

INTERNATIONALES INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALÖKONOMIE	Gemeinnützige Gesellschaft mbH Wissenschaftl. Direktor Prof. Dr. Martin Pfaff	Anschrift: INIFES Haldenweg 23 D-86391 Stadtbergen	Tel. 0821 431052-54 Fax 0821 432531 E-Mail: inifes@t-online.de
---	--	---	---

Kurzfassung

des Forschungsberichts

„Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.“ Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung

Eine Untersuchung im Auftrag der
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

**Im Rahmen der
Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)**

Stadtbergen 2006

AutorInnen:

Dipl.soz. Tatjana Fuchs (INIFES)

Unter Mitarbeit von:

Harald Bielski (TNS Infratest Sozialforschung)

Agnes Fischer (TNS Infratest Sozialforschung)

Prof. Dr. Ernst Kistler (INIFES)

Dr. Alexandra Wagner (FIA)

*Wenn Du eine Stunde glücklich sein willst: Schlafe.
 Wenn Du einen Tag glücklich sein willst: Gehe fischen.
 Wenn Du eine Woche glücklich sein willst: Schlachte ein Schwein.
 Wenn Du ein Jahr glücklich sein willst: Habe ein Vermögen.
 Wenn Du ein Leben lang glücklich sein willst: Liebe Deine Arbeit.
 Chinesische Weisheit¹*

Was ist gute Arbeit?

Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen

– Kurzfassung –

I. Ein paar Worte zum Hintergrund der Untersuchung...

Mit dem Projekt „Was ist gute Arbeit? – Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ möchte INQA eine breite gesellschaftliche Debatte über die Qualität von Arbeit anregen. Zu diesem Zweck wurde ein Verbund von Wissenschaftler/innen² beauftragt, mit Hilfe einer theoretisch fundierten, repräsentativen Untersuchung dafür eine Grundlage zu legen. Es wurde eine umfangreiche, schriftlich-postalische Befragung konzipiert (d.h. ein 16-seitiger Fragebogen) und Ende 2004 durchgeführt.

In dieser Befragung wurde zum einen die aktuelle Arbeits- und Lebenssituation von abhängig und selbständig Beschäftigten in den Blick genommen. Dabei ging es u.a. um folgende Fragen: Wie beschreiben Menschen ihre berufliche und außerberufliche Arbeitssituation? Was belastet sie derzeit und womit sind sie zufrieden? Wo sehen die Beschäftigten den größten Handlungsbedarf? usw. Zum anderen wurden die befragten Erwerbstätigen gebeten, relativ unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation, wichtige Aspekte guter Arbeit zu benennen. Die Konzeption der Untersuchung zielt darauf hin, durch einen Vergleich der Erfahrungen mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und den Erwartungen bzw. den Wünschen an eine zukünftige Arbeitsgestaltung, Ansatzpunkte für ein neues Leitbild „guter Arbeit“ zu entwickeln.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen somit einerseits, wodurch gute Arbeit aus der Sicht von Erwerbstätigen charakterisiert ist, und andererseits, in welchem Maße die heutige Arbeitswelt – wiederum aus der Perspektive der Erwerbstätigen – die Vorstellungen von guter Arbeit erfüllt. In einem repräsentativen Überblick stellt die Studie

¹ Zitiert in: Schuhler, P./ Vogelsang, M. (2006).

² Die Wissenschaftler/innen kommen aus dem Internationalen Institut für Sozialökonomie (INIFES), dem Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA) und TNS Infratest Sozialforschung.

dar, wie Erwerbstätige ihre aktuelle Arbeitssituation beschreiben und bewerten: Welche Anforderungen werden an den Sachbearbeiter, die Lehrerin, den Verkäufer oder die Frau am Band gestellt? Welche Bereiche der Arbeit kommen den Vorstellungen von guter Arbeit nahe und was wird eher als belastend empfunden? Wie empfinden und erleben Menschen ihre Arbeit und welche Rolle spielt dabei eine Gestaltung der Arbeit, die die Kriterien guter Arbeit berücksichtigt?

Um diesen Fragen fundiert auf den Grund zu gehen, braucht es ein theoretisches Gerüst. Schließlich sollte die Befragung sicherstellen, dass weitgehend alle Anforderungen, mit denen Menschen bei ihrer Arbeit konfrontiert werden und die für das Wohlbefinden von Bedeutung sein können, berücksichtigt werden. Aus diesem Grund fußt die Konzeption der Untersuchung auf dem aktuellen Stand der Belastungs- und Beanspruchungsforschung sowie der Stressforschung. Vereinfacht gesagt, dreht sich dieser Forschungsstand um die Frage, was schädigt und was fördert das Wohlbefinden der arbeitenden Person. Dabei werden konzeptionell neben der Analyse von gesundheitsgefährdenden Faktoren insbesondere jene Aspekte der Arbeit berücksichtigt, die das Wohlbefinden fördern und Gesundheit erhalten³.

II. Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen – Ergebnisse im Überblick

Vorbemerkung

Der folgende Überblick über die wichtigsten Ergebnisse bezieht sich ausschließlich auf abhängig Beschäftigte. Erste empirische Befunde zu den Selbständigen bzw. zu speziellen Berufsgruppen finden sich im Forschungsbericht. Darüber hinaus werden weitere Veröffentlichungen folgen, die sich u.a. auch speziell auf Selbständige und/oder auf bestimmte Berufsgruppen beziehen⁴.

II.1 Vorstellungen von guter Arbeit

Um die persönlichen Vorstellungen von guter – im Sinne von wünschenswerter – Arbeit zu ermitteln, wurden die befragten Beschäftigten gebeten, unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation, die Bedeutsamkeit von verschiedenen Arbeitsaspekten zu bewerten. Arbeitnehmer/innen konnten im Regelfall zu 56 verschiedenen Merkmalen Stellung beziehen⁵.

³ Ein detaillierter Überblick über diese Theorien und ihre Bedeutung für die Befragung wird in Kapitel 3 des Forschungsberichts gegeben. Weitere Informationen zum Untersuchungskonzept erhält man in Kapitel 2.

⁴ Hinweise auf aktuelle Veröffentlichungen finden sich auf der Homepage www.inqa.de

⁵ Bewertung: Äußerst wichtig (1), sehr wichtig (2), wichtig (3), weniger wichtig (4), nicht wichtig (5).

Welche Aspekte der Arbeit wurden nun von den befragten Arbeitnehmer/innen als äußerst bzw. sehr wichtig eingeschätzt? Abbildung II.1 gibt auf diese Frage erste Antworten: Mit Abstand das wichtigste Kriterium von guter Arbeit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten ist ein *festes, verlässliches Einkommen* – 92% der Befragten sind dieser Auffassung. Auch an Platz 2 wird ein Aspekt aus dem Bereich **Einkommens- und Beschäftigungssicherheit** genannt, nämlich ein *sicherer Arbeitsplatz*, den 88% als sehr wichtiges Kriterium guter Arbeit benennen. Ebenso die hohe Bedeutung, die 83% Arbeitnehmer/innen einem *unbefristeten Arbeitsverhältnis* (Platz 5) sowie *regelmäßigen Einkommenssteigerungen* (Platz 18) beimessen, zeigen deutlich, dass der Bereich Einkommens- und Beschäftigungssicherheit eine zentrale Stellung in der subjektiven Charakterisierung von guter Arbeit einnimmt.

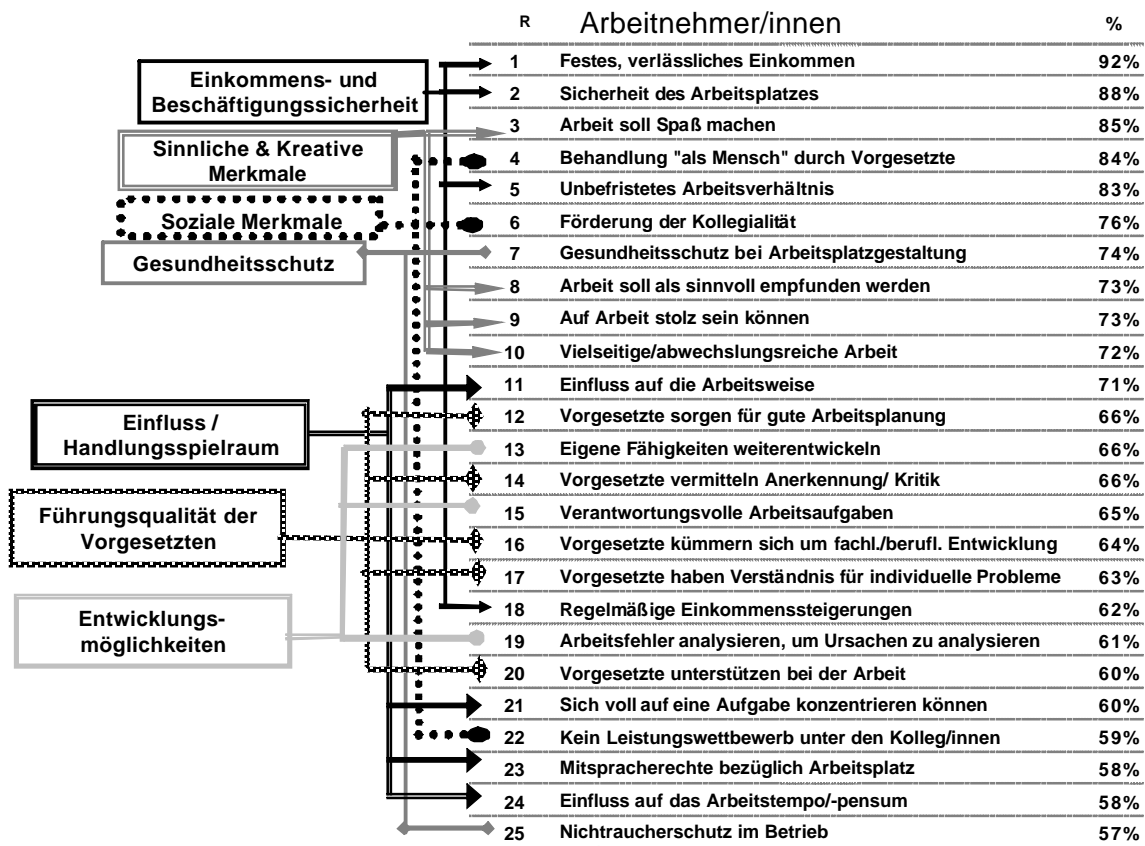


Abb. II.1: Anforderungen an gute Arbeit aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Daran schließen sich **sinnliche und kreative Aspekte** der Arbeit an: *Arbeit soll Spaß machen* (Platz 3) und *als sinnvoll empfunden werden* (Platz 8). Die Möglichkeit, *stolz auf die eigene Arbeit zu sein*, ist für 73% der Arbeitnehmer/innen ein sehr wichtiges Kriterium guter Arbeit (Platz 9) und schließlich soll Arbeit *abwechslungsreich und vielseitig* sein (Platz 10). Eine ähnlich gewichtige Stellung nehmen **soziale Aspekte der**

Arbeit in den Augen der Arbeitnehmer/innen ein: *Von den Vorgesetzten in erster Linie „als Menschen“ wahrgenommen und geachtet – und nicht lediglich als Arbeitskraft betrachtet zu werden*, dieser soziale Aspekt des Führungsverhalten gilt für 84% als sehr wichtiges Kriterium von guter Arbeit (Platz 4). Darüber hinaus halten 76% die *Förderung von betriebs- bzw. abteilungsübergreifender, kollegialer Zusammenarbeit und Unterstützung* für sehr wichtig (Platz 6). Die hohe Bedeutung von kollegialer Zusammenarbeit wird auch in der ablehnende Haltung gegenüber konkurrierenden Verhalten unter Kolleg/innen deutlich: So erachten etwa 60% der befragten Arbeitnehmer/innen keinen *Leistungswettbewerb* unter den Kollegen und Kolleginnen als sehr wichtigen Aspekt guter Arbeit (Platz 22). Ein weiterer Bereich, der ebenfalls zu den Top10 gehört, ist der **betriebliche Gesundheitsschutz**. Fast $\frac{3}{4}$ der befragten Arbeitnehmer/innen halten es für äußerst bzw. sehr wichtig, *dass bei der Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes besonders auf den Schutz Ihrer Gesundheit geachtet wird* – damit rangiert die allgemeine Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsschutzes auf Platz 7. Und noch eine weitere konkrete Maßnahme des klassischen Gesundheitsschutzes finden wir unter den Top 25 – der *Nichtraucherschutz im Betrieb*, den 57% der Arbeitnehmer/innen für sehr wichtig erachten.

Moderner, besser gesagt, ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz beschränkt sich weder auf Nichtraucherschutz noch bleibt er abstrakt, sondern auch die – bereits genannten – sozialen Aspekte der Arbeit ebenso wie die Arbeitsorganisation, Führung oder Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten sind Kernelemente gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Und wie die Ergebnisse zeigen, sind diese Bereiche auch aus der Perspektive der Beschäftigten von hoher Bedeutung für die Arbeitsqualität: *Einfluss auf die Arbeitsweise, auf das Arbeitstempo und die -menge zu haben, sich auf eine Aufgabe konzentrieren zu können* (ohne fremdbestimmte Störungen), und *Mitspracherechte zu haben, wenn es um die Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes geht* – all diese Merkmale, die für einen hohen **Einfluss- und Handlungsspielraum** charakteristisch sind, werden mehrheitlich als äußerst bzw. sehr wichtig erachtet.

Dies gilt ebenfalls für einige Aspekte, die die **Entwicklungsmöglichkeiten** der Beschäftigten im Arbeitsprozess beschreiben: Zu guter Arbeit gehört nach Auffassung der Arbeitnehmer/innen, dass sie ermöglicht, *die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln*, dass man *verantwortungsvolle Aufgaben* bearbeitet und dass *mit Arbeitsfehlern konstruktiv und produktiv – im Sinne einer Ursachenanalyse – umgegangen wird*. Diese Aspekte, die von rund $\frac{2}{3}$ der befragten Beschäftigten als bedeutende Aspekte

von guter Arbeit, genannt werden, beschreiben keine formellen betrieblichen Entwicklungswege, im Sinne von Aufstiegsperspektiven, oder formelle Qualifizierungsmöglichkeiten. Vielmehr werden Aspekte von Entwicklung genannt, die an der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsgestaltung ansetzen, und deren Ziel es ist, im täglichen Prozess des Arbeitens die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.

Darüber hinaus messen die befragten Arbeitnehmer/innen der **Führungsqualität ihrer unmittelbaren Vorgesetzten** eine überraschend hohe Bedeutung bei: *Vorgesetzte, die für eine gute Arbeitsplanung sorgen, die bei der fachlich bzw. beruflichen Entwicklung ebenso unterstützen wie im Arbeitsprozess, Vorgesetzte, die Verständnis für individuelle Probleme haben, Anerkennung, Lob und konstruktive Kritik vermitteln* – aus dem Blickwinkel von rund 2/3 der Arbeitnehmer/innen sind diese charakteristischen Merkmale von Führungsqualität gleichzeitig wichtige Kriterien guter Arbeit.

Kernpunkte guter Arbeit

Diese Untersuchung verfolgt den Anspruch, Ansatzpunkte für ein Leitbild von guter Arbeit zu entwickeln, indem sie die Perspektive der Erwerbstätigen ernst nimmt. Für dieses Vorhaben reicht es nicht, subjektive Erwartungen bzw. Anforderungen auf der Ebene von Durchschnittswerten zu betrachten. *Vielmehr müssen wir fragen, welche Anforderungen an gute Arbeit nicht nur mehrheitlich, sondern übergreifend geteilt werden*, also von abhängig beschäftigten Männern wie von Frauen, in Ost- und Westdeutschland, von Arbeitnehmer/innen in den unterschiedlichsten Altersgruppen, Berufsbereichen und über alle Typen der Arbeitsqualität hinweg. Diese Anforderungen könnten wir dann als übergreifende **Kernpunkte guter Arbeit** bezeichnen.

Es hat sich gezeigt, dass es in der Tat jene 10 Aspekte guter Arbeit sind, die im Durchschnitt von allen Arbeitnehmer/innen am häufigsten genannt werden, die auch weitgehend stabil gegenüber Differenzierungen sind. Das heißt, ost- und westdeutsche Arbeitnehmer/innen bewerten dieselben 10 Merkmale von Arbeit als äußerst bzw. sehr wichtige Bedingungen von guter Arbeit, und nur innerhalb der Reihung dieser Merkmale kommt es zu geringfügigen Verschiebungen. Das gilt ebenso für abhängig beschäftigte Frauen und Männer, sowie für Arbeitnehmer/innen unterschiedlicher Altersgruppen. Unter abhängig Beschäftigten aus unterschiedlichen Berufsbereichen oder jenen, die unter ungleich gut bzw. schlecht gestalteten Arbeitsbedingungen arbeiten, streut die Verteilung der jeweils 10 wichtigsten Aspekte guter Arbeit etwas stärker, aber auch von diesen Gruppen werden jeweils die selben 10 Aspekte auf den Rängen 1-12 genannt. Dieser Befund gilt auch weitgehend für Arbeitnehmer/innen in

unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. Jedoch zeichnen sich unter den Arbeitnehmer/innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die häufig auch als ‚prekär‘ bezeichnet werden, Ausnahmen (wenn auch geringfügige) von dieser Regel ab: Unter Leiharbeiter/innen rangiert die Anforderung, dass Arbeit sinnvoll sein soll, erst an 15. Stelle, dafür nimmt der Wunsch nach Einkommenssteigerungen einen Platz unter den vorderen Rängen ein. Wir können demnach sagen, dass sich gemeinsam geteilte Kernelemente guter Arbeit identifizieren lassen.

Gute Arbeit bedeutet aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen,

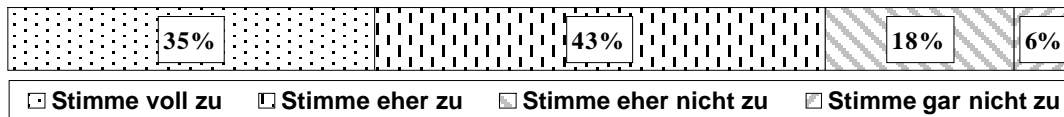
- ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten,
- unbefristet beschäftigt zu sein,
- kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können,
- Sinn in der Arbeit zu erkennen,
- Anerkennung zu erhalten,
- soziale Beziehungen zu entwickeln und
- die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit.

Weitere, gemeinsam geteilte Einstellungen: Mehr Sicherheit und weniger Einkommensungleichheit

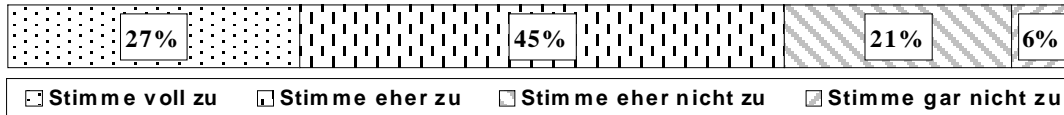
Die herausragende Bedeutung von Einkommens- und Beschäftigungssicherheit wird durch ergänzende Ergebnisse der Befragung unterstrichen (vgl. Abb.II.2): so stimmen 72% bzw. 78% dem Statement zu, dass der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt bzw. die Befristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich auf Ausnahmefälle beschränkt werden sollte. Diese Ergebnisse sind auch insofern bemerkenswert, da die Ablehnung von Leiharbeit und Befristungen überwiegend auch von jenen Beschäftigten geteilt wird, die bislang nicht selbst mit diesen Formen unsicherer Beschäftigung konfrontiert wurden.

Die hohe Bedeutung des Einkommens wird durch einen weiteren Befund qualifiziert: 70% der befragten Arbeitnehmer/innen sprechen sich dafür aus, die Einkommensunterschiede zwischen sehr hohen und sehr niedrigen Einkommen zu begrenzen. In diesem Zusammenhang wären sicher weitere Konkretisierungen sinnvoll – dennoch wird deutlich, dass mit der Bedeutung von Einkommensaspekten auch implizite Vorstellungen von Gerechtigkeit und Gleichheit einhergehen.

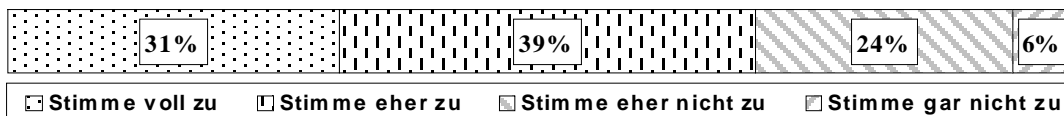
78%: Arbeitsverhältnisse sollten grundsätzlich nur in Ausnahmefällen befristet werden.



72% : Der Einsatz von Zeitarbeit sollte begrenzt werden.



70% : Einkommensunterschiede sollten begrenzt werden.



57% : Qualifizierte Arbeitssuche sollte durch ein ausreichend hohes Arbeitslosengeld ermöglicht werden.

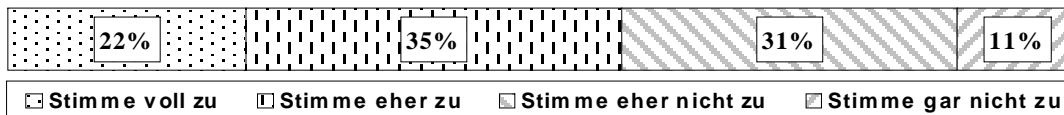


Abb. II.2: Stellungnahmen zu Einkommen und Beschäftigung

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

II.2 Auf den Spuren guter Arbeit...

Bislang ging es um die Frage, welches Bild Arbeitnehmer/innen von guter Arbeit haben – und zwar relativ unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation. In den folgenden Abschnitten widmen wir uns den Beschreibungen der konkreten Arbeits- und Einkommenssituation. Dabei geht es *erstens* darum zu ermitteln, im welchem Maße – erneut aus der Perspektive der abhängig Beschäftigten – die heutige Arbeitsrealität den Vorstellungen von guter Arbeit entspricht. In diesem Zusammenhang wollen wir *zweitens* die vordringlichen Handlungsbedarfe, die die Arbeitnehmer/innen formulieren, deutlich machen. Und schließlich fragen wir *drittens*, welche Bedeutung Arbeitsbedingungen, die den Vorstellungen von guter Arbeit entsprechen bzw. widersprechen, für das Erleben der Arbeit haben.

Die im vorangegangenen Kapitel vorgestellten Aspekte, die aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen gute Arbeit ausmachen, lassen sich – stark vereinfacht – drei Beobachtungsfeldern zuordnen, die in den folgenden Abschnitten systematisch beobachtet werden. Zum einen wurde die Bedeutung des **Arbeitseinkommens**, d.h. die materielle Basis der Arbeitsqualität, hervorgehoben. Die aktuelle Einkommenssituation von Voll- und Teilzeitbeschäftigten wird in Abschnitt II.2.1 beleuchtet. Zweitens wurden verschiedene Aspekte hervorgehoben, die Arbeit zu einem bedeutenden Feld persönlicher und sozialer Entwicklung werden lassen. Dazu gehören die kommunikativen,

sozialen, fachlichen und organisatorischen Fähigkeiten, die gerade im Rahmen eines arbeitsteilig organisierten und spezialisierten Arbeitsprozess entwickelt werden können - insbesondere wenn die Gestaltung der Arbeit die Entwicklung dieser Fähigkeiten sowie die Bildung von stabilen sozialen Beziehungen unterstützt. Die Arbeitswissenschaft nennt diese Faktoren, die für eine persönlichkeitsförderliche Gestaltung von Arbeit grundlegend sind, **Ressourcen**. Ihnen wird, neben der hohen Bedeutung für die persönliche Entwicklung, auch eine Pufferfunktion im Umgang mit gesundheitsgefährdenden Belastungen zugeschrieben. Die Verbreitung von wahrgenommenen Ressourcen wird in Abschnitt II.2.2 thematisiert. Dass Arbeitsgestaltung einen Beitrag zum Schutz der Gesundheit leisten soll, ist unbestritten. Dazu gehört, neben der Förderung von Ressourcen am Arbeitsplatz, selbstverständlich auch ein Zurückdrängen bzw. Beseitigen der arbeitsbedingten Gefährdungen. Auch hier stellt sich die Frage, wie die befragten Arbeitnehmer/innen den aktuellen Stand in diesem Feld der Arbeitsgestaltung beschreiben: In welchen Bereichen wird gehäuft von belastenden Faktoren berichtet und wie vielfältig ist das gesamte Spektrum der so genannten

Fehlbeanspruchungen? Um dieses Thema dreht sich Abschnitt II.2.3. Abschließend werden diese drei Bereiche – das Bruttoeinkommen, das Spektrum der Ressourcen und der Fehlbeanspruchungen – aufeinanderbezogen. Ziel dieser gemeinsamen Betrachtung ist es, Arbeitsplätze nach ihrer wahrgenommene Arbeitsqualität zu unterscheiden: Wie häufig beschreiben Arbeitnehmer/innen Arbeitsrealitäten, die sich durch ein vielfältiges und umfassendes Ressourcenspektrum, durch allenfalls vereinzelte Fehlbeanspruchungen und durch ein langfristig existenzsicherndes Einkommen auszeichnen? Um diese Frage dreht sich Abschnitt II.2.4.

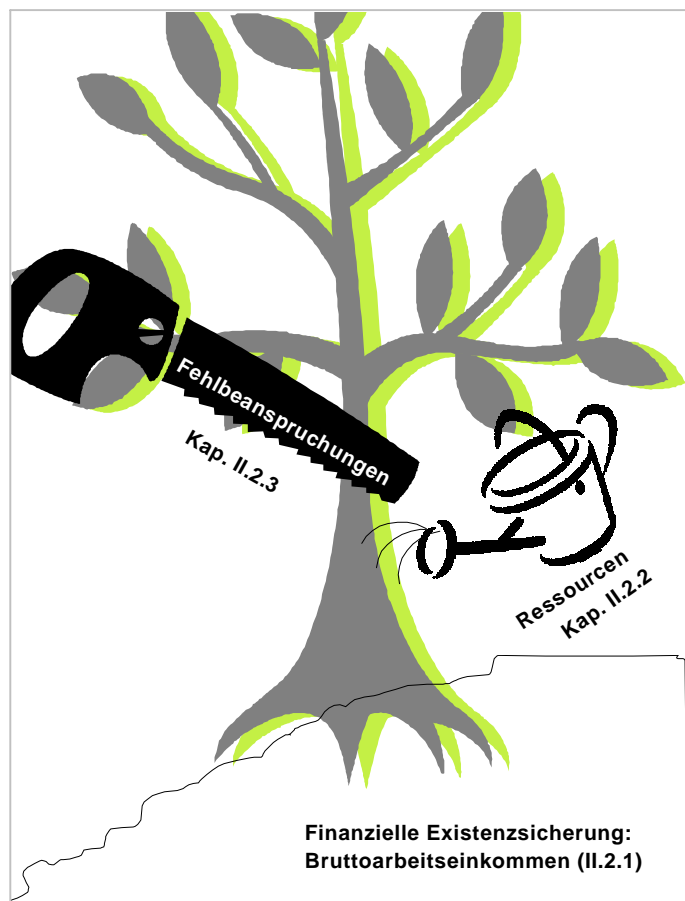


Abb. II.3: Schematische Darstellung der Bedeutung von Einkommen, Ressourcen und Fehlbeanspruchungen

II.2.1 Einkommen aus Erwerbstätigkeit

Wie ein roter Faden zieht sich ein Befund durch die Untersuchung: Unzureichende Einkommen bilden aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Brennpunkt ihrer aktuellen Arbeitssituation: Mit keinem anderen Bereich der Arbeitsgestaltung sind abhängig Beschäftigte derart unzufrieden wie mit dem Verhältnis von Einkommen und Leistung, und in keinem anderem Feld wird ein derart hoher Handlungsbedarf gesehen wie bei den Einkommen.

Ein Blick auf die Angaben zu den durchschnittlichen **Bruttomonatseinkommen** zeigt, dass die hohe Unzufriedenheit auf einer durchaus nachvollziehbaren Grundlage fußt – die Befunde decken sich weitgehend mit den Ergebnissen neuer Untersuchungen zur Verbreitung von Niedrigeinkommen in Deutschland (vgl. Rhein u.a. 2005; Bispinck/Schäfer 2006): Unter den vollzeitbeschäftigten⁶ Arbeitnehmer/innen – das sind rund 72% – beziehen 16% ein Bruttomonatseinkommen von unter 1.500 € und 19% ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 €. Zusammengefasst zeigt die vorliegende Untersuchung, dass ein gutes Drittel der Erwerbseinkommen von Vollzeitbeschäftigten im prekären Einkommensbereich liegt⁷. 45% beziehen ein mittleres Monatseinkommen zwischen 2.000 und 3.500 € und 17% der Vollzeiterwerbstätigen erhalten Einkommen von 3.500 € oder mehr (vgl. Abb. II.4).

Unter den Teilzeitbeschäftigten – das sind rund 27% der befragten Arbeitnehmer/innen⁸ – erhält knapp ein Drittel (29%) ein Einkommen von weniger als 400 €, 18% zwischen 400 und 800 €. Nur rund 20% der Teilzeitbeschäftigten erzielen ein Bruttoeinkommen von mindestens 1.500 €. Das heißt, bezogen auf die Möglichkeiten der individuellen Existenzsicherung, ist Teilzeitarbeit eine überwiegend prekäre Beschäftigungsform, die nur unter Bedingungen eines weiteren Einkommens vor Armut schützt. Dies gilt hinsichtlich der aktuellen Einkommen aus Teilzeitarbeit und verstärkt sich, wenn berücksichtigt wird, dass die Bruttoeinkommen auch die Finanzierungs- und Bemessungsgrundlage für zukünftige Renteneinkommen sind.

⁶ Als Vollzeitbeschäftigte werden alle Erwerbstätigen gefasst, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mindestens 35 Stunden beträgt. Wenn es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit gibt, wurde die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.

⁷ Zum Begriff des prekären Einkommens vgl. Kap.5.1.5 im Forschungsbericht.

⁸ Als Teilzeitbeschäftigte wurden alle Erwerbstätigen gefasst, deren vertragliche Arbeitszeit weniger als 35 Stunden beträgt. Wenn es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit gibt, wurde die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.

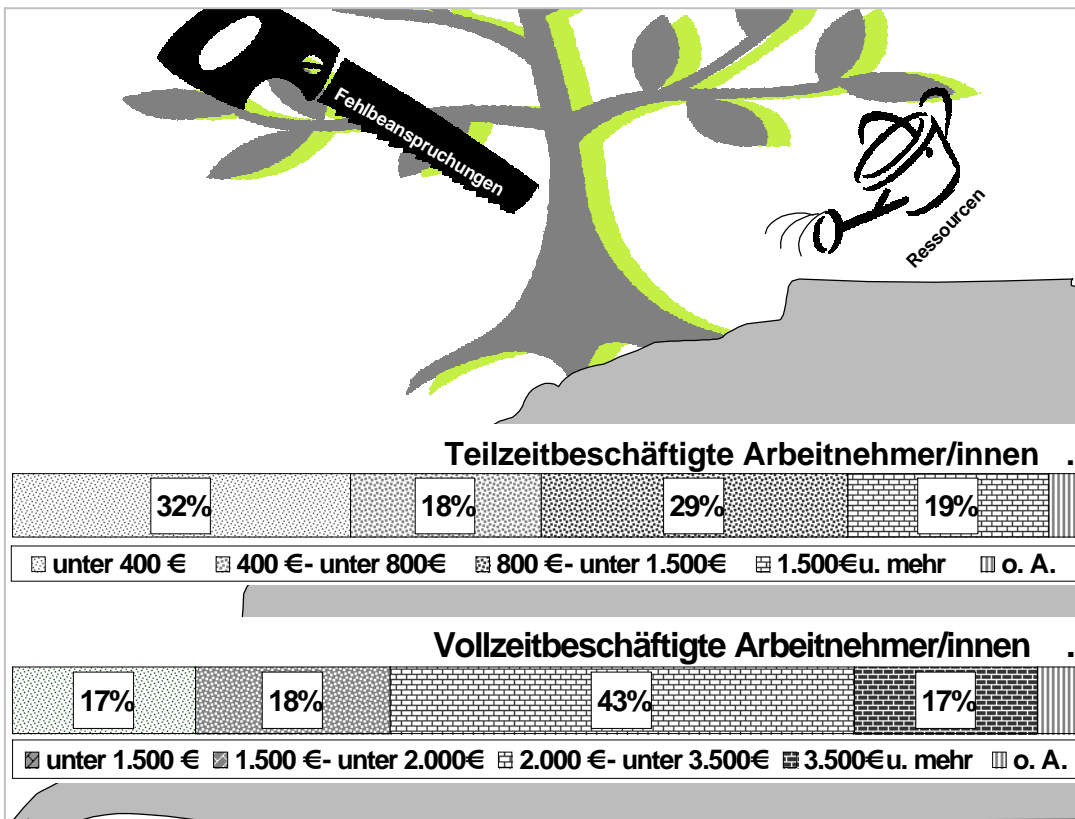


Abb. II.4: Einkommensverteilung von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen (ohne Auszubildende, Wehrdienst-/Zivildienstleistende)

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral darüber, ob Menschen am gesellschaftlichen Wohlstand teilhaben oder aus dem soziokulturellen Leben ausgegrenzt werden. Denn noch immer lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem verfügbaren Einkommen und dem Gesundheitszustand, der Ernährungsqualität, den Freizeitmöglichkeiten, den eigenen Bildungsmöglichkeiten und denen der Kinder, zeigen (vgl. u.a. Wilkinson 2001; IAB/INIFES/isf/Sofi, 2005). Darüber hinaus besteht eine Wechselwirkung zwischen dem Arbeitsentgelt und der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Wenn das Einkommen aus der Sicht von Erwerbstätigen in keinem adäquaten Verhältnis zur Arbeitsanforderung bzw. -leistung steht, gilt dies als demotivierender Faktor. Hinzu kommt, dass eine prekäre Einkommenssituation einen nicht zu unterschätzenden Unsicherheitsfaktor darstellt. Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies unter Umständen als gewaltige Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt, als massiven Stresszustand. Und schließlich sei noch auf einen weiteren Aspekt verwiesen: Unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten ist hinreichend belegt, dass überlange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, ungünstige Arbeitszeitlagen möglichst

vermieden oder mindestens durch zeitnahe Freizeitblöcke ausgeglichen werden sollten (vgl. u.a. Beermann 2004; Oppolzer 2004; Nachreiner, u.a. 2005). Liegt das Einkommen für Normalarbeit unter einem Niveau, dass die arbeitende Person als angemessen bzw. ausreichend empfindet, wird vermutlich die Bereitschaft (oder der Zwang) zunehmen, die Arbeitszeit durch Überstunden, zusätzliche Schichten, usw. insgesamt auszuweiten, um ein höheres Einkommen zu erzielen. Aus all diesen Gründen ist es durchaus nachvollziehbar, dass dem Einkommen als Aspekt guter Arbeit eine derart dominierende Position zugebilligt wird, und dass die gegenwärtige Einkommenssituation von den Arbeitnehmer/innen derart kritisch beurteilt wird.

II.2.2 Das Spektrum der Ressourcen

Der Arbeitsprozess birgt umfassende Entwicklungspotentiale und es ist die zentrale Aufgabe von Arbeitsgestaltung, gerade diese Potentiale zu fördern. Dadurch dass Erwerbsarbeit – wie kaum ein anderer Arbeitsbereich – im hohen Maße arbeitsteilig organisiert ist, ermöglicht diese Form der Arbeit eine Vielzahl von sozialen Kontakten und Beziehungen zu den Kollegen/innen, zu Vorgesetzten oder zu Kunden/innen, Patienten/innen usw. Diese vielfältigen sozialen Beziehungen, die die Grundlage für Anerkennung, für Kommunikation, für kritische Selbstreflexion und im Idealfall für Kollegialität und Freundschaften bilden, sind nicht zu unterschätzende Aspekte von Erwerbsarbeit. Neben diesen sozialen Ressourcen sind es überwiegend Möglichkeiten der Einflussnahme, der fachlichen und kreativen Entwicklung, der persönlichen Bildung und das Erleben, durch die eigene Arbeit etwas Sinnvolles geleistet zu haben, was Erwerbsarbeit zu einem wichtigen Faktor der persönlichen Entwicklung machen kann.

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über das wahrgenommene **Ressourcenspektrum und -potential** gegeben (vgl. Abb. II.5a und 5b). Relevant ist dabei zunächst die Frage, ob Arbeitnehmer/innen in bestimmten Bereichen von besonders vielen bzw. von sehr wenigen unterstützenden Merkmalen berichten – und welche Bereiche das sind.

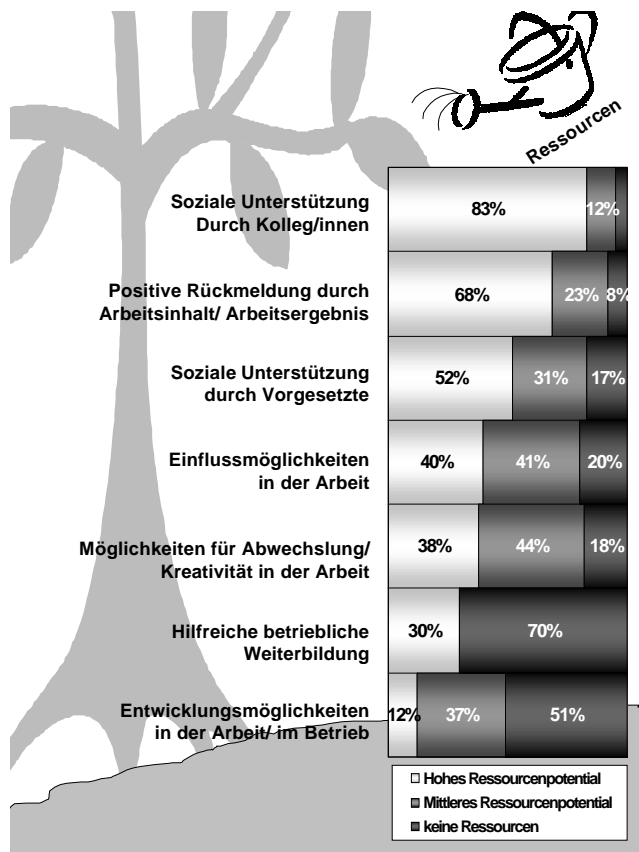


Abb. II. 5a: Das Spektrum der Ressourcen von Arbeitnehmer/innen – ein Überblick

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Das Spektrum arbeitsbedingter Ressourcen von abhängig Beschäftigten ist im hohen Maße durch die *soziale Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen* geprägt – dies ist die mit Abstand am häufigsten verbreitete Ressource: 83% der Befragten geben an, bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von den Kolleg/innen zu erhalten, ebenso wie Anerkennung und konstruktive Kritik oder/und sie berichten von einem sehr guten sozialen Arbeitsklima. Die zweite, wichtige Quelle von sozialen Ressourcen in der beruflichen Arbeitswelt, ist ein guter, auf Anerkennung und Unterstützung orientierter, Führungsstil. Doch diese Quelle sprudelt – nach Angaben der Arbeitnehmer/innen – weniger intensiv: gerade noch jede/r

Zweite (52%) berichtet von einem umfassenden Niveau *sozialer und fachlicher Unterstützung durch die Vorgesetzten*. Auffällig ist, dass es vielen Vorgesetzten anscheinend nicht gelingt, ausreichend Anerkennung zu vermitteln und häufig mangelt es ebenso an fachlichen bzw. organisatorischen Fähigkeiten, wie einer guten Arbeitsplanung oder einem geeigneten Umgang mit Konflikten. Relativ häufig (68%) berichten Arbeitnehmer/innen davon, dass sie zum einen ihren Beruf bzw. als sinnvoll empfinden und zum anderen bereits am Arbeitsergebnis die Güte ihrer Arbeit sehen können. Diese Beschäftigten bekommen also sowohl durch den Arbeitsinhalt als auch durch das Arbeitsergebnis eine *positive Rückmeldung*.

In allen anderen Bereichen der Arbeit kann lediglich eine Minderheit von Arbeitnehmer/innen über ein hohes Ressourcenniveau berichten: 40% geben an, dass sie auf verschiedene Weise *Einfluss auf ihre Arbeit* nehmen können, 38% sehen an ihrem Arbeitsplatz sowohl *Möglichkeiten für Kreativität als auch für Abwechslung* in der Arbeit und gerade noch 12% berichten von *Entwicklungsmöglichkeiten* im Rahmen des Arbeitsprozess und im Rahmen der betrieblichen Organisation. Vergleichbar unzureichend ist die Situation im Bereich der *betrieblichen Weiterbildung*: Rund 70% haben

im vergangenen Jahr entweder an keiner einzigen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen oder lediglich an einer Maßnahme, die sie weder im Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung noch im Hinblick auf allgemeine Qualifizierung oder die Bewältigung der Arbeit als hilfreich bezeichnen würden. Damit fehlt den Erwerbstätigen eine wesentliche Grundlage, um mit fortwährend steigenden Anforderungen Schritt zu halten und sich auch formell zu qualifizieren.

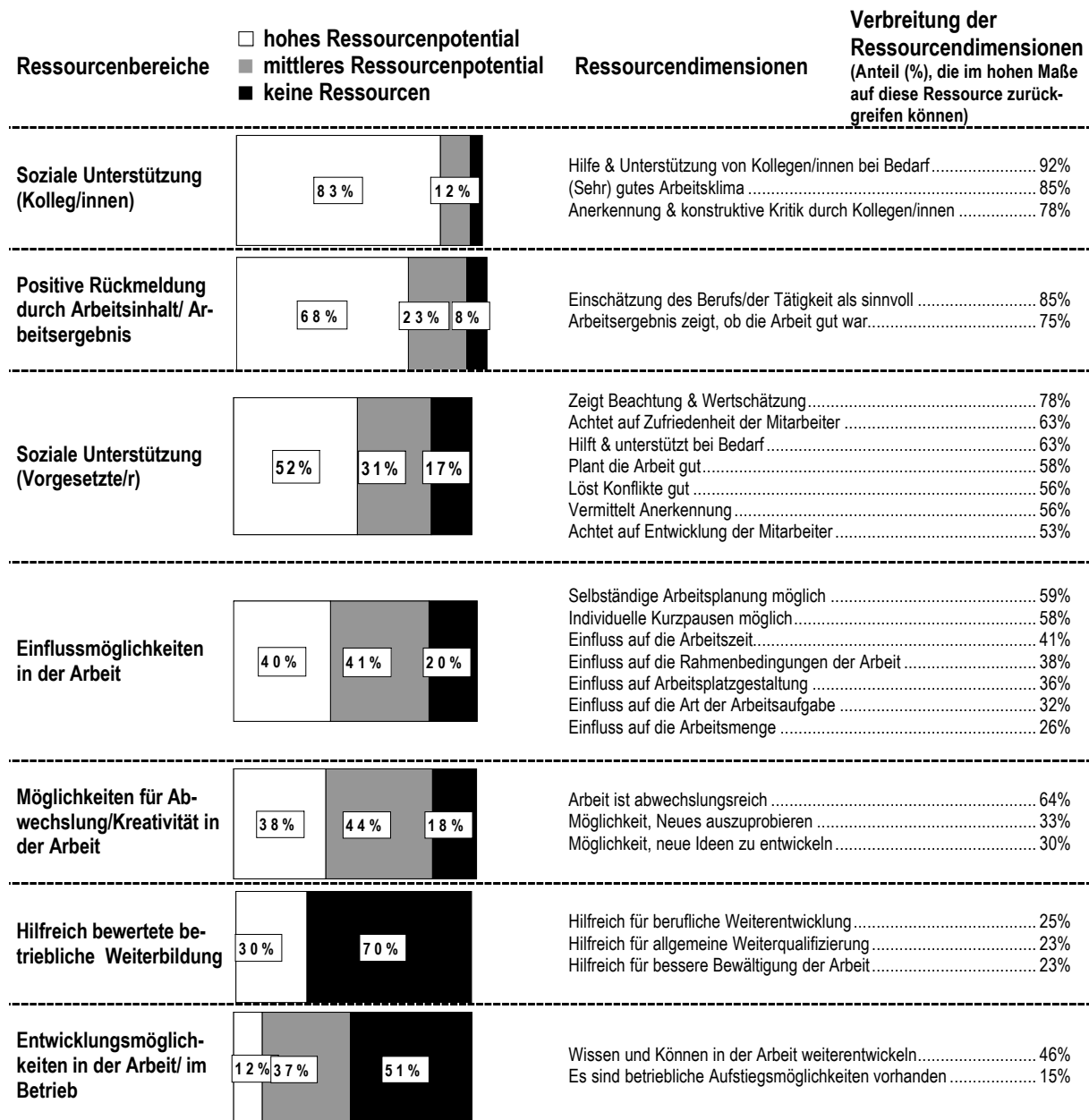


Abb. II. 5b: Das Spektrum der Ressourcen von Arbeitnehmer/innen – im Detail

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Lesebeispiel:

92% der Arbeitnehmer/innen erhalten bei Bedarf Hilfe und Unterstützung durch ihre Kollegen und Kolleginnen, 85% berichten von einem sehr guten Arbeitsklima und 78% geben an, dass sie in hohem Maße Anerkennung und konstruktive Kritik von ihren Kolleg/innen bekommen.

Betrachtet man diese drei Dimensionen zusammen, zeigt sich folgendes Ergebnis: 5% der befragten Arbeitnehmer/innen können auf keine der genannten Formen kollegialer Unterstützung zählen und beschreiben auch das Arbeitsklima als schlecht. 12% erleben lediglich in einem Bereich eine positive Form sozialer Unterstützung. 83% der abhängig Beschäftigten berichten von einem guten Arbeitsklima und kollegialer Unterstützung bzw. Anerkennung (mindestens 2 der 3 Dimensionen).

Betrachtet man das gesamte Ressourcenspektrum über alle genannten Bereiche, so kommt man zu folgendem Ergebnis: 44% der Arbeitnehmer/innen geben an, in mindestens sechs Bereichen ihrer Arbeit über ein Set von unterstützenden bzw. entwicklungsförderlichen Strukturen zu verfügen⁹. 38% verfügen über Ressourcen in 4-5 Feldern ihrer Arbeit und 17% sehen lediglich in maximal drei Bereichen unterstützende bzw. entwicklungsförderliche Faktoren. Die relativ weit verbreiteten Ressourcen im beruflichen Alltag von abhängig Beschäftigten sind gute und hilfreiche soziale Beziehungen zu Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzten sowie eine positive Rückmeldung durch den Arbeitsinhalt bzw. das Arbeitsergebnis. Im Gegensatz dazu besteht sowohl im Hinblick auf die Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten als auch im Hinblick auf eine abwechslungsreiche Arbeitsgestaltung, die Kreativität ermöglicht, sowie im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein großer Handlungs- und Gestaltungsbedarf.

II.2.3 Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen

Eine Arbeitsgestaltung, die insbesondere den Schutz der Gesundheit achtet, gehört – aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen – zu den Kernpunkten von guter Arbeit. Dies deckt sich mit der arbeitswissenschaftlichen Forderung nach einer schädigungslosen und beeinträchtigungsfreien Arbeitsgestaltung. Um einen Eindruck zu erhalten, inwieweit die heutige Arbeitswelt diese Anforderungen erfüllt, wird in diesem Abschnitt nach der *Verbreitung von jenen Aspekten der Arbeit gefragt, die von den Erwerbstätigen als subjektiv belastend erlebt werden*¹⁰. In diesem Zusammenhang sprechen wir von Fehlbeanspruchungen oder von negativen Beanspruchungen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Häufungen von Faktoren, die als belastend erlebt werden (Kumulationen). Abbildung II.6a und II.6b geben einen Überblick über das **Fehlbeanspruchungsspektrum** von Arbeitnehmer/innen und dessen Brennpunkte.

Am häufigsten empfinden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Unsicherheit, die sie im Zusammenhang mit dem möglichen Verlust ihres Arbeitsplatzes erleben, als Belastung. *Arbeitsplatzunsicherheit* ist der dominierende Belastungsfaktor im gesamten Fehlbeanspruchungsspektrum: 59% berichten in diesem Kontext sogar von mehrfachen Fehlbelastungen, d.h. sie empfinden ein belastendes Risiko, keine gleichwertige Arbeitsstelle mehr zu finden und sie fürchten den Verlust ihres jetzigen Arbeitsplatzes bzw. eine ungewollte Versetzung. Das Erleben von belastender Unsi-

⁹ Die Gesamtbetrachtung bezieht sich auf ein mindestens mittleres Ressourcenniveau in den jeweiligen Bereichen.

¹⁰ Das heißt, in der Untersuchung wird nicht davon ausgegangen, dass eine Anforderung per se als belastend empfunden wird. Wenn im Folgenden von Risikofaktoren, möglichen Gefährdungen, etc. gesprochen wird, bezieht sich dies immer auf Anforderungen, die von den Befragten als Belastung erlebt werden.

cherheit ist somit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten der herausragende Brennpunkt. Der zweite Brennpunkt im Belastungsspektrum von abhängig Beschäftigten liegt im Bereich *einseitiger bzw. körperlich schwerer Arbeit*, in dem es bei 48% der Befragten zu mehrfachen Fehlbelastungen kommt, d.h. sie erleben sowohl körperlich schwere als auch einseitige beanspruchende Arbeit bzw. Computer-/ Bildschirmarbeit als belastend. Etwa ebenso häufig werden Merkmale von *komplexen Arbeitsanforderungen* als negative Beanspruchung erlebt. Dazu gehören die Anforderungen, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen, sich längere Zeit am Stück zu konzentrieren, sehr genau zu arbeiten und eine Tätigkeit zu verrichten, die eine geringe Fehlertoleranz aufweist. Unter Berücksichtigung dieser Anforderungen, die zusammengenommen das Niveau der erforderlichen Komplexität der Arbeit beschreiben, zeigt sich, dass 48% der Arbeitnehmer/innen mindestens drei Aspekte aus dem Anforderungsbereich „Komplexität des Arbeitsplatzes“ als belastend erleben. Daran schließen sich die Bereiche *qualitative und quantitative Unter- bzw. Überforderung* (39%), *hohe Arbeitsintensität* (37%) und *emotionale Anforderungen* (32%) an, in denen Arbeitnehmer/innen ebenfalls relativ häufig von mehrfachen, subjektiv belastenden Faktoren berichten.

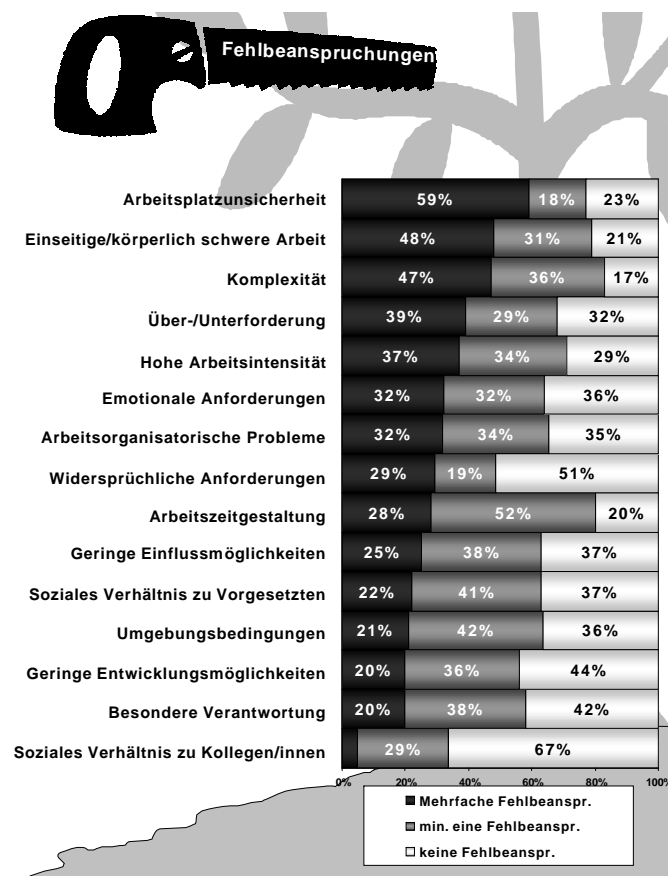


Abb. II. 6a: Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen bei Arbeitnehmer/innen – ein Überblick

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Über das gesamte Spektrum hinweg, zeigt sich ein insgesamt sehr hohes Fehlbeanspruchungsniveau: 57% aller abhängig Beschäftigten berichten von Fehlbeanspruchungen in mindestens 10 verschiedenen Dimensionen ihrer Arbeit (von 15 möglichen). Anders ausgedrückt heißt das: Diese Gruppe erlebt mindestens 2/3 der Anforderungskomplexe in subjektiv belastender Weise. Demgegenüber erleben lediglich 11% der Arbeitnehmer/innen ihre gegenwärtigen Arbeitsbedingungen als überwiegend nicht belastend, d.h. sie empfinden maximal vier Anforderungsbereiche als negativ beanspruchend.

Abb. II 6b: Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen von Arbeitnehmer/innen – im Detail

Belastungsspektrum	Fehlbeanspruchungsniveau			Belastungs-/Anforderungsdimensionen	Fehlbeanspruchungen (Anteil (%), die Anforderung als belastend empfunden)
	■ hohes Fehlbeanspruchungsniveau	■ mittleres Fehlbeanspruchungsniveau	□ keine Fehlbeanspruchungen		
Soziales Verhältnis zu Kollegen/innen	5 %	29 %	67 %	Druck von Arbeitskollegen/innen.....	19%
				Leistungswettbewerb mit Kollegen/innen	19%
				Mangelnde Anerkennung von Kollegen/innen	11%
				Mangelnde Hilfe von Kollegen/innen	6%
Besondere Verantwortung	20 %	38 %	42 %	Treffen schwieriger Entscheidungen	38%
				Verantwortung für Waren, Geldbeträge, Projekte	30%
				Verantwortung für einen größeren Arbeitsbereich.....	27%
				Verantwortung für das Wohlbefinden anderer Menschen	26%
Geringe Entwicklungsmöglichkeiten	20 %	36 %	44 %	Geringe Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb	42%
				Mangelnde Mögl., Wissen u. Können weiter zu entwickeln	32%
				Mangelnde Mögl., Neues in der Arbeit auszuprobieren	26%
				Geringe Abwechslungsmöglichkeiten in der Arbeit	20%
Umgebungsbedingungen	21 %	42 %	36 %	Konfrontation mit Lärm, lauten Umgebungsgeräuschen.....	42%
				Konfrontation mit Zugluft / extremen Temperaturen.....	41%
				Konfrontation mit schlechter Luft.....	29%
				Konfrontation mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen	19%
Soziales Verhältnis zu Vorgesetzten	22 %	41 %	37 %	Druck durch Vorgesetzte/n	43%
				Schlechte Konfliktlösungskompetenz	32%
				Geringer Einsatz für Mitarbeiterentwicklung	32%
				Mangelnde Anerkennung	31%
				Geringe Sorge um Mitarbeiterzufriedenheit/ Wohlbefinden	29%
				Mangelnde Arbeitsplanung	25%
				Mangelnde Unterstützung	24%
				Mangelnde Beachtung/Wertschätzung	17%
				Geringer Einfluss auf Arbeitsmenge.....	39%
				Geringer Einfluss auf Rahmenbedingung der Arbeit	35%
Geringe Einflussmöglichkeiten	25 %	38 %	37 %	Geringer Einfluss auf Art der Arbeitsaufgabe.....	30%
				Geringer Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung	29%
				Geringer Einfluss auf Arbeitsplatzgestaltung	29%
				Geringe Möglichkeit von persönlichen Kurzpausen	19%
Arbeitszeitgestaltung	28 %	52 %	20 %	Kaum selbständige Arbeitsplanung möglich	19%
				Nichtberücksichtigung privater Belange	63%
				Überstunden/Mehrarbeit.....	49%
				Samstagsarbeit.....	41%
				Abendarbeit (nach 18.30 Uhr).....	36%
				Sonn-/Feiertagsarbeit	28%
				Nachtarbeit (zwischen 23 und 5 Uhr)	18%
Bereitschaftsdienst.....	11%				
Widersprüchliche Anforderungen	29 %	19 %	51 %	Von verschiedenen Vorgesetzten/Hierarchiestufen	36%
				Von Vorgesetzten und Kunden	33%
				Von unterschiedl. Abteilungen/Unternehmensbereichen	23%
Arbeitsorganisatorische Probleme/ Störungen	32 %	34 %	35 %	Arbeitsstörungen durch unerwünschte Unterbrechungen.....	52%
				Konfrontation mit mangelhaften/veralteten techn. Geräten.....	28%
				Fehlende Informationen, um die Arbeit gut zu bewältigen.....	26%
Emotionale Anforderungen	32 %	32 %	36 %	Herablassende oder unwürdige Behandlung durch Dritte	42%
				Konfrontation mit Problemen/Leid anderer Personen.....	41%
				Ständig erford. Freundlichkeit gegenüber Kunden/Patienten.....	24%
Hohe Arbeitsintensität	37 %	34 %	29 %	Empfinden von Arbeitshetze/Zeitdruck.....	67%
				Arbeitspensum erfordert Qualitätsabstriche.....	41%
Über-/Unterforderung	39 %	29 %	32 %	Über-/Unterfordert durch Arbeitsmenge/Arbeitspensum.....	34% / 12%
				Über-/Unterfordert durch organisatorische Anforderungen	10% / 27%
				Über-/Unterfordert durch fachliche Anforderungen	12% / 22%
Komplexität	47 %	36 %	17 %	Geringe Fehlertoleranz der Arbeit	65%
				Gleichzeitige Erledigung mehrerer Aufgaben	63%
				Längere Konzentrationsphasen	51%
				Hohe Genauigkeit	45%
Einseitige/ körperlich schwere Arbeit	48 %	31 %	21 %	Einseitige körperliche Arbeit	64%
				Körperlich schwere Arbeit	41%
				Bildschirm-/Computerarbeit	28%
Unsicherheit	59 %	18 %	23 %	Risiko keine gleichwertige Arbeitsstelle zu finden	70%
				Risiko des Arbeitsplatzverlustes	56%
				Risiko einer ungewollten Versetzung	39%

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES;

II.2.4 Auf den Spuren guter Arbeit: Arbeit im Spannungsfeld von Einkommen, Ressourcen und Fehlbeanspruchungen

Die Qualität der Arbeit wird im Wesentlichen durch das Arbeitseinkommen, das Fehlbeanspruchungsniveau sowie die Ressourcenkonstellationen bestimmt: Diese Faktoren beschreiben, in welchem Umfang sich Menschen von ihrer Arbeit belastet fühlen und in welchem Maß sie im Rahmen ihrer Arbeit Entwicklungs- und Lernpotentiale sowie Teilhabemöglichkeiten sehen. In diese Beschreibung fließen – notwendig – etliche subjektive Wertungen und Wahrnehmungen ein: Menschen sind keine Maschinen und damit geht einher, dass auch vergleichbare Arbeitsplätze auf unterschiedliche Menschen anders wirken. Diese Tatsache wird im Beanspruchungskonzept berücksichtigt, da nicht nur nach dem Auftreten dieser oder jener Arbeitsbedingung gefragt wird, sondern stets nach deren Wirkung auf den arbeitenden Menschen. Wenn also im Folgenden nach dem Verhältnis von belastenden Faktoren und Ressourcen bei der Arbeit gefragt wird, bezieht sich auch dies auf die subjektive Wahrnehmung der Arbeit durch die Beschäftigten.

Eine Grundbedingung von Arbeitsqualität ist der Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit. Wenn Arbeit dadurch charakterisiert ist, dass es nie oder nur in wenigen Bereichen zu Fehlbelastungen kommt, dann ist dies noch kein Garant für gute Arbeit, aber es ist eine notwendige Voraussetzung dafür. **Eine weitere wichtige Bedingung für hohe Arbeitsqualität ist das Vorhandensein von Ressourcen:** Es wurde gezeigt, dass ein positives Leitbild guter Arbeit nicht nur aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, sondern insbesondere aus der Sicht von Erwerbstätigen durch unterstützende soziale Beziehungen, durch Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, durch kreative Potentiale und, nicht zu vergessen, durch einen Arbeitsinhalt, der Sinn bzw. Identifikation ermöglicht, gekennzeichnet ist. *Unter dem Blickwinkel dieser beiden Anforderungen, ist die Arbeitsqualität um so höher einzustufen, desto weniger Fehlbeanspruchungen auftreten und umso mehr Ressourcen der arbeitenden Person zur Verfügung stehen.* Umgekehrt sind keine oder wenige Ressourcen, gepaart mit einem hohen Fehlbelastungsniveau, Kennzeichen schlechter Arbeit, da man davon ausgehen kann, dass sie in hohem Maße gesundheitsgefährdend und wenig entwicklungsförderlich ist. **Zudem wurde ein, im umfassenden Sinne existenzsicherndes Einkommen als grundlegendes Kriterium für gute Arbeit eingeführt.** Als grober Indikator hierfür wurde ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro angenommen (Zur Begründung vgl. Kap. 5.1.5 im Forschungsbericht). Im Folgenden werden diese drei Dimensionen aufeinander bezogen. Einen Überblick geben Abb. II.7. und II.8.

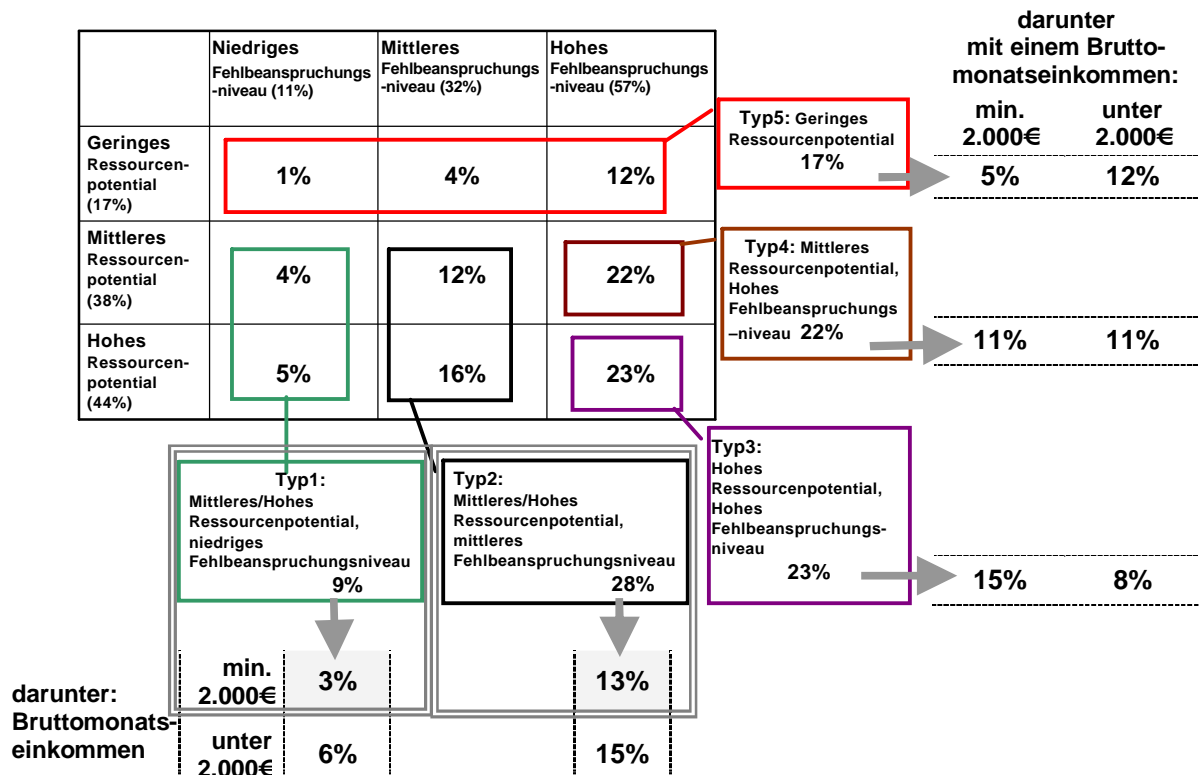


Abb. II.7: Typisierung der Arbeitsqualität: Einkommen, Fehlbeanspruchungen & Ressourcen

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Arbeitnehmer/innen zwischen Ressourcen und Fehlbeanspruchungen	gesamt (VZ/TZ)	Bruttomonateinkommen:	
		mindestens 2.000€ u. mehr* (VZ/TZ*)	unter 2.000€* (VZ/TZ*)
Typ1 Mittleres bis hohes Ressourcenpotential & Niedriges Fehlbeanspruchungsniveau	9% (7% / 15%)	3% (4% / -*)	6% (3% / 15%*)
Typ2 Mittleres bis hohes Ressourcenpotential & Mittleres Fehlbeanspruchungsniveau	28% (28% / 30%)	13% (17% / 5%*)	15% (11% / 25%*)
Typ3 Hohes Ressourcenpotential & Hohes Fehlbeanspruchungsniveau	23% (26% / 15%)	15% (19% / 6%*)	8% (7% / 9%*)
Typ4 Mittleres Ressourcenpotential & Hohes Fehlbeanspruchungsniveau	22% (23% / 21%)	11% (15% / 5%*)	11% (8% / 16%*)
Typ5 Niedriges Ressourcenpotential	17% (16% / 20%)	5% (7% / 3%*)	12% (9% / 17%*)
Gesamt	100%	47% (62% / 19%*)	53% (28% / 81%*)

Abb. II.8: Arbeit zwischen Einkommen, Fehlbeanspruchungen & Ressourcen

* Bei Teilzeitbeschäftigten (TZ) wurde ein Einkommen von 1.500 als Differenzierungskriterium zu Grunde gelegt. Nur 20% der Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung liegen über diesem Wert. Die Übersicht weist z.B. aus, dass 15% aller Teilzeitbeschäftigten unter sehr guten Arbeitsbedingungen arbeiten (Typ 1), das Einkommen aus dieser Tätigkeit in der Regel weniger als 1.500 Euro beträgt.
 ** Arbeitnehmer/innen ohne Auszubildende/Zivil- und Wehrdienstleistende (wegen der Berücksichtigung des Einkommens).

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Eine einfache aufeinander bezogene Betrachtung von Ressourcen und Fehlbeanspruchungen kann summarisch vorgehen, das heißt, wir differenzieren die wahrgenommene Arbeitsqualität danach, ob die Arbeitnehmer/innen von einem hohen, mittleren oder niedrigen Fehlbeanspruchungsniveau bzw. Ressourcenpotential berichten. Daraus ergibt sich ein 9-Felderschema (vgl. Abb. II.7), das für weitere Untersuchungen zu 5 Typen zusammengefasst wird. Die resultierenden Typen werden nun weiter danach differenziert, ob die Personen ein existenzsicherndes Einkommen erhalten oder nicht. Auf diese Weise bilden wir die wahrgenommene Arbeitsqualität auf einem Kontinuum ab, an dessen einen Ende eine Arbeitsgestaltung steht, die als Realisierung von guter Arbeit bezeichnet werden kann: Ein mittleres oder hohes Ressourcenpotential, ein niedriges Fehlbeanspruchungsniveau und ein existenzsicherndes Einkommen. Abhängig Beschäftigte arbeiten jedoch – nach eigenen Aussagen – nur selten an Arbeitsplätzen, die diesen Kriterien entsprechen: lediglich 3% der Arbeitsplatzbeschreibungen entsprechen diesen Kriterien (Typ1).

Erwerbstätige die zwar ebenfalls auf ein mittleres oder hohes Ressourcenniveau zurückgreifen können, aber auch in mittlerem Umfang negativ belastet sind, werden im Folgenden zu Typ 2 zusammengefasst. Ihre Arbeitsbedingungen bieten zwar ein durchaus breites soziales und berufliches Entwicklungspotential – jedoch ist das Niveau der Fehlbeanspruchungen bereits so hoch, dass ein grundlegendes Kriterium für menschengerechte Arbeit (Beeinträchtigungsfreiheit) nicht mehr gegeben ist. 13% der Arbeitnehmer/innen arbeiten unter den eben beschriebenen Bedingungen und erhalten ein Einkommen von mindestens 2.000 € Brutto.

Dass das grundlegende Kriterium der Schädigungslosigkeit nicht erfüllt ist, gilt in besonderem Maße für Typ 5, der – bildlich gesprochen – die dunkle Seite des Kontinuums zwischen guter und schlechter Arbeit darstellt: Wenn Beschäftigte diesen Typs ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz beschreiben, zeigen sich in maximal 3 Dimensionen der Arbeit unterstützende Potentiale, d.h. es finden sich fast keine beruflichen oder sozialen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Auskünfte von 17% der abhängig Beschäftigten lassen sich zu dem Befund verdichten, dass sie unter derart entwicklungsarmen Arbeitsbedingungen arbeiten. Weist dies, für sich genommen, bereits auf einen dringenden Gestaltungsbedarf dieser Arbeitsplätze hin, so kommt noch hinzu, dass Arbeitsplätze, die so wenige soziale und berufliche Perspektiven bieten, in der Regel zugleich durch ein hohes Belastungsniveau gekennzeichnet sind. Darüber hinaus kumulieren bei insgesamt 12% der Arbeitnehmer/innen entwicklungsarme und belastende Arbeitsbedingungen mit niedrigen Einkommen.

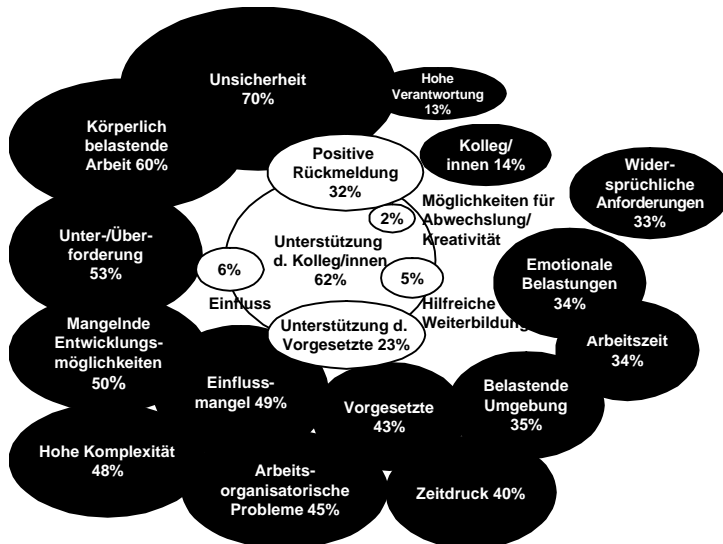
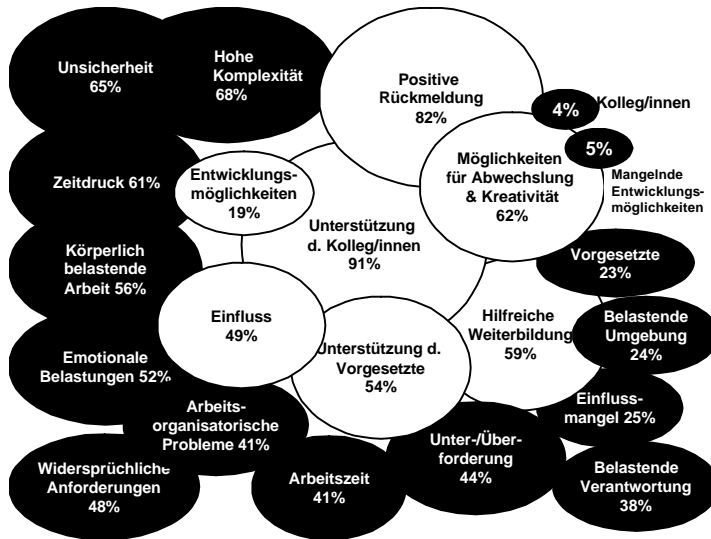
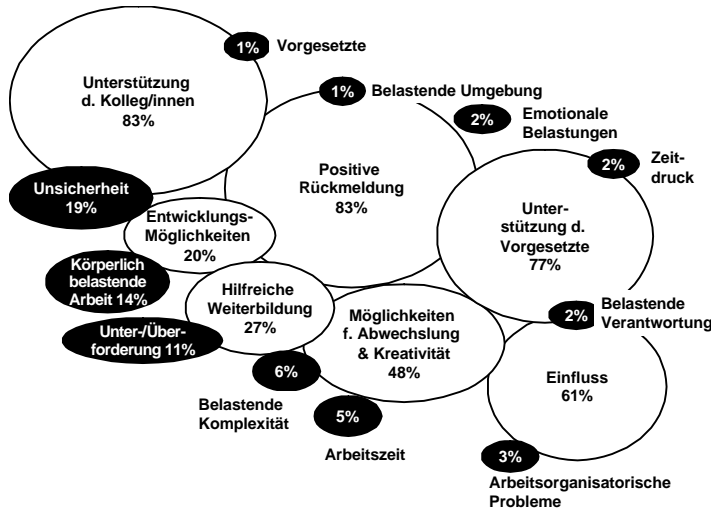


Abb. II 9: Charakteristische Konstellationen – Typ 1, Typ 3 und Typ 5

Erläuterung: Grundlage dieser Grafik sind Arbeitnehmer/innen deren Arbeitsbedingungen als Typ 1, 2 oder 3 charakterisiert wurden. Die Abbildung verdeutlicht, in welchen Bereichen diese Beschäftigten über hohes Ressourcen- bzw. Fehlbelastungsniveau berichten. Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Ein etwas genaueres Bild der Arbeitsbedingungen von Typ 1 „Gute Arbeit“, Typ 3 „Arbeit zwischen Perspektiven & Überbeanspruchung“ und Typ 5 „Belastende, ressourcenarme Arbeit“ wurde in Abbildung II.9 dargestellt: Charakteristisch für den positivsten Typ der Arbeitsqualität (Typ 1 „Gute Arbeit“) ist, dass 83% der Beschäftigten dieser Gruppe von positiver Rückmeldung durch den Arbeitsinhalt und das Arbeitsergebnis berichten und ebenso viele werden in vielfacher Weise durch ihre Kollegen und Kolleginnen unterstützt. Für 77% ist der oder die Vorgesetzte in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Quelle sozialer und fachlicher Unterstützung. Knapp 2/3 können in vielfacher Weise Einfluss auf ihre Arbeit geltend machen, etwa die Hälfte hat Möglichkeiten für Kreativität und Abwechslung bei ihrer Arbeit, 27% haben im vergangenen Jahr an einer, aus ihrer Sicht, hilfreichen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen und jede/r fünfte sieht für sich sowohl in der Arbeit als auch im Betrieb Entwicklungsmöglichkeiten. Diesem breiten Spektrum von Ressourcen, die jeweils auf hohem Niveau (i. S. von mehrfachen Ressourcen in jedem dieser Bereiche) vorhanden sind, steht ein relativ geringes Spektrum von Fehlbeanspruchungen gegenüber: Mit 19% ist mit subjektiv empfundene Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses der Bereich, der auch bei jenen abhängig Beschäftigten, die unter Bedingungen von guter Arbeitsqualität arbeiten, relativ häufig als Fehlbeanspruchung auftritt. Darüber hinaus berichten 14% von mehrfachen Fehlbelastungen im Bereich der körperlichen Arbeit, bei 11% kommt es zu Über- bzw. Unterforderungen, 6% erleben die Komplexität ihrer Arbeitsanforderungen in mehrfacher Hinsicht als belastend und 5% in dieser Gruppe problematisieren verschiedene Aspekte ihrer derzeitigen Arbeitszeit. In den übrigen Bereichen der Arbeit treten keine oder nur vereinzelte negativen Beanspruchungen auf.

Charakteristisch für abhängig Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen als Typ 3 klassifiziert wurden, ist ein breites Spektrum von sozialer Unterstützung durch die Kolleg/innen – auf 91% trifft dies zu (vgl. Abb.II.9). 82% schätzen ihre Arbeit bzw. ihren Beruf als sinnvoll ein und bekommen durch ihre Arbeit ein Feedback über deren Qualität (positive Rückmeldung). 62% der Arbeitnehmer/innen in dieser Gruppe haben vielfache Möglichkeiten für Kreativität und Abwechslung und beinahe ebenso viele (59%) haben im letzten Jahr an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Mehrfache Unterstützung durch Vorgesetzte, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten sind ebenfalls Ressourcen, die in relevantem Umfang die Arbeitsqualität dieser Beschäftigten charakterisieren. Diesem breiten und gut ausgestatteten Ressourcenspektrum steht ein Fehlbelastungsspektrum gegenüber, das durch sein Ausmaß

massiven Anlass zur Sorge gibt: 68% der Arbeitnehmer/innen dieser Gruppe erfahren die Komplexität ihrer Arbeit in mehrfacher Weise als belastend, 65% empfinden eine belastende Unsicherheit im Hinblick auf ihr Beschäftigungsverhältnis. 61% arbeiten so sehr unter Zeitdruck, dass sie Abstriche bei ihrer Arbeitsqualität machen müssen, was sie wiederum als Belastung erleben. Dazu kommt, dass mehr als die Hälfte (56%) der Beschäftigten in dieser Gruppe ein hohes Fehlbeanspruchungsniveau im Bereich der schweren bzw. einseitigen körperlichen Arbeit aufweist und bei etwa ebenso vielen (52%) verursachen emotionale Anforderungen negative Beanspruchungen. In den bisher genannten Bereichen kommt es bei jedem bzw. jeder zweiten Arbeitnehmer/in dieser Gruppe zu einem hohen Fehlbeanspruchungsniveau.

Ein gewaltiges Fehlbelastungsspektrum ist auch charakteristisch für Typ 5, und zugleich fehlen diesen Arbeitsplätzen weitgehend jene Aspekte, die das Entwicklungspotential von Arbeit ausmachen: Nur knapp 2/3 berichten von Unterstützung durch die Kolleg/innen, 32% erkennen Sinn in ihrer Tätigkeit bzw. bekommen oder erhalten durch das Arbeitsergebnis eine Rückmeldung über die eigene Arbeit und ein knappes Viertel berichtet von Unterstützung durch die Vorgesetzten (23%). Dieser „Unterausstattung“ von entwicklungsförderlichen Faktoren stehen vielfältige und weit verbreitete Fehlbelastungen gegenüber. Für die Betroffenen kann bereits die Wahrnehmung dieses Sachverhalts als Bedrohung wirken: Aus dem Erleben von vielfältigen belastenden Arbeitsbedingungen kann sich leicht die Sorge entwickeln, dass man die eigene Arbeits- und Leistungsfähigkeit unter diesen Bedingungen langfristig nicht aufrechterhalten kann. Wenn darüber hinaus, die aktuelle Arbeitssituation als wenig oder gar nicht entwicklungsförderlich eingeschätzt wird, kann dies die Perspektiven der Arbeitnehmer/innen auf einen Arbeitsplatz- oder Berufswechsel fast völlig einschränken. Diese beiden Faktoren erklären den Umstand, warum die Angst vor Arbeitslosigkeit oder einer beruflichen Veränderung unter diesen Personen so weit verbreitet ist (70%).

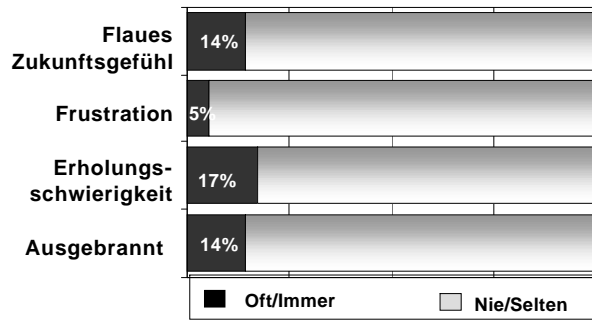
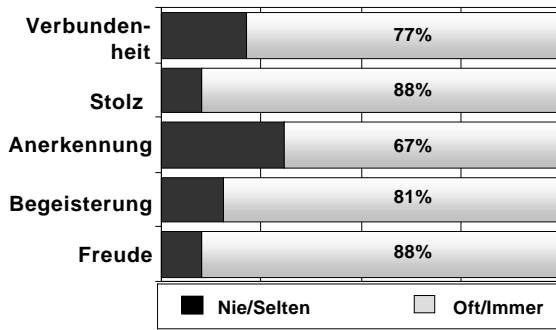
III. Gute Arbeit im Spiegel von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit

Eine These dieser Untersuchung ist, dass Arbeitsplätze, die durch viele Ressourcen und wenige Fehlbelastungen (Typ 1) charakterisiert sind, von den Beschäftigten besonders positiv bewertet werden. Je näher sich die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität diesem Ideal nähert, desto häufiger werden Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfreude und weitere positive Arbeitsempfindungen vorkommen. Je weiter sich Arbeit von diesem Ideal entfernt, desto stärker werden Unzufriedenheit, Frustration und negative Arbeitsempfindungen die Bewertung prägen. Darüber hinaus – so die Annahme – sind

auch die subjektive Einschätzung des Erhalts der eigenen Arbeitsfähigkeit sowie die Wahrnehmung von Gesundheitsbeschwerden von der Qualität der Arbeit stark beeinflusst. Die Ergebnisse dieser Untersuchung weisen ausnahmslos auf eine Bestätigung dieser Annahmen hin:

- Bei **hoher wahrgenommener Arbeitsqualität** (Typ 1/ Typ 2), dominieren stabilisierte und progressive **Arbeitszufriedenheit, Arbeitsstolz, Freude und Begeisterung** über die Arbeit sowie eine **hohe Verbundenheit** mit dem Arbeitgeber. Negative Gefühle treten in Verbindung mit der Arbeit nur selten auf.
- Arbeitnehmer/innen, die unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten, halten es in der Regel für **sehr wahrscheinlich, dass sie unter den gegenwärtigen Bedingungen gesund das Rentenalter erreichen werden**. Diese Aussagen korrespondieren mit einer relativ geringen Verbreitung von Beschwerden an Arbeitstagen – d.h. **Beschäftigte, die unter ressourcenreichen und wenig belastenden Bedingungen arbeiten, fühlen sich in der Regel gesund**.
- Neben der Arbeitszeit hat die wahrgenommene Qualität der Arbeit einen entscheidenden **Einfluss auf die Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben**: Männer und Frauen, die unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten, empfinden die berufliche Arbeit als wichtige Ergänzung zu ihrer familiären Arbeit und ihrem außerberuflichen Leben. Das Gefühl von Doppelbelastung zeigt sich bei diesen Personen eher selten. Im Gegensatz dazu empfinden es vor allem vollzeitbeschäftigte Frauen, die unter belastenden und ressourcenarmen Arbeitsbedingungen arbeiten, als große Belastung, berufliche Arbeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren.
- **Beschäftigte, die unter besonders belastenden und/oder ressourcenarmen Arbeitsbedingungen arbeiten (Typ 3, 4 und 5) erleben ihre Arbeit sehr häufig in Form von Unzufriedenheit, Frustration, Gefühlen von Leere und Erholungsunfähigkeit**. Darüber hinaus ist ihr Arbeitserleben durch eine geringe Verbundenheit mit ihren Arbeitgeber geprägt. Diese Arbeitnehmer/innen sind eher skeptisch bezüglich ihrer Prognose, ob sie unter den gegenwärtigen Bedingungen gesund das Rentenalter erreichen werden. Diese Skepsis fußt auf einer aktuell enorm hohen Verbreitung von Beschwerden an einem normalem Arbeitstag und dem Erleben von beruflicher und außerberuflicher Arbeit als Doppelbelastung.

Arbeitsqualität: Typ 1 „Gute Arbeit“



Arbeitsqualität: Typ 5 „Belastende, ressourcenarme Arbeit“

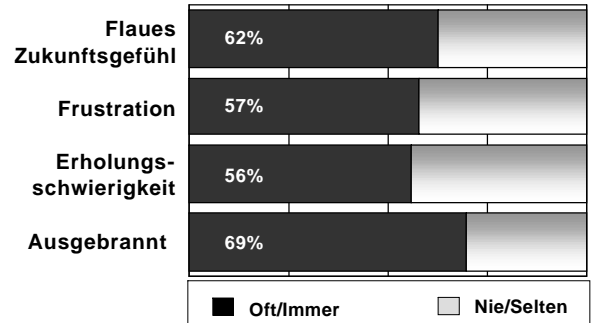
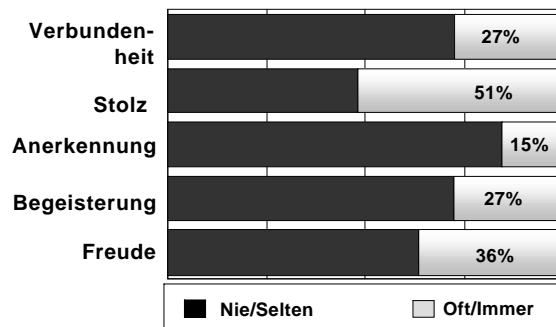


Abb. II.10: Positive und negative Arbeitseemotionen bei Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

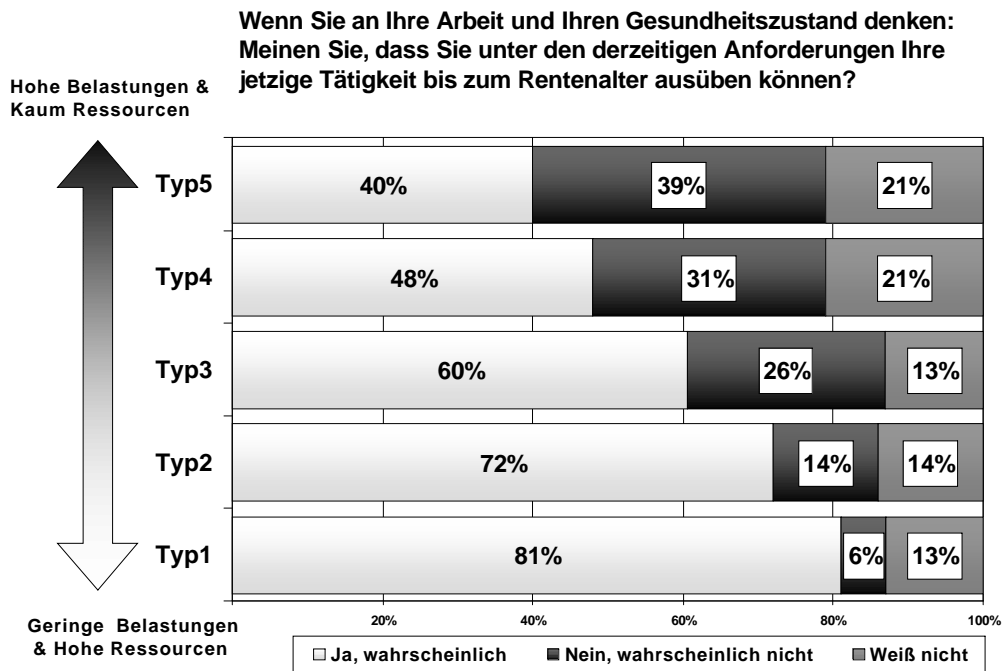


Abb. II.11: Selbsteinschätzung der Arbeitsfähigkeit bei Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

IV. Fazit

Im Rahmen dieses Berichts wurden erste Schlaglichter auf die Frage geworfen, welche Vorstellungen die erwerbstätige Bevölkerung von guter Arbeit hat. Wir konnten im Rahmen einer umfangreichen, repräsentativen Befragung ermitteln, dass die Arbeit immer dann als besonders zufriedenstellend bewertet und positiv erlebt wird, wenn sie *erstens* durch ein hohes Niveau von Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten sowie von guten sozialen Beziehungen geprägt ist, und *zweitens* den arbeitenden Menschen nicht über- oder fehlbeansprucht. Beides gehört zusammen: Wenn Arbeit zu sehr die Gesundheit belastet, kann dies auch durch noch so viele Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten, kreative und soziale Potentiale nicht mehr ausgeglichen werden. Und umgekehrt ist eine Arbeit, die von den Erwerbstätigen zwar nicht als negative Belastung aber auch nicht als anregend und förderlich beschrieben wird, auch weit entfernt von guter Arbeit. *Drittens* muss das Einkommen aus der Arbeit existenzsichernd sein und in einem als gerecht empfundenen Verhältnis zur eigenen Leistung stehen.

Je stärker es an diesen drei wesentlichen Stellgrößen für gute Arbeit mangelt, desto häufiger prägen Unzufriedenheit, Frustration und Resignation das Bild, das Beschäftigte von ihrer aktuellen Arbeit zeichnen. Zudem berichten diese Erwerbstätigen erschreckend häufig von einem hohen Maß gesundheitlicher Beschwerden an Arbeitstagen und schätzen es subjektiv als eher unwahrscheinlich ein, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit unter diesen Bedingungen bis zum Rentenalter aufrechterhalten können. Im Gegensatz dazu sind abhängig Beschäftigte, die unter guten oder mindestens annähernd guten Arbeits- und Einkommensbedingungen arbeiten, motiviert, zufrieden und empfinden Freude oder gar Begeisterung für ihrer Arbeit. Beschäftigte, die von zahlreichen Ressourcen und wenigen subjektiv belastenden Arbeitsbedingungen berichten, können auch viel eher in dem Zusammenspiel von beruflicher und außerberuflicher Arbeit eine Bereicherung anstelle einer Doppelbelastung sehen. Ihre Arbeitsbedingungen entsprechen nicht nur arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen – sind also reich an Ressourcen und arm an negativen Beanspruchungen – sondern diese Arbeitsbedingungen entsprechen in weiten Bereichen jenen Kriterien, die auch aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen entscheidend für gute Arbeit sind: Zu diesen gemeinsam geteilten Kernelementen guter Arbeit gehören zum einen ein festes, verlässliches Einkommen und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, zum anderen die Möglichkeit, die eigenen kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu

können, Sinn in der Arbeit zu erkennen, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Eine weitere wichtige Bedingung für gute Arbeit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten ist, dass der Schutz ihrer Gesundheit gewährleistet und geachtet wird.

Neben den vielen ermutigenden Gemeinsamkeiten, die übergreifend die Vorstellungen und Anforderungen von Arbeitnehmer/innen prägen, konnte die Untersuchung wenig Erfreuliches über die Verbreitung von guter Arbeit in der Erwerbsbevölkerung berichten: Nur 3% der Arbeitnehmer/innen haben einen Arbeitsplatz der diesen Kriterien entspricht: Ein Einkommen von mindestens 2.000 €, ein geringes Fehlbelastungs- und ein hohes Ressourcenniveau. 13% der Arbeitsplätze haben gute, ausbaufähige Grundlagen: sie bieten ebenfalls ein existenzsicherndes Einkommen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Einbindung (Ressourcen), aber das Spektrum der Fehlbelastungen müsste reduziert werden. 84% der Arbeitsplätze von Arbeitnehmer/innen sind entweder durch extrem geringe Ressourcen und/oder durch ein bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet. Oder/und sie bieten den Beschäftigten kein existenzsicherndes Einkommen. Diese ersten Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung und Notwendigkeit von Initiativen, die sich einer neuen und besseren Qualität der Arbeit verpflichtet fühlen.

„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit, und nicht der Krankheit sein.“

Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation, WHO

Literatur:

- Beermann, B.(2004): Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten, in: Peter Nickel (Hrsg.): Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis, Pabst Science Publishers.
- Bispinck, R./ Schäfer, C. (2006): Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland, in: Schulten, T./ Bispinck, R./ Schäfer, C. (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa, Hamburg, S. 269 – 301.
- Nachreiner, F./ Janssen, D./ Schomann, C. (2005). Arbeitszeit und Gesundheit - zu gesundheitlichen Effekten längerer Wochenarbeitszeiten. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.), Personalmanagement und Arbeitsgestaltung (51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Universität Heidelberg, 22.-24. März 2005) (337-340). Dortmund.
- Oppolzer, A. (2004): Was Arbeitszeit mit Gesundheit zu tun hat, in: Arbeit&Ökologie 4/2004, S. 26–28.
- Rhein, T./Gartner, T./Krug, G. (2005): Niedriglohnsektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert, in: IAB-Kurzbericht 3/2005.
- Schuhler, P./ Vogelsang, M. (2006): Psychotherapie der Sucht. Methoden, Komorbidität und klinische Praxis, Lengerich.
- Sofi/IAB/ Isf/Inifes (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden.
- Wilkinson R.G. (2001): Kranke Gesellschaften: Soziales Gleichgewicht und Gesundheit. Wien, New York.

Forschungsbericht (Langfassung):

- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin.