

Arbeitswelt Deutschland

Entwicklung und internationale Einordnung von Indikatoren zur Beschreibung der Qualität der Arbeit

Analyse

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft

Ansprechpartner:

Christoph Schröder

Kontakt Daten Ansprechpartner

Christoph Schröder
Telefon: 0221 4981-773
Fax: 0221 4981-99773
E-Mail: schroeder.christoph@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Arbeiten, um zu leben	5
3 Leben, um zu arbeiten	18
4 Fazit	23
Abbildungsverzeichnis	25

Zusammenfassung

Erwerbstätige sind mit ihrem Leben deutlich zufriedener als Erwerbslose. Der Einfluss der Arbeit auf die Lebenszufriedenheit ist sogar stärker als der des Einkommens. Dabei haben sich die Arbeitsbedingungen und auch die Entlohnung langfristig deutlich verbessert. So hat sich die Kaufkraft der Arbeitnehmerstunde seit 1950 annähernd versechsfacht. Dies ermöglichte auch eine drastische Verkürzung der Arbeitszeit: War Mitte der 1950er-Jahre noch die volle 6-Tage-Woche bei zwei Wochen Urlaub tariflicher Standard, ist heute der Urlaubsanspruch auf sechs Wochen gestiegen und das Wochensoll auf 38 Stunden gesunken. Die tatsächliche Jahresarbeitszeit je Beschäftigten hat sich sogar seit 1950 fast halbiert, auch weil nun fast 40 Prozent der Beschäftigten Teilzeit arbeitet. Die Bedeutung der Nacht- und Schichtarbeit hat sich indes nicht verringert. Denn die Unternehmen müssen ihre Maschinen auslasten und versuchen daher die individuellen Arbeitszeiten der Mitarbeiter und die Betriebslaufzeiten zu entkoppeln. Langfristig deutlich zurückgegangen ist der Krankenstand. Der Anteil der Arbeitnehmer, die aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente gehen, hat sich sogar von 64 Prozent im Jahr 1960 auf jetzt 21 Prozent reduziert. Für bessere Arbeitsbedingungen spricht auch das verringerte Unfallrisiko: Die Wahrscheinlichkeit, in einen Betriebsunfall verwickelt zu werden, ist auf ein Viertel des Werts von 1960 gesunken, und die Zahl der Unfalltoten war 1960 sogar sechsmal so hoch wie heute. Die physischen Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten 20 Jahren etwas verbessert. Zugenommen hat dagegen der Termin- und Leistungsdruck, ohne allerdings die Mitarbeiter vermehrt zu überfordern. Denn es berichten jetzt etwas weniger Berufstätige, an der Leistungsgrenze zu arbeiten, als Ende der 1990er-Jahre. Insgesamt zeigt sich in Deutschland ein positiver Dreiklang aus einer hohen Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, dem Gefühl, selbst eine gute Arbeit zu machen, und der Ansicht, im Beruf Sinnvolles zu tun.

1 Einleitung

Arbeiten wir, um zu leben, oder leben wir, um zu arbeiten? Diese in Umfragen gern gestellte Frage zur Arbeitseinstellung ist, je länger man darüber nachdenkt, immer schwerer zu beantworten. Denn einerseits ist Arbeit gesamtwirtschaftlich die wichtigste Einkommensquelle. Die meisten sind also in der Regel auf eine eigene bezahlte Tätigkeit (oder zumindest die des Partners) angewiesen, um den Lebensunterhalt zu sichern. Insofern handelt es sich bei einer Anstellung auch immer um ein Tauschgeschäft von Arbeitsleistung und Geld. Arbeit kann aber auch sinnstiftend sein, weil eine Arbeitsstelle auch eine Plattform bietet, sich mit seinen persönlichen Fähigkeiten einzubringen und diese weiterzuentwickeln, und etwas Sinnvolles zu schaffen. Laut einer Umfrage der GfK Marktforschung im Auftrag der Apotheken-Umschau aus dem Jahr 2012 ist für immerhin 32 Prozent der Berufstätigen ihre Arbeit der wichtigste Lebensinhalt. Laut einer Umfrage aus dem Jahr 2006 würden sogar zwei Drittel der Arbeitnehmer ihren Job nicht aufgeben, wenn sie durch einen Lotteriegewinn genug Geld für ein sorgenfreies Leben auch ohne Arbeit hätten.

2 Arbeiten, um zu leben

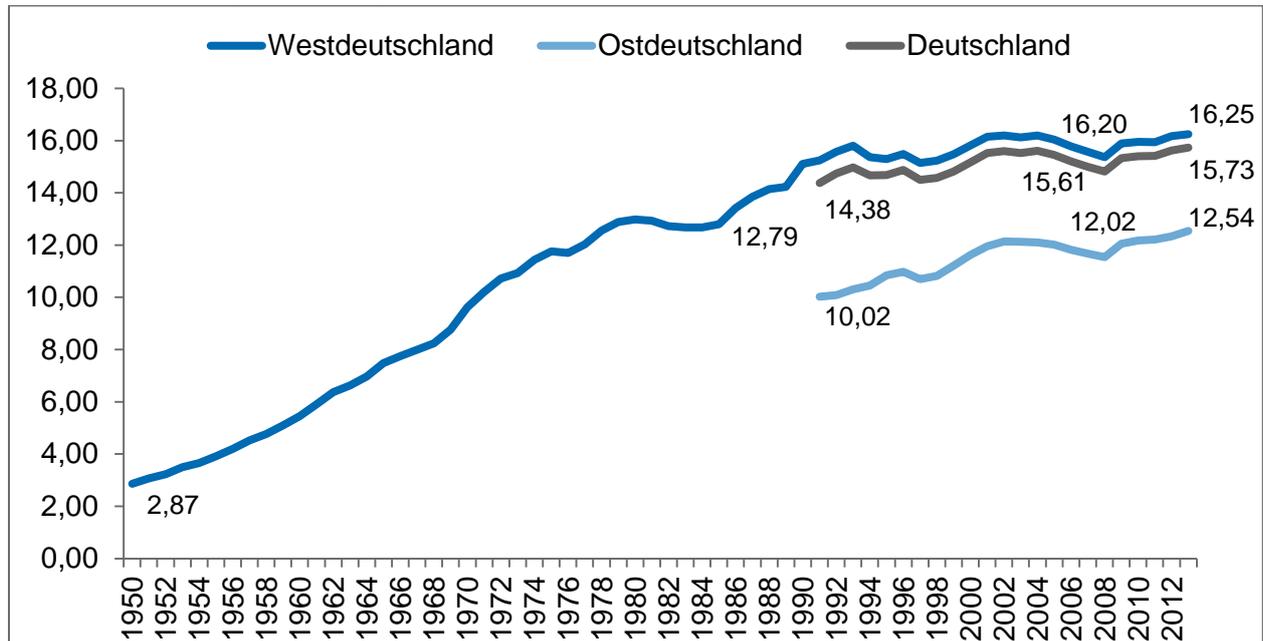
Sieht man Arbeit lediglich als Mittel zum Zweck an, um nach Feierabend ein angenehmes Leben zu führen, und betrachtet man eine Beschäftigung daher als einen Austausch von Gehalt gegen erbrachte Leistungen und Anstrengungen, zeigt sich, dass der Arbeitseinsatz heute deutlich mehr bringt als früher. In ganz langfristiger Betrachtung hat sich die Kaufkraft einer Arbeitsstunde (nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben) seit 1950 annähernd versechsfacht, denn während dieses Zeitraums sind die Verdienste auf das 28-Fache des Werts von 1950 gestiegen, während sich die Verbraucherpreise „nur“ verfünffacht haben. Nach den Wiederaufbau- und Wirtschaftswunderjahren hat sich das Tempo des Wirtschaftswachstums und des Lohnanstiegs deutlich verringert. Aber selbst seit der deutschen Einheit ist die Kaufkraft der Stundenverdienste noch gestiegen – in den ostdeutschen Ländern um 25 Prozent und in Westdeutschland noch um immerhin fast 7 Prozent. Damit war die Kaufkraft der Arbeit nie höher als heute.

Dass der Anstieg nicht stärker ausfiel, hat mehrere Gründe:

Zum einen wirkte der Staat als Preistreiber. Denn die vom Staat beeinflussten Preise, die sogenannten administrierten Preise, kletterten deutlich schneller als die marktbestimmten. Zudem erhöhte sich seit 1991 der Mehrwertsteuersatz um insgesamt 5 Prozentpunkte, was bei voller Weitergabe an den Kunden einen Preisauftrieb um weitere 2 Prozent bedeutet. Ohne staatliche Beeinflussung der Preise hätte der Kaufkraftzuwachs auch in Westdeutschland seit der deutschen Einheit um weit über 10 Prozent gelegen.

Abbildung 2-1: Kaufkraft der Stundenverdienste deutlich gestiegen

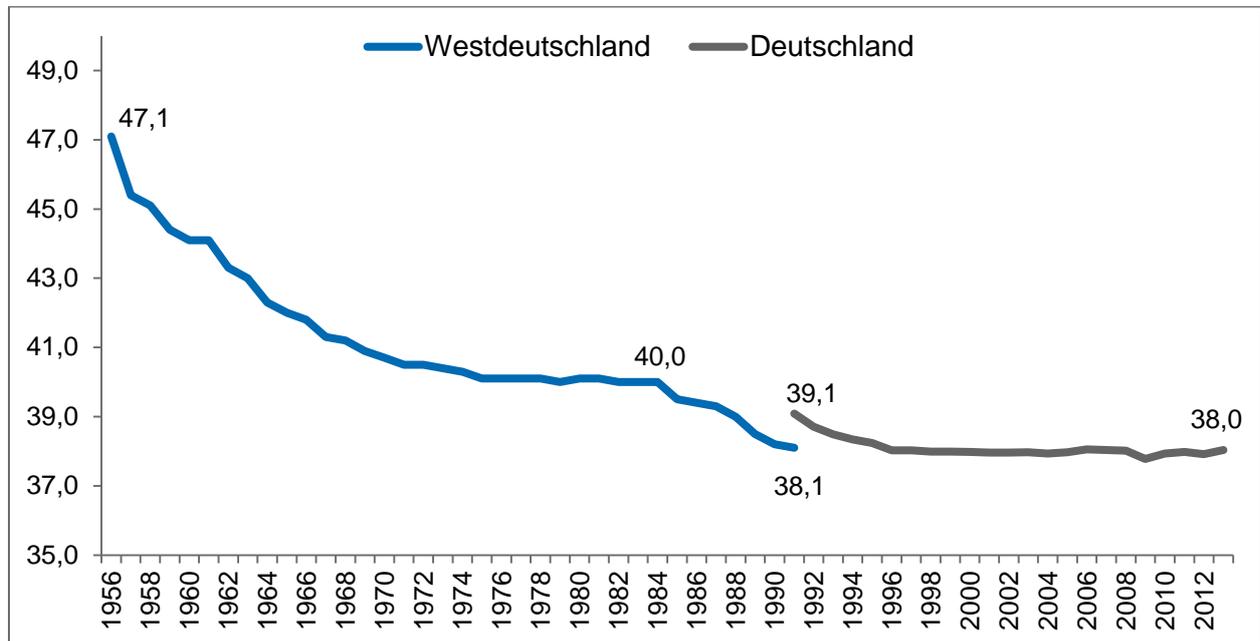
Nettolöhne und -gehälter je geleistete Stunde in Euro, in Preisen von 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitskreis VGR der Länder, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Zum anderen galt Deutschland Ende der 1990er-Jahre als kranker Mann Europas. Hieran änderte sich bis zur Verkündung der Agenda 2010 im Jahr 2003 nicht viel. Danach steigerten die Unternehmen ihre Produktivität aber deutlich und krepelten Produktionsprozesse und Produktpalette um. Gleichzeitig betrieben die Tarifpartner eine beschäftigungsorientierte Lohnpolitik. Dadurch verbesserten sich Angebotsbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit. Die Arbeitnehmer partizipierten daran mit sicheren Arbeitsplätzen: Die Arbeitslosenzahl sank von fünf Millionen im Jahr 2005 auf unter 3 Millionen, und auch der Nachfrageeinbruch im Jahr 2008/2009 ging am Arbeitsmarkt fast spurlos vorüber. Die Lohnsteigerungen fielen in diesem Zeitpunkt jedoch moderat aus. Allerdings: Auch in den 1990er-Jahren stagnierten die Nettostundenlöhne bis 1998 zunächst. Zwar gab es besonders in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts deutliche Lohnzuwächse, diese wurden aber durch die damals hohen Preissteigerungsraten wieder aufgezehrt. Mit den Reformen der Agenda 2010 ist auch die „stille Reserve“ am Arbeitsmarkt deutlich reduziert und die Erwerbsbeteiligung erhöht wurden. Auch dies mag dämpfend auf die Lohndynamik gewirkt haben. Entgegen der weitläufigen Meinung, Hartz IV habe zu einem verstärkten „working poor“ geführt, lässt sich aber gerade seit Mitte des letzten Jahrzehnts kein deutlicher Anstieg des Niedriglohnsektors mehr feststellen. Leicht dämpfend auf die Dynamik wirkt sich auch der stetig steigende Anteil der Teilzeitbeschäftigten (s. unten und Abbildung 2.5) aus, denn nicht nur der Monatsverdienst, sondern auch der Stundenverdienst der Teilzeitbeschäftigten ist unterdurchschnittlich hoch.

Abbildung 2-2: Tarifliche Wochenarbeitszeit: Deutlicher Rückgang bis Mitte der 1990er-Jahre



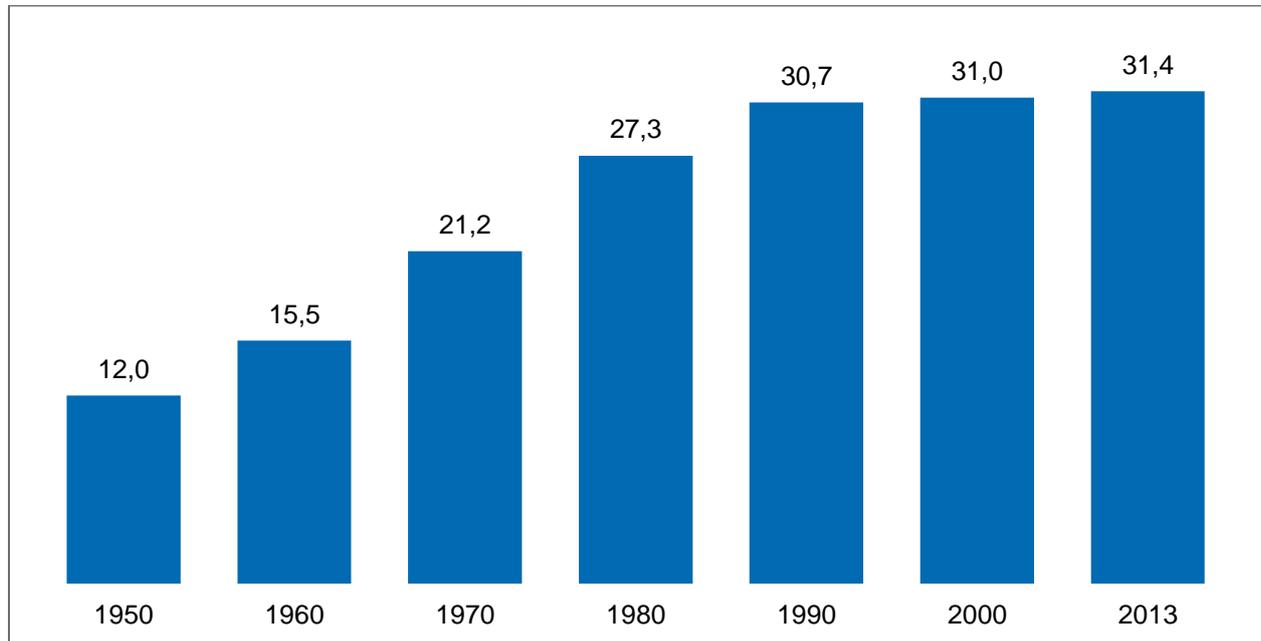
Werte für Westdeutschland: Tarifliche Arbeitszeit für Arbeiter; Werte für Deutschland: Durchschnitt der tariflichen oder betriebsüblichen Arbeitszeit aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Quelle: BMAS, IAB

Der langfristige sehr hohe Kaufkraftgewinn wurde auch für mehr Freizeit genutzt. Die Parole der Gewerkschaften – „Samstags gehört Vati mir“ – entsprang diesem Wunsch. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) legte diesen Satz einem kleinen Jungen bereits auf den Plakaten zur Maikundgebung 1956 in den Mund, um damit seiner Forderung nach der Einführung der 5-Tage-Woche ein persönliches Gesicht zu geben. Zum damaligen Zeitpunkt lag die tarifliche Arbeitszeit noch bei über 47 Stunden – es musste also noch fast volle sechs Tage gearbeitet werden. Der arbeitsfreie Samstag wurde dann nicht schlagartig eingeführt, sondern die Arbeitszeit wurde kontinuierlich verkürzt. Aber bereits Mitte der 1960er-Jahre war ein tarifliches Wochenpensum von rund 42 Stunden erreicht, sodass der sechste Arbeitstag nur noch in Ausnahmefällen vorkam. Weitere zehn Jahre später war die 40-Stunden-Woche praktisch erreicht. Gleichzeitig wurde auch der Urlaubsanspruch deutlich ausgeweitet. Lag er im Jahr 1950 noch bei zwölf Tagen oder gerade einmal zwei Wochen, waren es 1970 schon 21 Tage. 1980 hatte man sich mit einem Urlaubsanspruch von gut 27 Tagen dem heute üblichen Standard von gut sechs Wochen (einschließlich sonstiger bezahlter Freizeit) bereits weitgehend angenähert.

Abbildung 2-3: Jahresurlaub: Heute mehr als sechs Wochen

Durchschnittliche Anzahl der Urlaubstage pro Jahr



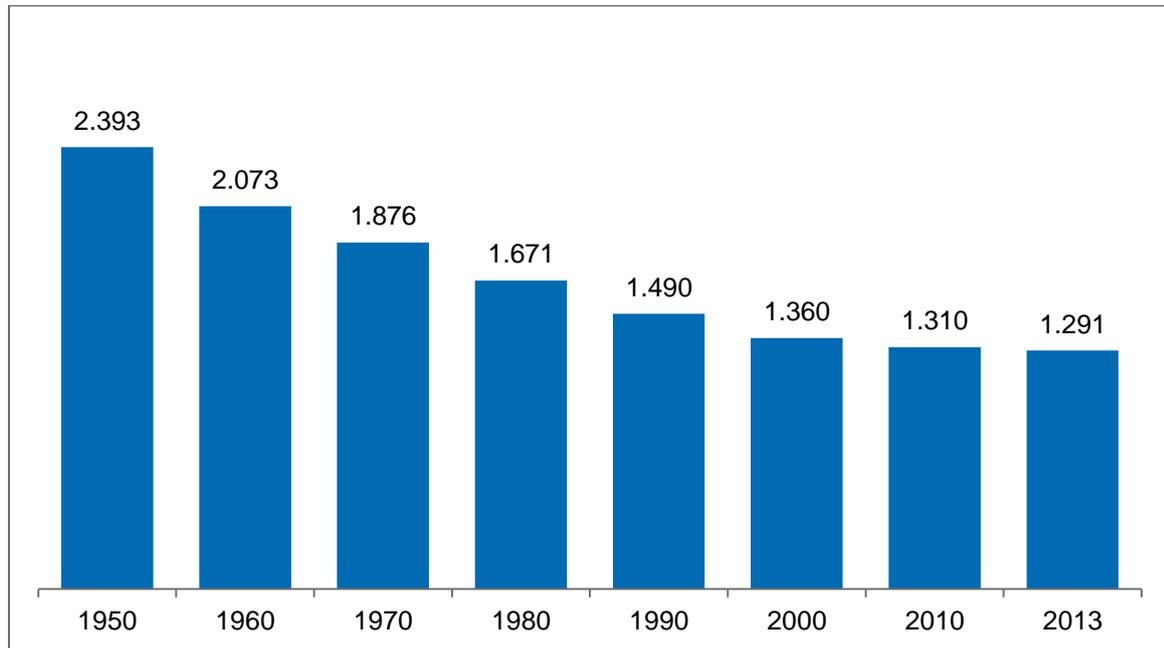
Bis 1990 Westdeutschland.

Quelle: IAB

Die Arbeitszeitverkürzung hin zur 40-Stunden-Woche entsprach sicherlich für die meisten Arbeitnehmer dem Wunsch, die gestiegene Produktivität nicht nur in Form steigender Löhne, sondern auch in Form von mehr Freizeit auszukosten. Als sich die Arbeitslosenquote in den 1980er-Jahren rasch der 10-Prozent-Marke näherte, sollte die Arbeitszeitverkürzung aber noch eine andere Funktion erfüllen: Wenn nicht genug Arbeit für alle da sei, so die simple Logik, müsste sie eben umverteilt werden, sodass, wenn jeder etwas früher nach Hause ginge, wieder alle in Lohn und Brot gebracht werden könnten. Auf den Fahnen der IG Metall erschien eine Sonne und die „35“. Tatsächlich wurde in der Metall- und Elektroindustrie die Arbeitszeit zwischen 1985 und 1995 in insgesamt fünf Schritten in Westdeutschland von 40 auf 35 Stunden verkürzt. Auch das Druckgewerbe und einige andere Branchen führten die 35-Stunden-Woche ein. Im Durchschnitt aller Branchen lag das Wochensoll jetzt bei 38 Stunden. Der erhoffte Erfolg der Arbeitszeitverkürzung blieb jedoch aus: Fundierte ökonomische Schätzungen legen vielmehr den Schluss nahe, dass die Beschäftigungseffekte der tariflichen gesenkten Arbeitszeit gleich null waren. Denn die Arbeitszeitverkürzung schränkte den Lohnerhöhungsspielraum ein oder drückte die Gewinne. Entspricht die Arbeitszeitverkürzung zudem nicht den persönlichen Präferenzen, sondern ist von oben verordnet, steigt der Wunsch, eine Schwarzarbeit aufzunehmen, wodurch der reguläre Arbeitsmarktsektor weiter unter Druck gerät.

Abbildung 2-4: Tatsächliche Arbeitszeit: Seit 1950 fast halbiert

Geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer in Stunden pro Jahr

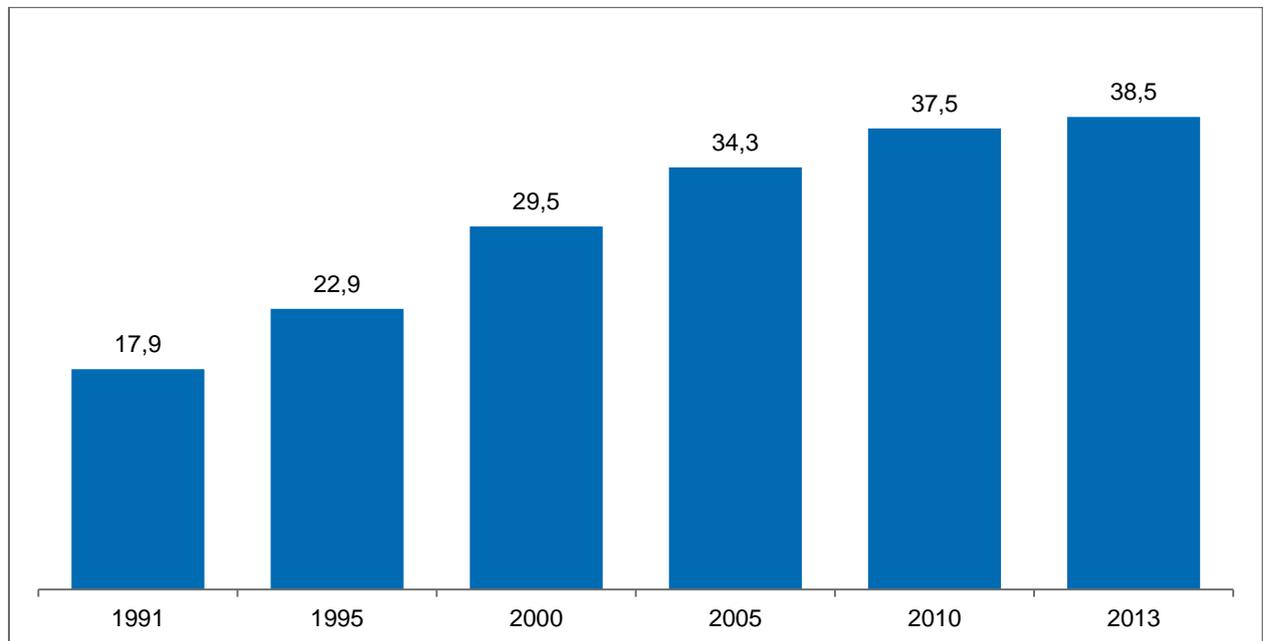


Bis 1990 Westdeutschland.

Quelle: Statistisches Bundesamt, IAB, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Abbildung 2-5: Teilzeitquote: Verdoppelung seit deutscher Einheit

Anteil der Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten, in Prozent



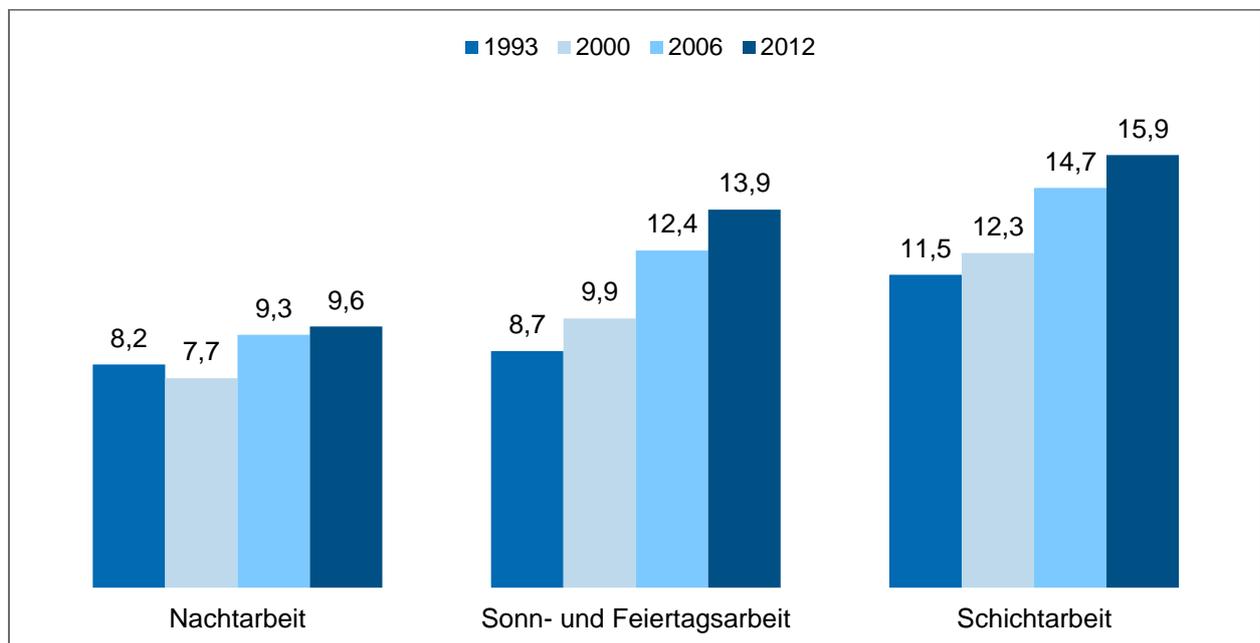
Quelle: IAB

Seit Mitte der 1990er-Jahre ist die tarifliche Arbeitszeit indes fast unverändert geblieben. Dennoch ist die tatsächliche Jahresarbeitszeit je Arbeitnehmer seit 1996 noch um weitere 130 Stunden zurückgegangen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Teil-

zeitbeschäftigten ständig zunimmt: Arbeiteten 1991 erst 18 Prozent der Arbeitnehmer in Teilzeit, so lag der Anteil im Jahr 2013 mit über 38 Prozent mehr als doppelt so hoch. Teilzeitbeschäftigte sind nach den letzten Ergebnissen des Mikrozensus zu 81 Prozent Frauen. Die meisten Teilzeitbeschäftigten geben persönliche Gründe an, wenn sie gefragt werden, warum sie nicht Vollzeit arbeiten. Dies dürfte in vielen Fällen daran liegen, dass sich Vollzeitjob und Familie nicht gut vereinbaren lassen oder auch schlicht mehr Zeit zu Hause gewollt ist. Nur in 15 Prozent der Fälle ist eine Vollzeittätigkeit nicht verfügbar. Die durchschnittliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers beträgt daher heute nur noch knapp 1.300 Stunden und ist damit um 1.100 Stunden niedriger als 1950.

Abbildung 2-6: Arbeitszeit: Sonntagsarbeit steigt an

Anteil der Arbeitnehmer in Prozent, die regelmäßig unter besonderen zeitlichen Bedingungen arbeiten

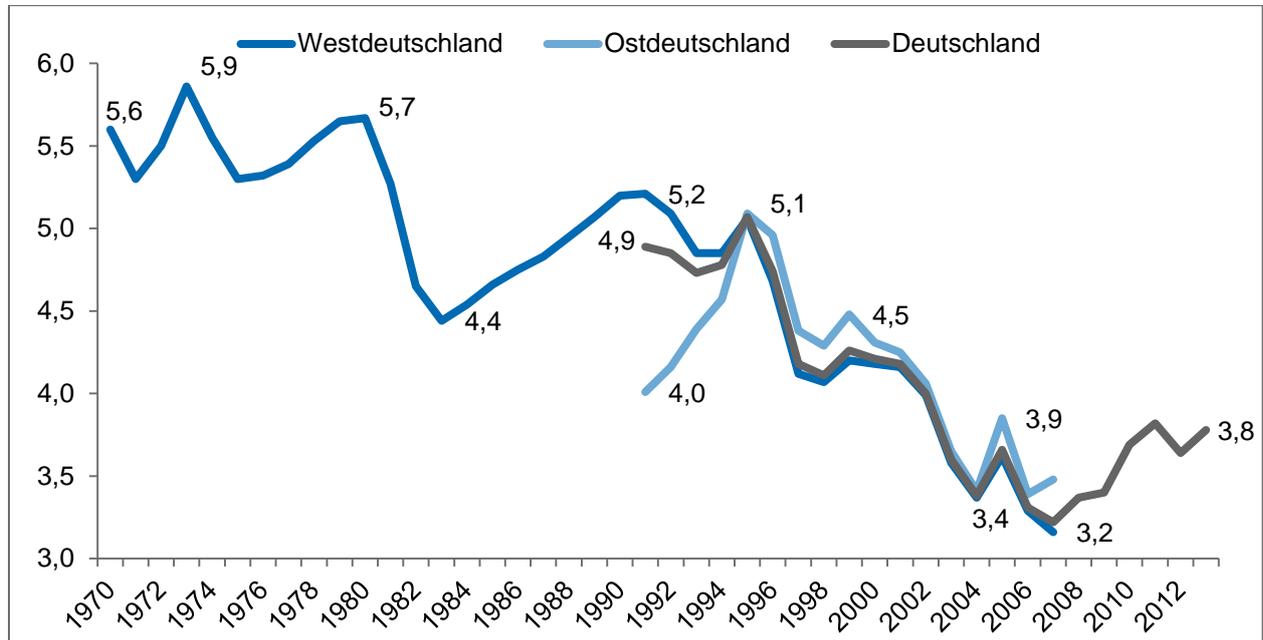


Quelle: BAuA/BMAS

Die kürzere Arbeitszeit könnte auch ein Erklärungsfaktor dafür sein, dass Wochenend- und Schichtarbeit nicht ab-, sondern eher zugenommen haben. Denn die Arbeitszeitverkürzung hat den Kostendruck auf die Betriebe erhöht und den Faktor Arbeit verteuert, was wiederum eine kapitalintensivere Fertigung attraktiver macht. Die teuren Maschinen müssen aber auch ausgelastet werden. Daher ist es wichtig, die Maschinenlaufzeiten von den Arbeitszeiten der Mitarbeiter zu entkoppeln, was aber nur über Schichtsysteme möglich ist. Kundenspezifische und Just-in-time-Fertigung erhöhen die Flexibilisierungsanforderungen zusätzlich. Gestiegener Wohlstand und mehr freie Stunden steigern zudem die Nachfrage in der Freizeitbranche, deren Beschäftigte häufig nachts und am Wochenende arbeiten müssen. Und zu einem genussorientierten Lebensstil passt es auch, sich sonntags beim Bäcker frische Brötchen holen zu können. So hat sich der Anteil der Sonntagsarbeit besonders stark erhöht und betrug zuletzt knapp 14 Prozent gegenüber knapp 9 Prozent Anfang der 1990er-Jahre. Zudem subventioniert der Staat die Nacharbeit, indem er Nachtzuschläge steuerfrei stellt.

Abbildung 2-7: Krankenstand: Langfristig deutlicher Rückgang

Arbeitsunfähig kranke Pflichtmitglieder in Prozent aller Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung



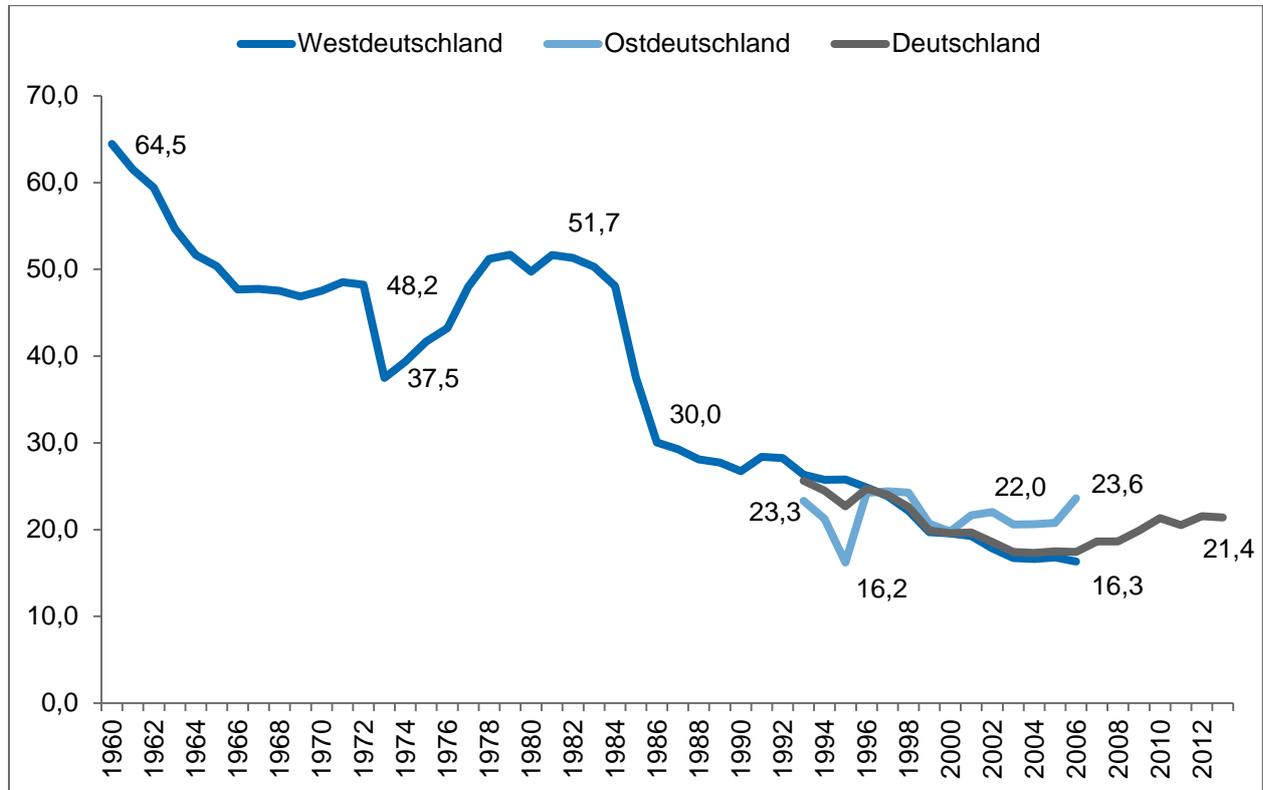
Ab 2005 ohne ALG II-Empfänger.
Quelle: BMG

Eine elementare Mindestanforderung an die Arbeitsbedingungen ist, dass Arbeit nicht krank macht. Hier zeigt die Entwicklung des Krankenstands eine langfristig günstige Entwicklung auf: Waren 1970 noch knapp 6 Prozent der Beschäftigten krank geschrieben, sind es jetzt nur noch knapp 4 Prozent. Damit hat sich der Krankenstand anscheinend auf einem niedrigen Niveau eingependelt mit zuletzt wieder etwas höheren Werten als in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts.

Noch günstiger als beim Krankenstand ist die Entwicklung der sogenannten Invaliditätsziffer. Diese gibt an, wie viel Prozent der Rentenzugänge aufgrund verminderter Erwerbstätigkeit erfolgen. So mussten 1960 noch fast zwei von drei Beschäftigten wegen mangelnder Arbeitsfähigkeit in Rente gehen. Heute ist es – nach einem leichten Anstieg in den letzten Jahren – nur noch jeder Fünfte. Der Anstieg gegenüber Mitte des letzten Jahrzehnts könnte damit zusammenhängen, dass zu dieser Zeit Altersteilzeit und andere Frühverrentungsprogramme ihren Höhepunkt hatten. Dies könnte dazu geführt haben, dass einige Arbeitnehmer in Rente gegangen sind, die sonst später eine Erwerbsminderungsrente in Anspruch hätten nehmen müssen.

Abbildung 2-8: Verminderte Erwerbsfähigkeit immer seltener

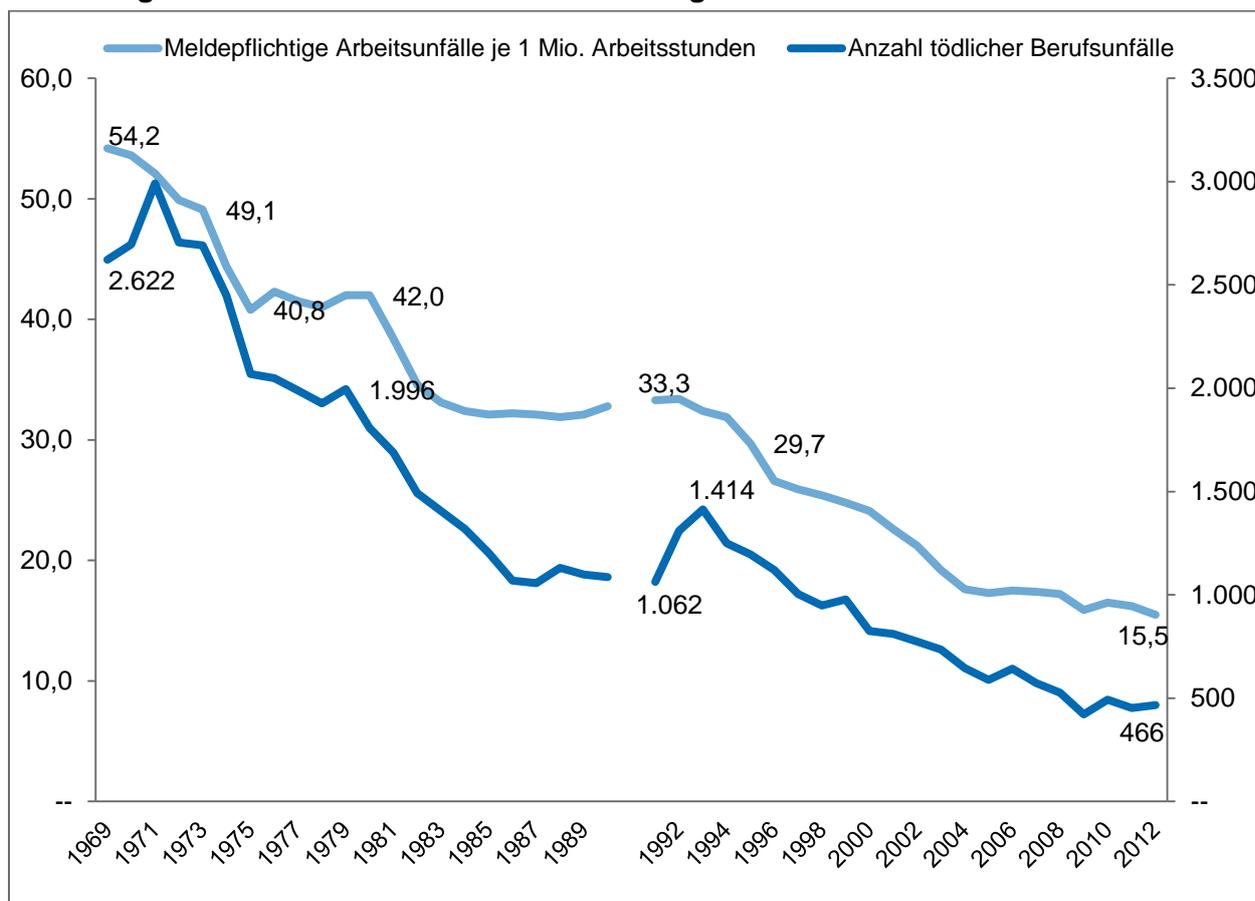
Anteil der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Rentenzugängen von Versicherten



Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Sowohl beim Krankenstand als auch bei der Quote der Erwerbsminderungsrenten spielen nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die allgemeinen Verbesserungen im Gesundheitswesen und die gesündere Lebensweise eine wichtige Rolle. Bedenkt man dies, den demografischen Wandel und die Tatsache, dass allein seit Anfang der 1990er-Jahre die Lebenserwartung der 60-Jährigen um rund drei Jahre gestiegen ist, stellt die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre sicherlich keine Zumutung der jetzigen Erwerbstätigen-Generation dar. Die durch die Große Koalition eingeführten Sonderregelungen zur abschlagsfreien Rente mit 63 sind daher kontraproduktiv. Im Falle der Rentenzugänge kommt hinzu, dass bis in die 1980er-Jahre hinein die Neurentner die Kriegsjahre und die Hungerjahre danach als (junge) Erwachsene haben miterleben müssen und dadurch möglicherweise auch oft (Vor-)Schädigungen davontrugen. Sehr spezifisch lassen sich Änderungen in den Arbeitsbedingungen dagegen bei der Entwicklung der Zahl der Berufsunfälle und der Berufserkrankungen ablesen, wengleich hier die Betrachtung enger auf die Arbeitssicherheit fokussiert ist.

Abbildung 2-9: Berufsunfälle: Arbeit ist sicherer geworden



Bis 1990 Westdeutschland.

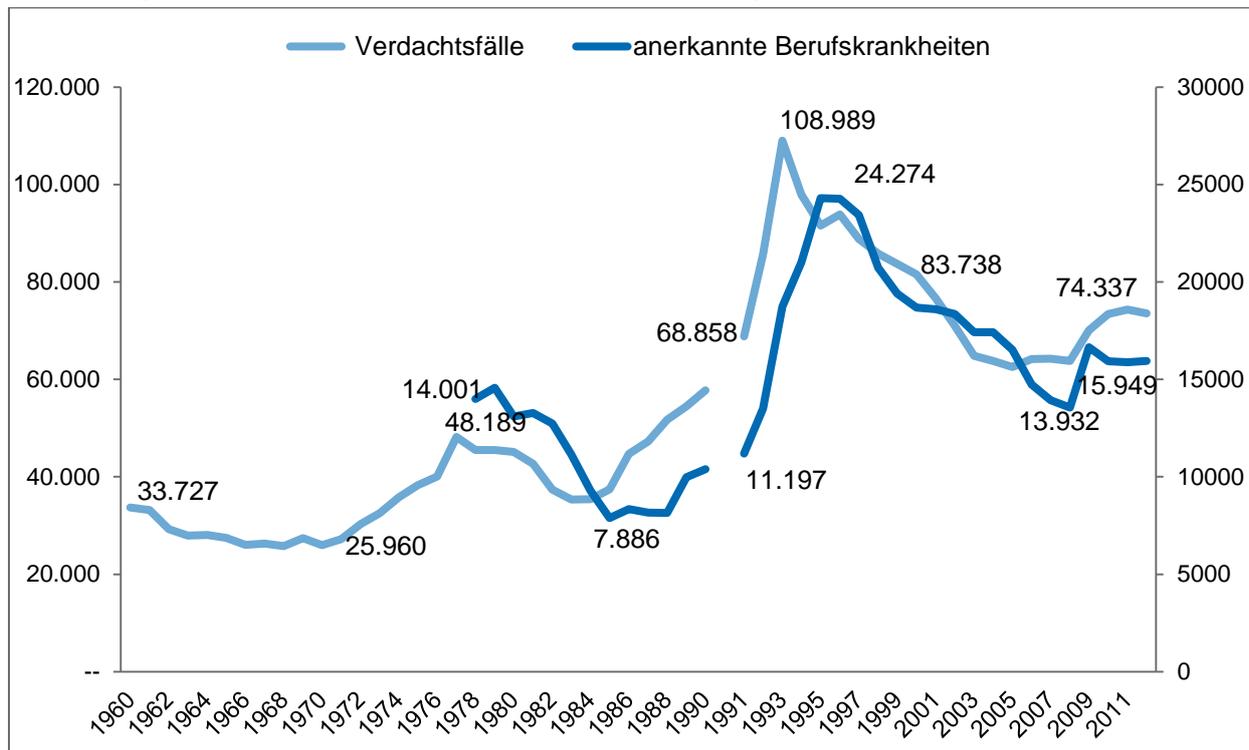
Quelle: BAuA

Hier zeigt sich, dass das Unfallrisiko deutlich gesunken ist. So war die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls 1969 fast viermal so hoch wie heute, und selbst Anfang der 1990er-Jahre war das Unfallrisiko noch mehr als doppelt so hoch. Die Zahl der tödlichen Berufsunfälle war 1960 sogar allein in Westdeutschland fast sechsmal so hoch wie im vereinten Deutschland des Jahres 2012. Gegenüber 1993 ist die Zahl der Todesfälle bei der Arbeit auf ein Drittel geschrumpft.

Diese Entwicklung kommt nicht von ungefähr, denn die Unternehmen investieren viel, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Ein genauer Betrag lässt sich nur schwer ermitteln, weil viele Maßnahmen auch im Zuge der Verbesserung der Produktionsprozesse unternommen werden. Aber allein die Präventionsmaßnahmen der gesetzlichen Unfallversicherung, die von den Arbeitgebern finanziert wird, belaufen sich auf über 1 Milliarde Euro – mehr als doppelt so viel als vor 20 Jahren.

Weniger günstig hat sich auf den ersten Blick die Zahl der Berufskrankheiten entwickelt. Denn die Zahl der Verdachtsfälle hat sich zwischen 1960 (damals allerdings nur Westdeutschland) und dem Rekordjahr 1993 mehr als verdreifacht. Seitdem ist die Zahl der möglichen Berufskrankheiten aber wieder um ein Drittel gesunken. Von etwas geringerem Ausmaß ist das Auf und Ab bei den anerkannten Berufskrankheiten. Hier wurde der höchste Wert erst im Jahr 1995 verzeichnet. Heute gibt es wieder ein Drittel weniger Anerkennungsfälle.

Abbildung 2-10: Berufskrankheiten: Auch auf die Diagnose kommt es an



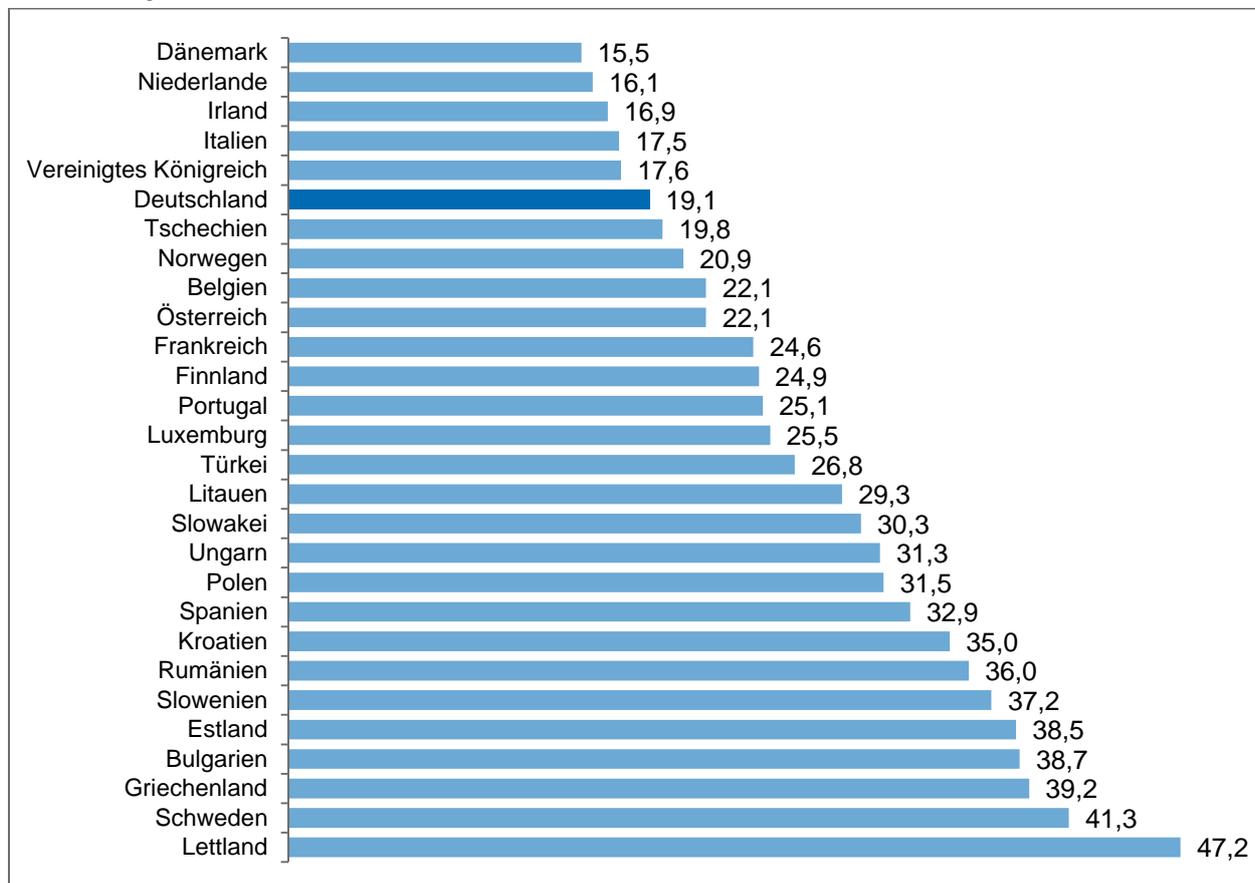
Bis 1990 Westdeutschland.

Quelle: BAuA

Der vor allem zwischen Mitte der achtziger und Mitte der neunziger Jahre deutliche Anstieg der Berufskrankheiten ist jedoch nicht unbedingt ein Zeichen einer stärkeren Gesundheitsbelastung am Arbeitsplatz, sondern könnte auch Ausdruck einer jetzt feineren medizinischen Diagnostik sein, die es überhaupt erst möglich macht, chronische Erkrankungen mit berufs- oder betriebs-spezifischen Belastungen in Zusammenhang zu bringen. Zudem kann zwischen dem Ausbrechen der Krankheit und der Belastung am Arbeitsplatz oftmals ein langer Zeitraum liegen. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Asbestose, eine durch freigesetzte Asbestfasern ausgelöste Lungenerkrankung: Mitte der 1970er-Jahre wurden erst gut 200 Verdachtsfälle auf diese Krankheit angezeigt, seit Mitte der 1990er-Jahre bis zum Jahr 2009 dagegen jährlich um die 4.000. Seitdem geht die Zahl wieder leicht zurück und liegt nun bei 3.500. Ähnlich verhält es sich mit Lungen- oder Kehlkopfkrebs im Zusammenhang mit Asbest. Hier steigt die Zahl der Verdachtsfälle offenbar noch an und betrug zuletzt über 4.000, während 1975 lediglich 22-mal ein möglicher Zusammenhang zwischen Berufstätigkeit und Krebserkrankung angezeigt wurde. Zwar wurde die Asbestose als Krankheit bereits 1900 entdeckt, aber erst 1970 wurde die Asbestfaser offiziell als krebserregend anerkannt. Das erste Asbestprodukt wurde in Deutschland 1979 verboten und der Einsatz von Asbest 1993 schließlich vollständig untersagt. Daraus ergibt sich zum einen, dass die heute im Zusammenhang mit Asbest angezeigten Berufskrankheiten von einer sehr lange zurückliegenden Verarbeitung dieses Stoffes herrühren und dass andererseits in früheren Jahrzehnten viele Menschen asbestbedingt erkrankt sind, ohne den Zusammenhang mit dem gefährlichen Material zu kennen. Zudem könnte es Verzerrungen infolge der deutschen Einheit gegeben haben. Denn für die Bürger der ehemaligen DDR galt nun auch die Liste der in Westdeutschland anerkannten Berufskrankheiten (neben den nur nach DDR-Recht anerkannten Berufskrankheiten).

Abbildung 2-11: Gesundheitsbelastung: Arbeit für Deutsche selten ein Problem

So viel Prozent der Erwerbstätigen meinten im Jahr 2010, ihre Gesundheit/Sicherheit sei durch die Arbeit gefährdet



Quelle: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Die Statistik zu den Berufskrankheiten ist also nur bedingt aussagefähig, um die tatsächliche Gesundheitsbelastung abzubilden. Fragt man daher die Erwerbstätigen selbst, ergibt sich für Deutschland im internationalen Vergleich ein sehr günstiges Bild: Hierzulande geben nur 19 Prozent der Befragten an, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit sei durch die Arbeit gefährdet. Das ist der sechsniedrigste Wert in ganz Europa. In der Europäischen Union insgesamt glauben dagegen gut 24 Prozent, ihre Arbeit sei potentiell gesundheitsschädlich.

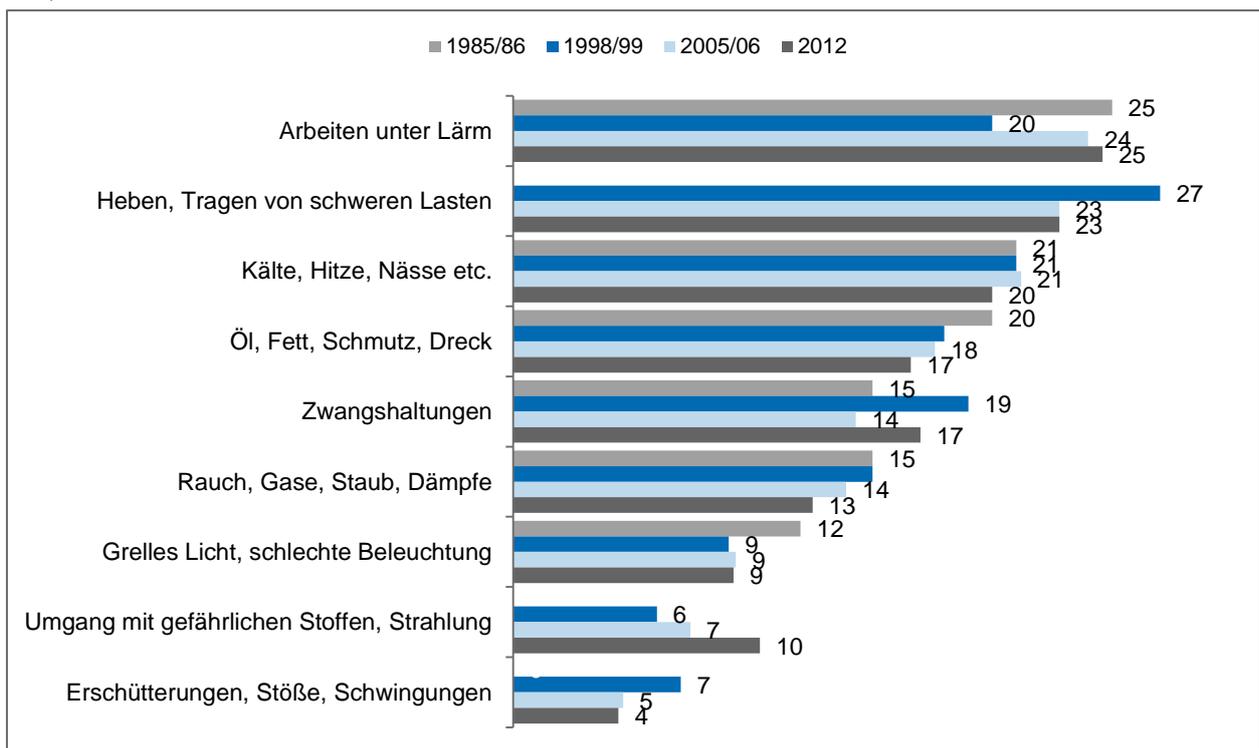
Das Thema Arbeitsbedingungen hat jedoch noch weit mehr Aspekte als allein Gesundheitsgefährdung und Arbeitssicherheit. Auf der Negativseite stehen ungünstige physische Faktoren wie Lärmbelastungen, ungünstige klimatische Bedingungen oder verkrampfte Körperhaltungen, die Arbeit vor allem als Anstrengung empfinden lassen, aber auch Überlastung, Stress oder auslaugende Monotonie.

Bei den physischen Arbeitsbedingungen hat es in den letzten 20 Jahren leichte, aber keine sehr einschneidenden Verbesserungen gegeben, wenn allein nach dem Vorkommen bestimmter Arbeitssituationen gefragt wird. Am deutlichsten sind die Verbesserungen bei den Lichtverhältnissen und bei Erschütterungen: Nur noch 9 Prozent der Befragten geben an, häufig oder immer unter grellem Licht oder bei schlechter Beleuchtung arbeiten zu müssen, 1985 waren es

noch 12 Prozent. Schweren Stößen oder anderen unangenehmen Vibrationen sind nur noch 4 Prozent der Beschäftigten regelmäßig ausgesetzt. Ende der 1990er-Jahre gaben dies noch 7 Prozent an. Aber die Arbeit ist auch buchstäblich etwas leichter geworden. Denn der Anteil der Befragten, die häufig oder fast immer schwere Lasten zu tragen haben, ist zwischen Ende der 1990er-Jahre und 2012 von 27 auf 23 Prozent zurückgegangen. Nur recht geringfügig fielen die Verbesserungen gegenüber der Situation Mitte der achtziger Jahre bei ungünstigen klimatischen Verhältnissen, der Lärmbelastung sowie bei unbequemer Arbeitshaltung aus. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass Mitte der 1980er-Jahre Ausländer, die hierzulande eher weniger qualifizierte und physisch belastendere Arbeit verrichteten, noch nicht befragt wurden. Die Verbesserung der physischen Arbeitsbedingungen dürfte also etwas unterzeichnet sein. Ohnehin sagt die Tatsache, dass beispielsweise ein Beschäftigter an seinem Arbeitsplatz mit einem hohen Geräuschpegel konfrontiert wird, noch nichts über die Intensität des Lärms aus. So ist es durchaus denkbar, dass beispielsweise moderne Maschinen zwar spürbar besser geräuschisoliert sind, hohe Außengeräusche sich dennoch nicht ganz vermeiden lassen. So gab beispielsweise nur gut die Hälfte der Befragten (51 Prozent) an, sich durch Lärm auch tatsächlich belastet zu fühlen.

Abbildung 2-12: Physische Arbeitsbelastungen: Meist leichter Rückgang

Anteil der Personen, die angeben, dass die Belastungsart „häufig“ oder „praktisch immer“ auftritt, in Prozent

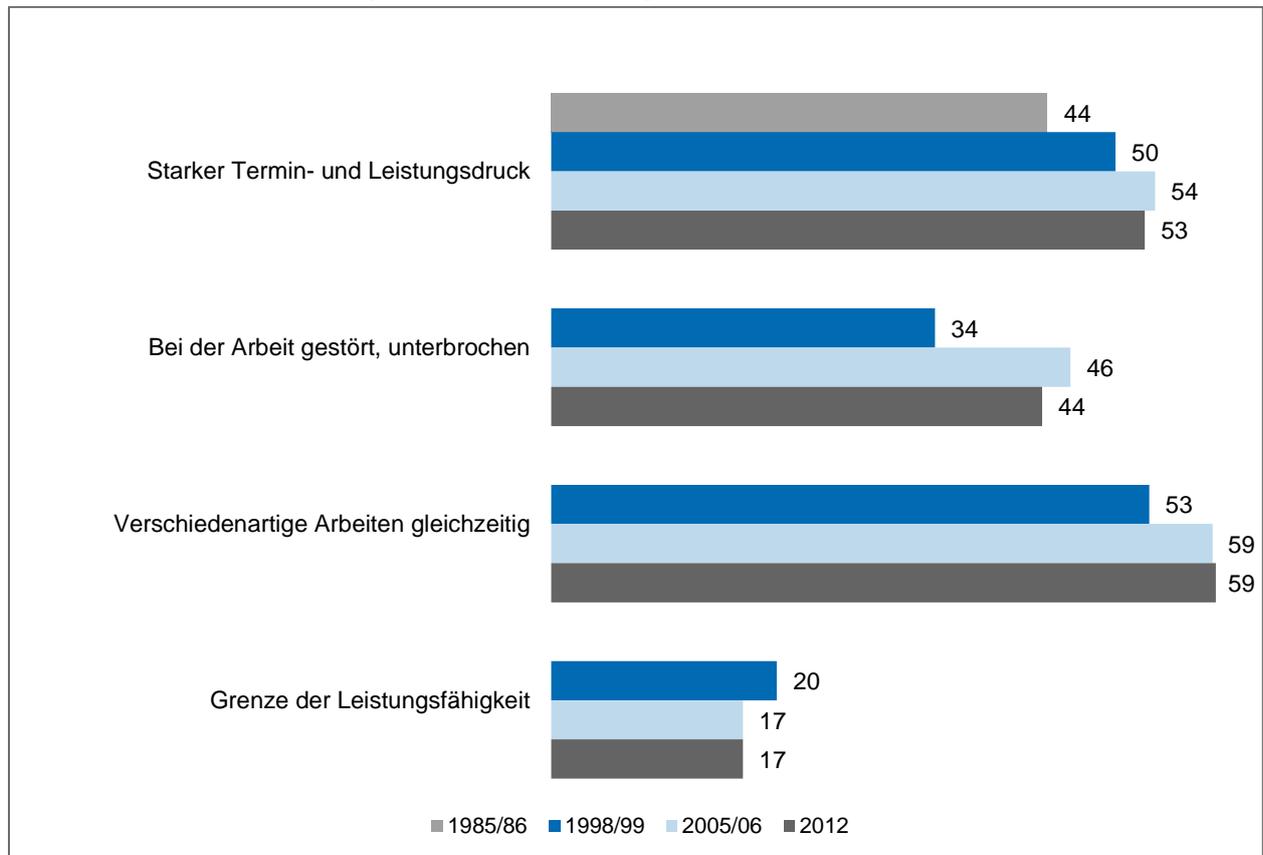


1985/86: Westdeutschland, ohne Ausländer.
 Quelle: Infratest/Burke, BAuA

Gefordert ist bei der Arbeit natürlich nicht nur der Körper, sondern auch der Geist. Die physischen Arbeitsbedingungen allein können daher die Arbeitswelt nur unzureichend beschreiben. Belastungsfaktoren wie Stress und Zeitdruck spielen eine wichtige Rolle. Tatsächlich hat der Termin- und Leistungsdruck langfristig leicht zugenommen, was angesichts des hohen internationalen Wettbewerbsdrucks, der immer effizientere Arbeitsprozesse erfordert, auch wenig über-

rascht. Dennoch bleiben die Veränderungen selbst über einen Zeitraum von 20 Jahren überschaubar. Bereits Mitte der achtziger Jahre gaben 44 Prozent der Befragten an, unter Zeitdruck arbeiten zu müssen, heute sind es 53 Prozent. Deutlich häufiger geworden sind indes Störungen bei der Arbeit (Anstieg von 34 auf 44 Prozent von 1998 bis 2012). Dennoch gilt: Nur 17 Prozent der Erwerbstätigen beklagen sich, an der Leistungsgrenze arbeiten zu müssen – Ende der neunziger Jahre waren es noch 20 Prozent. Eine aktuelle Untersuchung der Deutschen Angestellten-Krankenkasse (DAK) aus dem Jahr 2014 zeigt zudem, dass die Stressbelastung unter den nicht Erwerbstätigen in den Altersgruppe der 25- bis 40-Jährigen klar höher ist als bei den Erwerbstätigen dieser Altersgruppe.

Abbildung 2-13: Psychische Belastung: Arbeit wird intensiver, aber überfordert selten
 Anteil der Personen, die angeben, dass ... „häufig“ oder „praktisch immer“ auftritt, in Prozent

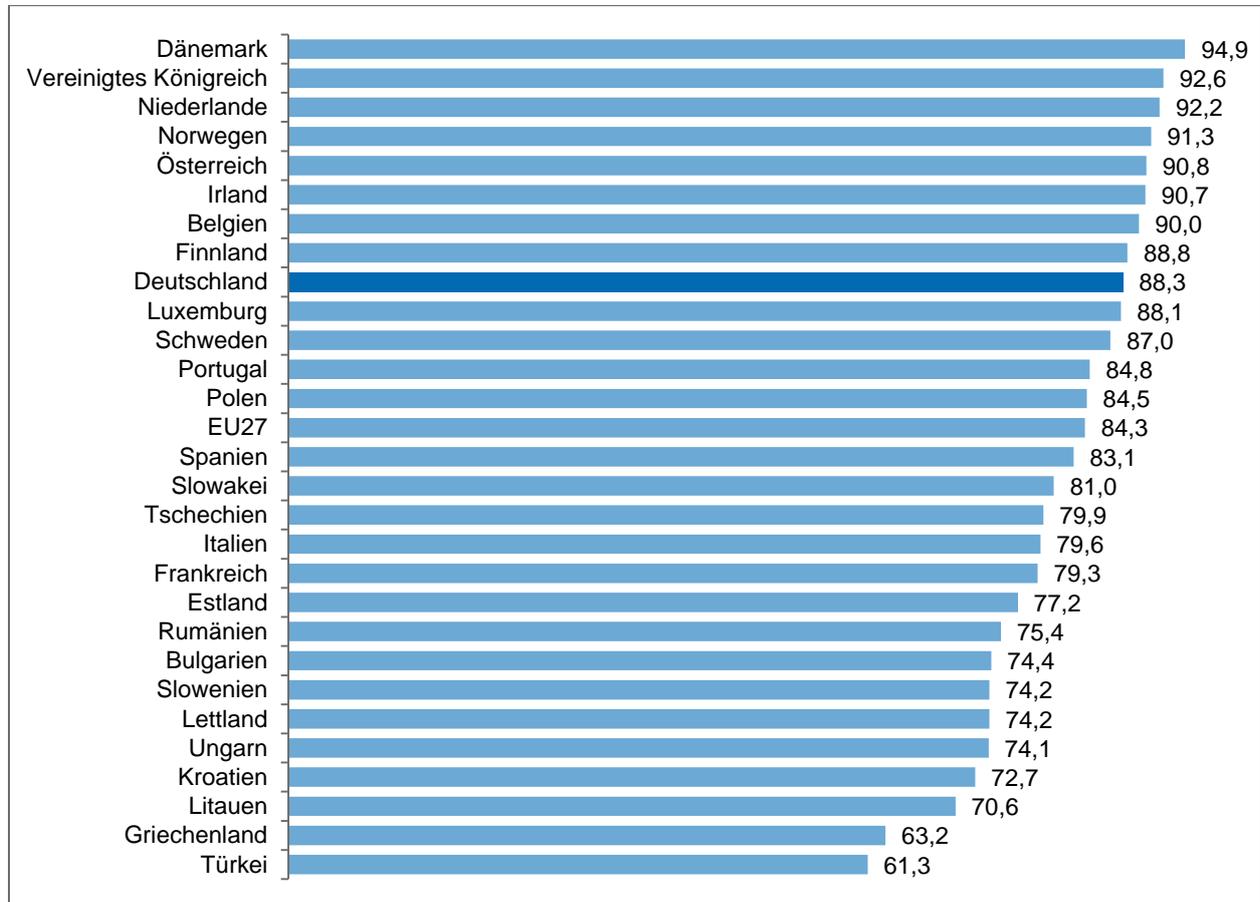


1985/86: Westdeutschland, ohne Ausländer.
 Quelle: Infratest/Burke, BAuA

Auch wenn Deutschland nicht in allen Einzelkriterien international überdurchschnittlich gut abschneidet, zeigt sich somit eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in Deutschland. Laut der Europäischen Erhebung EWCS (European Working Conditions Survey) 2010 sind alles in allem acht von neun Arbeitnehmern mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Das ist in Europa der neuntbeste Wert. Im Durchschnitt der EU gibt es immerhin eineinhalbmal so viele unzufriedene Beschäftigte, in Frankreich und Italien sogar annähernd doppelt so viele.

Abbildung 2-14: Arbeitsbedingungen insgesamt: Nur jeder neunte Deutsche unzufrieden

So viel Prozent der Arbeitnehmer waren im Jahr 2010 mit ihren Arbeitsbedingungen insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden



Quelle: European Foundation for the Improvement of Working Conditions

3 Leben, um zu arbeiten

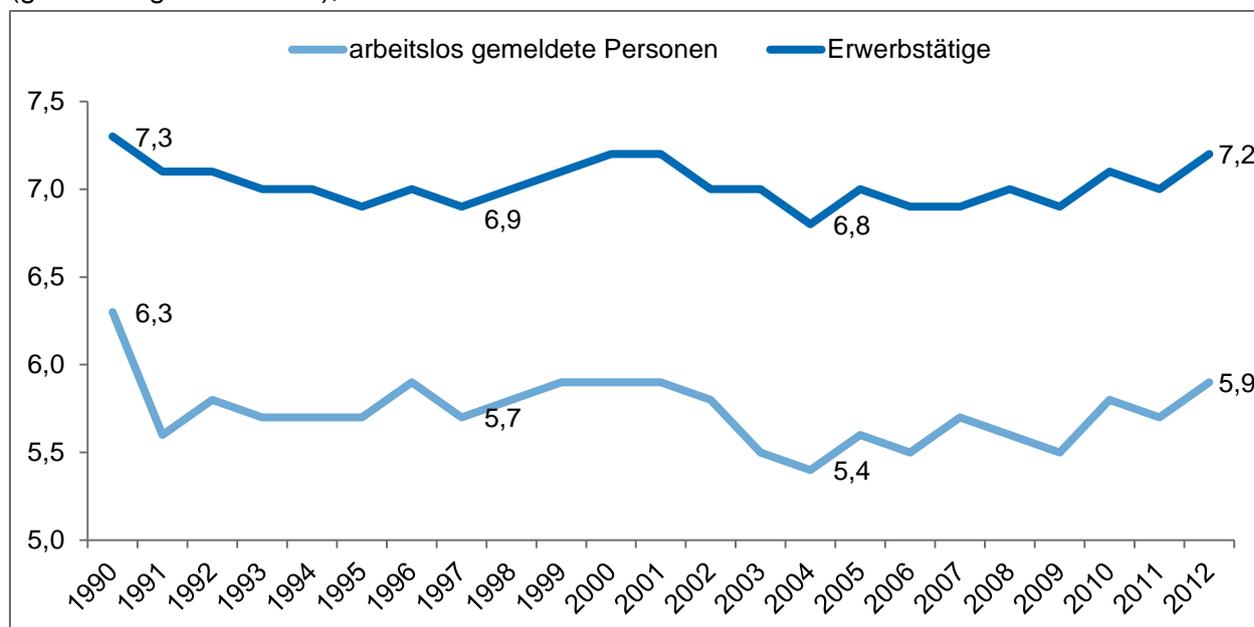
Arbeit ist weit mehr als eine Einkommensquelle – dies zeigt der bereits in der Einleitung dargestellte Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Erwerbstätigkeit. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit die Arbeit in Deutschland auch als Lebensbereich gesehen wird, der die Möglichkeit gibt, sich einzubringen, seine individuellen Fähigkeiten zu nutzen und auszubauen, und der Anerkennung und Bestätigung ermöglicht. Sieht man die Arbeit als wichtigen Lebensbereich an, stellt sich zudem die Frage, ob die Arbeitnehmer eine gute Balance zwischen Beruf und Privatleben herstellen können.

Arbeit strukturiert aber auch den Tagesablauf und eröffnet die Möglichkeit sozialer Kontakte. Daher kann es sein, dass auch für diejenigen, denen Arbeit überwiegend als Mittel zum Zweck erscheint, eine Beschäftigung zu einer höheren Lebenszufriedenheit führt. Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) – der wichtigsten Längsschnittbefragung in Deutschland zur Lebenssituation in Deutschland – zeigen auch über die Zeit hinweg eine wesentlich höhere Lebenszufriedenheit der Erwerbstätigen gegenüber den Arbeitslosen (Enste/Ewers, 2014). Zu-

dem zeigt eine aktuelle Studie auf Grundlage des SOEP, dass sich Arbeitslosigkeit besonders bei über 40-Jährigen negativ auf die Gesundheit auswirkt. Bezogen auf die Lebenszufriedenheit dominiert die Arbeitsmarktteilnahme sogar den Einkommensaspekt. Denn einkommensarme Erwerbstätige zeigen sich lebenszufriedener als nicht einkommensarme Arbeitslose. Hierin spiegelt sich wider, dass Arbeit ein wichtiges Element sozialer Teilhabe ist. Da das Gefühl, ausgegrenzt zu sein, einen wichtigen Aspekt von Armut darstellt, ist Erwerbstätigkeit schon allein deshalb ein gutes Mittel gegen Armut. Außerdem zeigt sich, dass trotz mancher Unkenrufe, in Deutschland gebe es vermehrt ein „working poor“, von den Erwerbstätigen lediglich knapp 8 Prozent relativ einkommensarm sind – die Quote ist damit halb so groß wie im Durchschnitt der Bevölkerung.

Abbildung 3-1: Arbeit erhöht die Lebenszufriedenheit

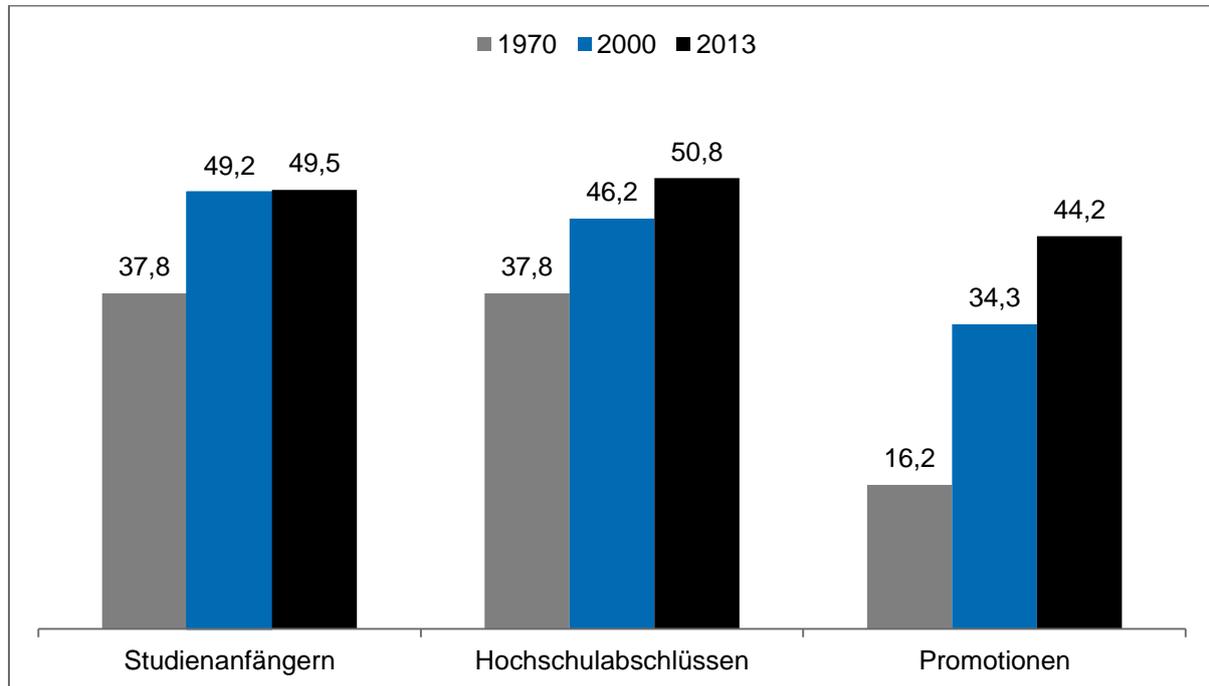
Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden), im Jahr 2012



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, SOEP

Nicht nur aus Sicht des klassischen Rollenverständnisses, sondern auch in der Praxis ist es zumeist die Frau, die bei der Kinderbetreuung am stärksten engagiert ist und somit auch höhere Herausforderungen hat, um Familie und Arbeit unter einen Hut zu bringen. Hier zeigen die Daten zunächst, dass den Frauen an einer anspruchsvollen Tätigkeit immer mehr liegt oder dass sie ihre Qualifikationswünsche nun leichter umsetzen können. Dies lässt sich an der Bildungsbeteiligung der Frauen im hochqualifizierten Bereich ablesen: Bei den Studienanfängern gibt es inzwischen ebenso wie bei Hochschulabschlüssen heute genauso viele Frauen wie Männer. Im Jahr 1970 lag der Frauenanteil in beiden Kategorien noch bei 38 Prozent. Auch der Doktorhut wird immer mehr von Frauen getragen: Bei den Promotionen holen Frauen enorm auf. Zwar haben hier die Männer noch immer die Nase vorn, der Frauenanteil beträgt aber inzwischen immerhin 44 Prozent und ist somit von einem Gleichstand der Geschlechter nicht mehr weit entfernt. In Jahr 1970 wurde nur jede sechste Promotion von einer Frau abgeschlossen und noch im Jahr 2000 war es jede Dritte.

Abbildung 3-2: Bildung: Frauen haben gleichgezogen
 Frauenanteil in Prozent bei ...



Quelle: Statistisches Bundesamt

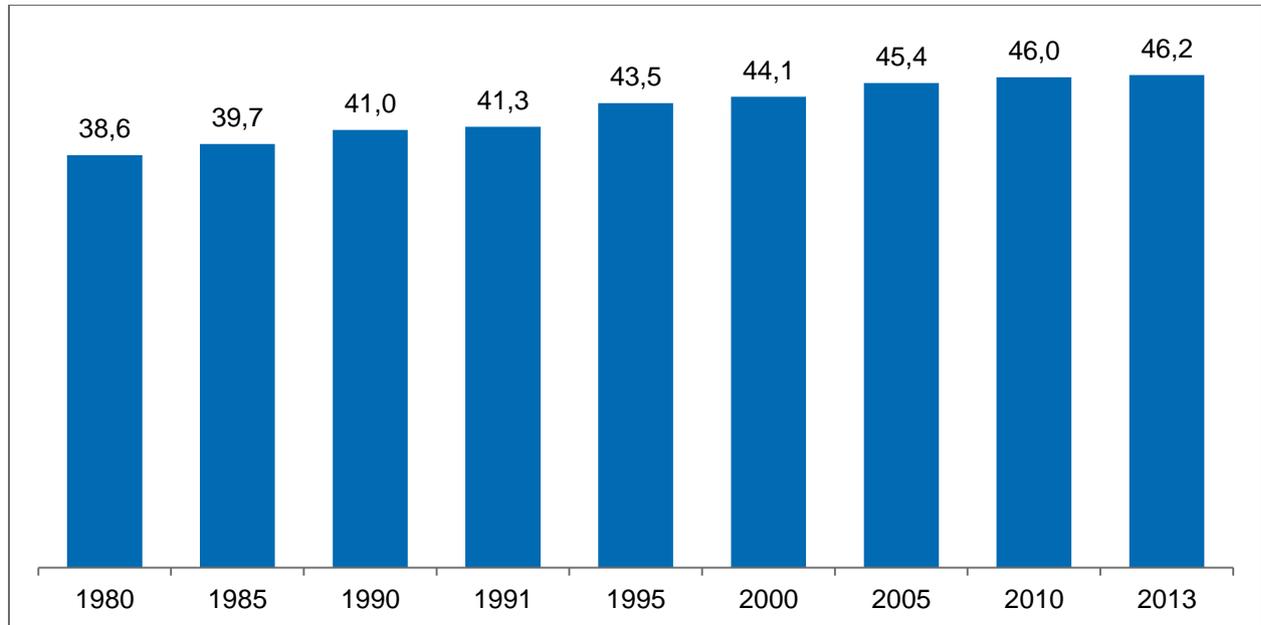
Die erhöhte Bildungsbeteiligung schlägt sich auch in einer höheren Erwerbsbeteiligung nieder. Zwar ist die Erwerbsquote der Frauen noch immer niedriger als die der Männer, aber die Lücke schließt sich zunehmend. Dies zeigt sich auch daran, dass der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mittlerweile über 46 Prozent beträgt – 1980 waren es erst 39 Prozent. Erleichtert wird eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen durch familienfreundliche Maßnahmen der Unternehmen. Laut dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit des Familienministeriums schätzen vier Fünftel aller Unternehmen das Thema Familienfreundlichkeit für sich als wichtig oder sehr wichtig ein. Nur noch gut 1 Prozent der Unternehmen ist auf diesem Gebiet überhaupt nicht tätig geworden – vor zehn Jahren war dagegen noch knapp ein Fünftel der Unternehmen inaktiv. Besonders flexible Arbeitszeitmodelle bilden das Rückgrat des betrieblichen Maßnahmenkatalogs. Sie werden von 96 Prozent der Unternehmen angeboten. Zwar dienen flexible Arbeitszeiten auch dazu, das eingesetzte Arbeitsvolumen besser an die aktuelle Auftragslage anzupassen, aber der Trend geht hier stärker zu individualisierten Lösungen – in zwei von drei Unternehmen sind die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten groß oder eher groß. 86 Prozent der Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter beim Thema Elternzeit und Elternförderung, beispielsweise durch die Möglichkeit, auch während der Elternzeit phasenweise Teilzeit zu arbeiten, oder indem sie durch interne oder externe Betreuungsangebote oder flexible Arbeitszeitmodelle nach der Geburt eines Kindes einen schnellen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Die Hälfte der Unternehmen unterstützt ihre Mitarbeiter konkret bei Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen.

Auch der Staat hilft, indem er das Betreuungsangebot insbesondere für Kleinkinder (bis drei Jahre) ausbaut. So sind aktuell mehr als doppelt so viele Kleinkinder in Betreuung als noch 2006 – allerdings nicht nur bei öffentlichen Trägern der Krippen, sondern in der Hauptsache bei privaten Einrichtungen. Annähernd verdoppelt hat sich auch in dem Achtjahreszeitraum die Zahl

der Kinder in Ganztagsbetreuung. Dennoch machen es hier die Öffnungszeiten für viele Vollzeitbeschäftigte schwer, ihr Kind stressfrei in eine Betreuung zu geben. Ein weiterer Ausbau wäre vor allem für Alleinerziehende notwendig, die ohne eine Vollzeittätigkeit oder eine lange Teilzeittätigkeit ein sehr hohes Risiko haben, einkommensarm zu sein.

Abbildung 3-3: Beschäftigung: Fast so viele Frauen wie Männer

Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Prozent

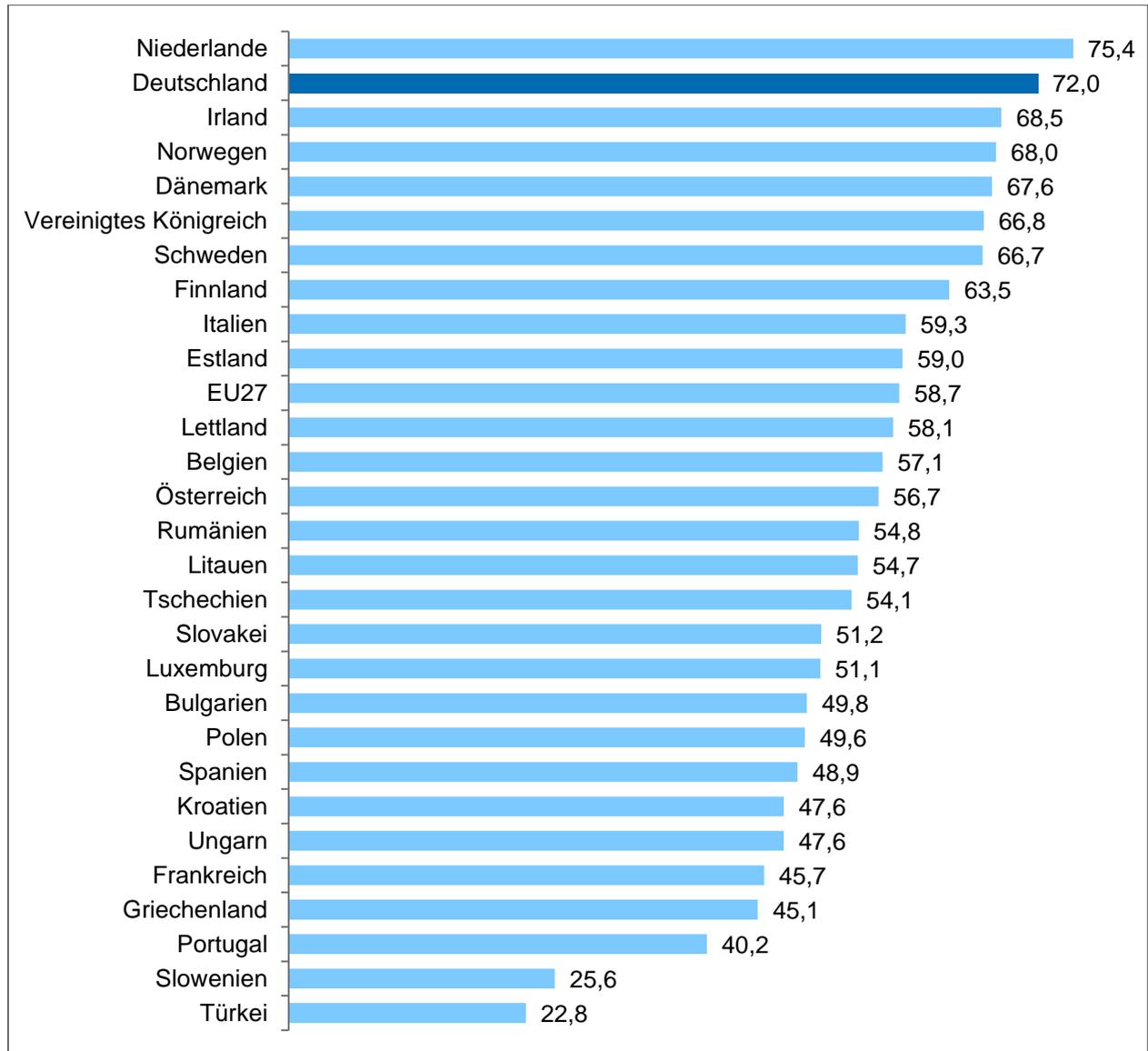


Quelle: Statistisches Bundesamt

Wenn es um Arbeit als Lebensinhalt geht, zählt nicht nur die Frage nach der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, sondern beispielsweise auch die Frage, ob die Arbeit (Selbst-)Bestätigung bieten kann und man das Gefühl hat, etwas Sinnvolles zu tun. Ein gutes Zeichen, dafür, dass die Deutschen ihren Beruf zumindest nicht als Qual ansehen, ist die Tatsache, dass drei von vier Arbeitnehmern sich vorstellen können, ihren Beruf auch noch mit 60 Jahren auszuüben. Dies war innerhalb Europas der zweithöchste Anteil hinter den Niederlanden. EU-weit konnten sich die Arbeitnehmer dies nur zu knapp 60 Prozent vorstellen, in Slowenien und der Türkei sogar nur jeder Vierte. Dabei zielte die Frage nicht nur darauf ab, ob die physischen oder psychischen Arbeitsbedingungen dies zuließen, sondern als Antwortkategorie war auch „Ich würde das nicht wollen“ vorgegeben. Diese Antwort gab in Deutschland nur ein Zehntel der Beschäftigten ab – der sechsniedrigste Wert in Europa und deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 16 Prozent.

Abbildung 3-4: Blick ins Alter: Kein Zwang, in Deutschland den Beruf zu wechseln

Anteil der Arbeitnehmer, die denken, dass sie ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können; Stand: 2010



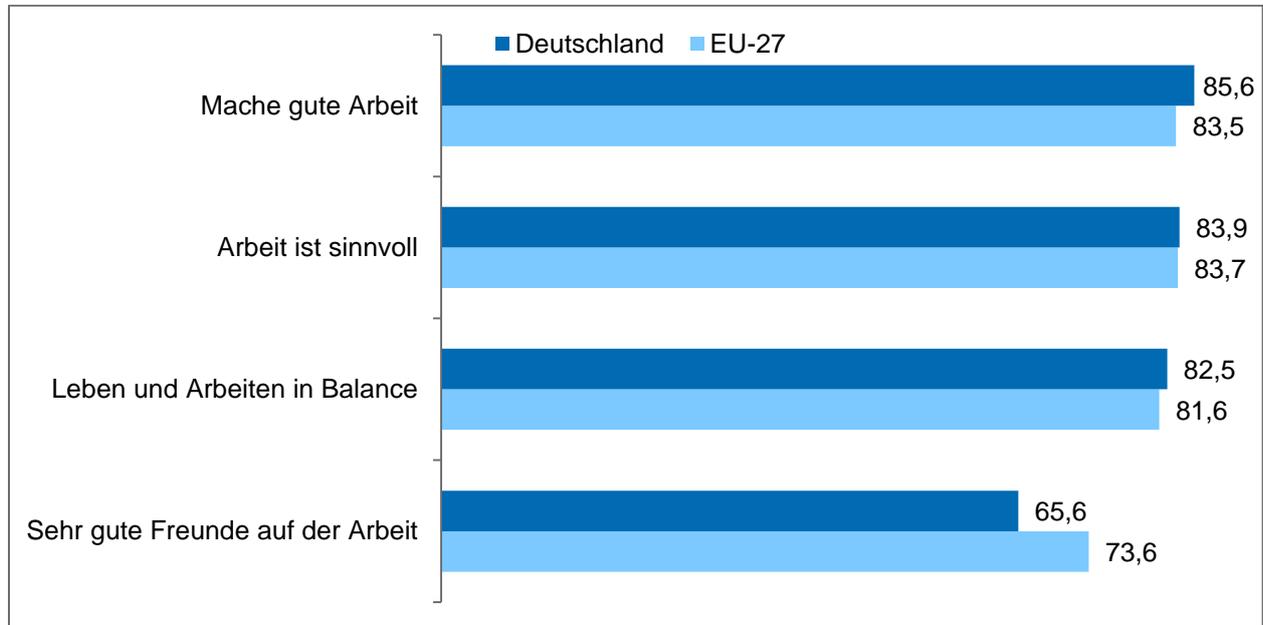
Quelle: European Foundation for the Improvement of Working Conditions

Dass Leben und Arbeit in Deutschland und auch in der Europäischen Union insgesamt meist gut im Einklang sind, zeigen auch andere Fragen. So glauben in Deutschland 85 Prozent der Arbeitnehmer, dass sie eine gute Arbeit leisten, und etwa gleich viele denken, ihre Arbeit sei sinnvoll. Damit sind zwei wichtige Eckpfeiler für eine intrinsische Arbeitsmotivation gegeben – das Gefühl, den Aufgaben, die man bewältigen muss, gewachsen zu sein, und der Glaube daran, etwas Sinnhaftes zu tun. Auch in der EU insgesamt ist dies der Fall, denn die Zustimmung zu diesen beiden positiven Faktoren ist hier ähnlich hoch. Auch die Balance zwischen Beruf und Privatleben stimmt für mehr als vier Fünftel der Deutschen und der EU-Bürger. Und schließlich zeigt sich auch durch persönliche Kontakte, dass das Erwerbsleben ein wichtiges Element sozialer Teilhabe darstellt. Denn immerhin zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland haben auf der Arbeit sehr gute Freunde. Dieser Wert liegt zwar etwas unter dem Durchschnittswert der

EU, zeigt aber dennoch, dass auch in Deutschland über die Arbeit im hohen Maße zwischenmenschlicher Austausch entsteht. Vielleicht mag auch das erklären, dass die Lebenszufriedenheit von Erwerbslosen deutlich niedriger ist als von Erwerbstätigen.

Abbildung 3-5: Deutschland und EU: Leben und Arbeit meist gut im Einklang

Anteil der Arbeitnehmer, die folgende Aussagen bejahen, in Prozent; Stand: 2010



Quelle: European Foundation for the Improvement of Working Conditions

4 Fazit

Auch wenn es durchaus physische Störfaktoren wie Lärm und Staub gibt und psychische Belastungssituationen wie Termindruck und hohe Arbeitsintensität – die weit überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ist mit ihrer Arbeit zufrieden. 88 Prozent sagen dies im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen insgesamt (Abbildung 2-14). Ähnlich hoch fällt die Bewertung der eigenen Leistung („ich mache eine gute Arbeit“) und der Arbeitsinhalte („meine Arbeit ist sinnvoll“) aus (Abbildung 3-5). Damit ergibt sich in Deutschland ein Dreiklang von Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, eigener Leistungseinschätzung und der positiven Bewertung der Arbeit selbst. Daran, dass dies so bleibt oder sogar noch besser wird, haben auch die Unternehmen selbst ein hohes Interesse. Denn angesichts der alternden Bevölkerung und der gerade in Deutschland als Hochlohnland hohen Anforderungen an Produktqualität und Innovationsfähigkeit wird es noch wichtiger, Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Eine noch höhere Erwerbstätigkeit der Frauen, die Nutzung des (Erfahrungs-)Wissens älterer Arbeitnehmer und die Integration von Personen mit Migrationshintergrund beziehungsweise von Zuwanderern sind hier wichtige Aufgabengebiete. Eine verbesserte qualifizierte Ganztagsbetreuung und gezielte Sprachförderung sowohl für Kinder nicht deutschsprachiger Eltern als auch für erwachsene Ausländer selbst stellen zentrale Ansatzpunkte dar – ebenso wie die Nachqualifikation von Un- und Angelernten. Die Bundesregierung hat hier mit der Rente mit 63 und dem Betreuungsgeld, das Fehlanreize setzt, weil Kinder aus bildungsfernen Schichten

deshalb mit geringerer Wahrscheinlichkeit eine qualifizierte Betreuung erhalten, zuletzt Schritte in die falsche Richtung unternommen.

Die Wettbewerbsfähigkeit aus den Augen zu verlieren wäre aus politischer Sicht aber nicht nur wegen eines drohenden Anstiegs der Arbeitslosigkeit und geschmälerten Wachstumschancen fatal, sondern auch wegen der Rückwirkung auf die Arbeitnehmer. Denn die empfundene Sicherheit des Arbeitsplatzes hat auch Auswirkungen auf die mentale und physische Gesundheit, wie aktuelle Studien auf Grundlage des SOEP zeigen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Kaufkraft der Stundenverdienste deutlich gestiegen	6
Abbildung 2-2: Tarifliche Wochenarbeitszeit: Deutlicher Rückgang bis Mitte der 1990er-Jahre ..	7
Abbildung 2-3: Jahresurlaub: Heute mehr als sechs Wochen.....	8
Abbildung 2-4: Tatsächliche Arbeitszeit: Seit 1950 fast halbiert.....	9
Abbildung 2-5: Teilzeitquote: Verdoppelung seit deutscher Einheit.....	9
Abbildung 2-6: Arbeitszeit: Sonntagsarbeit steigt an.....	10
Abbildung 2-7: Krankenstand: Langfristig deutlicher Rückgang	11
Abbildung 2-8: Verminderte Erwerbsfähigkeit immer seltener.....	12
Abbildung 2-9: Berufsunfälle: Arbeit ist sicherer geworden	13
Abbildung 2-10: Berufskrankheiten: Auch auf die Diagnose kommt es an	14
Abbildung 2-11: Gesundheitsbelastung: Arbeit für Deutsche selten ein Problem.....	15
Abbildung 2-12: Physische Arbeitsbelastungen: Meist leichter Rückgang	16
Abbildung 2-13: Psychische Belastung: Arbeit wird intensiver, aber überfordert selten	17
Abbildung 2-14: Arbeitsbedingungen insgesamt: Nur jeder neunte Deutsche unzufrieden	18
Abbildung 3-1: Arbeit erhöht die Lebenszufriedenheit	19
Abbildung 3-2: Bildung: Frauen haben gleichgezogen.....	20
Abbildung 3-3: Beschäftigung: Fast so viele Frauen wie Männer.....	21
Abbildung 3-4: Blick ins Alter: Kein Zwang, in Deutschland den Beruf zu wechseln	22
Abbildung 3-5: Deutschland und EU: Leben und Arbeit meist gut im Einklang	23