



# **Qualität der Arbeit in Europa**

## **Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015**

### **Autoren:**

Andrea Hammermann  
Telefon: 0221 4981-314  
E-Mail: [hammermann@iwkoeln.de](mailto:hammermann@iwkoeln.de)

Oliver Stettes  
Telefon: 0221 4981-697  
E-Mail: [stettes@iwkoeln.de](mailto:stettes@iwkoeln.de)

1. August 2017

## Inhalt

Zusammenfassung .....	3
1. Einleitung .....	4
2. Arbeitszufriedenheit als Indikator für Qualität der Arbeit .....	5
2.1 Der normative Ansatz .....	5
2.2 Ein Überblick über das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit in der EU-28 .....	7
2.3 Potenzielle Determinanten der Arbeitszufriedenheit .....	11
3. Relevanz der Einflussfaktoren .....	15
3.1 Gratifikation .....	15
3.2 Beschäftigungsperspektive .....	20
3.3 Arbeitszeitregime .....	23
3.4 Art und Inhalt der Arbeit .....	25
3.5 Belastungen .....	29
3.6 Soziales Umfeld .....	32
4. Arbeitsmarktpolitische Implikationen .....	35
Literatur .....	37
Anhang .....	40

JEL-Klassifikation:

J28: Sicherheit; Unfälle; Betriebliche Gesundheit; Arbeitszufriedenheit und verwandte politische Themen

J81: Arbeitsbedingungen

## Zusammenfassung

Die Arbeitszufriedenheit signalisiert, ob die Beschäftigten die Qualität des eigenen Arbeitsplatzes als gut einschätzen. Der Anteil der Arbeitnehmer in einem Land, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, ist damit ein Gradmesser für die Qualität der Arbeitsplätze in einer Volkswirtschaft insgesamt.

Die Qualität der Arbeit ist vor diesem Hintergrund in der Europäischen Union und in den einzelnen Mitgliedstaaten hoch. Rund 86 Prozent der Arbeitnehmer in der Europäischen Union sind mit ihrem Beschäftigungsverhältnis zufrieden. In Deutschland sind es mit 88 Prozent etwas mehr. Dies entspricht dem Wert aus dem Jahr 2010. In vielen Ländern, insbesondere in Ostmitteleuropa, ist das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit zwischen 2010 und 2015 von einem relativ niedrigen auf ein vergleichbares Niveau wie in Deutschland angestiegen. Für eine schleichende Verschlechterung der Qualität der Arbeit fehlt daher sowohl hierzulande als auch in der Europäischen Union insgesamt der empirische Beleg. Politischer Handlungsdruck existiert von dieser Seite nicht.

Ökonometrische Schätzungen mit den Beschäftigtenstichproben für die Europäische Union und für Deutschland zeigen, dass die Wertschätzung und die Anerkennung, die in Geld, Aufstiegsperspektiven und Worten ausgedrückt werden, ein hohes Gewicht bei der Frage erhalten, ob ein Arbeitnehmer mit dem Job zufrieden ist. Eine ähnlich hohe Bedeutung fällt einem guten sozialen Umfeld am Arbeitsplatz zu. Die empirischen Befunde lassen zudem vermuten, dass vielerorts als eher belastend empfundene Arbeitsplatzmerkmale, die für sich genommen mit einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit einhergehen, durch andere als unterstützend empfundene Arbeitsbedingungen kompensiert werden. Dadurch wird die Qualität der Arbeit von den Beschäftigten in diesen Fällen bei einer ganzheitlichen Betrachtung als gut wahrgenommen.

## 1. Einleitung

Die Qualität der Arbeit steht sowohl auf europäischer Ebene – unter dem Stichwort: „Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ (EU-Kommission, 2017) – als auch auf nationaler Ebene – unter dem Stichwort: „gute Arbeit“ (Bundesregierung, 2013; BMAS, 2016) auf der politischen Agenda. Sie dient der Politik als Leitstern und Begründungszusammenhang für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Initiativen. Umso wichtiger ist es, sich mit dem Konzept der Qualität der Arbeit kontinuierlich auseinanderzusetzen. Im Zentrum steht dabei die Frage, was gute Arbeit, gute Arbeitsbedingungen bzw. eine hohe Qualität der Arbeit eigentlich ausmacht.

Die hier vorliegende empirische Analyse setzt die Reihe der Studien fort, mit denen das Institut der deutschen Wirtschaft Köln den Diskussionsprozess um die Qualität der Arbeit seit 2011 kritisch begleitet (z. B. Lesch et al., 2011; Hammermann/Stettes, 2013, 2015, 2016 und 2017; Schäfer et al., 2013; Stettes, 2016). Analog zu Hammermann und Stettes (2013) geht der Blick über Deutschland hinaus und analysiert, in welchem Umfang Arbeitsplätze in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union von den Beschäftigten<sup>1</sup> als gut empfunden werden.

Dazu wird in einem ersten Schritt noch einmal der Ansatz skizziert, anhand dessen die Qualität der Arbeit gemessen wird, und erfasst, wie es um die Qualität der Arbeit in der Europäischen Union insgesamt und in den einzelnen Mitgliedstaaten bestellt ist (Abschnitt 2). Der Zusammenhang dieser Merkmale mit der Qualität der Arbeit und ihre Relevanz werden detailliert in Abschnitt 3 beschrieben. Abschnitt 4 schließt mit einigen arbeitsmarktpolitischen Implikationen.

---

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich die männliche Form verwendet.

## 2. Arbeitszufriedenheit als Indikator für Qualität der Arbeit

### 2.1 Der normative Ansatz

Die Antwort auf die Fragen, was gute Arbeit ausmacht oder wie viele der Arbeitsplätze in einem Land, einer Branche oder einem Unternehmen eine hohe Qualität aufweisen, ist nicht von der normativen Perspektive zu trennen, die der Betrachter einnimmt. Schäfer et al. (2013) geben einen Überblick über die Vielzahl von Ansätzen, mit denen datengestützt – auf Basis amtlicher Daten oder Befragungsdaten – die Qualität der Arbeit in einer Volkswirtschaft bestimmt wird. Dass jeder dieser Ansätze einen normativen Bezugsrahmen zugrunde legt, ist für sich genommen zunächst einmal legitim. Er sollte aber explizit herausgestellt werden, weil der damit verbundene Bewertungsmaßstab stellenweise gar nicht, zum Teil nicht direkt oder zumindest nicht konsistent aus den Ansprüchen, Erwartungen und Vorstellungen der Beschäftigten selber abgeleitet wird (für eine kritische Würdigung vgl. Schäfer et al., 2013).

Beispielsweise stellt sich die Frage, ob alle Merkmale berücksichtigt worden sind bzw. aufgrund der Datenlage berücksichtigt werden konnten, die von den Beschäftigten selber als relevant betrachtet werden. Ferner ist offen, ob vor allem dort, wo eine Indexbildung vorgenommen wird, die berücksichtigten Merkmale auch das Gewicht erhalten, das die Beschäftigten den Merkmalen selber gegeben hätten. In der Regel wird unterstellt, dass alle Beschäftigten die gleichen Ansprüche an Arbeit stellen und diese Ansprüche individuell auch im Zeitablauf konstant sind. Kontextbedingungen, in denen die Beschäftigten eine Arbeit aufnehmen oder ausüben und ihre Veränderungen bleiben daher meistens außerhalb des Blickfelds. Dies gilt für gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen ebenso wie für persönliche Lebenslagen.

Die Aussagekraft der einzelnen Ansätze als allgemeiner Qualitätsindikator ist vor allem dann in Frage zu stellen, wenn die gezogenen Schlussfolgerungen deutlich von den Bewertungen abweichen, die die Beschäftigten selber ihrem Arbeitsplatz geben. In einer freiheitlichen marktwirtschaftlichen Ordnung sollten die Merkmale eines Arbeitsplatzes zunächst einmal neutral bewertet werden, solange das zugrunde liegende Beschäftigungsverhältnis im Einklang mit den institutionellen Rahmenregelungen auf dem nationalen Arbeitsmarkt steht und die fundamentalen Grundrechte von Beschäftigten nicht verletzt werden. Eine Arbeit ist nicht dadurch per se gut oder schlecht bzw. von hoher oder minderer Qualität, dass sie in einer bestimmten Rechtsform vertraglich geregelt (z. B. unbefristet vs. befristet oder als Zeitarbeitsverhältnis) oder mit einem bestimmten Arbeitsumfeld (z. B. hoher Termindruck vs. geringer Termindruck, hohe vs. geringe Autonomie oder

Schichtarbeit vs. keine Schichtarbeit) verbunden ist. Wenn derartige Charakteristika aus Sicht der betroffenen Beschäftigten positiv, neutral oder negativ wahrgenommen werden, wird sich dies in bivariaten oder multivariaten Analysen als signifikanter Zusammenhang zwischen diesen Merkmalen und der Arbeitszufriedenheit offenbaren.

Die Arbeitszufriedenheit signalisiert, wie die unterschiedlichen Merkmale einer Arbeit von den Arbeitnehmern selbst implizit gewichtet und ganzheitlich bewertet werden (Clark, 1998, 15; Hamermesh, 1977; Locke, 1976). Gleichwohl steht sie als Qualitätsindikator ebenfalls in der Kritik. Eurofound (2012a, 10) weist zum Beispiel darauf hin, dass zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Erfüllung von einzelnen Bedürfnissen und Ansprüchen Unterschiede bestehen können. Das ist zwar richtig, aber kein Gegenargument. Bedürfnisse und Ansprüche der einzelnen Beschäftigten sind in der Regel nur diesen und weniger einem externen Beobachter bekannt. Der Grad der Arbeitszufriedenheit signalisiert zumindest, ob und in welchem Umfang die individuellen Erwartungen des Arbeitnehmers in Summe an einen Arbeitsplatz erfüllt werden (Albers, 2008, 157). Die Beschäftigten sortieren sich gemäß ihren individuellen Präferenzen selbst in die für sie günstigsten Beschäftigungsverhältnisse und nur wenige finden sich auch auf Dauer mit einer Arbeit ab, mit der sie insgesamt unzufrieden sind, weil die eigenen Ansprüche in großem Maß nicht erfüllt werden. Wem zum Beispiel ein hohes Gehalt wichtiger ist als Arbeitszeitflexibilität, wird bevorzugt Beschäftigungsverhältnisse aufnehmen oder aufrechterhalten, in denen sie oder er mit der Entlohnung zufrieden ist, aber nicht zwingend mit der Flexibilität der Arbeitszeit.<sup>2</sup>

Dieser Punkt verdeutlicht den normativen Ausgangspunkt eines Ansatzes, der die Arbeitszufriedenheit als Indikator für die Qualität der Arbeit in den Mittelpunkt stellt. Die Akteure auf dem Arbeitsmarkt schließen Verträge auf Basis beidseitiger Willenserklärungen. Ein zustande gekommener Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten signalisiert, dass ein Beschäftigungsverhältnis in der vereinbarten Form aus Sicht beider Seiten vor dem Hintergrund der bestehenden Möglichkeiten als beste zur Verfügung stehende Alternative angesehen wird. Beschäftigte und Arbeitgeber haben sich in diesem Aushandlungsprozess mit den Ansprüchen der jeweiligen Gegenseite an unterschiedliche Eigenschaften des Arbeitsverhältnisses auseinanderzusetzen. In welchem Umfang es bei welchem Aspekt schließlich gelingt, die eigenen Ansprüche in den Verhandlungen oder in der späteren Arbeitsbeziehung durchzusetzen, hängt von einer Vielzahl von Faktoren auf der individuellen und der Kontextebene ab.

---

<sup>2</sup> Die Arbeitszufriedenheit ist daher ein wichtiger Prädiktor für freiwillige Arbeitsplatzwechsel (Albers, 2008, 157; Clark, 2005; Stettes, 2011).

Daher läuft auch die Kritik, dass die geringen Unterschiede der Arbeitszufriedenheit im internationalen Vergleich nicht mit den deutlichen Unterschieden bei objektiv messbaren Variablen korrespondieren (z. B. Muñoz de Bustillo-Llorente/Fernández-Macías, 2005) ins Leere. Sie übersieht, dass die Arbeitszufriedenheit davon beeinflusst wird, in welchem Maß sich Arbeitnehmer an die Merkmale eines Arbeitsplatzes anpassen können (Aziri, 2011, 79 ff.) und wie der Vergleich mit den eigenen Erfahrungen und Alternativen ausfällt (Levy-Garboua/Montmarquette, 2004). Sie hängt zudem davon ab, welche Schlüsse die Beschäftigten aus der vergleichenden Beobachtung der Tätigkeiten mit der von anderen Arbeitnehmern oder deren Status ziehen (relative Deprivation), und zwar auch dann, wenn die objektiven Merkmale des Arbeitsplatzes unverändert bleiben (Brown et al., 2005; Clark/Oswald, 1996). Der Vergleichsmaßstab, den Beschäftigte zum Beispiel in Mexiko oder in Deutschland heranziehen, ist daher völlig unterschiedlich. Mit anderen Worten: Irrelevante Alternativen spielen für die eigene Urteilsbildung, ob eine Arbeit als gut oder schlecht empfunden wird, keine Rolle. Sie haben keinen Einfluss auf die Willensbildung, ob jemand ein Arbeitsverhältnis freiwillig mit einem bestimmten Arbeitgeber eingeht oder aufkündigt bzw. wie jemand dieses Arbeitsverhältnis lebt.

Die Arbeitszufriedenheit weist schließlich gegenüber den Indikatoren in allen anderen Ansätzen den Vorteil auf, dass ihre Gültigkeit als Approximation der Qualität auch erhalten bleibt, wenn sich die Präferenzen und Wahrnehmungen der Arbeitsbedingungen im Zeitablauf oder bei Berücksichtigung von anderen Kontrollgruppen verändern. Sie ist zudem ein wichtiger Prädiktor für das allgemeine Wohlergehen der Menschen auch außerhalb des Arbeitslebens (Eurofound, 2012b, 13 f.). Die Arbeitszufriedenheit ist vor diesem Hintergrund damit auch von einem allgemeinen politischen Interesse.

## **2.2 Ein Überblick über das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit in der EU-28**

Wie ist es nun um die Qualität der Arbeit in der Europäischen Union bestellt? Zunächst einmal fällt auf, dass rund 86 Prozent der Arbeitnehmer in den 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union im Jahr 2015 mit ihrer Arbeit zufrieden waren (vgl. Abbildung 1). In Deutschland waren es mit 88 Prozent etwas mehr Beschäftigte als in der Gesamtstichprobe. In drei Ländern – Österreich: 92,9 Prozent, den Niederlanden: 91,9 Prozent und Estland: 90,6 Prozent – war der Anteil im Jahr 2015 signifikant größer als hierzulande, in 14 Ländern hingegen kleiner.<sup>3</sup> Die

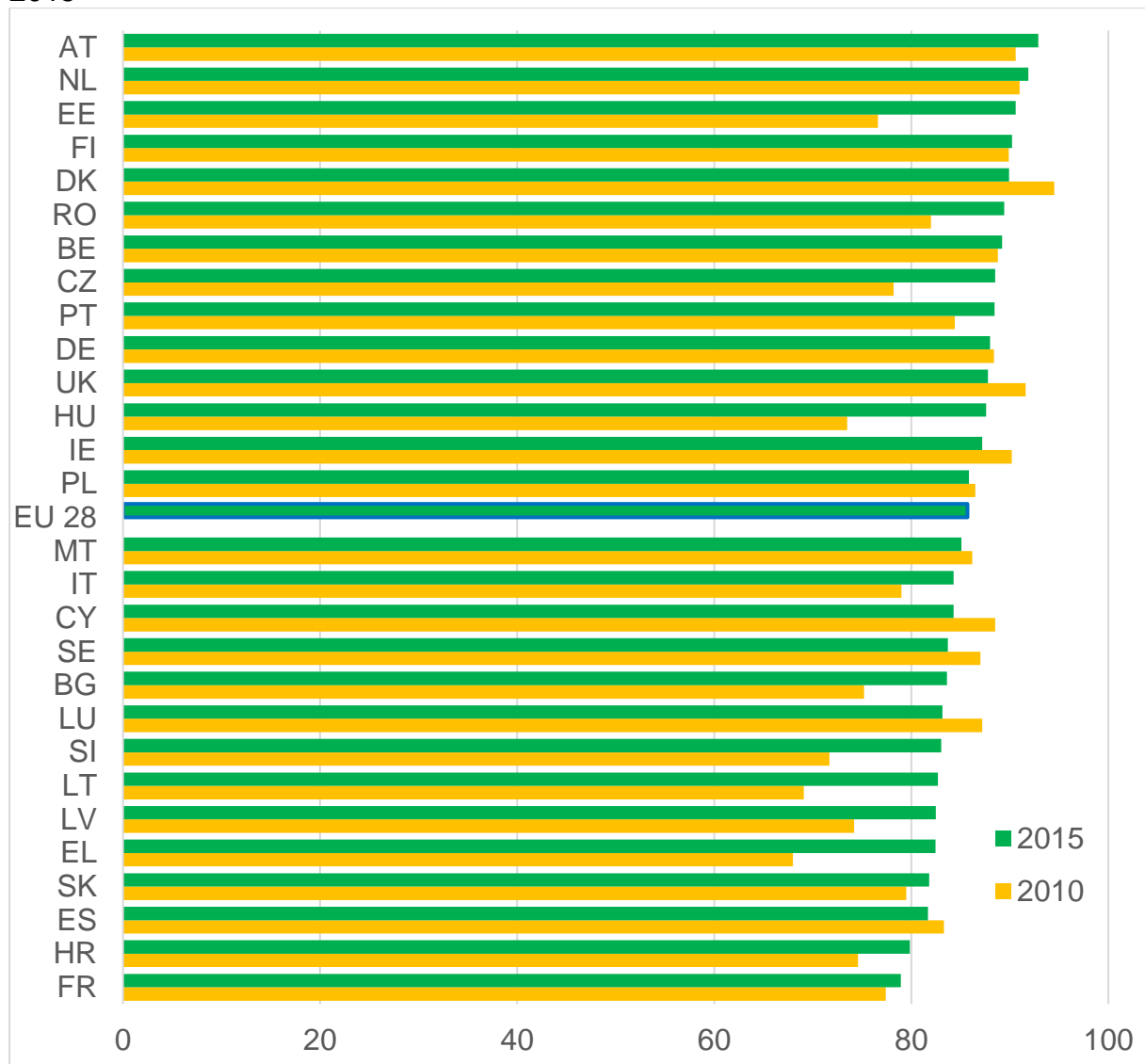
---

<sup>3</sup> In zwölf Ländern ist die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, signifikant geringer als in Deutschland, wenn persönliche Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand,

Unterschiede zwischen den Ländern sowie zwischen den einzelnen Ländern und dem europäischen Durchschnitt sollten jedoch nicht überbewertet werden. So ist der Anteil zufriedener Beschäftigter in Frankreich zwar am geringsten und rund 9 Prozentpunkte niedriger als in Deutschland bzw. rund 7 Prozentpunkte geringer als in der Europäischen Union insgesamt, gleichwohl sind mit acht von zehn Franzosen die meisten mit ihrer Arbeit zufrieden.

### Abbildung 1: Arbeitszufriedenheit in der Europäischen Union

Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Arbeitnehmer in Prozent, 2010 und 2015



Quellen: EWCS 2010 und 2015; eigene Berechnungen

Haushaltszusammensetzung etc.) und allgemeine berufliche Merkmale (z. B. Beruf, Branche, Betriebsgröße, Führungsposition etc.) berücksichtigt werden.



### **Datenbasis – European Working Conditions Survey**

In dieser Untersuchung wird auf den European Working Conditions Survey (EWCS) 2015 zurückgegriffen (Eurofound, 2017). Diese Erhebung gehört seit 1991 zu den wichtigsten Datengrundlagen für die Berichterstattung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und wurde im Jahr 2015 bereits zum sechsten Mal durchgeführt. In dieser sechsten Welle wurden 43.850 Erwerbstätige in 35 Europäischen Ländern – neben der EU-28 Montenegro, Serbien, Türkei, Albanien, Mazedonien, Schweiz und Norwegen – zu ihren Arbeitsbedingungen befragt, darunter 2.093 in Deutschland.

Die hier vorgenommene Analyse beschränkt sich erstens auf die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU-28) und zweitens auf die aktiven Arbeitnehmer. Selbständige und abhängig Beschäftigte im Mutterschutzurlaub, in der Elternzeit etc. bleiben unberücksichtigt. Die Größe der untersuchten Stichprobe reduziert sich daher auf gut 28.000 Personen. Darunter befinden sich gut 1.600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Aufgrund der Stichprobenanpassung unterscheiden sich die folgenden deskriptiven Befunde von jenen, die Eurofound selber berichtet (Eurofound, 2016).

Zur Überprüfung statistischer Zusammenhänge wurden multivariate Analysen durchgeführt (vorwiegend logistische Regressionen oder Tobit-Schätzungen). Im Fokus der Regressionsanalysen steht der Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit mit den verschiedenen Aspekten des Arbeitslebens unter sonst gleichen Bedingungen verschiedener personeller (Geschlecht, Alter, etc.) und tätigkeitsbezogener (Unternehmensgröße, Branche, Berufsklassifizierung, etc.) Eigenschaften. Eine Kausalitätsbeziehung kann aufgrund der Querschnittsbetrachtung nicht untersucht werden. Vielmehr können sich die analysierten Aspekte in die eine oder andere Richtung oder auch wechselseitig beeinflussen. Darüber hinaus wurden zur Validitätsprüfung Korrelationen der unabhängigen Variablen in separaten ökonometrischen Schätzungen untereinander geprüft.

Die verwendete ISCO-08 Klassifizierung ist eine Novellierung der ISCO-88 durch die International Labour Organisation und gruppiert, im Gegensatz zur deutschen Berufsklassifizierung, streng genommen keine Berufe, sondern Tätigkeiten im Sinne von Aufgaben und Pflichten, die eine Person wahrnimmt. Aufgrund fehlender oder nicht plausibler Angaben ist die Anzahl der berücksichtigten Personen in den verschiedenen Einzelanalysen noch einmal deutlich niedriger.

Der EWCS 2015 verdeutlicht zudem im Vergleich mit dem EWCS 2010, dass sich die Qualität der Arbeit in den letzten Jahren nicht verschlechtert hat. Im Jahr 2010 waren

gut 84 Prozent der Europäer (hier EU-27) mit ihrer Arbeit zufrieden (Berechnung für abhängig Beschäftigte aus dem EWCS 2010 (Eurofound,2010)). Für das Jahr 2015 berichteten dies gut 85 Prozent (ebenfalls in den EU-27-Ländern). Ferner verzeichnet der neu hinzugekommene Mitgliedsstaat Kroatien einen deutlichen Anstieg der Arbeitszufriedenheit um gut 5 Prozentpunkte auf 79,9 Prozent zwischen den beiden Beobachtungszeitpunkten. In vielen weiteren Ländern, insbesondere solchen, in denen 2010 die Arbeitszufriedenheit noch relativ deutlich vom Durchschnittswert nach unten abwich, ist der Anteil der zufriedenen oder sehr zufriedenen Beschäftigten deutlich angestiegen. Dazu zählen vor allem mittel- und osteuropäische Staaten (Estland, Litauen, Ungarn: +14 Prozentpunkte; Slowenien: +11 Prozentpunkte, Tschechische Republik: +10 Prozentpunkte und Bulgarien, Lettland: +8 Prozentpunkte) sowie Griechenland (+15 Prozentpunkte). Hierzulande ist die Arbeitszufriedenheit auf hohem Niveau faktisch konstant geblieben (vgl. Hammermann/Stettes, 2013, 96). Dies impliziert, dass – wenn überhaupt ein Trend zu beobachten ist – dieser tendenziell positiv verläuft und eher auf einen Anstieg bei der subjektiv wahrgenommenen Qualität der Arbeit hindeutet.

Die bislang präsentierten Befunde auf Basis des EWCS 2015 erlauben bereits eine erste Schlussfolgerung. Die Qualität der Arbeit in Europa entspricht den Anforderungen und Erwartungen des Großteils der Beschäftigten. Ein grundsätzlicher Handlungsbedarf auf nationalstaatlicher oder gar EU-Ebene, einer vermeintlichen negativen Entwicklung bei den Arbeitsbedingungen durch regulative Schritte entgegenzutreten, ist nicht zu erkennen. Nun kann man diskutieren, ob ein Grad der Zufriedenheit von 79 Prozent für Frankreich, 86 Prozent für die gesamte EU-28-Stichprobe oder 88 Prozent in Deutschland noch steigerungsfähig ist. Gerade für ein einzelnes Unternehmen kann der Umstand, dass einer von fünf oder einer von zehn Mitarbeitern unzufrieden ist, Überlegungen anstoßen, die Zufriedenheit erhöhen zu wollen, um die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb zu festigen und deren Motivation und Engagement zu erhöhen.

Ob Politik oder einzelnes Unternehmen – wer eine Verbesserung der Qualität der Arbeit anstrebt, muss sich die Frage stellen, bei welchem Arbeitsplatzmerkmal angesetzt werden müsste. Hierfür bedarf es Informationen darüber, welche Merkmale grundsätzlich mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren und wie groß der potenzielle Einfluss eines Merkmals auf diese ist.

### 2.3 Potenzielle Determinanten der Arbeitszufriedenheit

Daher wurde im Folgenden eine logistische Regression geschätzt, bei der Arbeitszufriedenheit als abhängige dichotome Variable („sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ = 1, „nicht sehr zufrieden“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ = 0) und eine Reihe von Merkmalen verwendet wurden, die die Person, die Arbeit und das Arbeitsumfeld beschreiben. Im Fokus stehen dabei vor allem die Charakteristika, mit denen die Beschäftigten ihre berufliche Tätigkeit und ihr Arbeitsumfeld beschreiben. Persönliche Merkmale wie das Geschlecht, das Alter, der Gesundheitszustand und die Haushaltskonstellation sowie erwerbsbiographische und arbeitgeberbezogene Merkmale wie der ausgeübte Beruf, (Aus-)Bildungshintergrund, Betriebszugehörigkeitsdauer, Betriebsgröße, Teilzeitbeschäftigung, Branchenzugehörigkeit und Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung wurden daher lediglich als Kontrollvariablen berücksichtigt, werden aber nicht explizit dargestellt (vgl. Tabelle A1).

Die ausgewählten hier besonders interessierenden Indikatoren wurden sechs Bereichen zugeordnet (vgl. Übersicht A1):<sup>4</sup>

- **Gratifikation:** Vier Variablen signalisieren, in welchem Umfang sich die Beschäftigten ausreichend wertgeschätzt fühlen. Die Hypothese ist, dass bei einer dauerhaft fehlenden Anerkennung mit Blick auf das Entgelt, die Karriereperspektiven, aber auch auf die immaterielle Wertschätzung die Wahrscheinlichkeit sinkt, mit der eigenen Arbeit zufrieden zu sein.
- **Beschäftigungsperspektive:** Drei weitere Variablen stellen die subjektiv empfundene Jobsicherheit dar (die vierte ausgelassene Kategorie dient als Referenzvariable). Es wird angenommen, dass grundsätzlich eine hohe Arbeitsplatzsicherheit positiv mit der Arbeitszufriedenheit korreliert, dies aber umso stärker der Fall ist, je schlechter die Alternativoptionen eingeschätzt werden. Zudem wird das Merkmal Befristung betrachtet, welches allerdings von den arbeitsrechtlichen Rahmenbindungen der Vertragsform abhängt, die nur bedingt die individuellen Beschäftigungsperspektiven der Person oder eines Arbeitsplatzes ausdrücken.
- **Arbeitszeitregime:** Vier Variablen definieren wesentliche Merkmale des Arbeitszeitregimes, in dem die Beschäftigten ihre Aufgaben erfüllen. In diesem Zusammenhang wird vermutet, dass Abweichungen zwischen gewünschter und tatsächlicher Länge der Arbeitszeit, eine geringe Arbeitszeitsouveränität und eine Lage der Arbeitszeiten an den Tagesrändern (z. B. bei

---

<sup>4</sup> Die Gruppierung wird lediglich aus Gründen der Übersichtlichkeit vorgenommen.

Schichtsystemen) oder am Wochenende tendenziell die Wahrscheinlichkeit senken, mit der Arbeit zufrieden zu sein.

- **Art und Inhalt der Arbeit:** Insgesamt zehn Variablen beschreiben Merkmale des Arbeitsplatzes, bei denen häufig vermutet wird, dass ihr Auftreten gegenüber der jeweiligen Referenzkategorie bzw. in einem Fall höhere Werte mit einer größeren Wahrscheinlichkeit einhergehen, mit dem Job zufrieden zu sein. Im Sinne eines arbeitswissenschaftlichen Modells würde man diese als Ressourcen verstehen (vgl. hierzu Hammermann/Stettes, 2015, 117).
- **Belastungen:** Darüber hinaus werden sieben Variablen berücksichtigt, die Arbeitsbedingungen charakterisieren, die nach gängiger Vorstellung als potenziell belastend empfunden werden könnten und damit eher negativ mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren sollten. Sie stellen Belastungen im Sinne eines arbeitswissenschaftlichen Modells dar, bei denen man eine negative Beanspruchungsfolge vermuten könnte (vgl. hierzu Hammermann/Stettes, 2015, 117).
- **Soziales Umfeld:** Schließlich beschreiben vier Variablen das soziale Umfeld der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigten umso eher mit ihrer Arbeit zufrieden sind, desto mehr Unterstützung sie durch Kollegen und Führungskräfte erleben.

Die Auswahl der unabhängigen Variablen, ihre thematische Zuordnung und auch ihre Operationalisierung unterscheiden sich damit etwas von unserer Vorgängeruntersuchung mit den Daten des EWCS 2010 (Hammermann/Stettes, 2013). Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass sich der Fragebogen des EWCS 2015 stellenweise gegenüber der Vorgängererhebung verändert hat. Ferner wird im Gegensatz zu den Analysen von Eurofound (2016) weitestgehend auf die Bildung von Subindizes für die thematisch verwandten Faktoren verzichtet. Dies bedeutet, dass jede Variable im Grundsatz trotz der inhaltlichen Zuordnung einzeln betrachtet wird und weder eine explizite Gewichtung noch eine Standardisierung der zum Teil verschiedenen Dimensionen innerhalb eines der sechs Bereiche erfolgt. Ausnahmen bilden Indizes zum Einflussgrad, der Komplexität und Autonomie sowie den physischen Belastungen und potenziell belastenden Umwelteinflüssen. Auf die gesonderte Interpretation wird an gegebener Stelle verwiesen. Dagegen werden keine Subindizes gebildet, die alle Variablen eines Bereichs zusammen umfassen.

## Übersicht 1: Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit

Signifikante Korrelationen in binären logistischen Schätzungen

	EU-28		DE	
	1	2	1	2
<b>Gratifikation</b>				
Lohnzufriedenheit	+++	+++	+++	++
Karrierzufriedenheit	+++	+++	+++	+++
Anerkennung guter Arbeit	+++	+++	+++	
Lob und Wertschätzung durch Führungskraft	+++	+++	+++	++
<b>Beschäftigungsperspektive</b>				
sicherer Arbeitsplatz und gute Arbeitsmarktchancen	+++	+++		
sicherer Arbeitsplatz und schlechte Arbeitsmarktchancen	+++	+++		
unsicherer Arbeitsplatz und schlechte Arbeitsmarktchancen	---		---	---
Befristung	---			-
<b>Arbeitszeitregime</b>				
Differenz gewünschter und vertraglicher Arbeitszeiten	---	---	---	
Flexible Arbeitszeiten	+++	++	++	
Wochenendarbeit	---			
Schichtarbeit	---		---	
<b>Art und Inhalt der Arbeit</b>				
Schulungen	++	++		
Unterweisung	++			
mittlere Komplexität	-			++
hohe Komplexität	---			
mittlere Autonomie				
hohe Autonomie				
Index zum Einflussgrad	+++	+++	+++	+++
von eigener Arbeitsleistung überzeugt	+++	+++	+++	
sinnvolle Arbeit	+++	+++	+++	
passender Job-Qualifikationsmatch	+++	++		
<b>Belastungen</b>				
Tage mit mehr als 10 Arbeitsstunden	---	---		-
Verkürzung der Ruhezeit	--	-		
Index potenziell belastender Umwelteinflüsse	---	--		
Index physisch beanspruchender Tätigkeiten	---	---		---
hohes Arbeitstempo	---		--	
Termindruck	---	--	---	-
Arbeitsunterbrechungen	---	--	---	--
<b>Soziales Umfeld</b>				
gutes Auskommen mit Kollegen	+++	+++	+++	
gute Zusammenarbeit mit Kollegen	+++	+++	+++	+++
Unterstützung durch Führungskraft	+++	+++	+++	
Belästigung	---	---	---	---

1 Modelle bei separater Betrachtung der sechs Bereiche. 2 vollständiges Modell bei simultaner Betrachtung  
 +++/++/+ (- - /- -/-): positiv (negativ) signifikant auf 1%/-5%/-10%-Fehlerniveau  
 Details siehe Tabellen A2 und A3  
 Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Übersicht 1 gibt einen Überblick über die Ergebnisse von binären logistischen Regressionen mit der EU-28-Stichprobe (vgl. für Details Tabelle A2) und der

Stichprobe für Deutschland (vgl. für Details Tabelle A3). Neben einem vollständigen Modell, das alle potenziellen Determinanten simultan berücksichtigt, wurden darüber hinaus auch Modelle gerechnet, bei denen neben den personen- und arbeitgeberbezogenen sowie den erwerbsbiografischen Merkmalen die Variablen jeweils nur eines Bereichs verwendet worden sind.

Die Analyse auf Basis der EU-28-Stichprobe bestätigt zunächst in weiten Teilen, dass eine wahrgenommene Wertschätzung, ein sicherer Arbeitsplatz, Arbeitsplatzmerkmale, die die Beschäftigten unterstützen, und ein gutes soziales Umfeld mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einhergehen, mit der Arbeit zufrieden zu sein. Potenziell belastende Arbeitsplatzmerkmale gehen hingegen häufiger mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit einher. Der statistische Zusammenhang bleibt allerdings nicht bei allen einzelnen potenziellen Determinanten robust signifikant. Der Autonomiegrad scheint selbst bei der separaten Betrachtung des Bereichs Art und Inhalt der Arbeit keine Rolle zu spielen, was aber an der engen Korrelation mit dem Einflussgrad liegt.

Der separate Blick auf die Beschäftigten in Deutschland verrät, dass die Anzahl der Arbeitsplatzmerkmale, die in einem signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit stehen, insgesamt geringer ausfällt als in der EU-28-Stichprobe. Im Kern bestätigt sich aber, dass die Würdigung der eigenen Leistung in Form von Entgelt, Karrierechancen etc. und ein gutes soziales Umfeld eine große Rolle spielen. Das Arbeitszeitregime scheint vor dem Hintergrund der anderen potenziellen Einflussfaktoren nicht mehr die so große Bedeutung zu haben wie für die Beschäftigten in der Europäischen Union insgesamt. Ähnliches gilt auch für einen sicheren Arbeitsplatz und eine Reihe von Arbeitsplatzmerkmalen, die im Durchschnitt als unterstützend bzw. belastend wahrgenommen werden könnten.

### 3. Relevanz der Einflussfaktoren

Die Befunde in Übersicht 1 auf Basis von logistischen Schätzungen (Tabellen A2 und A3) geben zunächst einmal nur Auskunft darüber, ob für die Beschäftigten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bzw. in Deutschland ein bestimmtes Arbeitsplatzmerkmal signifikant mit der Wahrscheinlichkeit korreliert, ob ein Arbeitnehmer mit dem eigenen Arbeitsplatz zufrieden ist. Um zu ermitteln, in welchem Umfang ein Arbeitsplatzmerkmal das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit beeinflusst und damit wie relevant es für die Arbeitszufriedenheit ist, sind vertiefende Analysen erforderlich, auf die im Folgenden detaillierter eingegangen wird.

Zur ökonometrischen Absicherung wurden durchschnittliche marginale Effekte für die EU-28-Stichprobe und die Deutschlandstichprobe berechnet. Diese geben darüber Auskunft, um wieviel Prozentpunkte die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, im Durchschnitt steigt oder sinkt, wenn das interessierende Merkmal vorhanden ist (für nominalskalierte Variablen) bzw. sich um eine Einheit verändert (für metrische Variablen). Dabei wird im Grunde für jede Person in der Stichprobe mit ihren gegebenen personen-, arbeitgeber- und erwerbsbiografischen Merkmalen sowie mit den von ihr erlebten Arbeitsbedingungen die Wahrscheinlichkeitsveränderung geschätzt, wenn sich das interessierende Merkmal um eine Einheit verändert. Anschließend werden diese Wahrscheinlichkeitsveränderungen über die gesamte Stichprobe gemittelt (Williams, 2012).

#### 3.1 Gratifikation

Die wahrgenommene Wertschätzung und die Anerkennung für die eigene Arbeit stehen nicht nur in einem hoch signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit, sie sind auch besonders relevant. Im Durchschnitt steigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit insgesamt zufrieden zu sein, um 9,1 Prozentpunkte, wenn die Beschäftigten mit ihrem Entgelt zufrieden sind (vgl. Tabelle A2). Mit einer 95%-igen Wahrscheinlichkeit bewegt sich der Zuwachs zwischen plus 7,6 und plus 10,6 Prozentpunkten. Dies ist mit Blick auf alle anderen potenziellen Einflussfaktoren der stärkste Effekt. Unsere Analyse unterscheidet sich damit markant von ähnlichen Analysen von Eurofound (2016), in denen das logarithmierte Nettoeinkommen als Entgeltvariable verwendet wird. Letzteres ist als Gradmesser für die Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes völlig ungeeignet, weil arbeitsplatzferne Faktoren seine Höhe bestimmen. Die Zufriedenheit mit dem Einkommen berücksichtigt hingegen neben der subjektiven Wahrnehmung zum Ausgleich von Einkommen und geleisteter Arbeit auch relative Vergleiche mit Referenzeinkommen (Schmidt, 2017).

Die Analyse der marginalen Effekte mit der Stichprobe, die ausschließlich die Arbeitnehmer in Deutschland umfassen, zeigt, dass die durchschnittliche Effektstärke mit plus 4,4 Prozentpunkten hierzulande deutlich geringer ist. Das 95%-Konfidenzintervall erstreckt sich von plus 0,9 Prozentpunkte, also relativ wenig, bis 7,9 Prozentpunkte, also schon relativ bedeutsam. Die unterschiedlichen Effektstärken und Intervallgrenzen in den beiden Stichproben signalisieren damit zugleich, dass ein Einflussfaktor zwar unter Umständen überall signifikant mit der Arbeitszufriedenheit korreliert, allerdings ein unterschiedliches Gewicht in den Ländern erhält.

Abbildung 2 zeigt daher zur Illustration den Anteil der Beschäftigten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, differenziert nach zwei Fällen: Erstens, wenn die Beschäftigten mit ihrem Entgelt zufrieden sind. Zweitens, wenn die Beschäftigten mit ihrem Entgelt nicht zufrieden sind. Darüber hinaus illustriert die Abbildung 2 zugleich den Anteil der Beschäftigten, auf die der erste Fall zutrifft (Zufriedenheit mit dem Entgelt). Der Anteilswertunterschied ist allerdings nicht Ausdruck eines eindimensionalen Zusammenhangs, sondern impliziert den Vergleich von Arbeitsverhältnissen, die Unterschiede in mehreren positiv miteinander korrelierenden Arbeitsplatzcharakteristiken aufweisen. Somit ist der Anteilswertunterschied nicht mit dem durchschnittlichen marginalen Effekt zu verwechseln.<sup>5</sup>

Mit Blick auf die gesamte EU-28-Stichprobe ist die Hälfte der Arbeitnehmer mit ihrem Entgelt unzufrieden. Gleichwohl sind drei Viertel der hiervon Betroffenen mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden. Unter denen, die sich angemessen vergütet fühlen, sind es mit gut 95 Prozent nahezu alle. Der Anteilswertunterschied weist mit Blick auf die Beschäftigten in Deutschland eine vergleichbare Größenordnung auf (76,5 Prozent vs. 96,7 Prozent). In einer Reihe von Ländern, darunter Österreich (12,1 Prozentpunkte), Finnland (10,1 Prozentpunkte), die Niederlande (7 Prozentpunkte), Estland (10,2 Prozentpunkte) und Ungarn (12,8 Prozentpunkte), ist die Arbeitszufriedenheit in den beiden Arbeitnehmergruppen noch relativ ähnlich ausgeprägt. Dagegen ist der Anteilswertunterschied in Bulgarien (28,4 Prozentpunkte), Spanien, Griechenland Litauen (jeweils rund 26,5 Prozentpunkte) und Kroatien (26 Prozentpunkte) relativ groß.

Abbildung 2 deutet zudem auf einen interessanten Zusammenhang hin. Der Umfang der Differenz zwischen den Anteilen zufriedener Beschäftigter in den beiden

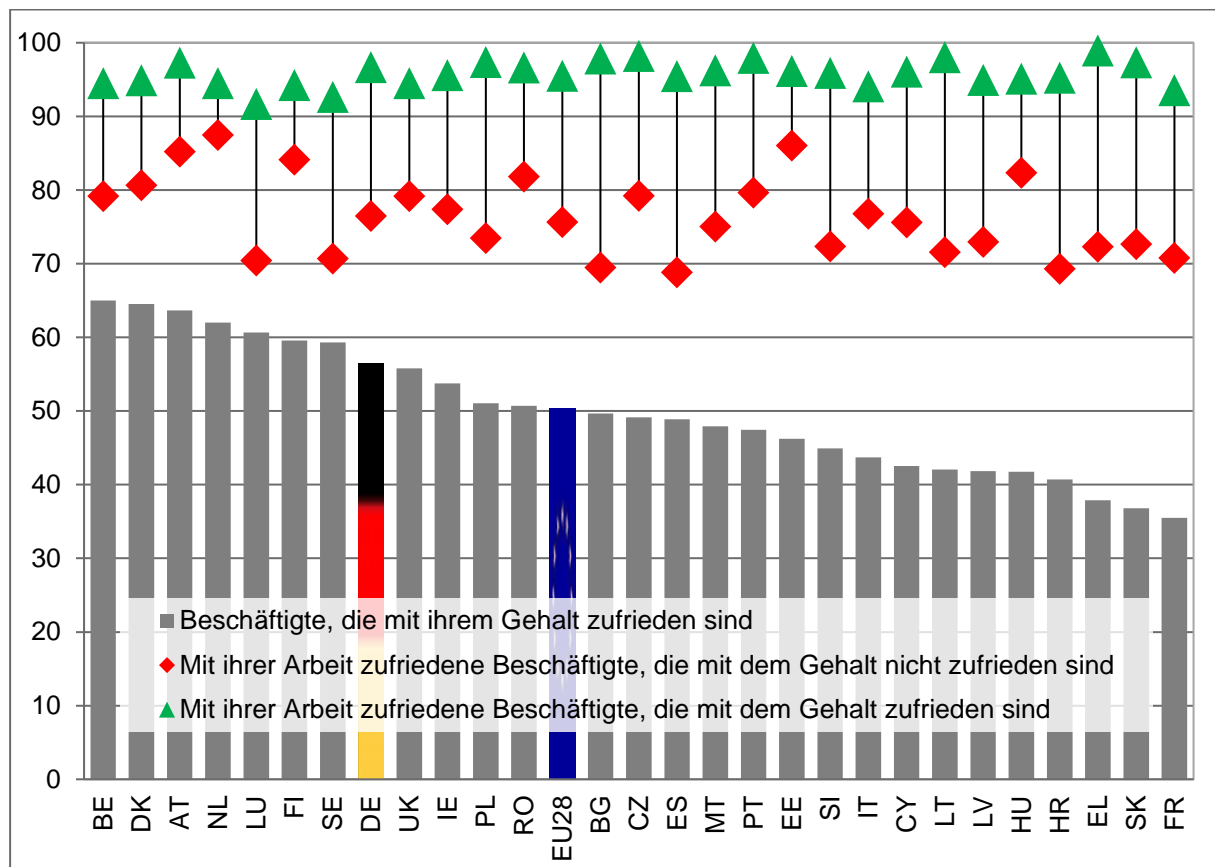
---

<sup>5</sup> Die Fallzahlen in den Stichproben fallen in der Mehrzahl der Länder zu gering aus, um separate ökonomischen Schätzungen mit dem vollständigen Variablen set durchzuführen.



Gruppen korreliert signifikant negativ mit der Höhe des Anteils der Beschäftigten, die sich angemessen entlohnt fühlen (Korrelationskoeffizient nach Pearson: -0,536). Die beiden Ländern Estland und Ungarn, in denen relativ wenige Beschäftigte mit dem Einkommen zufrieden sind, zugleich aber der Anteilswertunterschiede klein ausfällt, sind daher eher die Ausnahmen. Auffällig ist auch, dass in Frankreich der Anteil der Arbeitnehmer, die mit ihrem Lohn zufrieden sind, mit nur gut einem Drittel sehr klein ist.

**Abbildung 2: Arbeitszufriedenheit und Lohnzufriedenheit**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent, 2015

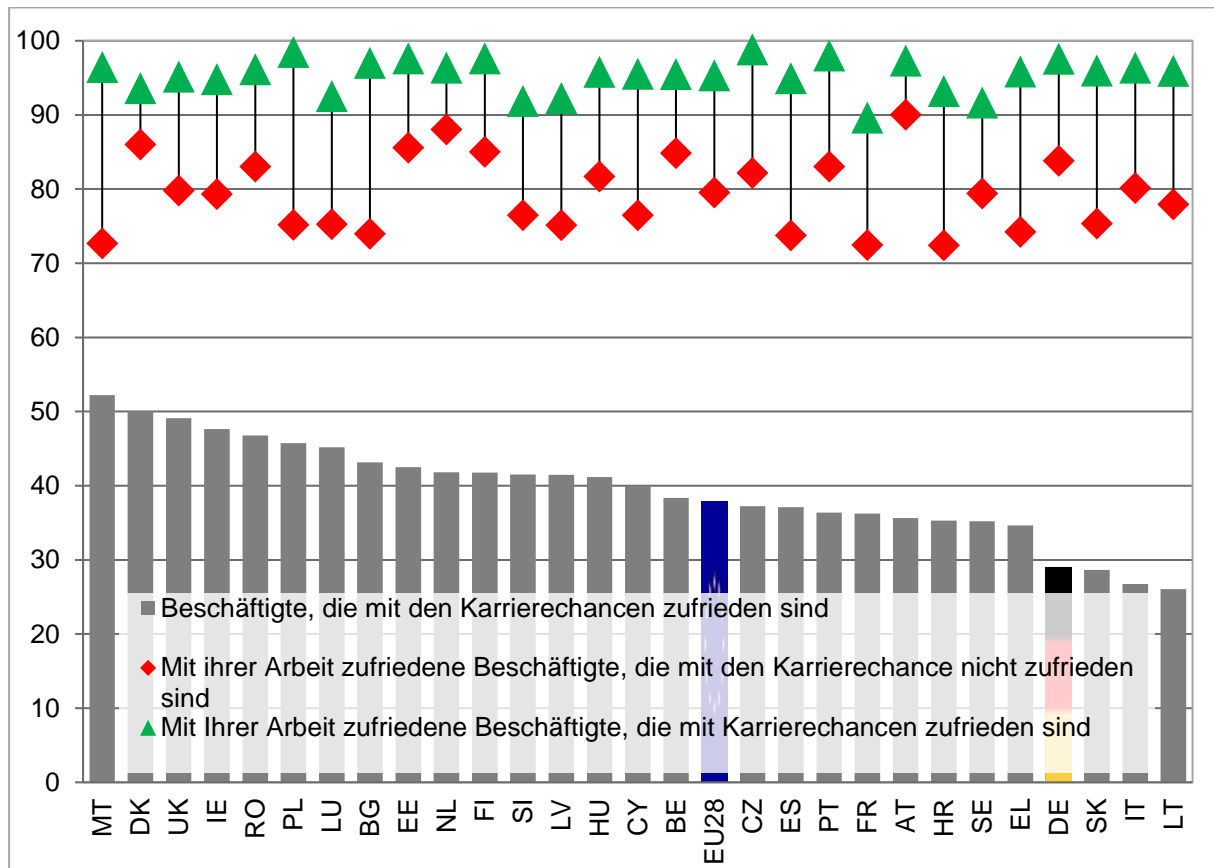


Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Ein ähnlicher Befund findet sich auch tendenziell bei der Frage, inwieweit die Arbeitszufriedenheit steigt, wenn man mit den eigenen Karriereaussichten zufrieden ist. Die bivariate Korrelation zwischen dem Anteilswertunterschied zufriedener Beschäftigter und der Höhe des Anteils, der optimistisch auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten schauender Arbeitnehmer, ist signifikant negativ (Korrelationskoeffizient nach Pearson: -0,50) – trotz des Ausreißers Malta, das in beiden Kategorien die Höchstwerte vereint (Abbildung 3). Deutschland gehört zu den Ländern, wo die Beschäftigten die eigenen beruflichen Entwicklungsperspektiven verhältnismäßig zurückhaltend bewerten. Nicht einmal drei von zehn Beschäftigten

bewerten diese als gut. Gleichwohl ist das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit unter den restlichen sieben von zehn Beschäftigten noch relativ groß (knapp 84 Prozent). Die Befunde signalisieren, dass hierzulande andere Arbeitsplatzmerkmale ungünstige Karrierechancen aufwiegen können.

**Abbildung 3: Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit der Karriere**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent, 2015



Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Aus Tabelle A3 wird ersichtlich, dass für die Beschäftigten ceteris paribus, i.e. ohne Kompensation durch andere als günstig wahrgenommene Arbeitsbedingungen, gute Entwicklungsperspektiven die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, relativ stark erhöhen (plus 9,3 Prozentpunkte). Die untere Grenze des 95%-Konfidenzintervalls liegt sogar höher als die durchschnittliche marginale Effektstärke der Lohnzufriedenheit. Karrierechancen sind vor diesem Hintergrund für deutsche Beschäftigte deutlich wichtiger als die Zufriedenheit mit dem Lohn zum aktuellen Zeitpunkt. Dies könnte darauf hindeuten, dass hierzulande betriebliche Aufstiegsketten bzw. -turniere in Kombination mit entsprechenden Gehaltssprüngen eine relativ hohe Aufmerksamkeit und Akzeptanz unter den Arbeitnehmern genießen. Für die gesamte EU-28-Stichprobe ist hingegen zu beobachten, dass die Effektstärke bei der Zufriedenheit mit dem Gehalt jene der Zufriedenheit mit

Karrieraussichten dominiert. Die untere Grenze des Konfidenzintervalls der Lohnzufriedenheit ist annähernd so hoch wie die obere Grenze des Konfidenzintervalls bei der Karrierezufriedenheit (Tabelle A2).

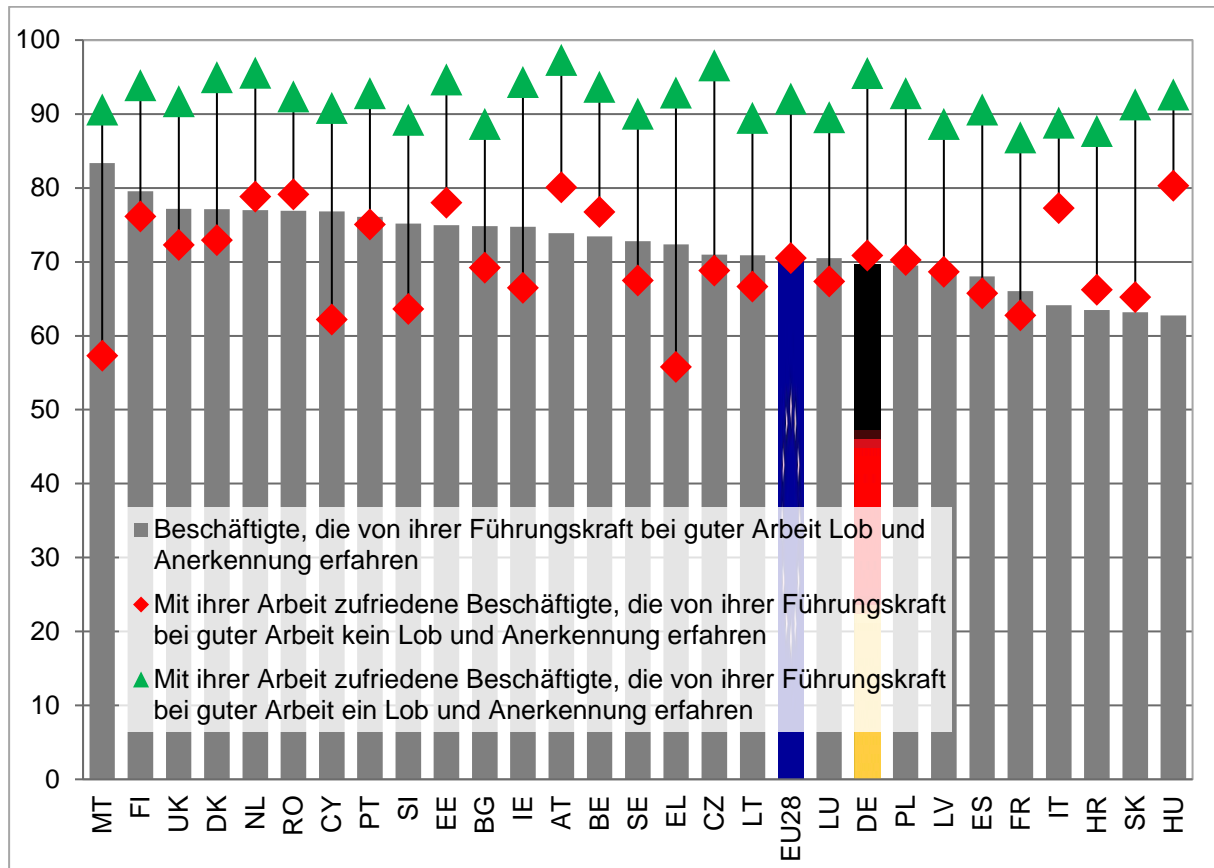
Der Lohn oder Aufstieg auf besser dotierte Positionen drücken die Wertschätzung und Anerkennung des Unternehmens gegenüber der Leistung der Beschäftigten aus, die sich am Ende auch materiell auszahlt. Wertschätzung und Anerkennung können Arbeitnehmer auch erfahren, ohne dies unmittelbar oder mittelbar auf ihrem Bankkonto wiederzufinden. In unserer Vorgängeruntersuchung konnten wir keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Feedbackkultur feststellen (Hammermann/Stettes, 2013, 99). Dies zeigt, dass Feedback per se nicht als Wertschätzung empfunden wird. In der aktuellen Erhebung wird abweichend zum neutralen Feedbackbegriff in der EWCS Welle 2010 explizit nach Lob und Anerkennung für gute Leistung gefragt. Hier zeigt sich ein eindeutig positiver Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit: Die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, steigt unter den Beschäftigten in der Europäischen Union (Deutschland) um 3,8 Prozentpunkte (4,2 Prozentpunkte) an, wenn sie von ihrer unmittelbaren Führungskraft Lob und Anerkennung für gute Arbeit erhalten. Hierzulande erhält damit die nicht-monetäre Anerkennung nahezu den gleichen Stellenwert wie die monetäre Anerkennung. Die hier vorgenommene Analyse impliziert, dass die Beschäftigten für eine gute Leistung auch eine authentische Anerkennung in Worten bzw. persönlicher Ansprache erwarten.

Vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass sich in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die große Mehrheit der Beschäftigten von ihrer unmittelbaren Führungskraft gewürdigt fühlt (Abbildung 4). Mit anderen Worten sind Führungskräfte aus Sicht der Betroffenen in dieser Hinsicht besser als ihr Ruf. Im Unterschied zur Lohn- und Karrierezufriedenheit ist keine signifikante Korrelation zwischen dem Ausmaß der Anteilswertunterschiede bei den zufriedenen Beschäftigten in einem Land in Abhängigkeit des Führungsverhaltens und dem Anteil der für gute Arbeit gelobten Beschäftigten erkennbar.

Angesichts der geringen Effektstärke sind die in Abbildung 4 illustrierten Anteilswertunterschiede relativ groß. Im Durchschnitt der EU-28-Stichprobe beträgt die Differenz der Anteile zufriedener Arbeitnehmer knapp 22 Prozentpunkte und ist damit sogar größer als bei der Lohnzufriedenheit. Dies deutet darauf hin, dass die fehlende Wertschätzung der unmittelbaren Führungskräfte relativ häufig mit anderen

Arbeitsplatzmerkmalen einhergeht, die ebenfalls die Arbeitszufriedenheit vieler Beschäftigter negativ beeinflussen.<sup>6</sup>

**Abbildung 4: Arbeitszufriedenheit und positives Feedback der Führungskraft**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent, 2015



Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

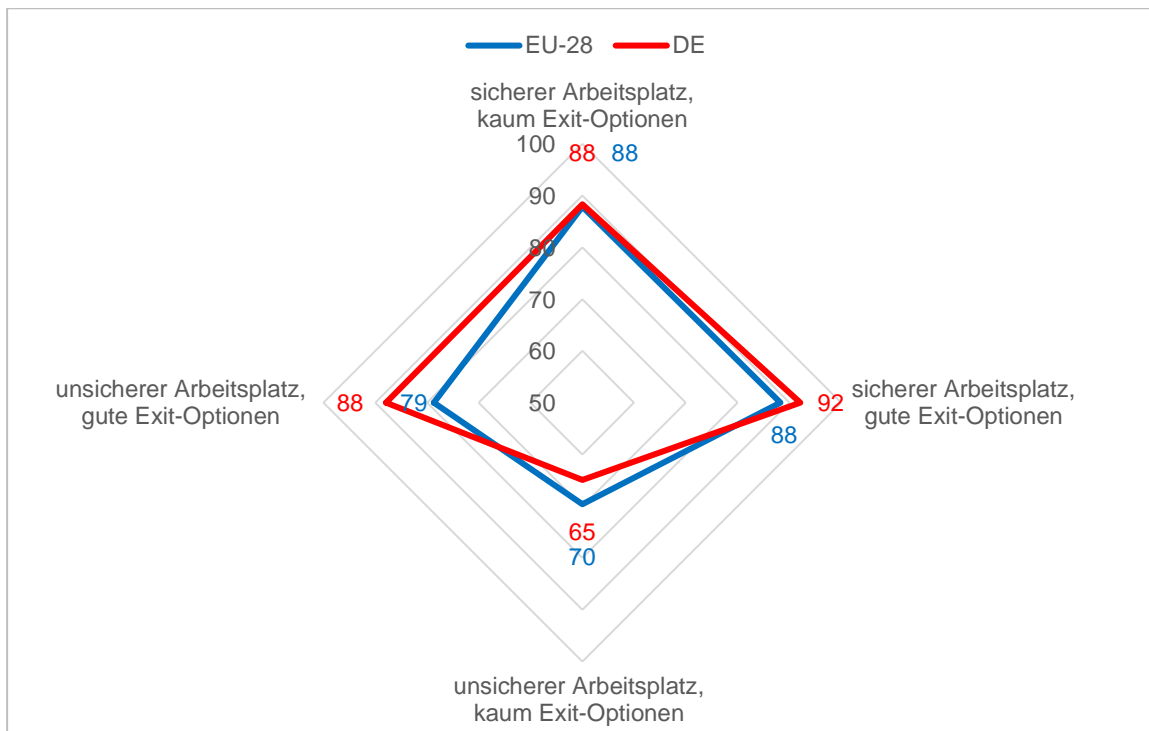
### 3.2 Beschäftigungsperspektive

Der Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, ist sowohl in der Europäischen Union insgesamt als auch in Deutschland am geringsten, wenn nicht nur der eigene Arbeitsplatz relativ unsicher ist, sondern auch die Aussichten gering sind, eine alternative Beschäftigung mit ähnlichen Verdienstmöglichkeiten zu finden (Abbildung 5). Derjenige, dessen Arbeitsplatz hingegen sicher ist, weist in der Europäischen Union gegenüber dieser Beschäftigtengruppe eine 5,7 Prozentpunkte

<sup>6</sup> Separate Schätzungen zum Zusammenhang zwischen Anerkennung und den anderen potenziellen Einflussfaktoren bestätigen diesen Befund. Beispielsweise fühlen sich immateriell anerkannte Arbeitnehmer in der Europäischen Union auch materiell mehr wertgeschätzt, verfügen über mehr Ressourcen, sind weniger belastenden Arbeitsplatzmerkmalen ausgesetzt und erleben ein unterstützendes soziales Umfeld. Dies gilt in abgeschwächter Form auch für die Beschäftigten in Deutschland.

(ohne Exit-Option mit vergleichbaren Verdienstchancen) bzw. eine 4,0 Prozentpunkte (mit Exit-Option mit vergleichbaren Verdienstaussichten) höhere Wahrscheinlichkeit auf, mit dem derzeitigen Arbeitsverhältnis zufrieden zu sein (Tabelle A2). Ein vergleichbarer Zusammenhang ist für Deutschland jedoch nicht zu erkennen (Tabelle A3).

**Abbildung 5: Arbeitszufriedenheit und Beschäftigungsperspektiven<sup>7</sup>**  
Anteil der zufriedenen Arbeitnehmer in Prozent, 2015



Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Mit Blick auf unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ist die Befundlage weniger eindeutig. Ob jemand einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber geschlossen hat, bei dem man auch beschäftigt ist, hat für die Beschäftigten hierzulande im Unterschied zur Europäischen Union insgesamt bei separater Betrachtung des Bereichs Beschäftigungsperspektiven keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.<sup>8</sup> Gleichwohl gilt in beiden Stichproben, dass die Beschäftigten individuell das Risiko höher einschätzen, den Arbeitsplatz in den

<sup>7</sup> Für viele Mitgliedsstaaten ist die Fallzahl in einzelnen Beschäftigtengruppen für eine separate deskriptive Ausweisung zu gering. Daher werden die entsprechenden Anteile zufriedener Beschäftigter lediglich für die gesamte Stichprobe und Deutschland ausgewiesen.

<sup>8</sup> Im vollständigen Modell ist die Variable unbefristete Beschäftigung in der Deutschland-Stichprobe auf dem 10-Prozentniveau signifikant, in der Europäischen Stichprobe hingegen nicht mehr. Eine differenzierende Betrachtung der Verträge, die nicht unbefristet sind, signalisiert, dass das Signifikanzniveau für befristete Verträge in der Deutschland-Stichprobe noch einmal sinkt und gerade noch auf dem 10-Prozentniveau signifikant bleibt.

nächsten sechs Monaten zu verlieren, wenn der Arbeitsvertrag nicht unbefristet abgeschlossen wird. Das gilt für befristete Arbeitsverträge gleichermaßen wie für Zeitarbeit oder sonstige expliziten oder impliziten Vereinbarungen, auf deren Grundlage das Beschäftigungsverhältnis begründet wird.

Die empirischen Ergebnisse implizieren, dass die Beschäftigungsperspektiven am Ende im Vergleich zu anderen Merkmalen weniger auf die individuell wahrgenommene Qualität der Arbeit durchschlagen als in der öffentlichen Diskussion häufig angenommen. Ob und in welchem Umfang die vertragliche Form sich auf die Arbeitszufriedenheit niederschlägt, hängt am Ende doch stark von der Ausprägung der anderen Arbeitsplatzmerkmale ab.<sup>9</sup> Allerdings verbirgt zum Beispiel die gemeinsame Betrachtung von Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsalternativen den Umstand, dass beide Merkmale in entgegengesetzter Richtung auf die Arbeitszufriedenheit wirken können. Während ein drohender Arbeitsplatzverlust die Arbeitszufriedenheit absenkt, erhöht die Aussicht, gegebenenfalls eine adäquate Alternative zu finden, die Arbeitszufriedenheit.<sup>10</sup> Letzteres ist möglicherweise auch auf einen Selektionseffekt zurückzuführen. So werden unzufriedene Beschäftigte mit einer Exit-Option das Unternehmen früher verlassen, wogegen die Unzufriedenen ohne Exit-Option mehrheitlich im Betrieb verbleiben. Vertiefende Analysen mit der Deutschland-Stichprobe signalisieren, dass sich beide „Risiken“ gegenseitig kompensieren. Dies gilt für Arbeitnehmer in der Europäischen Union nicht. Hier dominiert die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz.

Die unterschiedliche Wahrnehmung von subjektiver Arbeitsplatzsicherheit und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen durch die Beschäftigten in Deutschland gegenüber den Arbeitnehmern in der Europäischen Union könnte auf zwei Faktoren zurückzuführen sein. Erstens könnte die im Vergleich zu anderen Ländern sehr gute Verfassung des deutschen Arbeitsmarktes eine Rolle spielen. Dabei ist aber zu beachten, dass der Anteil der Beschäftigten, die überzeugt sind, vergleichbar vergütete Arbeitsplätze in anderen Unternehmen zu finden, sich auch in solchen Ländern auf einem ähnlichen Niveau bewegt, in denen die allgemeine beschäftigungspolitische Lage nicht so günstig ist (z. B. Frankreich). Zweitens könnte die unterschiedliche Wahrnehmung auf Besonderheiten der Befristungspraxis in Deutschland zurückzuführen sein.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Beispielweise haben befristet Beschäftigte eine höhere Wahrscheinlichkeit, mit den Karriereperspektiven einverstanden zu sein. Der Zusammenhang ist ebenfalls nur auf dem 10-Prozentsniveau signifikant.

<sup>10</sup> Dass die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz separat negativ mit der Arbeitszufriedenheit korreliert, findet sich auch in Analysen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (z. B. Lesch et al., 2011, 64).

<sup>11</sup> Die Fallzahlen für Zeitarbeiter sind zu gering, um für diese flexible Beschäftigungsform begründete Hypothesen aus den Daten formulieren zu können.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse dienen hierzulande häufig als verlängerte Probezeit oder als betrieblicher Flexibilisierungspuffer, wenn noch nicht absehbar ist, ob die Entwicklung der Auftragslage eine dauerhafte Anstellung wirtschaftlich tragfähig macht (vgl. Hohendanner et al., 2015, 50). Sie sind daher ein Übergangsphänomen, was vorwiegend jüngere Alterskohorten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt betrifft, und werden häufig – zumindest in der Privatwirtschaft – in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt (vgl. hierzu z. B. Beznoska et al., 2016, 32 f.; Hohendanner et al., 2015, 96).

### 3.3 Arbeitszeitregime

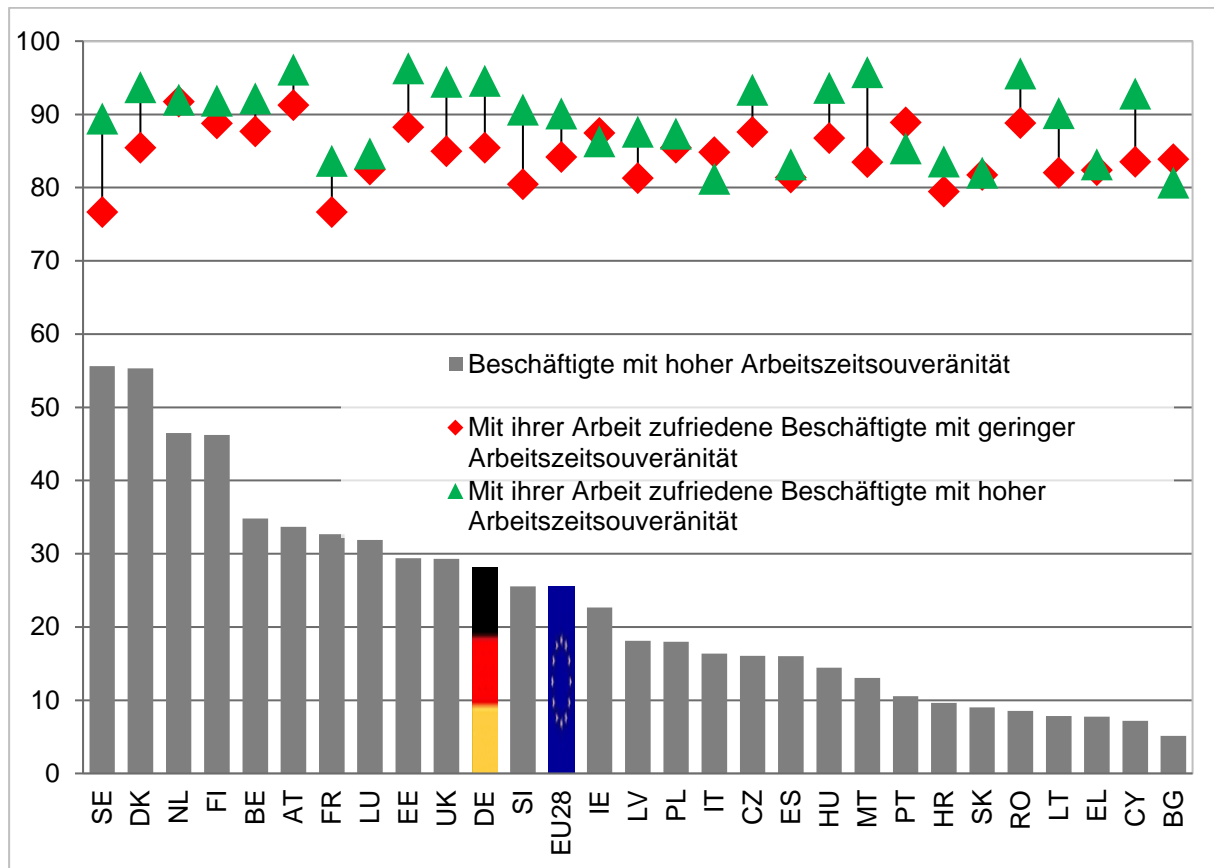
Die Übereinstimmung von Arbeitszeitwünschen und tatsächlichen Arbeitszeiten ist eine Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihre privaten Bedürfnisse in idealer Weise mit den beruflichen Anforderungen vereinbaren können. Große Differenzen sind Ausdruck dafür, dass die beruflichen und privaten Arbeitszeitanforderungen nur schwer miteinander in Einklang zu bringen sind. Es überrascht nicht, dass die Arbeitszufriedenheit negativ mit der Differenz zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit korreliert. Damit erhöht sich auf der einen Seite das Risiko, dass ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt. Bleibt die Person dennoch im Betrieb, ist auf der anderen Seite mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit zu rechnen, dass die betroffene Person ihre Engagement und ihre Kompetenzen voll in den Dienst des Betriebs stellt.

Eine Stunde Abweichung vom Idealzustand reduziert im europäischen Durchschnitt die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, um 0,2 Prozentpunkte, zehn Stunden Differenz entsprechend um 2 Prozentpunkte (Tabelle A2). Hierzulande gehen zehn Stunden Abweichung mit einer um 0,4 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit einher, mit der Arbeit zufrieden zu sein (Tabelle A3). Die Effektstärke ist eher moderat und im Unterschied zu anderen Arbeitsplatzmerkmalen ist offen, ob eine Annäherung bedeutende Auswirkungen auf den Grad der Arbeitszufriedenheit hätte. Auswertungen des Mikrozensus signalisieren, dass unterbeschäftigte Teilzeitbeschäftigte (Vollzeitbeschäftigte) im Durchschnitt gerne 14,6 Stunden (6,9 Stunden) mehr arbeiten möchten, wohingegen überbeschäftigte Vollzeitbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigte) ihre Wochenarbeitszeiten gerne um durchschnittlich 11,4 Stunden (8,0 Stunden) reduzieren wollten (Destatis, 2017). Dies impliziert mit Blick auf Deutschland Veränderungen bei der Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, zwischen 0,3 und 0,6 Prozentpunkten.

Negative Auswirkungen stark auseinander fallender Arbeitszeitanprüche auf die Arbeitszufriedenheit können aus Sicht der Beschäftigten abgemildert werden. Dies

lässt sich beispielsweise über eine große Souveränität der Beschäftigten, über die Lage der Arbeitszeiten und damit auch über die tatsächliche tägliche Arbeitsdauer erreichen. Dies ist umso eher der Fall, je eher sie die Arbeitszeit innerhalb eines Rahmens anpassen (z. B. bei Gleitzeit) oder diese vollständig frei festlegen können (z. B. bei Vertrauensarbeitszeit).

**Abbildung 6: Arbeitszufriedenheit und Arbeitszeitsouveränität**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent, 2015



Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Abbildung 6 zeigt, dass in der Europäischen Union ein Viertel der Beschäftigten souverän über die eigene Arbeitszeiten verfügen kann. Arbeitszeitsouveränität erhöht die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein um 2,2 Prozentpunkte (Tabelle A2). Flexible Arbeitszeiten sind vor diesem Hintergrund ein stärkerer Hebel als die Länge der Arbeitszeit, wobei allerdings die betrieblichen Rahmenanforderungen (z. B. Öffnungs- oder Ansprechzeiten) beachtet werden müssen. In Deutschland weisen gut 28 Prozent eine relativ große Arbeitszeitsouveränität auf. Das Vorzeichen ist zwar positiv, aber nicht signifikant (Tabelle A3).

Auffällig ist, dass in einigen Ländern (Irland, Portugal, Italien und Bulgarien) der Anteil der Zufriedenen unter den Beschäftigten mit Arbeitszeitsouveränität kleiner ist



als unter den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeiten sich vorrangig an betriebliche Anforderungen ausrichten. In allen anderen Ländern sind die Anteilwertunterschiede im Vergleich zu den zuvor präsentierten Arbeitsplatzmerkmalen ferner relativ klein. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Arbeitszeitsouveränität tendenziell andere Arbeitsbedingungen kompensieren hilft, die eher die Arbeitszufriedenheit senken. Darüber hinaus ist vorstellbar, dass ein wesentlicher Teil der Beschäftigten auch starre Arbeitszeiten bevorzugt, um Privat- und Berufsleben voneinander zu trennen.

Schichtdienst und Wochenendarbeit erweisen sich bei multivariater Betrachtung nicht als robuste Einflussfaktoren – weder in der Europäischen Union noch in Deutschland. Vertiefende Analysen signalisieren, dass auch Nachtschichten für sich genommen in keinem Zusammenhang mit der individuell empfundenen Qualität der Arbeit stehen. Dies verdeutlicht noch einmal, dass selbst solche Arbeitsplatzmerkmale, die in der öffentlichen Diskussion eher als belastend bewertet werden, zunächst einmal mit Blick auf die Qualität der Arbeit als neutral zu betrachten sind. Dies gilt umso mehr, je eher der Arbeitsplatz idiosynkratisch die Erfüllung von Aufgaben in der Nacht (i.e. zwischen 22.00 und 6.00) erfordert, weil diese nicht zu einer anderen Tageszeit anfallen.<sup>12</sup>

### 3.4 Art und Inhalt der Arbeit

Die multivariaten Schätzungen in Tabelle A2 zeigen, dass die im Bereich Art und Inhalt berücksichtigten Arbeitsplatzmerkmale in der Regel in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit stehen. Davon ausgenommen ist vor allem die Variable, die eine hohe Komplexität der beruflichen Aufgabe signalisiert. In der Stichprobe für die Europäische Union ist das Vorzeichen sowohl bei separater Betrachtung des Bereichs als auch im vollständigen Schätzmodell negativ, wenn auch nicht robust signifikant. Das eigenständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen, die Erfüllung komplexer Aufgaben und Anforderungen, Neues zu erlernen – anders als in unserer Hypothesenbildung vermutet –, werden diese Arbeitsplatzmerkmale nicht von jedem Beschäftigten als Ressourcen verstanden, die die eigene berufliche Tätigkeit bereichern. Dieser Befund bekräftigt damit noch einmal den normativen Ansatz, die individuelle Perspektive auf Arbeit bei der Diskussion um die Qualität der Arbeit im Auge zu behalten.

---

<sup>12</sup> Dies bedeutet jedoch nicht, dass potenzielle gesundheitliche Belastungen bei einer langjährigen Tätigkeit in Nachtschicht ignoriert werden können. Vielmehr ist eine differenzierte Analyse der Umstände erforderlich, unter welchen Bedingungen bei welcher Gruppe mit welchen gesundheitlichen Folgewirkungen zu rechnen ist. Unter Rückgriff auf gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse können dann spezifische Lösungen entwickelt werden, die den jeweiligen Umständen am besten gerecht werden.

Der stärkste Einfluss unter den unterstützenden Ressourcen geht von dem Gefühl der Beschäftigten aus, selber eine gute Leistung zu erbringen (plus 3,7 Prozentpunkte) oder eine sinnvolle Aufgabe zu verrichten (plus 3,0 Prozentpunkte) (Tabelle A2).<sup>13</sup> Beide Wahrnehmungen spiegeln die innere Einstellung zum eigenen Arbeitsplatz wider. Wenn Beschäftigte eine positive Grundhaltung zur eigenen Arbeit haben, ist zu vermuten, dass sie Arbeitsbedingungen in einem deutlich geringeren Umfang als negative Beanspruchung erfahren, wie das unter anderen Umständen möglicherweise der Fall gewesen wäre. Dies gilt insbesondere für solche Arbeitsplatzmerkmale, die im Rahmen dieser Analyse zum Bereich Belastungen zugeordnet worden sind.

Insgesamt sind rund 85 Prozent (86 Prozent) der Beschäftigten in der Europäischen Union (Deutschland) davon überzeugt, eine sinnvolle Aufgabe zu verrichten (Abbildung 7). Dies signalisiert, dass die meisten Beschäftigten mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt im Reinen sind. Vertiefende Analysen zeigen zudem, dass die Wahrscheinlichkeit ansteigt, die eigene Arbeit als sinnvoll einzuschätzen, wenn die Komplexität der Arbeit hoch und damit die Herausforderung der Aufgaben groß ist. Gleiches gilt auch, wenn der Zusammenhalt mit den Kollegen vorhanden ist. Dagegen existiert kein signifikanter Zusammenhang mit der materiellen Wertschätzung in Form des unmittelbaren Verdienstes, und auch die immaterielle, durch die Führungskraft geäußerte Anerkennung scheint keine wesentliche Rolle zu spielen.<sup>14</sup> Erlebte Sinnhaftigkeit ist Ausdruck einer intrinsischen Motivation, die die subjektiv erlebte Qualität der Arbeit erhöht. Abbildung 7 deutet dabei zudem an, dass Unterschiede beim Anteil zufriedener Beschäftigter dort besonders groß ausfallen, wo nur eine kleine Minderheit an Beschäftigten vom Sinn ihrer Aufgabe nicht überzeugt ist (Pearson Korrelationskoeffizient = 0,39).

Die erlebte Sinnhaftigkeit korreliert ebenfalls positiv signifikant mit dem Einflussgrad am eigenen Arbeitsplatz. Letzterer erweist sich ebenso als hoch signifikanter Einflussfaktor auf die individuell wahrgenommene Qualität der Arbeit. Der durchschnittliche Einflussgrad der Beschäftigten in der Europäischen Union bewegt sich bei rund 50 Prozent (Abbildung 8). Dies bedeutet, dass ein europäischer Arbeitnehmer zumindest manchmal die Ziele seines Arbeitsbereichs mitbestimmt, Teamkollegen auswählt, eigene Ideen verwirklicht, Entscheidungen beeinflusst und Arbeitsorganisation bzw. -abläufe mitgestaltet. Ein Anstieg des Einflussgrads um 25 Punkte (z. B. von "selten" auf "manchmal" oder von "manchmal" auf "meistens") geht

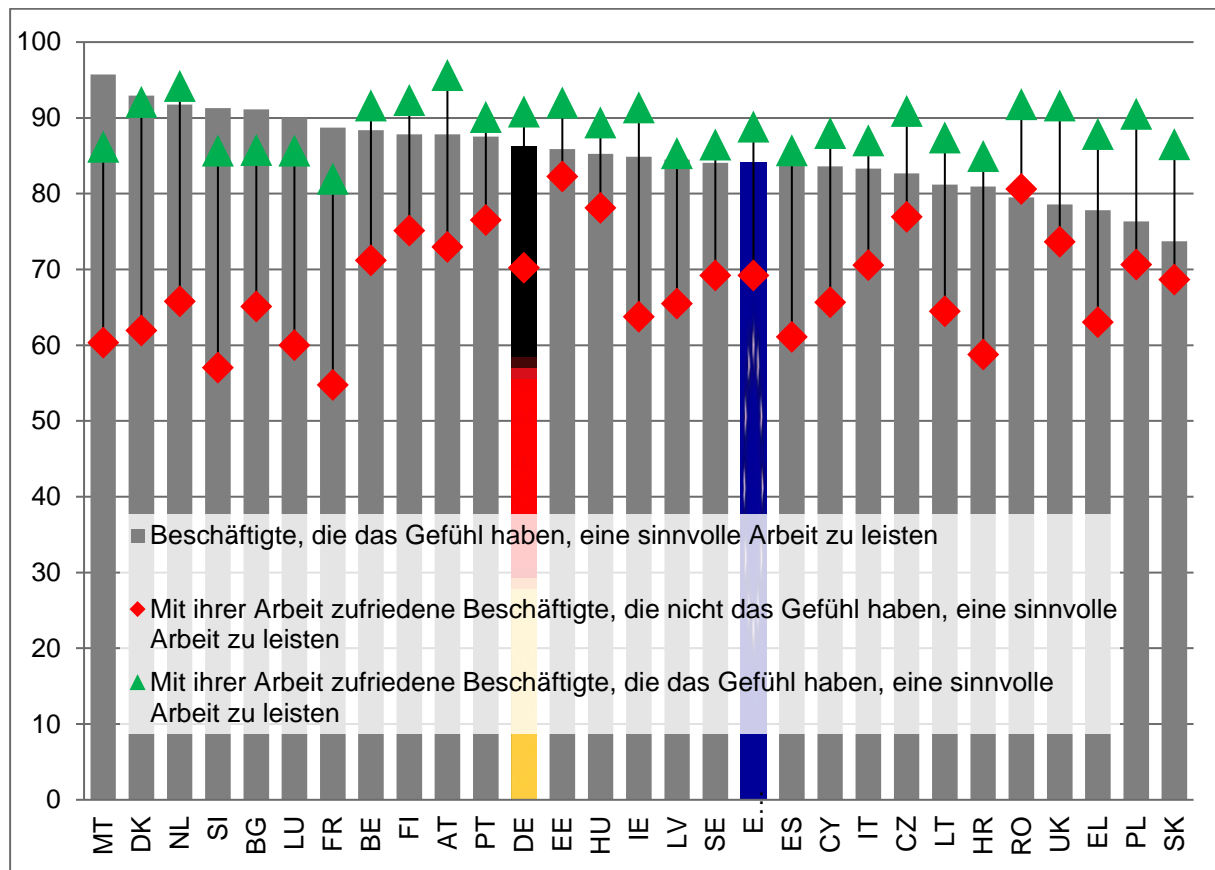
---

<sup>13</sup> Für die Beschäftigten in Deutschland ist dieser Zusammenhang nicht robust (Tabelle A3).

<sup>14</sup> Beschäftigte in Deutschland unterscheiden sich von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den anderen Ländern darin, dass die Zufriedenheit mit dem Gehalt hoch signifikant (positiv) mit dem erlebten Sinn korreliert, der Zusammenhang mit den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz hingegen keine Rolle zu spielen scheint.

dann mit einer rund 2,3 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit einher, mit der Arbeit zufrieden zu sein (Tabelle A2).

**Abbildung 7: Arbeitszufriedenheit und das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu leisten**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent, 2015



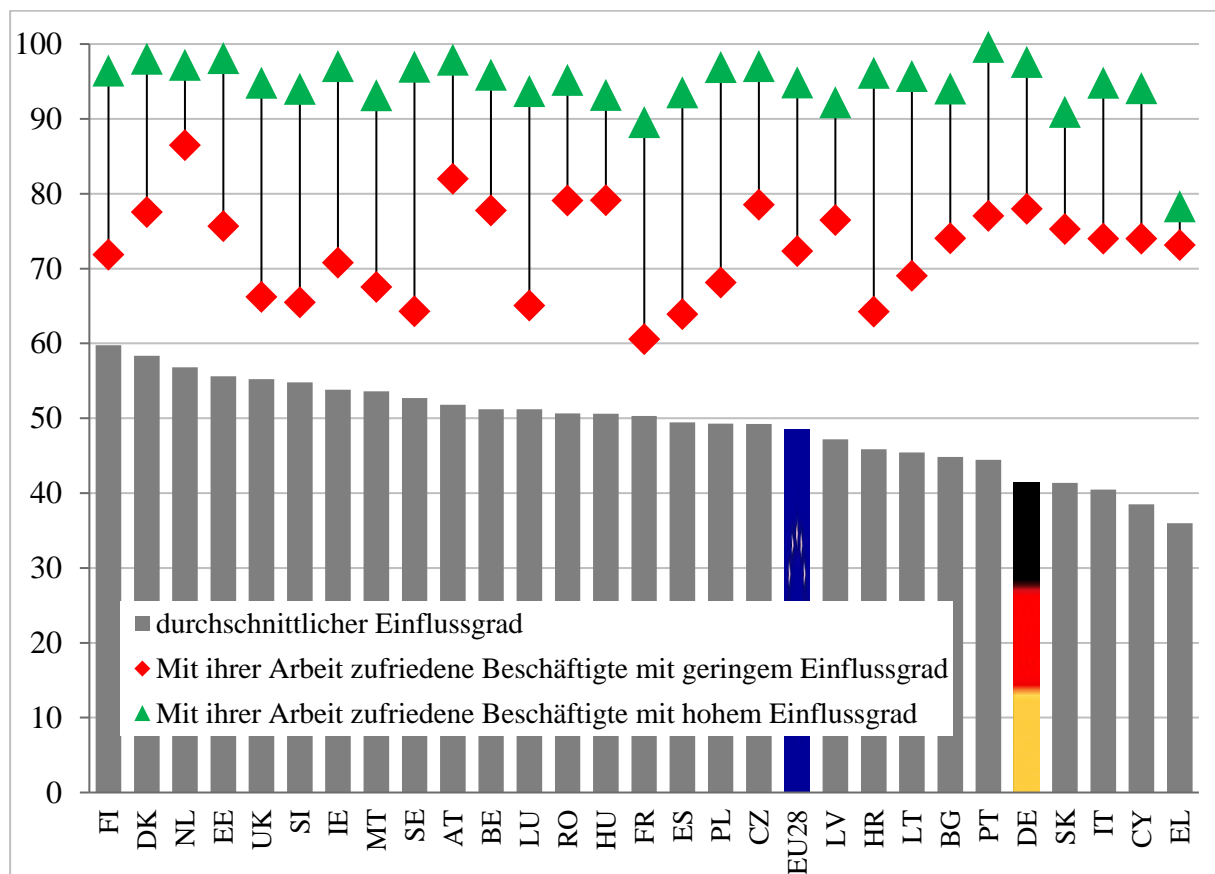
Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Hierzulande ist der durchschnittliche Einflussgrad geringer als in der Europäischen Union insgesamt, der marginale Effekt aber größer. Hier impliziert der Sprung von "selten" auf "manchmal" einen Anstieg der Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, um 3,5 Prozentpunkte (Tabelle A3). Auch die Differenz der Anteilswerte zufriedener Beschäftigter bei einem hohen und niedrigen Einflussgrad ist hierzulande mit 20 Prozentpunkte beträchtlich (Abbildung 8).

Gleichwohl gibt es eine Reihe von Ländern, in denen andere Arbeitsplatzmerkmale den Effekt eines geringen Einflussgrads zumindest teilweise kompensieren können. Dies gilt insbesondere für die Niederlande, wo der Unterschied nur knapp über 10 Prozentpunkte beträgt. Griechenland – mit einer noch geringeren Differenz von gut 5 Prozentpunkten – ist insofern ein Sonderfall, weil aus Sicht der dortigen Beschäftigten ein hoher Einflussgrad offenkundig die damit verbundenen sonstigen dann eher als widrig erlebten Arbeitsplatzbedingungen nicht ausgleichen kann.

Selbst bei einem hohen Einflussgrad bleibt der Anteil zufriedener Beschäftigter (rund 78 Prozent) hinter dem Ausmaß der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in dem südeuropäischen EU-Mitgliedsstaat insgesamt zurück (gut 82 Prozent). Nimmt man die gesamte Stichprobe der abhängig Beschäftigten in der Europäischen Union in den Blick, ist keine signifikante Korrelation zwischen den Anteilswertunterschieden und dem durchschnittlichen Einflussgrad erkennbar.

**Abbildung 8: Arbeitszufriedenheit und Grad der Einflussnahme**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent und Einflussgrad in Prozent, 2015



Grad der Einflussnahme: Durchschnitt der Einflussmöglichkeiten, wie häufig die Befragten a) Ziele mitbestimmen, b) Teamkollegen auswählen, c) eigene Ideen verwirklichen, d) Entscheidungen beeinflussen zu können und e) Arbeitsorganisation/Arbeitsabläufe mitgestalten können – numerische Skala: 0=nie, 25=selten, 50=manchmal, 75=meistens, 100=immer. Geringer Einflussgrad: 25 Prozent und weniger (i.e. höchstens selten). Hoher Einflussgrad: 75 Prozent und mehr (mindestens meistens).

Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Die beiden Autonomievariablen weisen zwar in der Stichprobe für die Europäische Union das erwartete positive Vorzeichen auf, sind aber nicht signifikant. In der Deutschland-Stichprobe verändert sich im vollständigen Modell sogar das Vorzeichen von plus auf minus, bleibt aber in beiden Fällen insignifikant. Unabhängig davon muss aber im Auge behalten werden, dass in beiden Stichproben sowohl eine mittlere als auch eine hohe Autonomie signifikant positiv mit der Höhe des Einflussgrads korreliert (siehe Tabelle A4). So ist der durchschnittliche Einflussgrad

der Beschäftigten in Deutschland rund 25 Punkte, wenn ihr Autonomiegrad gering ist. Er beläuft sich auf 37 Punkte, wenn die Beschäftigten die Möglichkeit haben, den Arbeitsablauf, die Herangehensweise oder das Arbeitstempo zu bestimmen, und auf 51 Punkte, wenn sie alle in allen drei Handlungsfeldern eigenständig aktiv werden können.

### 3.5 Belastungen

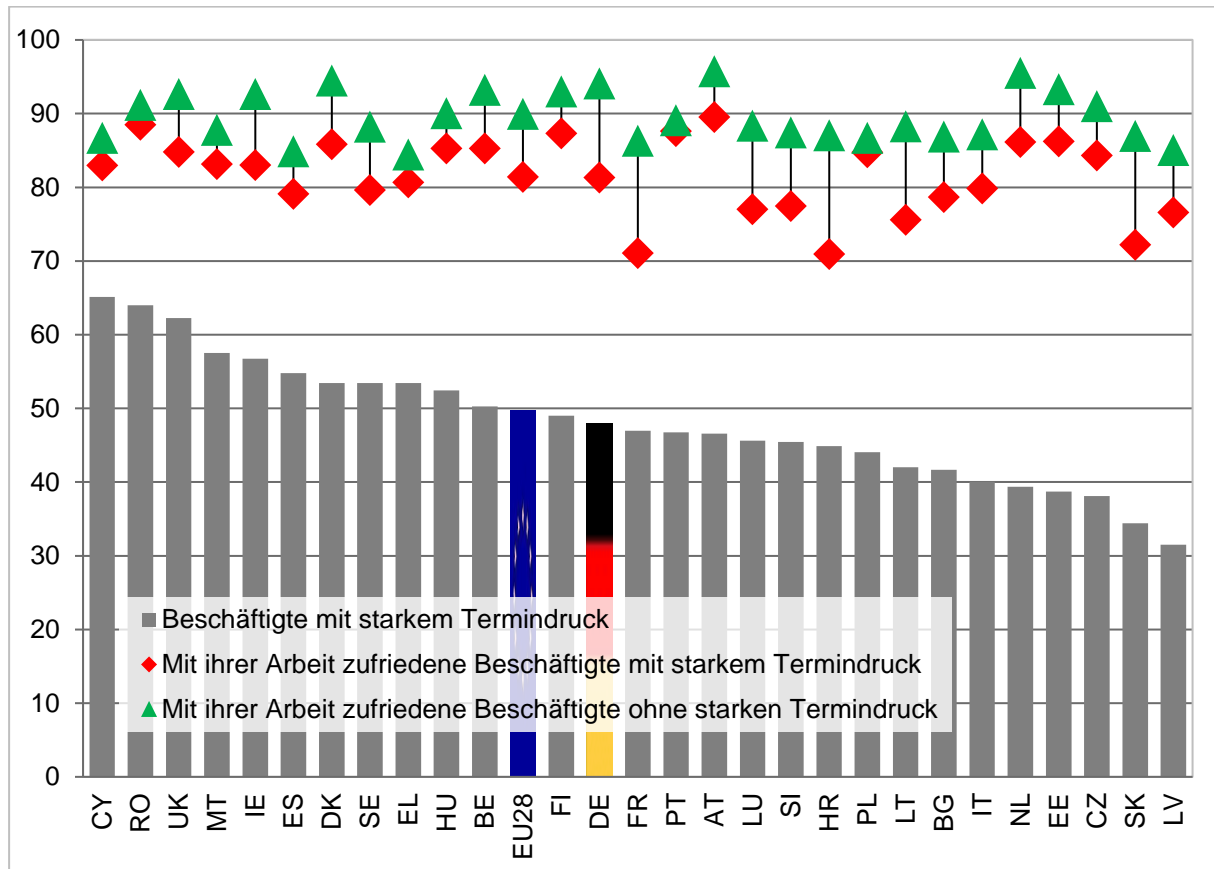
Eine Reihe von Arbeitsplatzmerkmalen wird in der öffentlichen Debatte schnell mit relativ schlechten Arbeitsbedingungen gleichgesetzt, weil man bei ihnen vermutet, dass sie zu negativen psychischen oder physischen Beanspruchungsfolgen führen und sich damit am Ende negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken können (vgl. hierzu bspw. Eurofound, 2016, 40, 42 und 47). Die multivariaten Schätzungen (Übersicht 1 und Tabelle A2) signalisieren, dass die diesem Bereich zugeordneten Faktoren auch aus Sicht der Beschäftigten in der Europäischen Union selber eher mit einem negativen Vorzeichen zu versehen sind, wenn die individuell wahrgenommene Qualität der Arbeit betrachtet wird. Unsere Analyse bestätigt damit den vergleichbaren Befund von Eurofound (2016, 40). Ob die negative Korrelation zwischen den Arbeitsplatzmerkmalen und der Arbeitszufriedenheit auch auf gesundheitseinschränkende oder gar -gefährdende Bedingungen hinweist, ist allerdings nicht zu klären. Hierfür wäre es erforderlich, Kausalitäten zu prüfen, wobei außerbetriebliche Faktoren als weitere Einflussgrößen ausgeschlossen werden müssten.<sup>15</sup>

Zwei Merkmale stechen in diesem Bereich hervor. Empfinden die Beschäftigten starken Termindruck oder müssen sie häufig ihre Arbeit für neue Aufgaben unterbrechen, sinkt die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, im Durchschnitt um gut 2 Prozentpunkte. Die marginalen Effekte sind in der separaten Stichprobe für Deutschland sogar noch einmal deutlich größer, auch wenn ein starker Termindruck lediglich auf dem 10-Prozentniveau mit der Arbeitszufriedenheit signifikant korreliert. Mindestens die Hälfte der Zeit unter engen zeitlichen Vorgaben zu arbeiten, ist für jeden zweiten Beschäftigten in der Europäischen Union erlebter Arbeitsalltag (Abbildung 9). Die Spannbreite liegt dabei zwischen einem und zwei Dritteln der Arbeitnehmer in den einzelnen Ländern. Deutschland bewegt sich ungefähr auf dem Niveau der Europäischen Union insgesamt und zählt zu den Ländern, wo die Differenz der Anteile zufriedener Beschäftigter mit und ohne Termindruck relativ groß ausfällt.

---

<sup>15</sup> Dies ist mit einer Querschnitts-Stichprobe nicht möglich. Vor diesem Hintergrund erlauben auch die von Eurofound (2016) berücksichtigten Gesundheitsindikatoren (subjektiver Gesundheitszustand, Anzahl der gesundheitliche Beeinträchtigungen) keine Rückschlüsse auf gesundheitsbelastende oder gar -gefährdende Arbeitsbedingungen.

**Abbildung 9: Arbeitszufriedenheit und Termindruck**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent in Prozent, 2015



Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Ein starker Termindruck ist in komplexen Tätigkeiten wahrscheinlicher, in denen unvorhergesehene Probleme gelöst werden müssen, komplexe Aufgaben zu erledigen sind und ständig neue Kompetenzen erworben werden müssen.<sup>16</sup> Wenig überraschend korreliert ein starker Termindruck auch mit einer größeren Anzahl von überlangen Arbeitstagen, einer Verkürzung der Ruhezeiten, einem erforderlichen hohen Arbeitstempo und häufigen Störungen.<sup>17</sup> Auf der anderen Seite können z. B. Autonomie bei den Arbeitsabläufen, die Zufriedenheit mit der eigenen Leistung oder das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten, den Zeitdruck abmildern. Letzteres signalisiert zum einen, dass Betriebe durch eine gute Arbeitsorganisation und die damit verbundene angemessene Delegation von Verantwortung und Handlungsspielräumen ihre Beschäftigten in die Lage versetzen können, sich nicht

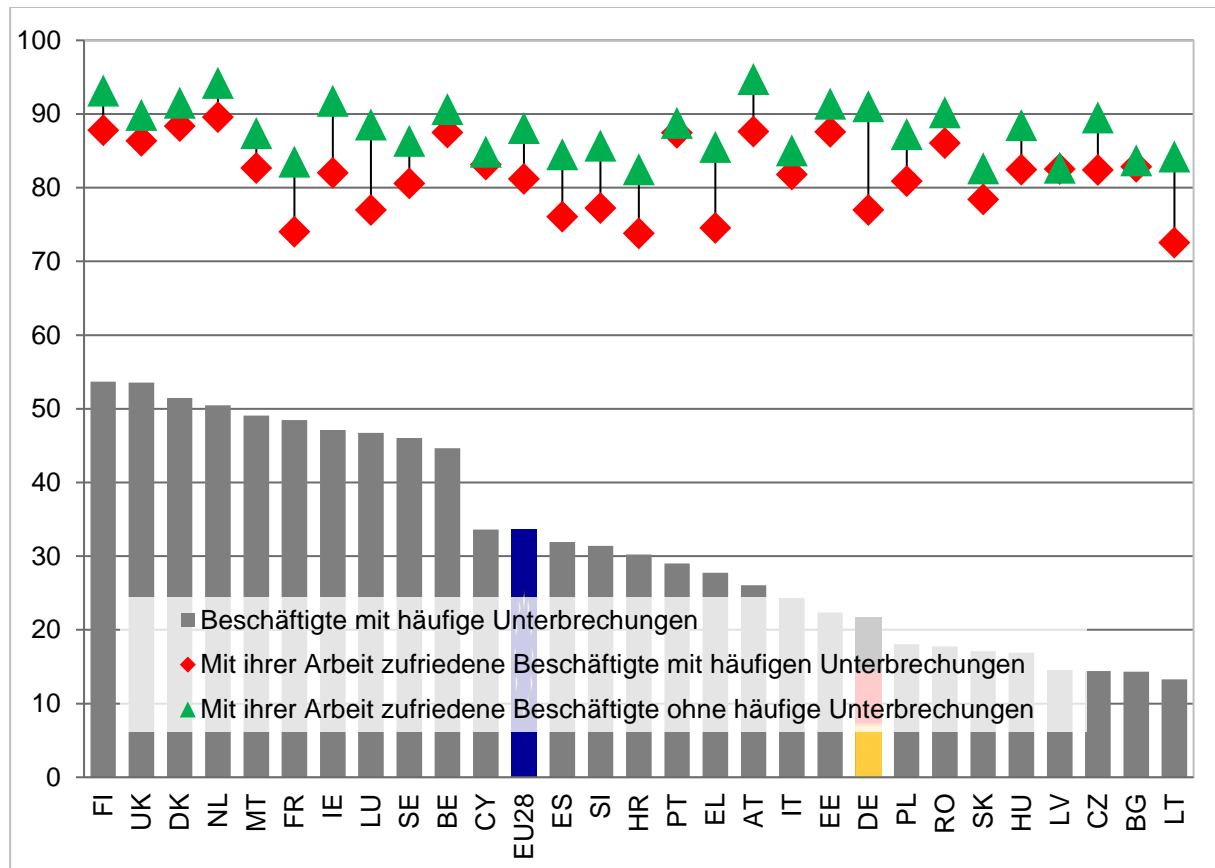
<sup>16</sup> Berücksichtigt man in Kontrollschätzungen lediglich die personen- und arbeitgeberbezogenen sowie die erwerbsbiografischen Merkmale sticht die Beschäftigung als Führungskraft als maßgeblicher Treiber eines individuell stark empfundenen Termindrucks hervor. Dieses Merkmal wird insignifikant, wenn man die verschiedenen Arbeitsplatzmerkmale in den sechs Bereich mitberücksichtigt.

<sup>17</sup> Gleiches gilt auch für subjektives Stressempfinden.

durch zeitliche Vorgaben unter Druck gesetzt zu fühlen. Zum anderen wird noch einmal die Bedeutung des Selbstbildes von und der Identifikation mit der eigenen Aufgabe deutlich. Dies mag auch dazu führen, dass starker Termindruck nur für eine Minderheit der Betroffenen mit einem Überlastungsgefühl einhergeht.<sup>18</sup>

### Abbildung 10: Arbeitszufriedenheit und häufige Störungen

Anteil der Arbeitnehmer in Prozent in Prozent, 2015



Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Häufig auftretende neue berufliche Aufgaben, die bei der Umsetzung laufender Arbeiten stören, mögen den einen oder die andere begeistern, führen aber im Durchschnitt zu einer Reduzierung der Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, um ebenfalls gut 2 Prozentpunkte in der Europäischen Union und sogar um gut 5 Prozentpunkte in Deutschland. Ein Drittel der Beschäftigten in den 28 Mitgliedstaaten erfährt im Arbeitsalltag, dass laufende Arbeiten durch plötzlich auftretende Ereignisse bzw. für unvorhergesehene Aufgaben unterbrochen werden

<sup>18</sup> 14 Prozent (20 Prozent) der Beschäftigten in der Europäischen Union (Deutschland), die in mindestens der Hälfte der Zeit unter Termindruck arbeiten. Ein potenzielles Überlastungsgefühl wurde hier dann unterstellt, wenn die Beschäftigten selten der Auffassung waren, genügend Zeit zu haben, um die eigenen Aufgaben zu erledigen, und zugleich manchmal Stress zu empfinden.

müssen (Abbildung 10). Hierzulande trifft dies auf jeden fünften Beschäftigten zu. Der marginale Effekt ist zwar relativ stark, allerdings signalisiert Abbildung 10 auch, dass der Anteil zufriedener Beschäftigter unter den Arbeitnehmern, die häufig unterbrochen werden, in den meisten Ländern nur geringfügig von dem Anteil abweicht, der bei Mitarbeitern ohne häufige Störungen zu beobachten ist. Deutschland ist hier mit gut 14 Prozentpunkte Unterschied der Ausreißer. In den meisten Ländern erfahren Beschäftigte, die von häufig auftretenden Störungen betroffen sind, Arbeitsbedingungen, die den negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit in hohem Maße reduzieren können.

Vertiefende ökonometrische Auswertungen mit der Stichprobe für die gesamte Europäische Union signalisieren, dass häufig auftretende Unterbrechungen signifikant öfters bei Führungskräften auftreten. Dies gilt gleichermaßen, wenn die Beschäftigten komplexe Aufgaben erfüllen, über große Autonomie am Arbeitsplatz verfügen und großen Einfluss auf Arbeitsorganisation und -abläufe nehmen können. Eine hohe Arbeitszeitsouveränität durch flexible Arbeitszeitmodelle korreliert ebenso positiv mit der Inzidenz von häufigen Störungen. Letztere sind folglich eine Begleiterscheinung von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen am Arbeitsplatz. Eine gute Zusammenarbeit mit den eigenen Kollegen reduziert das Störrisiko, wohingegen ein gutes Verhältnis innerhalb des Kollegenkreises dieses erhöht. Dies impliziert, dass relativ enge soziale Bindungen zwischen den Belegschaftsangehörigen zwar den Austausch untereinander fördern, dies aber zugleich auch als Störquelle für Arbeitsabläufe empfunden werden kann. Mit Blick auf die Beschäftigten in Deutschland gelten diese Zusammenhänge nur eingeschränkt.<sup>19</sup>

### 3.6 Soziales Umfeld

Die Schätzungen in den Tabellen A2 und A3 signalisieren, dass ein günstiges soziales Umfeld die individuell wahrgenommene Qualität des Arbeitsplatzes besonders stark erhöht. Die marginalen Effekte sind im Vergleich zu jenen in den anderen Bereichen (ausgenommen jene im Bereich Gratifikation) relativ groß. Dies gilt insbesondere für den Fall einer Beeinträchtigung durch sexuelle Belästigung, Mobbing, Schikanie oder körperliche Gewalt am Arbeitsplatz. Wo die Beschäftigten derartige Situationen erleben, sinkt die Wahrscheinlichkeit, mit der eigenen Arbeit zufrieden zu sein, besonders stark. Glücklicherweise berichten lediglich 7 Prozent der Beschäftigten in der Europäischen Union, in den zwölf

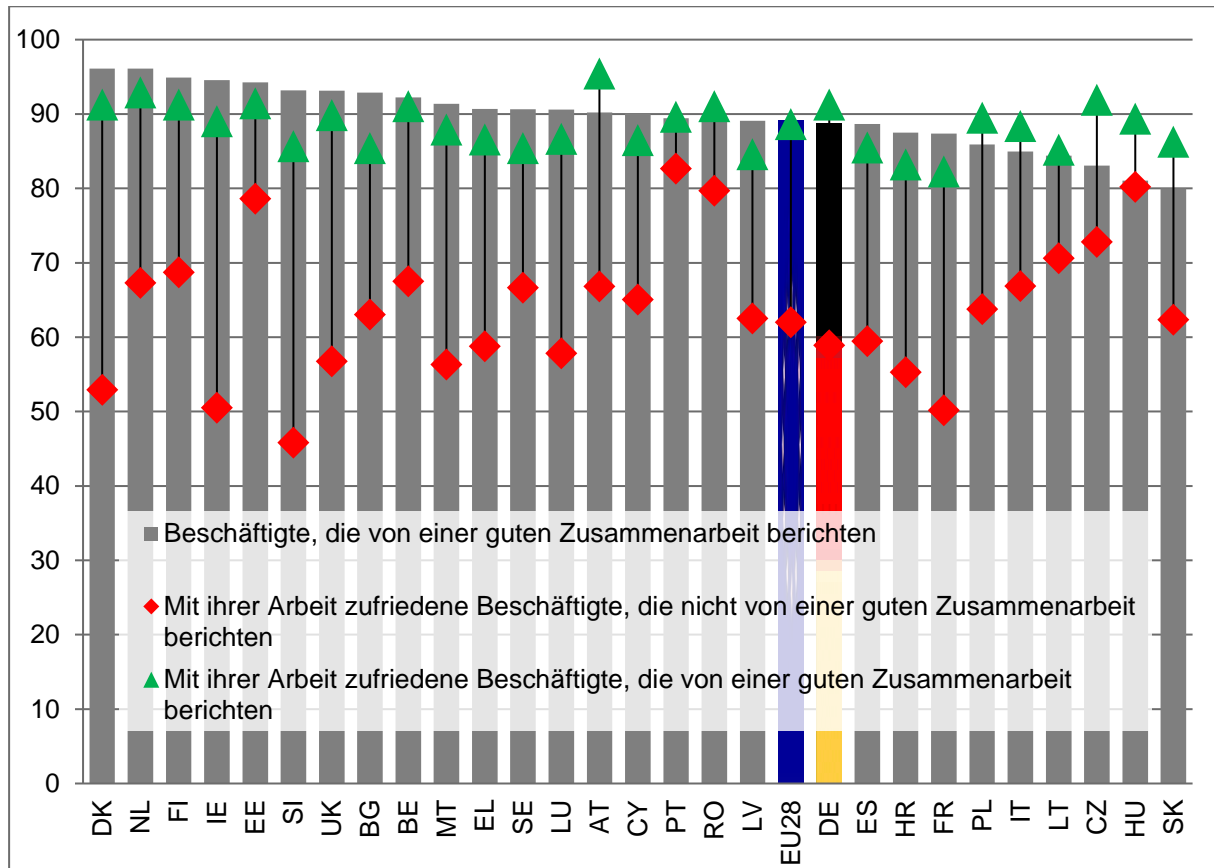
---

<sup>19</sup> Eine hohe Autonomie und ein steigender Einflussgrad sind hierzulande ebenso mit häufigeren Störungen verbunden und (zumindest auf 10-Prozent-Signifikanzniveau) reduziert eine gute Zusammenarbeit die Wahrscheinlichkeit, in Deutschland seine Arbeit unterbrechen zu müssen. Alle anderen in der Europäischen Union signifikanten Spielräume weisen keine signifikanten Korrelationen auf.



Monaten vor der Befragung mit einer dieser eklatanten Situationen am Arbeitsplatz konfrontiert worden zu sein.<sup>20</sup>

**Abbildung 11: Arbeitszufriedenheit und gute Zusammenarbeit mit Kollegen**  
Anteil der Arbeitnehmer in Prozent in Prozent, 2015



Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Im Unterschied zu unserer Analyse mit den Daten des EWCS 2010 ist das Verhältnis zu den eigenen Kollegen ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit in der Europäischen Union. Wo die Zusammenarbeit untereinander aus Sicht der Betroffenen funktioniert, steigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, ceteris paribus um gut 5 Prozentpunkte. Immerhin neun von zehn Beschäftigten in der Europäischen Union stellen der Kooperation am Arbeitsplatz ein positives Zeugnis aus (Abbildung 11). Dies trifft auch auf Deutschland zu. In vielen Ländern fällt der Grad der Arbeitszufriedenheit deutlicher niedriger aus, wenn die Zusammenarbeit im Kollegenkreis aus Sicht der Beschäftigten nicht reibungslos funktioniert. Der Pearson's-Korrelationskoeffizient zwischen dem Ausmaß der Anteilswertunterschiede und der Höhe des Anteils der Beschäftigten, die von einer

<sup>20</sup> Der Anteilswert für Deutschland bewegt sich auf einem ähnlichen Niveau.

guten Zusammenarbeit sprechen, ist mit 0,406 auf dem 5-Prozentsniveau signifikant.

Die Anteilswertunterscheide sind zum Teil deutlich größer als die durchschnittlichen marginalen Effekte dies vermuten lassen würden. Dies deutet darauf hin, dass in einem ungünstigen (sozialen) Arbeitsumfeld nicht nur die Zusammenarbeit schlecht funktioniert. Eine vertiefende ökonometrische Schätzung zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, die Zusammenarbeit als gut zu empfinden, signifikant höher ist, je besser man mit den eigenen Kollegen auskommt. Ein gutes Auskommen geht in der Europäischen Union selber mit einer Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, um gut 3 Prozentpunkte einher. Hierzulande ist der marginale Effekt etwas kleiner und die Korrelation nicht signifikant.

Auch die Unterstützung durch die Führungskraft beeinflusst positiv die Zusammenarbeit der Kollegen untereinander.<sup>21</sup> Dies überrascht wenig, weil sich die Beschäftigten u. a. umso eher von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen, wenn Letztere die Kooperation im Team verbessern.<sup>22</sup> Für sich allein genommen, ist die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit zufrieden zu sein, um 4 Prozentpunkte größer, wenn die Beschäftigten sich durch ihre Führungskräfte ausreichend unterstützt fühlen. Dies trifft auf die Beschäftigten in Deutschland – anders als in unserer Untersuchung mit dem EWCS 2010 (Hammermann/Stettes, 2013) – nicht zu. Die anderen Arbeitsplatzmerkmale können eine seltende oder fehlende Unterstützung durch die Führungskraft hierzulande eher kompensieren als in den anderen Mitgliedstaaten. Daher fällt der relativ geringe Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die sich zumindest gelegentlich unterstützt fühlen, weniger ins Gewicht (Deutschland: 69,9 Prozent vs. EU-28: 81,4 Prozent).<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Die vertiefenden ökonometrischen Analysen zeigen, dass die gelegentliche Unterstützung durch die Führungskraft zugleich positiv mit der einer gelegentlichen Unterstützung durch die Kollegen korreliert.

<sup>22</sup> Gleiches gilt auch für den respektvollen Umgang, die individuelle Unterstützung bei der Erledigung der eigenen Arbeiten, das nützliche Feedback und das Gefühl, von der Führungskraft gefördert zu werden. Für Beschäftigte in Deutschland gilt das nur eingeschränkt. Das Gefühl, von der Führungskraft gefördert zu werden, korreliert nicht positiv mit der Wahrnehmung, zumindest manchmal vom eigenen Vorgesetzten unterstützt zu werden. Aufgrund der Modifikation der Fragen zum Führungsverhalten sind die Befunde aus dem EWCS 2015 mit jenen aus dem EWCS 2010 nicht direkt vergleichbar.

<sup>23</sup> Dies entspricht exakt den Werten, die sich auch auf Basis des EWCS 2010 ergeben hatten (Hammermann/Stettes, 2013, 106).

## 4. Arbeitsmarktpolitische Implikationen

Die Qualität der Arbeitsplätze in der Europäischen Union ist hoch, wenn man die individuelle Zufriedenheit der Beschäftigten mit den eigenen Arbeitsplätzen als Gradmesser nimmt. Gleiches kann man aus der Perspektive des hier vorliegenden normativen Ansatzes auch für Deutschland konstatieren. Vor diesem Hintergrund ist ein arbeitsmarktpolitisch begründeter Handlungsbedarf auf nationaler oder europäischer Ebene, durch regulative Eingriffe eine wie auch immer von außen definierte Qualität der Arbeit zu verbessern, nicht zu erkennen. Beschäftigte nehmen Arbeitsplatzmerkmale unterschiedlich wahr und bewerten diese auch unterschiedlich. Dabei ist zum einen davon auszugehen, dass aufgrund der historisch gewachsenen Erfahrungen und unterschiedlicher wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Beschäftigten in den einzelnen Länder Arbeitsbedingungen unterschiedlich wahrnehmen. Zum anderen werden unterschiedliche, sich verändernde Lebensphasen und damit heterogene Präferenzen auch innerhalb eines Landes erhebliche Bewertungsunterschiede hervorrufen.

In welcher konkreten Form sich die Arbeitsbedingungen an einem Arbeitsplatz herausbilden, die von den Beschäftigten am Ende für sich selber bewertet werden, resultiert zudem aus expliziten oder impliziten Verhandlungen zwischen den Arbeitnehmern und dem Unternehmen bzw. den Verhandlungen zwischen den Parteien, an die die beiden Seiten jeweils das Mandat übertragen. Dies können die Sozialpartner, Interessenvertretungen der Belegschaften auf betrieblicher Ebene oder Führungskräfte sein. Die impliziten und expliziten Verhandlungen zwischen den unmittelbar Betroffenen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, den Besonderheiten vor Ort am besten gerecht werden zu können. Die vorliegenden empirischen Befunde signalisieren, dass als widrig empfundene Arbeitsbedingungen vielerorts durch andere als günstig erlebte Arbeitsplatzmerkmale kompensiert werden. Mancherorts ist allerdings auch eine Kumulation von Faktoren anzutreffen, die die individuell empfundene Qualität der Arbeit deutlich absenken. Dort ist auch das größte Verbesserungspotenzial, an dem Unternehmen und die Sozialpartner bei der Gestaltung von Arbeit ansetzen können.

Ob dies gleichermaßen für den Staat auf nationaler oder auf supra-nationaler Ebene gilt, hängt von einer Voraussetzung ab. Wo der Gesetzgeber übergeordnet regulierend eingreift, muss die Gefahr groß sein, dass das potenzielle Verhandlungsergebnis der Marktparteien aufgrund einer unausgewogenen Verhandlungsmacht zu einer objektiven Schädigung der „schwächeren“ Seite führt – dies wird in der Regel die Arbeitnehmerseite sein. Zugleich muss eine derartige Schädigung mit negativen Folgewirkungen (externen Effekten) für die Allgemeinheit verbunden sein. Ein Beispiel hierfür ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der auf

Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse den Rahmen vorgibt, was bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu beachten ist, um negative Folgen für Gesundheit und Leben der Beschäftigten zu minimieren und die Folgekosten für die Gesellschaft zu reduzieren. In solchen Fällen ist auch vorstellbar, dass eine länderübergreifende Koordinierung auf europäischer Ebene nationale Regulierungen wirkungsvoll unterstützt, negative externe Effekte in einem angemessenen Ausmaß zu reduzieren.

Problematisch sind jedoch gesetzliche Initiativen, mit denen Rechtsansprüche der Beschäftigten implementiert werden, die vorrangig ihre Verhandlungsposition bei der Aufteilung von ökonomischen Renten stärkt. Ein Beispiel hierfür sind Gesichtspunkte, die im Zusammenhang mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert werden. Der Wunsch der Beschäftigten, Arbeitszeiten aufgrund persönlicher Umstände oder Vorlieben zu reduzieren und nach einer gewissen Phase zu erhöhen (Stichwort: Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit), kann mit höheren Koordinationskosten auf Seiten des Unternehmens verbunden sein, die nicht durch eine Steigerung der ökonomischen Kooperationsrente kompensiert wird. Gleiches gilt auch für flexible Arbeitszeitmodelle (Stichwort: Familien- und Wahlarbeitszeiten) oder für mobiles Arbeiten (Stichwort: Recht auf Homeoffice).

Politik muss stets im Auge behalten, dass die gesetzliche Festlegung von Ansprüchen am Ende nicht nur die Aufteilungsrate beeinflusst, sondern sich auch auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, ob überhaupt unter den resultierenden oder dann zu erwartenden Bedingungen Arbeitsplätze angeboten werden. Umso wichtiger ist, dass gerade bei derartig motivierten staatlichen Eingriffen das Subsidiaritätsprinzip in der Europäischen Union gewahrt bleibt. Verteilungspolitisch relevante Fragen sind dort zu beantworten, wo das hierfür vorgesehene Mandat vorliegt – in den Mitgliedstaaten selber. Die ökonomischen Folgekosten eines verteilungs- bzw. sozialpolitischen Eingriffs werden dann auch von denen getragen, die für diesen mehrheitlich gestimmt haben.

## Literatur

Albers, Hans-Jürgen, 2008, Arbeitszufriedenheit, in: May, Hermann (Hrsg.), Handbuch zur ökonomischen Bildung, München, S. 149–161

Aziri, Brikend, 2011, Job Satisfaction. A Literature Review, in: Management Research and Practice, Vol. 3, No. 4, S. 77–86

Beznoska, Martin / Henger, Ralph / Hentze, Tobias / Klös, Hans-Peter / Lesch, Hagen / Niehues, Judith / Pimpertz, Jochen / Plünnecke, Axel / Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg / Schröder, Christoph / Voigtländer, Michael / Werner, Dirk, 2016, Faktencheck Gerechtigkeit und Verteilung: eine empirische Überprüfung wichtiger Stereotype, IW-Report, Nr. 29, Köln

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016, Weissbuch – Arbeiten 4.0, Berlin

Brown, Gordon D. A. / Gardner, Jonathan / Oswald, Andrew J. / Qian, Jing, 2005, Does Wage Rank Affect Employees' Wellbeing?, IZA Discussion Paper, No. 1505, Bonn

Bundesregierung, 2013, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Berlin

Clark, Andrew E., 1998, Measures of job satisfaction. What makes a good job? Evidence from OECD Countries, Organisation for Economic Co-operation and Development, Labour Market and Social Policy Occasional Paper, No. 34, Paris

Clark, Andrew E., 2005, Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 43, No. 3, S. 377–400

Clark, Andrew E. / Oswald, Andrew J., 1996, Satisfaction and Comparison Income, in: Journal of Public Economics, Vol. 61, No. 3, S. 359–381

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2017, Erwerbstätige arbeiten durchschnittlich 35,6 Stunden und wollen 0,5 Stunden mehr Arbeit, Pressemitteilung 24/2017 vom 19.01.2017, Wiesbaden

EU- Europäische Kommission, 2017, Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas, Brüssel

Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, European Working Conditions Survey, 2010 [computer file]. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor], February 2012. SN: 6971, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-6971-1>

Eurofound, 2012a, Trends in job quality in Europe, Publication Office of the European Union, Luxemburg

Eurofound, 2012b, Health and well-being at work – A report based on the fifth European Working Conditions Survey, Dublin

Eurofound, 2016, 6th European Working Conditions Survey – Overview Report, Publication Office of the European Union, Luxemburg

Eurofound, 2017 - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, European Working Conditions Survey, 2015, [data collection], 3rd Edition, UK Data Service, SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-3>

Hamermesh, Daniel S., 1977, Economic Aspects of Job Satisfaction, in: Ashenfelter, Orley. C. / Oates, Wallace. E. (Hrsg.), Essays in Labor Market Analysis, New York, S. 53–72

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2013, Qualität der Arbeit – zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich, in: IW-Trends, 40. Jg., Nr. 2, S. 93–109

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2015, Bewältigung von Stress in einer vernetzten Arbeitswelt – Befunde aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 2, S. 113–135

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2016, Familienfreundliche Arbeitswelt und Digitalisierung, in: IW-Trends, 43. Jg., Nr. 4, S. 3–22

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, erscheint in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3

Hohendanner, Christian / Ostmeier, Esther / Lobato, Philipp Ramos, 2015, Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst - Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung, IAB-Forschungsbericht 12/2015, Nürnberg

Levy-Garboua, Louis / Montmarquette, Claude, 2004, Reported Job Satisfaction: What does it mean?, in: Journal of Socio-Economics, Vol. 33, No. 2, S. 135–151

Locke, Edwin A., 1976, The Nature and Causes of Job Satisfaction, in: Dunnette, Marvon (Hrsg.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, S. 1297–1350

Muñoz de Bustillo-Llorente, Rafael / Fernández-Macías, Enrique, 2005, Job satisfaction as an indicator of the quality of work, in: Journal of Socio-Economics, Vol. 34, No. 5, S. 656–673

Lesch, Hagen / Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2011, Arbeitszufriedenheit in Deutschland – Messkonzepte und empirische Befunde, IW-Analysen Nr. 70, Köln

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2013, Qualität der Arbeit, IW-Positionen, Nr. 61, Köln

Schmidt, Jörg, 2017: Unerwünschte Effekte von Lohntransparenz?! – Mögliche Auswirkungen von Entgeltvergleichen auf die individuell empfundene Lohngerechtigkeit, IW-Report, Nr. 21, Köln

Stettes, Oliver, 2011, Berufliche Mobilität. Gesamtwirtschaftliche Evidenz und individuelle Einflussfaktoren, in: IW-Trends, 38. Jg., Nr. 4, S. 41–55

Stettes, Oliver, 2016, Gute Arbeit: Höhere Arbeitszufriedenheit durch mobiles Arbeiten, IW-Kurzbericht 76/2016, Köln

Williams, Richard, 2012, Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects, in: The Stata Journal, 12, No.2, S. 308–331

## Anhang

**Tabelle A1: Überblick über EU-28-Stichprobe und Deutschland-Stichprobe**  
Personen- und berufsbezogene Charakteristika, 2015

	EU-28	Deutschland
Weiblich (in %)	49,2	50,4
Alter (Durchschnitt in Jahren)	41,8	43,3
(sehr) guter Gesundheitszustand (in %)	81,2	78,1
Kind unter 15 Jahren im Haushalt (in %)	33,7	27,9
Mit Partner im Haushalt lebend (in %)	70,4	71,7
Führungskraft (in %)	15,6	11,7
Teilzeitbeschäftigung (in %)	21,7	29,0
Kleines oder mittleres Unternehmen (in %)	58,4	65,4
Betriebszugehörigkeitsdauer (Durchschnitt in Jahren)	10,1	10,9
Betriebliche Interessenvertretung (in %)	54,2	55,3
Bildungsabschluss (ISCED-Code)		
maximal ISCED-3	13,8	5,6
ISCED-4	44,4	67,0
ISCED-5 oder höher	41,7	27,4
Beruf (ISCO-08-1 Klassifizierung) – Anteile in %		
0-Streitkräfte	0,3	0
1-2- Führungskräfte und akademische Berufe	25,6	16,0
3-Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe	16,0	19,4
4-Bürokräfte	12,4	16,8
5-Dienstleister und Verkäufer	18,1	16,8
6-Fachkräfte in Landwirtschaft	0,9	0,9
7-Handwerker	10,0	11,0
8-Maschinenbediener, Fahrzeugführer, Monteure	8,1	8,8
9-Hilfskräfte	8,6	10,3
Branche (NACE-rev2-1) – Anteile in %		
A-Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	1,3	0,3
B-Bergbau	0,3	0
C-Verarbeitendes Gewerbe	16,7	22,2
D-Energieversorgung	0,8	0
E-Wasserversorgung	1,1	0,7
F-Baugewerbe	4,7	5,3
G-Handel	14,5	16,0
H-Verkehr und Lagerei	5,4	5,9
I-Gastgewerbe	4,5	2,7
J-Information und Kommunikation	2,6	0
K-Financen und Versicherung	4,1	4,0
L-Grundstücks- und Wohnungswesen	0,8	0,9
M-wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	3,4	4,5
N-sonstige nicht-wissenschaftliche	5,6	6,9



	EU-28	Deutschland
Dienstleistungen		
O-Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	7,2	5,3
P-Erziehung und Unterricht	10,0	4,7
Q-Gesundheit und Sozialwesen	13,0	16,8
R-Kunst und Unterhaltung	1,6	1,3
S-sonstige Dienstleistungen	2,0	2,5
T-private Haushalte	0,3	0
U-Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,1	0
Fallzahl in Regression (Tabelle A2)	19.074	1.109

Quellen: EWCS 2015, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

### Übersicht A1: Berücksichtigte Bestimmungsfaktoren

#### Merkmale des Arbeitsverhältnisses und ihre empirische Operationalisierung

Gratifikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• G1: Fühle mich angemessen entlohnt (1=ja, 0=nein)</li> <li>• G2: Arbeit bietet gute Karrierechancen (1=ja, 0=nein)</li> <li>• G3: Gute Arbeit von Mitarbeitern wird in dem Unternehmen anerkannt (1=ja, 0=nein)</li> <li>• G4: Unmittelbare Führungskraft gibt Lob und Anerkennung bei guter Arbeit (1=ja, 0=nein)</li> </ul>
Beschäftigungsperspektive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BP1: Arbeitsplatz ist sicher, aber Aussichten, einen Job mit ähnlichem Gehalt zu finden, sind gering (1=ja, 0=nein)</li> <li>• BP2: Arbeitsplatz ist sicher und Aussichten, einen Job mit ähnlichem Gehalt zu finden, sind gut (1=ja, 0=nein)</li> <li>• BP3: Arbeitsplatz ist unsicher und Aussichten, einen Job mit ähnlichem Gehalt zu finden, sind gut (1=ja, 0=nein) (Referenz: Arbeitsplatz ist unsicher, aber Aussichten, einen Job mit ähnlichem Gehalt zu finden, sind schlecht)</li> <li>• BP4: unbefristeter Vertrag (1=ja, 0=nein)</li> </ul>
Arbeitszeitregime	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AZ1: Betrag der Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeiten (in Stunden)</li> <li>• AZ2: Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit oder individuelle Arbeitszeiten, 1=ja, 0=nein)</li> <li>• AZ3: Wochenendarbeit (1=ja, 0=nein)</li> <li>• AZ4: Schichtarbeit (1=ja, 0=nein)</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• R1: Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen in den letzten zwölf Monaten (1=ja, 0=nein)</li> <li>• R2: Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte in den letzten zwölf Monaten (1=ja, 0=nein)</li> <li>• R3: Arbeit schließt das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen, komplexe Aufgaben <b>oder</b> Neues zu erlernen mit ein (mittlere Komplexität)</li> <li>• R4: Arbeit schließt das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen, komplexe Aufgaben <b>und</b> Neues zu erlernen mit ein (hohe Komplexität)</li> </ul>

	<p>(Referenz: Arbeit schließt weder das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen, komplexe Aufgaben noch Neues zu erlernen mit ein)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• R5: Möglichkeit, den Arbeitsablauf, die Herangehensweise <b>oder</b> das Arbeitstempo zu bestimmen (mittlere Autonomie)</li> <li>• R6: Möglichkeit, den Arbeitsablauf, die Herangehensweise <b>und</b> das Arbeitstempo zu bestimmen (hohe Autonomie)</li> </ul> <p>(Referenz: keine Möglichkeit, den Arbeitsablauf, die Herangehensweise oder das Arbeitstempo zu bestimmen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• R7: Einflussgrad in Prozent (durchschnittliche Häufigkeit, a) Ziele mitbestimmen zu können, b) Teamkollegen auswählen zu können, c) eigene Ideen verwirklichen zu können, d) Entscheidungen beeinflussen zu können und e) Arbeitsorganisation/Arbeitsabläufe mitgestalten zu können – Kategorien: 0=nie, 25=selten, 50=manchmal, 75=meistens, 100=immer)</li> <li>• R8: Gefühl, meistens selbst gute Leistung zu erbringen (1=ja, 0=nein)</li> <li>• R9: Gefühl, meistens eine sinnvolle Arbeit zu leisten (1=ja, 0=nein)</li> <li>• R10: Eigene Fähigkeiten passen zu den beruflichen Anforderungen (1=ja, 0=nein)</li> </ul>
Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• B1: Anzahl der Tage mit mehr als 10 Arbeitsstunden</li> <li>• B2: Verkürzung der Ruhezeit von 11 Stunden im letzten Monat (1=ja, 0=nein)</li> <li>• B3: Index potenziell belastender Umwelteinflüsse (durchschnittliche Häufigkeit, a) Vibrationen von Werkzeugen und Maschinen, b) starkem Lärm, c) hohen und d) niedrigen Temperaturen ausgesetzt zu sein, e) Rauch, Pulver, Staub oder f) Lösungsmitteldämpfe einzuatmen, g) Hautkontakt mit chemischen Mitteln zu haben, h) Tabakrauch einzuatmen, i) direkter Kontakt mit möglicherweise infektiösen Materialien (z. B. Abfall) zu haben – Kategorien: 0= nie, 16,67=fast nie, 33,34= ungefähr ein Viertel der Zeit, 50= ungefähr die Hälfte der Zeit, 66,67= ungefähr drei Viertel der Zeit, 83,34=fast die ganze Zeit, 100=die ganze Zeit)</li> <li>• B4: Index physisch beanspruchender Tätigkeiten – Durchschnitt der Häufigkeit von a) einer schmerzhaften Arbeitshaltung, b) dem Heben von Personen und c) von schweren Gegenständen, d) einer sitzenden Tätigkeit, e) wiederkehrenden Bewegungen – Kategorien: 0= nie, 16,67=fast nie, 33,34= ungefähr ein Viertel der Zeit, 50= ungefähr die Hälfte der Zeit, 66,67= ungefähr drei Viertel der Zeit, 83,34=fast die ganze Zeit, 100=die ganze Zeit)</li> <li>• B5: Mindestens in der Hälfte der Zeit wird in hohem Tempo gearbeitet</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• B6: Mindestens in der Hälfte der Zeit wird unter Termindruck gearbeitet (1=ja, 0=nein)</li> <li>• B7: häufige Arbeitsunterbrechungen (1=ja, 0=nein)</li> </ul>
Soziales Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S1: gutes Auskommen mit Kollegen (1=ja, 0=nein)</li> <li>• S2: gute Zusammenarbeit mit den Kollegen (1=ja, 0=nein)</li> <li>• S3: Führungskraft unterstützt zumindest manchmal (1=ja, 0=nein)</li> <li>• S4: Belästigung am Arbeitsplatz (1=ja, 0=nein)</li> </ul>

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

**Tabelle A2: Schätzmodelle – EU-28-Stichprobe**  
Binäre logistische Regressionen

	Reduzierte Modelle <sup>1</sup>	Vollständiges Modell <sup>2</sup>			
		Koeff. <sup>3</sup>	dy/dx <sup>4</sup>	95%-Konf.-Intervall	
G1: Lohnzufriedenheit	1,364 (0,088)	1,163 (0,102)	0,091	0,076	0,106
G2: Karrierezufriedenheit	1,015 (0,102)	0,823 (0,115)	0,063	0,047	0,079
G3: Anerkennung guter Arbeit	0,925 (0,078)	0,474 (0,095)	0,040	0,023	0,057
G4: Lob und Wertschätzung durch Führungskraft	0,780 (0,077)	0,454 (0,095)	0,038	0,022	0,055
BP1: sicherer Arbeitsplatz und gute Exit-Optionen	0,640 (0,117)	0,683 (0,165)	0,057	0,029	0,084
BP2: sicherer Arbeitsplatz und geringe Exit-Optionen	0,629 (0,126)	0,509 (0,173)	0,040	0,014	0,065
BP3: unsicherer Arbeitsplatz und schlechte Exit-Optionen	-0,377 (0,130)	-0,113 (0,177)	-0,009	-0,039	0,020
BP4: unbefristeter Vertrag	0,333 (0,094)	0,130 (0,125)	0,011	-0,010	0,031
AZ1: Differenz gewünschter und vertraglicher Arbeitszeiten	-0,041 (0,004)	-0,026 (0,005)	-0,0021	-0,0029	-0,0013
AZ2: Flexible Arbeitszeiten	0,395 (0,088)	0,284 (0,117)	0,022	0,005	0,040
AZ3: Wochenendarbeit	-0,275 (0,074)	-0,096 (0,100)	-0,008	-0,024	0,008
AZ4: Schichtarbeit	-0,269 (0,081)	-0,109 (0,107)	-0,009	-0,026	0,008
R1: Schulungen	0,195 (0,080)	0,251 (0,099)	0,020	0,005	0,036
R2: Unterweisung	0,182 (0,080)	0,051 (0,098)	0,004	-0,011	0,020
R3: mittlere Komplexität	-0,193 (0,117)	0,065 (0,150)	0,005	-0,018	0,029
R4: Hohe Komplexität	-0,634 (0,127)	-0,173 (0,166)	-0,014	-0,040	0,012
R5: mittlere Autonomie	0,050 (0,086)	0,121 (0,110)	0,010	-0,008	0,027
R6: hohe Autonomie	0,141 (0,096)	0,046 (0,125)	0,004	-0,016	0,024
R7: Einflussgrad	0,028 (0,002)	0,012 (0,002)	0,0009	0,0006	0,0013
R8: von eigener Arbeitsleistung überzeugt	0,766 (0,082)	0,430 (0,105)	0,037	0,018	0,056
R9: sinnvolle Arbeit	0,575 (0,089)	0,347 (0,116)	0,030	0,009	0,050
R10: passender Job-Qualifikationsmatch	0,401 (0,067)	0,185 (0,084)	0,015	0,002	0,029
B1: Tage mit mehr als 10 Arbeitsstunden	-0,022 (0,007)	-0,019 (0,009)	-0,0015	-0,0030	-0,0000
B2: Verkürzung der Ruhezeit	-0,193 (0,079)	-0,171 (0,104)	-0,014	-0,031	0,003
B3: Index potenziell belastender Umwelteinflüsse	-0,011 (0,002)	-0,007 (0,003)	-0,0006	-0,0011	-0,0001
B4: Index physisch beanspruchender Tätigkeiten	-0,011 (0,002)	-0,011 (0,003)	-0,0009	-0,0014	-0,0005
B5: hohes Arbeitstempo	-0,350 (0,079)	-0,0,93 (0,104)	-0,008	-0,024	0,009
B6: Termindruck	-0,233 (0,079)	-0,254 (0,106)	-0,021	-0,037	-0,004
B7: Arbeitsunterbrechungen	-0,404 (0,070)	-0,256 (0,094)	-0,021	-0,037	-0,006
S1: gutes Auskommen mit Kollegen	0,632 (0,106)	0,364 (0,137)	0,032	0,007	0,057
S2: gute Zusammenarbeit mit Kollegen	1,006 (0,098)	0,567 (0,119)	0,051	0,028	0,074
S3: Unterstützung durch Führungskraft	1,078 (0,075)	0,456 (0,096)	0,040	0,022	0,057
S4: Belästigung	-1,323 (0,100)	-0,842 (0,128)	-0,080	-0,108	-0,053
Kontrollvariablen (siehe Tabelle A1)	Ja	Ja	Ja		
Konstante	Ja	-1,411 (0,674)			
Wald-Chi <sup>2</sup>		1.478,46			
Prob>Chi <sup>2</sup>		0,0000			
Pseudo-R <sup>2</sup>	G: 0,2415 BP: 0,0898 AZ: 0,875 R: 0,1648 B: 0,1034 S: 0,1766	0,3374			
Anzahl	G: 23.254 BP: 22.148 AZ: 23.966 R: 24.534 B: 24.141 S: 23.490	19.074			

1 Reduzierte Modelle: Regressionen enthalten neben den personen- und berufsbezogenen Variablen (s. Tabelle A1) die Variablen jedes Bereichs separat (insgesamt sechs Spezifikationen) 2 Vollständiges Modell: Schätzung berücksichtigt neben personen- und berufsbezogene Merkmale simultan alle Variablen der sechs Bereiche 3 (Cluster-)Robuste Standardfehler in Klammern 4 marginale Effekte: dy/dx: average means  
Referenz G1-G4, BP4, AZ2-AZ4, R1,R2, R8-R10, B2, B5-B7, S1-S4: 0=nein  
Referenz BP1-3: unsicherer Arbeitsplatz und gute Arbeitsmarktchancen  
Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

**Tabelle A3: Schätzmodelle – Deutschland-Stichprobe**  
Binäre logistische Regressionen

	Reduzierte Modelle <sup>1</sup>	Vollständiges Modell <sup>2</sup>			
	Koeff. <sup>3</sup>	Koeff. <sup>3</sup>	dy/dx <sup>4</sup>		
				95%-Konf.-Intervall	
G1: Lohnzufriedenheit	1,436 (0,283)	0,877 (0,371)	0,044	0,009	0,079
G2: Karrierezufriedenheit	1,998 (0,498)	2,466 (0,832)	0,093	0,054	0,132
G3: Anerkennung guter Arbeit	1,191 (0,247)	0,527 (0,366)	0,028	-0,012	0,068
G4: Lob und Wertschätzung durch Führungskraft	1,164 (0,256)	0,801 (0,357)	0,042	0,004	0,080
BP1: sicherer Arbeitsplatz und gute Exit-Optionen	-0,377 (0,521)	-0,437 (0,766)	-0,022	-0,095	0,052
BP2: sicherer Arbeitsplatz und geringe Exit-Optionen	-0,042 (0,560)	-0,103 (0,862)	-0,005	-0,091	0,080
BP3: unsicherer Arbeitsplatz und schlechte Exit-Optionen	-1,756 (0,582)	-1,821 (0,811)	-0,116	-0,243	0,011
BP4: unbefristeter Vertrag	0,275 (0,388)	1,000 (0,517)	0,057	-0,008	0,121
AZ1: Differenz gewünschter und vertraglicher Arbeitszeiten	-0,053 (0,015)	-0,008 (0,029)	-	-0,0032	0,002
AZ2: Flexible Arbeitszeiten	0,656 (0,325)	0,402 (0,543)	0,019	-0,003	0,069
AZ3: Wochenendarbeit	-0,032 (0,234)	-0,250 (0,348)	-0,012	-0,047	0,022
AZ4: Schichtarbeit	-0,659 (0,261)	-0,152 (0,466)	-0,008	-0,054	0,039
R1: Schulungen	0,274 (0,282)	0,384 (0,444)	0,019	-0,022	0,061
R2: Unterweisung	0,360 (0,252)	0,573 (0,425)	0,028	-0,012	0,068
R3: mittlere Komplexität	0,186 (0,344)	0,965 (0,440)	0,048	0,006	0,090
R4: Hohe Komplexität	-0,577 (0,401)	0,412 (0,512)	0,020	-0,029	0,070
R5: mittlere Autonomie	0,054 (0,287)	-0,357 (0,399)	-0,018	-0,059	0,022
R6: hohe Autonomie	0,299 (0,309)	-0,355 (0,496)	-0,018	-0,068	0,032
R7: Einflussgrad	0,042 (0,007)	0,029 (0,010)	0,0014	0,0005	0,0024
R8: von eigener Arbeitsleistung überzeugt	0,940 (0,282)	0,312 (0,444)	0,016	-0,031	0,064
R9: sinnvolle Arbeit	0,629 (0,284)	0,589 (0,366)	0,031	-0,010	0,072
R10: passender Job-Qualifikationsmatch	-0,049 (0,235)	-0,415 (0,340)	-0,021	-0,053	0,012
B1: Tage mit mehr als 10 Arbeitsstunden	-0,019 (0,029)	-0,075 (0,042)	-	-0,0079	0,0040
B2: Verkürzung der Ruhezeit	-0,270 (0,311)	-0,184 (0,589)	-0,009	-0,070	0,051
B3: Index potenziell belastender Umwelteinflüsse	-0,010 (0,008)	-0,008 (0,012)	-	-0,0015	0,0008
B4: Index physisch beanspruchender Tätigkeiten	-0,009 (0,008)	-0,031 (0,012)	-	-0,0027	-0,0005
B5: hohes Arbeitstempo	-0,593 (0,255)	-0,530 (0,540)	-0,027	-0,079	0,026
B6: Termindruck	-0,705 (0,279)	-0,889 (0,515)	-0,045	-0,097	0,007
B7: Arbeitsunterbrechungen	-0,946 (0,249)	-0,929 (0,430)	-0,051	-0,101	-0,002
S1: gutes Auskommen mit Kollegen	1,161 (0,317)	0,521 (0,497)	0,028	-0,028	0,084
S2: gute Zusammenarbeit mit Kollegen	1,371 (0,272)	0,937 (0,356)	0,053	0,009	0,098
S3: Unterstützung durch Führungskraft	0,945 (0,230)	0,204 (0,331)	0,010	-0,023	0,044
S4: Belästigung	-1,872 (0,301)	-2,028 (0,444)	-0,137	-0,216	-0,059
Kontrollvariablen (siehe Tabelle A1)	Ja	Ja	Ja		
Konstante	Ja	1,546 (2,512)			
Wald-Chi <sup>2</sup>		247,91			
Prob>Chi <sup>2</sup>		0,0000			
Pseudo-R <sup>2</sup>	G: 0,3698 BP: 0,1970 AZ: 0,1778 R: 0,2840 B: 0,2309 S: 0,3243	0,5493			
Anzahl	G: 1.380 BP: 1.289 AZ: 1.441 R: 1.451 B: 1.430 S: 1.406	1.109			

1 Reduzierte Modelle: Regressionen enthalten neben den personen- und berufsbezogenen Variablen (s. Tabelle A1) die Variablen jedes Bereichs separat (insgesamt sechs Spezifikationen) 2 Vollständiges Modell: Schätzung berücksichtigt neben personen- und berufsbezogene Merkmale (s. Tabelle A1) simultan alle Variablen der sechs Bereiche 3 (Cluster-)Robuste Standardfehler in ( ) 4 marginale Effekte: 1-dy/dx: average means  
Referenz G1-G4, AZ2-AZ4, R1,R2, R8-R10, B2, B5-B7, S1-S4: 0=nein  
Referenz BP1-3: unsicherer Arbeitsplatz und gute Arbeitsmarktchancen  
Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen

Der Stichprobenumfang für Deutschland ist geringer als in der EU-28-Stichprobe. Dadurch könnten die Standardfehler höher sein, wodurch die Wahrscheinlichkeit,

dass ein signifikanter Zusammenhang geschätzt wird, kleiner ist. Ein direkter Vergleich der Schätzungen mit den beiden Stichproben ist zwar möglich, unterliegt aber stets diesem Vorbehalt.

Zur Verifizierung wurden daher mehrere Zufallsstichproben aus der EU-28-Stichprobe gezogen, die ungefähr die gleiche Anzahl von abhängig Beschäftigten wie die Deutschland-Stichprobe umfasste. Die auf diesen Zufallsstichproben basierenden ökonometrischen Schätzungen weisen ähnlich wie Tabelle A3 eine deutlich geringere Anzahl signifikanter Zusammenhänge aus. Im Kern bestätigen sie den Befund, dass dem Bereich Gratifikation und soziales Umfeld eine hohe Bedeutung zukommt, während die Signifikanz der Korrelationen der einzelnen Variablen in den Bereichen Art und Inhalt der Arbeit, Belastungen und Arbeitszeitregime von der Zusammensetzung der jeweiligen Zufallsstichprobe abhängt.

**Tabelle A4 – Zusammenhang Autonomie und Einflussgrad**  
Tobit-Regression, abhängige Variable: Einflussgrad

	Europäische Union		Deutschland	
	Reduziertes Modell <sup>1</sup>	Vollständiges Modell <sup>2</sup>	Reduziertes Modell <sup>1</sup>	Vollständiges Modell <sup>2</sup>
R5: mittlere Autonomie	7,090 (0,716)	6,504 (0,720)	4,464 (2,002)	3,429 (1,970)
R6: hohe Autonomie	17,424 (0,727)	15,899 (0,754)	13,327 (2,042)	11,399 (2,057)
Fallzahl	24.552	21.852	1.504	1.359
Left-censored	954	810	85	72
Right-censored	849	745	13	11
Pseudi-R <sup>2</sup>	0,048	0,056	0,067	0,079

(Cluster-)Robuste Standardfehler in Klammern

1 Kontrollvariablen: personen- und berufsbezogene Merkmale (s. Tabelle A1) und Variablen „Art und Inhalt der Arbeit“

2 Kontrollvariablen: personen- und berufsbezogene Merkmale (s. Tabelle A1) und simultan alle anderen Variablen der sechs Bereiche

Quellen: EWCS 2015, eigene Berechnungen