

Wandel der Arbeitsqualität

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 1989 und 2006 in einer evaluativ-relationalen Perspektive

Changes in Job Quality

An Evaluative-Relational Perspective on Work and Employment Conditions between 1989 and 2006

Sven Hauff*

Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Von-Melle-Park 5, 20146 Hamburg, Germany
sven.hauff@wiso.uni-hamburg.de

Stefan Kirchner*

Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Welckerstr. 8, 20354 Hamburg, Germany
stefan.kirchner@uni-hamburg.de

Zusammenfassung: Bisherige Studien zum Wandel der Arbeitsqualität beschreiben lediglich Veränderungen in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Arbeitsqualität stellt allerdings ein evaluativ-relationales Konzept dar: Zum einen impliziert die Einschätzung der Arbeitsqualität stets eine wertende Perspektive; zum anderen haben die jeweiligen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein unterschiedliches Gewicht bei der Bestimmung der Arbeitsqualität. Im vorliegenden Beitrag wird analysiert, wie sich parallel zu den wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auch deren zentrale Referenzpunkte, d. h. die arbeitsorientierten Werte der Beschäftigten, verändert haben. Zudem wird der relative Effekt dieser Aspekte auf die Arbeitsqualität insgesamt betrachtet. Die Analyse erfolgt anhand der Daten des International Social Survey Programs (ISSP) von 1989, 1997 und 2006. Im Kontrast zu bisherigen Studien wird deutlich, dass sich neben der wahrgenommenen Situation auch die arbeitsorientierten Werte der Beschäftigten wandeln und den einzelnen Dimensionen der Arbeitsqualität unterschiedliche Relevanz zukommt.

Schlagnworte: Arbeitsqualität; Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen; Arbeitsorientierte Werte; Arbeitszufriedenheit; ISSP.

Summary: Previous studies on changes in job quality have merely described changes in work and employment conditions. Job quality, however, is an evaluative-relational concept: On the one hand, the evaluation of job quality always implies a judgmental perspective; on the other hand, different work and employment conditions weight unevenly in determining job quality as a whole. This paper explores how perceived work and employment conditions have changed in relation to their respective reference points, the work-related values of employees. In addition, the relative effects of single aspects on overall job quality are investigated. The analysis is based on data from the International Social Survey Program (ISSP) from the years 1989, 1997, and 2006. In contrast to existing studies, the findings presented here indicate that perceived work situation and work values of employees change in distinct ways and that particular dimensions of job quality differ in their respective relevance.

Keywords: Job Quality; Work and Employment Conditions; Work Values; Job Satisfaction; ISSP.

1. Einleitung

Eine Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitsqualität erscheint aus verschiedenen Perspektiven heraus lohnend: Arbeitsqualität hat einen zentralen

Einfluss auf die Lebensqualität, da Erwerbsarbeit einen wesentlichen Aspekt des persönlichen und sozialen Lebens darstellt (Munoz de Bustillo et al. 2011). Aber auch aus betrieblicher Sicht ist das Thema von hoher Relevanz, da gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die Arbeitszufriedenheit erhöhen, wodurch etwa kooperatives Verhalten am Arbeitsplatz, Produktivität und Commitment beeinflusst werden (z. B. Judge et al. 2001).

* Wir danken den Herausgebern der Zeitschrift für Soziologie sowie den zwei anonymen Gutachtern für die wertvollen Hinweise und Anregungen.

In letzter Zeit erfährt das Thema Arbeitsqualität sowie insbesondere die Frage des Wandels der Arbeitsqualität wieder zunehmende Aufmerksamkeit (Fuchs 2012; Kalleberg 2011; Kistler & Mußmann 2009; Muñoz de Bustillo et al. 2011; Olsen et al. 2010; Osterman & Shulman 2011; Seifert & Tangian 2009; Warhurst et al. 2012). Im Rahmen der deutschen Debatte wird die Diskussion besonders aus gewerkschaftlicher Sicht angestoßen. Dabei wird seit der Einführung des „DGB-Index Gute Arbeit“ im Jahr 2007 der Versuch unternommen, den Wandel der Arbeitsqualität empirisch zu erfassen (z. B. DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2010; Fuchs 2009, 2010; Fuchs et al. 2009; Georg et al. 2010; kritisch Prümper & Richenhagen 2009).

Einige grundlegende Erkenntnisse zum langfristigen Wandel der Arbeitsqualität lassen sich aus den vorhandenen Analysen und Debatten zum Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland ableiten. Unter Schlagwörtern wie „Flexibilisierung am Arbeitsmarkt“ (z. B. Beck 1999; Struck 2006; Struck et al. 2007) oder „Entgrenzung“ und „Subjektivierung von Arbeit“ (z. B. Döhl et al. 2001; Kleemann et al. 2003; Kratzer 2003; Kratzer & Sauer 2005; Moldaschl & Voß 2003) werden darin Aspekte wie Unsicherheit, Ausweitung von Handlungsspielräumen oder Intensivierung diskutiert. Problematisch erscheint hierbei allerdings, dass die jeweiligen Transformationsprozesse meist separat behandelt werden, ohne dass eine übergreifende Untersuchung der Konsequenzen erfolgt.

Umfassendere Analysen bieten die vorhandenen Studien zur langfristigen Entwicklung der Arbeitsqualität (Fuchs 2012; Olsen et al. 2010), in denen Veränderungen in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anhand objektiver Daten oder basierend auf der Einschätzung von Beschäftigten untersucht werden. Allerdings ergeben sich auch hier verschiedene Defizite: Zum einen impliziert das Konstrukt der Arbeitsqualität stets eine Bewertung aus einer bestimmten Sicht. So lassen sich beispielsweise Veränderungen in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Ansprüchen der Beschäftigten messen. Eine derartige evaluative Perspektive wird in den bisherigen Studien zum Wandel der Arbeitsqualität vernachlässigt. Zum anderen bleibt in diesen Studien auch unklar, welchen relativen Effekt einzelne Aspekte der Erwerbsarbeit auf eine umfassende Einschätzung der Arbeitsqualität haben. Es wird implizit vorausgesetzt, dass sich einzelne Veränderungen in gleichem Maße auf die Arbeitsqualität auswirken, obwohl angenommen werden kann, dass z. B. Veränderungen im Einkommen und die Erweiterung des Handlungsspielraums kei-

nen gleich großen Effekt auf die Arbeitsqualität ausüben.

Vor dem Hintergrund dieser Defizite wird in diesem Beitrag der langfristige Wandel der Arbeitsqualität aus einer evaluativ-relationalen Perspektive heraus untersucht. Arbeitsqualität wird dabei als ein mehrdimensionales Konstrukt verstanden, in dem unterschiedliche Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Karrierechancen, Einkommen) und Inhalte von Beschäftigung (z. B. Eigenverantwortung) Berücksichtigung finden. Die arbeitnehmerseitige Bewertung der jeweiligen Aspekte wird als Matching zwischen der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsituation und den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten konstruiert. Die Relevanz einzelner Aspekte der Arbeit für die Arbeitsqualität insgesamt wird exemplarisch unter Verwendung der Arbeitszufriedenheit als Referenzgröße geprüft.

Die Analysen zeigen, dass ein differenzierter Wandel von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit einer ebenso differenzierten Relevanz einzelner Aspekte für die Arbeitsqualität einhergeht: Einerseits haben sich neben der wahrgenommenen Situation auch die arbeitsorientierten Werte der Beschäftigten gewandelt, wodurch Kompensationseffekte oder verstärkende Einzeleinflüsse entstehen; beispielsweise haben Verschlechterungen in der wahrgenommenen Einkommens- und Karrieresituation keinen direkten Effekt auf die subjektive Arbeitsqualität, da hier zugleich die Ansprüche der Beschäftigten gesunken sind. Andererseits erweisen sich die einzelnen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in unterschiedlichem Ausmaß als relevant für die Arbeitsqualität und diese Relevanz kann sich im historischen Verlauf verschieben.

2. Arbeitsqualität oder: Was ist „gute Arbeit“?

2.1 Dimensionen der Arbeitsqualität

In der Literatur findet sich eine Vielzahl von Ansätzen, in denen unterschiedliche Aspekte der Erwerbsarbeit als Dimensionen von Arbeitsqualität operationalisiert werden (z. B. Fuchs 2012; Green 2006; Gallie 2007; Kalleberg 2011; Leschke & Watt 2009; Olsen et al. 2010; Seifert & Tangian 2009). So umfasst beispielsweise der „DGB-Index Gute Arbeit“ 15 Dimensionen, die in drei Bereiche unterteilt werden (vgl. Fuchs 2009). Der erste Bereich „Ressourcen“ enthält Aufstiegs-, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Möglichkeiten für Kreativität, Einfluss- und Gestaltungs-

möglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Sinngehalt der Arbeit und Arbeitszeitgestaltung. Mit dem zweiten Bereich „Belastungen“ werden die Arbeitsintensität sowie der Umfang an körperlichen und emotionalen Anforderungen erfasst. Der dritte Bereich „Einkommen und Sicherheit“ bezieht sich schließlich auf die beruflichen Zukunftsaussichten bzw. die Arbeitsplatzsicherheit sowie das Einkommen der Beschäftigten.

Einen theoretisch fundierten Überblick über mögliche Dimensionen von Arbeitsqualität liefern Muñoz de Bustillo et al. (2011). In ihrem konzeptionell orientierten Beitrag fragen die Autoren, inwieweit sich Arbeitsqualität anhand eines übergeordneten Indikators messen lässt. Dabei setzten sie sich auch mit der Frage der Identifikation möglicher Dimensionen von Arbeitsqualität auseinander und plädieren dafür, dass letztere möglichst theoriegetrieben sein sollte, da die Relevanz einzelner Arbeitsplatzmerkmale nur über theoretisch fundierte Zusammenhänge und empirische Befunde bestimmt werden kann. So verweist etwa die Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale auf die Bedeutung der Entlohnung, während verhaltenswissenschaftliche Studien den Fokus eher auf Machtverhältnisse und Partizipationsmöglichkeiten von Mitarbeitern richten. Traditionelle soziologische Ansätze unterstreichen, dass u. a. die Selbstbestimmungsmöglichkeiten sowie die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit für die intrinsische Arbeitsqualität relevant sind. Institutionelle Ansätze verweisen dagegen auf die Bedeutung von Vertragsstatus und Beschäftigungsdauer. Weiterhin finden sich in der Literatur zu Arbeitsmedizin, Gesundheit und Sicherheit Aussagen über die Zusammenhänge zwischen physischen und psychischen Risiken und der Arbeitsqualität. Schließlich konzentrieren sich die Studien zur Work-Life-Balance auf Aspekte wie z. B. Arbeitszeit und -dauer, Grenzen des Arbeitsalltags sowie die Intensität der Arbeit, also das Stressniveau oder die körperliche Anstrengung während der Arbeit.

Auch wenn bislang keine Einigkeit darüber besteht, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen konstitutiv für die Arbeitsqualität sind, ist doch deutlich, dass Arbeitsqualität ein mehrdimensionales Konstrukt ist. Für die Frage des Wandels der Arbeitsqualität ist somit eine integrierte Betrachtung einer Vielzahl von unterschiedlichen Dimensionen der Erwerbsarbeit erforderlich. Eine Konzentration auf einen oder wenige Aspekte würde die Bedeutung paralleler Entwicklungen in anderen Dimensionen vernachlässigen.

2.2 Objektive Bedingungen vs. subjektive Wahrnehmung

Insbesondere mit Blick auf die Messung von Arbeitsqualität stellt sich die Frage, auf welche Daten zur Bestimmung der Arbeitsqualität zurückgegriffen wird (Green 2006; Smith et al. 2008). Grundsätzlich lässt sich Arbeitsqualität anhand objektiver Daten ermitteln, wie beispielsweise der Beschäftigungsdauer, Arbeitsvertragsform, durchschnittlichen Arbeitszeit, des Einkommens oder der Unfallraten. Problematisch erscheint hierbei allerdings, dass sich einerseits nicht alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen objektiv erfassen lassen (z. B. Betriebsklima, selbstständiges Arbeiten, Intensivierung von Arbeit) und dass es andererseits einen Unterschied zwischen den objektiven Rahmenbedingungen und deren individueller Wahrnehmung geben kann. So zeigt beispielsweise Erlinghagen (2010), dass die subjektiv wahrgenommene Beschäftigungssicherheit von der realen Beschäftigungssicherheit abweicht. Zudem lassen sich anhand der objektiven Bedingungen nicht immer eindeutige Aussagen zur Veränderung der Arbeitsqualität treffen. So gibt beispielsweise der Anteil an befristeten Beschäftigten alleine noch keine Auskunft über die tatsächliche Beschäftigungsstabilität, da unbefristete Beschäftigung nicht zwingend stabil ist und umgekehrt befristete Verträge in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse münden können (Struck et al. 2007).

Allerdings ist auch die Verwendung subjektiver Daten nicht frei von Kritik, da nicht sichergestellt ist, ob Beschäftigte die Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen „korrekt“ wahrnehmen. So könnte es durchaus sein, dass sich die objektive Arbeitssituation beispielsweise in Form von Stress oder Gefährdungen der Gesundheit niederschlägt, ohne dass die Beschäftigten dies von Beginn an wahrnehmen. Gallie (2007) bemerkt in diesem Zusammenhang, dass Arbeitnehmer auch „verblendete Interessen“ haben können, dass sie oft eher kurz- statt langfristig orientiert sind und dass sie ihre Ansprüche vor dem Hintergrund der tatsächlichen Umstände anpassen können. Dennoch wird in vielen Studien zur Arbeitsqualität auf Daten zurückgegriffen, in denen die Wahrnehmung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten widerspiegelt ist. Dies erscheint auch deshalb zielführend, da gerade die subjektive Wahrnehmung einer Situation entscheidend für deren individuelle Bewertung ist. Zudem handelt es sich bei der Erhebung subjektiver Wahrnehmungen um ein etabliertes und belastbares empirisches Ver-

fahren, wie beispielsweise Untersuchungen zur Intensivierung der Arbeit zeigen (Green 2006). Insgesamt gesehen sollte eine umfassende Analyse der Arbeitsqualität somit möglichst objektive und subjektive Daten enthalten, die miteinander verglichen werden können.

2.3 Arbeitsqualität als evaluatives Konzept

Bei einigen Dimensionen der Arbeitsqualität können anhand der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen direkte Rückschlüsse auf die Arbeitsqualität gezogen werden. Ist eine Arbeitstätigkeit etwa gefahrlos, so können direkte Effekte für die Arbeitsqualität angenommen werden. Bei anderen Dimensionen reicht die alleinige Betrachtung der wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen alleine nicht aus, da Beschäftigte unterschiedliche Ansprüche an ihre Erwerbsarbeit haben und an sich ähnliche Situationen unterschiedlich bewerten werden. Dies betrifft beispielsweise die Frage der Selbstständigkeit bei der Arbeit: während einige Arbeitnehmer ein Angebot zu Verantwortungsübernahme bereitwillig übernehmen, da es ihren Interessen nach einer stärkeren Einbindung in die Arbeit entspricht, fühlen sich andere dadurch überfordert. Ähnliches gilt für die Beschäftigungssicherheit, der bestimmte Berufsgruppen, wie beispielsweise Wissenschaftler oder Künstler, eine geringere Bedeutung beimessen (Hauff 2010; Haunschild 2002). Diese Beispiele verdeutlichen, dass die Einschätzung der Arbeitsqualität mitunter eine evaluative Perspektive impliziert. Entscheidend ist dabei die Übereinstimmung bzw. das Match zwischen den wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten, da letztere als Referenzpunkt zur Evaluation der Arbeitsbedingungen dienen (Braun & Baumgärtner 2006; Frieze et al. 2006; Gahan & Abeysekera 2009). „Work values are beliefs pertaining to desirable end-states (e.g. high pay) or behavior (e.g. working with people) [...]; they refer to what a person wants out of work in general, rather than to the narrowly defined outcomes of particular jobs“, so Ros et al. (1999: 54). Arbeitsorientierte Werte dienen als zentraler Anhaltspunkt zur Evaluation der wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Ros et al. 1999; Gahan & Abeysekera 2009), und ob die Erwerbsarbeit als „gut“ oder „schlecht“ eingeschätzt wird, hängt vom Match zwischen der wahrgenommenen Situation und den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten ab.

Für die Frage des Wandels der Arbeitsqualität ist diese evaluative Sicht von zentraler Relevanz, da sich die arbeitsorientierten Werte in den letzten Jahrzehnten scheinbar grundlegend gewandelt haben. So konstatierte etwa Baethge (1991) eine Zunahme subjektbezogener Ansprüche und Vorstellungen gegenüber der Arbeit. Neuere Ergebnisse (Hauff 2008, 2010) zeigen demgegenüber, dass sich die Interessen der Beschäftigten vor dem Hintergrund der zunehmenden Flexibilisierung der Beschäftigung wieder verstärkt auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes richten. Derartige Veränderungen in den arbeitsorientierten Werten implizieren, dass sich die Referenzpunkte zur Evaluation der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verschieben. In dieser Perspektive kann sich die Arbeitsqualität somit auch durch Veränderungen in den arbeitsorientierten Werten wandeln. Steigen etwa die Ansprüche an eine selbstbestimmte und sinnvolle Tätigkeit bei einer gleichzeitig stagnierenden Arbeitssituation, so hätte dies eine Verschlechterung der Arbeitsqualität zur Folge. Eine dezidierte Analyse des Wandels der Arbeitsqualität setzt daher – so unsere These – voraus, dass sowohl die Veränderungen in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als auch die Veränderungen in den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten analysiert werden.

2.4 Arbeitsqualität als relationales Konzept

Bei einer Auseinandersetzung mit dem Konzept der Arbeitsqualität stellt sich schließlich die Frage, inwieweit sich einzelne Dimensionen von Arbeitsqualität auf deren Bewertung auswirken. So kann beispielsweise angenommen werden, dass das Einkommen und die Erweiterung des Handlungsspielraums keinen gleich großen Effekt auf die Arbeitsqualität haben. Auch dieser Aspekt ist für die Frage des Wandels der Arbeitsqualität entscheidend, da sich Veränderungen in Bereichen mit geringer Relevanz weniger dramatisch auswirken werden als Veränderungen in bedeutsameren Bereichen.

Methodisch gesehen lässt sich der relative Einfluss unterschiedlicher Dimensionen der Arbeitsqualität über „Outputgrößen“ von Arbeitsqualität wie Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Commitment oder die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten bestimmen. Arbeitszufriedenheit eignet sich allein nicht als Indikator für Arbeitsqualität, kann aber hilfreich sein, um den Einfluss verschiedener Dimensionen der Arbeitsqualität zu validieren (Muñoz de Bustillo et al. 2011). Gleiches gilt für die anderen Outputgrößen der Arbeitsqualität.

Dabei ist die Annahme grundlegend, dass belastbare Dimensionen der Arbeitsqualität tatsächlich einen deutlichen Effekt auf die Outputgrößen haben sollten. Wenn dies der Fall ist, kann davon ausgegangen werden, dass die jeweilige Dimension eine Relevanz für die Arbeitsqualität besitzt (vgl. Holman & McClelland 2011; Holman 2013). Dabei muss der Effekt einzelner Dimensionen von Arbeitsqualität auf die Arbeitsqualität insgesamt keineswegs statisch ausfallen. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass sich der relative Einfluss auch über die Zeit verschieben kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Arbeitsqualität ein multidimensionales Konstrukt ist, in dem unterschiedliche Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Karrierechancen, Einkommen) und Inhalte von Beschäftigung (z. B. Eigenverantwortung) Berücksichtigung finden. Zugleich ist Arbeitsqualität auch ein evaluativ-relationales Konzept: evaluativ, da die wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten gemessen werden; relational, da die jeweiligen Dimensionen der Arbeitsqualität eine unterschiedliche Relevanz für die Arbeitsqualität insgesamt haben können.

3. Wandel der Arbeitswelt, Wandel der Arbeitsqualität

In der Literatur findet sich eine Reihe von Hinweisen zum Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bzw. zum Wandel der Arbeitsqualität in Deutschland. Grundlegende Erkenntnisse können dabei aus den Debatten um den Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewonnen werden. Eine explizite Auseinandersetzung mit dem langfristigen Wandel der Arbeitsqualität findet sich zudem bei Olsen et al. (2010) sowie bei Fuchs (2012). Entlang zentraler Dimensionen von Arbeitsqualität (vgl. Abschnitt 2.1) werden im Folgenden die wesentlichen Annahmen und Erkenntnisse vorgestellt (vgl. auch Schweiger 2009).

(a) Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsstabilität: Die Frage nach der Entwicklung von Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsstabilität wird schon seit langem sehr kontrovers diskutiert. Basierend auf der zunehmenden Verbreitung so genannter atypischer Formen der Beschäftigung, wie beispielsweise geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung oder Leiharbeit, wird auf der einen Seite (z. B. Beck 1999; Keller & Seifert 2006; Dörre 2006) ein radikaler Umbruch diagnostiziert, der zur Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses

(Mückenberger 1985) führt. Auf der anderen Seite sind einige Autoren (z. B. Auer & Cazes 2000; Bosch et al. 2001; Erlinghagen 2004; Knuth & Erlinghagen 2006) der Ansicht, dass keineswegs von einem allgemeinen strukturellen Bruch die Rede sein kann, da sich die beobachtbaren Entwicklungen z. T. auch durch Beständigkeit in den Vertragsverhältnissen und Beschäftigungsdauern auszeichnen (Bosch et al. 2001; Knuth & Erlinghagen 2006). Andere Befunde deuten wiederum auf eine selektiv wirkende Flexibilisierung hin, in deren Rahmen unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten in unterschiedlichem Maße von Beschäftigungsinstabilität betroffen sind (Struck 2006; Struck et al. 2007). Auch zeigen diese Untersuchungen, dass betriebliche Beschäftigung zwar instabiler geworden, gleichzeitig aber auch die Wahrscheinlichkeit direkter Betriebswechsel gestiegen ist.

Im Kontrast zu den differenzierten Effekten objektiver Beschäftigungsdaten zeigt sich ein tiefgreifender Effekt bei der subjektiven Einschätzung von Sicherheit. So verweisen empirische Studien trotz der objektiv relativ stabilen Entwicklung auf eine zunehmende Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes (Erlinghagen 2010; Olsen et al. 2010). Dabei ist die Sorge um den Arbeitsplatz nicht länger eine Eigenschaft marginalisierter Gruppen, vielmehr hat sie anscheinend auch die Mittelschicht erreicht (Lengfeld & Hirschle 2009).

(b) Einkommen: Weit weniger im Zentrum der großen Debatten um den Strukturwandel der Erwerbsarbeit ist die Frage der Einkommensentwicklung, welche seit den 1990er Jahren durch erhebliche Reallohnverluste gekennzeichnet ist (Brenke 2009). Die schwache Lohnentwicklung ist dabei nicht darauf zurückzuführen, dass die Löhne der gering Qualifizierten gesunken sind, vielmehr zeigen sich durchweg Reallohnverluste für Arbeitnehmer. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Einschätzungen der Beschäftigten wider. So können Olsen et al. (2010) zeigen, dass Beschäftigte im Jahr 2005 signifikant seltener angeben, über ein hohes Einkommen zu verfügen als noch 1989.

(c) Arbeitsinhalt und Autonomie: Ein anderer Strang im arbeits- und industriesoziologischen Diskurs fokussiert den Wandel der betrieblichen Organisation von Arbeit und die damit potenziell einhergehende „Entgrenzung“ (z. B. Döhl et al. 2001; Kratzer 2003; Voß 1998; kritisch etwa Minssen 2000) bzw. „Subjektivierung von Arbeit“ (Kleemann et al. 2003; Kratzer & Sauer 2005; Moldaschl & Voß 2003). Ausgangspunkt der Debatte bildet die umfassende Reorganisationsdynamik in den 1990er Jahren (Kirchner et al. 2008), die sich

u. a. durch eine zunehmende Dezentralisierung von Unternehmen sowie einen Abbau hierarchisch-bürokratischer Steuerungssysteme auszeichnet (Faust et al. 1994; Hirsch-Kreinsen 1995). Diese Veränderungen führen einerseits dazu, dass sich das Aufgabenspektrum der Beschäftigten erweitert und die Erwerbsarbeit somit interessanter wird. Andererseits kommt es auch zu einer zunehmenden Verantwortungsdelegation sowie insgesamt höheren Anforderungen an die Selbstorganisation der Beschäftigten.

Im Kontrast dazu haben einige Autoren allerdings auch auf die Zurücknahme und das erfolgreiche Scheitern von Reorganisationsmaßnahmen sowie auf eine Re-Taylorisierung bzw. Neo-Taylorisierung hingewiesen (Jürgens 1996; Kühl 2001; Pruijt 2003). Zudem finden sich Anzeichen für eine zunehmende Polarisierung, wobei einer steigenden Anzahl von Beschäftigten mit eigenen Gestaltungsspielräumen auch eine nach wie vor große und steigende Zahl von Arbeitnehmern in fremdbestimmten und wenig herausfordernden Arbeitsbedingungen gegenüber steht (Bosch 2000; Nordhause-Janz & Pekruhl 2000; auch Kratzer & Sauer 2005). Olsen et al. (2010) verweisen schließlich auf eine differenzierte Entwicklung, wonach Arbeit zwar selbstständiger, aber nicht zwingend interessanter geworden ist. Dies deckt sich z. T. mit den Ergebnissen von Fuchs (2012), wonach der Anteil der Beschäftigten in repetitiven Aufgaben zwischen 1979 und 2006 gestiegen ist. Gleichzeitig ist die Zahl neuer Aufgaben gestiegen und die Handlungsspielräume der Beschäftigten haben abgenommen.

(d) Intensivierung der Arbeit: Im Rahmen der Debatte um die zunehmende Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit werden u. a. auch die in hohem Maße ambivalenten Folgen für die Beschäftigten thematisiert (Kleemann et al. 2003). Durch die neuen Formen betrieblicher Arbeitsorganisation entstehen zwar Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die den Beschäftigten die Möglichkeit der individuellen Selbstgestaltung und -verwirklichung bieten. Der Zugewinn an Handlungs- und Entscheidungsspielräumen hat allerdings auch eine Kehrseite, da die Leistungserwartungen und Anforderungen an die Beschäftigten steigen, was zu einer zunehmenden Intensität der Arbeit führen kann (Gerlmaier et al. 2010; Jurczyk et al. 2009; Voß 2007). Bislang wird diese These nur durch wenige quantitative Untersuchungen belegt. Beispielsweise verweisen die Ergebnisse von Olsen et al. (2010) darauf, dass Beschäftigte im Zeitraum zwischen 1989 und 2005 signifikant häufiger angeben, erschöpft von der Arbeit nach Hause zu kommen. Jedoch können sie keine signifikante Veränderung des

wahrgenommen Stressniveaus nachweisen. Fuchs (2012) kann darüber hinaus zeigen, dass der Zeit- und Leistungsdruck aus Sicht der Beschäftigten in allen Branchen angestiegen ist.

(e) Körperliche Belastungen und Umgebungsbelastungen: Ein in letzter Zeit eher vernachlässigter Bereich betrifft die physischen Belastungen und Umgebungsbelastungen. Verschiedene Studien zeigen gleichwohl, dass monotone, körperlich-intensive Arbeitsformen im Arbeitsalltag bei weitem nicht „bewältigt sind“ (vgl. Kurz 1999). Im Gegenteil sind die Anteile an körperlich schwerer Arbeit sowie an Arbeit unter gefährlichen Bedingungen insgesamt wieder gestiegen (Fuchs 2012; Olsen et al. 2010).

(f) Karrieremöglichkeiten: In den Debatten um den Wandel der Organisation von Arbeit wird die Dezentralisierung von Entscheidungen und der Abbau hierarchisch-bürokratischer Systeme der Steuerung und Kontrolle inklusive der damit verbundenen Folgen für Arbeitsinhalte, Autonomie und Intensität der Arbeit betont. Der Abbau von Hierarchieebenen hat aber auch direkte Konsequenzen für die Aufstiegschancen von Beschäftigten (Faust 2002; Walton 1985). Lebensverlaufsstudien deuten auf eine generelle Zunahme von Abwärtskarrieren hin (Mayer 2004), was für eine Verschlechterung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten spricht. Auch Olsen et al. (2010) beobachten einen Rückgang der Aufstiegsmöglichkeiten.

(g) Betriebsklima: Das Betriebsklima beschreibt einerseits das Verhältnis von Vorgesetzten und Untergebenen und andererseits das Verhältnis der Beschäftigten untereinander (Kock & Kutzner 2003). In Bezug auf das Verhältnis von Vorgesetzten und Untergebenen finden sich in der Literatur Hinweise, dass sich die Anerkennungsverhältnisse und betrieblichen Leistungspolitiken aufgrund einer zunehmenden Marktorientierung wandeln (Kratzer et al. 2008; Kratzer & Nies 2009; Menz 2005). Demnach erhalten erfolgs- und marktorientierte Leistungsziele als Elemente betrieblicher Leistungs politik eine zunehmende Bedeutung. Hierdurch würde allerdings das klassische Prinzip der Leistungsgerechtigkeit in Frage gestellt, das auf Gleichbehandlung, Humanorientierung und kalkulierbaren Zusammenhang zwischen Aufwand und Ertrag beruht (Menz 2005). Fehlt es der neuen Leistungs politik an entsprechender Legitimität, so könnte dies zu einer Belastung des Verhältnisses zwischen Vorgesetzten und Untergebenen führen.

Darüber hinaus verändert sich potenziell aber auch das Verhältnis der Mitarbeiter untereinander, da

eine zunehmende Flexibilisierung und der Einsatz von Fremdpersonal die Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander befördern (z. B. Nienhüser & Baumhus 2002; von Hippel et al. 1997). Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen kann vermutet werden, dass sich das Betriebsklima in den letzten Jahren insgesamt verschlechtert hat; allerdings zeigen sich bei den empirischen Befunden von Olsen et al. (2010) keine signifikanten Veränderungen.

Dieser Überblick über die Thesen und Erkenntnisse zum Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bzw. der Arbeitsqualität verdeutlicht das breite Spektrum an Transformationsprozessen. Vor dem Hintergrund der in Abschnitt 2 vorgeschlagenen Konzeptionalisierung von Arbeitsqualität werden aber auch verschiedene Defizite deutlich. Grundsätzlich muss konstatiert werden, dass die Debatten um den Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nur sehr bedingt Rückschlüsse auf den Wandel der Arbeitsqualität insgesamt zulassen. Die relevanten Studien fokussieren legitimer Weise auf einzelne Aspekte und deren Wirkungen, allerdings werden dadurch potenzielle Wechselwirkungen vernachlässigt. So stehen etwa im Rahmen der Diskussion um die Flexibilisierung von Beschäftigung die Zunahme atypischer Beschäftigung (Beck 1999; Bosch 2001) sowie der Wandel von Beschäftigungsstabilität im Vordergrund (Erlinghagen 2004; Knuth & Erlinghagen 2006). Ungeklärt ist hierbei, inwieweit der Einsatz atypischer Beschäftigung oder die eventuelle Verkürzung von Beschäftigungsdauern auch Folgen für die Organisation von Arbeit implizieren. So lässt beispielsweise der Einsatz unsicherer Beschäftigungsverhältnisse auf eine verminderte Leistungsmotivation der Beschäftigten und einen dementsprechend höheren Kontrollbedarf der Unternehmen schließen (Nienhüser & Baumhus 2002; Sverke et al. 2006). Umgekehrt wird in der Debatte um die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit auf die Folgen der internen Reorganisation von Arbeit fokussiert, wobei die Frage der Arbeitsmarktflexibilität eher nachrangig bleibt (so z. B. bei Kleemann et al. 2003; Voß 2007). Auch hier ergeben sich jedoch direkte Zusammenhänge, da die neue Verantwortungsdelegation zum einen die entsprechende Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme und zum anderen ein entsprechendes Know-how der Beschäftigten voraussetzt. Beides spricht für eine langfristige Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen.

Bei den bisherigen Studien zur langfristigen Entwicklung der Arbeitsqualität ist die mangelnde Berücksichtigung der evaluativ-relationalen Perspektive von Arbeitsqualität zu kritisieren. Olsen et al.

(2010) und Fuchs (2012) führen zwar eine historisch vergleichende Analyse zum Wandel der Arbeitsqualität durch, in der die von den Beschäftigten wahrgenommene Arbeitssituation im Vordergrund steht. Allerdings tragen sie den ambivalenten Aspekten subjektiver Einschätzungen der Arbeitssituation insofern keine Rechnung, als dass die jeweiligen Einschätzungen zur Erwerbssituation nicht mit den Ansprüchen der Beschäftigten konfrontiert werden. Zudem ist in diesen Studien unklar, welchen relativen Effekt die einzelnen Aspekte der Arbeit auf eine umfassende Einschätzung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten haben. So wird etwa bei Olsen et al. (2010) eine tendenzielle Verschlechterung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und gleichzeitig eine relative Konstanz der Arbeitszufriedenheit festgestellt. Jedoch wird dieser paradoxe Befund von den Autoren nicht aufgeklärt. Auch Fuchs (2012) beschränkt sich auf eine deskriptive Analyse der längerfristigen Entwicklungen. Somit bleiben die relativen Effekte der jeweiligen Veränderungen bzw. deren Einfluss auf den Wandel der Arbeitsqualität unklar.

Vor dem Hintergrund dieser Defizite werden im Folgenden eigene Ergebnisse zum langfristigen Wandel der Arbeitsqualität präsentiert. Dabei stehen die Bewertung bzw. das Matching zwischen wahrgenommener Situation und arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten sowie die Analyse der relativen Effekte im Vordergrund.

4. Datensatz, Variablen und Methode

Grundlage für die folgenden Analysen und Ergebnisse bilden die Daten des International Social Survey Programs (ISSP). Konkret wird auf die westdeutschen Daten aus drei Modulen zur Arbeitssituation und -orientierung der Bevölkerung zurückgegriffen, die in den Jahren 1989, 1997 und 2006 erhoben wurden.¹ Die Studie aus dem Jahr 2006 stellt dabei eine partielle Replikation der Studie aus dem Jahr 1997 dar. Letztere ist wiederum eine partielle Replikation der Studie von 1989. Für die Analysen werden lediglich Daten von abhängigen Voll- oder Teilzeiterwerbstätigen verwendet, so dass sich Stichprobenumfänge von 552 (1989), 571 (1997), und 461 (2006) ergeben. Die jeweiligen Datensätze enthalten Informationen zu den subjektiv

¹ Im Allgemeinen wird das Modul „Work Orientations III“ auf das Jahr 2005 datiert, allerdings wurden die Daten für Deutschland im Rahmen der Allbus-Befragung zwischen März und August 2006 erhoben (GESIS 2007).

wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten sowie zur Arbeitszufriedenheit als Outputgröße von Arbeitsqualität.

Subjektiv wahrgenommene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen: Die subjektiv wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wurden zum Teil über die Zustimmung bzw. Ablehnung zu Aussagen wie beispielsweise „Meine Berufsstellung ist sicher“ erfasst (Skala von 1 für „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 für „trifft voll und ganz zu“). Folgende Aspekte wurden in dieser Form erhoben: sichere Berufsstellung, hohes Einkommen, gute Aufstiegschancen, interessante und selbstständige Tätigkeit, Möglichkeit, im Beruf anderen Menschen zu helfen sowie einen sozial nützlichen Beruf auszuüben. Zudem finden sich Informationen zu physischen und psychischen Belastungen (erschöpfende Tätigkeit, Stress, körperliche Belastung, gefährliche Arbeitsbedingungen; Skala von 1 für „nie“ bis 5 für „immer“), zu dem Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen (Skala von 1 für „sehr schlecht“ bis 5 für „sehr gut“) sowie zur Schwierigkeit, eine neue Stelle zu finden (Skala von 1 für „sehr schwer“ bis 5 für „sehr leicht“).

Arbeitsorientierte Werte und Matching: Die arbeitsorientierten Werte der Beschäftigten wurden, wie in der Werteforschung üblich (Braun & Borg 2004), anhand der Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Arbeitsplatzmerkmale ermittelt (Skala von 1 für „überhaupt nicht wichtig“ bis 5 für „sehr wichtig“). Dabei wurde die Wichtigkeit folgender Dimensionen erfasst: sichere Berufsstellung, hohes Einkommen, gute Aufstiegschancen, interessante und selbstständige Tätigkeit, die Möglichkeit, im Beruf anderen Menschen zu helfen, und die Ausübung eines sozial nützlichen Berufs. Über die Differenz zwischen eingeschätzter Wichtigkeit und faktischer Gegebenheit lässt sich für jede dieser Dimensionen ein Mismatch-Indikator operationalisieren (Cennamo & Gardner 2008; Kristof 1996; ähnlich auch Hult 2005). Von einem Mismatch wird dabei nur dann ausgegangen, wenn einzelne Ansprüche nicht erfüllt sind. Eine Übererfüllung der Ansprüche wird nicht als Mismatch gewertet. Auch existiert kein Mismatch, wenn die Befragten den einzelnen Aspekten der Arbeit keine Wichtigkeit beimessen. Entsprechend reichen die jeweiligen Mismatch-Indikatoren von 0 für kein Mismatch bis 4 für jene Fälle, in denen die wahrgenommene Arbeitssituation und die arbeitsorientierten Werte maximal divergieren.

Arbeitszufriedenheit: Zur Analyse des relationalen Einflusses einzelner Dimensionen der Arbeitsquali-

tät wird exemplarisch die Arbeitszufriedenheit als eine mögliche Outputgröße von Arbeitsqualität verwendet. Sie wurde unter Verwendung einer Skala von 1 für „völlig unzufrieden“ bis 7 für „völlig zufrieden“ erhoben.

Anhand dieser Variablen lassen sich in einem gepoolten Datensatz Aussagen zur historischen Entwicklung treffen. Zur Einschätzung der Signifikanz der jeweiligen Veränderungen werden Mann-Whitney-U-Tests (Sheskin 2004) durchgeführt. Über die Einschätzung der jeweiligen Veränderungen hinaus wird geprüft, inwieweit die Einzelaspekte einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausüben. Hierfür werden ordinale Logit-Regressionen (O-Logit) mit Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable durchgeführt. O-Logit-Modelle erlauben die Analyse von ordinal skalierten abhängigen Variablen (z. B. Tutz 2000). Das Verfahren gleicht der logistischen Regression, nur enthält die abhängige Variable mehr als zwei Kategorien, die jeweils in eine bestimmte Reihenfolge gebracht werden können (daher z. T. auch die Bezeichnung geordnete logistische Regression). Zur Kontrolle der Ergebnisse auf mögliche sozio-strukturelle Einflüsse wird eine Reihe weiterer Variablen berücksichtigt. So werden mögliche Effekte der Erhebungsjahre einbezogen und korrigiert. Ferner werden das Geschlecht, das Alter, eine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung, die Anstellung im privaten vs. öffentlichen Sektor sowie eine für die Jahre angepasste Berufsklassifikationen als weitere Kontrollvariablen berücksichtigt.²

5. Wandel der Arbeitsqualität zwischen 1989 und 2006

5.1 Entwicklung der wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die in den arbeits- und industriesoziologischen Debatten und bisherigen Befunden zum Wandel der Arbeitsqualität konstatierten Veränderungen spiegeln sich auch in den Einschätzungen der Beschäftigten wider (vgl. Tabelle 1). Zwischen den Jahren 1989 und 1997 haben sich insbesondere die wahrgenommene Beschäftigungssicherheit, die Höhe des Einkommens, die Aufstiegsmöglichkeiten sowie die

² Als Robustheitscheck wurden die Modelle auch als OLS Regressionen geschätzt. Zudem wurden die unabhängigen Variablen blockweise in die jeweiligen Modelle aufgenommen. Die diesbezüglichen Ergebnisse stehen als Online-Anhang auf www.zfs-online.org zur Verfügung.

Tabelle 1 Wahrgenommene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verschiedenen Zeitpunkten

	1989	1997	2006	Differenz 1989–1997	Differenz 1997–2006	Differenz 1989–2006
sichere Berufsstellung	4,16	3,87	3,87	-0,29***	0,00	-0,29***
hohes Einkommen	3,05	2,89	2,69	-0,16**	-0,20**	-0,36***
gute Aufstiegschancen	2,86	2,52	2,69	-0,34***	0,17*	-0,17**
interessante Tätigkeit	3,98	4,04	4,07	0,06	0,03	0,09
selbstständige Tätigkeit	3,90	4,09	4,11	0,19***	0,02	0,21***
Chance anderen zu helfen	3,36	3,27	3,50	-0,09	0,23**	0,14*
sozial nützliche Tätigkeit	3,80	3,65	3,76	-0,15*	0,11	-0,04
erschöpft nach Hause	3,18	3,33	3,36	0,15***	0,03	0,18***
Arbeit stressig	3,26	3,32	3,28	0,06	-0,04	0,02
schwere körperliche Arbeit	2,23	2,16	2,46	-0,07	0,30***	0,23**
gefährliche Arbeitsbedingungen	1,80	1,87	1,98	0,07	0,11	0,18*
gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	3,97	3,92	4,07	-0,05	0,15**	0,10*
gutes Verhältnis zu Kollegen	4,31	4,25	4,30	-0,06	0,05	-0,01
Finden einer neuen Stelle leicht	2,81	2,35	2,17	-0,46***	-0,18**	-0,64***

Anmerkungen: Mann-Whitney-U-Test; Wertebereiche: Arbeitssituation: 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“; Arbeitsbedingungen: 1 „nie“ bis 5 „immer“; Verhältnis Management/Kollegen: 1 „sehr schlecht“ bis 5 „sehr gut“; Sorge um den Arbeitsplatz: 1 „gar keine Sorgen“ bis 4 „große Sorgen“; Finden einer neuen Stelle: 1 „sehr schwer“ bis 5 „sehr leicht“; Signifikanzniveaus: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Quelle: ISSP, eigene Berechnungen.

eingeschätzte Schwierigkeit des Findens einer neuen Stelle verschlechtert. Im Gegenzug steigt die Möglichkeit zum selbstständigen Arbeiten. Dafür geben Arbeitnehmer aber wiederum auch signifikant häufiger an, erschöpft von der Arbeit nach Hause kommen. Im darauffolgenden Zeitraum zwischen 1997 und 2006 setzt sich der Negativtrend in Bezug auf die Höhe des Einkommens sowie die Arbeitsmarktchancen weiter fort. Demgegenüber verbessern sich die Aufstiegschancen und das Verhältnis zu Vorgesetzten.

Für den gesamten Zeitraum von 1989 bis 2006 ergibt sich ein signifikanter Rückgang hinsichtlich der wahrgenommenen Sicherheit des Arbeitsplatzes, des Einkommens, der Karrierechancen sowie der Arbeitsmarktperspektiven. Im Gegenzug steigt das wahrgenommene Angebot an selbstständigen Tätigkeiten kontinuierlich an, und die Beschäftigten geben häufiger an, erschöpft nach Hause zu kommen. Körperliche Anstrengungen und Gefahren bei der Arbeit nehmen zu.

5.2 Entwicklungen aus einer evaluativen Sicht

Im Rahmen der konzeptionellen Auseinandersetzung wurde gezeigt, dass ein Fokus auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei der Analyse

der Arbeitsqualität insofern zu kurz greifen wird, wie die Bewertung der Arbeitssituation unterschiedlich ausfällt. Für die Analyse des Wandels der Arbeitsqualität ist daher mitunter entscheidend, wie sich das Match zwischen wahrgenommener Situation und den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten verändert. In Tabelle 2 sind zunächst die Mittelwerte der arbeitsorientierten Wertorientierungen für die Jahre 1989, 1997 und 2006 dargestellt. Die chronologische Betrachtung der Wertorientierungen verweist auf einige deutliche und z. T. statistisch signifikante Veränderungen. So wurden im Jahr 1997 dem Einkommen sowie guten Karrierechancen und dem Interesse an einer sozial nützlichen Tätigkeit eine deutlich geringere Bedeutung zugeschrieben als nur acht Jahre zuvor. Im Gegenzug ist die Wichtigkeit einer sicheren Berufstätigkeit gestiegen. Im gesamten Zeitraum zwischen den Jahren 1989 und 2006 zeigt sich ein signifikanter Rückgang der Wichtigkeit des Einkommens und der guten Aufstiegschancen sowie eine erhöhte Bedeutung einer sicheren Berufstätigkeit und eines Berufes, in dem anderen Menschen geholfen werden kann.

Anhand der aus den Wertorientierungen und der wahrgenommenen Arbeitssituation gebildeten Mismatch-Indikatoren lässt sich die von den Beschäf-

Tabelle 2 Arbeitsorientierte Werte zu verschiedenen Zeitpunkten

	1989	1997	2006	Differenz 1989–1997	Differenz 1997–2006	Differenz 1989–2006
sichere Berufsstellung	4,57	4,65	4,65	0,08*	0,00	0,08*
hohes Einkommen	4,11	3,87	3,93	-0,24***	0,06	-0,18***
gute Aufstiegschancen	3,93	3,77	3,81	-0,16***	0,04	-0,12*
interessante Tätigkeit	4,46	4,49	4,42	0,03	-0,07	-0,04
selbstständige Tätigkeit	4,29	4,35	4,28	0,06	-0,07	-0,01
Chance anderen zu helfen	3,59	3,66	3,80	0,07	0,14*	0,21*
sozial nützliche Tätigkeit	3,69	3,58	3,79	-0,11*	0,21***	0,10

Anmerkungen: Mann-Whitney-U-Test; Wertebereich: 1 „überhaupt nicht wichtig“ bis 5 „sehr wichtig“; Signifikanzniveau:

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Quelle: ISSP, eigene Berechnungen.

Tabelle 3 Mismatch zwischen wahrgenommener Arbeitssituation und arbeitsorientierten Werten zu verschiedenen Zeitpunkten

	1989	1997	2006	Differenz 1989–1997	Differenz 1997–2006	Differenz 1989–2006
sichere Berufsstellung	0,50	0,90	0,89	0,41***	-0,01	0,39***
hohes Einkommen	1,11	1,00	1,22	-0,11*	0,22**	0,11
gute Aufstiegschancen	0,99	1,09	1,04	0,10	-0,04	0,06
interessante Tätigkeit	0,54	0,54	0,48	0,00	-0,05	-0,06
selbstständige Tätigkeit	0,49	0,42	0,37	-0,07	-0,05*	-0,12**
Chance anderen zu helfen	0,37	0,50	0,46	0,13	-0,04	0,09
sozial nützliche Tätigkeit	0,24	0,26	0,28	0,02	0,02	0,04

Anmerkungen: Mann-Whitney-U-Test; Wertebereich: 0 „kein Mismatch“ bis 4 „maximales Mismatch“; Signifikanzniveau:

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Quelle: ISSP, eigene Berechnungen.

tigten eingeschätzte tatsächliche Arbeitssituation mit deren Wertvorstellungen verbinden und im historischen Vergleich analysieren (Tabelle 3). Deutlich wird, dass das Mismatch in Bezug auf eine sichere Berufsstellung zwischen den Jahren 1989 und 1997 signifikant zunimmt. Demgegenüber verringert sich im gleichen Zeitraum das Mismatch in Bezug auf die Einkommenshöhe.

Zwischen 1997 und 2006 kommt es zu einem zunehmenden Match in Bezug auf die selbstständige Tätigkeit. Allerdings ist diese Differenz nur schwach signifikant. Im Gegenzug steigt das Mismatch zwischen erwartetem und tatsächlich realisiertem Einkommen in diesem Zeitraum wieder an.

Im gesamten Zeitraum zwischen 1989 und 2006 erhöht sich das Mismatch in Bezug auf die sichere Berufsstellung. Gleichzeitig hat sich das Mismatch hinsichtlich der erwarteten und realisierten Freiräume bei der Arbeit verringert.

5.3 Relationaler Einfluss einzelner Dimensionen der Arbeitsqualität

Aus den vorangestellten Ergebnissen wird deutlich, dass sich im beobachteten Zeitraum verschiedene Aspekte der Arbeit verändert haben, während andere gleich geblieben sind. Auch scheinen sich einige Aspekte der Erwerbsarbeit zu verschlechtern und andere zu verbessern. Unklar ist dabei bislang, welche Relevanz den jeweiligen Dimensionen in der Bewertung von Arbeitsqualität zukommt und inwieweit sich ihr Einfluss über die Zeit hinweg verändert.

Im Rahmen der konzeptionellen Auseinandersetzung wurde dabei konstatiert, dass sich der relationale Einfluss einzelner Dimensionen über den Bezug zu Outputgrößen der Arbeitsqualität bestimmen lässt. Dies soll im Folgenden am Beispiel der Arbeitszufriedenheit gezeigt werden. Hierfür wurden verschiedene Regressionsmodelle mit Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable gerechnet. Zu-

nächst wurde ein gepooltes Modell mit allen Befragungsjahren geschätzt. Anschließend wurden getrennte Modelle für jedes Untersuchungsjahr gerechnet. Im Vergleich zwischen dem gepoolten Modell und den Schätzungen der einzelnen Befragungswellen kann die Kontinuität signifikanter Verbindungen geprüft werden. Die Relevanz der abhängigen Variablen auf Arbeitszufriedenheit wird durch einen signifikanten Effekt angezeigt. Dieses einfache Analyseverfahren wurde zum Zweck exemplarischer Argumentation gewählt, wobei sich für weiterführende Vergleiche zwischen einzelnen Befragungswellen komplexere Auswertungsstrategien anbieten (vgl. Auspurg & Hinz 2011). Bei der Interpretation sind die Limitationen der vorhandenen Fallzahlen der einzelnen Erhebungswellen zu berücksichtigen. Es gilt die Annahme, dass im Fall einer kontinuierlichen Relevanz der Dimension ver-

gleichbare signifikante Zusammenhänge über die Jahre hinweg bestehen sollten.

In Tabelle 4 sind die Ergebnisse der verschiedenen Regressionsmodelle dargestellt. Die Resultate zeigen, dass von den berücksichtigten Strukturvariablen und der Berufszugehörigkeit in allen Modellen kaum Effekte auf die Referenzgröße Arbeitszufriedenheit ausgehen. Eindeutige Einflüsse zeigen sich dagegen für einzelne Dimensionen der Arbeitsqualität. Betrachtet man zunächst die Zusammenhänge der Dimensionen der Arbeitsqualität im gepoolten Modell, so zeigen sich hochsignifikante negative Effekte auf Arbeitszufriedenheit durch eine stressige Arbeit sowie der Mismatchvariablen im Bezug zu Einkommen, interessante sowie selbstständige Tätigkeit. Schwach signifikant negativ wirkt sich die Einschätzung aus, erschöpft nach Hause zu kommen. Hoch signifikant positiv sind die Effekte für

Tabelle 4 Dimensionen der Arbeitsqualität und deren Einfluss auf Arbeitszufriedenheit

Modell	Gepoolt		Nur 1989		Nur 1997		Nur 2006	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
Befragungsjahr								
1997 (Ref. 1989)	-0,15	(0.14)	-	-	-	-	-	-
2006 (Ref. 1989)b	0,48**	(0.15)	-	-	-	-	-	-
Strukturvariablen								
Geschlecht (Ref.: weiblich)	0,02	(0.15)	0,17	(0.28)	0,04	(0.24)	-0,15	(0.29)
Alter	0,01	(0.01)	0,01	(0.01)	0,01	(0.01)	0,00	(0.01)
Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)	-0,24	(0.19)	-0,14	(0.35)	0,37	(0.39)	-0,65*	(0.31)
Wirtschaftsbereich (Ref.: Privatw.)	0,26	(0.14)	0,36	(0.27)	0,54*	(0.23)	-0,13	(0.27)
Beruf (Ref.: Techniker)								
Führungskräfte	0,04	(0.30)	0,16	(0.61)	-0,11	(0.41)	-0,04	(0.78)
Akademiker	-0,13	(0.19)	0,11	(0.37)	-0,49	(0.30)	0,12	(0.38)
Bürokräfte	-0,10	(0.19)	-0,16	(0.37)	-0,62*	(0.30)	0,35	(0.36)
Dienstleistungsberufe	-0,25	(0.23)	-0,14	(0.42)	-0,24	(0.47)	-0,23	(0.39)
Fachk. Landwirtschaft und Fischerei	0,96	(0.64)	-	-	-0,97	(1.00)	2,01*	(0.87)
Handwerk	-0,14	(0.20)	-0,25	(0.35)	-0,56	(0.36)	0,41	(0.38)
Anlagen- und Maschinenbedienung	-0,40	(0.27)	-0,82	(0.49)	-0,51	(0.51)	0,15	(0.45)
Hilfsarbeitskräfte	0,11	(0.32)	-0,57	(0.55)	0,97	(0.77)	0,87	(0.50)
Dimensionen der Arbeitsqualität								
erschöpft nach Hause	-0,19*	(0.09)	-0,35*	(0.17)	-0,07	(0.16)	-0,22	(0.16)
Arbeit stressig	-0,29***	(0.08)	-0,01	(0.15)	-0,41**	(0.15)	-0,51***	(0.15)
schwere körperliche Arbeit	-0,12	(0.07)	-0,20	(0.13)	-0,10	(0.12)	-0,06	(0.12)
gefährliche Arbeitsbedingungen	0,10	(0.07)	0,16	(0.13)	0,10	(0.12)	-0,02	(0.12)
gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	0,92***	(0.09)	1,21***	(0.17)	0,87***	(0.14)	0,74***	(0.17)
gutes Verhältnis zu Kollegen	0,39***	(0.10)	0,69***	(0.17)	0,27	(0.17)	0,15	(0.18)
finden einer neuen Stelle leicht	0,27***	(0.06)	0,28*	(0.11)	0,38***	(0.11)	0,22	(0.12)

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Modell	Gepoolt		Nur 1989		Nur 1997		Nur 2006	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
Mismatch: sichere Berufsstellung	-0,06	(0.06)	-0,12	(0.16)	-0,13	(0.10)	-0,05	(0.11)
Mismatch: hohes Einkommen	-0,25***	(0.06)	-0,56***	(0.12)	-0,09	(0.11)	-0,23*	(0.11)
Mismatch: gute Aufstiegschancen	0,09	(0.06)	-0,06	(0.11)	0,21*	(0.10)	0,14	(0.11)
Mismatch: interessante Tätigkeit	-0,61***	(0.09)	-0,41*	(0.18)	-0,72***	(0.16)	-0,96***	(0.17)
Mismatch: selbstständige Tätigkeit	-0,34***	(0.09)	-0,23	(0.18)	-0,60***	(0.15)	-0,11	(0.15)
Mismatch: Chance anderen zu helfen	0,09	(0.08)	-0,16	(0.18)	0,04	(0.13)	0,24	(0.14)
Mismatch: sozial nützliche Tätigkeit	0,04	(0.10)	0,02	(0.23)	0,20	(0.17)	-0,09	(0.17)
Konstante (Cut1)	-2,97***	(0.78)	-1,21	(1.39)	-3,44**	(1.33)	-5,22***	(1.39)
Konstante (Cut2)	-1,89**	(0.70)	1,72	(1.17)	-1,98	(1.20)	-4,91***	(1.36)
Konstante (Cut3)	0,10	(0.66)	4,13***	(1.18)	-0,09	(1.15)	-3,11*	(1.27)
Konstante (Cut4)	1,80**	(0.65)	7,29***	(1.21)	1,40	(1.14)	-1,43	(1.24)
Konstante (Cut5)	4,55***	(0.66)	10,06***	(1.27)	4,33***	(1.16)	1,12	(1.24)
Konstante (Cut6)	6,93***	(0.68)	-	-	6,90***	(1.19)	3,35**	(1.25)
N	1169		380		431		358	
pseudo R ²	0,17		0,25		0,19		0,17	

Anmerkungen: O-Logit-Regression; Signifikanzniveaus: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; aufgrund zu geringer Fallzahlen werden im Jahr 1989 Beschäftigte aus Landwirtschaft und Fischerei bei der Schätzung nicht berücksichtigt, ebenso die Konstante (Cut6); Standardfehler in Klammern, signifikante Ergebnisse fett hervorgehoben.

Quelle: ISSP, eigene Berechnungen.

ein gutes Verhältnis zu den Kollegen sowie zu den Vorgesetzten und die Einschätzung, dass das Finden einer neuen Stelle leicht wäre. Nicht signifikant wirken dagegen eine schwere körperliche Arbeit und gefährliche Arbeitsbedingungen sowie die Mismatches in Bezug auf die Sicherheit der beruflichen Stellung und auf Aufstiegsperspektiven, die Chance anderen zu helfen und die sozial nützliche Tätigkeit.

In dem gepoolten Modell wird mit der Kontrolle durch Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre letztlich unterstellt, dass sich die einzelnen Dimensionen in den Befragungswellen im Durchschnitt gleich auswirken. So gehen existierende Untersuchungen zu Arbeitsqualität mehr oder weniger implizit von einer zeitlich stabilen Relevanz diverser Aspekte der Arbeit aus. Letztlich ist diese Annahme jedoch zu hinterfragen. Betrachtet man die Ergebnisse des gepoolten Modells im Vergleich mit den unabhängigen Schätzungen der einzelnen Erhebungswellen, so sind Ähnlichkeiten, aber auch deutliche Unterschiede zu erkennen. Es finden sich über alle drei Perioden hinweg vergleichsweise stabile signifikante Zusammenhänge für das Mismatch in Bezug auf die interessante Tätigkeit sowie für das Verhältnis zu den Vorgesetzten. Andere Ef-

fekte sind dagegen nur in einzelnen Jahren signifikant. Das gilt beispielsweise für das Verhältnis zu Kollegen oder die Erschöpfung durch die Arbeit. Beide wirken sich nur im Jahr 1989 signifikant auf Arbeitszufriedenheit aus. Andererseits wirkt die Variable „stressige Arbeit“ erst ab dem Jahr 1997 signifikant. Für die Arbeitsmarktperspektiven zeigt sich nur bis 1997 ein signifikanter Zusammenhang. Besonders auffällig ist, dass sich das Mismatch in Bezug auf die selbstständige Tätigkeit nur im Jahr 1997 auf Arbeitszufriedenheit auswirkt.

6. Diskussion

Im empirischen Teil wurde zunächst auf die Entwicklung der wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eingegangen. Die Ergebnisse spiegeln wichtige Diskussionen der Debatte um den Wandel der Arbeit wider und bestätigen die meisten bisherigen Befunde. So zeigt sich etwa der bereits konstatierte Rückgang der wahrgenommenen Beschäftigungssicherheit (Erlinghagen 2010; Olsen et al. 2010), der Höhe des Einkommens (Brenke 2009; Olsen et al. 2010) sowie der Aufstiegschancen (Olsen et al. 2010).

Gleichzeitig sind körperliche Belastungen und Umgebungsbelastungen gestiegen, wie bereits von Fuchs (2012) und Olsen et al. (2010) gezeigt wurde. Die im Rahmen der Debatten um die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit (z. B. Döhl et al. 2001; Kleemann et al. 2003; Kratzer 2003; Kratzer & Sauer 2005; Moldaschl & Voß 2003) diskutierten Folgen einer gewandelten Arbeitsorganisation werden zumindest teilweise bestätigt. Den Ergebnissen folgend erhalten Beschäftigte tatsächlich zunehmend die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten. Gleichzeitig steigt die Intensität der Arbeit im Sinne einer ermüdenden Tätigkeit. Nicht bestätigt werden konnten die in diesen Debatten geäußerten Vermutungen, dass Arbeit interessanter werde und mit mehr Stress einhergehe. Schließlich zeigt sich in Bezug auf das Arbeitsklima eine schwach signifikante positive Änderung des Verhältnisses zu Vorgesetzten, was nicht für eine grundsätzliche Legitimationskrise (Menz 2005) spricht. Entgegen der Vermutung einer zunehmenden Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander (von Hippel et al. 1997; Nienhüser & Baumhus 2002) bleibt das Verhältnis zu Kollegen unverändert.

Anschließend wurde geprüft, wie sich parallel zu den wahrgenommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die arbeitsorientierten Werte der Beschäftigten verändert haben. Im Fokus stand dabei das Matching zwischen wahrgenommener Arbeitssituation und den arbeitsorientierten Werten der Beschäftigten. Die Ergebnisse deuten hierbei auf ein zunehmendes Mismatch bei der Sicherheit der beruflichen Stellung. In Bezug auf die selbstständige Tätigkeit nimmt das Mismatch hingegen ab. Im Kontrast zu bisherigen Studien zum Wandel der Arbeitsqualität weist diese evaluative Perspektive auf den fundamentalen Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitssituation und den individuellen Ansprüchen der Beschäftigten hin: Einerseits muss eine Verschlechterung der wahrgenommenen Situation nicht zwingend zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität führen, wenn sich parallel die Ansprüche an die Arbeit wandeln. So hat sich im beobachteten Zeitraum zwar die Situation in Bezug auf das Einkommen und die Karriereperspektiven verschlechtert, jedoch führt dies nicht zu einem erhöhten Mismatch zwischen wahrgenommener Situation und arbeitsorientierten Werten, da im gleichen Zeitraum auch die diesbezüglichen Ansprüche sinken. Andererseits können sich die Ansprüche an die Erwerbsarbeit auch so wandeln, dass eine stagnierenden oder sich gar verschlechternden Situation stärker auf den Rückgang der Arbeitsqualität durchschlägt. Dies

zeigt sich bei den hier präsentierten Ergebnissen für den Fall der Arbeitsplatzsicherheit, bei der sich die Situation verschlechtert und die Ansprüche steigen.

Schließlich wurde der Frage nach der Relevanz der einzelnen Dimensionen für Arbeitsqualität nachgegangen. Im konzeptionellen Teil wurde dafür plädiert, den relativen Einfluss einzelner Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf die Arbeitsqualität mittels Outputgrößen der Arbeitsqualität wie Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Commitment oder Gesundheit einzuschätzen. Am Beispiel der Arbeitszufriedenheit wurde dies veranschaulicht und exemplarisch geprüft. Die durchgeführten Regressionsanalysen zeigen, dass die untersuchten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterschiedliche Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit als Referenzgröße und somit auch auf die Arbeitsqualität ausüben. Für Variablen, die keinen signifikanten Einfluss auf die hier gewählte Referenzgröße Arbeitszufriedenheit haben, sind Analysen mit weiteren Outputgrößen notwendig, um deren Relevanz für ein relationales Konzept von Arbeitsqualität einzuordnen. Beispielsweise wurde für schwere körperliche Arbeit und gefährliche Arbeitsbedingungen hier kein signifikanter Einfluss auf Arbeitszufriedenheit festgestellt, doch es kann angenommen werden, dass beide Aspekte die Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen.

Die hier angelegte relationale Perspektive auf Arbeitsqualität lässt erkennen, dass eine Beurteilung der Arbeitsqualität anhand der reinen Beobachtung von Einzelaspekten zu kurz greifen muss. Nur unter Beachtung der jeweiligen Relevanz verschiedener Aspekte einer Arbeitssituation lassen sich diese in ein Gesamtbild der Arbeitsqualität einordnen und sinnvoll zueinander in Beziehung setzen. So ist es beispielsweise möglich, dass negative Entwicklungen in mehreren weniger relevanten Bereichen durch eine positive Veränderung in einem hoch relevanten Bereich kompensiert werden. Es erscheint aussichtsreich, derartigen Wechselwirkungen in weiteren Studien nachzugehen.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen verweisen zudem darauf, dass der Zusammenhang zwischen den jeweiligen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit im chronologischen Vergleich nicht unbedingt kontinuierlich ausfallen muss. Insbesondere im Jahr 1997 haben sich deutliche Veränderungen gezeigt, die teilweise mit den übergreifenden Veränderungen in den 1990er Jahren in Verbindung gebracht werden können. So zeigt sich für das Mismatch hinsichtlich der

Selbstständigkeit der Tätigkeit ein hochsignifikanter Effekt ausschließlich im Jahr 1997 und damit in genau dem Zeitraum, in dem sich dieser Aspekt der Arbeitssituation deutlich verändert. Auch der Effekt von Stress auf Arbeitszufriedenheit zeigt erst ab 1997 eine signifikante Wirkung auf die Referenzgröße. Im Kontext einer Transformation der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann sich somit auch die Relevanz bestimmter Arbeitsaspekte verändern.

Die hier präsentierten Ergebnisse und Interpretationen bieten einen ersten grundlegenden Einblick in eine evaluativ-relationale Perspektive auf Arbeitsqualität und ihren Wandel. Einschränkend ist anzumerken, dass die in diesem Rahmen vorliegenden Daten auf subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten beruhen, was die Möglichkeit verzerrter Wahrnehmungen tatsächlicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen impliziert (vgl. hierzu die Diskussion in Abschnitt 2.2). Der Datensatz umfasst zudem nur eine begrenzte Menge an Variablen, die nicht das gesamte Spektrum möglicher Dimensionen von Arbeitsqualität widerspiegeln. Auch wurden die Beschäftigungsbedingungen nur grob durch die Vertragsform (Vollzeit vs. Teilzeit) ermittelt, weshalb der Einfluss anderer Vertragsformen (etwa von Befristung oder Leiharbeit) nicht berücksichtigt werden kann. Zudem erlaubt die vorliegende Datenstruktur keine Aussagen zum Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen oder Persönlichkeitsentwicklungen über die einzelnen Wellen hinweg (diesbezüglich wäre an die mögliche Bedeutung von Erwerbsphasen zu denken). Auch die Anzahl der Befragungsjahre und die Tatsache, dass sich die Ausführungen ausschließlich auf Westdeutschland beziehen, limitieren die vorliegende Analyse.

7. Fazit und Ausblick

Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags bildet die Frage des Wandels der Arbeitsqualität. Zu deren Beantwortung wurde zunächst das Konzept der Arbeitsqualität präzisiert. Neben dem multidimensionalen Charakter von Arbeitsqualität wurde dabei insbesondere auf die Bedeutung einer evaluativ-relationalen Perspektive hingewiesen. Anschließend wurde der derzeitige Forschungsstand zum Wandel der Arbeitsqualität umrissen. Dabei zeigte sich, dass eine evaluativ-relationale Perspektive der Arbeitsqualität bislang keine Berücksichtigung findet. Vor diesem Hintergrund wurden schließlich eigene empirische Ergebnisse präsentiert.

Die hier präsentierten konzeptionellen Überlegungen und ersten empirischen Befunde offerieren einen Diskussionsbeitrag zur national und international erneut auflebenden Debatte um den Status quo und Wandel der Arbeitsqualität. Dabei plädieren wir insbesondere für die Berücksichtigung des evaluativ-relationalen Charakters von Arbeitsqualität. Demnach setzt die Einschätzung der Arbeitsqualität zum einen immer eine wertende Perspektive voraus. Arbeitsorientierte Werte dienen für Beschäftigte als Referenzpunkt zur Evaluation der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Nur unter Berücksichtigung dieser Werte ist zu einer angemessenen subjektbezogenen Bewertung von Arbeitsqualität zu gelangen. Die arbeitsorientierten Werte der Beschäftigten können sich wandeln, weshalb die Arbeitsqualität nicht nur mit Veränderungen in der Arbeitssituation, sondern eben auch mit Veränderungen in den Ansprüchen der Beschäftigten variiert. Zum anderen haben verschiedene Aspekte der Erwerbsarbeit eine unterschiedliche Relevanz für die Arbeitsqualität. Welche Aspekte relevante Bezugspunkte von Arbeitsqualität darstellen, ist nicht per se festgelegt und unterliegt zeitlichen Veränderungen. Beide relationalen Aspekte sind ein zentraler Bestandteil des hier vorgestellten Konzeptes von Arbeitsqualität.

Besonders vielversprechend für die weiterführende Untersuchung der Arbeitsqualität erscheint eine Analyse der Wechselwirkungen unterschiedlicher Dimensionen von Arbeitsqualität. Eine solche Analyse sollte die Relevanz einzelner Dimensionen der Arbeitsqualität zu einem gegebenen Zeitpunkt, aber auch die Möglichkeit der Veränderung der Relevanz über die Zeit thematisieren. In Fortsetzung der Tradition der Arbeitsqualitätsforschung sind qualitative und quantitative Forschungsanstrengungen gleichermaßen wünschenswert. Letztlich erscheint gerade die Verknüpfung von repräsentativen Aussagen und rekonstruierenden Befunden für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Forschung und des Verständnisses von Arbeitsqualität als überaus reizvoll.

Anhang und Dokumentation

Tabelle A1 Verteilung ordinaler und metrischer Variablen

	Variable	N	Mean	SD
wahrgenommene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	sichere Berufsstellung	1530	3,97	1,02
	hohes Einkommen	1541	2,89	0,99
	gute Aufstiegschancen	1531	2,69	1,04
	interessante Tätigkeit	1559	4,03	0,88
	selbstständige Tätigkeit	1556	4,03	0,89
	Chance anderen zu helfen	1542	3,37	1,21
	sozial nützliche Tätigkeit	1519	3,74	1,06
	erschöpft nach Hause	1562	3,29	0,78
	Arbeit stressig	1561	3,29	0,83
	schwere körperliche Arbeit	1559	2,27	1,24
	gefährliche Arbeitsbedingungen	1545	1,88	1,09
	gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	1545	3,98	0,82
	gutes Verhältnis zu Kollegen	1534	4,29	0,67
	Finden einer neuen Stelle leicht	1471	2,45	1,06
arbeitsorientierte Werte	sichere Berufsstellung	1572	4,62	0,55
	hohes Einkommen	1566	3,98	0,71
	gute Aufstiegschancen	1554	3,84	0,85
	interessante Tätigkeit	1570	4,46	0,60
	selbstständige Tätigkeit	1567	4,31	0,71
	Chance anderen zu helfen	1529	3,68	0,93
	sozial nützliche Tätigkeit	1529	3,68	0,93
Mismatch	sichere Berufsstellung	1521	0,76	1,00
	hohes Einkommen	1540	1,10	1,08
	gute Aufstiegschancen	1522	1,04	1,09
	interessante Tätigkeit	1553	0,52	0,77
	selbstständige Tätigkeit	1548	0,43	0,74
	Chance anderen zu helfen	1512	0,44	0,88
	sozial nützliche Tätigkeit	1503	0,26	0,63
Arbeitszufriedenheit		1558	5,28	1,02
Alter		1577	39,84	11,56

Quelle: ISSP, eigene Berechnungen.

Tabelle A2 Verteilung kategorialer Variablen

	Variable	N	Prozent
Jahr	1989	552	34,8
	1997	571	36,0
	2006	461	29,1
Geschlecht	Männlich	948	59,8
	Weiblich	634	40,0
Erwerbsstatus	Vollzeit	1363	86,0
	Teilzeit	221	14,0
Wirtschaftsbereich	Privatwirtschaft	1113	70,3
	Öffentlicher Sektor	467	29,5
Beruf	Führungskräfte	61	3,9
	Akademiker	242	15,3
	Techniker	287	18,1
	Bürokräfte	259	16,4
	Dienstleistungsberufe	143	9,0
	Fachkräfte für Landwirtschaft und Fischerei	15	1,0
	Handwerk	283	17,9
	Anlagen- und Maschinenbedienung	96	6,1
	Hilfsarbeitskräfte	72	4,6

Quelle: ISSP, eigene Berechnungen.

Literatur

- Auer, P. & S. Cazes, 2000: The Resilience of the Long-Term Employment Relationship: Evidence From the Industrialized Countries. *International Labour Review* 139: 379–408.
- Auspurg, K. & T. Hinz, 2011: Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie* 40: 62–73.
- Baethge, M., 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität: Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt* 43: 6–19.
- Beck, U., 1999: *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Bosch, G., 2000: Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? S. 249–268 in: H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen*. Berlin: edition sigma.
- Bosch, G., 2001: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. *WSI-Mitteilungen* 54: 219–230.
- Bosch, G., T. Kalina, S. Lehdorff, A. Wagner & C. Weinkopf, 2001: Zur Zukunft der Erwerbsarbeit: Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser Debatten. *Arbeitspapier* 43. Düsseldorf: Böckler-Stiftung.
- Braun, M. & M. Baumgärtner, 2006: The Effects of Work Values and Job Characteristics on Job Satisfaction. S. 175–188 in: M. Braun & P.P. Mohler (Hrsg.), *Beyond the Horizon of Measurement. Festschrift in Honor of Ingwer Borg*. Mannheim: GESIS.
- Braun, M. & I. Borg, 2004: Berufswerte im zeitlichen und im Ost-West-Vergleich. S. 179–199 in: R. Schmitt-Beck, M. Wasmer & A. Koch (Hrsg.), *Sozialer und politischer Wandel in Deutschland*. Wiesbaden: VS.
- Brenke, K., 2009: Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig. *Wochenbericht des DIW* 33: 550–560.
- Cennamo, L. & D. Gardner, 2008: Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organization Values Fit. *Journal of Managerial Psychology* 23: 891–906.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Hrsg.), 2010: *DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen*. Berlin: DGB-Index Gute Arbeit GmbH.
- Döhl, V., N. Kratzer, M. Moldaschl & D. Sauer, 2001: Die Auflösung des Unternehmens? – Zur Entgrenzung von Kapital und Arbeit. S. 219–232 in: U. Beck & W. Bonß (Hrsg.), *Die Modernisierung der Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Dörre, K., 2006: Prekäre Arbeit: Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 15: 181–193.
- Erlinghagen, M., 2004: Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeiterverlauf. Wiesbaden: VS.

- Erlinghagen, M., 2010: Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. SOEPpapers 279. Berlin: DIW.
- Faust, M., 2002: Karrieremuster von Führungskräften der Wirtschaft im Wandel – Der Fall Deutschland in vergleichender Perspektive. SOFI-Mitteilungen 30, Juli 2002: 69–90.
- Faust, M., P. Jauch & K. Brünnecke, 1994: Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik. München: Hampp.
- Frieze, I.H., J.E. Olson, A.J. Murrell & M.S. Selvan, 2006: Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers. *Sex Roles* 54: 83–93.
- Fuchs, T., 2009: Der DGB-Index Gute Arbeit. S. 186–222 in: E. Kistler & F. Mußmann (Hrsg.), *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe*. Hamburg: VSA.
- Fuchs, T., 2010: Potenziale des DGB-Index Gute Arbeit für die betriebliche Anwendung und arbeitswissenschaftliche Forschung: Replik auf den Artikel von G. Richenhaben und J. Prümper in der *ZfA* 2/2009. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 64: 3–15.
- Fuchs, T., 2012: Qualität der Arbeit. S. 417–450 in: F.S. *Berichterstattung* (Hrsg.), *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht* (Redaktion: Peter Bartelheimer, Sabine Fromm, Jürgen Kädtler). Wiesbaden: VS.
- Fuchs, T., E. Kistler & F. Trischler, 2009: „DGB-Index Gute Arbeit“ – Exemplarische Ergebnisse und Diskussionen. S. 34–67 in: E. Kistler & F. Mußmann (Hrsg.), *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe*. Hamburg: VSA.
- Gahan, P. & L. Abeysekera, 2009: What Shapes an Individual's Work Values? An Integrated Model of the Relationship between Work values, National Culture and Self-Constraint. *International Journal of Human Resource Management* 20: 126–147.
- Gallie, D., 2007: Production Regimes, Employment Regimes, and the Quality of Work. S. 1–33 in: D. Gallie (Hrsg.), *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Georg, A., U. Dechmann & G. Peter, 2010: Der DGB-Index Gute Arbeit und seine Kritiker. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 64: 17–21.
- Gerlmaier, A., A. Kümmerling & E. Latniak, 2010: Gesund altern in High-Tech-Branchen? Im Spannungsfeld von Innovation und Intensivierung. *IAQ-Report* 2010–04. Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation.
- GESIS (Hrsg.), 2007: *Allbus Datenhandbuch 2006*: ZA-Nr. 4500. Köln/Mannheim.
- Green, F., 2006: *Demanding Work*. Princeton: Princeton University Press.
- Hauff, S., 2008: Zwischen Flexibilität und Sicherheit – zur aktuellen Entwicklung von Werten in der Arbeitswelt. *Soziale Welt* 59: 53–74.
- Hauff, S., 2010: Früherkennung im Human Resource Management: Sozio-kulturelle Entwicklungen und die Antizipierbarkeit von Personalrisiken. München: Hampp.
- Haunschild, A., 2002: Das Beschäftigungssystem Theater – Bretter, die die neue Arbeitswelt bedeuten? *Zeitschrift für Personalforschung* 16: 577–598.
- Hirsch-Kreinsen, H., 1995: Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Integration. *Zeitschrift für Soziologie* 24: 422–435.
- Holman, D., 2013: An Explanation of Cross-national Variation in Call Centre Job Quality Using Institutional Theory. *Work, Employment & Society* 27: 21–38.
- Holman, D. & C. McClelland, 2011: *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*. walqing working paper 2011.3. Manchester: WALQING Project.
- Hult, C., 2005: Organizational Commitment and Person-Environment Fit in Six Western Countries. *Organization Studies* 26: 249–270.
- Judge, T.A., J.E. Bono, C.J. Thoresen & G.K. Patton, 2001: The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin* 127: 376–407.
- Jurczyk, K., M. Schier, P. Szymenderski, A. Lange & G.G. Voß, 2009: *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: edition sigma.
- Jürgens, U., 1996: Rolling Back Cycle Times: The Renaissance of the Classic Assembly Line in Final Assembly. S. 255–273 in: K. Shimokawa, J. Ulrich & T. Fujimoto (Hrsg.), *Transforming Automobile Assembly. Experience in Automation and Work Organization*. Berlin: Springer.
- Kalleberg, A.L., 2011: *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Sage Foundation.
- Keller, B. & H. Seifert, 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen* 2006: 235–240.
- Kirchner, S., M. Oppen & L. Bellmann, 2008: Zur gesellschaftlichen Einbettung von Organisationswandel: Einführungsdynamik dezentraler Organisationsstrukturen. *IAB Discussion Paper* 37/2008. Nürnberg: IAB.
- Kistler, E. & F. Mußmann, 2009: *Arbeitsbedingungen und Arbeitsweltberichterstattung in Deutschland: Eine kurze Skizze zur Bestandsaufnahme*. S. 9–21 in: E. Kistler & F. Mußmann (Hrsg.), *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe*. Hamburg: VSA.
- Kleemann, F., I. Matuschek & G.G. Voß, 2003: Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. S. 57–114 in: M. Moldaschl & G.G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp.
- Knuth, M. & M. Erlinghagen, 2006: Flexible Unternehmen – Stabile Beschäftigung? S. 11–38 in: W. Nienhüser (Hrsg.), *Beschäftigungspolitik von Unternehmen*. München: Hampp.
- Kock, K. & E. Kutzner, 2003: Einleitung: Wieso Betriebsklima? S. 13–22 in: U.-M. Hangebrauck, K. Kock, E. Kutzner & G. Muesmann (Hrsg.), *Handbuch Betriebsklima*. München: Hampp.
- Kratzer, N., 2003: *Arbeitskraft in Entgrenzung: Grenzen-*

- lose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, N., W. Menz, S. Nies & D. Sauer, 2008: Leistungspolitik als Feld „umkämpfter Arbeit“. *Prokla* Heft 150, 38: 11–26.
- Kratzer, N. & S. Nies, 2009: Neue Leistungspolitik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt. Berlin: editon sigma.
- Kratzer, N. & D. Sauer, 2005: Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. S. 125–149 in: SOFI, IAB, ISF München & INIFES (Hrsg.), *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeits- und Lebensweisen. Erster Bericht*. Wiesbaden: VS.
- Kristof, A.L., 1996: Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurements, and Implications. *Personnel Psychology* 49: 1–49.
- Kühl, S., 2001: Über das erfolgreiche Scheitern von Gruppenarbeitsprojekten. Rezentralisierung und Rehierarchisierung in Vorreiterunternehmen der Dezentralisierung. *Zeitschrift für Soziologie* 30: 199–222.
- Kurz, C., 1999: Repetitivarbeit – Unbewältigt: Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin: edition sigma.
- Lengfeld, H. & J. Hirschle, 2009: Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984–2007. *Zeitschrift für Soziologie* 38: 378–398.
- Leschke, J. & A. Watt, 2009: Arbeitsplatzqualität in Europa. S. 85–121 in: E. Kistler & F. Mußmann (Hrsg.), *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe*. Hamburg: VSA.
- Mayer, K.U., 2004: Whose Lives? How History, Societies, and Institutions Define and Shape Life Courses. *Research in Human Development* 1: 161–187.
- Menz, W., 2005: Ende der Leistungsgerechtigkeit? – Neue Arbeitspolitik und Beschäftigtenorientierung WSI-Mitteilungen: 69–75.
- Minssen, H. (Hrsg.), 2000: *Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, M. & G.G. Voß (Hrsg.), 2003: *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp.
- Mückenberger, U., 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform* 31: 415–434 und 457–475.
- Muñoz de Bustillo, R., E. Fernández-Macías, F. Esteve & J.-I. Antón, 2011: E Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators. *Socio-Economic Review* 9: 447–475.
- Nienhüser, W. & W. Baumhus, 2002: „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. S. 61–120 in: A. Martin & W. Nienhüser (Hrsg.), *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik?* München: Hampp.
- Nordhause-Janz, J. & U. Pekruhl (Hrsg.), 2000: *Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland*. München: Hampp.
- Olsen, K.M., A.L. Kalleberg & T. Nesheim, 2010: Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989–2005. *European Journal of Industrial Relations* 16: 221–240.
- Osterman, P. & B. Shulman, 2011: *Good Jobs America: Making Work Better for Everyone*. New York: Sage Foundation.
- Pruijt, H., 2003: Teams between neo-Taylorism and anti-Taylorism. *Economic and Industrial Democracy* 24: 77–101.
- Prümper, J. & G. Richenhagen, 2009: Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index „Gute Arbeit“. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63: 175–187.
- Ros, M., S.H. Schwartz & S. Surkiss, 1999: Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review* 48: 49–71.
- Schweiger, G., 2009: Arbeit im Strukturwandel. S. 39–71 in: T. Böhler, O. Neumaier, G. Schweiger & C. Sedmak (Hrsg.), *Menschenwürdiges Arbeiten*. Wiesbaden: VS.
- Seifert, H. & A. Tangian, 2009: Wie gut ist Gute Arbeit in Europa? S. 68–84 in: E. Kistler & F. Mußmann (Hrsg.), *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe*. Hamburg: VSA.
- Sheskin, D.J., 2004: *Handbook of Parametric and Non-parametric Statistical Procedures*. Boca Raton: Chapman & Hal.
- Smith, M., B. Burchell, C. Fagan & C. O’Brien, 2008: Job Quality in Europe. *Industrial Relations Journal* 39: 586–603.
- Struck, O., 2006: Flexibilität und Sicherheit: Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS.
- Struck, O., M. Grotheer, T. Schröder & C. Köhler, 2007: Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 294–317.
- Sverke, M., J. Hellgren & K. Näswall, 2006: Job insecurity. A literature review. Report 1:2006. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Tutz, G., 2000: *Die Analyse kategorialer Daten. Anwendungsorientierte Einführung in Logit-Modellierung und kategoriale Regression*. München: Oldenbourg.
- von Hippel, C., S.L. Mangum, D.B. Greenberger, R.L. Heneman & J.D. Skoglund, 1997: Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win? *Academy of Management Executive* 11: 93–104.
- Voß, G.G., 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31: 473–487.
- Voß, G.G., 2007: Entgrenzung, Selbstorganisation und Subjektivierung von Arbeit. S. 77–84 in: E. Hildebrandt (Hrsg.), *Arbeitspolitik im Wandel*. Berlin: edition sigma.
- Walton, R.E., 1985: From Control to Commitment in the Workplace. *Harvard Business Review* 63: 77–84.
- Warhurst, C., F. Carré, P. Findlay & C. Tilly (Hrsg.), 2012: *Are Bad Jobs Inevitable?: Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-first Century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Autorenvorstellung

Sven Hauff, geb. 1978 in Leipzig. Studium der Soziologie, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Jena. 2010 Promotion in Hamburg. Von 2005 bis 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter in Jena und Hamburg. Seit 2010 Post-Doc am Lehrstuhl für Personalwirtschaft, Universität Hamburg.

Forschungsschwerpunkte: Outsourcing im HR-Bereich, Beschäftigungssysteme, Wertewandel und Person-Organisation Fit.

Wichtigste Publikationen: Zwischen Flexibilität und Sicherheit – Zur aktuellen Entwicklung von Werten in der Arbeitswelt, *Soziale Welt* 59, 2008; Früherkennung im Human Resource Management. Sozio-kulturelle Entwicklungen und die Antizipierbarkeit von Personalrisiken, München 2010.

Stefan Kirchner, geb. 1979 in Berlin. Diplomstudium der Soziologie, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der TU Dresden, sowie MA Studium Sociology an der University of Kent. 2011 Promotion in Hamburg. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am WZB und an der Universität Hamburg. Seit 2012 Post-Doc an der Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Wirtschafts- und Organisationssoziologie am Institut für Soziologie der Universität Hamburg.

Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Organisationsforschung, Wirtschaftssoziologie.

Wichtigste Publikationen: Wie viel Heterogenität gibt es im ‚Modell Deutschland‘? (mit J. Beyer & U. Ludwig), *Industrielle Beziehungen* 19, 2012; Wer sind wir als Organisation? Organisationsidentität zwischen Neo-Institutionalismus und Pfadabhängigkeit, Frankfurt a.M. 2012.