

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



IAB-Forschungsbericht

10/2017

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Arbeitsqualität und Jobsuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern

Juliane Achatz
Dr. Stefanie Gundert

ISSN 2195-2655

Arbeitsqualität und Jobsuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern

Juliane Achatz
Dr. Stefanie Gundert

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	4
1 Arbeitsqualität als Thema der Forschung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende	5
2 Sozialpolitische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Qualität der Arbeit	7
3 Daten und Methoden	10
3.1 Die Erhebung der Arbeitsqualität in PASS	10
3.2 Auswahl der Indikatoren	11
3.3 Analysestichprobe	13
4 Qualität der Arbeit – Deskriptive Analyse	16
4.1 Berufskontexte	16
4.2 Formale Beschäftigungsmerkmale	18
4.3 Intrinsische Arbeitsqualität, psychosoziale und körperliche Belastungen	21
4.4 Sozialer Kontext der Erwerbsarbeit	26
4.5 Formale und subjektive Arbeitsqualität – Zusammenfassung	27
5 Psychosozialer Stress und Arbeitssuche	28
5.1 Multivariate Analyse des Zusammenhangs von Arbeitskontext und psychosozialem Stress	30
5.2 Arbeitsqualität und Jobsuche von Erwerbstätigen.....	36
5.2.1 Theoretischer Rahmen und Forschungsbefunde.....	36
5.2.2 Empirische Analyse.....	39
6 Diskussion und Ausblick	46
Literaturverzeichnis	49
Anhang.....	63

Zusammenfassung

Der Forschungsbericht befasst sich mit der Bedeutung der Arbeitsqualität von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern für die Stabilisierung ihrer Erwerbsintegration. Die Studie erweitert den Forschungsstand zur Erwerbslage von erwerbstätigen Grundsicherungsempfängern, indem neben formalen Beschäftigungsmerkmalen erstmals subjektive Bewertungen der intrinsischen Arbeitsqualität und wahrgenommene Arbeitsbelastungen berücksichtigt werden. Zum einen wird deskriptiv untersucht, wie sich sogenannte Aufstocker und Beschäftigte, die keine Grundsicherungsleistungen beziehen, hinsichtlich zahlreicher Facetten der Arbeitsqualität unterscheiden. Basierend auf Regressionsanalysen mit Daten der IAB-Erhebung Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) werden zum anderen die Bestimmungsgründe der arbeitsinduzierten psychosozialen Belastungen sowie deren Zusammenhang mit dem Arbeitssuchverhalten von Beschäftigten empirisch untersucht. Im Ergebnis wird deutlich, dass der Arbeitskontext Aufstockern eher ungünstige Voraussetzungen für eine dauerhafte Erwerbsintegration bietet. Ferner wird gezeigt, dass psychosozialer Stress die Arbeitssuche von Aufstockern wie auch von Beschäftigten ohne Grundsicherungsbezug begünstigt.

Abstract

The research paper analyses the job quality of employees who receive supplemental basic income support. In contrast to previous studies that mainly considered formal job characteristics, the focus is on how employees subjectively perceive their job situation. In particular, different aspects of the intrinsic job quality and job strain are examined. We compare employees receiving welfare benefits with non-recipients using data from the panel study 'Labour Market and Social Security' (PASS). In a multivariate analysis we, first, explore the determinants of psycho-social strain at work. Second, we investigate how work-related job strain and other job characteristics are related to on-the-job search. The findings highlight the fact that the work context of benefit recipients provides rather unfavourable conditions for continued employment. It is also shown that psycho-social strain at work favours on-the-job search of both employed benefit recipients and non-recipients.

1 Arbeitsqualität als Thema der Forschung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende

Die Erwerbsintegration von Arbeitslosengeld-II-Beziehern zählt zu den Kernthemen der Forschung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. Langandauernde Arbeitslosigkeit wie auch das Phänomen der erwerbstätigen Grundsicherungsbezieher (so genannte Aufstocker), die zusätzlich zum Erwerbseinkommen Transferleistungen beziehen, verweisen auf die besonderen Schwierigkeiten dieser Bevölkerungsgruppe, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und ihre materielle Existenzgrundlage eigenständig zu sichern.

Der vorliegende Forschungsbericht widmet sich der Frage nach den Rahmenbedingungen für eine stabile Erwerbsintegration von Grundsicherungsbeziehern und konzentriert sich dabei auf die Rolle der Arbeitsqualität, da diese neben den Zugangschancen zum Arbeitsmarkt und den privaten Lebensumständen von besonderer Relevanz für die Erwerbsstabilität sein dürfte. Die empirische Untersuchung erfolgt in zwei Teilen. Im ersten wird deskriptiv untersucht, wie sich die charakteristischen Arbeitsbedingungen von Aufstockern und Beschäftigten, die keine Grundsicherungsleistungen beziehen, unterscheiden. Die Analyse bietet einen umfassenden Überblick über verschiedene Facetten der Arbeitsqualität. Anders als in früheren Studien stehen dabei weniger die formalen Beschäftigungsmerkmale im Vordergrund als vielmehr die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsqualität. Von besonderem Interesse sind neben der intrinsischen Arbeitsqualität auch psychosoziale Arbeitsbelastungen, da anzunehmen ist, dass diese im Zusammenhang mit der Erwerbsstabilität stehen. Ausgehend von der Annahme, dass eine geringe subjektive Arbeitsqualität die Erwerbsstabilität gefährden kann, wird im zweiten Teil der Untersuchung der Zusammenhang von arbeitsinduzierten psychosozialen Belastungen und dem Arbeitssuchverhalten von Beschäftigten analysiert.

Damit knüpft die vorliegende Studie an den aktuellen Stand der Forschung an, demzufolge nur wenige Aufstocker dauerhaft erwerbstätig sind bzw. im selben Beschäftigungsverhältnis stehen (Koller/Rudolph 2011; Bruckmeier et al. 2013). Erschwert wird eine beständige Arbeitsmarktintegration häufig durch ungünstige individuelle Voraussetzungen oder familiäre Lebensumstände, wie etwa ein geringes Qualifikationsniveau, gesundheitliche Einschränkungen oder die Versorgung von Kindern bzw. betreungsbedürftigen Familienangehörigen (Achatz/Trappmann 2011; Beste/Trappmann 2016; Bruckmeier et al. 2013). Diese Faktoren können nicht nur der Aufnahme

einer Erwerbsarbeit entgegenwirken, sondern auch den Zugang zu existenzsichernden Tätigkeiten¹ behindern. So sind Aufstocker im Vergleich zu Beschäftigten ohne Grundsicherungsbezug häufiger in Teilzeit- oder Minijobs mit geringem Arbeitsstundenumfang und vergleichsweise niedrigen Stundenlöhnen beschäftigt (z.B. Dietz et al. 2009; Bruckmeier et al. 2013). Überdies arbeiten Aufstocker häufiger in unsicheren Erwerbsformen mit befristeten Verträgen oder als Zeitarbeiter. Die negativen Folgen dieser Erwerbsformen für die Chancen auf eine dauerhaft eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts werden u.a. durch Studien belegt, die zeigen, dass Aufstocker, die als Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte arbeiten, ein deutlich erhöhtes Risiko aufweisen, arbeitslos zu werden und damit in den ausschließlichen Bezug von Sozialleistungen zurück zu fallen (Bruckmeier et al. 2013).

Zusammengefasst weist der Forschungsstand auf ungünstige Voraussetzungen für eine stabile Erwerbsintegration von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern hin, die sich aus den formalen Merkmalen der Beschäftigung ergeben. Wie Aufstocker selbst die Qualität ihrer Arbeit und ihre Beschäftigungsperspektiven einschätzen, blieb in bisherigen Studien jedoch unberücksichtigt. Die vorliegende Analyse rückt subjektive Einschätzungen stärker in den Fokus und erweitert damit den Stand der Forschung zur Arbeitsqualität von Aufstockern. Die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation gilt als Prädiktor für erwerbsbezogene Intentionen (z.B. Kündigungsabsicht) und Verhalten (z.B. Jahn 2013; Cornelißen 2009). Folglich ist von einer hohen Relevanz der subjektiven Arbeitsqualität für die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration auszugehen.

Mit der Untersuchung der Rolle von arbeitsinduzierten psychosozialen Belastungen knüpft die Studie außerdem an die arbeitsmedizinische Stressforschung an. Dem Effort-Reward-Imbalance-Modell zufolge stellt sich psychosozialer Stress ein, wenn Beschäftigte ihre individuelle Verausgabung bei der Arbeit nicht hinreichend durch monetäre und nicht-monetären Gratifikationen seitens des Arbeitgebers gewürdigt sehen. Dass sich auf diese Weise hervorgerufene „Gratifikationskrisen“ negativ auf die Gesundheit auswirken, wurde inzwischen vielfach empirisch belegt (Siegrist/Wahrendorf 2016). Nur einzelne Studien widmen sich der Frage, inwieweit arbeitsbedingter Stress das individuelle Arbeitsmarktverhalten – etwa den Rückzug aus dem Erwerbsleben oder die Kündigungsneigung – begünstigt (Blekesaune/Solem 2005; Dragano 2007; Hintsa et al. 2015; Wahrendorf/Dragano/Siegrist 2013; Leontaridi/Ward 2002).

¹ Dies dürfte sowohl mit dem verfügbaren Stellenangebot als auch der Konzessionsbereitschaft von Aufstockern zusammenhängen. Befragungsergebnisse haben gezeigt, dass bei Aufstockern eine große Bereitschaft besteht, Stellen mit geringem Einkommen oder Belastungen am Arbeitsplatz zu akzeptieren (Bruckmeier et al. 2015). Mit Blick auf das Grundsicherungssystem werden in der Forschungsliteratur zudem die Implikationen der im SGB II verankerten Erwerbspflichten kritisch diskutiert. Nach Einschätzung von Dingeldey et al. (2012) tragen diese dazu bei, auch Niedriglohntätigkeiten oder Minijobs aufzunehmen.

Die vorliegende Studie greift diese Forschungslücke auf und untersucht den Zusammenhang von psychosozialen Arbeitsbelastungen und dem individuellen Arbeitsverhalten.

Der Forschungsbericht gliedert sich wie folgt. In Abschnitt 2 werden zentrale theoretische Konzepte und Indikatoren der Arbeitsqualität vorgestellt, welche die Grundlage der empirischen Analyse bilden. Abschnitt 3 beschreibt den für die Analyse verwendeten Datensatz – das Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) – und die darin enthaltenen Informationen zur Arbeitsqualität. Der erste Teil der empirischen Analyse wird in Abschnitt 4 behandelt. Im Rahmen einer deskriptiven Analyse werden objektive und subjektive Merkmale der Arbeitsqualität zwischen Aufstockern und Erwerbstätigen ohne Leistungsbezug verglichen. Im Kern verdeutlichen die Ergebnisse, dass Aufstocker vergleichsweise einfache Tätigkeiten mit geringen Aufstiegschancen ausüben, bei denen das Aufgabenspektrum, die Möglichkeiten zu selbstbestimmtem Arbeiten sowie die Gelegenheiten zur Weiterentwicklung von Qualifikationen und Fertigkeiten begrenzt und somit wenig förderlich für eine stetige Erwerbsintegration sind.

Ausgehend von dem Befund, dass Aufstocker weitaus häufiger als andere Beschäftigte nach einer neuen oder zusätzlichen Erwerbstätigkeit suchen, befasst sich der zweite Teil der Untersuchung in Abschnitt 5 mit den Bestimmungsfaktoren der Stellenwechselneigung von Beschäftigten. Im Mittelpunkt steht dabei die Rolle von wahrgenommenen psychosozialen Arbeitsbelastungen und weiteren Merkmalen des Arbeitskontexts, denen ökonomische und psychologische Arbeitssuchtheorien eine besondere Relevanz zuschreiben. Im Ergebnis wird deutlich, dass psychosozialer Stress die Arbeitssuche bei Aufstockern wie auch bei Beschäftigten ohne Grundversicherungsbezug begünstigt. In Abschnitt 6 werden die zentralen Befunde der Studie kritisch diskutiert und weiterer Forschungsbedarf aufgezeigt.

2 Sozialpolitische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Qualität der Arbeit

Erwerbsarbeit bildet für weite Teile der Bevölkerung die Grundlage zur Sicherung ihres Lebensunterhalts. Daher sind die Qualität von Arbeit und deren Folgen für die Beschäftigten ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Thema. Die Lissabon-Strategie der Europäischen Union und die nachfolgende Europa-2020-Strategie fordern daher nicht nur Maßnahmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, sondern auch solche zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität.

Mit der Frage, was die Qualität von Arbeit überhaupt ausmacht, und wie sich Arbeitsqualität empirisch messen lässt, befassen sich unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen. Deren theoretische Ansätze eint die Grundannahme, dass sich die Qualität von Erwerbsarbeit auf das körperliche, seelische und soziale Wohlbefinden von Beschäftigten auswirkt. Aus verschiedenen ökonomischen, soziologischen und psychologischen Theorien folgt die Annahme, dass Erwerbsarbeit nicht nur der Befriedigung finanzieller und materieller Grundbedürfnisse dient, sondern auch der Erfüllung psychosozialer Bedürfnisse, etwa nach Sicherheit, Status, Anerkennung, Autonomie

und sozialer Integration (einen Überblick bieten u.a. Creed/Bartrum 2006; Gunderd/Hohendanner 2014). Die Qualität von Arbeit hängt aus dieser Perspektive letztlich davon ab, inwieweit die Arbeit zur Erfüllung dieser Bedürfnisse beiträgt.

Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Theorien nehmen belastende Elemente von Arbeit in den Blick und gehen von einem Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und der Gesundheit aus. Dem Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (Rohmert 1984; Schlick et al. 2010) zufolge ist das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen umso größer, je stärker die Belastung durch die Arbeit im Verhältnis zur Leistungsfähigkeit von Beschäftigten ist. In der Stressforschung wurden so genannte Anforderungs-Ressourcen-Modelle entwickelt (Becker 2006; Bakker/Demerouti 2007), denen zufolge sich die Arbeitsqualität an der Ausgewogenheit von Arbeitsanforderungen und den zu deren Bewältigung verfügbaren Ressourcen bemisst. Ein ausgewogenes Verhältnis wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden aus. Überwiegen dagegen die Anforderungen, kommt es zu einer Stressreaktion, die negative gesundheitliche Folgen haben kann.

Wenngleich die aus diversen theoretischen Konzepten hergeleiteten Indikatoren der Arbeitsqualität nicht deckungsgleich sind, herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Arbeitsqualität mehrdimensional ist (European Commission 2008; Munoz de Bustillo et al. 2009; ILO 2013; UNECE 2015). Einige Qualitätsdimensionen gelten dabei als besonders relevant:

- Einkommen und soziale Sicherung
- Beschäftigungssicherheit
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Autonomie
- Arbeitsintensität
- soziale Beziehungen am Arbeitsplatz
- Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die Konzepte zur Messung von Arbeitsqualität unterscheiden sich hinsichtlich der Auswahl und Gewichtung der konkreten Indikatoren, die diesen Dimensionen zugeordnet werden. Grundsätzlich lassen sich ein „subjektiver“ und ein eher „objektiver“ Ansatz unterscheiden (Hauff/Kirchner 2013). Beim objektiven Ansatz stützt sich die Bestimmung der Arbeitsqualität einzig auf Merkmale der Arbeit bzw. des Beschäftigungsverhältnisses selbst (Eurofound 2012). Zwar werden auch „objektive“ Merkmale (z.B. Entlohnung, Arbeitszeitregelungen, Art des Arbeitsvertrags) häufig im Rahmen von Personenbefragungen von Erwerbstätigen selbst berichtet. Die subjektive Bewertung der Jobmerkmale durch die Beschäftigten (z.B. die Zufriedenheit mit der Arbeit oder einzelnen Jobmerkmalen) fließt dabei aber nicht direkt in die Messung der Arbeitsqualität ein. Nichtsdestotrotz liegen der Auswahl von Qualitätsdimensionen und

-indikatoren theoretische Annahmen über die Bedürfnisse und Präferenzen von Individuen bzw. Erwerbstätigen zu Grunde (Muñoz de Bustillo et al. 2011). Eine theoriefreie Bestimmung der Kriterien für gute Arbeitsverhältnisse ist nicht möglich.

Subjektive Konzepte zur Bestimmung der Arbeitsqualität beziehen die Erwartungen und Präferenzen von Erwerbstätigen explizit in die Auswahl und Gewichtung von Qualitätsindikatoren ein. Zu den wichtigsten Kriterien der Arbeitsqualität zählen aus der Perspektive von Erwerbstätigen das Ausmaß der Arbeitsplatzsicherheit, die Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten, die Flexibilität der Arbeitszeit, die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und das soziale Arbeitsklima (Fuchs 2006; Muñoz de Bustillo et al. 2009). Allerdings gibt es sowohl zwischen verschiedenen Ländern als auch innerhalb einzelner Länder deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Relevanz, die den Aspekten subjektiv beigemessen wird.

Einige Autoren verzichten daher gänzlich auf einen (explizit) multidimensionalen Ansatz und ziehen stattdessen die individuelle Arbeitszufriedenheit als globalen Indikator der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsqualität heran (Lesch et al. 2013). Tatsächlich weisen Studien auf Zusammenhänge zwischen verschiedenen Arbeitsplatzmerkmalen und der individuellen Arbeitszufriedenheit hin (Hauff/Kirchner 2013; Lesch et al. 2013). Außerdem gilt Arbeitszufriedenheit als Prädiktor für Kündigungen bzw. die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle (Cornelißen 2009). Inwieweit die Arbeitszufriedenheit tatsächlich ein adäquates Maß für Arbeitsqualität darstellt, ist jedoch umstritten. Wie Kritiker hervorheben, ist die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit im internationalen Vergleich in fast allen Ländern sehr hoch (Muñoz Bustillo de Llorente/Macias 2005). Sie weist also nur geringe Varianz auf und reflektiert nicht die teilweise starken Unterschiede in den Arbeitsbedingungen. Dies kann auf Anpassungs- und Selektionseffekte zurückzuführen sein: Erwerbstätige, deren Arbeitsplätze dauerhaft nicht ihren persönlichen Erwartungen an die Arbeitsqualität entsprechen, können ihre Erwartungen anpassen oder in andere Beschäftigungsverhältnisse wechseln. Kritisiert wird zudem, dass nicht eindeutig belegt ist, ob der Zusammenhang von Jobmerkmalen und Arbeitszufriedenheit kausal ist, und wie der Zusammenhang gerichtet ist. Aus diesen Gründen ist die Arbeitszufriedenheit nicht Gegenstand dieses Forschungsberichts.

Die vorliegende Untersuchung trägt der Mehrdimensionalität von Arbeitsqualität Rechnung, indem unterschiedliche Qualitätsdimensionen und Indikatoren in die empirische Analyse einbezogen werden, von denen angenommen wird, dass sie sich auf das individuelle Wohlbefinden und die Stabilität der Beschäftigung auswirken (vgl. Abschnitt 3.2). Neben objektiven Indikatoren der Arbeitsqualität wird insbesondere berücksichtigt, wie Erwerbstätige selbst bestimmte Aspekte ihrer Beschäftigung wahrnehmen. Als Indikatoren der Arbeitsqualität werden sowohl formale Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses betrachtet, als auch Merkmale des Arbeitskontexts und Charakteristika der Arbeit als solche.

In der wissenschaftlichen Literatur wird häufig eine analytische Unterscheidung zwischen den Begriffen „Arbeitsqualität“ und „Beschäftigungsqualität“ getroffen. In der Beschäftigungsqualität spiegeln sich vor allem arbeitsvertraglich geregelte Aspekte der Arbeit wider, wie Arbeitszeitregelungen, Vereinbarungen über die Befristung eines Arbeitsverhältnisses oder die Entlohnung. Der Begriff der Arbeitsqualität zielt dagegen auf die ausgeübte Tätigkeit selbst und konkrete Bedingungen am Arbeitsplatz ab, etwa den Grad der Autonomie oder die Beschaffenheit der Arbeitsumgebung. In englischsprachigen Arbeiten zum Thema hat sich der Begriff „job quality“ als Oberbegriff für „work quality“ und „employment quality“ etabliert (Muñoz de Bustillo et al. 2009). In der vorliegenden Untersuchung wird „Arbeitsqualität“ als Oberbegriff verwendet.

3 Daten und Methoden

Der vorliegende Bericht basiert auf einer Auswertung von Informationen zur Arbeitsqualität, die im Rahmen des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) erhoben wurden. In dieser Erhebung werden jährlich etwa 10.000 Haushalte und deren Mitglieder wiederholt zu ihren Lebensverhältnissen befragt (Trappmann et al. 2013). Haushalte mit Arbeitslosengeld-II-Bezug und Bezieher von Niedrigeinkommen sind in der Studie überrepräsentiert. Neben den materiellen Lebensverhältnissen werden auch ausführliche Informationen zum Verlauf von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung erhoben.

3.1 Die Erhebung der Arbeitsqualität in PASS

Ein wesentliches Ziel der PASS-Erhebung ist die Beantwortung der Frage, unter welchen Bedingungen es Beziehern von SGB-II-Leistungen gelingt, den Bezug von Grundsicherungsleistungen zu beenden und ihren Lebensunterhalt dauerhaft aus Erwerbsarbeit zu bestreiten. Die Aufnahme einer Beschäftigung trägt allerdings nicht in jedem Fall zur Überwindung des Leistungsbezugs bei. Es ist anzunehmen, dass neben persönlichen Voraussetzungen und dem Haushaltskontext vor allem auch die Qualität der Beschäftigung entscheidend ist. Daher wurde, beginnend mit der siebten Befragungswelle (2013), ein Modul zur Erhebung der Arbeitsqualität in die Befragung integriert, anhand dessen sich die Beschaffenheit der Arbeitsplätze von Erwerbstätigen näher untersuchen lässt. Erhoben werden sowohl formale Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Lohn oder Arbeitszeit), als auch Informationen zur intrinsischen Arbeitsqualität (z.B. Aufgabenvielfalt oder Autonomie) und zum Arbeitskontext. Indem Arbeitsqualität über Merkmale der Arbeit und der Beschäftigung definiert wird, orientiert sich das Erhebungskonzept weitgehend am oben beschriebenen objektiven Ansatz (vgl. Abschnitt 2). Allerdings basieren alle Indikatoren der Arbeitsqualität auf Angaben der Beschäftigten, und somit sind auch Informationen zu formalen Beschäftigungsmerkmalen nicht frei von subjektiven Wahrnehmungen.

Explizite subjektive Einschätzungen der Arbeitsqualität (etwa zur Arbeitsplatzunsicherheit, zu Arbeitsbelastungen oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) sind

analytisch von den objektiven Merkmalen der Arbeitsqualität zu unterscheiden. Solche subjektiven Einschätzungen gelten als Ausdruck des individuellen Wohlbefindens, das nicht nur von der Qualität der Arbeit selbst, sondern auch von den persönlichen Lebensumständen und Eigenschaften der Beschäftigten beeinflusst wird. Subjektive Einschätzungen sind also nicht mit der Arbeitsqualität gleichzusetzen, spiegeln diese aber trotzdem in hohem Maße wider. Zudem gelten subjektive Wahrnehmungen als Prädiktoren für Handlungen und Intentionen von Beschäftigten (z.B. Kündigungsabsicht) (Cornelißen 2009). Folglich sollte die subjektive Wahrnehmung eine hohe Relevanz für die Stabilität von Beschäftigung haben und wird daher im PASS ergänzend zu den objektiven Indikatoren der Arbeitsqualität erhoben.

3.2 Auswahl der Indikatoren

Die vorliegende Untersuchung soll erste Erkenntnisse darüber liefern, welche Voraussetzungen die Arbeitsplätze erwerbstätiger Grundsicherungsempfänger für eine dauerhafte Erwerbsintegration bieten. Dazu werden sowohl Aufstocker als auch andere Beschäftigte ohne Leistungsbezug im Hinblick auf die Qualität ihrer Arbeit und Beschäftigungsverhältnisse betrachtet.

Ein tabellarischer Überblick stellt im Anhang die in die Analyse einbezogenen Merkmale dar. Berücksichtigt werden die in Abschnitt 2 genannten Kerndimensionen der Arbeitsqualität. Informationen zur Entlohnung und sozialen Sicherung lassen sich anhand formaler Beschäftigungsmerkmale, d.h. Angaben zum Lohn und zur Erwerbsform (sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigung), abbilden. Ein aus der Sicht von Beschäftigten besonders wichtiger Aspekt der Arbeitsqualität – die Arbeitsplatzsicherheit – kann zum einen über die Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet) bestimmt werden. Zum anderen liegen ergänzend Informationen zur subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit (Sorge vor dem Verlust der Arbeit) vor. Überdies werden weitere formale Beschäftigungsmerkmale, wie Arbeitszeit und berufliche Stellung, betrachtet.

Die Bestimmung der intrinsischen Arbeitsqualität erfolgt anhand verschiedener Aspekte, denen einerseits im Rahmen theoriegeleiteter und objektiver Messkonzepte eine positive Wirkung auf das individuelle Wohlbefinden zugeschrieben wird² (Eurofound 2012; Muñoz de Bustillo et al. 2009), die andererseits aber auch aus der Sicht von Beschäftigten wichtig sind (Fuchs 2006; Hauff/Kirchner 2013). Dazu zählen die Handlungsspielräume (Autonomie), das kognitive Anforderungsniveau, die Anforderungsvielfalt und die Lernförderlichkeit der Tätigkeit. Diese Indikatoren reflektieren

² Die in empirischen Studien belegten Zusammenhänge zwischen diesen Merkmalen und dem individuellen Wohlbefinden werden theoretisch mit der Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse begründet. Inwieweit dies im Einzelfall tatsächlich zutrifft, lässt sich anhand der PASS-Daten nicht überprüfen. Kritiker einer rein auf objektiven Merkmalen beruhenden Messung der Arbeitsqualität argumentieren, dass ein Mismatch zwischen individuellen Präferenzen und objektiven Arbeitsbedingungen das Wohlbefinden bzw. die erlebte Arbeitsqualität beeinträchtigen kann (Hauff/Kirchner 2013). Dies kann sowohl die Über- als auch Untererfüllung von Präferenzen betreffen. So kann beispielsweise ein hohes Maß an Autonomie individuell als negativ empfunden werden, wenn klar vorgegebene Aufgaben präferiert werden.

das Ausmaß, in dem Beschäftigte am Arbeitsplatz Gelegenheit haben, ihre Kompetenzen und Fertigkeiten selbstbestimmt einzusetzen. Zugleich geben sie Aufschluss darüber, inwieweit die aktuelle berufliche Tätigkeit zum Aufbau und Erhalt von Qualifikationen beiträgt – eine wichtige Voraussetzung für einen stabilen Erwerbsverlauf.

Auch körperliche und seelische Arbeitsbelastungen wirken sich auf das Wohlbefinden von Beschäftigten aus. In der PASS-Studie liegen Informationen zu psychosozialen Arbeitsbelastungen vor, die mit der Effort-Reward-Imbalance-(ERI)-Skala (Siegrist et al. 2009) erhoben werden. Diese geht auf das in der arbeitsmedizinischen Forschung etablierte Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist/Wahrendorf 2016) zurück. Dem austausch- und stresstheoretischen Ansatz liegt die Annahme zu Grunde, dass die Verletzung sozialer Reziprozitätsnormen am Arbeitsplatz psychosozialen Stress verursacht, der auf Dauer gesundheitsschädlich ist. Im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen besteht die normative Erwartung, dass die durch belastende Arbeitsanforderungen bedingte individuelle Verausgabung des Arbeitnehmers (effort) seitens des Arbeitgebers mit Anerkennung, Status und finanziellen Gratifikationen (rewards) kompensiert wird. Kommt es zu einem Ungleichgewicht, bei dem die Verausgabung überwiegt (Gratifikationskrise), steigt das Risiko stressbedingter gesundheitlicher Beeinträchtigungen. Zusammenhänge zwischen psychosozialen Stress und der Gesundheit wurden inzwischen in vielen Studien belegt (Siegrist 2012; Siegrist/Wahrendorf 2016). Folglich ist anzunehmen, dass psychosoziale Belastungen – direkt oder indirekt – auch die Erwerbsstabilität gefährden können (vgl. Abschnitt 5).

Im PASS wird psychosozialer Stress mit Hilfe einer Kurzsкала erhoben, die sich besonders für groß angelegte Bevölkerungssurveys eignet (Siegrist et al. 2009). Darin werden in einer Subskala psychosoziale Anforderungen anhand von drei Items erfasst (Zeitdruck bei der Arbeit; häufige Arbeitsunterbrechungen; steigendes Arbeitspensum). Gratifikationen werden auf einer weiteren, drei Dimensionen umfassenden Subskala (Entlohnung und Karrierechancen; Sicherheit; Anerkennung) anhand von sieben Items abgebildet (vgl. Anhang).³ Auf Basis der Subskalenwerte lässt sich der so genannte ERI-Score berechnen, indem das Ausmaß der Anforderungen ins Verhältnis zu den Gratifikationen gesetzt wird.⁴ Ein Wert von 1 deutet auf ein ausgeglichenes Verhältnis aus Verausgabung und Gratifikationen hin. Je höher der ERI-Wert ausfällt, desto größer ist das Risiko einer gesundheitsbelastenden Gratifikationskrise.

³ Auf den Einsatz einer dritten Subskala zur Messung von „Over-Commitment“, welches im ERI-Modell einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang von Gratifikationskrisen und dem Wohlbefinden hat, wird bei der PASS-Erhebung aus zeitlichen Gründen verzichtet. Das motivationale Merkmal Over-Commitment (intrinsische Verausgabungsneigung) bestimmt die Art und Weise, wie Beschäftigte Gratifikationskrisen bewältigen. Es wird angenommen, dass Gratifikationskrisen bei Personen mit übersteigter Verausgabungsneigung ein höheres Gesundheitsrisiko bergen als bei Personen mit geringerer Verausgabungsneigung.

⁴ Wegen der unterschiedlichen Itemzahl der beiden Subskalen wird die Berechnung mit einem Korrekturfaktor gewichtet: Das Verhältnis von Anforderungen und Gratifikationen wird mit 7/3 multipliziert (Siegrist et al. 2014).

Wenngleich mentalen und emotionalen Arbeitsanforderungen in der heutigen Arbeitswelt eine zunehmende Bedeutung zugeschrieben wird (Siegrist 2016), treten körperliche Belastungen in bestimmten Bereichen nach wie vor auf. Das PASS enthält keine selbstberichteten Angaben über körperliche Belastungen. Mit Hilfe der vorliegenden Informationen zur beruflichen Tätigkeit der Befragten lassen sich aber berufsbezogene Belastungswerte aus so genannten Job-Exposure Matrizen mit den PASS-Daten verknüpfen. Für die vorliegende Untersuchung wurde der von Kroll (2011) entwickelte Index zur physischen Arbeitsbelastung von Berufen über die KldB-92-Codierung zugespielt. Der Index spiegelt das Ausmaß von ergonomischen Belastungen (z.B. Heben schwerer Lasten, Arbeiten in Zwangshaltungen) und Umgebungsbelastungen (z.B. Arbeiten bei Hitze, Kälte, unter Staub, bei Lärm oder mit gefährlichen Stoffen) wider. Die Skalenwerte liegen im Bereich zwischen 1 und 10, wobei höhere Werte für höhere Belastungen stehen.

Im Unterschied zu den Indikatoren der formalen und intrinsischen Arbeitsqualität ist das Ausmaß, in dem Erwerbsarbeit als belastend empfunden wird, stärker durch die subjektive Wahrnehmung geprägt: Während die Informationen zu psychosozialen Belastungen direkt auf den Einschätzungen der in der PASS-Studie Befragten beruhen, basieren die Werte zu körperlichen Belastungen auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und liegen in aggregierter Form für Berufsfelder vor. Ein direkter Rückschluss auf das tatsächlich individuell empfundene Ausmaß an körperlicher Belastung ist daher nicht möglich.

Mit der Betrachtung sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird in der vorliegenden Untersuchung schließlich das Zusammenspiel von arbeitsplatzbezogenen Faktoren mit dem sozialen Kontext der Erwerbstätigen berücksichtigt. Die vielfältigen Aufgaben aus Erwerbsarbeit und Familie in Einklang zu bringen, ist sowohl für das subjektive Wohlbefinden von Erwerbstätigen und ihren Familien als auch für die Beteiligung am Erwerbsleben von zentraler Bedeutung. Gelingt diese Balance nicht, kann dies beispielsweise die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz mindern, den Stellenwechsel begünstigen oder im familiären Bereich Konflikte verursachen (Allen et al. 2000; Böhm/Diewald 2012). Starke Abstimmungsprobleme könnten deshalb die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung mindern. In der PASS-Studie wird das Thema anhand von zwei Indikatoren (vgl. Anhang) erhoben. Mit dem ersten (Arbeitszeitkonflikt) soll festgestellt werden, in welchem Maße bei der Festlegung der Arbeitszeiten Spielräume zur Berücksichtigung privater und familiärer Interessen bestehen. Der zweite Indikator (Work-Family-Konflikt) bildet ab, wie gut sich die berufliche Arbeit mit der persönlichen Lebenssituation vereinbaren lässt. Das soziale Klima wird schließlich über zwei Merkmale operationalisiert, die das Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen messen.

3.3 Analysetichprobe

Zur Untersuchung der Arbeitsqualität stehen derzeit Daten aus insgesamt drei Erhebungswellen (2013-2015) des PASS zur Verfügung. In die Analyse werden abhängig Beschäftigte (keine Selbständigen, Beamten und Auszubildenden) im Alter von 15-

64 Jahren einbezogen, die entweder einer sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung (Minijob)⁵ nachgehen. Um einschätzen zu können, inwieweit sich die Qualität der Arbeit erwerbstätiger Grundsicherungsempfänger von der anderer Beschäftigten, die keine Grundsicherung beziehen, unterscheidet, werden die beiden Gruppen im Folgenden vergleichend betrachtet.

Da Leistungsbezieher in der PASS-Stichprobe überproportional häufig enthalten sind, muss die deskriptive Datenanalyse gewichtet erfolgen. Um für die empirische Analyse hinreichend hohe Fallzahlen zu erzielen, werden die Daten nicht separat für einzelne Wellen ausgewertet, sondern über die Wellen hinweg gepoolt. Anstelle eines Personensamples wird also eine Stichprobe verwendet, in der Beschäftigungsverhältnisse (kurz: Jobs) die Beobachtungen bzw. Analyseeinheiten darstellen. Mithin können von einer Person bis zu drei Beobachtungen in der Stichprobe enthalten sein, wobei es sich um denselben oder verschiedene Jobs handeln kann. Bei den in Abschnitt 4 berichteten Anteilen handelt es sich daher jeweils um Durchschnittswerte aus einer Gesamtbetrachtung über drei Wellen.⁶ Wird im Folgenden beim Vergleich zwischen Aufstockern und anderen Beschäftigten von Personen anstelle von Beobachtungen bzw. Jobs gesprochen, so dient dies der sprachlichen Vereinfachung. Nichtsdestotrotz beziehen sich die Aussagen stets auf die Beschäftigungsverhältnisse der Personen.

Das gepoolte Sample (vgl. Tabelle 1) enthält insgesamt 16.154 Beobachtungen, darunter 2.736 von Aufstickern. Etwa die Hälfte (48%) aller Beobachtungen stammt von Frauen sowie von Personen zwischen 35 und 54 Jahren (57%). Insgesamt knapp ein Fünftel (19%) lebt in Ostdeutschland und etwa ein Viertel (24%) weist einen Migrationshintergrund auf. Diese Anteile fallen bei Aufstickern mit 28 Prozent bzw. 38 Prozent jeweils höher aus.

⁵ Hier werden nur Minijobs berücksichtigt, die als Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.

⁶ So beträgt etwa der Anteil der Minijobs an allen Beschäftigungsverhältnissen (gewichtet) in der Stichprobe 6,5%. Bei separater Betrachtung einzelner Wellen ergeben sich folgende Anteile: 7,1% (Welle 7), 6,3% (Welle 8) und 6,2% (Welle 9). Zu beachten ist, dass der errechnete Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse u.a. von der gewählten Erhebungsmethode und der genauen Definition abhängt und daher je nach Datenquelle unterschiedlich ausfällt (vgl. dazu auch Körner et al. 2011).

Tabelle 1
Stichprobenzusammensetzung (in Prozent)

	Beschäftigte ohne Leis- tungsbezug	Aufstocker	Gesamt	
Frauen	47,9	54,7	48,1	
Altersgruppe				
15 bis 24	5,1	3,6	5,0	
25 bis 34	19,4	27,2	19,7	*
35 bis 44	25,0	30,1	25,2	
45 bis 54	32,4	24,1	32,1	*
55 bis 64	18,1	15,1	18,0	
Qualifikation				
Keine berufl. Ausbildung	11,3	38,5	12,2	*
Lehre, schul. Ausbildung, Meister	70,0	55,7	69,5	*
Universität, FH	18,3	5,3	17,9	*
Sonstiges	0,2	0,4	0,2	
Haushaltszusammen- setzung				
Alleinstehend	19,5	33,5	20,0	*
Alleinerziehend	3,9	23,3	4,5	*
Paarhaushalt ohne Kin- der	30,8	10,3	30,1	*
Paarhaushalt mit Kindern	45,7	32,3	45,2	*
Erwerbsstatus des Part- ners				
Partner nicht erwerbstätig	16,8	31,7	17,3	*
Partner erwerbstätig	52,3	6,3	20,8	*
Kein Partner im Haushalt	25,0	57,8	26,1	*
Migrationshintergrund	23,3	38,2	23,8	*
Ostdeutschland	18,5	27,7	18,8	*
Beobachtungen	13.418	2.736	16.154	

Anmerkung: * zeigt eine signifikante Differenz der Anteile von Aufstockern und anderen Beschäftigten an (d.h. die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte überlappen sich nicht).

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, eigene Berechnungen, gewichtet

Auch im beruflichen Qualifikationsniveau unterscheiden sich Aufstocker und andere Beschäftigte deutlich. Rund 39 Prozent der Aufstocker verfügen über keine berufliche Qualifikation und nur etwa 5 Prozent über einen akademischen Abschluss. Der überwiegende Teil der anderen Beschäftigten hat hingegen eine berufliche Ausbildung abgeschlossen (70%), etwa 18 Prozent haben einen Hochschulabschluss und 12 Prozent keinen Abschluss.

Mit Blick auf die Haushaltszusammensetzung ist festzustellen, dass Aufstocker mit einem Anteil von rund 57 Prozent weit häufiger als andere Beschäftigte alleinstehend oder alleinerziehend sind. Von den Beschäftigten ohne SGB-II-Leistungsbezug leben weit mehr in Paarhaushalten mit Kindern oder ohne Kinder. Zudem haben Aufstocker deutlich häufiger erwerbslose Partner.

Zusammengefasst spiegeln sich in der hier betrachteten Stichprobe die aus anderen Studien bekannten soziodemografischen Besonderheiten in der Gruppe der erwerbstätigen Grundsicherungsempfänger wider (Dietz et al. 2009; Bruckmeier et al. 2013). Wie sich die Qualität der Jobs von Aufstockern und Beschäftigten, die keine Grundsicherung beziehen, unterscheidet, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts.

4 Qualität der Arbeit – Deskriptive Analyse

4.1 Berufskontexte

Der folgende Unterabschnitt gibt einen Überblick, welche Berufe Aufstocker typischerweise ausüben. Berufliche Tätigkeiten zeichnen sich durch unterschiedliche mentale und körperliche Anforderungs-, Belastungs- und Gratifikationsprofile aus, und es ist anzunehmen, dass sich dies in der subjektiven Bewertung der Arbeitsqualität niederschlägt.

Um einen Eindruck vom beruflichen Kontext zu vermitteln, auf den sich die Einschätzungen der Beschäftigten zur Arbeitsqualität beziehen, werden in den folgenden beiden Tabellen jeweils die zehn häufigsten Berufsfelder⁷ abgebildet, in denen Aufstocker und Beschäftigte ohne Leistungsbezug tätig sind. Dabei ist zu beachten, dass es sich hier um eine ungewichtete Darstellung des aktuell ausgeübten Berufs handelt. Es wird somit die Verteilung in der Stichprobe und nicht die tatsächliche Relevanz der Berufe in der Grundgesamtheit wiedergegeben. Die Auswertung bezieht sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, da bei geringfügiger Beschäftigung der Beruf nicht erhoben wurde.

⁷ Dargestellt sind hier die so genannten KldB92-3-Steller. Dabei handelt es sich um „Berufsordnungen“ der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamts von 1992. Jede Berufsordnung umfasst wiederum eine Reihe von so genannten „Berufsklassen“, welche die unterste Ebene (4-Steller) dieses Klassifikationsschemas bilden. Zur sprachlichen Vereinfachung werden die Berufsordnungen im vorliegenden Bericht dennoch synonym als „Berufsfelder“ bezeichnet.

Tabelle 2
Die 10 häufigsten Berufsfelder von Aufstockern (ohne Minijobber)

Code	Berufsbezeichnung nach KldB92, 3-Steller	N	Cum.
934	Gebäudereiniger/-innen, Raumpfleger/-innen	110	7.97
411	Köche/Köchinnen	89	14.42
661	Nahrungs-, Genussmittelverkäufer/-innen	68	19.35
714	Berufskraftfahrer/-innen, Kutscher/-innen	54	23.26
912	Restaurantfachleute, Stewards/Stewardessen	54	27.17
937	Maschinen-, Behälterreiniger/-innen und verwandte Berufe	54	31.09
864	Altenpfleger/-innen	47	34.49
744	Lager-, Transportarbeiter/-innen	42	37.54
522	Warenaufmacher/-innen, Versandfertigmacher/-innen	38	40.29
662	Sonstige Fachverkäufer/-innen	37	42.97

Anmerkung: Minijobber sind in der Auswertung nicht enthalten, da bei geringfügiger Beschäftigung keine Angaben zur beruflichen Tätigkeit vorliegen.

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, eigene Berechnungen, ungewichtete Auszählung, (N gesamt = 1380)

Tabelle 3
Die 10 häufigsten Berufsfelder von Erwerbstätigen außerhalb des Leistungsbezugs (ohne Minijobber)

Code	Berufsbezeichnung nach KldB92, 3-Steller	N	Cum.
780	Bürofachkräfte, Kaufmännische Angestellte o.n.A.	466	3.72
864	Altenpfleger/-innen	394	6.86
714	Berufskraftfahrer/-innen, Kutscher/-innen	392	9.98
863	Erzieher/-innen	357	12.83
853	Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger	336	15.51
861	Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagogen/-innen	280	17.74
934	Gebäudereiniger/-innen, Raumpfleger/-innen	277	19.95
661	Nahrungs-, Genussmittelverkäufer/-innen	267	22.08
780	Bürofachkräfte, Kaufmännische Angestellte o.n.A.	255	24.11
751	Geschäftsbereichsleiter/-innen, Direktionsassistenten/-innen, a.n.g.	242	26.04

Anmerkung: Minijobber sind in der Auswertung nicht enthalten, da bei geringfügiger Beschäftigung keine Angaben zur beruflichen Tätigkeit vorliegen.

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, eigene Berechnungen, ungewichtete Auszählung, (N gesamt = 12541)

In der vierten Tabellenspalte sind jeweils die kumulierten Häufigkeiten der Berufsbezeichnungen dargestellt. Daraus geht hervor, dass sich Aufstocker stärker auf bestimmte Berufsfelder konzentrieren. Während rund 43 Prozent in einem der zehn häufigsten Berufsfelder beschäftigt sind, trifft dies bei übrigen Beschäftigten nur auf 26 Prozent zu. Zu den typischen Berufsbereichen der Aufstocker gehören vor allem ein-

fache Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich. Am häufigsten sind sie als Reinigungskräfte, Köche/Köchinnen bzw. Kochhelfer/innen in Küchenbelegschaften⁸ oder als Nahrungsmittelverkäufer/innen tätig. Etwa ein Fünftel der Aufstocker in der Stichprobe arbeitet in einem der drei Berufsfelder. Erwerbstätige ohne Grundsicherungsbezug arbeiten dagegen häufiger als Bürokräfte, als Berufskraftfahrer/innen oder in pädagogischen bzw. pflegerischen Berufen. Die Verteilungen reflektieren die sowohl in früheren Studien (vgl. Bruckmeier et al. 2015), als auch hier belegten (vgl. Abschnitt 3.3) Unterschiede im beruflichen Qualifikationsniveau der beiden Gruppen.⁹

4.2 Formale Beschäftigungsmerkmale

Erwerbstätige Leistungsbezieher unterscheiden sich nicht nur im Hinblick auf die ausgeübte berufliche Tätigkeit von anderen Beschäftigten, sondern auch hinsichtlich einer Reihe formaler Beschäftigungsmerkmale (vgl. Tabelle 4). Wie im vorangegangenen Abschnitt gezeigt, übt ein großer Anteil der Aufstocker einfache Tätigkeiten aus. Dies wird auch in einer vergleichenden Betrachtung der beruflichen Stellung deutlich.¹⁰ Gut zwei Drittel (67%) der Aufstocker sind als un- bzw. angelernte Arbeiter oder einfache Angestellte beschäftigt, 28 Prozent arbeiten als qualifizierte Angestellte oder Facharbeiter und rund 4 Prozent haben Positionen als hochqualifizierte Angestellte inne. Die übrigen Beschäftigten arbeiten hingegen mehrheitlich (d.h. zu 47%) als qualifizierte Angestellte oder Facharbeiter. Weitere 31 Prozent sind als hochqualifizierte Angestellte tätig. Schließlich ist der Anteil der einfachen Arbeiter oder Angestellten in der Vergleichsgruppe mit 22 Prozent erheblich geringer als bei den Aufstockern.

Aufstocker üben häufig geringfügige Beschäftigungen aus: Während in der Vergleichsgruppe der Anteil der Minijobs 5 Prozent beträgt, liegt er bei Aufstockern mit 44 Prozent um ein Vielfaches höher. Dies spiegelt sich auch in der Arbeitszeit wider. Während lediglich 22 Prozent der Aufstocker 32 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, liegt der Anteil der vollzeitnah oder in Vollzeit Beschäftigten in der Vergleichsgruppe bei 70 Prozent.

Diese Unterschiede schlagen sich auch in der Entlohnung nieder (vgl. auch Bruckmeier et al. 2013, 2015). Zu einem großen Teil dürfte dies auf Unterschiede in den Qualifikationsprofilen sowie im Erwerbsumfang zurückgehen. Doch auch die Stundenlöhne sind bei Aufstockern geringer als bei anderen Beschäftigten. Bei den im

⁸ Die Kategorie Koch/Köchin setzt sich, wie eine hier nicht dargestellte Auswertung auf der Ebene von Einzelberufen (KIdB 4-Steller) zeigt, je etwa zur Hälfte aus Kochhelfern bzw. Beiköchen und Köchen zusammen.

⁹ Zwar finden sich in beiden Gruppen die Berufsfelder Gebäudereiniger/innen, Nahrungs- und Genussmittelverkäufer/innen, Berufskraftfahrer/innen und Altenpfleger/innen in der Liste der zehn häufigsten Berufsfelder wieder, jedoch in unterschiedlich großen Anteilen.

¹⁰ Da für Minijobber in den PASS-Daten der Wellen 1-8 keine Informationen zur beruflichen Stellung vorliegen, bezieht sich die Auswertung der Stellung ausschließlich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

vorliegenden Bericht betrachteten Aufstockern liegt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten¹¹, deren Bruttostundenlohn weniger als zwei Drittel des Durchschnittslohns beträgt, bei rund 66 Prozent. In der Vergleichsgruppe ist der Anteil mit 18 Prozent weitaus geringer.

Tabelle 4
Verteilung von formalen Beschäftigungsmerkmalen und wahrgenommener Beschäftigungsunsicherheit (in Prozent)

	Beschäftigte ohne Leistungsbezug	Aufstocker	Gesamt	
Minijob	5,2	44,1	6,5	*
Arbeitszeit in Stunden				
Bis 15	7,8	44,5	9,0	*
Über 15 bis unter 32	22,0	31,7	22,2	*
32 und mehr	69,9	21,8	68,3	*
Berufliche Stellung¹				
Un- bzw. angelernte Arbeiter	10,1	34,9	10,6	*
Einfache Angestellte	12,2	32,4	12,6	*
Facharbeiter, Meister	14,1	7,7	14,0	
Qualifizierte Angestellte, Facharbeiter	32,8	21,0	32,6	*
Hochqualifizierte Angestellte	30,6	3,9	30,0	*
Niedriglohn	17,6	66,4	19,2	*
Art des Arbeitsvertrags¹				
Befristet	8,3	24,9	8,7	*
Leiharbeit**	3,4	8,3	3,5	*
Sorge vor Arbeitsplatzverlust (Anteil etwas/große Sorgen)	18,4	31,4	18,8	*
Beobachtungen	13.418	2.736	16.154	

Anmerkungen: * zeigt eine signifikante Differenz der Anteile von Aufstockern und anderen Beschäftigten an (d.h. die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte überlappen sich nicht).

¹ Die Angaben zur beruflichen Stellung und zur Art des Arbeitsvertrags beziehen sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (N = 12.601 Beschäftigte ohne Leistungsbezug bzw. 1.394 Aufstocker), da diese Informationen nicht bei Minijobbern erhoben wurden.

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, eigene Berechnungen, gewichtet

¹¹ Zur Bestimmung der Niedriglohnschwelle wurde der Bruttomedianstundenlohn herangezogen, der die Lohnverteilung in zwei gleiche Hälften teilt. Etwa die Hälfte der Beschäftigten verdient weniger, die andere Hälfte mehr als den Medianlohn. Beträgt die individuelle Lohnhöhe weniger als 66% des Medianlohns, spricht man von einer Niedriglohnbeschäftigung.

Schließlich unterscheiden sich die Gruppen auch im Ausmaß der arbeitsvertraglichen Absicherung und der wahrgenommenen Beschäftigungssicherheit. Wie aus Tabelle 4 hervorgeht, sind insgesamt etwa 25 Prozent der (sozialversicherungspflichtigen)¹² Beschäftigungsverhältnisse von Aufstockern befristet – bei den übrigen Beschäftigten trifft dies hingegen nur auf 8 Prozent der Jobs zu. Außerdem üben Aufstocker relativ häufig Leiharbeit aus: Der Anteil der Leiharbeitsverhältnisse beträgt bei Aufstickern rund 8 Prozent, bei den anderen Beschäftigten etwa 3 Prozent. Doch wenngleich auf Zeit geschlossene Arbeitsverhältnisse hinsichtlich einer dauerhaften Erwerbsintegration unvorteilhaft erscheinen, erlauben Befristungsquoten nur bedingt Rückschlüsse auf tatsächliche Beschäftigungsperspektiven. Studien belegen zwar, dass befristete Beschäftigung und Leiharbeit den Rückfall in den ausschließlichen Leistungsbezug begünstigen (Bruckmeier et al. 2013), aber dennoch können solche Arbeitsverhältnisse Perspektiven bieten, etwa durch anschließende Übernahmen in Festanstellungen. Die Möglichkeiten für eine längerfristige Erwerbsintegration lassen sich daher besser einschätzen, wenn zusätzlich berücksichtigt wird, wie die Beschäftigten selbst ihre Arbeitsplatzsicherheit einschätzen.

Die Befragungsdaten zeigen, dass Aufstocker ihre Erwerbssituation relativ häufig als unsicher einstufen. Der Anteil derjenigen, die (etwas oder große) Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust haben, ist unter erwerbstätigen Grundsicherungsempfängern mit 31 Prozent erheblich größer als bei den übrigen Beschäftigten, von denen sich 18 Prozent um ihren Arbeitsplatz sorgen. Auf den ersten Blick steht die höhere subjektive Unsicherheit also im Einklang mit der höheren Befristungsquote von Aufstickern. Aus weiteren (hier nicht dargestellten) Analysen geht allerdings hervor, dass Aufstocker mit Festanstellungen sich ebenso häufig um ihren Arbeitsplatz sorgen wie befristete Beschäftigte. Bei den Erwerbstätigen ohne Grundsicherungsbezug ist dies hingegen anders: Während hier ebenfalls rund ein Drittel der befristeten Beschäftigten Angst vor einem Jobverlust hat, sind es bei den unbefristeten Beschäftigten mit 17 Prozent nur etwa halb so viele. Eine formale Festanstellung geht also bei Grundsicherungsbeziehern seltener mit der subjektiven Wahrnehmung einher, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben. Dies könnte u.a. mit berufsbiografischen Arbeitslosigkeitserfahrungen zusammenhängen (vgl. Abschnitt 1). Zudem könnten die typischerweise von Aufstickern ausgeübten Tätigkeiten generell mit einer höheren Erwerbsunsicherheit behaftet sein.

Auf der Grundlage der Indikatoren der formalen Beschäftigungsmerkmale ist die Arbeitsqualität von Aufstickern relativ gering einzustufen. Das gilt vor allem mit Blick auf Einkommen und Beschäftigungssicherheit, zwei in diesem Zusammenhang besonders zentralen Dimensionen. Die Arbeitsverhältnisse von Aufstickern sind vergleichsweise gering entlohnt, was insbesondere auf Minijobs zutrifft, die zudem kaum zur sozialen Sicherung beitragen. Auch bei den Beschäftigungsperspektiven müssen

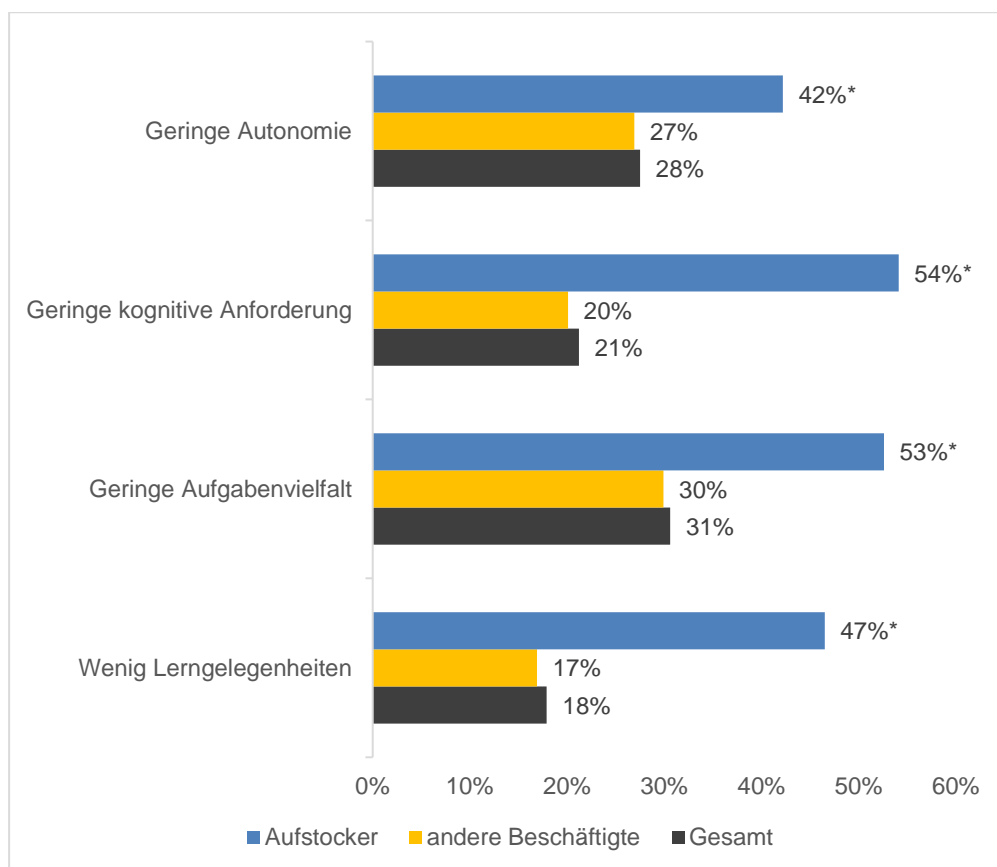
¹² Informationen zum Vorliegen einer befristeten Beschäftigung bzw. Leiharbeit werden in PASS ausschließlich für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erhoben.

Aufstocker häufiger Abstriche machen als die übrigen Beschäftigten, da ihre Stellen öfter befristet sind. Wenngleich die Mehrheit der erwerbstätigen Grundsicherungsbezieher ihren Arbeitsplatz für sicher hält, ist der Anteil derjenigen, die sich vor einem Stellenverlust fürchten, deutlich größer als bei anderen Beschäftigten.

4.3 Intrinsische Arbeitsqualität, psychosoziale und körperliche Belastungen

In der folgenden Betrachtung stehen Indikatoren der intrinsischen Arbeitsqualität und Arbeitsbelastungen im Mittelpunkt. Wie Abbildung 1 verdeutlicht, nehmen erwerbstätige Grundsicherungsbezieher diese Facetten der Arbeitsqualität zum Teil deutlich anders wahr als die übrigen Beschäftigten.

Abbildung 1
Intrinsische Arbeitsqualität



Anmerkung: * zeigt eine signifikante Differenz der Anteile von Aufstockern und anderen Beschäftigten an (d.h. die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte überlappen sich nicht).

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, gewichtet

Den Grad ihrer Selbstbestimmtheit am Arbeitsplatz schätzen Grundsicherungsbezieher als vergleichsweise gering ein. Während sich 42 Prozent der Aufstocker ihre Arbeit eher selten selbst einteilen können, ist dieser Anteil bei den übrigen Beschäftigten mit 27 Prozent signifikant geringer. Außerdem stufen Aufstocker sowohl das Niveau der kognitiven Anforderungen als auch die Anforderungsvielfalt ihrer Arbeit als geringer ein. So geben rund 54 Prozent an, bei ihrer Arbeit eher selten schwierige Probleme lösen zu müssen, und 53 Prozent berichten, dass die zu erledigenden Aufgaben

eher selten wechseln. Auf die übrigen Beschäftigten trifft dies mit 20 Prozent bzw. 30 Prozent jeweils weniger häufig zu. Deutlich fallen auch die Unterschiede bei der Beurteilung der Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz aus. Knapp die Hälfte (47%) der Grundsicherungsbezieher, aber nur rund 18 Prozent der anderen Beschäftigten, müssen bei der Arbeit eher selten Neues dazulernen.

Diese Befunde dürften größtenteils auf die bereits dargestellten Unterschiede in den individuellen Qualifikationen und den beruflichen Positionen zurückzuführen sein: Die vergleichsweise gering qualifizierten Aufstocker üben vielfach einfache (Mini-)Jobs aus, bei denen das Aufgabenspektrum und die Möglichkeiten zu selbstbestimmtem Arbeiten relativ begrenzt sind. Dass die Beschäftigungsverhältnisse nur selten die Möglichkeit zur Weiterentwicklung von Qualifikationen und Fertigkeiten bieten, kann sich nachteilig auf Erwerbsstabilität und Aufstiegschancen auswirken.

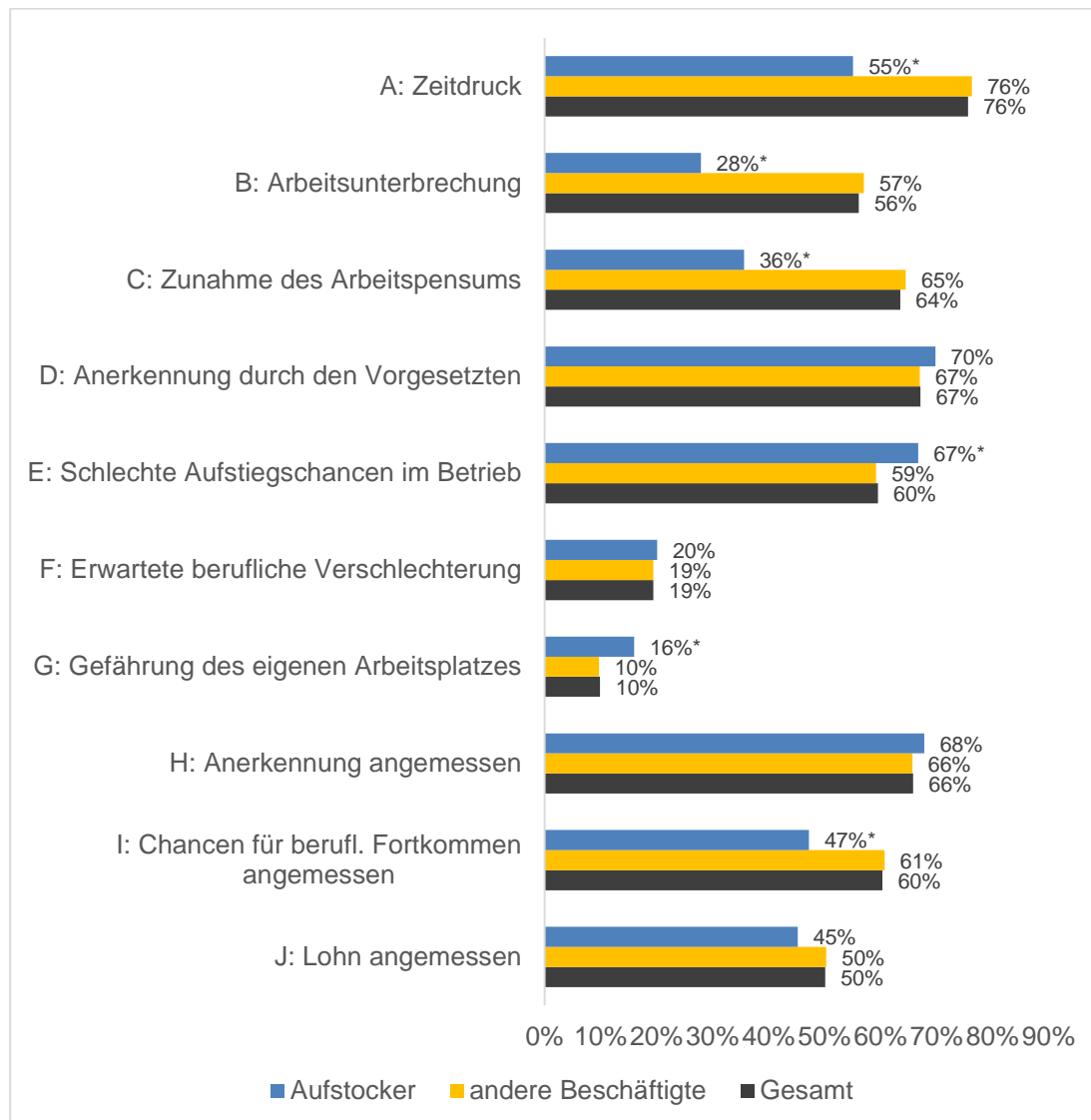
Wie gut es erwerbstätigen Grundsicherungsempfängern gelingt, längerfristig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, hängt nicht zuletzt auch von der psychischen und körperlichen Beanspruchung am Arbeitsplatz ab. Wie in Abschnitt 3.2 erläutert, können dauerhaft hohe Belastungen gesundheitliche Probleme nach sich ziehen. Abbildung 2 zeigt auf Basis der Einzelitems der ERI-Skala, wie viele Beschäftigte am Arbeitsplatz bestimmten arbeitsbedingten Anforderungen (effort) ausgesetzt sind bzw. bestimmte Gratifikationen (rewards) erhalten.

Aufstocker berichten signifikant seltener von psychischen Belastungen wie Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen und einer Zunahme des Arbeitspensums als die übrigen Beschäftigten. Bei der Bewertung der beruflichen Gratifikationen unterscheiden sich die Gruppen weniger deutlich. So stufen jeweils gut zwei Drittel der Aufstocker und der übrigen Beschäftigten die Anerkennung ihrer Leistungen am Arbeitsplatz als angemessen ein (Zustimmungsanteile zu den Items D und H zwischen 66% und 70%). Ihren Lohn empfinden 45 Prozent der Aufstocker und rund 50 Prozent der anderen Beschäftigten als angemessen – ein relativ geringer und nicht signifikanter Unterschied (Item J). Auch die Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen beruflichen Entwicklung fallen ähnlich aus: jeweils etwa ein Fünftel der Aufstocker und der Beschäftigten ohne Grundsicherungsbezug erwarten eine Verschlechterung ihrer Berufssituation (Item F). Ihren eigenen Arbeitsplatz halten insgesamt etwa 10 Prozent der Beschäftigten für gefährdet – bei Aufstockern sind es mit 16 Prozent etwas mehr. Schließlich stufen Aufstocker ihre Karrierechancen (Items E und I) vergleichsweise schlechter bzw. als weniger angemessen ein.

Dem ERI-Modell zufolge kann ein unausgewogenes Verhältnis aus hoher Arbeitsintensität und geringen Gratifikationen zu psychosozialen Stress führen. Setzt man das Ausmaß der beruflichen Anforderungen und Gratifikationen zueinander ins Verhältnis, so ergibt sich für Aufstocker ein durchschnittlicher ERI-Wert von 0,9 und für die

anderen Beschäftigten ein Wert von 1,1.¹³ Der signifikante Unterschied bedeutet, dass sich Aufstocker bei der Arbeit etwas weniger psychosozialen Stress ausgesetzt sehen – wobei jedoch die Differenz gering, und das Verhältnis aus Anforderungen und Gratifikationen bei beiden Gruppen relativ ausgewogen ist. Das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch psychosozialen Stress fällt also bei erwerbstätigen Leistungsbezieherinnen nicht höher, sondern im Gegenteil sogar etwas geringer aus als bei anderen Beschäftigten.

Abbildung 2
Einzelitems der ERI-Skala



Anmerkung: * zeigt eine signifikante Differenz der Anteile von Aufstockern und anderen Beschäftigten an (d.h. die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte überlappen sich nicht).

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, gewichtet

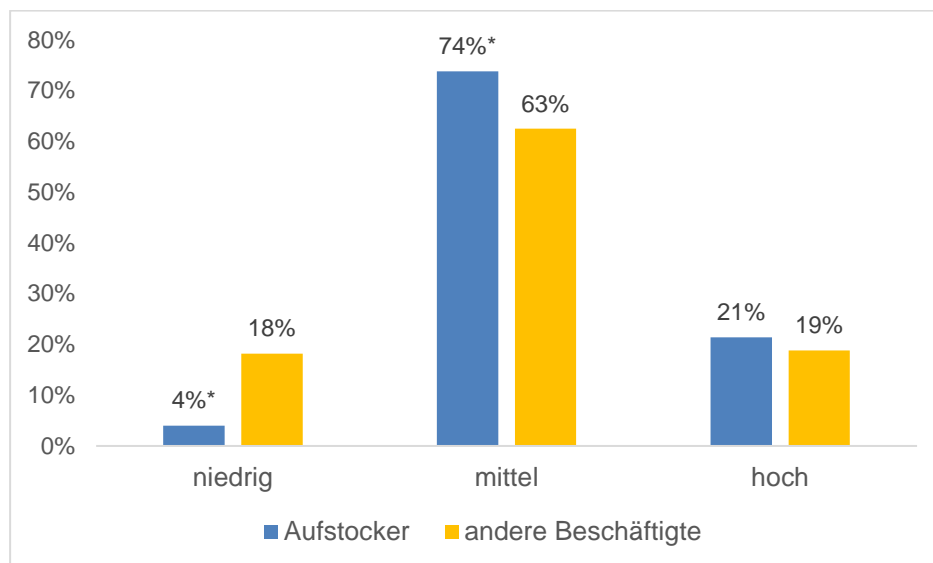
¹³ Aus methodischen Gründen sind die Items der Reward-Subskala teilweise negativ formuliert. Vor der Verrechnung der beiden Subskalen zum individuellen ERI-Score werden diese Items zunächst „gedreht“, sodass höhere Werte auf der Reward-Skala für höhere Gratifikationen stehen.

Vor dem Hintergrund arbeitsmedizinischer Studien (einen Überblick bieten Dragano/Wahrendorf 2016) erscheinen diese Befunde plausibel. Wenngleich der Forschungsstand zum Zusammenhang von beruflichem Qualifikationsniveau und psychosozialen Belastungen komplex und nicht eindeutig ist (vgl. Abschnitt 5), deutet sich in einzelnen Studien eine höhere Betroffenheit bei Beschäftigten mit höherem Bildungsniveau bzw. in höheren Berufspositionen an. Dass psychosoziale Arbeitsbelastungen bei Aufstockern vergleichsweise selten auftreten, dürfte also u.a. damit zusammenhängen, dass sie mehrheitlich in einfachen Arbeiter- oder Angestelltenpositionen beschäftigt sind.¹⁴

Allerdings sind Grundsicherungsempfänger häufiger in Berufen tätig, die körperliche Anstrengungen erfordern, wie ein Vergleich des Overall-Physical-Exposure-Index (OPI) nahelegt. Der Indikator gibt das berufsfeldbezogene durchschnittliche Ausmaß an ergonomischen Belastungen und Umgebungsbelastungen an. Auf einer Skala von 1 bis 10 weisen die Aufstocker einen mittleren OPI-Score von 6,7 und die übrigen Beschäftigten einen signifikant geringeren Mittelwert von 5,6 auf. Das unterschiedliche Ausmaß an Belastungen illustriert auch Abbildung 3. Für diese Darstellung wurden Berufe anhand ihrer Position auf der OPI-Skala zu drei Kategorien zusammenfasst (vgl. Kroll 2011): Berufe mit „niedriger“ (Skalenwerte 1-2), „mittlerer“ (Werte 3-7) und „hoher“ Belastung (Werte 9-10). Der Kategorie mit niedrigem und hohem Belastungsniveau gehören jeweils 20 Prozent der auf der OPI-Skala bewerteten Berufe an, der mittleren Kategorie 60 Prozent der Berufe. Wie aus Abbildung 3 hervorgeht, unterscheidet sich der Anteil der in Berufen mit hohem Belastungsniveau Beschäftigten nur geringfügig zwischen den beiden Gruppen. Die Verteilung auf Berufe mit mittlerem und geringem Belastungsniveau fällt dagegen deutlich unterschiedlich aus. Aufstocker sind mit einem Anteil von 74 Prozent häufiger in Berufsfeldern mit mittlerer Belastung tätig als die übrigen Beschäftigten (63%). Außerdem üben sie wesentlich seltener als andere Beschäftigte berufliche Tätigkeiten aus, die körperlich kaum belastend sind (4% gegenüber 18%).

¹⁴ Der Zusammenhang zwischen dem Arbeitskontext und psychosozialen Belastungen wird im zweiten Teil des Berichts näher untersucht (vgl. Abschnitt 5).

Abbildung 3
Berufsspezifische körperliche Belastung (OPI-Skala gruppiert)



Anmerkung: * zeigt eine signifikante Differenz der Anteile von Aufstockern und anderen Beschäftigten an (d.h. die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte überlappen sich nicht).

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, gewichtet

Wie in Abschnitt 3.2 ausgeführt, lässt sich aus diesen Befunden nicht unmittelbar schließen, dass Aufstocker ihre Arbeit tatsächlich als körperlich belastender empfinden, denn die subjektive Einschätzung wurde in PASS nicht erhoben. Mit Blick auf die typischen Berufsfelder (Abschnitt 4.1) erscheint jedoch die Annahme, dass Aufstocker häufiger von körperlichen Belastungen betroffen sind, plausibel. Von den in Tabelle 2 aufgelisteten zehn häufigsten Berufsfeldern der Aufstocker gelten acht (mit OPI-Werte zwischen 9 und 10) als körperlich hochgradig belastend. Dazu zählen Berufe wie „Gebäudereiniger/innen“, „Köche/Köchinnen“, „Nahrungs- und Genussmittelverkäufer/innen“, „Restaurantfachleute“, „Maschinenreiniger/innen“, „Altenpfleger/innen“, „Lager-/Transportarbeiter/innen“ und „Versandfertigmacher/innen“. Von den zehn häufigsten Berufsfeldern der übrigen Beschäftigten (Tabelle 3) sind dagegen nur vier hochgradig belastend.

Bezüglich der intrinsischen Arbeitsqualität lässt sich zusammenfassend festhalten, dass erwerbstätige Grundsicherungsempfänger das kognitive Anforderungsniveau, die Aufgabenvielfalt und den Grad der Autonomie am Arbeitsplatz als relativ gering einstufen und ihre Arbeit als eher wenig lernförderlich wahrnehmen. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass sie oftmals einfache Tätigkeiten ohne besondere Qualifikationsanforderungen ausüben. Einerseits geht damit eine verhältnismäßig geringe psychosoziale Belastung einher: Die befragten Aufstocker nehmen die Arbeitsintensität als vergleichsweise moderat und die Gratifikationen insgesamt als angemessen wahr. Andererseits üben Aufstocker etwas häufiger als andere Beschäftigte körperlich belastende Tätigkeiten aus.

4.4 Sozialer Kontext der Erwerbsarbeit

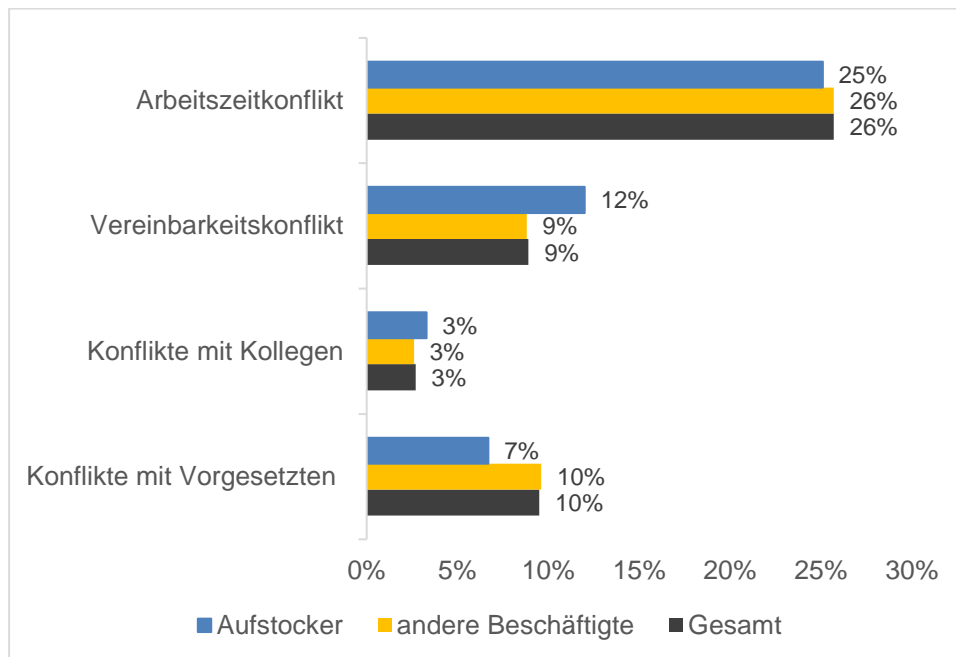
Wenn berufliche Anforderungen mit Bedürfnissen und Erwartungen im Privatleben in Konflikt geraten, erhöhen sich Risiken von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder von Einschränkungen der beruflichen Leistungsfähigkeit (z.B. Böhm 2015). Ursachen dafür können zwar in beiden Lebensbereichen liegen. Jedoch wird in der Forschungsliteratur angenommen, dass das System der Erwerbsarbeit stärker jene Rahmenbedingungen setzt, durch die Vereinbarkeitsprobleme erzeugt oder gegebenenfalls vermieden werden können, als es umgekehrt der Fall ist (z.B. Drobnič/Rodríguez 2011; Henz/Mills 2015). So können lange Arbeitszeiten oder starre betriebliche Zeitvorgaben es den Beschäftigten erschweren, betrieblichen und familiären Erfordernissen gleichermaßen gerecht zu werden. Erwerbstätigen können jedoch potenzielle Vereinbarkeitskonflikte durch individuelle oder innerfamiliäre Vereinbarkeitsanstrengungen wie einen Wechsel der Tätigkeit, eine Anpassung oder Umverteilung der Arbeitszeit und der innerfamiliären Arbeitsteilung vermeiden. Gelingt dies nicht, können zeitbasierte Vereinbarkeitskonflikte die empfundene Stressbelastung erhöhen. Vor diesem Hintergrund ist die subjektive Wahrnehmung von Vereinbarkeitsproblemen ein wichtiger Aspekt einer mehrdimensionalen Betrachtung der Arbeitsqualität.

Aufstocker sind deutlich häufiger geringfügig oder in einem sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt als Erwerbstätige ohne Leistungsbezug (vgl. Abschnitt 4.2.). Die meist geringere zeitliche Belastung in diesen Jobs bietet somit günstige Rahmenbedingungen, um erwerbsbezogene und familiegebundene Anforderungen in Einklang zu bringen und somit zeitbedingte Konflikte zu vermeiden. Dennoch schätzen beide Gruppen ihre Handlungsspielräume, bei der Festlegung der Arbeitszeit auch private Interessen berücksichtigen zu können, gleich ein (vgl. Abbildung 4). Jeweils einem Viertel der Erwerbstätigen beider Gruppen steht diese Option in ihrem Arbeitsverhältnis nicht zur Verfügung.

Allerdings nehmen Aufstocker mit einem Anteilswert von 12 Prozent tendenziell¹⁵ etwas häufiger Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit der privaten Lebenssituation wahr (Abbildung 4) als Erwerbstätige ohne zusätzlichen Leistungsbezug (9%). Inwiefern dies beispielsweise mit der familiären Lebenssituation (wie Anzahl und Alter von Kindern) oder mit dem geltenden Arbeitszeitmodell in Zusammenhang steht, soll in einer eigenen Studie zu diesem Thema untersucht werden.

¹⁵ Die Konfidenzintervalle überlappen sich geringfügig.

Abbildung 4
Sozialer Kontext der Erwerbsarbeit



Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, gewichtet

Neben den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das soziale Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten eine weitere, tätigkeitsunabhängige Dimension der Arbeitsqualität, die in dessen Bewertung einfließen kann. Bei beiden Vergleichsgruppen fallen die Einschätzungen des sozialen Klimas am Arbeitsplatz weitgehend positiv aus. Nur etwa 7 Prozent der Aufstocker und 9 Prozent der sonstigen Erwerbstätigen erleben häufig Konflikte mit Vorgesetzten und nur eine Minderheit von 3 Prozent der Erwerbstätigen kommen in beiden Gruppen nicht gut mit ihren Arbeitskollegen aus.

Aus Konflikten zwischen erwerbsarbeitsbezogenen und familiären Anforderungen wie auch aus sozialen Spannungen mit Vorgesetzten oder Kollegen können für die Erwerbstätigen wesentliche psychosoziale Belastungen resultieren, die das Wohlbefinden wie die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz beeinträchtigen können. Insgesamt weisen die Anteilswerte zu Vereinbarkeitskonflikten und zu sozialen Konflikten am Arbeitsplatz allerdings auf eine eher geringe Bedeutung dieser Belastungsdimensionen hin.

4.5 Formale und subjektive Arbeitsqualität – Zusammenfassung

Zusammengenommen deuten die Befunde zur formalen und intrinsischen Arbeitsqualität darauf hin, dass der Arbeitskontext von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern eher ungünstige Voraussetzungen für eine dauerhafte Erwerbsintegration bietet. Das gilt zunächst im Hinblick auf formale Beschäftigungsmerkmale, vor allem in Bezug auf Einkommen, soziale Sicherung und Beschäftigungssicherheit. Ein auffallend hoher Anteil der Aufstocker arbeitet in relativ gering entlohnten Minijobs. Über-

dies fallen die Stundenlöhne von Aufstockern geringer und die Beschäftigungsperspektiven auf Grund der häufigeren Betroffenheit von befristeten Verträgen und Leiharbeit schlechter aus als bei Beschäftigten ohne Grundsicherungsbezug. Die Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust ist unter Aufstockern stärker ausgeprägt, selbst wenn sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

Auch die intrinsische Arbeitsqualität wird als vergleichsweise wenig förderlich im Hinblick auf langfristige Beschäftigungschancen wahrgenommen. Dass Aufstocker das kognitive Anforderungsniveau sowie die Aufgabenvielfalt, Selbstbestimmtheit und Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz als relativ gering einstufen, dürfte damit zusammenhängen, dass sie vielfach Tätigkeiten ohne besondere Qualifikationsanforderungen und mit geringem Arbeitszeitumfang ausüben. Dabei arbeiten Aufstocker zwar einerseits etwas häufiger als andere Beschäftigte in körperlich belastenden Berufen und sind somit potenziell höheren Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Andererseits sind sie aber verhältnismäßig selten psychisch belastenden Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck, Unterbrechungen und einem hohen Arbeitspensum ausgesetzt. Auch Probleme bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf treten – ähnlich wie bei anderen Beschäftigten – eher selten auf.

Insgesamt fallen die Befunde zur Arbeitsqualität von Aufstockern also gemischt aus. Im zweiten Teil des Forschungsberichts stehen psychosoziale Arbeitsbelastungen im Mittelpunkt. Von den Beschäftigten ohne Grundsicherungsbezug empfindet nahezu die Hälfte (48%) das Verhältnis von individueller Verausgabung und beruflichen Gratifikationen als unausgewogen.¹⁶ Bei Aufstockern ist dies mit 28 Prozent zwar seltener der Fall, es stellt sich aber auch bei ihnen die Frage nach möglichen Folgen. Wie zahlreiche arbeitsmedizinische Studien belegen, kann psychosozialer Stress die Gesundheit von Erwerbstätigen beeinträchtigen (Siegrist/Wahrendorf 2016). Unter der Annahme, dass psychosozialer Stress auch Risiken für die Erwerbskontinuität birgt, geht es im Folgenden erstens um die Frage, welche Arbeitskontexte psychosoziale Belastungen begünstigen und zweitens, wie solche Belastungen mit dem Arbeitsverhalten von Beschäftigten assoziiert sind.

5 Psychosozialer Stress und Arbeitssuche

Welche Rolle spielen psychosoziale Arbeitsbelastungen für die Erwerbsstabilität? Die nachfolgenden Analysen nehmen Befunde aus der arbeitsmedizinischen Forschung als Ausgangspunkt, die sich auf den Zusammenhang von psychosozialem beruflichem Stress und der Gesundheit von Erwerbstätigen konzentrieren. Wie in Abschnitt 3.2 ausgeführt, geht das Effort-Reward-Imbalance-Modell davon aus, dass ein wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen hoher Verausgabung (effort) und geringen monetären oder nicht-monetären Gegenleistungen (reward) bei Beschäftigten negative Emotionen und Stressreaktionen hervorrufen kann, wenn dies als Verletzung der

¹⁶ Der Effort-Reward-Imbalance-Wert (vgl. Abschnitt 4.3) ist in diesen Fällen größer als 1.

mit dem Arbeitsvertrag (explizit wie implizit) eingegangenen sozialen Reziprozitätsnormen empfunden wird. Ein solches Ungleichgewicht wird als Gratifikationskrise bzw. Effort-Reward Imbalance bezeichnet.

Während sich die bisherige Forschungsliteratur insbesondere mit nachteiligen Langzeitfolgen einer wahrgenommenen Effort-Reward Imbalance auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten befasst, wirft der vorliegende Bericht die Frage nach möglichen Zusammenhängen mit der Erwerbsstabilität auf. Da sich die Stabilität der Beschäftigung mit den vorhandenen Daten fallzahlbedingt nicht zuverlässig untersuchen lässt¹⁷, wird hier das Arbeitssuchverhalten von Beschäftigten analysiert, denn die Stellenwechselneigung gilt als guter Prädiktor für tatsächliche berufliche Mobilität (z.B. Böckerman/Ilmankunnas 2009; Cornelißen 2009; Hartog et al. 1988). Vor dem Hintergrund ökonomischer und arbeitspsychologischer Theorien zur Arbeitssuche (vgl. Abschnitt 5.2) lautet die hier untersuchte Kernthese, dass berufliche Gratifikationskrisen (sowohl direkt als auch vermittelt über die Gesundheit) die Suche nach einer anderen oder zusätzlichen Arbeitsstelle begünstigen können. Mittels multivariater Analysen wird nach Hinweisen auf einen solchen Zusammenhang gesucht.

Zunächst stellt sich jedoch die Frage nach den Determinanten beruflicher Gratifikationskrisen, denn einer zentralen Annahme der ERI-Literatur zufolge hängt das Ausmaß von individuell empfundenem psychosozialen Stress eng mit dem Arbeitskontext zusammen (Dragano/Wahrendorf 2016: 70 ff.). Im deskriptiven Teil des Forschungsberichts wurde vermutet, dass die unterschiedliche Betroffenheit von psychosozialen Belastungen mit den unterschiedlichen Erwerbskontexten von Aufstockern und anderen Beschäftigten zusammenhängt. Welche Bedingungen im Einzelnen das Risiko, psychosozialen Belastungen ausgesetzt zu sein, erhöhen oder vermindern, ist bislang nicht abschließend erforscht. Ausgehend von dem Befund, dass mit zunehmendem Qualifikationsniveau berufsbedingte Erkrankungen mit geringerer Wahrscheinlichkeit auftreten, konzentrieren sich verschiedene Studien auf die Rolle des beruflichen Qualifikationsniveaus. Die Resultate fallen sehr unterschiedlich aus: Es gibt sowohl Studien, in denen gar kein Zusammenhang nachgewiesen werden kann, als auch solche, aus denen sich Hinweise auf eine höhere Betroffenheit von Gratifikationskrisen in gehobenen Berufspositionen ergeben. Schließlich finden sich auch Studien, die eine höhere Betroffenheit bei Beschäftigten in unteren Statuspositionen aufzeigen. Die gemischte Befundlage hat teilweise methodische Gründe¹⁸, nach Einschätzung von Dragano und Wahrendorf (2016) spricht jedoch einiges dafür, dass

¹⁷ Für die Analyse stehen Daten aus drei Erhebungswellen mit Informationen zur Arbeitsqualität zur Verfügung. Damit ist das Zeitfenster, in dem sich individuelle Übergänge aus Erwerbsarbeit in Arbeitslosigkeit bzw. die Dauer fortbestehender Beschäftigungsverhältnisse beobachten lassen, eng.

¹⁸ So wird der soziale Status je nach Studie auf unterschiedliche Weise operationalisiert und die verwendete Analysemethodik variiert zwischen bivariaten und multivariaten Zusammenhangsanalysen, die entweder auf Querschnitt- oder Längsschnittdaten beruhen.

Beschäftigte in höheren Statuspositionen stärker psychosozialen Anforderungen (effort) ausgesetzt sind, wohingegen Beschäftigte in niedrigeren Positionen weniger Gratifikationen (reward) erhalten.

Vor diesem Hintergrund wird in Abschnitt 5.1 zunächst der Zusammenhang zwischen Arbeitskontext und psychosozialer Stressbelastung in einer multivariaten Analyse untersucht. Im Fokus stehen neben der beruflichen Stellung und dem individuellen Qualifikationsniveau u.a. die Arbeitszeit und die Beschäftigungsform. Daraus lassen sich Erklärungen für die unterschiedliche Betroffenheit von beruflichen Gratifikationskrisen bei Beschäftigten mit und ohne Grundsicherungsbezug ableiten. Anschließend wird in Abschnitt 5.2 untersucht, wie psychosozialer Stress mit dem Arbeitssuchverhalten zusammenhängt.

5.1 Multivariate Analyse des Zusammenhangs von Arbeitskontext und psychosozialen Stress

Der Zusammenhang von Merkmalen des Arbeitskontexts und wahrgenommenem psychosozialen Stress wird anhand der aus drei Panelwellen gepoolten Stichprobe (vgl. Abschnitt 3.3) mittels eines einfachen linearen Regressionsmodells untersucht. Die abhängige Variable bildet die logarithmierte ERI-Skala. Höhere ERI-Werte stehen für eine höhere Belastung durch psychosozialen Arbeitsstress. Positive Koeffizienten im Modell deuten daher auf einen positiven Zusammenhang zwischen der jeweiligen unabhängigen Variable und dem Ausmaß der subjektiv wahrgenommenen Stressbelastung hin.

Da die Analyse auf einem gepoolten Querschnitt Datensatz basiert, lässt sich anhand signifikanter Koeffizienten nicht auf einen vorliegenden Kausalzusammenhang schließen, denn ein gefundener Zusammenhang kann auch durch nicht im Modell berücksichtigte Drittvariablen bedingt sein. Auch die Richtung des Zusammenhangs lässt sich nicht eindeutig bestimmen. So kann z.B. theoretisch ein Einfluss der Arbeitszeit auf das erlebte Stressniveau unterstellt werden, denkbar ist aber auch, dass das Stressempfinden die Wahl der Arbeitszeit mitbeeinflusst.

Geschätzt werden zwei Modelle, von denen sich das erste (Tabelle 5a) auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bezieht. Der Arbeitskontext wird in diesem Modell über Angaben zur Art des Arbeitsvertrags (befristet/unbefristet), zur Arbeitszeit und zur beruflichen Stellung erfasst. Als Kontrollvariable wird zudem die Höhe des (logarithmierten) Bruttolohns aufgenommen.

Da für geringfügig Beschäftigte keine Informationen zur beruflichen Stellung in den Daten vorliegen, wird ein zweites Modell (Tabelle 5b) geschätzt, das neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch Minijobber einschließt, und in dem die berufliche Stellung unberücksichtigt bleibt. Stattdessen wird die Art des Beschäftigungsverhältnisses (geringfügige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) unterschieden, da beide Gruppen in unterschiedlichem Maße psychosozialen Arbeitsstress ausgesetzt sein dürften.

Neben dem beruflichen Kontext enthalten beide Modelle Informationen über individuelle Merkmale sowie zum Haushaltskontext. Neben dem Geschlecht und Alter der Beschäftigten werden Angaben zur beruflichen Qualifikation und zur kumulierten Arbeitslosigkeitserfahrung berücksichtigt. Die Wohnregion (West- bzw. Ostdeutschland) und Angaben zum Migrationshintergrund fließen als Kontrollvariablen in das Modell ein. Bei den einbezogenen Haushaltsinformationen handelt es sich um Angaben zur Zahl der Kinder sowie zum Erwerbsstatus von im Haushalt lebenden Partnern. Zudem wird kontrolliert, ob Beschäftigte Grundsicherungsleistungen beziehen. Wie in der deskriptiven Analyse dargestellt, unterscheiden sich die Arbeitskontexte von Grundsicherungsbeziehern und anderen Beschäftigten. Aufstocker arbeiten häufiger im Niedriglohnbereich, in Minijobs oder in Teilzeit. Die multivariate Analyse kann Hinweise darauf liefern, ob dies zur Erklärung der unterschiedlichen Betroffenheit von psychosozialen Belastungen beiträgt.

Wie Tabelle 5a zeigt, hängt die empfundene Stressbelastung mit verschiedenen Merkmalen des Arbeitskontexts zusammen. In der vorliegenden Analyse bestätigt sich der aus früheren Studien bekannte Befund, wonach die Betroffenheit von psychosozialen Stress sowohl mit dem individuellen Qualifikationsniveau, als auch mit der Berufsposition assoziiert ist (Dragano/Wahrendorf 2016). Mit Blick auf die berufliche Stellung stehen die Modellschätzungen eher im Einklang mit Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen Berufsposition und Stressbelastung festgestellt haben (z.B. Wahrendorf et al 2013): Verglichen mit der Referenzgruppe der qualifizierten Angestellten sehen sich ungelernte Arbeiter und einfache Angestellte weniger psychosozialen Stress ausgesetzt. Aus der Modellschätzung geht jedoch nicht hervor, dass Beschäftigte in gehobenen Angestelltenpositionen in stärkerem Maße belastet sind als die Vergleichsgruppe, denn der positive Koeffizient ist nicht signifikant.

Tabelle 5a

Lineares Regressionsmodell des Grades subjektiv wahrgenommener psychosozialer Belastungen (ohne Minijobs)

	Coeff.	Sig.	Std.err.
Befragungswelle	-0.017	***	(0.004)
Aufstocker			
Ja	-0.024		(0.018)
Beschäftigungsart (Ref.: Sozialversicherungspflichtig, unbefristet)			
Sozialversicherungspflichtig, befristet	-0.026	*	(0.013)
Bruttostundenlohn (log.)	0.023	*	(0.011)
Arbeitszeit (Ref.: 32 Stunden und mehr)			
Bis 15 Stunden	-0.124	***	(0.029)
Über 15 bis unter 32 Stunden	-0.050	***	(0.013)
Berufliche Stellung (Ref.: Qualifizierte Angestellte)			
Ungelernte Arbeiter	-0.077	***	(0.016)
Facharbeiter	0.013		(0.015)
Einfache Angestellte	-0.049	***	(0.014)
Hochqualifizierte Angestellte	0.018		(0.014)
Geschlecht (Ref.: Männlich)			
Weiblich	0.060	***	(0.010)
Berufliche Qualifikation (Ref.: Lehre/schul. Berufsausbildung)			
Kein Berufsausbildungsabschluss	-0.026	+	(0.015)
Uni-/ FH-Abschluss	-0.036	**	(0.013)
Alter (Ref.: 45-54 Jahre)			
15-24 Jahre	-0.121	***	(0.020)
25-34 Jahre	-0.056	***	(0.012)
35-44 Jahre	-0.020		(0.012)
55-64 Jahre	-0.040	**	(0.015)
Erwerbstätigkeit des Partners (Ref.: Partner erwerbstätig)			
Partner nicht erwerbstätig	-0.014		(0.014)
Kein Partner im Haushalt	0.001		(0.012)
Anzahl der Kinder unter 18 J. im Haushalt			
Ein Kind	0.000		(0.013)
Mehr als ein Kind	-0.020		(0.014)
Migrationshintergrund			
Ja	-0.021	+	(0.011)
Wohnregion (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	0.049	***	(0.011)
Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung (Ref.: Keine)			
1 - 12 Monate	0.009		(0.012)
13 - 48 Monate	-0.002		(0.013)
49 und mehr Monate	-0.009		(0.017)
Konstante	0.038		(0.097)
N			12,064
Adj. R²			0.039

Sig.: ***p<=0.001, **p<=0.01, * p<=0.05, + p<0.10; Standardfehler in Klammern.

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, ungewichtet

Bei der Interpretation dieses Befundes ist das individuelle Qualifikationsniveau zu berücksichtigen, da die eingenommene Berufsposition u.a. mit den vorhandenen Qualifikationen zusammenhängt. Wie sich zeigt, sehen Akademiker sich ceteris paribus in geringerem Maße durch psychosozialen Arbeitsstress belastet als Beschäftigte mit mittlerem Ausbildungsniveau (d.h. einer abgeschlossenen Lehre oder schulischen Berufsausbildung).¹⁹ Dass sich kein deutlicher positiver Zusammenhang zwischen Beschäftigungen in hochqualifizierten Positionen und dem erlebten Stressniveau herauskristallisiert, erscheint insofern plausibel, als solche Beschäftigungen häufig akademische Qualifikationen voraussetzen. Für Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutet sich²⁰ im Einklang mit den Befunden zur Stellung an, dass deren subjektive Stressbelastung geringer ausfällt als die der Vergleichsgruppe.

Mit Blick auf die Arbeitszeit zeichnet sich deutlich ab, dass Beschäftigte in vollzeitnahen bzw. Vollzeitstätigkeiten (mit 32 oder mehr Wochenstunden) in höherem Maße psychosozialen Arbeitsstress empfinden als Teilzeitbeschäftigte. Aus der Effektstärke der Koeffizienten ergibt sich ein zu erwartendes Muster, wonach die empfundene Belastung umso geringer ausfällt, je geringer die Arbeitszeit ist. Hinter diesem Befund kann einerseits ein „echter“ Zeiteffekt stehen. Andererseits lässt sich vermuten, dass sich in der Arbeitszeit weitere, mit den Daten zu Stellung und Qualifikation nicht vollständig erfasste Aspekte beruflicher Anforderungen widerspiegeln. Beispielsweise erscheint es plausibel anzunehmen, dass die konkreten Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten zwischen Beschäftigten in vergleichbarer Stellung in Abhängigkeit von ihrer Arbeitszeit unterschiedlich ausfallen und sich entsprechend im Stressempfinden niederschlagen.

In ähnlicher Weise ließe sich der negative Zusammenhang zwischen Stressbelastung und befristeter Beschäftigung deuten. Überdies könnte der Befund auch auf einen Einfluss der Beschäftigungsdauer hindeuten, da Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag durchschnittlich längere Zeit im selben Job sind. Möglich wäre, dass psychosozialer Stress mit zunehmender Beschäftigungsdauer stärker empfunden wird.

Auch im Hinblick auf den positiven Koeffizienten der Lohnhöhe ist nicht von einem direkten kausalen Effekt auszugehen. Abgesehen davon, dass sich hinter höheren Löhnen anspruchsvollere und als belastender empfundene Arbeitskontexte verbergen können, ist auch ein umgekehrter Kausalzusammenhang denkbar. Dies wäre der Fall, wenn stärker belastende Tätigkeiten besser entlohnt würden – etwa im Sinne

¹⁹ In welchen spezifischen Kombinationen von eingesetzten Arbeitsanstrengungen und erhaltenen Gegenleistungen das Qualifikationsniveau einen Schutzfaktor gegen Stressbelastung darstellt, wäre in weiterführenden Analysen zu klären (vgl. Dragano/Wahrendorf 2016).

²⁰ Bei einem Signifikanzniveau von weniger als 10%.

kompensierender Lohndifferenziale²¹ oder weil höhere Arbeitsanstrengungen für eine höhere Produktivität stehen.

Schließlich lässt sich unter Berücksichtigung des Arbeitskontextes und der persönlichen Lebenssituation von Beschäftigten kein Unterschied im wahrgenommenen Stressniveau zwischen Aufstockern und anderen Beschäftigten nachweisen. Hier nicht dargestellte schrittweise Analysen zeigen, dass der zunächst signifikante Koeffizient durch Hinzufügen der Kontextmerkmale kleiner wird. Berücksichtigt man sowohl den Arbeitskontext als auch das individuelle Qualifikationsniveau, lässt sich kein signifikanter Unterschied mehr feststellen.

Im zweiten Analysemodell, das sich neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch auf Minijobber bezieht (Tabelle 5b), bestätigen sich die zentralen Befunde des ersten Modells. Darüber hinaus zeigt sich, dass Minijobber in geringerem Maße psychosozialen Stress ausgesetzt sind als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Zusammengefasst deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Beschäftigte in einfachen (Mini-)Jobs, die mit geringen Qualifikationsanforderungen bzw. einem geringem Stundenumfang einhergehen, in relativ geringem Maße von psychosozialen Stress betroffen sind. In der Wahrnehmung der Beschäftigten stehen psychosoziale Belastungen (wie Zeitdruck oder ein hohes Arbeitspensum) und die im Gegenzug erhaltenen Gratifikationen (wie Anerkennung, Arbeitsplatzsicherheit oder eine angemessene Entlohnung) in diesen Arbeitsverhältnissen in einem vergleichsweise günstigen Verhältnis. Dass Aufstocker seltener von den im ERI-Modell erfassten Facetten beruflicher Belastungen betroffen sind als andere Beschäftigte, hängt u.a. damit zusammen, dass sie besonders häufig in eben jenen Arbeitskontexten tätig sind.

²¹ Kompensierende Lohndifferenziale liegen vor, wenn Arbeitgeber zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs vergleichsweise unattraktive Arbeitsbedingungen durch höhere Löhne ausgleichen.

Tabelle 5b

Lineares Regressionsmodell des Grades subjektiv wahrgenommener psychosozialer Belastungen (inklusive Minijobs)

	Coeff.	Sig.	Std.err.
Befragungswelle	-0.020	***	(0.004)
Aufstocker			
Ja	-0.017		(0.015)
Beschäftigungsart (Ref.: Sozialversicherungspflichtig, unbefristet)			
Minijob	-0.126	***	(0.028)
Sozialversicherungspflichtig, befristet	-0.029	*	(0.013)
Bruttostundenlohn (log.)	0.057	***	(0.010)
Arbeitszeit (Ref.: 32 Stunden und mehr)			
Bis 15 Stunden	-0.122	***	(0.025)
Über 15 bis unter 32 Stunden	-0.029	*	(0.013)
Geschlecht (Ref.: Männlich)			
Weiblich	0.046	***	(0.009)
Berufliche Qualifikation (Ref.: Lehre/schul. Berufsausbildung)			
Kein Berufsausbildungsabschluss	-0.048	***	(0.014)
Uni-/ FH-Abschluss	-0.030	*	(0.012)
Alter (Ref.: 45-54 Jahre)			
15-24 Jahre	-0.106	***	(0.019)
25-34 Jahre	-0.047	***	(0.012)
35-44 Jahre	-0.015		(0.012)
55-64 Jahre	-0.047	***	(0.014)
Erwerbstätigkeit des Partners (Ref.: Partner erwerbstätig)			
Partner nicht erwerbstätig	-0.026	*	(0.012)
Kein Partner im Haushalt	-0.002		(0.012)
Anzahl der Kinder unter 18 J. im Haushalt			
Ein Kind	-0.002		(0.012)
Mehr als ein Kind	-0.021		(0.013)
Migrationshintergrund			
Ja	-0.029	**	(0.011)
Wohnregion (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	0.055	***	(0.011)
Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung (Ref.: Keine)			
1 - 12 Monate	0.008		(0.012)
13 - 48 Monate	-0.011		(0.013)
49 und mehr Monate	-0.007		(0.016)
Konstante	-0.206	*	(0.088)
N			13,738
Adj. R²			0.105

Sig.: ***p<=0.001, **p<=0.01, * p<=0.05, + p<0.10; Standardfehler in Klammern.

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, ungewichtet

5.2 Arbeitsqualität und Jobsuche von Erwerbstätigen

Nachdem in Abschnitt 5.1 zentrale Bestimmungsgrößen der subjektiv empfundenen psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz betrachtet wurden, geht es im Folgenden um deren Bedeutung für die Erwerbsstabilität. Aus den genannten methodischen Gründen (vgl. Abschnitt 5) wird hier die Suche nach einer alternativen oder zusätzlichen Erwerbstätigkeit in den Blick genommen. Die Analyse schließt an die Forschungsliteratur an, die neben faktischen Stellenwechseln auch Indikatoren wie Wechselabsichten oder die aktive Jobsuche heranzieht, um Prozesse der horizontalen Arbeitskräftemobilität zu untersuchen, da sich diese als gute Prädiktoren eines tatsächlichen Stellenwechsels erwiesen haben (z.B. Böckerman/Ilmankunnas 2009; Cornelißen 2009; Hartog et al. 1988). In der Arbeitsmarktforschung ist die empirische Analyse von Stellen- oder Arbeitgeberwechseln ein wichtiges Thema, da diese für die Lohn- und Karriereentwicklung der Erwerbstätigen von zentraler Bedeutung sind (z.B. Fujita 2012; Pissarides/Wadsworth 1994). Die nachfolgenden beiden Abschnitte erläutern zunächst den theoretischen Rahmen, mit dem Annahmen über den Zusammenhang zwischen wahrgenommener Effort-Reward Imbalance von Erwerbstätigen sowie weiterer Kontrollgrößen und der Suche nach einer beruflichen Alternative begründet werden. Danach werden die Ergebnisse der empirischen Analyse erläutert.

5.2.1 Theoretischer Rahmen und Forschungsbefunde

Die empirische Analyse der Bestimmungsgründe eines angestrebten Stellenwechsels von Erwerbstätigen stützt sich sowohl auf arbeitsmarkttheoretische als auch auf arbeitspsychologische Theorieperspektiven. Ein gemeinsamer Ausgangspunkt beider Ansätze ist die Annahme, dass die Jobsuche von Beschäftigten umso wahrscheinlicher wird, je weniger die gegenwärtige Stelle den individuellen Fähigkeiten und Präferenzen etwa hinsichtlich der Entlohnung, der beruflichen Aufstiegschancen oder anderen, von Erwerbstätigen wertgeschätzten Jobmerkmalen entspricht (z.B. Pissarides/Wadsworth 1994; Sullivan/To 2014).

Arbeitsmarkttheoretische Suchtheorien konzipieren on-the-job search als Ergebnis einer nutzenmaximierenden Abwägung von Aufwand und erwartetem Ertrag: „The principle underlying search for an alternative job is that search takes place if the expected return from alternative job offers outweigh the costs“ (Pissarides/Wadsworth 1994: 387). Aus dieser Forschungsperspektive haben Lohnerwartungen von Stellensuchenden einen maßgeblichen Einfluss darauf, ob ein alternatives Lohnangebot angenommen oder die Stellensuche fortgesetzt wird. Der Anspruchslohn (Reservationslohn) entspricht theoriegemäß dem Lohnsatz, ab dem Stellensuchende nach Abwägung von Kosten und Nutzen bereit sind, ein alternatives Lohnangebot zu akzeptieren. Die Suchkosten beinhalten sowohl direkte Ausgaben für die Suche nach offenen Stellen und Bewerbungen als auch indirekte Kosten, die beispielsweise durch den Freizeitverlust aufgrund von Suchaktivitäten entstehen (vgl. Franz 2013). Den theoretischen Annahmen zufolge ist der Lohn im gegenwärtigen Job ein wichtiger Faktor der Kosten-Nutzen-Abwägung. Aufgrund der mit einer Jobsuche verbundenen Kosten ist zu erwarten, dass der Anspruchslohn von erwerbstätigen Suchenden immer

über dem gegenwärtig realisierten Lohn liegt (vgl. auch Eckstein/van den Berg 2007). Erwerbstätige mit bereits höheren Löhnen müssen damit rechnen, dass ihre Lohnerwartungen auf dem Arbeitsmarkt schwieriger zu realisieren sind, was ihr Suchengagement verringern dürfte. Der negative Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und der Suchwahrscheinlichkeit bei Erwerbstätigkeit ist in empirischen Studien auf der Grundlage unterschiedlicher Stichproben immer wieder bestätigt worden (u.a. Pissarides/Wadsworth 1994; Ponzo 2012; Gutierrez 2016).

In der arbeitsmarkttheoretischen Literatur werden zudem die Relevanz von Qualifikationsniveau und subjektiv wahrgenommenen Erfolgsaussichten bei der Stellensuche behandelt. Aufgrund der Suchkosten gehen Pissarides und Wadsworth (1994: 386) davon aus, dass Erwerbstätige eher nach einem alternativen Job suchen, wenn die Wahrscheinlichkeit auf einen besseren Job ausreichend hoch ist. Demzufolge müssten ungünstige individuelle Voraussetzungen von Stellensuchenden – wie geringe Qualifikation und die subjektive Einschätzung geringer Erfolgsaussichten bspw. aufgrund einer schlechten Arbeitsmarktlage – die Suchneigung mindern, da unter diesen Bedingungen längere Suchdauern und folglich höhere Suchkosten zu erwarten sind (u.a. Dex/Bukodi 2013; Ponzo 2012). Allerdings wird in der empirischen Literatur auch argumentiert, dass die konkrete Erfahrung von Beschäftigungsunsicherheit eine aktive Jobsuche begünstigen kann, wenn eine erwartete Arbeitslosigkeit vermieden werden soll.²²

Ein Teil der mikroökonomischen Literatur der Jobsuche bei Erwerbstätigkeit berücksichtigt zudem den Einfluss nicht-monetärer Jobmerkmale (vgl. Sullivan/To 2014). So existieren empirische Hinweise, wonach freiwillige Jobwechsel auch mit Lohneinbußen zugunsten von Verbesserungen in nicht lohnbezogenen Jobmerkmalen einhergehen. Einer Studie von Sullivan und To (2014) zufolge entfällt auf diese Merkmale mehr als die Hälfte des subjektiv erwarteten Gesamtnutzens, den Erwerbstätige durch einen Stellenwechsel realisieren können. Dies unterstreicht die große Bedeutung lohnunabhängiger Jobmerkmale als Determinanten der Arbeitsmarktmobilität. Allerdings gibt diese Studie keinen Aufschluss, welche konkreten Beschäftigungsbedingungen und Tätigkeitsmerkmale Wechselneigungen befördern. Ein Teil der Forschungsliteratur konzentriert sich deshalb auch auf ausgewählte Charakteristika, um die Suchanstrengungen von Erwerbstätigen aufzuklären. Demnach gehen Arbeitsbedingungen wie unsichere Weiterbeschäftigungsaussichten, geringe Beförderungschancen und eine wahrgenommene Benachteiligung am Arbeitsplatz mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher, was wiederum eine aktive Jobsuche verstärkt (Böckerman/Illmakunnas 2009; Cornelißen 2009). Böckerman et al. (2011) machen darauf aufmerksam, dass Merkmale wie geringe Beförderungschancen aber auch mit

²² Ob die Suchwahrscheinlichkeit bei drohendem Jobverlust steigt, wird allerdings auch von der Höhe der Lohnersatzrate in der Arbeitslosenversicherung beeinflusst, wie beispielsweise Gutierrez (2016) anhand einer Stichprobe von über 50-Jährigen belegt.

einer geringen Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen korrespondieren und insofern mit einem unfreiwilligen Verbleib im aktuellen Beschäftigungsverhältnis korreliert sind.

Die empirische Analyse der on-the-job Stellensuche wird zudem in der Arbeits- und Organisationspsychologie umfassend thematisiert. Hier wird die Jobsuche von Erwerbstätigen als Reaktion auf das arbeitsspezifische Wohlbefinden – häufig über das Konzept der Arbeitszufriedenheit operationalisiert – verstanden (vgl. dazu Abschnitt 2). Die theoretische Begründung der Arbeitsuche beruht jedoch nicht auf Annahmen über nutzenmaximierendes Handeln, sondern auf Thesen zur Passung von erwerbsarbeitsbezogenen individuellen Erwartungen, Ansprüchen und Werten und den Möglichkeiten, diese unter den betrieblichen Rahmenbedingungen (bspw. Beförderungschancen, Möglichkeiten zur Weiterbildung) und in der ausgeübten Tätigkeit (bspw. Aufgabenvielfalt, Überlastung) verwirklichen zu können (z.B. Warr 2007).

Aus den dargelegten theoretischen Annahmen ergeben sich zwei Erfordernisse für die empirische Analyse der Bestimmungsgründe des Arbeitssuchverhaltens. Zum einen werden subjektive Bewertungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen insbesondere von der Forschungsliteratur zur Arbeitsqualität als relevant erachtet, da Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten vor dem Hintergrund von individuell variierenden Ansprüchen, Normen und Erwartungen beurteilt werden (vgl. z.B. Brown/Charlwood/Spencer 2012). Zum anderen sind aus dieser Perspektive mehrdimensionale Konstrukte erforderlich, um die vielschichtigen Facetten der wahrgenommenen Arbeitsqualität erfassen zu können, da sich nicht alle qualitativen Aspekte der Erwerbstätigkeit in gleicher Weise auf das Wohlbefinden auswirken dürften.

Das für die folgende Analyse verwendete Konzept der Effort-Reward Imbalance (ERI) aus der arbeitsmedizinischen Stressforschung trägt beiden Erfordernissen Rechnung. Wie in Abschnitt 3.2 erläutert ist dieser Ansatz ein theoretisches Modell, um das Ausmaß und die individuellen Folgen von erwerbsbedingten psychosozialen Belastungen zu identifizieren (Siegrist/Wahrendorf 2016). In die ERI-Skala gehen sowohl verschiedene Aspekte von subjektiv empfundenen Arbeitsbelastungen als auch Bewertungen zu nicht-monetären Gegenleistungen wie Anerkennung, Karrierechancen und Arbeitsplatzsicherheit wie auch eine subjektive Beurteilung der Vergütung ein (vgl. Anhang). Im individuellen ERI-Messwert spiegelt sich also die subjektive Bewertung unterschiedlicher Dimensionen der Arbeitsqualität wider. In der Forschungsliteratur wurden insbesondere nachteilige Langzeitfolgen einer wahrgenommenen Effort-Reward Imbalance auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten belegt. „Most importantly, the recurrent experience of failed reciprocity is expected to afflict the health and wellbeing of working people by compromising their self-esteem and by eliciting negative emotions and related psychobiological stress responses. ...continued sustained stress responses exert adverse long-term consequences for stress-related mental and physical disorders” (Siegrist 2016: 12).

Inwieweit arbeitsbedingter Stress mit dem individuellen Arbeitsmarktverhalten assoziiert ist, wurde aus dieser Forschungsperspektive jedoch noch wenig in den Blick genommen. Die Kernthese der vorliegenden Untersuchung lautet, dass berufliche Gratifikationskrisen die Suche nach einer anderen oder zusätzlichen Arbeitsstelle begünstigen können. Denkbar ist etwa ein indirekter, über die Gesundheit vermittelter Zusammenhang. Dieser wäre gegeben, wenn Beschäftigte, deren Wohlbefinden durch wahrgenommenen psychosozialen Stress beeinträchtigt ist, dazu neigen, sich eine andere Stelle zu suchen. Zum anderen erscheint vor dem Hintergrund der oben dargelegten ökonomischen und psychologischen Arbeitssuchtheorien ein direkter Zusammenhang ebenso plausibel. In diesem Fall wäre die Arbeitssuche eine unmittelbare Folge der wahrgenommenen Diskrepanz zwischen der individuellen Verausgabung am Arbeitsplatz und den dafür erhaltenen Gratifikationen. Einzelne empirische Befunde belegen einen Zusammenhang zwischen psychosozialen Belastungen und dem Rückzug aus der Erwerbsarbeit. So neigen ältere Beschäftigte, die einem erhöhten Stressniveau ausgesetzt sind, eher dazu, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen (Blekesaune/Solem 2005; Dragano 2007; Hintsä et al. 2015; Warendorf/Dragano/Siegrist 2013). Zudem gibt es empirische Hinweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen erwerbsbedingtem Stress und Kündigungsneigung, der mit einer alternativen Operationalisierung des empfundenen Stressniveaus nachgewiesen wurde (Leontaridi/Ward 2002).

5.2.2 Empirische Analyse

Auf der konzeptionellen Grundlage des Effort-Reward-Imbalance-Modells wird im Folgenden der mögliche Zusammenhang zwischen wahrgenommenen psychosozialen Belastungen bei der Arbeit und aktiver Jobsuche von Beschäftigten empirisch untersucht. Die Analyse erweitert die Forschungsliteratur zur Arbeitssuche von Erwerbstätigen zum einen durch eine klare Konzeptualisierung von psychosozialen Belastungen als Stressempfinden, das aus einer fehlenden Reziprozität von eingesetzten Arbeitsanstrengungen und erhaltenen Gratifikationen im Arbeitskontext resultiert. Zum anderen soll eine differenzierte Analyse des Arbeitssuchverhaltens von Aufstockern und Erwerbstätigen ohne Bezug von Grundsicherungsleistungen Aufschluss geben, ob eine durchschnittlich ungünstigere Erwerbssituation und nachteiligere Lebensbedingungen im Grundsicherungsbezug (vgl. Abschnitt 4.2) in spezifischer Weise mit der aktiven Arbeitssuche assoziiert sind.

Aus einem – hier nicht tabellarisch dargestellten – bivariaten Vergleich der beiden Subgruppen geht hervor, dass die Suche nach einem anderen oder einem zusätzlichen Job die Erwerbssituation eines vergleichsweise großen Anteils von Aufstickern prägt. Insgesamt suchen Erwerbstätige mit insgesamt 8 Prozent eher selten nach einem Job. Während sich jedoch nur 7 Prozent der Erwerbstätigen ohne Leistungsbezug um einen Stellenwechsel bemühen, trifft dies auf 31 Prozent der erwerbstätigen Leistungsbezieher zu. Diese relativ hohe Suchquote dürfte mit dem vergleichsweise hohen Anteil von geringfügig beschäftigten Aufstickern zusammenhängen. So

suchen Beschäftigte mit einem Minijob (22%) im Vergleich zu Erwerbstätigen in anderen Jobs (7%) deutlich häufiger nach einer beruflichen Alternative. Inwieweit die unterschiedlichen Suchquoten von Aufstockern und anderen Beschäftigten mit individuellen Arbeitsmarktvoraussetzungen, formalen Beschäftigungsmerkmalen oder der wahrgenommenen Arbeitsqualität assoziiert sind, wird im Folgenden mit multivariaten Probit Regressionen der Arbeitssuche von Erwerbstätigen geprüft.

Tabelle 6a zeigt die Ergebnisse für die Stichprobe aller Jobs (einschließlich Minijobs); Tabelle 6b beinhaltet die Schätzergebnisse ausschließlich für Jobs von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In der jeweils ersten Spalte sind die Ergebnisse der gesamten Stichprobe dargestellt. Die jeweils zweite und dritte Spalte der Tabellen beinhalten die gesonderten Ergebnisse für die Subgruppen der Aufstocker und der übrigen Beschäftigten.

Als zentrales Ergebnis bestätigen die Ergebnisse beider Subgruppen einen deutlichen und statistisch signifikanten Zusammenhang von wahrgenommenen Belastungen im Arbeitskontext und Jobsuche (jeweils Modell 1), wenn in der Modellschätzung die weiteren Kontrollgrößen konstant gehalten werden. Sowohl für Aufstocker als auch für die übrigen Beschäftigten fällt der Anreiz, nach einer anderen oder zusätzlichen Stelle zu suchen, umso stärker aus, je eher sie den Eindruck haben, dass ihre erbrachten Arbeitsanstrengungen nicht angemessen mit monetären oder nichtmonetären Gegenleistungen kompensiert werden. Diese Assoziation ist trotz der höchst unterschiedlichen Lebensumstände und Arbeitsmarktpositionen festzustellen und kann deshalb als Indiz für einen von der sozialen Situation der beiden Erwerbstätigen Gruppen eher unabhängigen Zusammenhang gewertet werden.

Neben den empfundenen psychosozialen Belastungen sind sowohl weitere formale Beschäftigungsmerkmale wie auch subjektive Einschätzungen von arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen positiv mit der Suchneigung assoziiert. So sind geringfügig Beschäftigte zwar in geringerem Umfang erwerbsbedingtem Stress ausgesetzt (vgl. Abschnitt 5.1), jedoch wird die stärkere Suchneigung dieser Gruppe im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch im multivariaten Modell belegt. Dieses Ergebnis bestätigt Befunde aus früheren Studien, insbesondere über das Suchverhalten von erwerbstätigen Leistungsbeziehern (vgl. Bruckmeier et al. 2015; Himsel/Walwei 2014). Ergänzend dazu weist die vorliegende Analyse nach, dass auch Aufstocker mit sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnissen eine höhere Suchneigung haben als mindestens vollzeitnah Beschäftigte (mit 32 und mehr Wochenstunden). In der Forschungsliteratur wird vermutet, dass die Jobsuche in dieser Subgruppe durch unfreiwillige Teilzeitarbeit motiviert ist und darauf abzielt, die Einkommenssituation durch eine Erhöhung des Arbeitszeitumfangs oder durch eine höhere Entlohnung in einem anderen Job zu verbessern. Weiterhin erweist sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses als einflussreiches formales Beschäftigungsmerkmal. Auch wenn eine Befristung nicht zu einem Verlust des Arbeitsplatzes führen muss, forciert die geringere arbeitsvertragliche Absicherung offenbar die Suchnei-

gung der Beschäftigten, auch unter Kontrolle weiterer wichtiger Merkmale der Arbeitsqualität. In diese Richtung weist auch der positive Effekt der subjektiv wahrgenommenen Beschäftigungsunsicherheit auf die Suche nach einer beruflichen Alternative. Je größer die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes, desto wahrscheinlicher ist die Arbeitssuche von Erwerbstätigen.

Tabelle 6a
Probit Regression der Arbeitssuche von Erwerbstätigen

	(1) Gesamt	(2) Auf- stocker	(3) Andere Beschäf- tigte
Befragungswelle	-0.034 ⁺ (0.018)	-0.084* (0.034)	-0.023 (0.021)
Aufstocker			
Ja	0.304*** (0.050)		
Beschäftigungsart (Ref.: Sozialversicherungspflichtig, unbefristet)			
Minijob	0.374*** (0.084)	0.355** (0.117)	0.343** (0.116)
Sozialversicherungspflichtig, befristet	0.246*** (0.050)	0.211 ⁺ (0.109)	0.250*** (0.054)
Bruttolohn (log.)	-0.308*** (0.037)	-0.222*** (0.058)	-0.376*** (0.044)
Arbeitszeit (Ref.: 32 Stunden und mehr)			
Bis 15 Stunden	0.300*** (0.080)	0.790*** (0.146)	0.047 (0.105)
Über 15 bis unter 32 Stunden	0.069 (0.046)	0.395*** (0.111)	0.019 (0.052)
Geschlecht (Ref.: Männlich)			
Weiblich	-0.232*** (0.036)	-0.219** (0.073)	-0.227*** (0.043)
Berufliche Qualifikation (Ref.: Lehre/schulische Berufsausbildung)			
Kein Berufsausbildungsabschluss	-0.127* (0.050)	-0.157 ⁺ (0.086)	-0.127* (0.064)
Uni-/ FH-Abschluss	0.318*** (0.050)	0.080 (0.144)	0.377*** (0.054)
Alter (Ref.: 45-54 Jahre)			
15-24 Jahre	0.064 (0.083)	-0.309 (0.220)	0.175* (0.089)
25-34 Jahre	0.116* (0.046)	0.027 (0.107)	0.146** (0.051)
35-44 Jahre	0.076 (0.047)	-0.002 (0.099)	0.106 ⁺ (0.055)
55-64 Jahre	-0.274*** (0.056)	-0.296** (0.107)	-0.280*** (0.069)

	(1) Gesamt	(2) Auf- stocker	(3) Andere Beschäf- tigte
Erwerbstätigkeit des Partners (Ref.: Partner erwerbstä- tig)			
Partner nicht erwerbstätig	0.048 (0.052)	0.211 (0.156)	0.051 (0.057)
Kein Partner im Haushalt	0.313*** (0.045)	0.490*** (0.148)	0.260*** (0.049)
Anzahl der Kinder unter 18 J. im Haushalt			
Ein Kind	-0.096* (0.044)	-0.147 (0.096)	-0.076 (0.052)
Mehr als ein Kind	-0.077 (0.053)	-0.106 (0.100)	-0.063 (0.061)
Migrationshintergrund			
Ja	0.056 (0.044)	0.104 (0.076)	0.064 (0.050)
Region (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	-0,040 (0.042)	0,096 (0.082)	-0,090+ (0.047)
Gesundheitliche Einschränkung / Behinderung			
Ja	-0.071+ (0.039)	-0.226** (0.073)	-0.020 (0.049)
Sorge vor Arbeitsplatzverlust			
Etwas/ große Sorgen	0.273*** (0.037)	0.228** (0.080)	0.292*** (0.042)
Schwierigkeit gleichwertige Stelle zu finden			
Ziemlich/ sehr schwer	-0.155*** (0.034)	-0.083 (0.073)	-0.179*** (0.039)
Wahrgenommener Vereinbarkeitskonflikt			
Ja	0.297*** (0.048)	0.052 (0.121)	0.345*** (0.053)
Wahrgenommener Arbeitszeitkonflikt			
Ja	0.059 (0.041)	-0.120 (0.090)	0.095* (0.045)
Effort-Reward Imbalance Score			
	0.553*** (0.040)	0.456*** (0.075)	0.590*** (0.044)
Konstante	0.408 (0.315)	0.274 (0.534)	0.788* (0.374)
N	13622	2113	11509
Pseudo R²	0.1935	0.1661	0.1427

***p<=0.001, **p<=0.01, * p<=0.05, + p<0.10; Standardfehler in Klammern

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, ungewichtet

Tabelle 6b
Probit Regression der Arbeitssuche von Erwerbstätigen (ohne Minijobs)

	(1) Gesamt	(2) Auf- stocker	(3) Andere Beschäf- tigte
Befragungswelle	-0.041 ⁺ (0.021)	-0.155 ^{**} (0.058)	-0.028 (0.022)
Aufstocker			
Ja	0.218 ^{***} (0.061)		
Beschäftigungsart (Ref.: Sozialversicherungspflichtig, unbefristet)			
Sozialversicherungspflichtig, befristet	0.261 ^{***} (0.050)	0.266 [*] (0.117)	0.262 ^{***} (0.054)
Bruttolohn (log.)	-0.381 ^{***} (0.048)	-0.418 ^{***} (0.131)	-0.390 ^{***} (0.052)
Arbeitszeit (Ref.: 32 Stunden und mehr)			
Bis 15 Stunden	0.179 ⁺ (0.099)	0.739 ^{***} (0.211)	-0.024 (0.122)
Über 15 bis unter 32 Stunden	0.025 (0.051)	0.327 [*] (0.146)	-0.011 (0.054)
Berufliche Stellung (Ref.: Qualifizierte Angestellte)			
Ungelernte Arbeiter	-0.061 (0.066)	-0.139 (0.162)	-0.048 (0.073)
Facharbeiter	0.034 (0.077)	-0.109 (0.245)	0.052 (0.079)
Einfache Angestellte	0.065 (0.053)	0.102 (0.152)	0.059 (0.058)
Hochqualifizierte Angestellte	0.098 ⁺ (0.052)	-0.067 (0.231)	0.108 [*] (0.054)
Geschlecht (Ref.: Männlich)			
Weiblich	-0.199 ^{***} (0.044)	-0.327 ^{**} (0.124)	-0.178 ^{***} (0.048)
Berufliche Qualifikation (Ref.: Lehre/schulische Berufsausbildung)			
Kein Berufsausbildungsabschluss	-0.118 ⁺ (0.065)	-0.278 [*] (0.134)	-0.097 (0.074)
Uni-/ FH-Abschluss	0.309 ^{***} (0.056)	-0.019 (0.220)	0.335 ^{***} (0.060)
Alter (Ref.: 45-54 Jahre)			
15-24 Jahre	0.079 (0.089)	-0.143 (0.302)	0.139 (0.093)
25-34 Jahre	0.119 [*] (0.051)	0.089 (0.158)	0.135 [*] (0.053)
35-44 Jahre	0.113 [*] (0.053)	0.090 (0.148)	0.123 [*] (0.057)
55-64 Jahre	-0.252 ^{***} (0.066)	-0.193 (0.169)	-0.272 ^{***} (0.073)

	(1) Gesamt	(2) Auf- stocker	(3) Andere Beschäf- tigte
Erwerbstätigkeit des Partners (Ref.: Partner erwerbstä- tig)			
Partner nicht erwerbstätig	-0.015 (0.059)	0.156 (0.268)	0.026 (0.062)
Kein Partner im Haushalt	0.280*** (0.049)	0.613* (0.255)	0.244*** (0.052)
Anzahl der Kinder unter 18 J. im Haushalt			
Ein Kind	-0.093+ (0.051)	-0.180 (0.136)	-0.074 (0.056)
Mehr als ein Kind	-0.027 (0.056)	0.040 (0.139)	-0.041 (0.062)
Migrationshintergrund			
Ja	0.092+ (0.049)	0.262* (0.122)	0.080 (0.052)
Region (Ref.: Westdeutschland)			
Ostdeutschland	-0.119* (0.047)	-0.028 (0.120)	-0.116* (0.049)
Gesundheitliche Einschränkung / Behinderung			
	-0.047 (0.046)	0.057 (0.117)	-0.065 (0.052)
Sorge vor Arbeitsplatzverlust			
Etwas/ große Sorgen	0.253*** (0.040)	0.077 (0.122)	0.285*** (0.043)
Schwierigkeit gleichwertige Stelle zu finden			
Ziemlich/ sehr schwer	-0.170*** (0.038)	-0.109 (0.113)	-0.184*** (0.040)
Wahrgenommener Vereinbarkeitskonflikt			
Ja	0.329*** (0.053)	0.129 (0.163)	0.350*** (0.055)
Wahrgenommener Arbeitszeitkonflikt			
Ja	0.073+ (0.043)	-0.143 (0.128)	0.102* (0.046)
Effort-Reward Imbalance Score			
	0.595*** (0.043)	0.673*** (0.100)	0.592*** (0.045)
Konstante	0.950* (0.407)	1.904+ (1.098)	0.903* (0.435)
N	11969	1087	10882
Pseudo R²	0.1400	0.1634	0.1358

***p<=0.001, **p<=0.01, * p<=0.05, + p<0.10; Standardfehler in Klammern

Quelle: PASS, Welle 7 bis 9, gepooltes Job-Sample, eigene Berechnungen, ungewichtet

Darüber hinaus deuten die Ergebnisse auf einen positiven Zusammenhang zwischen subjektiv wahrgenommenen Einschränkungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben und einer erhöhten Tendenz zur Jobsuche hin. Allerdings sind die Koeffizienten ebenfalls nur bei Erwerbstätigen ohne Bezug von Grundversicherungsleistungen signifikant. Dies dürfte auch mit der größeren Verbreitung von

Teilzeitarbeit in der Subgruppe der Aufstocker in Zusammenhang stehen (vgl. Tabelle 4), wodurch zeitbedingte Vereinbarkeitskonflikte vermieden werden können.

Der Stundenlohn ist eine wichtige Kontrollgröße, die negativ mit der Suchneigung assoziiert ist. Dieses Ergebnis steht in Einklang mit bereits vorliegenden Befunden aus der mikroökonomischen Forschungsliteratur. Aus dieser Perspektive wird die negative Wirkrichtung mit höheren Kosten begründet, die bei der Suche nach einer besser entlohnten neuen Tätigkeit anfallen. Ebenso kann ein Zusammenhang zwischen Erfolgserwartungen bei der Stellensuche und der Suchwahrscheinlichkeit belegt werden. In der vorliegenden Studie gehen erwartete Schwierigkeiten, eine gleichwertige Stelle zu finden, bei Erwerbstätigen ohne Leistungsbezug mit einer geringeren Wechselneigung einher. In der Subgruppe der Aufstocker ist der entsprechende negative Koeffizient auf die Jobsuche nicht signifikant.

Abschließend sollen noch drei individuelle Kontrollgrößen hervorgehoben werden, die mit einer geringen Suchaktivität korrespondieren. Erstens erweist sich die berufliche Qualifikation als einflussreich. Erwerbstätige ohne Berufsabschluss zählen auf dem Arbeitsmarkt zu den Risikogruppen mit den geringsten Beschäftigungschancen, so dass ein erwünschter Stellenwechsel mit hohen Suchkosten und einer geringen Erfolgserwartung hinsichtlich einer substanziellen Verbesserung der Erwerbssituation verbunden sein dürfte. Im Vergleich zu Erwerbstätigen mit Berufsabschluss weisen sie den Ergebnissen zufolge eine geringere Suchneigung auf. Hingegen ist die Suchwahrscheinlichkeit von hochqualifizierten Erwerbstätigen ohne Leistungsbezug höher als in der Referenzgruppe. Zweitens haben Frauen eine geringere Suchwahrscheinlichkeit als Männer, auch nach Kontrolle von Partnerschafts- und Elternstatus. Drittens gehen in der Gesamtstichprobe (Tabelle 6a) bei Aufstockern gesundheitliche Einschränkungen mit einer signifikant geringeren Suchaktivität einher. Ein Teil der Aufstocker dürfte sich aufgrund ihres Gesundheitszustands auf eine geringfügige Beschäftigung beschränken. In diese Richtung weist auch der nichtsignifikante Koeffizient in der Stichprobe mit ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Tabelle 6b).

Mit Blick auf die Frage nach dem Zusammenhang von Aspekten der Arbeitsqualität mit der Beschäftigungsstabilität von Aufstockern bleibt festzuhalten, dass – wie auch bei den übrigen Beschäftigten – sowohl die Ausübung eines Minijobs wie auch befristete Arbeitsverträge zur festgestellten höheren Suchquote beitragen. Beide Beschäftigungsmerkmale sind bei den erwerbstätigen Leistungsbeziehern deutlich häufiger zu finden als bei anderen Erwerbstätigen. Die Allokationschancen von Aufstockern auf dem Arbeitsmarkt könnten somit wesentlich zu einer höheren faktischen Arbeitsmarktmobilität in dieser Subgruppe beitragen. Dafür spricht auch der signifikante und deutliche suchfördernde Einfluss von Teilzeitarbeit, der nur bei Aufstockern festzustellen ist und ebenfalls darauf hindeutet, dass reduzierte Arbeitszeiten nicht unbedingt den Arbeitszeitpräferenzen entsprechen.

Hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsqualität lässt sich festhalten, dass psychosoziale Belastungen mit einer höheren Arbeitssuchneigung und damit vermutlich auch einer höheren Arbeitsmarktmobilität einhergehen. Psychosoziale Arbeitsbelastungen treten bei Aufstockern durchschnittlich jedoch seltener auf als bei anderen Erwerbstätigen. In diesem Sinne spielen sie für die Erwerbsstabilität der Subgruppe insgesamt eine untergeordnete Rolle.

Unabhängig von der gegenwärtigen Erwerbssituation stehen Sorgen vor einem Verlust des Arbeitsplatzes in einem positiven Zusammenhang mit Suchaktivitäten. Generelle Erwerbsunsicherheit empfinden Aufstocker im Vergleich zu anderen Beschäftigten erheblich häufiger (vgl. Abschnitt 4.2), wozu die erwerbsbiografischen Erfahrungen und die spezifischen Lebensumstände als Leistungsbezieher wesentlich beitragen dürften. Neben den hier untersuchten erwerbsbedingten Einflussgrößen der Stellensuche könnte sich die empfundene Erwerbsunsicherheit als wichtiger Bestimmungsgrund einer geringeren Beschäftigungsstabilität von Leistungsbezieherinnen erweisen.

Schließlich bleibt auch nach Kontrolle zahlreicher Einflussgrößen ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Status „Aufstocker“ und der Arbeitssuchneigung erhalten, was darauf schließen lässt, dass die Arbeitssuche von weiteren Faktoren bestimmt wird, die im Modell nicht berücksichtigt wurden.

6 Diskussion und Ausblick

Die Erwerbsverläufe erwerbstätiger Grundsicherungsbezieher sind in hohem Maße von Diskontinuität geprägt. Dies hängt nicht selten mit ungünstigen persönlichen Voraussetzungen – etwa geringen Qualifikationen – und dem Haushaltskontext zusammen. Die Frage, welche Rolle die Arbeitsqualität für die Stabilität der Erwerbsbeteiligung spielt, bildete den Ausgangspunkt des vorliegenden Berichts. Um der Mehrdimensionalität von Arbeitsqualität Rechnung zu tragen, wurden verschiedene Facetten der Qualität von Arbeit in die empirische Analyse einbezogen. Anders als in früheren Studien zur Erwerbssituation von Aufstockern wurde neben der Ausprägung formaler Beschäftigungsmerkmale auch die subjektive Wahrnehmung der intrinsischen Arbeitsqualität und arbeitsinduzierter Belastungen berücksichtigt.

Aus dem deskriptiven Vergleich der Qualität der Arbeit von Aufstockern und Erwerbstätigen ohne Grundsicherungsbezug wird deutlich, dass der Arbeitskontext Aufstockern eher ungünstige Voraussetzungen für eine dauerhafte Erwerbsintegration bietet. Im Hinblick auf Einkommen, soziale Sicherung und Beschäftigungssicherheit schneiden die Arbeitsverhältnisse von Aufstockern vergleichsweise schlecht ab. Sie sind vielfach geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt, und ihre Stundenlöhne und Beschäftigungsperspektiven fallen angesichts der häufigeren Betroffenheit von befristeten Verträgen und Leiharbeit geringer aus als bei Beschäftigten ohne Grundsicherungsbezug. Auch die intrinsische Arbeitsqualität nehmen Aufstocker eher als wenig förderlich für ihre langfristigen Beschäftigungschancen wahr: Sie stufen das kognitive

Anforderungsniveau, die Aufgabenvielfalt, Selbstbestimmtheit und Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz als relativ gering ein.

Dies dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass ihnen auf Grund ihrer vergleichsweise geringen beruflichen Qualifikationen und unsteten Erwerbsverläufe primär Tätigkeiten ohne besondere qualifikatorische Anforderungen offen stehen. Anders als Beschäftigte ohne Grundsicherungsbezug sind Aufstocker zu einem großen Teil in einfachen Dienstleistungsberufen tätig, etwa als Reinigungskräfte, Kochhelfer/innen in Küchenbelegschaften oder als Nahrungsmittelverkäufer/innen. Damit einhergehend arbeiten sie häufiger in körperlich belastenden Berufen und sind somit potenziell höheren Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Psychosoziale Arbeitsbelastungen, die in den vergangenen Jahren zunehmend in den Fokus der arbeitsmedizinischen Forschung und ins öffentliche Bewusstsein gerückt sind, spielen in der Wahrnehmung der Aufstocker dagegen eine geringere Rolle.

Wenngleich die Befunde durchaus gemischt ausfallen, lässt sich insgesamt festhalten, dass Aufstocker in vielerlei Hinsicht unter Bedingungen arbeiten, die im Hinblick auf ihre Erwerbskontinuität unvorteilhaft erscheinen. Die auf gepoolten Querschnittdaten basierenden multivariaten Analysen lassen zwar keine gesicherten Kausalschlüsse zu, deuten aber darauf hin, dass die vergleichsweise geringe Arbeitsqualität die Fluktuationsneigung der erwerbstätigen Grundsicherungsbezieher begünstigt. So streben insbesondere Beschäftigte mit Minijobs oder befristeten Arbeitsverträgen – beides ist unter Aufstockern relativ verbreitet – häufig einen Stellenwechsel an. Auch psychosoziale Arbeitsbelastungen hängen bei Aufstockern, ungeachtet der Tatsache, dass sie davon seltener betroffen sind, wie bei anderen Beschäftigten positiv mit der Wechselabsicht zusammen.

Obwohl die vorliegende Studie zentrale Faktoren der Stellensuche von Aufstockern aufzeigt, können nicht alle relevanten Bestimmungsgründe identifiziert werden. Auch unter Berücksichtigung zahlreicher Einflussgrößen deuten die Ergebnisse der multivariaten Analyse auf eine größere Wechselneigung von Aufstockern gegenüber anderen Beschäftigten hin. Insofern verweisen die Befunde zur aktiven Stellensuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern auf einen weiterführenden Forschungsbedarf. Studien zum Arbeitsmarktverhalten von Aufstockern sollten nicht nur die Gründe für die „Nicht-Suche“ (vgl. Bruckmeier et al. 2015), sondern auch Gründe für die aktive Arbeitssuche trotz Erwerbstätigkeit verstärkt in den Blick nehmen. Weiterhin stellen sich vor allem mit Blick auf die Aufstocker Fragen danach, ob Suchaktivitäten tatsächlich zu einem Stellenwechsel führen, ob Stellenwechsel eher zwischen Betrieben oder innerbetrieblich stattfinden (Böckerman et al. 2011) und ob Wechsel – wie theoretisch oft vermutet – zu einer Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen führen.

Weiterer Forschungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Bedeutung von körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen im Arbeitskontext von Aufstockern. Die Messung psychosozialer Belastungen erfolgt in der PASS-Erhebung mittels einer

Kurzskala zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen (Effort-Reward-Imbalance-Skala). In der Skala wird die individuelle Verausgabung bei der Arbeit anhand der wahrgenommenen Arbeitsintensität (Zeitdruck, Unterbrechung, Steigerung des Arbeitspensums) gemessen. Aufstocker schätzen diese Art von Verausgabungen vergleichsweise gering ein. Zwar bewerten sie im Vergleich zu anderen Beschäftigten bestimmte vom Arbeitgeber erhaltene Gratifikationen (Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit) als schlechter; insgesamt fällt ihre psychosoziale Belastung – ausgedrückt als das Verhältnis, in dem die Verausgabungen zu den Gratifikationen stehen – jedoch geringer aus. Die vorläufige Schlussfolgerung der vorliegenden Studie, der zufolge die hier gemessenen Facetten psychosozialer Arbeitsbelastung bei Aufstockern vergleichsweise gering ausgeprägt sind, weil sie typischerweise in einfachen (Mini-) Jobs mit geringen Qualifikationsanforderungen bzw. geringem Stundenumfang arbeiten, steht im Einklang mit Befunden aus der arbeitsmedizinischen Forschung (vgl. Abschnitt 5.1). Allerdings sind zur Erhärtung der Befunde weitere Studien erforderlich. Denn zum einen erlauben Querschnittsanalysen auch alternative Interpretationen der Wirkungszusammenhänge. Denkbar wäre etwa, dass Beschäftigte auf belastende Arbeitsbedingungen teilweise auch mit einer Verringerung ihrer Arbeitszeit reagieren, sich also Arbeitszeit und Belastungsempfinden wechselseitig bedingen. Zum anderen existieren neben der ERI-Kurzskala alternative Möglichkeiten zur Erhebung psychosozialer Belastungen. So kommen neben den hier berücksichtigten auch andere psychische Stressoren infrage, die als Arbeitsbelastungen erlebt werden können. Eine längere Version der ERI-Skala bezieht etwa auch Belastungen durch hohe Verantwortung oder unfreiwillige Überstunden ein (Rödel et al. 2004). Auch Belastungen, die sich aus einem geringen Grad an Entscheidungsfreiheit bezüglich der Arbeitsorganisation oder konfliktreichen Interaktionen am Arbeitsplatz ergeben können (Kroll 2011), mögen relevant sein. Es liegt eine Vielzahl an Instrumenten zur Erhebung von Arbeitsstress vor, die zukünftige Studien zur Validierung der hier dargestellten Befunde verwenden können.

Die vorliegenden Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass körperliche Arbeitsbelastungen in den typischen Berufskontexten der Aufstocker eine größere Rolle spielen. Wie in Abschnitt 4.3 erörtert, liegen in den PASS-Daten aber keine Angaben zu tatsächlich wahrgenommenen körperlichen Belastung am Arbeitsplatz vor. Vielmehr handelt es sich bei der verwendeten Overall-Physical-Exposure-(OPI)-Skala um berufsfeldbezogene aggregierte Informationen aus Sekundärquellen (Kroll 2011). Diese konnten für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die bei Aufstockern eine wichtige Rolle spielen, nicht an den PASS-Datensatz gespielt werden. Aus diesen Gründen wurde auf die Analyse des Zusammenhangs zwischen körperlicher Belastung und dem Arbeitssuchverhalten von Beschäftigten verzichtet. Die deskriptiven Befunde und Schlussfolgerungen erscheinen jedoch plausibel, denn zum einen wurde die OPI-Skala mit externen Daten validiert (Kroll 2011), zum anderen sind die häufigsten Berufsfelder von Aufstockern in hohem Maße von einfachen manuellen Tätigkeiten geprägt.

Wie bereits erläutert, erlauben die wenigen bislang verfügbaren Erhebungswellen mit Informationen zur Arbeitsqualität keine Panelanalysen, da die zentrale Vergleichsgruppe – Aufstocker – pro Welle eine relativ geringe Fallzahl aufweist. Die Befunde der multivariaten Analysemodelle lassen sich daher nicht kausal interpretieren. Auf Grund der eingeschränkten Datenbasis konnte überdies der Zusammenhang zwischen der Arbeitsqualität und der Erwerbsstabilität nicht direkt untersucht werden. Mit umfangreicheren Längsschnittdaten ließe sich zukünftig direkt beobachten, wie sich Erwerbsverläufe in Abhängigkeit von der Arbeitsqualität entwickeln.

Trotz der genannten Einschränkungen und offenen Fragen erweitert die vorliegende Studie den Forschungsstand zur Erwerbslage von erwerbstätigen Grundsicherungsempfängern, indem die intrinsische Arbeitsqualität und Arbeitsbelastungen erstmals neben formalen Beschäftigungsmerkmalen betrachtet wurden. Die Analyseergebnisse liefern erste Hinweise darauf, dass die subjektive Wahrnehmung belastender Arbeitsbedingungen für die nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Aufstockern von hoher Relevanz sein dürfte. Dass die Tätigkeiten von Aufstickern in der Regel nur wenige Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Qualifikationen und Fertigkeiten bieten, ist keine günstige Voraussetzung für stabile Beschäftigung. Mit Blick auf politische Implikationen unterstreicht die Studie deshalb einmal mehr die Wichtigkeit von Qualifizierung und Weiterbildung, um Aufstickern Zugang zu nachhaltigeren Beschäftigungsmöglichkeiten zu verschaffen. Eine bessere Qualifizierung würde nicht nur die Chancen auf ein höheres Einkommen erhöhen (Bruckmeier et al. 2013, 2015), sondern auch den Zugang zu Stellen verbessern, die im Hinblick auf nicht-monetäre Aspekte eine höhere Arbeitsqualität bieten.

Literaturverzeichnis

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren. IAB-Discussion Paper 02/2011. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Allen, Tammy; Herst, David; Bruck, Carly; Sutton, Martha (2000): Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, Heft 5(2), S. 278–308.

Bakker, Arnold; Demerouti, Evangelia (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art. In: *Journal of Managerial Psychology*, Heft 22(3), S. 309–328.

Becker, Peter (2006): *Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung*. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Beste, Jonas; Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. IAB-Kurzbericht 21/2016, Nürnberg: IAB.

Blekesaune, Morten; Solem, Per Erik (2005): Working Conditions and Early Retirement. A Prospective Study of Retirement Behavior. In: *Research on Aging*, Heft 27(1), S. 3–30.

- Böckerman, Petri; Ilmakunnas, Pekka (2009): Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions, and Actual Separations: Putting the Pieces Together. In: *Industrial Relations*, Heft 48(1), S. 73–96.
- Böckerman, Petri; Ilmakunnas, Pekka; Jokisaari, Markku; Vouri, Jukka (2011): Who stays unwilling in a job? A study based on a representative random sample of employees. In: *Economic and Industrial Democracy*, Heft 34(1), S. 25–43.
- Böhm, Sebastian (2015). *Beruf und Privatleben - Ein Vereinbarkeitsproblem? Entstehungsfaktoren von erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland*. Wiesbaden: Springer.
- Böhm, Sebastian; Diewald, Martin (2012): Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse. In: *WSI Mitteilungen*, Heft 2, S. 103–112.
- Brown, Andrew; Charlwood, Andy; Spencer, David (2012): Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. In: *Work, Employment and Society*, Heft 26(2), S. 1007–1018.
- Bruckmeier, Kerstin; Eggs, Johannes; Hinsel, Carina; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich (2013): Aufstocker im SGB II: Steinig und lang - der Weg aus dem Leistungsbezug. IAB-Kurzbericht, 14/2013, Nürnberg: IAB.
- Bruckmeier, Kerstin; Eggs, Johannes; Sperber, Carina; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich (2015): Arbeitsmarktsituation von Aufstockern. Vor allem Minijobber suchen nach einer anderen Arbeit. IAB-Kurzbericht 19/2015, Nürnberg: IAB.
- Cornelißen, Thomas (2009): The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data. In: *Journal of Happiness Studies*, Heft 10(3), S. 367–384.
- Creed, Peter Alexander; Bartrum, Dee (2006): Explanations for Deteriorating Well-being in Unemployed People: Specific Unemployment Theories and Beyond. In: Kieselbach, Thomas; Winefield, Anthony; Carolyn Boyd; Anderson, Sarah (Eds.), *Unemployment and Health. International and Interdisciplinary Perspectives*, Bowen Hills: Australian Academic Press, S. 1–20.
- Dex, Shirley; Bukodi, Erzsébet (2013): Gender Differences in Job and Occupational Mobility in Varying Labour Market Conditions. In: *Barnett Papers in Social Research*, 13–03. University of Oxford: Department of Social Policy and Interventions.
- Dietz, Martin; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. IAB-Kurzbericht 2/2009, Nürnberg: IAB.
- Dingeldey, Irene; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. In: *WSI Mitteilungen*, Heft 1, S. 32–40.
- Dragano, Nico (2007): *Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dragano, Nico; Wahrendorf, Morten (2016): A Social Inequality Perspective on Effort-Reward Imbalance at Work. In: Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten (Hg.) (2016): *Work Stress and Health in a Globalized Economy. The Model of Effort-Reward Imbalance*, Schweiz: Springer International Publishing, S. 67–85.

Drobnic, Sonja; Rodriguez, Ana (2011): Tensions between work and home: job quality and working conditions in the institutional contexts of Germany and Spain. In: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Heft 18(2), S. 232–268.

Eckstein, Zvi; Van den Berg, Gerard (2007): Empirical labor search: A survey. In: *Journal of Econometrics*, Heft 136, S. 531–564.

European Commission (2008): *Employment in Europe 2008*. Luxembourg.

Eurofound (2012): *Fifth European Working Conditions Survey Publications Office of the European Union*. Luxembourg.

Franz, Wolfgang (2013): *Arbeitsmarktökonomik (Vol. 8)*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler Verlag.

Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. In: *INQA-Bericht 19*, Dortmund.

Fujita, Shigeru (2012): An Empirical Analysis of On-the-Job Search and Job-to-Job Transitions. In: *Federal Reserve Bank of Philadelphia Working Paper*, 10–34R.

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2014): Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. In: *Acta Sociologica*, Heft 57(2), S. 135–152.

Gutierrez, Italo A. (2016): Job insecurity, unemployment insurance and on-the-job search. Evidence from older American workers. In: *Labour Economics*, Heft 41, S. 228–245.

Hartog, Joop; Mekkelholt, Eddie; van Ophem, Hans (1988): Testing the relevance of job search for job mobility. In: *Economic Letters*, Heft 27, S. 299–303.

Hauff, Sven; Kirchner, Stefan (2013): Wandel der Arbeitsqualität. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Heft 42(4), S. 337–355.

Henz, Ursula; Mills, Colin (2015): Work-Life Conflict in Britain: Job Demands and Resources. In: *European Sociological Review*, Heft 31(1), S. 1–13.

Himself, Carina; Walwei, Ulrich (2014): Determinanten der Arbeitssuche atypisch Beschäftigter. In: *Arbeit*, Heft 23(2), S. 225–241.

Hintsa, Taina; Kouvonen, Anne; McCann, Mark; Jokela, Markus; Elovainio, Marko; Demakakos, Panayotes (2015): Higher effort-reward imbalance and lower job control predict exit from the labour market at the age of 61 years or younger: evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. In: *Journal of Epidemiology and Community Health*, Heft 69(6), S. 543–549.

ILO (2013): *Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. ILO Manual, second version. Geneva: International Labour Organization.

Jahn, Elke (2013): Don't worry, be flexible? Job satisfaction among flexible workers. *LASER Discussion Paper 71*, Nürnberg.

Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 11, S. 1065–1085.

Koller, Lena; Rudolph, Helmut (2011): Arbeitsaufnahmen von SGB-II-Leistungsempfängern: Viele Jobs von kurzer Dauer. IAB-Kurzbericht 14/2011, Nürnberg: IAB.

Kroll, Lars (2011): Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten anhand von ISCO-88 und KldB-92. In: Methoden, Daten, Analysen (mda), Heft 5(1), S. 63–90.

Leontaridi, Rannia; Ward, Melanie (2002): Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism. IZA discussion paper, 493. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA.

Lesch, Hagen; Schäfer, Holger; Schmidt, Jörg (2013): Gute Arbeit oder zufrieden mit der Arbeit? Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde für Deutschland. In: Sozialer Fortschritt, Heft 62(5), S. 139–148.

Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael; Fernández Macías, Enrique (2005): Job satisfaction as an indicator of the quality of work. In: The Journal of Socio-Economics, Heft 34(5), S. 656–673.

Muñoz de Bustillo, Rafael; Fernández-Macías, Enrique; Antón, José Ignacio, Esteve, Fernando (2009): Indicators of job quality in the European Union. Brüssel: Europäisches Parlament.

Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael; Fernández Macías, Enrique; Antón, José Ignacio; Esteve, Fernando (2011): Measuring More than Money. In: The Social Economics of Job Quality, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Pissarides, Christopher; Wadsworth, Jonathan (1994): On-the-job search: Some empirical evidence from Britain. In: European Economic Review, Heft 38, S. 385–401.

Ponzo, Michela (2012): On-the-job Search in Italian Labour Markets: An Empirical Analyses. In: International Journal of Economics of Business, Heft 19(2), S. 213–232.

Rödel, Andreas; Siegrist, Johannes; Hessel, Aike; Brähler, Elmar (2004): Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. Psychometrische Testung an einer repräsentativen Stichprobe. In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, Heft 25(4), S. 227–238.

Rohmert, Walter (1984): Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Heft 38(4), S. 193–200.

Schlick, Christopher; Bruder, Ralph; Luczak, Holger (2010): Arbeitswissenschaft, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

Siegrist, Johannes; Wege, Natalia; Pühlhofer, Frank; Wahrendorf, Morten (2009): A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. In: International Archives of Occupational and Environmental Health, Heft 85, S. 1005–1013.

Siegrist, Johannes; Li, Jian; Montano, Diego (2014): Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Düsseldorf, Germany.

Siegrist, Johannes (2012): Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence. Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Germany.

Siegrist, Johannes (2016): A Theoretical Model in the Context of Economic Globalization. In: Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten (Hg.) (2016): *Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance*. Switzerland: Springer International Publishing.

Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten (2016): *Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance*. Switzerland: Springer International Publishing.

Sullivan, Paul; To, Ted; (2014): Search and Nonwage Job Characteristics. In: *Journal of Human Resources*, Heft 49(2), S. 472–507.

Trappmann, Mark; Beste, Jonas; Bethmann, Arne; Müller, Gerrit (2013): The PASS panel survey after six waves. In: *Journal for Labour Market Research*, Heft 46, S. 275–281.

UNECE United Nations Economic Commission for Europe (2015): *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework*. New York, Geneva: United Nations.

Wahrendorf, Morten; Dragano, Nico; Siegrist, Johannes (2013): Social Position, Work Stress, and Retirement Intentions: A Study with Older Employees from 11 European Countries. In: *European Sociological Review*, Heft 29(4), S. 792–802.

Warr, Peter (2007): *Work, Happiness, and Unhappiness*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Anhang

Tabelle A1
Operationalisierung zentraler Variablen

INDIKATOREN	PASS-Fragetext	Operationalisierung/Anmerkung
Formale Beschäftigungsmerkmale		
Niedriglohnbeschäftigung		Der individuelle Bruttostundenlohn beträgt weniger als zwei Drittel des Brutto-medianlohns
Art der Beschäftigung		- Sozialversicherungspflichtig - Geringfügig (Minijob)
Art des Arbeitsvertrags		- Befristet - Unbefristet
Arbeitszeit		Arbeitszeitumfang in Stunden, klassifiziert: - Bis 15 Stunden - Über 15 bis unter 32 - 32 und mehr
Berufliche Stellung		- Un- und angelernte Arbeiter - Einfache Angestellte - Facharbeiter, Meister - Qualifizierte Angestellte, Facharbeiter - Hochqualifizierte Angestellte

Fortsetzung nächste Seite

Intrinsische Arbeitsqualität		
Grad der Autonomie	<p>Wie häufig können Sie sich ihre Arbeit selbst einteilen?</p> <p>1 immer bzw. sehr häufig 2 häufig 3 manchmal 4 selten 5 sehr selten bzw. nie</p>	<p>Generierte Variable: 1 = Eher selten (4-5) 0 = Eher häufig (1-3)</p>
Kognitive Anforderung	<p>Im Folgenden geht es um das Lösen schwieriger Probleme, die sich nicht einfach sofort lösen lassen. Wie häufig müssen Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit solche Probleme lösen?</p> <p>1 immer bzw. sehr häufig 2 häufig 3 manchmal 4 selten 5 sehr selten bzw. nie</p>	<p>1 = Eher selten (4-5) 0 = Eher häufig (1-3)</p>
Aufgabenvielfalt	<p>Wie häufig wechseln die Aufgaben, die Sie bei Ihrer Arbeit erledigen müssen?</p> <p>1 immer bzw. sehr häufig 2 häufig 3 manchmal 4 selten 5 sehr selten bzw. nie</p>	<p>1 = Eher selten (4-5) 0 = Eher häufig (1-3)</p>
Lerngelegenheiten	<p>Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?</p> <p>1 immer bzw. sehr häufig 2 häufig 3 manchmal 4 selten 5 sehr selten bzw. nie</p>	<p>1 = Eher selten (4-5) 0 = Eher häufig (1-3)</p>

Fortsetzung nächste Seite

Beschäftigungssicherheit und Belastungen		
Grad der Arbeitsplatzsicherheit	Inwieweit machen Sie sich Sorgen, dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren könnten? 1 große Sorgen 2 etwas Sorgen 3 nur wenige Sorgen 4 gar keine Sorgen	1 = Eher besorgt (1-2) 0 = Eher nicht besorgt (3-4)
Effort-Reward-Imbalance-Skala	<p>Effort:</p> <p>A: Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig hoher Zeitdruck. B: Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört. C: Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.</p> <p>Reward:</p> <p>D: Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechend wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene. E: Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht. F: Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation. G: Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet. H: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen. I: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen. J: Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt bzw. meinen Lohn für angemessen.</p>	<p>Ausprägung der Einzelitems:</p> <p>1 = Stimme (voll) zu 0 = Stimme (gar) nicht zu</p> <p>ERI-Score = Anforderungen/Gratifikationen*(7/3) (Bei den Items E, F, G wurden die Skalenwerte vor der Berechnung umgepolt)</p>
Overall Physical Exposure Index (OPI)	<i>(nicht in PASS enthalten)</i>	Index für das Ausmaß der berufsbezogenen ergonomischen und Umgebungsbelastungen (vgl. Kroll 2011)

Fortsetzung nächste Seite

Arbeitskontext		
Arbeitszeitkonflikt	<p>Bei der Festlegung der Arbeitszeit kann ich familiäre und private Interessen berücksichtigen.</p> <p>1 trifft voll und ganz zu 2 trifft eher zu 3 trifft eher nicht zu 4 trifft überhaupt nicht zu</p>	<p>1 = Trifft eher nicht/ überhaupt nicht zu (3-4) 0 = Trifft eher/ voll und ganz zu (1-2)</p>
Vereinbarkeitskonflikt	<p>Meine berufliche Arbeit lässt sich insgesamt gut mit meiner derzeitigen Lebenssituation vereinbaren.</p> <p>1 trifft voll und ganz zu 2 trifft eher zu 3 trifft eher nicht zu 4 trifft überhaupt nicht zu</p>	<p>1 = Trifft eher nicht/ überhaupt nicht zu (3-4) 0 = Trifft eher/ voll und ganz zu (1-2)</p>
Konflikte mit Vorgesetzten	<p>Ich habe häufig Ärger oder Konflikte mit Vorgesetzten.</p> <p>1 stimme gar nicht zu 2 stimme nicht zu 3 stimme zu 4 stimme voll zu</p>	<p>1 = Stimme (voll) zu (1-2) 0 = Stimme (gar) nicht zu (3-4)</p>
Schlechtes Verhältnis zu Kollegen	<p>Ich komme gut mit meinen Arbeitskollegen aus.</p> <p>1 stimme gar nicht zu 2 stimme nicht zu 3 stimme zu 4 stimme voll zu</p>	<p>1 = Stimme (gar) nicht zu (3-4) 0 = Stimme (voll) zu (1-2)</p>

Quelle: eigene Darstellung

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
13/2016	Autorengemeinschaft	Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie	11/16
14/2016	Autorengemeinschaft	IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse	11/16
1/2017	Fuchs, P. Fuchs, S. Hamann, S. Wapler, R. Wolf, K.	Pilotierung der Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit	2/17
2/2017	vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Croxtton, D. Eberle, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 3)	2/17
3/2017	Klingert, I. Lenhart, J.	Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen	3/17
4/2017	Freier, C. Kupka, P. Senghaas, M.	Innovation und lokale Gestaltungsspielräume in der Arbeitsvermittlung	6/17
5/2017	Knapp, B. Bähr, H. Dietz, M. Dony, E. Fausel, G. Müller, M. Strien, K.	Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen	7/17
6/2017	Konle-Seidl, R. Lüdeke, B.	What harmonised and registered unemployment rates do not tell	7/17
7/2017	Bellman, L. Bossler, M. Dummert, S. Ostmeier, E.	Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe	7/17
8/2017	Haas, A. Janser, M.	Integration regionaler Daten zu Flucht/Asyl/Migration in die SGB-II-Typisierung - Machbarkeitsstudie	8/17
9/2017	Vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberle, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4)	8/17

Stand: 21.08.2017

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 10/2017
22. August 2017

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Martin Schludi, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Renate Martin

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb1017.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Juliane Achatz
Telefon 0911.179 2527
E-Mail Juliane.Achatz@iab.de

Stefanie Gundert
Telefon 0911.179 5672
E-Mail Stefanie.Gundert@iab.de