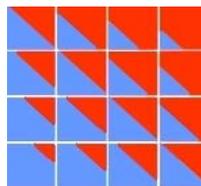


***„Qualität der Arbeit“
als Thema
der sozioökonomischen Berichterstattung***



inifes

Tatjana Fuchs (Soziologin)

Internationales Institut für empirische Sozialökonomie

Vorbemerkung

- Die Bedingungen unter denen Menschen arbeiten, sind
 - ...ein zentraler Bereich der Lebensqualität
 - ...untrennbar mit dem Produktions- und Sozialmodell verbunden
 - ... starken Veränderungen unterworfen, die auf andere Lebensbereiche ausstrahlen
 - ...grundsätzlich messbar.
- ➔ **Die Beobachtung der Arbeitsbedingungen (der Qualität von Arbeit) sollte daher ein zentrales Thema der Berichterstattung werden.**

Fragestellungen & Gliederung

- Wie lässt sich die Qualität von Arbeit messen?
- Wie lässt sich die Qualität von Arbeit bewerten?



**Konzept und Ergebnisse der INQA-Befragung
„Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der
Sicht von abhängig Beschäftigten“**



**Ansatzpunkte für einen Indikator zur
Messung der Arbeitsqualität**

- **Repräsentative Datenquellen**

*„Was ist gute Arbeit?
– Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.“*

*Eine repräsentative Befragung im Auftrag der
Initiative neue Qualität in der Arbeit (INQA)*



Internationales Institut für empirische Sozialökonomie

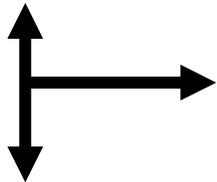


Infratest Sozialforschung

Ziele der Untersuchung

Analyse der aktuellen Arbeits- und Lebenssituation

- Häufigkeit und Ausmaß der Arbeitsanforderungen (potenzielle Risikofaktoren & potentielle Ressourcen)
- Anforderungen im außerberuflichen Umfeld
- Auftreten von Gesundheitsbeschwerden
- Bewertung der Arbeit: (erlebte Belastung, emotionales Erleben der Arbeit, Form der (Un-)zufriedenheit)

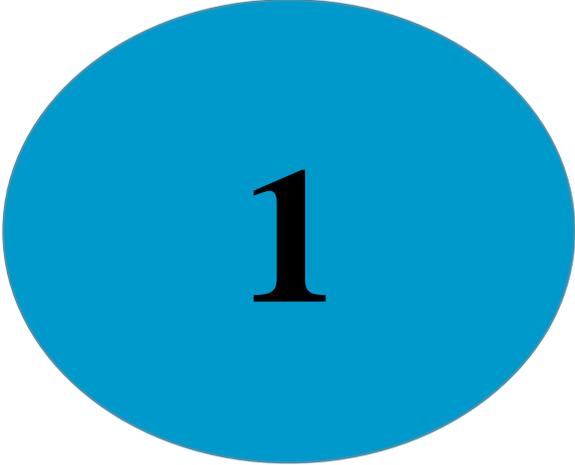


Vergleich: Erfahrungen & Erwartungen

Ermittlung von Aspekten „guter Arbeit“

Erwartungen & Wünsche der Erwerbstätigen an Arbeit

- Arbeitsinhalt & Arbeitsorganisation
- Gestaltung von Arbeitsplatz & Arbeitsumfeld
- Gestaltung der gesellschaftlichen & familiären Rahmenbedingungen von Arbeit



1

**Anforderungen & Erwartungen an ‚gute Arbeit‘
-aus der Sicht von *abhängig* Beschäftigten -**

Die 20 wichtigsten Aspekte guter Arbeit (von 57) – aus der Sicht von abhängig Beschäftigten

1. Festes, verlässliches Einkommen

2. Sicherheit des Arbeitsplatzes

3. Arbeit soll Spaß machen

4. Behandlung "als Mensch" durch Vorgesetzte

5. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

6. Förderung gegenseitiger Unterstützung unter Kollegen

7. Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung

8. Arbeit soll als sinnvoll empfunden werden

9. Stolz auf die Arbeit stolz sein können

10. Vielseitige/abwechslungsreiche Arbeit

11. Einfluss auf die Arbeitsweise

12. Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung

13. Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln können

14. Vorgesetzte vermitteln Lob/Anerkennung, konstruktive Kritik

15. Verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben

16. Vorgesetzte kümmern sich um fachl./berufl. Entwicklung

17. Vorgesetzte haben Verständnis für individuelle Probleme

18. Regelmäßige Einkommenssteigerungen

19. Arbeitsfehler analysieren, um Ursache zu beheben

20. Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit

**Einkommens- und
Beschäftigungssicherheit**

**Sinnliche & Kreative
Aspekte**

Soziale Merkmale

Gesundheitsschutz

**Einfluss /
Handlungsspielraum**

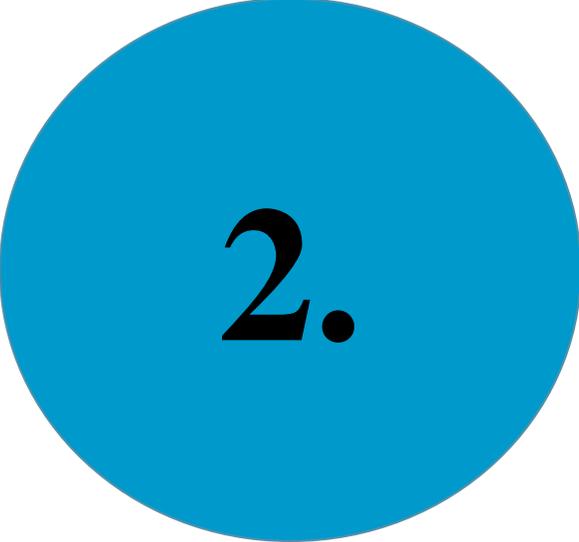
**Führungsqualität der
Vorgesetzten**

**Entwicklungs-
möglichkeiten**

Die wichtigsten Aspekte guter Arbeit

- Gemeinsamkeiten -

- **Die Übereinstimmung bei den 10 wichtigsten Aspekten ist sehr hoch:** Weder das Geschlecht, das Alter, die Qualifikation, die Region (Ost-/West) noch das Beschäftigungsverhältnis beeinflussen die hohe Bedeutung dieser Aspekte.
- Für abhängig Beschäftigte sind **Einkommens- und Beschäftigungssicherheit** zentrale Aspekte guter Arbeit. In diesem Punkt unterscheiden sich die Ergebnisse von vergleichbaren Untersuchungen in anderen Ländern (Kanada, EU-Länder) und früheren Untersuchungen in Westdeutschland.
- Aus Sicht der abhängig Beschäftigten spielt die **Führungsqualität** des Vorgesetzten eine zentrale Rolle für die Arbeitsgestaltung, die Entwicklungsmöglichkeiten und das soziale Klima am Arbeitsplatz. Auch die Bedeutung von Führungsqualität wird in vergleichbaren Untersuchungen nicht so stark eingeschätzt.
- Für alle ArbeitnehmerInnen sind **inhaltliche** und **soziale Aspekte** ihrer Arbeit ausgesprochen wichtig. Dazu gehört im weitesten Sinne auch die **Lernförderlichkeit** ihrer Arbeit.



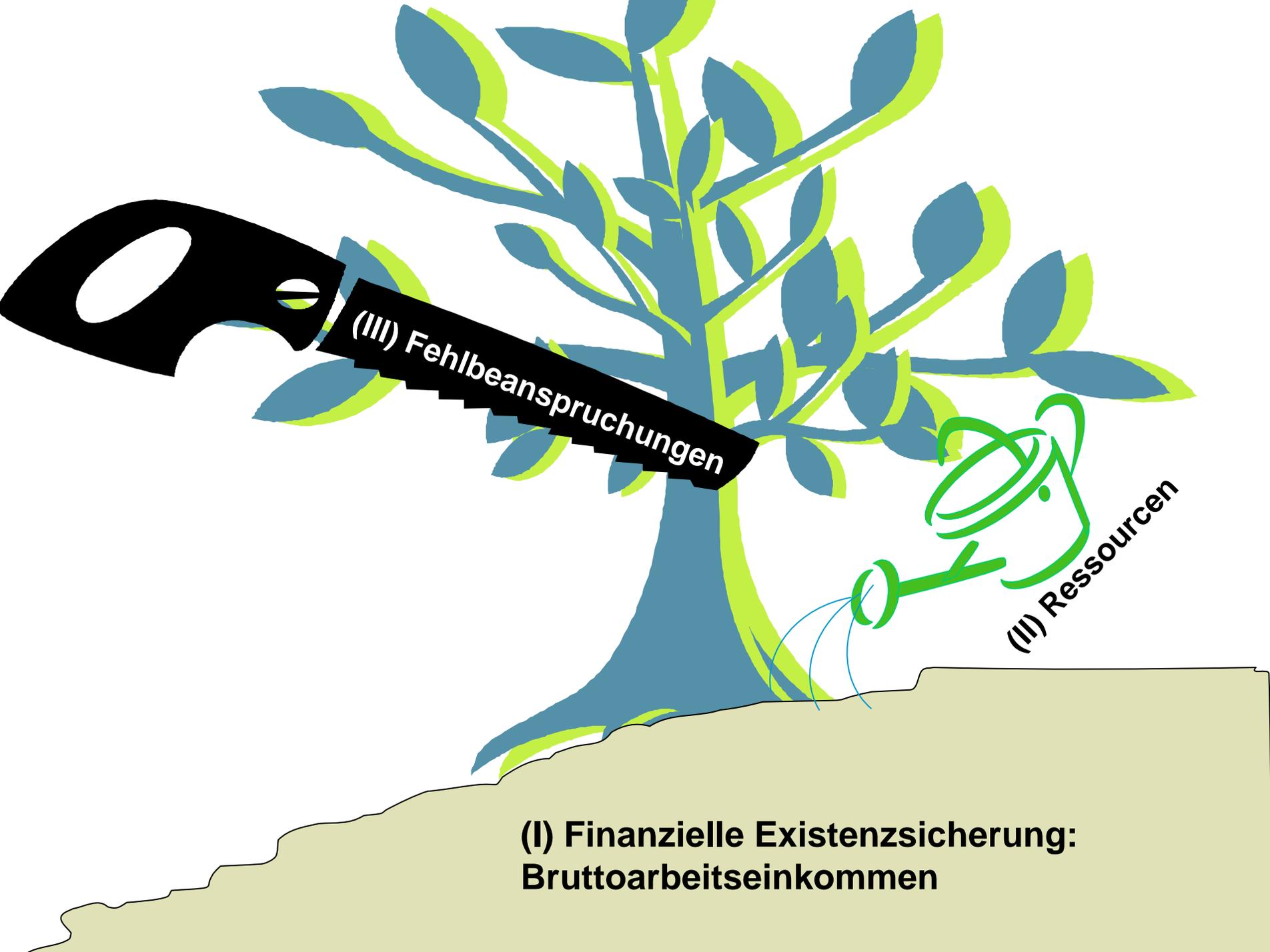
2.

**Beschreibung der aktuellen Arbeitssituation
- aus der Sicht von *abhängig* Beschäftigten -**

Beobachtung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsqualität:

Was fördert und was hemmt die Entwicklung guter Arbeit, von Wohlbefinden in der Arbeit, aus der Sicht der befragten Arbeitnehmer/innen?





(III) Fehlbeanspruchungen

(II) Ressourcen

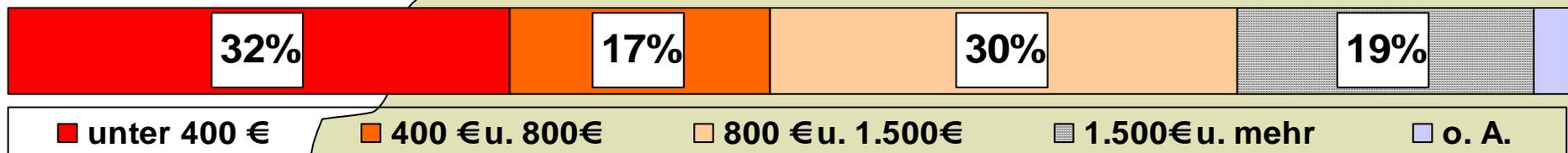
**(I) Finanzielle Existenzsicherung:
Bruttoarbeitseinkommen**

(1.) Die Finanzielle Basis guter Arbeit: Existenzsichernde Bruttoarbeitseinkommen

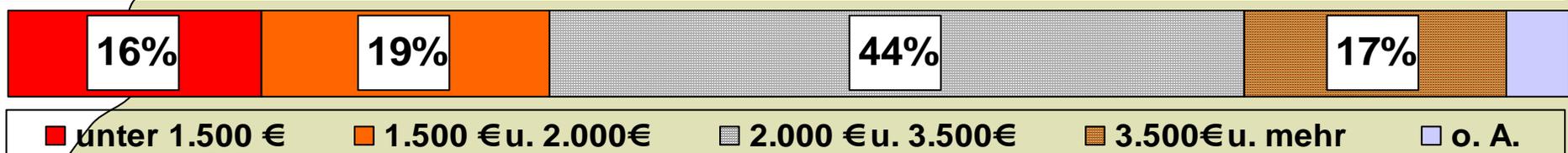
Geringe Einkommen sind aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen der zentrale Brennpunkt:

- höchste Unzufriedenheit
- größter Handlungsbedarf,
- hohes Frustrations- und Unsicherheitspotential.

49% aller Teilzeitbeschäftigten erhalten ein Bruttoeinkommen von weniger als 800 €
Knapp 20% beziehen ein Einkommen von über 1.500 €

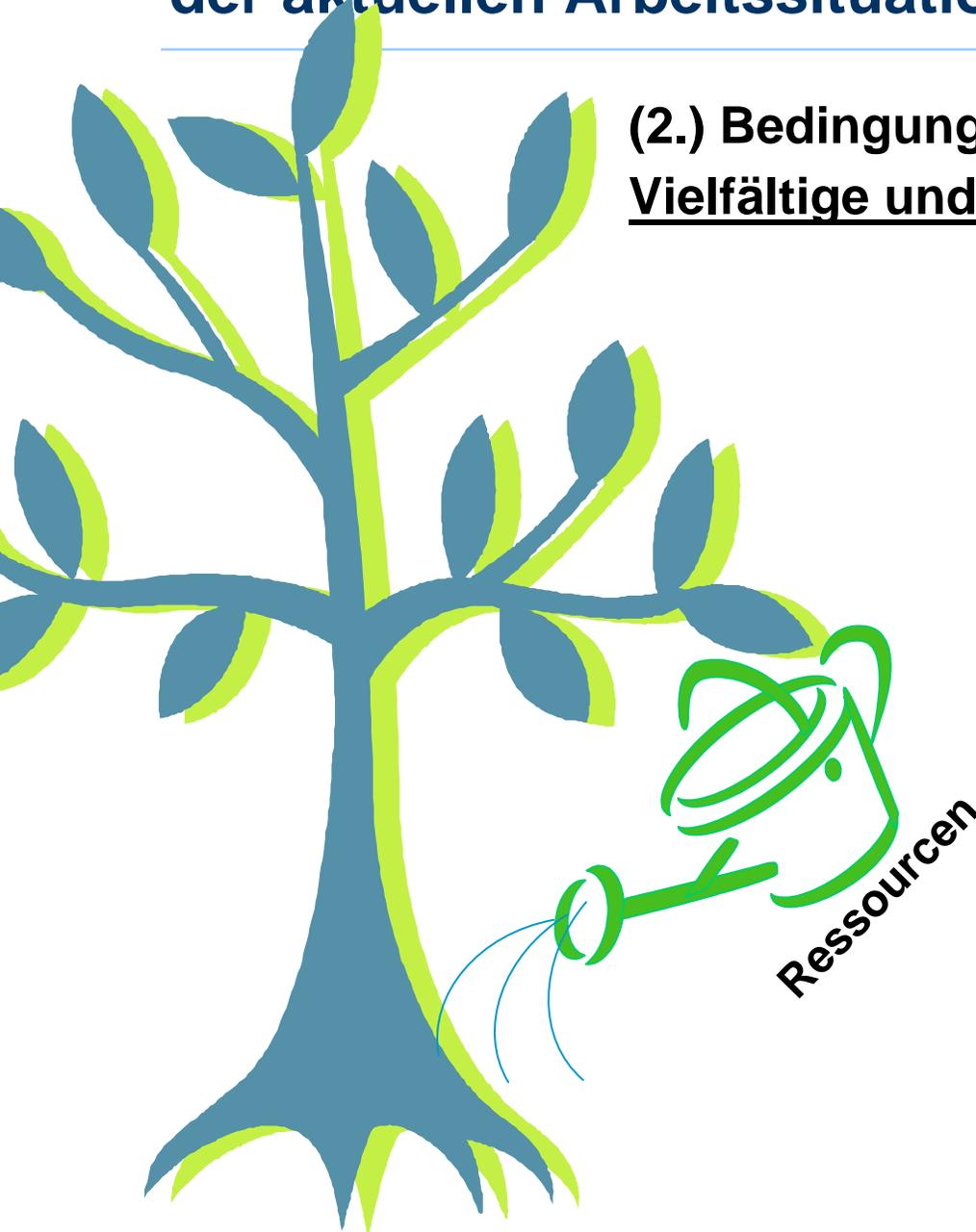


35% aller Vollzeitbeschäftigten erhalten ein Bruttoeinkommen unter 2.000 €



Erleben & Bewerten der aktuellen Arbeitssituation

(2.) Bedingungsfaktoren guter Arbeit: Vielfältige und solide Ressourcenpotentiale

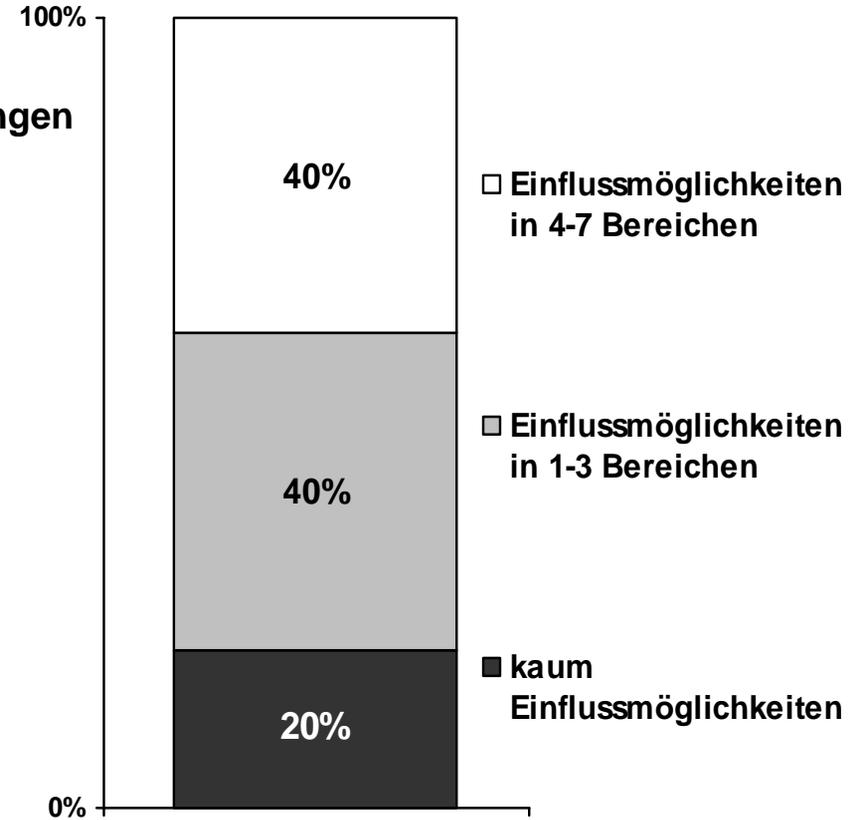
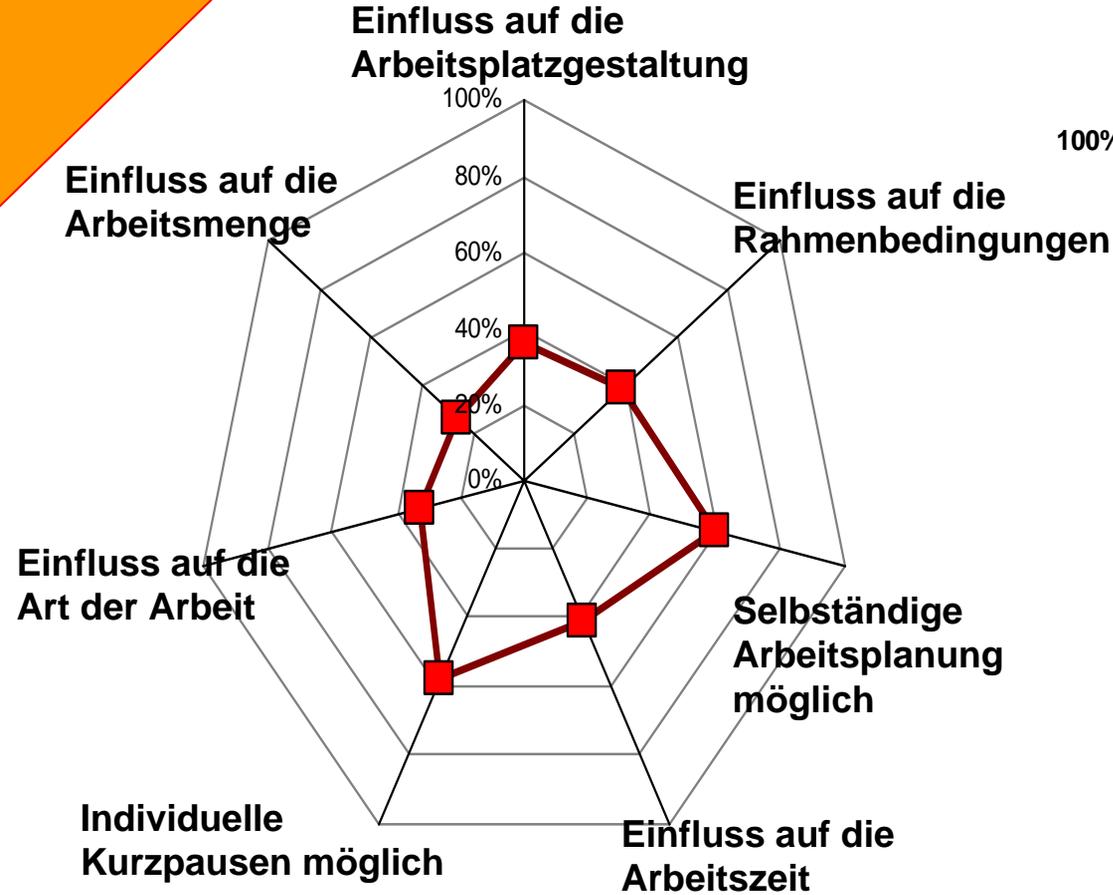


- Weiterbildung
- Einflussmöglichkeiten
- Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit/ im Betrieb
- Möglichkeiten für Abwechslung/ Kreativität in der Arbeit
- Positive Rückmeldung durch das Arbeitsergebnis
- Soziale Unterstützung - KollegInnen
- Soziale Unterstützung - Vorgesetzte

Beispiel

Ressourcenspektrum Einflussmöglichkeiten

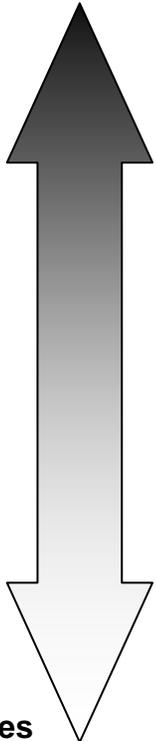
Ressourcenpotential durch Einflussmöglichkeiten



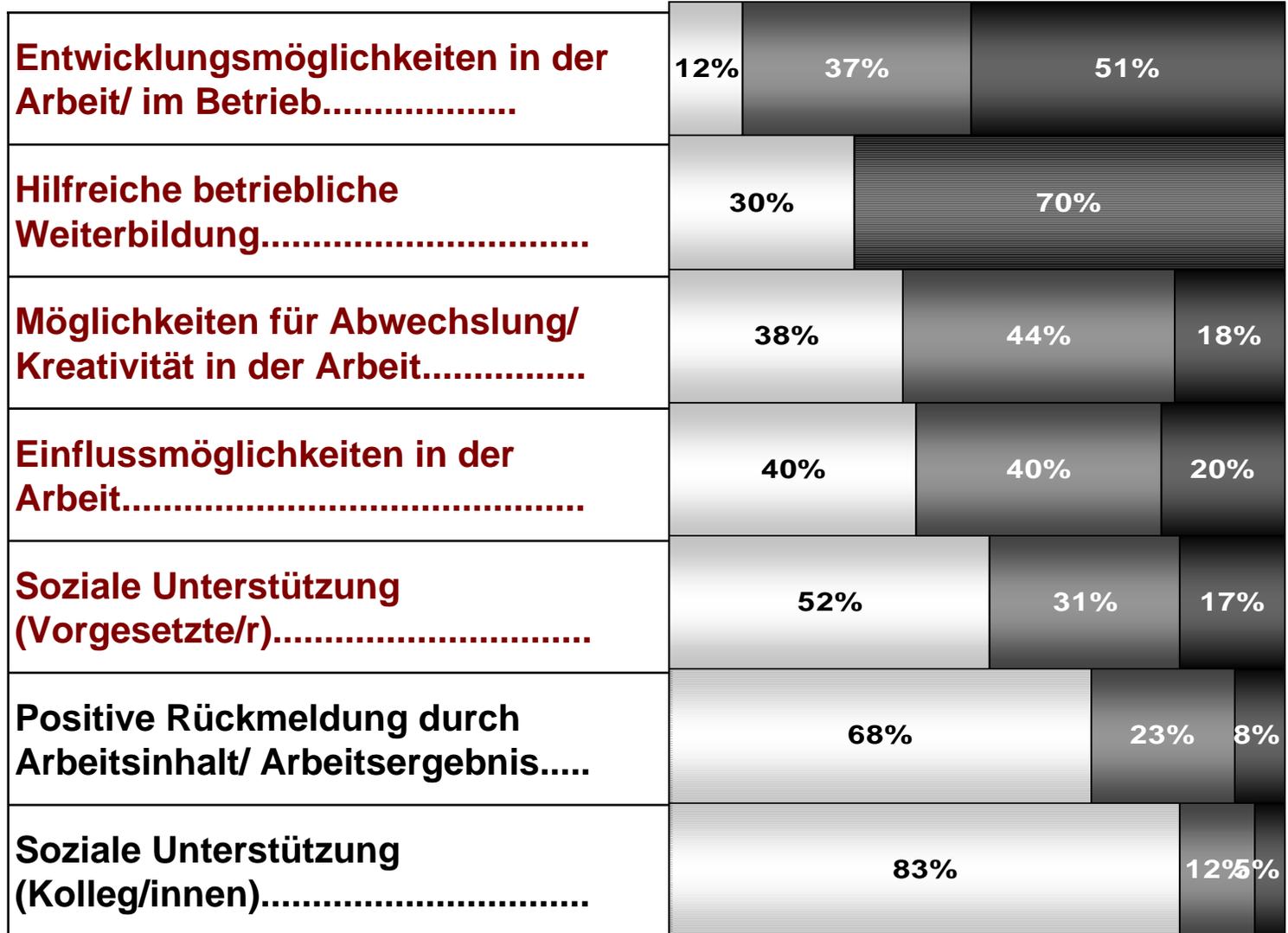
Das Spektrum der Ressourcen (Kumulationen)



Niedriges Ressourcenniveau



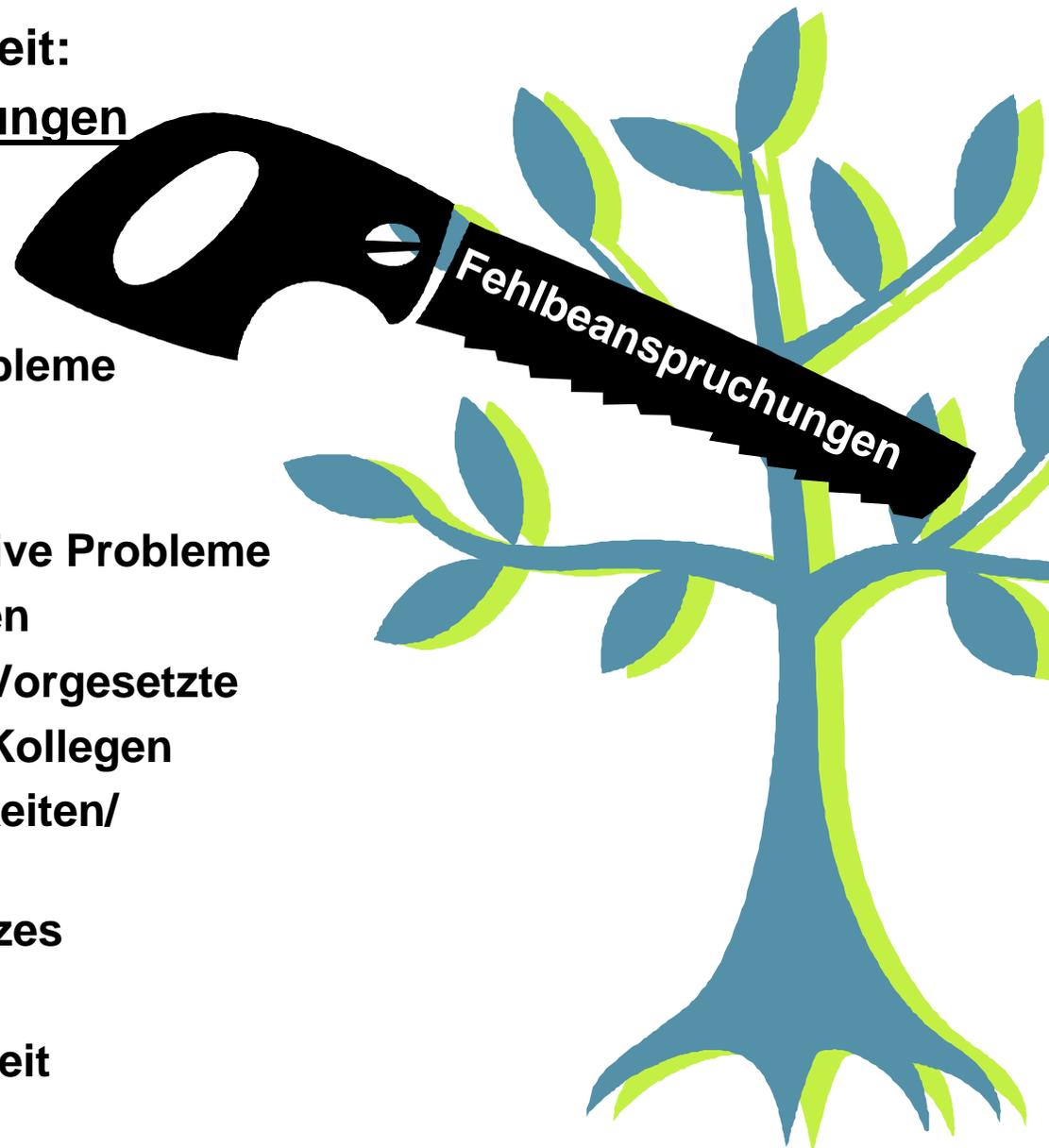
Hohes Ressourcenniveau



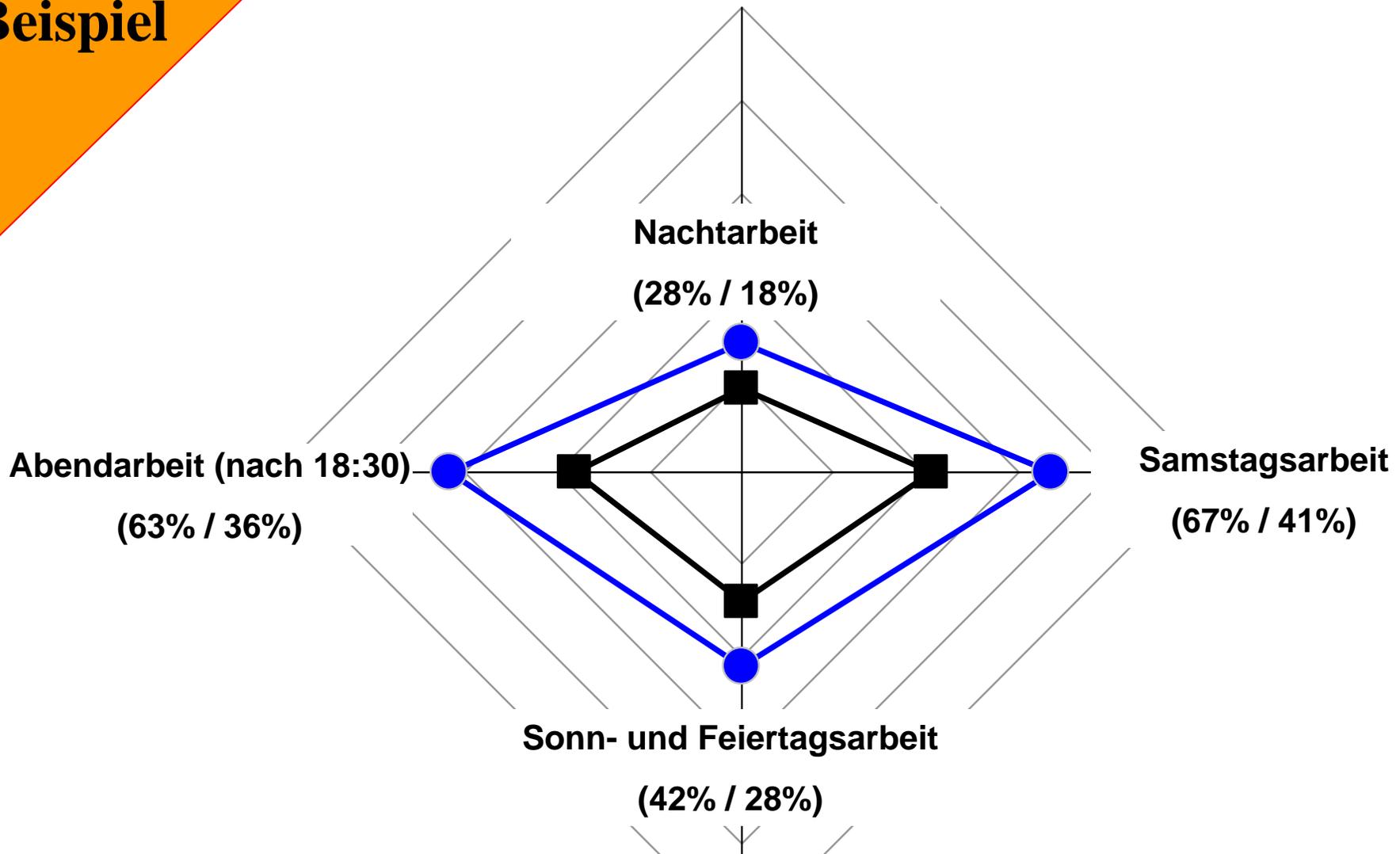
Erleben & Bewerten der aktuellen Arbeitssituation

(3.) Gefährdungen guter Arbeit: Mehrfache Fehlbeanspruchungen

- Körperliche Arbeit /Umgebungsbelastungen
- Arbeitsorganisatorische Probleme
- Komplexität / Verantwortung
- Widersprüchliche Anforderungen/Kommunikative Probleme
- Emotionale Beanspruchungen
- Soziale Beanspruchungen - Vorgesetzte
- Soziale Beanspruchungen - Kollegen
- Mangelnde Einflussmöglichkeiten/ Entwicklungsmöglichkeiten
- Unsicherheit des Arbeitsplatzes
- Intensität/ Arbeitspensum
- Länge und Lage der Arbeitszeit



Beispiel

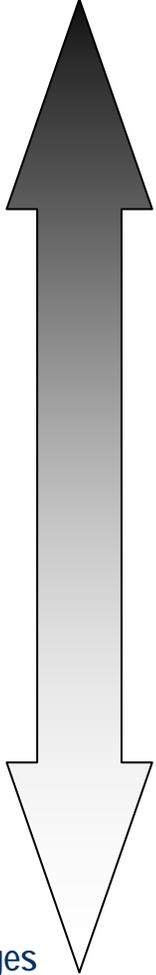


- Arbeitnehmer/innen die häufig unter diesen Bedingungen arbeiten
- Arbeitnehmer/innen die sich von diesen Bedingungen belastet fühlen

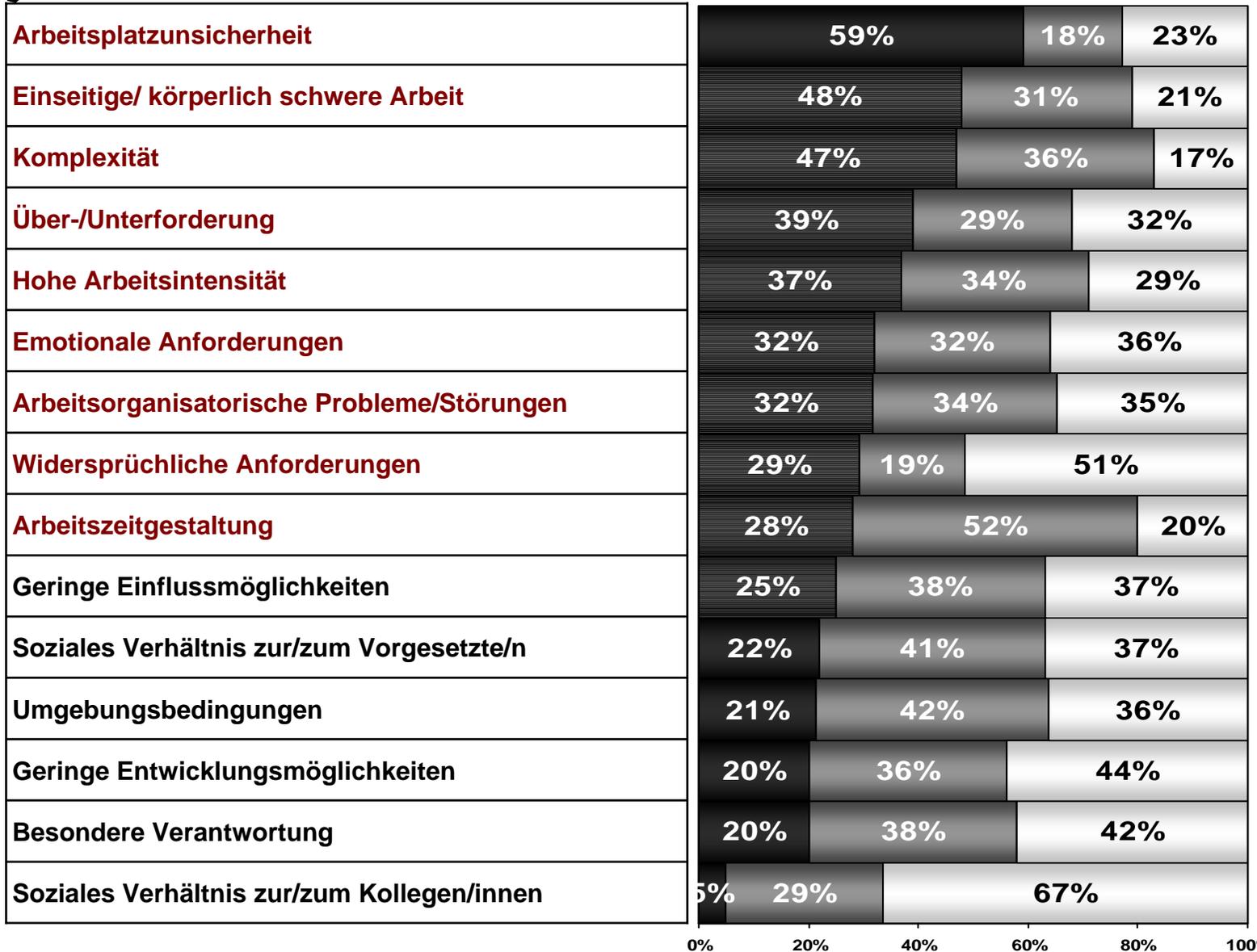
Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen (Kumulation von belastenden Arbeitsbedingungen)



Hohes Belastungsniveau



Niedriges Belastungsniveau



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Auf den Spuren guter Arbeit – zwischen Ressourcen & Beanspruchungen –

	Niedriges Fehlbeanspruchungsniveau 	Mittleres Fehlbeanspruchungsniveau 	Hohes Fehlbeanspruchungsniveau 
Geringes Ressourcenpotential 	1%	4%	12%
Mittleres Ressourcenpotential 	4%	12%	22%
Hohes Ressourcenpotential 	5%	16%	23%

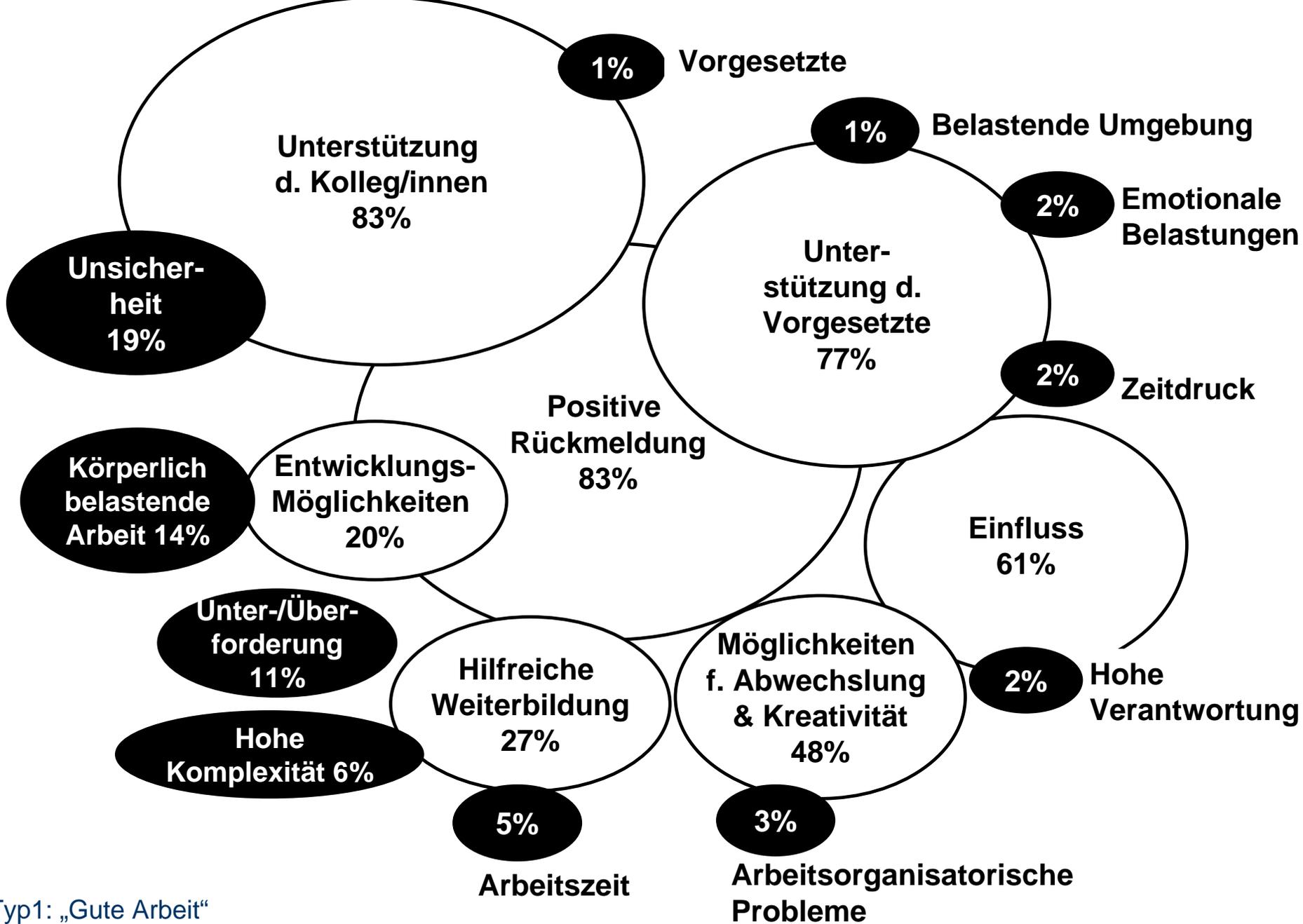
Typ5:
Wenige Entwicklungspotentiale & (meist) sehr belastende Arbeitsbedingungen
17%

Typ4:
Sehr belastende Arbeitsbedingungen & gute Entwicklungsbedingungen
22%

Typ1:
Wenig belastende Arbeitsbedingungen & gute Entwicklungsbedingungen
9%

Typ2:
Belastende Arbeitsbedingungen & gute Entwicklungsbedingungen
28%

Typ3:
Sehr belastende Arbeitsbedingungen & sehr gute Entwicklungsbedingungen
23%



Typ1: „Gute Arbeit“

Auf den Spuren guter Arbeit – zwischen Ressourcen & Beanspruchungen & Einkommen –

	Niedriges FbN 	Mittleres FbN 	Hohes FbN 
Geringes RP 	1%	4%	12%
Mittleres RP 	4%	12%	22%
Hohes RP 	5%	16%	23%

Typ1:
9%

Typ2:
28%

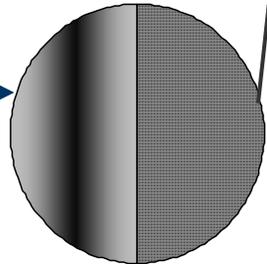
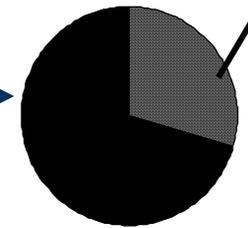
Typ5:
17%

Typ4:
22%

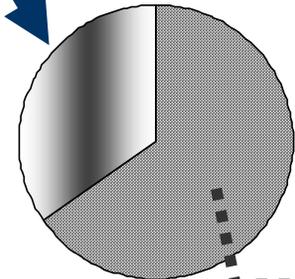
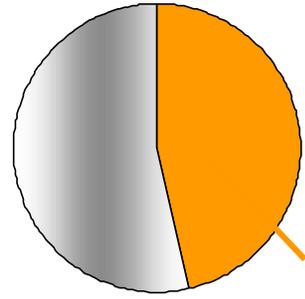
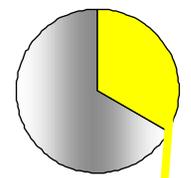
Typ3:
23%

Typ5: 5%

Typ4: 11%



darunter mit einem langfristig existenzsichernden Bruttoeinkommen (2.000€ u. mehr)



Typ1: 3%

Typ2: 13%

Typ3: 15%



3.

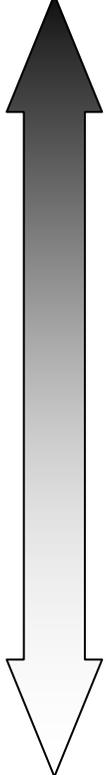
**Bewertung der aktuellen Arbeitssituation
-aus der Sicht von *abhängig* Beschäftigten –
im Kontext der Arbeitsqualität**

Die Qualität der Arbeit ist entscheidend für die Arbeitszufriedenheit

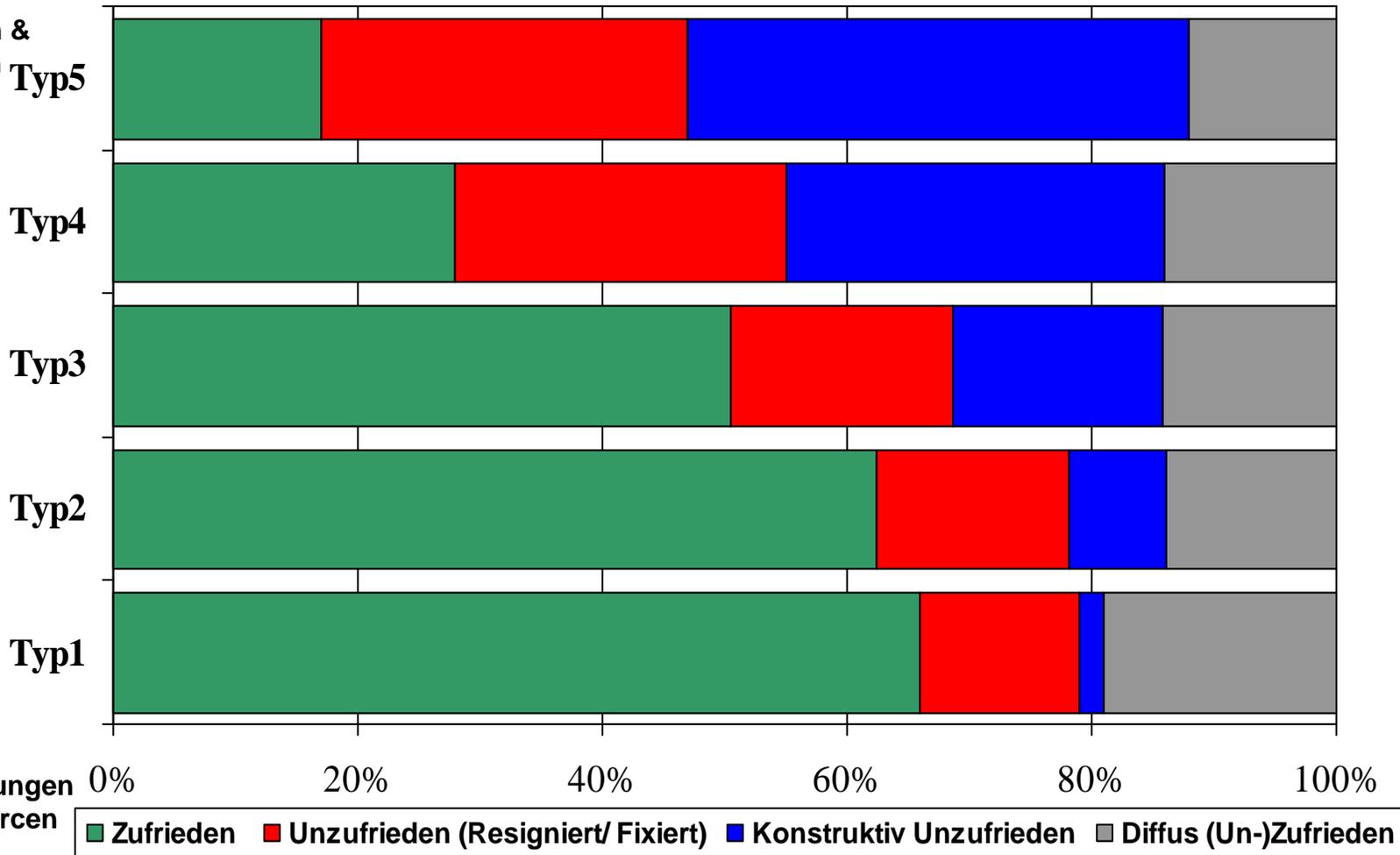


Form der Arbeitszufriedenheit

Hohe Belastungen & Kaum Ressourcen



Geringe Belastungen & Hohe Ressourcen



Gute Arbeit ...

- ... bedeutet aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen, ein **festes, verlässliches Einkommen** zu erhalten, **unbefristet** beschäftigt zu sein, die **fachlichen** und **kreativen Fähigkeiten** in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, **Anerkennung** zu bekommen und **soziale Beziehungen** zu entwickeln. Arbeit, die einen fordert, und nicht über- oder unterfordert.
- Positiv wird Arbeit bewertet, wenn die **Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten** vorhanden sind, wenn das **soziale Klima** zu den Vorgesetzten und KollegInnen **gut** bewertet werden. Das **Anforderungsniveau** darf nicht übermäßig als belastend empfunden werden.

Gute Arbeit – hoher Gestaltungsbedarf

- Arbeitsplätze, die diesen Kriterien entsprechen, sind rar: **Nur 3% der ArbeitnehmerInnen haben einen Arbeitsplatz der diesen Kriterien entspricht:** Ein Einkommen von mindestens 2.000€, ein geringes Fehlbelastungs- und ein hohes Ressourcenniveau.

13% der Arbeitsplätze haben gute, ausbaufähige Grundlagen: sie bieten ebenfalls ein existenzsicherndes Einkommen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Einbindung (Ressourcen), aber das Spektrum der Fehlbelastungen muss reduziert werden.

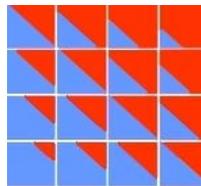
84% der Arbeitsplätze sind entweder durch extrem geringe Ressourcen und/oder durch ein bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet. Oder/und sie bieten den Beschäftigten kein existenzsicherndes Einkommen.

Repräsentative Datenquellen zur regelmäßigen Messung der Arbeitsqualität

- BIBB/BAUA – Erhebung (früher BIBB/IAB-Erhebung) fußt auf einem ähnlichen Konzept
- DGB-Index „Gute Arbeit“: Regelmäßige repräsentative und betriebliche Befragungen, aufbauend auf Fragebogen der INQA-Untersuchung
- SOEP
-

***„Qualität der Arbeit“
ein bedeutendes Thema
der sozioökonomischen Berichterstattung***

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !



inifes

Tatjana Fuchs (Soziologin)

Internationales Institut für empirische Sozialökonomie