

Beschäftigung

Zufriedene Arbeitnehmer


Eine gute Bezahlung und herausfordernde Aufgaben – das sind gute Voraussetzungen für zufriedene Beschäftigte, wie eine Untersuchung durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) auf Basis des sozio-oekonomischen Panels zeigt. Und im Durchschnitt geben Arbeitnehmer hierzulande ihrem Job mit sieben von zehn Punkten auch gute Noten.

Besonders Auszubildende haben wenig zu meckern, ebenso Selbstständige und Teilzeitbeschäftigte. Auch ein geringeres Erwerbseinkommen macht nicht zwangsläufig unglücklich, so die IW-Ergebnisse: Lediglich 7 Prozent der Geringverdiener sind mit ihrer Arbeit unzufrieden. Auf die Stimmung drücken dagegen etwa befristete Arbeitsverhältnisse und zu hohe Anforderungen. Die überwiegend positiven Ergebnisse der IW-Studie stehen allerdings im Gegensatz zum jährlich erscheinenden Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Laut DGB sind deutsche Beschäftigte nämlich nur mittelmäßig mit ihrer Arbeit zufrieden.

Hagen Lesch, Holger Schäfer, Jörg Schmidt: Arbeitszufriedenheit in Deutschland, Messkonzepte und empirische Befunde, IW-Analysen Nr. 70, Köln 2011, 84 Seiten, 19,90 Euro. Bestellung über Fax 0221 4981-445 oder unter www.iwmedien.de

Gesprächspartner im IW: **Dr. Hagen Lesch, Telefon 0221 4981-778**

Gute Noten für den Job

Beschäftigung. Die meisten Arbeitnehmer sind mit ihrem Job recht zufrieden. Das zeigt eine neue Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Vor allem wer gut bezahlt wird und eine anspruchsvolle Stelle hat, ist glücklich. Sorgen um den Arbeitsplatz und Überforderung lassen dagegen die Zufriedenheit rapide sinken. 

Gute Arbeit gibt es kaum – das jedenfalls sagt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Er belegt das mit einem eigenen Indikator, der allerdings ausgerechnet „Gute Arbeit“ heißt (Kasten Seite 2) und seit Jahren das Gleiche zeigt:

Die von 2007 bis 2010 ermittelten Indexwerte des DGB lagen zwischen 58 und 59 von maximal 100 Punkten – was als „mittelmäßige Arbeit“ bezeichnet wird. Für das Prädikat „gute Arbeit“ müssten dagegen mindestens 80 Punkte erreicht werden.

Die Messlatte liegt also sehr hoch. Das Problem dabei: Der DGB-Index erfragt das subjektive Empfinden der Arbeitnehmer – und die können auch mal Ansprüche und Erwartungen haben, die sich kaum realisieren lassen. Es fehlt also eine objektive Arbeitsanalyse, die auch die betriebliche Perspektive zulässt. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen sollten dabei genauso eine Rolle spielen wie die Frage, was die Beschäftigten selbst dazu beitragen können, damit alles zu ihrer Zufriedenheit läuft.

Eine Alternative zum Index „Gute Arbeit“ bieten die Berechnungen des IW Köln. In die IW-Messung fließen Faktoren ein, die sich sowohl direkt als auch indirekt auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirken. Einen direkten Bezug haben zum Beispiel das eigene Einkommen und die Position, die sich daraus im Vergleich mit anderen ergibt, der ausgeübte Beruf, das Bildungsniveau, die Betriebsgröße, die Arbeitszeit sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Kinderzahl und Gesundheitszustand wirken eher →

Die meisten Arbeitnehmer sind zufrieden

So viel Prozent der Beschäftigten aus diesen Einkommensklassen waren 2008 mit ihrer Arbeit

 sehr zufrieden  mittelmäßig zufrieden
 nicht oder nur wenig zufrieden

Unterstes Fünftel	38	55	7
2. Fünftel	43	53	5
3. Fünftel	45	50	4
4. Fünftel	46	51	3
Oberstes Fünftel	50	49	2

Einkommensklassen: eingeteilt nach dem Nettoäquivalenzeinkommen; Nettoäquivalenzeinkommen: errechnet sich aus dem gesamten Nettoeinkommen eines Haushalts, das gewichtet nach Anzahl und Alter der im Haushalt lebenden Personen aufgeteilt wird; Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2011 IW Medien · iwv 31

→ indirekt – diese Faktoren stehen zwar nicht in einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsplatz, sind aber für die individuelle Arbeitszufriedenheit relevant.

Die Basis der IW-Berechnungen bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Denn darin antworten jedes Jahr etwa 20.000 Personen nicht nur auf die Frage, wie zufrieden sie mit ihrem Job sind – sie geben auch Auskunft über viele andere Aspekte, angefangen bei ihrem Einkommen über ihren Bildungsstand bis hin zu ihrer Gesundheit.

Ihre Arbeitszufriedenheit bewerten die SOEP-Befragten mit Noten von null (ganz und gar unzufrieden) bis zehn (ganz und gar zufrieden).

Im Jahr 2008 vergaben die Befragten im Durchschnitt knapp sieben Punkte – sie waren also ziemlich zufrieden mit ihrem Job.

Naheliegender ist, dass die Zufriedenheit mit steigendem Einkommen wächst (Grafik Seite 1). Allerdings macht ein geringeres Erwerbsein-

kommen nicht zwangsläufig unglücklich: Nur 7 Prozent der Geringverdiener waren mit ihrer Arbeit unzufrieden. Beim Thema Lohn ist ohnehin vieles relativ. So spielt es auch eine Rolle, wie viel jemand zum Haushaltseinkommen beiträgt.

Zudem zeigt sich, dass gerade junge Menschen das Berufsleben optimistisch sehen (Grafik): Über die Hälfte der Auszubildenden ist mit ihrer Arbeit sehr zufrieden, lediglich 2 Prozent fühlen sich gar nicht wohl. Auch Selbstständige und Teilzeitbeschäftigte haben selten etwas an ihrer Tätigkeit auszusetzen. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst bewerten ihren Job ebenfalls überwiegend gut.

Positiv wirken sich außerdem hohe Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz aus – wenn die Beschäftigten auch die entsprechenden Kenntnisse mitbringen. Denn wer sich mit seinen Aufgaben überfordert fühlt, ist seltener zufrieden. Nicht zuletzt drücken auch eine Befristung

des Arbeitsvertrags und Sorgen um die Sicherheit des Jobs die Stimmung, genauso wie der Umstand, dass man sehr viel mehr oder weniger Stunden auf der Arbeit verbringt, als man es gerne hätte.

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ in der Kritik

- Die 31 Fragen werden 15 sogenannten Arbeitsdimensionen wie Einkommen, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie berufliche Zukunftsaussichten ohne empirische Überprüfung rein intuitiv zugeordnet. Für manche dieser Dimensionen gibt es nur eine einzige Frage.

- Die verschiedenen Arbeitsdimensionen gehen mit unterschiedlichen Gewichten in die Gesamtbewertung ein; dabei werden die Fragen zu „Einkommen und Sicherheit“ stärker gewichtet als die zu „Arbeitsbelastung“ und „Ressourcen“.

- Mangelt es an einer sogenannten Ressource – dazu zählen zum Beispiel Kollegialität und Führungsstil – verschlechtert das den Indexwert selbst dann, wenn der Beschäftigte den Mangel gar nicht als Belastung empfindet.

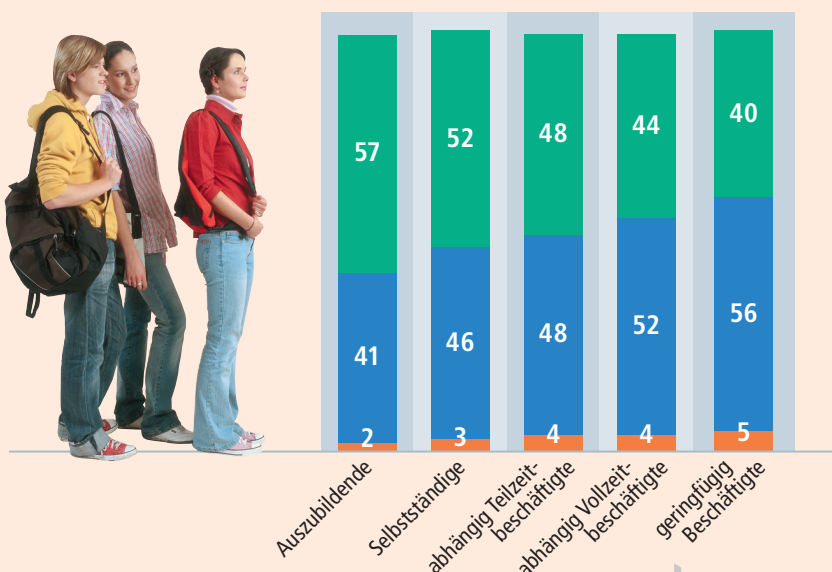
- Die Schwelle zu „guter Arbeit“ wird mit 80 von 100 maximal erreichbaren Punkten sehr hoch angesetzt; andere Notenschlüssel vergeben die Note „gut“ schon ab 75 Punkten.

- Einzelne Arbeitsdimensionen korrelieren miteinander; sie sollten deshalb zusammengefasst werden.

Mit 17 hat man noch Träume

So viel Prozent der Arbeitnehmer waren mit ihrer Arbeit

■ sehr zufrieden ■ mittelmäßig zufrieden ■ nicht oder nur wenig zufrieden



Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2011 IW Medien · Iwd 31



IW-Analysen Nr. 70

Hagen Lesch, Holger Schäfer, Jörg Schmidt: Arbeitszufriedenheit in Deutschland, Messkonzepte und empirische Befunde, Köln 2011, 84 Seiten, 19,90 Euro

Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: www.iwmedien.de