

Brenke, Karl

Article

Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Brenke, Karl (2015) : Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 82, Iss. 32/33, pp. 715-722

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/114727>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden

Von Karl Brenke

Die allermeisten Erwerbstätigen bewerten ihre berufliche Tätigkeit positiv; nur jeder Achte ist mit ihr unzufrieden. An diesem Bild hat sich in den vergangenen 20 Jahren nichts verändert. Es zeigen sich kaum Unterschiede im Ausmaß der Zufriedenheit zwischen den Geschlechtern, zwischen den Beschäftigten in Westdeutschland und Ostdeutschland sowie zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Auch die Höhe der Entlohnung sowie die Art der ausgeübten Tätigkeit haben keinen starken Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Job.

Bei der Bewertung einer beruflichen Tätigkeit spielen nicht nur deren Eigenschaften eine Rolle, sondern auch die Einschätzungen der Beschäftigten darüber, was der Job ihnen bieten sollte. Dem entsprechend wird die Arbeitszufriedenheit erheblich von Gefühlen und persönlichen Eigenheiten beeinflusst. Unzufrieden mit ihrer Arbeit sind relativ häufig Personen, die oft ängstlich oder ärgerlich sind, die sich vergleichsweise selten glücklich fühlen und die weniger optimistisch in die Zukunft schauen. Personen, die mit ihrer Arbeit unzufrieden sind, neigen häufiger zum Jobwechsel, und dadurch steigt in vielen Fällen die Zufriedenheit. Es gibt aber auch nicht wenige Personen, die an ihrer Stelle festhalten, und dennoch im Laufe der Zeit zufriedener werden. Vermutlich arrangieren sie sich mit den Gegebenheiten.

In der wissenschaftlichen Diskussion besteht Einigkeit darüber, dass es sich bei Arbeitszufriedenheit um einen sehr komplexen Tatbestand handelt. Es gibt bis heute keine allgemein anerkannte Definition dessen, was Arbeitszufriedenheit überhaupt ist (Kasten). In der Praxis sind zwei Arten der Erfassung von Arbeitszufriedenheit üblich. Zum einen können Personen nach der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit generell gefragt und um Einstufung auf einer bestimmten Skala gebeten werden. Zum anderen kann die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten des Jobs (Dauer, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit, Erwerbseinkommen, physische Arbeitsbedingungen wie Lärm oder Schmutz, Freude am Arbeitsergebnis, Betriebsklima etc.) erfasst und anschließend zu einem Gesamtbild gewichtet werden. Die vorliegende Studie, die einen Überblick über die Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen in Deutschland gibt, folgt dem ersteren Messverfahren.¹ Empirische Grundlage sind die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).² Derzeit liegen Angaben bis zum Jahr 2013 vor.

Erwerbstätige überwiegend mit ihrer Arbeit zufrieden

Der weit überwiegende Teil der Erwerbstätigen in Deutschland ist mit seiner Arbeit zufrieden: Auf der von null (= sehr unzufrieden) bis zehn (= sehr zufrieden) reichenden Skala konzentrieren sich die Angaben auf die Werte von sieben bis neun (Abbildung 1). Die

¹ Für die Wahl des Verfahrens der Messung von Arbeitszufriedenheit ist letztlich das jeweilige Forschungsinteresse maßgeblich, wenngleich es sich gezeigt hat, dass die einfache, globale Messung oft völlig hinreichend ist und die Ermittlung einzelner Facetten der Arbeit mitunter Verwirrung schafft. Vgl. Neuberger, O. (1974): Theorien der Arbeitszufriedenheit, 164; Weiss, H. M. (2002): Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 173–194.

² Zum SOEP vgl. Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R., Sieber, I. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). *AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, Nr. 2/2008.

Kasten

Arbeitszufriedenheit als Forschungsthema

Arbeitszufriedenheit ist ein Forschungsfeld, das schon lange und in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen behandelt wird. In der Organisationspsychologie ist sie sogar das wichtigste Forschungsthema.¹ Im Gegensatz dazu spielt Arbeitszufriedenheit in der ökonomischen Wissenschaft kaum eine Rolle. Hier sind die theoretischen Grundlagen nach wie vor von der Vorstellung geprägt, dass die Menschen allein auf die materiellen Erträge ihrer Arbeit ausgerichtet sind. Breiter angelegt war indes schon vor mehr als hundert Jahren der Taylorismus, der sich der Erforschung der Arbeitsbedingungen widmete – also neben dem Lohn auch andere Aspekte der Tätigkeit in den Blick nahm.² Ihm ging es um die Erhöhung der Produktivität durch Veränderung der Arbeitsbedingungen; dieses Motiv liegt immer noch einem großen Teil der Forschung über Arbeitszufriedenheit zugrunde.

In den klassischen, in den 20er Jahren begonnenen Hawthorne-Untersuchungen wurde zunächst davon ausgegangen, dass durch eine bessere Beleuchtung in der Fabrik die Leistung der Arbeiter gesteigert werden könne.³ Der gewünschte Befund stellte sich allerdings nicht ein, auch nicht Effekte anderer Änderungen im Arbeitsumfeld. Stattdessen zeigte sich in jahrelanger Feldarbeit, dass den Arbeitern nicht allein an der Höhe der Entlohnung und den physischen Arbeitsbedingungen gelegen war, sondern in hohem Maß auch an ihrem Status innerhalb ihrer informellen Organisation, der Interaktion in der Gruppe, der Anerkennung ihrer Fähigkeiten und an einem weniger autoritären Führungsstil.⁴ In der ersten allein auf Arbeitszufriedenheit ausgerichteten Untersuchung wurde hervorgehoben, dass die Arbeitszufriedenheit nicht von anderen Aspekten des Lebens wie der Familie, der Gesundheit oder dem sozialen Status zu trennen sei.⁵ Es entstand die

1 So haben Judge und Kammeyer-Mueller ermittelt, dass unter den Suchwörtern „job attitudes“, „work attitudes“, „job satisfaction“ sowie „organizational commitment“ in der wissenschaftlichen Datenbank für Psychologen PsycINFO 33 348 Treffer von Arbeiten zu finden waren. Judge, T.A., Kammeyer-Mueller, J. D. (2012): Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 342.

2 „Das Hauptaugenmerk einer Verwaltung sollte darauf gerichtet sein, gleichzeitig die größte Prosperität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers herbeizuführen .. Unter ‚größter Prosperität‘ für den Angestellten (soll) nicht nur ein über das Normale hinausgehender Lohn verstanden sein, sondern die Entwicklung eines jeden einzelnen zur höchsten Stufe zur Verwertung seiner Fähigkeiten ..“, Taylor, F. W. (1913): Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung, 7.

3 Die Feldphase in den Hawthorne-Werken begann in der zweiten Hälfte der 20er Jahre. Interesse an der Forschung hatte auch die Elektroindustrie, die den Verkauf von Leuchten im Auge hatte, Miner J. B. (2006): *Organizational Behaviour* 3. Historical Origins, Theoretical Foundations, and the Future, 60 f.

4 Roethlisberger, F. J., Dickson, W. J. (1939): *Management and the worker*. Mayo, E. (1933): *The Human Problems of an Industrial Civilization*.

5 Die Untersuchung begann im Jahr 1933, vgl. Hoppock, J. (1935): *Job Satisfaction*.

Human-Relations-Bewegung, die auf den Menschen und seine vielfältigen Bedürfnissen innerhalb des Arbeitsprozesses fokussiert war. Der naive Ökonomismus war für die auf den Betrieb bezogene Forschung untauglich.

Darauf folgten bedürfnis- und motivationsorientierte Forschungsansätze.⁶ In den 60er Jahren kam es zu einer gewissen Umkehr. Auch der Organisation und den Arbeitsinhalten wurde vermehrt Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit zugeschrieben – insbesondere, um Fehlzeiten und Fluktuation zu vermindern.⁷ Die Gewerkschaften setzten in den 70er und 80er Jahren auf die Humanisierung der Arbeitswelt (in den USA: redesign of work), wobei in der Bundesrepublik die Arbeitszufriedenheit allerdings eher ein Thema am Rand war.

Die jüngere Forschung ist vor allem psychologisch ausgerichtet. Das hängt wohl auch damit zusammen, dass andere Disziplinen wie die Betriebs- und Industriesoziologie, die sich mit Arbeitszufriedenheit beschäftigt hatten, an Bedeutung verloren haben. Dem entsprechend ist die neuere Forschung vorrangig persönlichkeitsorientiert, also auf die Wahrnehmungen oder Eigenheiten der Individuen ausgerichtet.

Was ist Arbeitszufriedenheit?

Schon Ende der 60er Jahre wurde kritisiert, dass trotz einer enormen Zahl von Untersuchungen der Forschungsstand unbefriedigend sei. Das grundlegende Problem zeige sich darin, dass theorielos Daten auf vielfältige Weise miteinander korreliert würden: „correlation without explanation“.⁸ Es bestehe kein Verständnis darüber, was Arbeitszufriedenheit überhaupt ist. Vorgeschlagen wurde, Arbeitszufriedenheit als einen emotionalen Zustand anzusehen, der sich aus der individuellen Einschätzung dessen ergibt, was von einem Job erwartet wird und was er tatsächlich bietet. Die Definition zielt also auf einen Affekt.

6 Vgl. unter anderem Schaffer, R. H. (1953): Job satisfaction as related to need satisfaction in work. In: *Psychological Monographs: General and Applied*, 14/1953. Die Arbeitszufriedenheit hängt nach Schaffer davon ab, in welchem Maß ein Individuum seine Bedürfnisse mit der Arbeit befriedigen kann: Je stärker die Bedürfnisse, desto stärker hängt die Arbeitszufriedenheit von deren Erfüllung ab (19). Siehe auch Herzberg, F. (1966): *Work and the nature of man*.

7 Vgl. unter anderem Lawler, E. E., Porter, L. W. (1967): The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7 (1), 20–28.

8 Locke, E. A. (1969): What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4 (4), 311.

Häufiger wurde und wird Arbeitszufriedenheit indes als eine Einstellung angesehen.⁹ Einstellungen bestehen nach dem klassischen Verständnis aus drei Dimensionen: einer affektiven, einer kognitiven (Ansichten, Meinungen) und einer konativen (Verhalten oder Verhaltensabsicht) Reaktion.¹⁰ Ein zentrales Problem besteht allerdings darin, dass sich nur schwer nachweisen lässt, dass Affekte oder Kognitionen zu einem entsprechenden Verhalten führen.¹¹ Das gilt auch und gerade für die Arbeitszufriedenheit. Es wird sogar davon gesprochen, dass es der Suche nach dem heiligen Gral gleichkomme, von einer ermittelten Arbeitszufriedenheit ein bestimmtes Arbeitsverhalten herleiten zu können.¹² Nach neueren Erkenntnissen der Neurobiologie lassen sich überdies Affekt und Kognition nicht voneinander trennen; man denkt demnach üblicherweise nicht emotionslos über ein Objekt oder einen Sachverhalt wie die Arbeit nach und bewertet sie.¹³ Die Verwendung des traditionellen Einstellungsbegriffs als heuristisches Konstrukt war also mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit nicht gerade überzeugend. Deshalb wird bei neueren Definitionen von Einstellungen der Affekt betont.¹⁴

Trotz begrifflicher und theoretischer Unklarheiten und einer Vielzahl methodischer Probleme hat die Forschung zu Arbeitszufriedenheit zahlreiche Ergebnisse hervorgebracht und deutliche Erkenntnisfortschritte erzielt.¹⁵

Befunde aus der Forschung

In der Organisationspsychologie (einschließlich verbundener Wissenschaften) werden mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit

unterschiedliche theoretische Ansätze verfolgt.¹⁶ Eine neuere, einfache und übergreifende Systematisierung bieten Judge und Klinger an. Danach gibt es eine Forschungsrichtung, bei der für die Untersuchung von Arbeitszufriedenheit vor allem die Eigenheiten des Jobs in Betracht gezogen werden (Jobs Characteristics Model – JCM), eine zweite, bei der die Eigenschaften der Individuen mit ihren Dispositionen im Vordergrund stehen, und eine dritte, bei der vor allem die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch eine Person auf der Grundlage ihrer Erwartungen und Werte in den Blick genommen wird. Bei diesem Ansatz steht die Interaktion von Person und Arbeitsbedingungen im Focus, wobei die persönliche Komponente dadurch bestimmt ist, welche Bedeutung das Individuum dem Job und einzelnen Aspekten davon zumisst.

Im Zusammenhang mit dem *JCM-Modell* geht es um Kerncharakteristiken der Tätigkeit: Je vielfältiger und bedeutender der Job ist, je mehr Entscheidungsfreiheit (Autonomie) er den Beschäftigten einräumt, je mehr der Erwerbstätige im gesamten Prozess der Herstellung eines Gutes eingebunden ist und je mehr er eine Widerspiegelung (Feedback) seiner Arbeit im fertigen Gut erfährt, desto größer ist die Arbeitszufriedenheit. Ähnliche Ansätze finden sich auch in der Betriebssoziologie.¹⁷ Von Interesse sind also Arbeitsbedingungen, die den Erwartungen der Arbeitnehmer förderlich sind. Allerdings hat sich gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen nicht allein entscheidend sind, sondern immer auch eine persönliche Komponente im Spiel ist.¹⁸ So können zwei Personen dieselben Tätigkeiten ausüben, aber in unterschiedlichem Maß zufrieden sein.¹⁹

Bei dem *dispositionalen Ansatz* steht allein die Person im Mittelpunkt. Festgestellt wurde, dass die Arbeitszufriedenheit einzelner Personen über die Zeit recht stabil ist – auch wenn sich die äußeren Bedingungen (der Job, der berufliche Status

9 Vgl. Hulin, C. L., Judge, T. A. (2003): Job attitudes. In: Borman, W. C., Ilgen, D. E., Klimonski, R. J. (Hrsg.): Handbook of psychology: Industrial and organisational psychology.

10 "Attitudes are typically defined as predispositions to respond in a particular way toward a specific class of objects (..) The types of responds (..) fall in three major categories: cognitive, affective, and behavioral." Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (1962): Cognitive, Affective and Behavioral Components of Attitudes. In: Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (Hrsg.): Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency Among Attitude Components. 1.

11 Judge, T. A., Klinger, R. (2007): Job satisfaction: Subjective well-being at work. In: Eid, M., Larsen, R. (Hrsg.): The science of subjective well-being.

12 Vgl. Locke, E. A. (1969), a. a. O.

13 Adolphe, R., Damasio, A. R. (2001): The interaction of affect and cognition: a neurobiological perspective. In: Morgan, J. P. (Hrsg.): Handbook of Affect and Social Cognition.

14 So wird Einstellung etwa verstanden als "a psychological (gemeint ist natürlich psychic) tendency that is expressed by evaluating a particular entity with some degree of favor or disfavor." Eagly, A. H., Chaiken, S. (2007): The advances of an inclusive definition of attitude. Social Cognition, 5/2007, 598.

15 Für einen guten Überblick über den Forschungsstand vgl. Judge, T. A., Klinger, R. (2007), a. a. O.; sowie Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. D. (2012), a. a. O.

16 Für eine Klassifizierung der verschiedenen Ansätze vgl. beispielsweise von Rosenstiel, L. (2003): Grundlagen der Organisationspsychologie. 426 f.; sowie Neuberger, O. (1974): Theorien der Arbeitszufriedenheit, 141 ff.

17 Vgl. Sennett, R. (1988): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus.

18 Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976): Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 225.

19 Hinzu kommt (mindestens) – als Moderator-Variable – das Ausmaß des Verlangens nach persönlicher Entwicklung. Frye, C. M. (1996): New evidence for the job characteristics model. A meta-analysis of the job characteristics-job satisfaction relationship using composite correlations. Paper presented at the 11th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology. San Diego, zitiert nach Judge, T. A., Klinger, R. (2007), a. a. O.

Fortsetzung Kasten

oder die Bezahlung) verändern.²⁰ Unter anderem wurde gezeigt, dass das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit vom Selbstwertgefühl, der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit oder davon abhängt, ob man der Ansicht ist, wichtige Ereignisse selbst beeinflussen zu können oder ob man das Gefühl hat, ihnen unterworfen zu sein (locus of control). Auch Neurotizismus spielt eine Rolle.²¹

Mit dem *Cornell-Modell*, das am Konzept der Interaktion von Person und Arbeitsbedingungen anknüpft, lässt sich zeigen, dass je höher der wahrgenommene Ertrag der Arbeit (wie Identifikation mit der Tätigkeit, Einkommen, Status) in Relation zum subjektiv eingeschätzten Aufwand (Arbeitszeit, Ausbildung, Erfahrung etc.) ausfällt, desto größer ist die

20 Staw, B. M., Ross, J. (1985): Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70 (3). Allerdings wird auch hier eine deutliche Veränderung der Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf festgestellt (474).

21 Judge, T.A., Kammeyer-Mueller, J.D. (2012), a. a. O. 353.

Arbeitszufriedenheit.²² Es scheint sogar konjunkturelle Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit zu geben, denn in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wird der eigene Arbeitsaufwand als eher gering eingestuft. Die Arbeitszufriedenheit wäre mithin in konjunkturell schlechten Zeiten eher hoch, weil man froh ist, einen Job zu haben. Überdies ist bei der Interaktion von Person und Arbeitsbedingungen zu beachten, dass sich auch die Werte der Individuen in Bezug auf bestimmte Facetten des Jobs ändern können. Man freut sich dann beispielsweise nur zeitweilig über eine Lohnerhöhung, weil mit ihr auch der Anspruch an eine angemessene Entlohnung wächst.²³

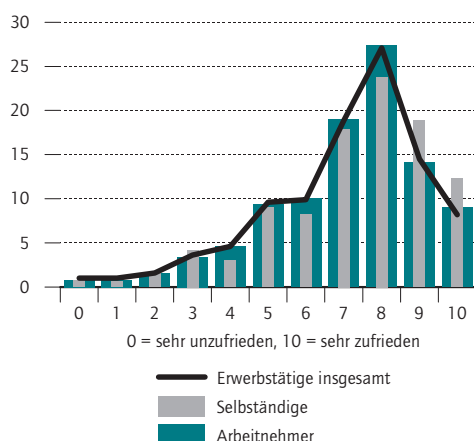
22 Hulin, C. L., Roznowski, M., Hachiya, D. (1985): Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin* Nr. 2/1985; sowie Hoppock, J. (1935), a. a. O., 10.

23 Locke, E. A. (1969), a. a. O., 327 f. Diese Hypothese steht im Gegensatz zur Grenznutzen Theorie der Ökonomie. Locke nimmt an, dass ein mehr an Geld (oder mehr von einem Gut) die Ansprüche steigen lässt, in der Ökonomie wird – ebenso unbewiesen – unterstellt, dass es eine Sättigungstendenz gibt.

Abbildung 1

Arbeitszufriedenheit 2013

Anteile in Prozent¹



¹ Erwerbstätige, die die jeweilige Bewertung abgegeben haben.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (V30); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2015

Selbständige sind mit ihrer Arbeit besonders zufrieden.

Selbständigen sind im Durchschnitt etwas zufriedener als die Arbeitnehmer.³ Nur jeder achte Erwerbstätige gibt Skalenwerte von null bis vier an, ist also mit dem Job eher unzufrieden. Das gilt sowohl für Selbständige als auch für Arbeitnehmer. Diese Befunde sind nicht überraschend. Sie ergänzen lediglich die Ergebnisse einer langen Reihe von Untersuchungen, in denen immer wieder festgestellt wurde, dass die Beschäftigten zum weitaus überwiegenden Teil mit ihrer Arbeit zufrieden sind.⁴

Wird nach sozio-ökonomischen Merkmalen unterschieden, fällt vor allem eine Gruppe auf: Diejenigen, die als Arbeitslose registriert sind, aber gleichwohl einer Erwerbstätigkeit – meist in Form eines Mini-Jobs – nachgehen.⁵ Im Jahr 2013 gab es den Daten des SOEP zufolge reichlich 1,1 Millionen solcher Beschäftigter. Sie sind im Durchschnitt viel unzufriedener als die übrigen Er-

3 Der Unterschied zwischen Selbständigen und Arbeitnehmern in der Zufriedenheit mit dem Job ist zwar nicht groß, aber statistisch signifikant. Da die Daten nicht normalverteilt sind, wurde für den Mittelwertvergleich der Mann-Whitney-Test verwendet.

4 Vgl. unter anderem Hoppock, J. (1935): Job Satisfaction. 6; Neuberger, O. (1974), a. a. O., 157; Timper, M., Rudat, R., Smid, M. (1982): Indikatoren der Arbeitszufriedenheit 1972/73 und 1980/81. 12 f. Hinsichtlich neuerer Befunde vgl. Statistisches Bundesamt: www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html;jsessionid=F47CAAB38C0CC6040F5779E207BAB9C3.cae3?cms_gtp=318944_slot%253D7&https=1.

5 Personen können dann als Arbeitslose gelten, wenn sie nicht mehr als 15 Stunden pro Woche einer bezahlten Tätigkeit nachgehen.

werbstätigen (Tabelle 1). Die meisten von ihnen dürften ihren Job nur als eine Notlösung ansehen – und nicht selten nur als eine Möglichkeit, ihr Einkommen über die empfangenen Sozialleistungen hinaus aufzustocken.

Etwas höher als im Durchschnitt ist dagegen die Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden. Möglicherweise spielt hier das Alter eine Rolle, denn jüngere Arbeitnehmer sind mit ihrem Job generell etwas zufriedener als die Personen in den anderen Altersgruppen.

Ansonsten zeigen sich mit Blick auf sozio-ökonomische Merkmale keine nennenswerten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Auch dieser Befund findet sich in der Forschung häufig.⁶ So sind Männer und Frauen gleichermaßen mit ihrer Arbeit zufrieden – ebenso wie Westdeutsche und Ostdeutsche.

Kaum Unterschiede nach den Arbeitsbedingungen

Auch hinsichtlich der hier in den Blick genommenen Arbeitsbedingungen gibt es nur marginale Differenzen im Ausmaß der Zufriedenheit unter den Arbeitnehmern. So ist es unerheblich, ob Sonntags- oder Nachtarbeit geleistet werden. Auch spielt es keine nennenswerte Rolle, ob man eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle hat, oder ob man einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht. Arbeitnehmer mit einer Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss voraussetzt, sind nur wenig zufriedener als der Durchschnitt oder als diejenigen, die einen einfachen Job haben. Dasselbe zeigt sich für die Entlohnung. Geringverdiener sind zwar nicht ganz so zufrieden wie die gut bezahlten Arbeitnehmer; aber selbst von denen, die 2013 auf einen Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 Euro kamen, war nur jeder Achte mit seinem Job unzufrieden.

Auffallend sind allerdings die Leiharbeiter. Zwar sind auch sie mehrheitlich mit ihrer Stelle zufrieden, der

Tabelle 1

Arbeitszufriedenheit nach Tätigkeits- und soziostrukturellen Merkmalen 2013

| | Mittelwert | Standardabweichung | Anteil (in Prozent) der ... | |
|---|------------|--------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| | | | Unzufriedenen ¹ | besonders Zufriedenen ² |
| Erwerbstätige insgesamt | 7,05 | 2,16 | 12 | 50 |
| Selbständige | 7,31 | 2,07 | 10 | 55 |
| Arbeitnehmer ³ | 7,09 | 2,04 | 11 | 51 |
| Auszubildende | 7,88 | 1,87 | 5 | 66 |
| Arbeitslos Gemeldete | 4,78 | 3,17 | 44 | 27 |
| Arbeitnehmer³ | | | | |
| Arbeitszeit | | | | |
| Vollzeit | 7,05 | 2,06 | 12 | 50 |
| Teilzeit | 7,17 | 1,96 | 10 | 51 |
| Geringfügig beschäftigt | 7,23 | 1,98 | 9 | 55 |
| Bruttostundenlohn | | | | |
| Unter 8,50 Euro | 6,93 | 2,22 | 13 | 50 |
| 8,50 Euro bis unter 30 Euro | 7,10 | 2,00 | 11 | 51 |
| 30 Euro und mehr | 7,38 | 1,77 | 7 | 53 |
| Sonntagsarbeit | | | | |
| Ja | 7,08 | 1,96 | 11 | 51 |
| Nein | 7,02 | 2,07 | 12 | 49 |
| Nachtarbeit | | | | |
| Ja | 6,96 | 2,07 | 13 | 48 |
| Nein | 7,10 | 1,99 | 11 | 51 |
| Leiharbeit | | | | |
| Ja | 6,22 | 2,48 | 25 | 38 |
| Nein | 7,11 | 2,02 | 11 | 51 |
| Qualifikationsanforderung der Arbeit | | | | |
| Keine Berufsausbildung | 6,95 | 2,15 | 13 | 48 |
| Lehre, Fachschulabschluss | 7,03 | 2,08 | 12 | 50 |
| Fachhoch-, Hochschulabschluss | 7,31 | 1,80 | 8 | 55 |
| Alternative bei Jobverlust | | | | |
| Neue Stelle zu finden wäre ... | | | | |
| leicht | 7,11 | 2,04 | 11 | 52 |
| schwierig | 7,00 | 1,97 | 12 | 48 |
| praktisch unmöglich | 6,94 | 2,19 | 14 | 49 |
| Alter | | | | |
| Bis 34 Jahre | 7,20 | 2,05 | 10 | 63 |
| 35 bis 44 Jahre | 7,21 | 1,93 | 9 | 52 |
| 45 bis 54 Jahre | 6,93 | 2,06 | 13 | 48 |
| 55 Jahre und älter | 7,03 | 2,07 | 12 | 50 |
| Arbeitsort | | | | |
| Westdeutschland | 7,10 | 2,04 | 11 | 51 |
| Ostdeutschland | 7,01 | 1,99 | 11 | 49 |
| Wohnort | | | | |
| Westdeutschland | 7,11 | 2,04 | 11 | 51 |
| Ostdeutschland | 6,99 | 1,99 | 11 | 49 |
| Geschlecht | | | | |
| Männer | 7,06 | 2,02 | 11 | 50 |
| Frauen | 7,11 | 2,05 | 11 | 51 |

1 Werte von 0 bis 4 auf der Zufriedenheitsskala.

2 Werte von 8 bis 10 auf der Zufriedenheitsskala.

3 Ohne Arbeitslose und Auszubildende.

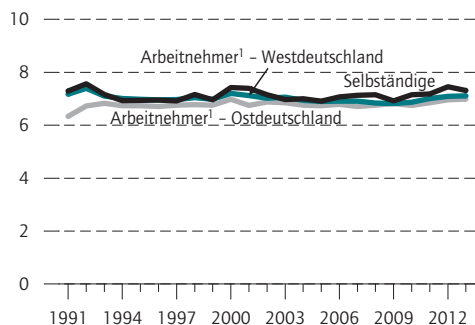
Quellen: Sozio-ökonomisches Panel (V30); Berechnungen des DIW Berlin.

⁶ Vgl. etwa Locke, E. A. (1969): What is job satisfaction? Organizational Behaviour and Human Performance, 4 (4), 321. Locke führt das auf Messfehler zurück; mit den einschlägigen Instrumenten würden nicht die der Bewertung der Arbeit zugrunde liegenden Werte erfasst. Bei dieser Kritik stellt sich die Frage, was die Werte überhaupt sind. Eine neuere Richtung in der psychologischen Forschung, die *Dual Process Theory*, knüpft an dem neurobiologischen Befund an, dass das menschliche Gehirn zur Faulheit neigt. Wahrnehmungen und Bewertungen erfolgen meist schnell, automatisch und ohne größeres Nachdenken; das so genannte System 1 ist aktiv. So dürften sich vermutlich auch die Probanden bei der Beantwortung von Fragebögen verhalten. Es werden intuitiv schon parat stehende Anschauungen abgerufen. Auf solche spontan abrufbaren Anschauungen etwa zur Arbeit stützen sich aber letztlich die Individuen in ihrem Alltag. Eine längere und tiefgehende Reflexion findet eher nicht statt. Zur *Dual Process Theory* vgl. unter anderem Kahnemann, D. (2011): Schnelles Denken, langsames Denken. Sowie Frankish, K., Evans, J. S. B. T. (2009): The duality of mind: An historical perspective. In: Evans, J. S. B. T., Frankish, K.: In two minds. Dual processes and beyond.

Abbildung 2

Entwicklung der Arbeitszufriedenheit

Mittelwerte auf der Skala von 0 = sehr unzufrieden bis 10 = sehr zufrieden



1 Ohne Arbeitslose und Auszubildende.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (V30); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2015

Die Arbeitszufriedenheit ändert sich im Zeitverlauf kaum.

Anteil der Unzufriedenen ist aber deutlich höher als unter den übrigen Beschäftigten. Wahrscheinlich gilt hier dasselbe wie für die registrierten Arbeitslosen, die einer bezahlten Beschäftigung nachgehen: Ein erheblicher Teil wünscht sich wohl eine bessere Beschäftigungsalternative.

Im Zeitverlauf zeigen sich kaum Veränderungen im Ausmaß der Arbeitszufriedenheit. Ins Auge fällt lediglich, dass Anfang der 90er Jahre die Arbeitnehmer in Ostdeutschland etwas weniger mit ihrem Job zufrieden waren als jene in Westdeutschland. Das dürfte mit der damaligen Umbruchsituation zusammenhängen. Inzwischen haben sich die Zufriedenheitswerte zwischen Ost und West weitgehend angenähert (Abbildung 2). Die ermittelte Zufriedenheit verändert sich über die Zeit kaum. Konjunkturelle Einflüsse sind nicht erkennbar.⁷

Persönliche Eigenheiten von Bedeutung

Eine größere Rolle als die Arbeitsbedingungen spielen offenbar Gefühle oder persönliche Eigenheiten. So sind unter den Arbeitnehmern jene besonders häufig mit ihrem Job zufrieden, die sich nicht sozial isoliert fühlen, selten ärgerlich oder ängstlich sind, vergleichsweise häufig glücklich sind und relativ optimistisch in die Zukunft schauen (Tabelle 2). Dem entsprechend setzt sich die Gruppe der besonders Zufriedenen vor allem aus solchen Personen zusammen.

Die Personen mit den entgegengesetzten Eigenheiten oder Gefühlen sind zwar deutlich weniger zufrieden mit ihrer Arbeit, gleichwohl zeigen sich auch für diese Gruppe im Durchschnitt positive Zufriedenheitswerte, wenn auch mit einer vergleichsweise großen Streuung.

Mit der Arbeitszufriedenheit hängt auch zusammen, ob man das Gefühl hat, gerecht entlohnt zu werden. Diejenigen Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsentgelt als gerecht empfinden, sind zu einem größeren Teil mit ihrem Job zufrieden als jene, die sich ungerecht bezahlt fühlen. Aber selbst diese beurteilen mehrheitlich ihren Job noch als positiv. Auch hier zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit keineswegs allein vom Lohn abhängt.

Tabelle 2

Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern¹ nach persönlichen Eigenheiten oder Gefühlen

| | Mittelwert | Standardabweichung | Struktur (in Prozent) der ... | |
|---|------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| | | | Unzufriedenen ² | besonders Zufriedenen ³ |
| Stimmung in den letzten vier Wochen | | | | |
| Ärgerlich | | | | |
| Selten und sehr selten | 7,74 | 1,66 | 13 | 42 |
| Manchmal | 7,07 | 1,83 | 35 | 44 |
| Oft und sehr oft | 5,96 | 2,38 | 52 | 14 |
| Ängstlich | | | | |
| Selten und sehr selten | 7,22 | 1,90 | 61 | 84 |
| Manchmal | 6,46 | 2,13 | 24 | 12 |
| Oft und sehr oft | 5,79 | 2,72 | 15 | 4 |
| Glücklich | | | | |
| Selten und sehr selten | 5,48 | 2,52 | 23 | 4 |
| Manchmal | 6,73 | 1,96 | 36 | 26 |
| Oft und sehr oft | 7,38 | 1,88 | 42 | 70 |
| Einsamkeit | | | | |
| Gefühl, außen vor gelassen zu werden | | | | |
| Selten, nie | 7,28 | 1,90 | 57 | 83 |
| Manchmal | 6,42 | 2,14 | 31 | 14 |
| Oft, sehr oft | 5,74 | 2,51 | 12 | 3 |
| Zukunftsoptimismus | | | | |
| Lebenszufriedenheit in fünf Jahren | | | | |
| Eher unzufrieden | 4,92 | 2,48 | 10 | 1 |
| Neutral | 6,21 | 2,16 | 30 | 11 |
| Eher zufrieden | 7,36 | 1,88 | 60 | 88 |
| Gefühl der gerechten Entlohnung | | | | |
| Erhaltener Lohn gerecht | | | | |
| Ja | 7,47 | 1,85 | 39 | 70 |
| Nein | 6,51 | 2,16 | 61 | 30 |

1 Ohne Arbeitslose und Auszubildende.

2 Werte von 0 bis 4 auf der Zufriedenheitsskala.

3 Werte von 8 bis 10 auf der Zufriedenheitsskala.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (V30); Berechnungen des DIW Berlin.

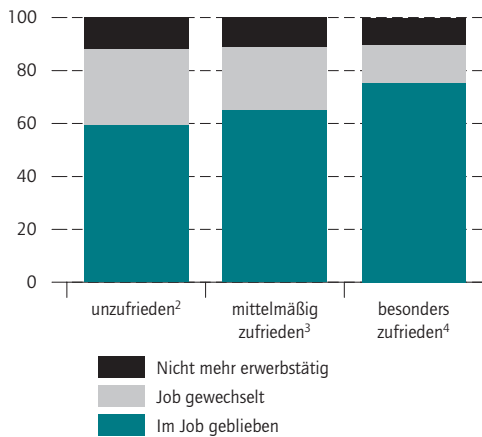
© DIW Berlin 2015

⁷ Die These, dass man in konjunkturell schlechten Zeiten mit der Arbeit zufriedener ist als in guten, wurde für den angelsächsischen Raum - und dabei zu Zeiten hoher Arbeitslosigkeit - aufgestellt. Es mag sein, dass angesichts einer nur schwachen sozialen Absicherung tatsächlich die Arbeitszufriedenheit deshalb auffällig hoch war, weil man froh war, überhaupt eine bezahlte Beschäftigung zu haben.

Abbildung 3

Arbeitnehmer¹ nach ihrer Arbeitszufriedenheit im Jahr 2010 und ihrer beruflichen Veränderung bis 2013

Anteile in Prozent



1 Ohne Arbeitslose und Auszubildende.
 2 Werte von 0 bis 4 auf der Zufriedenheitsskala im Jahr 2010.
 3 Werte von 5 bis 7 auf der Zufriedenheitsskala im Jahr 2010.
 4 Werte von 8 bis 10 auf der Zufriedenheitsskala im Jahr 2010.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (V30); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2015

Unzufriedene wechseln ihren Job häufiger.

Jobwechsel kann die Arbeitszufriedenheit erhöhen

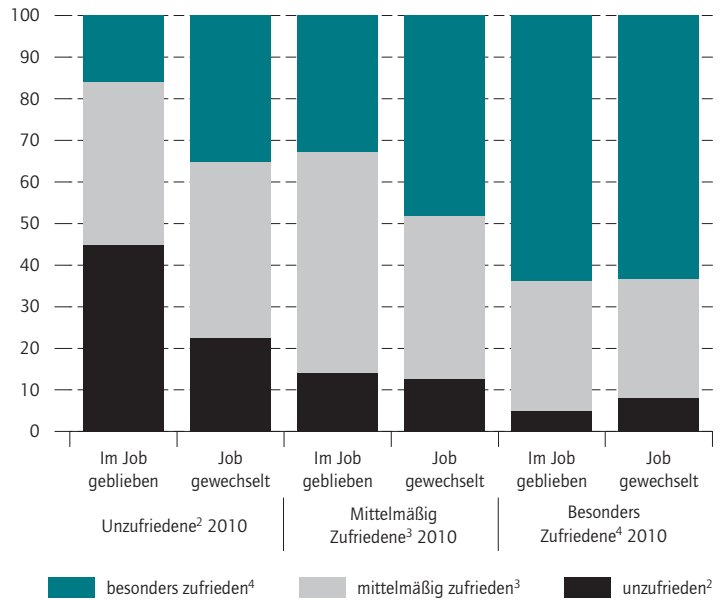
Viele Personen, die einen Zustand als unbefriedigend empfinden, werden versuchen, ihn zu ändern. So könnte ein unzufriedener Arbeitnehmer bestrebt sein, sich nach einem neuen Arbeitgeber oder innerbetrieblich nach einer anderen Tätigkeit umzusehen. Tatsächlich hat zwischen 2010 und 2013 ein größerer Teil der Unzufriedenen den Job gewechselt, als es bei den Zufriedenen der Fall war (Abbildung 3).⁸ Allerdings: Selbst von den Unzufriedenen hielten die meisten in dieser Zeit an ihrer Stelle fest. Häufig dürfte dabei der Mangel an Beschäftigungsalternativen der Grund gewesen sein.

Der allergrößte Teil derjenigen, die unzufrieden waren und den Job wechselten, wurde danach – statistisch signifikant – zufriedener. Aber auch nicht wenige Unzufriedene, die ihre Stelle behielten, bewerteten drei Jahre später ihre Arbeit positiver als noch 2010 (Abbildung 4). Möglicherweise kam es zu einer Anpassung der Erwartungen und einer positiveren Sicht auf den Job.

⁸ Gemäß eines Chi-Quadrat-Tests ist dieser Unterschied statistisch signifikant (95 Prozent-Niveau).

Abbildung 4

Arbeitnehmer¹ nach ihrer Arbeitszufriedenheit 2010 und 2013
 Anteile in Prozent



1 Ohne Arbeitslose und Auszubildende.
 2 Werte von 0 bis 4 auf der Zufriedenheitsskala.
 3 Werte von 5 bis 7 auf der Zufriedenheitsskala.
 4 Werte von 8 bis 10 auf der Zufriedenheitsskala.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (V30); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2015

Viele Unzufriedene haben sich durch Jobwechsel verbessert.

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Beschäftigten mit einer mittleren Zufriedenheit im Jahr 2010: Bei den Jobwechslern kam es häufiger zu einer Steigerung der Zufriedenheit als bei denen, die auf ihrer Stelle blieben.

Bei manchen Beschäftigten nahm die Zufriedenheit in dem betrachteten Dreijahreszeitraum ab. Dies trifft vor allem auf diejenigen zu, die 2010 besonders zufrieden waren. Dabei gab es keinen Unterschied zwischen denen, die sich beruflich verändert hatten, und denen, die es nicht getan haben.

Fazit

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die große Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland mit ihrem Job zufrieden ist. Seit vielen Jahren bleibt das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit konstant und auch kurzfristige, konjunkturelle Schwankungen sind nicht erkennbar. Die Beschäftigten werden also in konjunkturell schlechten Zeiten nicht deshalb zufriedener, weil sie froh sind, überhaupt einen Job zu haben, und in konjunkturellen

Aufschwungsphasen werden sie nicht automatisch anspruchsvoller in der Beurteilung ihrer Arbeit.

Das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit hängt auch kaum von sozio-ökonomischen Merkmalen wie dem Geschlecht, dem Wohnort in Ost- oder Westdeutschland oder dem Alter ab. Die hier in Betracht genommenen Arbeitsbedingungen und die Entlohnung beeinflussen ebenfalls nicht in gravierender Weise die Zufriedenheit mit dem Job. Selbst gering entlohnte sowie mit einfachen Tätigkeiten betraute Personen beurteilen im Durchschnitt ihren Job kaum weniger positiv als die Beschäftigten mit hohen Löhnen und mit komplexen Tätigkeiten. Es mag allerdings sein, dass – wie auch frühere Forschungsergebnisse gezeigt haben – andere Aspekte des Jobs Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben können.⁹ Alles in allem sollten aber die Eigenarten der Jobs und finanzielle Faktoren mit Blick auf die Zufriedenheit nicht überbewertet werden. Aus dem Rahmen fallen allein die registrierten Arbeitslosen, die einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, sowie die Leiharbeiter. Viele dieser Personen sehen ihren Job wohl nur als Not- oder Übergangslösung an und sind deshalb unzufrieden.

Deutlichere Abstufungen in der Arbeitszufriedenheit zeigen sich indes, wenn persönlichen Eigenschaften oder Gefühle in Betracht gezogen werden. Unzufrieden mit ihrer Arbeit sind relativ häufig Personen, die oft ängstlich oder ärgerlich sind, die sich vergleichsweise selten glücklich fühlen und die weniger optimistisch in die Zukunft schauen.

⁹ Vgl. u. a. Fietze, S. (2011): Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“. SOEPpapers Nr. 388.

Karl Brenke ist Wissenschaftlicher Referent im Vorstandsbereich des DIW Berlin | kbrenke@diw.de

THE VAST MAJORITY OF EMPLOYEES IN GERMANY ARE SATISFIED WITH THEIR JOBS

Abstract: The vast majority of workers rate their professional occupations positively; only one in eight is unhappy with his or her job. This has been the case for the past 20 years. There is little difference in the degree of satisfaction between genders, workers in West Germany and East Germany, or among different age groups. Even the level of compensation and the nature of the work itself do not exert any strong influence on job satisfaction.

When a job is being evaluated, not only do its peculiarities play a role, but also the employees' perceptions of what they should be getting out of their jobs. As a result, job

Bei vielen Personen bleibt das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit über die Zeit keinesfalls unverändert. Insbesondere unter den Unzufriedenen gibt es nicht wenige, die ihren Job wechseln und dadurch ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen. Allerdings geht auch der Verbleib im Job oft mit einer im Zeitverlauf erhöhten Zufriedenheit einher.

Wie ist all das zu deuten? Wenn Homöostase – das Streben nach einem inneren Gleichgewicht – in physischer wie in psychischer Hinsicht das grundlegende Prinzip auch des menschlichen Lebens darstellt und entscheidend für die Verarbeitung der Umwelteinflüsse im Gehirn ist,¹⁰ dann wird es auch bei der Beurteilung der Arbeit wirksam sein, zumal die Arbeit für die meisten Beschäftigten einen Großteil der täglich verfügbaren Zeit beansprucht. Unzufriedenheit wird als Störung des Gleichgewichtes empfunden und somit als ein Spannungszustand, den es zu beseitigen gilt. In der Psychologie konzentrierte sich die Theorie der kognitiven Dissonanz auf eine solche Konstellation: Dissonanzen erzeugen einen Druck zu ihrer Reduktion.¹¹ Das kann hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Arbeit auf verschiedene Weise geschehen, etwa durch einen Arbeitsplatzwechsel oder durch ein Arrangement mit den Gegebenheiten. Bei einem Arrangement, also einer Anpassung an die gegebenen äußeren Bedingungen müssen sich die mit dem Job verbundenen Anschauungen und Emotionen verändern. Gleichwohl gibt es Personen, die mit ihrer Arbeit unzufrieden bleiben. Hier spielen auch persönliche Gefühle und Eigenheiten (Angst oder Ärger, optimistische oder eher pessimistische Lebenseinstellung etc.) eine Rolle.

¹⁰ Damasio, A. (2013): Selbst ist der Mensch. Körper, Geist und Entstehung des menschlichen Bewusstseins.

¹¹ Festinger, L. (1978): Theorie der kognitiven Dissonanz. 256.

satisfaction is significantly influenced by employees' feelings and personal peculiarities. It is relatively common for people who are often anxious or angry, are happy relatively rarely, or who have a less optimistic future outlook to be dissatisfied with work. People who are dissatisfied with work are more prone to changing jobs, and in many cases, their satisfaction increases as a result. There are also quite a few dissatisfied individuals who decide to stick with their jobs and find themselves becoming more satisfied over time; presumably, they come to terms with their circumstances.

JEL: J28, J63

Keywords: Job satisfaction



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
82. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sylvie Ahrens-Urbaneck
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sebastian Kollmann
Marie Kristin Marten
Dr. Wolf-Peter Schill
Dr. Vanessa von Schlippenbach

Lektorat

Dr. Johanna Storck

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier