

Unsicherheit des Arbeitsplatzes mindert Arbeitszufriedenheit besonders in Deutschland: vergleichende Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsbedingungen in Europa

Balz, Anne; Krell, Kristina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Balz, A., & Krell, K. (2012). Unsicherheit des Arbeitsplatzes mindert Arbeitszufriedenheit besonders in Deutschland: vergleichende Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsbedingungen in Europa. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 48, 11-15. <https://doi.org/10.15464/isi.48.2012.11-15>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

ebenso wie für die Legitimationsmechanismen. Insofern ist die Legitimation der ungleichen Verteilung von Ressourcen, Zugangschancen und Belohnungen in Deutschland brüchiger geworden. Diese Entwicklung einer bröckelnden Ungleichheitslegitimation war in den westdeutschen Bundesländern markanter als in den ostdeutschen, wo die Ungleichheit allerdings zuvor schon ausgesprochen kritisch bewertet und weniger toleriert wurde als in Westdeutschland. Die nicht unbeträchtliche Aversion gegenüber einer zunehmenden sozio-ökonomischen Ungleichheit schlägt sich nicht zuletzt auch im subjektiven Wohlbefinden der Bevölkerung nieder, das nicht nur durch das als ungerecht empfundene persönliche Abschneiden im Verteilungswettbewerb, sondern auch durch die Wahrnehmung von Ungleichverteilung und Ungerechtigkeit beeinträchtigt wird.

- 1 Das ISSP 2009 hatte wie bereits in den Jahren 1992 und 1999 Einstellungen zur sozialen Ungleichheit als thematischen Schwerpunkt. Die Erhebung erstreckt sich in den beteiligten Ländern über die Jahre 2009 und 2010. In Deutschland wird das ISSP jeweils zusammen mit dem ALLBUS durchgeführt, d. h. die Daten beziehen sich auf das Jahr 2010. Für weitere Informationen zum ALLBUS und dem ISSP vgl. www.gesis.org/das-institut/wissenschaftliche-abteilungen/dauerbeobachtung-der-gesellschaft/survey-programme/.
- 2 Für detaillierte Informationen zum SOEP vgl. www.diw.de/soep.
- 3 Zur zeitlichen Entwicklung des Gini-Index in der EU vgl. „Social Indicators Monitor-SIMon“ (www.gesis.org/SIMon). Demnach ist eine Zunahme der Ungleichheit der Haushaltsnettoeinkommen seit der Mitte der 1990er Jahre nur für eine Minderheit der EU-Mitgliedsländer zu beobachten. Für die EU-15 Länder insgesamt ist der Gini-Index über diesen Zeitraum im Durchschnitt praktisch unverändert geblieben.
- 4 Vgl. dazu ausführlicher Noll/Roberts (2003: 155 ff.).
- 5 Frage: „Die Einkommensunterschiede in Deutschland sind zu groß.“ (Stimme – voll/ eher/weder noch/eher nicht/überhaupt nicht – zu).
- 6 Nahezu identische Befunde werden dazu auch aus anderen Studien berichtet (Hinz/Liebig 2010).
- 7 Frage: „Hat bei uns heute jeder die Möglichkeit, sich ganz nach seiner Begabung und seinen Fähigkeiten auszubilden?“ („Ja“, „Nein“).
- 8 Frage: „Das Einkommen sollte sich nicht allein nach der Leistung des einzelnen richten. Vielmehr sollte jeder das haben, was er mit seiner Familie für ein anständiges Leben braucht.“ (Stimme – voll/eher/eher nicht/überhaupt nicht – zu).
- 9 Frage: „Nur wenn die Unterschiede im Einkommen und im sozialen Ansehen groß genug sind, gibt es auch einen Anreiz für persönliche Leistungen.“ (Stimme – voll/eher/eher nicht/überhaupt nicht – zu).
- 10 Frage: „Ich finde die sozialen Unterschiede in unserem Land im Großen und Ganzen

gerecht.“ (Stimme – voll/eher/eher nicht/überhaupt nicht – zu).

11 Frage: „Im Vergleich dazu, wie andere hier in Deutschland leben: Glauben Sie, dass Sie Ihren – gerechten Anteil erhalten, mehr als Ihren gerechten Anteil, etwas weniger oder sehr viel weniger?“

Alesina, Alberto, Di Tella, Rafael, MacCulloch, Robert, 2004: *Inequality and happiness: are Europeans and Americans different?* *Journal of Public Economics*, 88, S. 2009-2042.

Delhey, Jan, 2012: *Gleichheit fühlt sich besser an. Statusunbehagen und Wohlbefinden in europäischen Gesellschaften. Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) 47: S. 8-11.*

Hinz, Thomas, Liebig, Stefan, 2010: *Bericht zur Studie Einkommensgerechtigkeit in Deutschland. Universität Konstanz und Universität Bielefeld* (<http://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/liebig/pdf/Studie-Einkommensgerechtigkeit-2010.pdf>).

Luxembourg Income Study – LIS: <http://www.lisdatacenter.org>.

Noll, Heinz-Herbert, Christoph, Bernhard, 2004: *Einstellungen zu sozialer Ungleichheit. In R. Schmitt-Beck, M. Wasmer, A. Koch (Hrsg.), Blickpunkt Gesellschaft 7: Sozialer und politischer Wandel in Deutsch-*

land. Opladen: Leske + Budrich, S. 97-125.
Noll, Heinz-Herbert, Roberts, Lance, 2003: *The Legitimacy of Inequality on Both Sides of the Atlantic. A Comparative Analysis of Attitudes in Canada and Germany. The Tocqueville Review/La Revue Tocqueville, Vol. XXIV, (2), S. 153-189.*

Noll, Heinz-Herbert, Weick, Stefan, 2010: *Subjective well-being in Germany: evolutions, determinants and policy implications. In: Bent Greve (ed.): Happiness and Social Policy in Europe. Cheltenham: Edward Elgar, S. 69-88.*

OECD, 2008: *Growing Unequal? Income Distribution in OECD Countries. OECD Publishing: Paris.*

OECD, 2011: *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising. OECD Publishing: Paris.*

Social Indicators Monitor – SIMon: <http://www.gesis-simon.de>.

Wilkinson, Richard, Pickett, Kate, 2010: *Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind. Deutsche Ausgabe, 3. Auflage. Berlin: Tolkemitt Verlag.*

■ Heinz-Herbert Noll und Stefan Weick, GESIS

Tel.: 0621 / 1246-241 und -245

heinz-herbert.noll@gesis.org

stefan.weick@gesis.org

Unsicherheit des Arbeitsplatzes mindert Arbeitszufriedenheit besonders in Deutschland

Vergleichende Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsbedingungen in Europa

Die Arbeitsbedingungen und Qualität von Arbeitsplätzen sind immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussionen. Auf der einen Seite sind durch äußere Zwänge wie technischer Fortschritt und die Globalisierung induzierte Veränderungen der Arbeitswelt unvermeidbar, auf der anderen Seite stellt sich die Frage, was den Erwerbstätigen zugemutet werden kann. Besonders von Gewerkschaftsseite wird der Fokus immer wieder auf die Belastungen gerichtet, denen Erwerbstätige heute ausgesetzt sind. Zunehmende Befristungsquoten und daraus entstehende Jobunsicherheit, flexiblere Arbeitszeiten und eine mit dem technischen Wandel einhergehende permanente Erreichbarkeit sowie die verlängerte Lebensarbeitszeit durch Erhöhung des Rentenalters sind nur einige Beispiele für veränderte Belastungen, denen Erwerbstätige heute ausgesetzt sind. Da die Erwerbstätigkeit einen zentralen Aspekt des Lebens darstellt, nicht zuletzt weil die Menschen einen Großteil des Tages damit verbringen und Arbeit neben ökonomischen Ressourcen auch Status und Sinn vermittelt, sind die Arbeitsbedingungen für die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Erwerbstätigen insgesamt von erheblicher Bedeutung. In welchem Umfang die Erwerbstätigen in Deutschland und den übrigen Ländern der EU tatsächlich von belastenden Arbeitsbedingungen betroffen sind und wie sie ihre Arbeitsplatzsituation subjektiv wahrnehmen und bewerten, wird im vorliegenden Beitrag näher untersucht.

Der Begriff der Arbeitsbedingungen umfasst verschiedene Dimensionen. Indikatoren und Indizes, die entwickelt wurden, um die „Qualität der Arbeit“ umfassend zu messen und zu beobachten, orientieren sich zumeist an sechs zentralen Kategorien: Körperliche Sicherheit

und physische und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, soziale Beziehungen, Qualifizierungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit¹. Im Folgenden wird näher beleuchtet, wie die Erwerbstätigen in Deutschland, im Vergleich zu denen in

anderen europäischen Ländern, ausgewählte Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen erleben. Dabei liegt das Augenmerk besonders auf Bedingungen, von denen eine Beeinträchtigung des Wohlbefindens zu erwarten ist. Die vier untersuchten Aspekte umfassen:

- Die Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes.
- Die wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen.
- Das subjektive Erleben von Stress am Arbeitsplatz.
- Die subjektiv empfundene Gefährdung der Gesundheit durch die Arbeitsbedingungen.

Aus einer übergreifenden Perspektive wird zudem untersucht, inwieweit die Erwerbstätigen glauben ihre gegenwärtige Tätigkeit auch im Alter von sechzig Jahren noch ausüben zu können und wie zufrieden sie mit ihren Arbeitsbedingungen sind. Datengrundlage für die Untersuchung ist der fünfte European Working Conditions Survey 2010 (EWCS). Der EWCS wird seit 1991 jeweils im Abstand von fünf Jahren in allen Ländern der Europäischen Union sowie in einigen weiteren Ländern von der Europäischen Stiftung für die Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) durchgeführt. 2010 umfasste der EWCS 34 Länder, befragt wurde pro Land eine Stichprobe von 1000 bis 4000 Erwerbstätigen².

Arbeitsplatzsicherheit in Deutschland überwiegend hoch eingeschätzt

Die perzipierte Arbeitsplatzsicherheit wird im EWCS über die Zustimmung zu dem Statement „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren“ ermittelt³. In Deutschland stimmen dieser Aussage 11% der Befragten zu (Grafik 1). Damit beurteilen die Erwerbstätigen ihre Arbeitsplatzsicherheit hierzulande etwas besser als im europäischen Durchschnitt (16%). Tabelle 1 enthält für Deutschland nach Geschlecht, Alter, Wirtschaftszweig und Berufsgruppen disaggregierte Werte für die betrachteten Indikatoren. Die Einschätzung, den Arbeitsplatz verlieren zu können, ist in Deutschland in allen Altersgruppen relativ ähnlich verbreitet, was insofern überrascht als jüngere Erwerbstätige und Berufseinsteiger von prekären und befristeten Beschäftigungsverhältnissen besonders stark betroffen sind. Die Befristungsquote der unter 30-Jährigen ist mit 27% fast doppelt so hoch wie die Befristungsquote insgesamt (15%)⁴.

Nur in Österreich, Dänemark und Luxemburg (10-11%) erwarten die Erwerbstätigen noch etwas seltener als in Deutschland ihren Arbeitsplatz in naher Zukunft zu verlieren. Im europäischen Vergleich am höchsten ist der entsprechende Anteil dagegen in den baltischen Ländern sowie Tschechien und Bulgarien, wo 30-40% der Erwerbstätigen mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes innerhalb der nächsten sechs Monate rechnen.

Die beobachteten Differenzen in den Indikatorwerten zwischen den Ländern können auch

auf Unterschiede in den Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen, z. B. eine differentielle Verteilung der Erwerbstätigen auf Branchen, zurückzuführen sein. Um die Ergebnisse von derartigen Effekten zu bereinigen und besser vergleichbar zu machen, wurde in den Analysen zusätzlich für die Branchen-, aber auch für die Alters- und Berufsgruppenstruktur kontrolliert. Die so berechneten – und in den Grafiken als Punkte dargestellten – Werte weisen die Ergebnisse aus, die sich ergeben wenn in allen anderen Ländern die deutsche Alters-, Branchen- und Berufsgruppenstruktur zugrundegelegt wird. Vielfach unterscheiden sich die simulierten Werte nur geringfügig von den tatsächlichen, teilweise zeigen sich jedoch deutliche Abweichungen. Die Korrektur hat für die perzipierte Arbeitsplatzunsicherheit zur Folge, dass der Anteil derjenigen, die ihren Arbeitsplatz gefährdet sehen, in Litauen, Irland, Schweden und Polen um zwei bis drei Prozentpunkte steigt, während der Anteil in Slowenien und Portugal geringfügig sinkt.

Jeder Dritte in Deutschland berichtet mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzten

Das betriebliche Arbeitsklima schlägt sich nicht zuletzt in der Beurteilung der Qualität der Zusammenarbeit zwischen Kollegen und mit dem Vorgesetzten durch die Beschäftigten selbst nieder. Ein Indikator, der einen Eindruck davon vermittelt, wie stark die Kollegialität am Arbeitsplatz ausgeprägt ist, ist die Einschätzung der Erwerbstätigen ob ihnen „Ihr Vorgesetzter (bzw. Ihre Kollegen) hilft und Sie unterstützt“⁵. In Deutschland wird das von auffallend vielen Befragten verneint: Jeder dritte Arbeitnehmer gibt an, vom direkten Vorgesetzten selten oder nie Unterstützung zu erhalten (Grafik 2). In besonderem Maße gilt dies auch für Berufsgruppen wie Anlagenbediener und Hilfsarbeitskräfte (54%), sowie für im Transport Tätige (47%), was aber auch damit zusammenhängen kann, dass in diesem Sektor häufig allein gearbeitet wird (z. B. Fernfahrer). Deutschland ist damit gemeinsam mit Italien (28%) im europäischen Vergleich das Land, wo sich Arbeitnehmer von ihren Vorgesetzten am wenigsten unterstützt fühlen. Im Gegensatz dazu geben in Irland, Malta und Zypern lediglich 5 bis 6% der Arbeitnehmer an, selten oder nie vom direkten Vorgesetzten unterstützt zu werden. Damit deuten sich sehr unterschiedliche Arbeits- und Kooperationskulturen in Europa an.

Fehlende Unterstützung durch Kollegen bemängeln die Arbeitnehmer hingegen deutlich seltener. Mit einem Anteil von 12% die angeben, diese selten oder nie zu erhalten, liegt Deutschland jedoch auch hier geringfügig über dem EU-27-Durchschnitt (10%). Branchen, in denen dieser Anteil besonders hoch ist, sind das Transportgewerbe (26%) sowie der Bereich der sonstigen Dienstleistungen und das Finanzgewerbe. Auch ältere Arbeitnehmer vermissen häufiger als jüngere die kollegiale Unterstützung. Insgesamt sind die Betriebskultur und die gegenseitige Unterstützung am Arbeitsplatz Aspekte der Arbeitsbedingungen,

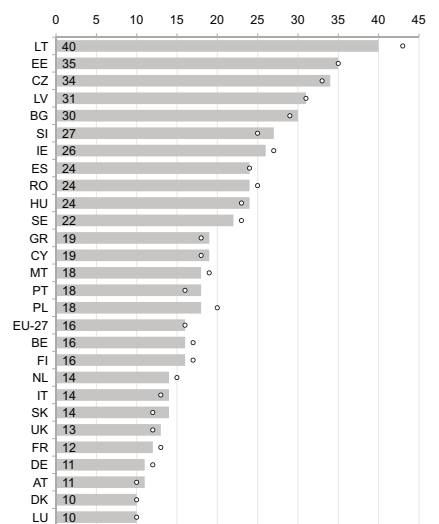
bei denen es in Deutschland offensichtlich Verbesserungsbedarf gibt. Im Vergleich der EU-27 Länder wird der kollegiale Support in Italien besonders schlecht beurteilt (19%), in Dänemark und Irland hingegen besonders gut (beide 4%).

Eine hohe Arbeitsintensität kann von den betroffenen Beschäftigten als Belastung empfunden werden, aber muss nicht per se als negativ empfunden werden. Dennoch wird der wachsende Druck am Arbeitsplatz in der öffentlichen Diskussion zunehmend thematisiert. Die Gewerkschaften kritisieren, dass Beschäftigte „unter Dauerstrom“ stehen. Auch die Krankenkassen warnen, dass Burn-out zu einem großen Problem wird (DGB 2012). Wie aus Grafik 3 hervorgeht, variiert der Anteil der Arbeitnehmer, die sich meistens oder immer Stress am Arbeitsplatz ausgesetzt fühlen, im Vergleich der europäischen Länder beträchtlich und reicht von 11% in den Niederlanden bis 51% in Griechenland⁶. Im Durchschnitt aller EU-27 Länder sind es 26%. In Deutschland berichtet fast jeder dritte Erwerbstätige meistens oder immer „Stress bei der Arbeit zu erleben“. Bemerkenswert erscheint, dass Beschäftigte im Gesundheitsbereich überdurchschnittlich häufig angeben, unter Stress zu arbeiten (41%).

Gesundheitsrisiko wird besonders in körperlich beanspruchenden Berufen hoch eingeschätzt

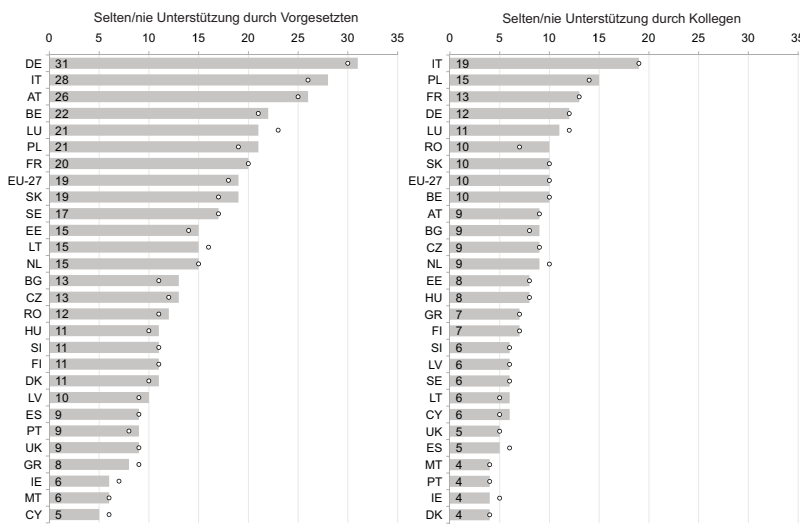
Neben psychischen wirken sich auch körperliche Belastungen negativ auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz oder gar die Gesundheit der Beschäftigten aus⁷. Darüber hinaus belasten sie auch die Wirtschaft, da gesundheitliche Probleme zu Ausfallzeiten oder gar zum vollständigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt führen können. Grafik 4 stellt den Anteil der Erwerbstätigen dar, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder beides durch die Arbeit gefährdet sehen⁷. In Deutschland fühlen sich 19% der Erwerbs-

Grafik 1: Wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit 2010 (in %)



Anteile in % – stimme stark zu / stimme zu
Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

Grafik 2: Perzipierter Mangel an Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen 2010 (in %)



Anteile in % – selten / nie
 Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

tätigen einer gesundheitlichen Gefährdung an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt, im europäischen Durchschnitt ist es dagegen fast jeder Vierte. Branchen, in denen sich die Beschäftigten in Deutschland besonders häufig gefährdet sehen, sind das Baugewerbe (38%) sowie die Bereiche Transport und Gesundheit (jeweils 28%). Im Finanzwesen ist der entsprechende Anteil dagegen am geringsten⁸. Auch ältere Erwerbstätige sehen sich überdurchschnittlich häufig einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ausgesetzt (24%). In Europa gibt es nur wenige Länder, wo ein solches Risiko am Arbeitsplatz seltener wahrgenommen wird als in Deutschland; in vielen Ländern fühlen sich wesentlich größere Anteile der Erwerbstätigen gesundheitlich gefährdet. Weit über dem europäischen Durchschnitt liegen die entsprechenden Werte vor allem in Lettland, Griechenland und Bulgarien, aber überraschenderweise auch in Schweden mit 41%. Ein gewisser Teil der Differenzen zwischen den Ländern ist, wie der Vergleich der tatsächlichen mit den simulierten Werten zeigt, auf Unterschiede in den Beschäftigungsstrukturen zurückzuführen. Unter der Annahme, dass die Beschäftigungsstrukturen mit denen in Deutschland identisch wären, sinkt der Anteil der Erwerbstätigen, die sich am Arbeitsplatz gefährdet fühlen z. B. in einigen osteuropäischen Ländern um bis zu sieben Prozentpunkte, in anderen Ländern (Malta, Luxemburg) nimmt der Anteil unter dieser Annahme dagegen zu.

Fähigkeit zur Ausübung der derzeitigen Tätigkeit im Alter wird eher pessimistisch eingeschätzt

Neben der Arbeitsintensität und körperlich beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen kann auch die Frage, ob die derzeitige berufliche Tätigkeit bis ins Alter ausgeübt werden kann, als ein Indikator für die mit dem ausgeübten Beruf verbundene Arbeitsbelastung interpretiert werden. Dieser Aspekt ist auch von politischer Bedeutung, wie die Diskussion zur „Rente mit 67“

gezeigt hat. Unter anderem durch die steigende Lebenserwartung und die damit verbundenen längeren Rentenbezugszeiten sind die Rentensysteme zunehmend unter Druck geraten. Die OECD fordert daher, das Renteneintrittsalter an die gestiegene Lebenserwartung anzupassen, wie es in einigen Ländern bereits der Fall ist (OECD 2012). Das Renteneintrittsalter, das in Europa derzeit zwischen 60 (Frankreich) und 67 Jahren (Deutschland) variiert, würde damit langfristig auf 65 bis 69 Jahre steigen. In einer Vielzahl der EU-Länder, darunter auch in Deutschland, wurde das Renteneintrittsalter bereits angehoben oder eine Anhebung beschlossen. Fraglich ist jedoch, ob Erwerbstätige sich überhaupt in der Lage sehen, ihren Beruf so lange auszuüben. Der Befund, dass jeder Vierte Erwerbstätige in Europa die Frage „Denken Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können?“ verneint (Grafik 5), deutet darauf hin, dass hier Zweifel angebracht sind⁹. In Deutschland gibt immerhin fast jeder fünfte Erwerbstätige an, die derzeitige Tätigkeit nicht einmal bis zum Alter von 60 Jahren ausführen zu können, was zwar verglichen mit dem EU-Durchschnitt niedrig ist, angesichts des Renteneintrittsalters von 67 dennoch besorgniserregend hoch. Nicht überraschend ist der Befund, dass Beschäftigte mit körperlich beanspruchenden Tätigkeiten (Handwerker, Anlagenbediener, Hilfsarbeitskräfte) am häufigsten dieser Ansicht sind, angesichts der Tatsache dass es auch diese Berufsgruppen sind, die sich am häufigsten Gesundheitsrisiken ausgesetzt fühlen. Im europäischen Vergleich variiert der Anteil derjenigen, die glauben ihre gegenwärtige Tätigkeit nicht bis zum Alter von 60 Jahren ausüben zu können, zwischen 16% (Irland) und 60% (Slowenien). Wenn eine Beschäftigung bis 67 oder gar – wie von der OECD vorgeschlagen – darüber hinaus umgesetzt würde, hätte das zur Folge, dass ein Großteil der Erwerbstätigen die von ihnen ausgeübte Arbeit im Alter wechseln müsste, was mit den gegebenen Arbeitsmarktbedingungen kaum Aussicht auf Erfolg hätte. In Deutsch-

land zeigt sich diese Problematik vor allem im Baugewerbe, wo fast ein Drittel der Befragten die Fähigkeit zur Ausübung seiner derzeitigen Arbeit im Alter pessimistisch einschätzt.

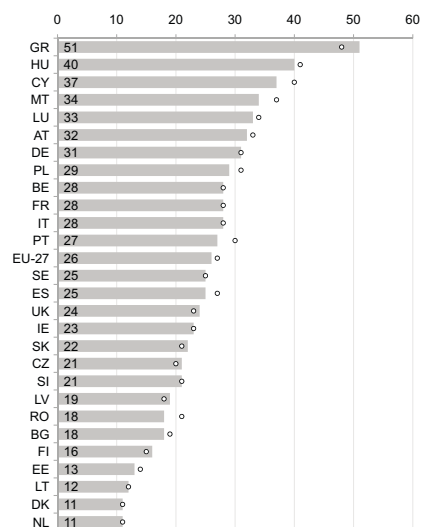
Im Allgemeinen hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen trotz existierender Probleme

In der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen kommt zum Ausdruck, wie die Erwerbstätigen ihre Arbeitssituation insgesamt wahrnehmen und bewerten. Es zeigt sich, dass – trotz der in diesem Beitrag dargelegten Probleme – eine große Mehrheit der Europäer (84%) mit ihren eigenen Arbeitsbedingungen mindestens zufrieden ist, jeder Vierte ist sogar sehr zufrieden (Grafik 6)¹⁰. In Deutschland geben 88% der Beschäftigten an, mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein, darunter sind 29% sehr zufrieden. Der Anteil der Zufriedenen variiert nur wenig im Vergleich der verschiedenen Beschäftigtengruppen, die niedrigsten Anteile ergeben sich für Anlagenbediener und Hilfsarbeiter sowie Beschäftigte im Transportwesen mit 80 bzw. 81%.

Im europäischen Vergleich sind große Unterschiede zu beobachten. Der Anteil der Erwerbstätigen, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, variiert zwischen 63% in Griechenland (17% sehr zufrieden) und 95% in Dänemark (51% sehr zufrieden).

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist eine summarische Bewertung der Arbeitssituation, wobei sich die Frage stellt, wie sich die verschiedenen, zuvor behandelten Aspekte – Arbeitsplatzsicherheit, erfahrene Unterstützung und Arbeitsbelastungen – auf die Zufriedenheit auswirken und ob sich die für Deutschland gefundenen Zusammenhänge von denen in anderen europäischen Ländern unterscheiden. Um diese Fragen zu beantworten, wurden

Grafik 3: Wahrnehmung von Stress am Arbeitsplatz 2010 (in %)



Anteile in % – meistens / immer
 Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

logistische Regressionsanalysen durchgeführt (Tabelle 2). Dabei werden die Effekte der einzelnen Aspekte der Arbeitsbedingungen unter Kontrolle der Beschäftigungssektoren, Berufsklassen und des Alters auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (dichotomisiert) untersucht. Neben Deutschland, das separat betrachtet wird, werden die Berechnungen zum Vergleich jeweils auch für die EU-27 Länder insgesamt sowie zwei Ländergruppen, Nordeuropa (Finnland, Dänemark, Schweden) und Südeuropa (Spanien, Portugal, Griechenland, Italien) durchgeführt. In der Tabelle sind die Odds-Ratios ausgewiesen, die die Chance beziffern zufrieden zu sein, wenn die jeweilige Ausprägung der Arbeitsbedingungen zutrifft versus nicht zutrifft.

Befürchtungen, den Arbeitsplatz zu verlieren, mindern die Arbeitszufriedenheit der Deutschen am stärksten

Auffällig ist zunächst der Befund, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit in Deutschland vor allem durch Beschäftigungsunsicherheit beeinträchtigt wird. Dieser Aspekt der Arbeitsbedingungen bestimmt die Arbeitszufriedenheit stärker als alle anderen. Bemerkenswert ist zudem, dass der Effekt in Deutschland wesentlich stärker ist als in den übrigen europäischen Ländern. Zwar sind in Deutschland

vergleichsweise wenige Erwerbstätige von Arbeitsplatzunsicherheit tatsächlich betroffen, dann jedoch stark in ihrem Wohlbefinden beeinträchtigt. Auch das Gefühl, einem gesundheitlichen Risiko ausgesetzt zu sein und die Erwartung, die derzeitige Tätigkeit im Alter von 60 Jahren nicht mehr ausüben zu können, beeinträchtigt Beschäftigte in Deutschland stärker als in anderen Ländern. Hier äußert sich offenbar ein besonders ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis der Deutschen, nicht nur im Hinblick auf den gegenwärtigen Arbeitsplatz, sondern auch in Bezug auf die zukünftige berufliche Entwicklung und die Altersversorgung (Noll/Weick 2003). In den nordeuropäischen Ländern ist der Effekt der Beschäftigungsunsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit am schwächsten ausgeprägt, was vermutlich mit den Arbeitsmarktverhältnissen, aber auch den sozialen Sicherungssystemen in diesen Ländern zusammenhängt.

Ebenfalls starke Auswirkungen auf die summarische subjektive Bewertung der eigenen Arbeitsbedingungen hat in Deutschland die Einschätzung, vom Vorgesetzten nicht unterstützt zu werden, was die Chance, mit den Arbeitsbedingungen zufrieden zu sein, um 64% verringert. Auch dieser Effekt erweist sich in Deutschland als etwas stärker als im EU-Durchschnitt. Die Wahrnehmung einer

mangelnden Unterstützung durch Kollegen scheint hingegen nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen europäischen Ländern keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen zu haben. Lediglich für die gesamte EU zeigt sich ein leicht negativer Effekt.

Das Erleben von Stress beeinträchtigt die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in Deutschland offenbar weniger als in den übrigen europäischen Ländern. Dieser Befund ist insofern von besonderem Interesse, da in Deutschland besonders viele Erwerbstätige (jeder Dritte) berichten, Stress am Arbeitsplatz zu erleben. Obwohl psychisch belastende Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt sind, deuten unsere Analysen darauf hin, dass das Empfinden von Stress die Arbeitszufriedenheit weniger beeinträchtigt als Arbeitsplatzunsicherheit. Anders ist die Situation in Süd- und insbesondere in Nordeuropa. Zwar geben in Nordeuropa vergleichsweise wenige Erwerbstätige an, Stress am Arbeitsplatz zu erleben, doch gerade dort hat Stress einen vergleichsweise starken negativen Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.

Insgesamt zeigt sich im Vergleich der europäischen Länder ein facettenreiches Bild der

Tabelle 1: Perzeption und Bewertung von Arbeitsbedingungen in Deutschland 2010 (in %)

	Arbeitsplatzunsicherheit	keine Unterstützung vom Vorgesetzten ¹	keine Unterstützung durch Kollegen	Stress	Gesundheitsrisiko	Arbeit nicht mehr ausführbar im Alter von 60 J.	Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen
Geschlecht							
Männer	10	32	12	30	22	19	89
Frauen	13	30	12	33	16	17	88
Wirtschaftszweig²							
Industrie	14	34	12	26	19	18	90
Baugewerbe	11	33	7	32	38	33	90
Groß- und Einzelhandel	15	32	9	33	14	16	87
Transport	11	47	26	35	28	23	81
Finanzsektor	9	26	19	35	4	14	95
Öffentlicher Dienst	3	25	10	31	26	14	90
Bildungssektor	6	28	10	33	25	10	84
Gesundheit	11	25	5	41	28	25	86
Sonstige Dienstleistungen	14	30	20	25	9	14	91
Alter							
bis 25	13	22	8	29	13	18	89
26-35	10	30	9	31	15	22	90
36-45	11	29	11	30	20	20	88
46-55	12	36	14	33	24	16	88
ab 56	12	36	19	31	18	11	88
Berufsklasse³							
ISCO 1 - 3	8	21	10	33	15	13	90
ISCO 4 + 5	14	31	10	31	13	18	88
ISCO 6 + 7	9	31	6	27	32	26	91
ISCO 8 + 9	19	54	27	31	29	25	80

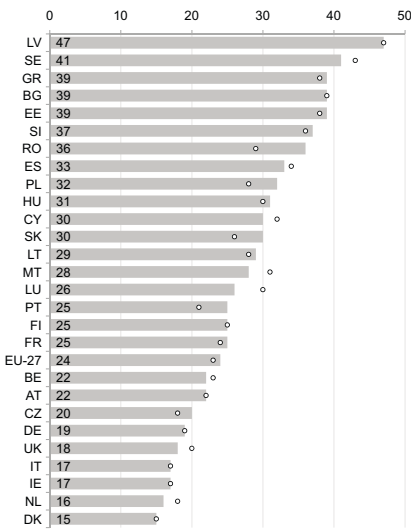
1) nur abhängig Beschäftigte

2) NACE Rev. 2 (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne); ohne Land- und Forstwirtschaft

3) ISCO 08 (International Standard Classification of Occupation); ohne Soldaten; ISCO 1 bis 3: Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte; Wissenschaftler; Techniker; ISCO 4 + 5: Bürokräfte; Dienstleistungsberufe; ISCO 6 + 7: Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei; ISCO 8 + 9: Anlagen- und Maschinenbediener, Montierer; Hilfsarbeitskräfte

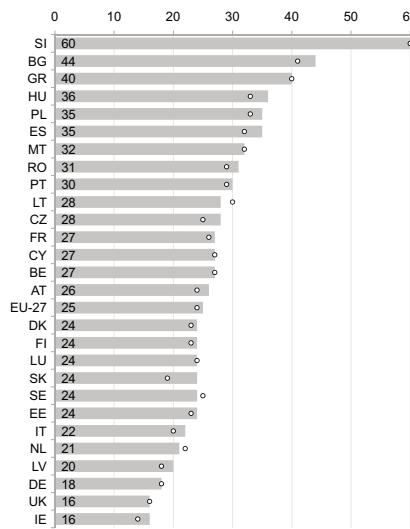
Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

Grafik 4: Wahrgenommene Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz 2010 (in %)



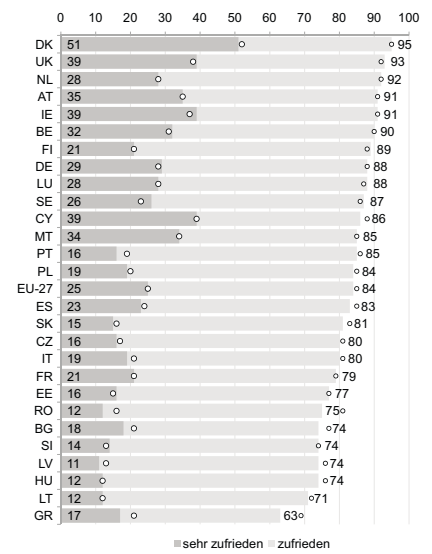
Anteile in % – ja
Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

Grafik 5: Einschätzung, die aktuelle Arbeit mit 60 nicht mehr ausführen zu können 2010 (in %)



Anteile in % – nein
Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

Grafik 6: Anteil zufriedener Erwerbstätiger 2010 (in %)



Anteile in % – zufrieden/sehr zufrieden
Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

Arbeitsbedingungen, wie sie von den Beschäftigten subjektiv wahrgenommen und erlebt werden. Bemerkenswert sind insbesondere auch die Unterschiede zwischen den Ländern im Einfluss einzelner Aspekte der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitszufriedenheit. In Deutschland wird die Arbeitsplatzsituation größtenteils positiver wahrgenommen als im Durchschnitt der EU-27 Länder. Das gilt jedoch nicht für die Bewertung der Qualität der Zusammenarbeit und die empfundene Arbeitsintensität. Mehr als von allen anderen hier betrachteten Aspekten der Arbeitsbedingungen wird die Arbeitszufriedenheit von Jobunsicherheit beeinträchtigt. Dieser Effekt ist hierzulande deutlich stärker ausgeprägt als im übrigen Europa und verweist auf ein besonders stark entwickeltes Sicherheitsbedürfnis der Deutschen.

1 Andere Ansätze zur Messung von Arbeitsbedingungen bzw. der Qualität der Arbeit sind z. B. der „Gute-Arbeit-Index des Deutschen Gewerkschaftsbundes“ (www.dgb-index-gute-arbeit.de), das Messkonzept von Eurofound (2010) sowie ein neuer Vorschlag der „Task Force on the Measurement of Quality of Employment“ der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE 2010).

2 Für detaillierte Informationen zum European Working Conditions Survey vgl. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>.
3 Antwortmöglichkeiten: Stimme stark zu, Stimme zu, Stimme weder zu noch nicht zu, Stimme nicht zu, Stimme überhaupt nicht zu.
4 Für ausführliche Informationen vgl. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
5 Antwortmöglichkeiten: Nie, Selten, Manchmal, Meistens, Immer.
6 Frage: Sie erleben Stress bei der Arbeit...? (Meistens, Immer, Manchmal, Selten, Nie).
7 Frage: Glauben Sie, dass Ihre Gesundheit oder Sicherheit durch Ihre Arbeit gefährdet ist? (Ja, Nein).
8 Korrelationskoeffizienten zeigen, dass die Einschätzung der Gesundheitsrisiken von den Befragten der EWCS offenbar tatsäch-

lich stärker mit körperlicher Beeinträchtigung assoziiert wird, als mit psychosozialen Aspekten. Vermutlich sind deshalb vorrangig Beschäftigte im Bau- und Transportwesen betroffen und nicht Beschäftigte, deren Arbeitsplatz vorrangig das Büro ist.
9 Antwortmöglichkeiten: Ja, Nein, Das würde ich nicht wollen.
10 Frage: Alles in allem gesehen – Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf...? (Sehr zufrieden, Zufrieden, Nicht sehr zufrieden, Überhaupt nicht zufrieden).

DGB (2012): Einblick – Gewerkschaftlicher Info-Service, 6/12. Verfügbar unter: <http://einblick.dgb.de/ausgaben> (Stand: Juli 2012).
Eurofound, 2010: Annual review of working conditions 2009-2010. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
Eurofound, 2012: Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
Noll, Heinz-Herbert, Weick, Stefan, 2003: Qualität der deutschen Arbeitsplätze im europäischen Vergleich allenfalls Durchschnitt. In: ISI Informationsdienst Soziale Indikatoren, 30, S. 6-10.
OECD, 2012: Pensions Outlook 2012 (www.oecd.org/els/social/pensions/PAG).
UNECE, 2010: Measuring Quality of Employment – Country Pilot Reports, Geneva, United Nations. Verfügbar unter: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/oes/STATS_MeasuringQualityEmployment.E.pdf (Stand: Juli 2012).

Tabelle 2: Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen¹ (logistische Regressionen)

	Deutschland	EU 27	Nordeuropa	Südeuropa
Arbeitsplatzunsicherheit	0,20***	0,41***	0,51***	0,38***
keine Unterstützung vom Vorgesetzten	0,36***	0,40***	0,34***	0,27***
keine Unterstützung von Kollegen	0,86	0,78***	0,81	0,94
Stress	0,66*	0,48***	0,32***	0,43***
Gesundheitsrisiko	0,32***	0,38***	,38***	0,45***
Arbeit nicht mehr ausführbar im Alter von 60 J.	0,40***	0,61***	0,50***	0,72**

1) unter Kontrolle von Alter, Wirtschaftszweig und Berufsklasse
Signifikanzniveaus: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001
Ländergruppen: Nordeuropa – Dänemark, Schweden, Finnland; Südeuropa – Portugal, Spanien, Italien, Griechenland

Datenbasis: EWCS 2010, eigene Berechnungen

■ **Anne Balz und Kristina Krell, GESIS**
Telefon: 0621 / 1246 -248 und -291
anne.balz@gesis.org
kristina.krell@gesis.org