

# iga.Report 21



## iga-Barometer 3. Welle 2010

Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung  
zum Stellenwert der Arbeit,  
zum Gesundheitsverhalten,  
zum subjektiven Gesundheitszustand  
und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams

Michael Friedrichs, Franziska Jungmann, Susanne Liebermann, Patricia Lück,  
Klaus-Helmut Schmidt, Jürgen Wegge, Jürgen Wolters

### Die Initiative Gesundheit und Arbeit

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

iga wird getragen vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

[www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)



**iga.Report 21**

**iga-Barometer 3. Welle 2010**

**Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung  
zum Stellenwert der Arbeit,  
zum Gesundheitsverhalten,  
zum subjektiven Gesundheitszustand  
und zu der Zusammenarbeit in  
altersgemischten Teams**

Michael Friedrichs, Franziska Jungmann,  
Susanne Liebermann, Patricia Lück,  
Klaus-Helmut Schmidt, Jürgen Wegge, Jürgen Wolters



# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	7
2	Zusammenfassung.....	8
2.1	Stellenwert der Arbeit – Sonntagsfragen.....	8
2.2	Vergleich der Befragungen 2004 bis 2010 .....	8
2.3	Gesundheitsverhalten und subjektive Gesundheit in der Erwerbsbevölkerung und im Bezug zur Arbeitswelt .....	9
2.4	Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz .....	10
3	Wie schätzen die Beschäftigten ihre Arbeit ein? Gesamtergebnisse der Sonntagsfragen.....	12
3.1	„Meine Arbeit hält mich fit“ .....	12
3.2	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ .....	15
3.3	„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ .....	17
3.4	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ .....	20
3.5	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ .....	22
3.6	„Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt die Arbeit darin ein?“ .....	25
3.7	„Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem zufriedenstellenden Verhältnis befinden?“ .....	27
3.8	„Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ .....	30
3.9	„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie den Beruf wechseln?“ .....	32
3.10	„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die Branche wechseln?“ .....	35
3.11	„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ .....	37
3.12	„Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile?“ .....	40
3.13	„Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“ .....	42
3.14	„Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein?“ .....	46
4	Gesundheitsverhalten und subjektive Gesundheit in der Erwerbsbevölkerung.....	50
4.1	Gesundheitszustand und -bewusstsein nach soziodemografischen Merkmalen .....	50
4.2	Gesundheitliche Beeinträchtigung und körperliche Aktivität nach Alter, Geschlecht, Unternehmensgröße, Schulabschluss, Arbeitszeit und Nettohaushaltseinkommen.....	52
4.3	Gesundheitszustand und -bewusstsein nach Berufsgruppen .....	52
4.4	Zusammenhänge zwischen Gesundheitsverhalten und subjektiver Gesundheit .....	58
4.5	Gesundheitsverhalten von Arbeitern und Angestellten.....	59

4.6	Gesundheitszustand und Stellenwert der Arbeit .....	60
4.7	Vergleich mit dem telefonischen Gesundheitssurvey des Robert Koch-Instituts .....	62
4.8	Diskussion der Ergebnisse .....	63
4.9	Literatur .....	63
5	Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz .....	64
5.1	Grundlagen der Befragung und Überblick über die untersuchten Variablen .....	64
5.2	Ausgewählte Ergebnisse der Befragung .....	73
5.3	Multivariate Analysen und weiterführende Modelltests .....	84
5.4	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen .....	92
5.5	Literatur .....	96
6	Anhang 1: Feldbericht „iga-Barometer“ – Durchführung der Befragung und Besonderheiten der Stichprobe .....	98
6.1	Stichprobenziehung .....	98
6.2	Pretest .....	98
6.3	Hauptuntersuchung .....	98
6.4	Qualität der Stichprobe .....	99
7	Anhang 2 .....	101
8	Abbildungsverzeichnis .....	114
9	Tabellenverzeichnis .....	118

# 1 Einleitung

Beim iga-Barometer handelt es sich um eine repräsentative, telefonische Befragung von ca. 2.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Die Befragung wird regelmäßig von der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) durchgeführt. Mit den Ergebnissen zeigt iga mögliche Änderungen bei Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt auf und ermöglicht, dass diese in gesellschaftliche, arbeits- und sozialpolitische Diskurse zur Weiterentwicklung von Ansätzen der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung einbezogen werden können.

Neben den so genannten „Sonntagsfragen“, die jedes Mal wieder gestellt werden, beinhaltet das iga-Barometer auch einen variablen Frageteil, der sich mit unterschiedlichen Fragestellungen aus den Bereichen Arbeitswelt und Gesundheit beschäftigt. In der ersten Befragung 2004 wurden die Beschäftigten zu Handlungsspielräumen und Gratifikationskrisen interviewt. Von besonderem Interesse war die Frage, welche negativen Folgen psychosoziale Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten haben können und wie sich solche Belastungen auf Berufe und Branchen verteilen. So war ein Ergebnis, dass sowohl die Einschätzung der beruflichen Perspektive als auch der Stellenwert der Arbeit mit den psychosozialen Arbeitsbelastungen zusammenhängen. Personen mit einem ungünstigen Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis (hoher Zeitdruck und Arbeitslast versus geringe Vergütung und Anerkennung) gaben dreimal häufiger an, den Beruf wechseln zu wollen. 2007 wollte iga herausfinden, wie verbreitet und akzeptiert Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention sind und welche Aktivitäten sich die Arbeitnehmer wünschen. Außerdem wurde die krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Arbeit erhoben. Die Arbeitnehmer wurden um ihre Einschätzung zum Phänomen „Präsentismus“ – krank zur Arbeit zu gehen – und den damit verbundenen Produktivitätsverlusten für ihr Unternehmen befragt. Rund 60 Prozent der Befragten antworteten, dass sie trotz einer bestehenden Erkrankung zur Arbeit gehen, dort aber weniger leisten als im gesunden Zustand.

In der dritten Befragungswelle 2010 ist das Zusatzthema „Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz“ (Kapitel 5). Damit sollen neue Erkenntnisse zur Bedeutung altersgemischter Teamarbeit und den Ursachen bzw. Folgen der erlebten Altersdiskriminierung bei der Arbeit gewonnen werden. Von besonderem Interesse sind die Ergebnisse im Vergleich der Berufsgruppen, der Geschlechter, der Altersgruppen und der verschiedenen Unternehmensgrößen. Auch die Frage, ob die Mitarbeiter durch Männer oder Frauen als Vorgesetzte bzw. männliche oder weibliche Vorgesetzte andere Werte aufweisen, wird untersucht (Kapitel 5.2). Anschließend wird der Zusammenhang von erlebter Altersdiskriminierung und der Wertschätzung von altersgemischter Teamarbeit mit den Fragen zur Gesundheit, zur Altersdiskriminierung, zur Wechselbereitschaft und zum altersspezifischen Führen in Organisationen analysiert.

Außerdem werden Fragen zum Gesundheitszustand und -verhalten gestellt (Kapitel 4), um die Antworten zum Stellenwert der Arbeit besser beurteilen zu können und dort einen möglichen Zusammenhang herzustellen.

## 2 Zusammenfassung

### 2.1 Stellenwert der Arbeit – Sonntagsfragen

Die Befragten beschrieben ihre Arbeitssituation außerordentlich positiv. Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle also festhalten, dass ...

- 77 % der Männer und 86 % der Frauen finden, dass ihre Arbeit sie fit hält;
- 84 % der Männer und 87 % der Frauen denken, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt;
- von Männern und Frauen jeweils 87 % ihre Arbeit als vielseitig und abwechslungsreich empfinden;
- Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten von 83 % der Männer und 88 % der Frauen wahrgenommen wird;
- ebenso die Arbeit im Leben von 58 % der Männer und 65 % der Frauen den richtigen Stellenwert einnimmt;
- 50 % der Männer und 56 % der Frauen der Ansicht sind, dass sich Privates und Berufliches in einem ausgewogenen Verhältnis befinden;
- 76 % der Männer und 75 % der Frauen ihre Arbeit als im richtigen Maße fordernd wahrnehmen;
- 71 % der Männer und 73 % der Frauen nicht den Beruf wechseln würden, wenn die Möglichkeit bestünde;
- 71 % der Männer und 70 % der Frauen nicht die Branche wechseln würden, ungeachtet einer bestehenden Möglichkeit;
- 62 % der Männer und 68 % der Frauen nicht den Arbeitgeber wechseln würden, auch wenn sie dies könnten;
- in der Flexibilisierung der Arbeitszeit 39 % der Männer und 46 % der Frauen persönliche Vorteile sehen;
- 64 % der Männer und 58 % der Frauen äußerten, ihr Unternehmen kümmere sich um ihre Gesundheit;
- es sich 69 % der Männer und Frauen vorstellen können – wenn auch mit Einschränkungen –, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben;
- 83 % der Männer und 81 % der Frauen ihren Arbeitsplatz als sicher betrachten.

Wie schon im iga-Barometer 2007 zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Unternehmensgröße. Der Anteil für eine positive Bewertung der Arbeit ist oft bei den kleinsten Unternehmen am größten. Sowohl von Männern als auch von Frauen wird häufiger angegeben, dass die Arbeit fit hält, Anerkennung bringt oder vielseitig und abwechslungsreich ist. Bei den Männern ist auch die Bereitschaft für einen Wechsel von Beruf, Branche oder Arbeitgeber in Kleinstbetrieben mit höchstens neun Mitarbeitern deutlich geringer als bei größeren Betrieben. Mit 64 % der Männer und 59 % der Frauen können sich in diesen kleinsten Betrieben auch die meisten Beschäftigten vorstellen, ihre berufliche Tätigkeit bis zur Berentung ausüben zu können.

Die leichten Abweichungen der Prozentzahlen in Text und Grafik erklären sich dadurch, dass bei der Darstellung im Textteil in die Grundgesamtheit diejenigen einbezogen wurden, die bei einzelnen Fragenstellungen nicht geantwortet hatten. In den Grafiken sind als Grundgesamtheit nur diejenigen dargestellt, die eine Antwortmöglichkeit gewählt haben.

### 2.2 Vergleich der Befragungen 2004 bis 2010

Das iga-Barometer enthält einige Fragen, die in jeder Befragungswelle gestellt werden, um so langfristige Tendenzen in der Wahrnehmung der Arbeitswelt und in den Einstellungen zu ihr beobachten zu können. Der Vergleich der nunmehr drei Befragungen lässt einige solcher Tendenzen erkennen. Einige der im Vergleich von 2004 mit 2007 gesehenen Veränderungen müssen aber auch als rückläufig eingeschätzt werden.

Vor allem bei der Frage, ob sich das Unternehmen um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmert, zeigt sich eine sehr deutliche Tendenz. Mit einer Steigerung von 10,5 % auf 19,4 % von 2004 auf 2010 geben nun fast doppelt so viele Befragte an, dass dies voll und ganz zutrefte, womit sich der schon 2007 gesehene Trend fortsetzt. Dies geht vor allem von den Männern aus, bei denen sich der Anteil von 11,4 % in 2004 auf 22,8 % in 2010 exakt verdoppelt. Dies kann auch auf eine stärkere Beratung zu Präventionsmaßnahmen und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement durch Krankenkassen und Unfallversicherungsträger zurückgeführt werden.

Auch bei der Frage, ob die Arbeit fit halte, deutet sich nun ein positiver Trend an. Allerdings beträgt die Steigerung von 2004 auf 2010 nur 3 %.

Der in 2007 gesehene Trend einer – ebenfalls geringfügigen – Erhöhung des Anteils von Personen, die sich vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zur Rente auszuüben, stagniert in der Gesamtheit und ist bei den Männern sogar leicht rückläufig.

Die in 2007 bemerkte Verringerung der Anerkennung durch die Arbeit bei den Frauen stabilisiert sich auf dem niedrigeren Niveau von 34 % bei voller Zustimmung. Auch die Werte für die Vielseitigkeit und den Abwechslungsreichtum der Arbeit stabilisieren sich auf dem Niveau von ca. 47 %.

Rückläufig sind allerdings die Wechseltendenzen, die im Vergleich 2004 mit 2007 aufgefallen waren. Die Bereitschaft Beruf, Branche oder Arbeitgeber zu wechseln, erreicht wieder Werte von unter 30 % und liegen damit in etwa auf dem Niveau von 2004. Aus Sicht der Unternehmen kann dieses Ergebnis positiv bewertet werden.

Nahezu keine Veränderungen gibt es bei den Arbeitsanforderungen. Bei allen drei Befragungen geben jeweils ein Drittel der Männer und der Frauen an, dass ihre Arbeitsanforderungen genau richtig seien.

Betrachtet man die einzelnen Berufsgruppen, so finden sich Verbesserungen in den Einschätzungen zur Arbeit in mindestens zwei Fragen bei den technischen Berufen und den Verkehrsberufen, wohingegen sich bei Fertigungsberufen im Metall- und Maschinenbau, bei Warenprüfern/Hilfsarbeitern und landwirtschaftlichen Berufen bei mindestens zwei Fragen Verschlechterungen um 10 % und mehr erkennen lassen.

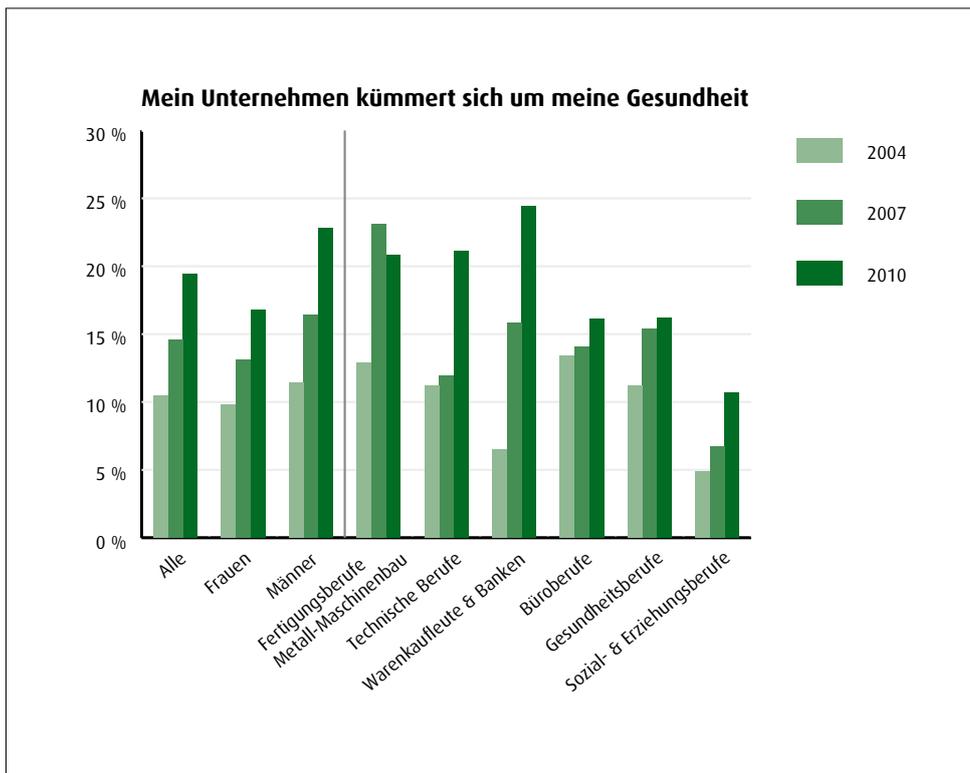


Abb. 2.1: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 2.3 Gesundheitsverhalten und subjektive Gesundheit in der Erwerbsbevölkerung und im Bezug zur Arbeitswelt

In der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung ist die Kenntnis von Zusammenhängen zwischen Belastungen am Arbeitsplatz und der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Ableitung und Durchführung von Präventionsmaßnahmen unerlässlich. Daher werden diese Zusammenhänge auch sehr häufig in der Wissenschaft untersucht. Zusätzlich hat auch der Gesetzgeber Kranken- und Unfallversicherung verpflichtet, diese Zusammenhänge zu betrachten und sich gegenseitig über die Erkenntnisse zu informieren. Dazu liegen bereits eine Vielzahl von Ergebnissen – auch im Rahmen von iga-Projekten – vor. Nun ist der Mensch aber nicht nur Einflüssen aus der Arbeitswelt ausgesetzt, sondern unterliegt auch in seiner Freizeit Faktoren, die einen Einfluss auf seine Gesundheit haben. Dies wirft zunächst einmal die Frage auf, wie sich die gesundheitsfördernden bzw. -beeinträchtigenden Verhaltensweisen in der Bevölkerung darstellen und weiter, ob sich nicht sogar Zusammenhänge zwischen der beruflichen Situation und solchen Verhaltensweisen aufzeigen lassen. Für die Praxis in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung könnte dies z.B. bedeuten, dass gezielt spezielle Präventionsmaßnahmen in Betracht gezogen werden, etwa wenn sich in einer bestimmten Berufsgruppe eine deutlich erhöhte Rauchprävalenz oder ungünstige Ernährungsgewohnheiten zeigen.

Die Frage nach dem Gesundheitsverhalten und der Einschätzung der subjektiven Gesundheit wird bereits in einer Reihe von Befragungen und Surveys untersucht. Eine deutschlandweite Befragung dazu stellt der Gesundheitssurvey des Robert Koch-Instituts dar. Weitere Ergebnisse zum Gesundheitsverhalten allgemein liefert der Gesundheitsmonitor 2008 der Bertelsmann Stiftung. Bezogen auf einzelne Faktoren wie Rauchen, Ernährung oder Bewegung liegen beispielsweise weitere Befragungen des Deutschen Krebsforschungszentrums oder des Max-Rubner-Instituts vor.

Der Vorteil, den das iga-Barometer aufweist, liegt in den zusätzlichen Ergebnissen zu arbeitsweltbezogenen Faktoren wie Berufs- oder Branchenangaben sowie den Einschätzungen zur Arbeitswelt. Daher wurden in Absprache mit dem Robert Koch-Institut einige Fragen zum Gesundheitsbewusstsein bzw. gesundheitsbewussten Verhalten und zum subjektiven Gesundheitszustand aus dem telefonischen Gesundheitssurvey 2008 des Robert Koch-Instituts entnommen und im iga-Barometer verwendet.

Im Folgenden dazu einige Ergebnisse im Überblick: Frauen zeigen ein gesundheitsbewussteres Verhalten als Männer. Sie achten stärker auf ihre Gesundheit, essen mehr Obst und Gemüse und rauchen weniger. Etwa die Hälfte der Männer isst täglich Obst oder Gemüse und knapp zwei Drittel sind Nichtraucher. Bei Frauen sind über zwei Drittel Nichtraucher. Außerdem isst zwei Drittel aller Frauen täglich Gemüse und drei Viertel täglich Obst.

Mit zunehmender Schulbildung steigt bei beiden Geschlechtern der Anteil der täglichen Obst- und Gemüsekonsumenten, auch hier stärker in der Gruppe der weiblichen Befragten.

Bei Männern nimmt der Anteil der Raucher mit steigender Schulbildung ab, während dies bei den Frauen nicht so deutlich zu Tage tritt.

Die Frage nach dem Gesundheitszustand wird nur von 20,4% der Frauen, aber von 24,3% der Männer als sehr gut bezeichnet. Bei beiden Geschlechtern wird in der Gruppe der Personen mit Hochschulreife der höchste Anteil für einen sehr guten Gesundheitszustand beobachtet. Frauen geben durchschnittlich 2,6 Tage im Monat an, an denen sie sich gesundheitlich beeinträchtigt fühlen. Bei Männern sind es 2,8 Tage im Monat.

In der Differenzierung der Gesundheitsfragen nach den aggregierten Berufsgruppen ist es vor allem von Interesse, wie stark sich eine Berufsgruppe von allen anderen in ihrem gesundheitlichen Zustand bzw. gesundheitsbewussten Verhalten unterscheidet. Signifikante Ergebnisse zeigen sich beim Gesundheitszustand der männlichen Sicherheitsfachkräfte und der männlichen Gesundheitsberufe. Männer in Sicherheitsberufen geben im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen 20% häufiger an, dass ihr Gesundheitszustand gut ist, Männer in Gesundheitsberufen zu 21%.

Bei der Frage nach der Anzahl der Tage körperlichen Unwohlseins (Tabelle 4.5) fallen bei den Männern besonders die sonstigen Dienstleistungsberufe mit einem um 56% erhöhten und die Warenprüfer, Hilfsarbeiter und Maschinisten mit einem um 53% erhöhten Risiko auf.

Insgesamt deuten die Ergebnisse zum Gesundheitsverhalten und zum subjektiven Gesundheitszustand auf einen starken Einfluss von Geschlecht, Alter und sozialem Status. Assoziationen zwischen arbeitsweltbezogenen Faktoren und dem Gesundheitsverhalten bzw. der subjektiven Einschätzung zur Gesundheit zeigen sich beim Rauchverhalten und bei einigen Berufsgruppen.

## 2.4 Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz

Veränderungen in der Arbeitswelt und der demografische Wandel führen dazu, dass Teamarbeit einen immer größeren Stellenwert in der Arbeitswelt erhält. Die deutsche Bevölkerung altert und schrumpft gleichzeitig. Der Anteil älterer Erwerbstätiger wird immer größer, während die jungen Nachwuchskräfte immer weniger werden. Die Rente mit 67 verlängert das Berufsleben deutlich. Eine Veränderung der Alterszusammensetzung am Arbeitsplatz in Richtung größerer Altersspannen ist zu erwarten und fordert einen neuen Blick auf das Miteinander der Generationen.

Altersgemischte Teams bieten Chancen, die sich durch die Kombination des Wissens, der Erfahrung und der Fähigkeiten jüngerer und älterer Mitarbeiter ergeben. Durch unterschiedliche Denk- und Arbeitsweisen sowie Vorurteile gegenüber der jeweils anderen Generation können jedoch auch Konflikte entstehen.

In einem thematischen Sonderteil wurde daher der Frage nachgegangen, ob und unter welchen Bedingungen gerade altersgemischte Teamarbeit gut gelingen kann. In der Befragung zeigt sich, dass Teamarbeit ein wesentlicher Bestandteil der modernen Arbeitswelt in Deutschland ist:

- 73% der Befragten geben an, dass sie häufig oder dauernd in Teams arbeiten.
- 40,5% sehen in ihrem Team keine oder nur geringe Unterschiede bei der Alterszusammensetzung. Deutliche bis sehr große Unterschiede sehen 60%.
- 60% denken, dass ein Team mehr leistet, wenn es sich aus Personen unterschiedlichen Alters zusammensetzt.
- Nur 16% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass Ältere weniger flexibel sind.
- Die Frage, ob Ältere zuverlässiger sind als Jüngere, bejahen rund 41% der Befragten.
- Etwa die gleiche Anzahl gibt an, dass das Klima im Team dann besser ist, wenn es sich aus Personen unterschiedlichen Alters zusammensetzt.

Geprüft werden soll in der Erhebung insbesondere, inwieweit die Wahrnehmung von und Auseinandersetzung mit Altersunterschieden einhergeht mit Altersdiskriminierung und Vorurteilen auf der einen Seite bzw. Wertschätzung von Altersunterschieden auf der anderen Seite.

Einige exemplarische Ergebnisse der Untersuchung zeigen folgendes:

- Je älter die Befragten sind, desto stärker nehmen sie die Altersunterschiede im Team wahr.
- Die Wertschätzung der Diversität nimmt über die Lebensspanne zu.
- Vorurteile gegenüber Älteren nehmen mit zunehmendem Alter ab.
- Frauen zeigen eine deutlich höhere Wertschätzung von Altersunterschieden als Männer. Frauen haben geringere Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern als Männer.
- Männer erleben bei der Arbeit mehr Altersdiskriminierung als Frauen.

- Unterschiede in den Berufsgruppen zeigen sich nur als Trend, auch wegen der zum Teil recht kleinen Zahl der Befragten in den Gruppen.
- Insbesondere in den Berufsgruppen Landwirtschaft, Bergbau und Fertigungsberufe des Metall- und Maschinenbaus werden Altersunterschiede im Team salient, d. h. deutlich, wahrgenommen.
- Personen in Bauberufen, in Gesundheitsberufen und Künstler zeigen eine hohe Wertschätzung von Altersdifferenzen, d. h., sie sehen einen positiven Wert in den Altersunterschieden. Gleichzeitig zeigen diese Berufe auch eine erhöhte Diskriminierung von Älteren in den jeweiligen Betrieben.
- Das Erleben von Altersdiskriminierung nimmt mit der Größe der Betriebe zu.
- In den größeren Unternehmen zeigt sich eine größere Ungleichbehandlung von jüngeren und älteren Mitarbeitern durch die Führungskräfte.
- In Klein- und Kleinstbetrieben zeigt sich ein besserer Gesundheitszustand als in mittelständischen und großen Unternehmen.

Die Studie gibt auch Hinweise auf die Faktoren, die das Miteinander wesentlich beeinflussen. Die Führungskraft muss sowohl jüngere als auch ältere Mitarbeiter an Entscheidungen beteiligen, das Lernen neuer Dinge ermöglichen, Wertschätzung vermitteln sowie Lob und Unterstützung geben. Es zeigt sich, dass es häufig Ungleichbehandlungen in beide Richtungen gibt und diese dann als Stressoren wirken.

Wichtig für gut funktionierende altersgemischte Teams ist, dass Führungskräfte selbst möglichst vorurteilsfrei sind und die Mitarbeiter unabhängig vom Alter gleich behandeln und nach ihren jeweiligen Bedürfnissen fördern. Die Führungskraft muss die unterschiedlichen Bedürfnisse erkennen und ihren Führungsstil entsprechend ausrichten. Um auf die speziellen Anforderungen der einzelnen Altersgruppen einzugehen, ist altersspezifisches Führen notwendig.

Das Fazit dieser Untersuchung ist: Unter bestimmten, gestaltbaren Arbeitsbedingungen zeigen sich Vorteile altersgemischter Teams. Voraussetzungen dafür sind eine geringe Wahrnehmung von Altersunterschieden (z. B. durch über alle Altersgruppen verteilte Teams), eine vorurteilsfreie, faire und fördernde Führung, unter denen die Teammitglieder möglichst wenig Altersdiskriminierung, dafür aber hohe Wertschätzung erleben und außerdem eine komplexe Tätigkeit unter gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen.

Es hängt viel davon ab, ob Vorgesetzte alle Mitarbeiter und Teammitglieder gleichermaßen beteiligen und fördern, um sowohl den jüngeren als auch den älteren Teammitgliedern gerecht zu werden. Ein mit allen Altersgruppen besetztes Team kann helfen, das Thema Alter erst gar nicht auffällig werden zu lassen und Vorurteilen und Konflikten vorzubeugen. Neben einer Vielzahl von Handlungsempfehlungen wird die Erprobung einer Schulung für Führungskräfte von den Autoren angeregt. Dort sollen Kenntnisse und Fähigkeiten zum altersspezifischen Führen und Umgang mit potenziellen Konflikten, die sich aus altersgemischter Teamarbeit ergeben können, vermittelt werden.

### 3 Wie schätzen die Beschäftigten ihre Arbeit ein? Gesamtergebnisse der Sonntagsfragen

Friedrichs, M.

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

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

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

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

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

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

Um Einschätzungen zu den Auswirkungen einer Arbeitszeitflexibilisierung zu erheben, wurden die Teilnehmer gefragt: „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ Weiterhin interessierte, ob sich die Befragten vorstellen können, „ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben“.

Zusätzlich wurde nun auch die Frage gestellt: „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“

Diese Fragen (außer zur Sicherheit des Arbeitsplatzes) wurden bereits in den vorhergehenden Befragungswellen des iga-Barometers gestellt. Sie werden im Folgenden als so genannte Sonntagsfragen bezeichnet und ermöglichen einen Vergleich von 2004 über 2007 bis 2010. Die Ergebnisse des Vergleichs können als Frühindikatoren eines etwaigen Wandels der Einstellungen gedeutet werden. Für den Vergleich wurden die Berufe nach einer Klassifikation von 1988 gruppiert, um deutlicher auf etwaige Trends hinweisen zu können. Die Darstellung des Vergleichs bezieht sich lediglich auf die oberste, positivste Antwortkategorie, also auf diejenigen, die diese Aussagen für voll und ganz zutreffend hielten.

#### 3.1 „Meine Arbeit hält mich fit“

Die Aussage „Meine Arbeit hält mich fit“ findet insgesamt sehr viel Zustimmung. 86,1% der Frauen und 76,8% der Männer geben an, dass diese Aussage auf sie zutrifft. Noch 37,5% der Frauen und 26,1% der Männer bestätigen, dass diese Aussage sogar voll und ganz auf sie zutrifft. Mit zunehmendem Alter findet sich eine Zunahme der Zustimmung. In der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen geben 25,2% an, dass ihre Arbeit sie voll und ganz fit hält, während es in der Gruppe der 60- bis 65-Jährigen 43% sind. Dies findet sich vor allem in der Gruppe der Frauen wieder. Hier steigt die Zustimmung in den genannten Gruppen von 28,8% auf 53,5% (ohne Abb.).

Hinsichtlich des Sozialstatus, der hier über den höchsten Schulabschluss abgebildet wird, zeigen sich keine einheitlichen Ergebnisse. Befragte mit einem Realschulabschluss sowie Befragte mit Abitur geben zu jeweils etwa 35% an, dass ihre Arbeit sie voll und ganz fit hält, während Hauptschulabsolventen und Befragte mit Fachhochschulreife deutlich weniger Zustimmung zum Ausdruck bringen.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich auch hinsichtlich der Betriebsgröße. In Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern geben 44% der Befragten an, dass ihre Arbeit sie voll und ganz fit hält. In Großbetrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern findet diese Frage nur bei 27,3% volle Zustimmung.

Im Vergleich der Berufsgruppen fallen insbesondere die Gesundheitsberufe und Lehrer/Sozialberufe auf, wo in beiden Gruppen jeweils ca. 39% voll und ganz zustimmen. Männer innerhalb der Gesundheitsberufe stimmen zu 40%, Frauen in dieser Berufsgruppe zu 38,1% zu. Die höchste Zustimmungquote findet sich bei den Frauen, hier in der Gruppe der landwirtschaftlichen Berufe. Sie beträgt 53,8%, basiert aber nur auf sieben Frauen.

**Jahresvergleich:** Im Vergleich der nunmehr drei Befragungen zeigt sich eine leicht steigende Zustimmungquote von 29,4% im Jahr 2004 auf nun 32,4%. Dies zeigt sich auch in der Geschlechtsdifferenzierung, wobei Frauen jeweils etwa um 10% höhere Quoten als die Männer aufweisen.

Die Steigerung der Zustimmungquote findet sich vor allem in den technischen Berufen und bei den Waren- und Bankkaufleuten. Aber auch bei den Gesundheitsberufen und den Sozial- und Erziehungsberufen ergeben sich höhere Zustimmungquoten als in den Vorjahren. Der 2007 beobachtete Einbruch bei den Sicherheitsberufen stellt sich nun nicht mehr so deutlich dar. In anderen Berufsgruppen ergeben sich zur Vorbefragung 2007 nur wenige Änderungen.

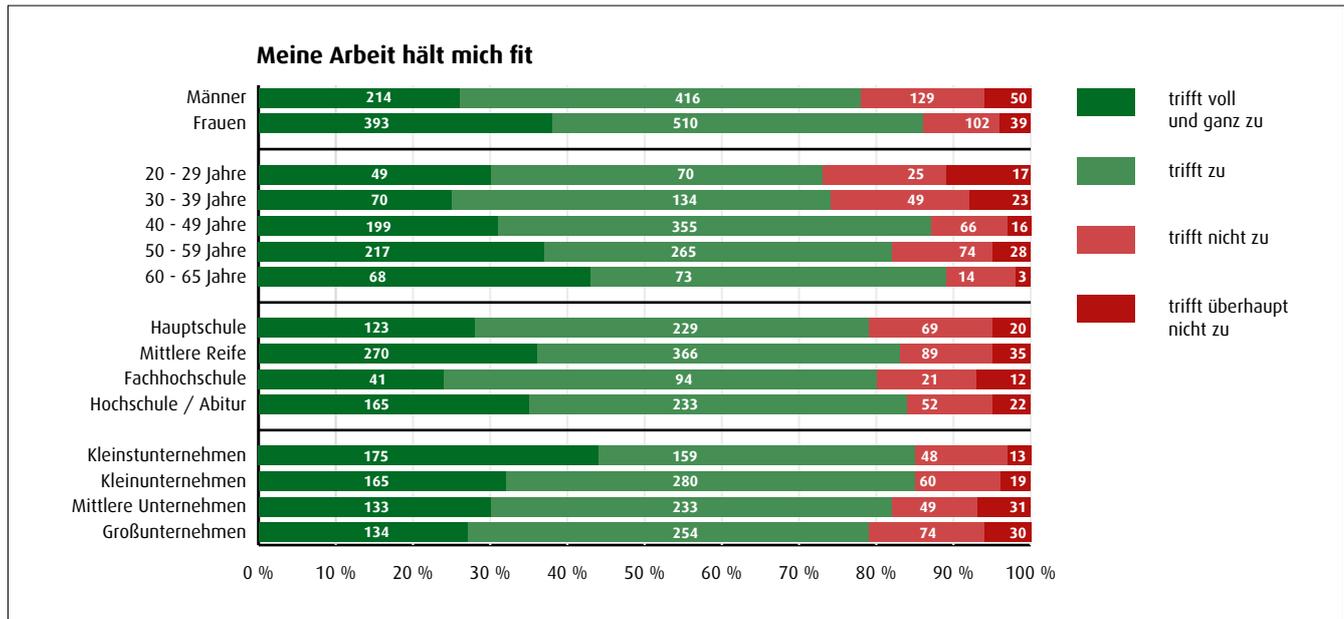


Abb. 3.1: „Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

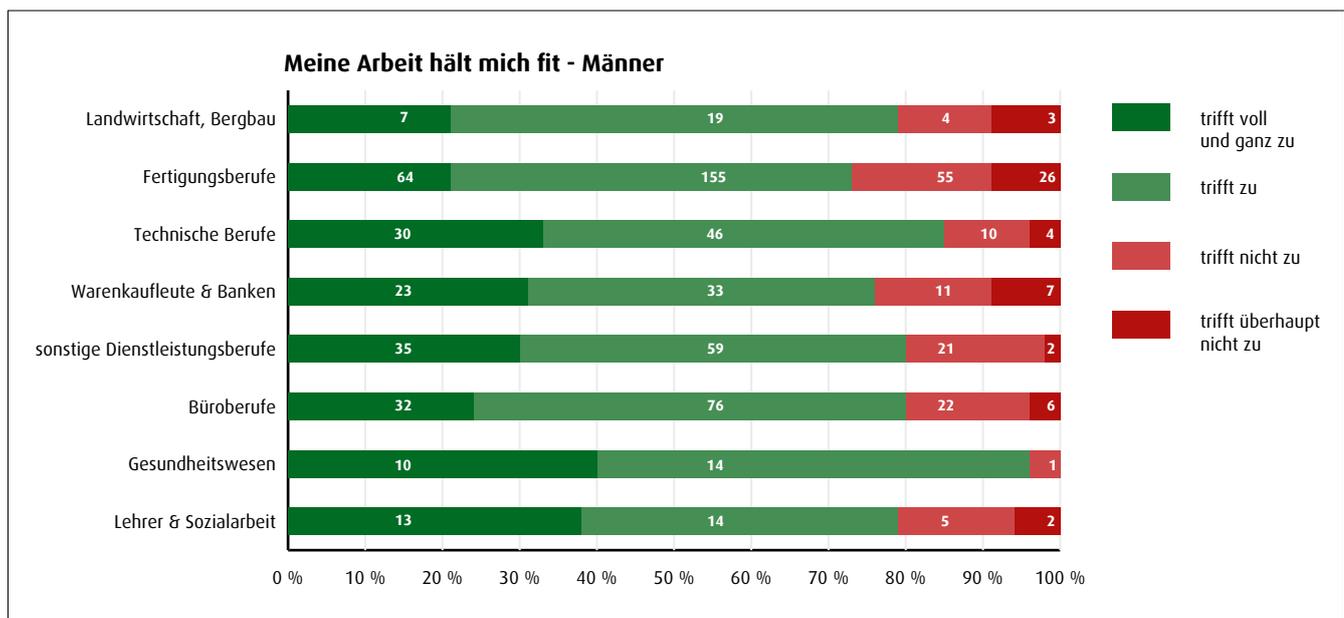


Abb. 3.2.1: „Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer

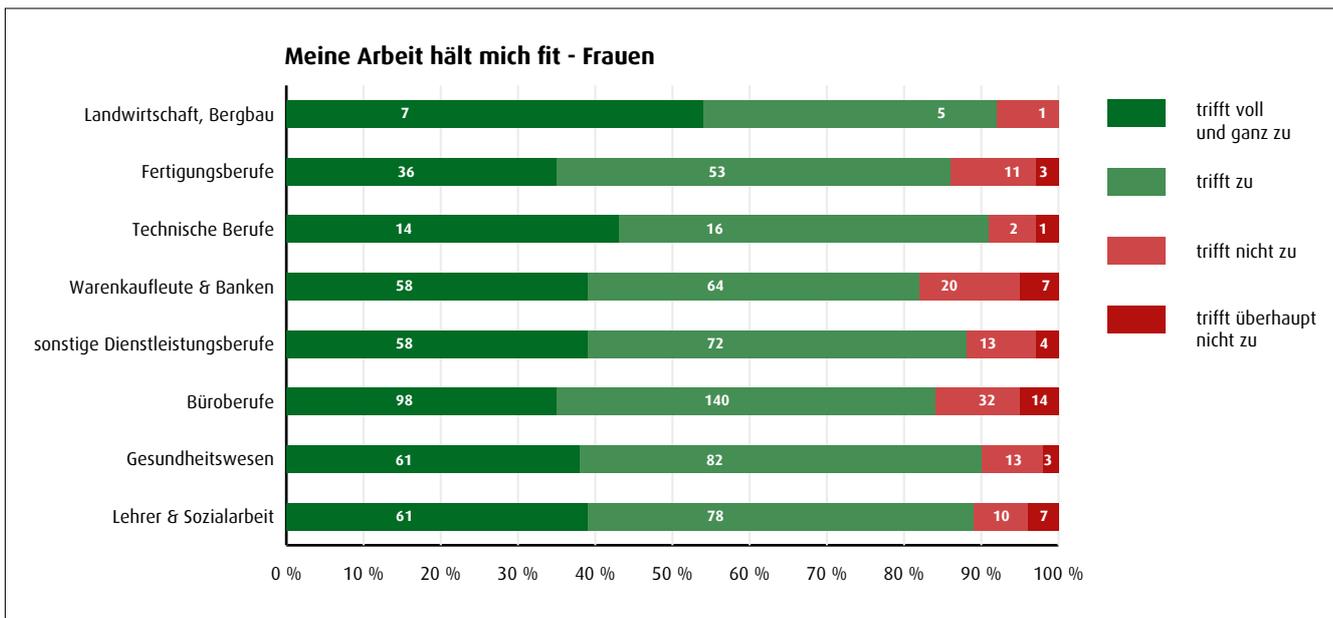


Abb. 3.2.2: „Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen

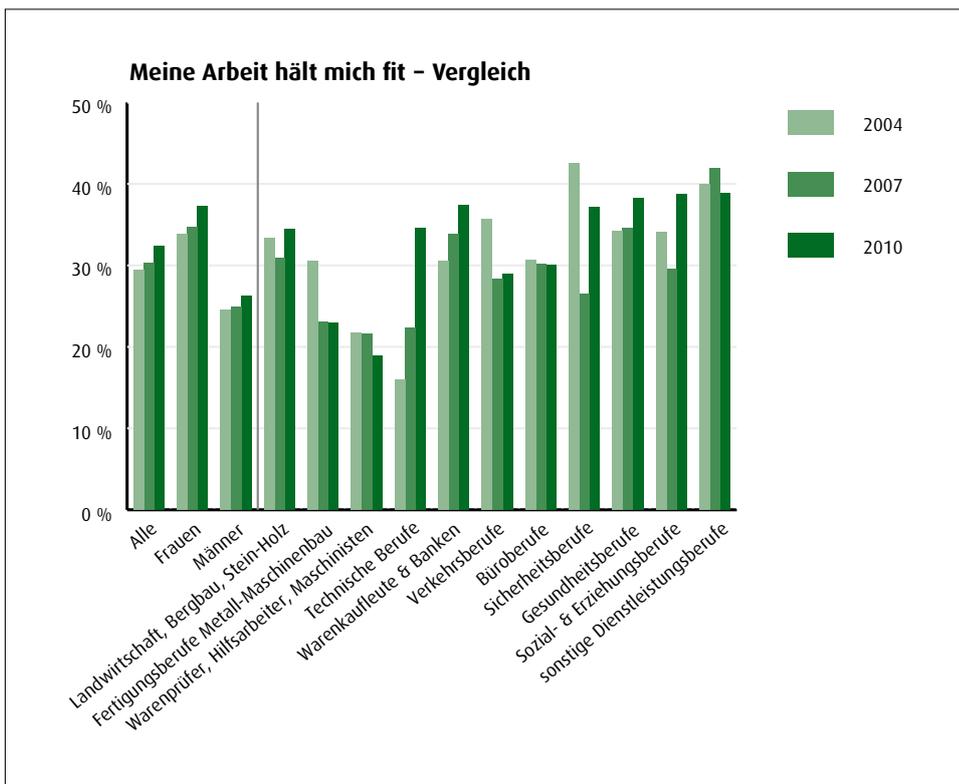


Abb. 3.3: „Meine Arbeit hält mich fit“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 3.2 „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“

Die Aussage „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ wird ebenfalls, wie die vorhergehende Frage, sehr positiv beantwortet. 24,3 % der Männer und 34,1 % der Frauen sind voll und ganz überzeugt, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt. 59,9 % der Männer und 52,4 % der Frauen bezeichneten diese Aussage als zutreffend. Auch bei dieser Frage wird mit zunehmendem Alter eine höhere Zustimmung beobachtet.

Diese Sichtweise, dass ihre Arbeit voll und ganz mit Anerkennung einhergeht, ist insbesondere bei den über 60-jährigen Frauen (50,7%) und den 40- bis 49-jährigen Männern verbreitet (29%). In allen Altersgruppen geben Frauen stets höhere Zustimmungswerte an als Männer (ohne Abb.).

Mit dem Bildungsstatus steigen die Werte an: 24,4 % der Haupt- bzw. Volksschulabsolventen, aber 35,1 % der Abiturienten/Hochschulabsolventen geben hier ihre volle Zustimmung an. Auch im Vergleich der Betriebsgrößen sind deutliche Unterschiede zu sehen. So finden 39,7 % der Beschäftigten in Kleinunternehmen volle Anerkennung. Dies sind 13,2 % mehr als in Großunternehmen, wo 26,5 % der Befragten ihre volle Zustimmung angaben.

Die Aussage „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ wird innerhalb der Berufsgruppen unterschiedlich, aber insgesamt sehr positiv bewertet. Bei den Männern findet sich unter den Beschäftigten in technischen Berufen die höchste Zustimmung (93,5%), die zweithöchste bei den Büroberufen (92,8%) und die niedrigste bei den Fertigungsberufen mit 76,8%, wenn man die Antworten „trifft zu“ und „trifft voll und ganz zu“ in der Summe betrachtet. Bei Frauen errechnen sich die niedrigsten Summen für beide Kategorien mit ca. 82% bei den Fertigungsberufen und den sonstigen Dienstleisterinnen, was schon über dem Minimum der Männer liegt. Die zwölf Frauen in landwirtschaftlichen Berufen stimmen sogar geschlossen mit 100% zu.

**Jahresvergleich:** Im Vergleich der Befragungen findet sich 2010 ein leichter Rückgang der Zustimmungswerte um 3,6% gegenüber der Befragung von 2004, der bei den Frauen mit 4,9% etwas stärker ausfällt als bei den Männern (3,1%).

Die Betrachtung der Berufsgruppen liefert zumeist ein uneinheitliches Bild. Lediglich bei den Büro- und den Gesundheitsberufen deutet sich eine abnehmende Wahrnehmung der Anerkennung durch die Arbeit an.

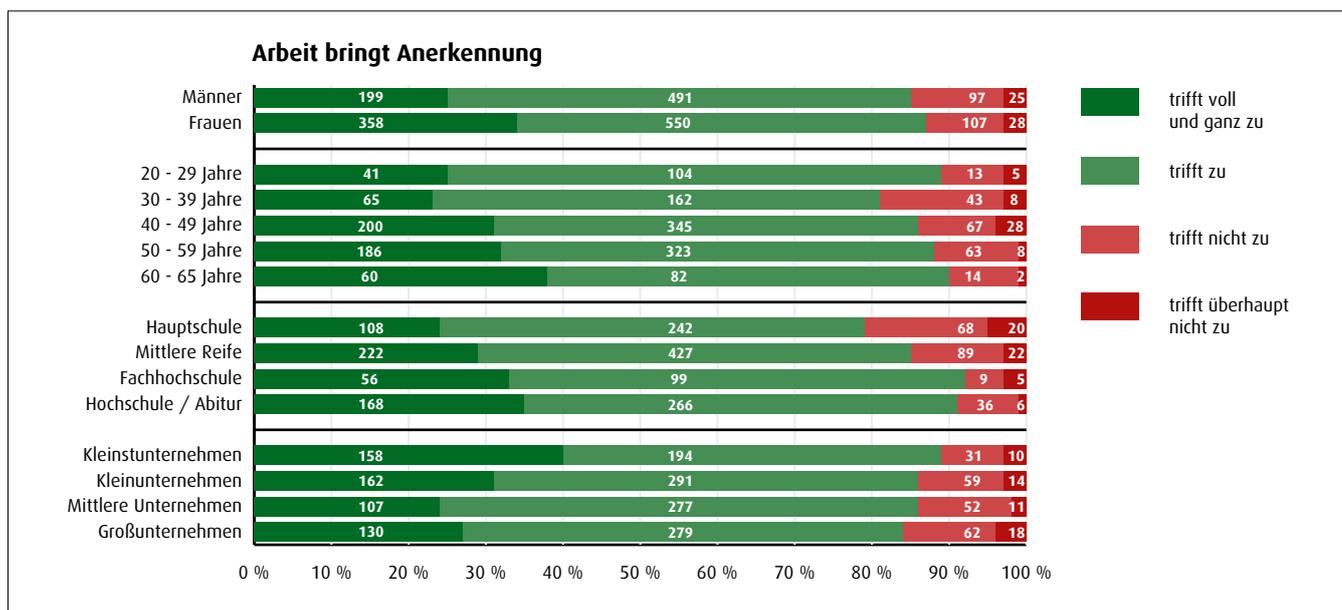


Abb. 3.4: „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)



Abb. 3.5: „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %)

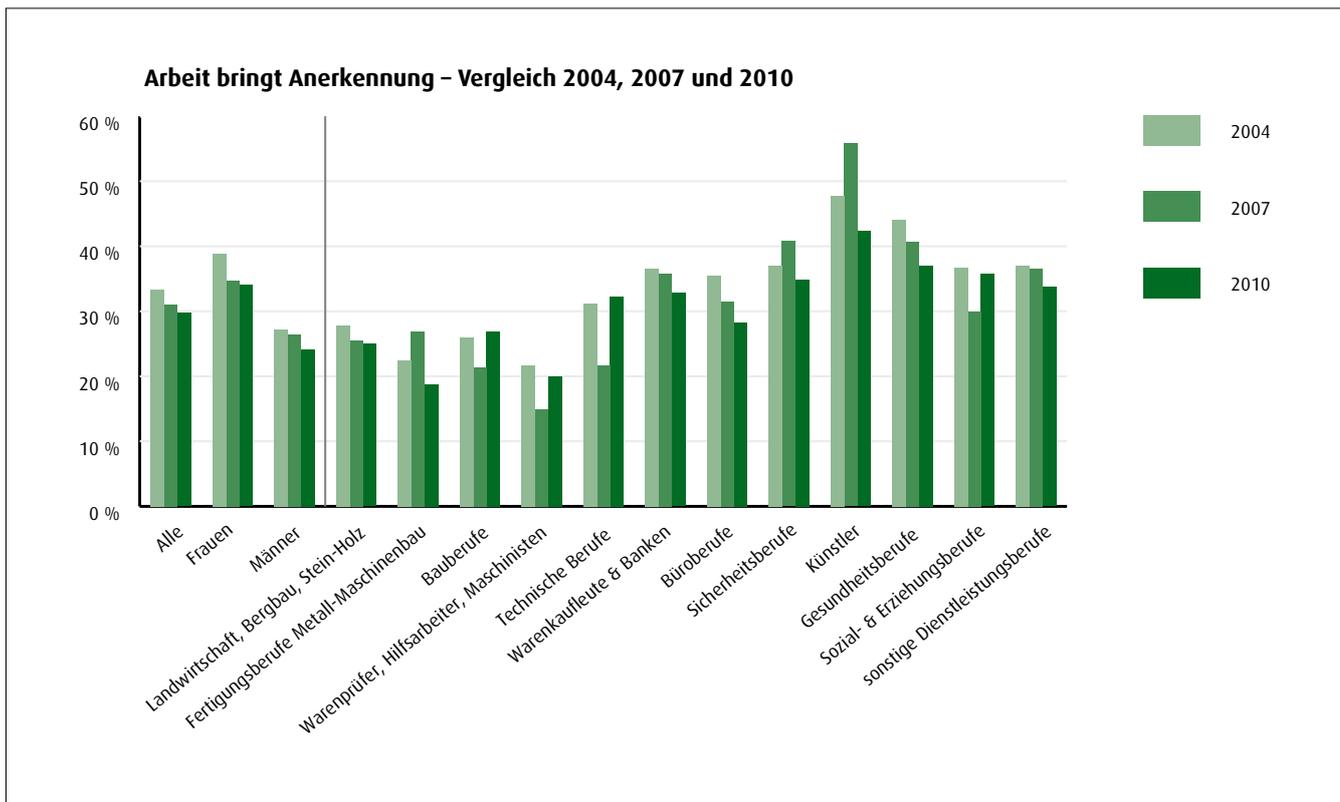


Abb. 3.6: „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007, 2010

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

Auch hier zeigt sich wieder ein durchaus positives Bild. Diese Aussage wird von 82,6% der Männer und von 88,4% der Frauen für zutreffend gehalten. Der Anteil derer, die voll und ganz zustimmen, beträgt bei den Frauen 28,3% und bei den Männern 34,8%. In der Altersdifferenzierung fallen vor allem die jungen Beschäftigten auf, von denen insgesamt fast die Hälfte voll und ganz zustimmt. Dieses Ergebnis lässt sich auch geschlechtsspezifisch reproduzieren (junge Männer 51,9%, junge Frauen 46,5%).

Hinsichtlich der Schulbildung zeigt sich kein einheitliches Bild. Während Personen mit Haupt- oder Volksschulabschluss zu 82,6% zustimmen, ist die Zustimmungquote bei Personen mit Fachhochschulreife 92,3%. Absolventen von Realschulen und Gymnasien stimmen mit etwa 86% zu. Dies lässt sich auch in der Geschlechtsdifferenzierung wiederfinden. Die Unternehmensgröße übt scheinbar keinen entscheidenden Einfluss auf die Unterstützung durch Kollegen bzw. Vorgesetzte aus.

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Berufsgruppen zeigt hier einige Unterschiede auf. So findet sich die niedrigste Zustimmungquote bei den Männern bei Berufen in der Landwirtschaft und dem Bergbau (73,3%). Frauen in der gleichen Berufsgruppe drücken aber zu 100% ihre Zustimmung zu dieser Frage aus.

Bei den Männern finden sich die höchsten Zustimmungsqoten um die 92% bei Berufen im Büro und im Gesundheitswesen. Frauen in technischen Berufen, im Gesundheitswesen, in Banken und Warenkauf geben zu über 90% an, Unterstützung bei ihren Kollegen und Vorgesetzten zu finden.

**Jahresvergleich:** Die Frage nach der Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte ist 2007 erstmals gestellt worden, so dass hier für 2004 keine Vergleichswerte vorliegen. Gegenüber der Befragung von 2007 ergeben sich hier im Allgemeinen und auch in der geschlechtsspezifischen Betrachtung keine nennenswerten Unterschiede.

Eine nähere Auswertung nach den Berufsgruppen zeigt dann doch Abweichungen. Während in Fertigungsberufen im Metall- und Maschinenbau und bei Warenprüfern, Hilfsarbeitern und Maschinisten die Wahrnehmung der Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte jeweils um 8,1% abnimmt, so nimmt sie bei technischen Berufen um 7% und bei Sozial- und Erziehungsberufen sogar um 10,7% zu.

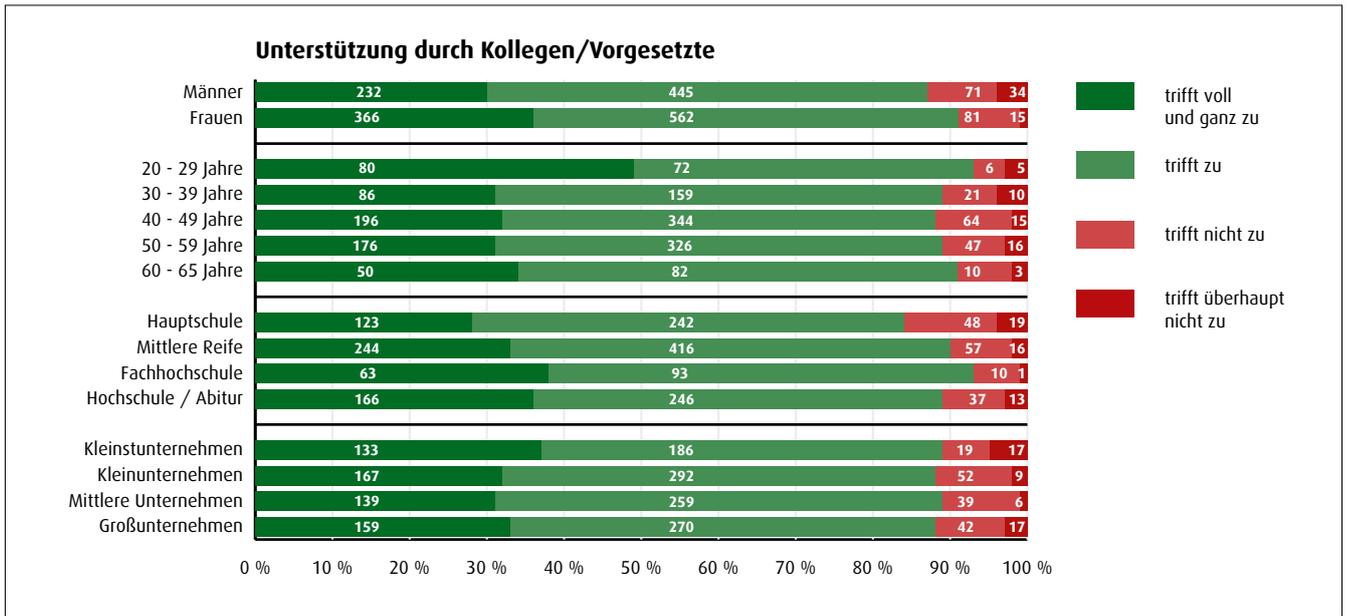


Abb. 3.7: „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

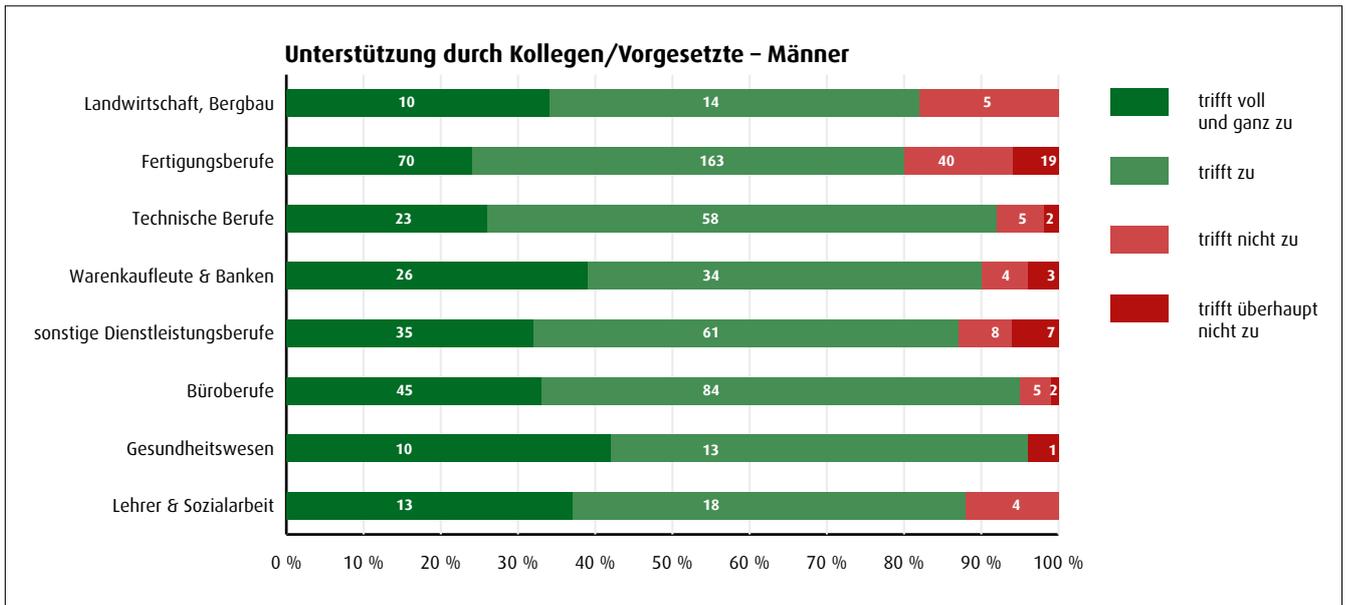


Abb. 3.8.1: „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer

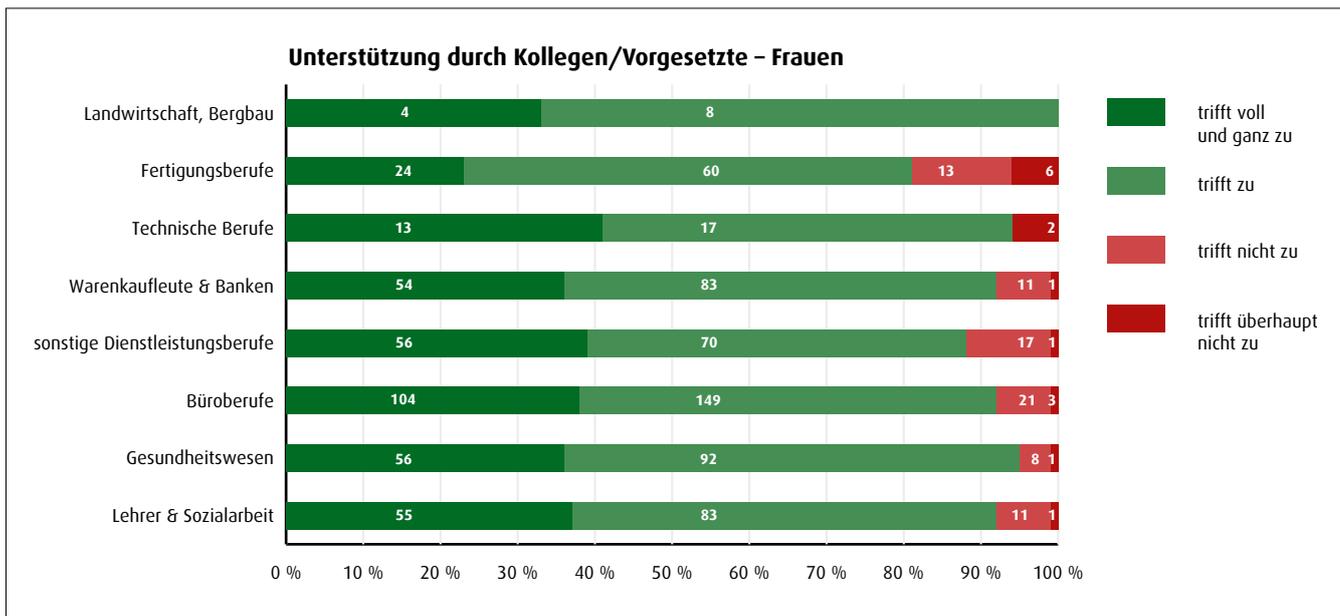


Abb. 3.8.2: „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen

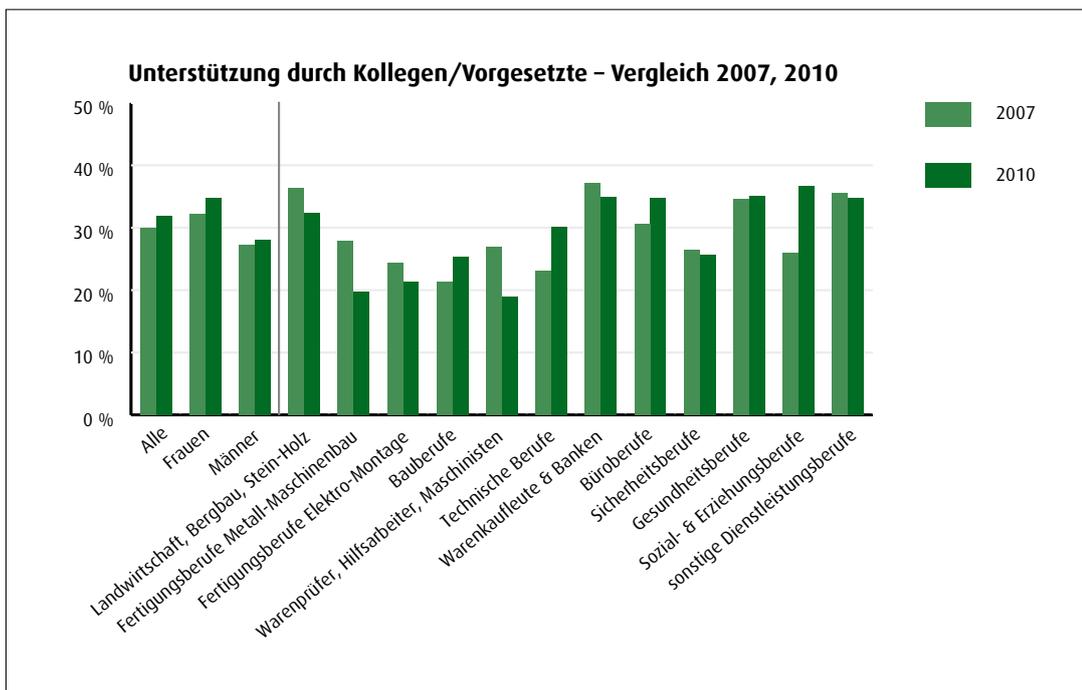


Abb. 3.9: „Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2007 und 2010

### 3.4 „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“

Bei dieser Aussage stimmen 60,5% der Befragten zu, dass sich das Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert. Von den befragten Männern stimmen 22,4% und von den Frauen 16,4% dieser Aussage voll und ganz zu. Allerdings bewerten die Frauen diese Frage häufiger als nicht zutreffend (37,9%) als die befragten Männer (28,7%).

In Bezug auf den Sozialstatus lässt sich sagen, dass 37,1% der Abiturienten nicht der Meinung sind, dass sich das Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert. Von den Hauptschülern sehen nur 26,7% keine gesundheitsfördernden Aktivitäten in ihrem Unternehmen.

Bei den kleinen und mittelständischen Betrieben sind jeweils knapp 40% der Meinung, dass sich ihr Arbeitgeber nicht um ihre Gesundheit kümmert. In Kleinstbetrieben lehnen nur 27,1% und in Großbetrieben 29,8% der Beschäftigten die Frage ab.

Die auffälligste Berufsgruppe stellen hier die Lehrer bzw. die sozialen Berufe dar. Beide Geschlechter können in dieser Berufsgruppe dieser Frage nur zu etwa 50% zustimmen. Hinsichtlich einer positiven Einschätzung sind es bei den Männern vor allem die Berufe aus dem Gesundheitswesen, die mit 68% angeben, dass sich das Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert. Die maximale Zustimmung bei den Frauen wird mit 69,7% in technischen Berufen erreicht.

**Jahresvergleich:** Die Aussage, dass sich ein Unternehmen um die Gesundheit kümmert, wurde in allen drei Befragungswellen nur in geringem Maße für voll und ganz zutreffend gehalten. Es ergeben sich daher nur wenige Berufsgruppen, die in dieser Antwortkategorie ausreichend besetzt waren, um sie in einem Vergleich näher zu betrachten.

Allgemein und insbesondere bei den Männern ergibt sich von 2004 bis 2010 ein deutlich ansteigender Trend. Gaben 2004 10,5% der Teilnehmer und 11,4% der Männer die Antwort „trifft voll und ganz zu“, so sind es 2010 mit 19,4% (alle) bzw. 22,8% (Männer) etwa doppelt so viele. In Bezug auf die Berufsgruppen zeigt sich dieser Trend bei den Waren- und Bankkaufleuten mit einem Anstieg von 6,5% im Jahr 2004 auf 24,4% im Jahr 2010 besonders deutlich.

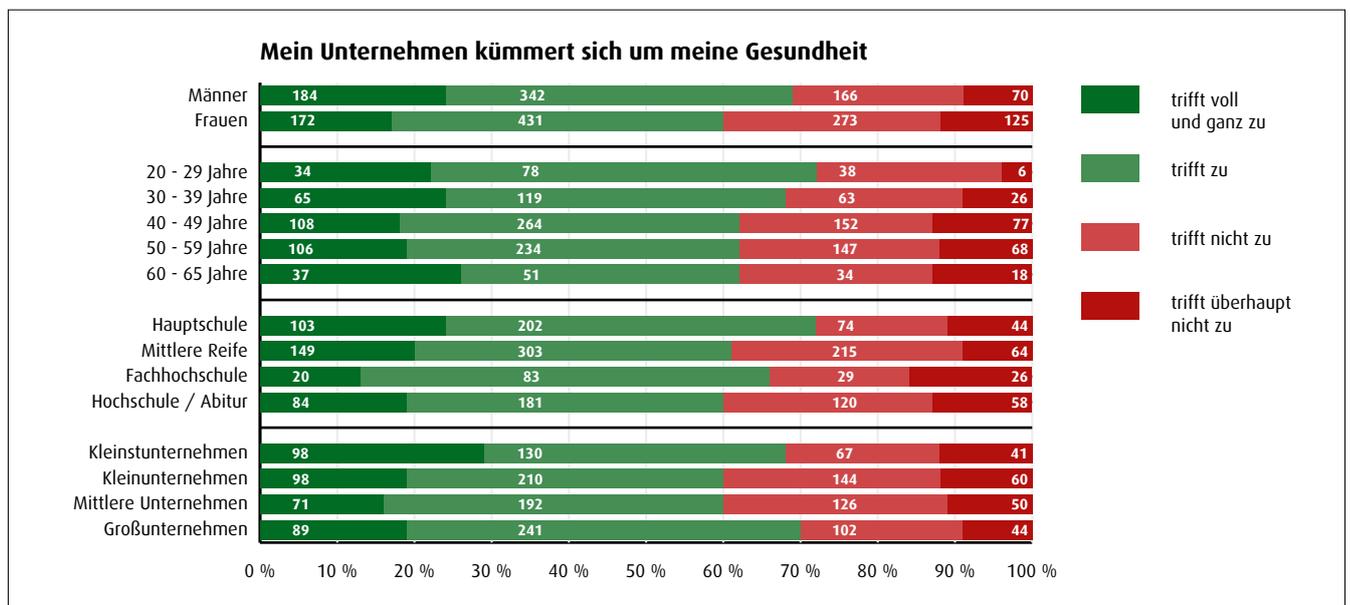


Abb. 3.10: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

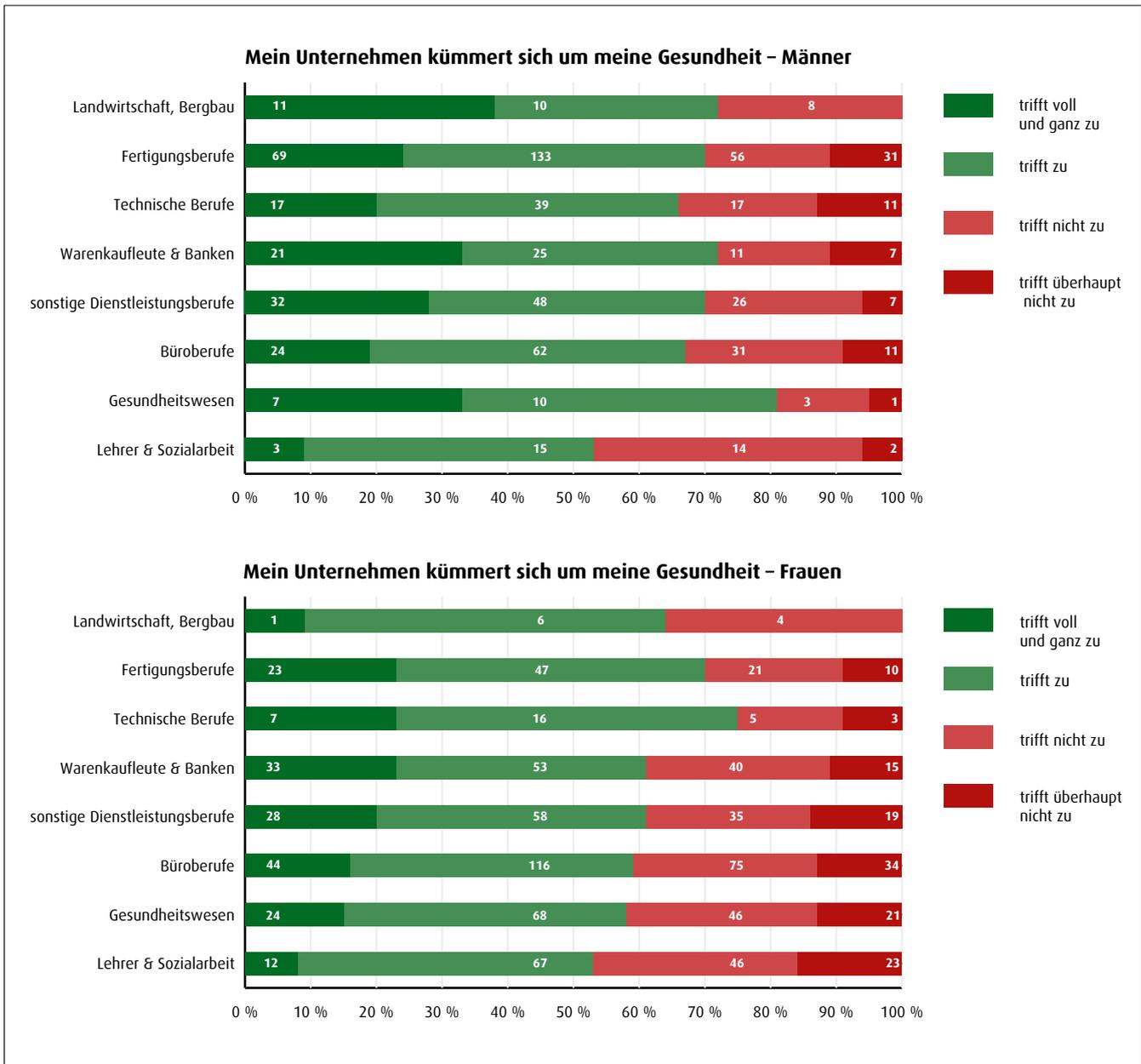


Abb. 3.11: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %)

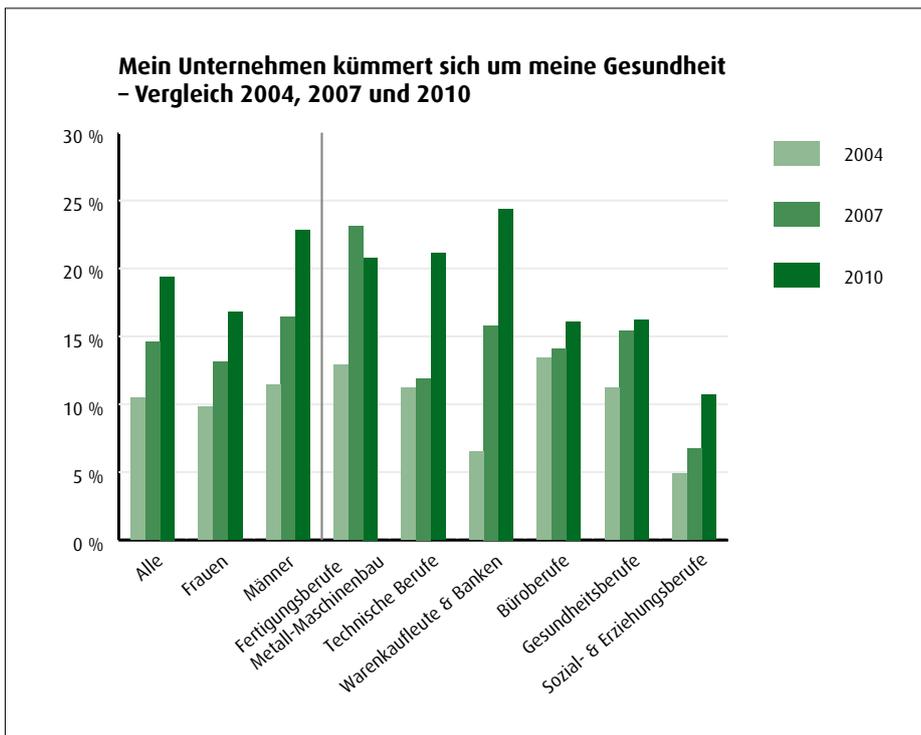


Abb. 3.12: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 3.5 „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“

86,9% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass ihre Arbeit abwechslungsreich ist. Für voll und ganz zu treffend halten dies noch 47,6% der Männer und 46,2% der Frauen. Damit ergibt sich eine sehr positive Einschätzung dieses Merkmals. Mit zunehmendem Alter nimmt auch das Empfinden der Arbeit als abwechslungsreich zu, so geben 58,2% der Befragten im Alter von 60 bis 65 Jahren an, dass ihre Arbeit voll und ganz abwechslungsreich sei. Die größten Ablehnungsquoten findet man bei den 40- bis 49-jährigen Männern mit 15,1% und bei den 30- bis 39-jährigen Frauen mit 16,6% (ohne Abb.).

Die Zustimmung steigt auch mit zunehmendem Bildungsabschluss auf das Maximum von 56,8% bei den Befragten mit Abitur. Für Männer mit Abitur liegt der Wert der völligen Zustimmung mit 60% höher als für Frauen mit Abitur (44%). Ein weiterer Zusammenhang lässt sich in Hinblick auf die Unternehmensgröße festhalten. 59% Zustimmung findet sich bei den Kleinunternehmen, während nur 42% der Befragten in Großunternehmen voll und ganz der Auffassung sind, dass ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist.

Bei den Berufen sind teilweise deutliche Unterschiede zu erkennen. 68,8% der Männer im Handel bzw. in Banken empfinden ihren Job als vielseitig, während in Fertigungsberufen und Berufen in der Landwirtschaft und im Bergbau mit 39,7% bzw. 42,4% die niedrigsten Quoten für eine volle Zustimmung gezählt worden sind.

Auch bei den Frauen fallen die Fertigungsberufe mit einer Quote von 32,4% für die volle Zustimmung als am wenigsten vielseitig und abwechslungsreich auf. Hier sind es die Lehrerinnen und die Frauen in sozialen Berufen, die mit 61,3% am häufigsten ihre volle Zustimmung signalisieren.

**Jahresvergleich:** Die hohen Zustimmungsquoten für diese Frage zeigen sich – mit leicht fallender Tendenz – auch im Zeitverlauf. Gegenüber den früheren Befragungen ergeben sich Schwankungen auf hohem Niveau. In den drei Befragungswellen gaben oft über 40% der Befragten an, dass es voll und ganz zutraf, dass ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist. Nur bei Fertigungsberufen und bei Warenprüfern, Hilfsarbeitern und Maschinisten zeigen sich deutlich rückläufige Tendenzen.

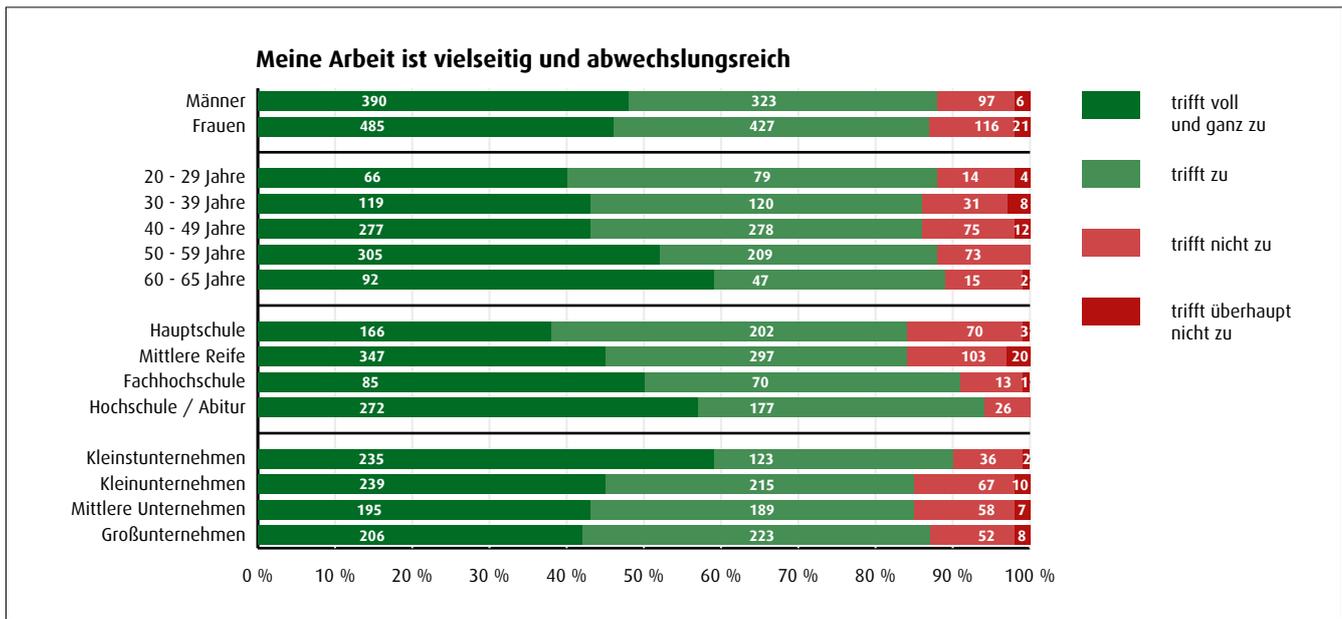


Abb. 3.13: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl,%)

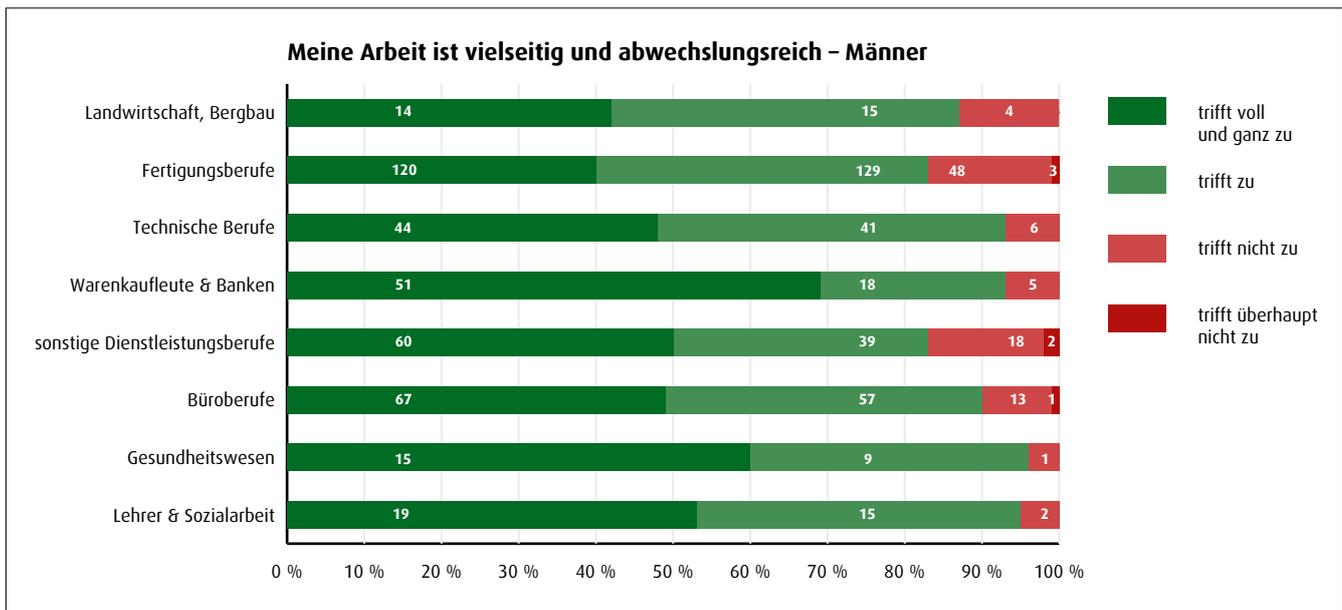


Abb. 3.14.1: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer

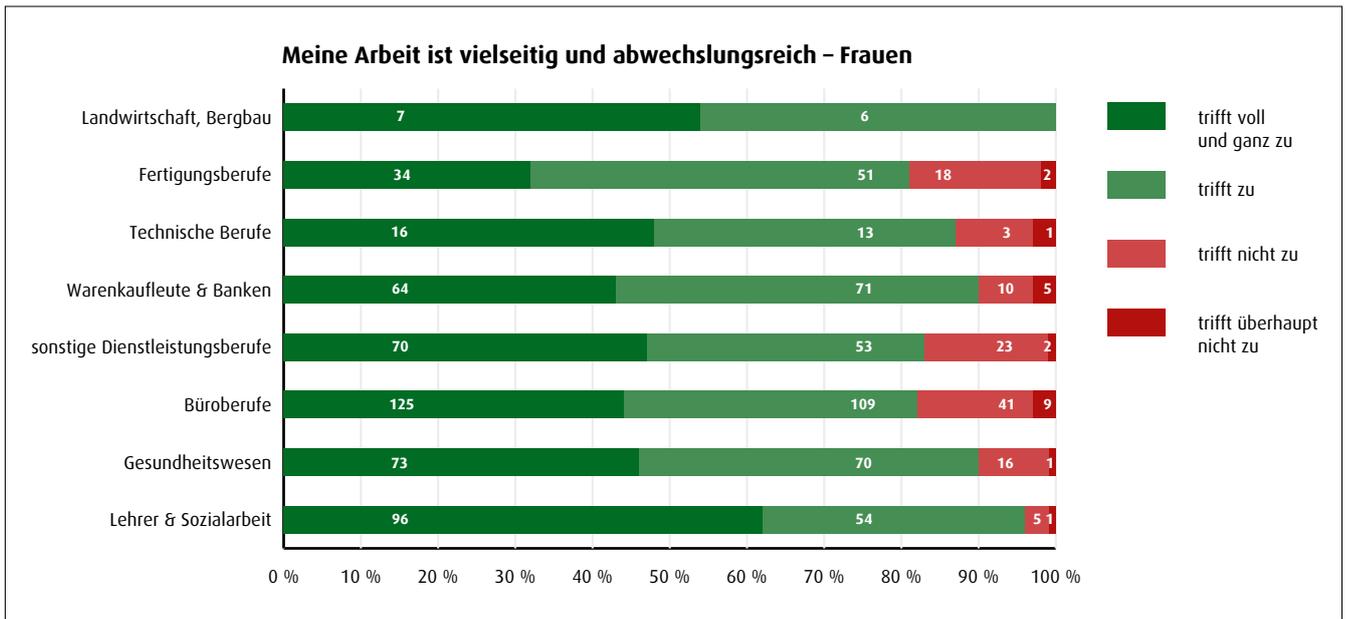


Abb. 3.14.2: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen

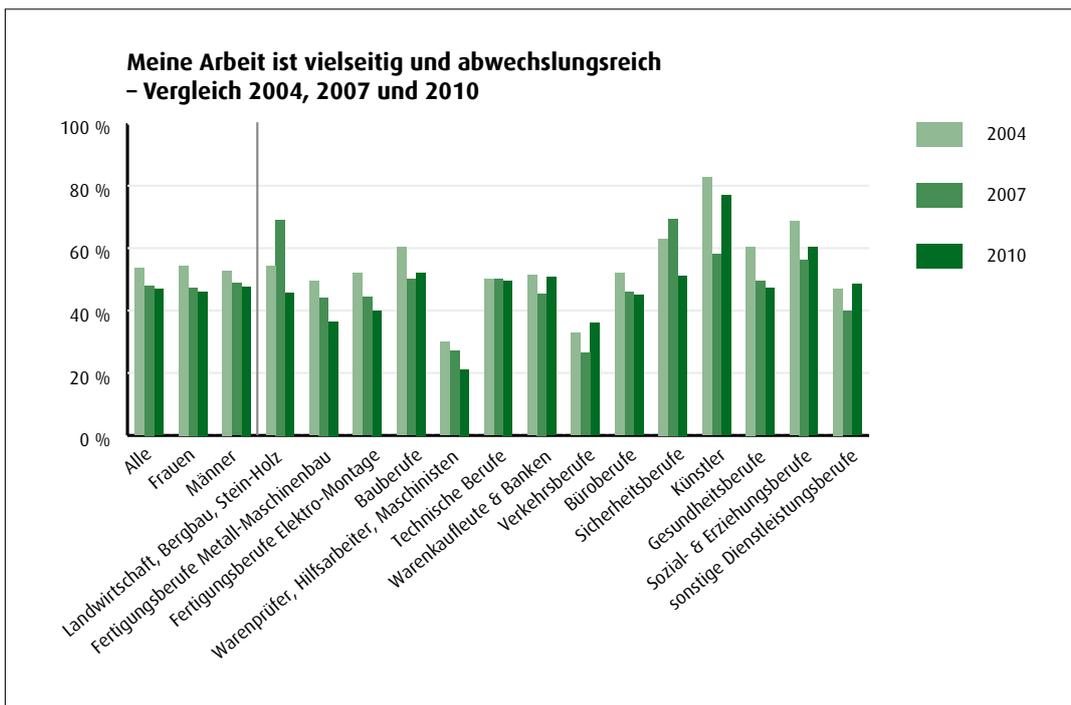


Abb. 3.15: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 3.6 „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt die Arbeit darin ein?“

Diese Frage wird von den Probanden ebenfalls positiv bewertet. 57,6% der Männer und 65,4% der Frauen sind der Auffassung, dass der Stellenwert der Arbeit in ihrer Lebenssituation genau richtig ist. Damit denken 61,9% aller Befragten, dass ihre Arbeit den richtigen Stellenwert hat. Dieses Bild verändert sich jedoch mit zunehmendem Alter, wobei die höchste Zustimmungsquote mit 70,6% bei den 20- bis 29-jährigen zu sehen ist und die niedrigste bei den 50- bis 59-jährigen mit 56,9%. 60- bis 65-Jährige erreichen aber wieder das Zustimmungsniveau der beiden jüngeren Altersgruppen. Mit zunehmendem Alter wächst auch der Anteil der Befragten, für den die Arbeit einen zu hohen Stellenwert einnimmt. So bewerten 45% der 40- bis 49-jährigen Männer und 35% der 50- bis 59-jährigen Frauen den Stellenwert ihrer Arbeit als zu hoch (ohne Abb.). Der Anteil der Probanden, für den die Arbeit einen zu geringen Stellenwert aufweist, ist in allen Altersgruppen nahezu konstant zwischen 2,5 und 3,8%.

Mit steigender Schulbildung findet sich eine leichte Steigerung für einen zu hohen Stellenwert der Arbeit. Personen mit Haupt- und Volksschulabschluss geben zu 32,6% an, dass der Stellenwert der Arbeit zu hoch sei, während es bei Abiturienten 37,1% sind. Die Unternehmensgröße scheint keinerlei Einfluss auf den Stellenwert der Arbeit auszuüben. Jedoch empfinden Männer in Kleinunternehmen den Stellenwert ihrer Arbeit tendenziell eher als zu groß (46,7%), vor allem im Vergleich mit den Frauen in Unternehmen gleicher Größe (22,3%, ohne Abb.).

In der Differenzierung der Berufsgruppen ist der Anteil der befragten Männer, die einen zu hohen Stellenwert der Arbeit angeben, in der Gruppe der Büroberufe mit 46% und in der Gruppe der sonstigen Dienstleistungsberufe mit 40,3% am größten. Den niedrigsten Anteil mit 28% findet man in der Gruppe der Berufe aus dem Gesundheitswesen. Bei den Frauen sind es vor allem die Lehrerinnen bzw. Sozialberufe, die zu 37,4% einen zu hohen Stellenwert der Arbeit angeben. An zweiter Stelle in dieser Hinsicht stehen die Fertigungsberufe (36,2%). Frauen in technischen Berufen schätzen zu 78,8% den Stellenwert ihrer Arbeit als genau richtig ein.

**Jahresvergleich:** Auch bei dieser Frage ist die Einschätzung über alle Befragungen hinweg nahezu gleichermaßen positiv. Im Allgemeinen und in der geschlechtsspezifischen Betrachtung finden sich nahezu keine Unterschiede zwischen den Jahrgängen. Etwas weniger Männer als Frauen empfinden den Stellenwert ihrer beruflichen Tätigkeit als genau richtig.

Auch in der Differenzierung der Berufsgruppen finden sich vor allem Schwankungen auf hohem Niveau. Der Wert von 50% wurde in den drei Jahren lediglich zweimal unterschritten. Eine nennenswerte Erhöhung der Einschätzung, dass der Stellenwert der Arbeit genau richtig sei, findet sich nur bei den technischen Berufen, wo 2010 13,1% mehr Befragte diese Einschätzung abgaben als 2004.

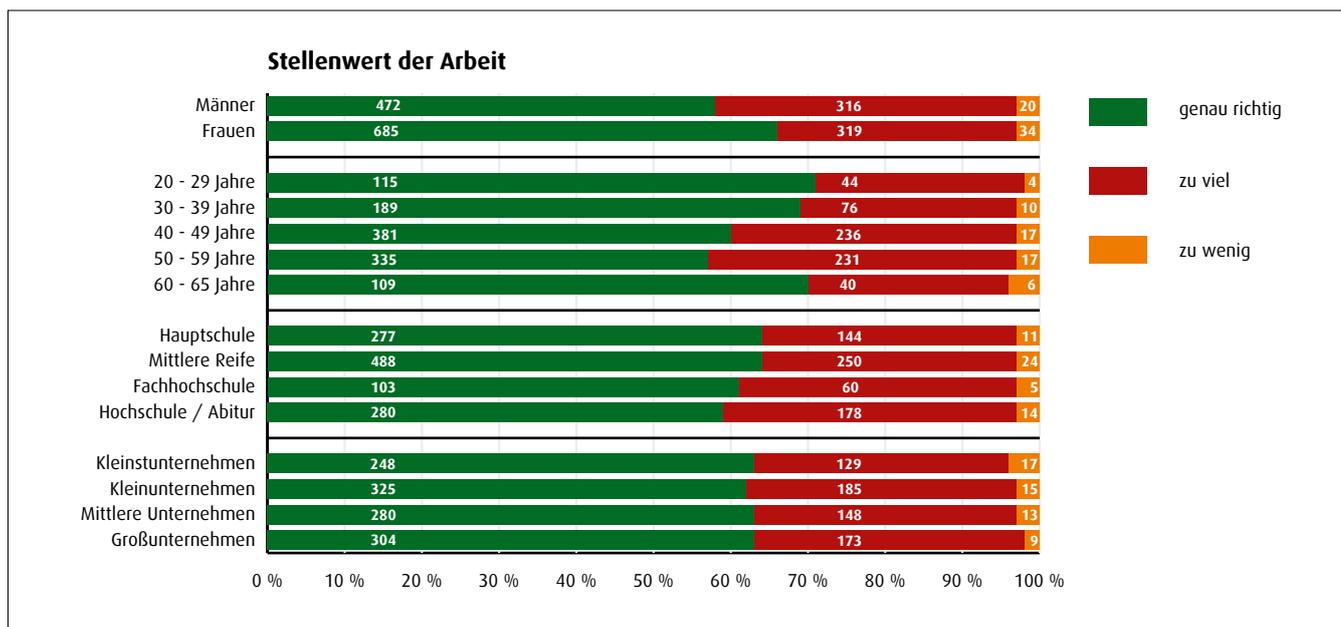


Abb. 3.16: Stellenwert der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

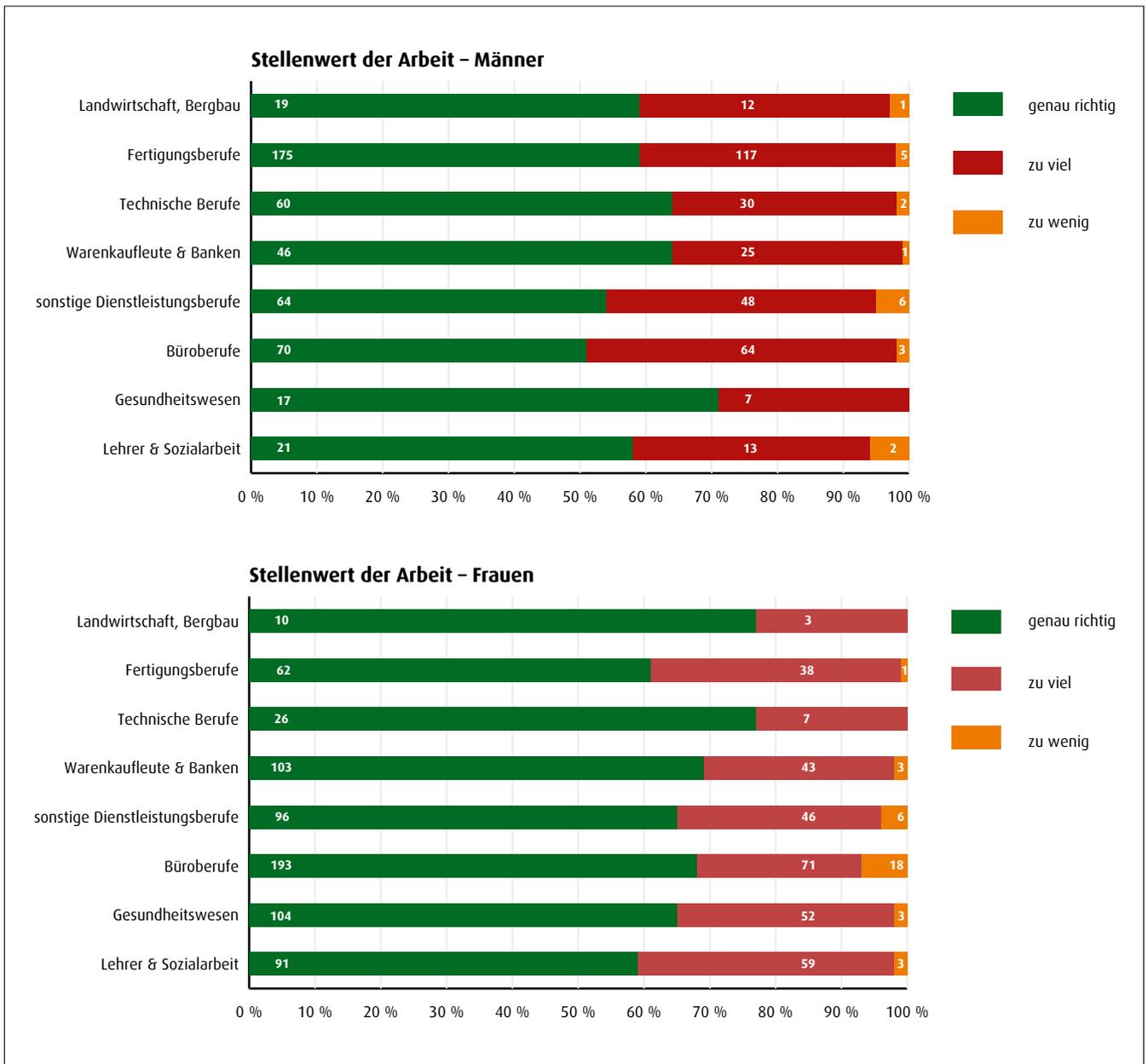


Abb. 3.17: Stellenwert der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %)

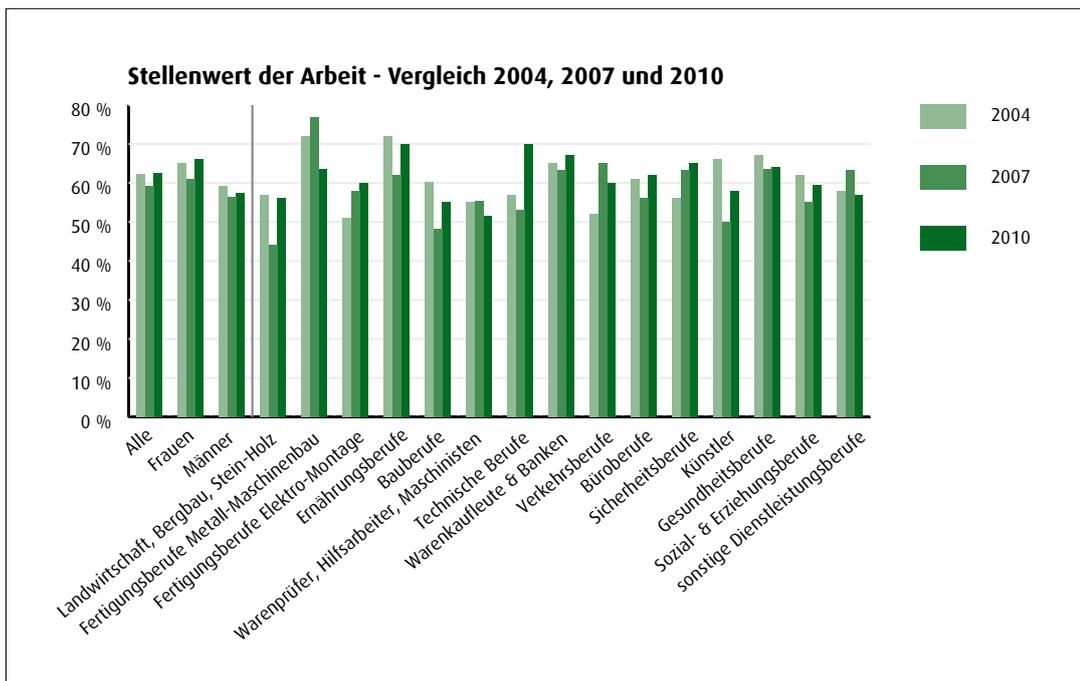


Abb. 3.18: „Stellenwert der Arbeit ist genau richtig“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 3.7 „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem zufriedenstellenden Verhältnis befinden?“

Auf diese Frage antworten knapp 53,5% aller Befragten, dass das Verhältnis ausgewogen sei. Dies gilt in einem etwas größeren Maße für Frauen, wo 56,4% ein ausgewogenes Verhältnis angeben, während es bei Männern 49,9% sind. Den größten Wert für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privatem und Beruflichem weisen die 60- bis 65-Jährigen mit 57,6% auf, der niedrigste findet sich (48,2%) bei den 30- bis 39-Jährigen. Ein Überwiegen der Arbeit wird bei Männern am ehesten von der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen (55,4%) genannt und bei Frauen in der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen (46,5%, ohne Abb.). Eine einheitliche Beziehung zum Lebensalter lässt sich aber nicht feststellen.

Mit steigender Schulbildung steigt auch der Anteil derjenigen, die angeben, dass der Schwerpunkt derzeit bei der Arbeit zu finden ist. 34,2% der Haupt- bzw. Volksschulabsolventen gibt diese Antwort, bei den Personen mit Fachhochschulreife sind es 47,3%. Abiturienten nennen zu 44,7% die Arbeit als ihren derzeitigen Lebensschwerpunkt. Die Unternehmensgröße scheint hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Privatem und Beruflichem keine entscheidende Rolle zu spielen.

Mit Blick auf die Berufsgruppen bewegen sich die Anteile der Personen bei den Männern, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben angeben, zwischen 56,8% bei den Warenkaufleuten bzw. Bankangestellten und 41% bei den Büroberufen.

Bei den Frauen fallen hier vor allem die landwirtschaftlichen Berufe auf, wobei 84,6% ein ausgewogenes Verhältnis angeben. Insgesamt gibt es in dieser Gruppe aber nur 13 Befragte. Ein ausgewogenes Verhältnis wird mit etwa 60% von Frauen in sonstigen Dienstleistungsberufen und in Büroberufen angegeben. Mit 44,8% wurde diese Angabe von Frauen in Fertigungsberufen am seltensten gewählt.

**Jahresvergleich:** Die Einschätzung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit, Familie und Freizeit hat im Vergleich der Jahre scheinbar geringfügig abgenommen. Es gibt im Allgemeinen aber immer noch über die Hälfte der Befragten ein ausgewogenes Verhältnis an, Männer in einem etwas geringeren Umfang als Frauen.

In der Berufsgruppe der Warenprüfer, Hilfsarbeiter und Maschinisten findet sich die deutlichste Tendenz zu nicht ausgewogenen Verhältnissen zwischen Arbeit und Familie/Freizeit. 2004 bezeichneten 56,7% der Befragten in dieser Gruppe das Verhältnis als ausgewogen, 2010 waren es 15,6% weniger. Auch bei Fertigungsberufen im Metallbereich und Maschinenbau (12,3% Differenz) und bei Sicherheitsberufen (10,3% Differenz) zeigt sich ein solcher Trend. Einzig für Ernährungsberufe wird eine Zunahme von ausgewogenen Verhältnissen von 54,5% in 2004 auf 63% in 2010 beobachtet.

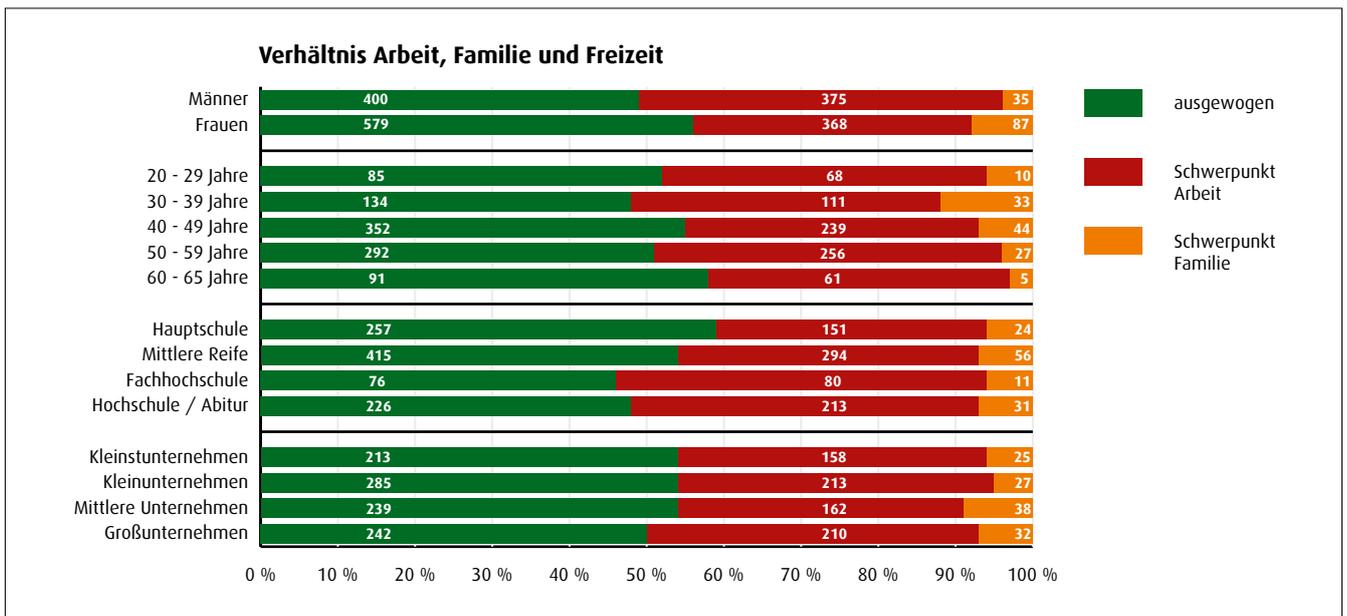


Abb. 3.19: Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

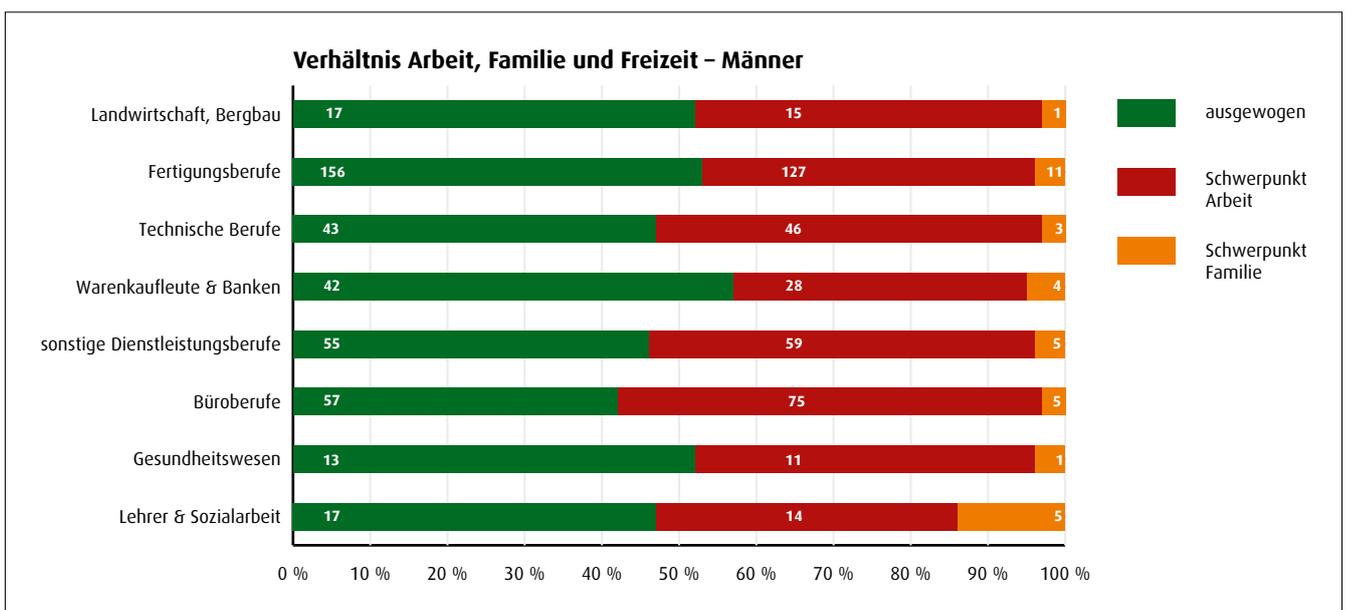


Abb. 3.20.1: Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer

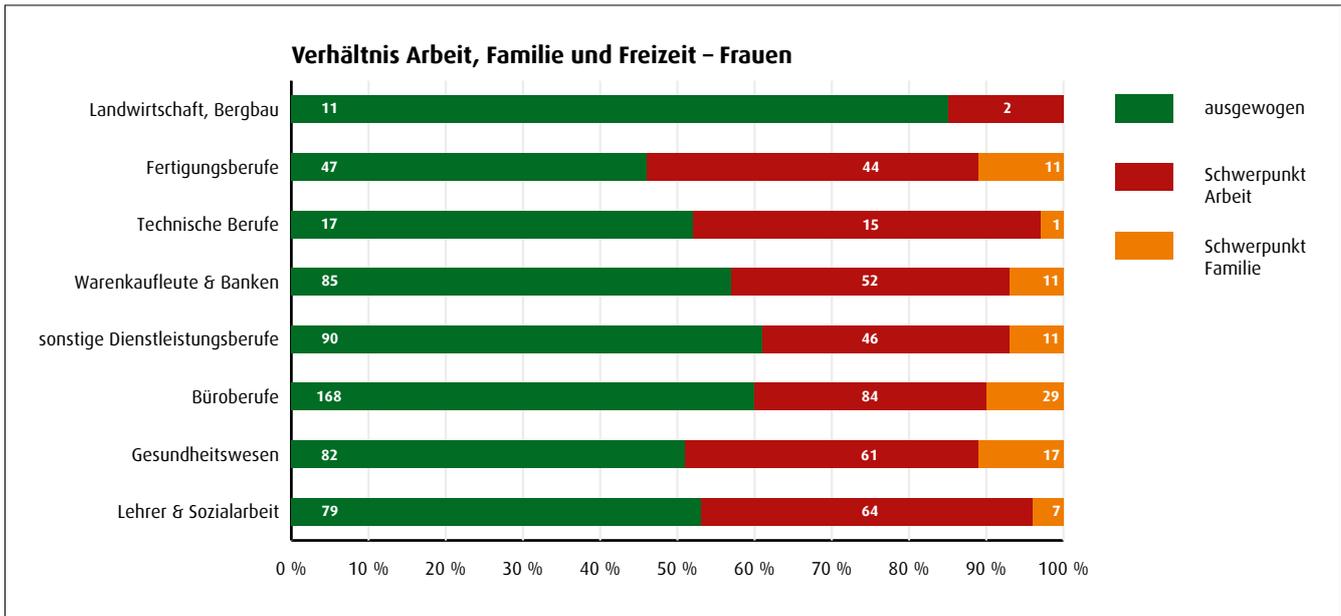


Abb. 3.20.2: Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen

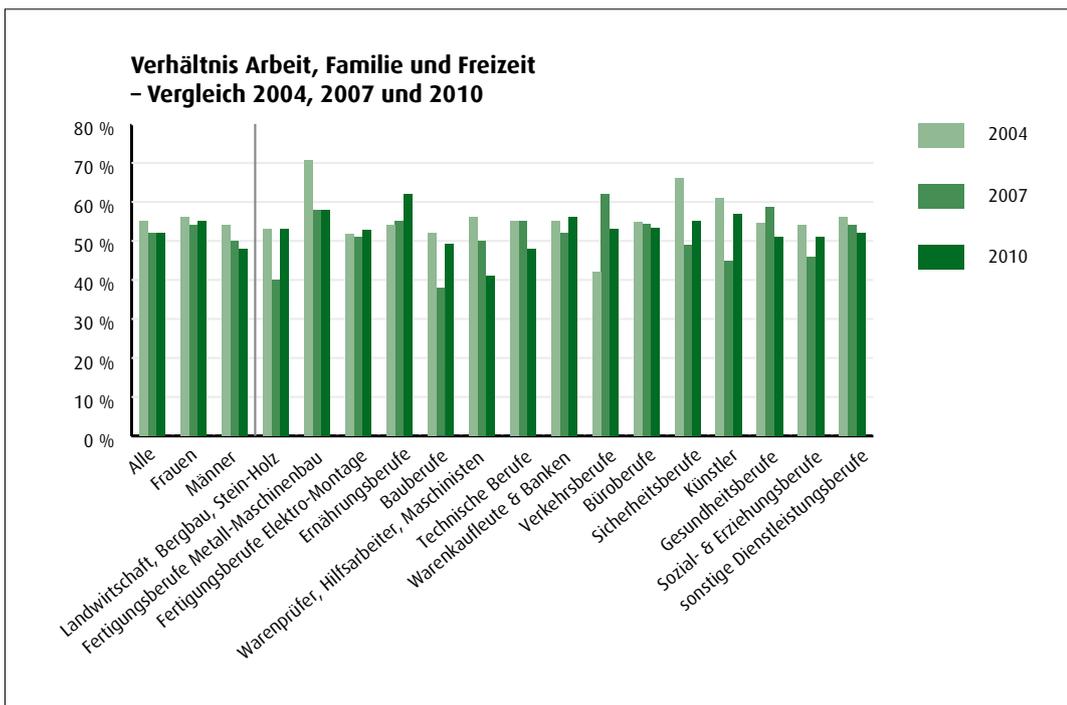


Abb. 3.21: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 3.8 „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“

Diese Frage wird von den Befragten positiv bewertet. 75,3% der Befragten sind der Auffassung, dass ihre Arbeit sie im passenden Maße fordert, wobei es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berichten gibt. Im Alter von 20 bis 29 Jahren äußerten 81,6% der Befragten, dass ihre Arbeit sie in genau richtigem Maße fordert. Als zu langweilig empfanden ihre Arbeit mit einem Anteil von 10,8% besonders Befragte im Altersabschnitt von 30 bis 39 Jahren. Mit zunehmendem Alter wird die Arbeit aber offenbar in immer stärkerem Maße als zu fordernd eingeschätzt. Während junge Befragte im Alter von 20 bis 29 Jahren nur zu 7,4% ihre Arbeit als zu fordernd bezeichnen, sind es in der Gruppe der 60- bis 65-jährigen 24,1%. Der Anteil dieser Nennungen nimmt dabei mit jeder Altersgruppe zu.

In wesentlich schwächerem Ausmaß als beim Alter deutet sich auch für den Schulabschluss ein Zusammenhang an. Haupt- bzw. Volksschüler geben zu 12% an, dass ihre Arbeit sie zu sehr fordert, während sich 18,7% der Abiturienten für diese Antwort entschieden haben. Keine Unterschiede lassen sich indes in Hinblick auf die Unternehmensgröße erkennen.

Im Vergleich der Berufe lassen sich auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Besonders markant sind dabei die Anteile der Befragten, die ihre Arbeit als zu fordernd bezeichnen, innerhalb der Gruppe der Gesundheitsberufe (Männer 8% und Frauen 20,6%). Umgekehrte Verhältnisse finden sich bei den technischen Berufen, hier erachten 17,4% der Männer bzw. 6,1% der Frauen ihre Arbeit als zu fordernd.

Die höchsten Anteile von 22,2% bei den Männern und 23,2% bei den Frauen in dieser Antwortkategorie finden sich in den Erziehungs- und Sozialberufen.

**Jahresvergleich:** Die Bewertung der Arbeit als genau richtig hat sich von 2004 zu 2010 nicht verändert. Es liegen auch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Befragungen vor. In der Differenzierung nach den Berufsgruppen zeigen sich nur bei den Ernährungsberufen und den Verkehrsberufen erwähnenswerte Änderungen. In der zuerst genannten Berufsgruppe sinken die Einschätzungen für „genau richtig“ von 95,5% auf 81,5% ab, in der zweitgenannten Gruppe geht der Anstieg in 2007 auf 79,2% wieder auf das schon in 2004 beobachtete Niveau bei 64% zurück.

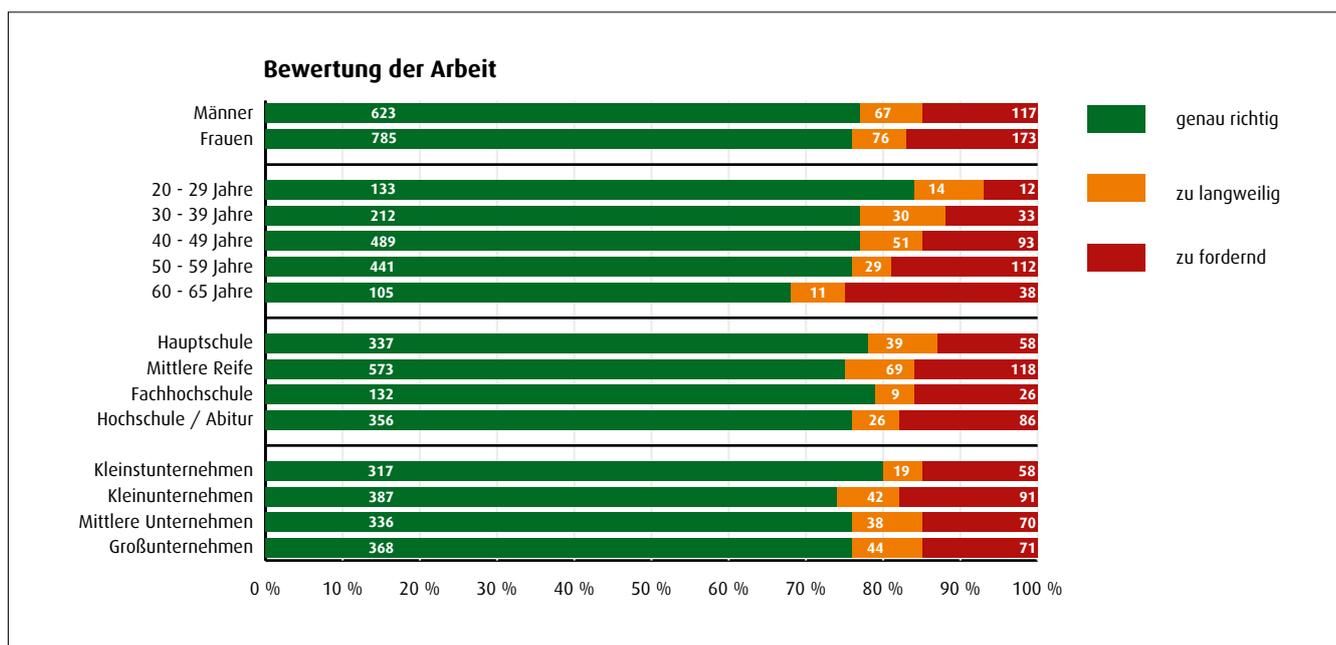


Abb. 3.22: Bewertung der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

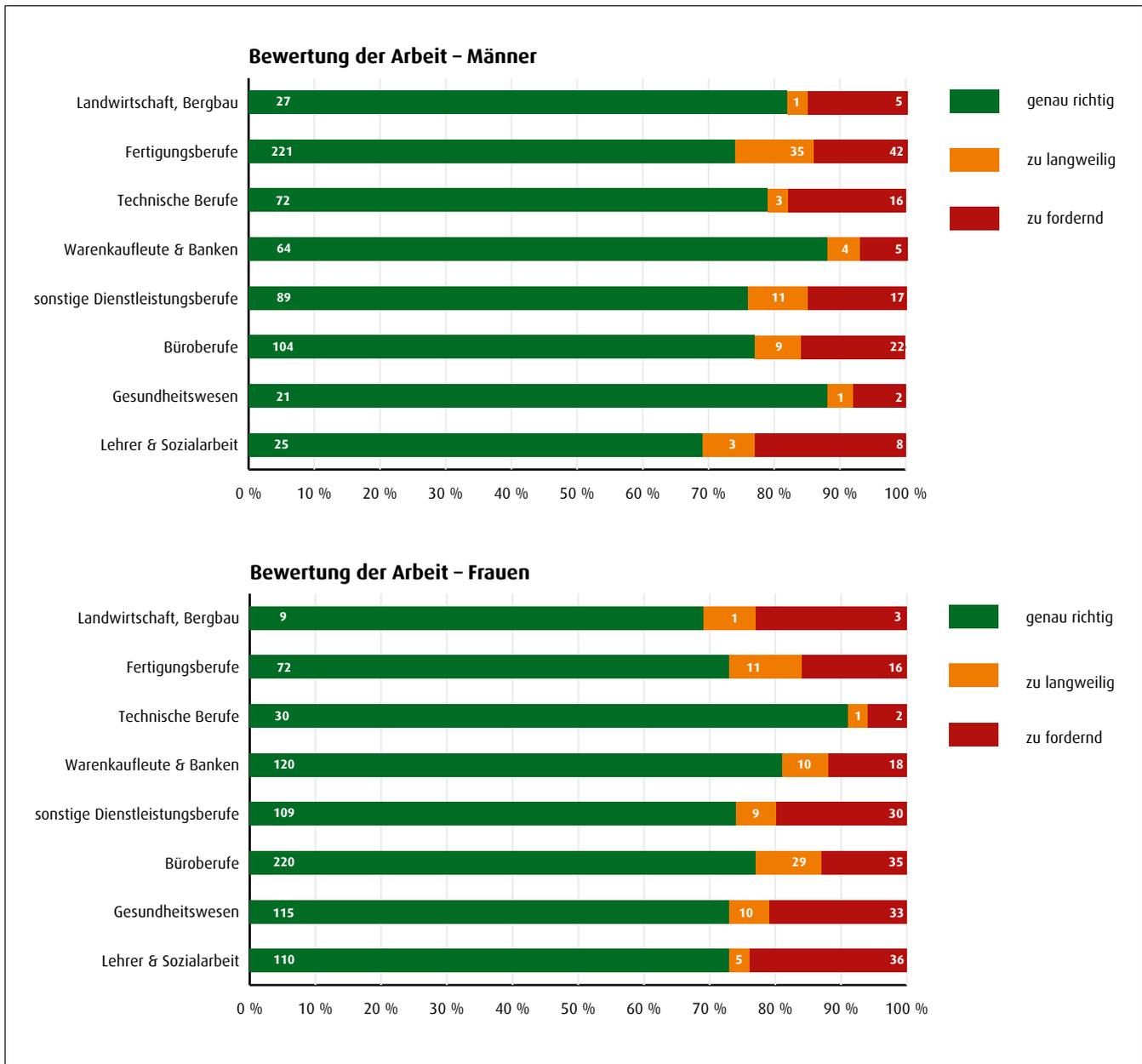


Abb. 3.23: Bewertung der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %)

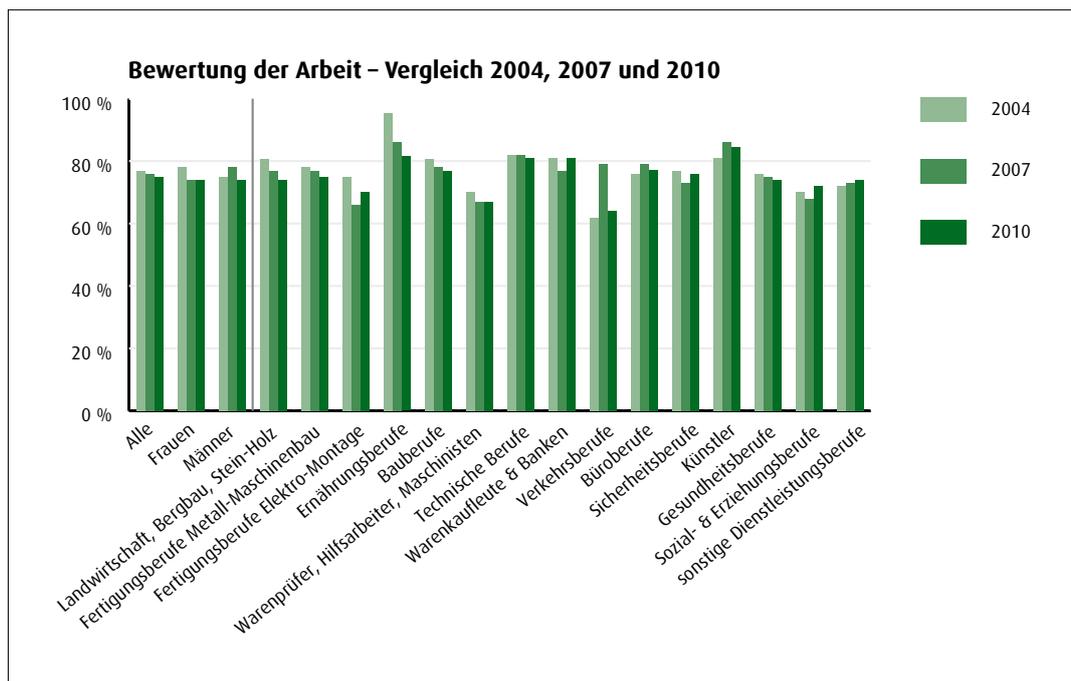


Abb. 3.24: „Arbeit ist im genau richtigen Maß fordernd“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 3.9 „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie den Beruf wechseln?“

Den Beruf wechseln, insofern die Möglichkeit bestünde, würden lediglich 25,6% der Befragten. Mit zunehmendem Alter können es sich immer weniger Befragte vorstellen, ihren Beruf zu wechseln. In der Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren können sich dies noch 27,6% der Befragten vorstellen, wohingegen in der Altersgruppe von 60 bis 65 Jahren nur noch 15,2% der Befragten potenziell ihren Beruf wechseln würden.

Mit zunehmendem Bildungsabschluss gibt es eine schwach abnehmende Tendenz, den Beruf zu wechseln (Hauptschüler 28,5% und Abiturienten 21,2%). Hinsichtlich der Unternehmensgröße weichen nur die Kleinstunternehmen von den anderen ab. Dort sind weniger Mitarbeiter bereit, ihren Job zu wechseln (19,8%), als in anderen Unternehmen, wo stets um die 27% der Befragten ihren Beruf wechseln würden. Die geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt hier, dass dieser Effekt allein auf die Männer zurückzuführen ist. Nur 13,9% der Männer in Kleinstunternehmen ist bereit, den Job zu wechseln, während es bei den anderen Unternehmensgrößen jeweils um die 30% der Männer sind. Die Berufswechselbereitschaft von Frauen ist in allen Unternehmensgrößen etwa gleich (ohne Abb.).

Deutlichere Unterschiede finden sich bei der Betrachtung der Berufsgruppen. Männer in Fertigungsberufen (34,1%), in sonstigen Dienstleistungsberufen (31,1%) und in Erziehungs- bzw. sozialen Berufen (30,6%) sind deutlich häufiger bereit, ihren Beruf zu wechseln, als Waren- oder Bankkaufleute (16,2%). Bei den Frauen offenbart sich die höchste Wechselbereitschaft in den technischen Berufen (33,3%) und in den landwirtschaftlichen Berufen (30,8%). Im Gegensatz zu den Männern findet sich hier in der Gruppe der Erziehungs- und sozialen Berufe

die niedrigste Bereitschaft, den Beruf zu wechseln (15,5%).

**Jahresvergleich:** Die Bereitschaft, den Beruf zu wechseln, schwankt zwischen 28,4% im Jahr 2007 und 25,6% im Jahr 2010 und weist damit keine nennenswerten Änderungen auf. Sie ist bei Männern stets geringfügig höher als bei Frauen.

Befragte mit Berufen in Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz erwägen 2010 mit 21,9% einen Berufswechsel zu 10% seltener als im Jahr 2004. Umgekehrt verhält es sich bei den Fertigungsberufen im Metall-Maschinenbau-Bereich, wo die Wechselbereitschaft von 30,6% in 2004 um 7,9% im Jahr 2010 ansteigt. Der vorläufige Anstieg der Wechselbereitschaft bei den sonstigen Dienstleistungsberufen um 14% von der Befragung 2004 zur Befragung 2007 fällt in der jüngsten Befragung um 21% ab und liegt mit nun 26,3% unter dem Ausgangsniveau von 2004. Eine analoge Feststellung ist für die Berufsgruppe der Warenprüfer, Hilfsarbeiter und Maschinisten zu treffen.

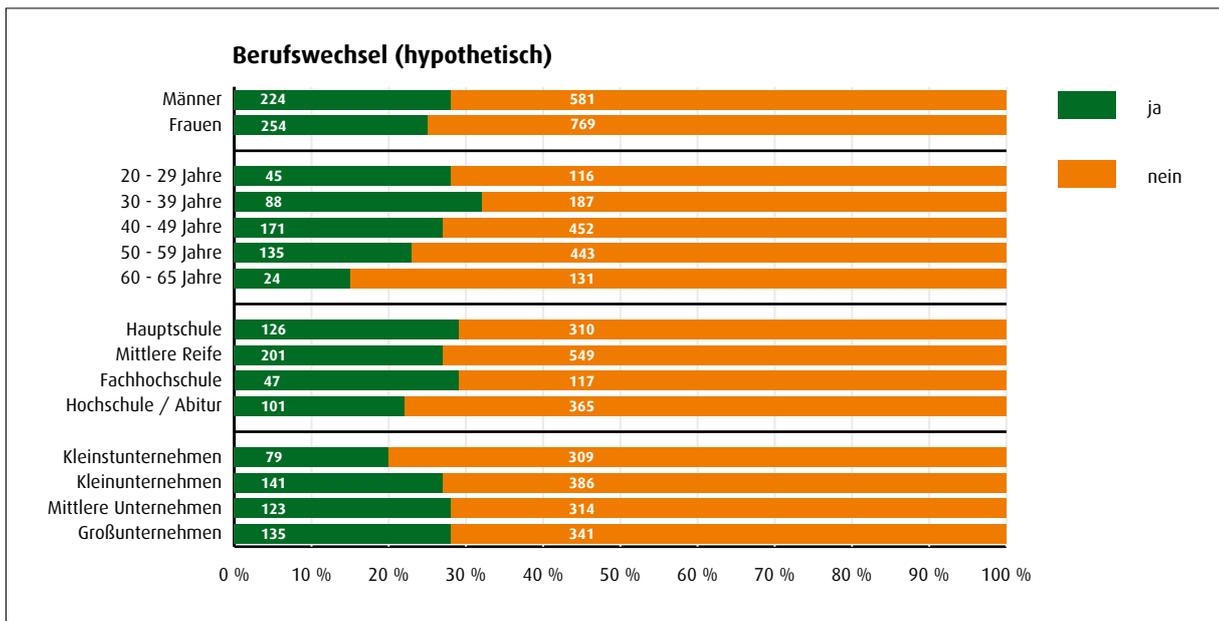


Abb. 3.25: „Berufswechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

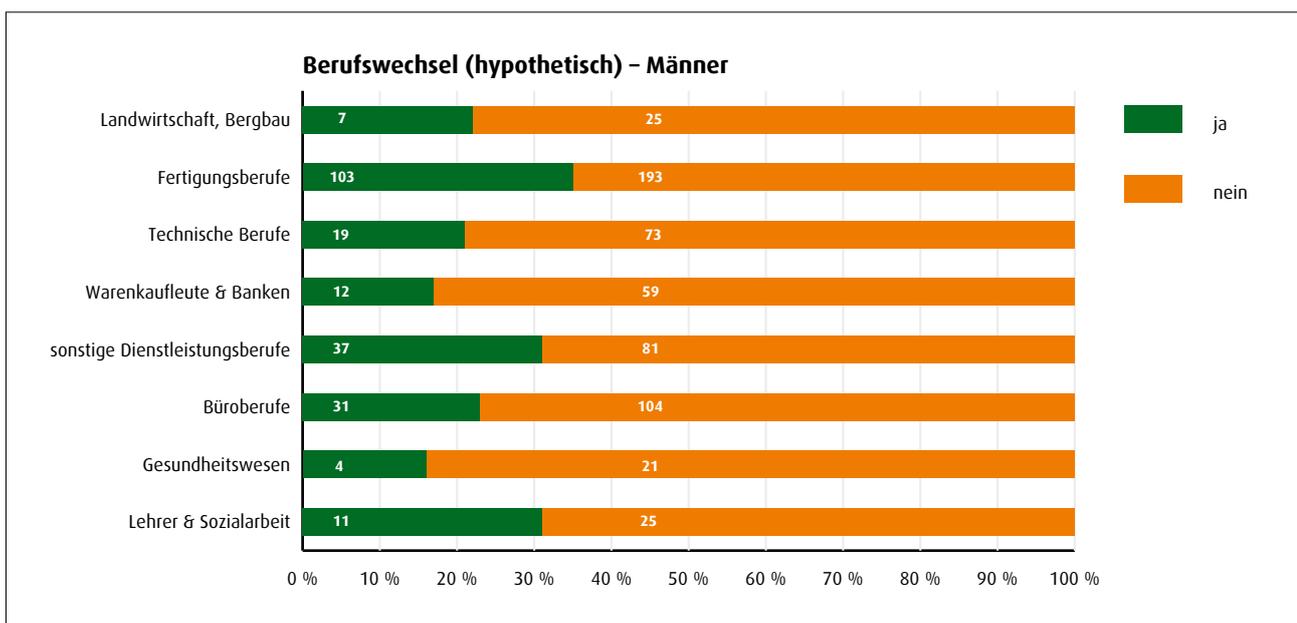


Abb. 3.26.1: „Berufswechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer

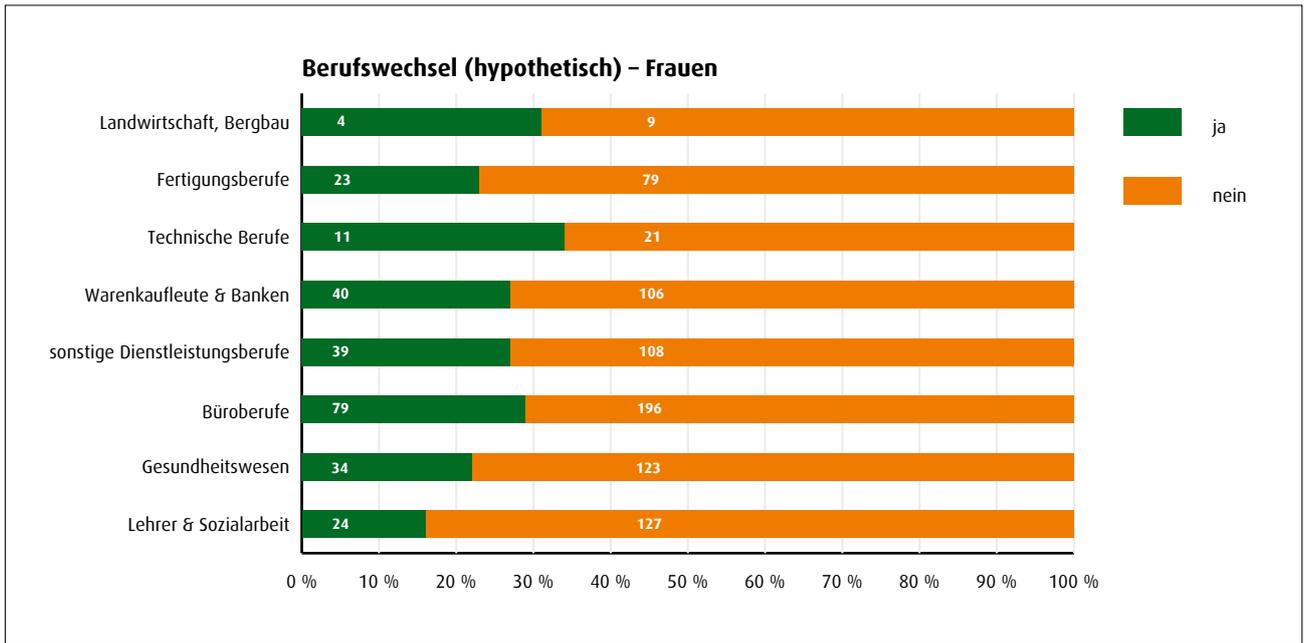


Abb. 3.26.2: „Berufswechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen

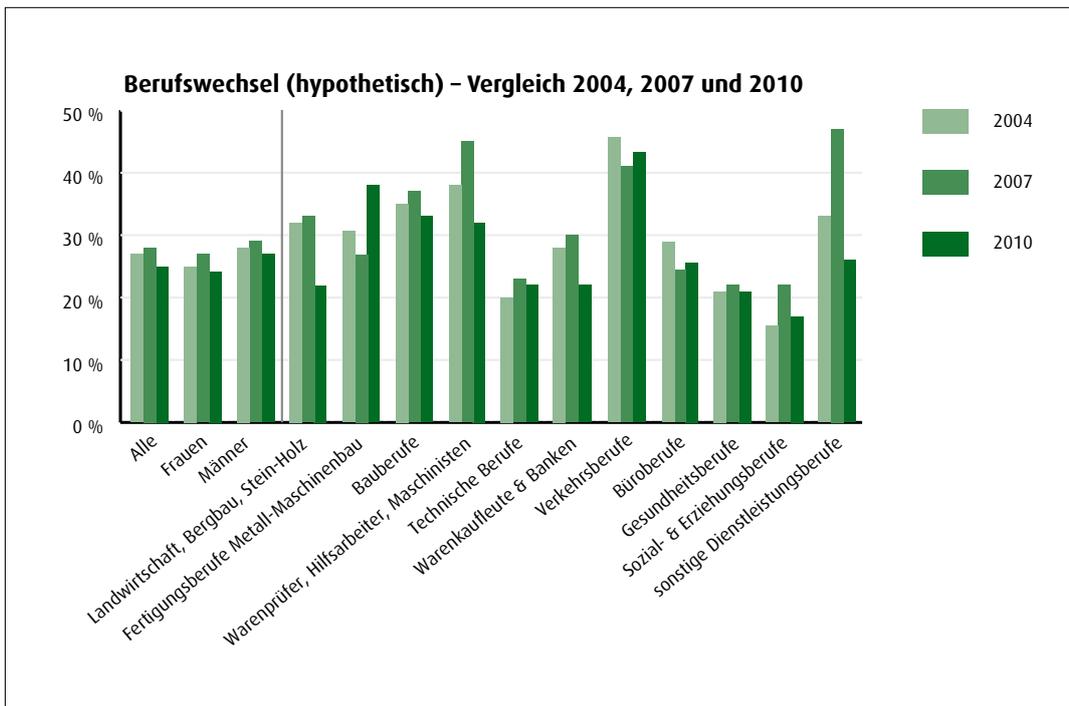


Abb. 3.27: „Berufswechsel, falls möglich“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010

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

Auch die Bereitschaft, die Branche zu wechseln, wird von 27% der Befragten angegeben, was in etwa dem Anteil der Personen entspricht, die auch bereit sind, den Beruf zu wechseln. Auch hier gibt es nahezu keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Und auch hier können sich die Befragten mit zunehmendem Alter immer weniger vorstellen, ihre Branche zu wechseln. 33,1% der 20- bis 29-jährigen können sich vorstellen, die Branche zu wechseln, aber nur 11,4% der Befragten im Alter von 60 bis 65 Jahren würden dies noch tun.

Die abnehmende Tendenz, mit zunehmendem Bildungsabschluss die Branche zu wechseln, ist für diese Frage nur noch sehr eingeschränkt zu unterstellen (Hauptschüler 29,9% und Abiturienten 25,8%). Die Unternehmensgröße zeigt auch hier nur bei den Männern einen Einfluss. In Kleinunternehmen sind nur 17,0% der Männer bereit, die Branche zu wechseln. In anderen Unternehmen sind es um die 30%.

Auch die Differenzierung nach Berufsgruppen und Geschlecht liefert einige Analogien zur vorhergehenden Frage. Erneut fallen bei den Männern die Erziehungs- und sozialen Berufe (36,1%) und die Fertigungsberufe (30,5%) mit erhöhter Wechselbereitschaft auf. Die niedrigste Wechselbereitschaft zeigt sich bei Männern in Gesundheitsberufen mit 8,0%. Bei Frauen findet sich die höchste Bereitschaft, die Branche zu wechseln, ebenfalls in der Gruppe der technischen Berufe (33,3%). Frauen in landwirtschaftlichen Berufen würden nur zu 15,4% wechseln. Das ist in etwa die Hälfte der Frauen in dieser Berufsgruppe, die bereit wäre, ihren Beruf zu wechseln. Die zweitniedrigste Wechselbereitschaft unter den Frauen findet sich wieder bei den sozialen Berufen und Lehrerinnen. Hier beträgt sie 18,1%.

**Jahresvergleich:** Vermutlich aufgrund der thematischen Nähe zur vorhergehenden Frage zeigt sich hier im Vergleich der Befragungen nahezu das gleiche Bild wie bei der Abfrage der Bereitschaft, den Beruf zu wechseln. Die Bereitschaft, die Branche zu wechseln, ordnet sich zwischen 27,2% im Jahr 2010 und 30,8% im Jahr 2007 ein, was ebenfalls nicht als nennenswerte Änderung bezeichnet werden kann. Sie ist bei Männern 2004 und 2007 stets geringfügig höher als bei Frauen, 2010 liegen beide Geschlechter auf dem gleichen Niveau von ca. 27%.

Wie bei der Bereitschaft, den Beruf zu wechseln, fällt bei den sonstigen Dienstleistungsberufen und den Warenprüfern, Hilfsarbeitern und Maschinisten die von 2004 auf 2007 deutlich angestiegene Bereitschaft, die Branche zu wechseln, im Jahr 2010 unter das Ausgangsniveau zurück. Für die Berufe aus Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz-Bearbeitung kann ebenfalls eine analoge Aussage getroffen werden. Die Bereitschaft eines Branchenwechsels sinkt in dieser Gruppe von 2004 auf 2010 um 12,1% und damit etwas stärker als diejenige eines Berufswechsels (10%). Im Gegensatz zur von 2004 nach 2010 ansteigenden Bereitschaft, den Beruf zu wechseln, wird die Wechselbereitschaft hinsichtlich der Branche bei den Fertigungsberufen in Metall- und Maschinenbau in 2004 und 2010 auf gleichem Niveau von ca. 32,5% gesehen.

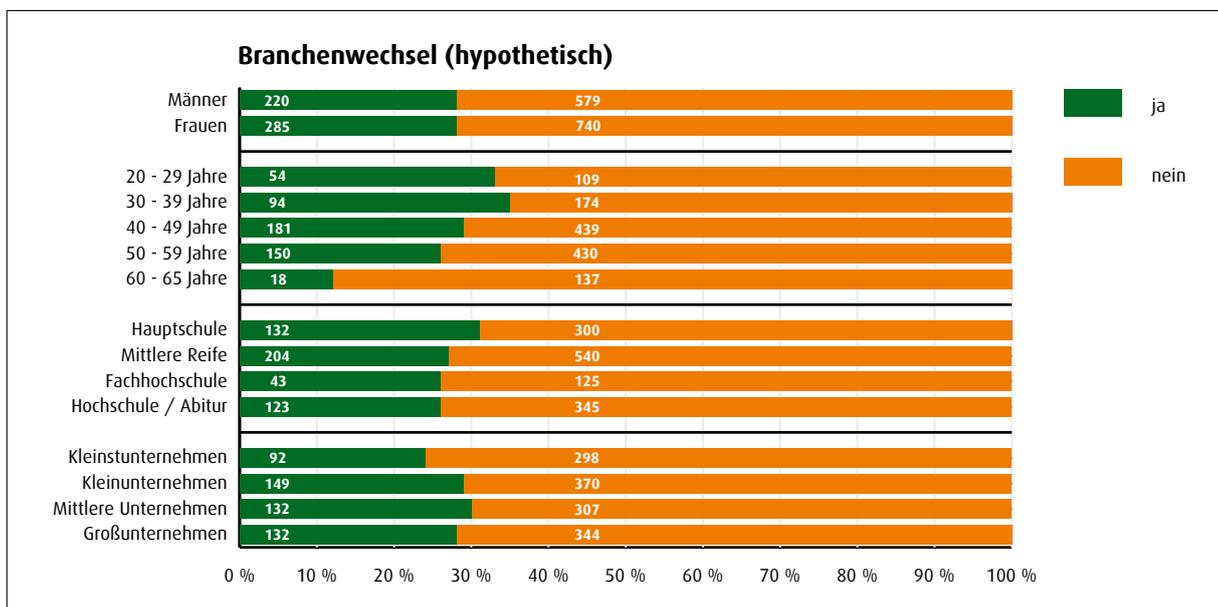


Abb. 3.28: „Branchenwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

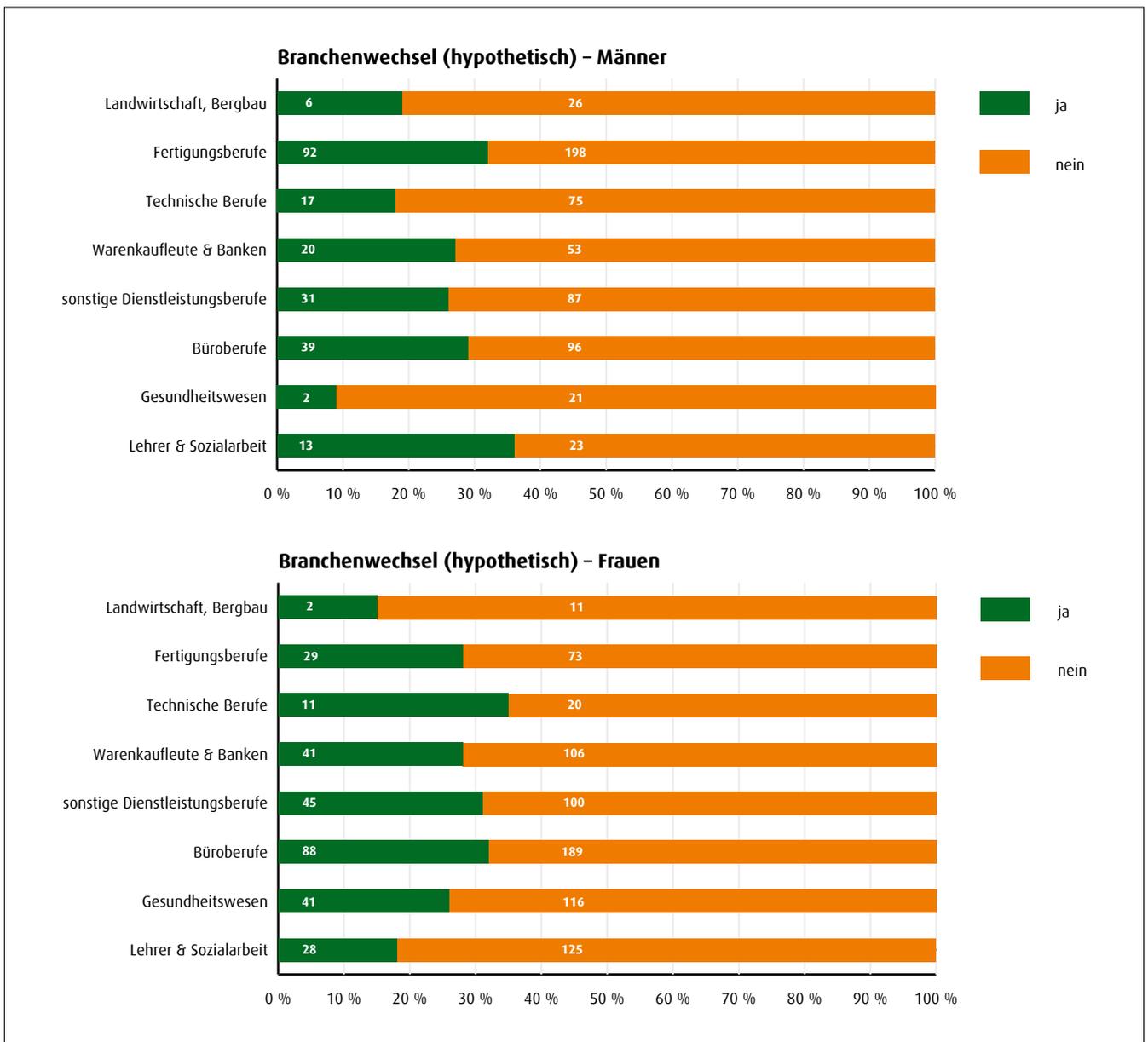


Abb. 3.29: „Branchenwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %)

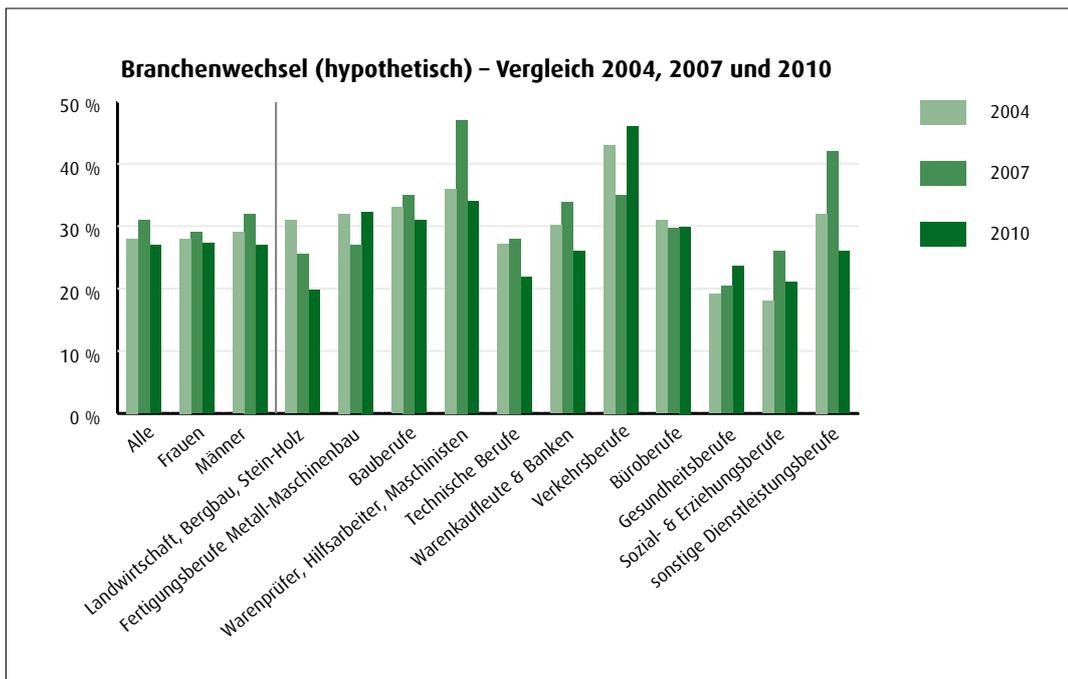


Abb. 3.30: „Branchenwechsel, falls möglich“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010

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

Die Möglichkeit, ihren Arbeitgeber zu wechseln, würden 35,2% der Männer und 30,2% der Frauen in Betracht ziehen.

Ein Wechsel des Arbeitgebers ist damit insbesondere bei den Männern häufiger vorstellbar als der Wechsel des Berufs oder der Branche. Mit zunehmendem Alter können sich die Befragten weniger vorstellen, ihren Arbeitgeber zu wechseln, jedoch sind die Werte der Altersgruppen bis zu den 59-Jährigen nicht sehr unterschiedlich. Die Gruppe der 60- bis 65-Jährigen ist allerdings nur noch zu 11,8% bereit, den Arbeitgeber zu wechseln.

Die Schulbildung und die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel scheinen nicht miteinander in Beziehung zu stehen. Auch die Betriebsgröße wirkt sich hier in keiner Weise aus.

Waren- und Bankkaufmänner zeigen in den Berufsgruppen bei den Männern mit 42% die höchste Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln. Diese Gruppe ist also primär mit ihrem Arbeitgeber unzufrieden, da hier nur 16,2% den Beruf wechseln wollten. Bei den Fertigungsberufen findet sich ein Anteil von 40,6% und bei den sozialen Berufen und Lehrern immer noch ein Anteil von 38,7%, die gerne ihren Arbeitgeber wechseln würden. In beiden Berufsgruppen ist der Abstand zur Berufswechselbereitschaft nicht ganz so ausgeprägt. Die größte Zufriedenheit in den Berufsgruppen bei den Männern findet sich in den Gesundheitsberufen wieder, wo 76,5% ihrem Arbeitgeber die Treue halten möchten.

Bei den Frauen sind die Unterschiede in den Berufsgruppen weniger stark ausgeprägt. Die deutlich erhöhte Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, die sich bei Frauen in landwirtschaftlichen Berufen mit 50% darstellt, muss vor dem Hintergrund der kleinen Gruppengröße kritisch hinterfragt werden.

**Jahresvergleich:** Insgesamt und auch in der Geschlechtsdifferenzierung zeigen sich im Vergleich der drei Befragungen keine wesentlichen Unterschiede. Nach einer leichten Zunahme im Jahr 2007 befindet sich die Wechselbereitschaft 2010 mit ca. 28,5% wieder auf dem Niveau von 2004. Für Befragte aus Fertigungsberufen in den Bereichen Metall und Maschinenbau ist von 2004 auf 2010 eine Zunahme der Wechselbereitschaft um 5,3% auf 40,6% zu verzeichnen. Eine Abnahme der Wechselbereitschaft im gleichen Zeitraum ist bei sonstigen Dienstleistungsberufen um 7,3% auf 34,7% festzustellen. Frauen in technischen Berufen zeigen im Vergleich zur vorherigen Umfrage eine deutliche Minderung der Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel: 2007 waren dies 50%, nun aber sind es nur noch 36% (ohne Abb.).

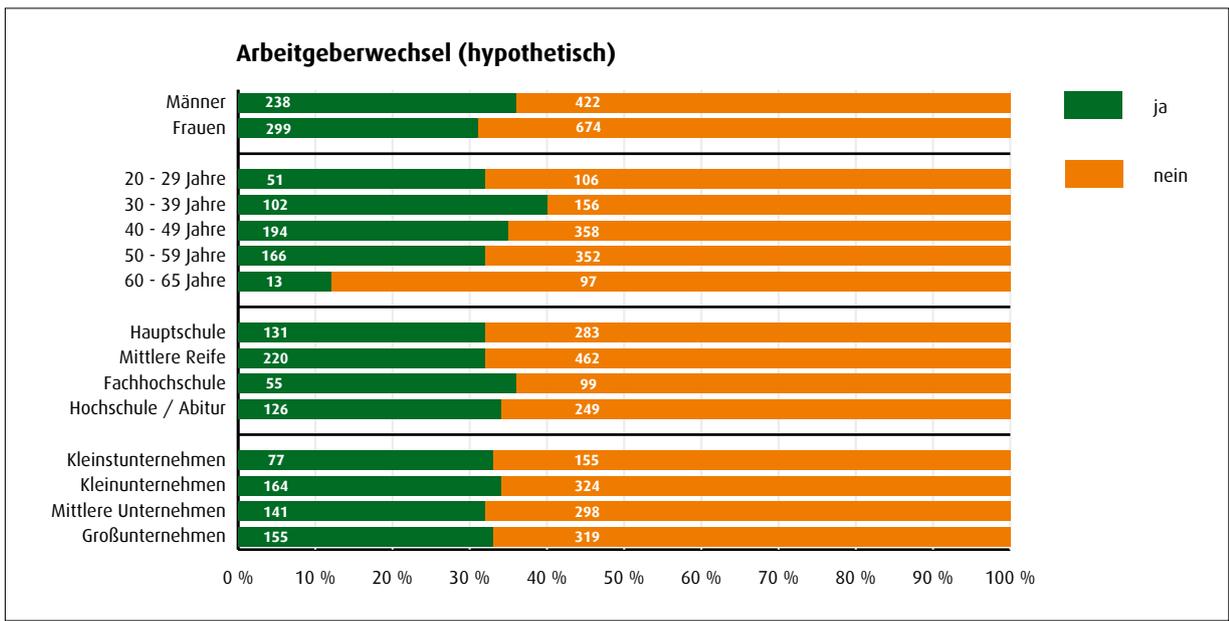


Abb. 3.31: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

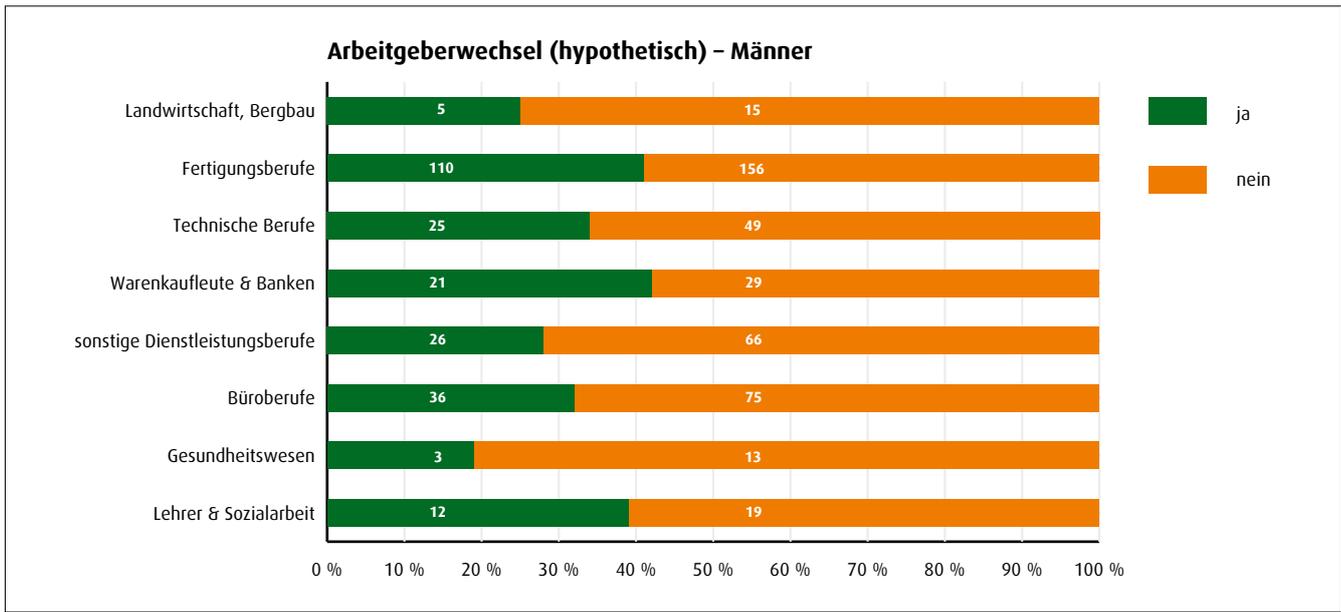


Abb. 3.32.1: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer

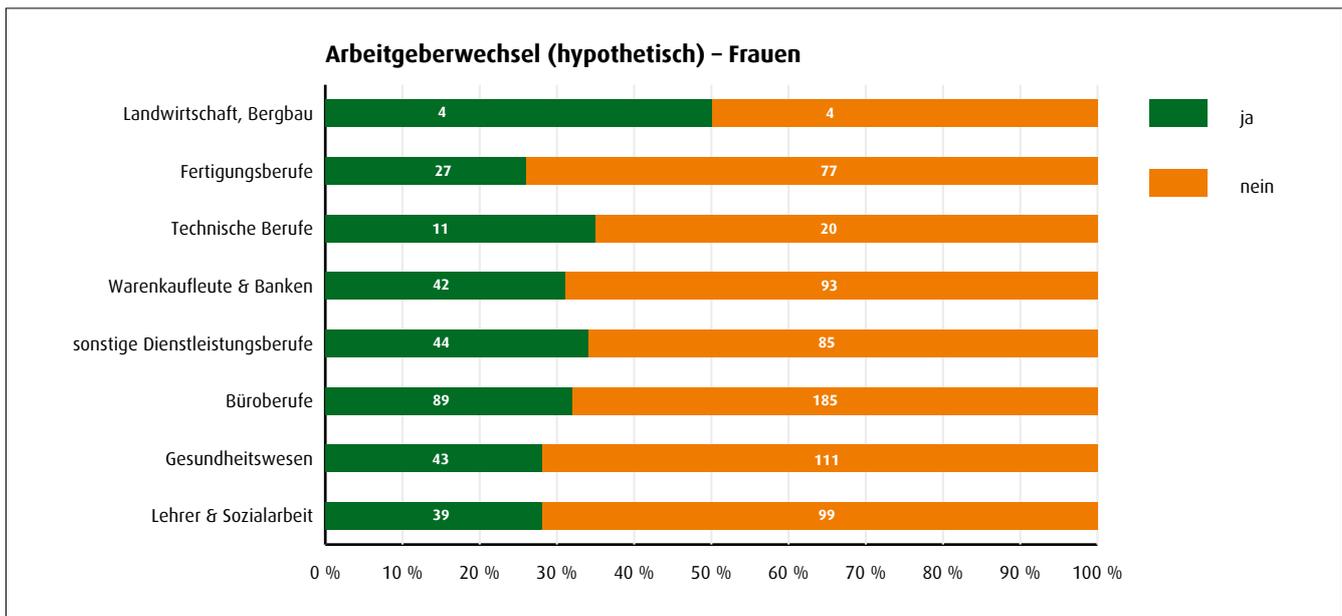


Abb. 3.32.2: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ - Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) - Frauen

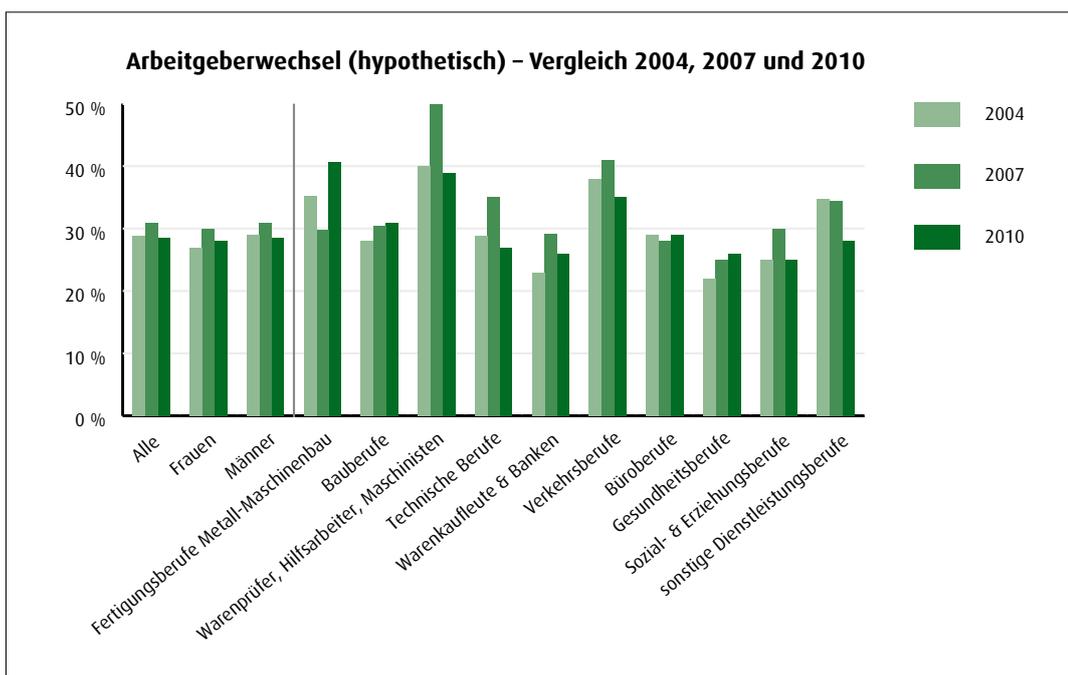


Abb. 3.33: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ - Vergleich 2004, 2007 und 2010

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

Persönliche Vorteile durch flexiblere Arbeitszeiten sehen 38,9% der Männer und 46,3% der Frauen. In geringem Maße sehen die Befragten aber auch Nachteile in einer Flexibilisierung (10%) bzw. mit 40,4% ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Vor- und Nachteilen. In der Altersdifferenzierung sehen vor allem die mittleren Jahrgänge Vorteile in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit. So gaben allgemein in der Gruppe der 30- bis 39-jährigen 51,4% der Befragten Vorteile an. Betrachtet man davon die Frauen, sind es in dieser Altersgruppe sogar 54,7% und in der darauf folgenden Dekade 48,4% (ohne Abb.).

Hinsichtlich der Schulbildung sehen mit 48,8% vor allem Abiturienten Vorteile durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Hauptschüler sehen nur zu 34,4% Vorteile, aber auch weniger Nachteile als die Abiturienten. Die Freiheit zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit scheint nicht mit der Unternehmensgröße zusammenzuhängen. Hier sei angemerkt, dass in der Befragung im Jahr 2007 eine deutliche Zunahme von Vorteilsbekundungen mit zunehmender Unternehmensgröße beobachtet worden war.

Bei Männern sind es vor allem die Lehrer und sozialen Berufe die Vorteile in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit sehen. Hier machen 50% diese Angabe. Aber auch Männer in Büroberufen, Waren- und Bankkaufmänner sowie in landwirtschaftlichen Berufen können noch zu über 45% Vorteile erkennen. Bei den Frauen sind es vor allem die technischen Berufe (63,6%), die Büroberufe (54,2%) und die Waren- und Bankkauffrauen (50%), die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit Vorteilen in Verbindung bringen können.

**Jahresvergleich:** Über die drei Befragungen hinweg werden allgemein und geschlechtsspezifisch nur geringe Unterschiede dahingehend festgestellt, dass sich Vor- und Nachteile der Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem ausgeglichenen Verhältnis befinden. Bei Frauen wird von 2004 auf 2010 ein Rückgang um 4,8% auf 38,5% bemerkt.

Die Betrachtung der Berufsgruppen zeigt indes unterschiedliche Trends. So sinkt die Häufigkeit von Antworten für ein ausgeglichenes Verhältnis von Vor- und Nachteilen in Berufen in der Landwirtschaft, im Bergbau und Stein-Holz-Bearbeitung von 63,9% im Jahr 2004 auf 46,9% im Jahr 2010 ab. Die in der vergangenen Befragung wahrgenommene Absenkung dieser Häufigkeit bei Ernährungsberufen stellt sich nun nicht mehr so deutlich dar. 2010 gaben 55,6% der Befragten in dieser Berufsgruppe die genannte Antwort. Eine deutliche Zunahme wird bei den technischen Berufen gesehen. Hier steigt die Häufigkeit für diese Antwort von 28% im Jahr 2004 auf 38,3% im Jahr 2010.

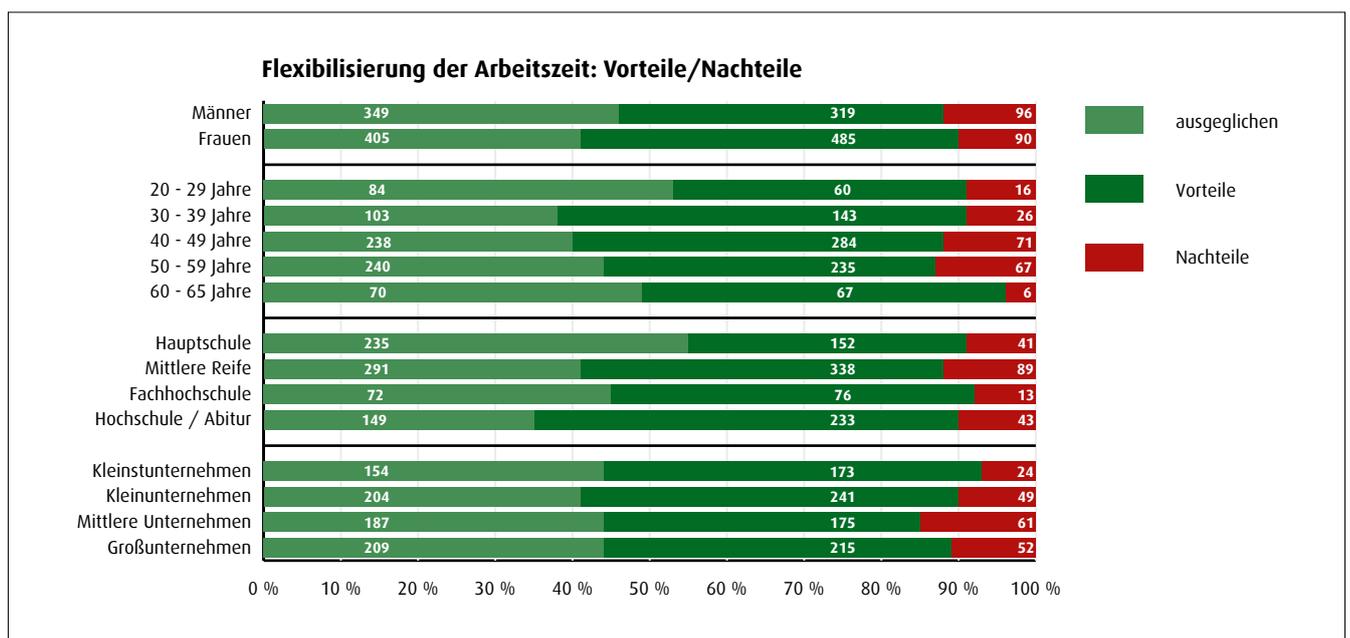


Abb. 3.34: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

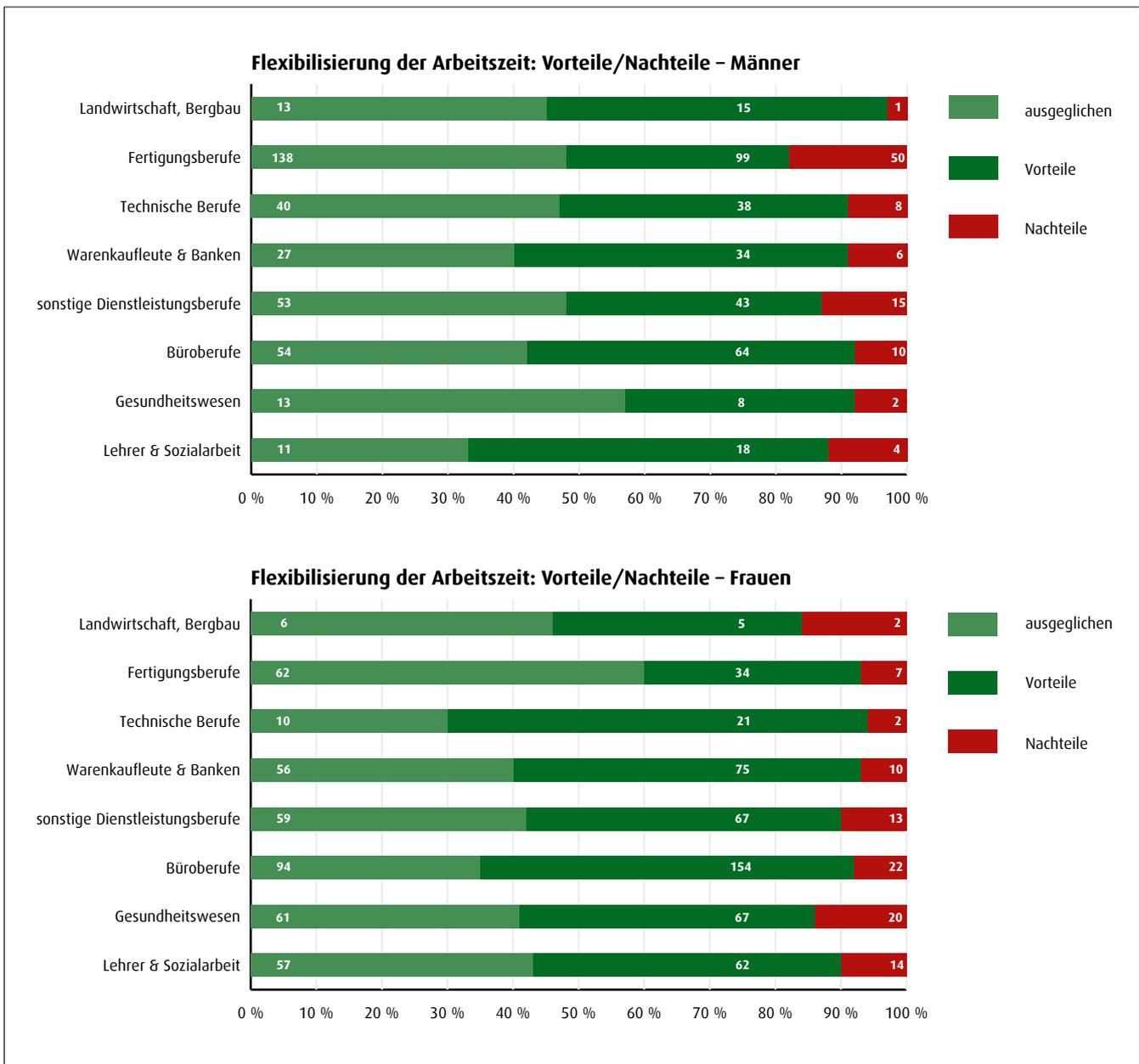


Abb. 3.35: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %)

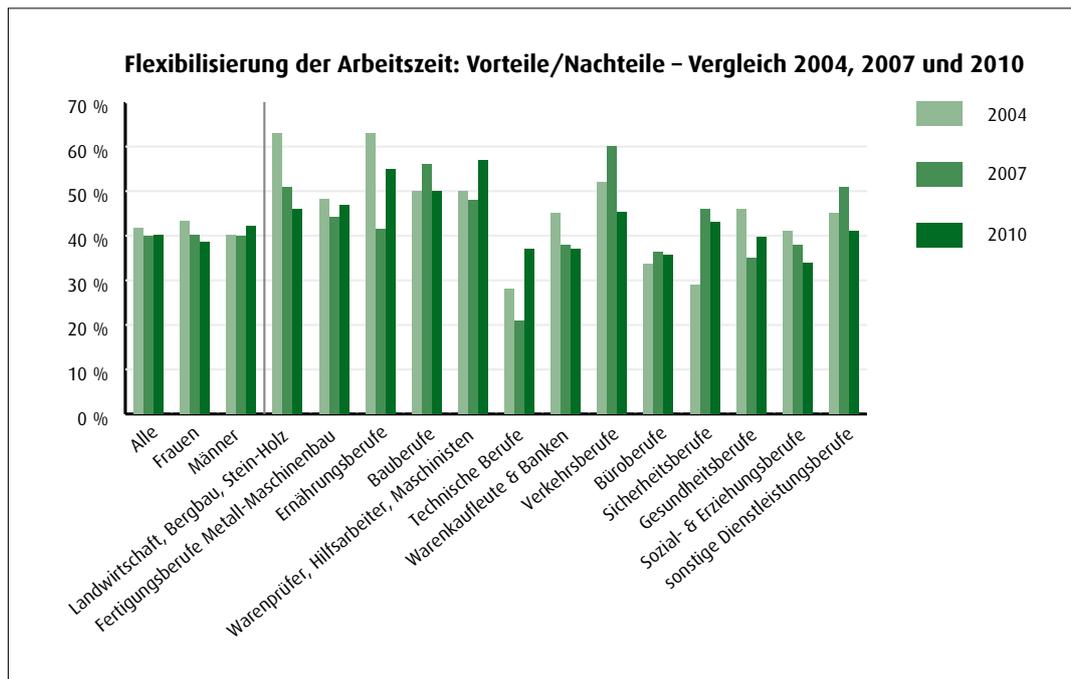


Abb. 3.36: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ („Vorteile und Nachteile halten sich die Waage“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010

### 3.13 „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“

Auf diese Frage hin antworten insgesamt nur 49,1%, dass dies für sie uneingeschränkt vorstellbar ist. Der deutliche Zuwachs von 39,3% bei den jüngeren Beschäftigten auf 70,3% bei den älteren Beschäftigten ist bei dieser speziellen Fragestellung naheliegend. Bezüglich der Schulbildung sind die Unterschiede hier weniger deutlich. Bei Männern allerdings können sich nur 43,6% der Hauptschüler vorstellen, bis zur Rente zu arbeiten, während 63,4% der Männer mit Fachhochschulreife die Frage bejahen. Wie schon in der Befragung 2007 können sich vor allem Beschäftigte in Kleinunternehmen (60,8%) vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur Berentung auszuüben.

Hinsichtlich der Berufsgruppen können sich Männer in Fertigungsberufen am wenigsten vorstellen, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Berentung auszuüben. 39,7% dieser Gruppe halten dies für nicht vorstellbar. Aber auch in sozialen und Erziehungsberufen sind es 36,1% und in landwirtschaftlichen Berufen sowie Bergbau sind es 33,3% der Männer, die diese Antwort geben. Bei den Frauen findet sich mit 30,5% die höchste Ablehnungsquote in den sozialen - und Erziehungsberufen. Die niedrigste Ablehnungsquote von 15,4% wird bei Frauen in landwirtschaftlichen Berufen gesehen, womit sich in dieser Berufsgruppe ein deutlicher Unterschied zu den Männern abzeichnet.

**Jahresvergleich:** In allen drei Jahrgängen können sich knapp 50 Prozent der Befragten vorstellen, die gleiche Tätigkeit bis zur Berentung auszuüben. Von 2004 auf 2010 findet sich bei Frauen eine Zunahme dieser Einschätzung um fünf Prozent. In der Berufsgruppe Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten sehen 2010 nur noch 36,8% diese Möglichkeit, wogegen es 2004 18,2% mehr Befragte waren. Die schon 2007 beobachtete Zunahme einer optimistischen Einschätzung der beruflichen Perspektiven bei den Sicherheitsberufen stabilisiert sich in der Befragung von 2010.

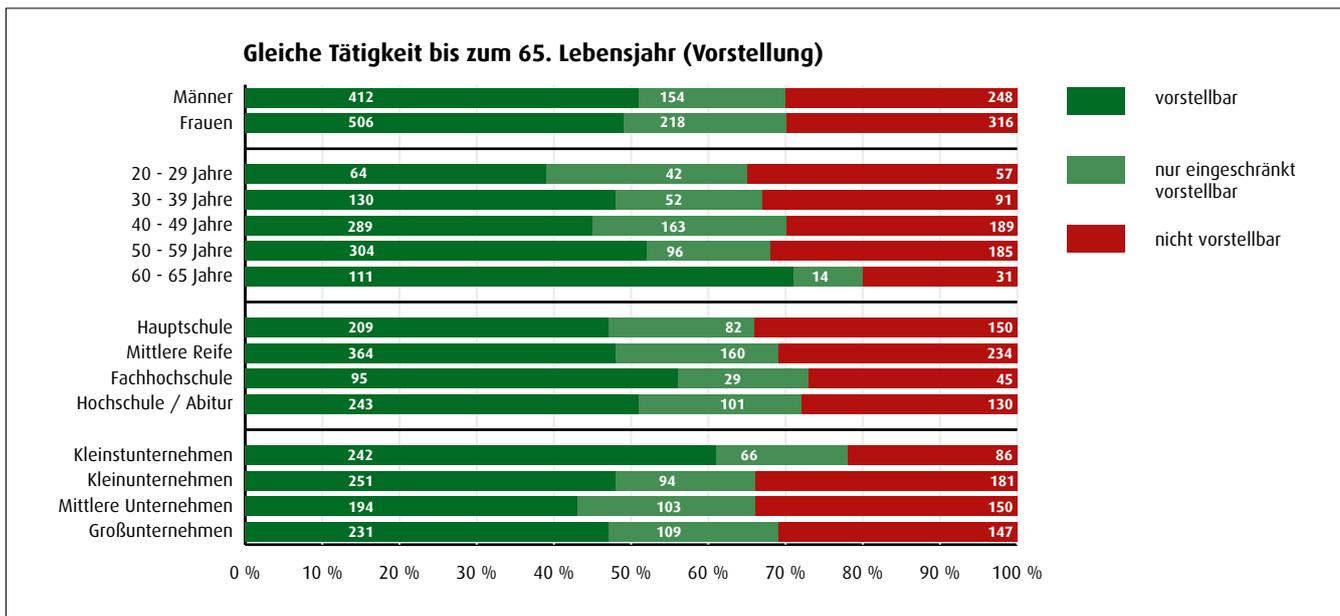


Abb. 3.37: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

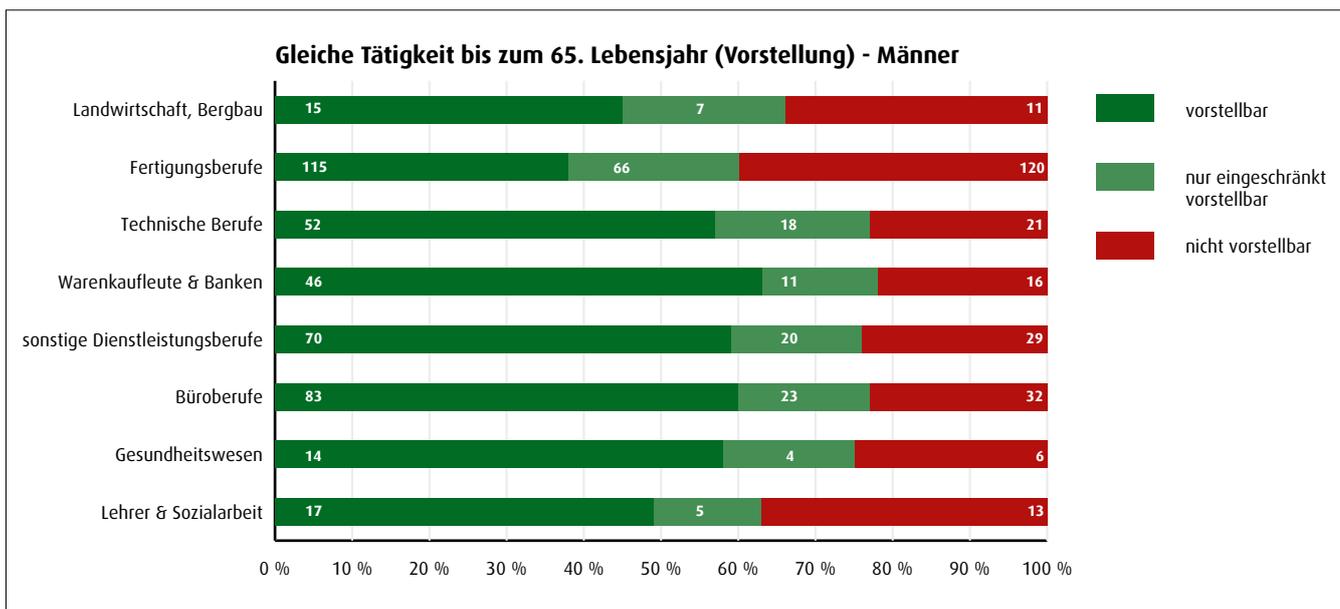


Abb. 3.38.1: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer

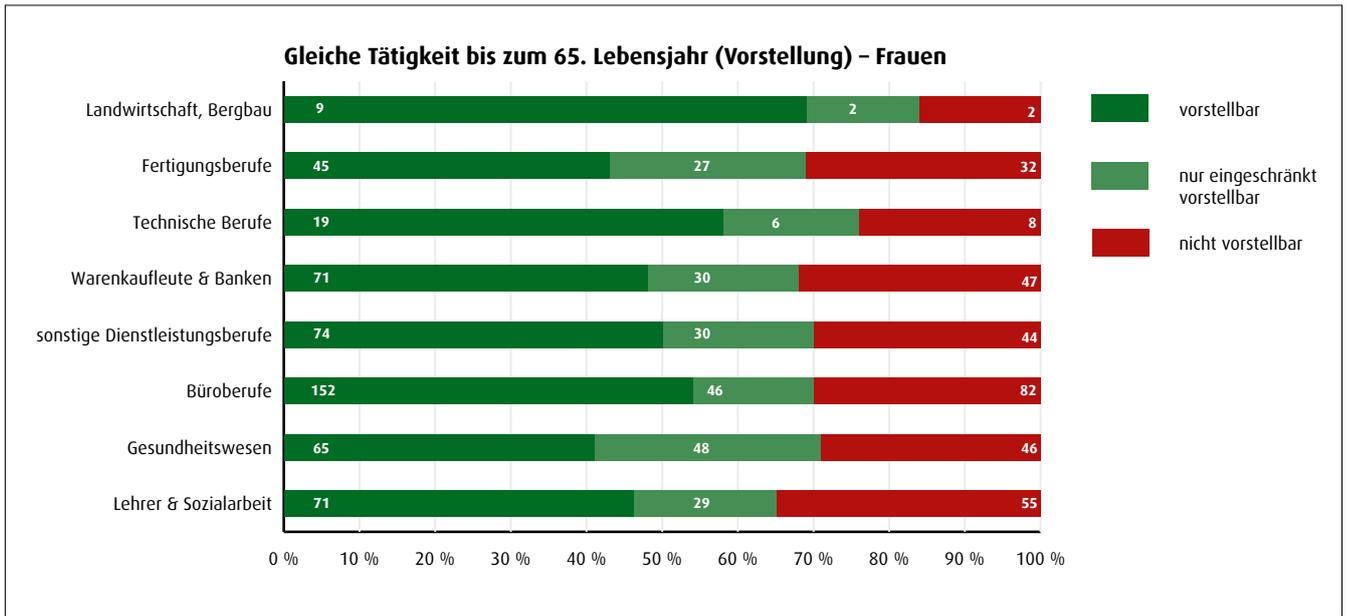


Abb. 3.38.2: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen

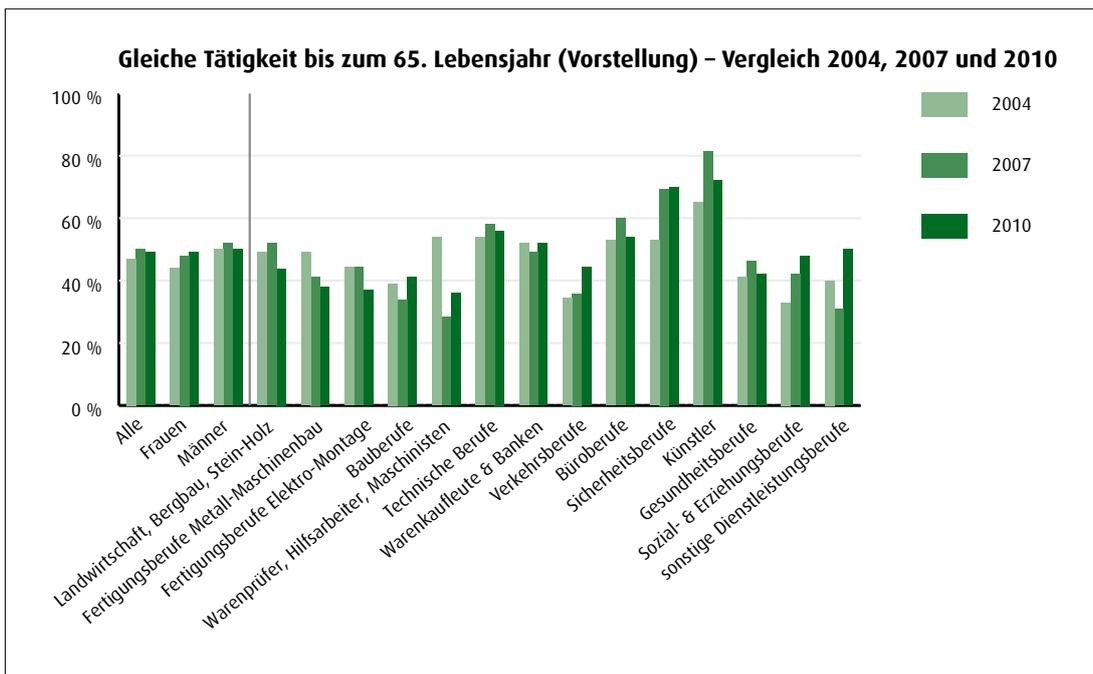


Abb. 3.39: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010

Im Anschluss wurde gefragt: „Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt sein, damit Sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. Lebensjahr Ihre derzeitige Arbeit auszuüben?“

Diese freie Frage wurde von 35,7% der Befragten beantwortet. Dabei konnten die Probanden auch mehrere Nennungen abgeben.

Am häufigsten wird dabei der Erhalt der körperlichen Gesundheit bzw. der geistigen Fitness genannt. Vor allem Männer (12,1%) machen diese Angabe, Frauen nur zu 7,8%.

Des Weiteren wurden noch die Erleichterung der Arbeit, bessere Arbeitsbedingungen bzw. ein besseres Arbeitsklima, Stressreduktion und eine höhere Entlohnung angeführt, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau als in der Befragung im

Jahr 2007. Damals hatten allerdings auch 47,5% der Befragten diese Frage beantwortet, womit die Vergleichbarkeit beider Befragungen schon eingeschränkt wird.

Wie schon im Jahr 2007 sind es auch nun die Männer, die häufiger eine Arbeiterleichterung wünschen. Der häufiger von Frauen geäußerte Wunsch nach mehr Lohn kann ebenfalls wieder gefunden werden. Die Anforderung nach einer geringeren Arbeitsbelastung und einer Stressreduktion wird nun aber erkennbar häufiger von Frauen angegeben. Weitere Details finden sich in der folgenden Abbildung.

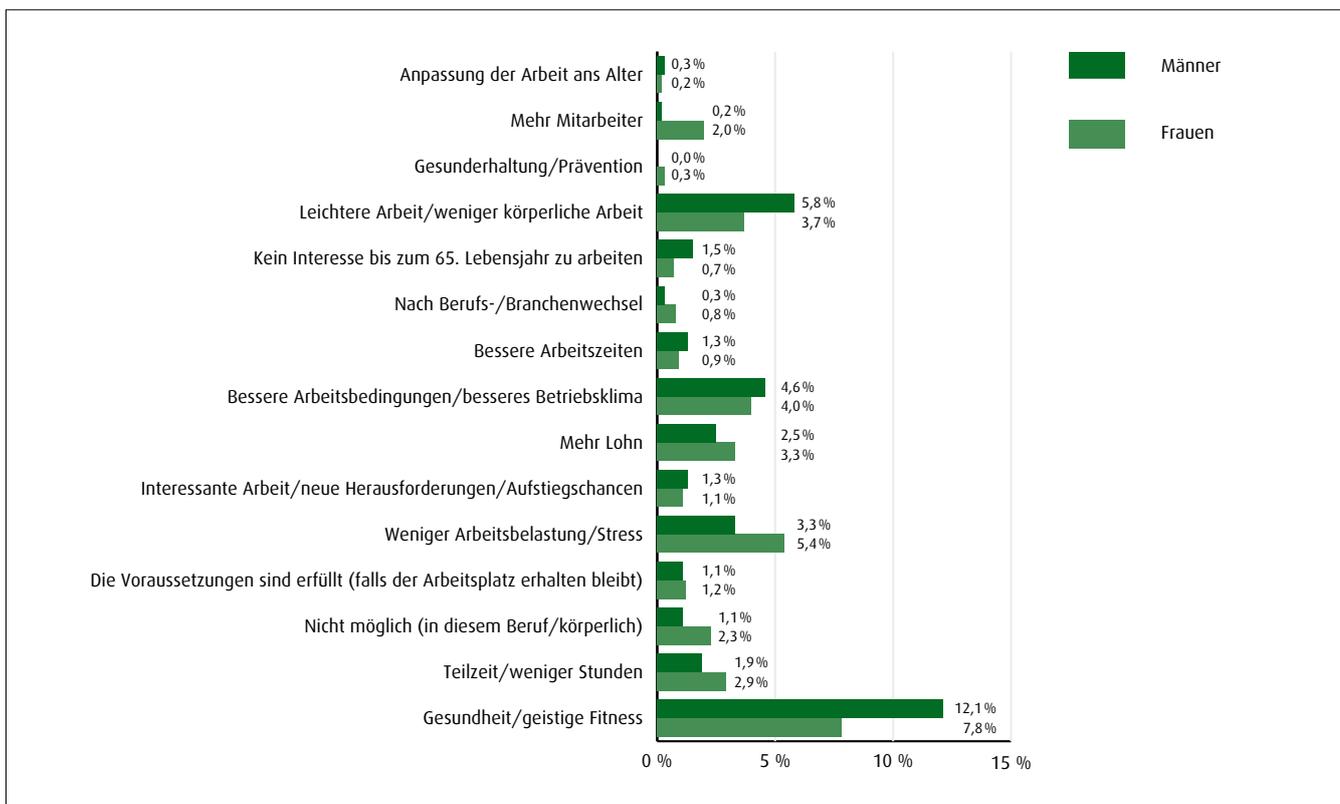


Abb. 3.40: „Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten?“ (Nennungen nach Geschlecht)

### 3.14 „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein?“

82,2% der Befragten schätzen ihren Arbeitsplatz als sicher ein, 30,9% sogar als sehr sicher. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. Bezogen auf das Alter schätzen alle Altersgruppen unter 60 Jahren zu ca. 80% ihren Arbeitsplatz als sicher ein. Unterschiede treten hier nur zwischen den Kategorien „sicher“ und „sehr sicher“ auf. Dass Arbeitnehmer im siebten Lebensjahrzehnt ihren Arbeitsplatz sogar zu 91,2% als sicher bezeichnen, ist naheliegend.

Die empfundene Arbeitsplatzsicherheit nimmt mit steigender Schulbildung geringfügig zu. Der Anteil der Personen, die ihren Arbeitsplatz als sehr sicher bezeichnet, wächst aber mit 26,5% bei Hauptschülern auf 42,3% bei Abiturienten deutlich an. Für die Unternehmensgröße zeigen sich nur sehr geringfügige Unterschiede.

Nur 4% der Männer in Gesundheitsberufen empfinden ihren Arbeitsplatz als unsicher. Die höchste Unsicherheitsquote mit 20,2% findet sich bei den Männern in Fertigungsberufen. Auch bei den Frauen liegt in den Fertigungsberufen mit 26,7% die höchste Unsicherheitsquote vor. Die höchste Arbeitsplatzsicherheit wird von Frauen in landwirtschaftlichen Berufen empfunden. Hier bezeichnen 84,6% ihren Arbeitsplatz als sicher.

**Jahresvergleiche:** Diese Frage ist in der vorliegenden Befragung erstmalig gestellt worden, so dass keine Vergleichsdaten vorliegen.

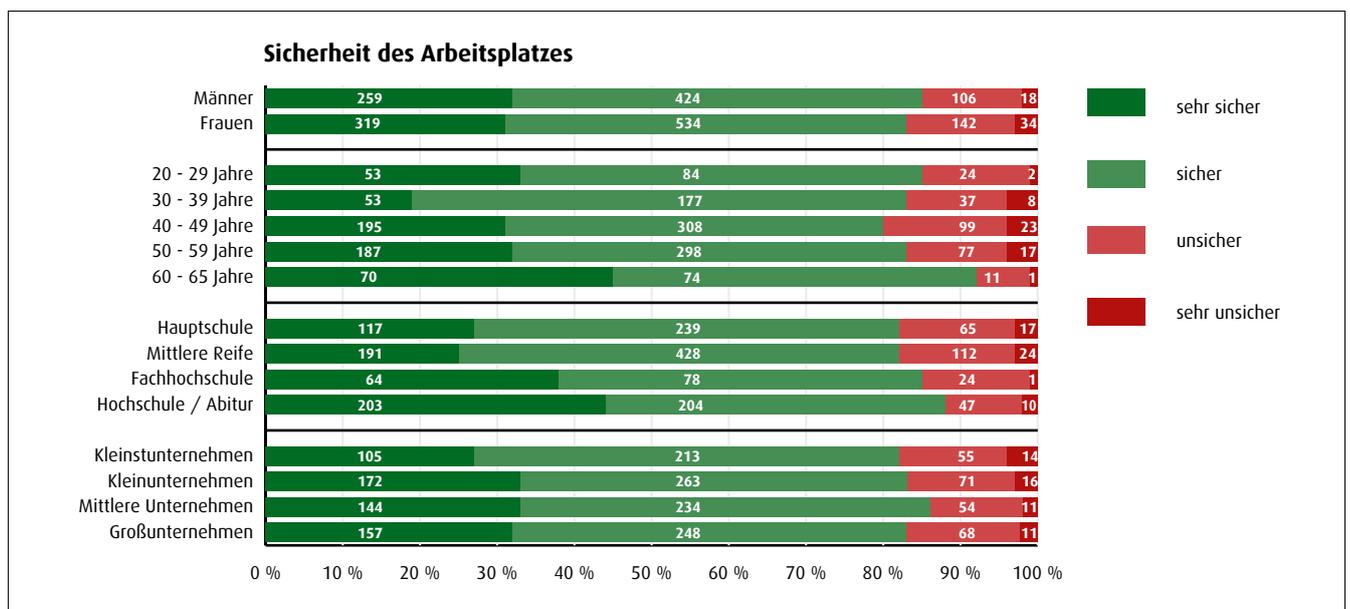


Abb. 3.41: „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %)

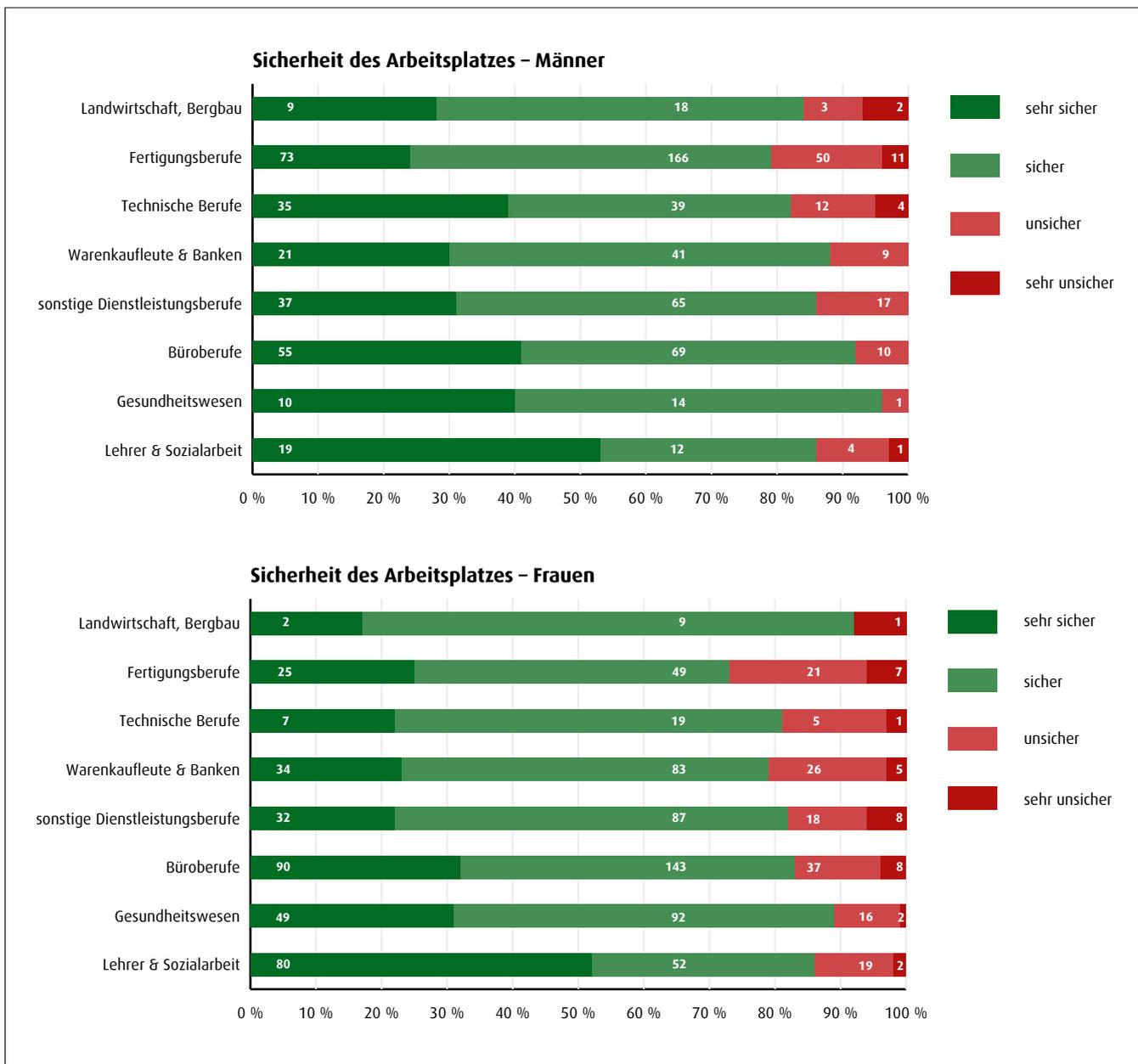


Abb. 3.42: „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %)

Tabelle 3.1: Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004, 2007 und 2010 (%)

Frage	Männer			Frauen		
	2004	2007	2010	2004	2007	2010
Meine Arbeit hält mich fit. <sup>1</sup>	24	25	26	34	35	37
Meine Arbeit bringt mir Anerkennung. <sup>1</sup>	27	27	24	39	35	34
In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt. <sup>1</sup>	-	27	28	-	32	35
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit. <sup>1</sup>	14	17	23	11	14	17
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich. <sup>1</sup>	53	49	48	54	47	46
Der Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.	59	57	57	66	62	66
Das Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.	55	51	49	58	55	56
Die Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig.	77	79	76	78	77	75
Ich würde den Beruf wechseln.	29	30	27	26	29	24
Ich würde die Branche wechseln.	30	34	27	28	30	27
Ich würde den Arbeitgeber wechseln.	36	40	28	31	35	29
Vorteile und Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ausgeglichen.	42	42	42	45	42	39
Die derzeitige Tätigkeit ist bis zum 65. Lebensjahr vorstellbar.	51	53	51	44	48	49

<sup>1</sup> trifft voll und ganz zu

Tabelle 3.2: Veränderungen der Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004 und 2010\*

Frage	Verbesserung	Verschlechterung
Meine Arbeit hält mich fit. <sup>1</sup>	Technische Berufe	
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich. <sup>1</sup>		Gesundheitsberufe, Sicherheitsberufe <sup>2</sup> , Fertigung Metall- und Maschinenbau
Der Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.	Technische Berufe	
Das Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.	Verkehrsberufe	Sicherheitsberufe, Warenprüfer-Hilfsarbeiter, Fertigung Metall- und Maschinenbau
Die Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig.		Ernährungsberufe
Ich würde den Beruf wechseln.		Landwirtschaft <sup>3</sup>
Die Vorteile und Nachteile durch Flexibilisierung sind ausgeglichen.	Technische Berufe	Landwirtschaft
Die derzeitige Tätigkeit ist bis zum 65. Lebensjahr vorstellbar.	Sozial- und Erziehungsberufe, Sicherheitsberufe, Verkehrsberufe	Warenprüfer-Hilfsarbeiter

\* nur für Berufe mit mehr als 20 Befragten pro Antwortkategorie und Veränderungen > 10 %

<sup>1</sup> trifft voll und ganz zu

<sup>2</sup> umfasst z.B. Hausmeister, Polizisten, Juristen

<sup>3</sup> auch Bergbau, Stein-Holz-Bearbeitung

Tabelle 3.3: Einschätzungen der Arbeit nach Unternehmensgrößen

Sonntagsfrage		N	Firmengrößenkategorien				Alle
			Kleinstuntern.	Kleinuntern.	Mittlere Untern.	Großuntern.	
			bis 10 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter	
Meine Arbeit hält mich fit. <sup>1</sup>	Männer	214	36,4	25,1	22,7	22,9	26,1
	Frauen	393	49,4	34,9	34,8	32,3	37,5
Meine Arbeit bringt mir Anerkennung. <sup>1</sup>	Männer	199	35,2	30,0	15,5	19,4	24,3
	Frauen	357	42,9	30,6	30,1	34,5	34,1
In meiner Arbeit werde ich durch Kollegen/Vorgesetzte unterstützt. <sup>1</sup>	Männer	232	26,1	31,0	28,9	27,1	28,3
	Frauen	365	38,6	31,5	32,4	38,4	34,8
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit. <sup>1</sup>	Männer	184	29,1	27,1	16,5	19,0	22,4
	Frauen	172	21,5	13,1	15,2	17,2	16,4
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich. <sup>1</sup>	Männer	390	63,6	50,2	42,8	38,8	47,6
	Frauen	484	55,8	41,6	43,8	45,7	46,2
Der Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.	Männer	472	48,5	58,1	60,8	60,5	57,6
	Frauen	685	72,1	63,3	63,3	63,8	65,4
Das Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.	Männer	400	41,2	48,8	54,6	49,2	48,8
	Frauen	579	62,2	56,9	52,0	49,6	55,2
Die Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig.	Männer	623	75,8	75,4	76,8	76,0	76,0
	Frauen	784	82,4	71,3	73,0	74,1	74,8
Ich würde den Beruf wechseln.	Männer	224	13,9	31,5	32,5	28,7	27,3
	Frauen	254	24,0	23,5	23,4	26,3	24,2
Ich würde die Branche wechseln.	Männer	220	17,0	32,5	29,9	26,4	26,8
	Frauen	285	27,5	25,4	28,9	27,6	27,2
Ich würde den Arbeitgeber wechseln.	Männer	238	10,9	31,0	38,7	31,8	29,0
	Frauen	299	25,3	30,9	25,8	31,5	28,5
Die Vor- und Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ausgeglichen.	Männer	349	38,8	37,4	46,9	45,7	42,6
	Frauen	405	38,6	39,1	37,5	39,2	38,6
Die derzeitige Tätigkeit ist bis zum 65. Lebensjahr vorstellbar.	Männer	412	63,6	53,2	41,2	46,1	50,2
	Frauen	506	58,8	43,7	44,5	48,3	48,3
Mein Arbeitsplatz ist sehr sicher.	Männer	259	29,1	32,5	29,9	33,7	31,6
	Frauen	318	34,5	32,1	33,6	30,2	30,3

<sup>1</sup> trifft voll und ganz zu

## 4 Gesundheitsverhalten und subjektive Gesundheit in der Erwerbsbevölkerung

Friedrichs, M.

In der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung ist die Kenntnis von Zusammenhängen zwischen Belastungen am Arbeitsplatz und der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Ableitung und Durchführung von Präventionsmaßnahmen unerlässlich. Dies ist einer der Gründe, aus dem diese Zusammenhänge in Arbeitswissenschaft und Epidemiologie, insbesondere vor dem Hintergrund einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt, immer wieder untersucht werden. Nun ist der Mensch aber nicht nur Einflüssen aus der Arbeitswelt ausgesetzt, sondern unterliegt auch in seiner Freizeit Faktoren, die einen Einfluss auf seine Gesundheit ausüben. Dies wirft zunächst einmal die Frage auf, wie sich die gesundheitsfördernden bzw. -beeinträchtigenden Verhaltensweisen in der Bevölkerung darstellen und weiter, ob sich nicht sogar Zusammenhänge zwischen der beruflichen Situation und solchen Verhaltensweisen aufzeigen lassen. Für die Praxis in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung könnte dies z.B. bedeuten, dass gezielt spezielle Präventionsmaßnahmen in Betracht gezogen werden, wenn sich etwa in einer bestimmten Berufsgruppe eine deutlich erhöhte Rauchprävalenz oder ungünstige Ernährungsgewohnheiten zeigt.

Nach Berufen differenzierte Analysen solcher Verhaltensweisen für repräsentative Stichproben der Erwerbsbevölkerung sind allerdings nur selten durchgeführt worden. Die wenigen international veröffentlichten Arbeiten unterscheiden zumeist auch nur nach Geschlecht sowie Arbeiter- und Angestelltenstatus, so dass zu diesem Thema nur wenige Kenntnisse vorliegen.

Dieses Informationsdefizit gab den Anlass, in Absprache mit dem Robert Koch-Institut einige Fragen zum Gesundheitsbewusstsein bzw. gesundheitsbewussten Verhalten und zum subjektiven Gesundheitszustand aus dem telefonischen Gesundheitssurvey 2008 des Robert Koch-Instituts zu entnehmen und im iga-Barometer ebenfalls zu verwenden.

Im Einzelnen wurden dabei die folgenden Fragen gestellt:

- Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?  
Ist er sehr gut, gut, mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht?
- Und wie stark achten Sie im Allgemeinen auf Ihre Gesundheit?  
(sehr stark, stark, mittelmäßig, weniger stark, gar nicht)
- Wenn Sie an Ihre körperliche Gesundheit denken – dazu zählen körperliche Krankheiten und Verletzungen – an wie vielen Tagen in den letzten vier Wochen ging es Ihnen dann wegen Ihrer körperlichen Gesundheit nicht gut? (Anzahl der Tage im Monat: 0 bis 31)

- Wenn Sie an Ihr seelisches Befinden denken – dazu zählen auch Stress, Depressionen oder Ihre Stimmung – an wie vielen Tagen in den letzten vier Wochen ging es Ihnen dann wegen Ihres seelischen Befindens nicht gut? (Anzahl Tage im Monat: 0 bis 31)
- Und an wie vielen Tagen in den letzten vier Wochen waren Sie durch Ihre körperliche Gesundheit oder wegen Ihres seelischen Befindens in der Ausübung Ihrer alltäglichen Aktivitäten, z.B. sich selbst zu versorgen, arbeiten zu gehen oder sich zu erholen, beeinträchtigt? (Anzahl Tage im Monat: 0 bis 31)
- Rauchen Sie zurzeit – wenn auch nur gelegentlich?  
(ja, täglich – ja, gelegentlich – nein, nicht mehr – habe noch nie geraucht)
- Wie oft essen Sie Obst? (jeden Tag – mindestens einmal pro Woche – seltener als einmal pro Woche – nie)
- Wie oft essen Sie Gemüse? (jeden Tag – mindestens einmal pro Woche – seltener als einmal pro Woche – nie)
- An wie vielen Tagen in der Woche sind Sie körperlich so aktiv, dass Sie ins Schwitzen oder außer Atem geraten?  
(Anzahl Tage pro Woche: 0 bis 7)

### 4.1 Gesundheitszustand und -bewusstsein nach soziodemografischen Merkmalen

In Tabelle 4.1 sind die Antworthäufigkeiten bzw. ihr prozentualer Anteil geschlechtsspezifisch für die fünf ersten Fragen jeweils für die höchste Antwortkategorie nach Altersgruppen, der Schulbildung, der wöchentlichen Arbeitszeit, der Unternehmensgröße sowie dem Nettohaushaltseinkommen wiedergegeben. Beim Rauchverhalten wurden tägliche Raucher mit Gelegenheitsrauchern zusammengefasst.

Mit Ausnahme des Gesundheitszustandes, der nur von 20,4% der Frauen aber von 24,3% der Männer als sehr gut bezeichnet wird, zeigen Frauen ein gesundheitsbewussteres Verhalten als die Männer. Sie achten stärker auf ihre Gesundheit, essen mehr Obst und Gemüse und rauchen weniger. Etwa die Hälfte der Männer isst täglich Obst oder Gemüse und knapp zwei Drittel sind Nichtraucher. Bei Frauen liegt die Rauchprävalenz unter einem Drittel, zwei Drittel aller Frauen geben täglichen Gemüse- und drei Viertel täglichen Obstkonsum an.

Bei der Betrachtung der Altersgruppen fällt besonders die älteste Gruppe der 60- bis 65-Jährigen auf. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen geben hier deutlich mehr Personen einen täglichen Obst- und Gemüsekonsum an als in den anderen Altersgruppen, der Raucheranteil ist deutlich niedriger. Hierbei zeigen die älteren Frauen wiederum ein etwas günstigeres Verhalten als die älteren Männer.

Mit zunehmender Schulbildung steigt in beiden Geschlechtern der Anteil der täglichen Obst- und Gemüsekonsumenten, auch hier stärker in der Gruppe der weiblichen Befragten. Bei Männern nimmt der Anteil der Raucher mit steigender Schulbildung ab, während dies bei den Frauen nicht so deutlich zu Tage tritt.

Tabelle 4.1: Antworthäufigkeiten für die Fragen nach Gesundheitszustand und -bewusstsein nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Arbeitszeit, Unternehmensgröße und Haushaltsnettoeinkommen

	Gesundheitszustand sehr gut		Achte sehr stark auf meine Gesundheit		Esse täglich Obst		Esse täglich Gemüse		Raucher		Alle
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>Männer</b>											
Alle	197	24,3	142	17,5	446	55,1	397	49,0	281	34,6	813
20 – 29 Jahre	33	42,9	20	26,0	31	40,8	37	48,7	23	29,9	77
30 – 39 Jahre	33	23,7	23	16,7	64	46,4	67	48,6	52	37,4	139
40 – 49 Jahre	49	20,9	32	13,5	126	53,8	108	46,2	85	35,9	237
50 – 59 Jahre	46	18,2	43	17,0	147	58,1	121	47,8	89	35,2	253
60 – 65 Jahre	24	28,9	17	20,2	68	80,0	54	63,5	22	26,5	83
Hauptschule	43	18,4	38	16,2	127	54,5	104	44,6	105	44,9	234
Realschule	70	24,7	61	21,5	150	53,4	133	47,3	101	35,4	285
Fachhochschulreife	13	18,3	8	11,4	38	53,5	36	50,7	19	26,8	71
Hochschulreife	71	31,8	35	15,6	131	58,2	124	55,1	56	25,1	223
Vollzeit	181	23,9	136	17,9	418	55,3	370	48,9	263	34,7	759
Teilzeit	16	29,6	6	11,1	28	51,9	27	50,0	18	33,3	54
Kleinstunternehmen	41	25,3	30	18,3	88	54,0	76	46,6	52	31,7	164
Kleinunternehmen	48	23,6	41	20,2	98	48,5	94	46,5	65	32,2	202
Mittlere Unternehmen	49	25,9	24	12,7	114	61,0	101	54,0	63	33,2	190
Großunternehmen	59	23,0	47	18,3	146	56,6	126	48,8	101	39,3	257
Unter 1250 €	29	31,9	19	20,9	47	51,6	32	35,2	36	39,6	91
1250 – 2000 €	26	16,0	17	10,5	87	53,7	76	46,9	66	40,7	162
Über 2000 €	128	29,3	86	19,5	251	56,9	232	52,6	133	30,3	439
<b>Frauen</b>											
Alle	212	20,4	233	22,4	794	76,3	705	67,7	298	28,6	1041
20 – 29 Jahre	17	19,8	17	19,8	53	61,6	54	62,8	31	36,0	86
30 – 39 Jahre	27	19,4	28	20,1	107	77,0	85	61,2	40	28,8	139
40 – 49 Jahre	97	24,4	92	23,1	316	79,4	271	68,1	122	30,7	398
50 – 59 Jahre	52	15,8	75	22,5	247	74,0	228	68,3	92	27,5	334
60 – 65 Jahre	18	25,4	17	23,9	65	91,5	60	84,5	10	14,1	71
Hauptschule	28	13,5	53	25,5	145	69,7	122	58,7	71	34,1	208
Realschule	101	21,0	107	22,2	362	74,9	308	63,8	144	29,8	483
Fachhochschulreife	15	15,3	14	14,3	78	79,6	66	67,3	15	15,3	98
Hochschulreife	68	27,1	59	23,4	209	82,9	209	82,9	68	27,0	252
Vollzeit	103	20,3	97	19,0	391	76,7	343	67,3	153	30,0	510
Teilzeit	109	20,6	136	25,6	403	75,9	362	68,2	145	27,3	531
Kleinstunternehmen	58	25,1	52	22,5	167	72,3	157	68,0	69	29,9	231
Kleinunternehmen	62	19,2	69	21,3	255	78,7	218	67,3	86	26,5	324
Mittlere Unternehmen	48	19,0	52	20,5	194	76,4	170	66,9	70	27,6	254
Großunternehmen	44	19,1	60	25,9	178	76,7	160	69,0	73	31,5	232
Unter 1250 €	18	9,7	38	20,4	122	65,6	109	58,6	61	32,8	186
1250 – 2000 €	46	19,6	69	29,4	188	80,0	154	65,5	80	34,0	235
Über 2000 €	102	23,3	78	17,7	352	80,0	325	73,9	116	26,4	440

Bei beiden Geschlechtern werden in der Gruppe der Personen mit Hochschulreife die höchsten Anteile für einen sehr guten Gesundheitszustand beobachtet.

Die wöchentliche Arbeitszeit und die Unternehmensgröße zeigen nahezu keine Auffälligkeiten zwischen den Gruppen. Lediglich Männer in mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter) nehmen mehr Obst und Gemüse zu sich als Männer in anderen Unternehmensgrößen, achten aber auch weniger auf ihre Gesundheit.

Hinsichtlich des Nettohaushaltseinkommens zeigen sich deutliche Auffälligkeiten. Mit steigendem Einkommen steigen auch die Anteile der Befragten beiderlei Geschlechts, die täglich Obst und Gemüse zu sich nehmen. Bei Frauen wird darüber hinaus eine Zunahme der Angaben eines sehr guten Gesundheitszustandes mit steigendem Nettohaushaltseinkommen beobachtet. Bei beiden Geschlechtern ist der Raucheranteil in der Gruppe der Personen mit mehr als 2000 € monatlichem Einkommen niedriger als bei den schlechter Verdienenden.

#### 4.2 Gesundheitliche Beeinträchtigung und körperliche Aktivität nach Alter, Geschlecht, Unternehmensgröße, Schulabschluss, Arbeitszeit und Nettohaushaltseinkommen

In Tabelle 4.2 sind nun für die gleichen Gruppierungen (Geschlecht, Alter, Schulbildung etc.) die Mittelwerte und Mediane der Antworten zu den Tagen körperlichen und seelischen Unwohlseins bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung im Monat sowie zu den Tagen körperlicher Aktivität pro Woche aufgelistet.

In Bezug auf den subjektiven Gesundheitszustand und auch auf die körperliche Aktivität können zwischen den Geschlechtern ohne weitere Differenzierung keine Unterschiede festgestellt werden.

Wieder fallen die beiden Gruppen der ältesten Befragten auf. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen werden die wenigsten Tage seelischen Unwohlseins und körperlicher Beeinträchtigung gezählt. Hinsichtlich der Altersgruppen ebenfalls auffällig sind die 30- bis 39-jährigen Männer, die im Mittel 5,93 Tage seelischen Unwohlseins angeben, wobei genau die Hälfte dieser Gruppe mindestens zwei Tage angegeben haben muss (Median 1,5). Jüngere Frauen im Alter von 20 bis 29 Jahren geben zwar im Mittel nur 2,76 Tage seelischen Unwohlseins an, aber auch in dieser Gruppe fühlt sich mindestens die Hälfte an zwei und mehr Tagen im Monat seelisch nicht wohl (Median 2).

Mit steigender Schulbildung nimmt die mittlere Anzahl von Tagen körperlichen Unwohlseins bei Männern deutlicher als bei Frauen ab. Auch für die Tage seelischen Unwohlseins und gesundheitlicher Beeinträchtigung finden sich in beiden Geschlechtern die günstigsten Werte bei Befragten mit Hochschulreife.

Auf die Tage körperlicher Aktivität scheint die Schulbildung wenig Einfluss auszuüben.

Hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit stellen sich Männer in Teilzeitarbeit (54 Personen) bei den Tagen körperlichen Unwohlseins und gesundheitlicher Beeinträchtigung etwas besser dar als Männer in Vollzeittätigkeit. Bei Frauen ergeben sich in dieser Unterscheidung keine Auffälligkeiten.

Männer in Kleinstunternehmen bis neun Mitarbeiter geben im Mittel jeweils die niedrigste Zahl für Tage körperlichen und seelischen Unwohlseins bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung an. Bei Frauen nimmt die Anzahl der Tage körperlichen Unwohlseins mit der Unternehmensgröße zu. Bei den Tagen seelischen Unwohlseins geben wieder mehr als die Hälfte der Frauen in mittelgroßen Unternehmen mindestens zwei Tage an (im Mittel 5,11). Die Tage körperlicher Aktivität unterscheiden sich im Bezug auf die Unternehmensgröße nur wenig.

Bei den Männern werden in der Gruppe mit mittlerem Nettohaushaltseinkommen stets die schlechtesten Werte beobachtet. Besonders hoch sind die mittleren Nennungen für Tage seelischen Unwohlseins mit 5,11 Tagen bei einem Median von 2. Bei den Tagen körperlicher Aktivität sind diese Unterschiede aber eher gering. Bei Frauen finden sich für Tage körperlichen und seelischen Unwohlseins sowie körperlicher Beeinträchtigung stets die niedrigsten Mittelwerte in der höchsten Einkommensgruppe ab 2000 €. Frauen mit einem Einkommen von weniger als 1250 € monatlich geben im Mittel 6,3 Tage seelischen Unwohlseins im Monat an (Median 2).

#### 4.3 Gesundheitszustand und -bewusstsein nach Berufsgruppen

In Tabelle 4.3 sollen die Antworthäufigkeiten und damit die Prävalenzen für die obersten Kategorien der Fragen nach dem Gesundheitszustand und dem gesundheitsbewussten Verhalten dokumentiert werden. Die hier auftretenden Unterschiede im Antwortverhalten der Berufsgruppen werden im Folgenden mit Hilfe von Prävalenzratenverhältnissen noch genauer und um Alterseinflüsse bereinigt betrachtet.

In der Differenzierung der Gesundheitsfragen nach den aggregierten Berufsgruppen ist es vor allem von Interesse, wie stark sich eine Berufsgruppe von allen anderen in ihrem gesundheitlichen Zustand bzw. gesundheitsbewusstem Verhalten unterscheidet. Bei den fünf Fragen, die mit kategoriellen Antwortmöglichkeiten gestellt worden sind, berechnet man für eine Berufsgruppe den Anteil derjenigen, die z.B. rauchen, und setzt ihn durch Division mit dem Anteil der Raucher der restlichen Befragten ins Verhältnis. Die hieraus resultierenden Prävalenzratenverhältnisse (PRR) geben dann den Faktor an, um den sich die betrachtete Berufsgruppe vom Rest unterscheidet. Berechnet sich z.B. für Männer in sonstigen Dienstleistungsberufen ein PRR von 1,69 für die Rauchprävalenz, so rauchen in dieser Berufsgruppe 1,69 mal mehr Männer als in der Gruppe aller anderen männlichen Befragten, was einem um 69% erhöhten Anteil entspricht.

Tabelle 4.2: Mittlere und mediane Tage körperlichen bzw. seelischen Unwohlseins, gesundheitlicher Beeinträchtigung und körperlicher Aktivität nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Arbeitszeit, Unternehmensgröße und Haushaltsnettoeinkommen

	Tage körperlichen Unwohlseins (im Monat)		Tage seelischen Unwohlseins (im Monat)		Tage gesundheitlicher Beeinträchtigung (im Monat)		Tage körperlicher Aktivität mit Schwitzen (in der Woche)	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
<b>Männer</b>								
Alle	3,32	0	4,28	0	2,86	0	2,93	3
20 – 29 Jahre	2,22	0	3,39	0	2,51	0	3,37	3
30 – 39 Jahre	2,26	0	5,93	1,5	2,42	0	3,23	3
40 – 49 Jahre	3,71	0	4,38	1	2,89	0	2,98	3
50 – 59 Jahre	4,26	0	4,82	0	3,68	0	2,73	2
60 – 65 Jahre	2,31	0	0,79	0	1,92	0	2,34	2
Hauptschule	4,67	0	4,84	0	2,55	0	3,02	3
Realschule	3,28	0	4,57	0	3,23	0	2,98	3
Fachhochschulreife	2,7	0	4,62	2	3,73	0	2,74	2
Hochschulreife	2,14	0	3,21	0	1,42	0	2,83	2
Vollzeit	3,41	0	4,3	0	2,93	0	2,93	3
Teilzeit	2,07	0	3,91	1	1,94	0	2,89	2
Kleinstunternehmen	2,71	0	3,83	0	1,87	0	3,06	3
Kleinunternehmen	3,88	0	3,85	0	3,3	0	3,1	3
Mittlere Unternehmen	3,53	0	4,56	0	3,46	0	2,7	2
Großunternehmen	3,13	0	4,7	1	2,71	0	2,87	3
Unter 1250 €	3,11	0	4,82	0	1,84	0	3,36	3
1250 – 2000 €	4,08	0	5,85	2	2,86	0	2,69	2
Über 2000 €	2,45	0	3,2	0	2,24	0	2,97	3
<b>Frauen</b>								
Alle	3,75	0	3,99	1	2,63	0	2,9	2
20 – 29 Jahre	2,91	0	2,76	2	2,92	0	2,96	3
30 – 39 Jahre	2,78	0	4,73	1	2,24	0	3,09	3
40 – 49 Jahre	3,05	0	3,84	1	1,99	0	2,99	2
50 – 59 Jahre	5,25	2	4,45	0	3,79	0	2,79	2
60 – 65 Jahre	3,55	0	1,79	0	1,26	0	2,59	2
Hauptschule	4,12	0	4,29	0	3,34	0	3,08	2
Realschule	3,77	0	4,16	1	2,46	0	2,95	3
Fachhochschulreife	3,61	1	4,05	1	2,79	0	2,73	2
Hochschulreife	3,48	0	3,41	1	2,28	0	2,73	2
Vollzeit	3,85	0	3,89	1	2,46	0	2,87	2
Teilzeit	3,66	0	4,09	1	2,79	0	2,93	2
Kleinstunternehmen	2,93	0	3,37	0	2,44	0	2,88	2
Kleinunternehmen	3,24	0	3,46	1	2,22	0	2,83	2
Mittlere Unternehmen	4,42	1	5,11	2	3,12	0	3,06	3
Großunternehmen	4,57	1	4,14	1	2,86	0	2,86	2
Unter 1250 €	4,8	1	6,3	2	3,92	0	3,3	3
1250 – 2000 €	5,29	1	3,89	1	3,19	0	2,75	2
Über 2000 €	2,63	0	3,5	1	2,16	0	2,93	3

Tabelle 4.3: Antworthäufigkeiten für die Fragen nach Gesundheitszustand und -bewusstsein nach Geschlecht und aggregierten Berufsgruppen

	Gesundheitszustand sehr gut		Achte sehr stark auf meine Gesundheit		Esse täglich Obst		Esse täglich Gemüse		Raucher		Alle
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>Männer</b>											
Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz	18	25,4	11	15,3	40	55,6	31	43,1	21	29,2	72
Fertigung Metall-Maschinenbau	18	20,2	16	18,0	50	57,5	46	52,9	43	48,3	89
Fertigung Elektro	10	18,2	10	18,2	29	54,7	29	54,7	24	43,6	55
Bauberufe	8	13,1	12	19,4	27	44,3	25	41,0	25	40,3	62
Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten	4	9,8	4	9,8	23	56,1	19	46,3	20	48,8	41
Technische Berufe	22	24,2	11	12,1	53	57,6	48	52,2	23	25,0	92
Waren-, Bankkaufleute	25	33,8	14	18,9	36	48,6	32	43,2	20	27,0	73
Verkehrsberufe	10	20,8	9	18,8	26	54,2	23	47,9	21	43,8	48
Büroberufe	39	28,3	30	21,7	78	56,1	65	46,8	36	26,1	138
Sicherheitsberufe	8	27,6	7	24,1	16	55,2	19	65,5	12	41,4	28
Künstler	3	27,3	1	9,1	5	45,5	4	36,4	2	18,2	10
Gesundheitsberufe	8	32,0	2	8,0	14	56,0	15	60,0	8	33,3	24
Sozial-, Erziehungsberufe	15	31,9	7	14,9	32	68,1	27	57,4	7	14,9	47
Sonstige Dienstleistungsberufe	5	25,0	5	25,0	10	50,0	6	30,0	11	55,0	20
<b>Frauen</b>											
Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz	7	33,3	5	23,8	15	71,4	13	61,9	7	33,3	21
Fertigung Elektro	1	7,7	0	0,0	11	84,6	7	53,8	4	30,8	13
Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten	3	5,8	12	23,1	38	73,1	30	57,7	26	50,0	52
Technische Berufe	6	18,2	8	24,2	24	72,7	24	72,7	1	3,0	33
Waren-, Bankkaufleute	34	22,8	37	24,7	111	74,0	99	66,0	52	34,7	146
Verkehrsberufe	6	14,0	14	32,6	29	67,4	30	69,8	16	37,2	43
Büroberufe	64	22,6	73	25,7	212	74,6	182	64,1	66	23,2	283
Sicherheitsberufe	3	25,0	4	33,3	11	91,7	8	66,7	4	33,3	12
Künstler	4	28,6	2	14,3	12	85,7	11	78,6	5	35,7	13
Gesundheitsberufe	31	19,6	31	19,4	126	78,8	116	72,5	48	30,0	160
Sozial-, Erziehungsberufe	37	22,3	25	15,1	136	81,9	128	77,1	41	24,7	165
Sonstige Dienstleistungsberufe	10	14,7	15	22,1	48	70,6	45	66,2	21	30,9	68

Ein Faktor kleiner als 1 repräsentiert einen verminderten Anteil gegenüber dem Restkollektiv. So entspricht z.B. das PRR von 0,1 für Raucherinnen in technischen Berufen einem um 90% geringeren Raucherinnenanteil in dieser Berufsgruppe im Vergleich zu allen anderen Frauen. Mit Hilfe geeigneter Verfahren kann bei der Berechnung der PRR der Einfluss weiterer Größen kontrolliert werden. Angesichts der ohnehin schon geschlechtsspezifischen Auswertung und der zum Teil recht kleinen Berufsgruppen wurde von den oben betrachteten Merkmalen nur das Alter zur Adjustierung verwendet.

Die Fragen, die eine Angabe von Tagen erforderten, können als Zählereignisse aufgefasst werden, wofür dann das relative Risiko (RR) des jeweiligen Ereignisses – ebenfalls kontrolliert nach dem Alter – berechnet werden kann. Die RR sind ähnlich zu interpretieren wie die PRR: Ein RR von 1,22 für körperliches Unwohlsein bei Männern in Bauberufen bedeutet, dass das Risiko eines Tages körperlichen Unwohlseins im Monat bei dieser Gruppe um 22% höher ist als bei allen anderen Männern.

Für die Frage nach dem allgemeinen Gesundheitszustand (Tabelle 4.4) offenbaren sich nur geringe Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Männer in Sicherheits- und Gesundheitsberufen geben etwa zu 20% häufiger an, dass ihr Gesundheitszustand gut oder sehr gut ist, während es in den Bauberufen 21% weniger sind. Bei Frauen sind die Unterschiede noch schwächer ausgeprägt. In der Gruppe der Warenprüferinnen, Hilfsarbeiterinnen und Maschinistinnen finden sich 19% weniger Nennungen für einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand, bei Waren- und Bankkauffrauen sind es 11% weniger, wohingegen Frauen in Büroberufen zu 10% häufiger diese Antwort gaben.

Männer in landwirtschaftlichen Berufen, im Bergbau oder in der Stein- und Holzbearbeitung achten zu 17% häufiger stark oder sehr stark auf ihre Gesundheit. Allerdings kann dieses Ergebnis statistisch nicht abgesichert werden. In den anderen Berufsgruppen finden sich bei Männern keine Unterschiede bezüglich der Beachtung ihrer Gesundheit. Bei den Frauen zeigen sich schon größere Unterschiede, die aber aufgrund der kleinen Gruppengrößen in diesen Berufsgruppen ebenfalls statistisch nicht signifikant sind: Die Frauen in Fertigungsberufen der Elektroindustrie achten zu 42% und die Frauen in Sicherheitsberufen zu 31% weniger auf ihre Gesundheit als jeweils alle anderen Frauen. In der mit 14 Frauen ebenfalls kleinen Gruppe der Künstlerinnen sind es 30% mehr. Statistisch signifikant ist allein die allerdings mit 14% nur geringfügige höhere Antworthäufigkeit in der Gruppe der Frauen in Büroberufen.

Bezüglich des Obstkonsums zeigen sich für die Berufsgruppen weder bei Männern noch bei Frauen stärkere Abweichungen vom jeweiligen Restkollektiv. Die größte Abweichung findet sich in der Gruppe der Männer in Bauberufen. Hier essen 19% weniger Männer täglich Obst, was aber wiederum statistisch nicht gesichert werden kann.

Etwas größere, aber ebenfalls nicht signifikante Abweichungen finden sich für den Gemüsekonsum.

Männer in den sonstigen Dienstleistungsberufen essen zu 46% weniger täglich Gemüse, während es in Sicherheitsberufen 29% mehr sind. Frauen in Fertigungsberufen der Elektroindustrie nehmen zu 25% seltener täglich Gemüse zu sich, unter den Künstlerinnen sind es 19% mehr. Frauen in Sozial- und Erziehungsberufen essen zu 15% häufiger täglich Gemüse als alle anderen Frauen. Dies ist das einzige Ergebnis für diese Frage, welches sich auch statistisch als signifikant erweist.

Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Berufsgruppen allerdings bezüglich des Rauchverhaltens. So ist die Rauchprävalenz bei Männern in sonstigen Dienstleistungsberufen 69% höher, bei Männern in Fertigungsberufen in der Metallindustrie und im Maschinenbau 45% höher und bei Warenprüfern, Hilfsarbeitern und Maschinisten 43% höher als in den jeweiligen Restkollektiven. Männer in Sozial- und Erziehungsberufen rauchen zu 60% weniger und Männer mit Bürotätigkeiten zu 27% weniger, wobei alle bisher genannten Ergebnisse zum Rauchverhalten auch statistisch gesichert werden können. Dies gilt nicht für die 50% niedrigere Rauchprävalenz, die bei Künstlern beobachtet wird. Bei Frauen zeigt sich die günstigste Zahl bei den technischen Berufen. Nur eine der insgesamt 34 Frauen in dieser Gruppe gab an zu rauchen, was eine um 90% verringerten Rauchprävalenz in dieser Berufsgruppe entspricht. Auch für Frauen mit Bürotätigkeit wird eine günstigere Situation gesehen. Hier rauchen 23% weniger Frauen. Mit 86% mehr Raucherinnen gegenüber allen anderen Frauen stellt sich die Gruppe der Warenprüferinnen, Hilfsarbeiterinnen und Maschinistinnen dar.

Bei der Frage nach der Anzahl der Tage körperlichen Unwohlseins (Tabelle 4.5) fallen bei den Männern besonders die sonstigen Dienstleistungsberufe mit einem um 56% erhöhten und die Warenprüfer, Hilfsarbeiter und Maschinisten mit einem um 53% erhöhtem Risiko auf. Auf der anderen Seite ist die Wahrscheinlichkeit, sich einen Tag im Monat körperlich unwohl zu fühlen, bei Männern in Gesundheitsberufen um 66% geringer und bei Künstlern um 53% geringer als bei jeweils allen anderen Männern. Frauen zeigen in landwirtschaftlichen Berufen mit einem um 50% verringerten und in technischen Berufen mit einem um 29% verringertem Risiko das günstigste Bild. Wie bei den Männern fallen auch bei Frauen die Warenprüferinnen, Hilfsarbeiterinnen und Maschinistinnen mit einer Risikoerhöhung um 59% auf. Auf der zweiten Position der Negativliste bezüglich der Tage körperlichen Unwohlseins stehen bei den Frauen die Fertigungsberufe in der Elektroindustrie mit einer Risikoerhöhung um 41%.

Die Wahrscheinlichkeit, sich einen Tag im Monat seelisch unwohl zu fühlen, ist bei den Männern wiederum bei Warenprüfern, Hilfsarbeitern und Maschinisten erhöht, hier um 88%. Ein noch höheres Risiko von 94% weisen indes Männer in Fertigungsberufen der Elektroindustrie auf. Auch für Landwirte, Bergleute und Stein- und Holzbearbeiter wird ein erhöhtes Risiko von 51% beobachtet. Günstiger zeigen sich wie schon bei der Frage nach dem körperlichen Unwohlsein die Männer in Gesundheitsberufen mit einer Risikoverminderung um 59% und die Künstlern (52%). Beide gehören mit Gruppengrößen von 25 bzw. zwölf

Tabelle 4.4: Prävalenzratenverhältnisse (PRR) für aggregierte Berufsgruppen

Berufsgruppe	N	Gesundheitszustand sehr gut		Achte auf Gesundheit		Esse täglich Obst		Esse täglich Gemüse		Raucher	
		n	PRR	n	PRR	n	PRR	n	PRR	n	PRR
<b>Männer</b>											
Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz	75	59	1,05	49	1,17	42	1,03	33	0,91	21	0,79
Fertigungsberufe Metall-Maschinenbau	95	60	0,83*	48	0,88	54	1,04	49	1,09	46	1,45*
Fertigungsberufe Elektro-Montage	56	38	0,90	28	0,87	29	1,05	29	1,11	24	1,23
Bauberufe	63	38	0,79*	37	1,04	28	0,81	26	0,86	25	1,19
Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten	42	27	0,85	23	1,07	24	1,15	20	1,01	20	1,43*
Technische Berufe	99	78	1,05	53	0,95	57	1,05	51	1,04	25	0,74
Waren-, Bankkaufleute	77	63	1,09	43	1,03	37	0,86	32	0,82	21	0,83
Verkehrsberufe	52	42	1,08	29	1,01	28	1,01	25	1,00	24	1,34
Büroberufe	143	115	1,08	82	1,06	81	1,03	69	0,98	39	0,73*
Sicherheitsberufe	31	28	1,20*	19	1,11	17	1,02	19	1,29	13	1,14
Künstler	12	11	1,23	7	1,05	6	0,83	5	0,84	2	0,50
Gesundheitsberufe	25	24	1,21*	13	0,95	14	0,91	15	1,15	8	0,92
Sozial-, Erziehungsberufe	45	33	0,98	26	1,00	30	1,16	25	1,10	6	0,40*
Sonstige Dienstleistungsberufe	21	14	0,85	11	0,97	11	0,87	6	0,54	11	1,69*
<b>Frauen</b>											
Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz	21	17	1,08	13	1,00	15	0,97	13	0,93	7	1,22
Fertigungsberufe Elektro-Montage	14	10	1,05	5	0,58	11	1,04	7	0,75	4	0,97
Ernährungsberufe	18	13	1,02	12	1,08	15	1,09	11	0,86	4	0,79
Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten	53	34	0,81*	26	0,82	39	0,96	31	0,88	27	1,86*
Technische Berufe	34	24	0,95	18	0,85	25	0,97	24	1,02	1	0,10*
Waren-, Bankkaufleute	161	112	0,89*	103	1,03	121	1,01	108	1,01	56	1,25
Verkehrsberufe	45	33	1,04	25	0,91	30	0,87	30	0,98	17	1,33
Büroberufe	299	232	1,10*	201	1,14*	224	0,99	190	0,92	71	0,77*
Sicherheitsberufe	12	8	0,92	5	0,69	11	1,10	8	0,90	4	1,20
Künstler	14	11	1,04	11	1,30	12	1,09	11	1,19	5	1,25
Gesundheitsberufe	166	114	0,93	102	1,00	131	1,01	119	1,09	50	1,04
Sozial-, Erziehungsberufe	171	133	1,06	100	0,93	142	1,06	131	1,15*	41	0,87
Sonstige Dienstleistungsberufe	74	58	1,10	43	0,92	50	0,91	48	0,98	23	1,08

N: Größe der Berufsgruppe, n: Anzahl Personen mit dieser Antwort, \*: signifikant zum 95%-Niveau, adjustiert nach Altersgruppen, Referenz: stets alle anderen

Tabelle 4.5: Relative Risiken (RR) für aggregierte Berufsgruppen

Berufsgruppe		Körperliches Unwohlsein	Seelisches Unwohlseins	Gesundheitliche Beeinträchtigung	Körperliche Aktivität mit Schwitzen
	N	RR	RR	RR	RR
<b>Männer</b>					
Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz	75	1,36*	1,51*	1,51*	1,18*
Fertigungsberufe Metall-Maschinenbau	95	1,10	1,17*	1,31*	1,04
Fertigungsberufe Elektro-Montage	56	1,24*	1,94*	2,46*	1,01
Bauberufe	63	1,22*	1,05	1,35*	1,28*
Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten	42	1,53*	1,88*	1,49*	1,08
Technische Berufe	99	0,92	0,70*	0,51*	0,87*
Waren-, Bankkaufleute	77	0,62*	0,76*	0,55*	0,97
Verkehrsberufe	52	1,32*	0,76*	1,01	0,93
Büroberufe	143	0,88*	0,73*	0,88*	0,90
Sicherheitsberufe	31	0,60*	0,37*	0,55*	1,02
Künstler	12	0,47*	0,48*	0,50*	0,91
Gesundheitsberufe	25	0,34*	0,41*	0,04*	0,90
Sozial-, Erziehungsberufe	45	0,90	1,20*	0,76*	1,09
Sonstige Dienstleistungsberufe	21	1,56*	1,24*	1,64*	0,87
<b>Frauen</b>					
Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz	21	0,50*	0,72*	1,59*	0,93
Fertigungsberufe Elektro-Montage	14	1,41*	1,02	1,13	1,08
Ernährungsberufe	18	1,16	1,24	0,85	1,37*
Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten	53	1,59*	1,03	1,15	1,23*
Technische Berufe	34	0,71*	0,66*	0,67*	0,92
Waren-, Bankkaufleute	161	1,23*	1,22*	1,30*	1,01
Verkehrsberufe	45	0,77*	1,19*	1,30*	1,00
Büroberufe	299	0,86*	0,79*	0,88*	0,93
Sicherheitsberufe	12	1,18	0,79	0,03*	1,29
Künstler	14	0,81	0,91	0,21*	1,12
Gesundheitsberufe	166	1,18*	1,23*	1,12*	1,01
Sozial-, Erziehungsberufe	171	0,88*	0,90*	0,88*	0,86*
Sonstige Dienstleistungsberufe	74	1,11	1,26*	0,99	1,23*

\*: signifikant zum 95 %-Niveau, adjustiert nach Altersgruppen, Referenz: stets alle anderen

aber auch zu den kleinsten hier betrachteten Berufsgruppen. Die größte Risikominderung für einen Tag seelischen Unwohlseins von 63 % wird bei Männern in Sicherheitsberufen gesehen. Bei Frauen sind die Unterschiede für diese Fragestellung weniger stark ausgeprägt. Die größte Risikominderung von 34 % findet sich bei den technischen Berufen, die größte Risikoerhöhung von allerdings nur 26 % in den sonstigen Dienstleistungsberufen.

Für das Risiko eines Tages mit gesundheitlicher Beeinträchtigung finden sich bei den Männern die größten Schwankungen. Für Männer in Gesundheitsberufen wird eine Risikominderung um 96 % beobachtet. Männer in technischen Berufen, Künstler, Waren- und Bankkaufmänner sowie Männer in Sicherheitsberufen weisen ebenfalls um 45 bis 49 % günstigere Risiken auf. Die höchste Abweichung nach oben zeigen Männer in Fertigungsberufen der Elektroindustrie. Hier liegt ein um 146 % erhöhtes Risiko vor. Risikoerhöhungen zwischen 49 und 64 % liegen bei den Warenprüfern, Hilfsarbeitern und Maschinisten, den Berufen in Landwirtschaft, Bergbau, Stein- und Holzbearbeitung und den sonstigen Dienstleistungsberufen vor. Wiederum ist die Spannweite bei den Frauen deutlich geringer. Obwohl bei den Fragen nach dem körperlichen und seelischen Unwohlsein die Frauen in Berufen der Landwirtschaft, Bergbau, Stein- und Holzbearbeitung die niedrigsten Risiken aufweisen, liegt für Tage gesundheitlicher Beeinträchtigung bei Frauen in dieser Gruppe mit 59 % die stärkste Risikoerhöhung vor. Für Waren- und Bankkauffrauen sowie im Verkehr tätige Frauen wird ein um 30 % erhöhtes Risiko ermittelt. Eine Risikominderung von 97 % ergibt sich für die mit zwölf Frauen sehr dünn besetzte Gruppe der Sicherheitsberufe. Die um zwei Köpfe größere Gruppe der Künstlerinnen ist mit einem um 79 % verringertem Risiko assoziiert.

Obwohl in der Fragestellung berufliche körperliche Anstrengungen nicht ausgeschlossen worden sind, zeigen sich bei der Frage nach den Tagen körperlicher Aktivität in der Woche wieder weniger und geringere Unterschiede zwischen den Berufsgruppen<sup>1</sup>. Bei den Männern ist die Wahrscheinlichkeit, an einem Tag zu schwitzen, in den Bauberufen um 28 % und in der Landwirtschaft um 18 % höher als bei allen anderen Männern. Männer in technischen Berufen zeigen eine um 13 % verringerte Wahrscheinlichkeit für einen Tag mit Schweiß verbundener körperlicher Aktivität in der Woche. Frauen in Ernährungsberufen kommen zu 37 % und in Sicherheitsberufen zu 29 % häufiger ins Schwitzen, Warenprüferinnen, Hilfsarbeiterinnen und Maschinistinnen sowie Frauen in sonstigen Dienstleistungsberufen weisen hierfür eine noch um 23 % erhöhte Wahrscheinlichkeit auf. Frauen in Sozial- und Erziehungsberufen kommen zu 14 % seltener zu wöchentlicher körperlicher Aktivität.

Die nähere Betrachtung der Berufe, die den hier dargestellten aggregierten Berufsgruppen zugrunde liegen, lieferte nur für den Rauchstatus ein etwas differenzierteres Bild (ohne Abb.). Die in den Fertigungsberufen Metall-Maschinenbau enthaltenen Schlosser (37 Männer) zeigen eine um 71 % erhöhte und die Montierer (18 Männer), die ebenfalls der gleichen Obergruppe angehören, eine um 56 % erhöhte Rauchprävalenz.

Die bei den Frauen in der Gruppe der Warenprüferinnen, Hilfsarbeiterinnen und Maschinistinnen um 86 % erhöhte Rauchprävalenz geht vor allem auf die Hilfsarbeiterinnen (25 Frauen) zurück, für die sich ein PRR von sogar 2,09 und damit ein doppelt so hoher Raucherinnenanteil ermitteln lässt als für alle anderen Frauen. Innerhalb der oben mit einer nicht signifikant um 25 % erhöhten und damit einer eher unauffälligen Rauchprävalenz versehenen Gruppe der Waren- und Bankkauffrauen findet sich nun für die Gruppe der anderen Dienstleistungskauffrauen<sup>2</sup> (27 Frauen) ein um 80 % erhöhter Anteil von Raucherinnen.

#### 4.4 Zusammenhänge zwischen Gesundheitsverhalten und subjektiver Gesundheit

Die Betrachtung der Zusammenhänge zwischen gesundheitsbewusstem Verhalten und den Fragen nach dem subjektiven Gesundheitszustand liefert kein einheitliches Bild (Tabelle 4.6). So zeigen sich für Männer, die täglich Obst essen, um 81 % bzw. 61 % erhöhte Risiken für einen Tag körperlichen bzw. seelischen Unwohlseins bzw. ein um 72 % erhöhtes Risiko für einen Tag körperlicher Beeinträchtigung. Dabei können diese Auffälligkeiten nicht auf einzelne Ausreißer zurückgeführt werden. Bei Frauen mit täglichem Obstverzehr finden sich dagegen günstigere Wahrscheinlichkeiten: 31 % für körperliches, 9 % für seelisches Unwohlsein und 30 % für einen Tag gesundheitlicher Beeinträchtigung im Monat. Täglicher Gemüsekonsum geht in beiden Geschlechtern mit gering erhöhten Risiken für gesundheitliche Beeinträchtigung einher, bei Frauen auch für seelisches Unwohlsein. Raucher gaben weniger Tage seelischen Unwohlseins (31 %ige Risikominderung) bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung (22 %ige Risikominderung) an, während Raucherinnen mit einer um 24 % höheren Wahrscheinlichkeit einen Tag gesundheitlicher Beeinträchtigung im Monat erleben.

Weitere Auswertungen zum Gesundheitszustand werden auch im Zusammenhang mit den Fragen zur altersgemischten Teamarbeit in Kapitel 5 vorgenommen.

<sup>1</sup> Was im Vergleich zu den vorhergehenden Fragen auch auf die Fragestellung zurückzuführen ist (pro Monat versus pro Woche).

<sup>2</sup> Dies sind Speditions-, Fremdenverkehrskauffrauen, Werbefachleute, Maklerinnen und Vermieterinnen.

Tabelle 4.6: Relative Risiken für den subjektiven Gesundheitszustand nach gesundheitsbeeinflussendem Verhalten

	<b>Körperliches Unwohlsein</b>	<b>Seelisches Unwohlseins</b>	<b>Gesundheitlich beeinträchtigt</b>	<b>Gesundheitszustand sehr gut</b>
	<b>RR</b>	<b>RR</b>	<b>RR</b>	<b>RR</b>
<b>Männer</b>				
Raucher	1,11*	0,69*	0,78*	1,03
Esse täglich Obst	1,81*	1,61*	1,72*	0,99
Esse täglich Gemüse	1,02	0,93*	1,19*	1,14*
<b>Frauen</b>				
Raucherin	1,03	0,95	1,24*	0,98
Esse täglich Obst	0,69*	0,91	0,70*	1,02
Esse täglich Gemüse	0,87*	1,21*	1,26*	1,01

\*: signifikant zum 95 %-Niveau, adjustiert nach Altersgruppen, Referenz: stets alle anderen

#### 4.5 Gesundheitsverhalten von Arbeitern und Angestellten

Die einfachste Einteilung der beruflichen Situation eines Erwerbstätigen ist die auch in internationalen Studien oft verwendete Aufteilung in Arbeiter und Angestellte<sup>3</sup>.

Zum Vergleich seien auch hierfür Prävalenzratenverhältnisse und die international immer wieder anzutreffenden Odds Ratios angegeben, ebenfalls wieder nach dem Alter adjustiert. Referenzgruppe sind dabei die Angestellten.

Wie die Tabelle 4.7 zeigt, existiert ein deutlicher Unterschied im Rauchverhalten der Arbeiter bzw. Arbeiterinnen gegenüber den Angestellten. Für beide Geschlechter errechnet sich in der Gruppe der Arbeiter bzw. Arbeiterinnen ein um mindestens 80% höherer Raucher/innen-Anteil. Der geringere tägliche Obst- und Gemüsekonsum gegenüber den Angestellten kann aber bestenfalls als Tendenz interpretiert werden.

Tabelle 4.7: Prävalenzratenverhältnisse (PRR) und Odds Ratios (OR) für Arbeiter im Vergleich zu Angestellten

	<b>Rauchen</b>		<b>Täglich Obst</b>		<b>Täglich Gemüse</b>	
	<b>PRR</b>	<b>OR</b>	<b>PRR</b>	<b>OR</b>	<b>PRR</b>	<b>OR</b>
Männer	1,88*	2,75*	0,95	0,84	0,91	0,83
Frauen	1,80*	2,45*	0,94	0,73	0,79	0,53

\*: signifikant zum 95 %-Niveau, adjustiert nach Altersgruppen, Referenz: stets alle anderen

<sup>3</sup> Anmerkung: In der internationalen Literatur wird tatsächlich zwischen "white collar" und "blue collar" bzw. „manual“ und „non-manual“ unterschieden. Die Übersetzung „Angestellte“ deckt sich daher nicht exakt mit dem sozialversicherungsrechtlichen Status des Angestellten in Deutschland. Hier wurden den „Angestellten“ daher auch die Beamten und Freiberufler zugerechnet.

## 4.6 Gesundheitszustand und Stellenwert der Arbeit

Für die weitere Beantwortung der Frage nach möglichen Zusammenhängen zwischen Arbeitswelt und Gesundheitszustand wurden die Fragen zum Stellenwert der Arbeit und ausgewählter Fragen zur Einschätzung zum Gesundheitszustand gemeinsam ausgewertet. Die Variablen zum Stellenwert der Arbeit sind in der Auswertung so gepolt, dass sie negative Werte anzeigen. Berechnet wird das relative Risiko (RR), – kontrolliert nach dem Alter – eine geeignete Methode bei Fragen, die als Zählerereignisse aufgefasst werden. In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse dazu vorgestellt.

Die Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den Einstellungen zur Arbeit und der Frage nach der Anzahl der Tage mit körperlichem Unwohlsein in den letzten vier Wochen spiegelt in den meisten Fragen stark erhöhte Risiken wider. So zeigen Männer, die sagen, dass die Arbeit ihnen keine Anerkennung verschafft, ein um 179% erhöhtes Risiko für mindestens einen Tag mit körperlichem Unwohlsein. Männliche Befragte, die ihren Arbeitsplatz als gefährdet ansehen, haben ein um 137% erhöhtes Risiko gegenüber Männern, die diese Frage nicht so hoch einschätzen.

Ein Ergebnis unter umgekehrten Vorzeichen zeigen hier die Frauen: Das Risiko, mindestens einen Tag körperliches Unwohlsein zu haben, ist von Frauen mit unsicheren Arbeitsplätzen um 7% niedriger als bei Frauen mit sicheren Arbeitsplätzen. Auch zeigen Frauen, die sich einen Wechsel von Arbeitgeber, Branche oder Beruf vorstellen können, gegenüber Frauen ohne

Wechselabsichten weniger häufig eine körperliche Beeinträchtigung von mindestens einem Tag (zwischen 7% und 22% geringeres Risiko).

Bezogen auf die Frage nach Tagen, an denen sich die Befragten in den letzten vier Wochen wegen Stress oder Depressionen seelisch nicht gut fühlten, zeigen die Ausprägungen der Sonntagsfragen stark erhöhte Risiken. Männer, die angeben, dass ihr Arbeitsplatz gefährdet ist, zeigen ein um 205% erhöhtes Risiko, sich mindestens einen Tag im Monat seelisch nicht gut zu fühlen. Auch die Einschätzung einer zu hohen Arbeitsanforderung ist mit einem um 124% erhöhten Risiko für Männer verbunden, sich mindestens einen Tag seelisch nicht gut zu fühlen. Eine hohe Arbeitsanforderung erhöht auch bei Frauen das Risiko, sich mindestens einen Tag gestresst oder depressiv zu fühlen. Das relative Risiko beträgt bei dieser Frage 122%. Genauso hoch ist das Risiko auch bei der Einschätzung, dass Kollegen oder Vorgesetzte keine Unterstützung geben. Das höchste Risiko stellt bei Frauen das Fehlen von Anerkennung durch die Arbeit dar. Gegenüber Frauen, denen die Arbeit Anerkennung bringt, ergibt sich ein erhöhtes Risiko von 134%.

Dabei kann keine Aussage getroffen werden, ob hier die negative Einschätzung der Arbeit zu einer schlechteren Gesundheit führt oder ein schlechterer Gesundheitszustand die Wahrnehmung und Einschätzung des Arbeitsverhältnisses beeinflusst.

Weitere Auswertungen zu den Zusammenhängen der Fragen zum Stellenwert der Arbeit und dem Gesundheitszustand bzw. dem Gesundheitsverhalten sind geplant und werden zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlicht.

Tabelle 4.8: Mindestens ein Tag, am dem man sich körperlich nicht gut fühlt, im Zusammenhang mit den Sonntagsfragen

Sonntagsfragen	RR	
	Männer	Frauen
Die Arbeit hält nicht/überhaupt nicht fit.	2,51	1,76
Die Arbeit bringt keine/überhaupt keine Anerkennung.	2,79	1,27
Unterstützung durch Kollegen, Vorgesetzte trifft nicht/überhaupt nicht zu.	1,58	1,52
Dass sich das Unternehmen um die Gesundheit kümmert, trifft nicht/überhaupt nicht zu.	1,19	1,44
Die Arbeit ist nicht/überhaupt nicht vielseitig.	1,2	0,87
Die Arbeit nimmt zu hohen Stellenwert ein.	2,12	1,64
Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit: Schwerpunkt ist im Moment die Arbeit.	1,67	1,58
Die Arbeit ist zu fordernd.	1,38	1,59
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf wechseln: Ja.	1,92	0,93
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die Branche wechseln: Ja.	1,49	0,78
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln: Ja.	1,76	0,9
Die Flexibilisierung der Arbeitszeit bringt Nachteile.	2,01	0,81
Es ist nicht vorstellbar, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten.	2,44	1,65
Mein Arbeitsplatz ist unsicher/sehr unsicher.	2,37	0,93

RR aus Poison-Modell, Referenzgruppe sind stets alle Personen mit gegenteiliger Antwort, Adjustierung nach Altersgruppen

Tabelle 4.9: Mindestens ein Tag, an dem man sich seelisch nicht gut fühlt, im Zusammenhang mit den Sonntagsfragen

Sonntagsfragen	RR	
	Männer	Frauen
Die Arbeit hält nicht/überhaupt nicht fit.	1,65	1,73
Die Arbeit bringt keine/überhaupt keine Anerkennung.	2,02	2,34
Unterstützung durch Kollegen, Vorgesetzte trifft nicht/überhaupt nicht zu.	1,51	2,22
Dass sich das Unternehmen um die Gesundheit kümmert, trifft nicht/überhaupt nicht zu.	1,56	1,86
Die Arbeit ist nicht/überhaupt nicht vielseitig.	1,12	1,69
Die Arbeit nimmt zu hohen Stellenwert ein.	1,93	2,11
Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit: Schwerpunkt ist im Moment die Arbeit.	1,48	1,73
Die Arbeit ist zu fordernd.	2,24	2,22
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf wechseln: Ja.	1,96	1,56
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die Branche wechseln: Ja.	1,79	1,37
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitsgeber wechseln: Ja.	2,11	1,7
Die Flexibilisierung der Arbeitszeit bringt Nachteile.	1,27	1,57
Es ist nicht vorstellbar, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten.	1,3	2,11
Mein Arbeitsplatz ist unsicher/sehr unsicher.	3,05	1,64

RR aus Poisson-Modell, Referenzgruppe sind stets alle Personen mit gegenteiliger Antwort, Adjustierung nach Altersgruppen

## 4.7 Vergleich mit dem telefonischen Gesundheitssurvey des Robert Koch-Instituts

Da die hier vorgestellten Fragestellungen dem telefonischen Gesundheitssurvey des Robert Koch-Instituts (RKI) entnommen worden sind, liegt der Wunsch nahe, einen Vergleich zu den Ergebnissen dieser Studie herzustellen. Freundlicherweise wurde uns seitens des RKI hierfür eine Auszählung bereitgestellt, die auf Erwerbstätige beschränkt ist. Der Gesundheitssurvey des RKI von 2010 beobachtet vornehmlich die Gesamtbevölkerung Deutschlands. In seinen Ergebnissen sind daher auch andere Bevölkerungsgruppen – etwa Rentner und Arbeitslose – enthalten, die im iga-Barometer nicht befragt worden sind. Die auf Erwerbstätige beschränkte Auswertung des RKI findet sich in Tabelle 4.10 wieder.

Der Vergleich der Tabellen 4.1 und 4.10 zeigt, dass in der Befragung des RKI nur für den sehr guten allgemeinen Gesundheitszustand günstigere Ergebnisse beobachtet worden sind als in der iga-Befragung. Dies gilt vor allem für die jüngeren Frauen und Personen mit Fachhochschulreife. Die älteren Befragten waren in der iga-Befragung durch einen höheren Obst- und Gemüseverzehr und eine niedrigere Rauchprävalenz aufgefallen, was in der RKI-Befragung nicht in dieser Deutlichkeit beobachtet werden kann. Aber auch in der RKI-Befragung zeigt sich eine Tendenz eines verbesserten Gesundheitsverhaltens mit zunehmender Schulbildung.

Tabelle 4.10: Vergleichswerte des Robert Koch-Instituts (RKI, 2010)

	<b>Gesundheitszustand sehr gut</b>	<b>Achte sehr auf meine Gesundheit</b>	<b>Esse täglich Obst</b>	<b>Esse täglich Gemüse</b>	<b>Raucher</b>
	%	%	%	%	%
<b>Männer</b>					
18 – 29 Jahre	38,7	10,9	38,4	36,9	47,4
30 – 39 Jahre	31,9	7,6	40,9	40,5	43,2
40 – 49 Jahre	22,5	9,8	49,2	34,5	38,0
50 – 59 Jahre	16,0	9,6	56,6	35,9	31,9
60 – 69 Jahre	18,7	11,1	59,7	36,2	29,1
Hauptschule	18,3	8,5	45,3	31,1	43,8
Realschule	24,9	9,1	48,9	33,5	42,0
Fachhochschulreife	29,2	9,4	42,3	37,7	32,8
Hochschulreife	37,2	11,6	49,6	47,0	29,2
<b>Frauen</b>					
18 – 29 Jahre	34,1	8,6	59,0	49,4	40,3
30 – 39 Jahre	31,1	8,1	65,7	53,9	35,8
40 – 49 Jahre	24,7	11,1	64,2	54,3	35,0
50 – 59 Jahre	19,4	13,0	74,1	53,6	27,9
60 – 69 Jahre	21,6	14,4	78,3	54,7	18,4
Hauptschule	18,3	10,1	58,5	43,4	42,7
Realschule	26,2	11,0	67,7	51,1	35,2
Fachhochschulreife	28,1	10,2	66,4	56,6	31,7
Hochschulreife	34,0	11,4	72,0	65,4	22,7

## 4.8 Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse deuten einen stärkeren Einfluss von Alter, Geschlecht und sozialem Status auf gesundheitsbewusstes Verhalten an, während sich für Faktoren aus der Arbeitswelt, etwa die Unternehmensgröße oder den Beruf, nur wenige Unterschiede aufzeigen lassen. So zeigen sich z. B. nur geringe Unterschiede für täglichen Obst- oder Gemüsekonsum zwischen den Unternehmensgrößen. Eine Assoziation kann beim Rauchverhalten gesehen werden: Die auffälligsten Berufsgruppen mit den höchsten Rauchprävalenzen (Schlosser, Montierer bei den Männern und Hilfsarbeiterinnen bei den Frauen) sind in der sozialen Hierarchie auch eher unten einzuordnen.

Assoziationen zwischen dem sozialen Status und dem Obst- und Gemüseverzehr sind auch in internationalen Studien beobachtet worden. So fanden Giskes et al. (Australien, 2001) eine deutliche Abnahme des Gemüse-, aber vor allem des Obstverzehrs mit abnehmendem Einkommen. Auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede stellen sich in dieser Studie ähnlich dar, wobei allerdings eine andere Fragestellung verwendet worden ist (Verzehr in den vergangenen 24 Stunden). Shohaimi et al. berichten von einer in den 1990er Jahren in England durchgeführten Studie, in der u. a. der tägliche Obst- und Gemüsekonsum in Gramm betrachtet worden ist. Männliche Arbeiter (manual) verzehren demnach 20 g weniger Obst und Gemüse am Tag als männliche Angestellte (non-manual) und Frauen ohne Schulabschluss 30 g weniger als Frauen mit einem solchen. Eine Metaanalyse von elf europäischen Studien, die zwischen 1985 und 1999 durchgeführt worden sind, kommt zu sehr ähnlichen Resultaten (Irala-Estévez, Groth, Johansson, Oltersdorf, 2000). Nun erscheint ein Unterschied von einem Apfel pro Woche Mehrverzehr zunächst nicht besonders hoch. Tatsächlich konnte aber gezeigt werden, dass bereits diese Menge mit einem um 10 bis 20% geringeren Risiko für den Tod durch Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Neubildungen (Tumoren) assoziiert ist (Shohaimi, Welch, Bingham, Luben, 2004; Khaw, Bingham, Welch, Luben, 2001).

Für das Rauchverhalten lassen sich sogar wenige internationale Studien finden, die eine berufliche Differenzierung vornehmen. Insbesondere in Australien und den Vereinigten Staaten werden seit den frühen 1970er Jahren regelmäßig große Gesundheits-surveys durchgeführt, die auch nach Berufen und Rauchstatus ausgewertet worden sind. Die verwendeten Berufssystematiken sind allerdings nur bedingt mit der deutschen vergleichbar. In den jüngsten (publizierten) Untersuchungen waren in Australien (2005) die Reinigungskräfte bei den Männern mit 50% Rauchern und die Bauarbeiterinnen (49% Raucherinnen) die auffälligsten Gruppen (Smith, 2008), in den Vereinigten Staaten die Arbeiter bzw. Arbeiterinnen in der Rohstoff- und Bauindustrie (38,8% Raucher/innen) (Lee, Fleming, Arheart, LeBlanc, 2007). In dieser leider nicht geschlechtsspezifisch ausgewiesenen Untersuchung finden sich „mechanics and repairers“, die wohl am ehesten mit unseren Fertigungsberufen vergleichbar sind, mit einer Rauchprävalenz von 31,9%, was einem PRR von ca. 1,3 entspricht, auf Platz 10 (von 41) wieder.

National wie international zeigen vor allem Berufe im Arbeiterbereich die ungünstigeren Ess- und Rauchgewohnheiten, so dass sich präventive Maßnahmen in diesem Bereich als besonders fruchtbar erweisen sollten. Der Zusammenhang mit der Schulbildung zeigt aber, dass auch ein präventiver Ansatz bereits vor der Berufstätigkeit – vor allem in Haupt- und Realschulen – Sinn machen dürfte.

## 4.9 Literatur

Giskes K, Turell G, Pattersson, C, Newman B. Socio-economic differences in fruit and vegetable consumption among Australian adolescents and adults, *Public Health Nutrition* 5(5), 663-669.

Irala-Estévez J, Groth M, Johansson L, Oltersdorf U, Prättälä R, Martinez-González MA. A systematic review of socio-economic differences in food habits in Europe: consumption of fruit and vegetables. *European Journal of Clinical Nutrition* (2000), 54, 706-714.

Khaw KT, Bingham S, Welch A, Luben R, Wareham N, Oakes S, Day N. Relation between plasma ascorbic acid and mortality in men and women in EPIC-Norfolk prospective study: a prospective population study, *Lancet* (2001), 357, 657-663

Lee DJ, Fleming LE, Arheart KL, LeBlanc WG, Caban AJ, Chung-Bridges K, Christ SL, McCollister KE, Pitman T. Smoking Rate Trends in U.S. Occupational Groups: 'The 1987 to 2004 National Health Interview Survey. *J Occup Environ Med* (2007), 49, 75-81.

Shohaimi S, Welch A, Bingham S, Luben R, Day N, Wareham, N, Khaw KT. Residential area deprivation predicts fruit and vegetable consumption independently of individual educational level and occupational social class: a cross sectional population study in the Norfolk cohort of the European Prospective Investigation into Cancer (EPIC-Norfolk), *J Epidemiol Community Health*, 2004, 58, 686-691.

Smith, DR. Tobacco Smoking by Occupation in Australia and the United States: A Review of national Surveys Conducted between 1970 and 2005, *Industrial Health* (2008), 46, 77-89

Robert Koch-Institut (Hrsg.), 2010: Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2009“, Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes, September 2010, [http://www.rki.de/cln\\_151/nn\\_199884/DE/Content/GBE/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/GEDA09,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/GEDA09.pdf](http://www.rki.de/cln_151/nn_199884/DE/Content/GBE/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/GEDA09,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/GEDA09.pdf) [Zugriff 26.10.10, 13:56]

## 5 Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz

Wegge, J., Jungmann, F., Schmidt, K.-H. & Liebermann, S.

Dieses Kapitel fasst die Ergebnisse zur Befragung „Das Miteinander der Generationen“ im iga-Barometer 2010 zusammen. Das wesentliche Ziel dieser Befragung besteht darin, neue Erkenntnisse zur Bedeutung altersgemischter Teamarbeit und den Ursachen bzw. Folgen der erlebten Altersdiskriminierung bei der Arbeit zu gewinnen. Nach einem einleitenden Blick auf die theoretischen und methodischen Grundlagen der Befragung (Kapitel 5.1) werden die Ergebnisse im Vergleich der Berufsgruppen, der Geschlechter, der Altersgruppen und verschiedener Unternehmensgrößen dargestellt. Auch die Frage, ob Männer und Frauen als Vorgesetzte andere Werte aufweisen, wird untersucht (Kapitel 5.2). Anschließend wird mit multiplen Regressionsanalysen das Zusammenspiel der Variablen bei der Erklärung der zentralen Ergebnisvariablen des zugrunde liegenden Forschungsmodells analysiert: die Gesundheit, die Altersdiskriminierung, die Wechselbereitschaft und das altersspezifische Führen in Organisationen. Das Kapitel 5.3 beschreibt zudem erste Ergebnisse von angestellten Modeltests, die kausale Wirkpfade analysieren. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden im letzten Teil (Kapitel 5.4) zentrale Handlungsempfehlungen zur Gestaltung des Miteinanders der Generation (bei altersgemischter Teamarbeit) abgeleitet.

### 5.1 Grundlagen der Befragung und Überblick über die untersuchten Variablen

#### 5.1.1 Einführung

Die deutsche Bevölkerung – dies ist lange bekannt – altert und schrumpft gleichzeitig. Als Folge wird auch der Anteil älterer Erwerbstätiger immer größer. So wird erwartet, dass im Jahr 2015 jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein wird. Aufgrund geringer Geburtenraten werden jüngere, gut qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt ab dem Jahr 2015 knapp (Abb. 5.1; Ilmarinen & Tempel, 2002, Roth, Wegge & Schmidt, 2007).

Zur Bewältigung des demografischen Wandels wurden von der Politik eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit verbunden mit einer Erhöhung des Renteneintrittsalters und ein früherer Berufseinstieg beschlossen (z. B. durch kürzere Schulausbildungen und Bachelor-Abschlüsse an Fachhochschulen und Universitäten). Beide Maßnahmen führen dazu, dass sich die Altersspanne der Berufstätigen deutlich vergrößert, zumal eine Zunahme der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in vielen Berufen bereits heute Realität ist.

Auch hinsichtlich der Arbeit in Teams, bei der das mehr oder weniger reibungslose Miteinander der Generationen immer schon ein besonders wichtiges Thema war, ist daher eine Veränderung der Alterszusammensetzung in Richtung größerer Altersspannen zu erwarten.

Die zunehmend geforderte Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Mitarbeitern am Arbeitsplatz geht – dies zeigen psychologische Studien zum Thema – sowohl mit Risiken als auch mit Chancen einher. Das **Risiko** besteht vor allem darin, dass es aufgrund der Zusammenarbeit von Jung und Alt zu Konflikten kommen kann, die u.a. durch unterschiedliche Denk- und Arbeitsweisen und Vorurteile gegenüber der jeweils anderen Generation hervorgerufen werden können. Diese Konflikte können sich negativ auf die Stimmung im Team, aber auch auf Leistung und Gesundheit auswirken. Andererseits können unterschiedliche Erfahrungshintergründe auch als **Chance** für eine gute und besonders effektive Zusammenarbeit von Jung und Alt dienen. Potentielle Vorteile ergeben sich insbesondere durch die Kombination des Wissens, der Erfahrung und der Fähigkeiten jüngerer und älterer Mitarbeiter. Die Widersprüchlichkeit der möglichen Effekte des „Miteinanders der Generationen“ mag auf den ersten Blick überraschen, ist aber theoretisch gut begründet.

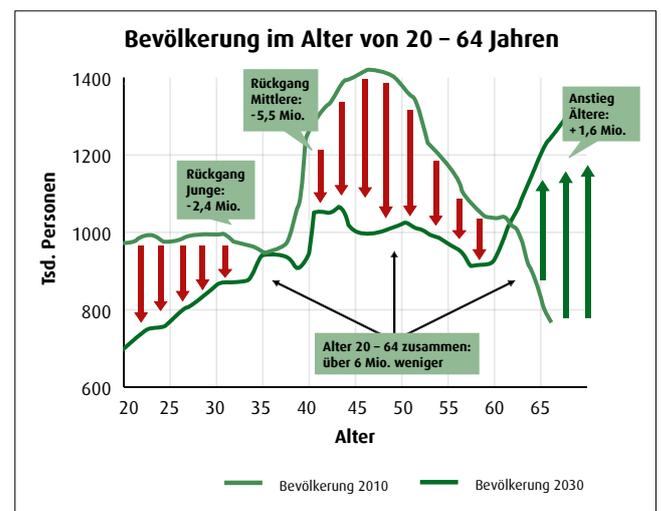


Abb. 5.1: Entwicklung der Arbeitskräfte der Zukunft (Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt, 2007)

Die Ähnlichkeits-Attraktions-Theorie von Byrne (1971) geht davon aus, dass Menschen andere Menschen sympathisch finden und gerne mit ihnen zusammen arbeiten, wenn sie sich als ähnlich wahrnehmen. In homogenen Gruppen sollten demzufolge ein besserer Zusammenhalt und eine effektivere Kommunikation bestehen als in heterogenen Gruppen. Die Theorie der sozialen Identität von Tajfel und Turner (1986) lässt darüber hinaus kontraproduktive Inter-Gruppenprozesse in altersgemischten Gruppen erwarten.

Ausgangspunkt dieser Theorievorstellung ist die Beobachtung, dass Menschen dazu neigen, sich selbst und andere anhand salienter (auffälliger) Merkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Status) zu kategorisieren und sich dementsprechend als Mitglied einer sozialen Gruppe zu definieren. Da das persönliche Selbstwertgefühl von der Bewertung der eigenen Gruppe (in-group) mitbestimmt wird, besteht die Tendenz, die eigene Gruppe positiv von der Fremdgruppe abzugrenzen. Diese Polarisierung, die bis zur Diskriminierung der Fremdgruppenmitglieder gehen kann, sollte die Interaktion, Kommunikation und die soziale Unterstützung in der Gesamtgruppe beeinträchtigen und wichtige Leistungsressourcen wie Zeit und Aufmerksamkeit binden. Aus diesen beiden Ansätzen, die empirisch gut belegt sind, lässt sich also die Erwartung ableiten, dass mit zunehmender Altersheterogenität die Wahrscheinlichkeit von Konflikten in der Gruppe ansteigt, was die Produktivität der Gruppe beeinträchtigen wird.

Im Gegensatz dazu nehmen Modelle zur Informationsverarbeitung und Entscheidungsfindung in Gruppen an (z.B. Kerschreiter, Moijzisch, Schulz-Hardt, Brodbeck & Frey, 2003), dass Diversität in Gruppen positive Auswirkungen hat und die Gruppenleistung fördern kann (vgl. van Knippenberg & Schippers, 2007). Denn unter einer eher ressourcenorientierten Perspektive führt Diversität zu kognitiver Vielfalt, etwa aufgrund unterschiedlicher Berufs- und Lebenserfahrungen oder unterschiedlichen Fachwissens. Dies verschafft der Gruppe Vorteile, insbesondere bei der Bewältigung neuartiger und **komplexer** Arbeitsanforderungen sowie beim Erfüllen von Flexibilitätserfordernissen. Diese theoretische Vorstellung legt also die Annahme nahe, dass die Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlichen Lebensalters in produktiven Prozessen des Informationsaustauschs und der Entscheidungsfindung resultieren kann, was sich günstig auf die Aufgabenbearbeitung auswirken sollte.

Auch für die Richtigkeit dieser Annahmen sind stützende Forschungsbelege vorhanden (Wegge, 2003). Die Frage, unter welchen Bedingungen die Altersdiversität in Arbeitsgruppen eher positive bzw. negative Wirkungen auf die Gruppeneffektivität hat, wird daher in der neueren arbeits- und organisationspsychologischen Forschung intensiv diskutiert. Aktuelle Befundübersichten zeigen allerdings, dass die Nachteile altersgemischter Teamarbeit – ceteris paribus (unter sonst gleichen Bedingungen) – empirisch **häufiger** zu finden sind als die Vorteile (Joshi & Roh, 2009; Wegge, Roth & Schmidt, 2008). Eine weitere Erkenntnis dieser Forschung ist z.B., dass „Gutes“ durch die Zusammenarbeit von Jung und Alt in einem Team eher dann entstehen kann, wenn die gemeinsam zu bewältigenden Aufgaben komplexere (geistige) Anforderungen stellen und nur mäßiger Zeitdruck bei der Aufgabenbearbeitung im Team besteht, so dass sich die größere Erfahrung der Älteren auszahlen kann (Wegge, Roth, Neubach, Schmidt & Kanfer, 2008). Altersgemischte Teamarbeit wäre demnach insbesondere bei komplexeren, intellektuell anspruchsvollen Aufgaben zu empfehlen, nicht aber bei einfacheren Routineaufgaben. Bislang ist allerdings nur in Ansätzen empirisch untersucht, welche Prozesse und Faktoren für das Gelingen der Zusammenarbeit Älterer mit Jüngeren im Team besonders wichtig sind (vgl. auch Göbel & Zwick, 2010). Im Rahmen eines seit mehreren Jahren geförderten Schwerpunktprogramms der DFG (SPP 1184, siehe [www.altersdifferenzierte-arbeitssysteme.de](http://www.altersdifferenzierte-arbeitssysteme.de)) geht das Forschungsprojekt „ADIGU“ [Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit] diesen Fragen empirisch nach. In dem Projekt wurden als weitere Einflussfaktoren das Teamklima (Ries, Diestel, Wegge & Schmidt, 2010a), die subjektive Wahrnehmung (Salienz) von Altersunterschieden im Team (Ries, Diestel, Wegge & Schmidt, 2010b; Schmidt & Wegge, 2009) sowie die persönlichen Einstellungen gegenüber altersgemischter Teamarbeit identifiziert.

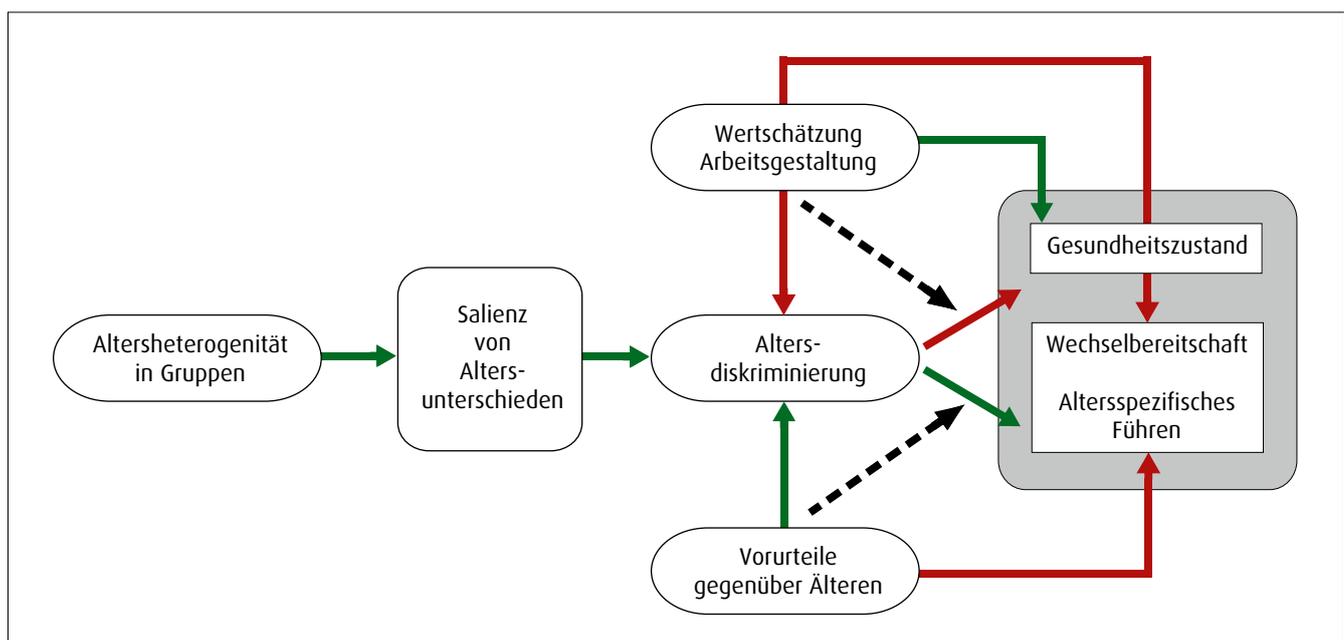


Abb. 5.2: Modell der wichtigsten Variablen in der iga-Befragung 2010 zum „Miteinander der Generationen“ bei der Arbeit

Hierfür wurde eine neue Skala zur Messung der Wertschätzung von Altersunterschieden entwickelt (Wegge, Schmidt, Liebermann & van Knippenberg, in Druck). Die diesbezüglichen Befunde zeigen, dass eine hohe Wertschätzung von Altersunterschieden mit weniger Konflikten im Team und besseren Innovationsleistungen verbunden ist.

Im Rahmen des iga-Barometers 2010 wurde die Möglichkeit eröffnet, zentrale Annahmen des ADIGU-Projekts in der repräsentativen Befragung der deutschen Erwerbsbevölkerung zu überprüfen. In Absprache mit den iga-Verbänden wurden zudem einige neue Konstrukte in den Telefoninterviews erhoben, insbesondere die erlebte Altersdiskriminierung in Organisationen und die Vorurteile gegenüber Älteren, um hierzu erstmals repräsentative Daten aus der deutschen Erwerbsbevölkerung erhalten zu können. Das in Anlehnung an die Erkenntnisse des ADIGU-Projekts entwickelte Forschungsmodell ist in Abbildung 5.2 dargestellt (grüne Pfeile symbolisieren eine positive bzw. förderliche Assoziation; rote Pfeile hingegen einen negativen Zusammenhang zwischen den jeweiligen Variablen; gestrichelte Pfeile geben mögliche Moderatoreffekte an, die in den komplexeren Modellanalysen untersucht wurden). Die hier erfassten Variablen und postulierten Zusammenhänge werden im nachfolgenden Abschnitt weiter erläutert.

### 5.1.2 Definition und Messung der betrachteten Modellvariablen

Die folgenden Ausführungen geben jeweils nur eine kurze Definition der Modellvariablen. Eine ausführlichere Übersicht über alle Variablen inkl. Beispielfragen liefert Tabelle 5.2. Zudem sind alle Fragen im Anhang aufgeführt. Alle Variablen sind in den Auswertungen so gepolt, dass hohe Werte hohe (positive) Ausprägungen des Konstrukts anzeigen.

#### Altersheterogenität in Gruppen

Die Alterszusammensetzung ist – wie oben beschrieben – Ausgangspunkt des vorliegenden Modells zum Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz. Um ein Maß für die Alterszusammensetzung der Arbeitsgruppen zu bestimmen, wurden die Teilnehmer der iga-Befragung gebeten, bei der Befragung einzuschätzen, wie ihre eigenen Arbeitsteams hinsichtlich des Alters zusammengesetzt sind. Dabei wurden vier Abstufungen vorgenommen, von „1 = es bestehen keine Altersunterschiede im Team (d.h. alle sind in etwa gleich alt)“ bis zu „4 = es gibt große Altersunterschiede im Team (d.h. sowohl jüngere als auch ältere Personen arbeiten zusammen)“. Nach den Erkenntnissen des ADIGU-Projekts ist u.a. zu erwarten (vgl. Abb. 5.2), dass eine hohe Altersheterogenität, vermittelt über eine hohe Salienz der Altersunterschiede und damit zusammenhängende Prozesse der Altersdiskriminierung, die Gesundheit der Beschäftigten negativ beeinflusst und zu einer höheren Bereitschaft führt, den Job bzw. den Beruf zu wechseln.

#### Salienz von Altersunterschieden

Mit dem Begriff „Salienz“ wird allgemein die Wahrnehmung und Auffälligkeit von bestimmten Merkmalen und der damit verbundenen Ausrichtung der Aufmerksamkeit auf diese Merkmale bezeichnet.

In dieser Untersuchung bezieht sich dies auf die Wahrnehmung von Altersunterschieden in den Teams. Damit verbunden sind u.a. das Erkennen von Altersstrukturen, das Bewusstsein von Altersunterschieden oder auch das Nachdenken über die bestehenden Altersunterschiede im eigenen Team. Zur Messung der Salienz von Altersunterschieden wurde im Rahmen des ADIGU-Projekts eine Skala entwickelt, die das Konstrukt anhand der beschriebenen Merkmale erfasst. Erfragt wird die Zustimmung auf einer fünfstufigen Antwortskala zu Aussagen, inwieweit z.B. die Altersstruktur des eigenen Arbeitsteams dem Befragten bewusst ist.

#### Altersdiskriminierung in Organisationen

Werden ältere Mitarbeiter bei Beförderungen übergangen, erhalten nicht die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten oder werden nicht im gleichen Maße in Veränderungsprozesse eingebunden wie jüngere Mitarbeiter, dann spricht man von Altersdiskriminierung bei der Arbeit (vgl. Huxhold & Wurm, 2010; Posthuma & Campion, 2009). Diese Prozesse der Altersdiskriminierung sind mitverantwortlich für die eher geringe Leistungsbereitschaft vieler älterer Mitarbeiter. Von daher war es für uns wichtig, auch die von den Befragten erlebte Diskriminierung älterer Mitarbeiter in den eigenen Organisationen zu erheben. Zur Messung des Konstrukts der Altersdiskriminierung in Organisationen sollten die Befragten den Grad ihrer Zustimmung zu mehreren Aussagen angeben, die jeweils Situationen beschreiben, in denen ältere Arbeitnehmer benachteiligt werden, z.B. bei Beförderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese Aussagen basieren hauptsächlich auf einem Fragebogen von Furuness und Mykletun (2010).

#### Wertschätzung von Altersunterschieden

Das Konstrukt der individuellen Wertschätzung von Altersdiversität beschreibt die Einschätzung der Person hinsichtlich der Vor- und Nachteile einer gemischten Alterszusammensetzung bei Teamarbeit. Eine hohe Wertschätzung zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass man zahlreiche Vorteile und positive Effekte z.B. auf die Leistung oder das Teamklima in der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams erwartet. Die Wertschätzung von Altersdiversität bei Teamarbeit wurde mit einer im ADIGU-Projekt entwickelten Skala erfasst, die anhand von zwei Aussagen die Wertschätzung altersgemischter Teamarbeit allgemein erfasst (also nicht mit Blick auf das eigene Arbeitsteam, in dem man gerade selbst arbeitet). Nach den aktuellen Befunden sollte eine hohe Wertschätzung positive Effekte für die Gesundheit mit sich bringen (eventuell insbesondere bei älteren Arbeitnehmern). Zudem kann eine hohe Wertschätzung von Altersdiversität helfen, die Altersdiskriminierung bei der Arbeit zu reduzieren bzw. ihr erfolgreich entgegenzuwirken.

#### Merkmale der Arbeitsgestaltung

Die Skala Merkmale der Arbeitsgestaltung umfasst die subjektive Bewertung der eigenen Arbeitssituation der Befragten. Dies bezieht sich u.a. auf die mit der eigenen Arbeit verbundene Anerkennung, die Vielseitigkeit und Abwechslung, aber auch die erlebte soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte sowie das Vorhandensein eines Gesundheitsmanagements.

Das Konstrukt wird anhand von fünf Aussagen mit jeweils vier Antwortmöglichkeiten (von „trifft überhaupt nicht zu“ bis zu „trifft voll und ganz zu“) erfasst. Hohe Werte bedeuten also auch hier eine positive Einschätzung der Arbeitssituation und Arbeitsgestaltung und es wird u. a. erwartet, dass dies mit einer guten Gesundheit und einer geringen Wechselbereitschaft zusammenhängt.

### Allgemeine Vorurteile gegenüber älteren Erwerbstätigen

Das öffentliche Bild älterer Menschen ist durchaus gespalten. Einerseits werden die Erfahrung und das Wissen älterer Menschen geschätzt, andererseits werden Älteren auch Eigenschaften wie fehlende Flexibilität, geringeres Arbeitsengagement oder eine geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben (Posthuma & Campion, 2009). Die Vorurteile, die jeder einzelne Befragte gegenüber Älteren aufweist, wurden mit einem selbst entwickelten Fragebogen (in Anlehnung an Hassel & Perrewé, 1995) erfasst, der den Grad der Zustimmung zu mehreren Aussagen über Eigenschaften älterer Arbeitnehmer misst. Stark ausgeprägte allgemeine Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern sollten nach den Modellvorstellungen (Abb. 5.2) mit der Altersdiskriminierung und dem Erleben von altersspezifischem Führen positiv assoziiert sein.

### Altersspezifisches Führen

Wie in jeder Gruppe gibt es auch in altersgemischten Teams unterschiedliche Bedürfnisse und Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder, die von der Führungskraft adressiert werden sollen. Aufgrund des demografischen Wandels wird die Altersspanne der Teammitglieder zunehmend größer, was die Anforderungen an die Führungskräfte erhöht. Die Führungskraft muss die bestehenden Altersunterschiede und damit verbundenen, unterschiedlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten erkennen und ihren Führungsstil entsprechend ausrichten. Um auf die speziellen Anforderungen der einzelnen Altersgruppen einzugehen, ist also ein altersspezifisches Führen notwendig. Das altersspezifische Führen der Vorgesetzten wurde in dieser Studie erstmals mit mehreren Aussagen erfasst, bei denen die Befragten angeben sollten, ob das jeweilige Führungsverhalten des Vorgesetzten (z. B. Bevorzugung beim Lernen neuer Dinge, Lob und Unterstützung, Freiräume bei Arbeitsorganisation) eher für ältere oder für jüngere oder für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen gilt (siehe Tab. 5.1).

Dabei zeigte sich u. a., dass Ältere beispielsweise eher an Entscheidungen beteiligt werden und mehr Freiraum in der Organisation ihrer Arbeitsaufgaben haben, sie aber beim Lernen neuer Dinge eher benachteiligt werden. Die Befragten gaben weiterhin an, dass Jüngere mehr Unterstützung, aber seltener Lob bzw. Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. Diese Unterschiede sind – schon allein für sich betrachtet – sehr interessant. Weil solche „Ungleichbehandlungen“ als Ungerechtigkeit der jeweils betroffenen Altersgruppe empfunden werden dürften, wurden die Abstufungen „gilt eher für jüngere Mitarbeiter“ und „gilt eher für ältere Mitarbeiter“ für die im Folgenden dargestellten Auswertungen zu einer Kategorie zusammengefasst. Durch diese Art der Messung kann differenziert werden, ob eine Gleich- oder Ungleichbehandlung aufgrund des Alters durch das Verhalten der Führungskräfte vorlag oder nicht.

Die Wahrnehmung solcher Ungleichheiten ist in unserem Modell zunächst als eine abhängige Variable aufgeführt, weil von Interesse ist, wovon solche Einschätzungen abhängen. Es sind aber auch Zusammenhänge zur Gesundheit zu erwarten, weil Ungerechtigkeitserlebnisse als Stressoren wirken und die Gesundheit schädigen können.

Die hier angestellten Analysen sind jedoch eher explorativ angelegt, zumal ebenfalls denkbar ist, dass das altersspezifische Führen den Zusammenhang zwischen anderen Modellvariablen moderiert.

### Wechselbereitschaft (Intention zur Fluktuation)

Aus der Forschung zu altersgemischter Teamarbeit ist bekannt, dass insbesondere ältere Personen eher einen Arbeitsplatz verlassen (müssen), wenn Konflikte auftreten. Wir haben die Wechselbereitschaft daher als weitere abhängige Variable untersucht. Sie wurde mit drei Standard-Aussagen des iga-Barometers erfasst, in denen die Bereitschaft der Befragten zum Wechsel von Beruf, Arbeitgeber oder Branche erfasst wurde.

### Gesundheit

Der aktuelle Gesundheitszustand wurde mit vier Fragen erhoben. In Frage 1 sollten die Befragten ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen auf einer fünfstufigen Antwortskala einschätzen. Zwei weitere Fragen erfassten die Anzahl der Tage innerhalb der vergangenen vier Wochen, an denen es den Befragten wegen körperlicher oder seelischer Beeinträchtigungen nicht gut ging. Die letzte Frage bezog sich auf die damit verbundenen Auswirkungen, in dem zusätzlich erfasst wurde, an wie vielen Tagen innerhalb des vergangenen Monats die Befragten nicht in der Lage waren, ihren alltäglichen Aktivitäten nachzugehen. Für eine bessere Interpretierbarkeit gingen bei den drei letztgenannten Aussagen die beschwerdefreien Tage in die Betrachtungen ein. Der gemeinsame Indikator des aktuellen Gesundheitszustandes ergibt sich als Mittelwert der vier z-standardisierten Werte zum Gesundheitszustand. Der aktuelle Gesundheitszustand hat daher einen Mittelwert von Null mit einer Standardabweichung von +/- 1.

Auch das Gesundheitsverhalten der Befragten wird mit fünf Aussagen erhoben, die sich einerseits auf das allgemeine Achten auf die eigene Gesundheit und andererseits auf Ernährungsgewohnheiten, Rauchverhalten und sportliche Betätigung beziehen. Hohe Werte auf der hier gebildeten Skala weisen auf ein vermehrt gezeigtes, gesundheitsförderliches Verhalten der Befragten hin. Theoretisch ist zu erwarten, dass der aktuelle Gesundheitszustand mit dem Gesundheitsverhalten der Befragten miteinander verknüpft ist, allerdings ist die Richtung nicht ganz eindeutig. Einerseits dient ein solches Verhalten Personen mit einem (noch) schlechten Gesundheitszustand dazu, diesen zu verbessern, andererseits werden Personen, die ein gesundheitsförderliches Verhalten aufweisen, einen vergleichsweise besseren Gesundheitszustand aufweisen. Aufgrund einer eher geringen Reliabilität (Messgenauigkeit) der Skala Gesundheitsverhalten wurde diese von nachfolgenden Betrachtungen ausgeschlossen. Zur Erfassung der Auswirkungen auf die Gesundheit beschränkten wir uns daher auf den von den Befragten berichteten Gesundheitszustand.

**Kontrollvariablen**

Als Kontrollvariablen wurden folgende Größen miterfasst: das Geschlecht und das Alter der Befragten, deren Schulabschluss, das Einkommen, das Beschäftigungsverhältnis, die Führungsverantwortung der Befragten, die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, die positive sowie negative emotionale Befindlichkeit (als überdauerndes Persönlichkeitsmerkmal) sowie Merkmale der Teamarbeit (wie Notwendigkeit und Häufigkeit), das Alter und das Geschlecht der Vorgesetzten, die Unternehmensgröße sowie die Berufsgruppen. Je nach Fragestellung werden einige dieser Variablen (z. B. als Kovariaten) in den Auswertungen kontrolliert. Die positive und negative emotionale Befindlichkeit bzw. Affektivität wurde als Kontrollvariable mit zwei Kurzskalen erfasst, da ein Zusammenhang zwischen den dispositionellen Befindlichkeiten der Person vor allem zur Gesundheitsmessung anzunehmen ist. Wer dispositionell gut (schlecht) gelaunt ist, der wird sich selbst auch eher als gesund (krank) bei der Arbeit erleben. Die positive Befindlichkeit beschreibt dabei das Ausmaß, in dem eine Person enthusiastisch, aktiv, aufmerksam, freudig engagiert und selbstbestimmt ist. Die negative Affektivität ist mit Gefühlen wie Angst, Gereiztheit, Wertlosigkeit und Nervosität gekennzeichnet.

Wie die in Tabelle 5.2 zusammengefassten Werte zeigen, sind die Reliabilitäten der von uns gebildeten Skalen als gut zu bezeichnen, da die Werte zumeist deutlich größer als .70 liegen. Zur Prüfung der im Modell angenommenen Zusammenhänge wurden in einem ersten Auswertungsschritt Korrelationen zwischen den zentralen Konstrukten berechnet, auch um eine Grundlage für weitere Auswertungen zu haben (Kap. 5.3).

Tabelle 5.1: Absolute und relative Antworthäufigkeiten zu den einzelnen Aussagen der Skala „Altersspezifisches Führen in Teams“ (nur für Personen ausgewertet, die im Team arbeiten, s. u.)

Aussage	Gilt weder für Ältere noch für Jüngere	Eher für Ältere	Eher für Jüngere	Gesamt	Vergleich der Werte für eher Ältere vs. eher Jüngere*
Beteiligung an Entscheidungen	1478 (91,3%)	94	47	141 (8,7%)	signifikant (p < .001)
Freiraum in Organisation der Arbeitsaufgaben	1476 (91,6%)	91	45	136 (8,4%)	signifikant (p < .001)
Lernen neuer Dinge	1420 (87,4%)	43	162	205 (12,6%)	signifikant (p < .001)
Wertschätzung der Mitarbeiter	1513 (94,3%)	46	46	92 (5,7%)	nicht signifikant
Eingehen auf Stärken und Schwächen der Mitarbeiter	1470 (94,0%)	45	48	93 (6,0%)	nicht signifikant
Unterstützung	1477 (93,7%)	20	79	99 (6,3%)	signifikant (p < .001)
Berücksichtigung von Bedürfnissen bei Arbeitszeitgestaltung	1431 (93,9%)	44	49	93 (6,1%)	nicht signifikant
Lob bei guter Arbeitsleistung	1477 (96,2%)	56	2	58 (3,8%)	signifikant (p < .001)

\* Zur Berechnung wurde die mittlere Antwortkategorie („gilt weder für ältere noch für jüngere Mitarbeiter“) weggelassen.

Tabelle 5.2: Kurz-Übersicht der zentralen Skalen im Fragebogen „Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz“

Variable/Skala	Items	Reliabilität	Polung der Skalen und Beispielfragen
Salienz von Altersunterschieden	3	$\alpha = .74$	Hohe Werte bedeuten eine erhöhte Salienz und somit Auffälligkeit der Altersunterschiede im eigenen Arbeitsteam. Beispielfrage: Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Wenn ich unser Team beschreiben sollte, fällt mir sofort die Altersstruktur ein (z.B. drei jüngere und zwei ältere Kollegen).“
Wertschätzung von Altersdiversität	2	$\alpha = .73$	Hohe Werte verweisen auf eine erhöhte Wertschätzung von Altersunterschieden. Beispielfrage: Es geht um die allgemeine Einschätzung zur Teamarbeit – unabhängig von dem Team, in dem Sie aktuell arbeiten. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen: „Ein Team leistet mehr, wenn es sich aus Personen verschiedener Altersklassen zusammensetzt.“
Altersdiskriminierung in Organisationen	8	$\alpha = .79$	Hohe Werte deuten auf ein häufigeres Erleben von Altersdiskriminierung in der eigenen Organisation hin. Beispielfrage: Inwieweit trifft die folgende Aussage für Ihren Betrieb zu: „Ältere Arbeitnehmer haben nicht dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit.“
Allgemeine Vorurteile gegenüber Älteren	5	$\alpha = .79$	Hohe Werte deuten auf mehr Vorurteile gegenüber Älteren hin. Beispielfrage: Inwieweit stimmen Sie den Aussagen über ältere Arbeitnehmer (Personen, die 50 Jahre oder älter sind) zu: „Ältere Arbeitnehmer sind nicht mehr so flexibel wie jüngere.“
Altersspezifisches Führen	8	$\alpha = .93$	Hohe Werte bedeuten, dass die Befragten häufig ein altersspezifisches Führungsverhalten bei ihrem Vorgesetzten wahrnehmen und erleben. Beispielfrage: Bitte geben Sie an, ob die Vorgesetzten in Ihrem Betrieb das jeweils beschriebene Verhalten eher bei jüngeren oder älteren Mitarbeitern zeigen: „Unsere Vorgesetzten ermutigen die Mitarbeiter, neue Dinge zu lernen.“
Merkmale der Arbeitsgestaltung	5	$\alpha = .68$	Bei hohen Werten wird die Arbeitssituation bzw. die Gestaltung der Arbeit positiv eingeschätzt. Beispielfrage: Wenn Sie an Ihre Arbeit denken, welche Aussage trifft dann für Sie zu: „Meine Arbeit hält mich fit.“
Wechselbereitschaft	3	$\alpha = .83$	Bei hohen Werten sind die Befragten stärker bereit, ihren aktuellen Beruf, Arbeitgeber oder Branche zu wechseln. Beispielfrage: Inwieweit trifft die folgende Aussage auf Sie zu: „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf wechseln?“
Positive und negative Befindlichkeit	2x3	$\alpha = .61 - .68$	Hohe Werte verweisen auf eine jeweils stärker positive bzw. stärker negative Befindlichkeit der Befragten hin. Beispielfrage: „Wie fühlen Sie sich im Allgemeinen: freudig erregt?“
Gesundheitszustand	4	$\alpha = .75$	Hohe Werte deuten einen besseren Gesundheitszustand an. Die Werte für den Gesundheitszustand folgen einer Normalverteilung, d.h., der Mittelwert liegt bei Null und 68,2% aller Angaben liegen im Bereich zwischen -1 und +1. Beispielfrage: „Wenn Sie an Ihre körperliche Gesundheit denken (dazu zählen körperliche Krankheiten und Verletzungen) an wie vielen Tagen in den letzten vier Wochen ging es Ihnen dann nicht gut?“
Gesundheitsverhalten	5	$\alpha = .42$	Hohe Werte deuten auf ein vermehrt gezeigtes, gesundheitsförderliches Verhalten der Befragten hin. Beispielfrage: „An wie vielen Tagen in einer durchschnittlichen Woche sind Sie körperlich so aktiv, dass Sie ins Schwitzen oder außer Atem geraten?“
Arbeitsplatzsicherheit	1	-	Hohe Werte sind mit einer höher wahrgenommenen Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes verbunden. Verwendete Frage: „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein?“

### 5.1.3 Zusammenhänge zwischen den zentralen Modellvariablen

Die Korrelationen zwischen den zentralen Konstrukten in der Gesamtstichprobe geben ersten Aufschluss über die Stärke und Richtung der empirischen Zusammenhänge. Tabelle 5.3 liefert einen Überblick der diesbezüglichen Ergebnisse. Das oben vorgestellte Forschungsmodell wird durch diese Resultate gut gestützt.

Zunächst bestätigen sich zentrale Annahmen der aktuellen Forschung: In Teams, bei denen die Altersvarianz hoch ausgeprägt ist, sind die Altersunterschiede eher ein Thema (salienter;  $r = .26$ ,  $p < .01$ ). Die erhöhte **Salienz der Altersunterschiede**, d.h. die Wahrnehmung von Altersunterschieden im eigenen Team ist – wie im Modell postuliert – mit einer erhöhten Diskriminierung von Älteren in der eigenen Organisation ( $r = .18$ ,  $p < .01$ ), mit vermehrten Vorurteilen gegenüber Älteren ( $r = .21$ ,  $p < .01$ ) und einer eher schlechteren Gesundheit der Befragten assoziiert ( $r = -.15$ ,  $p < .01$ ). Außerdem führen sowohl eine erhöhte Salienz der Altersunterschiede als auch häufigere Vorurteile gegenüber Älteren zu einem gehäuften Erleben von altersspezifischer Führung, bei der jüngere und ältere Mitarbeiter sich als ungleich behandelt erleben ( $r = .18$  bzw.  $r = .24$ ,  $p < .01$ ). Das Erleben von **Diskriminierung älterer Erwerbstätiger in der eigenen Organisation** ist selbst wiederum verbunden mit einer schlechteren Gesundheit der Befragten ( $r = -.15$ ,  $p < .01$ ) und einer erhöhten Bereitschaft, die aktuelle Arbeitssituation zu verlassen ( $r = .19$ ,  $p < .01$ ).

Es wird darüber hinaus ersichtlich, dass eine positive **Einschätzung der Arbeitssituation** bzw. -gestaltung mit einer geringeren Bereitschaft zum Wechseln verknüpft ist ( $r = -.38$ ,  $p < .01$ ). Somit führt eine gut gestaltete Arbeitssituation, in der sich z.B. die Mitarbeiter unterstützen und die als vielseitig und abwechslungsreich eingeschätzt wird, zu einer geringeren Bereitschaft der Befragten, ihr aktuelles Arbeits- und Berufsumfeld zu wechseln. Eine gut **gestaltete Arbeitssituation** weist ebenfalls einen positiven Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand der Befragten auf ( $r = .27$ ,  $p < .01$ ). Außerdem geht dies mit einem selteneren Erleben von Altersdiskriminierung ( $r = -.21$ ,  $p < .01$ ) und einer subjektiv größeren Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes einher ( $r = .15$ ,  $p < .01$ ).

Für die Wertschätzung von Altersunterschieden finden sich in der Befragung ebenfalls einige signifikante Korrelationen. Sie ist z.B. höher ausgeprägt, wenn man in stark altersgemischten Teams arbeitet ( $r = .16$ ,  $p < .01$ ) und wenn die Altersunterschiede im Team salienter sind ( $r = .14$ ,  $p < .01$ ). Die in dem Modell vermutete „Pufferwirkung“ für das Erleben von Altersdiskriminierung bei der Arbeit wird aber **nicht** bestätigt, weil die entsprechende Korrelation ( $r = .04$ ,  $p > .10$ ) nicht signifikant ist.

Wie aufgrund zahlreicher Befunde aus der Stressforschung zu erwarten ist, zeigen sich schließlich auch deutliche Zusammenhänge zwischen dem allgemeinen, dispositionellen Befinden der Person (positive Affektivität und negative Affektivität, die hier mit zwei Kurzskaalen gemessen wurden) und dem Erleben von verschiedenen Stressoren bei der Arbeit.

Personen mit hoher negativer Befindlichkeit erleben ihre Arbeit als schlechter gestaltet ( $r = -.23$ ,  $p < .01$ ), unsicherer ( $r = -.10$ ,  $p < .01$ ), diskriminierender gegenüber Älteren ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ) und haben eine höhere Wechselbereitschaft ( $r = .17$ ,  $p < .01$ ). Besonders hoch ist die Korrelation mit dem Gesundheitszustand ( $r = -.40$ ,  $p < .01$ ). Für Personen, die habituell eher gut gelaunt sind, fallen diese Assoziationen genau umgekehrt aus (vgl. Tab. 5.3). Weil argumentiert werden kann, dass insbesondere die starken Zusammenhänge zwischen der Persönlichkeit und der Gesundheit zu einer Verzerrung von Befunden und möglichen Schlussfolgerungen über die Effekte der Gestaltung von Arbeit führen kann, wurden die oben betrachteten Zusammenhänge unter Einbeziehung der Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, positive und negative emotionale Befindlichkeit erneut bestimmt (Partialkorrelationen). Die zuvor berichteten Effekte reduzieren sich erwartungsgemäß, bleiben aber mit zwei Ausnahmen auf einem statistisch signifikanten Niveau bestehen (vgl. Tab. 5.4; die Korrelation zwischen Altersvarianz und Vorurteilen verringert sich auf .05 und die Korrelation von Altersdiskriminierung und Gesundheitszustand auf -.03)

Tabelle 5.3: Interkorrelationen der zentralen Variablen

	MW	SD	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1 Altersvarianz	2,72	1,07	1865	1																			
2 Arbeitsgestaltung	3,10	0,52	1998	-0,1	1																		
3 Wechselbereitschaft	0,29	0,40	1995	-0,1	-0,38**	1																	
4 Sicherheit Arbeitsplatz	3,21	0,99	2000	0,2	0,15**	-0,15**	1																
5 Salienz	2,45	1,18	1597	0,26**	-0,05	0,08**	-0,06*	1															
6 Wertschätzung	3,52	1,12	1950	0,16**	0,09**	0,00	-0,06*	0,14**	1														
7 Altersdiskriminierung	1,51	0,65	1721	0,11**	-0,21**	0,19**	-0,14**	0,18**	0,04	1													
8 Vorurteile	1,85	0,78	1959	0,4	-0,13**	0,10**	-0,02	0,21**	-0,04	0,39**	1												
9 Altersspezifisches Führen	0,07	0,15	1697	0,4	-0,16**	0,07**	-0,06**	0,18**	0,01	0,35**	0,24**	1											
10 Gesundheitszustand	0,00	0,76	1996	-0,08**	0,27**	-0,15**	0,13**	-0,15**	0,01	-0,15**	-0,03	-0,06**	1										
11 Alter	49,78	10,98	1997	0,1	0,06*	-0,10**	0,05*	0,10**	0,10**	-0,03	-0,15**	-0,12**	-0,06**	1									
12 Geschlecht	1,56	0,50	2000	-0,1	0,05*	-0,01	-0,03	-0,07**	0,04	-0,09**	-0,07**	-0,08**	-0,01	0,01	1								
13 Befindlichkeit negativ	1,58	0,62	1998	0,1	-0,23**	0,17**	-0,10**	0,17**	-0,01	0,25**	0,21**	0,16**	-0,40**	-0,01	0,05*	1							
14 Befindlichkeit positiv	3,16	0,81	1998	-0,4	0,29**	-0,18**	0,08**	0,03	0,07**	-0,13**	-0,06**	0,03	0,18**	0,01	0,02	-0,06**	1						
15 Firmengröße	2,55	1,10	1912	0,08**	-0,11**	0,05*	0,00	0,04	-0,01	0,08**	0,04	0,05	-0,06**	-0,06*	-0,09**	0,03	0,02	1					
16 Beschäftigungsverhältnis	2,12	0,91	2000	-0,12**	0,18**	-0,14**	0,16**	-0,02	0,06**	-0,03	0,04	0,03	0,15**	0,19**	-0,06*	-0,01	0,08**	-0,36**	1				
17 Alter Vorgesetzter	52,87	11,23	1730	-0,06*	-0,01	-0,05*	0,02	0,01	-0,02	-0,01	0,09**	0,05*	0,05	0,18**	0,03	0,03	0,02	-0,05*	0,05	1			
18 Geschlecht Vorgesetzter	1,27	0,45	1743	0,03	0,05*	-0,06*	-0,05*	-0,04	0,04	-0,02	-0,02	0,00	-0,05	-0,05*	0,32**	0,00	-0,03	-0,08**	0,12**	-0,04	1		
19 Führungsverantwortung	1,57	0,50	1996	0,07**	-0,19**	0,12**	-0,08**	-0,02	-0,01	-0,01	0,00	0,01	-0,07**	-0,12**	0,23**	0,06**	-0,07**	0,15**	-0,33**	-0,10**	0,05**	1	

Anmerkung: \*\*\*: p &lt; .01, \*\* p &lt; .05; wechsellndes N wegen fehlende Werte in einzelnen Variablen

Tabelle 5.4: Korrelationen der Altersvarianz im Team mit den zentralen Variablen unter Kontrolle des eigenen Alters, des Geschlechts sowie der positiven und negativen emotionalen Befindlichkeit (n=1490)

		MW	SD	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Altersvarianz	2,82	1,01	1490	1									
2	Merkmale der Arbeitsgestaltung	3,10	0,50	1490	,04	1								
3	Wechselbereitschaft	0,29	0,39	1490	-,03	-,33**	1							
4	Sicherheit Arbeitsplatz	3,18	0,93	1490	,10**	,05*	-,12**	1						
5	Salienz	2,50	1,18	1490	,24**	,00	,06*	-,04	1					
6	Wertschätzung	3,53	1,13	1490	,15**	,06*	,00	-,04	,13**	1				
7	Altersdiskriminierung	1,53	0,65	1490	,08**	-,10**	,11**	-,09**	,14**	,07*	1			
8	Vorurteile gegenüber Älteren	1,85	0,79	1490	,05	-,09**	,06*	,05*	,20**	-,06*	,39**	1		
9	Altersspezifisches Führen	0,07	0,15	1490	,03	-,14**	,04	-,04	,17**	,03	,30**	,21**	1	
10	Gesundheitszustand	-0,01	0,76	1490	-,08**	,13**	-,06*	,10**	-,08**	-,04	-,03	,07**	,00	1
	Alter	44,71	11,10	1490										
	Geschlecht	1,57	0,50	1490										
	Befindlichkeit negativ	1,60	0,65	1490										
	Befindlichkeit positiv	3,21	0,80	1490										

Anmerkung: \*\* p < .01, \* p < .05

## 5.2 Ausgewählte Ergebnisse der Befragung

Dieses Teilkapitel widmet sich der Betrachtung von Unterschieden in zentralen Modellvariablen zwischen einzelnen Gruppen der Erwerbsbevölkerung. Die Analysen sind für sich betrachtet bereits interessant, weil entsprechende Befunde bislang in Deutschland fehlten. Sie dienen aber zugleich auch als Basis für weiterführende Berechnungen zu den im Modell postulierten Zusammenhängen, weil u. a. hierfür zunächst zu klären ist, ob altersgemischte Teamarbeit in der deutschen Erwerbsbevölkerung weit genug verbreitet ist, ob man verschiedene Berufe mit Blick auf die Altersdiskriminierung auseinander halten sollte und ob die Angaben auch vom Alter, Geschlecht etc. der Befragten in substantieller Weise mitbestimmt sind, so dass entsprechende Aussagen und Modelltests ggf. anzupassen wären.

### 5.2.1 Verbreitung von Teamarbeit und Altersunterschiede in den Teams

Bevor die einzelnen Gruppen der Erwerbsbevölkerung verglichen werden, prüfen wir zunächst, inwieweit die Befragten in Teams arbeiten und ob ihre Arbeitsgruppen hinsichtlich des Alters hinreichend divers zusammengesetzt sind. Welche Bedingungen erfüllt sein müssen, um von einem Team bzw. einer Arbeitsgruppe sprechen zu können, lässt sich recht unterschiedlich definieren. Innerhalb der Organisationspsychologie weitgehend konsensfähig ist die in der folgenden Abbildung veranschaulichte Definition.

Demnach besteht eine Gruppe aus einer Mehrzahl von Personen, die zeitlich überdauernd in direkter Interaktion stehen, durch Rollendifferenzierung und gemeinsame Normen gekennzeichnet sind und die ein Wir-Gefühl verbindet. Um von Gruppenarbeit sprechen zu können, ist ein wesentliches Merkmal zu ergänzen, und zwar die Übernahme und Ausführung eines von der Gruppe gemeinsam zu erledigenden Arbeitsauftrags. Zur Erledigung des gemeinsamen Auftrags sind eine gemeinsame Handlungsorganisation, gemeinsame Entscheidungen auf Grundlage von zeitlichem und inhaltlichem Tätigkeitsspielraum sowie Kommunikation und ein Mindestmaß gemeinsamer, geteilter Ziele und Kenntnisse erforderlich. Eine genaue Überprüfung all dieser Kriterien war im Telefoninterview nicht möglich. Um Personen identifizieren zu können, bei denen die meisten dieser Bedingungen zutreffen, wurde gefragt, (a) wie häufig man in einem Team (Arbeitsgruppe) arbeitet, (b) wie stark die tatsächlichen Kooperationsanforderungen hier ausfallen und (c) wie viele Personen regelmäßig in dem Team arbeiten. Der hier verwendete Begriff der Teamarbeit ist also recht weit gefasst.

#### Verbreitung und Notwendigkeit der Teamarbeit

Im iga-Barometer 2010 geben 72,7% (1451 von 1997) der Befragten an, dass sie häufig oder dauernd in Teams arbeiteten (Abb. 5.5). Demgegenüber waren bei jeweils 11,5% (224 von 1952) bzw. 14,6% (285 von 1952) Teamarbeit gar nicht bzw. nur selten anzutreffen. Zudem meinen 83% (1621 von 1955) der Befragten, dass an ihrem Arbeitsplatz Teamarbeit häufig oder dauernd notwendig sei, gegenüber 17,1% (333 von 1955) der Befragten, bei denen Teamarbeit gar nicht oder nur selten

erforderlich ist (Abb. 5.4). Betrachtet man beide Bedingungen zusammen (Häufigkeit und Notwendigkeit von Teamarbeit), so zeigt sich, dass in 92,7% (1338 von 1443) der Fälle wo Teamarbeit häufig oder dauernd besteht, die Teamarbeit auch als notwendig eingeschätzt wird. Im Durchschnitt bestehen die bei der Befragung beschriebenen Teams aus sieben Personen ( $6,93 \pm 11,34$ ).

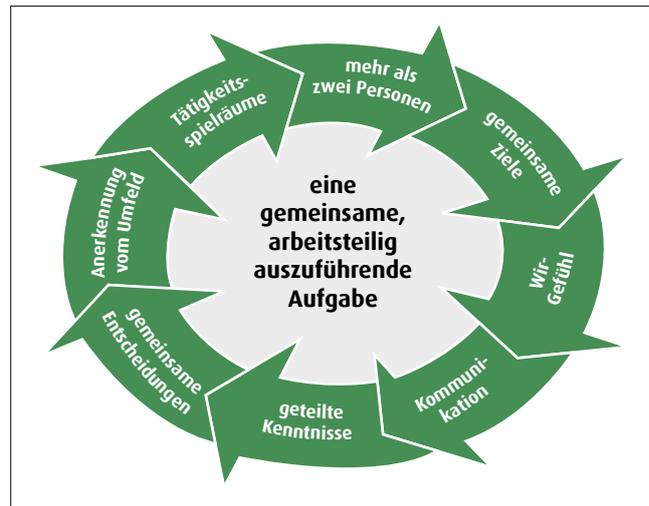


Abb. 5.3: Teamarbeit (nach Wegge, 2004)

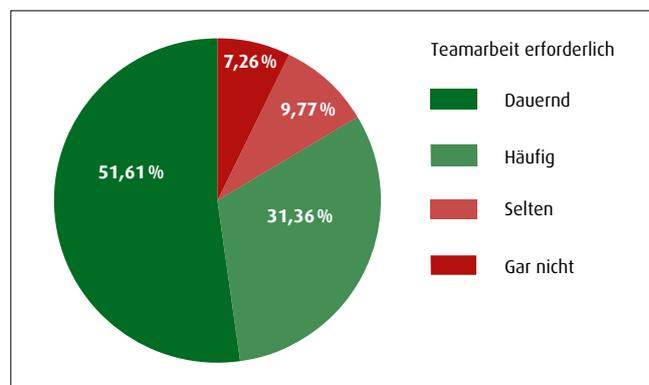


Abb. 5.4: Darstellung der Notwendigkeit der Teamarbeit (N=1955)

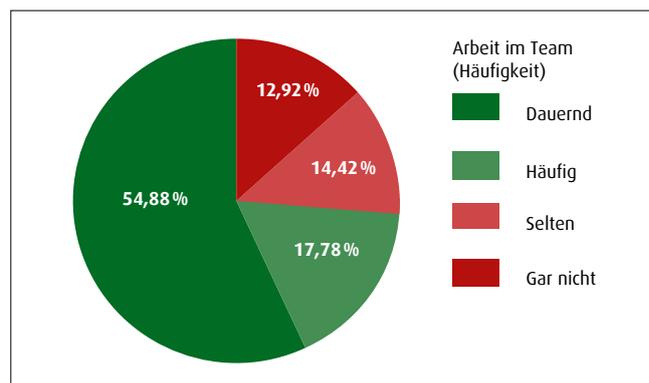


Abb. 5.5: Häufigkeit der Teamarbeit (N=1997)

### Altersvarianz in den Teams

Eine weitere Frage bezog sich auf die Altersstruktur der Teams, in denen die Befragten arbeiten. Dabei ging es um Altersunterschiede in der Zusammensetzung der Teams.

Unterschiedlich heißt, dass sowohl ältere als auch jüngere Personen im Team arbeiten, wobei der Begriff „älter“ weiter erläutert wurde. Solche Personen, die 50 Jahre oder älter sind, sollten von den Befragten als „älter“ eingeschätzt werden. 40,5% der Befragten gaben an, dass es in ihrem Team in Hinblick auf die Alterszusammensetzung keine oder nur geringe Unterschiede gibt, d.h. alle sind in etwa gleich alt. Deutliche bis sehr große Altersunterschiede weisen die Arbeitsteams bei 59,5% der Befragten auf.

In den Befragungsdaten spiegelt sich demnach deutlich wider, dass (a) Teamarbeit ein wesentlicher Bestandteil der modernen Arbeitswelt in Deutschland ist. Zudem belegen die Daten, dass es (b) hinreichende Unterschiede hinsichtlich der Alterszusammensetzung der Teams gibt und somit eine genauere Analyse der Auswirkungen verschiedener Teamzusammensetzungen mit Blick auf das Miteinander der Generationen hier möglich ist.

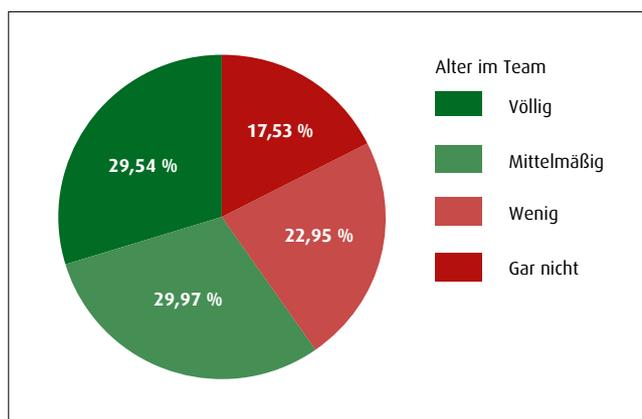


Abb. 5.6: Altersvarianz in den Teams der Befragten (N=1865)

### 5.2.2 Gibt es Unterschiede zwischen den Berufen?

In allen 16 differenzierten Berufsgruppen zeigte sich, dass es insgesamt Unterschiede in der Alterszusammensetzung der Arbeitsgruppen gibt, in denen die Befragten beschäftigt sind. So gaben nur 17,5% (327 von 1865) bzw. 22,9% (428 von 1865) der Befragten an, dass es keine oder nur **geringe Altersunterschiede** im Team gibt. Somit kann man eine deutliche Altersvarianz in den Arbeitsgruppen aller befragten Berufe feststellen (siehe Abb. 5.7 und Tab. 5.5). Deutliche Altersunterschiede zeigen sich dabei vor allem bei Fertigungsberufen im Elektro- und Montagebereich sowie den Sicherheitsberufen, bei denen der Anteil an Arbeitsgruppen mit einer großen Altersvarianz über 70% liegt. Auch in Ernährungs-, Gesundheits- und sonstigen Berufen zeichnen sich Unterschiede hinsichtlich der Alterszusammensetzung im Team ab. Eine vergleichsweise geringe Altersvarianz findet sich demgegenüber eher in den Berufsgruppen der Künstler, der Fertigungsberufe im Metall- und Maschinenbau sowie in sonstigen Dienstleistungsberufen.

Im Vergleich der Berufsgruppen berichten Personen, die in Landwirtschaft und Bergbau, in Fertigungsberufen des Metall- und Maschinenbaus, im Bau sowie im künstlerischen Bereich arbeiten, aber auch Hilfsarbeiter und Warenprüfer, dass Altersunterschiede im Team stärker auffallen (**salient** sind). Dies sind vorrangig Berufe, in denen altersbedingte körperliche Veränderungen nachteilig für die Leistung des Einzelnen sind, was die Sichtbarkeit der Kategorie „Alter“ durchaus erhöhen könnte. Am wenigsten salient sind Altersunterschiede bei Personen, die technischen bzw. Büroberufen nachgehen.

Auch hinsichtlich der **Wertschätzung von Altersdifferenzen** lassen sich Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen finden. So sehen vor allem Personen in Bauberufen, in Gesundheitsberufen und Künstler einen hohen, positiven Wert in den Altersunterschieden der Teammitglieder im Vergleich zu Personen, die als Warenprüfer und Hilfsarbeiter tätig sind.

Vor allem in Bauberufen, bei Künstlern und in Gesundheitsberufen findet man eine erhöhte **Diskriminierung von Älteren** in den jeweiligen Betrieben. Die geringste Altersdiskriminierung in Organisationen ist demgegenüber vor allem bei den Berufsgruppen der Warenprüfer und Hilfsarbeiter, in Verkehrs- und sonstigen Berufen anzutreffen.

Deutliche **Vorurteile gegenüber Älteren** zeigen sich vor allem bei Personen in Bauberufen, in Sozial- und Erziehungsberufen, in Fertigungsberufen des Metall- und Maschinenbaus sowie in sonstigen Berufen. Beschäftigte in der Ernährungs-, Gesundheits- und Verkehrsbranche, Warenprüfer, Hilfsarbeiter und Personen in sonstigen Dienstleistungen weisen hingegen die geringsten Vorurteile gegenüber älteren Menschen auf.

Vorgesetzte zeigen vor allem in den Berufsgruppen der Ernährungs- und Sicherheitsberufe, in Landwirtschaft, Bergbau sowie im Baugewerbe, aber auch in Warenverkaufs-, Bank- und Künstlerberufen ein **unterschiedliches Führungsverhalten gegenüber jüngeren und älteren Mitarbeitern**.

Ein Führungsstil, der jüngere und ältere Mitarbeiter im gleichen Maße behandelt, ist verstärkt in Verkehrs-, Sozial- und Erziehungsberufen sowie sonstigen Berufen vorzufinden.

Den aktuell schlechtesten **Gesundheitszustand** geben vor allem Personen an, die in Bauberufen, als Warenprüfer, Hilfsarbeiter oder Maschinisten sowie in Fertigungsberufen oder in sonstigen Berufen tätig sind. Demgegenüber haben Künstler, Personen in Sicherheitsberufen sowie in Landwirtschaft und Bergbau den besten Gesundheitszustand.

Zusammenfassend lässt sich für die Berufsgruppen sagen, dass Unterschiede bezüglich der untersuchten Konstrukte vorfindbar sind. Diese Unterschiede sind zumeist nicht groß und oftmals nur tendenziell signifikant, so dass auf Einzelangaben zu den Ergebnissen der Signifikanztests hier verzichtet wird. Bestehende Altersunterschiede sind vor allem in Bauberufen und in Künstlerberufen salient und werden hier auch als positiv von den Befragten eingeschätzt.

Eine ggf. kritische Konstellation ergibt sich für die Warenprüfer, Hilfsarbeiter und Maschinisten, bei denen die Altersunterschiede salient sind, aber oftmals nicht wertgeschätzt werden. Allerdings erleben diese ein relativ geringes Ausmaß an altersdiskriminierendem Verhalten in ihrem Arbeitsalltag. Ein ähnliches Muster ist bei Verkehrsberufen und sonstigen Dienstleistungsberufen zu finden. Demgegenüber erleben vor allem Personen im Baugewerbe häufiger Arbeitssituationen, in denen Ältere diskriminiert oder benachteiligt werden. Ähnlich ist dies in den Berufsgruppen der Landwirtschaft und des Bergbaus sowie bei Ernährungs- und Künstlerberufen zu beobachten, die ebenfalls überwiegend in einer die Älteren eher benachteiligenden Umgebung arbeiten. Die hier dokumentierten Variationen können wichtige Hinweise zur Gestaltung der Teamarbeit bzw. der Arbeitswelt in diesen Bereichen liefern, sie sind aber – insgesamt betrachtet – nicht so stark ausgeprägt, dass weitere Modelltests in einzelnen Berufen erforderlich wären. Ob dies ggf. lohnend ist, weil beispielsweise in Berufen mit komplexeren Arbeitsanforderungen altersgemischte Teams insgesamt besser funktionieren (Wegge et al., 2008b), sollte in weiteren Auswertungen der Daten geprüft werden. Auch ein Vergleich von Berufen, die eher der Dienstleistung oder der Produktion zuzuordnen sind, wäre interessant.



Abb. 5.7: Altersvarianz in den Arbeitsteam nach Berufsgruppen

Tabelle 5.5: Darstellung der Unterschiede zwischen den Berufsgruppen für zentrale Variablen

	N <sup>1</sup>	Altersvarianz im Team		Salienz von Altersunterschieden		Wertschätzung von Altersunterschieden		Altersdiskriminierung		Vorurteile gegenüber Älteren		Altersspezifisches Führen		Gesundheitszustand		Wechselbereitschaft	
		MW <sup>2</sup>	SD <sup>2</sup>	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Landwirtschaft, Bergbau	88	2,65	1,13	2,63	1,12	3,52	1,13	1,61	0,80	1,85	0,89	0,09	0,17	-0,06	0,88	0,24	0,38
Metall-Maschinenbau	91	2,59	1,10	2,68	1,33	3,43	1,24	1,51	0,58	1,97	0,89	0,08	0,17	-0,13	0,87	0,39	0,44
Fertigungsberufe Elektro-Montage	65	3,03	1,02	2,45	1,22	3,34	1,24	1,58	0,64	1,88	0,88	0,08	0,15	-0,25	1,01	0,29	0,39
Ernährungsberufe	26	3,00	1,06	2,48	1,07	3,58	1,10	1,72	0,77	1,67	0,72	0,12	0,25	0,03	0,70	0,15	0,28
Bauberufe	62	2,76	1,00	2,56	1,26	3,66	1,11	1,50	0,52	2,07	0,85	0,09	0,16	-0,12	0,94	0,34	0,41
Warenprüfer, Hilfsarbeiter, Maschinisten	91	2,76	0,99	2,61	1,30	3,22	1,17	1,70	0,70	1,73	0,77	0,06	0,16	-0,23	0,89	0,37	0,43
Technische Berufe	123	2,74	1,08	2,35	1,03	3,46	1,16	1,58	0,67	1,83	0,66	0,08	0,16	0,10	0,67	0,26	0,38
Warenkaufleute & Banken	219	2,73	1,04	2,41	1,17	3,52	1,16	1,49	0,61	1,79	0,77	0,09	0,15	0,00	0,73	0,28	0,39
Verkehrsberufe	91	2,75	1,10	2,45	1,13	3,34	1,21	1,47	0,59	1,74	0,67	0,05	0,10	-0,04	0,86	0,42	0,43
Büroberufe	416	2,64	1,11	2,34	1,17	3,53	1,12	1,48	0,68	1,84	0,78	0,07	0,16	0,07	0,68	0,30	0,41
Sicherheitsberufe	42	2,74	0,91	2,56	1,22	3,56	1,15	1,51	0,71	1,84	0,79	0,10	0,19	0,19	0,45	0,20	0,36
Künstler	20	2,55	1,19	2,67	1,19	3,70	0,78	1,39	0,70	1,87	0,88	0,13	0,29	0,23	0,50	0,13	0,33
Gesundheitsberufe	182	2,81	1,05	2,41	1,20	3,82	0,96	1,43	0,62	1,76	0,73	0,06	0,14	-0,03	0,77	0,25	0,35
Sozial- & Erziehungsberufe	213	2,73	1,07	2,44	1,11	3,56	1,02	1,47	0,61	2,02	0,82	0,05	0,11	0,04	0,66	0,23	0,37
sonstige Dienstleistungsberufe	83	2,59	1,04	2,44	1,25	3,43	1,11	1,53	0,71	1,74	0,70	0,06	0,11	-0,07	0,82	0,29	0,39
sonstige Berufe	12	2,92	0,79	2,85	1,49	3,33	1,11	1,95	0,73	2,01	0,68	0,05	0,13	-0,06	0,62	0,24	0,39
<b>Gesamt</b>	<b>1865</b>	<b>2,72</b>	<b>1,07</b>	<b>2,45</b>	<b>1,18</b>	<b>3,52</b>	<b>1,12</b>	<b>1,51</b>	<b>0,65</b>	<b>1,85</b>	<b>0,78</b>	<b>0,07</b>	<b>0,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,76</b>	<b>0,29</b>	<b>0,40</b>

<sup>1</sup> Die Größen der jeweiligen Gruppen beziehen sich auf die Berechnungen zur Altersvarianz im Team. Die Größen der Gruppen schwanken je nach Konstrukt. Die genauen Stichprobengrößen können bei den Autoren erfragt werden.

<sup>2</sup> MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Tabelle 5.6: Darstellung der Unterschiede zwischen verschiedenen Teilgruppen hinsichtlich zentraler Variablen

	Altersvarianz im Team		Salienz von Altersunterschieden		Wertschätzung von Altersunterschieden		Altersdiskriminierung		Vorurteile gegenüber Älteren		Altersspezifisches Führen		Gesundheitszustand		Wechselbereitschaft		
	N <sup>1</sup>	MW <sup>2</sup>	SD <sup>2</sup>	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
<b>Geschlecht</b>																	
Männlich	812	2,73	1,08	2,54	1,18	3,47	1,20	1,59	0,65	1,91	0,80	0,09	0,16	0,00	0,81	0,29	0,40
Weiblich	1053	2,70	1,06	2,38	1,18	3,57	1,06	1,46	0,65	1,80	0,76	0,06	0,14	-0,01	0,71	0,28	0,39
<b>Alter</b>																	
unter 20 Jahre	40	3,00	0,99	2,01	0,92	3,46	1,01	1,81	0,87	2,00	0,93	0,17	0,24	0,10	0,61	0,33	0,36
20-29 Jahre	165	2,81	1,01	2,37	1,06	3,52	1,13	1,60	0,63	2,11	0,72	0,13	0,17	0,11	0,67	0,31	0,40
30-39 Jahre	281	2,77	0,99	2,34	1,12	3,34	1,14	1,55	0,62	2,01	0,85	0,07	0,15	0,04	0,74	0,35	0,43
40-49 Jahre	634	2,51	1,06	2,38	1,21	3,53	1,11	1,42	0,59	1,83	0,78	0,06	0,14	0,04	0,68	0,30	0,40
50-59 Jahre	593	2,83	1,10	2,60	1,24	3,56	1,13	1,55	0,69	1,74	0,72	0,06	0,14	-0,15	0,87	0,27	0,38
60 Jahre u. älter	149	2,83	1,07	2,56	1,03	3,70	1,03	1,58	0,73	1,70	0,75	0,08	0,17	0,15	0,66	0,14	0,32
<b>Unternehmensgröße</b>																	
Kleinstunternehmen	343	2,43	1,17	2,28	1,13	3,53	1,12	1,42	0,64	1,80	0,72	0,05	0,12	0,09	0,70	0,24	0,39
Kleinunternehmen	512	2,81	1,02	2,46	1,20	3,49	1,12	1,47	0,63	1,84	0,81	0,08	0,16	0,01	0,70	0,30	0,39
Mittlere Unternehmen	447	2,81	1,05	2,49	1,22	3,60	1,10	1,54	0,63	1,86	0,77	0,07	0,16	-0,08	0,86	0,31	0,40
Großunternehmen	486	2,74	1,02	2,47	1,14	3,46	1,17	1,58	0,69	1,89	0,82	0,08	0,16	-0,03	0,77	0,30	0,40
<b>Status</b>																	
Arbeiter	390	2,82	0,98	2,54	1,19	3,31	1,17	1,63	0,70	1,82	0,84	0,07	0,16	-0,20	0,93	0,37	0,42
Angestellter	1169	2,75	1,06	2,39	1,18	3,58	1,11	1,47	0,62	1,81	0,76	0,07	0,15	0,02	0,73	0,29	0,39
Beamter	134	2,71	1,06	2,66	1,15	3,51	1,05	1,54	0,65	2,19	0,78	0,09	0,15	-0,01	0,62	0,20	0,35
Selbstständiger	140	2,19	1,21	3,58	1,07	3,62	1,10	1,25	0,29	1,89	0,76	0,00	0,00	0,19	0,53	0,20	0,39
Freiberufler	32	2,5	1,27	2,10	0,88	3,54	1,06	1,86	1,00	1,65	0,47	0,11	0,21	0,43	0,35	0,11	0,32
<b>Gesamt</b>	1865	2,72	1,07	2,45	1,18	3,52	1,12	1,51	0,65	1,85	0,78	0,07	0,15	0,00	0,76	0,29	0,40

<sup>1</sup> Die Größen der jeweiligen Gruppen beziehen sich auf die Berechnungen zur Altersvarianz im Team. Die Größen der Gruppen schwanken je nach Konstrukt.

Die genauen Stichprobengrößen bei den einzelnen Teilanalysen können bei den Autoren erfragt werden.

<sup>2</sup> MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Tabelle 5.7: Darstellung der Unterschiede zwischen dem Alter und dem Geschlecht des Vorgesetzten sowie der eigenen Führungsverantwortung der Befragten hinsichtlich Altersvarianz im Team, Salienz und Wertschätzung von Altersunterschieden, Altersdiskriminierung in Organisationen, Vorurteilen gegenüber Älteren, altersspezifischem Führen, Gesundheitszustand sowie Wechselbereitschaft

	Altersvarianz im Team		Salienz von Altersunterschieden		Wertschätzung von Altersunterschieden		Altersdiskriminierung		Vorurteile gegenüber Älteren		Altersspezifisches Führen		Gesundheitszustand		Wechselbereitschaft		
	N <sup>1</sup>	MW <sup>2</sup>	SD <sup>2</sup>	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
<b>Alter Vorgesetzte</b>																	
unter 35 Jahre	147	2,95	1,03	2,59	1,28	3,60	1,01	1,50	0,65	1,67	0,66	0,06	0,15	-0,07	0,81	0,30	0,39
36-45 Jahre	565	2,77	1,03	2,34	1,10	3,45	1,14	1,57	0,69	1,85	0,76	0,07	0,14	-0,05	0,79	0,33	0,41
46-55 Jahre	703	2,74	1,03	2,47	1,20	3,56	1,13	1,46	0,60	1,84	0,78	0,08	0,15	-0,01	0,77	0,30	0,40
56 Jahre und älter	249	2,64	1,13	2,47	1,22	3,42	1,16	1,56	0,74	1,99	0,88	0,09	0,18	0,05	0,67	0,26	0,36
<b>Geschlecht Vorgesetzte</b>																	
männlich	1216	2,74	1,05	2,47	1,18	3,49	1,16	1,53	0,66	1,86	0,80	0,07	0,15	0,00	0,74	0,74	0,41
weiblich	463	2,80	1,04	2,36	1,18	3,58	1,04	1,50	0,64	1,83	0,73	0,07	0,16	-0,08	0,83	0,83	0,37
<b>Führungsverantwortung</b>																	
ja	771	2,63	1,10	2,47	1,18	3,53	1,15	1,52	0,66	1,84	0,75	0,07	0,15	0,06	0,71	0,23	0,37
nein	1092	2,78	1,04	2,43	1,18	3,52	1,10	1,51	0,65	1,85	0,80	0,07	0,15	-0,05	0,79	0,33	0,41
<b>Gesamt</b>	1865	2,72	1,07	2,45	1,18	3,52	1,12	1,51	0,65	1,85	0,78	0,07	0,15	0,00	0,76	0,29	0,40

<sup>1</sup> Die Größen der jeweiligen Gruppen beziehen sich auf die Berechnungen zur Altersvarianz im Team. Die Größen der Gruppen schwanken je nach Konstrukt. Die genauen Stichprobengrößen können bei den Autoren erfragt werden.

<sup>2</sup> MW = Mittelwert; SD = Standardabweichung

### 5.2.3 Gibt es Geschlechtsunterschiede?

Die Ergebnisse zur Beantwortung der Fragen nach den Geschlechtsunterschieden sind ebenfalls in der Tabelle 5.6 dargestellt. Bezüglich der **Altersvarianz** zeigt sich, dass in den Arbeitsgruppen der weiblichen und männlichen Befragten vergleichbare Unterschiede in der Alterszusammensetzung der Teams berichtet werden. Die Befragten beider Geschlechter geben an, dass in ca. 60% der Arbeitsgruppen deutliche oder sehr große Altersunterschiede zwischen den Teammitgliedern bestehen (siehe Abb. 5.8). Diese Altersunterschiede nehmen Männer ( $2,54 \pm 1,18$ ) allerdings stärker wahr als Frauen ( $2,38 \pm 1,18$ ;  $p < .01$ ). Sind sich Männer der bestehenden Altersunterschiede in einem Team also mehr bewusst als Frauen? Und warum könnte dies ggf. so sein? Der hier angesprochene Wahrnehmungsunterschied ist – das zeigen weitere Analysen – auf jeden Fall unabhängig von der tatsächlichen Alterszusammensetzung im Team.

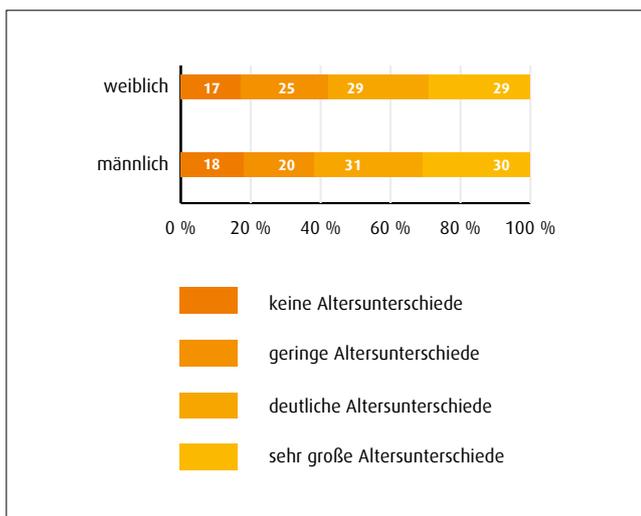


Abb. 5.8: Angaben zur Altersvarianz im Team bei männlichen und weiblichen Befragten

Mit Blick auf die **Wertschätzung von Altersdiversität** (Tabelle 5.6) bei Teamarbeit sehen Frauen die positiven Effekte der Altersunterschiede tendenziell mehr als Männer ( $p < .10$ ). Die positive Einstellung zum Alter bei Frauen spiegelt sich auch in den **Vorurteilen gegenüber Älteren** wider. Hier haben Frauen eine geringere Ausprägung als Männer ( $p < .01$ ) und weisen somit insgesamt weniger Vorurteile gegenüber dem Alter auf. Männliche Befragte empfinden in ihren Betrieben zudem eine stärkere **Diskriminierung von Älteren** als weibliche Befragte ( $p < .01$ ). Dies spiegelt sich auch in den Angaben für das **altersspezifische Führen** wider, so erleben Frauen das Verhalten von Vorgesetzten gegenüber unterschiedlichen Altersgruppen als gleichberechtigter als Männer ( $p < .01$ ). Bezüglich ihres aktuellen **Gesundheitszustandes** gibt es hingegen erneut keine Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Befragten.

Insgesamt gesehen gibt es also auch zwischen Männern und Frauen Unterschiede hinsichtlich der hier analysierten Modellvariablen. Allerdings sind diese recht klein. Dennoch, Männer nehmen die bestehenden Altersunterschiede bei Teamarbeit wohl stärker wahr, während Frauen diese Altersunterschiede tendenziell positiver bewerten als Männer. Ein Arbeitsumfeld, das Ältere diskriminiert und benachteiligt, ist eher bei den männlichen Befragten vorherrschend.

### 5.2.4 Gibt es Unterschiede zwischen den Altersgruppen?

Die Arbeitsgruppen, in denen die Befragten aus den sechs gebildeten Altersgruppen beschäftigt sind, unterscheiden sich recht deutlich hinsichtlich der Altersvarianz ( $p < .001$ ) (siehe Tab. 5.6). Besonders auffällig ist die Altersgruppe der unter 20-Jährigen, bei denen etwa 78% der Befragten in Teams mit deutlichen oder sehr großen Altersunterschieden arbeiten (Abb. 5.9). Im mittleren Alter wird die Altersvarianz der Teams geringer und ab 50 Jahren wird sie wieder größer. Dies könnte darauf hindeuten, dass insbesondere jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmer ab 50+ in altersgemischten Teams arbeiten. Weil die diesbezüglichen Angaben der Befragten lediglich relative Schätzungen darstellen, kann aber auch vermutet werden, dass hier psychologische Prozesse mitspielen. Bei den älteren Befragten werden die bestehenden Altersunterschiede z. B. als salienter beschrieben und die Jüngeren erleben mehr Altersdiskriminierung (s.u.). Die Unterschiede in der berichteten Altersvarianz der Arbeitsteams bleiben aber auch bei Kontrolle von Salienz und Altersdiskriminierung auf einem signifikanten Niveau bestehen ( $p < .01$ ). Diese Befunde sprechen also dafür, dass altersgemischte Teamarbeit insbesondere bei jüngeren Arbeitnehmern und Arbeitnehmer ab 50+ vorzufinden ist.

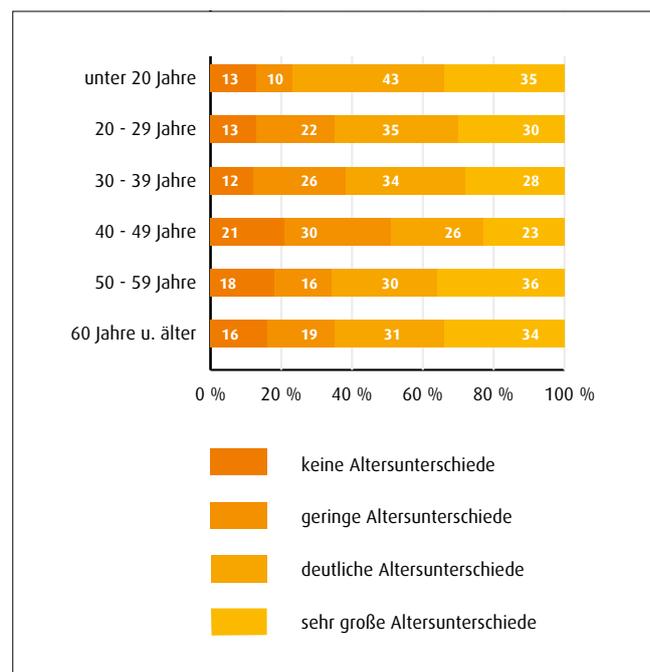


Abb. 5.9: Altersvarianz im Team nach Altersgruppen

In der **Wahrnehmung der Altersunterschiede** zeigt sich insgesamt ebenfalls eine deutliche Abhängigkeit vom eigenen Alter. Je älter die befragten Personen sind, desto stärker nehmen sie die Altersunterschiede der Teammitglieder wahr ( $p < .01$ ). Auch hinsichtlich der **Wertschätzung** (Abb. 5.11) lässt sich ein deutlicher Effekt des Alters finden. Die Wertschätzung von Altersdiversität nimmt über die Lebensspanne zu ( $p < .01$ ).

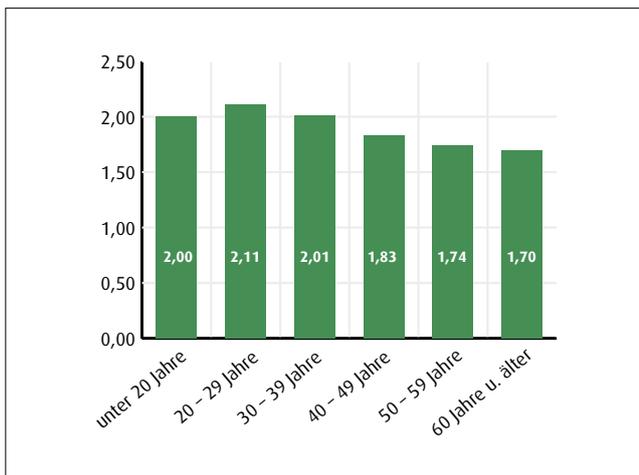


Abb. 5.10: Vorurteile gegenüber Älteren nach Altersgruppen (N=1956)

Am geringsten wird die **Altersdiskriminierung** in Organisationen in der Altersgruppe der 40- bis 49-jährigen empfunden. Sowohl ältere als auch jüngere Befragte geben an, dass im Allgemeinen ältere Mitarbeiter in Unternehmen eher benachteiligt werden.

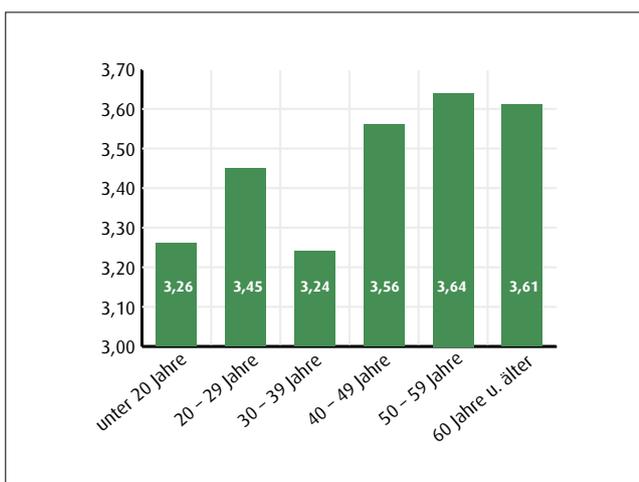


Abb. 5.11: Wertschätzung von Altersunterschieden nach Altersgruppen (N=1948)

Die meisten **Vorurteile gegenüber Älteren** (Abb. 5.10) lassen sich ferner in den Altersgruppen der unter 20-jährigen, der 20- bis 29-jährigen und 30- bis 39-jährigen finden.

Mit zunehmendem Lebensalter verringern sich die Vorurteile gegenüber älteren Menschen ( $p < .01$ ). Dieser Befund bestätigt frühere Ergebnisse und zeigt, dass ein negatives Altersbild insbesondere bei Personen im Alter bis zu 40 Jahren zu erwarten ist. Mit zunehmendem Alter der Befragten geben diese schließlich häufiger an, dass jüngere und ältere Mitarbeiter von den **Vorgesetzten** gleich behandelt werden. Jüngere Beschäftigte erleben hingegen ein starkes Ausmaß altersspezifischen (ungerechten) Verhaltens von Vorgesetzten ( $p < .01$ ).

Auch mit Blick auf den **Gesundheitszustand** sind signifikante Unterschiede zu finden ( $p < .01$ ). Den aktuell besten Gesundheitszustand weisen vor allem die unter 30-jährigen sowie die über 60-jährigen Befragten auf. Die meisten gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden hingegen von der Altersgruppe der 50- bis 59-jährigen angegeben. Der Leser fragt sich hier vermutlich, warum in der Altersgruppe der über 60-jährigen ein deutlicher „Zugewinn“ in der Gesundheit vorzufinden ist. Dies dürfte sehr wahrscheinlich auf den so genannten „Healthy Worker Effekt“ zurückzuführen sein. Dieser basiert darauf, dass in dieser letzten Altersgruppe ab 60 Jahren nur noch die „Fitten“ anzutreffen sind, da chronisch Kranke bzw. in ihrer Gesundheit stark beeinträchtigte Erwerbstätige hier bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Die noch im Arbeitsleben stehenden „Alten“ weisen demnach gegenüber nicht mehr arbeitenden Personen der gleichen Altersgruppe ein geringeres Mortalitätsrisiko und eine verbesserte Gesundheit auf. Somit spiegelt dies keine Verbesserung der Gesundheit, sondern einen Selektionseffekt wider (vgl. z. B. Li & Sung, 1999).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass klare Altersunterschiede in den hier erörterten Modellvariablen vorzufinden sind. Unterschiede mit Blick auf die psychologischen Variablen bestehen vor allem in der Wahrnehmung der jüngeren (unter 29-jährigen) und älteren (über 50-jährigen) Beschäftigten. Mit zunehmendem Alter reduziert sich das Erleben von Situationen bzw. Verhaltensweisen im eigenen Arbeitsumfeld, in denen Mitarbeiter aufgrund ihres Alters benachteiligt und/oder diskriminiert werden. Andererseits berichten Ältere weniger allgemeine Vorurteile gegenüber dem Alter und eine größere Wertschätzung und Bewusstheit (Salienz) von Altersunterschieden bei Teamarbeit. Das Alter sollte daher auf jeden Fall bei weiteren Modelltests als Kontrollvariable berücksichtigt werden.

### 5.2.5 Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Firmengröße?

Eine weitere Frage war, inwieweit es Unterschiede zwischen der Ausprägung und dem Erleben altersgemischter Teamarbeit in Abhängigkeit von der Firmengröße gibt. Die Ergebnisse zur Beantwortung dieser Frage sind ebenfalls in Tabelle 5.6 dargestellt. Die vergleichsweise geringsten Altersunterschiede in den Arbeitsgruppen werden von Mitarbeitern aus Kleinunternehmen angegeben, bei denen 52 % der Befragten nur geringe oder keine Unterschiede in der Alterszusammensetzung ihrer Arbeitsgruppen angeben. Die höchste **Altersvarianz** ist hingegen in kleinen mittelständischen und mittelständischen Unternehmen vorzufinden, bei denen jeweils ca. 63 % der Befragten angeben, deutliche oder sehr große Altersunterschiede in ihren Teams zu haben (siehe Abb. 5.12).

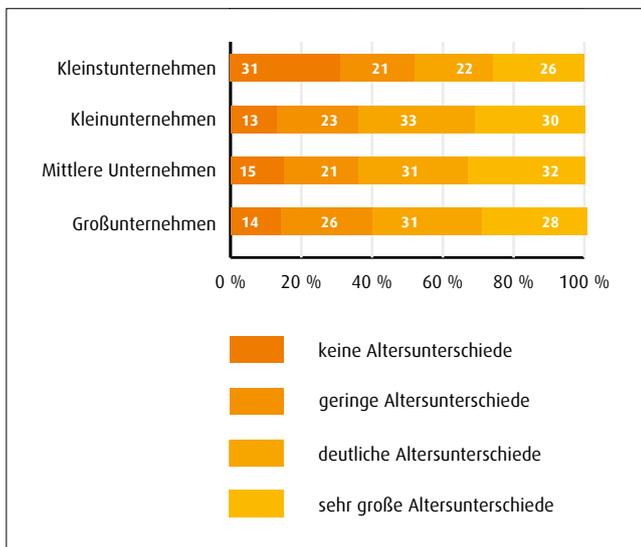


Abb. 5.12: Altersvarianz im Team nach Unternehmensgröße

Mitarbeiter von Firmen verschiedener Größe unterscheiden sich hingegen kaum hinsichtlich ihrer **Wahrnehmung von Altersunterschieden**. Tendenziell nehmen Mitarbeiter von Kleinunternehmen Altersunterschiede weniger wahr als Mitarbeiter größerer Unternehmen (siehe Tabelle 5.6). Mit Blick auf die **Wertschätzung** lassen sich keine bedeutsamen Unterschiede zwischen verschiedenen großen Unternehmen finden. Mit zunehmender Größe der Unternehmen steigt die Anzahl der Vorurteile gegenüber älteren Menschen an, diese Unterschiede sind statistisch aber nicht signifikant ( $p > .10$ ). Anders ist dies bei der Altersdiskriminierung. Hier zeigt sich, dass vor allem in größeren Unternehmen Diskriminierung von älteren Mitarbeitern berichtet wird ( $p < .01$ ). Ebenso zeigen sich hier tendenziell leicht höhere Werte für eine Ungleichbehandlung von jüngeren und älteren Kollegen durch die **Führungskräfte** ( $p < .10$ ). Eine mögliche Ursache für diese Unterschiede könnte in der zumeist größeren Anonymität in Großunternehmen liegen. Ein häufiger bzw. enger und eher familiärer Umgang in kleineren Unternehmen könnte vorteilhaft für die Zusammenarbeit von Jung und Alt und das gegenseitige Verständnis der Generationen sein.

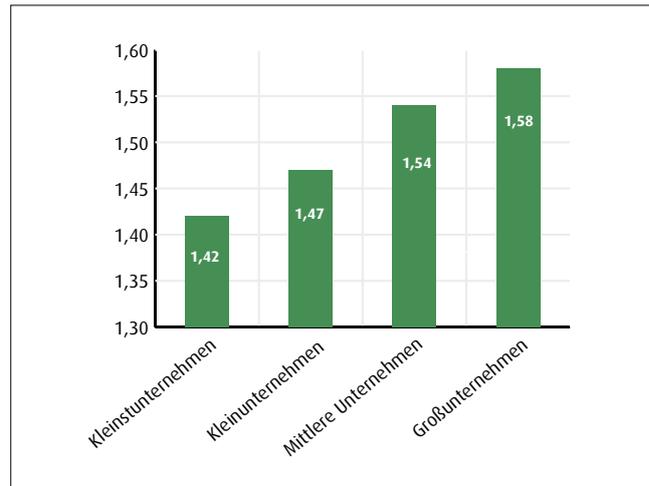


Abb. 5.13: Altersdiskriminierung in Organisationen nach Unternehmensgröße (N=1659)

Schließlich ist auch festzustellen, dass Mitarbeiter von Klein- und kleinen mittelständischen Unternehmen einen besseren aktuellen **Gesundheitszustand** aufweisen als Beschäftigte in mittelständischen oder Großunternehmen ( $p < .01$ ).

Zusammenfassend kann also auch für die Firmengröße festgehalten werden, dass diese Variable mit unterschiedlichen Ausprägungen im Auftreten und Erleben altersgemischter Teamarbeit zusammenhängt. Hier sind Unterschiede allerdings statistisch betrachtet meist nur in der Tendenz erkennbar. Dabei zeigte sich u. a., dass mit zunehmender Firmengröße mehr Altersunterschiede im Team vorhanden sind und diese auch von den jeweiligen Mitarbeitern als salient berichtet werden. Mit zunehmender Firmengröße steigt zudem das Ausmaß an Diskriminierung bzw. Benachteiligung aufgrund des Alters.

### 5.2.6 Hat die Art des Beschäftigungsverhältnisses einen Einfluss?

Zwischen den Arbeitsgruppen der Befragten in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen (siehe Tabelle 5.6) zeigen sich deutliche Unterschiede in der **Alterszusammensetzung** dieser Teams ( $p < .01$ ). So berichten 65 % der Beamten und 74 % der Arbeiter von deutlichen oder sehr großen Altersunterschieden in ihrem Arbeitsteam. Eine vergleichsweise geringe Altersvarianz ist bei Selbstständigen und Freiberuflern zu finden (siehe Abb. 5.14). In der **Wahrnehmung der Altersunterschiede** finden sich ebenfalls Abweichungen ( $p < .01$ ). Die bestehenden Altersunterschiede werden von Selbstständigen stärker wahrgenommen, während diese für die Freiberufler weniger salient sind. Hinsichtlich der **Wertschätzung der Altersunterschiede** ergeben sich ebenfalls signifikante Unterschiede ( $p < .01$ ). So sehen vor allem Selbstständige und Angestellte einen hohen, positiven Wert in den Altersunterschieden. Eine vergleichsweise geringe Wertschätzung ist bei den Arbeitern vorzufinden.

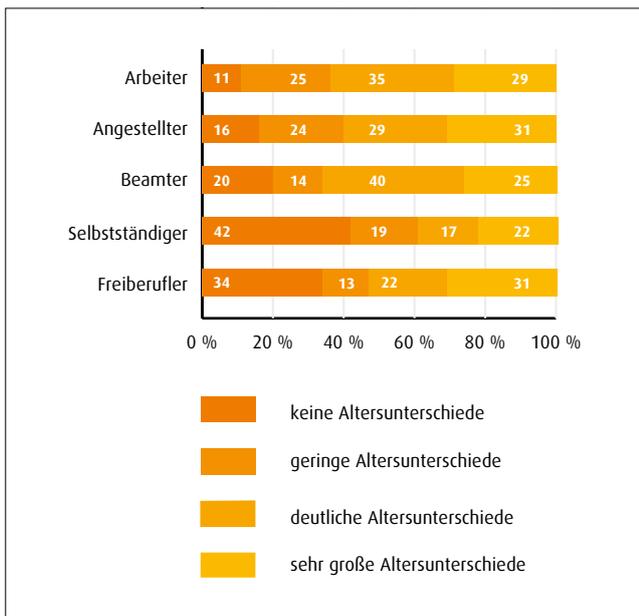


Abb. 5.14: Altersvarianz im Team nach Beschäftigungsverhältnissen

Sowohl hinsichtlich der **Vorurteile gegenüber Älteren** als auch im Erleben von Altersdiskriminierung in der eigenen Organisation unterscheiden sich die fünf Gruppen der Beschäftigten (alle  $p < .01$ ). Deutliche Vorurteile gegen Ältere zeigen sich vor allem bei Beamten und Selbstständigen. Eher wenige Vorurteile gegenüber Älteren weisen die freiberuflich tätigen Befragten auf. Die **Altersdiskriminierung** wird von Selbstständigen am geringsten erlebt. Eine erhöhte Diskriminierung von Älteren findet sich bei Freiberuflern und Arbeitern. Es zeigen sich keine unterschiedlichen Werte im Erleben der altersspezifischen Führung im Team durch die Vorgesetzten ( $p > 10$ ).

Hinsichtlich des aktuellen **Gesundheitszustandes** ( $p < .001$ ) und der **Wechselabsichten** ( $p < .01$ ) sind ebenfalls Unterschiede zwischen den Beschäftigten erkennbar. So weisen Freiberufler und Selbstständige den aktuellen besten Gesundheitszustand auf und zeigen eher geringe Tendenzen, ihr aktuelles Arbeitsumfeld zu verlassen. Einen hingegen eher schlechten Gesundheitszustand weisen Arbeiter und Beamte auf. Die größte Bereitschaft zum Ausscheiden aus dem aktuellen Arbeitskontext findet sich bei Arbeitern und Angestellten.

Insgesamt gesehen bestehen somit hinsichtlich der untersuchten psychologischen Variablen Unterschiede zwischen den Befragten aus verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen. Die Altersunterschiede sind bei den Selbstständigen salienter und in dieser Beschäftigtengruppe erleben die Befragten trotz zahlreicher Vorurteile gegenüber Älteren eine geringe Diskriminierung von Älteren in ihren Organisationen. Bei Freiberuflern sind die bestehenden Altersunterschiede weniger salient und auch mit weniger Vorurteilen gegenüber Älteren verknüpft. Eine geringe Wertschätzung von Altersunterschieden und zudem hohe Ausprägungen hinsichtlich der Altersdiskriminierung zeichnen sich bei den Arbeitern ab.

Auch bei den Freiberuflern findet sich eine hohe Ausprägung im Erleben von Altersdiskriminierung. Der Gesundheitszustand ist bei den befragten Arbeitern und Beamten vor allem im Vergleich zu den Freiberuflern deutlich schlechter ausgeprägt. Bei der Betrachtung dieser Ergebnisse muss man jedoch beachten, dass viele Unterschiede durch die Werte der Selbstständigen und Freiberufler bedingt sind. Diese beiden Beschäftigtengruppen unterschieden sich entsprechend ihres Arbeitsverhältnisses und -alltags stark von anderen Beschäftigtengruppen, z. B. Arbeitern. Die Stärke der hier dargestellten Unterschiede muss demnach mit Vorsicht betrachtet werden. Um eindeutige Schlussfolgerungen zu ziehen, sind diese beiden Beschäftigtengruppen in den weiterführenden Analysen nicht eingegangen (siehe Kapitel 5.3). Zwischen den verbleibenden Beschäftigtengruppen lassen sich zwar noch Unterschiede nachweisen, allerdings sind diese eher klein.

### 5.2.7 Hat das Alter oder Geschlecht des unmittelbaren Vorgesetzten einen Einfluss?

Dass Führungskräfte einen Einfluss auf die Arbeit im Team und damit verbundene Parameter haben, ist vielfach gezeigt worden. Ob und welchen Einfluss das Alter und das Geschlecht des Vorgesetzten auf die zentralen Konstrukte altersgemischter Teamarbeit haben, wird im Nachfolgenden dargestellt. Eine Übersicht bietet Tabelle 5.7. Über alle Befragten hinweg gaben 88,7% an einen Vorgesetzten zu haben. In 72,9% der Fälle waren diese männlich und im Durchschnitt 47,7 ( $\pm 8,1$ ) Jahre alt.

Bezüglich der **Altersvarianz** (Abb. 5.15) lassen sich Unterschiede hinsichtlich des Alters des Vorgesetzten zeigen ( $p < .05$ ). Diese sind derart gestaltet, dass mit zunehmendem Alter des Vorgesetzten das Team altershomogener zusammengesetzt ist.

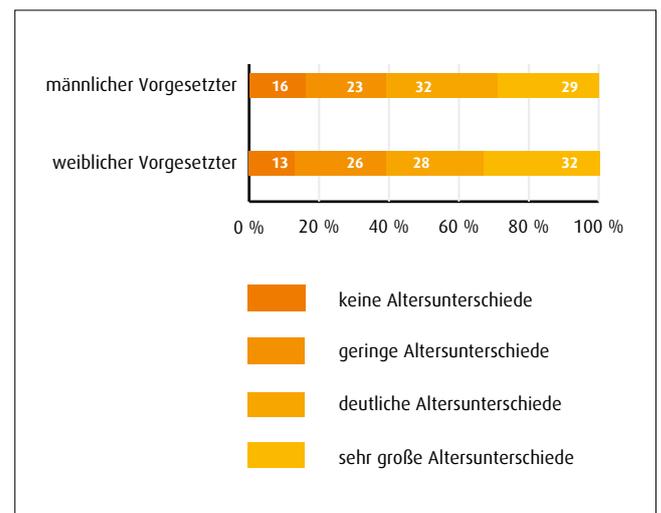


Abb. 5.15: Altersvarianz im Team nach dem Geschlecht des Vorgesetzten

Dieser Effekt bleibt auch auf einem signifikanten Niveau bestehen, wenn der positive Zusammenhang zwischen dem Alter der Befragten und dem Alter der Vorgesetzten berücksichtigt und entsprechend das Alter der Befragten in die Analysen einbezogen wird ( $p < .05$ ). Im Vergleich von männlichen und weiblichen Vorgesetzten lassen sich keine Unterschiede in der Altersvarianz zeigen ( $p > .10$ ).

Weder das Alter noch das Geschlecht des Vorgesetzten hatten einen Einfluss auf die **Wahrnehmung** von Altersunterschieden. Auch hinsichtlich der **Wertschätzung** zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen der Führungskräfte sowie männlichen und weiblichen Vorgesetzten (alle  $p > .10$ ).

Mit zunehmendem Alter des Vorgesetzten sind die Teams zwar homogener zusammengesetzt, aber gleichzeitig erhöhen sich die **Vorurteile gegenüber Älteren** ( $p < .01$ ) (siehe Abb. 5.17). Dieser Effekt bleibt auch bestehen, wenn man das eigene Alter als Kontrollvariable in die Berechnungen einbezieht ( $p < .01$ ). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in der Skala **Altersdiskriminierung** in den Organisationen. Bei Vorgesetzten im Alter zwischen 36 und 45 – vor allem im Vergleich zu älteren Vorgesetzten – wird ein vermehrtes Erleben von Altersdiskriminierung berichtet ( $p < .05$ ).

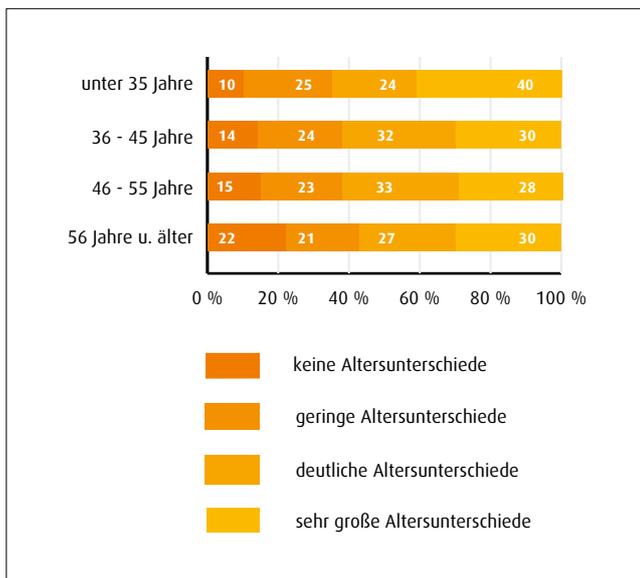


Abb. 5.16: Altersvarianz im Team nach dem Alter der Vorgesetzten

Bei der Differenzierung nach dem Geschlecht des Vorgesetzten zeigten sich keine Unterschiede im Ausmaß der **Vorurteile gegenüber Älteren** oder im Erleben von **Altersdiskriminierung** in der eigenen Organisation (alle  $p > .10$ ). Die **Führung von jüngeren und älteren Mitarbeitern** durch die Vorgesetzten wird von den Beschäftigten bei männlichen und weiblichen Vorgesetzten aber auch über alle Altersgruppen der Vorgesetzten hinweg gleichermaßen von den Befragten erlebt (alle  $p > .10$ ).

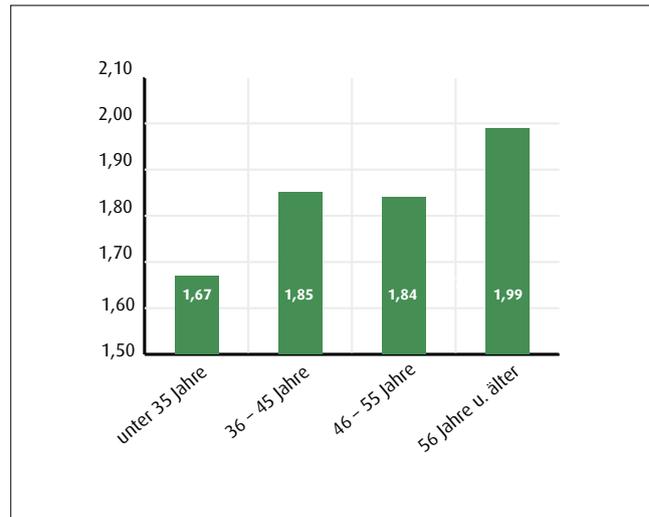


Abb. 5.17: Vorurteile gegenüber Älteren nach dem Alter des Vorgesetzten (N=1712)

Gegenüber den zahlreichen Einflüssen des Vorgesetztenalters auf die Variablen, die die Arbeit in altersgemischten Teams charakterisieren, zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Gesundheit oder der Wechselbereitschaft der Befragten (alle  $p > .10$ ). Bei männlichen Vorgesetzten stellt sich hingegen ein tendenziell besserer Gesundheitszustand der Befragten heraus ( $p < .10$ ). Zudem ist bei weiblichen Vorgesetzten die Bereitschaft zum Wechsel reduziert ( $p < .05$ ).

Für die Eigenschaften des Vorgesetzten lässt sich zusammenfassend festhalten, dass das Geschlecht keinen systematischen Zusammenhang mit Variablen des Erlebens altersgemischter Teamarbeit hat, aber mit dem Gesundheitszustand und der Wechselbereitschaft der Befragten kovariiert. Demgegenüber ist das Alter des Vorgesetzten vor allem mit psychologischen Modellvariablen signifikant verknüpft. So ist ein höheres Alter des Vorgesetzten mit mehr Vorurteilen gegenüber Älteren und einem tendenziell reduzierten Erleben von Altersdiskriminierung assoziiert. Die Unterschiede bleiben auch unter Einbeziehung des eigenen Alters bestehen, sind in ihrer Größe aber eher gering ausgeprägt. Ob Frauen oder Männer bzw. junge oder ältere Vorgesetzte mit den Chancen und Problemen, die das Miteinander der Generation aufwirft, gleich gut umgehen können, wäre also – insbesondere mit Blick auf das Alter von Vorgesetzten – eine spannende Frage für weitergehende Analysen.

### 5.2.8 Welche Rolle spielt die eigene Führungsverantwortung?

Von den Befragten gaben 42,9% an, Führungsverantwortung zu haben. Dieser recht hohe Wert dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass nicht nach dem Innehaben einer offiziellen Führungsposition, sondern nach der Übernahme von „Führungsverantwortung bei der Arbeit“ gefragt wurde.

Wie erwartet werden kann, finden sich diesbezüglich besonders hohe Werte in Kleinunternehmen. Zudem nimmt die Führungsverantwortung mit dem Alter zu, wobei Männer häufiger als Frauen berichten, bei der Arbeit Verantwortung im Rahmen von Führungsaufgaben zu übernehmen. Welchen Einfluss es hat, sich selbst bei der Arbeit als Führungskraft zu sehen, ist im Nachfolgenden dargestellt (siehe auch Tabelle 5.7).

Die berichtete **Alterszusammensetzung** der Arbeitsteams ist bei Befragten mit oder ohne eigene Führungsverantwortung recht ähnlich (siehe Abb. 5.18).

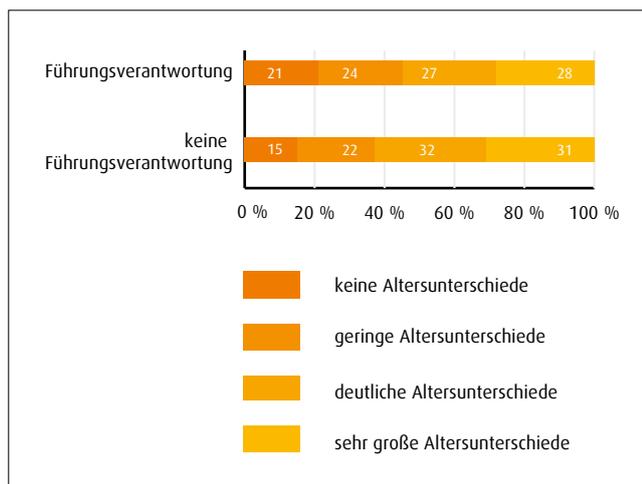


Abb. 5.18: Altersvarianz in Teams nach der eigenen Führungsverantwortung

Mit Blick auf die **Wertschätzung von Altersunterschieden** lassen sich ebenfalls keine bedeutsamen Unterschiede bei der Beachtung der eigenen Führungsverantwortung finden ( $p > .10$ ). Auch hinsichtlich der **Vorurteile gegenüber Älteren**, dem Erleben von **Altersdiskriminierung** sowie dem Erleben von **altersspezifischem Führen** unterscheiden sich die Befragten je nach Führungsverantwortung in ihrer eigenen Tätigkeit nicht (alle  $p > .10$ ).

Mit Blick auf den aktuellen **Gesundheitszustand** sind hingegen deutliche Unterschiede zu finden ( $p > .01$ ). Übernehmen die Befragten in ihrer Arbeitstätigkeit Aufgaben mit Führungsverantwortung, so weisen sie einen besseren Gesundheitszustand auf. Zudem ist bei diesen Beschäftigten auch die **Bereitschaft, das aktuelle Arbeitsumfeld zu verlassen**, deutlich reduziert ( $p < .01$ ).

Insgesamt gesehen zeigen Arbeitstätigkeiten mit eigener Führungsverantwortung also keine bedeutsamen Zusammenhänge zu den Ausprägungen und dem Erleben altersgemischter Teamarbeit. Die Variable der Führungsverantwortung wird in den nachfolgenden Analysen daher nicht weiter betrachtet. Allerdings ergeben sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Gesundheit und der Wechselbereitschaft der Befragten, die in weiterführenden Analysen der Daten genauer geprüft werden sollten.

## 5.3 Multivariate Analysen und weiterführende Modelltests

Im folgenden Abschnitt werden zur Prüfung des Modells komplexere Zusammenhänge zwischen den erhobenen Konstrukten untersucht. Zunächst berichten wir Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen, in denen das Zusammenspiel der Variablen bei der Erklärung der Gesundheit, der Altersdiskriminierung, der Wechselbereitschaft und dem altersspezifischen Führen in Organisationen bestimmt wurde. Anschließend werden ausgewählte Ergebnisse zur Prüfung der im Modell angenommenen kausalen Wirkpfade dargestellt. Eine kurze Beschreibung der Verfahren ist zu Beginn der jeweiligen Abschnitte zu finden. Es sei hier noch angemerkt, dass die Skala zum Gesundheitsverhalten wegen ihrer geringen Reliabilität in den nachfolgenden Analysen erneut nicht betrachtet wurde (siehe auch Kapitel 5.1.2). Um die Auswirkungen von altersgemischter Arbeit im Team zu erfassen, wurden nur Angaben von solchen Befragten in die Analysen aufgenommen, die in Teams mit zumindest drei Personen arbeiten. Selbstständige und Freiberufler wurden aus diesem Grund in den nachfolgenden Betrachtungen ebenfalls ausgeschlossen (vgl. Kapitel 5.2.6). Die Stichprobe besteht aus 1.444 Befragten mit einem durchschnittlichen Alter von  $44,8 \pm 11,0$  Jahren. Der Anteil an Frauen liegt bei 58,1%. Für diese Teilstichprobe sind weitgehend dieselben Korrelationen zwischen den Variablen zu finden, wie sie in Tabelle 5.3 bereits dargestellt wurden, so dass hier auf eine erneute Deskription der einfachen Korrelationen verzichtet wird.

### 5.3.1 Ergebnisse multipler Regressionen

Im Folgenden werden Regressionen berechnet, um prüfen zu können, wie gut die Varianzen in den zentralen Ergebnisvariablen durch die als Prädiktor gedachten Modellvariablen vorherzusagen sind. Das statistische Verfahren der Regression ermöglicht es, den Einfluss einer Variablen auf ein abhängiges Konstrukt zu modellieren und so Unterschiede in den Ausprägungen der abhängigen Konstrukte zu erklären. Um den gleichzeitigen Einfluss mehrerer Variablen zu untersuchen, werden multiple Regressionen genutzt. Im ersten Regressionsschritt wurden zunächst die oben als wichtig identifizierten Kontrollvariablen aufgenommen. Danach wurden die Modellvariablen gleichzeitig als potentielle Prädiktoren berücksichtigt. Mit diesem Vorgehen können die Variablen identifiziert werden, die einen wesentlichen, eigenständigen Beitrag zur Aufklärung der Varianz in den abhängigen Konstrukten leisten.

Multiple Regressionen wurden für folgende Kriterien angestellt: Gesundheit, Altersdiskriminierung, Wechselbereitschaft und altersspezifisches Führen.

**Gesundheitszustand**

Betrachtet man den Gesundheitszustand der Befragten, so zeigt sich, dass zahlreiche der erhobenen Modellvariablen einen entscheidenden Beitrag zur Vorhersage der aktuellen Gesundheit leisten (siehe Abb. 5.19). Insgesamt klären die Modellvariablen bei Kontrolle von Alter, Geschlecht sowie positiver und negativer emotionaler Befindlichkeit 27,4% der Unterschiede im Gesundheitszustand der Befragten auf. Gute Arbeitsgestaltung ( $b=.12$ ;  $p < .01$ ) und die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes ( $b=.08$ ,  $p < .01$ ) sind förderliche Faktoren für die Gesundheit. Altersunterschiede im Arbeitsteam ( $b=-.07$ ;  $p < .01$ ) und deren Salienz ( $b=-.05$ ;  $p < .03$ ) sind dagegen negativ mit der aktuellen Gesundheit assoziiert. Der scheinbar gesundheitsförderliche Einfluss der Vorurteile gegenüber Älteren ( $b=.09$ ;  $p < .01$ ) ist hingegen wohl statistisches Artefakt der Analyse. Betrachtet man nämlich die einfache Korrelation zwischen dem Gesundheitszustand der Befragten und den eigenen Vorurteilen gegenüber Älteren (vgl. Tab. 5.3), so ist diese nicht signifikant ( $r=-.04$ ;  $p > .05$ ). Hierfür spricht auch der Vorzeichenwechsel bei Einbeziehung der Variable. Bei den im ersten Regressionsschritt jeweils aufgenommenen Kontrollvariablen zeigt sich, dass das eigene Alter ( $b=-.07$ ;  $p < .01$ ) negativ mit der Gesundheit verbunden ist, d.h. mit zunehmendem Alter verschlechtert sich der Gesundheitszustand der Befragten. Die positive ( $b=.14$ ;

$p < .01$ ) und negative Befindlichkeit ( $b=-.46$ ;  $p < .01$ ) wiesen wie zu erwarten ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang mit dem aktuellen Gesundheitszustand auf.

**Wechselbereitschaft**

Die Bereitschaft, den aktuellen Beruf, Arbeitgeber oder die Branche zu wechseln, wird beeinflusst durch einerseits saliente Altersunterschiede im Arbeitsteam ( $b=.05$ ;  $p < .05$ ) und andererseits das Erleben von Altersdiskriminierung in der Organisation ( $b=.07$ ;  $p < .05$ ). Demgegenüber verringern eine gut gestaltete Arbeit ( $b=-.34$ ;  $p < .01$ ) und ein sicherer Arbeitsplatz ( $b=-.10$ ;  $p < .01$ ) die Bereitschaft zu wechseln. Mit zunehmendem Alter der Befragten verringert sich die Wechselbereitschaft ( $b=-.10$ ;  $p < .01$ ). Eine erhöhte positive Befindlichkeit ( $b=-.16$ ;  $p < .01$ ) war mit einer reduzierten Bereitschaft zum Wechsel verbunden, demgegenüber war eine erhöhte negative Befindlichkeit ( $b=.14$ ,  $p < .01$ ) mit einer vermehrten Wechselbereitschaft verknüpft. Mit diesen Variablen konnten ca. 17,9% der Unterschiede in der Wechselbereitschaft der Befragten erklärt werden. Alle weiteren Variablen wiesen keinen signifikanten/ bedeutsamen Einfluss auf (siehe Abb. 5.20).

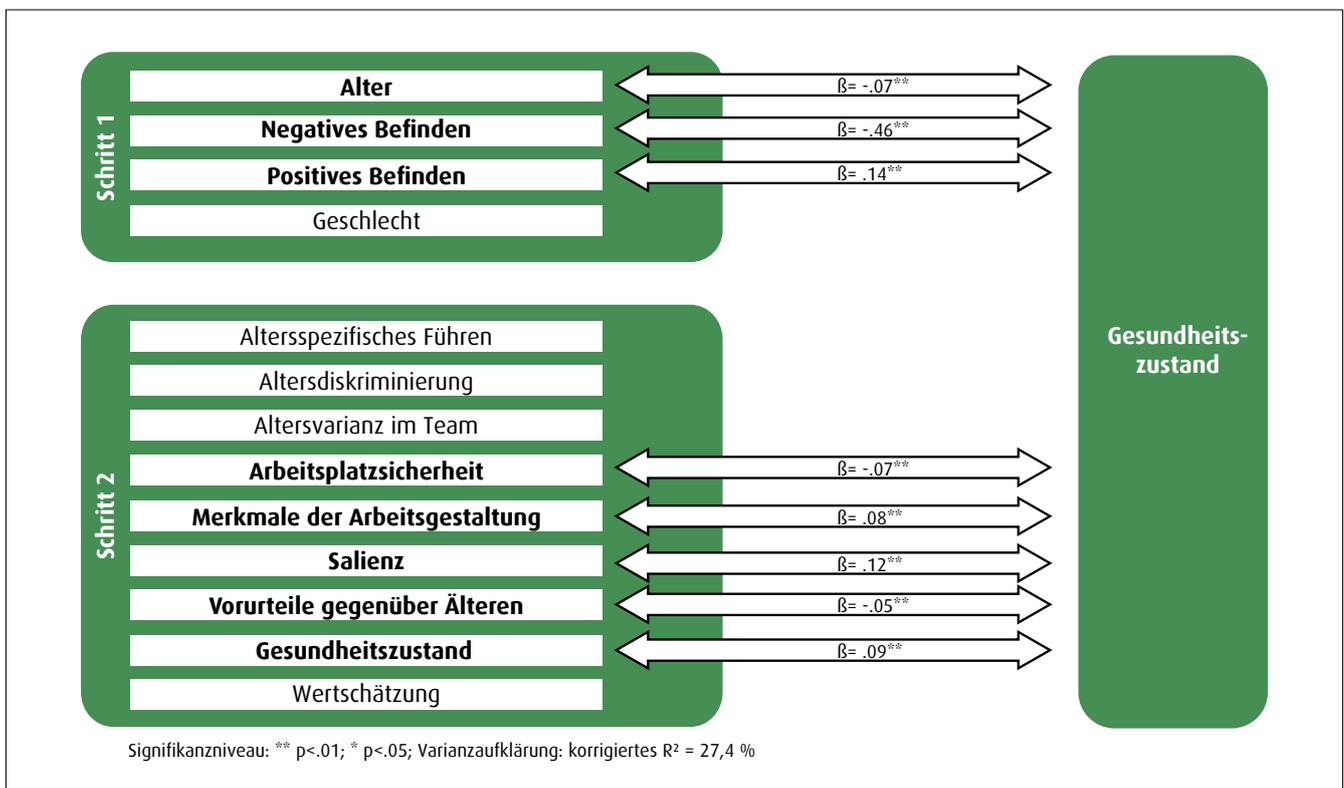


Abb. 5.19: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung des Gesundheitszustands

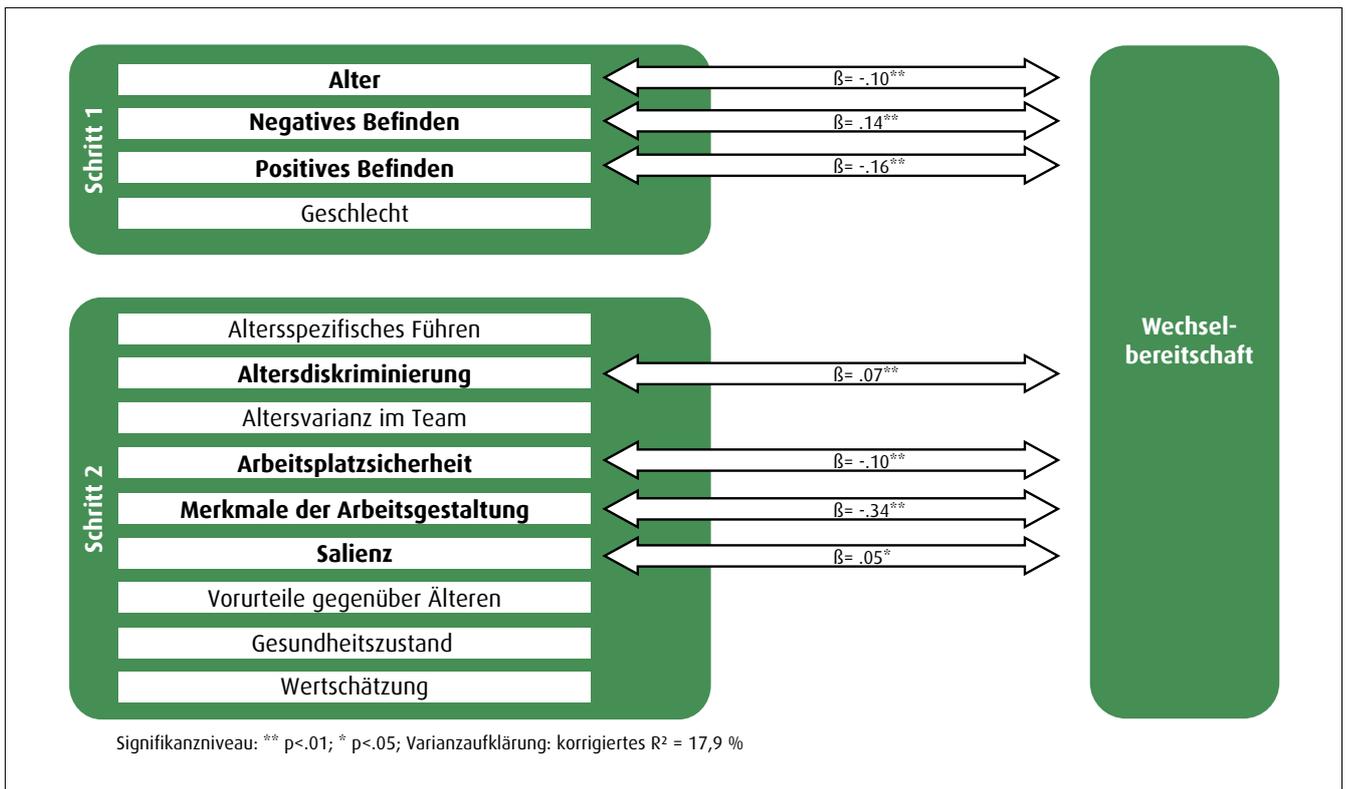


Abb. 5.20: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung der Wechselbereitschaft

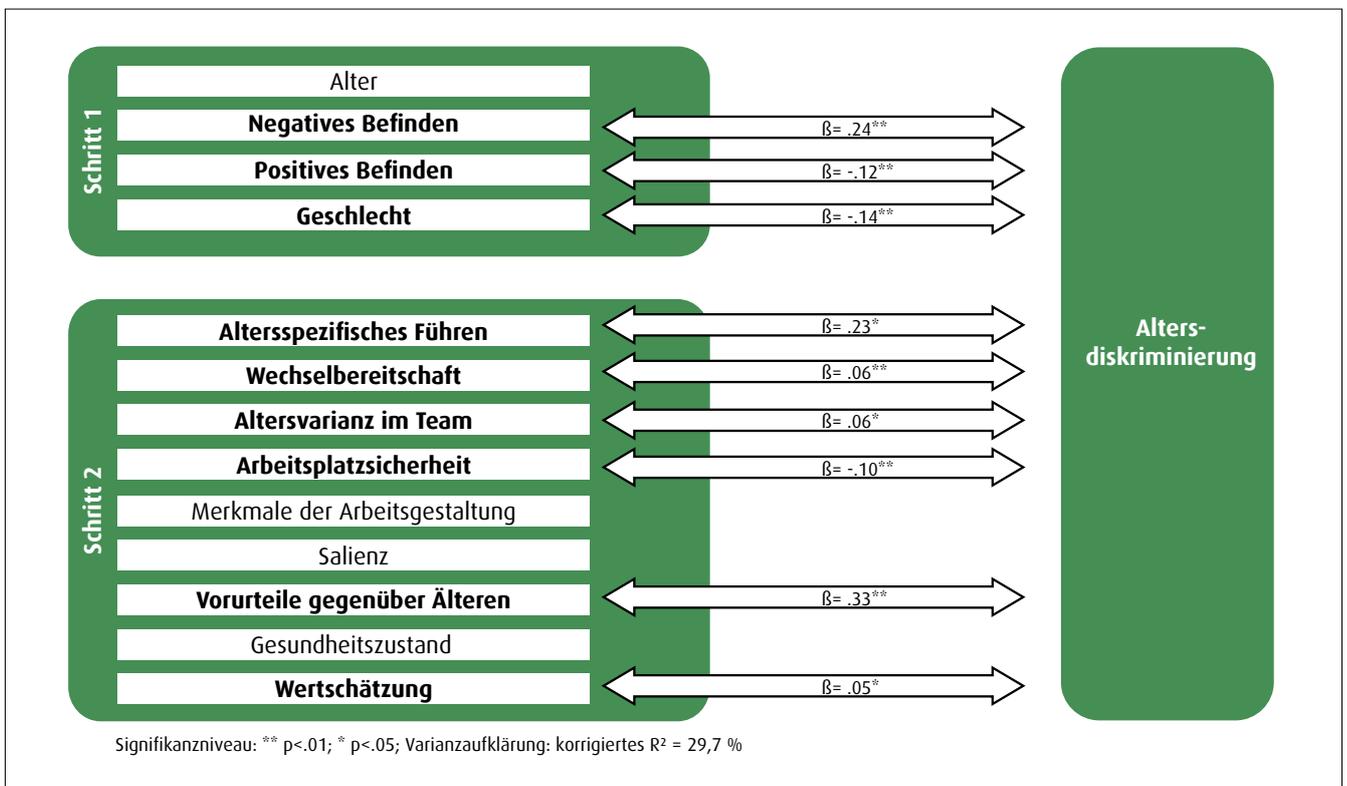


Abb. 5.21: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung der Altersdiskriminierung

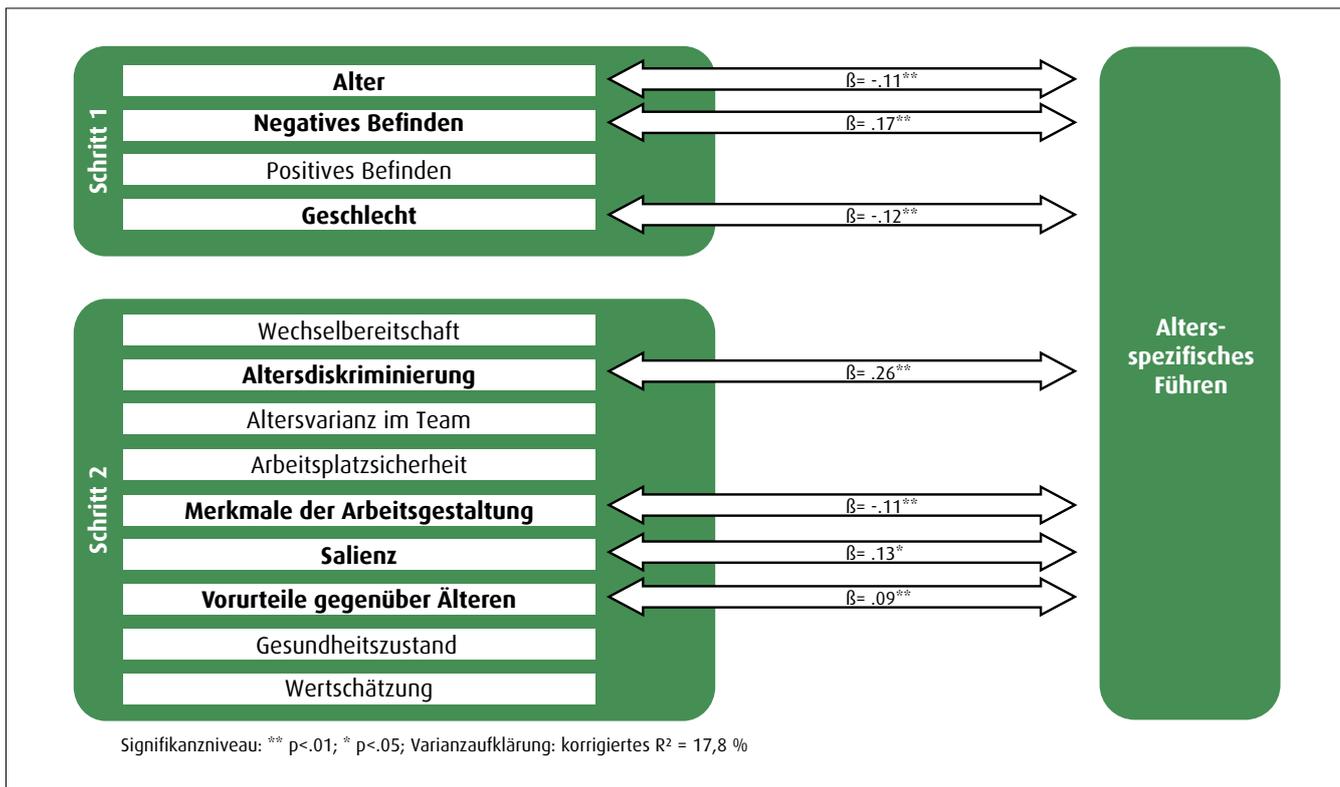


Abb. 5.22: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung altersspezifischen Führens

### Altersdiskriminierung in Organisationen

Auch die Varianz in der erlebten Altersdiskriminierung der Befragten konnte zu einem nicht unwesentlichen Anteil (29,7%) mithilfe der erhobenen Variablen aufgeklärt werden (siehe Abb. 5.21). Als Faktoren, die mit einem häufigeren Erleben von Altersdiskriminierung in den Organisationen verbunden sind, wurden starke Altersunterschiede in den Arbeitsteams ( $b=.06$ ,  $p < .05$ ), eine geringe Wertschätzung dieser Altersunterschiede ( $b=.05$ ,  $p < .05$ ), allgemeine Vorurteile gegenüber Älteren ( $b=.33$ ,  $p < .01$ ), ein altersspezifisches Führen des Vorgesetzten ( $b=.23$ ,  $p < .01$ ) sowie eine erhöhte Wechselbereitschaft ( $b=.06$ ,  $p < .01$ ) identifiziert. Die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes ( $b=-.10$ ,  $p < .01$ ) war dagegen negativ mit der erlebten Diskriminierung von Älteren verknüpft. Die positive ( $b=-.12$ ,  $p < .01$ ) und negative Befindlichkeit ( $b=.26$ ,  $p < .01$ ) waren ebenfalls mit dem Erleben von Altersdiskriminierung im eigenen Betrieb signifikant verbunden. Zudem erlebten die männlichen Befragten ein höheres Ausmaß an Altersdiskriminierung als die weiblichen Interviewteilnehmer ( $b=-.14$ ;  $p < .01$ ).

### Altersspezifisches Führen im Team

Ob die unmittelbaren Vorgesetzten mit jüngeren und älteren Mitarbeitern unterschiedlich (ungerecht) umgehen, spiegelt sich im Konzept des altersspezifischen Führens wider. Insgesamt konnten 17,8% der Unterschiede im Erleben von altersspezifischem Führen in der Regression erklärt werden (siehe Abb. 5.22). So waren die Salienz der Altersunterschiede ( $b=.13$ ;  $p < .01$ ), allgemeine Vorurteile gegenüber Älteren ( $b=.09$ ;  $p < .01$ ) und die Kontrollvariable der negativen Befindlichkeit ( $b=.17$ ;  $p < .01$ ) positiv mit dem Erleben von altersspezifischer Führung verbunden.

Wie erwartet sind auch das Erleben von Altersdiskriminierung im eigenen Betrieb ( $b=.26$ ;  $p < .01$ ) und das Erleben von altersspezifischer Führung positiv miteinander assoziiert. Eine gut gestaltete Arbeit ( $b=-.11$ ;  $p < .01$ ) zeigte demgegenüber eher eine negative Assoziation mit dem Erleben einer Gleichbehandlung von Jung und Alt. Ein vermehrtes Erleben von altersspezifischer Führung ist zudem negativ mit dem Alter assoziiert ( $b=-.11$ ;  $p < .01$ ), d.h., dies wird vor allem von jüngeren Befragten wahrgenommen. Männliche Befragte weisen ebenfalls ein häufigeres Erleben von altersspezifischem Führen auf als weibliche Befragte ( $b=-.12$ ;  $p < .01$ ).

### 5.3.2 Weiterführende Berechnungen zur Prüfung des zugrunde liegenden Modells

Ausgehend von diesen allgemeinen Berechnungen wurden weiterführende Betrachtungen angestellt, in denen einzelne Variablen eingeschlossen und deren Zusammenspiel im Sinne der aufgestellten Mediations- und Moderationsannahmen untersucht wurden.

Unter einer Mediatorvariable versteht man einen kausalen Mechanismus, der für die Auswirkungen einer Variable X auf die Ausprägungen einer Variable Y vollständig oder auch nur teilweise verantwortlich ist. Ein gutes Beispiel ist die Ausdauer, mit der eine Person versucht, ein Ziel zu erreichen. Lässt sich belegen, dass z. B. schwierige Ziele einer Person zu mehr Ausdauer führen und dies die Leistung bei einer Aufgabe direkt erhöht, wäre die Ausdauer ein Mediator des Zusammenhangs zwischen der Zielschwierigkeit und der Leistung.

Ein Moderator ist hingegen eine Variable, die einen Zusammenhang zwischen zwei anderen Variablen verändert (Baron & Kenny, 1986). Um zu prüfen, ob eine Modellvariable die Richtung oder Stärke der Beziehung zwischen einer unabhängigen Variable und der abhängigen Variable beeinflusst, werden moderierte Regressionen genutzt. Wird ein bedeutsamer Moderator (z. B. das Geschlecht der Person) in die Betrachtung einbezogen, findet sich z. B., dass der Zusammenhang zwischen zwei Variablen (z. B. Vorurteile und Gesundheit) bei Männern und Frauen unterschiedlich stark ausgeprägt ist (etwa wenn Männer mehr unter Vorurteilen leiden als Frauen, was hier natürlich nur ein fiktives Beispiel ist). Die vorliegende Befragung ermöglichte zahlreiche Varianten, die Annahmen des Modells zu prüfen. Aus Platzgründen beschränkt sich die Darstellung auf ausgewählte Effekte.

#### Salienz als Mediator zwischen Altersvarianz und Altersdiskriminierung

Unser Modell geht zunächst davon aus, dass die Altersvarianz im Arbeitsteam nicht per se mit negativen Auswirkungen verbunden ist. Die bestehenden Altersunterschiede müssen zunächst salient und von den Betroffenen wahrgenommen werden, um ihre Wirkung zu entfalten (Ries et al., 2010b; Schmidt & Wegge, 2009). Um die Gültigkeit dieser Annahme (Mediationseffekt) zu prüfen, wurden zunächst die Zusammenhänge der bestehenden Altersunterschiede zur Salienz der Altersunterschiede als Mediator und zur erlebten Altersdiskriminierung als abhängiges Konstrukt geprüft. Beide Vorbedingungen sind aufgrund der ermittelten Korrelationen gegeben (siehe Tab. 5.3 und 5.4). Des Weiteren sollte sich entsprechend dem Verfahren nach Baron & Kenny (1986) der zuvor gefundene Effekt der bestehenden Altersunterschiede bei Kontrolle von Unterschieden in der Salienz reduzieren. Wie erwartet zeigte sich, dass sich bei Berücksichtigung der Salienz der direkte Einfluss der Altersunterschiede auf das Erleben von Altersdiskriminierung reduziert (Sobel-Test 4.40,  $p < .01$ ; siehe Abb. 5.23). Dies bestätigt die Modellannahme, dass die Salienz der Altersunterschiede diesen Prozess teilweise vermittelt.

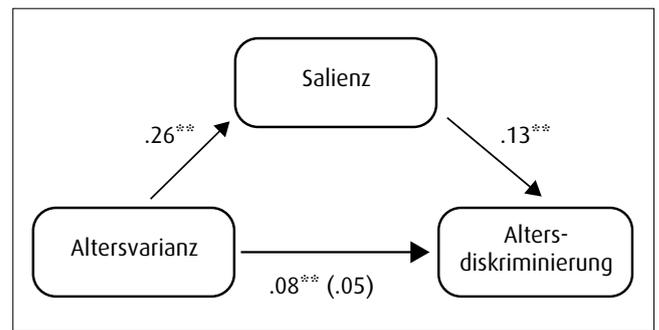


Abb. 5.23: Einfluss der Salienz auf den Zusammenhang zwischen Altersvarianz und der erlebten Altersdiskriminierung (Signifikanzniveau: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ).

Wir haben den potentiellen Mediatoreffekt der Salienz auch mit Blick auf die Wechselbereitschaft, den Gesundheitszustand und das altersspezifische Führen als abhängige Variablen berechnet (unter Kontrolle des eigenen Alters, des Geschlechts sowie der emotionalen positiven und negativen Befindlichkeit; vgl. Tabelle 5.8).

Wie zu erkennen ist, sind weitere, direkte Mediationseffekte der Salienz in diesen Analysen nicht zu finden. Dies zeigt, dass Altersunterschiede im Team – wie erwartet – vermittelt über die Salienz dieser Unterschiede besonders eng mit der erlebten Altersdiskriminierung zusammenhängen.

#### Altersdiskriminierung als Mediator zwischen Salienz und Wechselbereitschaft

Weil unser Modell ferner zulässt, dass die erlebte Altersdiskriminierung selbst ein Mediator der Auswirkungen der Salienz auf die Gesundheit, die Wechselbereitschaft und das Erleben altersspezifischen Führens ist, haben wir diese potentiellen Mediationspfade ebenfalls überprüft. In Ergänzung zu anderen Modellberechnungen wurde hier die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes als weitere Kontrollvariable in das Modell aufgenommen, da diese einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Wechselbereitschaft der Befragten ausübt (siehe Tab. 5.3). Das Ergebnis dieser Berechnungen ist, dass eine Mediation für die Wechselbereitschaft zu finden ist. Die Ergebnisse der Analysen sind in Abb. 5.24 dargestellt. Beachtet man die erlebte Altersdiskriminierung als potentielle Mediatorvariable, so weist diese Variable einen signifikanten Zusammenhang mit der Wechselbereitschaft der Befragten auf und reduziert zudem statistisch bedeutsam den direkten Einfluss der Salienz der Altersunterschiede auf die Bereitschaft zum Wechsel (Sobel-Test 2.84,  $p < .01$ ). Die erlebte Diskriminierung gegenüber Älteren vermittelt somit teilweise den Einfluss der Salienz von Altersunterschieden auf die Bereitschaft, das aktuelle Arbeitsumfeld zu wechseln.

Tabelle 5.8: Zusammenhang der Altersvarianz mit der erlebten Altersdiskriminierung, dem Gesundheitszustand, der Wechselbereitschaft und dem altersspezifischen Führen unter Kontrolle der Salienz von Altersunterschieden

	Altersdiskriminierung		Gesundheitszustand		Wechselbereitschaft		Altersspezifisches Führen	
	b	ΔR <sup>2</sup>	b	ΔR <sup>2</sup>	b	ΔR <sup>2</sup>	b	ΔR <sup>2</sup>
Schritt 1		,10**		,24**		,06**		,05**
Eigenes Alter	-,01		-,08**		-,10**		-,09**	
Geschlecht	-,13**		+,04		-,03		-,11**	
Befindlichkeit positiv	-,11**		+,13**		-,15**		,01	
Befindlichkeit negativ	,26**		-,46**		,14**		,17**	
Schritt 2		,01**		,00**		,00		
Altersvarianz im Team	,08**		-,07**		-,04		+,04	
Schritt 3		,02**		,00		,01**		,03**
Altersvarianz im Team	-,05		-,06*		-,06*		-,01	
Salienz der Altersunterschiede	-,13**		-,04		,08**		,18**	
<b>Korrigiertes R<sup>2</sup></b>		<b>,12</b>		<b>,25</b>		<b>,06</b>		<b>,08</b>

(Signifikanzniveau: \* p < .05; \*\* p < .01)

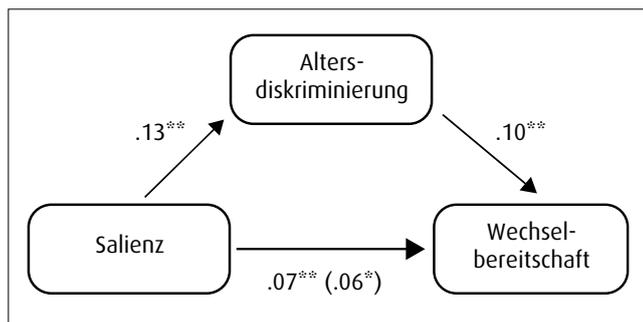


Abb. 5.24: Altersdiskriminierung in Organisationen als Mediator der Salienz von Altersunterschieden auf die Wechselbereitschaft (Signifikanzniveau: \* p < .05; \*\* p < .01).

### Vorurteile als Mediator zwischen Salienz und Altersdiskriminierung

Das Erleben von Altersdiskriminierung im eigenen Betrieb hat somit klare Nachteile. Es stellt sich daher die Frage, wovon diese Erlebnisse abhängig sind. Ist es die Auffälligkeit der Altersunterschiede an sich, die derart negative Erlebnisse verursacht? Oder sind hier ggf. auch vermittelnde Prozesse „zwischen geschaltet“? Angesichts der Forschung zur Wirkung von Stereotypen kann z.B. vermutet werden, dass auch die eigenen Vorurteile der Person dabei eine Rolle spielen. Sie können durch die Salienz der Alterskategorie angeregt werden und dann das Erleben von Altersdiskriminierung befördern. Auch diese (im Modell nicht gezeigte) Annahme haben wir nach dem Verfahren von Baron und Kenny (1986) geprüft. Wie Abbildung 5.25 erkennen lässt, ist eine höhere Salienz der Altersunterschiede mit mehr Vorurteilen gegenüber Älteren assoziiert.

Ebenso nimmt mit höherer Salienz der Altersunterschiede die erlebte Altersdiskriminierung zu. Berücksichtigt man zusätzlich die Vorurteile gegenüber Älteren, weist diese einerseits einen signifikanten Zusammenhang mit der Altersdiskriminierung auf und reduziert andererseits den Einfluss der Salienz auf die erlebte Altersdiskriminierung statistisch bedeutsam (Sobel-Test 7.25; p < .01). Die Aufnahme der Vorurteile gegenüber Älteren als vermittelnde Variable in das Modell leistet einen zusätzlichen statistisch signifikanten Beitrag zur Vorhersage der erlebten Altersdiskriminierung. Während durch die Salienz der Altersunterschiede allein 11,58% der Varianz erklärt wird, erhöht sich der Vorhersagewert des Modells auf 23,02% bei Berücksichtigung der Vorurteile gegenüber Älteren. Die Vorurteile gegenüber Älteren können somit als teilweise vermittelnder Einfluss auf die Beziehung zwischen Salienz von Altersunterschieden auf das Erleben von Altersdiskriminierung angesehen werden.

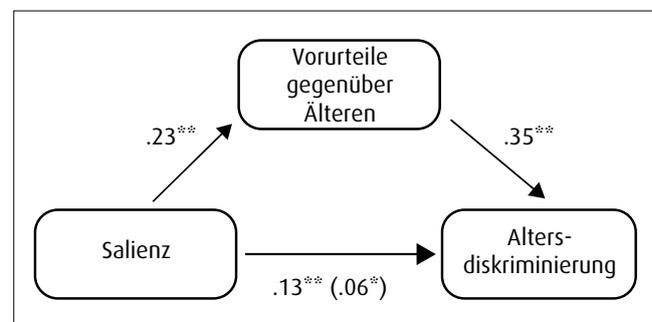


Abb. 5.25: Vermittelnde Rolle der Vorurteile beim Einfluss der Salienz auf Altersdiskriminierung (Signifikanzniveau: \* p < .05; \*\* p < .01).

**Zusammenspiel von Salienz und Altersdiskriminierung mit Blick auf Gesundheit**

Dass bestehende Altersunterschiede im eigenen Arbeitsteam bzw. deren Salienz mit einem schlechteren Gesundheitszustand der Befragten verknüpft sind, konnten wir bereits zeigen. Zudem gehen wir in unserem Modell davon aus, dass die erlebte Altersdiskriminierung ebenfalls mit einem schlechteren Gesundheitszustand assoziiert ist. Demnach könnte der aktuelle Gesundheitszustand der Befragten insbesondere dann schlechter sein, wenn die Altersunterschiede im Team salient sind und zugleich ein hohes Ausmaß an Altersdiskriminierung erlebt wird. Nachfolgend prüfen wir, ob das Ausmaß der erlebten Altersdiskriminierung den Zusammenhang zwischen salienten Altersunterschieden und dem Gesundheitszustand moderiert. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse sind in Tabelle 5.8 zusammengefasst. Die Kontrollvariablen, die im ersten Schritt in das Modell einbezogen wurden, klären bereits signifikante Varianzanteile (R<sup>2</sup>) im aktuellen Gesundheitszustand auf. Im zweiten Schritt wurden die Salienz der Altersunterschiede sowie die erlebte Altersdiskriminierung hinzugefügt. Keine der beiden Variablen hatte nach Berücksichtigung der Kontrollvariablen noch einen statistisch signifikanten Haupteffekt auf das Kriterium. Bedeutsam war aber der im letzten Schritt der Regressionsanalyse hinzugefügte Interaktionsterm, der die Wechselwirkung zwischen den beiden Variablen abbildete (Tab. 5.9).

Tabelle 5.9: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der Salienz und der Altersdiskriminierung mit dem Gesundheitszustand

	Gesundheitszustand	
	b	ΔR <sup>2</sup>
Schritt 1		,25**
Geschlecht	,04	
Eigenes Alter	-,08**	
Altersvarianz im Team	-,06*	
Positive Befindlichkeit	,13**	
Negative Befindlichkeit	-,46**	
Schritt 2		,00
Salienz der Altersunterschiede	-,04	
Altersdiskriminierung	-,03	
Schritt 3		,01**
Interaktionsterm	-,10**	
<b>Korrigiertes R<sup>2</sup></b>		<b>,25</b>

(Signifikanzniveau: \* p < .05; \*\* p < .01)

Um die Art der Wechselwirkung zu bestimmen, wurde diese mit dem Verfahren nach Aiken und West (1991) analysiert. Dazu wurden für jede Variable Werte bestimmt, die eine Standardabweichung oberhalb bzw. unterhalb des Mittelwerts lagen, und diese anschließend in die Regressionsgleichung eingesetzt. Die Anstiege der sich daraus ergebenden einfachen Regressionslinien (Abb. 5.26) wurden anschließend ebenfalls

auf Signifikanz geprüft. Der Gesundheitszustand von Personen, die ein hohes Ausmaß an Altersdiskriminierung erlebten, nahm mit zunehmender Salienz ab (b=-.14; p < .01). Bei Personen, die ein geringes Ausmaß an Altersdiskriminierung erleben, ändert sich der Gesundheitszustand nicht bedeutsam mit zunehmender Salienz (b=.06; p > .10). Das Erleben von Altersdiskriminierung übt demnach einen Moderatoreffekt auf den Zusammenhang zwischen der Salienz von Altersunterschieden im Team und dem eigenen, aktuellen Gesundheitszustand aus und hat somit Einfluss auf die Stärke des Zusammenhangs zwischen Salienz und Gesundheit.

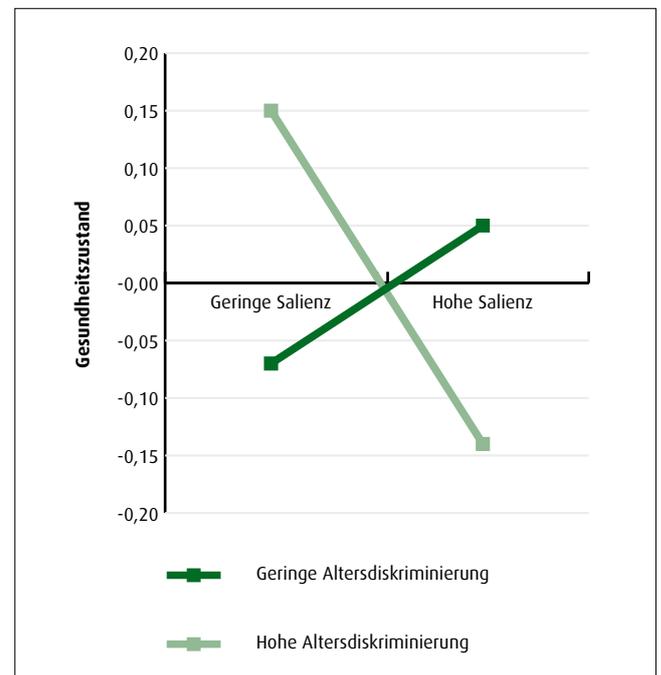


Abb. 5.26: Darstellung der Interaktion von Salienz und Altersdiskriminierung mit Blick auf Gesundheit

**Zusammenspiel von Salienz und Vorurteilen mit Blick auf altersspezifisches Führen**

Altersspezifisches Führen wird vermehrt bei salienten Altersunterschieden im eigenen Arbeitsteam berichtet. Begünstigen zudem allgemeine Vorurteile gegenüber Älteren diesen Zusammenhang und damit eine noch stärker erlebte Ungleichbehandlung der Generationen? Entsprechend der Korrelationen (s. o.) ist anzunehmen, dass nicht nur saliente Altersunterschiede, sondern auch ausgeprägte Altersstereotype mit einem gehäuften Erleben von altersspezifischem Führen assoziiert sind. Insbesondere wenn beide Variablen stark ausgeprägt sind, sollte demnach auch altersspezifisches Führen vermehrt berichtet werden. Die Ergebnisse einer entsprechenden Regressionsanalyse zur Prüfung dieser Frage sind in Tabelle 5.10 zusammengefasst. Die Salienz der Altersunterschiede und die Vorurteile gegenüber Älteren hatten auch bei Berücksichtigung der Kontrollvariablen einen statistisch signifikanten Effekt, d. h. dass sowohl die Salienz als auch die Vorurteile signifikant zur Aufklärung der Unterschiede (5,79%) im Erleben altersspezifischer Führung beitragen. Die beta-Gewichte verweisen dabei

auf einen positiven Zusammenhang, d.h. dass mit zunehmender Salienz der Altersunterschiede bzw. mit steigenden Vorurteilen gegenüber Älteren auch das Erleben der Ungleichbehandlung aufgrund des Alters durch die jeweiligen Führungskräfte begünstigt wird. Anschließend wurde im dritten Schritt der Regressionsanalyse die Wechselwirkung der beiden Variablen hinzugefügt, die einen zusätzlichen statistisch signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung hatte.

Tabelle 5.10: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der Salienz der Altersunterschiede und den Vorurteilen gegenüber Älteren mit dem Erleben altersspezifischer Führung im Team

	Erleben von altersspezifischem Führen	
	b	$\Delta R^2$
Schritt 1		,05**
Eigenes Alter	-,09**	
Befindlichkeit positiv	,01	
Befindlichkeit negativ	,17**	
Altersvarianz im Team	,04	
Geschlecht	-,11**	
Schritt 2		,06**
Salienz der Altersunterschiede	,14**	
Vorurteile	,18**	
Schritt 3		,01**
Interaktionsterm	,07**	
<b>Korrigiertes R<sup>2</sup></b>		<b>,11</b>

(Signifikanzniveau: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ )

Betrachtet man erneut die Form dieser Interaktion (vgl. Abb. 5.27), so zeigt sich, dass Personen, die viele Vorurteile gegenüber Älteren aufweisen, unter dem Einfluss zunehmender Salienz der Altersunterschiede im Team häufiger altersspezifisches Führen der Vorgesetzten erleben ( $b=.20$ ;  $p < .01$ ). Demgegenüber ist bei Personen mit wenigen Vorurteilen gegenüber Älteren mit zunehmender Salienz der Altersunterschiede keine Veränderung in der erlebten altersspezifischen Führung zu beobachten ( $b=.07$ ;  $p > .10$ ). Die Annahme, dass die eigenen Vorurteile gegenüber Älteren einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen der Salienz von Altersunterschieden im Team und dem altersspezifischen Führen ausüben, konnte somit bestätigt werden.

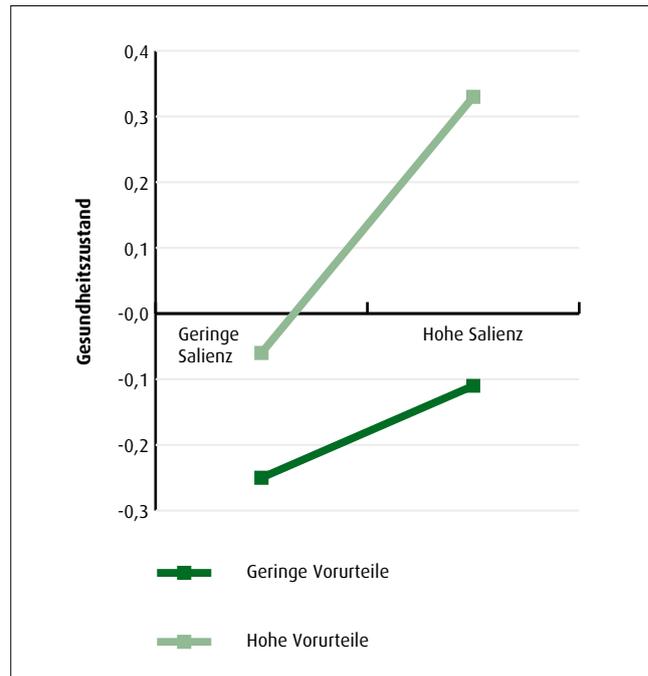


Abb. 5.27: Darstellung der Interaktion von Salienz und Vorurteilen gegenüber Älteren auf das Erleben altersspezifischer Führung

## 5.4 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

In der folgenden Abbildung 5.28 sind die wichtigsten Ergebnisse der hier dokumentierten Berechnungen zunächst zusammengefasst. Es wurden hierzu Daten von denjenigen Personen betrachtet, die regelmäßig im Team arbeiten. Wie zu erkennen ist, kann das ursprünglich angenommene Modell (mit Ausnahme der fehlenden Moderatorwirkung der Wertschätzung von Altersdiversität) im Wesentlichen bestätigt werden. Dies ist keinesfalls trivial, weil entsprechende Modelltests unter Kontrolle wichtiger Variablen angestellt wurden (Alter, Geschlecht, emotionale Befindlichkeit), die für die Gesundheit, die Wechselbereitschaft und auch für die Modellvariablen selbst (z. B. Altersdiskriminierung) bedeutsam sind. Der hier nachgezeichnete Wirkpfad von der Alterszusammensetzung der Teams hin zur Gesundheit und Fluktuationsneigung der Befragten kann demnach für die Aufgaben der Prävention von Gesundheitsbeeinträchtigungen als Gestaltungsbasis in gewissen Grenzen (siehe unten) herangezogen werden. Wir werden die hier nahe liegenden Empfehlungen im Anschluss genauer erörtern, wollen aber zunächst auch die neuen weitergehenden Befunde würdigen. Es können aufgrund der angestellten Analysen einige Ergänzungen am Modell vorgenommen werden.

Zunächst belegen die Analysen, dass der Einfluss der Salienz von Altersunterschieden im Team auch über die (Aktivierung) der allgemeinen Vorurteile gegenüber Älteren vermittelt ist. Für die Praxis ebenfalls relevant ist der Umstand, dass die Salienz und die erlebte Altersdiskriminierung in Wechselwirkung stehen (um dies zu zeigen, ist die Ellipse hinter den beiden Konstrukten in Abb. 5.28 ergänzt). Erleben Personen gleichzeitig eine hohe Salienz von Altersunterschieden im Team und ein starkes Ausmaß von Altersdiskriminierung, führt dies zu besonders deutlichen Beeinträchtigungen ihrer Gesundheit.

Die in dem Modell zusätzlich aufgenommenen Variablen (Alter, Geschlecht, Beruf, Firmengröße, Merkmale von Vorgesetzten und die allgemeine, emotionale Befindlichkeit) werden an der Stelle gezeigt, wo ihre Wirkung nach den Berechnungen am größten ist. Von diesen Größen können jeweils sowohl positive als auch negative Wirkungen erwartet werden, so dass die entsprechenden Pfeile als gestrichelte Verbindungen dargestellt sind. Was sich hier im Einzelnen verbirgt, wurde oben genauer erörtert. Die allgemeine positive Befindlichkeit hat z. B. einen förderlichen Effekt auf die Gesundheit, die allgemeine negative Befindlichkeit jedoch einen die Gesundheit beeinträchtigen den Effekt. Die Wahrnehmung von Altersunterschieden im Team, deren Salienz und auch die erlebte Altersdiskriminierung bei der Arbeit sind vom Alter der Befragten, ihrem Geschlecht, dem ausgeübten Beruf und der Firmengröße mitbestimmt. Auch das Geschlecht und Alter der Vorgesetzten haben signifikante Effekte. Nimmt man hier die Stärke der jeweils gefundenen Zusammenhänge als Auswahlkriterium, so zeigt sich z. B. dass:

- Vorurteile gegenüber Älteren bei den unter 40-jährigen Personen stark ausgeprägt sind und die Wertschätzung von altersgemischter Teamarbeit mit dem Alter zunimmt,
- Frauen geringere Vorurteile gegenüber Älteren haben als Männer und Männer mehr Altersdiskriminierung bei der Arbeit erleben als Frauen,
- Altersunterschiede im Team und Altersdiskriminierung insbesondere in Bauberufen stark erlebt werden,
- die Altersdiskriminierung in großen Unternehmen stärker erlebt wird als in kleineren Firmen,
- in Teams, in denen die Vorgesetzten älter sind, weniger Altersvarianz berichtet wird (dafür aber mehr allgemeine Vorurteile gegenüber Älteren) und
- die Führungsverantwortung (oder -rolle) einer Person mit besserer Gesundheit und einer reduzierten Fluktuationsneigung einhergeht.

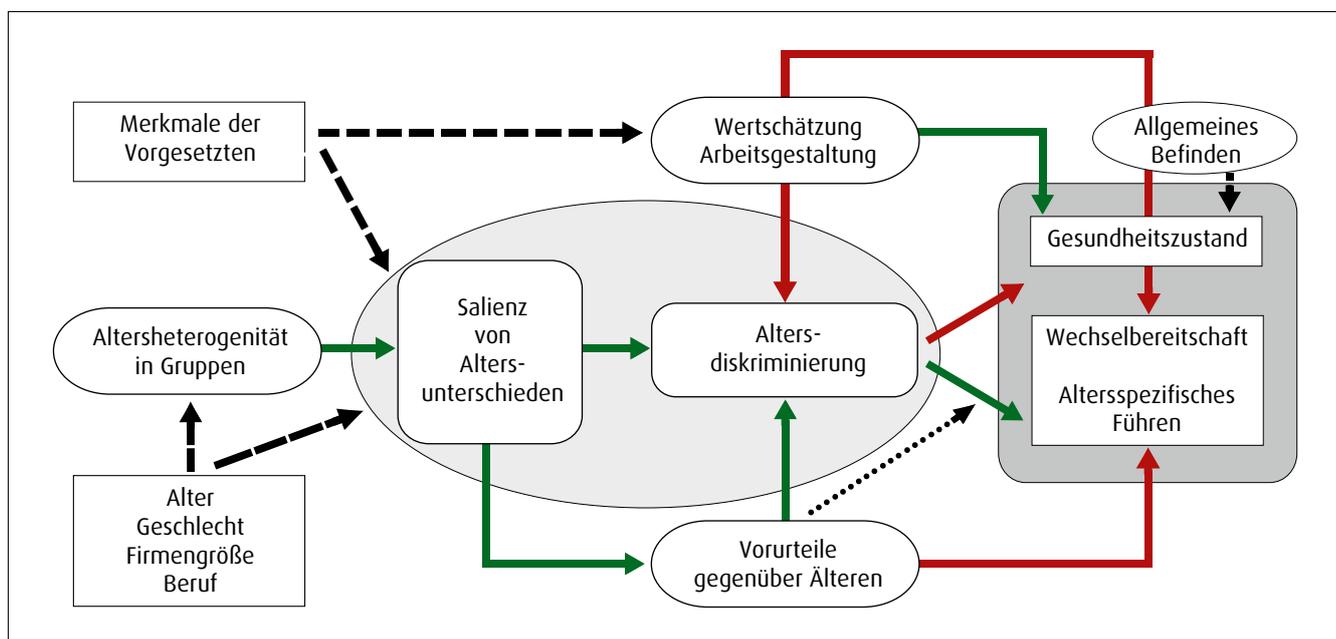


Abb. 5.28: Zentrale Ergebnisse der iga-Befragung 2010 zum „Miteinander der Generationen“ bei der Arbeit im Team

Weil die Grundlage der Untersuchung eine Querschnittsstudie ist, kann das hier dargestellte Modell – dies sei deutlich betont – aber nicht ohne weiteres kausal interpretiert werden. Obwohl das Modell in den Kernannahmen durch entsprechende Mediationsanalysen gut gestützt ist und theoretisch wie empirisch das Überwiegen negativer Auswirkungen altersgemischter Teamarbeit inzwischen ebenfalls gut begründet werden kann, sind die identifizierten Zusammenhänge zum Teil auch in anderer Wirkrichtung denkbar. Es könnte z. B. durchaus sein, dass erlebte Akte der Altersdiskriminierung die Salienz (Auffälligkeit) von Altersunterschieden im Team erhöhen. Mit dem Nachweis der insgesamt eher negativen Auswirkungen von Altersvarianz in dieser großen Stichprobe der deutschen Erwerbsbevölkerung und der erneuten Bestätigung der Mediationseffekte der Salienz sowie der engen Verbindung zwischen Salienz und Altersdiskriminierung ist erneut gezeigt worden, dass altersgemischte Teamarbeit keinesfalls ein Selbstläufer ist, wenn es darum geht, die Probleme des demografischen Wandels in Organisationen „in den Griff“ zu bekommen. Die Nutzung dieser Form von Gruppenarbeit muss – ganz im Einklang mit den schon vorliegenden Erkenntnissen aus dem ADIGU-Projekt (vgl. Kap. 5.1) – gut vorbereitet und kontinuierlich begleitet werden, damit das Miteinander der Generationen funktionieren kann. Worauf es hier ankommt, zeigen die oben dargestellten Ergebnisse recht deutlich, auch wenn in dieser Befragung selbstverständlich keine Gruppen direkt beobachtet oder verschiedene Formen von Gruppenarbeit differenziert werden konnten. Es muss gelingen, (1) die Salienz von Altersunterschieden bei Teamarbeit zu verringern, (2) dem Erleben von Altersdiskriminierung entgegenzuwirken und nach Möglichkeit auch (3) die allgemeinen Vorurteile gegenüber Älteren zu verringern, weil diese bei der Entstehung von Altersdiskriminierung kausal involviert sind. Werden entsprechende Präventionsmaßnahmen mit Blick auf diese eher psychologischen Variablen durch (4) eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und (5) eine gesundheitsförderliche, das Alter wertschätzende Führung durch die Vorgesetzten ergänzt, die den altersbedingten Problemen und individuellen Potentialen der Arbeitnehmer Rechnung trägt, ist viel gewonnen. Die folgenden Ausführungen geben eine kurze Zusammenfassung der zentralen Prinzipien und verweisen auf die neuere Literatur, in der relevante Methoden bzw. Interventionen als Ansatzpunkte für Präventionsmaßnahmen genauer beschrieben sind (siehe auch Abb. 5.29).

### Salienz von Altersunterschieden bei Teamarbeit

Werden Altersunterschiede im Team salient, hat dies sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen. Es gilt also, der Auffälligkeit solcher Altersunterschiede möglichst entgegenzuwirken, indem man ein Team über alle Altersspannen hinweg gleichmäßig besetzt. Sind die Altersunterschiede im Team zum Thema geworden, weil es diesbezüglich Konflikte im Team gibt, ist der bzw. die Vorgesetzte gefordert, hierauf schnell und kompetent einzugehen. Wie dies gelingen kann, sollte in entsprechenden Führungskräftetrainings geschult werden (siehe auch die Hinweise zum ADIGU-Führungskräftetraining unten).

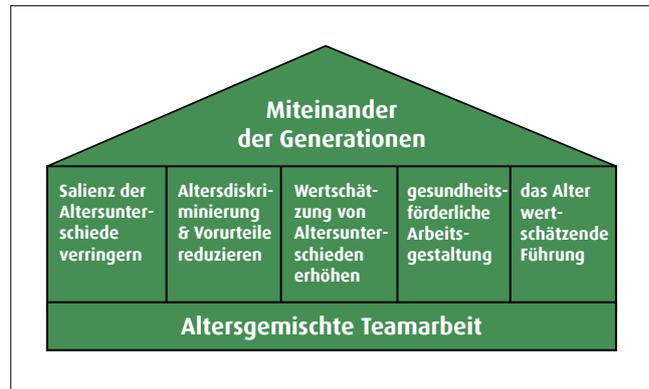


Abb. 5.29: Überblick über Handlungsempfehlungen zu altersgemischter Teamarbeit

Eine Altersdiskriminierung findet dann statt, wenn Personalentscheidungen (z. B. Einstellungen, Beförderungen) primär aufgrund des Alters und nicht aufgrund der individuellen Qualifikation einer Person getroffen werden. Altersstereotype spielen hierbei eine zentrale Rolle. Älteren Mitarbeitern werden sehr verlässlich bestimmte Merkmale zugeschrieben, wobei eine negative Sichtweise nach der Metaanalyse von Kite, Stockdale, Whitley und Johnson (2005) deutlich überwiegt (vgl. auch Posthuma & Campion, 2009). Die am häufigsten genannten negativen Vorurteile in verschiedensten Studien sind: geringe Lernbereitschaft und Anpassungsfähigkeit (Starrheit, Resignation), ein erhöhtes Krankheitsrisiko, geringe Leistungsfähigkeit (bezüglich Wahrnehmung, Reaktionsfähigkeit, Kraft, Beweglichkeit, Belastbarkeit und Gedächtnis) sowie geringe Attraktivität. Die am häufigsten genannten positiven Stereotype sind: hohes Erfahrungswissen, Loyalität, Geübtheit, Verantwortungsbewusstsein und menschliche Reife (Weisheit). Die Studien zeigen ferner, dass insbesondere jüngere Personen und Vorgesetzte jeden Alters die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte geringer einschätzen als die jüngerer. Solche Stereotype können – ohne dass sich die Person bewusst ist – direkt zu einer geringen Beschäftigungsquote Älterer beitragen, weil sie die Entscheidungen von Vorgesetzten beeinflussen.

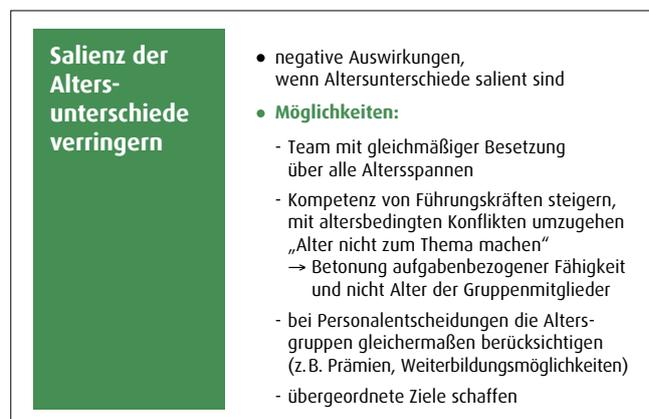


Abb. 5.30: Überblick über das Handlungsfeld „Salienz der Altersunterschiede“ Altersdiskriminierung „und Vorurteile gegenüber Älteren

Die Aktivierung negativer Aspekte des Altersstereotyps kann aber auch bei den Betroffenen selbst zu Leistungseinbußen führen, etwa wenn diese das eigene Selbstbild und/oder ihr Verhalten entsprechend verändern. Altersbedingte Vorurteile können natürlich ebenso zur Benachteiligung Jüngerer führen, etwa weil diese sich bei Beförderungen übergangen fühlen (siehe oben).

Die neuere psychologische Forschung gibt Ratschläge dazu, wie man der Altersdiskriminierung entgegenwirken kann. Hierfür sind personale bzw. situative Faktoren zu finden, die auf die Wahrscheinlichkeit dieser Prozesse Einfluss nehmen. Die Ergebnisse der Metaanalysen von Kite et al. (2005), Finkelstein, Burke und Raju (1995) und die Experimente von Perry et al. (1996) geben dazu einige wichtige Hinweise. Demnach sind folgende Strategien bei Personalentscheidungen hilfreich: Auswahl von älteren Beurteilern und/oder Personen mit geringen Vorurteilen gegenüber Älteren; eine Kombination der Altersinformation mit anderen, jobrelevanten Merkmalen der Person; die Schaffung einer kognitiv wenig belastenden Entscheidungssituation (z. B. kein übermäßiger Zeitdruck, keine Ablenkungen); eine Verringerung der gedanklichen Salienz der Alterskategorie durch die Präsentation von altersbalancierten Bewerberstichproben und die Nutzung verschiedener (unabhängiger) Beurteiler für jüngere und ältere Bewerber. Ferner ist anzunehmen, dass zur Verringerung von Altersdiskriminierung in Organisationen auch solche Trainings erfolgreich sind, die allgemeine Prinzipien zum Abbau von Intergruppenkonflikten umsetzen (Pettigrew, 1998). Demnach wäre der „Kontakt“ zwischen Alt und Jung dann geeignet, Vorurteile abzubauen, wenn diese beiden Gruppen in der Kontaktsituation den gleichen Status haben, gemeinsame Ziele verfolgen, miteinander kooperieren, während der Kooperation die Gruppenzugehörigkeit salient (gedanklich bewusst) ist und die Kooperation vom Management unterstützt wird. Auch eine ehrliche Kommunikation über die nachlassenden Fähigkeiten und Fertigkeiten mit zunehmendem Alter wäre zum Abbau von Vorurteilen zu empfehlen.

**Altersdiskriminierung & Vorurteile reduzieren**

- häufige Benachteiligung älterer Mitarbeiter bei Personalentscheidungen; Probleme durch Aktivierung negativer Stereotype, die mit Alter verbunden sind
- **Möglichkeiten:**
  - Zusammensetzung des Beurteilerteams bei Personalentscheidungen: Beteiligung älterer Urteiler
  - kognitiv wenig belastende Situation
  - Kombination alters- mit jobrelevanten Informationen
  - Trainings zur Reduktion von Intergruppenkonflikten
  - Ehrliche Kommunikation der Veränderung (!) der Leistungsfähigkeit im Alter

Abb. 5.31: Überblick über das Handlungsfeld „Altersdiskriminierung und Vorurteile“

### Wertschätzung von Altersdiversität

Obwohl die hier berichteten Ergebnisse unsere Annahme, dass eine hohe Wertschätzung von Altersunterschieden bei Teamarbeit die negativen Effekte altersgemischter Kooperation verhindern kann, nicht belegt haben, liegen verlässliche Befunde vor, welche die Schutzfunktion positiver Einstellungen belegen (Wegge et al., in Druck). Positive Einstellungen der Teammitglieder zur Altersdiversität bei Gruppenarbeit fördern die Arbeitszufriedenheit, verringern kontraproduktive Konflikte im Team und erhöhen die Innovationsleistung. Entsprechende Kurzskalen zur Messung dieser Einstellungen liegen vor und sollten daher auch für die Zusammensetzung von Teams genutzt werden. Da Ellwart und Rack (2009) kürzlich in einer Studie mit 78 Angestellten verschiedener Schweizer Unternehmen zeigen konnten, dass Einstellungen zur Altersdiversität durch gebündelte Informationen zu Vor- und Nachteilen altersgemischter Teamarbeit auch verändert werden können, wären auch Trainingsangebote zu empfehlen, die geeignet sind diese Einstellungen positiv zu verändern.

**Wertschätzung von Altersunterschieden erhöhen**

- Hohe Wertschätzung von Altersunterschieden kann negative Effekte altersgemischter Teamarbeit verhindern
- **Möglichkeiten:**
  - Positive Einstellung der Teammitglieder zu Altersunterschieden fördern (Training)
  - Informationen zu Vorteilen altersgemischter Teamarbeit (ggf. age-awareness fördern)
  - Auswahl von Personen für altersgemischte Teams, die Altersunterschiede gut finden

Abb. 5.32: Überblick über das Handlungsfeld „Wertschätzung“

### Führung

Bereits Ilmarinen und Tempel (2002, S.245) zeigten, dass Mitarbeiter, die mit dem Verhalten ihrer Vorgesetzten zufrieden sind, eine höhere Arbeitsfähigkeit aufweisen. Gutes Führungsverhalten von Vorgesetzten ist ein signifikanter Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde. Hier stellt sich natürlich die Frage, wie gute Führung denn definiert ist? Es sind nach Ilmarinen und Tempel (2002) vor allem vier Bereiche, in denen gute Führungsqualitäten sichtbar werden: (1) eine aufgeschlossene, nicht stereotype Einstellung gegenüber dem Alter, (2) hohe Kooperationsbereitschaft, (3) Fähigkeit zur individuellen Arbeitsplanung und (4) gute Kommunikationsfähigkeit. Wie bereits oben erläutert, gehört hierzu auch, dass (5) Vorgesetzte die Alterszusammensetzung von Arbeitsgruppen diagnostizieren und deren Auswirkungen genauer analysieren, um hier ggf. Änderungen herbeizuführen. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen zudem, dass (6) altersspezifisches (ungerechtes) Führen von Vorgesetzten zu vermeiden ist.

Wir erproben im Rahmen des ADIGU-Projekts gerade ein Training, in denen die Vorgesetzten von Teams u. a. lernen sollen, eine aufgeschlossene, nicht stereotype Einstellung gegenüber dem Alter zu entwickeln und das Team „altersdifferenziert“ zu führen. Durch bessere Kenntnisse zu tatsächlichen Alterungsprozessen und Motiven im Alter (Modul 1: Lern- und Leistungsfähigkeit im Alter) werden die Führungskräfte dazu angeregt, Altersstereotype abzulegen (Modul 2: Altersdiskriminierung in Organisationen) und Arbeitnehmer altersdifferenziert zu unterstützen (Modul 3: Prinzipien altersdifferenzierter Führung). Gemeinsam werden Möglichkeiten erarbeitet, als Führungskraft die Gesundheit von Mitarbeitern zu fördern (Modul 4: Altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung und Modul 5: Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung). Wir setzen hier bei den Führungskräften an, weil die Arbeit mit altersgemischten Teams insbesondere von den Führungskräften ein hohes Maß an Sensibilität für die Wertschätzung von Unterschieden sowie für Möglichkeiten zur Förderung positiver Effekte der Zusammenarbeit von Alt und Jung verlangt.

**das Alter  
wertschätzende  
Führung**

- Höhere Arbeitsfähigkeit bei Zufriedenheit mit Vorgesetztenverhalten und Vorbildfunktion der Führungskräfte
- **Möglichkeiten:**
  - Aufgeschlossene, nicht stereotype Einstellung gegenüber dem Alter
  - Hohe Kooperationsbereitschaft
  - Fähigkeit zur individuellen Arbeitsplanung
  - Gute Kommunikationsfähigkeit
  - Alterszusammensetzung der Arbeitsgruppen diagnostizieren und analysieren, ggf. Änderungen herbeiführen
  - Altersspezifisches (ungerechtes) Führen vermeiden  
→ Führungskräfte-Trainings

Abb. 5.33: Überblick über das Handlungsfeld „Führung“

### Merkmale der Arbeitsgestaltung

Wer möglichst lange etwas von seinen Beschäftigten haben möchte, wer sie auch nach Jahren und Jahrzehnten noch flexibel einsetzen möchte, der sollte ihnen Tätigkeiten ersparen, bei denen sie auf Dauer Fehlbeanspruchungen ausgesetzt sind. Die Arbeit sollte daher so gestaltet sein, dass sowohl vielfältig wechselnde Körperhaltungen und -bewegungen als auch vielfältig wechselnde kognitive Anforderungen zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe notwendig sind. Während eine solche Arbeit für Jüngere eher eine präventive Wirkung auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit hat, wirkt sie bei Älteren als unmittelbare Intervention im Sinne einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit. Grundsätzlich beinhaltet eine alterngerechte Arbeitsgestaltung eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Insofern sollte die Gestaltung von Arbeitsplätzen und -tätigkeiten keine Frage des Alters, sondern vielmehr eine der ökonomischen Vernunft und Weitsicht sein (vgl. Roth et al, 2007; Wieland, 2010).

**gesundheitsförderliche  
Arbeitsgestaltung**

- Erhalt der Leistungsfähigkeit durch Reduktion von Fehlbeanspruchungen & Stärkung von Ressourcen
- **Möglichkeiten:**
  - Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einhalten
  - Gesundheitsförderliche und ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze sowie Gefährdungsbeurteilungen (Arbeitsmediziner/-wissenschaftler/-psychologen als Experten einbeziehen)
  - Förderung körperlicher Aktivität und präventiver Maßnahmen zur Bewegungsförderung
  - Förderung der kognitiven Leistungsfähigkeit und Erhalt der geistigen Flexibilität (z. B. Job-Rotation, Job-Enrichment)
  - Rahmenbedingungen der Arbeitssituation verändern (u. a. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort)

Abb. 5.34: Überblick über das Handlungsfeld „Arbeitsgestaltung“

Das vorläufige Fazit dieser Untersuchung lautet – dies sei abschließend noch einmal betont –, dass es ohne Frage mögliche Vorteile altersgemischter Teams gibt. Doch diese Vorteile – das zeigen die hier erörterten Befunde erneut – sind nur in bestimmten, durchaus gestaltbaren Arbeitsbedingungen zu erwarten (z.B. geringe Salienz von Altersunterschieden, komplexere Arbeitsanforderungen, geschickte Führung). Dass alle Teammitglieder eine möglichst geringe Altersdiskriminierung erleben, ist hierbei besonders wichtig für ein erfolgreiches Miteinander der Generationen.

## 5.5 Literatur

Aiken, L. S. & West, S.G. (1991). *Multiple Regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, C.A.: Sage.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173 – 1182.

Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. Orlando, FL: Academic Press.

Ellwart, T. & Rack, O. (2009). Änderung von Einstellungen zur Altersdiversität durch Informationsmanagement. In C. Korunka, E. Kirchner & H. Ulferts (Hrsg.), *Entscheidungen und Veränderungen in Arbeit, Organisation und Wirtschaft* (S. 121). Wien: Facultas.

Finkelstein, L. M., Burke, M. J. & Raju, N. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: an integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6, 652-663.

Furunes, T. & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51, 1, 23-30.

Göbel, C. & Zwick, T. (2010). Which personnel measures are effective in increasing productivity of old workers? In Discussion paper 10-069. ZEW.

Hassel, B.L. & Perrewe, P. L. (1995). An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior*, 16 (5), 457-468.

Huxhold, O. & Wurm, S. (2010). Altersdiskriminierung. In A. Motel-Klingebiel, S. Wurm & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Altern im Wandel. Befunde des deutschen Alterssurveys (DEAS)* (S. 234-245). Stuttgart: Kohlhammer.

Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* Hamburg: VSA-Verlag Hamburg.

Joshi, A. & Roh, H. (2009). The role of context in work team diversity research: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*, 52 (3), 599-627.

Kerschreiter, R., Mojzisch, A., Schulz-Hardt, S., Brodbeck, F. C. & Frey, D. (2003). Informationsaustausch bei Entscheidungsprozessen in Gruppen: Theorie, Empirie und Implikationen für die Praxis. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 85-118). Göttingen: Hogrefe.

Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley, B. E. Jr. & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: an updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61, 2, 214-266.

Li C. Y. & Sung, F. C. (1999). A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine*, 49, 225-229.

Perry, E. L., Kulik, C. T. & Bourhis, A. C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 628-647.

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.

Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.

Ries, B. C., Diestel, S. Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2010a). Altersheterogenität und Gruppeneffektivität. Die moderierende Rolle des Teamklimas. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 54, 117-130.

Ries, B. C., Diestel, S. Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2010b). Die Rolle von Alterssalienz und Konflikten in Teams als Mediatoren der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54, 117-130.

Roth, C., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2007). Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 99-116.

Schmidt, K.-H. & Wegge, J. (2009). Altersheterogenität in Arbeitsgruppen als Determinante von Gruppenleistung und Gesundheit. In A. Dehmel, H. H. Kremer, N. Schaper & P. F. E. Sloane (Hrsg.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften* (S. 169- 183). Frankfurt: Lang.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall.

van Knippenberg, D. & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541.

Wegge, J. (2003). Heterogenität und Homogenität in Gruppen als Chance und Risiko für die Gruppeneffektivität. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 119-141). Göttingen: Hogrefe.

Wegge, J. (2004). *Führung von Arbeitsgruppen*. Göttingen: Hogrefe.

Wegge, J., Roth, C. & Schmidt, K.-H. (2008a). Eine aktuelle Bilanz der Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 3, 30-43.

Wegge, J., Roth, C., Neubach, B., Schmidt, K.-H. & Kanfer, R. (2008b). Age and gender diversity as determinants of performance and health in a public organization: The role of task complexity and group size. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1301-1313.

Wegge, J., Schmidt, K.-H., Liebermann, S. & van Knippenberg, D. (in Druck). Jung und alt in einem Team? Altersgemischte Teamarbeit erfordert Wertschätzung von Altersdiversität. In P. Gellèri & C. Winter (Hrsg.), *Personalpsychologische Diagnostik als Beitrag zu Berufs- und Unternehmenserfolg*. Göttingen: Hogrefe.

Wieland, R. (2010). Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. In K.-H. Schmidt & U. Kleinbeck (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Arbeitspsychologie* (S. 869-919). Göttingen: Hogrefe.

## 6 Anhang 1: Feldbericht „iga-Barometer“ – Durchführung der Befragung und Besonderheiten der Stichprobe

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über das Feldgeschehen bei der Datenerhebung zum iga-Barometer und eine Einschätzung der Qualität des erhobenen Datenmaterials und seiner Interpretationsmöglichkeiten gegeben werden

### 6.1 Stichprobenziehung

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

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

Dadurch ergeben sich zwangsläufig drei Arten von Telefonnummern:

- nicht existierende Telefonnummern, die durch die Ansage „Kein Anschluss unter dieser Nummer“ charakterisiert sind
  - existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlussliste/im Telefonbuch enthalten sind
  - existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlussliste/im Telefonbuch nicht enthalten sind („Geheimnummern“).
- Bei der Abarbeitung von RLD-Ausgangsstichproben ist die hohe Anzahl von nicht existierenden Telefonnummern entsprechend auffällig. Im vorliegenden Fall beträgt deren Anteil an der Gesamtstichprobe ca. 45% (vgl. Tabelle 6.1).

Bei der Dimensionierung der Ausgangsstichprobe muss dieser Sachverhalt berücksichtigt werden. Die Ausgangsstichprobe für die durchgeführte Befragung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ umfasste entsprechend 32.960 Telefonnummern.

### 6.2 Pretest

Der Pretest wurde in der Zeit vom 23.02.2010 bis zum 25.02.2010 unter Feldbedingungen, d.h. werktäglich zwischen 16:00 Uhr und 20:00 Uhr im Telefonlabor von ACADEMIC DATA durchgeführt.

Der Pretest diente insbesondere zur Prüfung der Verständlichkeit und „Beantwortbarkeit“ der Fragen sowie der Länge des Fragebogens. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Fragen zu den thematischen Bereichen „Teamorientierung“ und „Altersdiskriminierung“ gelegt, die sich im Befragungsverlauf allerdings als unproblematisch herausstellten. Die Fragebogenlänge und -schwierigkeit erforderte eine durchschnittliche Interviewzeit von ca. 20 Minuten.

### 6.3 Hauptuntersuchung

Die Hauptuntersuchung wurde in der Zeit vom 26.02.2010 bis zum 09.04.2010 (werktäglich zwischen 16:00 Uhr und 20:00 Uhr) durchgeführt. Die Wahl des täglichen Befragungszeitraumes orientierte sich dabei an der für diese Zeiten geltenden höheren Wahrscheinlichkeit, erwerbstätige Zielpersonen erreichen zu können.

Die Ansprache erwerbstätiger Zielpersonen gestaltete sich allerdings nicht völlig unproblematisch: Insgesamt musste der vorgesehene Befragungszeitraum um zwei Erhebungswochen verlängert werden, da ein wesentlicher Teil des Erhebungszeitraums durch die bundesweit im März stattfindenden Osterferien „belastet“ wurde.

In den beiden ersten Befragungswochen (23.02. bis 05.03.2010) stellte sich heraus, dass die Zahl der Verweigerungen gegenüber vorlaufenden vergleichbaren Befragungen deutlich erhöht und die Zahl kooperationsbereiter Befragter mit niedrigem Bildungs- und/oder Berufsstatus sehr niedrig war. Vor diesem Hintergrund wurde der Einleitungstext zum Interview modifiziert. Die Formulierung: „Ich rufe im Auftrag des Forschungsinstituts ACADEMIC DATA an. Wir führen in Zusammenarbeit mit der Initiative Gesundheit & Arbeit und der Technischen Universität Dresden eine Befragung zum Thema Arbeit und Gesundheit durch“ wurde ersetzt durch die Formulierung: „Ich rufe im Auftrag der Initiative Gesundheit & Arbeit an. Wir führen in Zusammenarbeit mit den gewerblichen Berufsgenossenschaften sowie den gesetzlichen Unfallversicherung und Krankenkassen eine Befragung zum Thema Arbeit und Gesundheit durch“. Durch die Löschung des doppelten Verweises auf einen akademischen Hintergrund (Technische Universität Dresden; ACADEMIC DATA) und die Herausstellung des (vertrauten) Bezuges „gewerbliche Berufsgenossenschaften“ konnte bis zum Ende des Befragungszeitraumes der Anteil von Befragten mit Erwerbsstatus „Arbeiter“ nun deutlich erhöht werden.

Mit einer Kooperationsquote von knapp 32% ist ein leicht unterdurchschnittliches Ergebnis im Rahmen von allgemeinen Bevölkerungsstichproben erreicht.

Bei längerer Felddauer hätte möglicherweise eine noch höhere Kontaktfrequenz (von mehr als 10 Kontaktversuchen) und die Ausschöpfung aller vereinbarten Interviewtermine das Ergebnis ggf. verbessern können. Die Ergebnisse aller Kontaktversuche sind in Tabelle 6.1 dokumentiert:

Tabelle 6.1: Feldübersicht

<b>Telefonnummern insgesamt</b>	<b>35.000</b>	<b>100 %</b>
Stichprobenneutrale Ausfälle		
kein Anschluss/Handy-Nummern	14.714	
kein Privatanschluss	987	
ständig besetzt	1.162	
Kontaktperson/Zielperson spricht nicht Deutsch	440	
Zielperson zu alt	4.298	
<b>Bereinigtes Brutto I</b>	<b>13.399</b>	<b>100 %</b>
Freizeichen (Anschlussbesitzer in Feldzeit nicht erreichbar)	4.194	
Anrufbeantworter/Fax (Anschlussbesitzer in Feldzeit nicht erreichbar)	2.871	
<b>Bereinigtes Brutto II</b>	<b>6.334</b>	<b>100 %</b>
Termin nicht mehr abgearbeitet	963	
Zielperson in Feldzeit nicht erreichbar	95	
Kontaktperson/Zielperson verweigert	3.236	
Kontaktperson/Zielperson wurde schon befragt (angeblich)	4	
Abbruch	36	
<b>Realisierte Interviews</b>	<b>2.000</b>	<b>31,6 %</b>

## 6.4 Qualität der Stichprobe

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

Es ist allerdings generell zu konstatieren, dass in heutiger Zeit realisierte Stichproben einen starken Bildungsbias besitzen (vgl. auch Feldbericht zum iga-Barometer 2007), d.h. Befragte mit geringer Bildung und niedrigem Berufsstatus eher unterrepräsentiert sind. Tabelle 6.2 verdeutlicht diesen Sachverhalt am Beispiel des Berufsstatus:

Tabelle 6.2: Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus (Statistisches Bundesamt 2007/2008 versus iga-Studie 2007/2010)

<b>Berufsstatus</b>	<b>STABU 2007</b>	<b>iga 2007</b>	<b>STABU 2008</b>	<b>iga 2010</b>
Arbeiter	29,5	11,9	27,4	20,3
Angestellte	52,2	66,5	55,5	61,0
Beamte	6,1	7,1	5,4	6,9
Selbstständige	11,2	11,5	10,7	10,1
Freiberufler		2,6		1,8
Mithelfende Familienangehörige	1,2	0,2	1,0	
Sonstiges		0,1		

Auch im iga-Datensatz 2010 sind weniger Arbeiter vertreten, als das Statistische Bundesamt 2008 (Grundlage: Fachserie 1 Reihe 4.2.1. – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit) für die Struktur der Erwerbstätigen in Deutschland ausweist. Entsprechend liegt im iga-Datensatz der Anteil der Angestellten höher. Die Anzahl der Selbstständigen ist nahezu identisch mit den Ergebnissen der amtlichen Statistik; der Anteil der Beamten ist geringfügig höher.

Gleichwohl ist es gelungen, bei der Befragung 2010 mit einer geeigneten Befragtenansprache (vgl. weiter oben) den Arbeiteranteil besser darzustellen als bei der Befragung 2007.

Eng verbunden mit der Unterrepräsentation des Arbeiteranteils und der Überrepräsentation des Angestelltenanteils ist die Abweichung bei der Geschlechterrelation. Sind laut Statistischem Bundesamt (2008) 54,9% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten männlich, beträgt dieser Anteil in der iga-Stichprobe lediglich 43,9% (vgl. Tabelle 6.3).

Tabelle 6.3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht (Statistisches Bundesamt 2007/2008 versus iga-Studie 2007/2010)

<b>Geschlecht</b>	<b>STABU 2007</b>	<b>iga 2007</b>	<b>STABU 2008</b>	<b>iga 2010</b>
männlich	54,7	42,1	54,9	43,9
weiblich	45,3	57,9	45,1	56,1

Die Interpretation der Wirkungsrichtung geht – wie dargestellt – davon aus, dass der für die Verzerrung maßgebliche Aspekt die Kooperationszurückhaltung bildungs- und statusschwacher Gruppen ist. Die Verschiebungen beim Geschlechterverhältnis oder auch bei der Altersstruktur (vgl. Tabelle 6.4) können entsprechend als Folgephänomene interpretiert werden.

Tabelle 6.4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppierung (Statistisches Bundesamt 2007/2008 versus iga-Studie 2007/2010)

<b>Altersgruppe</b>	<b>STABU 12/2006</b>	<b>iga 2007</b>	<b>STABU 12/2008</b>	<b>iga 2010</b>
15-20	3,2	2,2	3,0	2,0
20-30	19,0	12,3	19,5	8,6
30-40	25,1	22,0	22,7	14,8
40-50	29,9	36,1	30,2	33,9
50-60	19,7	24,8	21,0	32,2
60-65	2,8	2,5	3,2	8,5
65 und älter	0,4	nicht befragt	0,5	nicht befragt

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

## 7 Anhang 2

### Fragebogen

Q: INTRO

T:

Guten Tag, mein Name ist....

Ich rufe im Auftrag des Forschungsinstituts ACADEMIC DATA an. Wir führen in Zusammenarbeit mit der Initiative Gesundheit & Arbeit und der Technischen Universität Dresden eine Befragung zum Thema Arbeiten und Gesundheit durch.

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

WENN NICHT KOOPERATIV – FREUNDLICHER ÜBERZEUGUNGSVERSUCH

WENN KOOPERATIV:

Damit wir allerdings zu wirklich repräsentativen Ergebnissen kommen, müssen wir in jedem Haushalt die Person, die wir befragen dürfen, nach einem speziellen Verfahren auswählen. Das ist ganz einfach. Ich möchte in Ihrem Haushalt denjenigen sprechen, der berufstätig, älter als 16 Jahre ist und der als Letzter Geburtstag hatte.

WENN KONTAKTPERSON ALLEINLEBEND:

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

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

(INT: BITTE „2“ EINGEBEN, WENN MEHRPERSONENHAUSHALT)

I: KEY

IF (INTRO = 1) SKP BERUF

Q: INTRO2

T:

WENN MEHRPERSONENHAUSHALT:

Ist Ihr/Ihre ..... denn wohl jetzt zu sprechen?

WENN ZIELPERSON ANWESEND UND AM TELEFON:

Guten Tag, mein Name ist....

Ich rufe im Auftrag des Forschungsinstituts ACADEMIC DATA an. Wir führen in Zusammenarbeit mit iga und der TU Dresden eine Befragung zum Thema Arbeiten und Gesundheit durch.

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

(INT: WENN JA, BITTE „1“ EINGEBEN)

WENN ZIELPERSON NICHT ANWESEND:

Dann könnten wir ja einen Termin ausmachen.

Was meinen Sie denn, wann ich Ihren/Ihre ... erreichen kann?

INTERVIEWERIN, BITTE RÜCKRUFTERMIN IN TELEFONLISTE NOTIEREN UND STRG/ENDE

I: KEY

C: -----

C: **BERUFLICHE TÄTIGKEIT**

C: -----

Q: BERUF

T: 2 5

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

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: OPN 8 10 9 70 MIXED NOScroll

C: -----

Q: BRANCHE

T:

Und in welcher Branche sind Sie tätig?

I: OPN 5 10 6 70 MIXED NOScroll

C: -----

Q: STATUS

T: 2 5

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

1 Arbeiter

2 Angestellter

3 Beamter

4 Selbstständiger

5 Freiberufler

6 mithelfender Familienangehöriger

7 Sonstiges

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

OTH 7 15 10 17 70

C: -----

Q: ERWERB

T:

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

- 1 vollzeiterwerbstätig
- 2 teilzeiterwerbstätig (Halbtagsstelle)
- 3 Teilzeit oder stundenweise erwerbstätig, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden (400 EURO-Stelle)
- 4 Vollzeiterwerbstätig mit Nebenjob
- 5 in mehreren Arbeitsstellen erwerbstätig (insgesamt 38 Stunden und mehr)

88  
99 KEINE ANGABE

I: NUM 1 99

C: -----

Q: FIRMA  
T: 2 2

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

INTERVIEWER, BITTE MITARBEITERZAHL EINTRAGEN

8888 = WEISS NICHT  
9999 = KEINE ANGABE

I: NUM 1 10000

C: -----

Q: LEADER  
T: 2 5

A.1. Haben Sie bei der Arbeit Führungsverantwortung?

- 1 ja
- 2 nein

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: TEAM  
T: 2 2

A.2. Wie häufig arbeiten Sie bei der Arbeit in einem Team? (INTERVIEWER ERLÄUTERN: Mit „Team“ meinen wir z.B. auch die Arbeitsgruppe oder die Abteilung, in der Sie arbeiten )

- 1 gar nicht
- 2 selten
- 3 häufig
- 4 dauernd

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: TEAM\_NUM  
T: 2 2

A.2b. Wie viele Personen arbeiten regelmäßig in Ihrem Team/ Ihrer Abteilung?

Anzahl der Personen \_\_\_\_\_ (INTERVIEWER BITTE EINTRAGEN)

88 WEISS NICHT  
99 KEINE ANGABE

I: NUM 1 99

C: -----

Q: TEAM\_AGE  
T: 2 5

A.2c. Bitte schätzen Sie nun ein, wie Ihr Team (Ihre Arbeitsgruppe/Abteilung) mit Blick auf das Alter zusammengesetzt ist. Dazu sagen Sie mir bitte, wie stark die folgende Aussage für Sie zutrifft oder nicht zutrifft.

Mein Team (meine Arbeitsgruppe/Abteilung) ist mit Blick auf das Alter sehr unterschiedlich zusammengesetzt. Das heißt: Es gibt sowohl junge als auch alte Personen im Team. Mit „alt“ meinen wir Personen, die 50 Jahre oder älter sind. Trifft diese Aussage für Sie

- 1 gar nicht zu – das heißt: es sind alle etwa gleich alt
- 2 wenig zu – das heißt: es gibt geringe Altersunterschiede im Team
- 3 mittelmäßig zu – das heißt: es gibt deutliche Altersunterschiede im Team
- 4 völlig zu – das heißt: es gibt sehr große Altersunterschiede im Team

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: TEAM\_ART  
T: 2 2

A.2a. Erfordert es die Art Ihrer Arbeit/Ihrer Arbeitsaufgabe, mit anderen Kollegen zusammenzuarbeiten oder sich auszutauschen?

- 1 gar nicht
- 2 selten
- 3 häufig
- 4 dauernd

88 WEISS NICHT  
99 KEINE ANGABE

I: NUM 1 99

C: -----

Q: SEX\_VOR  
T: 5 5

A.3. Welches Geschlecht hat Ihr unmittelbarer Vorgesetzter?

- 0 HABE KEINEN VORGESETZTEN
- 1 männlich
- 2 weiblich

8 WEISS NICHT, WER MEIN UNMITTELBARER VORGESETZTER IST  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 0 9  
IF (SEX\_VOR = 0) SKP V10\_1  
IF (SEX\_VOR > 2) SKP V10\_1

C: -----

Q: AGE\_VOR  
T: 2 2

A.4. Wie alt ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter?  
(BEI BEDARF: Wenn Sie das Alter Ihres Vorgesetzten nicht genau wissen, können Sie auch schätzen?)

\_\_\_\_\_ Jahre

88 WEISS NICHT  
99 KEINE ANGABE

I: NUM 16 99

C: „SONNTAGSFRAGEN“

C: -----

Q: V10\_1  
T:

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

Zum Beispiel:

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

S1\_1: Meine Arbeit hält mich fit

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10\_2  
T: 2 5

S1\_2: Meine Arbeit bringt mir Anerkennung

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10\_3  
T: 2 5

S1\_3: In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10\_4  
T:

S1\_4: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10\_5  
T: 2 2

S1\_5: Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V11  
T:

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

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V12  
T: 2 5

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

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V13  
T:

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

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

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V14  
T: 5 5

S5\_1. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf wechseln?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V15  
T:

S5\_2. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die Branche wechseln?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

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

C: -----

Q: V16  
T: 5 5

S5\_3. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?

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

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V17  
T:

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

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

- 1 Vorteile und Nachteile halten sich die Waage
- 2 Vorteile
- 3 Nachteile
- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V18  
T: 2 2

S7. Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?

- 1 kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen
- 2 kann ich mir vorstellen
- 3 kann ich mir nicht vorstellen
- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

Q: V18\_1  
T: 2 5

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

I: OPN 8 10 11 70 MIXED NOScroll

C: -----

Q: V19  
T: 2 2

Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?

- 1 sehr sicher
- 2 sicher
- 3 unsicher
- 4 sehr unsicher

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE  
I: NUM 1 9

IF (TEAM = 1) SKP v21\_1

C: -----

**C: ALTERSDISKRIMINIERUNG UND ALTERDIFFERENZIERTE FÜHRUNG**

C: -----

C: Fragenblock B-I

Q: v20\_1  
T: 2 2

Geben Sie bitte an, in wieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen.

B.1.1. Wenn ich unser Team beschreiben sollte, fällt mir sofort die Altersstruktur ein (z. B. drei jüngere und zwei ältere Kollegen).

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v20\_2  
T: 2 5

B.1.2. Mir ist der Altersunterschied zwischen meinen Kollegen deutlich bewusst

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v20\_3  
T: 2 5

B.1.3. Ich denke manchmal über die Unterschiede zwischen „jüngeren“ und „älteren“ Mitarbeitern in unserem Team nach.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

C: Fragenblock B-II

Q: V21\_1  
T: 2 2

In den folgenden Aussagen geht es um Ihre allgemeine Einschätzung zur Teamarbeit – unabhängig vom Team, in dem Sie zurzeit ggf. arbeiten. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen allgemein zustimmen oder nicht zustimmen.

B.2.1. Ein Team leistet mehr, wenn es sich aus Personen verschiedener Altersklassen zusammensetzt.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V21\_2  
T: 2 5

B.2.2. Das Klima in einem Team ist besser, wenn es sich aus Personen verschiedener Altersklassen zusammensetzt.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

C: Fragenblock B-III

Q: V22\_1  
T: 2 2

Bitte geben Sie nun an, inwieweit die folgenden Aussagen für Ihren Betrieb zutreffen oder nicht zutreffen.

B.3.1. Ältere Arbeitnehmer werden bei Beförderungen oder internen Stellenbesetzungen übergangen?

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V22\_2  
T: 2 2

B.3.2. Ältere Arbeitnehmer haben nicht dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit wie jüngere Arbeitnehmer

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V22\_3  
T: 2 2

B.3.3. Jüngere Arbeitnehmer werden bevorzugt, wenn neue Arbeitsmittel, Aktivitäten und Arbeitsmethoden eingeführt werden

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V22\_4  
T: 2 2

B.3.4. Ältere Arbeitnehmer nehmen seltener an Mitarbeitergesprächen mit ihren Vorgesetzten teil als jüngere Arbeitnehmer

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V22\_5  
T: 2 2

B.3.5. Ältere Arbeitnehmer bekommen geringere Gehaltserhöhungen als jüngere Arbeitnehmer

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V22\_6  
T: 2 2

B.3.6. Von älteren Arbeitnehmern wird nicht erwartet, in gleichem Maße an Veränderungsprozessen und neuen Arbeitsmethoden teilzunehmen wie ihre jüngeren Kollegen

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V22\_7  
T: 2 2

B.3.7. Meine Vorgesetzten haben Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V22\_8  
T: 2 2

B.3.7. Meine Kollegen haben Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v23\_1  
T: 2 2

Im Folgenden habe ich nun einige Aussagen über ältere Arbeitnehmer. Geben Sie bitte an, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen.

B.4.1. Ältere Mitarbeiter sind nicht mehr so flexibel wie jüngere Mitarbeiter

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v23\_2  
T: 2 2

B.4.2. Ältere Mitarbeiter zeigen ein geringeres Arbeitsengagement als jüngere Mitarbeiter

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v23\_3  
T: 2 2

B.4.3. Ältere Mitarbeiter sind weniger als jüngere Mitarbeiter bereit, Neues zu lernen

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu

5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v23\_4  
T: 2 2

B.4.4. Ältere Mitarbeiter sind häufiger bei der Arbeit abwesend als jüngere Mitarbeiter

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v23\_5  
T: 2 2

B.4.5. Ältere Mitarbeiter sind bei der Arbeit weniger kooperationsbereit als jüngere Mitarbeiter

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

8 WEISS NICHT  
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v23\_6  
T: 2 2

B.4.6. Ältere Mitarbeiter sind zuverlässiger als jüngere Mitarbeiter

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft mittelmäßig zu
- 4 trifft überwiegend zu
- 5 trifft völlig zu

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

C: Fragenblock B-V

Q: v24\_1  
T: 2 5

Im Folgenden geht es darum, wie jüngere und ältere Mitarbeiter von den Vorgesetzten in Ihrem Betrieb behandelt werden. Bitte hören Sie sich die jeweilige Aussage an und sagen Sie mir dann, inwieweit die Vorgesetzten das jeweils beschriebene Verhalten eher bei jüngeren oder eher bei älteren Mitarbeitern zeigen.

B.5.1. Unsere Vorgesetzten beteiligen die Mitarbeiter an Entscheidungen über zu erledigende Arbeitsaufgaben

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v24\_2  
T: 2 5

B.5.2. Unsere Vorgesetzten geben den Mitarbeitern viel Freiraum bei der Organisation ihrer Arbeitsaufgaben

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v24\_3  
T: 2 5

B.5.3. Unsere Vorgesetzten ermutigen die Mitarbeiter, neue Dinge zu lernen

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v24\_4  
T: 2 5

B.5.4. Unsere Vorgesetzten schätzen die Mitarbeiter

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v24\_5  
T: 2 5

B.5.5. Unsere Vorgesetzten gehen bei der Arbeitsplanung auf die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter ein

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v24\_6  
T: 2 5

B.5.6. Unsere Vorgesetzten geben den Mitarbeitern die Unterstützung, die sie brauchen

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v24\_7

T: 2 5

B.5.7. Unsere Vorgesetzten berücksichtigen bei der Arbeitszeitgestaltung die Bedürfnisse der Mitarbeiter

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v24\_8

T: 2 5

B.5.8. Unsere Vorgesetzten loben die Mitarbeiter, wenn deren Arbeitsleistung gut ist

- 1 Gilt eher für jüngere Mitarbeiter
- 2 Gilt für jüngere und ältere Mitarbeiter gleichermaßen
- 3 Gilt eher für ältere Mitarbeiter

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

**C: -----**

**C: GESUNDHEIT**

**C: -----**

Q: v25

T: 2 5

Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?  
Ist er ...

- 1 sehr gut
- 2 gut
- 3 mittelmäßig
- 4 schlecht
- 5 sehr schlecht

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v26

T: 2 5

Und wie stark achten Sie im Allgemeinen auf Ihre Gesundheit?

- 1 sehr stark
- 2 stark
- 3 mittelmäßig
- 4 weniger stark
- 5 gar nicht

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v27

T: 2 5

Wenn Sie an Ihre körperliche Gesundheit denken – dazu zählen körperliche Krankheiten und Verletzungen – an wie vielen Tagen in den letzten vier Wochen ging es Ihnen dann wegen Ihrer körperlichen Gesundheit nicht gut?

INTERVIEWERIN: BITTE ANZAHL DER TAGE EINTRAGEN!

- 0 AN KEINEM TAG
- 31 JEDEN TAG / DIE GANZE ZEIT
- 88 WEISS NICHT
- 99 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

Q: v28

T: 2 5

Wenn Sie an Ihr seelisches Befinden denken – dazu zählen auch Stress, Depressionen oder Ihre Stimmung – an wie vielen Tagen in den letzten vier Wochen ging es Ihnen dann wegen Ihres seelischen Befindens nicht gut?

INTERVIEWERIN: BITTE ANZAHL DER TAGE EINTRAGEN!

- 0 AN KEINEM TAG
- 31 JEDEN TAG / DIE GANZE ZEIT
- 88 WEISS NICHT
- 99 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

Q: v29  
T: 2 5

Und an wie vielen Tagen in den letzten vier Wochen waren Sie durch Ihre körperliche Gesundheit oder wegen Ihres seelischen Befindens in der Ausübung Ihrer alltäglichen Aktivitäten, z.B. sich selbst zu versorgen, arbeiten zu gehen oder sich zu erholen, beeinträchtigt?

INTERVIEWERIN: BITTE ANZAHL DER TAGE EINTRAGEN!

- 0 AN KEINEM TAG
- 31 JEDEN TAG / DIE GANZE ZEIT
- 88 WEISS NICHT
- 99 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

Q: v30  
T: 2 5

Rauchen Sie zurzeit – wenn auch nur gelegentlich?

- 1 ja, täglich
- 2 ja, gelegentlich
- 3 nein, nicht mehr
- 4 habe noch nie geraucht

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

Q: v31  
T:

Wie oft essen Sie Obst?

- 1 jeden Tag
- 2 mindestens einmal pro Woche
- 3 seltener als einmal pro Woche
- 4 nie

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v32  
T:

Wie oft essen Sie Gemüse?

(BEI BEDARF: Mit Gemüse ist rohes Gemüse wie Salat, Gurke, Tomate und gekochtes Gemüse gemeint)

- 1 jeden Tag
- 2 mindestens einmal pro Woche
- 3 seltener als einmal pro Woche
- 4 nie

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: v33  
T: 2 2

An wie vielen Tagen in der Woche sind Sie körperlich so aktiv, dass Sie ins Schwitzen oder außer Atem geraten?  
(BEI BEDARF: Es geht um eine durchschnittliche Woche)

INTERVIEWERIN: BITTE ANZAHL DER TAGE EINTRAGEN!

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

Q: V19\_1  
T: 5 5

Wie fühlen Sie sich im Allgemeinen?

A.5.1 verärgert?

- 1 gar nicht
- 2 ein bisschen
- 3 einigermaßen
- 4 erheblich
- 5 äußerst

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V19\_2  
T: 5 5

A5.2. ängstlich?

- 1 gar nicht
- 2 ein bisschen
- 3 einigermaßen
- 4 erheblich
- 5 äußerst

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V19\_3  
T: 2 2

A5.3. gereizt?

- 1 gar nicht
- 2 ein bisschen
- 3 einigermaßen
- 4 erheblich
- 5 äußerst

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V19\_4  
T: 5 5

A5.4. freudig erregt?

- 1 gar nicht
- 2 ein bisschen
- 3 einigermaßen
- 4 erheblich
- 5 äußerst

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V19\_5  
T: 2 2

A5.5. interessiert?

- 1 gar nicht
- 2 ein bisschen
- 3 einigermaßen
- 4 erheblich
- 5 äußerst

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: V19\_6  
T: 5 5

A5.6. stolz?

- 1 gar nicht
- 2 ein bisschen
- 3 einigermaßen
- 4 erheblich
- 5 äußerst

- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

**C: SOZIODEMOGRAFIE**

C: -----

Q: AGE  
T:

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

Wie alt sind Sie?

(INT: BITTE ALTER EINTRAGEN) \_\_\_\_\_

I: NUM 16 65

C: -----

Q: SEX  
T:

Geschlecht

(INT: BITTE GESCHLECHT DES/DER BEFRAGTEN EINTRAGEN)

- 1 männlich
- 2 weiblich

I: NUM 1 2

I: OPN 15 10 16 79 MIXED NOScroll

C: -----

Q: ENDE1

T: 10 10

Q: SCHOOL

T: (INT: BITTE INTERVIEWER\_NUMMER EINTRAGEN)

Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

I: NUM 1 99

- 1 Hauptschul-/Volksschulabschluss
- 2 Realschulabschluss/Mittlere Reife
- 3 Abschluss der Polytechnischen Oberschule 10. Klasse  
(vor 1965 8. Klasse)
- 4 Fachhochschulreife
- 5 allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur  
(Gymnasium oder EOS)
- 6 anderer Schulabschluss
- 7 kein Schulabschluss
- 8 WEISS NICHT
- 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: -----

Q: HNE

T: 2 2

Wie hoch ist Ihr monatliches Haushaltsnettoeinkommen?

Liegt es...

- über 2.250 EURO BITTE 2375 EINGEBEN
- über 2.000 EURO BITTE 2125 EINGEBEN
- über 1.750 EURO BITTE 1875 EINGEBEN
- über 1.500 EURO BITTE 1625 EINGEBEN
- über 1.250 EURO BITTE 1375 EINGEBEN
- über 1.000 EURO BITTE 1175 EINGEBEN
- über 750 EURO BITTE 875 EINGEBEN
- über 500 EURO BITTE 625 EINGEBEN
- bei 500 EURO BITTE 500 EINGEBEN
- oder darunter BITTE 250 EINGEBEN

WEISS NICHT / WECHSELND 8

KEINE ANGABE 9

C: -----

Q: ENDE

T: 5 5

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

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

## 8 Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1:	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010.....	9
Abb. 3.1:	„Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	13
Abb. 3.2.1:	Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer.....	13
Abb. 3.2.2:	Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen.....	14
Abb. 3.3:	„Meine Arbeit hält mich fit“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010 .....	14
Abb. 3.4:	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	15
Abb. 3.5:	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) .....	16
Abb. 3.6:	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007, 2010 .....	17
Abb. 3.7:	„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	18
Abb. 3.8.1:	„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer .....	18
Abb. 3.8.2:	„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen.....	19
Abb. 3.9:	„Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2007 und 2010 .....	19
Abb. 3.10:	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	20
Abb. 3.11:	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) .....	21
Abb. 3.12:	„Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2007 und 2010 .....	22
Abb. 3.13:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	23
Abb. 3.14.1:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer .....	23
Abb. 3.14.2:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen.....	24
Abb. 3.15:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010 .....	24
Abb. 3.16:	Stellenwert der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	25
Abb. 3.17:	Stellenwert der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %).....	26
Abb. 3.18:	„Stellenwert der Arbeit ist genau richtig“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010 .....	27
Abb. 3.19:	Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	28
Abb. 3.20.1:	Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer.....	28

Abb. 3.20.2: Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen .....	29
Abb. 3.21: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010 .....	29
Abb. 3.22: Bewertung der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	30
Abb. 3.23: Bewertung der Arbeit – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) .....	31
Abb. 3.24: „Arbeit ist im genau richtigen Maß fordernd“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010.....	32
Abb. 3.25: „Berufswechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	33
Abb. 3.26.1: „Berufswechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer .....	33
Abb. 3.26.2: „Berufswechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen.....	34
Abb. 3.27: „Berufswechsel, falls möglich“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010.....	34
Abb. 3.28: „Branchenwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	35
Abb. 3.29: „Branchenwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) .....	36
Abb. 3.30: „Branchenwechsel, falls möglich“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010.....	37
Abb. 3.31: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	38
Abb. 3.32.1: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer .....	38
Abb. 3.32.2: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen .....	39
Abb. 3.33: „Arbeitgeberwechsel, falls möglich“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010 .....	39
Abb. 3.34: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	40
Abb. 3.35: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %).....	41
Abb. 3.36: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ („Vorteile und Nachteile halten sich die Waage“) – Vergleich 2004, 2007 und 2010 .....	42
Abb. 3.37: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	43
Abb. 3.38.1: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Männer.....	43
Abb. 3.38.2: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) – Frauen .....	44
Abb. 3.39: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Vergleich 2004, 2007 und 2010.....	44
Abb. 3.40: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten? (Nennungen nach Geschlecht) .....	45
Abb. 3.41: „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, %) .....	46

Abb. 3.42: „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, %) .....	47
Abb. 5.1: Entwicklung der Arbeitskräfte der Zukunft (Statistisches Bundesamt, 2007) .....	64
Abb. 5.2: Modell der wichtigsten Variablen in der iga-Befragung 2010 zum „Miteinander der Generationen“ bei der Arbeit .....	65
Abb. 5.3: Teamarbeit (nach Wegge, 2004).....	73
Abb. 5.4: Darstellung der Notwendigkeit der Teamarbeit (N=1955).....	73
Abb. 5.5: Häufigkeit der Teamarbeit (N=1997).....	73
Abb. 5.6: Altersvarianz in den Teams der Befragten (N=1865) .....	74
Abb. 5.7: Altersvarianz in den Arbeitsteam nach Berufsgruppen .....	75
Abb. 5.8: Angaben zur Altersvarianz im Team bei männlichen und weiblichen Befragten .....	79
Abb. 5.9: Altersvarianz im Team nach Altersgruppen.....	79
Abb. 5.10: Vorurteile gegenüber Älteren nach Altersgruppen (N=1956) .....	80
Abb. 5.11: Wertschätzung von Altersunterschieden nach Altersgruppen (N=1948).....	80
Abb. 5.12: Altersvarianz im Team nach Unternehmensgröße .....	81
Abb. 5.13: Altersdiskriminierung in Organisationen nach Unternehmensgröße (N=1659) .....	81
Abb. 5.14: Altersvarianz im Team nach Beschäftigungsverhältnissen.....	82
Abb. 5.15: Altersvarianz im Team nach dem Geschlecht des Vorgesetzten .....	82
Abb. 5.16: Altersvarianz im Team nach dem Alter der Vorgesetzten .....	83
Abb. 5.17: Vorurteile gegenüber Älteren nach dem Alter des Vorgesetzten (N=1712) .....	83
Abb. 5.18: Altersvarianz in Teams nach der eigenen Führungsverantwortung.....	84
Abb. 5.19: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung des Gesundheitszustands.....	85
Abb. 5.20: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung der Wechselbereitschaft .....	86
Abb. 5.21: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung der Altersdiskriminierung .....	86
Abb. 5.22: Ergebnisse der multiplen Regression zur Aufklärung altersspezifischen Führens.....	87
Abb. 5.23: Einfluss der Salienz auf den Zusammenhang zwischen Altersvarianz und der erlebten Altersdiskriminierung .....	88
Abb. 5.24: Altersdiskriminierung in Organisationen als Mediator der Salienz von Altersunterschieden auf die Wechselbereitschaft.....	89
Abb. 5.25: Vermittelnde Rolle der Vorurteile beim Einfluss der Salienz auf Altersdiskriminierung .....	89
Abb. 5.26: Darstellung der Interaktion von Salienz und Altersdiskriminierung mit Blick auf Gesundheit.....	90
Abb. 5.27: Darstellung der Interaktion von Salienz und Vorurteilen gegenüber Älteren auf das Erleben altersspezifischer Führung.....	91
Abb. 5.28: Zentrale Ergebnisse der iga-Befragung 2010 zum „Miteinander der Generationen“ bei der Arbeit im Team .....	92

Abb. 5.29: Überblick über Handlungsempfehlungen zu altersgemischter Teamarbeit.....	93
Abb. 5.30: Überblick über das Handlungsfeld „Salienz der Altersunterschiede“ Altersdiskriminierung und Vorurteile gegenüber Älteren .....	93
Abb. 5.31: Überblick über das Handlungsfeld „Altersdiskriminierung und Vorurteile“ .....	94
Abb. 5.32: Überblick über das Handlungsfeld „Wertschätzung“ .....	94
Abb. 5.33: Überblick über das Handlungsfeld „Führung“ .....	95
Abb. 5.34: Überblick über das Handlungsfeld „Arbeitsgestaltung“ .....	95

## 9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1: Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004, 2007 und 2010 (%).....	48
Tabelle 3.2: Veränderungen der Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004 und 2010* .....	48
Tabelle 3.3: Einschätzungen der Arbeit nach Unternehmensgrößen .....	49
Tabelle 4.1: Anwohnhäufigkeiten für die Fragen nach Gesundheitszustand und -bewusstsein nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Arbeitszeit, Unternehmensgröße und Haushaltsnettoeinkommen. ....	51
Tabelle 4.2: Mittlere und mediane Tage körperlichen bzw. seelischen Unwohlseins, gesundheitlicher Beeinträchtigung und körperlicher Aktivität nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Arbeitszeit, Unternehmensgröße und Haushaltsnettoeinkommen. ....	53
Tabelle 4.3: Anwohnhäufigkeiten für die Fragen nach Gesundheitszustand und -bewusstsein nach Geschlecht und aggregierten Berufsgruppen.....	54
Tabelle 4.4: Prävalenzratenverhältnisse (PRR) für aggregierte Berufsgruppen .....	56
Tabelle 4.5: Relative Risiken (RR) für aggregierte Berufsgruppen .....	57
Tabelle 4.6: Relative Risiken für den subjektiven Gesundheitszustand nach gesundheitsbeeinflussendem Verhalten.....	59
Tabelle 4.7: Prävalenzratenverhältnisse (PRR) und Odds Ratios (OR) für Arbeiter im Vergleich zu Angestellten .....	59
Tabelle 4.8: Mindestens ein Tag, am dem man sich körperlich nicht gut fühlt, im Zusammenhang mit den Sonntagsfragen .....	60
Tabelle 4.9: Mindestens ein Tag, an dem man sich seelisch nicht gut fühlt, im Zusammenhang mit den Sonntagsfragen.....	61
Tabelle 4.10: Vergleichswerte des Robert Koch-Instituts (RKI, 2010) .....	62
Tabelle 5.1: Absolute und relative Anwohnhäufigkeiten zu den einzelnen Aussagen der Skala Altersspezifisches Führen in Teams (nur für Personen ausgewertet, die im Team arbeiten, s.u.) .....	68
Tabelle 5.2: Kurz-Übersicht der zentralen Skalen im Fragebogen „Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz“ .....	69
Tabelle 5.3: Interkorrelationen der zentralen Variablen .....	71
Tabelle 5.4: Korrelationen der Altersvarianz im Team mit den zentralen Variablen unter Kontrolle des eigenen Alters, des Geschlechts sowie der positiven und negativen emotionalen Befindlichkeit (n=1490).....	72
Tabelle 5.5: Darstellung der Unterschiede zwischen den Berufsgruppen für zentrale Variablen .....	76
Tabelle 5.6: Darstellung der Unterschiede zwischen verschiedenen Teilgruppen hinsichtlich zentraler Variablen .....	77
Tabelle 5.7: Darstellung der Unterschiede zwischen dem Alter und dem Geschlecht des Vorgesetzten sowie der eigenen Führungsverantwortung der Befragten hinsichtlich Altersvarianz im Team, Salienz und Wertschätzung von Altersunterschieden, Altersdiskriminierung in Organisationen, Vorurteilen gegenüber Älteren, altersspezifischem Führen, Gesundheitszustand sowie Wechselbereitschaft.....	78
Tabelle 5.8: Zusammenhang der Altersvarianz mit der erlebten Altersdiskriminierung, dem Gesundheitszustand, der Wechselbereitschaft und dem altersspezifischen Führen unter Kontrolle der Salienz von Altersunterschieden .....	89
Tabelle 5.9: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der Salienz und der Altersdiskriminierung mit dem Gesundheitszustand .....	90

---

Tabelle 5.10: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der Salienz der Altersunterschiede und den Vorurteilen gegenüber Älteren mit dem Erleben altersspezifischer Führung im Team .....	91
Tabelle 6.1: Feldübersicht .....	99
Tabelle 6.2: Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus (Statistisches Bundesamt 2007/2008 versus iga-Studie 2007/2010) .....	99
Tabelle 6.3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht (Statistisches Bundesamt 2007/2008 versus iga-Studie 2007/2010) .....	99
Tabelle 6.4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppierung (Statistisches Bundesamt 2007/2008 versus iga-Studie 2007/2010) .....	100

# IMPRESSUM

## Herausgeber

AOK-Bundesverband  
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

BKK Bundesverband  
Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)  
Mittelstrasse 51, 10117 Berlin

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)  
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

## Autoren

Michael Friedrichs,  
Team Gesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH

Franziska Jungmann, TU Dresden,  
Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Susanne Liebermann, TU Dresden,  
Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Patricia Lück, AOK-Bundesverband

apl. Prof. Dr. phil. Klaus-Helmut Schmidt,  
Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund

Prof. Dr. Jürgen Wegge, TU Dresden,  
Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Jürgen Wolters, BKK Bundesverband

## Layout

tk-kommunikation

## Initiative Gesundheit und Arbeit

Internet: [www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)  
E-Mail: [projektteam@iga-info.de](mailto:projektteam@iga-info.de)

iga-Report 21  
1. Auflage April 2011  
ISSN: 1612-1988 (Printausgabe)  
ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek 2011

iga-Reporte können in kleiner Stückzahl kostenlos über  
[projektteam@iga-info.de](mailto:projektteam@iga-info.de) bezogen werden.