

Holger Schäfer / Jörg Schmidt / Oliver Stettes

Qualität der Arbeit

Positionen

Beiträge zur Ordnungspolitik
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Holger Schäfer / Jörg Schmidt / Oliver Stettes

Qualität der Arbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

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

ISBN 978-3-602-24158-3 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45958-2 (E-Book|PDF)

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Dorothe Harren

© 2013 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	Qualität der Arbeit im Spiegel makroökonomischer und makropolitische Ansätze	5
2.1	Decent Work Agenda	5
2.2	Europäische Beschäftigungsstrategie	7
2.3	Kritische Bewertung der Ansätze	11
3	Beurteilung der Qualität der Arbeit auf Basis von Beschäftigtenbefragungen	15
3.1	European Working Conditions Survey	15
3.2	International Social Survey Programme	22
3.3	INQA-Befragung	25
3.4	Gute-Arbeit-Index	28
3.5	Zwischenfazit: Warum ein zusammengefasster Indikator für die Erfassung der Qualität der Arbeit am besten geeignet ist	30
4	Arbeitszufriedenheit als Maß für die Qualität der Arbeit	33
4.1	Tätigkeitsbezogene Einflussfaktoren	33
4.2	Personen- und verhaltensbezogene Einflussfaktoren	41
4.3	Zwischenfazit: Warum die Arbeitszufriedenheit eine adäquate Annäherung an die Qualität der Arbeit ist	46
5	Zusammenfassung	48
	Literatur	51
	Kurzdarstellung / Abstract	59
	Die Autoren	60

1

Einleitung

Arbeit steht im Zentrum der gesellschaftlichen Teilhabe und der Daseinsvorsorge von Menschen. Sie beansprucht einen großen Teil der Lebenszeit, dient der materiellen Existenzsicherung und ist eine wichtige Säule für die Persönlichkeitsentwicklung sowie für die Herausbildung des Selbstwertgefühls. Gute, anständige oder faire Arbeit ist daher fundamental für ein qualitativ hochwertiges Leben (Anker et al., 2002, 1). Die Frage, ob eine Arbeit gut, anständig oder fair ist, liegt daher nahe und ist schnell gestellt. Die Antwort darauf fällt hingegen schwer, denn es besteht kein Konsens darüber, wie eine Arbeit beschaffen sein muss, damit Attribute wie diese zutreffen, und mit welchem Maßstab die Qualität von Arbeit bestimmt werden soll (Dahl et al., 2009, 23).

In Wissenschaft und Politik – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene – ist das Konstrukt der Qualität der Arbeit aufgegriffen worden, um Leitlinien für den Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung abzuleiten. Befeuert wird der Diskurs durch den Verweis auf eine zunehmende Verbreitung von Beschäftigungsformen, die sich von unbefristeten Vollzeit-arbeitsverhältnissen in einem oder mehreren Merkmalen unterscheiden. Kritisiert wird, dass sich in den vergangenen Dekaden ein zweigeteilter Arbeitsmarkt herausbildet habe, bei dem der eine Teil der Bevölkerung Arbeitsplätze mit guten Verdienstaussichten und großer Beschäftigungssicherheit innehatte, während der andere Teil mit Arbeitsverhältnissen auskommen müsse, die mit niedrigen Verdiensten und hoher Arbeitsplatzunsicherheit einhergingen (Kalleberg et al., 2000; McGovern et al., 2004). Mit Attributen wie „atypisch“ oder „prekär“ wird dann signalisiert, dass die Schaffung und der Erhalt von Arbeitsplätzen stets oder in wachsendem Maße mit einer Verschlechterung der Qualität der Arbeit verbunden sei.

Die vorliegende IW-Position setzt sich mit Ansätzen auseinander, die für sich in Anspruch nehmen, definieren zu können, was gute, anständige, faire oder qualitativ hochwertige Arbeit ausmacht. Eine solche kritische Würdigung ist erforderlich, weil aus den Bewertungen von Arbeit der potenzielle Handlungsrahmen für Gesetzgeber und Sozialpartner resultiert. Zudem hängen die Effektivität und die Effizienz arbeitsmarktpolitischer Leitlinien maßgeblich davon ab, ob und in welchen Dimensionen ein Zielkonflikt zwischen Quantität und Qualität von Beschäftigung existiert.

In einem ersten Schritt werden in Kapitel 2 mit der Decent Work Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation und mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie der EU zwei Konzepte vorgestellt, die im internationalen Kontext die Diskussion über die Qualität der Arbeit und deren Entwicklung in den letzten 20 Jahren dominiert haben. In Kapitel 3 werden verschiedene Ansätze erörtert, die als Ausgangspunkt ihrer Bewertungen auf die Angaben rekurrieren, die Beschäftigte in Befragungen gemacht haben. Dazu zählen Analysen auf Basis des European Working Conditions Survey (Abschnitt 3.1) und des International Social Survey Programme (Abschnitt 3.2) auf internationaler Ebene sowie solche im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Abschnitt 3.3) und des Gute-Arbeit-Index (Abschnitt 3.4) auf nationaler Ebene.

Die vorliegende IW-Position hinterfragt, ob die existierenden Konzepte in der Lage sind, die Qualität der Arbeit ganzheitlich zu erfassen. In Kapitel 4 wird mit dem Konzept der (allgemeinen) Arbeitszufriedenheit ein alternativer Ansatz zur Messung der Qualität der Arbeit abgeleitet, der auf den Empfindungen und Bewertungen der Beschäftigten beruht. Dazu wird zunächst auf die Bedeutung von Arbeitsplatzmerkmalen hingewiesen, die sich nach dem Zwei-Faktoren-Modell von Herzberg et al. (1959) in Kontextfaktoren (Gehalt, Arbeitsbedingungen etc.) und Kontentfaktoren (Anforderungsvielfalt, Autonomie etc.) unterscheiden lassen (Abschnitt 4.1). Anschließend wird die Bedeutung von personen- und verhaltensbezogenen Merkmalen (Persönlichkeitseigenschaften, Vergleichsprozesse etc.) für die Zufriedenheit mit dem Job erläutert (Abschnitt 4.2). Kapitel 5 fasst die Ergebnisse zusammen.

2

Qualität der Arbeit im Spiegel makro-ökonomischer und makropolitischer Ansätze

2.1 Decent Work Agenda

Seit dem Jahr 1999 wird die Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von der Decent Work Agenda geprägt. Die ILO will mit dieser Agenda alle Ansprüche von Personen abbilden und zur Geltung bringen, die deren Erwerbsleben betreffen (ILO, 2012a).

Die ILO verfolgt dabei vier strategische Ziele: Weil die Grundvoraussetzung zur Förderung anständiger („decent“) oder menschenwürdiger Arbeit die Existenz von Arbeitsverhältnissen ist, zielt sie erstens auf die Schaffung produktiver und frei wählbarer Beschäftigung zu angemessenen Löhnen und