

Qualität der Arbeit: Eine Untersuchung für Ost- und Westdeutschland für die Jahre 1994 und 2009*

Herbert S. Buscher, Susann Noack, Melanie Pelz

Qualität der Arbeit – ein überwiegend subjektives Empfinden von Erwerbstätigen hat als qualitatives Merkmal in den letzten Jahren bei der Bewertung der Arbeitswelt an Bedeutung gewonnen. Im Gegensatz zu quantitativen Aspekten des Erwerbs- und Arbeitslebens ist die Qualität der Arbeit allerdings schwer messbar und setzt sich aus zahlreichen Indikatoren zusammen. Die hierbei erfassten Bereiche erstrecken sich von gesundheitlichen Aspekten des Arbeitslebens bis hin zu Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zur Erweiterung dieses Indikatorensystems, indem weitere Aspekte der Qualität von Arbeit wie berufsbedingtes Pendeln, die Übereinstimmung von erworbener Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit, betriebliche Karrierechancen sowie die allgemeine Einkommenszufriedenheit untersucht werden. Hierbei wird zwischen Ost- und Westdeutschland sowie nach Altersklassen und Qualifikation der Befragten unterschieden. Ausgewertet werden die Ergebnisse auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1994 und 2009. Hierdurch sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob insbesondere ostdeutsche Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt relativ kurz nach der politischen Wende die Qualität der Arbeit anders bewerteten als westdeutsche Arbeitnehmer und ob über die Zeit eine Angleichung in der Beurteilung stattgefunden hat.

Ansprechpartner: Herbert S. Buscher (Herbert.Buscher@iwh-halle.de)
JEL-Klassifikation: B12, C23, J24
Schlagwörter: Qualität der Arbeit, Arbeitsmarktpolitik

Lag der Schwerpunkt bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes vor wenigen Jahren noch auf der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse, so hat sich die Blickweise in den letzten Jahren etwas zugunsten der Qualität der Arbeit verschoben.¹

* Dieser Beitrag ist die überarbeitete Version eines Vortrags im Rahmen des 8. IWH/IAB-Workshops zur Arbeitsmarktpolitik „Qualität der Arbeit im Wandel“ am 20. Oktober 2011. Vgl. Buscher, H. S.: Tagungsbericht: Qualität der Arbeit – Wandel der Erwerbsformen als Problem oder als Chance?, in: IWH, Wirtschaft im Wandel, Jg. 17 (11), 2011, 395-398.

¹ Siehe auch Seifert, H.; Tangian, A.: Index „Qualität der Arbeit“: Nordische Länder und Deutschland im Vergleich, in: WSI-Mitteilungen, Bd. 62 (1), 2009, 52-57. – Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Der Report. Berlin 2007. – International Labour Organization: Report of the Director-General. Decent Work. Genua 1999. – European Foundation of the Improvement of Working and Living Conditions: Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation: Dublin 2007. – Körner, T.; Puch, K.; Wingerter, C.: Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen, in: Wirtschaft und Statistik 9/2010, 827-845. – Statistisches Bundesamt: Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden 2010. – Greifstein, R.; Weber, H.: Vom Klassiker „Humanisierung der Arbeit“ zum Zukunftsprogramm „Gute Arbeit“, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.),

„Fordern und Fördern“ im Zusammenhang mit den so genannten Hartz-Reformen hatte als eine zentrale Aufgabe, Arbeitslose in (geförderte oder ungeförderte) Beschäftigung zu vermitteln und so die Zahl der registrierten Arbeitslosen abzubauen. Pars pro Toto stehen für diese Politikstrategie die Begriffe „Ein-Euro-Jobs“ und „Aufstocker“. Begleitet wurde diese Entwicklung von einer Ausdehnung prekärer Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse wie Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Niedriglohnssektor etc.

Parallel hierzu verlief eine andere Entwicklung mit gänzlich anderen Vorzeichen: der demographische Wandel mit seinen absehbaren Folgen für die Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung, die Betonung der Bedeutung von Qualifikation und die mögliche Bedrohung des Wohlstandes durch einen Mangel an fachlich geeigneten Arbeitnehmern, also durch Fachkräftemangel.

WISO direkt. Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn, September 2007, sowie die umfangreiche Literaturauswahl „Gute Arbeit“ von Gries, R. unter <http://library.fes.de/library/netzquelle/gute-arbeit/literatur.pdf>, Zugriff am 26.09.2011.

Beide Entwicklungen zeigen, dass nicht nur auf die Quantität, sondern zunehmend auch auf die Qualität der Arbeit geachtet wird. Es wird deutlich, dass Quantität und Qualität der Arbeit weder Gegensätze sind noch die Qualität der Quantität nachgelagert ist. Vielmehr lautet der Anspruch, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen.

Qualität der Arbeit – ein Thema mit Tradition

Der Blick auf die Qualität der Arbeit ist nicht neu. Schon lange vor der aktuellen Diskussion spielten qualitative Aspekte des Arbeitslebens eine wichtige Rolle. In der soziologischen Literatur der 1980er Jahre wurden sie unter dem Begriff „Humanisierung der Arbeitswelt“ untersucht.² Aber auch zuvor waren qualitative Aspekte der Arbeit von Bedeutung. Hinzuweisen ist hier auf Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit und ihre kontinuierliche Verringerung im Laufe der Jahrzehnte, auf Verbesserungen im Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, das Verbot der Kinderarbeit, den Mutterschutz, Pausenregelungen und Maschinentaktzeiten (Taylorismus), um nur einige Beispiele zu nennen.

Erwerbsarbeit ist nicht nur Arbeitsleid im traditionellen ökonomischen Sinne, sondern bildet auch einen wesentlichen Teil des täglichen Lebens, einen sozialen Bezugs- und Kommunikationspunkt, letztlich eine sinnstiftende Handlung – verbringt der durchschnittliche Arbeitnehmer doch einen erheblichen Teil seines Lebens am Arbeitsplatz. Dies macht es erforderlich, Arbeit umfassender zu verstehen, als eine rein quantitative Betrachtung es vermag.

Ein steigender Bedarf an Fachkräften, sich verändernde Formen der Arbeitsgestaltung und -ausübung, der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erhöhung des Frauenerwerbs-

² Zu erwähnen sind hier u. a. das staatliche Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ der Jahre 1974 bis 1989, das vom damaligen Bundesforschungsminister Hans Matthöfer initiiert wurde. Nachfolger waren von 1989 bis 1996 das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Arbeit und Technik“ und von 2001 bis 2005 das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ des Bundesministerium für Bildung und Forschung. Zu erwähnen ist ebenfalls die „Initiative für eine Neue Qualität in der Arbeit“ (INQA), eine Gemeinschaftsinitiative von Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen, die im Jahr 2002 ihre Arbeit aufgenommen hat und schwerpunktmäßig Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin behandelt.

anteils, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten, die Erhöhung des Renteneintrittsalters, die Verwirklichung von Lebensentwürfen – alles dies bewirkt, dass der Qualität der Arbeit ein höherer Stellenwert eingeräumt wird, als es noch vor einigen Jahrzehnten der Fall war. Aber auch die Gesundheit am Arbeitsplatz spielt, nicht zuletzt aus Sicht der Arbeitgeber, eine wichtige Rolle in der Einschätzung der Qualität von Arbeit.

Andererseits wirft die Debatte über die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Form von Leiharbeit, befristeter Beschäftigung, von Tätigkeiten im Niedriglohnbereich oder in Ein-Euro-Jobs die Frage auf, wie Mindeststandards in die Arbeitswelt eingeführt bzw. verbessert werden können.

Bestehende Indikatorensysteme zur Qualität der Arbeit

Die Qualität der Arbeit ist ein sehr facettenreicher Begriff und umfasst das gesamte Spektrum der Arbeitswelt. Dementsprechend existiert derzeit auch keine „Theorie der Qualität der Arbeit“; stattdessen werden je nach zu untersuchender Fragestellung unterschiedliche Indikatoren und Indikatoren-systeme aufgestellt und ausgewertet. Für Deutschland existieren bereits drei Indikatoren-systeme zur Qualität der Arbeit: der von der Hans-Böckler-Stiftung entwickelte Index „Qualität der Arbeit“ (HBS-Index), der Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der international vergleichbare Indikatorenrahmen des Statistischen Bundesamtes.³

Der HBS-Index umfasst insgesamt 15 quantitative und qualitative Einzelinformationen, die jeweils Werte zwischen null (Minimum = sehr schlecht) und hundert (Maximum = sehr gut) annehmen und für mehr als 30 europäische Länder berechnet werden können. Datengrundlage ist die vierte Europäische Erhebung zu Arbeitsbedingungen. Dem HBS-Index sehr ähnlich ist der DGB-Index „Gute Arbeit“. Der größte Unterschied zwischen beiden Indikatoren besteht wohl darin, dass im DGB-Index nur subjektive Einschätzungen der Befragten berücksichtigt werden, wohingegen in den HBS-Index zusätzlich objektive Indikatoren Eingang finden. Eine Berechnung des HBS-Index für das Jahr 2009

³ Die entsprechenden Literaturhinweise finden sich in Fußnote 1.

ergibt für Deutschland einen Wert von 58,2; damit liegt Deutschland im mittleren Bereich der Skala.

Der Index des Statistischen Bundesamtes stellt ein hierarchisch strukturiertes System auf sieben Ebenen dar, beginnend mit der ersten Dimension „Arbeitssicherheit und Gleichstellung“, gefolgt von „Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen“ als zweiter Dimension, „Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben“ als Dimension 3, „Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen“ (Dimension 4), „Arbeitsbeziehungen“ (Dimension 5), „Qualifikation und Weiterbildung“ (Dimension 6) sowie schließlich „Zusammenarbeit und Motivation“ als siebter Dimension. Werte für diesen Index liegen noch nicht öffentlich vor.

Qualität der Arbeit im Sozio-oekonomischen Panel und eigener Untersuchungsansatz

Die Indikatoren bzw. Indikatorensysteme zur Messung der Qualität von Arbeit befinden sich überwiegend noch in der Entwicklungsphase bzw. stehen bislang nur für kurze Zeiträume zur Verfügung. Deshalb wird in diesem Beitrag auf das Sozio-oekonomische Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)⁴ als zusätzliche Datenquelle zurückgegriffen. Die Auswertung des SOEP erlaubt neben der Einführung einiger weiterer Indikatoren zur Qualität der Arbeit auch intertemporale Vergleiche sowie die Unterscheidung nach größeren regionalen Einheiten (West- und Ostdeutschland). In diesem Sinne ergänzt der vorliegende Beitrag die bestehenden Analysen und versucht, die Diskussion zur Qualität der Arbeit um einige neue Aspekte zu bereichern. Insbesondere sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob ostdeutsche Arbeitnehmer die Qualität ihrer Arbeitswelt anders bewerten als westdeutsche Arbeitnehmer.

Der Beitrag untersucht, wie Arbeitnehmer zwischen 20 und 65 Jahren die Qualität der Arbeit in den Jahren 1994 und 2009 in Deutschland einschätzen. Ein Vergleich über eine derart weite Zeitspanne liegt für Deutschland bislang noch nicht vor. Das Jahr 1994 wurde als Ausgangsjahr gewählt, weil einerseits relativ kurz nach dem Fall der Mauer die Unterschiede zwischen Ost- und

Westdeutschland noch sehr deutlich waren und andererseits ab dem Jahr 1994 ein vergleichbarer Fragensatz im SOEP vorliegt.

Da die Qualität der Arbeit nicht direkt messbar ist, werden verschiedene Indikatoren untersucht, die auf subjektiven Bewertungen der Befragten beruhen. Sofern es zweckmäßig erscheint, wird in diesem Beitrag nach dem Geschlecht, dem Alter und der Qualifikation der Befragten unterschieden.

Wie in Untersuchungen zur Qualität der Arbeit üblich erfolgt die Auswertung der Befragung aus der Sicht der Arbeitnehmer. Bei der Unterscheidung nach dem Alter werden zwei Kohorten gebildet: Die erste Kohorte umfasst die jungen Arbeitnehmer im Alter zwischen 20 und 44 Jahren, die zweite Gruppe jene zwischen 45 und 65 Jahren. Die Begründung hierfür ist, dass sich in der ersten Gruppe überwiegend Personen befinden, deren Arbeitsleben ganz in die Zeit nach der Deutschen Einheit fällt, während in der älteren Gruppe Personen vertreten sind, die sowohl in der DDR als auch im vereinten Deutschland einen Teil ihres Arbeitslebens verbracht haben und somit aufgrund von Erfahrungen in unterschiedlichen Gesellschaftssystemen unter Umständen zu einer anderen Einschätzung bezüglich der Qualität von Arbeit gelangen.

Soweit eine Unterscheidung nach der Qualifikation vorgenommen wird, gehören zur Gruppe der Qualifizierten: Personen mit abgeschlossener Lehre, mit einem Abschluss der Berufsfachschule Gesundheitswesen bzw. Schule Gesundheitswesen (bis 1999), mit Fachschulabschluss, Meister, einer Beamtenausbildung oder einem sonstigen Abschluss. Als hochqualifiziert gelten: Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, mit Abschlüssen an einer Technischen Hochschule, an einer Hochschule im Ausland, an einer Ingenieur- oder Fachschule (Ost) bzw. Hochschule (Ost) sowie Personen mit einer Promotion oder Habilitation.

Die Auswertung nimmt zunächst eine Überprüfung der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeits- und Einkommenssituation vor. Im Anschluss sollen die folgenden Einzelindikatoren Aufschluss über die Qualität der Arbeit liefern:

- Pendeln zwischen Wohnung und Arbeitsplatz
- Übereinstimmung von formaler Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit
- innerbetriebliche Aufstiegschancen

⁴ Für eine Beschreibung der Datenquelle vgl. die Homepage des SOEP auf den Internetseiten des DIW Berlin: <http://www.diw.de/soep>.

Allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit, dem Einkommen und der Freizeit

Zur Qualität der Arbeit zählen nicht nur die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeit, sondern auch deren Einfluss auf das Einkommen und die Freizeit der Erwerbstätigen. Somit bietet es sich an, zu Beginn einen allgemeinen Überblick zu geben, wie zufrieden Arbeitnehmer in Deutschland im Vergleich der Jahre 1994 und 2009 mit ihrer Lebenssituation waren.

Die Befragten antworteten anhand einer Skala von null (unzufrieden) bis zehn (sehr zufrieden). Für die Auswertung wurden Angaben mit Punktwerten zwischen acht und zehn als „zufrieden“, zwischen drei und sieben als „einigermaßen zufrieden“ und zwischen null und zwei als „unzufrieden“ zusammengefasst. In Abbildung 1 sind die Ergebnisse für beide Jahre dargestellt, unterschieden zwischen West- und Ostdeutschland. Gefragt wurde nach der Zufriedenheit mit der Arbeit, dem Haushaltseinkommen, dem persönlichen Einkommen (nur 2009) und der Freizeit.

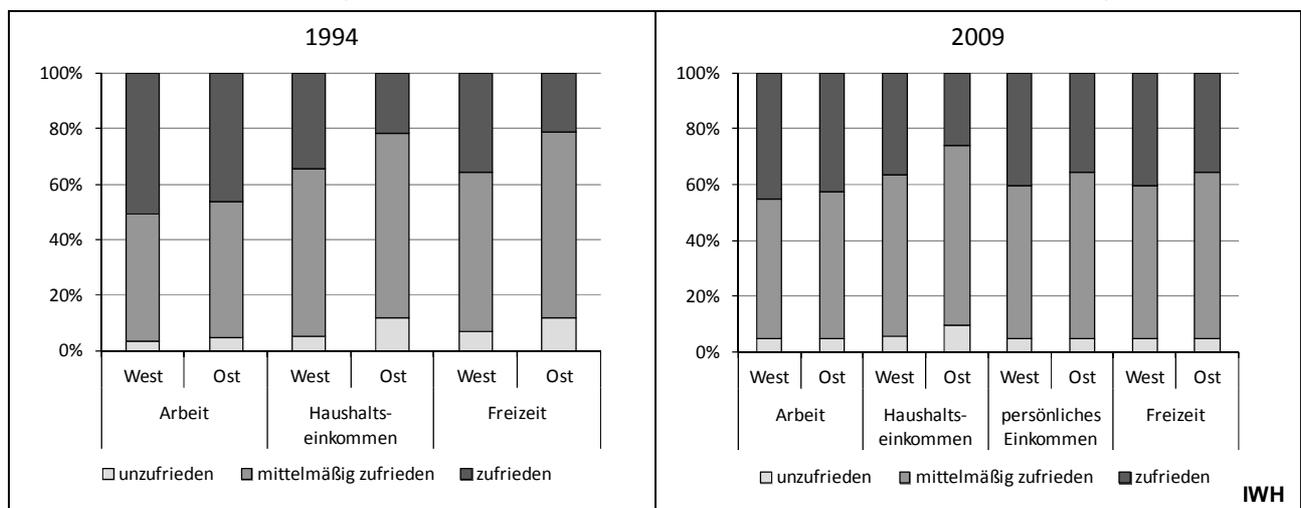
Ein Blick auf die beiden Vergleichsjahre zeigt, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Haushaltseinkommen sowie mit der Freizeit leicht zugenommen hat. Ganz überwiegend speiste sich dieser Zuwachs aus der Kategorie „mittelmäßig zufrieden“. Bemerkenswert ist, dass Personen aus Ostdeutschland in allen drei Kategorien weniger zufrieden sind als westdeutsche Befragte. Weiterhin

ist auch 2009 ein größerer Teil der Ostdeutschen als der Westdeutschen unzufrieden mit dem Haushaltseinkommen. Für 2009 zeigt sich zusätzlich, dass die Befragten einen Unterschied machen zwischen persönlichem Einkommen und dem Haushaltseinkommen. Mit ihrem persönlichen Einkommen waren erkennbar weniger Personen unzufrieden als mit dem Haushaltseinkommen. Insgesamt gesehen ist für beide Gruppen der Anteil der mit ihrer Arbeit unzufriedenen Personen sehr gering. Allerdings sind auch für die beiden anderen Kategorien nur geringfügige Änderungen zwischen 1994 und 2009 festzustellen.

Pendelverhalten in Ost- und Westdeutschland

Lange Wege zur Arbeit bedeuten neben hohen Kosten auch einen beträchtlichen Zeitaufwand, der dann weder der Familie noch der Freizeitgestaltung zur Verfügung steht. Dies legt die Vermutung nahe, dass Pendeln als eine eher unangenehme Begleiterscheinung der Arbeit aufgefasst wird, die nur in Kauf genommen wird, weil vergleichbare Arbeitsplätze in der unmittelbaren Nachbarschaft nicht oder in nicht ausreichendem Maße vorhanden sind. Andererseits kann jedoch auch argumentiert werden, dass Personen u. a. deshalb bereit sind zu pendeln, weil die Verdienstmöglichkeiten am entfernten Arbeitsort deutlich besser sind oder weil sie in einer bevorzugten Wohnlage leben möchten, die räumlich relativ weit vom Arbeitsplatz entfernt ist. Dennoch ist zu vermuten, dass Pendeln über-

Abbildung 1: Zufriedenheit mit der Arbeit, dem Einkommen und der Freizeit in West- und Ostdeutschland, 1994 und 2009



Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin); Berechnungen und Darstellung des IWH.

Tabelle 1:

Wochenpendler in West- und Ostdeutschland nach Qualifikation, Alter und Geschlecht, 1994 und 2009
- in % der Erwerbstätigen -

		Westdeutschland				Ostdeutschland			
		Qualifizierte		Hochqualifizierte		Qualifizierte		Hochqualifizierte	
Jahr	Alter	m	w	m	w	m	w	m	w
1994	20 bis 44	1,0	0,9	5,1	2,6	4,3	1,0	0,2	1,0
2009	20 bis 44	3,3	5,1	2,9	5,5	11,6	1,7	1,9	2,9
1994	45 bis 64	1,1	2,3	5,3	1,2	2,0	3,8	0,2	0,2
2009	45 bis 64	2,4	3,6	4,6	3,1	5,3	2,3	12,1	1,0

Anmerkung: m = männlich, w = weiblich.

Quellen: SOEP; Berechnungen des IWH.

wiegend als Belastung empfunden wird und folglich ein hoher Anteil an Pendlern in einer Region eher auf eine schlechtere Beurteilung der Qualität der Arbeit schließen lässt.

Tabelle 1 zeigt den Anteil der Wochenpendler – also nicht den Anteil der täglich pendelnden Personen – an den Erwerbstätigen, untergliedert nach Altersgruppen, Geschlecht und Qualifikation sowie nach regionaler Herkunft. Die Beschränkung auf Wochenpendler wurde gewählt, da einerseits beim täglichen Pendeln vielfach andere Motive als beim Wochenpendeln eine Rolle spielen und andererseits ein Überschreiten von Kreisgrenzen als Pendeln gilt, wohingegen eine unter Umständen längere Anreise zum Arbeitsplatz innerhalb eines Kreises oder einer Stadt nicht als Pendeln angesehen wird.

In Tabelle 1 sind die Ergebnisse der Auswertung für Qualifizierte und Hochqualifizierte dargestellt – nicht bzw. geringqualifizierte Personen wurden nicht berücksichtigt. Diese Beschränkung erfolgte, um u. a. die Auswirkungen der Mobilität im Rahmen der Leiharbeit auszuschalten, wo verstärkt geringqualifizierte Personen zu finden sind.

Intuitiv ist zu erwarten, dass einerseits die Bereitschaft zu pendeln bei jüngeren Arbeitnehmern stärker ausgeprägt ist als bei älteren und dass andererseits das Pendeln zur Arbeit im Zeitverlauf eher abnehmen als zunehmen wird, wenn man davon ausgeht, dass Pendeln eher als „Notlösung“ denn als Regelfall angesehen wird. Ferner kann man voraussetzen, dass Pendeln bei Männern stärker verbreitet sein wird als bei Frauen.

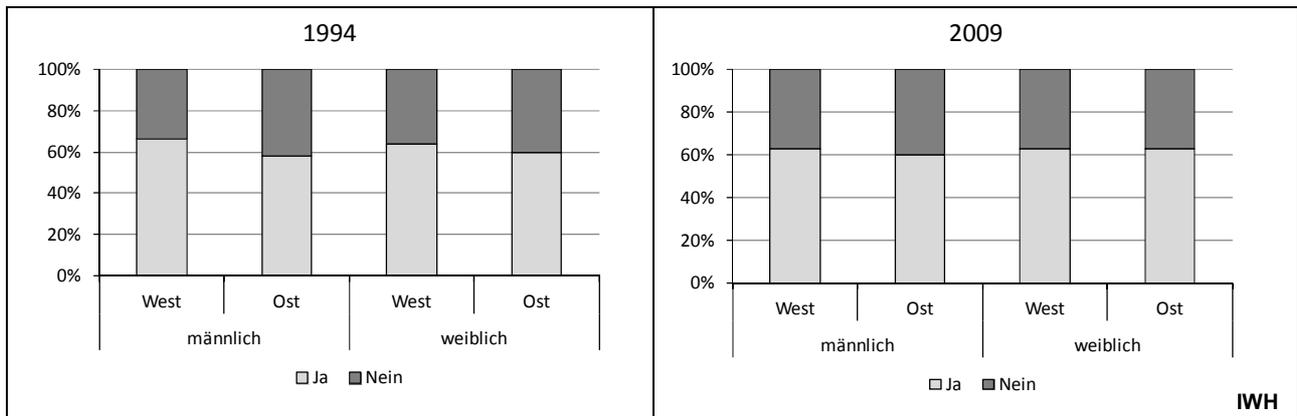
Ein Blick auf die Ergebnisse der Tabelle 1 zeigt jedoch, dass der Anteil der Pendler im Zeitverlauf

fast durchgängig angestiegen ist; eine Ausnahme bilden hochqualifizierte Männer in Westdeutschland sowie qualifizierte Frauen in Ostdeutschland. Weiterhin ist festzuhalten, dass in beiden Alterskohorten von 1994 bis 2009 der Anteil der Pendler überwiegend angestiegen ist und insbesondere qualifizierte und hochqualifizierte ostdeutsche Männer ein stark ausgeprägtes Pendlerverhalten aufweisen. Dies kann als ein Indiz gedeutet werden, dass für diese Personengruppe nicht ausreichend geeignete Arbeitsplätze bzw. Beschäftigungsverhältnisse in der regionalen Umgebung zur Verfügung stehen.

Übereinstimmung von Bildungsniveau und Tätigkeit

Ein weiterer Indikator zur Beurteilung der Qualität der Arbeit bezieht sich auf den Grad der Übereinstimmung von erworbener Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit. Systemumbrüche, persönliche Schicksale, bedeutende Ereignisse u. Ä. können dazu führen, dass Personen Tätigkeiten ausüben, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen, wobei der relevantere Fall der ist, dass die vorhandenen Qualifikationen über den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit liegen. Dies kann bewirken, dass sich die Betroffenen unterfordert fühlen und aufgrund ihrer geringer bezahlten Tätigkeit ihr Erwerbseinkommen als ungerecht empfinden. Auch kann sich eine generelle Unzufriedenheit über die Arbeits- und Lebenssituation einstellen. Dies betrifft insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der ehemaligen DDR, die nach der politischen Wende keine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung finden konnten und Jobs ausübten bzw. noch

Abbildung 2:
Übereinstimmung von Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit in West- und Ostdeutschland nach Geschlecht, 1994 und 2009



Quelle: SOEP; Berechnungen und Darstellung des IWH.

ausüben, die deutlich unterhalb ihrer Qualifikation liegen. Vergleichbare Argumente gelten auch für Personen, die über einen langen Zeitraum arbeitslos waren oder erhebliche Brüche in ihren Erwerbsbiographien aufweisen.

Zu vermuten ist deshalb, dass dieser Personenkreis aus einer Notlage heraus geringer qualifizierte Tätigkeiten annimmt und ein (latentes) Unwohlsein an der Arbeit artikuliert. Dieses Merkmal dürfte umso ausgeprägter sein, je höher die formale Qualifikation einer Person ist. Es kann zudem erwartet werden, dass eine Nichtübereinstimmung von Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit bei älteren Menschen häufiger anzutreffen ist als bei jüngeren Menschen, auch weil letztere noch Möglichkeiten haben, den Job zu wechseln.

Befragt wurden die Teilnehmer des SOEP, ob ihre formale Qualifikation mit der Art der ausgeübten Tätigkeit übereinstimmt (ja) oder nicht (nein). Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse für die beiden Befragungsjahre, getrennt nach West- und Ostdeutschland sowie nach männlich und weiblich.

Bei etwa 40% der Beschäftigten stimmt die formale Qualifikation oder Ausbildung nicht mit der ausgeübten Tätigkeit überein. Dieser Anteil war im Jahr 1994 bei Frauen aus Ostdeutschland leicht höher als bei Frauen aus Westdeutschland, hat sich jedoch im Jahr 2009 angeglichen und beträgt etwa 40%. Bei den westdeutschen Männern hat sich der Anteil an den Arbeitnehmern, deren ausgeübte Tätigkeit nicht mit ihrer Qualifikation übereinstimmt, 2009 gegenüber 1994 leicht erhöht, während für ostdeutsche Arbeitnehmer eine schwache gegen-

läufige Entwicklung festzustellen ist. Insgesamt jedoch zeigen alle Anteile ein beträchtliches Beharrungsvermögen über die Zeit. Zu bedenken ist allerdings, dass ein Nichtübereinstimmen von Qualifikation und Job nicht zwingend in dem Sinne zu verstehen ist, dass die Anforderungen der Arbeit geringer sind als das formale Qualifikationsniveau – das Gegenteil mag in der Realität ebenso auftreten. Jedoch ist zu vermuten, dass hier die Anteile deutlich niedriger ausfallen als im umgekehrten Fall.

Karrierechancen im Betrieb

Ein weiteres Kriterium zur Beurteilung der Qualität der Beschäftigung ist die persönliche Einschätzung der Arbeitnehmer bezüglich ihrer Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen bzw. Betrieb. Tabelle 2 stellt die Ergebnisse der Befragung dar, wobei die Betriebe in drei Größenklassen untergliedert sind. A priori werden in großen Unternehmen bzw. Betrieben bessere berufliche Aufstiegschancen erwartet, in Kleinbetrieben werden Aufstiegschancen hingegen als eher gering eingeschätzt – mit der möglichen Folge, dass Arbeitnehmer in Kleinbetrieben (häufiger) ihren Arbeitgeber wechseln, insbesondere, wenn sie noch relativ jung sind.

Mehr als 50% der Befragten sind eher skeptisch hinsichtlich einer möglichen betrieblichen Karriere. Sie beurteilen die Möglichkeit eines Aufstiegs als „eher unwahrscheinlich“ bzw. glauben, er werde „ganz sicher nicht“ eintreten. Dieses Ergebnis gilt für alle Betriebsgrößenklassen, unabhängig davon, ob sie im Westen oder im Osten Deutschlands angesiedelt sind. Nur der geringste Teil der Befragten

Tabelle 2:

Beurteilung der betrieblichen Aufstiegschancen in West- und Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen, 1994 und 2009

- Anteile in % -

Betriebsgrößenklasse (Beschäftigte)	Region	ganz sicher		wahrscheinlich		eher unwahrscheinlich		ganz sicher nicht	
		1994	2009	1994	2009	1994	2009	1994	2009
1 bis unter 20	West	2,8	3,3	20,8	17,5	41,3	16,2	35,1	63,0
	Ost	2,6	2,5	23,0	16,0	47,3	25,6	27,0	55,9
20 bis unter 200	West	1,5	3,4	24,0	22,5	47,4	24,0	27,1	50,1
	Ost	0,5	2,8	26,5	23,4	43,8	31,2	29,2	42,7
200 und mehr	West	7,3	5,5	28,2	30,7	32,0	25,6	32,5	38,2
	Ost	5,3	2,9	23,5	29,4	35,5	34,3	35,7	33,3

Quellen: SOEP; Berechnungen des IWH.

ist sich sicher, innerbetrieblich Karriere machen zu können – erwartungsgemäß sind die Werte in großen Unternehmen höher als in kleinen. Bemerkenswert ist, dass sich der Anteil der Personen, die ganz sicher nicht mit einer betrieblichen Aufstiegschance rechnen, zwischen 1994 und 2009 deutlich erhöht hat, unabhängig von der regionalen Zugehörigkeit des Betriebs.

Hinzuweisen ist ebenfalls darauf, dass bei den Befragten aus kleinen und mittleren Unternehmen der Anteil der Kategorie „wahrscheinlich“ zwischen 1994 und 2009 abgenommen hat zugunsten der Kategorien „eher unwahrscheinlich“ bzw. „ganz sicher nicht“. Hier scheint eine gewisse Ernüchterung bezüglich innerbetrieblicher Karrierechancen stattgefunden zu haben.

Zusammenfassung und Ausblick

Insgesamt zeigen die ausgewählten Ergebnisse ein gemischtes Bild der Qualität der Arbeit. Ganz überwiegend beurteilen die Befragten ihre Arbeit als gut bzw. zufriedenstellend, bereits beim Arbeits- und Haushaltseinkommen jedoch fallen die Ergebnisse weniger günstig aus. Insbesondere sind Arbeitnehmer in Ostdeutschland mit ihrem Haushaltseinkommen unzufriedener als westdeutsche Arbeitnehmer.

Die Mobilität, hier dargestellt anhand der Wochenpendler, hat zwischen 1994 und 2009 deutlich zugenommen. Welche Motive im Einzelnen zu diesem Verhalten führten, ist in einer weiteren Arbeit zu untersuchen. Zu vermuten ist jedoch, dass u. a. ein Mangel an geeigneten Arbeitsplätzen oder

ein als nicht ausreichend angesehenes Einkommen ausschlaggebende Motive hierfür sein können.

Der Anteil der Personen, bei denen die formale Qualifikation nicht mit der ausgeübten Tätigkeit übereinstimmt, ist über die Zeit praktisch unverändert geblieben. Dieses Ergebnis verwundert insofern, als insbesondere für ostdeutsche Arbeitnehmer mit einem abnehmenden Anteil im Zeitverlauf zu rechnen war: Um einer möglichen Arbeitslosigkeit zu entgehen, führten kurz nach der politischen Wende viele ostdeutsche Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, für die ihre erworbene Qualifikation nicht erforderlich war. Diese Vermutung wird jedoch durch die Daten nicht bestätigt.

Verschlechtert haben sich demgegenüber die Einschätzungen über innerbetriebliche Aufstiegschancen insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen.

Insgesamt lassen die vorgestellten Ergebnisse den Schluss zu, dass die Arbeitnehmer zum überwiegenden Teil mit ihrer Arbeit und dem Einkommen zufrieden sind. Deutliche Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Qualität von Arbeit sind insbesondere im Bereich der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten zu sehen. Hier bietet sich den Unternehmen ein breites Spektrum, qualifizierte Arbeitnehmer zukünftig stärker an den Betrieb zu binden, als dies bisher der Fall war. Angesichts eines wahrscheinlicher werdenden Mangels an Fachkräften sollten Personalchefs diesem Aspekt stärker Rechnung tragen.