

Qualität der Arbeit – zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich

Andrea Hammermann / Oliver Stettes, Juli 2013

Beschäftigtenbefragungen zeigen unisono: Der Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, liegt in Deutschland seit Jahren mit Zustimmungswerten von rund 90 Prozent auf einem konstant hohen Niveau, auch im internationalen Vergleich. Die Analyse des European Working Conditions Survey offenbart erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern, welche Arbeitsplatzmerkmale für die Arbeitszufriedenheit relevant sind. Zeitdruck und Stress wirken sich hierzulande kaum auf das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit aus. 85 Prozent der Beschäftigten, die in hohem Tempo arbeiten müssen und zugleich Stress empfinden, sind gleichwohl mit ihrer Arbeit zufrieden. Dagegen gehen eine schwache Unterstützung und eine fehlende Konfliktfähigkeit seitens der Führungskraft mit signifikant geringeren Zufriedenheitswerten einher. Doch sind hier weiterhin noch rund sieben von zehn Arbeitnehmern mit ihrer Arbeit zufrieden. Auch der Lohn und die Karrierechancen spielen eine Rolle. Allerdings fällt der Einfluss auf den Anteil der Arbeitszufriedenheit ebenfalls überraschend schwach aus. Von den Beschäftigten, die mit ihrer Vergütung unzufrieden sind, sind 82 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden. Nimmt man daher die Arbeitszufriedenheit als Gradmesser für die Qualität der Arbeit, wie sie die Beschäftigten selber wahrnehmen, stehen die Befragungsergebnisse im markanten Kontrast zum stellenweise in der Öffentlichkeit verbreiteten Bild einer strukturellen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Stichwörter: Arbeitszufriedenheit, Qualität der Arbeit, Europavergleich

JEL-Klassifikation: J28, J81

Die Vermessung der Qualität der Arbeit

Arbeit steht im Zentrum menschlichen Lebens. Gesellschaftliche Teilhabe, persönliche Entwicklung und Daseinsvorsorge werden maßgeblich davon beeinflusst, erstens, dass man Arbeit hat und, zweitens, welche Arbeit man ausübt. Die positive Beschäftigungsentwicklung hierzulande in den letzten Jahren signalisiert zunächst, dass sich der Zugang zur Beschäftigung verbessert hat. Allerdings wird kritisiert, dass sich die Möglichkeiten zur Teilhabe, persönlichen Entwicklung und Existenzsicherung damit keinesfalls verbessert hätten. Im Gegenteil: Das Anwachsen eines Niedriglohnssektors, der Bedeutungszuwachs von Beschäftigungsformen, die als „prekär“ eingestuft werden, und eine steigende Arbeits-

belastung mit potenziellen negativen Folgen für die Gesundheit werden als Belege gesehen, dass die Qualität der Arbeit in Deutschland abgenommen hat (Bosch, 2012). Dies wirft wiederum die entscheidende Frage auf, ob die Qualität der Arbeit zum Beispiel durch Merkmale wie Lohn, Beschäftigungsform oder Arbeitsbelastung eindeutig und zutreffend beschrieben werden kann.

Schäfer, Schmidt und Stettes (2013) zeigen, dass Konzepte, die für sich in Anspruch nehmen, auf Basis von amtlichen Statistiken und/oder Befragungsdaten die Qualität von Arbeit im nationalen oder internationalen Kontext zu vermessen (z. B. Anker et al., 2002; Davoine/Erhel/Guergoat, 2008; Eurofound, 2012; DGB, 2010), erhebliche Schwächen aufweisen. Sie sind als Bewertungsinstrument für die Qualität der Arbeit aus mehreren Gründen wenig aussagekräftig. Erstens ruhen alle Konzepte auf einem normativen Fundament, dessen Bewertungsmaßstab nicht direkt oder zumindest nicht konsistent aus den Ansprüchen, Wünschen und Vorstellungen der Beschäftigten abgeleitet wird. Zweitens weisen die Konzepte einen Bias auf, die Qualität der Arbeit systematisch zu unterschätzen. So widersprechen sich stellenweise die zugrunde gelegten Qualitätsdimensionen (z. B. kurze Arbeitszeit versus hohes Monatsgehalt), ist das Vorgehen bei der Bildung von standardisierten Indikatoren- und aggregierten Indexwerten teilweise fragwürdig (z. B. Ausschluss bestimmter Beschäftigungsformen von der Bestbewertung oder ein unterschiedliches Gewicht der Einzelindikatoren) oder die Wahl der Qualitätskennziffern in einer Reihe von Fällen willkürlich oder lediglich der Datenlage geschuldet. Ob ein exogener Maßstab die Einschätzungen der Arbeitsplatzinhaber angemessen widerspiegeln kann, ist daher mehr als fraglich. Die Konzepte unterstellen letztlich zum einen, dass alle Beschäftigten die gleichen Ansprüche an ihre Arbeit stellen. Zum anderen gehen sie davon aus, dass die Ansprüche eines Arbeitnehmers im Zeitablauf konstant bleiben. Kontextbedingungen, unter denen Beschäftigte Tätigkeiten aufnehmen oder ausüben, und Erfahrungen, die sie bei der Arbeit im Laufe ihres Berufslebens machen, verändern jedoch die Präferenzen von Beschäftigten, weil sich zum Beispiel im Zeitablauf deren Entwicklungsmöglichkeiten verändern oder die eigene Lage mit wechselnden Referenzgruppen verglichen wird.

Arbeitszufriedenheit – Approximation an die Qualität der Arbeit

Die Individualität von Lebenslagen und Lebenseinstellungen und deren Variabilität über den Lebensverlauf sprechen dafür, als Indikator für die Qualität der Arbeit den Grad der Arbeitszufriedenheit zu wählen (Schäfer/Schmidt/Stettes, 2013). Auf diese Weise ist gewährleistet, dass bei der Bewertung der Qualität der Arbeit alle für den betroffenen Beschäftigten zu einem bestimmten Zeitpunkt relevanten Merkmale eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit mit einem angemessenen Gewicht Berücksichtigung finden. Gleichwohl

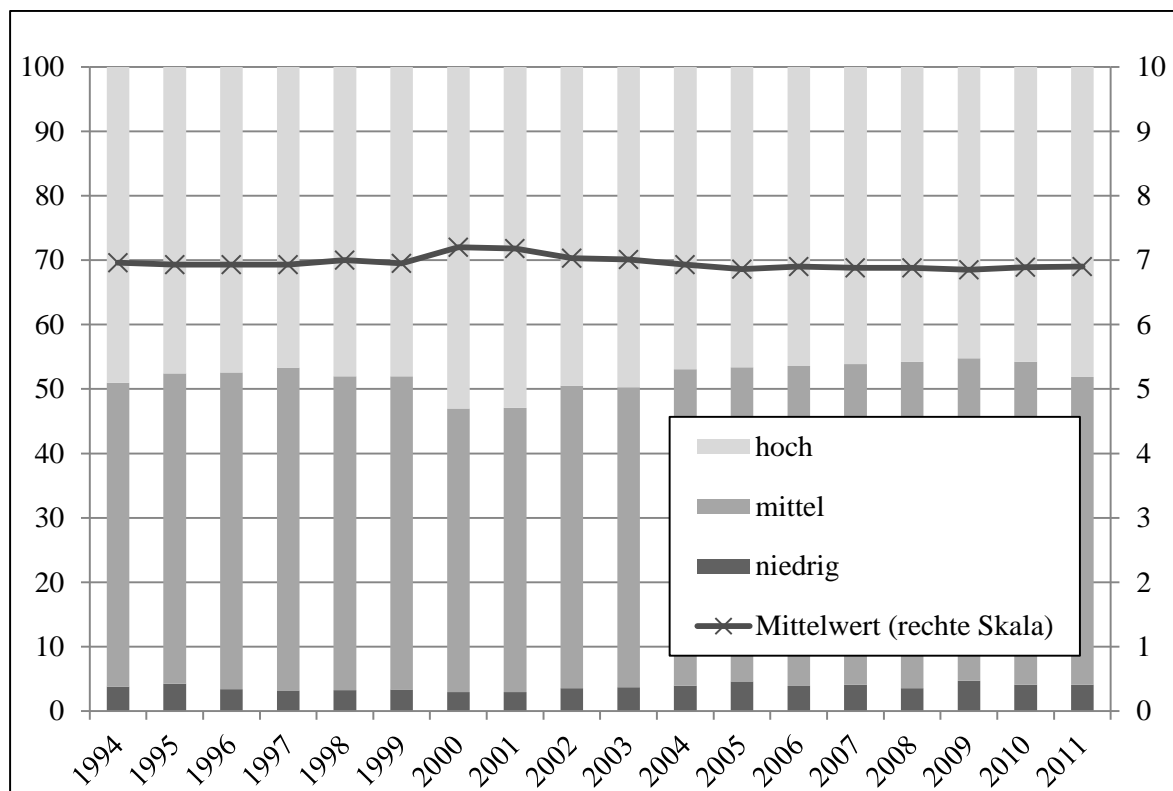
bleibt sie subjektiv und wird lediglich aus der Perspektive der Beschäftigten betrachtet. Die Sicht der Unternehmen, dass für die Ausübung eines bestimmten Arbeitsplatzes spezifische Voraussetzungen sowohl im wirtschaftlichen und betrieblichen Umfeld als auch bei den Beschäftigten existieren müssen, bleibt vor diesem Hintergrund ausgeblendet. Die Arbeitszufriedenheit ist daher lediglich eine Approximation an die Qualität der Arbeit.

Die Messung der Qualität der Arbeit in einem Land anhand der Arbeitszufriedenheit unter den Beschäftigten setzt voraus, dass die Angaben aus repräsentativen Erhebungen gewonnen werden. Als Datengrundlage bietet sich zunächst das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) an. Das SOEP ist ein Individualdatensatz, der auf einer seit dem Jahr 1984 durchgeführten Wiederholungsbefragung von rund 20.000 Personen in etwa 11.000 Haushalten basiert (Wagner/Frick/Schupp, 2007). Die Arbeitszufriedenheit wird auf einer 11-stufigen Skala von null bis zehn erfasst, wobei zehn den höchsten Grad der Arbeitszufriedenheit kennzeichnet. Zur Vereinfachung werden drei möglichst symmetrische Bereiche gebildet, wobei der mittlere durch die Unteilbarkeit der Gesamtskala fünf Stufen erfasst, die beiden Randbereiche hingegen jeweils drei (Lesch/Schäfer/Schmidt, 2011, 43).

Abbildung 1

Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Anteil der Beschäftigten in Prozent – 1994 bis 2011



Niedrig: Personen mit Zufriedenheitswert von 0 bis 2. Mittel: Personen mit Zufriedenheitswert von 3 bis 7.
Hoch: Personen mit Zufriedenheitswert von 8 bis 10.

Quellen: SOEP v28; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Abbildung 1 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten hierzulande, deren Arbeitszufriedenheit sehr gering ist (Skalenwerte 0 bis 2), 2011 mit lediglich 4 Prozent erstens relativ klein war und sich zweitens über den gesamten Beobachtungszeitraum kaum verändert hat. Der Mittelwert lag 2011 bei 6,9 Punkten und weist damit ebenso eine bemerkenswerte Konstanz auf. Rund 87 Prozent der im SOEP erfassten Beschäftigten gaben 2011 eine Wertung von 5 oder mehr Punkten auf der 11-stufigen Skala an. Diese Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit im SOEP stehen im Einklang mit anderen repräsentativen Erhebungen.

So belief sich der Anteil der Erwerbstätigen in der BiBB/BAuA-Befragung 2012, die mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden waren, auf knapp 93 Prozent (Wittig/Nöllenheidt/Brenscheidt, 2013, 42). Die knapp 20.000 befragten Personen konnten den Grad ihrer Arbeitszufriedenheit auf einer 4-stufigen Skala (sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden, unzufrieden) angeben. Gerade einmal jeder hundertste Erwerbstätige war mit seiner Arbeit nicht zufrieden (Stufe 4). Die Zufriedenheit mit der Arbeit entsprach vor diesem Hintergrund ebenfalls dem Niveau, wie es in der Vorgängererhebung für die Jahre 2005 und 2006 ermittelt wurde (Siefer/Beermann, 2010, 45).

Das European Working Conditions Survey (EWCS) weist für den Anteil von Beschäftigten, die mit den Arbeitsbedingungen in ihrer Haupttätigkeit zufrieden oder sehr zufrieden sind, einen Wert von 88,3 Prozent für Deutschland im jüngsten Beobachtungsjahr 2010 aus (Abbildung 2). Dieser Wert ist seit 1995 (1995: 88,8 Prozent; 2000: 88,5 Prozent; 2005: 89,3 Prozent) faktisch unverändert geblieben (Eurofound, 2012). Die befragten Personen (2010 waren dies deutschlandweit gut 2.100, in der EU gut 35.000 und europaweit 44.000) konnten dabei den Grad ihrer Arbeitszufriedenheit analog zur BiBB/BAuA-Befragung auf einer 4-stufigen Skala angeben (sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden, überhaupt nicht zufrieden). Die Befunde des EWCS signalisieren zudem, dass der Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Beschäftigten in Deutschland auch im internationalen Maßstab relativ groß ist. Lediglich in Dänemark (94,9 Prozent), dem Vereinigten Königreich (92,6 Prozent), Norwegen (91,3 Prozent) und Österreich (90,8 Prozent) ist dieser Anteil signifikant größer als hierzulande, in 21 Ländern hingegen signifikant kleiner.

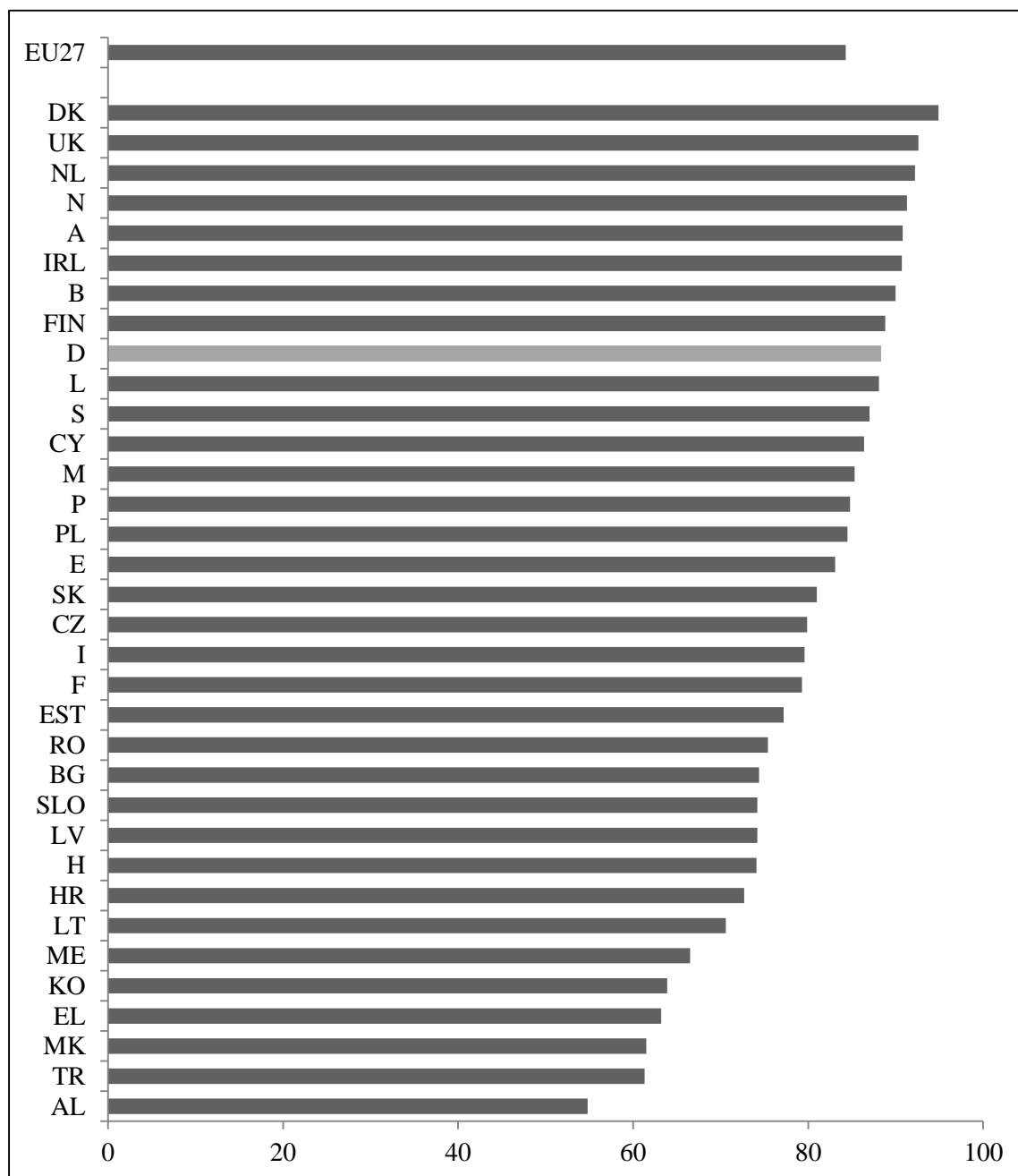
Nimmt man folglich die Arbeitszufriedenheit als Gradmesser für die Qualität der Arbeit und deren Entwicklung im Zeitablauf, spricht wenig für die These, die Arbeitsbedingungen hätten sich in der vergangenen Dekade global verschlechtert. Die Qualität der Arbeit, wie sie von Beschäftigten wahrgenommen wird, ist im Grunde konstant geblieben, obwohl der Niedriglohnsektor gewachsen ist und der Anteil von Beschäftigungsformen zugenommen

hat, die sich in bestimmten Eigenschaften von der als „normal“ deklarierten unbefristeten Vollzeitarbeit unterscheiden.

Abbildung 2

Arbeitszufriedenheit in Europa

Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Haupttätigkeit sehr zufrieden oder zufrieden sind, in Prozent, 2010



Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 1

Einfluss von Arbeitsplatzmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit

Logistische Regression, 2010

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden oder zufrieden: ja = 1)	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	D	EU27	Gesamt ¹⁾
Arbeitserträge			
Lohnzufriedenheit (ja = 1)	0,645*	1,055***	1,105***
Gute Karrierechancen (ja = 1)	1,218*	0,698***	0,679***
Arbeitsplatzunsicherheit und gute Arbeitsmarktchancen ²⁾ (ja = 1)	0,673	-0,093	-0,071
Arbeitsplatzsicherheit und schlechte Arbeitsmarktchancen ²⁾ (ja = 1)	0,948***	0,443***	0,474***
Arbeitsplatzsicherheit und gute Arbeitsmarktchancen ²⁾ (ja = 1)	0,543	0,414***	0,430***
Unbefristeter Arbeitsvertrag (ja = 1)	0,296	0,120	0,122*
Inhalt und Art der Tätigkeit			
Weiterbildungsmaßnahmen (ja = 1)	-0,190	0,091	0,126**
Unterweisung durch Kollegen und Vorgesetzte (on-the-job-training) (ja = 1)	-0,482	0,018	0,059
Problemlösefähigkeit im Job gefragt (ja = 1)	0,023	-0,054	0,018
Komplexe Aufgaben (ja = 1)	-0,367	-0,107	-0,095*
Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln (ja = 1)	-0,231	0,090	0,083
Möglichkeit, den Arbeitsablauf, die Herangehensweise oder die Taktung zu ändern (ja = 1)	0,685**	0,088	-0,004
Grad der Einflussmöglichkeiten (%) ³⁾	0,025***	0,007***	0,007***
Gefühl, selber eine gute Leistung zu erbringen ⁴⁾	-0,106	0,211***	0,200***
Gefühl, sinnvolle Arbeit zu leisten ⁴⁾	0,067	0,075**	0,081**
Passende Fähigkeiten zu Arbeitsanforderungen (ja = 1)	0,338	0,288***	0,304***
Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung			
Abweichung der tatsächlichen von der gewünschten Arbeitszeit (in Wochenstunden)	-0,049**	-0,015***	-0,015***
Flexible Arbeitszeiten (ja = 1)	-0,107	0,072	0,058
Wochenendarbeit mindestens einmal im Monat (ja = 1)	-0,295	-0,110*	-0,150***
Schichtdienst (ja = 1)	0,162	-0,142**	-0,163***
Anzahl der Tage mit mehr als 10 Arbeitsstunden im Monat	0,065	-0,013**	-0,006
Arbeiten unter hohem Zeitdruck ⁵⁾	0,205*	-0,058***	-0,056***
Genügend Zeit, die Arbeit zu erledigen ⁴⁾	0,196	0,116***	0,091***
Seltenes Arbeiten in hoher Geschwindigkeit und häufiges Stressempfinden (ja = 1) ⁶⁾	0,005	-0,468***	-0,490***
Häufiges Arbeiten in hoher Geschwindigkeit und seltenes Stressempfinden (ja = 1) ⁶⁾	1,461	-0,013	0,051
Häufiges Arbeiten in hoher Geschwindigkeit und häufiges Stressempfinden (ja = 1) ⁶⁾	-0,033	-0,432***	-0,526***
Grad der physischen Belastungen am Arbeitsplatz (%) ⁸⁾	-0,011	-0,011***	-0,009***
Grad der physischen Belastungen bei Ausführung der Arbeit (%) ⁹⁾	-0,012	-0,010***	-0,011***
Abwesenheitstage aufgrund von Arbeitsunfällen	-0,008	-0,000	-0,002

Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden oder zufrieden: ja = 1)	Modell 1	Modell 2	Modell 3
	D	EU27	Gesamt ¹⁾
Arbeitsklima			
Unterstützung durch die Kollegen ⁴⁾	-0,054	0,030	0,014
Unterstützung durch den Vorgesetzten ⁴⁾	0,473***	0,188***	0,177***
Führungsperson gibt Feedback (ja = 1)	-0,090	-0,080	-0,035
Führungsperson pflegt respektvollen Umgang (ja = 1)	-0,066	0,501***	0,432***
Führungsperson ist gut im Lösen von Konflikten (ja = 1)	0,907***	0,331***	0,325***
Führungsperson ist gut im Organisieren und Planen (ja = 1)	0,477	0,388***	0,373***
Führungsperson ermutigt zur Beteiligung an wichtigen Entscheidungen (ja = 1)	0,539	0,304***	0,251***
Belästigung am Arbeitsplatz (ja = 1) ⁷⁾	-1,510***	-0,578***	-0,575***
Beobachtungen	1.199	16.414	19.575
Pseudo Bestimmtheitsmaß	0,522	0,329	0,326

***, **, * Signifikanz auf dem 1-Prozent-, 5-Prozent-, 10-Prozent-Fehlerniveau. Mit robusten Standardfehlern geschätzt.

1) EU27-Länder zuzüglich Kroatien, Mazedonien, Türkei, Norwegen, Albanien, Kosovo und Montenegro.

2) Interaktionseffekte zwischen guten Chancen, eine Arbeit zum gleichen Lohn zu bekommen, und der Angst um den Arbeitsplatzverlust (Referenzgruppe: Arbeitsplatzunsicherheit und schlechte Arbeitsmarktchancen).

3) Grad der Einflussmöglichkeit (Durchschnitt der Häufigkeit inwieweit der Befragte a) auf die Zielvereinbarung, b) auf die Wahl der Teamkollegen, c) auf die Verwirklichung eigener Ideen, d) auf wichtige Entscheidungen und auf e) die Arbeitsorganisation Einfluss nehmen kann).

4) Skalierung von 1 bis 5 (1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = meistens, 5 = immer).

5) Skalierung von 1 bis 7 (1 = nie, 2 = fast immer, 3 = ¼ der Zeit, 4 = 1/2 der Zeit, 5 = ¾ der Zeit, 6 = fast immer, 7 = immer).

6) Interaktionseffekte zwischen dem häufigen Arbeiten in hoher Geschwindigkeit und dem Stressempfinden (Referenzgröße: Seltenes Arbeiten in hoher Geschwindigkeiten und seltenes Stressempfinden).

7) Erfahrungen mit physischer Gewalt, Mobbing oder sexueller Belästigung.

8) Grad der physischen Belastung am Arbeitsplatz: Durchschnitt der Häufigkeit von a) Vibrationen b) lauten Geräusche c) hohen und niedrigen Temperaturen d) Einatmen von Rauch e) Hautkontakt mit chemischen Mitteln f) Einatmen von Zigarettenrauch g) direkter Kontakt mit möglicherweise infektiösen Materialien (z. B. Abfall)

9) Grad der physischen Belastung bei Ausführung der Arbeit: Durchschnitt der Häufigkeit von a) schmerzhafte Arbeitshaltung b) Heben von Personen c) Heben von schweren Gegenständen, d) stehende Tätigkeit, e) wiederkehrende Bewegungen.

Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Alter², Gesundheitszustand, Gemütszustand, Kinder unter 15 Jahren im Haushalt, gemeinsamer Haushalt mit Partner, Anzahl der Personen im Haushalt, Vollzeitmitarbeiter, Unternehmensgröße, Privater Sektor, Betriebszugehörigkeit, Arbeitnehmervertretung, Ausbildung, Position/Berufsgruppe, Industrie.

In Modell 2 und 3 sind die Länderdummies enthalten (Referenzgruppe: Deutschland), Konstante wurde mitgeschätzt.

Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 1 zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit in Deutschland, aber auch in Europa insgesamt höher ist, wenn die Beschäftigten mit ihrem Lohn zufrieden sind, sich gute Karriereperspektiven versprechen und ihren Arbeitsplatz als sicher erachten. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen Lohn- und Arbeitszufriedenheit sowie zwischen positiven Karriereerwartungen und Arbeitszufriedenheit hierzulande nur schwach signifikant (10-Prozent-Fehlerniveau). Zudem ist hierzulande eine hohe Arbeitsplatzsicherheit nur für die Gruppe relevant, die sich andernorts geringe Beschäftigungsperspektiven ausrechnet. Darüber hinaus besteht weder in Deutschland noch im europäischen Maßstab ein signifikanter Zusammenhang mit einer Befristung oder Entfristung, welche häufig ebenfalls als Merkmale der Arbeitsplatzsicherheit herangezogen werden (vgl. auch Origo/ Pagani, 2009).

Die Arbeitszufriedenheit sowohl der deutschen Arbeitnehmer als auch ihrer europäischen Kollegen steht in einem engen Zusammenhang mit den Möglichkeiten, auf Aspekte Einfluss nehmen zu können, die die Einbindung des Arbeitsplatzes in den organisatorischen Kontext widerspiegeln. Zudem hebt hierzulande anders als in der Gesamtstichprobe die

Freiheit, Aufgaben und Arbeitsweise selber bestimmen zu können, ebenfalls die Arbeitszufriedenheit. Dagegen spielt es in Deutschland für die Arbeitszufriedenheit weder eine entscheidende Rolle, ob man die eigene Arbeit für sich gesehen als sinnvoll erachtet oder selbst davon überzeugt ist, seine Arbeit erwartungsgerecht auszuüben. Auch das qualifikatorische Matching und die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb und am Arbeitsplatz erweisen sich in Deutschland als nicht signifikant, obwohl der Anteil derjenigen, die sich weder über- noch unterqualifiziert fühlen, in Deutschland mit 51 Prozent leicht unter dem EU-Durchschnitt (55 Prozent) liegt. Möglicherweise sind die Beschäftigten hierzulande eher überzeugt, bestehende Qualifikationsdefizite aufgrund ihres guten Ausbildungsfundaments durch Learning-by-doing ausgleichen zu können. Eine weitere Erklärung könnte darin liegen, dass deutsche Arbeitnehmer bei Überqualifikation vorhandenen Kompetenzen häufiger einen Eigenwert zumessen, unabhängig davon, ob sie unmittelbar an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden können (z. B. weil sie die Aussichten auf einen Arbeitsplatzwechsel erhöhen).

Je mehr die tatsächliche von der gewünschten Arbeitszeit abweicht, umso kleiner ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Während dieser Befund europaweit gilt, stehen Wochenend- oder Schichtarbeit in Deutschland in keinem signifikanten Zusammenhang zum Ausmaß der Arbeitszufriedenheit. Gleiches gilt für Arbeitsplatzmerkmale, aus denen häufig auf besondere Belastungen oder Gesundheitsrisiken geschlossen wird. So haben in den letzten Jahren die Themen Zeitdruck und Stress hierzulande eine große Prominenz erfahren (Lohmann-Haislah, 2012; DGB, 2013). Die Analyse der EWCS-Daten lässt für Deutschland die Vermutung zu, dass zum einen der Zeitdruck separat betrachtet als weniger belastend empfunden wird als andernorts und zum anderen andere Tätigkeitsmerkmale oder Faktoren einer potenziell negativen Wirkung eines zu Stress führendem hohen Arbeitstempo entgegenwirken.

Tabelle 1 zeigt schließlich, dass die Arbeitszufriedenheit in Deutschland und Europa insgesamt maßgeblich vom Verhalten der Führungskräfte beeinflusst wird. Für deutsche Arbeitnehmer scheint dabei vor allem die Unterstützung durch ihre Vorgesetzte und deren Fähigkeit, Konflikte zu lösen, die entscheidende Rolle zu spielen. Für die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Europa insgesamt ist zugleich auch der respektvolle Umgang der Führungskräfte mit den Arbeitnehmern, das Organisationstalent und Planungsvermögen und ein partizipativer Führungsstil prägend. Lediglich der Erhalt von Feedback hat keinen signifikanten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit. Da nur der Erhalt, nicht aber die Zufriedenheit mit dem Feedback abgefragt wurde, lässt sich vermuten, dass es große qualitative Unterschiede zwischen den Vorgesetztenfeedbacks gibt.

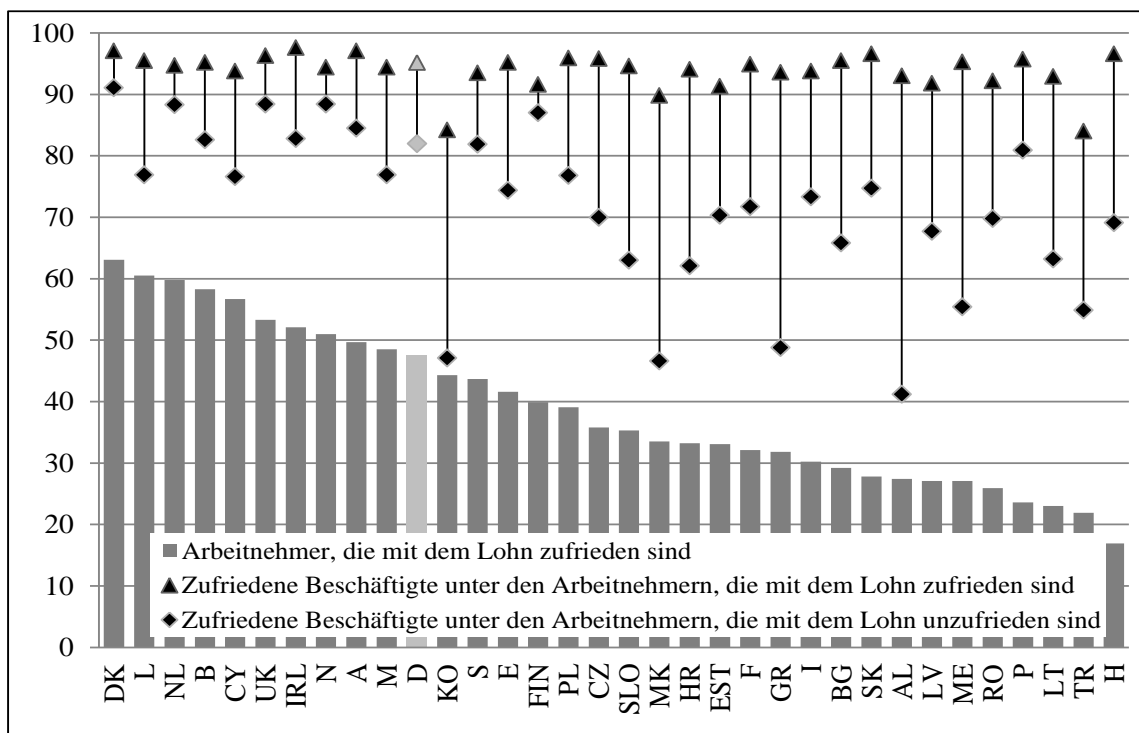
Arbeitererträge und Arbeitszufriedenheit

Vergleicht man die verschiedenen Länder in Europa anhand des Anteils der Beschäftigten, die ihre Vergütung als angemessen erachten, befindet sich Deutschland mit einem Anteil von knapp 48 Prozent Lohnzufriedenen im oberen Mittelfeld (Abbildung 3). In einigen Ländern sind zudem deutliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zu erkennen, je nachdem ob die Arbeitnehmer mit ihrem Lohn zufrieden oder unzufrieden sind. In Albanien beträgt die Differenz 52 Prozentpunkte, in Griechenland 45 Prozentpunkte und im Kosovo 37 Prozentpunkte. Selbst in Frankreich beläuft sich der Unterschied auf gut 23 Prozentpunkte. Dagegen fällt in Deutschland (13 Prozentpunkte), Finnland (5 Prozentpunkte), Dänemark und den Niederlanden (jeweils 6 Prozentpunkte) der Einfluss des Lohns auf den Anteil der Personen, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, deutlich geringer aus. Hierzulande sind zum Beispiel auch 82 Prozent jener Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden, die ihre Lohnhöhe nicht als angemessen erachten. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Bedeutung des Lohns von Nord- nach Südeuropa zunimmt. Erklären lässt sich diese Beobachtung damit, dass im Süden verstärkt duale Arbeitsmärkte existieren, in denen auf der einen Seite Geringverdiener relativ schlechte Arbeitsbedingungen aufweisen, Hochverdiener hingegen relativ gute (Pouliakas/Theodossiou, 2010).

Abbildung 3

Arbeits- und Einkommenszufriedenheit in Europa

Anteil der Beschäftigten, in Prozent, 2010



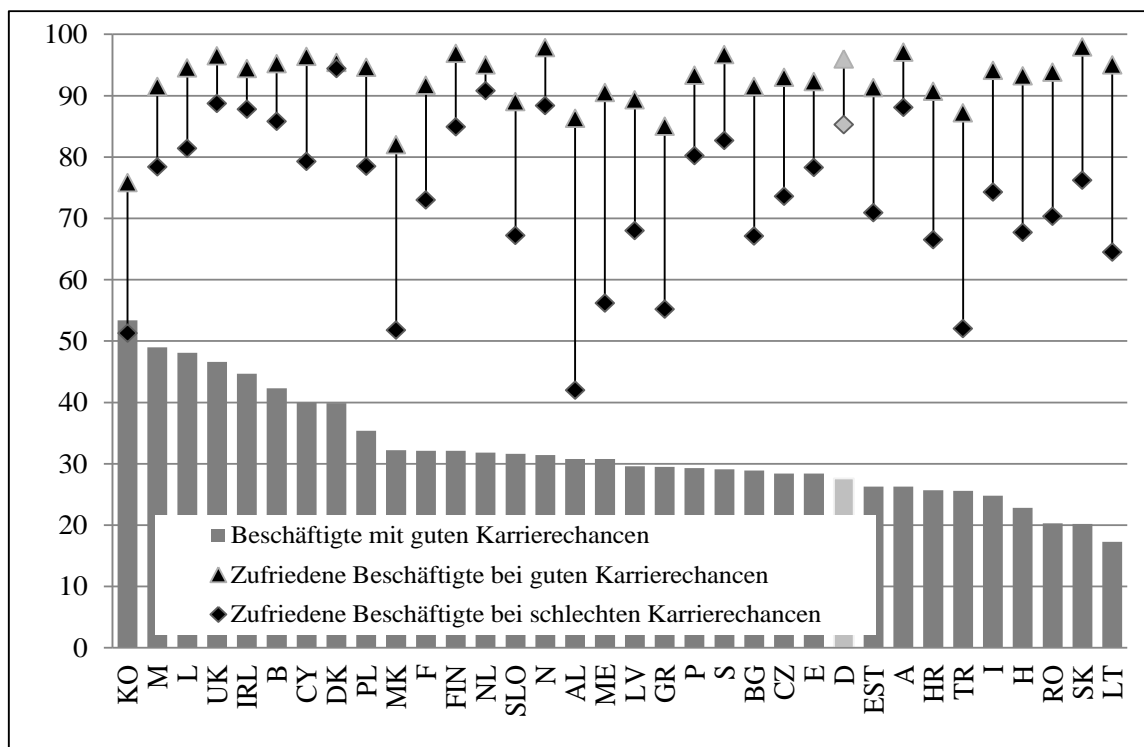
Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Zufriedenheit mit den Karrierechancen fällt in Deutschland mit 28 Prozent deutlich geringer aus als in vielen anderen Ländern (Abbildung 4). Wer hierzulande aber seine Karrierechancen als relativ ungünstig einschätzt, ist gleichwohl kaum seltener mit seiner Arbeit zufrieden als Personen, die ihre Entwicklungsmöglichkeiten positiv einschätzen (85,3 versus 96,0 Prozent). Auch hier sind die Anteilsdifferenzen in den anderen Ländern, insbesondere außerhalb der EU, größer. Dieser deskriptive Befund könnte teilweise darauf zurückzuführen sein, dass in der deutschen Stichprobe ältere Beschäftigte stärker vertreten sind als in den anderen Länderstichproben. Gute Karriereaussichten sind jedoch vor allem für junge Arbeitnehmer wichtig, die nicht nur länger von den Erträgen ihrer beruflichen Laufbahn profitieren, sondern auch höhere Erwartungen in Bezug auf ihre Karriereaussichten aufweisen.

Abbildung 4

Arbeitszufriedenheit und Karrierechancen in Europa

Anteil der Beschäftigten, in Prozent, 2010



Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Art der Tätigkeit und Arbeitszufriedenheit

Die Regression zeigt, dass Arbeitnehmern in Deutschland, aber auch international, die Möglichkeit der Selbstbestimmung und Einflussnahme am Arbeitsplatz wichtig ist. Im EWCS kann dieser Aspekt neben dem Einfluss auf den Arbeitsablauf jeweils durch die Häufigkeit der Einflussnahme auf a) die Zielvereinbarungen, b) die Wahl der Teamkolle-

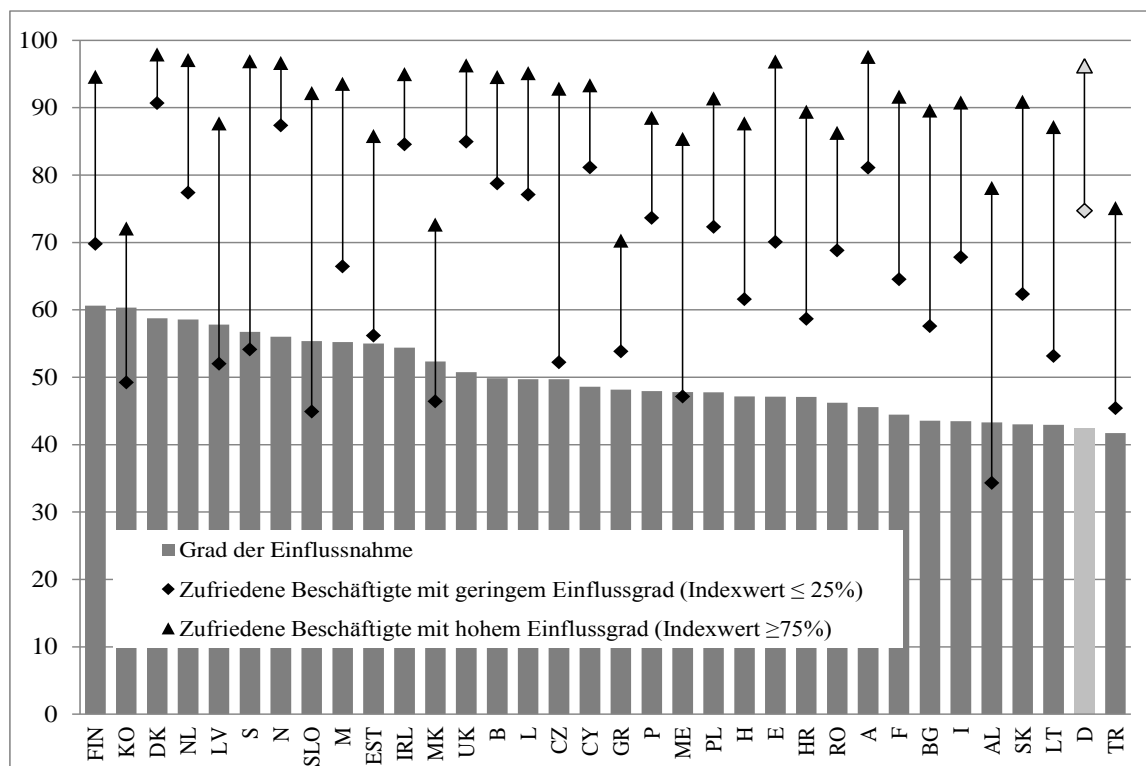
gen, c) die Verwirklichung eigener Ideen, d) wichtige Entscheidungen und e) die Arbeitsorganisation gemessen werden. Abbildung 5 beschreibt zunächst den durchschnittlichen Grad der Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer in einem Land, der aus dem Durchschnitt der Punktwertsumme (jeweils fünf Stufen: immer, meistens, manchmal, selten, nie) dieser fünf Kriterien gebildet und auf 100 Prozent normiert wird.

Eine Person weist einen Grad der Einflussnahme von 80 Prozent auf, wenn sie zum Beispiel stets die Ausprägung „meistens“ berichtet. Das bedeutet, der Arbeitnehmer wird meistens bei der Festlegung seiner Arbeitsziele gefragt, hat meistens ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Personen, mit denen er zusammenarbeiten soll, kann meistens seine eigenen Ideen bei der Arbeit umsetzen, kann meistens Entscheidungen beeinflussen, die für seine Arbeit wichtig sind und ist meistens an Verbesserungen der Arbeitsorganisation oder -abläufe beteiligt. Demzufolge wird in Deutschland der Grad der Einflussmöglichkeiten durch die Beschäftigten insgesamt eher verhalten eingeschätzt. Der Indexwert für Deutschland liegt bei rund 42 Prozent.

Abbildung 5

Arbeitszufriedenheit und Grad der Einflussnahme in Europa

Grad der Einflussmöglichkeit und Anteil der zufriedenen Beschäftigten, in Prozent, 2010



Grad der Einflussnahme: Durchschnitt der Einflussmöglichkeiten, wie häufig die Befragten a) bei der Zielfindung eingebunden sind, b) bei der Wahl der Teamkollegen mitsprechen dürfen, c) eigene Ideen verwirklichen können, d) an wichtigen Entscheidungen partizipieren und e) auf die Arbeitsorganisation Einfluss nehmen können.

Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Darüber hinaus zeigt Abbildung 5 auch den Anteil der Arbeitszufriedenen unter den Personen, die zu den Beschäftigten mit den geringsten Einflussmöglichkeiten (Indexwert ≤ 25 Prozent) gehören, und jenem Anteil der Arbeitszufriedenen unter dem Viertel der einflussreichsten Beschäftigten (Indexwert ≥ 75 Prozent). Selbst bei einem geringen Einflussgrad sind in Deutschland 75 Prozent der Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden, 21,5 Prozentpunkte weniger als unter den Arbeitnehmern mit dem größten Einfluss. Mit Blick auf den Unterschied in der Arbeitszufriedenheit liegt Deutschland hier im oberen Mittelfeld.

Der Blick auf die einzelnen Kriterien verrät, dass vor allem zwei Kriterien hierzulande die Arbeitszufriedenheit beeinflussen (Tabelle 2). Der Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, sinkt für Arbeitnehmer ohne Einflussmöglichkeiten auf die Verwirklichung eigener Ideen und wichtiger Entscheidungen jeweils auf knapp 70 Prozent. Tabelle 2 signalisiert allerdings auch, dass bereits eine gelegentliche Beteiligung an Entscheidungen oder die Möglichkeit, hin und wieder eigene Ideen einbringen zu können, für rund neun von zehn Beschäftigten ausreichend ist, um mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein.

Tabelle 2

Arbeitszufriedenheit nach Einflussmöglichkeiten

Anteil der Befragten in Deutschland, die mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind, in Prozent, 2010

Häufigkeit des Einflusses auf ..	Niemals	Selten	Manchmal	Meistens	Immer
.. Zielvereinbarung	76,6	85,9	90,5	96,1	94,6
.. Wahl der Teamkollegen	83,7	88,9	93,0	91,8	97,4
.. Verwirklichung eigener Ideen	69,6	86,6	90,9	93,2	96,4
.. wichtige Entscheidungen	69,7	83,8	91,2	93,6	95,8
.. Arbeitsorganisation	77,9	85,0	90,6	94,2	96,7

Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Arbeitszeiten, Arbeitsbelastungen und Arbeitszufriedenheit

Ungewöhnliche Arbeitszeiten, Zeitdruck und Stress haben in der jüngeren Vergangenheit eine starke mediale Präsenz und eine zunehmende Aufmerksamkeit in der Politik als potenzielle Risikofaktoren im Arbeitsleben erhalten. Die Befunde der logistischen Regressionen für die beiden europäischen Stichproben scheinen dies zwar zu rechtfertigen, allerdings gilt dies weniger für den deutschen Kontext. Hierzulande messen die Beschäftigten diesen Faktoren keine signifikante Bedeutung bei, wenn sie die Qualität ihrer Arbeit bewerten, obwohl der Anteil der Personen im europäischen Maßstab groß ist, die angeben, ihre Arbeitszeit würde für die anstehenden Aufgaben nicht ausreichen, sie müssten relativ

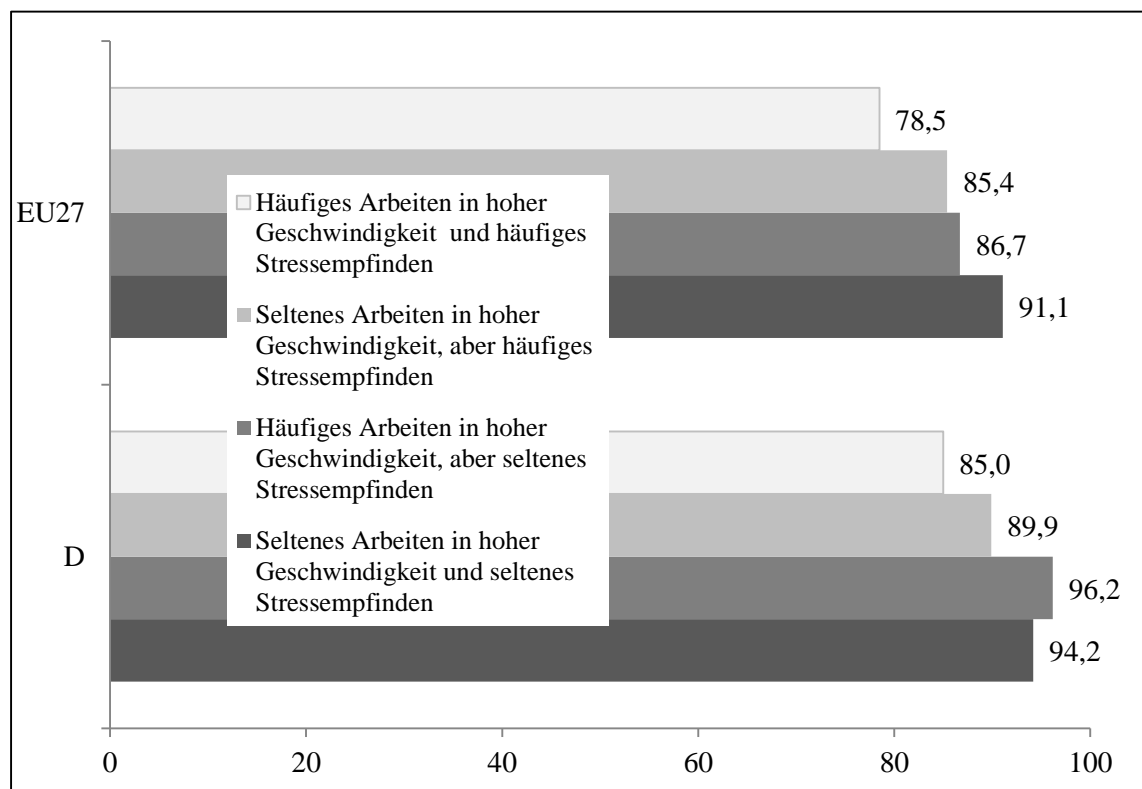
häufig Fristen beachten oder sie müssten in einem hohen Arbeitstempo ihre Aufgaben erledigen. Arbeitnehmer geben hierzulande an, etwa die Hälfte der Arbeitszeit unter Zeitdruck zu arbeiten. Gut die Hälfte berichtet darüber hinaus, dass sie sowohl in hoher Geschwindigkeit arbeiten als auch Stress bei der Arbeit empfinden.

Um die Relevanz des Stressempfindens und der Arbeitsgeschwindigkeit näher zu untersuchen, stellt Abbildung 6 die Arbeitszufriedenheit unterteilt nach diesen Gruppen dar. Die Beschäftigtengruppe, die häufig in hoher Geschwindigkeit arbeitet und Stress empfindet, weist mit 85 Prozent in Deutschland (6,5 Prozentpunkte mehr als im EU-Durchschnitt) einen immer noch hohen Anteil an Arbeitszufriedenen aus. Unter den Arbeitnehmern, die selten im hohen Tempo arbeiten und zugleich nur selten Stress empfinden, sind es 94,2 Prozent. In der EU27-Stichprobe fällt die Differenz mit 12,6 Prozentpunkten ebenfalls gering aus, wogegen der Anteil der mit ihrer Arbeit Zufriedenen zum Beispiel in Frankreich und Griechenland um über 20 Prozentpunkte und in Litauen um knapp 32 Prozentpunkte geringer ist, wenn die Beschäftigten berichten, sie müssten in einer hohen Geschwindigkeit arbeiten und empfänden zugleich Stress.

Abbildung 6

Arbeitszufriedenheit und Stress in Europa

Anteil der zufriedenen und sehr zufriedenen Beschäftigten in Prozent, 2010



In der Bewertung physischer Belastungen wie Lärm, extreme Temperaturen und schmerzhafte Arbeitshaltungen, schneidet Deutschland überdurchschnittlich gut ab (Platz 4 und 12 der geringsten physischen Belastungen bei Ausführung der Arbeit und am Arbeitsplatz). Hohe physische Belastungen kombiniert mit niedriger Lohnzufriedenheit spiegeln sich dagegen in den unteren Plätzen im Ranking der Arbeitsplatzzufriedenheit der Türkei, Albanien, Mazedonien und Griechenland wider.

Die unterschiedliche Relevanz der psychischen und physischen Belastungen im Arbeitsleben zeigt sich auch in der Einschätzung der Arbeitnehmer zum Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit. Während im europäischen Vergleich 24,2 Prozent ihre Gesundheit oder Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet sehen, ist dieser Anteil in Deutschland mit 19,1 Prozent signifikant kleiner und seit den 1990er Jahren drastisch gesunken. Gleichwohl haben vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen viele Unternehmen das Thema Gesundheitsmanagement als personalpolitisches Handlungsfeld entdeckt. Knapp zwei Drittel setzten im Jahr 2012 bereits zumindest eine Maßnahme zur Gesundheitsförderung um (Tabelle 3). Im Vordergrund stand dabei eine Arbeitsplatzgestaltung, die die Gesundheitsrisiken reduziert.

Tabelle 3

Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland

Anteil der Unternehmen in Prozent, 2012

	Bereits implementiert	Geplant
Gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung	58,1	5,7
Betriebliches Eingliederungsmanagement	30,7	3,1
Betriebliche Gesundheitsprogramme	14,6	7,7
Gesundheitszirkel	4,3	3,5
Psychosoziale Beratung	6,7	2,9
Mindestens eine der fünf Maßnahmen	65,8	

Quelle: IW-Personalpanel 2012

Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit

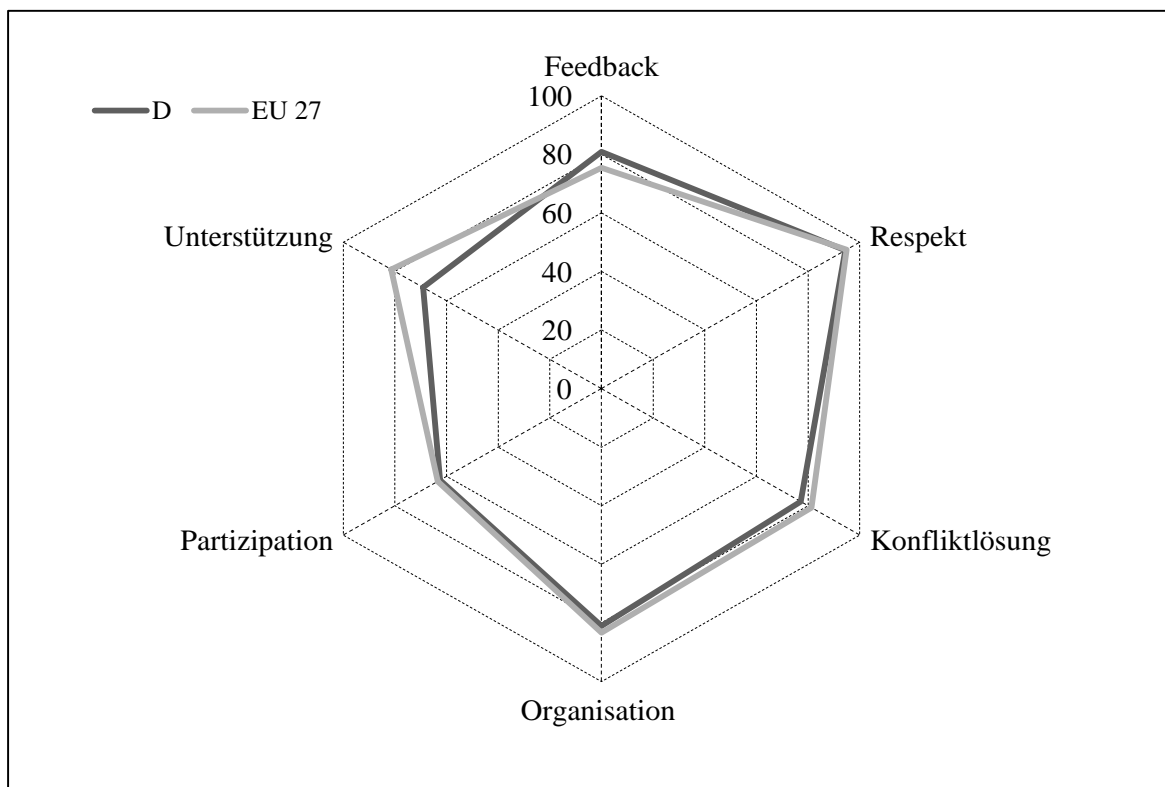
Die in der Regression als signifikant identifizierten Einflüsse des Führungsverhaltens auf die Arbeitszufriedenheit werfen die Frage auf, wie die unterschiedlichen Kriterien in Deutschland bewertet werden und wie stark diese auf den Anteil der Arbeitszufriedenheit wirken. Dazu weist Abbildung 7 die Bewertung des Führungsverhaltens im Hinblick auf fünf Aspekte für Deutschland und im europäischen Durchschnitt aus. Von einem partizipativen Führungsstil, bei dem die Führungskraft die Mitarbeiter ermuntert, sich an der Ent-

scheidungsfindung in wichtigen Fragen zu beteiligen, berichten in der EU lediglich 63,4 Prozent der Beschäftigten. Im Vergleich dazu fühlen sich rund 95 Prozent aller Befragten in Europa von ihrer Führungskraft respektiert. Deutschland fällt mit Ausnahme des respektvollen Umgangs und des Feedbacks gegenüber dem Durchschnitt der Länder etwas, wenn auch nur leicht ab. Dagegen wird die Unterstützung durch den Vorgesetzten hierzulande deutlich schlechter bewertet. Während in Europa insgesamt 81,4 Prozent angeben, zumindest manchmal von ihrer Führungskraft unterstützt zu werden, sind es hierzulande nur 69,1 Prozent.

Abbildung 7

Bewertung des Führungsverhaltens in Europa

Anteil der Beschäftigten, die von einem bestimmten Führungsverhalten berichten, in Prozent, 2010



Feedback: Vorgesetzter gibt Feedback. Respekt: Vorgesetzter behandelt Mitarbeiter respektvoll. Konfliktlösung: Vorgesetzter kann Konflikte gut lösen. Organisation: Vorgesetzter ist gut im Planen und Organisieren. Partizipation: Vorgesetzter ermuntert Mitarbeiter, sich an wichtigen Entscheidungen zu beteiligen. Unterstützung: manchmal, häufig oder immer.

Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 4 illustriert, dass der Anteil der mit ihrer Arbeit Zufriedenen am stärksten sinkt, wenn die Führungskraft den Mitarbeiter nicht respektvoll behandelt. In der logistischen Regression erwies sich dieser Faktor im Kontext mit anderen Einflussfaktoren und aufgrund einer sehr geringen Fallzahl als nicht signifikant. Dagegen bestätigt der deskriptive Vergleich, dass die Fähigkeit einer Führungskraft, Konflikte lösen zu können, die Arbeits-

zufriedenheit ihrer Mitarbeiter beeinflusst. Mit knapp 26 Prozentpunkten ist der Anteil der hierzulande zufriedenen Beschäftigten, die ihren Vorgesetzten zugutehalten, Konflikte gut zu managen, deutlich größer als unter den Arbeitnehmern, die ihren Führungskräften diese Eigenschaft absprechen. Zwischen Arbeitnehmern, die selten oder nie Unterstützung durch ihre Führungskraft erfahren, und jenen, die zumindest manchmal unterstützt werden, beträgt die Differenz gut 16 Prozentpunkte. Obwohl hierzulande mehr Beschäftigte den Rückhalt durch die Führungskraft vermissen als im EU-Durchschnitt (30,9 Prozent versus 18,6 Prozent), fällt der Anteil der zufriedenen Arbeitnehmer in dieser Gruppe mit rund 77 Prozent relativ groß aus.

Gleichwohl implizieren die empirischen Befunde, dass das Verhalten der Führungskräfte einen starken Hebel für die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit darstellt. Die Unternehmen hierzulande sind sich dieses Umstands mehr und mehr bewusst. So stand bereits 2011 bei knapp zwei Drittel der hiesigen Unternehmen auf der Agenda, die Führungskräfte zu befähigen, ihr Potenzial besser zu nutzen, um die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter positiv zu beeinflussen (Flüter-Hoffmann/Stettes, 2011, 11). Eigene Auswertungen mit dem IW-Personalpanel 2012 zeigen, dass zudem knapp die Hälfte der Unternehmen bereits spezielle Führungskräfte trainings durchführt, unter den Unternehmen mit 250 Mitarbeitern sind es sogar fast neun von zehn.

Tabelle 4

Arbeitszufriedenheit und Führungsverhalten in Deutschland

Anteil der Befragten in Deutschland, die mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind, in Prozent, 2010

Führungskräfteverhalten	D	EU27
Unterstützung durch den Vorgesetzten (selten oder nie)	76,9	66,6
Unterstützung durch den Vorgesetzten (manchmal, häufig, immer)	93,2	88,3
Vorgesetzter gibt Feedback (nein)	74,0	76,1
Vorgesetzter gibt Feedback (ja)	91,4	87,0
Pflegt respektvollen Umgang (nein)	48,5	46,3
Pflegt respektvollen Umgang (ja)	91,0	87,0
Gut im Lösen von Konflikten (nein)	68,1	65,4
Gut im Lösen von Konflikten (ja)	93,9	89,0
Gut im Organisieren und Planen (nein)	72,8	66,9
Gut im Organisieren und Planen (ja)	91,5	88,0
Ermutigt zur Beteiligung an wichtigen Entscheidungen (nein)	75,7	72,1
Ermutigt zur Beteiligung an wichtigen Entscheidungen (ja)	95,3	91,4

Quellen: EWCS 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ausblick

Vergütung, Karriereaussichten, Handlungsspielraum und Einflussmöglichkeiten sowie Führungsverhalten beeinflussen hierzulande zwar die Wahrscheinlichkeit, ob ein einzelner Arbeitnehmer mit seiner Arbeit zufrieden ist (Signifikanz), allerdings wirkt sich dies nur begrenzt auf die Größe des Anteils der zufriedenen Beschäftigten insgesamt aus (Relevanz). Wenn aber ein großer Anteil der Beschäftigten mit der Arbeit zufrieden ist, obwohl die Arbeitsplätze bestimmte als ungünstig eingeschätzte Merkmale aufweisen, ist dies ein Signal dafür, dass die Messung der Qualität der Arbeit alleine anhand der Beobachtung von bestimmten Arbeitsplatzcharakteristika in die Irre führen kann. Wer Aussagen zur Qualität der Arbeit in einer Volkswirtschaft und deren Entwicklung tätigen will, muss sich stets bewusst sein, dass die Beschäftigten die verschiedenen Merkmale ihres Arbeitsplatzes nicht nur unterschiedlich bewerten, sondern ihnen auch bei einer Gesamteinschätzung ein unterschiedliches großes Gewicht einräumen. Ob die Qualität eines Arbeitsplatzes angemessen ist, kann daher wie bei jedem Wirtschaftsgut nur der Einzelne selber treffen, sofern ein Arbeitsplatz den rechtlichen Rahmenbedingungen genügt.

Literatur

Anker, Richard / Chernyshev, Igor / Egger, Philippe / Mehran, Farhad / Ritter, Joseph, 2002, Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Working Paper Nr. 2, Policy Integration Department des International Labour Office, Genf

Bosch, Gerhard, 2012, Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall, Duisburg

Davoine, Lucie / Erhel, Christine / Guergoat, Mathilde, 2008, A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators, Final report for the European Commission, Marne-la-Vallée

DGB, 2010 – DGB-Index-Gute-Arbeit-GmbH, 2010, DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010: Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin

DGB, 2013 – Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz? So beurteilen die Beschäftigten die Lage, Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zum DGB-Index Gute Arbeit

Eurofound, 2012, Trends in job quality in Europe, Publications Office of the European Union, Luxemburg

Flüter-Hoffmann, Christiane / Oliver Stettes, 2011, Neue Balance zwischen betrieblicher Flexibilität und Stabilität – Ergebnisse einer repräsentativen IW-Befragung, in: IW-Trends, 38 Jg., Heft 1, S. 3–18

IW-Personalpanel 2012, Köln

Lesch, Hagen / Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2011, Arbeitszufriedenheit in Deutschland. Messkonzepte und empirische Befunde in: IW-Analysen, Nr. 70, Köln

Lohmann-Haislah, 2012, Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund/Berlin/Dresden

Origo, Federica / Pagani, Laura, 2009, Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work, in: *Labour Economics*, 16. Jg., S. 547–555

Pouliakas, Konstantinos / Theodossiou, Ioannis, 2010, Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe, in: *International Labour Review*, 149. Jg., Nr. 1, S. 1–29

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2013, *Qualität der Arbeit, IW-Positionen*, Nr. 61, Köln

Siefer / Beermann, 2010, *Grundauswertung der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden*, Dortmund / Berlin / Dresden

Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, *The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements*, in: *Schmollers Jahrbuch* 127, Nr. 1, S. 139–136

Wittig / Nöllenheidt / Brenscheidt, 2013, *Grundauswertung der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden*, Dortmund / Berlin / Dresden

Quality of Work – A Comparison of Job Characteristics and Job Satisfaction in the European Countries

Employee surveys all agree on one point: With positive responses of some 90 per cent the proportion of employees in Germany who are satisfied with their jobs has for years remained consistently high, even relative to other countries. An analysis of the European Working Conditions Survey reveals considerable differences between countries over which features of a job are relevant for job satisfaction. In Germany, time pressure and stress levels have hardly any effect on the degree of job satisfaction. 85 per cent of employees who are obliged to work at high speed and find this stressful are nevertheless satisfied with their job. By contrast, if management fails to provide support or proves ineffective in dealing with conflict, this leads to significantly lower satisfaction ratings. However, some seven out of ten of employees with such complaints are nonetheless content with their workplace. The influence of pay and career prospects on the level of job satisfaction turns out to be surprisingly weak, at least in Germany. Of employees who are dissatisfied with their remuneration 82 per cent are nevertheless satisfied with their job. If job satisfaction is taken as an indicator of how employees perceive the quality of their workplace, therefore, the results of the survey stand in marked contrast to the picture sometimes found in the media of a structural deterioration in working conditions.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 40. Jahrgang, Heft 2/2013; ISSN 0941-6838 (Printversion);
ISSN 1864-810X (Onlineversion). Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie
über lizenzen@iwkoeln.de, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter
www.pressemonitor.de © 2013, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.13-02-05