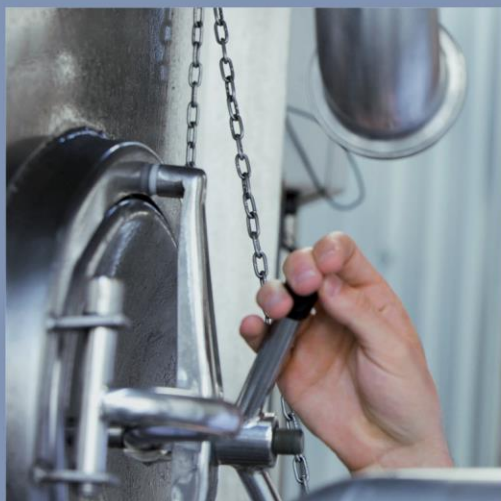


vbw

Die bayerische Wirtschaft



Information

Arbeitnehmerzufriedenheit in Bayern, Deutschland und Europa

Stand: September 2017
www.vbw-bayern.de/

Vorwort

Besonders hohe Arbeitnehmerzufriedenheit in Bayern

Wissenschaftliche Untersuchungen bestätigen bereits über einen langen Zeitraum: In Deutschland herrscht ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit. Diese Werte haben sich in den letzten Jahren nicht verändert und liegen seit vielen Jahren auf konstant hohem Niveau. Neun von zehn Arbeitnehmern sind mit ihrer Arbeit zufrieden. Auch im Vergleich mit anderen Ländern der Europäischen Union schneidet Deutschland bei Befragungen zur Arbeitszufriedenheit gut ab – und in Bayern sind die Arbeitnehmer sogar noch etwas zufriedener mit ihrer Arbeit als im Bundesdurchschnitt.

Diese Ergebnisse sind aus Sicht der bayerischen Wirtschaft sehr erfreulich, denn zufriedene Arbeitnehmer sind leistungsbereit und motiviert. Sie zeigen darüber hinaus, dass die Behauptungen der Gewerkschaften, wonach sich die Arbeitsbedingungen und damit die Qualität der Arbeit in den letzten Jahren durch eine zunehmende Arbeitsverdichtung und deregulierte Arbeitsmärkte verschlechtert haben, nicht zutreffen.

Unsere vorliegende Publikation fasst die Ergebnisse von Untersuchungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln zur Arbeitszufriedenheit zusammen und zeigt, warum sie ein guter Indikator für die Qualität der Arbeit ist.

Bertram Brossardt
September 2017

Inhalt

1	Arbeitnehmerzufriedenheit – Bedeutung und Begriffsbestimmung	1
1.1	Bedeutung der Arbeitnehmerzufriedenheit für den Standort Deutschland	1
1.2	Arbeitszufriedenheit ist ein guter Indikator für gute Arbeit	1
2	Daten und Fakten zur Arbeitnehmerzufriedenheit.....	3
2.1	Hohe Arbeitszufriedenheit in Bayern und Deutschland	3
2.2	Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich.....	5
2.3	Einfluss von Arbeitsplatzmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit.....	6
2.3.1	Lohnniveau	6
2.3.2	Karrierechancen	6
2.3.3	Einflussmöglichkeiten am Arbeitsplatz	6
2.3.4	Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung.....	7
2.3.5	Verhalten der Führungskräfte	8
3	Fazit	11
	Ansprechpartner	13
	Impressum.....	13

Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

1 Arbeitnehmerzufriedenheit – Bedeutung und Begriffsbestimmung

Die Arbeitszufriedenheit ist der beste Indikator für die Qualität der Arbeit

1.1 Bedeutung der Arbeitnehmerzufriedenheit für den Standort Deutschland

Zufriedene Arbeitnehmer sind motiviert und leistungsbereit. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ein wichtiger Faktor, der mit über die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg mitentscheidet. Zudem haben Unternehmen, die über zufriedene Mitarbeiter verfügen im härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte die Nase vorn. Denn zufriedene Arbeitnehmer haben eine geringere Neigung, den Arbeitgeber zu wechseln.

1.2 Arbeitszufriedenheit ist ein guter Indikator für gute Arbeit

Im Hinblick auf den eigenen Arbeitsplatz sind die Ansprüche der Beschäftigten verschieden. Diese individuellen Präferenzen sorgen dafür, dass unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen, welche Anforderungen ein Arbeitsplatz erfüllen muss, um den Einzelnen zufriedenzustellen. Folglich ist die Frage, was einen guten Arbeitsplatz ausmacht, so individuell wie der jeweilige Stelleninhaber. Während für manche Beschäftigte berufliche Aufstiegsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung sind, schätzen andere den sicheren Arbeitsplatz in einem kollegialen Umfeld. Je nach persönlicher Lebensphase nimmt auch die Work-Life-Balance eine unterschiedliche Bedeutung ein.

Viele Konzepte, die die Qualität der Arbeit untersuchen, berücksichtigen diese Vielfalt an individuellen Bedürfnissen allerdings nicht. Sie versuchen, die Arbeit anhand von fest definierten, exogenen „Qualitäts-Merkmalen“ eindeutig zu definieren – etwa durch die Einkommenssituation, Aufstiegschancen oder Arbeitsintensität. Diese Konzepte basieren zwar auf gut erfassbaren Daten, sind aber trotzdem mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt nur bedingt aussagekräftig. Unter anderem unterstellen sie, dass alle Beschäftigten die gleichen Ansprüche an ihre Arbeit stellen und sich diese im Zeitablauf nicht verändern.

Die Individualität von Lebenslagen und Lebenseinstellungen und deren Variabilität über den Lebensverlauf sprechen dafür, als Indikator für die Qualität der Arbeit den Grad der Arbeitszufriedenheit zu wählen. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass bei der Bewertung der Qualität der Arbeit alle für den betroffenen Beschäftigten zu einem bestimmten Zeitpunkt relevanten Merkmale eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit mit einem angemessenen Gewicht Berücksichtigung finden.

2 Daten und Fakten zur Arbeitnehmerzufriedenheit

Hohe Arbeitszufriedenheit in Bayern und Deutschland – auch im europaweiten Vergleich

2.1 Hohe Arbeitszufriedenheit in Bayern und Deutschland

In der medialen Öffentlichkeit entsteht bisweilen der Eindruck, dass die Arbeitswelt in Deutschland geprägt ist von hoher Unzufriedenheit. Wissenschaftliche Studien zur Arbeitszufriedenheit kommen indes zu ganz anderen Ergebnissen. So zeigt der aktuelle Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dass in Deutschland insgesamt ein hohes Niveau an Arbeitszufriedenheit herrscht.

Deutschlandweit liegt die Arbeitszufriedenheit bei 91 Prozent. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, wird dieser hohe Zufriedenheitswert geschlechterübergreifend erreicht und trifft unabhängig von einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung zu.

Tabelle 1

Beschäftigte in Deutschland sind mit ihrer Arbeit zufrieden

Anteil der Befragten, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind in Prozent

<i>Beschäftigte insgesamt</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Teilzeit</i>	<i>Vollzeit</i>
-----------------------------------	---------------	---------------	-----------------	-----------------

91	91	91	91	91
----	----	----	----	----

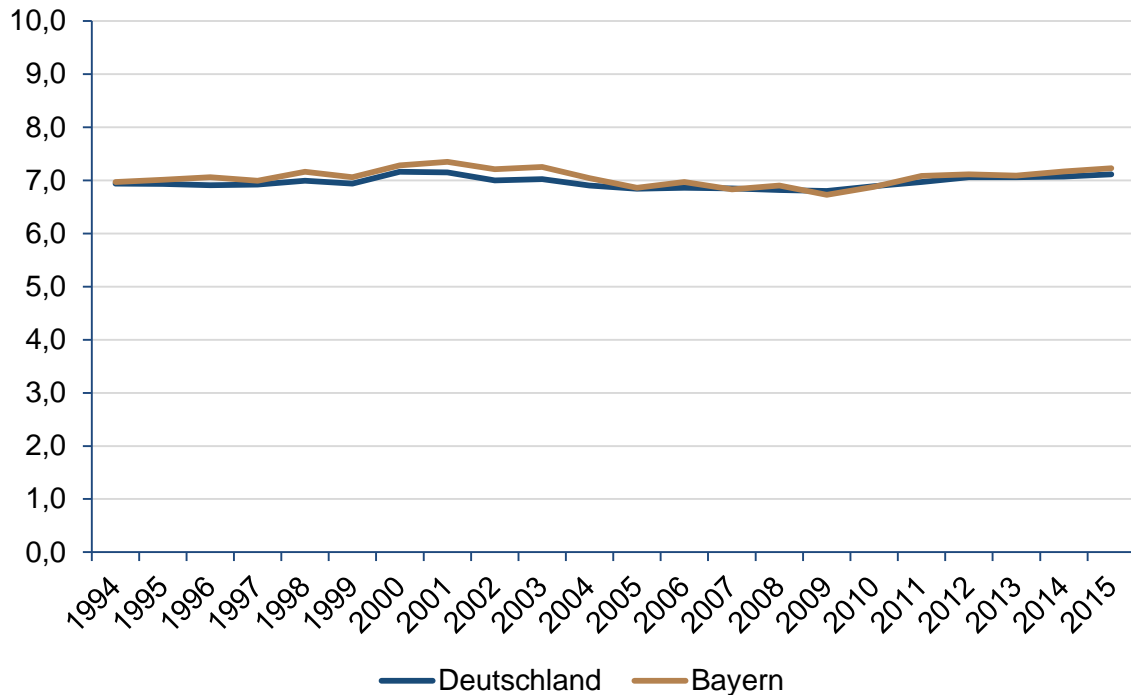
Quelle: BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Die Ergebnisse des Arbeitszeitreports 2016 stehen im Einklang mit der Messung der Arbeitszufriedenheit im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist ein Individualdatensatz, der auf einer seit dem Jahr 1994 durchgeführten Wiederholungsbefragung von rund 20.000 Personen in etwa 11.000 Haushalten basiert. Die Arbeitszufriedenheit wird auf einer elf-stufigen Skala von null bis zehn erfasst, wobei zehn den höchsten Grad der Arbeitszufriedenheit kennzeichnet. Auch hier zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit mit sieben von zehn maximal erreichbaren Punkten ein hohes Niveau aufweist, das sich seit Beginn der Erhebung 1994 kaum verändert hat. Die Abfrage durch das SOEP zeigt auch, dass die Arbeitszufriedenheit in Bayern etwas über dem Wert für Deutschland liegt.

Abbildung 1

Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Mittelwert Arbeitszufriedenheit von 1994 bis 2015



Quelle: Quelle: Berechnungen des IW Köln auf Basis des SOEP v32.1

Auch andere Untersuchungen belegen die hohe Arbeitszufriedenheit in Deutschland. So hat das IW Köln zudem das European Working Conditions Survey (EWCS) ausgewertet, bei dem im Jahr 2015 44.000 Erwerbstätige in 35 europäischen Ländern befragt wurden. Das Ergebnis lautet: Die Arbeitszufriedenheit in Deutschland ist auch im internationalen Vergleich hoch. In der Bundesrepublik sind 88 Prozent der Erwerbstätigen mit ihrem derzeitigen Job „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. Dieser Wert ist seit 1995 faktisch unverändert geblieben. (1995: 88,8 Prozent; 2000: 88,5 Prozent; 2005: 89,3 Prozent, 2010: 88,3 Prozent). Nur zwei Prozent gaben bei der letzten Erhebung an, „sehr unzufrieden“ zu sein. Die Befragten konnten dabei ihre Arbeitszufriedenheit auf einer vier-stufigen Skala angeben (sehr zufrieden, zufrieden, nicht zufrieden, überhaupt nicht zufrieden).

Die wissenschaftlichen Untersuchungen zeigen: Die immer wieder von den Gewerkschaften vorgebrachte These, die Arbeitsbedingungen hätten sich in der vergangenen Dekade angesichts der Reformen am Arbeitsmarkt und des immer größer werdenden internationalen Wettbewerbsdrucks in Deutschland verschlechtert, ist falsch. Die Qualität der Arbeit, wie sie von Beschäftigten wahrgenommen wird, ist in den letzten Jahren konstant auf hohem Niveau geblieben.

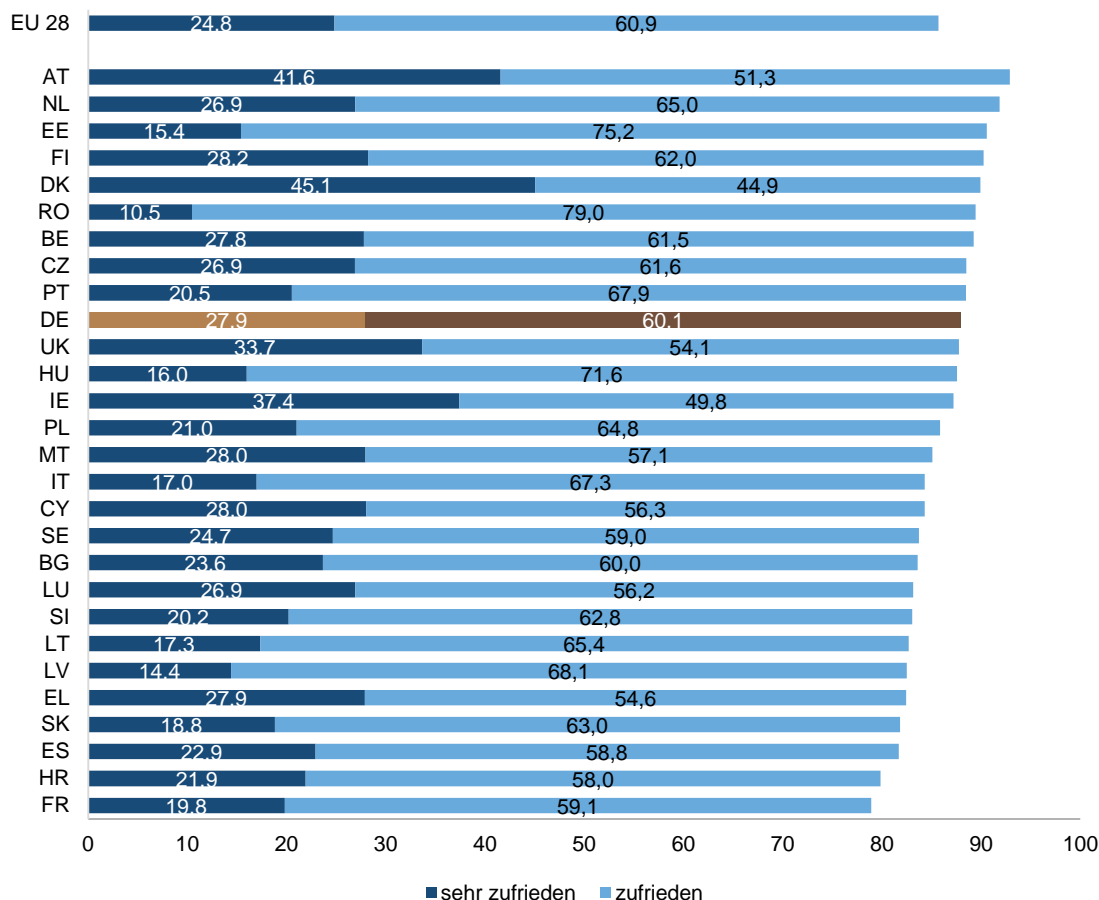
2.2 Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich

Die bereits erwähnte EWCS-Erhebung, wonach in Deutschland 88 Prozent der Erwerbstätigen mit ihrer Arbeit „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind, belegt, dass Deutschland auch im internationalen Vergleich gut abschneidet. Im Vergleich der EU-28 landet Deutschland damit auf dem zehnten Platz, die Abstände zur Spitze sind jedoch gering (siehe Abbildung 2). Statistisch relevant mehr Freude an ihrer Arbeit haben lediglich die Österreicher (92,9 Prozent sind zufrieden oder sehr zufrieden), die Niederländer (91,9 Prozent) die Esten (90,6 Prozent) und die Finnen (90,2 Prozent).

In 18 Ländern ist die Arbeitszufriedenheit hingegen signifikant geringer als in der Bundesrepublik. Die Arbeitszufriedenheit in Deutschland liegt auch deutlich über dem Durchschnitt der EU-28 (85,7 Prozent).

Abbildung 2
Arbeitszufriedenheit in Europa

Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Haupttätigkeit sehr zufrieden oder zufrieden sind in Prozent



Quelle: EWCS 2015, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

2.3 Einfluss von Arbeitsplatzmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit

Das IW Köln hat zudem analysiert, welchen Einfluss bestimmte Merkmale auf die Arbeitszufriedenheit haben. Grundsätzlich zeigt sich, dass Aspekte wie Lohnniveau, Karrierechancen und Stress für viele Befragte in Deutschland weniger wichtig sind, als es in der öffentlichen Diskussion häufig den Anschein hat.

2.3.1 Lohnniveau

Die Höhe des Lohns ist für die Beschäftigten in Deutschland nicht das Maß aller Dinge. Selbst 77 Prozent jener Arbeitnehmer, die mit ihrer Vergütung unzufrieden sind, geben an, unterm Strich mit ihrer Arbeit dennoch zufrieden zu sein. Im europäischen Vergleich sind immer noch etwa 75 Prozent derjenigen, die mit ihrem Lohn unzufrieden sind, insgesamt mit ihrer Arbeit zufrieden. Grundsätzlich zeigt sich, dass die Bedeutung des Lohns für die Arbeitszufriedenheit besonders in den Ländern ausgeprägt ist, in denen eine vergleichsweise geringe Lohnzufriedenheit besteht.

2.3.2 Karrierechancen

Wer in Deutschland seine Karrierechancen als relativ ungünstig einschätzt, ist kaum seltener mit seiner Arbeit zufrieden als Personen, die ihre Entwicklungsmöglichkeiten positiv einschätzen. So gaben 84 Prozent derjenigen, deren Karrierechancen eigenen Aussagen zufolge eher mäßig sind, an, trotzdem zufrieden zu sein. Von denjenigen, die über gute Karrierechancen verfügen, waren 93 Prozent zufrieden.

2.3.3 Einflussmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Die Möglichkeit, Einfluss auszuüben, ist vielen Beschäftigten ein Grundbedürfnis. Es gilt die Regel: Je mehr Einflussmöglichkeiten die Arbeitnehmer auf die Bereiche Zielvereinbarung, Wahl der Teamkollegen, Verwirklichung eigener Ideen, wichtige Entscheidungen und Arbeitsorganisation haben, desto zufriedener sind sie – auch in Deutschland. Das IW Köln hat dabei festgestellt, dass fast alle Arbeitnehmer, die meistens in den oben beschriebenen Bereichen mitreden können, eine hohe Arbeitszufriedenheit haben. Unter denen, die es nur selten können, sind es mit knapp acht von zehn signifikant weniger. Allerdings reicht es den Beschäftigten in der Regel, ab und an Einfluss ausüben dürfen (Tabelle 2). Bei denjenigen, die hingegen niemals Einfluss auf wichtige Entscheidungen haben, sinkt Arbeitszufriedenheit auf nur noch knapp 70 Prozent. Kein Einfluss auf die Wahl der Teamkollegen lässt die Arbeitszufriedenheit dagegen nicht so stark sinken.

Tabelle 2

Arbeitszufriedenheit nach Einflussmöglichkeiten

Anteil der Befragten in Deutschland, die mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind in Prozent

<i>Häufigkeit des Einflusses auf:</i>	<i>Niemals</i>	<i>Selten</i>	<i>Manchmal</i>	<i>Meistens</i>	<i>Immer</i>
Zielvereinbarung	74,1	85,4	92,3	96,5	95,4
Wahl der Teamkollegen	82,7	89,7	91,8	95,3	96,4
Verwirklichung eigener Ideen	74,7	84,6	90,6	92,5	96,4
Wichtige Entscheidungen	69,4	84,2	89,7	94,7	95,7
Arbeitsorganisation	75,2	85,4	94,4	93,1	94,4

Quelle: EWCS, 2015; IW Köln

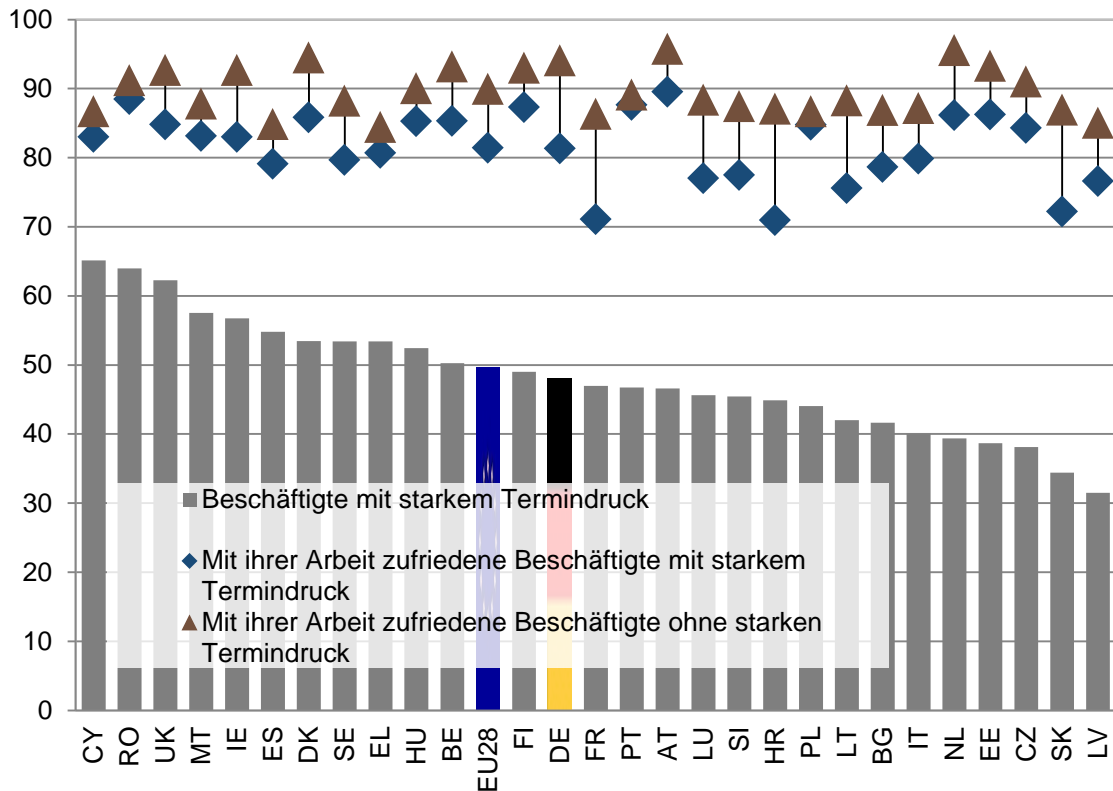
2.3.4 Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung

Im Gegensatz zur starken öffentlichen Aufmerksamkeit, die die Themen „Arbeitszeiten und Stress“ in der Öffentlichkeit genießen, messen die Beschäftigten in Deutschland diesen Faktoren keine signifikante Bedeutung bei, wenn sie die Qualität ihrer Arbeit bewerten. Von denjenigen Beschäftigten in Deutschland, die häufig unter starkem Termindruck arbeiten, sind 81 Prozent mit ihrer Arbeit zufrieden. Unter den Arbeitnehmern, die selten zeitliche Vorgaben einzuhalten haben, sind es 94 Prozent.

Abbildung 3

Arbeitszufriedenheit und Termindruck in Europa

Anteil der zufriedenen und sehr zufriedenen Beschäftigten in Prozent



Quelle: EWCS, 2015; IW Köln

Autonomie bei den Arbeitsabläufen, die Zufriedenheit mit der eigenen Leistung oder das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten, können den Zeitdruck abmildern. Betriebe haben es in der Hand, durch eine gute Arbeitsorganisation und die damit verbundene angemessene Delegation von Verantwortung und Handlungsspielräumen ihre Beschäftigten in die Lage zu versetzen, sich nicht durch zeitliche Vorgaben unter Druck gesetzt zu fühlen. Zusammen mit einem positiven Selbstbild und der Identifikation mit der eigenen Aufgabe ist dies auch ein Grund, warum starker Termindruck nur für eine Minderheit der Betroffenen mit einem Überlastungsgefühl einhergeht.

2.3.5 Verhalten der Führungskräfte

Der Vorgesetzte spielt für die meisten Beschäftigten eine große Rolle im Hinblick auf ihre Arbeitszufriedenheit. Wichtig ist den Arbeitnehmern in Deutschland, sich von ihren

Vorgesetzten wertgeschätzt zu fühlen. Von den Beschäftigten, die von ihrem Vorgesetzten ein positives Feedback erhalten, sind 96 Prozent zufrieden mit ihrer Arbeit. Von denjenigen, die bei guter Arbeit kein Lob und Anerkennung erfahren, sind es 71 Prozent.

3 Fazit

Jeder Mensch ist anders, daher gibt es kein allgemeingültiges Kriterium für „gute Arbeit“

In Deutschland herrscht eine – auch im internationalen Vergleich – hohe Arbeitszufriedenheit. In Bayern ist die Arbeitszufriedenheit sogar noch höher als in Deutschland. Das sind gute Nachrichten, die belegen, dass die in der Öffentlichkeit häufig als negativ dargestellte Qualität der Arbeit und Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik nicht stimmt.

Die Analyse des IW Köln zeigt zudem, dass Aspekte wie Vergütung, Karrierechancen sowie Handlungsspielraum zwar die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Die Bedeutung der einzelnen Punkte für die Arbeitszufriedenheit ist aber insgesamt sehr begrenzt. So zeigt sich, dass ein großer Anteil von Beschäftigten mit der Arbeit zufrieden ist, obwohl die Arbeitsplätze bestimmte, in der Öffentlichkeit als ungünstig eingeschätzte Merkmale aufweisen. Das ist ein Signal dafür, dass die Bewertung der Qualität der Arbeit in einer Volkswirtschaft nicht allein anhand der einzelnen Arbeitsplatzmerkmale erfolgen kann und darf, denn jeder Mensch stellt unterschiedliche Ansprüche an seinen Job und diese können sehr weit auseinanderliegen. Die Messung der individuellen Arbeitszufriedenheit ist daher ein gutes Konzept, die Qualität der Arbeit zu bewerten.

Das subjektive Empfinden der Arbeitsbedingungen in Deutschland wird durch objektive Kriterien gestützt. So sind die Reallöhne in den letzten Jahren deutlich gestiegen, die Arbeitszeit ist dennoch im internationalen Vergleich eine der niedrigsten und die Zahl der Arbeitsunfälle ist seit Jahren rückläufig. Es gilt: sowohl subjektiv empfunden als auch objektiv gemessen sind die Arbeitsbedingungen in Deutschland gut.

Ansprechpartner

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw September 2017