

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-