



Rolf Haubl, Brigitte Hausinger,
G. Günter Voß (Hg.)

RISKANTE ARBEITSWELTEN

*Zu den Auswirkungen moderner
Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische
Gesundheit und die Arbeitsqualität*

Rolf Haubl ist Professor und Geschäftsführender Direktor des Sigmund-Freud-Instituts in Frankfurt am Main, *Brigitte Hausinger*, Dr. phil., ist Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision in Köln, *G. Günter Voß* ist Professor für Industrie- und Techniksoziologie an der TU Chemnitz.

© Campus Verlag GmbH

Rolf Haubl, Brigitte Hausinger, G. Günter Voß (Hg.)

Riskante Arbeitswelten

Zu den Auswirkungen moderner
Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische
Gesundheit und die Arbeitsqualität

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie.
Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.
ISBN 978-3-593-39965-2

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 2013 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlagmotiv: Neues Buchungszentrum von TopTicketLine © Jens Büttner, picture-alliance/ZB

Druck und Bindung: Beltz Bad Langensalza

Printed in Germany

Dieses Buch ist auch als E-Book erschienen.
www.campus.de

Inhalt

Riskante Arbeitswelten – Zur Einführung <i>G. Günter Vofß, Brigitte Hausinger, Rolf Haubl</i>	7
 I. Riskante psychosoziale Folgen des Wandels der Arbeit aus der Sicht institutioneller Akteure	
 <i>Arbeitsmarktforschung</i>	
Qualität der Arbeit im Wandel <i>Stefanie Gundert</i>	17
 <i>Gewerkschaft (Industriegewerkschaft Metall, IGM/DGB)</i>	
Gute Arbeit im Finanzmarktkapitalismus – Arbeitspolitische Strategieansätze der IG Metall <i>Hans-Jürgen Urban</i>	42
 <i>Krankenkasse (WIdO)</i>	
Betriebliche Gesundheitsförderung – Fehlzeiten im Fokus <i>Helmut Schröder</i>	61
 <i>Berufs- und Fachverband (Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.)</i>	
Riskante Arbeitswelten – Die Expertise der Supervision <i>Brigitte Hausinger</i>	76

II. Aspekte riskanter Arbeit aus der Sicht der Wissenschaft

Qualität und Professionalität

Ende oder Neuformierung qualitätsvoller und professioneller Arbeit?

G. Günter Voß, Christoph Handrich 107

Zeit und Identität

Zeitgewinn und Selbstverlust in verdichteten
Arbeits- und Lebenswelten

Vera King 140

Selbstfürsorge und Gender

Selbstfürsorge im Kontext von Geschlechterverhältnissen

Anke Kerschgens 159

Organisation und Gesundheit

Resilienzfaktoren einer salutogenen Organisationskultur

Rolf Haubl 183

Autorinnen und Autoren 200

Riskante Arbeitswelten – Zur Einführung

G. Günter Voß, Brigitte Hausinger, Rolf Haubl

Vielfältige, oft als Megatrends bezeichnete Entwicklungen von großer Tragweite verändern nachhaltig unsere Gesellschaft: Globalisierung, Migration, Individualisierung, demographischer Wandel, neue Technologien, Finanzkrisen, Umweltprobleme oder der Anstieg der sozialen Ungleichheit greifen tief in unsere Sozialstruktur und schließlich in unsere Lebenswelt ein. Eine besondere Bedeutung haben dabei die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die Arbeitswelten. Es vollzieht sich kontinuierlich ein Strukturwandel von (erwerbsförmiger) Arbeit und Beschäftigung in modernen Gesellschaften. Seit den 1980er Jahren ist jedoch nach übereinstimmender Beurteilung zahlreicher Expert/innen ein erheblich beschleunigter Wandel der Arbeitswelten in den meisten Industrienationen und dabei noch einmal in besonderer Weise in Deutschland zu beobachten. Dieser Wandel kann auf allen Ebenen festgestellt werden, etwa bei Veränderungen der großflächigen Berufs- und Qualifikationsstrukturen, auf dem Arbeitsmarkt (Gundert und Urban in diesem Band; Voß/Wetzel 2012) oder im Bereich der betrieblichen Organisation von Arbeit sowie in den unmittelbaren Arbeitsverhältnissen. Gerade die Veränderungen auf diesen Ebenen sind höchst vielgestaltig und betreffen nahezu alle Dimensionen der Organisation von Arbeit und Beschäftigung (Hausinger in diesem Band). Die schon länger vor diesem Hintergrund diskutierten Schlagwörter zur Benennung des Wandels sind die »Erosion des Normalarbeitsverhältnisses« (Sauer 2005) und die »Entgrenzung von Arbeit« (Gottschall/Voß 2005; Kratzer 2003). Damit werden Aspekte des Wandels von Arbeit benannt, die mit einer im Zuge systematischer Flexibilisierung oder Deregulierung sich einstellenden Ausdünnung (und nicht selten auch der Wegfall) über viele Jahrzehnte für die Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen geltenden typischen Strukturen (etwa der Arbeitszeiten) einhergehen.

Diese Entgrenzung, Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeit fordern vor allem die betroffenen Erwerbstätigen auf neue Art und Weise. Mit dem Begriff der »Subjektivierung von Arbeit« (Moldaschl/Voß 2003) wird hervorgehoben, dass die Auflösung von begrenzenden Regulierungen von Arbeit für Beschäftigte bedeutet, immer mehr eigenverantwortlich die Organisation und den Inhalt ihrer Arbeit zu entwickeln und zu gestalten. Daraus folgt, dass die Beschäftigten verstärkt ihre gesamten persönlichen Potenziale einbringen und selbstständig mit den Auswirkungen einer sich intensivierenden und völlig neuartigen Anforderungen stellenden Arbeit fertig werden müssen.

Dieser Strukturwandel und diese (neuen) Arbeitsformen und -anforderungen zeigen zum einen Folgen für die Qualität und Professionalität von Arbeit (Voß/Handrich in diesem Band), aber auch Folgen für die Art und das Ausmaß psychosozialer Belastungen (King in diesem Band). Druck, Stress, Erschöpfungszustände und Arbeitsunzufriedenheit sind trotz Unterschieden zwischen Branchen, Berufsgruppen und Geschlechtern längst in der Masse der Organisationen und in den Führungsetagen angekommen (HauBl und Kerschgens in diesem Band). Aus immer mehr Bereichen wird berichtet, dass arbeitsbedingte Erschöpfungserkrankungen und psychische Symptomatiken (zum Beispiel das öffentlich viel diskutierte Burnout) bei Erwerbstätigen in einem steigenden Ausmaß auftreten (Schröder in diesem Band). Inzwischen liegen eine große Zahl von wissenschaftlichen Studien unterschiedlichster Art vor, die derartige Folgen des Wandels der Arbeit untersucht und dokumentieren haben (Keupp/Dill 2010; Lohmann-Haislah 2012; Schröder/Urban 2012; DGB-Index 2013; Voß/Weiß 2013). Parallel wird dieses Thema auch von Beobachtern mit allgemeiner gesellschaftlicher Perspektive aufgegriffen und breit diskutiert. Zeitdiagnostische Begriffe, wie das »erschöpfte Selbst«, die »erschöpfte Gesellschaft« (etwa Ehrenberg 2011a, 2011 b; Neckel/Wagner 2013) oder die »Müdigkeitsgesellschaft« (Han 2010) finden große öffentliche Aufmerksamkeit.

Der Anstieg der Belastungen und psychischen Erkrankungen sowie die Zunahme von Gefährdungen der psychischen Gesundheit hat aus Sicht der Herausgebenden viel mit den Arbeitsprozessen und deren stetigen Reformen und Umstrukturierungen zu tun. Die Arbeitswelten sind unsicherer, volatiler und komplexer geworden. Fragen, vor denen Mitarbeitende wie Organisationen und Einzelne wie Gesellschaft gleichermaßen stehen, lauten: Was ist das Riskante an den Arbeitswelten? Und wie kann

ein adäquates Verständnis von und ein Umgang mit riskanten Auswirkungen erfolgen?

Vor dem Hintergrund der oben genannten Entwicklungen und Fragen präsentiert der vorliegende Band einen Überblick und Stellungnahmen zu möglichen Risiken oder bereits eingetretenen Folgen. Um diesen Entwicklungen und den Fragen auch in ihrer Komplexität und Verwobenheit gerecht zu werden, greift der Band unterschiedliche Perspektiven relevanter gesellschaftlicher Akteure sowie von Wissenschaftler/innen auf und stellt deren Befunde und Einschätzungen vor.

Diese Ausgangsbasis bietet in der heterogenen und kontrovers diskutierten Situation die Möglichkeit, über erforderliche wissenschaftliche und politisch-praktische Schritte nachzudenken, um so von der vereinzelt Bestandsaufnahme auf Grundlage gemeinsamer Einschätzungen zu zukünftigen Gestaltungsempfehlungen zu gelangen. Denn trotz der offenkundigen Präsenz, Relevanz und öffentlichen Aufmerksamkeit der Problematik mangelt es an Vernetzung und tragfähigen Optionen, die die Vielschichtigkeit der Arbeitswelten mit einbeziehen.

Im ersten Teil des Buchs findet sich ein Überblicksartikel zum Wandel der Arbeitsqualität in Deutschland (Gundert) sowie Kommentierungen der riskanten psychosozialen Folgen des Wandels der Arbeit aus der Sicht wichtiger Interessenpositionen bzw. von institutionellen Akteuren, die im Problemfeld aktiv sind: der Gewerkschaften, hier die IG Metall bzw. des DGB (Urban), der Krankenkassen, hier das WIdO (Schröder), und eines Berufs- und Fachverbands, hier die *Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.* (DGSv) (Hausinger). Der zweite Teil des Buches enthält weiterführende Überlegungen zu ausgewählten Themenaspekten »riskanter Arbeit« im oben genannten Sinne aus der Sicht der Wissenschaft, darunter mehrheitlich Beteiligte an den Studien *Arbeit und Leben in Organisationen*, die hier einzelne Aspekte wie Qualität und Professionalität (Voß/Handrich), Zeit und Identität (King), Selbstfürsorge und Gender (Kerschgens) sowie Resilienz und Organisationskultur (Haubl) herausgreifen und vertiefend erörtern.

Auch die Herausgeber dieses Bandes haben Untersuchungen (siehe Exkurs) vorgelegt, mit denen schon früh auf eine sich zuspitzende psychosoziale Situation in der sich wandelnden Arbeitswelt hingewiesen wurde. Die Befunde erfuhren eine breite öffentliche Reaktion, und sie regten weitere gesellschaftliche Diskurse und kontroverse Debatten über den arbeitsweltlichen Wandel und seine Folgen an. Es fanden mehrere Tagungen mit dem Titel »Veränderungsdynamik und deren Folgen« sowie eine Tagung

mit dem Titel »Riskante Arbeitswelten« in der *Evangelischen Akademie Tutzing* statt. Die Tagungen waren jeweils prominent und interdisziplinär besetzt. An dieser Stelle danken wir Herrn Dr. Martin Held (Studienleiter für Wirtschaft, Nachhaltige Entwicklung an der Evangelischen Akademie Tutzing) für die langjährige, erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit und den anregenden Austausch! Ebenso danken wir den zahlreichen Vortragenden und Mitwirkenden auf den Tagungen, die mit der Vielfalt ihrer Beiträge dazu beigetragen haben, zu weiteren fundierten Erkenntnissen auf der Suche nach Antworten für eine zukunftsfähige Arbeitswelt, die auch Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit, Anerkennung und soziale Gerechtigkeit mit bedenkt und beinhaltet, zu gelangen. Ein besonderer Dank geht an Jörg Fellermann (Geschäftsführer der DGsv), der all diese Projekte maßgeblich unterstützte und wichtige Impulse setzte. Danken möchten wir auch der *Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V.* (DGsv) für ihre Unterstützung bei der Herausgabe dieses Buches.

Exkurs: »Arbeit und Leben in Organisationen«

Da mehrere Beiträge des Bandes auf die Studien »Arbeit und Leben in Organisationen« aus den Jahren 2008 und 2011 Bezug nehmen, diese aber nicht ausführlicher vorgestellt werden, erscheinen uns einige nähere Erläuterungen zu Zielen und Anlagen der Studien erforderlich:

Die Studien wurden im *Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V.* vom *Sigmund-Freud-Institut* (Leitung Prof. Dr. Rolf Haubl) und der Professur für Industrie- und Techniksoziologie der *Technischen Universität Chemnitz* (Leitung Prof. Dr. G. Günter Voß) in zwei Wellen zwischen 2008 und 2012 durchgeführt. Ziel der Studien war es, die Arbeits- und Lebensbedingungen und insbesondere die psychosoziale Situation von Mitarbeitenden in Organisationen vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsbedingungen aufzuzeigen.

Hierzu wurden Supervisor/innen auf der Grundlage ihres berufsspezifischen Zugangs zu Organisationen um ihre Einschätzung bezüglich der Veränderungsprozesse in Organisationen und insbesondere zu deren psychosozialen Folgen für die Beschäftigten gebeten. Durch die Befragung von Expert/innen kann, so eine leitende methodische Annahme, ein breites Spektrum verschiedenartiger Organisationen in den Blick genommen werden. Dabei fungieren die befragten Supervisor/innen nicht als Untersuchungsgruppe im engeren Sinne, sondern sozu-

sagen als vermittelnde »Erhebungsinstrumente«, da sie über weitreichende Erfahrungen und Eindrücke aus vielfältigen Arbeitskontexten verfügen (ausführlicher dazu Hausinger in diesem Band).

Die Erhebungen der ersten Welle (2008–2009) basierten auf 14 themenzentrierten Intensivinterviews und zwei Gruppendiskussionen sowie einer quantitativen Online-Befragung von 3.600 Mitgliedern der DGSv (Rücklauf 28 Prozent, circa 1.000 realisierte Interviews). Die Auswahl der qualitativ befragten Supervisor/innen erfolgte danach, dass die Befragten über eine möglichst intensive Berufserfahrung sowie einen breiten Überblick über mehrere Organisationen haben sollten. Sie basiert daher nicht auf einer Zufallsstichprobe. Die erste Befragungswelle hatte zudem einen primär explorativen Charakter und war darauf angelegt, eine möglichst große Bandbreite an Eindrücken und Informationen zu gewinnen. Entsprechend der fachlichen Ausrichtung der beiden Forschergruppen bildeten arbeitspsychologische und -soziologische Schwerpunkte den Inhalt der Untersuchung. Das Spektrum der Themen umfasste Aussagen zu allgemeinen strukturellen Entwicklungen in Organisationen, zur Qualität von Arbeitsleistungen, zu professionellem Arbeitshandeln, Führungsverständnis, kollegialem Verhalten, Arbeitsbelastungen und Selbstfürsorge.

Im Rahmen der zweiten Welle (2011–2012) wurde die Anzahl der qualitativen Befragungen erhöht (30 Intensivinterviews, vier Gruppendiskussionen). Analog zur ersten Welle wurde eine quantitative Online-Befragung unter allen DGSv-Mitgliedern durchgeführt (Rücklauf 25 Prozent, circa 900 realisierte Interviews). Zusätzlich zu den Auswahlkriterien der ersten Welle wurde bei der Auswahl der qualitativ befragten Supervisor/innen das Alter sowie die berufliche Ausrichtung der Befragten gezielt berücksichtigt. Dabei wurden insbesondere jüngere Supervisor/innen zur Teilnahme aufgefordert und solche, deren Tätigkeitsfeld in Organisationen des Profit-Sektors liegt. Die Befragungen der zweiten Erhebungswelle knüpften inhaltlich und methodisch in weiten Teilen an die erste Welle an, wurden aber zusätzlich um zwei Schwerpunkte – gesundheitliche Auswirkungen steigender Arbeitsbelastungen und Strategien der Mitarbeiter/innen, sich vor diesen Belastungen zu schützen (Selbstfürsorge) und die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen bezüglich Qualität und Professionalität der Arbeit – ergänzt.

Pointierte Kurzinformationen zu den Ergebnissen der beiden Untersuchungswellen finden sich in Haubl/Voß (2009) und Forschungsgruppe (2012). Ausführliche Darstellungen enthalten die beiden Bände Haubl/Voß (Hg.) (2010) und Haubl/Voß/Alsdorf/Handrich (Hg.) (2013).

- Forschungsgruppe Arbeit und Leben in Organisationen 2011 (2012), Risikofaktoren für Arbeitsqualität und psychische Gesundheit: Aktuelle Befunde und ein erstes Fazit. Positionen 2/2012, Kassel.
- Haubl, Rolf/Voß, G. Günter (2009), Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen. Arbeit und Leben in Organisationen 2008, Positionen 1/2009, Kassel.
- Haubl, Rolf/Voß, G. Günter (Hg.) (2011), Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit, Göttingen.
- Haubl, Rolf/Voß, G. Günter/Alsdorf, Nora/Handrich, Christoph (Hg.) (2013), Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen, Göttingen.

Literatur

- Ehrenberg, Alain (2011a), *Das erschöpfte Selbst*, Berlin.
- (2011b), *Das Unbebagene der Gesellschaft*, Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit (2013), *Wachsender Psychostress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz*, Berlin.
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.) (2005, zuerst 2003), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München und Mering.
- Han, Byung-Chun (2010), *Müdigkeitsgesellschaft*, Berlin.
- Keupp, Heiner/Dill, Helga (Hg.) (2010), *Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt*, Bielefeld.
- Lohmann-Haislah, Andrea (2012), *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Kratzer, Nick (2003), *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*, Berlin.

- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hg.) (2005), *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*, Münster.
- Minssen, Heiner (Hg.) (1999), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) (2003, zuerst 2002), *Subjektivierung von Arbeit*, München und Mering.
- Neckel, Sighard/Wagner, Greta (Hg.) (2013), *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*, Frankfurt a. M.
- Sauer, Dieter (2005), *Arbeit im Übergang – Zeitdiagnosen*. Hamburg.
- Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.) (2012), *Gute Arbeit – Ausgabe 2013, Anti-Stress-Initiativen, Impulse aus Praxis und Wissenschaft*, Köln.
- Voß, G. Günter G./Weiß, Cornelia (2013), Burnout und Depression. Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder, Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer?, in: Neckel, Sighard/Wagner, Greta (Hg.), *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*, Frankfurt a. M.
- Voß, G. Günter/Wetzel, Martin (2012), Berufs- und Qualifikationsstruktur, in: Mau, Steffen/Schöneck, Nadine M. (Hg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Wiesbaden, S.80–96.

I. Riskante psychosoziale Folgen des
Wandels der Arbeit aus der Sicht
institutioneller Akteure

Qualität der Arbeit im Wandel

Stefanie Gundert

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren spürbar verbessert. Seit Mitte der 1990er Jahre nimmt die Erwerbsbeteiligung in Deutschland zu (OECD 2011b), und die Arbeitslosenquote ist zwischen 2005 und 2011 von 11,7 Prozent auf 7,1 Prozent zurückgegangen (Bundesagentur für Arbeit 2012a). Dieser Aufwärtstrend wurde selbst während der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht nachhaltig gebremst. Zugleich setzt sich ein grundlegender Strukturwandel am Arbeitsmarkt fort, der bereits seit dem Ende der 1980er Jahre in Wissenschaft und Medien unter dem Stichwort »Erosion des Normalarbeitsverhältnisses« diskutiert wird. Gemeint ist der zunehmende Anteil so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung. Dazu zählen insbesondere Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Diese Beschäftigungsverhältnisse gelten als atypisch, weil sie in einem oder mehreren Aspekten vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, zum Beispiel von der Sozialversicherungspflicht, dem Kündigungsschutz oder der Vollarbeitszeit. Ein weiterer Trend ist die Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung und damit einhergehend die Zunahme von Lohnungleichheit in Deutschland.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Fokus arbeitsmarktpolitischer Debatten verschoben, die in Deutschland unter dem Stichwort »Gute Arbeit« und international unter dem Begriff *decent work* geführt werden. Diskutiert werden heute nicht mehr nur Strategien zur Verringerung der Arbeitslosigkeit, sondern zunehmend auch mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Arbeit. So zielt auch die Lissabon-Strategie zur Schaffung von »mehr und besseren« Arbeitsplätzen in Europa (European Commission 2008) nicht ausschließlich auf Beschäftigungswachstum ab, sondern auf die Qualität der Beschäftigung: Es sollen vor allem »gute« Arbeitsplätze entstehen. Die Annahme eines Grundkonflikts zwischen Beschäftigungsqualität und -quantität wird dabei zunehmend in

Frage gestellt (OECD 2011a; Antón u.a. 2012). Demnach muss eine hohe Beschäftigungsqualität nicht zwangsläufig mit niedrigen Beschäftigungs- bzw. hohen Arbeitslosenquoten erkaufte werden. Ein hohes Maß an Arbeits- und Beschäftigungsqualität kann sich im Gegenteil sogar positiv auf das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitnehmerproduktivität auswirken. Attraktive Jobs fördern die Bereitschaft zur Teilnahme am Erwerbsleben und die Motivation am Arbeitsplatz. Zudem ist eine hohe Arbeitsqualität wichtig für den Erhalt der körperlichen und seelischen Gesundheit und somit auch der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen.

Politische Forderungen nach guter Arbeit werfen allerdings die Frage auf, wie sich die Qualität von Arbeit und Beschäftigung definieren und bewerten lässt. Hilfreich ist hierbei zunächst die analytische Unterscheidung zwischen den Begriffen »Arbeitsqualität« und »Beschäftigungsqualität«, die in diesem Beitrag synonym verwendet werden (Muñoz de Bustillo u.a. 2009; Koch 2010).¹ In der Beschäftigungsqualität spiegeln sich vor allem arbeitsvertraglich geregelte Aspekte der Arbeit wider, die das Wohlbefinden von Beschäftigten beeinflussen, zum Beispiel Regelungen zu Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Gesundheitsschutz oder Arbeitssicherheit. Auch der Anspruch auf Sozialleistungen oder Vereinbarungen über die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen gelten als Kriterien der Beschäftigungsqualität. Der Begriff der Arbeitsqualität zielt hingegen eher auf die ausgeübte Tätigkeit selbst und die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz ab. Zu den klassischen Indikatoren der Arbeitsqualität zählen u.a. der Grad der Autonomie am Arbeitsplatz, die Beschaffenheit der Arbeitsumgebung oder das soziale Arbeitsumfeld.

Im ersten Teil dieses Beitrags werden ausgewählte theoretische Konzepte der Qualität von Arbeit und Beschäftigung vorgestellt und gängige Erhebungsmethoden präsentiert. Der zweite Teil widmet sich den Fragen, wie sich die oben skizzierten Trends am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem auf die Qualität von Beschäftigung auswirken und in welcher Form Individuen und Gesellschaft die Folgen dieses Wandels zu spüren bekommen. Im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen dabei die Expansion des Dienstleistungssektors, die Zunahme atypischer Beschäftigung sowie die Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung und Lohnungleichheiten.

¹ In englischsprachigen Arbeiten zum Thema hat sich der Begriff *job quality* als Oberbegriff für *work quality* und *employment quality* etabliert (vgl. Muñoz de Bustillo u.a. 2009).

1. Was ist »gute Arbeit«? Theorien, Definitionen und Indikatoren

1.1 Theoretischer Hintergrund

Welche Eigenschaften machen »gute Arbeit« überhaupt aus? Mit dieser Frage befassen sich unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen, wie etwa die Arbeits- und Organisationspsychologie, Ökonomie oder Soziologie. An dieser Stelle kann nur eine Auswahl an theoretischen Überlegungen dargestellt werden, die ihren Ursprung in unterschiedlichen Theorien haben.² Sie alle eint die Annahme, dass sich die Qualität von Erwerbsarbeit auf das individuelle körperliche, seelische und soziale Wohlbefinden auswirkt.

In der modernen Arbeitsgesellschaft wird Erwerbsarbeit im Vergleich zu Arbeitslosigkeit eine gesundheitsfördernde Wirkung zugeschrieben, weil sie über die Befriedigung materieller Grundbedürfnisse hinausgehend auch der Erfüllung psychosozialer Bedürfnisse dient (Jahoda 1981; Warr 1987). Im Hinblick auf das individuelle Wohlbefinden ist die erste Funktion von Erwerbsarbeit so bedeutsam, weil der Zugang zu finanziellen Ressourcen in Konsumgesellschaften eine grundlegende Voraussetzung für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben ist. Erwerbsarbeit ist jedoch mehr als nur »Broterwerb«. Sie ist auch identitätsstiftend, da sich in der Arbeitsgesellschaft der soziale Status und die soziale Anerkennung eines Individuums maßgeblich vom Erwerbsstatus ableiten. Erwerbsarbeit stellt eine soziale Norm dar und dient deshalb auch der Selbstlegitimation (Ezzy 1993). Überdies bieten sich im Arbeitsumfeld die Möglichkeiten, soziale Kontakte und Netzwerke zu knüpfen, was dem menschlichen Bedürfnis nach sozialer Integration entspricht (Kronauer 1998; Castel 2000). Ebenfalls zu den menschlichen Grundbedürfnissen zählen Sicherheit, Verlässlichkeit und Autonomie bei der Lebensplanung. Die individuelle Wahrnehmung, den eigenen Lebenslauf planen und kontrollieren zu können, wird durch die Integration ins Erwerbsleben bestärkt (Fryer 1986).

² Die Ausführungen beziehen sich auf Jahodas Latent Deprivation Model (1981), das Vitamin-Modell von Warr (1987), Theorien der sozialen Identität (zusammengefasst z.B. Ezzy 1993: 49ff.), Fryers Agency Restriction Theory (1986) sowie die Literatur zur sozialen Exklusion (z.B. Kronauer 1998; Castel 2000). Für einen umfassenderen Überblick siehe zum Beispiel Creed/Bartrum (2006); Muñoz de Bustillo u.a. (2009); Paul/Moser (2009).

Kurz gesagt: Erwerbsarbeit dient der Sicherung des Lebensunterhalts und verschafft Planungssicherheit im Lebensverlauf. Sie vermittelt Identität, Autonomie, Status, soziale Anerkennung und fördert den Aufbau sozialer Beziehungen. Dies sind selbstverständlich nicht die einzigen Funktionen, die Erwerbsarbeit erfüllt. Diese werden aber in der Literatur besonders hervorgehoben, weil sie maßgeblich zur Erklärung des positiven Einflusses von Erwerbsarbeit auf das individuelle Wohlbefinden beitragen. Aus dieser Perspektive betrachtet, hängt die Qualität der Arbeit von der Erfüllung dieser Funktionen ab, da andernfalls negative gesundheitliche Konsequenzen drohen.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie widmet sich der Frage, welche Faktoren am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld das individuelle Wohlbefinden konkret beeinflussen und in diesem Sinne die Qualität von Arbeit ausmachen. In der Stressforschung sind dazu verschiedene so genannte Anforderungs-Ressourcen-Modelle entwickelt worden (Becker 2006; Bakker/Demerouti 2007), denen zufolge die Arbeitsqualität maßgeblich von der Verfügbarkeit adäquater Ressourcen zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen abhängt. Die Qualität von Arbeit bemisst sich an der Ausgewogenheit von Anforderungen und Ressourcen.³ Ein ausgeglichenes Verhältnis wirkt sich positiv auf das individuelle Wohlbefinden aus. Überwiegen hingegen die Anforderungen, werden diese als Belastung empfunden und es kommt zu einer Stressreaktion, die sich negativ auf das Wohlbefinden auswirken kann.

1.2 Indikatoren zur Messung der Qualität von Arbeit und Beschäftigung

Aufbauend auf den Modellen und empirischen Befunden der Arbeits-(markt-)forschung wurden auf nationaler und internationaler Ebene Indikatoren der Qualität von Arbeit und Beschäftigung definiert, die mittler-

³Die konkrete Definition von Anforderungen und Ressourcen ist modellspezifisch. Prominente Beispiele sind das Demand-Control-Modell (Karasek 1998) und das Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist 1996; Siegrist u.a. 2004). Zu den wichtigsten Anforderungsfaktoren zählen sowohl im DC-Modell als auch im ERI-Modell Zeitdruck und hohe Arbeitsbelastung. Die Modelle unterscheiden sich vor allem in ihren Annahmen bezüglich effektiver Ressourcen. Während im DC-Modell die Wichtigkeit von individuellem Einfluss und Autonomie bei der Aufgabenbewältigung betont wird, gelten im ERI-Modell konkrete Belohnungsfaktoren, wie Gehalt, Beschäftigungssicherheit, Aufstiegschancen und Anerkennung, als zentral.