

Qualität der Arbeit: Welchen Beitrag können Indikatoren zur Erwerbstätigkeit leisten zur Beurteilung von Arbeitsbedingungen?

**Herbert S. Buscher, Melanie Pelz
und Susanne Noack
Halle, Oktober 2011**

Warum über „Qualität der Arbeit“ reden?

- „Humanisierung der Arbeit“-Debatte
- Kein „neuer“ Aspekt: schon lange Gegenstand von Tarifverhandlungen - Sozialpartnerschaft
- Lange Tradition: Arbeit und Gesundheit, Arbeitsschutz, Arbeitsunfälle, Frühverrentung, Erwerbsminderungsrenten etc.
- Pausen- / Taktzeiten, Gefahrenzulagen, Schichtzulagen
- Kündigungsschutz, Arbeitsgerichtsbarkeit

Arbeit um jeden Preis?

- **Hartz-Reformen**
 - Zumutbarkeitsregeln
 - Fordern und Fördern
 - 1-€-Jobs etc.
- **Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse**
 - Leiharbeit
 - Schwindende Tarifbindung
 - Befristete Arbeitsverträge
 - „Aufstocker“

Quantität vor Qualität?

- Ergänzung oder „trade-off“?
- Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungspolitik
- Arbeit nur ein Kostenfaktor?
- Sozialpartnerschaft
- Arbeit muss sich lohnen (= rechnen?)

Was ist „neu“ an der Diskussion?

- Veränderte Sichtweise aufgrund
 - Demographischer Entwicklungen (55+ und Rente mit 67)
 - Verstärkter Bedarf an Fachkräften (Zuwanderung?)
 - Neue technologische Möglichkeiten / Arbeitsabläufe / Teams
- Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- Verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten / Karriere-Chancen
- Stress / burn-out Syndrome

Qualität der Arbeit – wie messen und international vergleichen?

- ILO 2008 – Ansatz über decent work
- Europäische Beschäftigungsstrategie
- HBS / WSI: Index „Qualität der Arbeit“
- Statistisches Bundesamt: Internationaler Indikatorenrahmen
- DGB (2007): DGB-Index Gute Arbeit
- INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit

HBS-Indikator

- Seifert, H. und Tangian, A., WSI-Mitteilungen 1/2009
- 15 Einzelindikatoren für 31 europäische Länder
- Skala 0 – 100: schlecht < 50; gut > 80
- Daten: Vierte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 2007
- Deutschland: im unteren Drittel oben (58,2)
- Rot = schlecht; grün = gut

HBS-Einzelindikatoren

Möglichkeiten für Kreativität	
Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Sinngehalt der Arbeit
Aufstiegsmöglichkeiten	Arbeitszeitgestaltung
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	Arbeitsintensität
Informationsfluss	Körperliche Anforderungen
Führungsqualität	Emotionale Anforderungen
Betriebskultur	Berufliche Zukunftsaussichten / Arbeitsplatzsicherheit
Kollegialität	Einkommen



Statistisches Bundesamt 2010

Dimension 7	Motivation, Zusammenarbeit
Dimension 6	Qualifikation, Weiterbildung
Dimension 5	Arbeitsbeziehungen
Dimension 4	Beschäftigungssicherheit, soziale Sicherung
Dimension 3	Arbeitsstunden, Arbeitszeitregelungen, Ausgleich beruflicher und privater Belange
Dimension 2	Einkommen, indirekte Arbeitgeberleistungen
Dimension 1	Sicherheit am Arbeitsplatz, Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Gleichbehandlung bei der Arbeit

Hier: Personenbefragung aus dem SOEP, 2009 und 1994

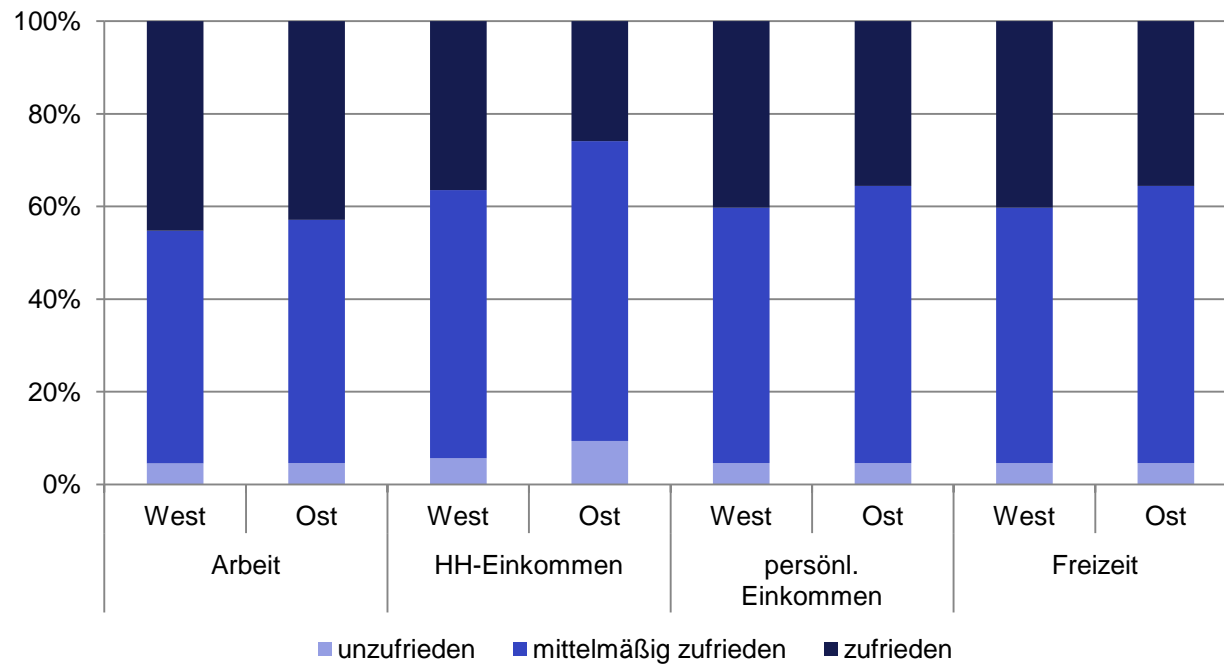
- Wellen 1994 und 2009
- Getrennt nach West und Ost (Berlin aufgeteilt)
- Arbeitnehmer(-innen) untergliedert in 2 Altersgruppen: 20 – 44 und 45 - 65
- Unterscheiden zwischen
 - Männlich – weiblich
 - Qualifikation

Fragen aus dem SOEP:

- Generelle Zufriedenheit mit Arbeit, Einkommen und Freizeit
- Pendeln zur Arbeit und Dauer
- Übereinstimmung von Ausbildung und Tätigkeit
- Chance eine gleichwertige Anstellung zu finden
- Aufstiegschancen in Abhängigkeit von Unternehmensgröße
- Weiterqualifizierung in Abhängigkeit des Arbeitsvertrags

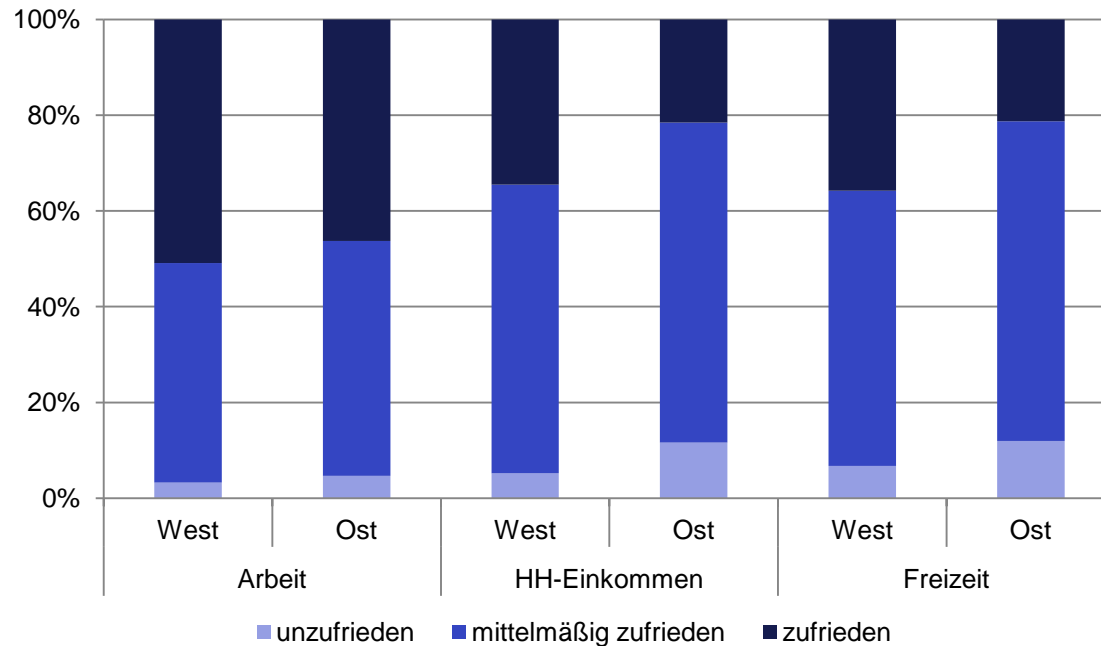
Allgemeine Zufriedenheit, 2009

Altersgruppe der 20 bis unter 65-jährigen Erwerbstätigen



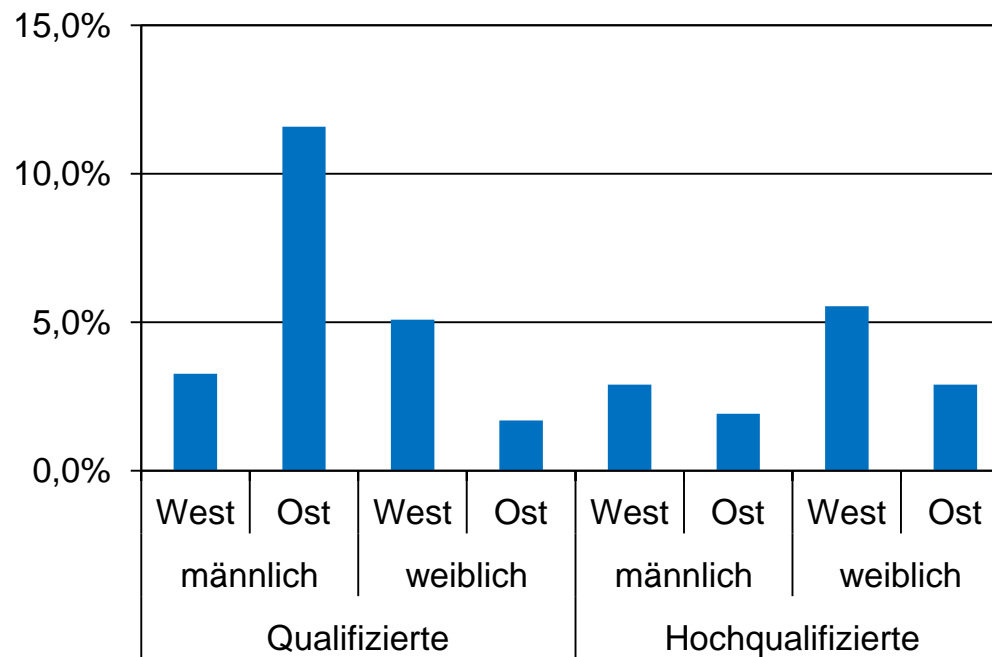
Allgemeine Zufriedenheit, 1994

Altersgruppe der 20 bis unter 65-jährigen Erwerbstätigen



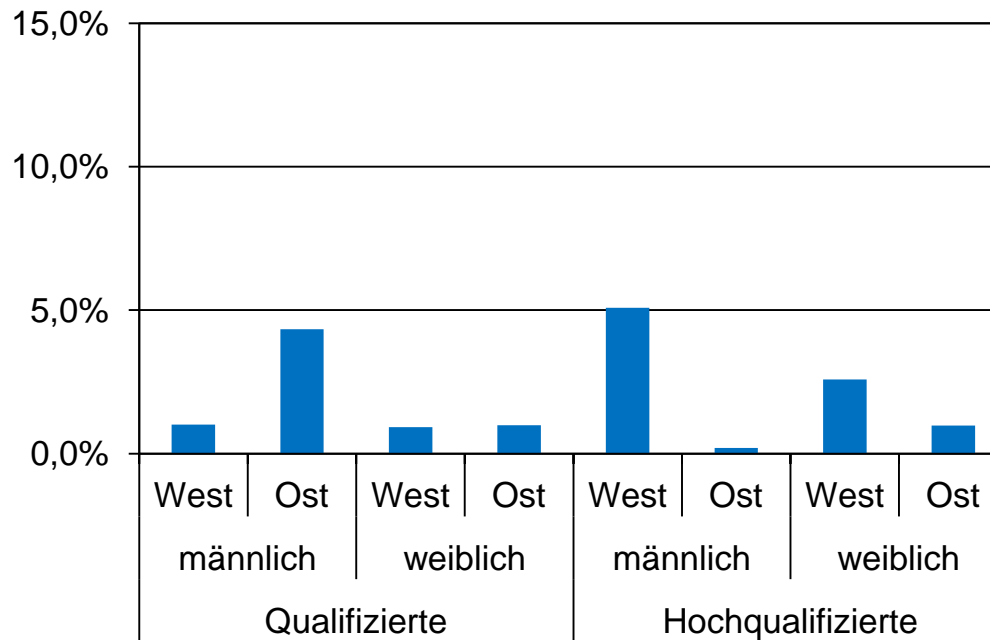
Wochenpendler, 2009

Erwerbstätige im Alter von 20 bis unter 45 Jahren



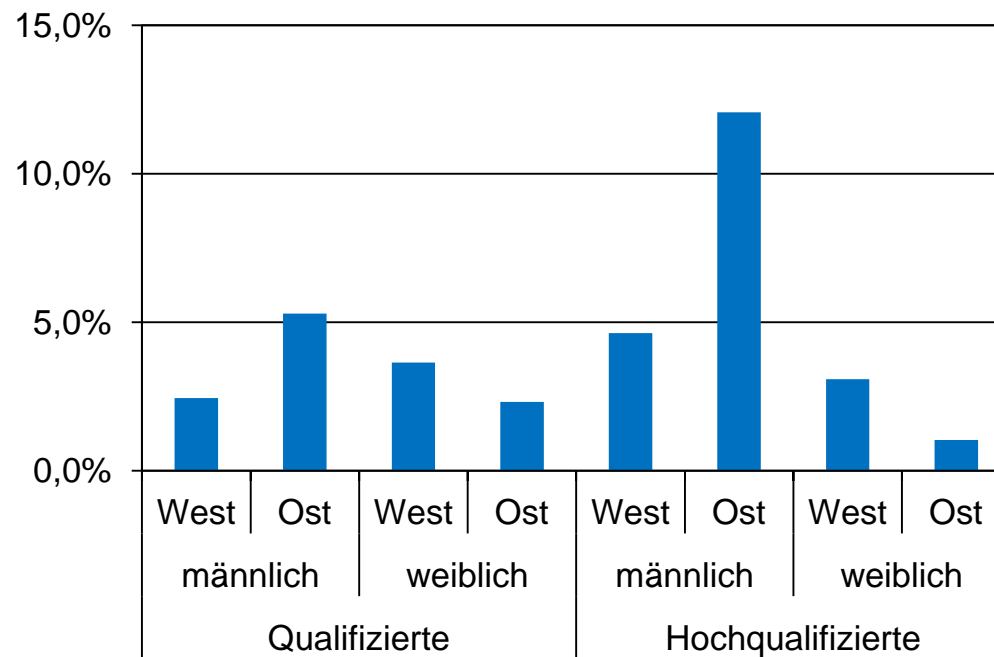
Wochenpendler, 1994

Erwerbstätige im Alter von 20 bis unter 45 Jahren



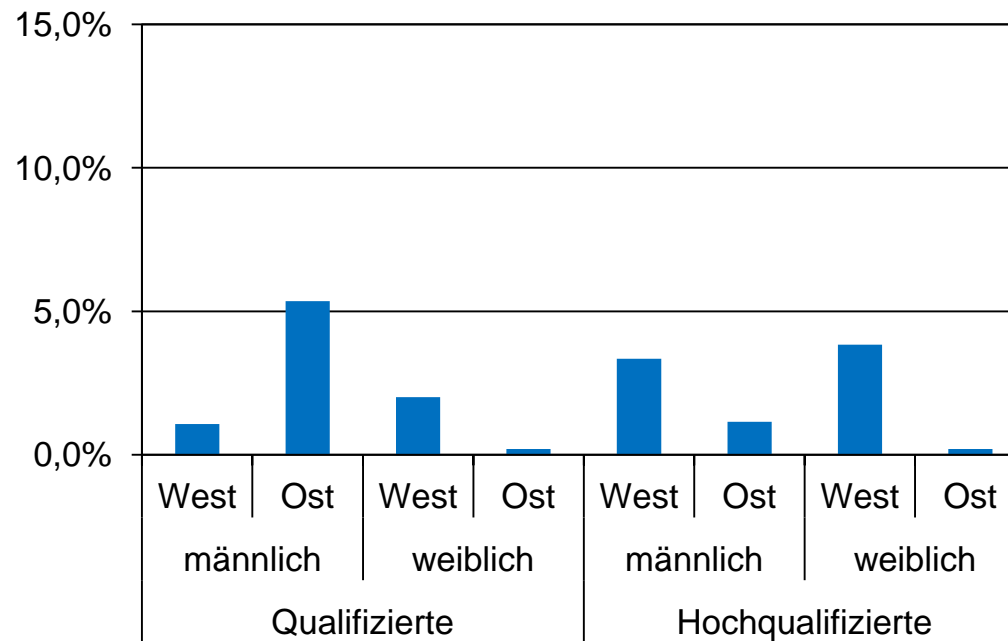
Wochenpendler, 2009

Erwerbstätige im Alter von 45 bis unter 65 Jahren



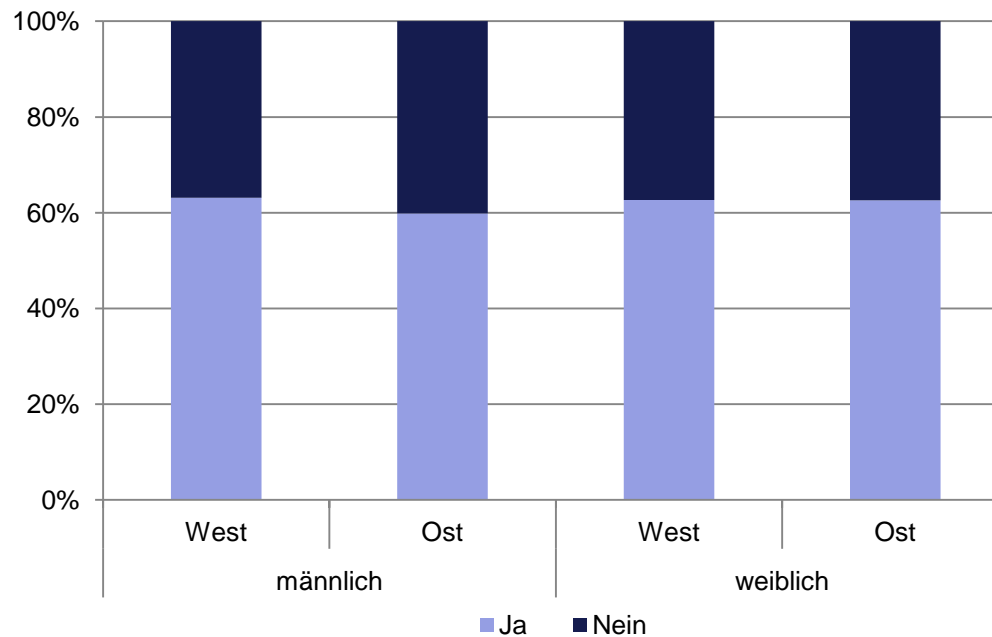
Wochenpendler, 1994

Erwerbstätige im Alter von 45 bis unter 65 Jahren



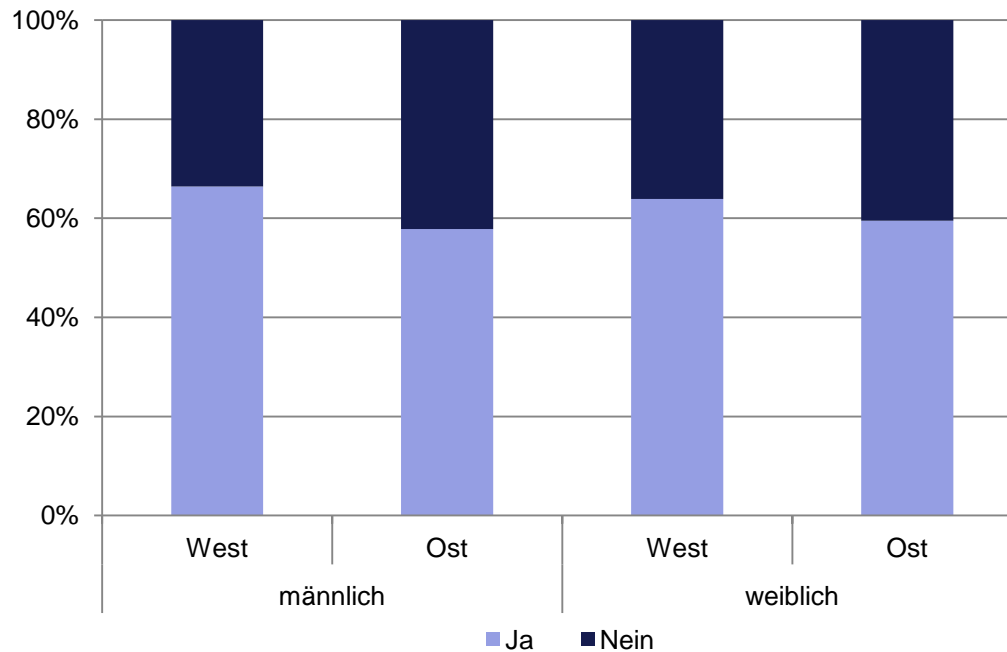
Ausbildung und Tätigkeit, 2009

Erwerbstätige im Alter von 20 bis unter 65 Jahren



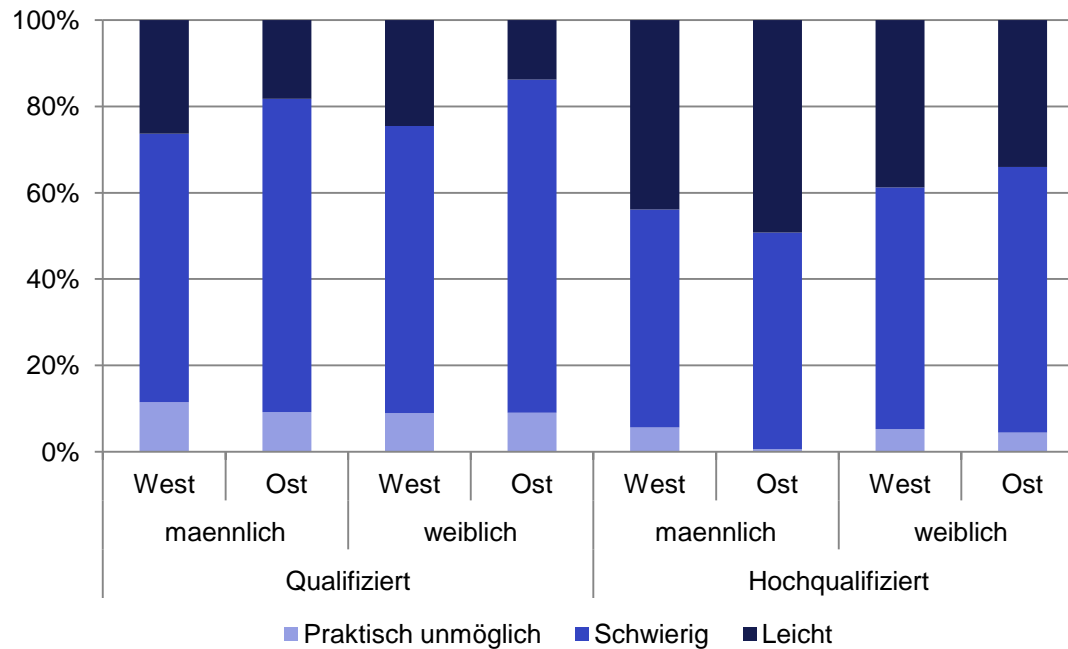
Ausbildung und Tätigkeit, 1994

Erwerbstätige im Alter von 20 bis unter 65 Jahren



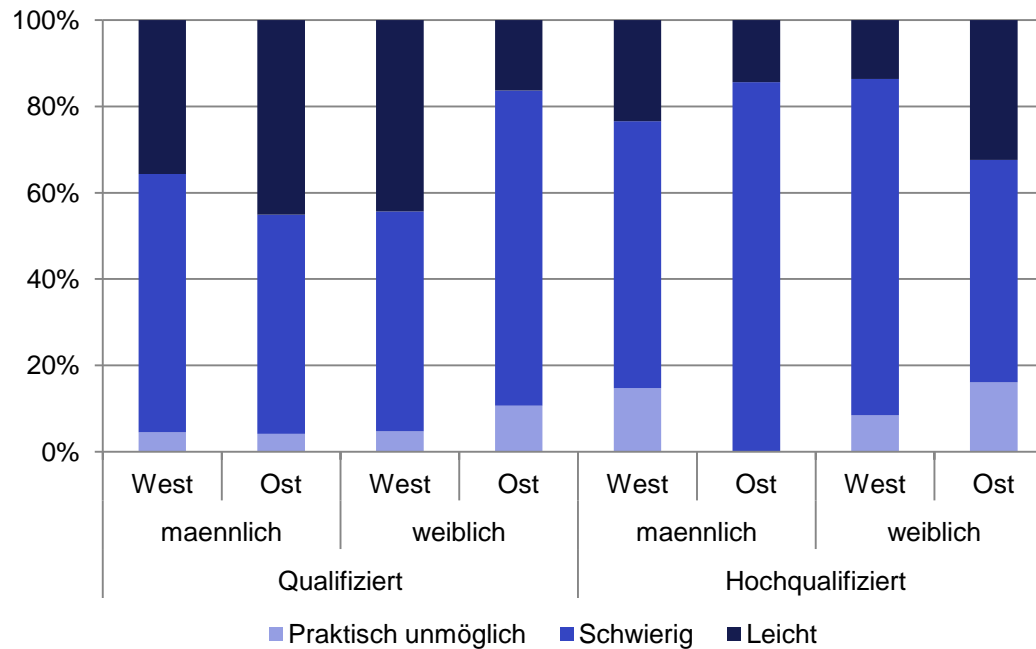
Change auf gleichwertige Arbeit, 2009

Qualifizierte und Hochqualifizierte im Alter von 20 bis unter 45 Jahren



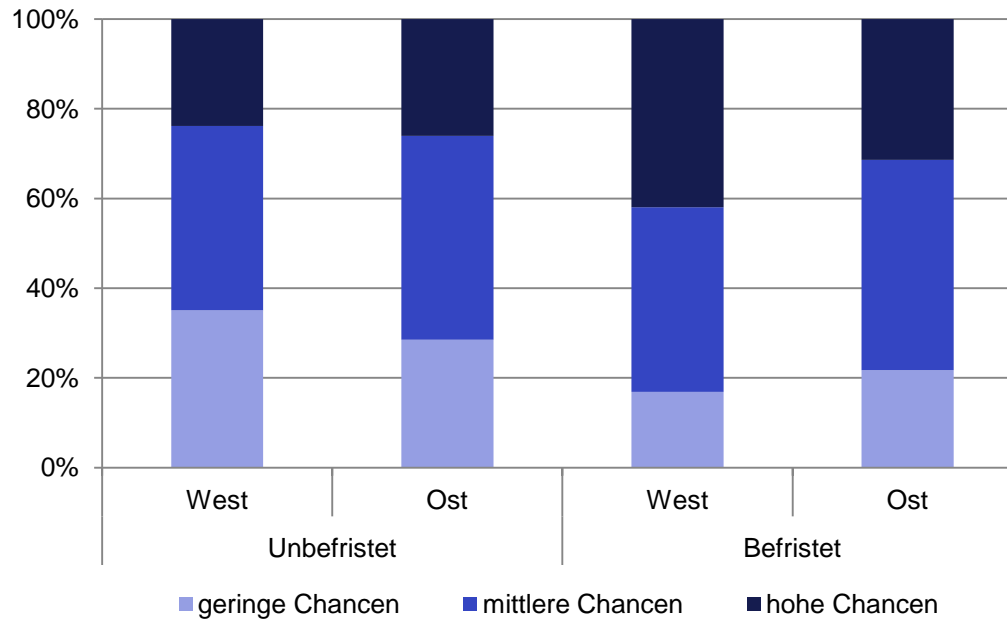
Chance auf gleichwertige Arbeit, 1994

Qualifizierte und Hochqualifizierte im Alter von 20 bis unter 45 Jahren



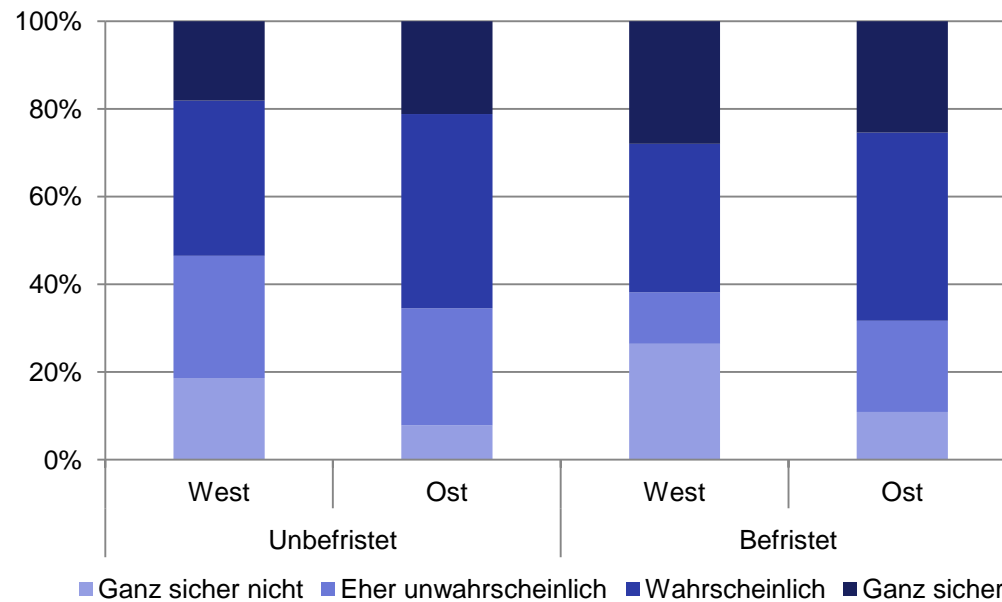
Change auf Weiterbildung, 2009

Erwerbstätige im Alter 20 bis unter 45 Jahren



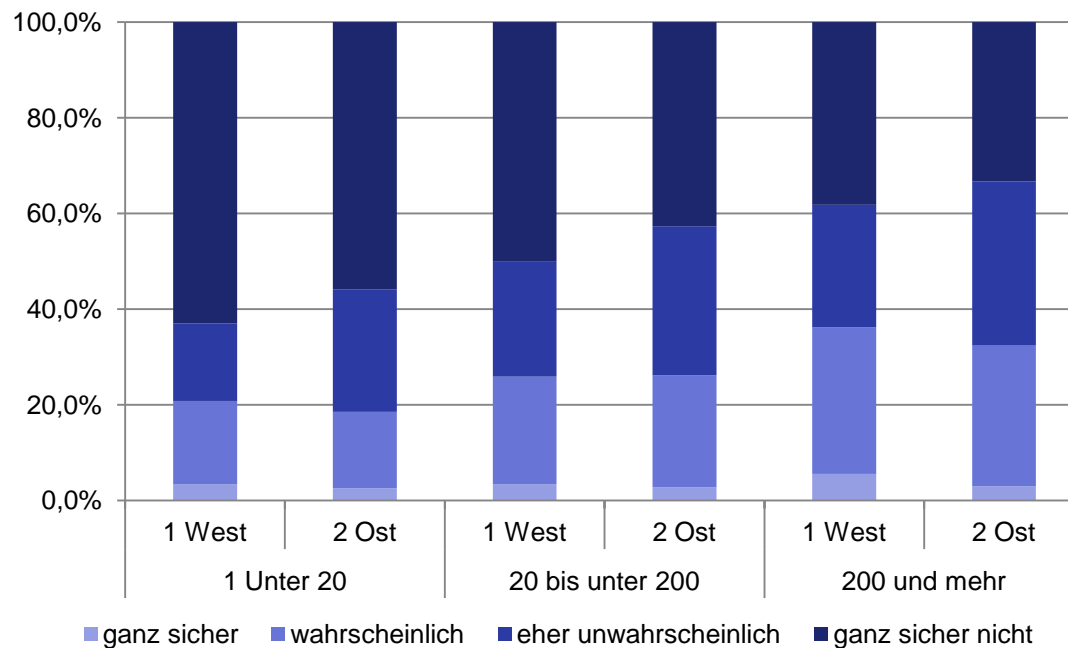
Chance auf Weiterbildung, 1994

Erwerbstätige im Alter 20 bis unter 45 Jahren



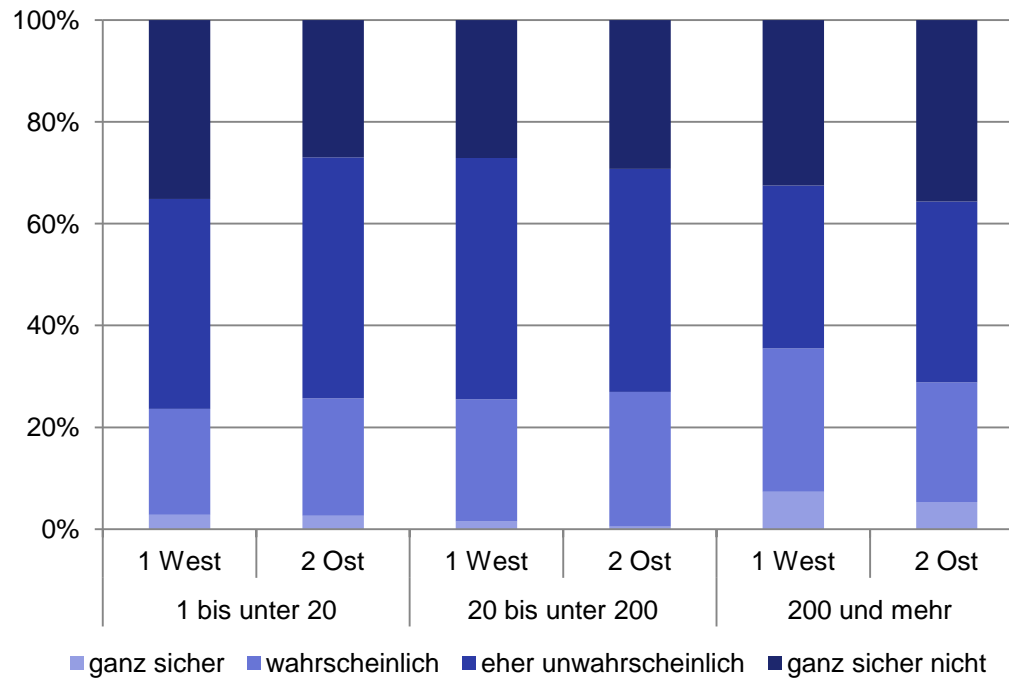
Aufstiegschancen, 2009

Erwerbstätige im Alter 20 bis unter 65 Jahren



Aufstiegchancen, 1994

Erwerbstätige im Alter 20 bis unter 65 Jahren



Schlussfolgerungen (1)

- Erwerbstätige überwiegend zufrieden mit Arbeit und Einkommen – aber:
- Unterschied zwischen West-Ost und zwischen Haushalts- und persönlichem Einkommen
- Osten: Einkommen deutlich häufiger als „nicht gerecht“ empfunden als im Westen; bei Männern stärker als bei Frauen

Schlussfolgerungen (2)

- Bei knapp 40 % stimmen Ausbildung und ausgeübte Tätigkeit nicht überein (+ / - ??)
- Aufstiegschancen werden im Allgemeinen als gering eingeschätzt, aber abhängig von Betriebsgröße
- Qualifizierte sehen deutliche Schwierigkeiten, vergleichbaren Job zu finden; leichter für Hochqualifizierte

**Besten Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**