

Hagen Lesch / Holger Schäfer / Jörg Schmidt

Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Messkonzepte und empirische Befunde

Analysen

Forschungsberichte
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Hagen Lesch / Holger Schäfer / Jörg Schmidt

Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Messkonzepte und empirische Befunde

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14877-6 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45492-1 (E-Book|PDF)

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Dorothe Harren

© 2011 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Der Index „Gute Arbeit“	6
2.1	Begriff, Hintergrund und Konstruktion	6
2.2	Was ist gute Arbeit? Ermittlung der Indexwerte	13
2.3	Ergebnisse	14
2.4	Erkenntnispotenziale	17
2.5	Kritik	18
2.5.1	Normatives Vorgehen	19
2.5.2	Gewichtung der Arbeitsdimensionen	19
2.5.3	Bewertungsmethodik	21
2.5.4	Auswahlverzerrung	28
2.5.5	Fazit	29
3	Das Konzept der Arbeitszufriedenheit	30
3.1	Begriff und Hintergrund	30
3.2	Arbeitszufriedenheit: Stand der Forschung	32
3.2.1	Merkmale mit unmittelbarem Bezug zur Arbeitszufriedenheit	32
3.2.2	Merkmale mit mittelbarem Bezug zur Arbeitszufriedenheit	38
4	Entwicklung und Struktur der Arbeitszufriedenheit	42
4.1	Datenquelle	42
4.2	Strukturen der Arbeitszufriedenheit	43
4.2.1	Arbeitszufriedenheit nach individuellen Merkmalen	45
4.2.2	Arbeitszufriedenheit nach Merkmalen des Arbeitsplatzes	49
4.2.3	Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit Sorgen, Erwartungen und allgemeiner Lebenszufriedenheit	56
4.3	Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit	60
5	Zusammenfassung	67
	Anhang	72
	Anmerkungen	74
	Literatur	76
	Kurzdarstellung / Abstract	82
	Die Autoren	83

1

Einleitung

In Deutschland wird sehr intensiv über Konzepte von Wachstum, Wohlstand und Lebensqualität diskutiert. Eine prominente Rolle in diesem Zusammenhang spielen seit vielen Jahren die Versuche, die Arbeitszufriedenheit – einer der maßgeblichen Bestimmungsgründe für Lebensqualität – empirisch zu erfassen. Die vorliegende Analyse wirft einen Blick auf die Arbeitszufriedenheit in Deutschland und stellt verschiedene deskriptive Befunde vor, die um eine eigene empirische Untersuchung auf der Datenbasis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ergänzt werden.

Die hier gewählte Methodik zur Auswertung empirischer Daten soll eine Reihe von Problemen vermeiden, die vor allem bei indexbasierten Studien zur Arbeitszufriedenheit auftreten. Hintergrund dieser Methodik ist die Kritik am Index „Gute Arbeit“, den der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) seit dem Jahr 2007 jährlich veröffentlicht. Das Ergebnis der damaligen ersten Befragung bewerteten die Gewerkschaften als überaus unbefriedigend: Der im Durchschnitt aller Arbeitnehmer ermittelte Indexwert entsprach lediglich der Kategorie „mittelmäßige Arbeit“.

Dieses Kernergebnis wurde vom DGB mit einer breit angelegten Kampagne in die Öffentlichkeit getragen. Entsprechend war auch die mediale Resonanz auf den Index. Die Süddeutsche Zeitung (2007, 19) titelte mit „Land der schlechten Chefs“ und wies darauf hin, dass die Beschäftigten die Wertschätzung ihrer Arbeit ebenso vermissen würden wie Kollegialität und Aufstiegschancen. Fast jeder dritte Arbeitnehmer berichte von einer schlechten Betriebskultur. Mitarbeiter fühlten sich alleingelassen, uninformiert und nicht gefördert. Andere überregionale Tageszeitungen beschrieben die Ergebnisse der DGB-Umfrage ähnlich. Die Überschrift in der Zeitung „Die Welt“ (2007, 11) lautete: „Deutsche sind unzufrieden mit ihrem Arbeitsplatz“, die Frankfurter Allgemeine Zeitung (2007, 12) schrieb: „Jeder dritte Beschäftigte hält nicht durch bis zur Rente“.

Der Index „Gute Arbeit“ soll ein Maß sein, um die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten beurteilen zu können. In die Bewertung fließt eine Reihe von Faktoren ein, die aus Arbeitnehmersicht für die Ermittlung der Arbeitsqualität wichtig sind. Es werden Anspruchslücken aufgedeckt zwischen dem, was Beschäftigte für wichtig halten, und dem, was sie in der Realität erleben. Die ermittelten Anspruchslücken standen und stehen allerdings in

einem bemerkenswerten Kontrast zu anderen Umfragen über die Qualität der Arbeit. Eine Befragung von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften etwa fand für das Jahr 2007 heraus, dass 90 Prozent der Männer und Frauen ihre Arbeit als vielseitig und abwechslungsreich charakterisierten. Fast ebenso viele gaben an, ihre Arbeit bringe ihnen Anerkennung. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2009, 123) kam für das Jahr 2005 zu dem Ergebnis, dass die Arbeitnehmer in Deutschland zu 86 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden waren und damit den OECD-Durchschnitt deutlich übertrafen (BDA, 2009, 1; Breutmann, 2010, 38).

Diese unterschiedlichen empirischen Befunde werfen die Fragen auf, wie es um die Arbeitszufriedenheit in Deutschland tatsächlich bestellt ist und wie geeignet der DGB-Index „Gute Arbeit“ zur Beschreibung der Arbeitsqualität ist. Um dies zu überprüfen, wird in der vorliegenden Analyse in Kapitel 2 zunächst ein Blick auf die Konstruktion des DGB-Index und auf seine Aussagekraft geworfen. In Kapitel 3 wird eine alternative Methode zur Ermittlung von Arbeitszufriedenheit entwickelt, die einer kritischen Bewertung eher standhalten kann, weil sie nicht als Index konstruiert ist. Statt eines Index werden verschiedene Determinanten diskutiert, die einen unmittelbaren oder einen mittelbaren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten haben. Mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels werden dann in Kapitel 4 das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit und die verschiedenen Einflussfaktoren für den Zeitraum 1994 bis 2008 empirisch überprüft. Dabei wird nicht verkannt, dass auf dieser Datenbasis ebenfalls nur subjektive Einschätzungen im Rahmen eines Haushaltspanels ermittelt werden können. Allerdings lässt sich durch diese Vorgehensweise ein stimmigeres Bild der Arbeitszufriedenheit ableiten als durch direkte Befragungen und die Verdichtung von stark wunschbasierten Antworten zu einem Index. Kapitel 5 fasst die wichtigsten Ergebnisse der Analyse zusammen.

2

Der Index „Gute Arbeit“

2.1 Begriff, Hintergrund und Konstruktion

Die im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften haben beschlossen, regelmäßig über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten zu berichten (DGB, 2007; 2008; 2009; 2010). Daher wurde das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie beauftragt, ein Konzept für eine indexbasierte Berichterstattung zu entwickeln, das die gewerkschaftspolitische Öffentlichkeitsarbeit zum Themenbereich „Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten“ unterstützt (Fuchs, 2006a, 4). Im Zentrum der DGB-Berichterstattung steht seit dem Jahr 2007 der Index „Gute Arbeit“. Dieser Index ist ein zusammengesetzter hierarchischer Indikator, der die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus der Wahrnehmung der befragten Beschäftigten abbilden soll (Fuchs, 2006a; 2008; 2009; 2010; Fahimi et al., 2010). Mit dem Index verfolgt der DGB mehrere Ziele: Erstens strebt der DGB an, eine gesellschaftspolitische Debatte über eine Verbesserung der Arbeitsrealität anzustoßen. Zweitens möchte er zentrale arbeitsweltliche Brennpunkte identifizieren, die als Grundlage berufs- oder arbeitspolitischer Initiativen herangezogen werden können. Drittens will er Betriebs- und Personalräte bei der Analyse betrieblicher Arbeitsbedingungen unterstützen.

Der Index beabsichtigt, eine komplexe Wirklichkeit mit dem Ziel zu komprimieren, eine Fülle von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von Beschäftigten zusammenzuführen. Gemessen wird die Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen (Fahimi et al., 2010, 25). Als Zielzustand wird umfassend „gute Arbeit“ angestrebt. Darunter sind Arbeitsbedingungen zu verstehen, die von den Beschäftigten als entwicklungsförderlich und fehlbeanspruchungsarm beschrieben werden, und Einkommensbedingungen, die als angemessen und leistungsgerecht empfunden werden (Fuchs, 2010, 4). Damit wird das Blickfeld über den individuellen Arbeitsplatz hinaus auf den Betrieb als soziale Organisation und auch auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ausgeweitet. Ein solcher Ansatz liegt auch dem österreichischen Arbeitsklima-Index zugrunde, der die Auswirkungen des ökonomischen Wandels auf das subjektive Erleben und Empfinden der Arbeitnehmer abbilden will und als Frühwarnsystem für negative Entwicklungen in der österreichischen Arbeits-

welt gedacht ist. Die subjektive Sicht der Arbeitnehmer soll in die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion einfließen. Dabei wird offen eingeräumt, dass der Index als normative Instanz eines interessenpolitischen Handelns wirksam werden soll. Das kann er aber nur erreichen, wenn er auch bei unabhängigen Experten ausreichend wahr- und ernst genommen wird (Hofinger et al., 2009).

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ baut auf der von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) veröffentlichten Studie „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ auf (Fuchs, 2006a). Dabei handelt es sich um eine repräsentative Untersuchung, die Ende des Jahres 2004 im Auftrag der INQA durchgeführt wurde. Die INQA-Studie ist eine theoretisch fundierte Befragung, an der 5.400 abhängig Beschäftigte und Selbstständige teilgenommen haben. Die Konzeption der Untersuchung zielt darauf ab, durch einen Vergleich der Erfahrungen mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und den Erwartungen oder den Wünschen an eine zukünftige Arbeitsgestaltung Ansatzpunkte für ein neues Leitbild von guter Arbeit in Deutschland zu entwickeln.

Die INQA-Studie bildet die methodische und empirische Ausgangsbasis für den DGB-Index, der sich auf abhängig Beschäftigte beschränkt. Im Rahmen der INQA-Studie wurden die Beschäftigten gebeten, relativ unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation wichtige Aspekte guter Arbeit zu benennen. Die Gruppe der abhängig Beschäftigten konnte zu 56 verschiedenen Merkmalen Stellung beziehen. Das mit Abstand wichtigste Kriterium war ein festes, verlässliches Einkommen. 92 Prozent der Befragten fanden dieses Kriterium von guter Arbeit sehr wichtig oder äußerst wichtig. Einen sicheren Arbeitsplatz hielten 88 Prozent mindestens für sehr wichtig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis 83 Prozent. Einkommens- und Beschäftigungssicherheit nahmen (und nehmen) damit eine zentrale Stellung in der subjektiven Charakterisierung von guter Arbeit ein. Daran schließen sich sinnlich-kreative und soziale Aspekte der Arbeit an. Weitere wichtige Bereiche sind der betriebliche Gesundheitsschutz, der Einfluss- und Handlungsspielraum des eigenen Arbeitsplatzes, die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und die Führungsqualität von unmittelbaren Vorgesetzten.

Die in der INQA-Studie gestellten Fragen wurden durch statistische Verfahren zur Faktorenreduktion verdichtet (Fuchs, 2006a). Im Rahmen einer Pilotstudie ist der verdichtete Fragebogen dann in zehn Betrieben für die betriebliche Anwendung getestet worden (Fuchs, 2006a, 4).¹ Der schließlich auch im DGB-Index übernommene Fragenkatalog basiert damit auf gemein-

sam von den Arbeitnehmern geteilten Vorstellungen einer erstrebenswerten Arbeitswelt. Ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Sinn in der Arbeit zu erkennen, Anerkennung zu erhalten, soziale Beziehungen zu entwickeln und die Achtung der Gesundheit – solche Aspekte werden als Kernelemente guter Arbeit bezeichnet, weil sie von den Beschäftigten allgemein als besonders bedeutsam hervorgehoben wurden (Fuchs, 2009, 197).

Aus den Bewertungen der Beschäftigten wurden drei zentrale Beobachtungsfelder abgeleitet: Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit. Für diese drei Bereiche wurde erstens ermittelt, in welchem Maß die heutige Arbeitsrealität den Vorstellungen der Arbeitnehmer von guter Arbeit entspricht. Zweitens sollten vordringliche Handlungsbedarfe verdeutlicht werden, welche die Arbeitnehmer formulieren. Drittens sollte diskutiert werden, welche Relevanz die Arbeitsbedingungen für das Erleben der Arbeit haben.

In den DGB-Index fließen die drei Teilindizes guter Arbeit gleichwertig ein. Im Teilindex „Ressourcen“ wird ermittelt, ob und in welchem Maß Arbeitnehmer in der heutigen Arbeitswelt entwicklungsförderliche Ressourcen vorfinden. Darunter sind zum Beispiel Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung, soziale Einbindung und Sicherheit oder eine ausgewogene Abforderung ihrer vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten zu verstehen. Im Teilindex „Belastungen“ wird gefragt, ob, wie stark und in welchem Feld Arbeit als subjektiv belastend empfunden wird. Im Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ wird erhoben, ob und wie sehr die Beschäftigten ihre Einkommens- und Beschäftigungssicherheit als ausreichend beurteilen.

Der DGB-Index basiert auf insgesamt 31 Fragen, die nicht nur die Intensität der Arbeitsanforderungen oder das Vorhandensein von Ressourcen ermitteln, sondern auch das Ausmaß der subjektiv erlebten Belastung. Die 31 Fragen werden im ersten Schritt 15 Arbeitsdimensionen zugeordnet, sodass jede Dimension aus einem bis maximal drei Items besteht.² Bei den Fragen werden jeweils vier Antwortkategorien vorgegeben. Sie reichen von „trifft in sehr hohem Maß zu“ bis „trifft gar nicht zu“. Trifft eine Aussage nur in geringem Maß oder gar nicht zu, wird zusätzlich danach gefragt, ob sich dies belastend auswirkt. Dabei werden erneut vier Antwortkategorien vorgegeben, von „gar nicht belastend“ bis „sehr stark belastend“. Insgesamt werden auf diese Weise sieben Antwortkategorien gebildet. Übersicht 1 fasst die 15 Dimensionen mit den zugehörigen Fragen zusammen.

Dimensionen und Fragen im DGB-Index „Gute Arbeit“ Übersicht 1

Dimension	Indexbildende Fragen (Items)
Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt? • Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?
Möglichkeiten für Kreativität	<ul style="list-style-type: none"> • Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?
Aufstiegsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen? • Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird? • Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?
Informationsfluss	<ul style="list-style-type: none"> • Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen? • Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?
Führungsstil	<ul style="list-style-type: none"> • Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant. • Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Sie wertschätzt und Ihnen Beachtung entgegenbringt. • Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung und Personalentwicklung hohen Stellenwert beimisst.
Betriebskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird? • Halten Sie Ihre Geschäftsführung/Behördenleitung für geeignet?
Kollegialität/Soziales Klima	<ul style="list-style-type: none"> • Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen oder Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?
Sinngehalt der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?
Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen? • Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen? • Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Bedürfnisse bei Ihrer Arbeitszeitplanung genügend berücksichtigt werden?
Arbeitsintensität	<ul style="list-style-type: none"> • Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird? • Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck? • Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen?
Gestaltung der emotionalen Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen? • Werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt?
Gestaltung der körperlichen Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Müssen Sie körperlich schwer arbeiten? • Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet? • Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm und/oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?
Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?
Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen? • Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen? • Wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf Basis von Fuchs, 2006b

Im zweiten Schritt werden die 15 Dimensionen zu den drei oben erwähnten Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen und Sicherheit“ verdichtet (Tabelle 1). Dabei umfasst der Teilindex „Ressourcen“ die zehn Dimensionen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Möglichkeiten für Kreativität, Aufstiegsmöglichkeiten, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsstil, Betriebskultur, Kollegialität/ Soziales Klima, Sinngehalt der Arbeit und Arbeitszeitgestaltung. Der Teilindex wird als Mittelwert der zehn Dimensionen berechnet, sodass jede Dimension mit einem Anteil von einem Zehntel in den Teilindex eingeht. Die drei Dimensionen Arbeitsintensität, Gestaltung der emotionalen Anforderungen und Gestaltung der körperlichen Anforderungen bilden den Teilindex „Belastungen“ und die beiden Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen ergeben den Teilindex „Einkommen und Sicherheit“. Auch hier werden die Teilindizes jeweils als Mittelwert errechnet. Aus den drei Teilindizes setzt sich schließlich der Gesamtindex „Gute Arbeit“ zusammen, wobei jeder Teilindex mit einem Drittel eingeht.

Von besonderem Einfluss auf den Gesamtindex ist zum einen die Verdichtung der Dimensionen auf die drei Teilindizes. Zum anderen ist entscheidend, welche Skalenwerte (Punktzahl) für die Antwortkategorien vergeben werden,

Dimensionen und Teilindizes im DGB-Index „Gute Arbeit“

Tabelle 1

Dimension	Gewicht der Dimension	Teilindex	Gewicht des Teilindex
Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1/10	Ressourcen	1/3
Möglichkeiten für Kreativität	1/10		
Aufstiegsmöglichkeiten	1/10		
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	1/10		
Informationsfluss	1/10		
Führungsstil	1/10		
Betriebskultur	1/10		
Kollegialität/Soziales Klima	1/10		
Sinngehalt der Arbeit	1/10		
Arbeitszeitgestaltung	1/10		
Arbeitsintensität	1/3	Belastungen	1/3
Gestaltung der emotionalen Anforderungen	1/3		
Gestaltung der körperlichen Anforderungen	1/3		
Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	1/2	Einkommen und Sicherheit	1/3
Einkommen	1/2		

Quellen: DGB, 2008; Fuchs, 2008

die den 15 Dimensionen jeweils zugewiesen sind. Da die Teilindizes aus einer unterschiedlichen Zahl an Dimensionen bestehen, fließen die abgefragten Themen auch mit unterschiedlichem Gewicht in den Gesamtindex ein.

Einen von der Tendenz her ähnlichen Effekt hat die vorgenommene unterschiedliche Skalierung. Bei den Fragen zu den zehn Dimensionen des Teilindex „Ressourcen“ werden jeweils sieben Antwortkategorien vorgegeben. Ist eine Ressource in einem sehr hohen Maß vorhanden, wird der Skalenwert 100 vergeben. Bei einem hohen Maß sind es 83,3 Punkte, bei einem geringen Maß 66,7 Punkte – vorausgesetzt, der Grad der Verfügbarkeit der Ressource wird nicht als belastend empfunden. Fehlt eine Ressource, beträgt der Skalenwert 50, wenn dies nicht als belastend empfunden wird. Die Punktzahl sinkt stufenweise bis auf 0, wenn eine Ressource nur in geringem Maß oder gar nicht vorhanden ist und dies den befragten Arbeitnehmer mäßig (33,3 Punkte), stark (16,7 Punkte) oder sehr stark (0 Punkte) belastet.

Ein Beispiel soll dies veranschaulichen: Bei der Frage „Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?“ wird zunächst gefragt, ob das der Fall ist (Ressource ist vorhanden oder nicht vorhanden). Ist die Ressource vorhanden, kann zwischen drei Abstufungen – Ressource ist „in geringem Maß (ohne negative Beanspruchung)“, „in hohem Maß“ und „in sehr hohem Maß“ vorhanden – differenziert werden. Ist die Ressource in einem geringen Maß oder gar nicht verfügbar, wird in einer Anschlussfrage ermittelt, ob dies als belastend empfunden wird. Dabei gibt es vier Abstufungen von „ohne negative Beanspruchung“ bis „sehr stark belastend“. Insgesamt werden sieben Antwortkategorien gebildet, denen dann die oben genannten Punkte (Skalenwerte) zugewiesen werden.

Bei den drei Dimensionen des Teilindex „Belastungen“ werden sechs statt sieben Antwortkategorien vorgegeben. Sie reichen von „Belastung tritt nicht auf“ über „Belastung tritt in geringem Maß auf“, aber „ohne negativ zu beanspruchen“, bis hin zu „Belastung tritt auf und beansprucht sehr stark“. Durch die stärkere Verdichtung der Antwortmöglichkeiten auf sechs Kategorien ändern sich auch die Punktwerte für die einzelnen Kategorien. Tritt keine Belastung auf, werden 100 Punkte vergeben, für die zweitbeste Kategorie „Belastung tritt in geringem Maß auf, ohne negativ zu beanspruchen“ gibt es 75 Punkte. Die drittbeste Kategorie wird mit 50 Punkten bewertet, bei den drei schlechtesten Kategorien gibt es zwischen 0 und 33,3 Punkte. Die Punktabstände sind also nicht symmetrisch gestaltet – mit der Folge, dass Abweichungen vom Optimum im oberen Bereich zu überdurchschnittlichen Abschlägen in der Punktzahl führen.

Den zwei Dimensionen des Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ liegen beide Skalierungen zugrunde. Bei der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit gibt es nur sechs Antwortkategorien mit der beschriebenen asymmetrischen Skalierung (100; 75; 50; 33,3; 16,7; 0). Bei der Dimension Einkommen sind es sieben Antwortkategorien mit der dargestellten symmetrischen Skalierung (100; 83,3; 66,7; 50; 33,3; 16,7; 0). Obwohl sich nur vier der insgesamt 31 gestellten Fragen auf diese beiden Dimensionen beziehen, geht der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ mit einem Drittel in die Gesamtgewichtung ein. Damit soll der besonderen Bedeutung von Einkommen und Sicherheit Rechnung getragen werden (Fuchs, 2008, 20).

Ab dem Jahr 2009 wurde die ungleiche Wertzuweisung bei der Berechnung des DGB-Index aufgegeben. Auch beim Teilindex „Belastungen“ sind seitdem sieben statt sechs Kategorien vorgegeben (siehe dazu auch Abschnitt 2.5). Für die zweitbeste Antwort werden nun jeweils 83,3 Punkte verteilt, die drittbeste Antwort wird mit 66,7 Punkten bewertet (Fuchs, 2010, 8).³ Dazu wurde die sechsstufige Antwortskala um eine Stufe erweitert (Fuchs, 2009, 205). Bei den Fragen, ob eine Belastung auftritt, wurde die Kategorie „Belastung tritt – ohne negative Beanspruchung – in (sehr) hohem Maß auf“ in zwei Kategorien unterteilt („Belastung tritt – ohne negative Beanspruchung – in hohem/sehr hohem Maß auf“).

Die Unterscheidung zwischen den Arbeitsbedingungen im Sinne von Ressourcen und den Arbeitsbedingungen im Sinne von Belastungen wurde ganz bewusst gewählt (Fuchs, 2006b, 20). Selbst bei optimaler Ressourcenausstattung können Belastungen auftreten, die der einzelne Arbeitnehmer auch als belastend empfindet. Die arbeitswissenschaftliche Diskussion gibt bislang keine befriedigende Antwort auf die Frage, ob ein Arbeitnehmer bei optimaler Ausstattung mit Ressourcen beliebig viele Belastungen kompensieren kann. Dem DGB-Index liegt die Überlegung zugrunde, dass eine optimale Ressourcenausstattung nicht automatisch gute Arbeit bietet, wenn viele negative Beanspruchungen wie Zeitdruck, Lärm oder einseitige körperliche Arbeit auftreten. Der Index bildet das kritische Verhältnis zwischen beiden Arbeitsbedingungen ab, indem bei einer geringen oder einer nicht vorhandenen Ressourcenausstattung explizit nach den daraus resultierenden Belastungen gefragt wird. Steht eine Ressource hingegen in hohem Maß zur Verfügung, wird nicht nach möglichen Belastungen gefragt. Damit wird implizit unterstellt, dass es kein kritisches Verhältnis zwischen Ressourcen und Belastungen gibt, wenn die Ressourcenausstattung optimal ist, und es wird auch nicht versucht, eines zu identifizieren. Mit der Thematisierung

subjektiv empfundener Belastungen soll das Spektrum der potenziellen Gefährdungen im Index berücksichtigt werden (Fuchs, 2006b, 20).

2.2 Was ist gute Arbeit? Ermittlung der Indexwerte

Die drei Teilindizes gehen mit gleichem Gewicht in den Gesamtindex ein. Beim Gesamtindex wird zwischen „guter Arbeit“, „mittelmäßiger Arbeit“ und „schlechter Arbeit“ unterschieden. „Gute Arbeit“ wird als Arbeit definiert, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), kaum negative Belastungen sowie ein angemessenes Einkommen und relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist (Fuchs, 2006b, 23). Für „gute Arbeit“ wurde ein Intervall von 80 bis 100 Punkten festgelegt. Damit sind die Arbeits- und Einkommensbedingungen nicht nur dauerhaft schädigungslos und beeinträchtigungsfrei, sondern auch persönlichkeitsfördernd (Fuchs, 2008, 23; 2010, 6). Arbeitsbedingungen zwischen 80 und 100 Punkten zeichnen ein „sehr positives Bild“ (Fuchs, 2010, 6) der jeweils vorhandenen Arbeitsgestaltung.

Das Intervall von 50 bis 79 Punkten beschreibt „mittelmäßige Arbeit“ (Fuchs, 2008, 23; 2010, 7). In dem Fall treten keine Beeinträchtigungen auf, jedoch beschreiben die Beschäftigten ihre Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten ebenso wie die soziale Unterstützung als gering. Dass die Beschäftigten über fehlende oder allenfalls geringe Ressourcen berichten, deutet auf einen Handlungsbedarf hin. Im Intervall „mittelmäßige Arbeit“ muss dementsprechend noch viel für den Auf- und Ausbau von entwicklungsförderlicher Arbeit getan werden.

Das untere Intervall mit einem Indexwert von 0 bis 49 Punkten steht für „schlechte Arbeit“ oder „unzumutbare Arbeit“ (Fuchs, 2008, 23; 2010, 7 f.). Es beschreibt eine Arbeitsqualität, die dadurch charakterisiert ist, dass es keine Entwicklungsmöglichkeiten gibt, hohe Belastungen bestehen und ein kaum oder nicht ausreichendes Einkommen vorliegt. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen werden subjektiv als belastend erlebt und als vollkommen ressourcenfrei beschrieben. Es besteht ein akuter Handlungsbedarf, vor allem im Hinblick auf eine Reduktion der Beeinträchtigungen.

Die ursprüngliche, in den Indizes der Jahre 2007 und 2008 vorgenommene Skalierung hat die Besonderheit, dass bei den gestellten Fragen im Teilindex „Belastungen“ und in der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit für die zweitbeste Bewertung nur jeweils 75 Punkte vergeben werden. Wird durchgängig angegeben, dass eine Ressource in hohem Maß vorhanden ist und eine Belastung in einem lediglich geringen Maß auftritt

(jeweils zweitbeste Antwortkategorie), wird die Schwelle von 80 Punkten im Durchschnitt knapp unterschritten. Beim Teilindex „Ressourcen“ bedeutet die zweitbeste Antwort einen Indexwert von 83,3 Punkten, beim Teilindex „Belastungen“ folgt ein Indexwert von 75 Punkten und beim Teilindex „Sicherheit und Einkommen“ einer von 79,15 Punkten, da die Dimension „Sicherheit“ nur sechs Antwortkategorien enthält und für die zweitbeste Antwort einen Punktwert von 75 vorsieht (zum sogenannten 79er-Beispiel siehe auch Abschnitt 2.5.3 und Prümper/Richenhagen, 2009a, 182).

Die Abgrenzung zu den Schwellenwerten bei 50 und 80 Punkten wird inhaltlich begründet (Fuchs, 2009, 207). Arbeits- und Einkommensbedingungen, die subjektiv als belastend erlebt und als vollkommen ressourcenfrei beschrieben werden (0 bis 49 Punkte), erfüllten demnach selbst rudimentäre Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung wie Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit auf Dauer nicht. Zudem seien Arbeits- und Einkommensbedingungen erst dann als umfassend positiv zu bewerten, wenn sie nicht nur dauerhaft schädigungslos und beeinträchtigungsfrei sind, sondern erst, wenn sie persönlichkeitsförderlich sind. Die arbeitende Person müsse ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten aufgrund einer lernförderlich gestalteten Arbeit weiterentwickeln können (Fuchs, 2009, 208). Die dazu notwendigen Ressourcen seien erst ab einem Indexwert von 80 Punkten vorhanden. Die äußerst hohe Messlatte, um das Prädikat „gute Arbeit“ zu erhalten, wurde demnach ganz bewusst gewählt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Im DGB-Index bedeutet „gute Arbeit“ aus der Sicht von Arbeitnehmern, ein festes, verlässliches Einkommen zu erzielen, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Arbeit wird positiv bewertet, wenn ausreichende Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten vorhanden sind und ein gutes soziales Klima unter Vorgesetzten und Kollegen besteht. Außerdem darf das Anspruchsniveau nicht zu stark als belastend empfunden werden (Fuchs, 2006b).

2.3 Ergebnisse

Ein Vergleich der verschiedenen Jahre – inzwischen liegen die Daten aus vier Erhebungszeiträumen (2007 bis 2010) vor – zeigt eine bemerkenswerte Stabilität der Einschätzungen (Tabelle 2). Die verschiedenen Arbeitsdimensionen werden im Zeitverlauf recht konstant bewertet. Die besten Bewertungen erhielten im Jahr 2010 die Dimensionen Sinngehalt der Arbeit mit

81 Punkten, Kollegialität/Soziales Klima mit 74 Punkten und die Gestaltung der emotionalen Anforderungen mit 73 Punkten. Dabei hat sich der Sinngehalt der Arbeit in den vier Jahren um 4 Punkte verbessert, während die Dimension Kollegialität/Soziales Klima im Jahr 2010 um 3 Punkte schlechter als in den beiden Vorjahren beurteilt wurde. Etwas mehr als die Hälfte aller Dimensionen lagen in einer Bewertungsspanne von 60 bis 69 Punkten. Hierzu gehörten der Informationsfluss (69 Punkte), die Möglichkeiten für Kreativität (66 Punkte), die Arbeitszeitgestaltung (66 Punkte), der Führungsstil (64 Punkte), die Gestaltung der körperlichen Anforderungen (64 Punkte), die Betriebskultur (61 Punkte), die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (60 Punkte) sowie die Arbeitsintensität (60 Punkte). Die niedrigsten Wertungen bekamen mit 59 Punkten die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit (49 Punkte), Aufstiegsmöglichkeiten (45 Punkte) und Einkommen (41 Punkte).

Beim Gesamtindex wurde im Jahr 2010 ein Wert von 59 Punkten erreicht. Im Durchschnitt aller Beschäftigten wird die Arbeit demnach als mittelmäßig bewertet. Gegenüber den früheren Befragungen gibt es in der Gesamtbewer-

Werte des DGB-Index „Gute Arbeit“

Tabelle 2

von 2007 bis 2010

	2007	2008	2009	2010
Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	58	59	58	59
Möglichkeiten für Kreativität	66	67	68	66
Aufstiegsmöglichkeiten	45	46	47	45
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	60	61	61	60
Informationsfluss	67	69	69	69
Führungsstil	63	65	64	64
Betriebskultur	60	63	62	61
Kollegialität/Soziales Klima	76	77	77	74
Sinngehalt der Arbeit	77	78	79	81
Arbeitszeitgestaltung	66	68	66	66
Arbeitsintensität	57	58	57	60
Gestaltung der emotionalen Anforderungen	71	73	71	73
Gestaltung der körperlichen Anforderungen	63	63	63	64
Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	47	49	48	49
Einkommen	39	40	40	41
Insgesamt	58	59	58	59

Quelle: DGB, 2010

tung – trotz der veränderten Skalierung beim Teilindex „Belastungen“ – praktisch keine Unterschiede. In allen vier Erhebungsjahren wurden Gesamtindexwerte von 58 oder 59 Punkten erreicht. Bei den einzelnen Dimensionen ist die Verlaufsstabilität ähnlich ausgeprägt. Im Zeitverlauf etwas besser bewertet wurden – wie bereits erwähnt – der Sinngehalt der Arbeit (4 Punkte) sowie die Arbeitsintensität (3 Punkte). Eine Spanne von mindestens drei Punkten erreicht zudem noch die Dimension Kollegialität/Soziales Klima.

Die insgesamt betrachtet eher niedrige Gesamtpunktzahl hängt weniger mit der ungleichen Gewichtung der 15 Dimensionen zusammen. Der ungewichtete Mittelwert lag im Jahr 2010 bei 62 Punkten, also nur wenig über dem gewichteten Mittelwert. Auch die ungewichteten Dimensionen vermitteln daher eher das Bild „mittelmäßiger Arbeit“. Das gilt auch für die Werte der drei Teilindizes. Zwar fällt der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ deutlich gegenüber den beiden anderen Teilindizes ab. Letztlich wurden aber auch die Ressourcen und die Belastungen aus Sicht der Arbeitnehmer nur als mittelmäßig bewertet.

Weitere Auswertungen zeigen, dass sich die Beschäftigten auf die drei Indexklassen wie folgt verteilen: 15 Prozent der Befragten vergaben in ihrer Bewertung mindestens 80 Punkte und hatten damit aus ihrer subjektiven Einschätzung heraus „gute Arbeit“. Gut die Hälfte der befragten Arbeitnehmer (52 Prozent) landete bei einer Punktzahl zwischen 50 und 79 und hatte damit in der Terminologie des DGB „mittelmäßige Arbeit“. Das verbleibende Drittel stufte die eigene Arbeit mit weniger als 50 Punkten und damit als „schlechte Arbeit“ ein.

Der DGB (2010) weist in seinem Report für das Jahr 2010 darauf hin, dass die Wertungen von Beschäftigten mit „guter“ und „schlechter Arbeit“ zum Teil sehr stark voneinander abweichen. Bei der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit vergab die Gruppe der Beschäftigten mit „guter Arbeit“ 97 Punkte und die mit „schlechter Arbeit“ nur 22 Punkte. Die Arbeitsintensität wurde mit 90 und 39 Punkten bewertet und das Einkommen mit 71 und 20 Punkten. Den Sinngehalt der Arbeit beurteilten die Beschäftigten hingegen weniger differenziert. Diejenigen mit „guter Arbeit“ gaben hier im Schnitt 87 Punkte an, die mit „schlechter Arbeit“ 74 Punkte. Dass beim Einkommen große Bewertungsunterschiede bestehen, der Sinngehalt der Arbeit aber weniger differenziert beurteilt wird, hängt damit zusammen, dass die Art des Beschäftigungsverhältnisses einen starken Einfluss auf die Bewertung hat (DGB, 2010, 12). In Teilzeit und befristet Beschäftigte bewerten ihr Einkommen und ihre Perspektiven schlechter als unbefristet angestellte Vollzeitbeschäftigte, können dabei aber durchaus das Gefühl haben, eine sinnvolle Arbeit auszuüben.⁴

2.4 Erkenntnispotenziale

Mit der Veröffentlichung des Index wird gleichzeitig auch die Frage nach den möglichen Wirkungen der Arbeit gestellt. Welche Konsequenzen haben gute oder schlechte Arbeitsbedingungen für den arbeitenden Menschen und wie zufrieden sind Beschäftigte, die unter guten oder sehr guten Bedingungen arbeiten? Fuchs (2008, 29; 2009, 208) weist auf die statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen positiven Arbeitsemotionen wie Begeisterung, Stolz oder emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen und dem Vorliegen „guter Arbeit“ (einem Indexwert von mindestens 80 Punkten) hin. Außerdem findet die Autorin solche Zusammenhänge zwischen Frustration sowie dem Gefühl, ausgebrannt zu sein, und „schlechter Arbeit“ (Indexwerte von 0 bis 49 Punkten).

Eine Analyse der Korrelationen zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität auf der einen Seite und der Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit, der Form der Arbeitszufriedenheit und der Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, auf der anderen Seite kommt zu folgenden Ergebnissen (Fuchs, 2008, 29; 2009, 209): Nur jeder zweite Arbeitnehmer glaubte in den Befragungen der Jahre 2007 bis 2009, dass er das Rentenalter als Berufstätiger erreichen könne. Ein gutes Drittel konnte sich hingegen nicht vorstellen, die eigene Erwerbsphase bis zum regulären Rentenalter durchzuhalten. In der Gruppe von Arbeitnehmern, die ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen positiv beschrieben, konnten sich 79 Prozent vorstellen, das Renteneintrittsalter gesund zu erreichen. Bei „mittelmäßiger Arbeit“ gaben die betroffenen Beschäftigten dies noch zu 59 Prozent an, bei „schlechter Arbeit“ lag der Wert aber bei lediglich 25 Prozent.

Arbeitszufriedenheit ist das Ergebnis aus dem Verhältnis der Ansprüche, die Menschen an ihre Arbeit stellen, und den Erfahrungen, die sie machen (Fuchs, 2008, 30; 2009, 210). Beide Einflussfaktoren können sich ändern, wenn sich eine Frustrationstoleranz entwickelt oder wenn Arbeitnehmer Problemlösungsstrategien entwickeln (können). Eine Arbeitszufriedenheit infolge einer höheren Frustrationstoleranz ist eine andere Zufriedenheit als eine, die aus einer erfolgreichen Problembeseitigung resultiert. Auswertungen der einzelnen Jahre zeigen: Die Beschäftigtengruppe mit „guter Arbeit“ war zu fast 80 Prozent zufrieden und auch bereit, für ihre Zufriedenheit etwas zu tun. Resignation und Unzufriedenheit waren in dieser Gruppe selten. Hieraus resultierte eine große Betriebsbindung: 88 Prozent würden ihren Arbeitgeber selbst dann nicht wechseln, wenn sie Alternativen hätten. In der Beschäftigtengruppe mit „mittelmäßiger Arbeit“ sind nur noch 28 Prozent stabil

zufrieden, in der Gruppe mit „schlechter Arbeit“ dominieren Resignation und Unzufriedenheit (Fuchs, 2009, 212). Entsprechend fällt auch die Betriebsbindung geringer aus. In der Gruppe mit „schlechter Arbeit“ würden noch etwas mehr als die Hälfte dem Arbeitgeber auch im Fall von Alternativen treu bleiben. Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung bei.

Ferner zeigt sich, dass Berufsgruppen, die durch eine relativ hohe Zahl von Arbeitsunfähigkeitstagen auffallen (Baugewerbe, Verkehrssektor), niedrige Indexwerte aufweisen. Umgekehrt haben Ingenieur-, technische und naturwissenschaftliche Berufe und Berufsgruppen weniger Arbeitsunfähigkeitstage, aber überdurchschnittlich hohe Indexwerte (Fuchs, 2008, 34; 2009, 216). Die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit dürfte aber nicht die Ursache für die Unterschiede bei den Fehlzeiten sein. Einzelne Berufe sind unabhängig von der subjektiv empfundenen Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen Gesundheitsrisiken verbunden. Berufe mit hohen körperlichen Belastungen gehen häufiger mit Erkrankungen einher als solche mit weniger Belastungen (BKK Bundesverband, 2010, 67 ff.).

Schließlich werden „erhebliche Anspruchslücken“ identifiziert (Fuchs, 2008, 35; 2009, 217). Die Beschäftigten messen einem leistungs- und bedürfnisgerechten Einkommen, der beruflichen Zukunftssicherheit, der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeit, einem guten Informationsfluss und den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eine sehr hohe Bedeutung bei. Aber gerade bei diesen Punkten fallen Anspruch der Beschäftigten und deren subjektiv empfundene Realisierung sehr weit auseinander. Sehr viel näher liegen Anspruch und Realisierung bei den Dimensionen Kollegialität/ Soziales Klima, Sinngehalt der Arbeit, bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung oder bei den individuellen Möglichkeiten zur Einbringung von Kreativität zusammen.

2.5 Kritik

Bei den Arbeitgeberverbänden ist der DGB-Index auf scharfe Kritik gestoßen (Böhne, 2008; Kannegiesser, 2008; Gesamtmetall/Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, 2009; BDA, 2009). Die Hauptkritikpunkte methodischer Art lauten: Die Befragung sei nicht repräsentativ, der Index beruhe nur auf subjektiven Daten, er sei intransparent, die 31 Einzelaspekte seien ungleich gewichtet, die Skalierung sei völlig willkürlich und tendenziös. Bemängelt wurde zudem, dass die Ergebnisse von anderen Umfragen abwichen, die einen viel höheren Anteil von Arbeitszufriedenheit feststellten

(vgl. Kapitel 1). In der gemeinsamen Stellungnahme des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall und des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft heißt es wörtlich: „Der Index stellt einzig auf die subjektive Einschätzung der Befragten ab. Weder werden die Ursachen hinterfragt noch die objektive Lage ermittelt. Ziel ist, den Arbeitnehmer aus der Pflicht zu nehmen und alle Verantwortung beim Arbeitgeber abzuladen“ (Gesamtmetall/Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, 2009).

2.5.1 Normatives Vorgehen

Der Anspruch des DGB-Index lautet, einen Überblick darüber zu erhalten, wie die Beschäftigten ihre Arbeit einschätzen. Abgefragt wird aber nicht, was gute Arbeit ist, sondern was die abgefragten Arbeitnehmer für gute Arbeit halten – und ob ihre Arbeit diesem Anspruch gerecht wird. Die Idealvorstellung von guter Arbeit wird normativ erfragt. Auch die Entscheidung, erst ab einem Punktwert von 80 das Prädikat „gute Arbeit“ zu verleihen, beinhaltet eine normative Aussage (Lippoth/Schweres, 2010, 44). Dies wirft die Frage auf, ob die Antworten der Befragten überzogene, nicht realistische Ansprüche beinhalten. Außerdem ist die Aussage, erst ab 80 Punkten liege „gute Arbeit“ vor, nicht empirisch abgeleitet und daher nicht zwingend. Um dies zu begründen, ist es nicht nur legitim, diese Befunde mit anderen Daten zu kontrastieren (Lippoth/Schweres, 2010, 43), sondern geradezu geboten. Damit eine Untersuchung als Basis für eine wissenschaftlich fundierte Berichterstattung über die Arbeitsqualität in Deutschland dienen kann, reicht eine subjektive Befragung als einziges Instrument kaum aus, weil sie die Arbeitswirklichkeit nur unvollständig abbildet. Die Gestaltung von Arbeit bedarf daher einer dualen, objektiven wie subjektiven Analyse aus der Perspektive aller Unternehmens-Stakeholder (Lippoth/Schweres, 2010, 45).

In der arbeitswissenschaftlichen Diskussion wurde weitere Kritik geäußert (Prümper/Richenhagen, 2009a; 2009b; Breutmann, 2010; Sandrock/Stowasser, 2010). Die Kritik stieß eine umfassende Debatte an, in die sich Arbeitswissenschaftler einschalteten, die den Index verteidigten (Fuchs, 2010; Fahimi et al., 2010; Georg et al., 2010).

2.5.2 Gewichtung der Arbeitsdimensionen

Ein weiterer Kritikpunkt ist der Vorwurf, der DGB-Index werde den Ansprüchen eines wissenschaftlichen Messinstruments nicht gerecht (Prümper/Richenhagen, 2009a, 179 f.). Dabei wird die unterschiedliche Gewichtung der 15 Arbeitsdimensionen bemängelt. Das größte Gewicht kommt den

Dimensionen zu, die dem Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ zugeordnet werden. Dieser Bereich werde überbewertet, sodass der ganze Index verzerrt sei (Prümper/Richenhagen, 2009a, 180). Die differierende Anzahl an Dimensionen pro Teilindex werde nicht überzeugend abgeleitet. Die einzelnen Gewichte der Dimensionen würden allein durch die doppelte Mittelwertbildung (erstens bei den Dimensionen, zweitens bei den Teilindizes) als ausreichend begründet angesehen. Letztlich seien die Gewichte das Ergebnis einer mehrfachen Mittelwertbildung. Die vorgenommene Mittelwertbildung muss aber begründet werden, so die Forderung. Letztlich bleibt nämlich unklar, warum die Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit mit einem Gewicht von einem Sechstel in den Gesamtindex eingeht, die Dimensionen Führungsstil oder Kollegialität/Soziales Klima aber jeweils nur mit dem Faktor von einem Dreißigstel.⁵ Auch aus dem zugrunde liegenden Methodenpapier (Fuchs, 2006a) sei dies nicht schlüssig ableitbar. Dort findet sich lediglich der Hinweis, dass für 92 Prozent der Befragten ein festes, verlässliches Einkommen zu guter Arbeit gehört, für 76 Prozent jedoch auch die Förderung von Kollegialität. Demnach wäre die Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit etwa 1,2-mal so wichtig wie Kollegialität/Soziales Klima (Prümper/Richenhagen, 2009a, 181). Durch die Mittelwertbildung werde diese Relation aber völlig außer Kraft gesetzt und eine mehr oder weniger willkürliche Gewichtung vorgenommen.

Außerdem sei die Zuordnung der 31 Items auf die 15 Dimensionen weder empirisch fundiert noch theoretisch abgeleitet. Die Zuordnung geschehe vielmehr intuitiv ohne ausreichende empirische Prüfung (Prümper/Richenhagen, 2009a, 181). Grundsätzlich sollte auch hinterfragt werden, ob ein einziges Item ausreicht, um eine Arbeitsdimension hinreichend zu erfassen (Sandrock/Stowasser, 2010, 33). Immerhin gibt es fünf Arbeitsdimensionen, die durch nur eine Frage abgebildet werden (vgl. Übersicht 1, Abschnitt 2.1).

Diese Kritikpunkte sind begründet. Bei den zehn Dimensionen des Teilindex „Ressourcen“ scheint die Vorgehensweise, einige davon nur durch eine einzelne Frage abzubilden, noch vertretbar. Denn schließlich gehen die zehn Dimensionen nur mit einem Gewicht von einem Zehntel in den Teilindex ein. Bei den beiden Dimensionen, die den Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ abbilden, wäre aber eine umfassendere Bestandsaufnahme wünschenswert gewesen. Bei der Angst um die eigene berufliche Zukunft etwa hätte ergänzend zur gestellten Frage, ob eine solche Angst vorliegt, auch gefragt werden können, ob im Unternehmen Maßnahmen ergriffen worden sind, um diese Angst abzubauen.

Zum Beispiel hätte ermittelt werden können, ob das Arbeitsplatzrisiko durch ein betriebliches Bündnis für Arbeit gemindert worden ist, das eine über den normalen Kündigungsschutz hinausgehende Arbeitsplatzgarantie enthält. Eine weitere Frage hätte sich im jüngst veröffentlichten Index – gerade aufgrund der positiven Erfahrungen während der letzten Wirtschaftskrise – darauf beziehen können, ob Kurzarbeit dazu beigetragen hat, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu vermindern. Auch beim Einkommen hätte es sich angeboten, nicht nur die individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen, sondern auch einen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und dem eigenen Einkommen herzustellen und die Einkommenszufriedenheit zum Beispiel vor dem Hintergrund der konjunkturellen Lage abzufragen. Es hätte auch thematisiert werden können, dass zwischen Einkommenssteigerungen und Beschäftigungssicherung ein Zielkonflikt besteht, den die Arbeitnehmer durchaus sehen. Die Praxis betrieblicher Bündnisse für Arbeit lässt vermuten, dass die Arbeitnehmer bereit sind, auf Lohnzuwächse zu verzichten, wenn sie dafür eine größere Beschäftigungssicherheit haben. Diese Anregungen machen deutlich, dass die Fragen auch in einen betriebswirtschaftlichen Kontext gebracht werden können und zur Abrundung des Gesamtbilds auch gestellt werden sollten.

Daran anknüpfend gibt es Einwände im Hinblick auf die angestrebte betriebliche Anwendung des Index. Werden verschiedene Erhebungsjahre miteinander verglichen, müssten die jeweils ermittelten Indexwerte um äußere Einflüsse wie Konjunkturkrisen oder Reformen kontrolliert werden. Vor allem die Dimensionen Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen hängen stark von solchen exogenen Einflüssen ab (Hofinger et al., 2009, 135). Diese können Maßnahmen der Unternehmen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgeführt wurden, überlagern. Wichtige Belastungen, zum Beispiel das Arbeiten in Schmutz, Kälte, Hitze oder mit Gefahrenstoffen, finden in keinem der Items Berücksichtigung. Es fehlt auch eine Frage zur Einschätzung von Schicht- und Nachtarbeit.

2.5.3 Bewertungsmethodik

Ein anderer Kritikpunkt bezieht sich auf die Bewertungsmethodik (Prümper/Richenhagen, 2009a, 181 ff.; 2009b, 342 ff.). Es wurde vor allem bemängelt, dass in den Jahren 2007 und 2008 bei den Dimensionen, die zum Teilindex „Belastungen“ gehörten, ebenso wie bei der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit eine andere Skalierung gewählt wurde. Ein Abweichen von der besten Antwort führte darum zu einer über-

durchschnittlichen Absenkung der Punktzahl (von 100 auf 75 Punkte). Daraus resultierte eine methodisch fragwürdige Verzerrung: Trat eine Belastung wie Lärm in einem „geringen Maß“ auf, ohne den Beschäftigten nach dessen eigener Einschätzung zu beanspruchen, wurden lediglich 75 Punkte vergeben (Punktzahl für die zweitbeste Antwort), sodass nur „mittelmäßige Arbeit“ vorlag. Die Verzerrung durch das Punktverfahren werde, so die Kritik, noch verstärkt durch die ungleiche Gewichtung der 15 Dimensionen. Im Ergebnis führten relativ geringe Abweichungen von der Ideallinie zu großen Verlusten beim Indexwert. Wie verzerrend sich dieser Abkippeffekt auswirkt, lässt sich anhand des sogenannten 79er-Beispiels verdeutlichen, das bereits in Abschnitt 2.2 erwähnt wurde (Prümper/Richenhagen, 2009a, 182): Wird bei allen Fragen jeweils die zweitbeste Antwortkategorie angekreuzt, folgt als Gesamtpunktzahl der Wert 79. In der Gesamtbewertung handelt es sich demnach um „mittelmäßige Arbeit“.

Das passt aber nicht zur Beschreibung einer solchen Arbeit. Wird durchgängig die zweitbeste Antwort vergeben, sind alle Ressourcen – nämlich Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Möglichkeiten für Kreativität, Aufstiegsmöglichkeiten, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsstil, Betriebskultur, Kollegialität/Soziales Klima, Sinngehalt der Arbeit und Arbeitszeitgestaltung – in „hohem Maß“ vorhanden. Außerdem würden Einkommen und Rente „vollkommen ausreichen“. Manchmal hat der Beschäftigte „in geringem Maß“ Angst um seine berufliche Zukunft, was ihn aber „gar nicht belastet“. Und „in geringem Maß“ treten bei der Arbeitsintensität sowie bei den körperlichen und emotionalen Anforderungen Probleme auf, was aber ebenfalls „gar nicht belastet“. Prümper/Richenhagen (2009a, 184) stellen hier zu Recht infrage, ob dies „mittelmäßige Arbeit“ sei. Breutmann (2010, 37) spricht gar von einer „interessengeleiteten Indexgestaltung“.

Ein ähnlicher Abkippeffekt bestand, wenn durchgängig die drittbeste Antwort gewählt wurde. Insgesamt folgte bei einem solchen Antwortschema eine Gesamtpunktzahl von 59 Punkten. Dieser Wert lag zwar noch in der Spanne für „mittelmäßige Arbeit“, aber nur im unteren Bereich. Auch wenn Georg et al. (2010, 17) betonen, dass den Abkippeffekten weniger Relevanz zukomme, als von den Kritikern behauptet, sind solche Effekte aus methodischer Sicht problematisch. Sie lassen sich vermeiden, wenn Gewichtung und Skalierung beim DGB-Index einheitlich gestaltet werden.

Die Kritik wurde auch aufgenommen. Seit dem Jahr 2009 wird der DGB-Index auf Basis einer geänderten Skalierung berechnet (Fuchs, 2010, 11 f.; vgl. Abschnitt 2.1). Auch für die Dimensionen des Teilindex „Belastungen“

wird nun eine siebenstufige Skalierung verwendet, bei der die zweitbeste Antwortmöglichkeit mit 83,3 Punkten (statt 75 Punkten) und die drittbeste Antwortmöglichkeit mit 66,7 Punkten (statt 50 Punkten) bewertet werden. Damit wird seit dem Jahr 2009 jeder Dimension des Index nach derselben Systematik ein Wert zwischen 0 und 100 zugewiesen. Diese Änderung erhöht den Index aber nur marginal um 0,38 Punkte.

Gravierender auf den Indexwert wirken sich die Skalierungen und die punktmäßige Abgrenzung der drei Endkategorien („schlechte“, „mittelmäßige“ und „gute Arbeit“) aus. Zum einen wird der Schwellenwert von 80 Punkten als sehr hoch kritisiert. Dies zeige ein Vergleich mit Notenschlüsseln, wie sie bei Schulnoten angewandt werden (Prümper/Richenhagen, 2009a, 185). Danach wird üblicherweise bei Erreichen von 75 Prozent der Gesamtpunktzahl ein „gut“ vergeben. Wenn aus einem interessenpolitischen Standpunkt heraus ganz bewusst ein höherer Grenzwert für gute Arbeit gewählt wurde, sollte auch hervorgehoben werden, dass sehr hohe Anforderungen an die Arbeitsqualität gestellt wurden, um das Prädikat „gut“ zu erhalten. Das mag zwar in wissenschaftlichen Fachkreisen bekannt sein. In der öffentlichen Berichterstattung wird dies kaum betont. Gerade dort muss dies aber transparent sein, damit auch die öffentlich geführte Diskussion nicht auf einem Zerrbild von guter Arbeit aufbaut oder gar ein Problem identifiziert, das es in der dargestellten Form gar nicht gibt.

Die Kritik an der Abgrenzung der Endkategorien wurde nicht angenommen. Fuchs (2010, 12) betont, dass dem Schwellenwert von 80 Punkten die Überlegung zugrunde liege, dass Arbeit erst dann mit dem Prädikat „gut“ bezeichnet werden soll, wenn dem arbeitenden Menschen ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen. Würden 66,7 Punkte die Abgrenzung von „guter“ zu „mittelmäßiger Arbeit“ markieren, würde „gute Arbeit“ schon dann vorliegen, wenn Einfluss-, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten „in geringem Maß“ vorhanden wären und ein „in geringem Maß“ unterstützender Führungsstil vorliege. Damit würde aber weder den arbeitswissenschaftlichen Konzepten zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit noch den Anforderungen, welche die Beschäftigten selbst an gute Arbeit stellen, Rechnung getragen. Die – neben den Belastungen und Ressourcen – gleichgewichtige Berücksichtigung des Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ sei gewählt worden, um die Betonung der materiellen Sicherheit durch die befragten Beschäftigten zu berücksichtigen.

Im Hinblick auf die Kritik an der im DGB-Index vorgenommenen Gewichtung ist außerdem relevant, dass die Dimensionen besonders beim Teilindex „Ressourcen“ teilweise stark untereinander korrelieren (Fuchs,

2010, 12 f.). Denkbar wäre, die Interkorrelation der erfragten Ressourcen in Zukunft durch eine Reduktion der Items (Fragen) oder durch eine Reduktion der zehn Dimensionen (auf vier Dimensionen) zu berücksichtigen. Dann würde die Zahl der Dimensionen der drei Teilindizes weniger differieren. Aus Gründen der öffentlichen Kommunikation und der Kontinuität der Berichterstattung soll aber an einer möglichst detaillierten Darstellung der Themen des DGB-Index festgehalten werden (Fuchs, 2010, 14).

Diese Argumentation des DGB entkräftet letztlich aber nicht das Problem, dass die Hürde für „gute Arbeit“ in einer fragwürdigen Weise abgeleitet wurde. Es ist nicht allein die Schwelle von 80 Punkten, welche die Messlatte bestimmt. Auch die Punktzuordnung zu den verschiedenen Antwortkategorien schraubt die Anforderungen an „gute Arbeit“ ausgesprochen hoch. Fehlt eine Ressource und wird dies von dem Befragten als nicht relevant erachtet (Antwortkategorie „fehlende Ressource ohne negative Beanspruchung“), werden nur 50 Punkte vergeben. Nach der Index-Einteilung ist das der Wert, der „schlechte“ von „mittelmäßiger Arbeit“ trennt. Warum sollte aber schlechte bis mittelmäßige Arbeit vorliegen, wenn eine bestimmte Ressource fehlt, dies aber aus Sicht des Beschäftigten eigentlich nicht negativ zu bewerten ist? Dieses Vorgehen zieht die Bewertung in einer nicht nachvollziehbaren Weise nach unten. Wenn eine Ressource aus der Sicht des antwortenden Arbeitnehmers nicht unbedingt vorhanden sein muss, sollte ihr Nichtvorhandensein auch nicht in dieser Weise negativ bewertet werden. Das vermeidet einen systematischen Bias, der die Gesamtbewertung – unabhängig von der Endklassifizierung – senkt.

Ähnliche Überlegungen lassen sich auch für die Punktzuordnungen anderer Antwortkategorien anstellen. Ob eine Ressource in einem „hohen“ oder „sehr hohen Maß“ vorhanden ist, führt zu einer Differenzierung der Bewertung von 16,7 Punkten. Auch das ist nicht überzeugend, weil nicht hinterfragt wird, wie viel einer Ressource aus Sicht des Beschäftigten wirklich optimal ist. Möglicherweise ist es aus Beschäftigtensicht ja bereits optimal, wenn eine Ressource in einem hohen Maß vorhanden ist, weil in diesem Fall auch keine Belastungen auftreten. Diese Differenzierung am oberen Rand der Bewertungsskala ist nicht zuletzt deshalb problematisch, weil in Befragungen häufig darauf verzichtet wird, Extrempositionen anzukreuzen. Führt dies zu recht starken Punktabzügen, muss in der Gesamtskalierung darauf Rücksicht genommen werden. Das stützt die Kritik, wonach die Messlatte von 80 Punkten für das Prädikat „gute Arbeit“ ausgesprochen hoch angelegt wird.

Es geht aber nicht nur darum, die Skalierung der drei Teilindizes zur Klassifizierung von Arbeit zu überprüfen und neu zu justieren. Es geht viel-

mehr darum, die gesamte Punktzuordnung plausibler in dem Sinne vorzunehmen, dass der Gedanke der Effizienz nicht vollständig ausgeblendet wird. Das Vorhandensein von Ressourcen ist kein Selbstzweck, sondern im Zusammenhang mit dem Ausmaß zu interpretieren, in dem Ressourcen für die Ausübung einer Tätigkeit wirklich nötig sind. Die von Fuchs (2010, 12 f.) vorgeschlagene Reduzierung der Dimensionen würde diesem Kritikpunkt nicht ausreichend Rechnung tragen. Sie würde auch nicht das oben angesprochene Problem lösen, die Aspekte Sicherheit und Einkommen nicht nur aus Bedarfsicht, sondern zusätzlich auch aus einer ökonomischen Perspektive zu betrachten. Notwendig wären ergänzende Fragen in Verbindung mit einer Korrektur der Punktzuordnung. Dies könnte zusammen mit einer Reduktion der Dimensionen vorgenommen werden.

Weiteren Ergänzungsbedarf mahnen Sandrock/Stowasser (2010, 32) an. Die Autoren kritisieren die Erfassung von Belastungen. Grundsätzlich seien Belastung und Beanspruchung für Entwicklungs- und Lernprozesse des Menschen unabdingbar. Werden einzelne Belastungsfaktoren als potenzielle Gefährdungen erfasst und bewertet, sollte dies nicht nur auf der Basis subjektiver Einschätzungen erfolgen, sondern auch auf der Grundlage normativer und gesetzlicher Vorgaben geschehen. Im Rahmen einer Gefährdungsanalyse lässt sich den Autoren zufolge beispielsweise ermitteln, ob bei Schall den üblichen Vorschriften Genüge getan wird oder eine Gefährdung des Gehörs auftreten kann. Dieses Beispiel zeigt, dass eine effektive Reduzierung von Belastungen eine Analyse der tatsächlichen Verhältnisse voraussetzt, im vorliegenden Fall also eine Kenntnis der akustischen Verhältnisse. Folgt man allein den subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten, kann folgende Situation auftreten: Es wird objektiv eine der Gesundheit abträgliche Schallbelastung ermittelt und der Beschäftigte gibt auch selbst an, unter Lärm zu arbeiten – er glaubt aber, „wenig belastet“ zu sein. Damit würde der zweitbeste Punktwert vergeben, obwohl die Messung eine Gefährdung anzeigt. Gleiche Überlegungen lassen sich auch für andere subjektive Belastungen, zum Beispiel für körperliche und psychische Belastungen oder für die Arbeitszeit, anstellen.⁶ Ein weiteres Problem sehen Sandrock/Stowasser (2010, 34) darin, dass durch die Mittelwertbildung positiv beschriebene Belastungen negativ beschriebene Ressourcen ausgleichen und umgekehrt. Aus einem Gesamtindex sollten deshalb keine arbeitsgestalterischen Maßnahmen abgeleitet werden. Dazu bedürfe es eines Blicks auf einzelne Dimensionen. In der veröffentlichten Form kann der Index demnach lediglich eine allgemeine Stimmung abbilden.

Breutmann (2010, 37) bemängelt, dass der DGB-Index allein die Arbeitnehmerinteressen in den Mittelpunkt der Befragung stellt. Dies sei einseitig und blende ökonomische Realitäten weitgehend aus. So werde ignoriert, dass die Arbeitsbedingungen immer auch mit den jeweiligen wirtschaftlichen Erfolgsvoraussetzungen wie der Berücksichtigung von Kundenwünschen oder der Beachtung von Qualitätsstandards in Einklang zu bringen sind. Erwartungshaltungen seien nur eine Seite der Medaille, wirtschaftliche Erfordernisse im betrieblichen Alltag die andere Seite. Kritisiert wird in diesem Zusammenhang auch, dass in der Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit sogar Sachverhalte abgefragt werden, die nicht allein im Einflussbereich des einzelnen Unternehmens liegen. Gleichzeitig werden Bedingungen, die zum Einflussbereich des Beschäftigten gehören (Eigeninitiative, Motivation, Bereitschaft zur Weiterbildung), ausgeblendet.

Ganz allgemein sollte hinterfragt werden, ob die verlangten Ressourcen wirklich für jeden Arbeitsplatz vorhanden sein müssen. Es gibt Arbeitsplätze mit beschränkter Kreativität und es gibt Arbeitsplätze, die eine eigene Einteilung und Planung von Arbeit allenfalls begrenzt zulassen. Das ist dann jeweils einer bestimmten Tätigkeit geschuldet. Auch wenn diese Einschränkung als belastend empfunden wird, sind die unternehmerischen Möglichkeiten begrenzt, daran etwas zu ändern. Abhilfe kann durch das Bereitstellen anderer Ressourcen geschaffen werden, zum Beispiel durch die Perspektive, nach einer gewissen Zeit eine andere Tätigkeit ausüben zu können. Steht zum Beispiel die Dimension Aufstiegsmöglichkeiten offen, eröffnet dies eine solche Perspektive. Der Index fängt diese Option aber nicht ausreichend ein. Wird bei zwei Items (Möglichkeiten für Kreativität, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten) eine geringe Punktzahl vergeben, wird das durch eine gute Punktbewertung bei einer dritten, sehr relevanten Kategorie (Aufstiegsmöglichkeiten) nur teilweise ausgeglichen.

Auch bei der Bewertung der Kollegialität hat ein Unternehmen nur einen beschränkten Einfluss, zumal gerade dieser Punkt schwierig zu interpretieren ist. Ein Außenseiter wird die Kollegialität vielleicht vermissen, aber letztlich steht er selbst in der Verantwortung, Kollegialität zu entwickeln. Der Index könnte verbessert werden, wenn zusätzlich zu den Angeboten der Unternehmen auch danach gefragt wird, welchen Beitrag die Arbeitnehmer selbst leisten können, um auf ausreichende Ressourcen zu stoßen oder Belastungen zu minimieren. Das ist nicht nur bei der Ressourcendimension Kollegialität/Soziales Klima möglich, sondern auch bei anderen wie zum Beispiel Arbeitsintensität, Gestaltung der emotionalen Anforderungen oder Sinngehalt der

Arbeit. Wie arbeitsintensiv eine Tätigkeit ist, hängt teilweise auch damit zusammen, wie der einzelne Arbeitnehmer Arbeit selbst organisiert und mit welcher Sorgfalt er arbeitet. Die Behandlung durch andere (woraus emotionale Anforderungen abgeleitet werden) kann als schlecht bewertet werden, ohne dass dies aus Sicht der anderen tatsächlich der Fall ist. Ein klärendes Gespräch, das der Betroffene anregt, könnte Abhilfe schaffen. Es gibt also viele Ressourcen, welche die Beschäftigten aktiv beeinflussen können, nach denen im DGB-Index aber gar nicht gefragt wird.

Natürlich können Unternehmen auf viele der abgefragten Faktoren Einfluss nehmen. Fuchs (2010, 14) weist darauf hin, dass die Unternehmen die Einschätzung von Einkommen und Sicherheit sehr wohl beeinflussen. Prümper/Richenhagen (2009a, 184) kritisieren, dass ein Anstieg der Verbraucherpreise (betriebsexterner Einfluss) die Beurteilung der Einkommensdimension verschlechtert, ohne dass sich die betriebliche Entlohnung geändert hat. Die Autoren verweisen an dieser Stelle auf die Rolle der Tarifpolitik. In den Tarifverhandlungen ist ja gerade der Teuerungsausgleich ein entscheidender Verhandlungsgegenstand. Und die Tariflohnentwicklung prägt auch die betriebliche Lohnentwicklung. Hinzu kommt, dass die Betriebe durch die Einführung von übertariflichen Zulagen, Prämien oder Betriebsrenten einen direkten Einfluss auf die Lohnhöhe und auf die Renteneinkommen aus beruflicher Arbeit haben und damit auch auf die wahrgenommene Einkommenssituation. Zudem können Unternehmen durch eine transparente Unternehmenspolitik, stabile Beschäftigung, Übernahmeperspektiven und andere Maßnahmen mehr Sicherheit vermitteln. Die Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen oder Zeitarbeit kann das Unsicherheitsempfinden der Beschäftigten hingegen erhöhen (Fuchs, 2010, 14).

Aber auch bei dieser Argumentation wird die betriebliche Wirklichkeit ausgeblendet. Es wird allein darauf abgestellt, welche Bringschuld die Unternehmen haben. Dass auch die Beschäftigten Ressourcen beeinflussen und ihr Einkommen über die Sicht ihres Bedarfs hinaus aus betriebswirtschaftlicher Sicht beurteilen können, findet keine Berücksichtigung. Möglicherweise kommt ein Arbeitnehmer dabei zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen, weil sein Bedarf hoch ist, er aber durchaus weiß, dass sein Einkommen auch erwirtschaftet werden muss. Gerade bei der Bewertung des eigenen Einkommens sollte die Einschätzung der Markt- oder Bruttoeinkommen durch eine Beurteilung der Nettoeinkommen ergänzt werden. Ein geringes Markteinkommen wird nämlich möglicherweise durch staatliche Transfers aufgestockt, was die Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen steigert.

Beim eigenen Einkommen ist auch zu berücksichtigen, dass es häufig im Vergleich zu einem Referenzeinkommen bewertet wird (Lesch/Bennett, 2010). Wenn alle Einkommen in einem Unternehmen um 5 Prozent erhöht werden, muss daraus nicht eine größere Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen resultieren – denn letztlich wurden alle bessergestellt. Möglicherweise führt nur eine Verbesserung im Vergleich zu anderen zu einer besseren Bewertung des eigenen Einkommens. Das Unternehmen hat dann aber nur beschränkte Möglichkeiten, durch allgemeine Lohnerhöhungen oder allgemeine Gewinnbeteiligungen bei allen Mitarbeitern für eine bessere Bewertung des eigenen Einkommens zu sorgen. Die Bewertungsmaßstäbe der Begünstigten kann ein Unternehmen nicht beeinflussen.

2.5.4 Auswahlverzerrung

Hinzuweisen ist schließlich auf eine mögliche Auswahlverzerrung. Basis des DGB-Index ist eine jährliche Befragung von abhängig Beschäftigten mit einer Fallzahl zwischen 4.150 (im Jahr 2010) und 7.930 (im Jahr 2009) Personen. Der Fragebogen wird einer randomisierten Stichprobe von Arbeitnehmern auf der Grundlage des Access-Panels von Infratest zugesandt. Der Datensatz wird anhand der üblichen Verfahren (Mikrozensus) gewichtet und ist repräsentativ für alle abhängig Beschäftigten in Deutschland zwischen 15 und 64 Jahren (Fuchs et al., 2009, 34 f.). Obwohl es sich um eine repräsentative Stichprobe handelt, kann vor allem bei thematisch eindimensionalen Befragungen eine Auswahlverzerrung nicht ausgeschlossen werden. Diese kommt zustande, wenn sich Arbeitnehmer mit geringer Arbeitszufriedenheit eher mitteilen wollen als Arbeitnehmer mit hoher Arbeitszufriedenheit. Daher entwickeln sie auch in höherem Maß ein Interesse, Fragen zu einem entsprechenden Themenkomplex zu beantworten. Im Ergebnis ist es wahrscheinlicher, dass mehr Unzufriedene an der Befragung teilnehmen als Zufriedene. Die Wahrscheinlichkeit, unter den Befragten zu sein, ist damit nicht unabhängig vom Ergebnis der Befragung. Das Gesamtergebnis wird dementsprechend verzerrt.

Zufriedenheit oder Unzufriedenheit ist nicht nur eine Frage unterschiedlicher Arbeitsbedingungen, sondern auch das Resultat eines bestimmten Anspruchsniveaus. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stehen nach dem österreichischen Arbeitsklima-Index in einem engen Zusammenhang mit den subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen (Hofinger et al., 2009, 135). So folgt in zeitlichem Abstand auf Verschlechterungen der Arbeitsmarktlage ein Anstieg der Zufriedenheitswerte. Es ist zu vermuten, dass

Vergleichsprozesse mit Arbeitslosen den eigenen Arbeitsplatz in einem besseren Licht erscheinen lassen. Umgekehrt führt eine gute Wirtschaftslage dazu, dass mehr Arbeitsplatzalternativen vorhanden sind, die mit dem eigenen Arbeitsplatz verglichen werden. Dadurch können eher Zweifel an der Qualität des Arbeitsplatzes aufkommen. Das zeigt noch einmal: Vergleichsprozesse sind wichtig, lassen sich von den Unternehmen aber nicht direkt beeinflussen.

2.5.5 Fazit

Die Ergebnisse des DGB-Index „Gute Arbeit“ sind aufgrund seiner subjektiven Sichtweise und auch aufgrund seiner Konstruktion mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren. Die Hürde für „gute Arbeit“ aus Arbeitnehmersicht ist ausgesprochen hoch. Dies liegt an der vorgenommenen Skalierung, aber auch an der Konstruktion des Index. Die wissenschaftliche Debatte zeigt: Der Index ist höchst umstritten. Als normative Instanz eines interessenpolitischen Handelns könnte der Index eher wirksam werden, wenn er auch bei unabhängigen Experten ausreichend wahr- und ernst genommen würde. Die Kritik am Index sollte aufgenommen werden. Eine neuerliche systematische Überarbeitung des Index erscheint dazu aus den vor allem in Abschnitt 2.5 genannten Gründen unumgänglich.

„Gute Arbeit“ definiert sich umfassender, als es mittels dieses Index versucht wird. Ihr Inhalt sollte auch vor dem Hintergrund ökonomischer Rahmenbedingungen gesehen werden. Ein umfassenderer und damit aussagekräftigerer Ansatz als der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist die Entwicklung eines neuen Leitbilds „Moderne Arbeit“. Dieses Leitbild zeichnet sich dadurch aus, dass es die berechtigten Ansprüche beider Seiten, also die der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, austariert und zu einem möglichst guten Kompromiss führt. Daher müssen nicht nur Wünsche der Arbeitnehmer abgefragt werden, sondern auch deren Bereitschaft, für bestimmte Arbeitgeberleistungen Gegenleistungen zu erbringen. Vor allem ist auszuloten, welchen Beitrag die Beschäftigten selbst erbringen können, um die notwendigen Ressourcen für ihre tägliche Arbeit vorzufinden oder anfallende Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren.

Bei der Unternehmensperspektive sind in einem umfassenden Leitbild „Moderne Arbeit“ die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eines Unternehmens zu berücksichtigen. Sie stecken den Spielraum ab, auf Wünsche und Bedürfnisse von Mitarbeitern eingehen zu können oder auch eingehen zu müssen. Dabei könnte die Befragung der Arbeitnehmer gespiegelt werden. Das heißt, es werden den Unternehmen zu den verschiedenen Themen Fragen

vorgelegt, die auch den Arbeitnehmern gestellt werden. Es würde lediglich die Perspektive des Betrachters gewechselt. Abzufragende Aspekte wären vor allem die Themen, die für das in Kapitel 3 entwickelte Konzept der Arbeitszufriedenheit herangezogen werden: Qualifizierung, Eigenverantwortung, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Informationsfluss im Unternehmen, die Führungs- und Betriebskultur, die Arbeitszeit, die Arbeitsintensität, die Gestaltung körperlicher Anforderungen sowie Einkommen und Sicherheit.

In den folgenden Abschnitten geht es somit um eine alternative Bestandsaufnahme der Arbeitszufriedenheit in Deutschland. Diese basiert ebenfalls auf den Einschätzungen der Arbeitnehmer. Bei Befragungen von Arbeitnehmern sollten sich die relevanten Items aber einzig auf das gegenwärtige Arbeitsverhältnis beschränken. Vor allem sollte „gute Arbeit“ nicht unmittelbar aus den persönlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer abgeleitet werden, wie es beim DGB-Index geschieht. Die verschiedenen Probleme der Konstruktion des DGB-Index, die diskutiert wurden, sollen im Folgenden durch einen alternativen Ansatz vermieden werden. Das wird möglich, indem sich die Auswertung zunächst auf die Arbeitszufriedenheit beschränkt und Faktoren analysiert, die in einem engen Zusammenhang mit ihr stehen. Dies wird in Kapitel 3 umgesetzt. Das dabei entwickelte Konzept der Arbeitszufriedenheit wird in Kapitel 4 empirisch überprüft.

3

Das Konzept der Arbeitszufriedenheit

3.1 Begriff und Hintergrund

Der Begriff „Arbeitszufriedenheit“ ist relativ schwer zu definieren, da er je nach Forschungsinteresse unterschiedlich weit gefasst werden kann. Nach einer traditionellen Definition von Locke (1976, 1300) kann Arbeitszufriedenheit als positiver emotionaler Zustand bezeichnet werden, der aus der Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes oder den Erfahrungen im Job resultiert. In der wissenschaftlichen Praxis wird im Übrigen oft auf eine explizite Definition von Arbeitszufriedenheit verzichtet. Eine Ausnahme bildet hier Hamermesh (1977, 55), der Arbeitszufriedenheit eher technisch betrachtet und schlicht als Antwort einer Person auf eine spezifische Frage nach seinen Empfindungen über den Job als Ganzes versteht.

Wegen dieser Definitionsschwierigkeiten ist im Detail grundsätzlich zu hinterfragen, welche Aspekte seiner Arbeit ein Befragter seiner (subjektiven) Bewertung zugrunde legt. Hat er beispielsweise den Arbeitsinhalt, die Arbeitsbedingungen, das Betriebsklima, das Arbeitseinkommen, die Arbeitszeiten und die Aufstiegschancen in seiner Beurteilung berücksichtigt? Streng genommen wäre auch zu ergründen, inwiefern ein Befragter dabei eine (implizite) Gewichtung der einzelnen Kriterien vorgenommen hat, also ob ihm bei der Beurteilung einzelne oder mehrere Kriterien besonders wichtig oder unwichtig waren.

In der Praxis findet diese sehr detaillierte Form der Erhebung nur selten statt, da sie vor allem für die Interviewten oft mit einem hohen Aufwand verbunden ist und zu einer hohen Zahl von Antwortausfällen führen würde. Häufig wird Arbeitszufriedenheit daher mit einer einfachen Frage erhoben, die eine Gesamtbeurteilung der Arbeitssituation durch Angaben auf einer ordinalen Skala verlangt.

Neben der Arbeitszufriedenheit werden in einigen Datensätzen sogenannte Bereichszufriedenheiten abgefragt, die auch andere Aspekte des Lebens erfassen, zum Beispiel die Zufriedenheit mit der Wohnung, mit dem Umweltzustand oder mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Insofern ist die Arbeitszufriedenheit von der allgemeinen Lebenszufriedenheit abzugrenzen, die grundsätzlich neben einer Beurteilung der Arbeitssituation auch Beurteilungen anderer Lebensumstände einschließt.⁷

Zur Analyse der Arbeitszufriedenheit und anderer Zufriedenheitsindikatoren liegt eine Vielzahl an Studien vor. Darin zeigt sich, dass Arbeitszufriedenheit zwar insbesondere durch Kriterien beschrieben wird, die einen unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitssituation aufweisen. Allerdings wird auch eine Reihe weiterer Merkmale verwendet. Diese Merkmale bilden in der Literatur teilweise selbst das Erkenntnisinteresse, teilweise werden sie aber auch begründet oder unbegründet als Kontrollvariablen verwendet, da sie nachweisbar oder mutmaßlich einen Einfluss auf die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit haben.

Vor diesem Hintergrund lassen sich mögliche Informationen von Personen zwei Gruppen von Merkmalen zuordnen, die – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – bei der Analyse der Arbeitszufriedenheit zu berücksichtigen sind (Übersicht 2):

- Die erste Gruppe von Variablen weist einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitszufriedenheit auf und umfasst primär Angaben zum direkten Arbeitsumfeld.

- Die zweite Gruppe enthält Merkmale mit einem mittelbaren Bezug zur Arbeitszufriedenheit, von denen aber aufgrund wissenschaftlicher Erkenntnisse zu erwarten ist, dass sie für die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit relevant sind.

Bei der Auflistung in Übersicht 2 wurden vor allem diejenigen Merkmale berücksichtigt, die mit dem Datensatz des SOEP untersucht werden können.

Relevante Merkmale für die Analyse von Arbeitszufriedenheit		Übersicht 2
Gruppe 1: Merkmale mit einem unmittelbaren Bezug zur Arbeitszufriedenheit	Gruppe 2: Merkmale mit einem mittelbaren Bezug zur Arbeitszufriedenheit	
Einkommen: absolut/relativ	Geschlecht	
Arbeitszeit/Erwerbsstatus	Alter	
Aufstiegschancen/Status	Qualifikation	
Betriebsgröße	Familienstand/Kinderzahl	
Betriebszugehörigkeitsdauer/Berufserfahrung	Regionale Merkmale: West-/Ostdeutschland	
Beruf	Gesundheitszustand	
Branche	Migrantenstatus	
Befristung	Zufriedenheit: Soziale Sicherung	
Zufriedenheit: Einkommen	Zufriedenheit: Freizeit	
Zufriedenheit: Vorhandene Möglichkeiten der Kinderbetreuung		
Eigene Zusammenstellung		

3.2 Arbeitszufriedenheit: Stand der Forschung

Im Folgenden soll der Stand der Forschung für wesentliche Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit präsentiert werden. Teilweise wird in den Erläuterungen auch Bezug auf Studien genommen, die andere Zufriedenheitskonzepte betrachten, zum Beispiel die allgemeine Lebenszufriedenheit. Diese werden berücksichtigt, um Hypothesen für die Arbeitszufriedenheit abzuleiten, die in Kapitel 4 überprüft werden. Da nicht zu allen Merkmalen aus Übersicht 2 explizite Ergebnisse vorliegen und eine detaillierte Analyse aller Merkmale den Umfang der vorliegenden Untersuchung übersteigen würde, wird zunächst eine Auswahl besonders relevanter Merkmale näher betrachtet.

3.2.1 Merkmale mit unmittelbarem Bezug zur Arbeitszufriedenheit

Einkommen

a) Absolutes Einkommen

Allgemein gilt der Lohn beziehungsweise das Arbeitseinkommen als ein wesentlicher Indikator für die Zufriedenheit mit der Arbeit. Diese Erkenntnis

folgt primär aus dem mikroökonomischen Ansatz der Haushaltstheorie, die eine Abhängigkeit des individuellen Nutzens von der konsumierbaren Gütermenge unterstellt. Der Nutzen einer Person fällt danach umso höher aus, je höher das Einkommen und damit die Konsummöglichkeiten sind. Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass mit höherem Einkommen ein ansteigender Nutzen, aber ein abnehmender Grenznutzen einhergeht (Kreps, 1994).

Vor diesem Hintergrund untersuchten bereits zahlreiche Studien, wie sich eine Änderung des Zufriedenheitsniveaus in Abhängigkeit von absoluten Einkommensänderungen auswirkt. Demnach scheint der allgemeine Befund einer konkav verlaufenden Zufriedenheitsfunktion unumstritten. Im Detail zeigen einige Studien das wenig überraschende Ergebnis, dass die Korrelation zwischen Einkommen und Zufriedenheit vor allem in ärmeren Staaten im Vergleich zu reicheren und in niedrigeren Einkommensschichten im Vergleich zu höheren jeweils größer ausfällt (Frey/Stutzer, 2002; Diener/Seligman, 2004).

Im Anschluss stellt sich die Frage nach der Kausalität. Ist Einkommen die Grundlage für Zufriedenheit (das heißt, man könnte mit Einkommen gewissermaßen Zufriedenheit „kaufen“) oder gilt die umgekehrte Kausalrichtung? Die vorliegenden Studien zeichnen hier ein uneinheitliches Bild: So konnte beispielsweise gezeigt werden, dass Einkommensgewinne (Glücksspielgewinne beziehungsweise Erbschaften) vor allem zu kurzfristigen Steigerungen der Zufriedenheit führen. Andere Studien wiesen hingegen höhere (zukünftige) Einkommen bei zufriedeneren Personen nach (Gardner/Oswald, 2001; Graham/Fitzpatrick, 2002).

Insgesamt scheint sich die Erkenntnis durchgesetzt zu haben, dass bis zur Erreichung eines bestimmten Lebensstandards (beziehungsweise Zufriedenheitsniveaus) zusätzliches Einkommen auch die Zufriedenheit ansteigen lässt. Ab diesem Punkt liegt aber offenbar eher ein geringer oder auch negativer Effekt vor, der eine umgekehrte Kausalität andeutet (Kenny, 1999; Diener/Seligman, 2004). Mit Blick auf die wesentlichen Forschungsergebnisse wird daher die folgende Hypothese formuliert:

Hypothese 1

Mit zunehmendem Einkommen nimmt die Arbeitszufriedenheit (unterproportional) zu.

b) Relatives Einkommen

Die Vorstellung, der absolute Einkommensbetrag würde als erklärende Einkommensvariable den Zusammenhang von Einkommen und Zufriedenheit

umfassend abbilden, wird in der Literatur heute praktisch nicht mehr verfolgt. Vielmehr scheint ein immer größer werdender Zweig der Literatur die Wechselwirkungen von relativen Einkommensgrößen und Zufriedenheit näher zu untersuchen.

Die Ergebnisse sind vielfältig und lassen sich schwer zusammenfassen, da insbesondere die in den Analysen verwendeten Variablen zum Teil sehr unterschiedlich sind. Dies hängt vor allem von den Annahmen über den Zusammenhang von Einkommen und Zufriedenheit und den zugrunde gelegten Theorien ab: So ist einerseits zu klären, wer beziehungsweise wie viele Personen die Grundlage des Einkommensvergleichs bilden, das heißt, wie die Bezugsgruppe definiert ist.⁸ Andererseits ist festzulegen, ob etwa das Einkommen einer genau zu spezifizierenden Vergleichsperson herangezogen wird (das heißt beispielsweise der Einkommensabstand zu dieser Person) oder ein Durchschnittseinkommen innerhalb der Referenzgruppe den Maßstab des Vergleichs bildet. Entscheidend ist dabei letztlich, welche Präferenzen und Erwartungen für eine Person unterstellt werden.

Angefangen mit der Ableitung der relativen Einkommenshypothese und der Idee von „Interdependent Preferences“, konnte gezeigt werden, dass der eigene Konsum beispielsweise auch von den Konsumausgaben anderer Personen abhängt (Duesenberry, 1949; Pollak, 1976). In diesem Kontext erhielt Easterlin (1974; 1995; 2001) als einer der Ersten das später oft zitierte Ergebnis, dass die Zufriedenheit nicht mit einer Erhöhung aller Einkommen in der Bezugsgruppe (zum Beispiel der Einwohner eines Staates) steigt, sondern vielmehr positiv mit dem eigenen Einkommen und negativ mit einem Vergleichseinkommen (zum Beispiel dem Durchschnittseinkommen in der Bezugsgruppe) korreliert ist.

Der Nachweis, dass relative Vergleiche von Einkommensgrößen eine bedeutende Rolle für die Wahrnehmung von Zufriedenheit spielen, ist einer Reihe von Autoren gelungen. Häufig sind für die relativen Einkommensvariablen betragsmäßig größere Effekte zu verzeichnen als für die absoluten Einkommensvariablen.⁹ Im Detail ist vor allem eine Arbeit von Clark/Oswald (1996) zu nennen. Die Autoren konnten mit Daten zur Arbeitszufriedenheit und auf Basis des British Household Panel Survey für das Vereinigte Königreich den negativen Zusammenhang mit einem Vergleichseinkommen nachweisen, das zuvor mithilfe einer Mincer-Gleichung geschätzt wurde. Dabei wurde der Anteil des eigenen Einkommens am prognostizierten Einkommen als Erklärungsvariable herangezogen. Vanin (2001) nutzte die gleiche Methode, verwendete allerdings Daten des SOEP für das Jahr 1993. Die (nega-

tiven) Effekte des Vergleichseinkommens fielen in seinem Modell jedoch kleiner aus und unterschieden sich deutlich für Frauen und Männer. Da dieser Ansatz auch hier verfolgt werden soll, lautet die zu untersuchende Hypothese:

Hypothese 2

Die Abweichung des eigenen Einkommens (nach unten) von einem Vergleichseinkommen (das auf Basis einer Mincer-Einkommensgleichung geschätzt wurde) hat einen negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit.

Arbeitszeit/Erwerbsstatus¹⁰

Neben dem Einkommen stellt die Arbeitszeit eine weitere wichtige Determinante der Arbeitszufriedenheit dar. Entsprechend der Intuition wird insbesondere auch in multivariaten Analysen nicht selten ein negativer Zusammenhang von Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit festgestellt (Clark, 1996; Sloane/Williams, 2000). Allerdings liegen nur wenige Studien vor, welche die Effekte der Arbeitszeit explizit untersuchen.

Implizit haben beispielsweise Praag et al. (2000) auf Basis des SOEP die Zahl der Arbeitsstunden berücksichtigt, konnten jedoch für westdeutsche Arbeitnehmer den Befund nicht bestätigen. Hingegen scheint für ostdeutsche Arbeitnehmer in ihrer Studie sogar ein positiver Zusammenhang vorzuliegen, das heißt, eine höhere Arbeitsstundenzahl wirkt sich hier offenbar positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Vor diesem Hintergrund kann Cornelißen (2006) allgemein zeigen, dass offenbar weniger die tatsächliche Arbeitszeit, sondern eher die Abweichung der tatsächlichen von der gewünschten Arbeitszeit für die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit relevant ist.

Für Deutschland hat Hanglberger (2010) eine detaillierte Analyse von verschiedenen Arbeitszeitarrangements hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit mit Daten des SOEP vorgelegt. Zu seinen wesentlichen Ergebnissen gehört, dass gerade bei Vollzeitbeschäftigten flexible Arbeitszeiten gegenüber festen Arbeitszeiten einen positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit ausüben. Bei Teilzeitbeschäftigten kommt er zu dem Resultat, dass eine monetäre Abgeltung von Überstunden die Arbeitszufriedenheit ceteris paribus positiv beeinflusst.

Hypothese 3

Die tatsächliche Arbeitszeit hat einen negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit.

Aufstiegschancen/Status

Die Literaturanalyse von Aufstiegschancen in ihrer Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit gestaltet sich relativ schwierig, da die Beurteilung der eigenen Aufstiegschancen nur selten als Information in Datensätzen vorhanden ist. Die wenigen vorliegenden Studien zeigen jedoch das intuitiv zu erwartende Ergebnis, dass offensichtlich – auch in multivariaten Untersuchungen – zwischen steigenden Aufstiegschancen und der Arbeitszufriedenheit ein nachweisbar positiver Zusammenhang besteht (Sousa-Poza/Sousa-Poza, 2000; Nguyen et al., 2003).

Um trotz der eingeschränkten Datenlage Aussagen zu der Bedeutung von hierarchischem beziehungsweise sozialem Aufstieg für die Arbeitszufriedenheit treffen zu können, kann beispielsweise auf den Einkommensrang einer Person in einer zuvor definierten Einkommenshierarchie (zum Beispiel dem Betrieb) abgestellt werden. Dies folgt aus der Theorie der positionalen Güter nach Hirsch (1980). Dieser ordnet Gütern und vor allem Berufspositionen einen Eigenwert (Status) zu, da diese (hierarchischen) Positionen knapp (und begehrt) sind und sich nicht beliebig vermehren lassen, ohne dabei an Wert zu verlieren.

In diesem Kontext kann der Einkommensrang in einem Betrieb, einer Berufsgruppe oder Branche oder in der Gesellschaft als Indikator im Rahmen der Analyse der (Arbeits-)Zufriedenheit dienen. Untersuchungen haben gezeigt, dass Anreize zu statusorientiertem Verhalten bestehen und Status als Konsumgut betrachtet werden kann, das entsprechend nachgefragt wird (Brown et al., 2005; Reisch, 2003; Stark, 2005).

Hypothese 4

Der eigene Einkommensrang hat einen positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit.

Betriebsgröße

Im Rahmen der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Betriebsgröße und der Arbeitszufriedenheit ist zu vermuten, dass die vielfach nachgewiesene höhere Entlohnung in größeren Firmen auch einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben dürfte. Auf Basis von SOEP-Daten bestätigt Jürges (2003) den positiven Einfluss für westdeutsche Arbeitnehmer, indem er insgesamt 18 Wellen verwendet. Aufgrund ihres Forschungsdesigns können Cornelißen et al. (2008) nur eine Welle des SOEP verwenden, allerdings weisen sie einen umgekehrten, also negativen Effekt nach.

Der letztgenannte Befund entspricht auch dem Ergebnis von Idson (1990), der ebenfalls eine Querschnittsanalyse anstellt (hier für das Jahr 1977). Sein Resultat begründet er damit, dass in größeren Betrieben offenbar eine geringere Flexibilität hinsichtlich Art, Zeit und Umfang der Arbeit vorliegt und die höheren Löhne in größeren Unternehmen demnach als kompensierende Lohndifferenziale gezahlt werden.

Hypothese 5

Die Betriebsgröße hat einen negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit.

Betriebszugehörigkeitsdauer/Berufserfahrung

Die Betriebszugehörigkeitsdauer wird häufig als Kontrollvariable in Studien zur Arbeitszufriedenheit verwendet. Zwar wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer die Zufriedenheit beeinflusst. Allerdings fallen die vorliegenden, überwiegend impliziten Ergebnisse nicht eindeutig aus. So wird teilweise ein U-förmiger Verlauf unterstellt.¹¹ Demnach wird erwartet, dass kurz nach einem Arbeitgeberwechsel die Arbeitszufriedenheit zunächst steigt, im weiteren Verlauf jedoch sinkt, da Routine oder Monotonie einsetzen, und erst deutlich später wieder, allerdings kaum spürbar, zunimmt (Meng, 1990). Dieser Befund konnte jedoch in anderen Studien nicht bestätigt werden beziehungsweise es konnte teilweise sogar eine positive Korrelation nachgewiesen werden, die offenbar mit zunehmendem Alter abnimmt (Hunt/Saul, 1975; Borjas, 1979; Bender et al., 2005).

Auf eine explizite Berücksichtigung der Berufserfahrung wird hingegen häufig verzichtet, da grundsätzlich ein enger Zusammenhang zwischen Alter und Berufserfahrung vermutet wird. Wegen der Gefahr einer Korrelation beider Variablen ziehen Analysen zur Arbeitszufriedenheit primär das Alter eines Beschäftigten heran. Einen impliziten Befund zum Zusammenhang von Berufserfahrung und Arbeitszufriedenheit hat Borjas (1979) vorgelegt, der einen positiven, aber schwachen Einfluss bestätigt. Da in der Literatur vor allem Informationen zum Alter berücksichtigt werden, wird hier auf eine weitere Diskussion der Berufserfahrung verzichtet. Mangels eines in der Literatur mehrfach abgesicherten Befunds zum Einfluss der Betriebszugehörigkeitsdauer auf die Arbeitszufriedenheit wird der folgende Zusammenhang überprüft:

Hypothese 6

Mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer nimmt die Arbeitszufriedenheit (unterproportional) ab.

3.2.2 Merkmale mit mittelbarem Bezug zur Arbeitszufriedenheit

Geschlecht

Viele Studien haben den Einfluss des Geschlechts auf die Arbeitszufriedenheit implizit oder explizit untersucht. Das oft zitierte Ergebnis lautet, dass für Frauen – auch in multivariaten Analysen – eine größere Arbeitszufriedenheit nachgewiesen werden kann.¹² Allerdings zeigen einige Studien, dass gerade auch die Zahl und die Auswahl der Kontrollvariablen von Bedeutung sind. So belegen Grund/Sliwka (2001) mit SOEP-Daten, dass bei einer größeren Zahl an Kontrollvariablen der Einfluss des Geschlechts sinkt und letztlich insignifikant wird. Dies bestätigen Ward/Sloane (2000) für eine Stichprobe von Akademikern an fünf schottischen Universitäten.

Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass die höhere Arbeitszufriedenheit von Frauen teilweise oder vollständig durch andere Merkmale erklärt werden kann und insofern auch die Präferenzen eine bedeutende Rolle spielen. So zeigen vor allem Sousa-Poza/Sousa-Poza (2000) unter sonst gleichen Bedingungen und mit einer Reihe von Kontrollvariablen, dass eine interessante wie auch möglichst selbstbestimmte Tätigkeit sowie gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten jeweils für Frauen im Vergleich zu Männern einen größeren (positiven) Effekt auf die Arbeitszufriedenheit haben. Hingegen haben ein hohes Einkommen und ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit größere Effekte auf die Arbeitszufriedenheit von Männern. Der allein auf das Geschlecht zurückzuführende Einfluss fällt in der Analyse von Sousa-Poza/Sousa-Poza (2000) dann nicht mehr signifikant aus.

Hypothese 7

Das Geschlecht hat bei Berücksichtigung einer Vielzahl von Kontrollvariablen keinen (signifikanten) Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Alter

Das Alter einer Person ist eine häufig verwendete Information, um für die sich im Zeitablauf wandelnden Erfahrungen und Erwartungen eines Beschäftigten zu kontrollieren. Hierzu wird oft ein nicht-linearer Zusammenhang von Alter und Arbeitszufriedenheit unterstellt. Insbesondere wird ein U-förmiger Verlauf vermutet, der offensichtlich für Frauen und Männer gleichermaßen nachweisbar ist.¹³ Jürges (2003) kann mit SOEP-Daten einen U-förmigen Kohorteneffekt identifizieren, der in einer ähnlich angelegten Studie für das Vereinigte Königreich nicht beobachtet wurde (Clark, 2006).

Zur Erklärung des U-förmigen Verlaufs wird besonders in der Soziologie häufig auf die „Grinding-down“-Hypothese verwiesen.¹⁴ Während jüngere Arbeitnehmer mit einer positiven Einstellung und hohen Erwartungen in ihr Berufsleben einsteigen oder nach einem Betriebswechsel zunächst mit einer hohen Motivation starten, kommt es nicht selten zu einer Verschiebung im Zeitablauf, wenn sich ihre Erwartungen nicht erfüllen. Die Vergleichsstandards werden dann fortlaufend evaluiert und in dem Maß abgesenkt, wie die Ziele zunehmend als schwerer erreichbar erscheinen. Im Ergebnis revidieren Ältere ihre Vergleichsstandards nach unten und erhalten eine geringe Anspruchslücke. Damit bildet dieser Mechanismus einen Erklärungsansatz für die mit dem Alter zunehmende Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 8

Mit zunehmendem Alter folgt die Arbeitszufriedenheit einem U-förmigen Verlauf.

Qualifikation

Typischerweise wäre zu vermuten, dass mit steigendem Bildungsniveau auch eine höhere Zufriedenheit im Erwerbsleben einhergeht, da tendenziell höhere Einkommen erzielt werden, die Beförderungschancen ansteigen und höherwertige Tätigkeiten mit größerer Flexibilität und Verantwortung erreichbar sind. Allerdings scheint sich – besonders bei Kontrolle für diese Informationen – das isolierte Bild für Merkmale der Bildung eher kontraintuitiv darzustellen. So kann eine Reihe von Autoren zeigen, dass mit einem höheren Bildungsniveau beziehungsweise einer größeren Anzahl an Bildungsjahren häufig eine niedrigere Arbeitszufriedenheit verbunden ist.¹⁵

Zur Erklärung dieses Phänomens wird häufig auf die mit höherem Bildungsniveau steigenden Ansprüche verwiesen. Die Präferenzen höher qualifizierter Beschäftigter verschieben sich, da sie beispielsweise oft nicht nur besser über Verdienstmöglichkeiten und Beförderungschancen von vergleichbaren Beschäftigten informiert sind, sondern sie sich auch innerhalb ihrer Referenzgruppe offenbar mit ranghöheren Personen vergleichen und auf dieser Basis ihre Erwartungen bilden.¹⁶ Im Ergebnis üben Beschäftigte mit einem höheren Bildungsniveau zwar auch bessere Jobs aus, allerdings steigen ihre Ansprüche offenbar noch stärker an.

Hypothese 9

Mit steigendem Bildungsniveau sinkt ceteris paribus die Arbeitszufriedenheit.

Familienstand/Kinderzahl

Die Informationen zu Familienstand und Kinderzahl werden oftmals als Kontrollvariablen bei der Analyse der allgemeinen Lebens- oder Arbeitszufriedenheit eingesetzt, bilden jedoch selten den Schwerpunkt einer Untersuchung. Daher liegen meist implizite Ergebnisse vor, die häufig zeigen, dass ein Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit existiert.

In diesem Zusammenhang ist beispielsweise eine Untersuchung von Blanchflower/Oswald (2004) für die USA zu nennen. Die Autoren weisen hinsichtlich der allgemeinen Lebenszufriedenheit negative Effekte für Verwitwete, Partner nach einer Trennung, Geschiedene und Unverheiratete gegenüber Verheirateten nach. Ferrer-i-Carbonell (2005) erhält mit Daten des SOEP für die allgemeine Lebenszufriedenheit einen ähnlichen Befund. Demnach sind Paarhaushalte (das heißt „zusammenlebende Personen“) signifikant zufriedener als Alleinstehende.

Für die Arbeitszufriedenheit finden sich allerdings kaum eindeutige Nachweise: Sowohl Sloane/Williams (2000) für eine regional abgegrenzte Stichprobe im Vereinigten Königreich als auch Jürges (2003) mit Daten des SOEP können in ihren Modellen keine signifikanten Unterschiede nach Familienstand finden. Mit Daten für das Vereinigte Königreich können hingegen Clark et al. (1996) zeigen, dass Verheiratete gegenüber Nichtverheirateten *ceteris paribus* eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Hypothese 10a

Der Familienstand hat keinen (signifikanten) Effekt auf die Arbeitszufriedenheit.

Zum Einfluss der Anzahl der Kinder liegen teilweise sehr unterschiedliche Ergebnisse mit Blick auf die allgemeine Lebenszufriedenheit vor (Kassenböhmer/Haisken-DeNew, 2008; Ferrer-i-Carbonell, 2005; Frey/Stutzer, 2003). Für die Arbeitszufriedenheit sind nur wenige Befunde zu verzeichnen. Sie dokumentieren, dass mit zunehmender Kinderzahl offenbar ein positiver Effekt verbunden ist; teilweise deutet sich auch erst ein positiver Effekt ab einer größeren Kinderzahl (drei oder mehr Kinder) an (Clark et al., 1996; Meng, 1990). Insofern und mangels weiterer Belege wird das tendenzielle Ergebnis mit der folgenden Hypothese untersucht:

Hypothese 10b

Mit steigender Kinderzahl steigt *ceteris paribus* die Arbeitszufriedenheit.

Regionale Merkmale: West-/Ostdeutschland

Im Rahmen der empirischen Untersuchungen werden oft auch regionale Kontrollvariablen integriert. Studien mit Daten für Deutschland verwenden beispielsweise regionale Arbeitslosenquoten (Jürges, 2003; Cornelißen, 2006), binäre Variablen für die Bundesländer (Grund/Sliwka, 2001) oder eine binäre Variable für die Unterscheidung von West- und Ostdeutschland.¹⁷

Den wenigen vorliegenden Ergebnissen zufolge bestehen zwischen West- und Ostdeutschland deutliche Unterschiede hinsichtlich der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Insbesondere lässt sich in multivariaten Analysen ein positiver Effekt für Westdeutschland gegenüber Ostdeutschland erkennen. Für die Einkommenszufriedenheit, die auch einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausüben dürfte, liegt ebenfalls ein entsprechender Befund vor (Praag/Ferrer-i-Carbonell, 2003).

Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass die Arbeitszufriedenheit in Westdeutschland tendenziell höher als in den neuen Bundesländern ausfällt. Allerdings ist unklar, inwiefern unterschiedliche Einkommensverhältnisse letztlich auch das Gesamturteil zur Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Als Arbeitsgrundlage wird die folgende Hypothese verwendet:

Hypothese 11

In Westdeutschland fällt *ceteris paribus* gegenüber Ostdeutschland die Arbeitszufriedenheit höher aus.

Gesundheitszustand

Die persönlichen Einschätzungen zum Gesundheitszustand bilden einen nachweisbar wichtigen Einflussfaktor für die Arbeitszufriedenheit. Im Allgemeinen geben Beschäftigte mit einem besseren Gesundheitszustand auch eine höhere Arbeitszufriedenheit an. Daher ist eine Berücksichtigung des Gesundheitszustands in Analysen zur Arbeitszufriedenheit gängige wissenschaftliche Praxis.¹⁸

Mit SOEP-Daten können Grund/Sliwka (2001) den vermuteten Zusammenhang deskriptiv und empirisch belegen. Sie zeigen, dass knapp die Hälfte der Antwortenden einen guten Gesundheitszustand angeben und dass Frauen mit 48,7 Prozent kaum häufiger (plus 1,7 Prozentpunkte) als Männer berichten, mit ihrem Gesundheitszustand sehr zufrieden zu sein. Zudem weisen die Autoren mit multivariaten Analysen und einer Vielzahl an Kontrollvariablen nach, dass ein positiver und hoch signifikanter Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand und der Arbeitszufriedenheit besteht.

Die Robustheit dieses Befunds wird von Jürges (2003) auf Basis des SOEP bestätigt. In seinen empirischen Modellen erhält er das implizite Ergebnis, dass mit einer höheren Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit ein signifikant positiver und monoton ansteigender Effekt auf die Arbeitszufriedenheit verbunden ist. Dieses Ergebnis bleibt auch dann bestehen, wenn andere Modellspezifikationen verwendet werden. Für das Vereinigte Königreich ist dieser Befund ebenfalls dokumentiert. Clark (1996) bestätigt daneben auch für andere Bereichszufriedenheiten diesen Zusammenhang. Ein (sehr) guter Gesundheitszustand wirkt sich demnach auch auf die Einkommenszufriedenheit und die Zufriedenheit mit der spezifischen Tätigkeit jeweils signifikant positiv aus.

Hypothese 12

Mit einem besseren Gesundheitszustand ist *ceteris paribus* ein positiver Effekt auf die Arbeitszufriedenheit verbunden.

4

Entwicklung und Struktur der Arbeitszufriedenheit

4.1 Datenquelle

Die Datenbasis für die folgenden Auswertungen bildet das Sozio-oekonomische Panel, das vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung betreut wird. Dabei handelt es sich um einen Mikrodatsatz mit personenbezogenen Informationen, der aus einer seit dem Jahr 1984 durchgeführten Wiederholungsbefragung von jährlich rund 20.000 Personen in rund 11.000 Haushalten generiert wird (Wagner et al., 2007). Das SOEP ist in besonderer Weise für die vorliegende Problemstellung geeignet, da es neben Fragen zur Arbeitszufriedenheit noch eine Vielzahl weiterer Variablen zum Arbeitsumfeld und zur individuellen sozialen Lage beinhaltet. Für das Jahr 2008 kommen etwa 11.400 erwerbstätige Personen für Analysen zur Arbeitszufriedenheit in Betracht. Nicht erwerbstätige Personen und Arbeitslose werden nicht berücksichtigt – obwohl grundsätzlich Forschungsergebnisse zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und allgemeiner Lebenszufriedenheit vorliegen,

welche die Fragestellung zuließen, wie sich Phasen der Arbeitslosigkeit (in der Vergangenheit) auf das Konzept der Arbeitszufriedenheit auswirken (Winkelmann/Winkelmann, 1998; Kassenböhrer/Haisken-DeNew, 2009). Rentner, andere Nichterwerbstätige und Arbeitslose, die im SOEP zum Teil auch Angaben zur Arbeitszufriedenheit gemacht haben, werden aus der Analyse ausgeschlossen, sofern sie nicht wenigstens eine Nebenerwerbstätigkeit ausgeübt haben.

Für die folgenden Auswertungen wurden überwiegend die Jahre 1994 bis 2008 herangezogen, um einerseits aussagekräftige Informationen für West- und Ostdeutschland in der Analyse zu berücksichtigen und andererseits möglichst aktuelle Informationen zu verwenden. Da die Daten des Sozio-oekonomischen Panels eine geschichtet gezogene Stichprobe bilden, sind die Ergebnisse entsprechend den im Datensatz verfügbaren Gewichtungsfaktoren auf die Grundgesamtheit hochzurechnen, damit repräsentative Aussagen getroffen werden können.

4.2 Strukturen der Arbeitszufriedenheit

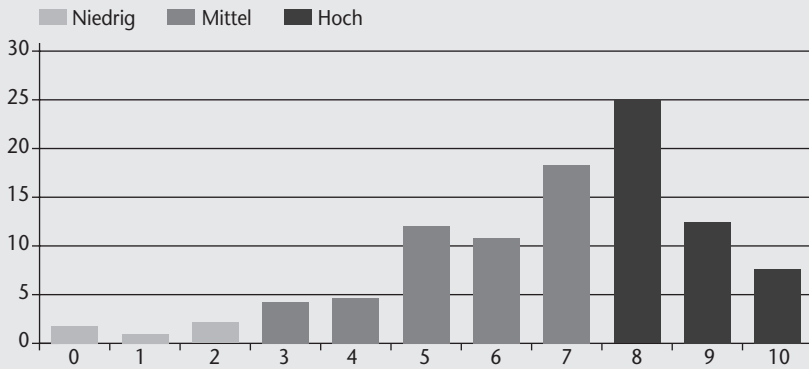
Die Mehrheit der Erwerbstätigen in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden (Abbildung 1). Der am häufigsten genannte Wert auf der Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) im Jahr 2008 war 8. Der Median lag bei 7 und das arithmetische Mittel bei 6,87. Da die Darstellung der Entwicklung und der Struktur der Arbeitszufriedenheit mit einer elfstufigen Skala unübersichtlich ist, wird in den folgenden Ausführungen auf eine symmetrische Einteilung in drei Kategorien zurückgegriffen. Dabei werden die Zufriedenheitswerte 0 bis 2 der Kategorie „niedrig“, die Werte 3 bis 7 der Kategorie „mittel“ und die Werte 8 bis 10 der Kategorie „hoch“ zugeordnet. In der niedrigen Kategorie sind nur 4,8 Prozent der Erwerbstätigen des Jahres 2008 eingeordnet und in der mittleren 50,1 Prozent. Eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeit hatten 45 Prozent der Erwerbstätigen. Diese Resultate sind kompatibel mit den Befunden des International Social Survey Programme (Statistisches Bundesamt et al., 2008, 142 f.) und des European Working Conditions Survey (Statistisches Bundesamt, 2010b, 62).

Im Zeitverlauf hat sich an der Arbeitszufriedenheit nur wenig geändert (Abbildung 2). In hohem Maß zufrieden sind rund 45 Prozent der Erwerbstätigen – mit Ausnahme der Jahre 2000 und 2001, in denen der Anteil der hoch Zufriedenen auf über 50 Prozent anstieg. In der Tendenz verharret der Anteil der wenig Zufriedenen mit 4 bis 7 Prozent auf einem niedrigen Niveau. Ein Zusammenhang mit der Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung wäre

Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Abbildung 1

im Jahr 2008, in Prozent



Punkteskala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).

Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

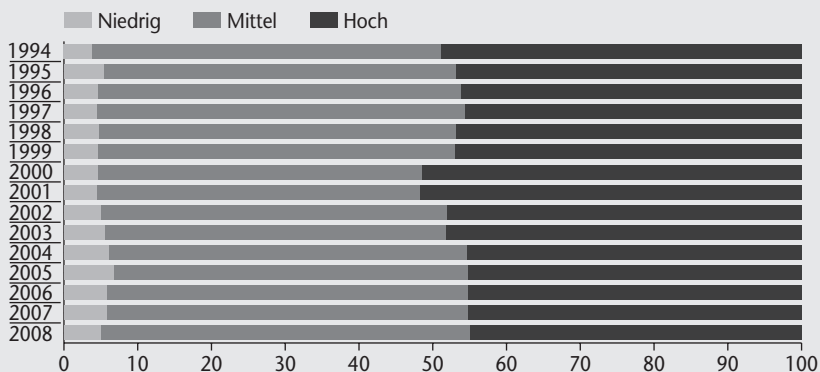
zwar zu erwarten. Ein Zweifel an der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes könnte nämlich ein Faktor sein, der zu einer geringeren allgemeinen Arbeitszufriedenheit führt. Diese Überlegung spiegelt sich in den Daten aber nicht eindeutig wider. Zwar war das Jahr 2000, in dem die Arbeitszufriedenheit etwas höher ausfiel als in anderen Jahren, von einer guten Arbeitsmarktlage gekennzeichnet. Doch dies trifft auch auf die Jahre 2006 bis 2008 zu, in denen sich der Anteil der hoch Zufriedenen im Vergleich zu den vorangegangenen Krisenjahren nicht wesentlich änderte. Lediglich der Anteil der wenig Zufriedenen sank in diesem Zeitraum geringfügig.

In den Abschnitten 4.2.1 und 4.2.2 wird der Frage nachgegangen, wie sich die Arbeitszufriedenheit in einzelnen Subpopulationen darstellt, die von individuellen oder arbeitsplatzbezogenen Merkmalen definiert werden. Daraus lassen sich noch keine Rückschlüsse über Kausalitäten ziehen. Zunächst gilt zum Beispiel nur die Feststellung, dass Alleinstehende eine niedrigere Arbeitszufriedenheit aufweisen als andere. Daraus ist jedoch nicht abzuleiten, dass der Haushaltstyp des Alleinstehenden ursächlich für die geringere Arbeitszufriedenheit ist. Vielmehr könnte die Ursache auch darin liegen, dass Alleinstehende überdurchschnittlich häufig in schlecht entlohnenden, unattraktiven Beschäftigungsverhältnissen stehen. Das Postulieren und Schätzen von kausalen Einflüssen ist nur im Rahmen eines Modells möglich, das die Arbeitszufriedenheit umfassend und simultan erklärt. Ein solcher Ansatz wird in Abschnitt 4.3 verfolgt.

Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

Abbildung 2

von 1994 bis 2008, in Prozent



Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

4.2.1 Arbeitszufriedenheit nach individuellen Merkmalen

Die Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen nur geringfügig. Das zeigt die Auswertung der Daten des SOEP aus dem Jahr 2008, die den Abschnitten 4.2.1 und 4.2.2 zugrunde liegen. Frauen sind demnach im Durchschnitt etwas zufriedener: Der Anteil der hoch Zufriedenen ist bei Frauen mit 46,4 Prozent rund 1,4 Prozentpunkte höher als bei Männern. Der Befund mag etwas überraschen vor dem Hintergrund der breit geführten Debatte um die Benachteiligung von Frauen im Beruf. Offenkundig schlägt sich eine gefühlte oder tatsächliche Benachteiligung nicht in der Arbeitszufriedenheit nieder oder sie wird von anderen Faktoren kompensiert. Allerdings sollten die Unterschiede auch nicht überinterpretiert werden – Schwankungen in dieser Größenordnung sind im Rahmen des Stichprobenfehlers normal. Gleichfalls unerwartet ist, dass sich die Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund nicht nennenswert von der Arbeitszufriedenheit der Einheimischen unterscheidet. Personen mit Migrationshintergrund sind mit ihrer Arbeit zu 44 Prozent hoch zufrieden. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund sind es mit 46 Prozent nur wenig mehr. Angesichts des im Durchschnitt geringeren Qualifikationsniveaus der Personen mit Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt, 2010a, 172 ff.) liegt die Vermutung nahe, dass diese Personen zu einem größeren Teil einfache, gegebenenfalls auch körperlich belastende Tätigkeiten ausführen und daher weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind. Diese These bestätigt sich jedoch

nicht. Letztlich ist auch kein bedeutender Unterschied zwischen der Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland auszumachen. Während 45 Prozent der Ostdeutschen angeben, mit ihrer Arbeit in hohem Maß zufrieden zu sein, sind es bei den Westdeutschen 46 Prozent. Dies stellt ungeachtet der Verdienstunterschiede zwischen Ost und West keine bedeutende Differenz dar.

Sehr unterschiedlich bewerten Erwerbstätige jedoch die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit, wenn sie nach Altersgruppen differenziert werden. Ältere sind weniger mit der Arbeit zufrieden als Jüngere. Von den Erwerbstätigen im Alter von 50 bis 64 Jahren geben 44 Prozent an, mit ihrer Arbeit hoch zufrieden zu sein. Bei der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen beträgt der Anteil dagegen 49 Prozent. Die 30- bis 49-Jährigen liegen mit 45 Prozent dazwischen. Die deutlich höhere Arbeitszufriedenheit Jüngerer ist kein einmalig auftretendes Phänomen. Der Befund ist über den gesamten Beobachtungszeitraum 1994 bis 2008 darstellbar. In einzelnen Jahren betrug der Abstand des Anteils der höchsten Zufriedenheitsstufe zwischen jüngster und ältester Altersgruppe 10 Prozentpunkte. Das Phänomen betrifft in erster Linie abhängig Beschäftigte. Selbstständige ab 50 Jahren sind zu 51 Prozent in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden. Das ist für die weitere zu erwartende Entwicklung der gesamten durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit von Bedeutung, sofern das Alter ursächlich für diese Beobachtung ist. Denn mit dem demografischen Wandel werden die höheren Altersgruppen in den Berufschaften erheblich an Gewicht gewinnen.

Das – nach dem Alter – zweite individuelle Merkmal, an dem sich Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit festmachen lassen, ist der Haushaltszusammenhang (Tabelle 3). Dies wäre insofern nicht zu erwarten, als kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Haushaltstyp und Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses besteht. Allenfalls könnte erwartet werden, dass Alleinerziehende aufgrund ihrer eingeschränkten zeitlichen Flexibilität seltener einer Erwerbstätigkeit mit hohen Anforderungen an den zeitlichen Einsatz und die Qualifikation nachgehen und vermehrt in Teilzeitarbeit oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind (Schäfer, 2010, 55). Daraus könnte eine geringere Arbeitszufriedenheit resultieren. Dies lässt sich anhand der Daten des Jahres 2008 allerdings nicht zeigen. Ein zentraler Befund ist, dass vielmehr die Arbeitszufriedenheit von Alleinstehenden erheblich geringer ausfällt als die von Erwerbstätigen, die in größeren Haushalten leben. Dabei ist offenkundig von untergeordneter Bedeutung, ob es sich bei diesen größeren Haushalten um einen Paarhaushalt mit oder ohne

Kinder oder um einen Alleinerziehendenhaushalt handelt. Ein weiterer, allerdings schwächer ausgeprägter Befund liegt darin, dass Erwerbstätige, in deren Haushalt mehr als zwei Kinder unter 16 Jahren leben, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als Erwerbstätige mit weniger Kindern. Da nicht vermutet werden kann, dass strukturelle Unterschiede zwischen den Haushaltstypen hinsichtlich der Qualität der ausgeübten Erwerbstätigkeit bestehen, müssen andere Erklärungsansätze gefunden werden. Ein möglicher Wirkungszusammenhang besteht in der Korrelation zwischen allgemeiner Lebenszufriedenheit und der Zufriedenheit mit der Arbeit. Die Hypothese wäre, dass Personen in Paarhaushalten mit Kindern in höherem Maß mit ihrem Leben zufrieden sind, was sich letztlich auch auf die Zufriedenheit mit der Arbeit auswirkt (siehe Abschnitt 4.2.3).

Arbeitszufriedenheit nach Haushaltstypen

Tabelle 3

im Jahr 2008, in Zeilenprozent¹

	Arbeitszufriedenheit		
	Niedrig	Mittel	Hoch
Haushaltstyp			
Alleinstehend	5	54	42
Alleinerziehend	4	50	47
Paar ohne Kinder	3	51	46
Paar mit Kindern	3	50	47
Zahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt			
Keine	4	50	46
Bis zwei	3	52	45
Drei und mehr	3	49	48

¹ Rundungsdifferenzen.

Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

Das dritte Merkmal, bei dem es zu einer unterschiedlichen Bewertung der Arbeitszufriedenheit kommt, ist die Qualifikation. Dabei ist zwischen der tatsächlichen Qualifikation und der Qualifikation, die zur Ausübung der aktuellen Tätigkeit erforderlich ist, zu unterscheiden. Erstere ist ein individuelles Merkmal, während Letztere eine zum Beschäftigungsverhältnis gehörende Eigenschaft ist. Daher geht es im Folgenden um die tatsächliche Qualifikation (zur erforderlichen Qualifikation sowie zur Abweichung zwischen tatsächlicher und erforderlicher Qualifikation siehe Abschnitt 4.2.2). Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluss sind zufriedener mit ihrer Arbeit als Erwerbstätige mit geringerem Qualifikationsniveau. Von den Akademikern sind 48 Prozent in hohem Maß zufrieden. Werden nur die Universitäts-

absolventen betrachtet, beträgt der Anteil sogar 51 Prozent. Die Fachhochschulabsolventen hingegen sind nur zu 42 Prozent hoch zufrieden mit ihrer Arbeit. Damit rangieren sie sogar noch hinter den Erwerbstätigen mit Lehr- ausbildung und denen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss (jeweils 44 Prozent). Diese beiden Gruppen haben allerdings auch einen leicht höheren Anteil an Erwerbstätigen, die in geringem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Mithin ist eine höhere tatsächliche Qualifikation nicht unbedingt mit einer höheren Arbeitszufriedenheit verbunden. Lediglich die Universitätsabsolventen beurteilen ihre Arbeit besser als andere. Dies erschwert die Interpretation des Befunds. Zwar wäre die These plausibel, dass die Zufriedenheit mit der Komplexität der Aufgabe zunimmt. Doch dies müsste auch dazu führen, dass Fachhochschulabsolventen zufriedener sind als Erwerbstätige mit niedrigerem oder gar keinem beruflichen Abschluss. Das können die Daten aber nicht bestätigen.

Viertens unterscheidet sich die Arbeitszufriedenheit je nach der sozialen Lage der Erwerbstätigen. Dies kann zwar durchaus mit der Erwerbstätigkeit selbst zusammenhängen. Da die soziale Lage, definiert durch die relative Einkommensposition, aber von einer Reihe von Einkommenskomponenten abhängt – von der die Erwerbstätigkeit des Befragten nur eine ist –, kann sie als individuelles Merkmal gelten, das nur mittelbar mit der eigenen Erwerbstätigkeit zusammenhängt. Die soziale Lage lässt sich empirisch operationalisieren, indem die Nettoäquivalenzeinkommen errechnet, der Größe nach geordnet und in fünf Teile, sogenannte Quintile, eingeteilt werden (Schäfer/Schmidt, 2009, 139 ff.). Das erste Quintil definiert somit die unterste soziale Schicht und das fünfte Quintil die oberste, einkommensstärkste Schicht. Tabelle 4 zeigt, dass der Anteil der hoch zufriedenen Erwerbstätigen im

untersten Quintil nur 38 Prozent beträgt – weit weniger als im Durchschnitt. Der Unterschied zum obersten Quintil, wo 50 Prozent hoch zufrieden sind, ist deutlich. Daraus wird ersichtlich, dass die Arbeitszufriedenheit auch mit den allgemeinen Lebensumständen verbunden ist, wobei es keine eindeutige Kausalität in dieser Hinsicht gibt. So ist vorstell-

Arbeitszufriedenheit nach Einkommensklassen

Tabelle 4

im Jahr 2008, in Zeilenprozent¹

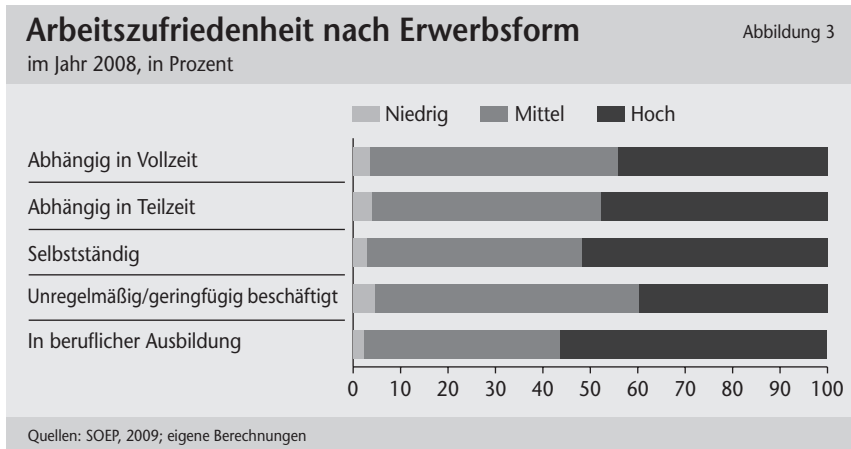
Einkommensquintil ²	Arbeitszufriedenheit		
	Niedrig	Mittel	Hoch
1 (unterstes)	7	55	38
2	5	53	43
3	4	50	45
4	3	51	46
5 (oberstes)	2	49	50

¹ Rundungsdifferenzen; ² Quintile des Nettoäquivalenzeinkommens. Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

bar, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit unter Widrigkeiten leidet, die mit der Arbeit selbst nicht unmittelbar zusammenhängen. Genauso ist aber auch umgekehrt vorstellbar, dass sich eine geringe Arbeitszufriedenheit negativ auf die Zufriedenheit in anderen Lebensbereichen auswirkt (siehe Abschnitt 4.2.3).

4.2.2 Arbeitszufriedenheit nach Merkmalen des Arbeitsplatzes

Stärker als hinsichtlich persönlicher Eigenschaften unterscheidet sich die Arbeitszufriedenheit bezüglich der Eigenschaften der ausgeübten Tätigkeit. Dabei ist es sinnvoll, zunächst anhand der Erwerbsform zu differenzieren. Die höchsten Zufriedenheitswerte weisen die Personen auf, die sich noch in der beruflichen Ausbildung befinden (Abbildung 3). Dies korrespondiert mit dem Befund, dass die Zufriedenheit mit dem Alter abnimmt (vgl. Abschnitt 4.2.1). Die zweithöchste Zufriedenheit haben Selbstständige. Bei diesen kann sich die hohe Autonomie beruflichen Handelns positiv niederschlagen. Teilzeitbeschäftigte kommen auf einen Anteil von 48 Prozent hoch Zufriedener und sind damit etwas zufriedener als Vollzeitbeschäftigte, bei denen der Anteil 44 Prozent beträgt. Daraus ist allerdings nicht abzuleiten, dass die Arbeitszufriedenheit mit sinkender Arbeitszeit zunimmt. Denn geringfügig oder unregelmäßig Beschäftigte sind durch die geringste Zufriedenheit von allen untersuchten Erwerbsformen gekennzeichnet. Unter ihnen sind nur knapp 40 Prozent, die in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Ausschlaggebend dafür könnte sein, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich häufig Prekaritätsmerkmale aufweisen (Schäfer, 2010).



Ein Prekaritätsmerkmal ist eine geringe Beschäftigungsstabilität. Diese hängt wiederum von einer ganzen Reihe von Faktoren ab. Im Allgemeinen wird angenommen, dass die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses eng mit einer geringen Beschäftigungsstabilität verbunden ist (Giesecke/Groß, 2006, 251 f.). Dieser Logik folgend wäre zu erwarten, dass befristet Beschäftigte eine geringere Arbeitszufriedenheit aufweisen. Die Daten zeigen jedoch einen gegenteiligen Befund. Unter den unbefristet Beschäftigten ist der Anteil der hoch Zufriedenen mit 44 Prozent geringer als bei befristet Beschäftigten, die auf 48 Prozent kommen. Eine Differenzierung nach Erwerbsformen zeigt, dass ein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten auftritt, während die Arbeitszufriedenheit zwischen befristet und unbefristet geringfügig Beschäftigten nicht nennenswert voneinander abweicht. Das Merkmal der Befristung reicht somit offenkundig für eine unterdurchschnittliche Beurteilung der Arbeitszufriedenheit nicht aus. Der Effekt der mangelnden Beschäftigungssicherheit wird möglicherweise von anderen Faktoren überlagert. So sind Hochschulabsolventen überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt (Statistisches Bundesamt, 2010c, 61 ff.). Sie weisen aber eine überdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit auf.

Bei der Betrachtung der Erwerbsformen ergibt sich, dass Teilzeitbeschäftigte etwas zufriedener sind als Vollzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte aber unzufriedener sind als Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Dies deutet zunächst auf ein nicht-lineares Muster der Arbeitszufriedenheit nach Arbeitszeiten hin. Eine genauere Betrachtung zeigt aber, dass das Bild uneinheitlich ist. Auch ein nicht-linearer Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit ist nicht eindeutig erkennbar. Teilt man die Erwerbstätigen nach ihrer Arbeitszeit in Gruppen ein, so haben diejenigen mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 bis unter 30 Stunden den größten Anteil hoch Zufriedener, die mit einer Arbeitszeit von 30 bis unter 35 Stunden hingegen den niedrigsten. Der Anteil bei den Erwerbstätigen mit einer Arbeitszeit von über 50 Stunden ist gleich dem Anteil bei den Erwerbstätigen mit einer Arbeitszeit von 5 bis 10 Stunden. Wichtiger als die Arbeitszeit an sich ist die Frage, inwieweit die Arbeitszeit mit den eigenen Präferenzen übereinstimmt.¹⁹ Hier zeigen sich erhebliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Die mit deutlichem Abstand höchste Zufriedenheit weisen Erwerbstätige auf, deren tatsächliche Arbeitszeit dem Arbeitszeitwunsch entspricht. Besteht eine Abweichung, stellen sich niedrigere Zufriedenheitswerte ein, wobei es nur wenig von Bedeutung ist, ob die gewünschte Arbeitszeit höher oder niedriger als die tatsächliche ist und wie weit diese voneinan-

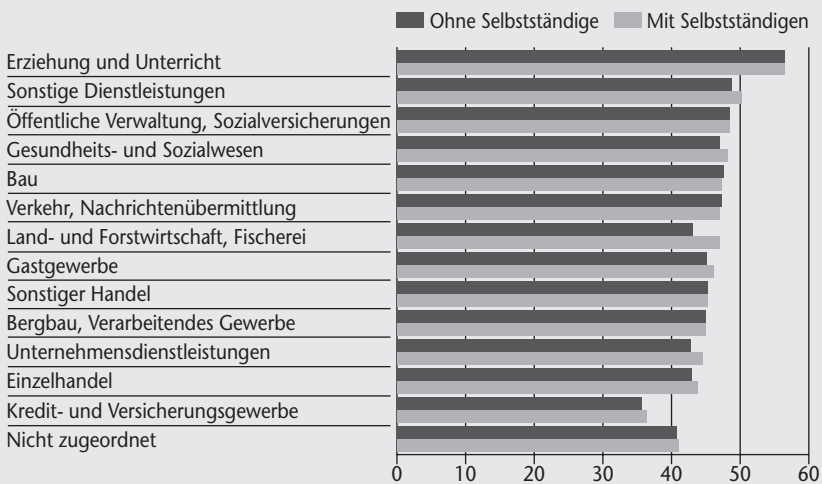
der abweichen. Der Befund ist darüber hinaus unabhängig von der Frage, ob die Selbstständigen aus der Analyse ausgeschlossen werden oder nicht.

Ein klares Muster ergibt sich, wenn die Arbeitszufriedenheit nach Branche betrachtet wird (Abbildung 4). Die höchsten Zufriedenheitswerte zeigen sich im Bildungswesen. Auch in anderen Wirtschaftszweigen, in denen der öffentliche Dienst eine herausgehobene Bedeutung hat, ist die Arbeitszufriedenheit hoch. Zwischen den anderen Branchen sind die Unterschiede wenig ausgeprägt. Eine Ausnahme bildet das Kredit- und Versicherungsgewerbe, in dem die Arbeitszufriedenheit deutlich unter dem Durchschnitt liegt. Da eine ungünstige Qualifikationsstruktur oder Struktur der Erwerbsformen kaum angenommen werden kann, müssen hier andere Erklärungsfaktoren gefunden werden. Denkbar wäre – angesichts der langfristig rückläufigen Beschäftigungsentwicklung im Bankensektor – ein negativer Einfluss von mangelnder Beschäftigungssicherheit. Die Frage, ob die Selbstständigen in die Analyse mit einbezogen werden oder nicht, spielt vor allem in der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei, bei den Unternehmensdienstleistungen und im Einzelhandel eine größere Rolle. Da Selbstständige zufriedener mit ihrer Arbeit sind, können sie den Gesamtwert in den genannten Sektoren deutlich positiv beeinflussen. Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen sich kaum mar-

Arbeitszufriedenheit nach Wirtschaftszweig

Abbildung 4

Anteil der Erwerbstätigen mit hoher Arbeitszufriedenheit im Jahr 2008, in Prozent



Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

kante Unterschiede. Die Zufriedenheit in kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter und großen Betrieben ab 2.000 Mitarbeitern ist etwas höher als in den dazwischen liegenden Größenklassen. Eindeutige Größenvorteile oder -nachteile lassen sich somit nicht ableiten.

Die Untersuchungen in Abschnitt 4.2.1 haben gezeigt, dass Ältere weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind als Jüngere. Es liegt die Vermutung nahe, dass sich darin ein Zusammenhang mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit spiegelt. Die These lautet, dass die Zufriedenheit im Lauf des Berufslebens abnimmt. Dies lässt sich jedoch empirisch nicht belegen. Abhängig Erwerbstätige mit bis zu zwei Jahren Betriebszugehörigkeit sind zu 48 Prozent in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden. Die Anteile bei Beschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit sind mit 44 bis 47 Prozent jedoch kaum geringer. Lediglich in der Gruppe mit zehn bis zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit ist der Anteil der hoch Zufriedenen mit unter 40 Prozent deutlich kleiner. Da er in der Gruppe mit mehr als zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit aber 44 Prozent erreicht, kann dies nicht als Evidenz für eine negative Korrelation von Arbeitszufriedenheit und Betriebszugehörigkeitsdauer herangezogen werden.

Eine weitere These lautet, dass sich die Arbeitszufriedenheit hinsichtlich der Güte der Arbeitsbedingungen unterscheidet. Diese werden im SOEP in den aktuellen Wellen allerdings nicht sehr detailliert erfasst. Als Indikatoren stehen die Entfernung zum Arbeitsplatz sowie die Häufigkeit von Abend- und Nachtarbeit zu Verfügung, wobei Letztere nur bis zum Jahr 2007 erfragt wurde. Erwerbstätige mit einem langen Arbeitsweg stufen ihre Arbeitszufriedenheit nicht niedriger ein als Erwerbstätige mit kurzem Arbeitsweg. Sowohl in der Gruppe mit einem Arbeitsweg bis 5 Kilometer als auch in der Gruppe mit einem Arbeitsweg von über 20 Kilometern beträgt der Anteil der hoch Zufriedenen 46 Prozent. Auch in der Frage der Häufigkeit von Abend- und Nachtarbeit zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Damit ist indes noch nichts über Kausalitäten gesagt. Die durchschnittliche Zufriedenheit der häufig nachts arbeitenden Erwerbstätigen könnte auch damit zusammenhängen, dass sie überdurchschnittlich häufig anspruchsvolle, interessante und damit die Zufriedenheit fördernde Berufe ausüben und der negative Einfluss der Nachtarbeit dadurch kompensiert wird. Gleichfalls wäre es möglich, dass Erwerbstätige mit langem Arbeitsweg diesen auf sich nehmen, um eine in anderen Belangen attraktive Beschäftigung ausüben zu können. Somit ist aus der deskriptiven Auswertung keine Aussage darüber möglich, ob und inwieweit Erwerbstätige einen kurzen Arbeitsweg bevorzugen.

Mangels anderer geeigneter Indikatoren können die Arbeitsbedingungen lediglich in eine berufsspezifische Betrachtung einfließen. Zwischen einzelnen Berufen ergeben sich erhebliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Im Grundsatz wird der Beruf im SOEP mit der International Standard Classification of Occupations (ISCO) in der Fassung des Jahres 1988 auf Vierstellerebene codiert. Da aber die Fallzahlen nicht ausreichen, um die Vierstellerebene noch nach Arbeitszufriedenheiten zu disaggregieren, muss eine höhere Aggregationsstufe für die Berufsangaben gewählt werden. Sinnvoll ist eine Betrachtung von Zweistellern, bei denen 27 Berufsgruppen unterschieden werden. Auf dieser Aggregationsstufe sind die Berufsgruppen mit wenigen Ausnahmen ausreichend besetzt, um Aussagen über die Arbeitszufriedenheit treffen zu können. Die Anteile der Erwerbstätigen mit hoher Arbeitszufriedenheit variieren in dieser Betrachtungsweise zwischen 34 und 59 Prozent, wenn von den Berufen abgesehen wird, in denen die Fallzahlen gering sind (Tabelle 5). Hohe Zufriedenheitswerte erreichen vor allem Führungskräfte und Wissenschaftler. Bei diesen können die Komplexität und die Vielfalt der beruflichen Herausforderungen zu einer hohen Zufriedenheit beitragen. Überdurchschnittlich zufrieden sind aber auch Erwerbstätige in personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Möglicherweise hat das hohe Maß an sozialer Interaktion in diesen Berufen einen positiven Einfluss. Von einer eher unterdurchschnittlichen Zufriedenheit mit der Arbeit berichten Erwerbstätige in herstellenden und in Handwerksberufen. Bei diesen kann sich negativ auswirken, dass die Tätigkeiten durch vergleichsweise wenig abwechselnde Anforderungen gekennzeichnet sind. Von Bedeutung für die Zufriedenheit ist zudem, ob Erwerbstätige im erlernten Beruf tätig sind. Erwerbstätige, bei denen dies zutrifft, sind zu 47 Prozent in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden. Bei den Erwerbstätigen, die eine andere als die erlernte Tätigkeit ausüben, sind es hingegen nur 42 Prozent.

Höhere qualifikatorische Anforderungen im Beruf sind im Durchschnitt mit einer höheren Arbeitszufriedenheit verbunden. Die SOEP-Daten erlauben eine Betrachtung der Zufriedenheit nach der Qualifikation, die für die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit erforderlich ist. Dieser Qualifikationsbegriff unterscheidet sich von der tatsächlichen Qualifikation, die ein persönliches Merkmal ist. Es ist kein Einzelfall, dass erforderliche und tatsächliche Qualifikation auseinanderfallen. So haben auf der einen Seite rund zwei Drittel der Erwerbstätigen, die für ihre Arbeit keine Berufsausbildung benötigen, mindestens einen beruflichen Bildungsabschluss. Sie sind also formal überqualifiziert, wenn von der Möglichkeit abgesehen wird, dass der berufliche

Arbeitszufriedenheit nach Beruf

Tabelle 5

im Jahr 2008, in Zeilenprozent¹

ISCO-Zweisteller-Klassifikation	Beruf	Arbeitszufriedenheit		
		Niedrig	Mittel	Hoch
01 ²	Soldaten	0	42	58
11 ²	Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete	4	71	25
12	Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	4	51	46
13	Leiter kleiner Unternehmen	3	37	59
21	Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler	1	50	49
22	Biowissenschaftler und Mediziner	2	42	56
23	Wissenschaftliche Lehrkräfte	3	42	55
24	Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	3	49	48
31	Technische Fachkräfte	3	52	45
32	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte	3	52	45
33	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	2	55	44
34	Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	3	52	44
41	Büroangestellte ohne Kundenkontakt	3	52	45
42	Büroangestellte mit Kundenkontakt	1	58	41
51	Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	5	44	51
52	Modelle, Verkäufer und Vorführer	3	47	50
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	4	41	55
71	Mineralgewinnungs- und Bauberufe	3	55	42
72	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	2	55	42
73	Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker und verwandte Berufe	9	57	34
74	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	3	60	38
81 ²	Bediener stationärer und verwandter Anlagen	3	44	52
82	Maschinenbediener und Montierer	4	56	41
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	6	51	44
91	Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	5	51	43
92 ²	Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeiter	10	26	64
93	Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, Verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen	5	54	41

ISCO: International Standard Classification of Occupations; ¹ Rundungsdifferenzen; ² Geringe Fallzahlen.
 Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

Abschluss in einem anderen Fachgebiet erfolgte und für die ausgeübte Tätigkeit ohne Belang ist. Auf der anderen Seite verfügen 37 Prozent der Erwerbstätigen, die für ihre Tätigkeit einen Fachhochschulabschluss benö-

tigen, lediglich über einen beruflichen Bildungsabschluss – wobei darin Fachschul- und Meisterabschlüsse enthalten sind. Bei der Arbeitszufriedenheit zeigt sich bezogen auf den erforderlichen Bildungsabschluss ein eindeutiges Muster. Von den Erwerbstätigen, die für ihre Tätigkeit keinen beruflichen Abschluss benötigen, sind 42 Prozent in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden. Ist eine berufliche Ausbildung oder ein Fachhochschulabschluss Voraussetzung, beträgt der Anteil der hoch Zufriedenen 46 Prozent. Bei den Erwerbstätigen, für deren Tätigkeit ein Universitätsabschluss erforderlich ist, gibt es mit 54 Prozent mit Abstand am meisten hoch Zufriedene.

Noch differenzierter ist der Befund, wenn die Zufriedenheit nach erforderlicher und tatsächlicher Qualifikation untersucht wird, sodass auch Fälle von Über- und Unterqualifikation sichtbar werden (Tabelle 6). Erwerbstätige, deren tatsächliches Qualifikationsniveau mit den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit übereinstimmt, haben eine hohe Zufriedenheit – auch wenn es sich um einfache Tätigkeiten mit geringen Anforderungen handelt. Eine Ausnahme bilden hier die Fachhochschulabsolventen, die nur dann durchschnittlich zufrieden sind, wenn sie eine Tätigkeit ausüben, die einen Universitätsabschluss erfordert. Hoch zufrieden sind häufig Universitätsabsolventen, sofern sie eine Beschäftigung haben, die mindestens nach einem Fachhochschulabschluss verlangt. Sofern sie jedoch einfachen Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus nachgehen, ist ihre Arbeitszufriedenheit gering. Auch andere Konstellationen mit Überqualifikation sind von einem geringen Anteil hoch Zufriedener gekennzeichnet. Ein unterdurchschnittliches Zufriedenheitsniveau zeigt sich auch in Fällen von Unterqualifikation, wobei hier die Evidenz wegen geringer Fallzahlen nicht so eindeutig ist.

Als letztes arbeitsplatzbezogenes Unterscheidungsmerkmal wird der Lohn herangezogen. Annahmegemäß ist ein höherer Lohn mit einer größeren Arbeitszufriedenheit verbunden. Diese These kann mit den deskriptiven

Arbeitszufriedenheit nach Qualifikation

Tabelle 6

Anteil der Erwerbstätigen mit hoher Arbeitszufriedenheit, im Jahr 2008, in Prozent

Erforderliche Qualifikation	Tatsächliche Qualifikation			
	Keine	Berufsausbildung	Fachhochschule	Universität
Keine	48	40	(31)	23
Berufsausbildung	41	46	43	40
Fachhochschule	(32)	46	42	60
Universität	(51)	(59)	49	54

Werte in Klammern: Fallzahl unter 100.

Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

Daten nur zum Teil belegt werden. Erwerbstätige mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8 Euro sind zu 45 Prozent in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden. Bei Erwerbstätigen mit einem Stundenlohn von 8 bis unter 15 Euro sind es mit 44 Prozent etwa gleich viele. Erst bei den Erwerbstätigen mit einem Stundenlohn von 15 Euro und mehr ist der Anteil der hoch Zufriedenen mit 49 Prozent etwas größer. Die Diskussion in Abschnitt 3.2.1 zeigte, dass nicht allein das absolute, sondern auch das relative Einkommen mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Die These lautet, dass Arbeitnehmer zufrieden sind, die im Vergleich mit einer Referenzgruppe einen hohen Lohn erzielen können. Diese relative Lohnposition kann operationalisiert werden, indem für jeden einzelnen Beruf in der ISCO-Klassifikation die Erwerbstätigen nach der Höhe ihres Bruttostundenlohns in Quintile eingeteilt werden.²⁰ Das Resultat ist ein berufsspezifisches Lohnquintil. Das erste Quintil kennzeichnet die unterste Lohnkategorie innerhalb einer Berufsgruppe und das fünfte Quintil die oberste. Wird die Arbeitszufriedenheit nach der solchermaßen abgegrenzten relativen Einkommensposition untersucht, zeigt sich ein uneinheitliches Bild (Tabelle 7). Im untersten Lohnquintil gibt es einen großen Anteil von hoch zufriedenen Erwerbstätigen.

Arbeitszufriedenheit nach berufsspezifischen Lohngruppen

Tabelle 7

im Jahr 2008, in Zeilenprozent¹

Lohnquintil ²	Arbeitszufriedenheit		
	Niedrig	Mittel	Hoch
1 (niedrigstes)	4	50	46
2	5	54	42
3	3	50	47
4	3	50	46
5 (höchstes)	2	50	48

¹ Rundungsdifferenzen; ² Quintile des Bruttostundenlohns; 27 Berufsgruppen nach ISCO-Zweisteller-Klassifikation. Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

Allerdings ist im ersten Quintil der Anteil der wenig Zufriedenen recht hoch. Im zweiten Quintil ist die Zufriedenheit vergleichsweise am niedrigsten. Sie nimmt in den höheren Quintilen zu. Insofern bestätigt sich die Hypothese einer mit der relativen Einkommensposition zunehmenden Zufriedenheit nur dann, wenn man von dem Befund für das unterste Quintil absieht.

4.2.3 Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit Sorgen, Erwartungen und allgemeiner Lebenszufriedenheit

Neben persönlichen Eigenschaften und Merkmalen des Arbeitsplatzes hängt die Arbeitszufriedenheit mit dem gesamten sozioökonomischen Umfeld und der Wahrnehmung dieses Umfelds durch das Individuum zusammen. Diese Wahrnehmung der allgemeinen und der eigenen wirtschaftlichen und

sozialen Lage spiegelt sich in persönlichen Sorgen und Erwartungen wider. Beeinflusst wird davon nicht allein die Arbeitszufriedenheit, sondern auch die Zufriedenheit in anderen Lebensbereichen, die wiederum in Wechselwirkung miteinander stehen können.

Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass eine hohe oder niedrige Arbeitszufriedenheit für die Erwerbstätigen in unterschiedlicher Weise relevant ist. Menschen mit hoher Freizeitpräferenz legen möglicherweise nicht viel Wert auf qualitative Merkmale ihres Arbeitsplatzes, weil ihnen andere Dinge des Lebens wichtiger sind. Eine mögliche Folge wäre, dass diese Personen eine geringe Arbeitszufriedenheit nicht stark belastet oder eine hohe Arbeitszufriedenheit sie nicht positiv in der Wahrnehmung ihrer Lebensumstände beeinflusst. In Tabelle 8 zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Wichtigkeit des beruflichen Erfolgs und der Zufriedenheit mit der Arbeit. Erwerbstätige, die den Erfolg im Beruf als sehr wichtig einschätzten, waren im Jahr 2008 zu einem deutlich größeren Anteil in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden als Erwerbstätige, die der Arbeit keinen so hohen Stellenwert einräumten.

Besonders naheliegend ist ein Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und persönlichen Sorgen, welche die Sicherheit des Arbeitsplatzes betreffen. Arbeitnehmer sind risikoavers und bewerten einen stetigen Einkommensstrom, der aus einem stabilen Beschäftigungsverhältnis resultiert, höher als gleich hohe, unstetige Einkommenszuflüsse. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist mit Einkommenseinbußen, Suchkosten, Kosten des Verlusts betriebsspezifischen Humankapitals und Unsicherheit über künftige Einkommen verbunden. Somit ist zu erwarten, dass unsichere Arbeitsplätze mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit bewertet werden. Die SOEP-Daten des Jahres 2008 bestätigen diese Erwartung. Erwerbstätige, die sich große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen – dies sind knapp 15 Prozent aller Erwerbstätigen –, sind nur zu 32 Prozent in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden. Erwerbstätige mit einigen Sorgen kommen auf 38 Prozent und Erwerbstätige mit keinen Sorgen

Arbeitszufriedenheit nach Wichtigkeit des beruflichen Erfolgs

Tabelle 8

im Jahr 2008, in Prozent¹

Wichtigkeit des beruflichen Erfolgs	Arbeitszufriedenheit			
	Niedrig	Mittel	Hoch	Insgesamt
Keine Angabe	0	0	0	1
Sehr wichtig	1	9	13	23
Wichtig	2	32	27	61
Weniger wichtig	1	9	5	14
Ganz unwichtig	0	0	0	1
Insgesamt	4	51	46	100

¹ Rundungsdifferenzen.

Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

sogar auf einen Anteil von 57 Prozent hoch Zufriedenen. Die letztgenannte Gruppe ist mit 44 Prozent zugleich die größte.

Umfassender als die Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit ist die Sorge um die eigene wirtschaftliche Situation. Hier können nämlich neben dem eigenen Erwerbseinkommen noch andere finanzielle Risiken eine Rolle spielen. Der Befund hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ist jedoch der gleiche. Erwerbstätige mit großen Sorgen über ihre wirtschaftliche Lage sind nur zu 31 Prozent in hohem Maß mit ihrer Arbeit zufrieden. Bei den Erwerbstätigen mit einigen Sorgen (44 Prozent) und denen ohne Sorgen (62 Prozent) sind die Anteile dagegen wesentlich höher. Noch einen Schritt weiter entfernt von der persönlichen Lage ist die Sorge um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung. Diese kann von der individuellen Lage erheblich abweichen. So machen sich rund 25 Prozent der Befragten große Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, aber nur die Hälfte davon hat auch große Sorgen hinsichtlich der eigenen wirtschaftlichen Situation. Dennoch weisen die Befunde in die gleiche Richtung wie die vorangegangenen: Erwerbstätige, die sich große Sorgen machen, sind deutlich weniger mit ihrer Arbeit zufrieden als Erwerbstätige ohne Sorgen.

Anders als Sorgen können Erwartungen auch positive zukünftige Ereignisse abbilden. Im SOEP wurde zuletzt in der Welle des Jahres 2007 nach den Erwartungen hinsichtlich verschiedener beruflicher Veränderungen in den folgenden zwei Jahren gefragt. Die Befragten konnten auf einer elfstufigen Skala von 0 (Ereignis tritt mit Sicherheit nicht ein) bis 100 (Ereignis tritt mit Sicherheit ein) eine Wahrscheinlichkeit angeben. Wenig überraschend ist, dass Erwerbstätige, die mit hoher Wahrscheinlichkeit einen beruflichen Aufstieg im Betrieb oder eine über das übliche Maß hinausgehende Gehaltserhöhung erwarteten, eine hohe Arbeitszufriedenheit aufwiesen (Abbildung 5). Diejenigen, die sicher sind, beruflich aufzusteigen, erreichten einen Anteil der hoch Zufriedenen von 71 Prozent. Der Anteil war weit höher als der Durchschnitt, der rund 46 Prozent betrug, und auch höher als der Zufriedenheitswert für Erwerbstätige, die fest mit einer strukturellen Gehaltserhöhung rechneten. Bemerkenswert ist, dass die Zufriedenheit von Erwerbstätigen, die hinsichtlich beider beruflicher Veränderungen keinerlei Hoffnungen hegten (Skalenwert 0), etwas über der von den Erwerbstätigen lag, die ihre Chancen zwar als schlecht, nicht aber als aussichtslos einschätzten.

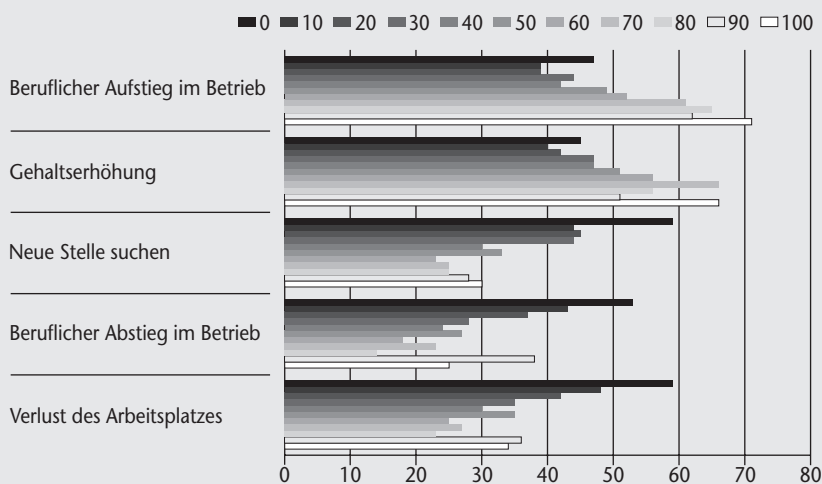
Zu vermuten war, dass Erwerbstätige, die mit hoher Wahrscheinlichkeit einen beruflichen Abstieg oder gar den Verlust des Arbeitsplatzes erwarteten, weniger mit ihrer Arbeit zufrieden waren als Erwerbstätige, die solche Er-

wartungen nicht hatten. Teilweise waren im Jahr 2007 nur 14 Prozent der düster in die Zukunft blickenden Erwerbstätigen in hohem Maß zufrieden, hingegen waren bis zu 31 Prozent wenig zufrieden. Erwerbstätige, die damals damit rechneten, dass sie von sich aus eine neue Stelle suchen werden, schnitten in der Zufriedenheit nicht besser ab als Erwerbstätige, die einen Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchteten. Offenkundig erfolgt die Stellensuche zwar aus eigenem Antrieb, aber nicht unbedingt freiwillig. Bei der negativen beruflichen Veränderung „Beruflicher Abstieg im Betrieb“ zeigt sich analog, dass ein mit Sicherheit erwartetes Ereignis mit einer höheren Zufriedenheit verbunden ist als ein nur mit hoher Wahrscheinlichkeit erwartetes Ereignis. Daraus lässt sich die These ableiten, dass ein mit Sicherheit erwartetes negatives Ereignis als weniger belastend eingeschätzt wird als ein nur mit hoher Wahrscheinlichkeit erwartetes negatives Ereignis. Die Unsicherheit über die berufliche Zukunft verringert somit die Arbeitszufriedenheit in besonderem Maß.

Die Arbeitszufriedenheit ist eng mit der Zufriedenheit in anderen Lebensbereichen und mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit verknüpft. Die Korrelationskoeffizienten in Tabelle 9 zeigen, dass besonders die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand eng mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit nach beruflichen Erwartungen Abbildung 5

Anteil der hoch zufriedenen Erwerbstätigen nach der Wahrscheinlichkeit der jeweiligen beruflichen Veränderung in den nächsten zwei Jahren, Angaben für das Jahr 2007, in Prozent



Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

verbunden ist. Ein enger Zusammenhang besteht auch zwischen allgemeiner Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit. Etwas weniger ausgeprägt ist die Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit der Gesundheit. Unklar bleiben dabei allerdings die Kausalitäten. So ist einerseits denkbar, dass sich eine hohe allgemeine Lebenszufriedenheit auch positiv auf die Zufriedenheit im Beruf auswirkt. Umgekehrt ist aber auch denkbar, dass eine hohe Zufriedenheit im Beruf kausaler Bestandteil einer hohen allgemeinen Lebenszufriedenheit ist. Die gleichen Überlegungen gelten für die Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand.

Korrelationen¹ zwischen verschiedenen Zufriedenheitskategorien

Tabelle 9

Erwerbstätige, im Jahr 2008

Zufriedenheit mit ...	Gesundheit	Arbeit	Freizeit	Leben allgemein
Gesundheit	1			
Arbeit	0,379	1		
Freizeit	0,307	0,300	1	
Leben allgemein	0,501	0,458	0,400	1

¹ Korrelationskoeffizienten: Werte zwischen 0 (kein Zusammenhang) und 1 (perfekter Zusammenhang).
Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

4.3 Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit

Die deskriptiven Befunde aus Abschnitt 4.2 können zwar ein feingliedriges Bild der Arbeitszufriedenheit in verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen zeichnen. Sie erlauben aber keine Rückschlüsse auf Kausalitäten. Die Beobachtung, dass zum Beispiel die Gruppe der Universitätsabsolventen zufriedener ist als andere, erlaubt noch nicht die Folgerung, dass Erwerbstätige zufriedener sind, weil sie einen Universitätsabschluss haben. Es können Wechselwirkungen mit anderen strukturellen Merkmalen auftreten. Kausale Zusammenhänge können nur postuliert und im Rahmen eines Modells simultan geschätzt werden.

Da die Arbeitszufriedenheit als abhängige, zu erklärende Variable ordinal skaliert ist, bietet sich eine Ordered-Logit-Schätzung als Verfahren (Wooldrige, 2002, 504 ff.) an. Um eine ausreichende Stichprobengröße zu erreichen, werden die Befragungsergebnisse der Jahre 1994 bis 2008 gepoolt. Es werden im Folgenden drei Modelle geschätzt. Das erste Modell bildet die Arbeitszufriedenheit ausschließlich in Abhängigkeit von einer Reihe arbeitsplatzbezogener Merkmale ab. Das zweite Modell nimmt personenbezogene Variablen hinzu, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der ausgeübten Tätig-

keit stehen. Das dritte Modell schließt darüber hinaus subjektive Einschätzungen ein, die sich auf die Arbeitszufriedenheit auswirken könnten.

In Tabelle 10 werden die Odds Ratios der unabhängigen Variablen der drei geschätzten Modelle aufgeführt. Die Odds Ratio gibt hier an, um welches Vielfache sich die Chance verbessert, eine höhere Stufe der Arbeitszufriedenheit zu erreichen, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit erhöht. Dabei indizieren Odds Ratios unter eins einen negativen, über eins einen positiven Einfluss. Nominal skalierte Variablen werden mithilfe von Dummy-Variablen in die Schätzgleichungen aufgenommen. Die Odds Ratios für die Dummies stellen mithin die Chancenverhältnisse gegenüber einer – in Tabelle 10 jeweils ausgewiesenen – Referenzkategorie dar. So haben zum Beispiel Selbstständige im Modell 1 eine um das 1,4-Fache höhere Chance einer stärkeren Zufriedenheit gegenüber der Referenzkategorie der abhängig Vollzeitbeschäftigten, wenn alle anderen Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit konstant gehalten werden. Der p-Wert von 0,000 signalisiert, dass dieser Einfluss mit einer Wahrscheinlichkeit von 99 Prozent nicht zufällig ist. Alle drei Modelle sind insgesamt signifikant. Die Anpassung ist eher gering, was bei Datensätzen dieser Größenordnung nicht ungewöhnlich ist.

Anders als nach den deskriptiven Auswertungen zu erwarten gewesen wäre, spielt die Erwerbsform keine übergeordnete Rolle für die Arbeitszufriedenheit. Lediglich Selbstständige bewerten ihre Arbeit in allen drei Modellen deutlich besser als andere. Die geringe beobachtete Arbeitszufriedenheit unregelmäßig und geringfügig Beschäftigter liegt nicht in der Erwerbsform als solcher begründet, sondern muss auf andere Faktoren zurückgeführt werden. Von Bedeutung ist allerdings die Frage, ob ein Beschäftigungsverhältnis befristet ist. Befristet Beschäftigte haben in den beiden ersten Modellen eine um rund 17 Prozent verminderte Chance, eine höhere Zufriedenheitsstufe zu erreichen. Erst im dritten Modell, in das zusätzlich subjektive Einschätzungen einfließen, ist die Variable nicht mehr signifikant. Von vergleichsweise großer Bedeutung ist zudem die Frage, inwieweit die tatsächliche mit der gewünschten Arbeitszeit übereinstimmt. Große Abweichungen führen in allen Modellen zu einem erheblichen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Ob eine kürzere oder eher eine längere Arbeitszeit gewünscht wird, ist dabei nicht entscheidend.

Selbst wenn für zahlreiche arbeitsplatzbezogene Merkmale kontrolliert wird, verbleibt hinsichtlich der meisten Branchen ein signifikanter Effekt. Gegenüber der Referenzkategorie „Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe“ weisen die meisten Branchen einen negativen Effekt auf. Ausnahmen sind die öffentliche Verwaltung und die Sozialversicherungen, die im Vergleich zur Refe-

Arbeitszufriedenheit: Ergebnisse der Ordered-Logit-Schätzungen

Tabelle 10

Stützzeitraum 1994–2008

	Modell 1: Nur Tätigkeits- merkmale		Modell 2: Tätigkeits- und Personenmerkmale		Modell 3: Tätigkeits- und Personenmerkmale und subjektive Einschätzungen		
	Odds Ratio	p > z	Odds Ratio	p > z	Odds Ratio	p > z	
Erwerbsform (Referenz: abhängig Vollzeit)							
Abhängig Teilzeit	0,970	0,227	0,946	0,087	0,950	0,177	
Selbstständig	1,420	0,000 **	1,391	0,000 **	1,461	0,000 **	**
Unregelmäßig/geringfügig beschäftigt	0,993	0,875	0,956	0,402	0,935	0,364	
In beruflicher Ausbildung	1,154	0,295	1,158	0,275	1,358	0,052	
Befristung (Referenz: unbefristet beschäftigt)							
Befristet beschäftigt	0,834	0,000 **	0,828	0,000 **	0,995	0,908	
Kein Arbeitsvertrag	0,837	0,000 **	0,812	0,000 **	0,868	0,000 **	**
Arbeitszeitwunsch (Referenz: Gewünschte entspricht tatsächlicher wöchentlicher Arbeitszeit.)							
Über 5 Stunden weniger	0,660	0,000 **	0,655	0,000 **	0,766	0,000 **	**
Bis unter 5 Stunden weniger	0,777	0,000 **	0,777	0,000 **	0,866	0,000 **	**
Bis 5 Stunden mehr	0,847	0,000 **	0,859	0,000 **	1,023	0,537	
Über 5 Stunden mehr	0,612	0,000 **	0,658	0,000 **	0,876	0,002 **	**
Branche (Referenz: Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe)							
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,818	0,030 *	0,874	0,145	0,869	0,230	
Bau	0,948	0,176	0,944	0,146	0,901	0,010 **	**
Einzelhandel	0,859	0,000 **	0,860	0,000 **	0,834	0,001 **	**
Sonstiger Handel	0,877	0,005 **	0,859	0,001 **	0,844	0,001 **	**
Gastgewerbe	0,858	0,021 *	0,867	0,034 *	0,844	0,048 *	*
Verkehr, Nachrichten- übermittlung	0,948	0,218	0,964	0,397	0,871	0,003 **	**
Kredit- und Versicherungs- gewerbe	0,909	0,021 *	0,893	0,008 **	0,864	0,005 **	**
Unternehmensdienst- leistungen	0,908	0,006 **	0,908	0,006 **	0,860	0,000 **	**
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen	1,155	0,000 **	1,173	0,000 **	0,899	0,046 *	*
Erziehung und Unterricht	1,151	0,011 *	1,162	0,007 **	1,032	0,624	
Gesundheits- und Sozialwesen	0,929	0,064	0,954	0,241	0,882	0,007 **	**
Sonstige Dienstleistungen	1,110	0,027 *	1,146	0,004 **	0,983	0,758	
Nicht zugeordnet	0,878	0,008 **	0,886	0,016 *	0,883	0,013 *	*
Betriebsgröße (Referenz: unter 20 Mitarbeiter)							
20 bis unter 200 Mitarbeiter	0,867	0,000 **	0,861	0,000 **	0,903	0,001 **	**
200 bis unter 2.000 Mit- arbeiter	0,892	0,000 **	0,879	0,000 **	0,926	0,049 *	*

	Modell 1: Nur Tätigkeits- merkmale			Modell 2: Tätigkeits- und Personenmerkmale			Modell 3: Tätigkeits- und Personenmerkmale und subjektive Einschätzungen		
	Odds Ratio	p > z		Odds Ratio	p > z		Odds Ratio	p > z	
2.000 Mitarbeiter und mehr	0,944	0,032	*	0,917	0,001	**	0,984	0,754	
Selbstständig ohne Mitarbeiter	0,759	0,000	**	0,838	0,002	**	0,851	0,005	**
Tätigkeit im erlernten Beruf (Referenz: ja)									
Nein	0,911	0,000	**	0,947	0,012	*	0,981	0,426	
In Ausbildung	1,334	0,011	*	1,094	0,436		0,950	0,703	
Kein erlernter Beruf	0,884	0,009	**	0,906	0,048	*	0,944	0,279	
Erforderliche Ausbildung im Beruf (Referenz: keine erforderlich)									
Lehre	1,120	0,001	**	1,517	0,000	**	1,384	0,000	**
Hochschulabschluss	1,146	0,004	**	2,222	0,000	**	1,823	0,000	**
Über-, Unterqualifikation (Referenz: Tatsächliche entspricht erforderlicher Ausbildung im Beruf.)									
Unterqualifiziert	0,952	0,131		0,671	0,000	**	0,783	0,001	**
Überqualifiziert	0,923	0,009	**	1,330	0,000	**	1,215	0,012	*
Betriebszugehörigkeitsdauer (Jahre)	0,990	0,000	**	0,990	0,000	**	0,990	0,000	**
Bruttostundenlohn (Euro)	1,013	0,000	**	1,004	0,001	**	0,971	0,143	
Arbeitsmarkterfahrung Vollzeit (Jahre)				1,001	0,500		1,006	0,012	*
Arbeitsmarkterfahrung Teilzeit (Jahre)				1,010	0,001	**	1,006	0,051	
Arbeitsmarkterfahrung Arbeitslosigkeit (Jahre)				0,955	0,000	**	0,998	0,779	
Nettoäquivalenzeinkommen				1,000	0,000	**	1,000	0,000	**
Anteil am Haushaltseinkommen				1,394	0,000	**	1,470	0,000	**
Geschlecht weiblich				1,056	0,016	*	1,026	0,594	
Alter (Jahre)				0,923	0,000	**	0,988	0,137	
Alter ² (Jahre)				1,001	0,000	**	1,000	0,033	*
Migrationshintergrund				0,980	0,427		0,987	0,618	
Ostdeutschland				0,859	0,000	**	1,024	0,765	
Haushaltstyp (Referenz: Einpersonenhaushalt)									
Paar ohne Kinder				1,160	0,000	**	1,045	0,204	
Alleinerziehend				1,455	0,000	**	1,571	0,000	**
Paar mit Kindern unter 17 Jahren				1,547	0,000	**	1,333	0,000	**
Paar mit Kindern über 16 Jahre				1,489	0,000	**	1,361	0,000	**
Paar mit Kindern unter 17 und über 16 Jahre				1,489	0,000	**	1,331	0,000	**
Mehrgenerationenhaushalt				1,569	0,000	**	1,456	0,000	**
Sonstiger Haushaltstyp				1,369	0,000	**	1,225	0,016	*

	Modell 1: Nur Tätigkeits- merkmale			Modell 2: Tätigkeits- und Personenmerkmale			Modell 3: Tätigkeits- und Personenmerkmale und subjektive Einschätzungen		
	Odds Ratio	p > z		Odds Ratio	p > z		Odds Ratio	p > z	
Tatsächlicher beruflicher Bildungsabschluss (Referenz: kein Abschluss)									
Lehre				0,789	0,002	**	0,851	0,035	*
Fachschule, Meister				0,767	0,001	**	0,857	0,052	
Fachhochschule				0,504	0,000	**	0,596	0,000	**
Universität				0,511	0,000	**	0,639	0,004	**
Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes (Referenz: keine Sorgen)									
Große Sorgen							0,400	0,000	**
Einige Sorgen							0,638	0,000	**
Gesundheitszustand (Referenz: sehr gut)									
Gut							0,645	0,000	**
Zufriedenstellend							0,451	0,000	**
Weniger gut							0,358	0,000	**
Schlecht							0,376	0,000	**
Allgemeine Lebenszufriedenheit (Referenz: 0 auf Skala von 0 für niedrig bis 10 für hoch)									
1 von 10							1,836	0,205	
2 von 10							1,534	0,255	
3 von 10							2,153	0,031	*
4 von 10							3,190	0,001	**
5 von 10							4,551	0,000	**
6 von 10							6,759	0,000	**
7 von 10							11,034	0,000	**
8 von 10							21,372	0,000	**
9 von 10							42,056	0,000	**
10 von 10							95,627	0,000	**
Differenz zwischen tatsächlichem und geschätztem Bruttostundenlohn							1,031	0,134	
Berufedummies	27			27			26		
Jahresdummies	11			11			11		
Log-Likelihood	-207.083			-203.985			-184.239		
Wald-Test	0,000			0,000			0,000		
Pseudo-R ²	0,008			0,012			0,083		
N	103.080			101.921			99.352		

* signifikant auf 95-Prozent-Niveau; ** signifikant auf 99-Prozent-Niveau.

Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen

renzbranche in den ersten beiden Modellen einen signifikant positiven und erst im dritten Modell einen signifikant negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit haben. Besser als die Referenzbranche schneidet auch der Sektor „Erziehung und Unterricht“ ab. Das Kredit- und Versicherungs-

gewerbe, das im deskriptiven Vergleich der Arbeitszufriedenheit schlechte Werte verzeichnete, steht besser da, wenn für weitere Faktoren kontrolliert wird. Zwar ist die Chance auf eine höhere Zufriedenheitswertung signifikant niedriger als in der Referenzbranche, doch die Stärke des negativen Effekts ist geringer als in anderen Branchen. Einen ambivalenten Einfluss hat die Betriebsgröße. Gegenüber der Referenzkategorie „unter 20 Mitarbeiter“ haben alle anderen Betriebsgrößen einen – überwiegend signifikant – negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit. Am stärksten ist dieser bei der nächstgrößeren Kategorie „20 bis unter 200 Mitarbeiter“, während er bei noch größeren Betrieben etwas zurückgeht.

Ein komplexer Befund ergibt sich hinsichtlich des Einflusses der Qualifikation. Einen in allen Modellen eindeutig positiven Effekt hat die für die ausgeübte Tätigkeit erforderliche Qualifikation: Wird ein Hochschulabschluss benötigt, erhöht sich die Chance auf eine höhere Zufriedenheitswertung auf das bis zu 2,2-Fache gegenüber einer Tätigkeit, für die keine Berufsausbildung nötig ist. Sofern für die erforderliche Qualifikation kontrolliert wird, zeigt sich für die tatsächliche Qualifikation jedoch ein gegensätzlicher Befund. Bei Akademikern halbiert sich die Chance auf eine höhere Zufriedenheit nahezu, wenn alle anderen Einflussfaktoren konstant gehalten werden. Dieser Effekt ist indes nur sichtbar, wenn beide Qualifikationsvariablen gleichzeitig berücksichtigt werden. Würde man nur die tatsächliche Qualifikation heranziehen, heben sich beide Effekte gegeneinander auf – mit dem Ergebnis, dass die Qualifikation größtenteils keinen signifikanten Einfluss ausübt. Von Bedeutung ist zudem, inwieweit tatsächliche und erforderliche Qualifikation übereinstimmen. Unterqualifizierte Erwerbstätige haben in zwei von drei Modellen signifikant geringere Chancen auf eine höhere Zufriedenheitswertung. Bei überqualifizierten Erwerbstätigen zeigt sich dagegen in zwei Modellen ein positiver und in einem Modell ein negativer Effekt. Doch auch wenn das tatsächliche und das erforderliche formale Qualifikationsniveau übereinstimmen, kann ein horizontaler Qualifikationsmismatch vorliegen. Dieser hat negative Konsequenzen für die Arbeitszufriedenheit: Entspricht die ausgeübte Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf, ist die Chance auf eine höhere Zufriedenheitswertung um bis zu 9 Prozent niedriger als im Fall einer Übereinstimmung.

Negativ wirkt sich auch die Verweildauer im Betrieb aus. Mit jedem Jahr Betriebszugehörigkeit verringert sich die Chance auf eine höhere Zufriedenheit um 1 Prozent. Dieser Befund ist signifikant und gilt gleichermaßen für alle drei geschätzten Modelle. Keinen systematischen Einfluss zeigen die Variablen für die Arbeitsmarkterfahrung. Hinsichtlich der Erfahrung mit Arbeitslosigkeit

hätte ein positiver Effekt vermutet werden können: Wer bereits einmal arbeitslos war, könnte eher mit den gegebenen Umständen in einer Erwerbstätigkeit zufrieden sein. Diese Vermutung lässt sich aber nicht belegen. Vielmehr ist in Modell 2 ein negativer Effekt der Erfahrung mit Arbeitslosigkeit festzustellen. Der Einfluss des Lebensalters wurde als nicht-linearer Zusammenhang modelliert. Es zeigt sich jedoch nur in Modell 2 ein signifikanter, quadratischer Effekt. Demnach geht die Arbeitszufriedenheit mit fortschreitendem Alter zunächst zurück, erreicht Mitte 30 einen Tiefpunkt und steigt danach wieder an.

Eine zentrale These der theoretischen Betrachtung der Arbeitszufriedenheit lautet, dass sie von der Höhe des Lohns positiv beeinflusst wird. Diese These kann empirisch weitgehend bestätigt werden. In den Modellen 1 und 2 wirkt sich die Höhe des Bruttostundenlohns signifikant positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. In Modell 3 ist der – dort negative – Effekt allerdings insignifikant. Die Erwartung, dass darüber hinaus der relative Lohn im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen eine Rolle spielt, bestätigt sich hier nicht. Um die These zu prüfen, wurde für jede Beobachtung mithilfe einer Mincer-Gleichung ein geschätzter Lohnsatz ermittelt und das Residuum zum beobachteten Lohn errechnet (zu den Schätzergebnissen vgl. Tabelle A.1 im Anhang). Die solchermaßen ermittelte Abweichung des tatsächlichen Lohns vom „objektiven“, das heißt unter Berücksichtigung der vorliegenden Humankapitalausstattung und anderer Faktoren zu erwartenden Lohn dient als Indikator für die empfundene Gerechtigkeit der eigenen Entlohnung. Dieser Indikator wurde in Modell 3 in die Schätzgleichung aufgenommen. Der Effekt weist zwar das erwartete positive Vorzeichen auf, ist aber nicht signifikant.

Angesichts der nicht eindeutigen bis hierhin vorliegenden Forschungsergebnisse ist der eindeutige Befund hinsichtlich des Einflusses des Haushaltstyps auf die Arbeitszufriedenheit überraschend (vgl. Tabelle 10). Gegenüber der Referenzkategorie des Einpersonenhaushalts sind andere Haushaltstypen mit einer höheren Arbeitszufriedenheit verbunden. Erwerbstätige in Paarhaushalten ohne Kinder haben in Modell 2 eine um 16 Prozent größere Chance auf eine höhere Arbeitszufriedenheit. Dieser Wert steigt auf bis zu 55 Prozent bei den Paarhaushalten mit Kindern an. Sowohl das Zusammenleben mit einem Partner als auch das Vorhandensein von Kindern im Haushalt führt somit zu einer steigenden Arbeitszufriedenheit, wenn alle anderen Faktoren konstant bleiben. Positiv wirkt sich zudem aus, wenn der Erwerbstätige einen hohen Anteil zum gesamten Haushaltseinkommen beisteuert.

Subjektive Sorgen, Empfindungen und Erwartungen haben einen starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Bei der Sorge um den Arbeitsplatz ist

die Wirkungsrichtung eindeutig: Unsicherheit bewirkt Unzufriedenheit. Dass umgekehrt eine geringe Arbeitszufriedenheit größere Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes hervorruft, ist dagegen in geringerem Maß zu erwarten. Die Schätzergebnisse messen der Arbeitsplatzsorge einen erheblichen Einfluss zu. Wer sich große Sorgen um die Sicherheit seines Arbeitsplatzes machen muss, hat eine um 60 Prozent reduzierte Chance auf eine höhere Zufriedenheitswertung – im Vergleich mit Erwerbstätigen, die sich keine Sorgen machen. Erwerbstätige mit einigen Sorgen müssen immerhin noch einen Abschlag von rund 34 Prozent hinnehmen. Dieser Befund korrespondiert mit der Erwartung der Theorie, dass Arbeitnehmer risikoavers sind (Rosen, 1985). Einen gleichfalls sehr starken Einfluss übt der Gesundheitszustand aus. Die Chancen auf eine höhere Zufriedenheit sinken bei einem als „weniger gut“ oder „schlecht“ eingestuften Gesundheitszustand nahezu auf ein Drittel gegenüber Erwerbstätigen, die ihren Gesundheitszustand als „sehr gut“ bezeichnen. Allerdings ist in diesem Fall die Wirkungsrichtung nicht so eindeutig wie im Fall der Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit. Vielmehr wäre auch denkbar, dass eine geringe Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu gesundheitlichen Problemen führt. Noch einmal schwieriger ist die Wirkungsrichtung hinsichtlich der allgemeinen Lebenszufriedenheit zu bewerten. Dass sich eine allgemein hohe Lebenszufriedenheit positiv auf die Zufriedenheit mit der Arbeit auswirkt – so unterstellt es das Modell 3 –, dürfte ebenso plausibel sein wie die umgekehrte Kausalität. Im Rahmen des Modells erweist sich die Wirkung als außerordentlich hoch. Erwerbstätige, die mit ihrem Leben ganz und gar zufrieden sind, haben unter sonst gleichen Bedingungen eine um fast das 96-Fache erhöhte Chance einer höheren Arbeitszufriedenheit als Erwerbstätige, die mit ihrem Leben ganz und gar unzufrieden sind.

5

Zusammenfassung

Die im DGB organisierten Gewerkschaften berichten seit dem Jahr 2007 regelmäßig über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten. Grundlage hierfür ist der DGB-Index „Gute Arbeit“. Dieser basiert auf insgesamt 31 Fragen, die einerseits die Intensität der Arbeitsanforderungen und das Vorhandensein von Ressourcen betreffen und andererseits das Maß der subjektiv empfundenen Belastungen ermitteln. Die Fragen

werden 15 Arbeitsdimensionen zugeordnet, aus denen wiederum drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit) gebildet werden, die dann gleichgewichtig in den Gesamtindex „Gute Arbeit“ einfließen.

Die Ergebnisse des inzwischen viermal veröffentlichten Index vermitteln das Bild „mittelmäßiger Arbeit“ in Deutschland. Dabei lagen die in den Jahren 2007 bis 2010 ermittelten Indexwerte konstant zwischen 58 und 59 Punkten. Um das Prädikat „gute Arbeit“ zu erhalten, wären mindestens 80 Punkte notwendig gewesen. Die Schwelle zwischen „schlechter Arbeit“ und „mittelmäßiger Arbeit“ liegt bei 50 Punkten. Der Index ist in der arbeitswissenschaftlichen Diskussion sehr kontrovers aufgenommen und erörtert worden, weil er die Messlatte für „gute Arbeit“ aufgrund der gewählten Methodik sehr hoch anlegt.

Schon die Festlegung der Schwellenwerte stellt hohe Anforderungen an „gute Arbeit“. Wenn ein solcher Anspruch bei der Bewertung erhoben wird, sollte dies bei der Veröffentlichung der Ergebnisse auch herausgestellt werden. Es wird ohnehin nicht abgefragt, was gute Arbeit ist, sondern was die befragten Arbeitnehmer für gute Arbeit halten – und ob ihre Arbeit diesem Anspruch gerecht wird. Die Antworten der Befragten können überzogene, nicht realistische Ansprüche beinhalten. Als Basis für eine wissenschaftlich fundierte Berichterstattung über die Arbeitsqualität in Deutschland reicht eine subjektive Befragung als Einzelinstrument kaum aus. Vielmehr ist darüber hinaus eine objektive Arbeitsanalyse notwendig. Dabei müssten auch ökonomische Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Erwartungshaltungen und wirtschaftliche Erfordernisse im betrieblichen Alltag sollten abgewogen werden. Ein umfassendes Konzept „Gute Arbeit“ bedarf letztlich auch einer systematischen Erfassung der betrieblichen Perspektive. Dies könnte durch eine ergänzende Unternehmensbefragung geschehen. Da diese bislang nicht vorliegt, sollte zumindest geprüft werden, welche Fragen im Kontext der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gestellt werden sollten. Dabei könnte auch ermittelt werden, welchen Eigenbeitrag die Beschäftigten leisten und leisten können, damit Ressourcen in einem ausreichenden Maß zur Verfügung stehen.

Die methodischen Einwände beginnen bei der Zuordnung der 31 indexbildenden Fragen zu den 15 Arbeitsdimensionen und bei der Zuordnung der Arbeitsdimensionen auf die drei Teilindizes, aus denen eine ganz unterschiedliche Gewichtung folgt. Manche Dimensionen gehen mit einem Gewicht von einem Dreißigstel in den Index ein, andere mit einem Gewicht von einem Sechstel. Dabei wird der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ im Vergleich zu den Teilindizes „Ressourcen“ und „Belastungen“ stärker gewichtet, was den Indexwert insgesamt nach unten zieht. Außerdem ist die Zuordnung der

31 Items auf die 15 Dimensionen weder empirisch fundiert noch theoretisch abgeleitet. Sie wird ohne empirische Überprüfung rein intuitiv vorgenommen.

Weitere Probleme wirft die Skalierung auf. Zum einen wird die Schwelle für das Prädikat „gute Arbeit“ mit 80 Punkten recht hoch angesetzt. Zum anderen legt aber auch die Punktzuzuordnung zu den verschiedenen Antwortkategorien der 31 indexbildenden Fragen die Hürde für „gute Arbeit“ ausgesprochen hoch. Fehlt beispielsweise eine Ressource, ohne dass dies vom Betroffenen als relevant erachtet wird, werden lediglich 50 Punkte vergeben. Dieser Wert grenzt „schlechte“ von „mittelmäßiger Arbeit“ ab. Es ist aber kaum nachzuvollziehen, warum „schlechte“ bis „mittelmäßige Arbeit“ vorliegt, wenn eine Ressource nicht vorhanden ist, diese zur Ausübung einer Tätigkeit aber gar nicht notwendig ist. Durch diese Punktzuzuordnung entsteht ein systematischer Bias, der den Index nach unten zieht. Für andere Antwortkategorien lassen sich ähnliche Überlegungen anstellen.

Die Verdichtung der 15 Dimensionen zu drei Teilindizes und in einem weiteren Schritt zu einem Gesamtindex wirft ebenfalls Fragen auf. Bei den Belastungen ist es problematisch, allein auf das subjektive Empfinden abzustellen. Auch wenn beispielsweise Lärm nicht als belastend empfunden wird, kann er gesundheitsschädlich sein. Es müssen demnach auch objektive Tatbestände ausgewertet werden. Außerdem können positiv beschriebene Belastungen negativ beschriebene Ressourcen ausgleichen und umgekehrt. Notwendig ist daher ein detaillierter Blick auf die einzelnen Dimensionen. Bislang konzentriert sich das Augenmerk aber auf den Gesamtindex.

Die Probleme der Konstruktion von zusammenfassenden Indizes können vermieden werden, wenn direkt auf subjektive Einschätzungen der Zufriedenheit mit der Arbeit zurückgegriffen wird. Dabei ist allerdings eine Dekomposition der Zufriedenheit in einzelne Komponenten nicht mehr möglich. Stattdessen gewichtet jeder Befragte die für ihn relevanten Faktoren implizit selbst. Vorausgesetzt, der Datensatz lässt dies zu, kann die subjektive Arbeitszufriedenheit dann empirisch auf eine Reihe von Einflussfaktoren zurückgeführt werden. Dabei lassen sich auch Merkmale berücksichtigen, die in einen zusammengesetzten Index nicht einfließen, zum Beispiel weil sie keinen direkten Bezug zur ausgeübten Tätigkeit haben.

Zu diesem Ansatz existiert ein umfangreicher Apparat an theoretischen und empirischen Studien. Die vorliegenden Arbeiten haben mit unterschiedlichen Methoden und Datensätzen eine Reihe von Einflussfaktoren identifiziert, die sich in solche mit direktem und solche mit indirektem Bezug zur Arbeitszufriedenheit einteilen lassen. Unmittelbare Einflussfaktoren mit

einem positiven Effekt sind demnach unter anderem das absolute und das relative Einkommen, der sozioökonomische Status und die Betriebsgröße. Negativ wirken die Arbeitszeit, eine Abweichung der gewünschten von der tatsächlichen Arbeitszeit und die Betriebszugehörigkeitsdauer. Mittelbare Einflussfaktoren mit positiver Wirkung sind die Kinderzahl und der Gesundheitszustand. Negativ wirken die Qualifikation sowie die regionale Zuordnung zu Ostdeutschland. Keinen systematischen oder einen nicht-linearen Einfluss haben das Geschlecht, das Alter und der Familienstand.

Eine Überprüfung und Erweiterung der empirischen Erkenntnisse bisheriger Studien kann mithilfe des Sozio-ökonomischen Panels vorgenommen werden, einer jährlichen Wiederholungsbefragung von rund 20.000 Personen. Das SOEP ist eine besonders geeignete Datenquelle, da neben der Frage zur Zufriedenheit mit der Arbeit ein breites Spektrum sozioökonomischer Merkmale erhoben wird. Die Arbeitszufriedenheit wird dabei auf einer elfstufigen Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) erfasst. Im Kontrast zum Index „Gute Arbeit“ beurteilen im SOEP die meisten Erwerbstätigen in Deutschland die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit als hoch. Der im Jahr 2008 am häufigsten genannte Wert war 8, der Mittelwert lag bei 6,87. Dieser Befund steht in Einklang mit den Ergebnissen anderer Befragungen, welche die subjektive Arbeitszufriedenheit erheben. Im Zeitverlauf ergeben sich keine eindeutigen Trends. Auch eine konjunkturelle Abhängigkeit der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit ist nicht erkennbar.

Es lassen sich einige markante Strukturen der Arbeitszufriedenheit ausmachen, wenn nach individuellen Merkmalen unterschieden wird. Ältere sind weniger mit ihrer Arbeit zufrieden als Jüngere und Alleinstehende weniger als Erwerbstätige, die in größeren Haushalten leben. Erwerbstätige mit Universitätsabschluss sind zufriedener als solche mit niedrigeren Abschlüssen und Wohlhabende sind zufriedener als Arme. Auch in der Differenzierung nach Merkmalen des Arbeitsplatzes zeigen sich klare Muster: Selbstständige und Auszubildende sind zufriedener als andere. Die Zufriedenheit ist geringer bei Erwerbstätigen, die kürzer oder länger arbeiten, als sie eigentlich wollen. Die Arbeitszufriedenheit im Sektor „Erziehung und Unterricht“ ist deutlich überdurchschnittlich, die im Kredit- und Versicherungsgewerbe hingegen deutlich unterdurchschnittlich. Erwerbstätige in Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen sind zufriedener als andere – jedoch nur, wenn sie tatsächlich auch über entsprechende Qualifikationen verfügen. Letztlich sind Erwerbstätige mit einem im Vergleich zu anderen hohen Lohn zufriedener als solche mit geringem Lohn. Neben diesen persönlichen und arbeitsplatz-

bezogenen Merkmalen spielen Sorgen, Erwartungen und Empfindungen eine Rolle. Erwerbstätige, die sich Sorgen um den Arbeitsplatz machen, sind erheblich unzufriedener als Erwerbstätige ohne solche Befürchtungen. Gleiches gilt für Erwerbstätige, die einen beruflichen Abstieg erwarten oder die davon ausgehen, dass sie von sich aus eine neue Stelle suchen werden. Die Erwartungen auf beruflichen Aufstieg und ein höheres Gehalt sind dagegen mit hohen Zufriedenheitswerten verbunden.

Die deskriptiven Auswertungen zeigen zwar ein differenziertes Bild der Arbeitszufriedenheit von verschiedenen Gruppen Erwerbstätiger. Sie erlauben aber keine Aussage über Kausalitäten. Dass etwa Erwerbstätige im Kredit- und Versicherungsgewerbe unzufriedener sind als Erwerbstätige in anderen Branchen, muss nicht an der Branchenzugehörigkeit liegen. Es kann vielmehr auch Wechselwirkungen mit anderen Merkmalen geben. Aussagen über kausale Zusammenhänge sind nur möglich, wenn die Arbeitszufriedenheit im Rahmen eines Modells simultan geschätzt wird. Aufgrund der Ordinalskalierung der abhängigen Variablen bietet sich eine Ordered-Logit-Schätzung an. Als Ergebnis einer solchen Berechnung kann festgehalten werden:

- Faktoren, die einen deutlich positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, sind eine Tätigkeit als Selbstständiger, eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung und in Sozialversicherungen sowie im Sektor „Erziehung und Unterricht“, Qualifikationsanforderungen auf akademischem Niveau, ein hoher Anteil des eigenen Erwerbseinkommens am gesamten Haushaltseinkommen, das Vorhandensein von Kindern im Haushalt und eine hohe allgemeine Lebenszufriedenheit – sofern man diese als ursächlich für die Arbeitszufriedenheit ansieht und keine umgekehrte Kausalität unterstellt.
- Faktoren mit einem deutlich negativen Einfluss sind die Befristung des Arbeitsvertrags, eine Abweichung der tatsächlichen von der gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit, eine Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs, eine qualifikatorische Überforderung, eine hohe formale Qualifikation, sofern für die zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Qualifikation kontrolliert wurde, Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes und ein schlechter Gesundheitszustand.

Fasst man den teilweise komplexen Befund in wenigen Worten zusammen, so wirkt ein hoher Sinngehalt der Arbeit verbunden mit hoher Arbeitsplatzsicherheit und einem günstigen persönlichen Umfeld positiv auf die Arbeitszufriedenheit. Als abträglich für die Zufriedenheit erweisen sich vor allem die Unsicherheit über die berufliche Zukunft, qualifikatorische und zeitliche Über- oder Unterforderung sowie ungünstige persönliche Umstände, vor allem im Hinblick auf die Gesundheit und den Haushaltszusammenhang.

Anhang

Schätzmodell zur Erklärung des Bruttostundenlohns Tabelle A.1

Stützzeitraum 1994–2008

Variable	Koeffizient	p(t)	
Geschlecht weiblich	-2,08	0,000	**
Alter (Jahre)	0,21	0,000	**
Alter ² (Jahre)	0,00	0,000	**
Migrationshintergrund	-0,49	0,000	**
Ostdeutschland	-3,70	0,000	**
Tatsächliche Qualifikation (Referenz: kein Ausbildungsabschluss)			
Lehre	0,05	0,653	
Fachschule, Meister	0,47	0,015	*
Fachhochschule	1,87	0,000	**
Universität	3,35	0,000	**
Erwerbsform (Referenz: abhängig Vollzeit)			
Abhängig Teilzeit	0,88	0,000	**
Selbstständig	3,63	0,000	**
Unregelmäßig/geringfügig beschäftigt	2,26	0,000	**
In beruflicher Ausbildung, Wehrdienst	-2,66	0,000	**
Befristung (Referenz: unbefristet beschäftigt)			
Befristet beschäftigt	0,08	0,533	
Kein Arbeitsvertrag	0,41	0,179	
Branche (Referenz: Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe)			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-3,74	0,000	**
Bau	-0,52	0,009	**
Einzelhandel	-2,09	0,000	**
Sonstiger Handel	-1,12	0,000	**
Gastgewerbe	-2,66	0,000	**
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	-0,86	0,000	**
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1,47	0,000	**
Unternehmensdienstleistungen	-0,14	0,446	
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen	-1,77	0,000	**
Erziehung und Unterricht	-1,64	0,000	**
Gesundheits- und Sozialwesen	-1,26	0,000	**
Sonstige Dienstleistungen	-1,52	0,000	**
Nicht zugeordnet	-0,49	0,095	
Betriebsgröße (Referenz: unter 20 Mitarbeiter)			
20 bis unter 200 Mitarbeiter	0,88	0,000	**
200 bis unter 2.000 Mitarbeiter	1,34	0,000	**
2.000 Mitarbeiter und mehr	2,21	0,000	**
Selbstständig ohne Mitarbeiter	-0,50	0,417	

Variable	Koeffizient	p(t)	
Tätigkeit im erlernten Beruf (Referenz: ja)			
Nein	-0,51	0,000	**
In Ausbildung	-2,50	0,000	**
Kein erlernter Beruf	-0,95	0,000	**
Erforderliche Ausbildung im Beruf (Referenz: keine erforderlich)			
Lehre	0,61	0,000	**
Hochschulabschluss	2,47	0,000	**
Betriebszugehörigkeitsdauer (Jahre)	0,08	0,000	**
Arbeitsmarkterfahrung Vollzeit (Jahre)	0,04	0,001	**
Arbeitsmarkterfahrung Teilzeit (Jahre)	-0,07	0,000	**
Arbeitsmarkterfahrung Arbeitslosigkeit (Jahre)	-0,24	0,000	**
Berufedummies: 27	Jahresdummies: 14		
N = 124.046	Prob (F) = 0,000	R ² = 0,2084	
* signifikant auf 95-Prozent-Niveau; ** signifikant auf 99-Prozent-Niveau. Quellen: SOEP, 2009; eigene Berechnungen			

Anmerkungen

¹ Für detaillierte Ergebnisse vgl. Fuchs (2006a, 14 ff.). Der Index erreichte im Durchschnitt aller zehn Betriebe einen Wert von 68,9.

² Zur Erhebungsmethode vgl. ausführlicher Fuchs (2010, 4).

³ Die veränderte Skalierung führt zu einer Erhöhung des fürs Jahr 2009 ausgewiesenen Gesamtindex um 0,38 Punkte (Fuchs, 2010, 8).

⁴ Detaillierte Auswertungen sind als Themenschwerpunkte in den einzelnen Berichten veröffentlicht, vgl. DGB (2007; 2008; 2009).

⁵ Vgl. Tabelle 1, Abschnitt 2.1. Das Gewicht für die Dimension Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit errechnet sich aus dem Produkt $1/2 \cdot 1/3$, das Gewicht für Führungsstil und Kollegialität/Soziales Klima jeweils aus dem Produkt $1/10 \cdot 1/3$.

⁶ Die Relevanz dieser Einschätzung zeigt ein Blick auf den bereits seit Mitte der 1990er Jahre regelmäßig in Österreich erhobenen Arbeitsklima-Index (Hofinger et al., 2009, 122 ff.; Breutmann, 2010, 37). Diese Umfragen ermittelten bei Frauen eine größere Arbeitszufriedenheit als bei Männern. Andere Forschungsarbeiten fanden aber bei Frauen objektiv schlechtere Arbeitsbedingungen. Um die unterschiedlichen Ergebnisse miteinander in Einklang zu bringen, wird in Österreich zusätzlich ein Resignations-Index bei Frauen erhoben. Er soll auffangen, dass sich Frauen weniger als Männer Illusionen darüber machen, was ihre Position und ihre Chancen im Arbeitsleben betrifft. Für Frauen werden die beiden Indizes gemeinsam politisch interpretiert.

⁷ In der Literatur werden weitere Konzepte und Begriffe unterschieden, die jedoch teilweise schwer voneinander abgrenzbar sind oder auch synonym verwendet werden. So findet sich neben den Konzepten der Arbeitszufriedenheit (Job Satisfaction) und der allgemeinen Lebenszufriedenheit (Life Satisfaction) auch das Konzept des subjektiven (geäußerten) Wohlbefindens (Subjective Wellbeing) und das Konzept des Glücks (Happiness). Während Subjective Wellbeing vor allem das individuelle Antwortverhalten und die Erhebung der Daten durch Befragungen betont, stellt Happiness eher das (kurzfristige) Befinden in den Mittelpunkt, das beispielsweise auch Körperfunktionen wie den Blutdruck, die Herzfrequenz und die Gehirnaktivitäten einer Person als Beurteilungskriterien zulässt. Allerdings werden zum Teil die letzteren beiden Konzepte auch synonym mit dem Konzept der allgemeinen Lebenszufriedenheit verwendet. Vgl. beispielhaft Blanchflower/Oswald (2004) und die dort zitierte Literatur als Einstieg.

⁸ Die Analyse der Frage, welche Bezugsperson oder Vergleichsgruppe eine Person für sich wählt, stellt ein weites Feld im Rahmen der sozialwissenschaftlichen Forschung dar. Daher wird hier nicht näher darauf eingegangen. Vgl. Merton/Kitt (1950) und Merton (1957) als traditionellen Einstieg oder Schmidt (2008, 15 ff.) für einen kurzen Überblick.

⁹ Vgl. Ferrer-i-Carbonell (2005), die Daten zur allgemeinen Zufriedenheit im Rahmen des SOEP verwendet, McBride (2001), der für die USA relativ große Effekte im Vergleich zu den Effekten von absoluten Einkommensgrößen dokumentiert,

indem er Referenzeinkommen für verschiedene Alterskohorten bildet, oder Wunder/Schwarze (2006), die auf Basis des SOEP vor allem aufwärtsgerichtete Einkommensvergleiche als Einflussfaktoren für die Arbeitszufriedenheit von westdeutschen Beschäftigten identifizieren.

¹⁰ Der Variable „Erwerbsstatus“ ist im Zusammenhang mit der Analyse der Arbeitszufriedenheit für abhängig Beschäftigte die Information zu entnehmen, ob diese in einer geringfügigen Beschäftigung, einer Teilzeit- oder einer Vollzeitbeschäftigung tätig sind. Da die Arbeitszeit eine präzisere Angabe über den Umfang der Beschäftigung liefert, wird diese Variable hier verwendet und auf eine Erläuterung des Erwerbsstatus im Folgenden verzichtet.

¹¹ Dieser Verlauf wird auch in Studien zum Zusammenhang von Alter und Arbeitszufriedenheit häufig beobachtet. Vgl. in Abschnitt 3.2.2 den Punkt „Alter“.

¹² Vgl. beispielsweise Bender et al. (2005) für die USA sowie Long (2005) und Kifle/Kler (2007) für Australien.

¹³ Vgl. Clark et al. (1996) und Kassenböhrer/Haisken-DeNew (2008). Letztere können mit Daten des SOEP für die Jahre von 1994 bis 2006 nur bei Verwendung von OLS-Schätzungen einen U-förmigen Zusammenhang von allgemeiner Lebenszufriedenheit und Alter identifizieren. Als implizites Ergebnis erhalten dies auch Praag/Ferrer-i-Carbonell (2002).

¹⁴ Vgl. zur Erläuterung der „Grinding-down“-Hypothese Wright/Hamilton (1978).

¹⁵ Vgl. Clark (1996) und Clark/Oswald (1996) für das Vereinigte Königreich sowie Grund/Sliwka (2001) mit Daten des SOEP für Deutschland.

¹⁶ Vgl. dazu Wunder/Schwarze (2006), die zeigen, dass vor allem aufwärtsgerichtete Einkommensvergleiche die Arbeitszufriedenheit (von westdeutschen Beschäftigten) beeinflussen können. D'Ambrosio/Frick (2004) untersuchen die relative Benachteiligung im Vergleich zu einer bessergestellten Person oder Gruppe (Relative Deprivation) als Einflussfaktor der Zufriedenheit.

¹⁷ Vgl. Ferrer-i-Carbonell (2005) oder Frey/Stutzer (2003), die beide allerdings die allgemeine Lebenszufriedenheit betrachten.

¹⁸ Vgl. beispielsweise die multivariaten Ergebnisse für Australien bei Long (2005) und Kifle/Kler (2007).

¹⁹ Die Frage nach der gewünschten Arbeitszeit im SOEP lautet: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“.

²⁰ Zur Anwendung kommen 27 Berufsgruppen auf Zweistellerebene.

Literatur

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2009, Arbeitsbedingungen in Deutschland, Argumente, Berlin

Bender, Keith A. / Donohue, Susan M. / Heywood, John S., 2005, Job Satisfaction and Gender Segregation, in: Oxford Economic Papers, Vol. 57, No. 3, S. 479–496

BKK Bundesverband, 2010, Gesundheitsreport 2010. Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft, Essen

Blanchflower, David G. / Oswald, Andrew J., 2004, Money, Sex and Happiness: An Empirical Study, NBER Working Paper, No. 10499, Cambridge (Mass.)

Böhne, Alexander, 2008, Was ist eigentlich gute Arbeit?, in: Personal, 60. Jg., Beilage Nr. 1, S. 2–3

Borjas, George J., 1979, Job Satisfaction, Wages, and Unions, in: Journal of Human Resources, Vol. 14, No. 1, S. 21–40

Breutmann, Norbert, 2010, Arbeitsbedingungen in Deutschland. Nutzen und Risiken der Verwendung von Befragungsinstrumenten sowie abgeleiteten Indices, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 64. Jg., Nr. 1, S. 36–40

Brown, Gordon D. A. / Gardner, Jonathan / Oswald, Andrew J. / Qian, Jing, 2005, Does Wage Rank Affect Employees' Wellbeing?, IZA Discussion Paper, No. 1505, Bonn

Clark, Andrew E., 1996, Job Satisfaction in Britain, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 34, No. 2, S. 189–217

Clark, Andrew E., 2006, Born to be mild? Cohort effects don't explain why well-being is U-shaped in age, Paris-Jourdan Sciences Economiques Working Paper, No. 35, Paris

Clark, Andrew E. / Oswald, Andrew J., 1996, Satisfaction and Comparison Income, in: Journal of Public Economics, Vol. 61, No. 3, S. 359–381

Clark, Andrew E. / Oswald, Andrew J. / Warr, Peter, 1996, Is Job Satisfaction U-shaped in Age?, in: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 69, No. 1, S. 57–81

Cornelißen, Thomas, 2006, Job Characteristics as Determinants of Job Satisfaction and Labour Mobility, Diskussionspapier, Nr. 334, Institut für empirische Wirtschaftsforschung, Hannover

Cornelißen, Thomas / Heywood, John S. / Jirjahn, Uwe, 2008, Performance Pay, Risk Attitudes and Job Satisfaction, SOEPpaper, Nr. 136, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

D'Ambrosio, Conchita / Frick, Joachim R., 2004, Subjective Well-Being and Relative Deprivation: An Empirical Link, IZA Discussion Paper, No. 1351, Bonn

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund, 2007, DGB-Index Gute Arbeit 2007. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, was sie sich von Guter Arbeit erwarten, Berlin

- DGB**, 2008, DGB-Index Gute Arbeit 2008. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin
- DGB**, 2009, DGB-Index Gute Arbeit 2009. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin
- DGB**, 2010, DGB-Index Gute Arbeit 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin
- Diener**, Ed / **Seligman**, Martin E. P., 2004, Beyond Money. Toward an Economy of Well-Being, in: Psychological Science in the Public Interest, Vol. 5, No. 1, S. 1–31
- Die Welt**, 2007, Deutsche sind unzufrieden mit ihrem Arbeitsplatz, Nr. 213, 12.9.2007, S. 11
- Duesenberry**, James S., 1949, Income, Saving and the Theory of Consumer Behaviour, Cambridge (Mass.)
- Easterlin**, Richard A., 1974, Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence, in: David, Paul A. / Reder, Melvin W. (Hrsg.), Nation and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramovitz, New York, S. 89–125
- Easterlin**, Richard A., 1995, Will Raising the Incomes of All Increase the Happiness of All?, in: Journal of Economic Behavior & Organization, Vol. 27, No. 1, S. 35–47
- Easterlin**, Richard A., 2001, Income and Happiness: Towards a Unified Theory, in: Economic Journal, Vol. 111, No. 473, S. 465–484
- Fahimi**, Yasmin / **Kloft**, Holger / **Schulz**, Hans-Joachim, 2010, Welches Gewicht hat das Urteil der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen? Zur arbeitspolitischen Bedeutung des DGB-Index Gute Arbeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 64. Jg., Nr. 1, S. 23–30
- Ferrer-i-Carbonell**, Ada, 2005, Income and Well-Being: An Empirical Analysis of the Comparison Income Effect, in: Journal of Public Economics, Vol. 89, No. 5-6, S. 997–1019
- Frankfurter Allgemeine Zeitung**, 2007, Jeder dritte Beschäftigte hält nicht durch bis zur Rente, Nr. 212, 12.9.2007, S. 12
- Frey**, Bruno S. / **Stutzer**, Alois, 2002, What Can Economists Learn from Happiness Research?, in: Journal of Economic Literature, Vol. 40, No. 2, S. 402–435
- Frey**, Bruno S. / **Stutzer**, Alois, 2003, Testing Theories of Happiness, Working Paper, No. 147, Institute for Empirical Research in Economics, Universität Zürich, Zürich
- Fuchs**, Tatjana, 2006a, Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund
- Fuchs**, Tatjana, 2006b, Der DGB-Index Gute Arbeit. Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten, URL: http://www.gew-berlin.de/documents_public/GuteArbeit_Abschlussbericht.pdf [Stand: 2010-12-17]
- Fuchs**, Tatjana, 2008, Der DGB-Index Gute Arbeit, URL: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/methodenpapier.pdf> [Stand: 2010-12-17]

Fuchs, Tatjana, 2009, Der DGB-Index Gute Arbeit, in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.), Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg, S. 186–222

Fuchs, Tatjana, 2010, Potentiale des DGB-Index Gute Arbeit für die betriebliche Anwendung und arbeitswissenschaftliche Forschung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 64. Jg., Nr. 1, S. 3–15

Fuchs, Tatjana / **Kistler**, Ernst / **Trischler**, Falko, 2009, „DGB-Index Gute Arbeit“. Exemplarische Ergebnisse und Diskussion, in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.), Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg, S. 34–67

Gardner, Jonathan / **Oswald**, Andrew J., 2001, Does Money Buy Happiness? A Longitudinal Study Using Data on Windfalls, Annual Conference 2002 Paper, No. 81, Royal Economic Society, Warwick

Georg, Arno / **Dechmann**, Uwe / **Peter**, Gerd, 2010, Der DGB-Index Gute Arbeit und seine Kritiker, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 64. Jg., Nr. 1, S. 17–21

Gesamtmetall / Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, 2009, Der DGB-Index „Gute Arbeit“. Hintergrund und Bewertung, URL: http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_DGB_Gute_Arbeit [Stand: 2010-12-10]

Giesecke, Johannes / **Groß**, Martin, 2006, Befristete Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, 59. Jg., Nr. 5, S. 247–254

Graham, Carol / **Fitzpatrick**, Maria, 2002, Does Happiness Pay? An Exploration Based on Panel Data from Russia, Center on Social and Economic Dynamics Working Paper, No. 24, Brookings Institute, Washington D. C.

Grund, Christian / **Sliwka**, Dirk, 2001, The Impact of Wage Increases on Job Satisfaction. Empirical Evidence and Theoretical Implications, IZA Discussion Paper, No. 387, Bonn

Hamermesh, Daniel S., 1977, Economic Aspects of Job Satisfaction, in: Ashenfelter, Orley C. / Oates, Wallace E. (Hrsg.), Essays in Labor Market Analysis, New York, S. 53–72

Hanglberger, Dominik, 2010, Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten. Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels, SOEPpapers, Nr. 304, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Hirsch, Fred, 1980, Die sozialen Grenzen des Wachstums, Reinbek

Hofinger, Christoph / **Kein**, Christina / **Michentaler**, Georg / **Raml**, Reinhard, 2009, Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima-Index. Erkenntnisse und Ausblick, in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.), Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg, S. 122–142

Hunt, John W. / **Saul**, Peter N., 1975, The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females, in: Academy of Management Journal, Vol. 18, No. 4, S. 690–702

Idson, Todd L., 1990, Establishment Size, Job Satisfaction and the Structure of Work, in: Applied Economics, Vol. 22, No. 8, S. 1007–1018

- Jürges**, Hendrik, 2003, Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers, in: *Labour*, Vol. 17, No. 4, S. 489–518
- Kannegiesser**, Martin, 2008, Moderne Arbeit ist gute Arbeit, in: *Handelsblatt*, Nr. 122, 26.6.2008, S. 8
- Kassenböhrer**, Sonja C. / **Haisken-DeNew**, John P., 2008, Heresy or Enlightenment? The Wellbeing Age U-Shape is Really Flat!, URL: http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.83662.de/soep08_full_kassenboehmer_haisken.pdf [Stand: 2010-09-01]
- Kassenböhrer**, Sonja C. / **Haisken-DeNew**, John P., 2009, You're Fired! The Causal Negative Effect of Unemployment on Life Satisfaction, in: *Economic Journal*, Vol. 119, No. 536, S. 448–462
- Kenny**, Charles, 1999, Does Growth Cause Happiness, or Does Happiness Cause Growth?, in: *Kyklos*, Vol. 52, No. 1, S. 3–26
- Kifle**, Temesgen / **Kler**, Parvinder, 2007, Job Satisfaction and Gender: Evidence from Australia, mimeo, Melbourne
- Kreps**, David M., 1994, *Mikroökonomische Theorie*, Landsberg/Lech
- Lesch**, Hagen / **Bennett**, Jenny, 2010, Arbeit und Fairness. Die Suche nach dem gerechten Lohn, *IW-Analysen*, Nr. 59, Köln
- Lippoth**, Karl U. / **Schweres**, Manfred, 2010, Zum wissenschaftlichen und politischen Anspruch des DGB-Indexes Gute Arbeit, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 64. Jg., Nr. 1, S. 42–47
- Locke**, Edwin A., 1976, The Nature and Causes of Job Satisfaction, in: Dunnette, Marvin D. (Hrsg.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, S. 1297–1343
- Long**, Anthea, 2005, Happily Ever After? A Study of Job Satisfaction in Australia, in: *Economic Record*, Vol. 81, No. 255, S. 303–321
- McBride**, Michael, 2001, Relative-Income Effects on Subjective Well-Being in the Cross-Section, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 45, No. 3, S. 251–278
- Meng**, Ronald, 1990, The Relationship between Unions and Job Satisfaction, in: *Applied Economics*, Vol. 22, No. 12, S. 1635–1648
- Merton**, Robert K., 1957, *Social Theory and Social Structure*, Glencoe
- Merton**, Robert K. / **Kitt**, Alice S., 1950, Contributions to the Theory of Reference Group Behaviour, in: Merton, Robert K. / Lazarsfeld, Paul F. (Hrsg.), *Continuities in Social Research. Studies in the Scope and Method of "The American Soldier"*, Glencoe, S. 40–105
- Nguyen**, Anh N. / **Taylor**, Jim / **Bradley**, Steve, 2003, Relative Pay and Job Satisfaction: Some New Evidence, Department of Economics, Lancaster University, mimeo, Lancaster
- OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2009, *Society at a Glance 2009*, OECD Social Indicators, Paris

- Pollak**, Robert A., 1976, Interdependent Preferences, in: *American Economic Review*, Vol. 66, No. 3, S. 309–320
- Praag**, Bernard M. S. van / **Ferrer-i-Carbonell**, Ada, 2002, Life Satisfaction Differences between Workers and Non-Workers. The Value of Participation per se, Tinbergen Institute Discussion Paper, No. TI 2002-018/3, Amsterdam
- Praag**, Bernard M. S. van / **Ferrer-i-Carbonell**, Ada, 2003, Income Satisfaction Inequality and its Causes, IZA Discussion Paper, No. 854, Bonn
- Praag**, Bernard M. S. van / **Frijters**, Peter / **Ferrer-i-Carbonell**, Ada, 2000, A Structural Model of Well-being, Tinbergen Institute Discussion Paper, No. TI 2000-053/3, Amsterdam
- Prümper**, Jochen / **Richenhagen**, Gottfried, 2009a, Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index Gute Arbeit, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 63. Jg., Nr. 2, S. 175–187
- Prümper**, Jochen / **Richenhagen**, Gottfried, 2009b, Der DGB-Index „Gute Arbeit“ – eine arbeitswissenschaftliche Bewertung, in: *Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert*, Dortmund, S. 341–344
- Reisch**, Lucia A., 2003, Statusspiele. Soziale Vergleichsprozesse und wirtschaftliches Verhalten, in: *Held, Martin / Kubon-Gilke, Gisela / Sturn, Richard (Hrsg.), Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, Bd. 2: Experimente in der Ökonomik*, S. 217–240
- Rosen**, Sherwin, 1985, Implicit Contracts: A Survey, in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 23, No. 3, S. 1144–1175
- Sandrock**, Stephan / **Stowasser**, Sascha, 2010, Zur Ableitung bedingungsbezogener Aussagen mit dem DGB-Index Gute Arbeit, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 64. Jg., Nr. 1, S. 31–35
- Schäfer**, Holger, 2010, Sprungbrett oder Sackgasse? Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland, in: *IW-Trends*, 37. Jg., Nr. 1, S. 47–63
- Schäfer**, Holger / **Schmidt**, Jörg, 2009, Strukturen und Determinanten der Einkommensmobilität in Deutschland, in: *Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Agenda 20D. Wege zu mehr Wachstum und Verteilungseffizienz*, Köln, S. 131–168
- Schmidt**, Jörg, 2008, Relative Deprivation, Arbeitszufriedenheit und Betriebswechsel. Eine Analyse auf Basis von Linked Employer Employee Daten, *Schriften zur Empirischen Wirtschaftsforschung*, Bd. 11, Frankfurt am Main
- Sloane**, Peter J. / **Williams**, Hector, 2000, Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender, in: *Labour*, Vol. 14, No. 3, S. 473–502
- SOEP** – The German Socio-Economic Panel Study, 2009, *SOEP Data 1984–2008*, DVD, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Berlin
- Sousa-Poza**, Alfonso / **Sousa-Poza**, Andrés A., 2000, Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox, in: *Kyklos*, Vol. 53, No. 2, S. 135–152

- Stark, Oded**, 2005, Status Aspirations, Wealth Inequality, and Economic Growth, ZEF Discussion Papers On Development Policy, No. 95, Center for Development Research, Bonn
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2010a, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2010b, Qualität der Arbeit. Geld und was sonst noch zählt, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.), 2010c, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt / Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung** (Hrsg.), 2008, Datenreport 2008, Bonn
- Süddeutsche Zeitung**, 2007, Land der schlechten Chefs, Nr. 209, 11.9.2007, S. 19
- Vanin, Paolo**, 2001, Job Satisfaction and Comparison Income in Germany, Graduate School of Economics, mimeo, Bonn
- Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen**, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, Bd. 127, Nr. 1, S. 139–136
- Ward, Melanie E. / Sloane, Peter J.**, 2000, Non-Pecuniary Advantages versus Pecuniary Disadvantages. Job Satisfaction Among Male and Female Academics in Scottish Universities, in: Scottish Journal of Political Economy, Vol. 47, No. 3, S. 273–303
- Winkelmann, Liliana / Winkelmann, Rainer**, 1998, Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data, in: *Economica*, Vol. 65, No. 257, S. 1–15
- Wooldridge, Jeffrey M.**, 2002, *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge (Mass.)
- Wright, James D. / Hamilton, Richard F.**, 1978, Work Satisfaction and Age. Some Evidence for the “Job Change” Hypothesis, in: *Social Forces*, Vol. 56, No. 4, S. 1140–1158
- Wunder, Christoph / Schwarze, Johannes**, 2006, Income Inequality and Job Satisfaction of Full-Time Employees in Germany, IZA Discussion Paper, No. 2084, Bonn

Kurzdarstellung

Seit einigen Jahren veröffentlicht der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) den Index „Gute Arbeit“, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten messen soll. Der Index vermittelt ein Bild „mittelmäßiger Arbeit“ in Deutschland, weil er die Messlatte für das Prädikat „gute Arbeit“ sehr hoch legt. Dabei ist der Index mit einer ganzen Reihe methodischer Probleme verbunden. Eine alternative Methodik zur empirischen Analyse der Arbeitszufriedenheit in Deutschland zeigt hingegen ein überwiegend hohes Maß an Zufriedenheit, das im Zeitablauf kaum variiert. Dafür treten zum Teil sehr deutliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen einzelnen soziodemografischen Gruppen auf. Zum Beispiel sind Selbstständige und Auszubildende zufriedener als andere Beschäftigte. Einige dieser Differenzierungen haben kausalen Charakter. Generell führt eine komplexe Aufgabe in einem stabilen beruflichen und privaten Umfeld zu höherer Arbeitszufriedenheit. Demgegenüber bewirken eine berufliche Unter- oder Überforderung, Unsicherheit in Bezug auf die berufliche Zukunft und ungünstige persönliche Umstände – besonders hinsichtlich der Gesundheit – ein geringeres Maß an Arbeitszufriedenheit.

Abstract

For some years the Confederation of German Trade Unions (DGB) has published a ‘Good Work’ Index intended to measure the quality of work from the employee’s point of view. The index conveys a picture of ‘mediocre work’ in Germany because it sets the bar for its definition of ‘good work’ very high. However, the index is beset with numerous methodological problems. By contrast, an alternative method of analysing job satisfaction in Germany empirically reveals a generally high degree of job satisfaction with little variation over time. However, it does highlight differences, in some cases very distinct ones, between the different socio-economic groups. For example, self-employed and trainees are more satisfied than other workers. Some of these differences are a matter of cause and effect. A complex job description with a stable environment both at home and at work generally leads to greater job satisfaction. On the other hand, high pressure or little challenges at work, job insecurity and unfavourable personal circumstances, especially in matters of health, lead to lower levels of job satisfaction.

Die Autoren

Dr. rer. pol. **Hagen Lesch**, geboren 1964 in Wissen/Sieg; Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion an der Universität Bonn; seit Juni 2000 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Senior Economist im Arbeitsbereich „Lohnpolitik und Tarifpolitik sowie Arbeitskämpfe“; von 2002 bis 2007 Lehrbeauftragter für Wirtschaftspolitik an der Rheinischen Fachhochschule Köln.

Dipl.-Ökonom **Holger Schäfer**, geboren 1969 in Bremen; Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen; seit 2000 im Hauptstadtbüro des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Senior Economist im Arbeitsbereich „Arbeitsmarktpolitik“.

Dr. rer. pol. **Jörg Schmidt**, geboren 1975 in Kassel; Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Göttingen; Promotion an der Universität Münster; seit 2007 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Economist im Arbeitsbereich „Beschäftigung und Qualifikation“; seit 2008 im Hauptstadtbüro des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.

Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik

In der Reihe IW-Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln sind erschienen:

Ralph Brügelmann / Winfried Fuest
Erbschaftsteuerreform
Eine halbherzige Lösung
IW-Positionen 34, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Christina Anger / Axel Plünnecke
Frühkindliche Förderung
Ein Beitrag zu mehr Wachstum
und Gerechtigkeit
IW-Positionen 35, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt
Sichere Energie- und Rohstoffversorgung
Herausforderung für Politik und Wirtschaft?
IW-Positionen 36, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Holger Schäfer
Die soziale Grundsicherung in Deutschland
Status quo, Reformoptionen und
Reformmodelle
IW-Positionen 37, 2008, 64 Seiten, 11,80 €

Jürgen Matthes
**Die Rolle des Staates in einer neuen
Weltwirtschaftsordnung**
Eine ordnungspolitische Rückbesinnung
IW-Positionen 38, 2009, 44 Seiten, 11,80 €

Berthold Busch
Der EU-Binnenmarkt
Anspruch und Wirklichkeit
IW-Positionen 39, 2009, 52 Seiten, 11,80 €

Helmut E. Klein / Oliver Stettes
Reform der Lehrerbeseftigung
Effizienzpotenziale leistungsgerechter
Arbeitsbedingungen
IW-Positionen 40, 2009, 68 Seiten, 11,80 €

Klaus-Heiner Röhl / Peggy von Speicher
Ostdeutschland 20 Jahre nach dem Mauerfall
Ist die Investitionsförderung Triebfeder
von Industriewachstum und regionaler
Entwicklung?
IW-Positionen 41, 2009, 52 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt
Grundzüge einer effizienten Klimapolitik
IW-Positionen 42, 2009, 64 Seiten, 11,80 €

Christian Hollmann / Michael Neumann /
Jörg Schmidt / Dirk Werner
Perspektiven der dualen Berufsausbildung
Höhere Qualität und Effizienz durch mehr
Flexibilisierung und Durchlässigkeit
IW-Positionen 43, 2010, 78 Seiten, 11,80 €

Oliver Stettes
**Effiziente Personalpolitik
bei alternden Belegschaften**
IW-Positionen 44, 2010, 60 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt
Energieversorgung in Deutschland
Wirtschaftlich, sicher und
umweltverträglich
IW-Positionen 45, 2010, 58 Seiten, 11,80 €

Klaus-Heiner Röhl
Der deutsche Wagniskapitalmarkt
Ansätze zur Finanzierung von Gründern
und Mittelstand
IW-Positionen 46, 2010, 56 Seiten, 11,80 €

Christiane Konegen-Grenier
Regulierung der Hochschulautonomie
IW-Positionen 47, 2010, 54 Seiten, 11,80 €

Oliver Koppel
Patente
Unverzichtbarer Schutz des geistigen
Eigentums in der globalisierten Wirtschaft
IW-Positionen 48, 2011, 48 Seiten, 11,80 €

Ralph Brügelmann / Winfried Fuest
Reform der Gemeindefinanzen
Ein Vorschlag zum Ersatz
der Gewerbesteuer
IW-Positionen 49, 2011, 40 Seiten, 11,80 €

Die Reihe ist im Fortsetzungsbezug zu Sonderkonditionen erhältlich.
Bestellungen über www.iwmedien.de/books