

Ernst Kistler/Frank Mußmann

Arbeitsbedingungen und Arbeitsweltberichterstattung in Deutschland

Eine kurze Skizze zur Bestandsaufnahme

1. Das Thema Arbeitsqualität steht im Moment relativ weit oben auf der Agenda

Trotz einer eigentlich langen Tradition arbeitswissenschaftlicher, speziell arbeitssoziologischer Forschung ist die Behandlung des Themas Arbeitsqualität im Rahmen der Sozialberichterstattung in Deutschland (und auch in Europa) eher unterentwickelt. Insbesondere die »quantitative« Erhebung von Arbeitsbedingungen mittels Fragebögen etc. hat sich lange gegenüber den stärker »qualitativ« arbeitenden Arbeitssoziologen nicht so recht durchgesetzt. Qualitative Betriebsfallstudien – häufig in immer wieder den selben Großbetrieben – beherrschten das Feld. Ansonsten wurden Texte gewälzt und Wälzer getextet.

Die auch daraus resultierende zu geringe Beachtung des Themas Arbeitsqualität im Sinne quantitativer repräsentativer Bestandsaufnahmen und Trendbeobachtungen in der Sozialberichterstattung gilt sowohl für deren erste Hochphase in den 1970er Jahren (z.B. verbunden mit Namen wie Zapf und Bartholomäi) als auch in der jüngeren Zeit. Auf europäischer Ebene, wie auch – den Berichten der Kommission zur Beschäftigung und zur sozialen Lage folgend – in den entsprechenden deutschen Aktionsplänen und Berichten, ist das Thema Arbeitsqualität unterbelichtet. Die Laeken-Indikatoren sind dafür ein bekanntes Beispiel. Offensichtlich gibt es relativ subtile Widerstände dagegen, den Lebensbereich Arbeit und speziell die Arbeitsqualität in entsprechenden Berichtssystemen der Bedeutung des Themas angemessen zu behandeln. Eigene Erfahrungen beim Aufbau eines »Berichtssystems zur Sozioökonomischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland« (vgl. SOFI/IAB/ISF/INIFES 2005) und ähnlich auch die Entwicklung einer arbeitsweltbezogenen Gesundheitsberichterstattung (vgl. Kuhn 2006) lassen zumindest die Vermutung zu, dass sich auch Ministerien als wichtigste Geld-/Auftraggeber bisher ein wenig scheuen, beim Thema Arbeitsqualität mit repräsentativen Daten allzu sehr in die Tiefe zu gehen.

In jüngster Zeit ist das Interesse in der Wissenschaft und im politischen Bereich am Thema Arbeitsqualität allerdings deutlich gewachsen. Erwähnt sei nur der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (2007 und 2008), der eine europäische Berichterstattung zur Arbeitsqualität fordert, die über die bisherigen international vergleichenden Studien der Stiftung in Dublin hinausgeht (vgl. – gleichzeitig mit einem wenn auch nur sehr kursorischen Überblick über die Ergebnisse der bisherigen European-Working-Conditions-Surveys – Europäische Stiftung 2006). In die gleiche Richtung gehen Aktivitäten in den Gewerkschaften, die unter Stichworten wie »Gute Arbeit« das Thema mit Vehemenz auf die Agenda setzen, und auch die jüngst von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz gestartete Initiative »Für eine neue Kultur der Arbeit«. Auch vonseiten der Arbeitgeberverbände wird (wenn auch mit stark proklamatorischem Charakter) einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen das Wort geredet – nicht zuletzt um unter der demografischen Ägide eine Verlängerung der Arbeitsfähigkeit zu befördern (bzw. das Rentenalter anzuheben) und das Arbeitsangebot auszuweiten.

Von Betriebswirten wird das Argument eingebracht, dass zumindest in der Theorie bei einer Unternehmensbewertung auch immaterielle Aspekte wie die Qualifikation und die Arbeitsfähigkeit (evtl. auch die Motivation) der Beschäftigten eine Rolle spielen sollten. Schließlich sind noch die Versuche zu nennen, das Thema Arbeitsqualität mit den Fassaden Unternehmens-/Führungskultur, Unternehmensethik etc. zu verbinden – oft auch, um sie wie Potemkinsche Dörfer dem real existierenden Kapitalismus vorzubauen. Anzuführen und symptomatisch ist auch, dass die Thematik »Gute Arbeit« in Windeseile Eingang in das Vokabular fast aller politischen Parteien gefunden hat.

2. Aktuell vorliegende Studien in Deutschland

Auf den ersten Blick (vgl. ausführlicher die Beiträge in Beermann u.a. 2009) korrespondiert diesem aktuell hohen Stellenwert des Themas auf der politischen Agenda in den letzten Jahren auch tatsächlich eine überraschende und in der deutschen Sozialwissenschaft bisher einmalige Dichte an einschlägigen quantitativen und repräsentativen empirischen Untersuchungen zum Thema Arbeitsqualität.

Allerdings ist diese hohe Dichte an einschlägigen Studien und Ergebnissen eher glücklichen Umständen zu verdanken; keinesfalls geht sie auf eine systematische Berichterstattung zurück, noch wird sie dazu wirklich genutzt. Sowohl bei den wenigen einschlägigen Fragen aus dem Sozio-

Ökonomischen Panel¹ als auch bei den BIBB/BAuA-Erhebungen² handelt es sich um periodisch wiederkehrende Untersuchungen und insofern ist es ein Glücksfall, dass der Zeitpunkt der letzten Erhebung von BIBB/BAuA in den Jahren 2005/06 noch relativ zeitnah ist.

Die BIBB/BAuA-Erhebungen umfassen eine sehr große Stichprobe (zuletzt 20.000 befragte Erwerbstätige, früher als BIBB/IAB-Erhebungen sogar bis zu rund 35.000 Befragte). Ihr Fragenprogramm bezieht sich unter anderem auf die Erwerbs- und (Aus-)Bildungsbiographien von Beschäftigten und ihre Weiterbildungserfahrungen. Auf der anderen Seite werden recht differenziert verschiedene Arbeitsbelastungen und Ressourcen sowie weitere Aspekte der Arbeitsqualität abgefragt. Das entscheidende Problem dieser Studien liegt darin, dass sie den Forderungen nach Replikationstreue bei Fragen und Antwortvorgaben über die verschiedenen Befragungswellen hinweg aus den verschiedensten Gründen nicht immer gerecht werden. Eine Zeitreihenbildung ist nur begrenzt möglich. Für Querschnittsauswertungen stellen diese Erhebungen jedoch sowohl auf Grund ihrer großen Stichprobengrundlage als auch des breiten Fragenprogramms eine außerordentlich wichtige Quelle dar.

Ebenfalls periodisch wiederkehrend (2005 zum vierten Mal) und ergänzt um einige weitere Eurobarometer-Erhebungen liegen deutsche Ergebnisse aus den Surveys der Stiftung in Dublin (Europäische Stiftung 2006) in international vergleichender Perspektive vor. Allerdings ist das Problem der relativ kleinen deutschen Repräsentativstichprobe (rund 1.000 Befragte) zu betonen, die trotz eines breiten Fragenprogramms die Auswertungsmöglichkeiten erheblich einschränkt.

Mit einer 2004 erhobenen Umfrage »Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen« für die Initiative Neue Qualität der Arbeit bzw. das Bundesarbeitsministerium hat INIFES in Zusammenarbeit mit TNS-Infratest Sozialforschung eine umfangreiche Erhebung mit recht großer Stichprobe (n = 5.388 Erwerbstätige) vorgelegt (vgl. Fuchs 2006). Die Studie setzt auf verschiedenen theoretischen Konzeptionen zur Erfassung von Arbeitsqualität auf und lehnt sich auch ein Stück weit an internationale Vorbilder (z.B. aus Kanada und Dänemark) an. Kritisch anzumerken ist,

¹ Beim Sozio-Ökonomischen Panel handelt es sich um eine jährliche (seit 1984 erhobene) Panelstichprobe mit heute rund 24.000 Befragten in mehr als 12.000 Haushalten. Das ermöglicht zum Teil auch echte Zeitreihen und nicht nur Querschnittsvergleiche über Zeit.

² Die BIBB/BAuA (früher BIBB/IAB)-Erhebungen in 2005/06 sind die inzwischen fünfte Erhebungswelle dieser Befragung zu Ausbildung und Arbeit(-sbedingungen) mit rund 20.000 befragten Arbeitnehmern und (erstmalig auch) Selbständigen.

dass auf Grund der theoretischen Fundierung der Studie und der Übernahme einzelner sehr elaborierter Fragenkomplexe zur Konstruktion bestimmter Skalen eine Vergleichbarkeit mit anderen Repräsentativerhebungen nur begrenzt möglich ist.

Auf Basis dieser Studie wurde, wiederum von INIFES und Infratest, der DGB-Index Gute Arbeit erstmals im Jahr 2007 erhoben (vgl. DGB 2007), der ein festes Fragenprogramm in jährlicher Kontinuität zur Verfügung stellt. Die Stichprobe ist mit rund 6.000 befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für interessante Differenzierungen ausreichend groß (vgl. Fuchs/Kistler/Trischler in diesem Band). Das Fragenprogramm mit rund vier Seiten Replikationsteil und gut eineinhalb Seiten jährlich wechselnden thematischen Modulen ist allerdings – entsprechend der Vorgaben der Fragebogenökonomie und der Belastungen bei den Interviewten – relativ begrenzt.

Mit den so genannten IGA-Barometern hat der Bundesverband der Betriebskrankenkassen (vgl. IGA 2007) in den Jahren 2005 und 2007 ebenfalls ein neues Instrument vorgelegt, das auch einige Fragen zur Arbeitsqualität enthält. Die Stichprobe ist mit 2.000 Befragten allerdings recht begrenzt, auch fehlen im Fragebogen wichtige Aspekte der Arbeitsqualität.

In Kooperation mit TNS Emnid hat inzwischen auch eine deutsche Unternehmensberatungsfirma (vgl. JOB AG 2008) einen eigenen Index der Arbeitsqualität zu etablieren versucht, der sogar im vierteljährlichen Abstand erhoben werden soll. Aufgrund seines sehr begrenzten Fragenumfanges von nur einer Dauer- und einer Wechselfrage muss diese Initiative aber wohl mehr unter der Rubrik Werbegag bzw. Internet-Traffic zur »Erheischung öffentlicher Aufmerksamkeit« abgelegt werden, als dass sie als ernsthafte Studie bezeichnet werden könnte.

Der Initiative Great Place to Work folgend hat das Institut Psychonomics inzwischen eine große Umfrage unter Beschäftigten deutscher Unternehmen mit rund 37.000 befragten Arbeitnehmern vorgelegt (vgl. Hauser/Schubert/Aicher 2008). Obwohl diese Studie den Anspruch erhebt, repräsentativ Arbeitsbedingungen in Deutschland abzubilden, gelingt ihr dies allerdings nicht. Sie ist weder von der Stichprobenanlage her (nur Unternehmen ab 20 Beschäftigte und nur aus zehn größeren Branchen) als flächendeckende und repräsentative (at random) Studie zu bezeichnen, noch entsprechen das Erhebungsprogramm, die Fragebogenkonstruktion und die (fast durchgehend einseitig gepolten) Frageformulierungen den Anforderungen einer Arbeitsweltberichterstattung. Die Great Place to Work-Studie ist als Experiment zur Erfassung des komplexen Konstrukts Unternehmenskultur – einer eigentlich anderen Thematik – durchaus interessant, u.E. aber weniger für eine Berichterstattung zum Thema Arbeitsqualität geeignet.

Neben den genannten aktuell vorliegenden Studien gibt es eine Vielzahl von Einzelerhebungen aus empirischen Projekten mit sehr unterschiedlichem Umfang und unterschiedlicher Qualität. Zu nennen sind beispielsweise die inzwischen relativ zahlreichen Betriebsbefragungen mit dem aus Finnland importierten Arbeitsbewältigungsindex (vgl. Ilmarinen 2006), obwohl auch sie nicht explizit auf eine Ermittlung von betrieblichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität abstellen. Nicht zuletzt ist eine geradezu unüberschaubare Vielfalt von Mitarbeiterbefragungen in vielen Betrieben zu erwähnen. Deren Qualität schwankt ebenso stark wie das Ausmaß der Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Erhebungen. Für eine regionale oder nationale Berichterstattung sind diese Studien auch auf Grund begrenzter Zugänglichkeit wohl sowieso nicht verwertbar.

3. Berichtssysteme

Verlässt man die Ebene einzelner Studien und betrachtet die amtlichen oder halbamtlichen Berichtssysteme, so bestätigt sich die oben schon getroffene Aussage einer gewissen Halbherzigkeit, mit der das Thema Arbeitsbedingungen in Deutschland auf der politischen Ebene behandelt wird. Das mag auch Ausdruck der Propaganda sein, dass irgendeine Arbeit immer besser sei als keine bzw. dass alles sozial sei, was Arbeit schaffe.

In den traditionsreichen »Datenreports« des Statistischen Bundesamts (in Zusammenarbeit mit den Sozialindikatorenforschern) wird die Arbeitswelt weitgehend als Stiefkind behandelt. Abgesehen von reinen Arbeitsmarktfragestellungen und der Einkommensanalyse werden nur einzelne spezielle Fragen wie Weiterbildung und eine oberflächliche Zufriedenheitsabfrage von Arbeit (und anderen Lebensbereichen) präsentiert (vgl. Scheuer 2006).

In den neuen, noch im Aufbau befindlichen Berichten zur Sozioökonomischen Entwicklung in der Bundesrepublik wurden ebenfalls im ersten Bericht aus dem Jahr 2005 nur einzelne Aspekte zu unserem Thema behandelt, sehr viel aber zum Arbeitsmarkt (vgl. SOFI/IAB/ISF/INIFES 2005). Erst in dem im Spätherbst 2009 erscheinenden zweiten Bericht wird es ein eigenes Kapitel zum Thema Arbeitsqualität geben.

In den verschiedenen Ländersozialberichten beschränken sich – soweit überhaupt vorhanden – die Ausführungen zum Thema Arbeitswelt weitgehend auf die oben genannten Aspekte und Datenquellen (v.a. BIBB/BAuA).

In den nationalen Pendanten der europäischen Berichte (vgl. European Commission 2007 sowie die Aktionspläne zur Beschäftigungspolitik und zur

Sozialen Inklusion) bzw. den nationalen Zulieferungen dazu spielt der Aspekt der Arbeitsqualität allenfalls eine sehr untergeordnete Rolle und beschränkt sich im Wesentlichen auf Fragen der Einkommenshöhe, von Arbeitsunfällen und Weiterbildungsbeteiligung. Ansonsten wird natürlich auf Fragen der Arbeitslosigkeit etc. in diesen Berichten ausführlich eingegangen.

Auch in den sehr elaborierten anderweitigen Berichtssystemen, wie inzwischen in Deutschland speziell der Gesundheitsberichtserstattung (vgl. Robert Koch Institut 2006), spielt das Thema Arbeitswelt nur punktuell eine Rolle und beschränkt sich weitgehend auf Standardindikatoren wie Arbeitsunfähigkeit, Unfallgeschehen, Erwerbsminderungsverrentung etc. Die jährlichen Regierungsberichte zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten enthalten zwar regelmäßig Ergebnisse auch aus den unter Punkt 2. genannten Studien. Auf Ergebnisvergleiche über die Zeit oder über Studien hinweg wird aber weitgehend verzichtet.

4. Eine überblicksartige Einschätzung des Bestands an einschlägigen Erhebungen und Ergebnissen

Zweifellos offenbart die vorstehende Zustandsbeschreibung der deutschen Arbeitsweltberichterstattung sowohl Licht als auch Schatten. Zwar gibt es unbestreitbar auch gute Gründe z.B. von der »gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie« zumindest den Bezug auf den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit und »zum ersten Mal ein organisatorisches Dach für die systematische Entfaltung dieses Zusammenhangs« (Kuhn 2006) zu erwarten. Dennoch erscheint eine verhaltene Einschätzung gerechtfertigt. Nicht zuletzt deshalb ist es u.E. sinnvoll, den Aufbau einer kontinuierlichen Berichterstattung im Umfeld des DGB-Index Gute Arbeit mit voranzutreiben und das Thema auch stärker auf die europäische Ebene zu tragen:

- Im Bereich der subjektiven Erfassung von differenzierten Arbeitsqualitäten (Belastungen und Ressourcen) ist es bisher extrem schwierig, vernünftige Zeitreihen zu bilden. Dies geht nur in Bezug auf einzelne Aspekte und hat seine Ursachen u.a. in einem mangelnden Bewusstsein für die notwendige Replikationstreue bei solchen Studien. Es scheint geradezu eine Lust darin zu bestehen, das Rad beim Frageformulieren immer wieder neu zu erfinden. (Hier kann der DGB-Index künftig ein Stück weit Abhilfe schaffen.)
- Von da her sind auch Inter-Studien-Vergleiche und damit sowohl eine ex post-Qualitätssicherung als auch eine summarische Sekundäranalyse schwierig und mit erheblichem Aufwand verbunden. Gleichwohl haben

erste Bemühungen (vgl. Jaufmann/Kistler 1993) schon vor längerer Zeit gezeigt, dass aus solchen sekundäranalytischen Zusammenschauen durchaus ein mit den Ergebnissen der qualitativen Arbeitswissenschaften vergleichbares Ergebnis erzielbar ist und gemeinsame Schlussfolgerungen möglich sind (vgl. Böhle u.a. 1993, S. 68) – Schlussfolgerungen, die die weitere qualitative wie quantitative Forschung zum Thema befruchten können.

- Die Forschungsergebnisse weisen auf jeden Fall eine sehr große Heterogenität auf, die bei surveyartigen Überblicken (vgl. z.B. Frieling/Gösel 2003) kaum in den Griff zu bekommen ist. Auf jeden Fall ist zu solchen verdienstvollen, aber immer zu selektiven Überblicken kritisch anzumerken, dass das Problem be- bzw. entstehender Datenfriedhöfe dadurch nicht gelöst wird: Auch die eigentlichen Ergebnisberichte zu den meisten unter Punkt 2. genannten Umfragen nutzen nur einen Bruchteil der in den jeweiligen Daten enthaltenen Informationen. – Aber trotz aller Detailkritik: Wir könnten in Deutschland wesentlich mehr über die Arbeitsqualität in den Betrieben wissen, wenn die vorhandenen Erhebungen intensiver und systematischer genutzt worden wären bzw. genutzt würden. Hier schlummert ein erhebliches Potenzial.
 - Als bedenklich erscheint außerdem ein moderner Trend, den man als die drohende Verbetriebswirtschaftlichung der Arbeitswissenschaften bezeichnen könnte. Insbesondere mit dem allfälligen Streben nach Benchmarking wird auf vertiefende Analysen und theoretisch hinterfragte Auswertungen weitgehend verzichtet und dem plakativen Gegenüberstellen von Oberflächen-Ergebnissen Vorschub geleistet. In diesem Kontext ist dann auch die massive Tendenz zu erwähnen, sich statt weiterer sauberer Deskription und Ursachenanalyse mehr den Best Practice-Strategien zuzuwenden und öffentlich Vorbildbetriebe nach dem Motto zu propagieren: Genauer wollen wir sowieso nicht wissen – das verwirrt nur! Wohlgemerkt: Dies ist kein Plädoyer gegen notwendige Sensibilisierungs- und Mainstreaming-Aktivitäten etc., sondern eine Warnung vor so entstehenden euphemistischen Situationsdeutungen und Trendbeschreibungen.
- An dieser Stelle soll als Diskussionsanstoß ein zusammenfassendes Urteil über den Bestand an einschlägigen Forschungen und Erhebungen unter dem Eindruck gegeben werden, dass im Moment angestrebt wird, in Deutschland einen Index (oder mehrere Indizes) der Arbeitsqualität zu etablieren: Solche Bemühungen wie der DGB-Index oder auch Versuche auf der Basis von Sekundäranalysen vorliegender Erhebungen in Richtung einer »synthetischen Indexbildung« (vgl. z.B. Tangian 2007, 2007a; Leschke/Watt/Finn 2008 sowie von Seifert/Tangian und Leschke/Watt in diesem Band) haben

zweifellos ihre Berechtigung, ja sie sind dringend notwendig! Sie bieten Anregungen vor allem auch für mehr Replikationstreue und die Möglichkeit von Zeitreihenbildungen. Unser Plädoyer für Indexbildungen auf primärstatistischer Basis beansprucht dabei keine Ausschließlichkeit gegenüber den Versuchen der synthetischen Indexbildung. Einen Vorteil einer Indexbildung auf Basis von Primärerhebungen sehen wir allerdings in der Qualitätssicherung der zugrunde liegenden Erhebungsergebnisse. Synthetische Indexbildungen, erst recht solche auf der Basis verschiedener Datenquellen, müssen in aller Regel Kompromisse bei der Verwendung von Daten aus anderen Studien eingehen (die nicht immer den Standards der empirischen Sozialforschung entsprechen). Nicht zuletzt entstehen natürlich durch Primärerhebungen gerade neue Datenquellen in kontinuierlicher Perspektive, die jeweils eine vertiefende Auswertung erlauben. Der Datenbestand ist besser als früher – er reicht jedoch noch lange nicht aus.

Indexbildungen sind als Instrument für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit sicherlich unverzichtbar – auch auf europäischer Ebene. Auf mehr vertiefende Auswertungen und Ursachenanalysen als bisher sollte darüber aber keinesfalls verzichtet werden.

5. Einige empirische Beispiele und thesenartige Einschätzungen zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen in Deutschland

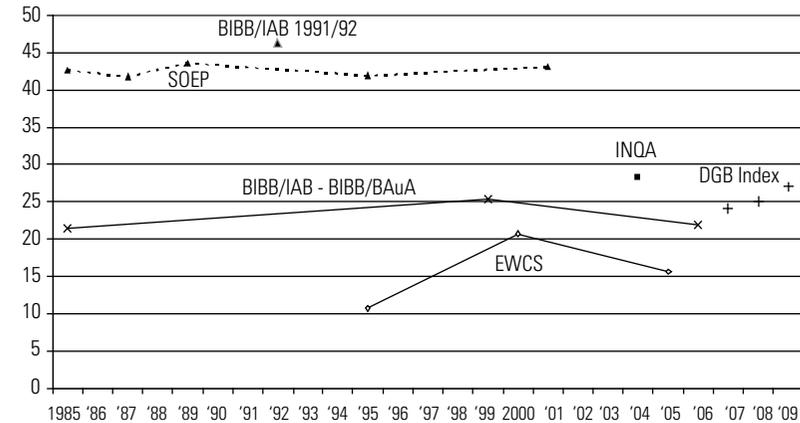
In der Summe deuten die vorliegenden Ergebnisse darauf hin, dass in Deutschland für die letzten zwei Jahrzehnte von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf breiter Front nicht die Rede sein kann:

1. Selbstverständlich sind die Arbeitsbedingungen heute insgesamt besser als in den ersten drei Vierteln des letzten Jahrhunderts. In den letzten Jahren und Jahrzehnten scheinen die Fortschritte jedoch gering zu sein.

Eine Reihe von Studien weist darauf hin (vgl. z.B. Fuchs/Conrads 2003; Molinié 2003; European Commission 2007), dass sich die feststellbaren Veränderungen eher als Verschiebungen bezeichnen lassen: Manche Belastungen nehmen ein Stück weit ab, andere dafür etwas zu.

Abbildung 1 zeigt auf Grundlage einer ganzen Reihe von Erhebungen für Deutschland die Verbreitung des Anteils von abhängig beschäftigten Befragten, die angeben, körperliche Schwerarbeit leisten zu müssen. Die Höhe der Prozentwerte hängt dabei von der jeweiligen Frageformulierung und der Abgrenzung der Kategorien auf den in den Befragungen vorgegebenen Antwortskalen ab. Das verdeutlicht auch, dass man nicht allzu sehr mit einzelnen Prozentwerten aus einzelnen Befragungen arbeiten sollte.

Abbildung 1: Ergebnisse verschiedener Abfragen zur Verbreitung körperlich schwerer Arbeit in Deutschland bzw. Westdeutschland (Angaben in %)



Quellen: EWCS, Erwerbstätigenerhebungen von BIBB/IAB und BIBB/BAuA, DGB-Index 2007-2009, INQA 2004, SOEP versch. Jahrgänge

Wichtig ist vielmehr der vergleichende Blick auf andere Studien (auch um eventuelle Ausreißerergebnisse identifizieren zu können). Noch wichtiger ist jedoch der Ergebnisvergleich über Zeit,³ um Trends zu erkennen. Diesbezüglich zeigt die Darstellung eindrucksvoll, dass eigentlich nichts dafür spricht, dass im Durchschnitt aller Befragten der letzten drei Jahrzehnte die körperliche Schwerarbeit wirklich weniger verbreitet sei.⁴

2. Auf den ersten Blick ist unklar, zu welchen Anteilen empirisch gemessene Veränderungen oder Verschiebungen in der Arbeitsqualität faktischer Natur sind, oder auch nur durch Veränderungen in der Zusammensetzung der arbeitenden Bevölkerung zustande kommen. So könnten z.B. manche tatsächlichen Verbesserungen in den Durchschnittsergebnissen deshalb nicht zum Tragen kommen, weil Beschäftigte zunehmend in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. (Bei diesen atypischen Beschäftigungsver-

³ Ähnliches gilt hinsichtlich der Stabilität von Unterschieden in gruppenspezifischen Ergebnisdifferenzierungen.

⁴ Da gleichzeitig gesicherte Belege für eine deutliche Zunahme psychischer Belastungen vorliegen (aber z.B. auch von einseitig belastender körperlicher Arbeit), kann wohl nicht so einfach von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesprochen werden.

Tabelle 1: Arbeitsqualität nach beruflichem Abschluss (Angaben in Indexpunkten)

	2007	2008	2009
Ohne beruflichen Abschluss	54	57	56
Lehre/Berufsfachschule	57	58	57
Meister/Techniker/Fachschule	58	59	58
(Fach-)Hochschulabschluss	64	63	63

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit, versch. Jahre

hältnissen kumulieren entsprechende Belastungen recht eindeutig und die Ressourcenausstattung ist meist geringer.)

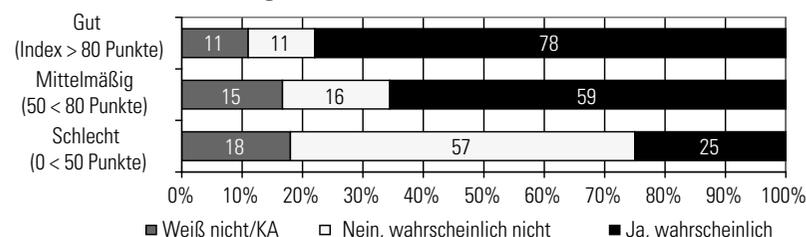
3. Trotz der normalerweise geringeren Belastungsangaben bei Teilzeitbeschäftigten (und einer von daher tendenziell positiveren Beschreibung der Arbeitsqualität und einer tendenziell höheren Arbeitszufriedenheit – was nicht das Gleiche ist!), hat die Arbeitszufriedenheit insgesamt laut verschiedener Studien in den letzten Jahren abgenommen, und zwar über fast alle vorliegenden Untersuchungen hinweg. Das bedarf einer weiteren Ursachenanalyse. Unsere bisherigen Ergebnisse zeigen, dass dies weniger an gestiegenen Anspruchsniveaus, als insbesondere auch an den wichtigen (aber in vielen Studien vernachlässigten) Faktoren Arbeitsplatzsicherheit und Einkommensentwicklung festzumachen ist.

4. Geringere Qualifikation und geringerer beruflicher Status gehen eindeutig mit schlechteren Arbeitsbedingungen und einer geringeren Ressourcenausstattung einher (vgl. Tabelle 1). Insofern kann man in Bezug auf die Ressourcenausstattung generell (und dabei nicht nur bei der Weiterbildungsbeteiligung) auch von *creaming-Effekten* durch die Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sprechen.

5. Als besonders problematisch ist – auch unter demografischen Gesichtspunkten – eine offensichtlich stärkere Belastung bei den jüngeren und/oder mittleren Altersgruppen zu bezeichnen. Insbesondere spielt bei der etwas positiveren Beschreibung ihrer Arbeitsbedingungen durch ältere Beschäftigte ein »healthy worker«-Effekt eine Rolle: Ab 55 bzw. 60 Jahren sind Personen mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen häufig nicht mehr beschäftigt. Altersgerechte und alternsgerechte Arbeit tun dringend Not!

6. Zwischen den subjektiv empfundenen Arbeitsbelastungen und anderen erhobenen Einstellungen (z.B. differenzierte Arbeitszufriedenheit, Unternehmensbindung/Wechselbereitschaft) bestehen enge und stabile Zusam-

Abbildung 2: Zusammenhang zwischen der von den Befragten beschriebenen Qualität ihrer Arbeit und der Erwartung, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können (Angaben in %)



Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2009

menhänge. Dies gilt beispielsweise auch für die starke Korrelation zwischen Arbeitsqualität und der Einschätzung, in der bestehenden Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter durchzuhalten. Hier lassen sich eindeutig exklusionsgefährdete Berufsgruppen identifizieren (vgl. den Beitrag von Fuchs/Kistler/Trischler in diesem Band).

Wie Abbildung 2 zeigt, sind 78% der Befragten, die ihre Arbeit als gut beschreiben, der Meinung, dass sie ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter werden ausüben können. Bei einem Indexwert zwischen 50 und weniger als 80 Punkten sind es nur noch 59%. Errechnet sich aus der Arbeitsplatzbeschreibung ein Indexwert von unter 50 Punkten (»schlechte Arbeit«), so glauben nur 25%, in ihrem Job das Rentenalter erreichen zu können. Umgekehrt steigt mit abnehmender Qualität der Arbeit der Anteil derjenigen, die nicht glauben, bis zum Rentenalter durchhalten zu können, geradezu dramatisch von 11 auf 57% an.

Dieser Zusammenhang ist auch in den früheren Erhebungen zum DGB-Index sehr stabil. Auch zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen der beschriebenen Arbeitsqualität und nach Berufsgruppen differenzierten Eintritt in Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen (vgl. den Beitrag von Fuchs/Kistler/Trischler in diesem Band). Das belegt nicht zuletzt: Die Beschäftigten *sind* die Experten ihrer Arbeit.

In drei Sätzen ausgedrückt: Die weit verbreitete Annahme einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen/der Arbeitsqualität wird von den empirischen Daten widerlegt. Gleichzeitig ist eine nicht unerhebliche, zunehmende Spaltung in den Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu beobachten. Handeln tut not und als Grundlage des dazu notwendigen differenzierten Orientierungswissens (vgl. die Beiträge in diesem Band) ist auch mehr Arbeitsweltberichterstattung wichtig.

Literatur

- Beermann, B./Conrads, R./Kistler, E. (Hrsg.) (2009): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen. Tagungsdokumentation, Dortmund, Berlin, Dresden.
- Böhle, F. u.a. (1993): Neue Belastungen und Risiken bei qualifizierter Produktionsarbeit, in: IfS/INIFES/ISF/SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '93. Produktionsarbeit, Berlin, S. 67ff.
- DGB (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, was sie sich von Guter Arbeit erwarten, Berlin.
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2006): Die Arbeitsbedingungen in der EU in den vorangegangenen fünfzehn Jahren: Auswertung der Trends, Dublin.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2007): Entwurf einer Stellungnahme »Nachhaltige Arbeitsproduktivität in Europa« (SOC/266), Brüssel.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2008): »Nachhaltiges Produktivitätswachstum und Qualität des Arbeitslebens«, Anhörungen am 12. Juni und 9. September 2008 (EWSA-2009-02-DE), Brüssel.
- Frieling, E./Gösel, Ch. (2003): Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf? Expertise für die Expertenkommission »Betriebliche Gesundheitspolitik« der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, INQA-Schriftenreihe Bd. 19, Berlin.
- Fuchs, T./Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Fb 1006, Dortmund, Berlin, Dresden.
- Hauser, F./Schubert, A./Aicher, M. (2007): Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland, Berlin.
- IGQ (2007): IGA-Barometer 2007, IGA-Report, Essen.
- Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife! – Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki.
- Jaufmann, D./Kistler, E. (1993): Arbeitsbelastungen und Technik. Sekundäranalyse repräsentativer Umfragen, in: IfS/INIFES/ISF/SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '93. Produktionsarbeit, Berlin, S. 225ff.
- JOB AG (2008): JOB AG Arbeitsklima-Index, Pressemitteilung vom 12.03.2008, Fulda.
- Kuhn, J. (2006): Die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung der Länder. Eine Untersuchung zur Entwicklung, Gegenstand, Wirkungen und Wirkungsbedingungen, Frankfurt a.M.

- Leschke, J./Watt, A./Finn, M. (2008): Putting a number of job quality? Draft structure for an ETUI-REHS European Job Quality Index, hekt. Ms., Brüssel.
- Molinié, A.-F. (2003): Age and working conditions in the European Union, Dublin.
- Robert Koch Institut/Statistisches Bundesamt (2006): Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Berlin.
- Scheuer, A. (2006): Zufriedenheit in Lebensbereichen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Bonn.
- SOFI/IAB/ISF/INIFES (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden.
- Tangian, A. (2007): Analysis of the third European Survey on working conditions with composite indicators, in: European Journal of Operational Research 181(2007), S. 468ff.
- Tangian, A. (2007a): Is work in Europe decent? A study based on the 4th European Survey of working conditions 2005, WSI-Diskussionspapier Nr. 157, Düsseldorf.