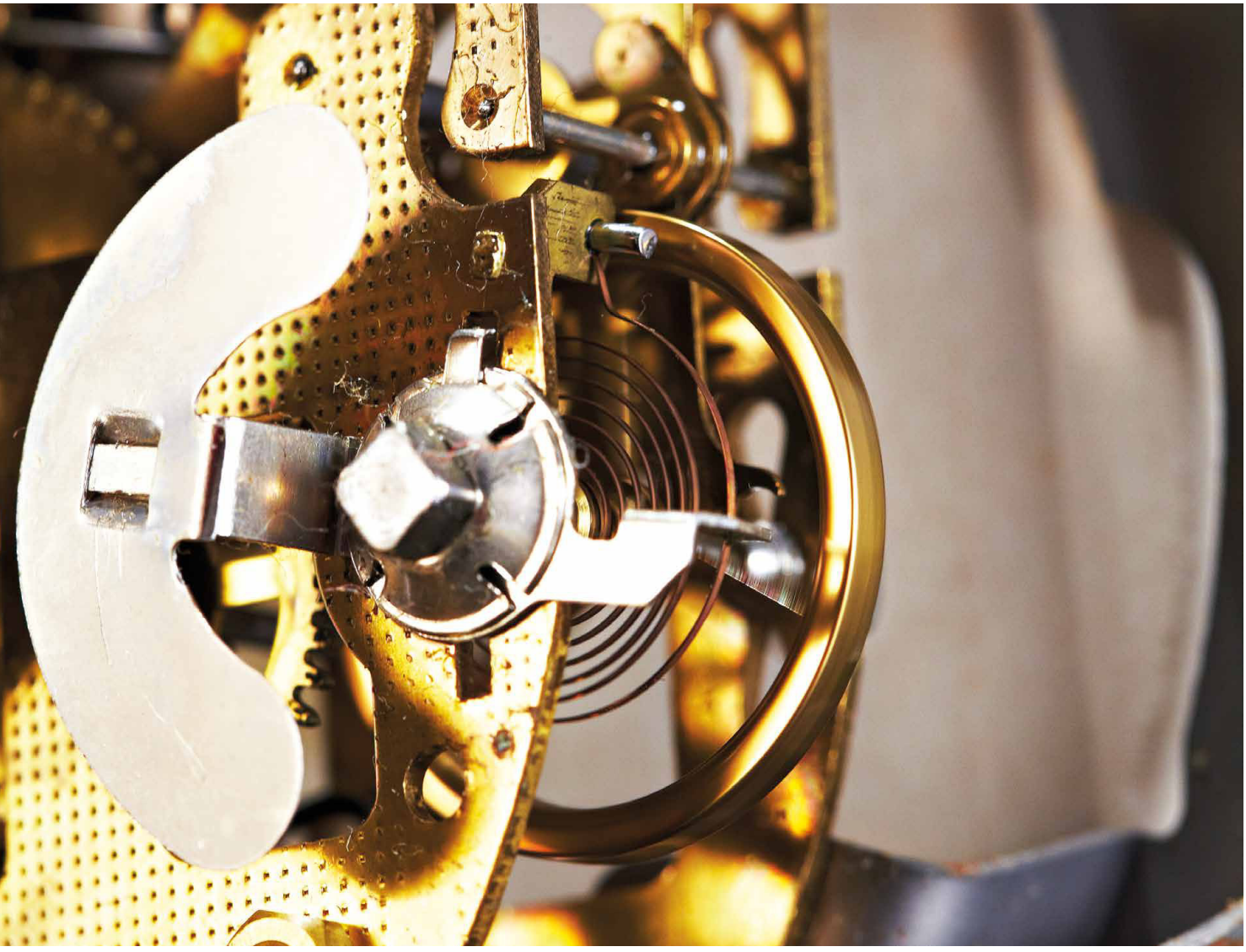
Qualität der Arbeit
Viele Rädchen greifen ineinander

Die Qualität der Arbeit hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab. Aus Sicht der Beschäftigten ist die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit sehr wichtig, auch wenn sie keineswegs der alleinige Faktor ist. Zugleich zeigt sich bei der Verteilung von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken eine deutliche Polarisierung zwischen Hoch- und Geringqualifizierten.



Die Qualität von Arbeit ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus arbeitsmarktpolitischer Debatten gerückt. Sie werden in Deutschland unter dem Stichwort „Gute Arbeit" und international unter dem Begriff „decent work" geführt. Auch die Lissabon-Strategie der Europäischen Union zur Schaffung von „mehr und besseren" Arbeitsplätzen in Europa zielt neben Beschäftigungswachstum vor allem auf die Qualität von Beschäftigung ab.

Politische Forderungen nach guter Arbeit werfen allerdings die Frage auf, wie sich die Qualität von Arbeit und Beschäftigung überhaupt definieren und bewerten lässt. Im Begriff der „Beschäftigungsqualität" spiegeln sich arbeitsvertraglich geregelte Aspekte der Arbeit wider, die das Wohlbefinden von Beschäftigten beeinflussen, zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie der Anspruch auf Sozialleistungen.

Der Begriff der „Arbeitsqualität" zielt eher auf die Tätigkeit selbst und die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz ab. Zu den gängigen Indikatoren zählen unter anderem der Grad der Arbeitsplatzautonomie, die Beschaffenheit der Arbeitsumgebung oder das soziale Arbeitsumfeld. Beide Begriffe werden im Folgenden synonym verwendet.

Erwerbsarbeit erfüllt unterschiedliche Bedürfnisse

Was macht „gute Arbeit" aus? Mit dieser Frage befassen sich wissenschaftliche Disziplinen wie die Arbeitspsychologie, die Ökonomie oder die Soziologie. Im Vergleich zu Arbeitslosigkeit wird Erwerbsarbeit eine gesundheitsfördernde Wirkung zugeschrieben, weil sie über die Befriedigung materieller Grundbedürfnisse hinaus auch der Erfüllung psychosozialer Bedürfnisse dient. Erwerbsarbeit verschafft Planungssicherheit im Lebensverlauf und ist identitätsstiftend, da sich der soziale Status und die soziale Anerkennung einer Person maßgeblich vom Erwerbsstatus ableiten. Überdies bietet sich im Arbeitsumfeld die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen, was dem menschlichen Bedürfnis nach sozialer Integration entspricht. Die Qualität von Arbeit hängt unter anderem davon ab, inwieweit diese grundlegenden Funktionen tatsächlich erfüllt werden.

Vor diesem Hintergrund untersucht die Arbeits- und Organisationspsychologie diejenigen Faktoren, die das individuelle Wohlbefinden am Arbeitsplatz konkret beeinflussen. Ihren Erkenntnissen zufolge macht sich die Arbeitsqualität insbesondere an der Ausgewogenheit von Arbeitsanforderungen und adäquaten Ressourcen zu deren Bewältigung fest. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Anforderungen und Ressourcen wirkt sich demnach positiv auf das individuelle Wohlbefinden aus.

Qualität der Arbeit hat viele Facetten

Zu den auf nationaler und internationaler Ebene definierten Kerndimensionen der Arbeitsqualität zählen: Einkommen, Arbeitgeberleistungen und soziale Sicherung; Beschäftigungssicherheit; Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten; Autonomie und Einfluss; Arbeitsanforderungen und -belastungen; Arbeitssicherheit; soziale Beziehungen am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die Qualität von Arbeit kann einerseits anhand eher formaler Kriterien definiert werden wie der Lohnhöhe, der Länge und Lage der Arbeitszeit, der vertraglich vereinbarten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder der Sozialversicherungspflicht. Andererseits lässt sich die Arbeitsqualität anhand der subjektiven Einschätzung der Beschäftigten selbst bestimmen. Teilweise werden entsprechende Erhebungen in große Bevölkerungssurveys integriert wie in das „Sozio-oekonomische Panel" oder das „International Social Survey Programme". Überdies gibt es großangelegte themenspezifische Erhebungen wie den „European Labour Force Survey", den „European Working Conditions Survey" oder die Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für Deutschland. Einen einschlägigen Überblick geben Rafael Muñoz de Bustillo und Koautoren in einer im Jahr 2009 erschienenen Studie.

In einem Ranking der wichtigsten Kriterien guter Arbeit, das 2006 auf Basis einer repräsentativen Arbeitnehmerbefragung für die „Initiative Neue Qualität der Arbeit" erstellt wurde, steht die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit an erster Stelle: Die überwiegende Mehrheit der



über 5.000 Befragten hält ein verlässliches Einkommen und ein sicheres, unbefristetes Arbeitsverhältnis für sehr wichtig. Überdies sind die Sinnhaftigkeit der ausgeübten Tätigkeit, gute Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen und gesunde Arbeitsbedingungen von hoher Bedeutung.

Qualitätsindizes sind eine Möglichkeit, die Qualität von Arbeit konkret zu quantifizieren. Bekannte internationale Beispiele hierfür sind der vom European Trade Union Institute entwickelte „European Job Quality Index“ oder die „Decent Work Indices“ der Internationalen Arbeitsorganisation. In Deutschland gibt es seit 2007 den DGB-Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Angesichts der Mehrdimensionalität von Arbeits- und Beschäftigungsqualität stellt die adäquate Gewichtung einzelner Qualitätsdimensionen eine besondere Herausforderung dar. Die gewählte Methodik hängt neben den spezifischen Studienzielen auch von praktischen Erwägungen im Hinblick auf die Datenverfügbarkeit ab. Ein zentrales Motiv bei der Entwicklung von Qualitätsindizes ist die verdichtete Darstellungsweise.

Internationale Indizes sind meist auf Länderebene zusammengefasst, um das durchschnittliche Qualitätsniveau von Arbeit in verschiedenen Ländern vergleichen zu können. Weniger stark aggregierte Indikatoren erlauben die Bestimmung der Beschäftigungsqualität auf Personenebene und ermöglichen zum Beispiel die Analyse von Unterschieden zwischen Beschäftigten in unterschiedlichen Branchen oder Berufsgruppen.

Die vordergründige Einfachheit der Darstellung sollte allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass jedem Index spezifische, meist sehr komplexe Verfahren der Erhebung, Gewichtung und Zusammenfassung zugrunde liegen, weswegen sich ein einfacher Vergleich unterschiedlicher Maße oder Länder verbietet.

Die Qualität von Arbeit hängt also von einer Vielzahl an Faktoren ab. Da die Beschäftigten dem Aspekt der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit einen besonders hohen Stellenwert beimessen, steht dieses Kriterium nachfolgend im Mittelpunkt.

Strukturelle Veränderungen wirken sich aus

Zu den grundlegenden Veränderungen am Arbeitsmarkt, die sich mittel- und unmittelbar auf die Arbeitsqualität auswirken, zählen neben der Expansion des Dienstleistungssektors die Zunahme von atypischer und Niedriglohnbeschäftigung. Seit Jahrzehnten nimmt in Deutschland wie in anderen Industrieländern die relative Größe des Dienstleistungssektors zu. David Holman und Charlotte McClelland bewerten in einer 2011 erschienenen Studie die Qualität von Dienstleistungsjobs in 24 EU-Ländern zwiespältig. Demnach zeichnen sich neu entstandene Dienstleistungsjobs für Höherqualifizierte durch ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit, Autonomie, flexiblen Arbeitszeiten und guten Karrierechancen aus. Zugleich weisen die Autoren aber darauf hin, dass, gemessen an diesen Dimensionen, qualitativ schlechtere Jobs im Bereich geringqualifizierter Arbeit zugenommen haben.

Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze sind laut Studie vor allem in der Finanzbranche, der öffentlichen Verwaltung und dem Gesundheitssektor entstanden. Jobs von unterdurchschnittlicher Qualität konzentrierten sich auf die Bereiche Handel, Bau, Hotelgewerbe, Gastronomie und die privaten Haushalte.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu

Auch der häufig konstatierte Bedeutungsverlust des so genannten Normalarbeitsverhältnisses lässt sich unter dem Aspekt der Beschäftigungsqualität diskutieren. Der nicht einheitlich definierte Begriff des Normalarbeitsverhältnisses bezieht sich meist auf nicht staatlich geförderte, sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Leiharbeit. Als atypisch gelten somit alle von diesen Kriterien abweichenden Erwerbsformen wie Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung (Minijobs), befristete Beschäftigung oder Leiharbeit.

Während laut Mikrozensus im Jahr 2001 noch fast 71 Prozent der Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt waren, sank dieser Anteil bis zum Jahr 2011 auf 66,2 Prozent. Demgegenüber haben atypische Beschäftigungsformen – vor allem Leiharbeit und Minijobs – zugenommen, wie eine Sonderauswertung des Mikrozensus aus dem Jahr 2013 zeigt (vgl. Abbildung).

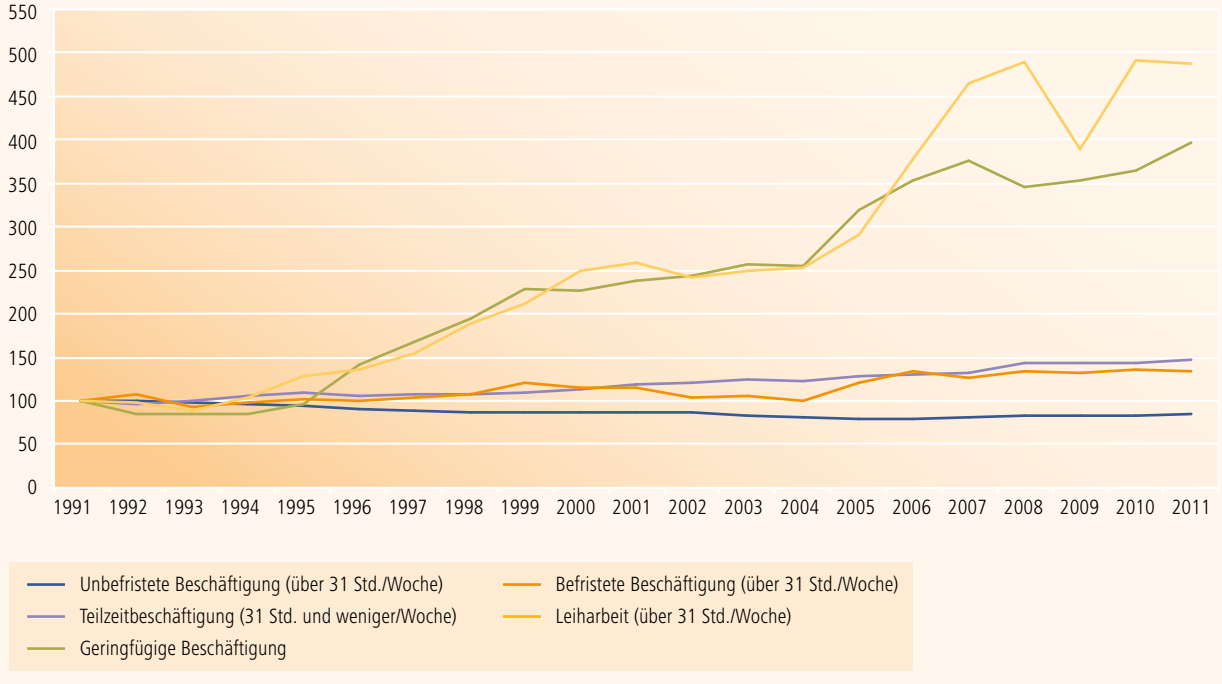
Besonders intensiv wurde in den letzten Jahren in Wissenschaft, Politik und Medien die Debatte um befristete Beschäftigung und Leiharbeit geführt. Dabei ist befristete Beschäftigung kein Massenphänomen. Laut Statistischem Bundesamt hatten im Jahr 2012 etwa neun Prozent aller Beschäftigten ab 25 Jahren einen befristeten Arbeitsvertrag. Allerdings erfolgten laut IAB-Betriebspanel 44 Prozent aller Neueinstellungen im Jahr 2012 befristet – im Jahr 2001 war es knapp ein Drittel.

Besonders deutlich fällt der Zuwachs an Leiharbeitsverhältnissen aus. Zwischen 1991 und 2011 hat sich die Zahl der in Vollzeit beschäftigten Leiharbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung nahezu verfünffacht (vgl. Abbildung). Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für

Abbildung

Entwicklung regulärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse

in den Jahren 1991 bis 2011



Anmerkung: zur Darstellung der Entwicklung verschiedener Erwerbsformen wurde ein auf das Jahr 1991 normierter Index gebildet. Ausgehend von diesem Jahr hat atypische Beschäftigung zugenommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus vom 28.02.2013.

©IAB

Arbeit weist für Juni 2013 mehr als 850.000 Leiharbeitnehmer aus. Seit Ende 2012 bewegt sich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeit zwischen 2,4 und 2,6 Prozent.

Haushaltskontext spielt eine wichtige Rolle

Es stellt sich die Frage, ob mit der Zunahme atypischer Jobs auch Einbußen in der Qualität von Beschäftigung einhergehen. Leiharbeit, Teilzeit- und befristete Beschäftigung werden aufgrund ihrer Abweichung von den Standards des Normalarbeitsverhältnisses mitunter pauschal als „prekäre Arbeitsverhältnisse" klassifiziert. Mittlerweile wird jedoch vielfach eine differenziertere Sichtweise vertreten, der zufolge atypische Beschäftigung nicht grundsätzlich mit prekärer Beschäftigung oder geringer Beschäftigungsqualität gleichzusetzen ist. Entsprechende Positionen finden sich beispielsweise in einem 2011 erschienenen WSI-Schwerpunktheft zur „Prekarisierung der Arbeit". Demnach zielt der Begriff „Prekarität" auf eine eingeschränkte Existenzsicherung während des Erwerbslebens und im Alter.

Inwiefern atypische Beschäftigung dazu beiträgt, hängt sehr stark von den Lebensumständen des Einzelnen ab. So unterscheidet zum Beispiel Klaus Kraemer in einer 2008 erschienenen Studie „prekäre Beschäftigungsverhältnisse" von „prekären Erwerbs- und Lebenslagen". Atypische Beschäftigung gilt demnach dann als prekär, wenn sie dazu beiträgt, dass die Betroffenen dauerhaft in Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit leben, häufig und nicht nur vorübergehend arbeitslos sind und nur schwer den Wiedereinstieg in Beschäftigung schaffen. In diesem Fall liegt ein „prekärer Erwerbsverlauf" vor, der zu einer „prekären Lebenssituation" führen kann, wenn Beschäftigungs- und Einkommenseinbußen nicht durch den Haushaltskontext gemildert werden, etwa durch die Erwerbstätigkeit eines Partners.

Freiwillig ausgeübte Teilzeit- oder Minijobs werden oft als Beispiele für nicht prekäre atypische Beschäftigung angeführt. Im Rahmen des in Deutschland gängigen Modells des männlichen Familienernährers (der Mann in der Rolle des Hauptverdieners, die Frau in der Rolle der teilzeitbeschäftigten Mutter) erscheinen diese Erwerbsformen vordergründig als unproblematisch, da die Frau gleichsam über das Einkommen des Mannes mitversorgt ist. Diese Sichtweise blendet allerdings negative Folgen einer über mehrere Jahre hinweg reduzierten Arbeitszeit für die soziale Absicherung etwa bei der Rente oder in der Arbeitslosenversicherung aus.

Zudem gibt es auch unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigte, die aus unterschiedlichen Gründen nicht in höherem Stundenumfang tätig sein können. Unfreiwillige Teilzeitarbeit gilt häufig als Indikator für eingeschränkte Beschäftigungsqualität, wenngleich sie ebenfalls nicht zwangsläufig auf prekäre Lebensumstände hindeutet. Aufschlussreich sind diesbezüglich Studien zu Teilzeitbeschäftigten, die ihr geringes Erwerbseinkommen mit Arbeitslosengeld II aufstocken. Diese Personen finden trotz hoher Arbeitsmotivation häufig keine Vollzeitstelle, wie eine Untersuchung von Martin Dietz, Gerrit Müller und Mark Trappmann aus dem Jahr 2009 zeigt. Besonders betroffen sind kinderlose Singles und Alleinerziehende.

Qualität atypischer Jobs variiert

Studien zur Qualität von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit fallen ambivalent aus. Diese atypischen Erwerbsformen gehen häufig mit Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit einher. Während der Finanz- und Wirtschaftskrise waren befristet Beschäftigte und Leiharbeiter besonders häufig von Stellenabbau betroffen. In einem anderen Licht erscheint die Qualität temporärer Beschäftigung allerdings, wenn sie der Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gar als „Sprungbrett" in unbefristete Beschäftigung dient.

Nach der Krise, zwischen 2009 und 2010, wurde das Beschäftigungswachstum in Deutschland größtenteils von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit getragen. Durch die Aufnahme eines temporären Jobs können Arbeitslose ihre Beschäftigungschancen unter Umständen langfristig verbessern. Laut IAB-Betriebspanel wurden im Jahr 2012 39 Prozent aller anfänglich befristet eingestellten Beschäftigten, die ihr Beschäftigungsverhältnis beendeten, vom Arbeitgeber in unbefristete Beschäftigungen übernommen. Allerdings sinken die Übergangschancen mit dem Qualifikationsniveau.

Weitaus gravierender sind Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheiten im Bereich der Leiharbeit, die überwiegend von Erwerbstätigen in einfachen (Hilfs-)Tätigkeiten ausgeübt wird. Die Chance, Leiharbeit als Brücke in dauerhafte Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit nutzen zu können, ist, insbesondere bei schlechter Konjunktur, recht gering. Außerdem endete über die Hälfte der im Jahr 2013 abgeschlossenen Leiharbeitsverhältnisse nach weniger als drei Monaten, was zu einer schwachen Sozialintegration vieler Leiharbeiter in die Einsatzbetriebe beiträgt (siehe hierzu den Beitrag von Elke Jahn und Peter Haller auf Seite 12).

Insgesamt ist die Qualität atypischer Beschäftigungsverhältnisse sehr heterogen. Insbesondere die temporären Beschäftigungsformen stellen vielfach eine Alternative zur Arbeitslosigkeit dar. Atypische Jobs sind jedoch dann problematisch, wenn sie prekäre Lebensumstände fördern. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Beschäftigung sehr gering entlohnt ist und auch dann keine Möglichkeiten zum Wechsel in eine reguläre, besser bezahlte Beschäftigung bietet, wenn die Beschäftigten dies anstreben. Leiharbeit und Minijobs sind unter diesen Gesichtspunkten wesentlich kritischer zu beurteilen als andere atypische Erwerbsformen.

Niedriger Lohn bedeutet nicht zwangsläufig Armut

Seit Mitte der 1990er Jahre hat die Lohnspreizung innerhalb und zwischen Qualifikationsgruppen deutlich zugenommen, wie ein Beitrag von Joachim Möller in Ausgabe 1/2008 des IAB-Forum zeigt. Während Fachkräfte und Akademiker Reallohnzuwächse verzeichneten, mussten Geringqualifizierte Reallohnverluste hinnehmen. Auch die Zahl der Geringverdiener, die weniger als zwei Drittel des Durchschnittsentgelts verdienen, hat bis vor wenigen Jahren deutlich zugenommen. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit liegen mittlerweile gut 20 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterhalb dieser Schwelle. Wenngleich die meisten Geringverdiener einen Ausbildungsabschluss haben, gehen Geringqualifizierte überdurchschnittlich häufig einer Niedriglohnbeschäftigung nach. Ein erhöhtes Risiko besteht außerdem bei Frauen, jungen Arbeitnehmern, befristet Beschäftigten sowie Leiharbeitnehmern und Mini-Jobbern.



Ebenso wie atypische Beschäftigung nicht mit Prekarität gleichzusetzen ist, geht ein sehr niedriger Lohn nicht zwangsläufig mit Armut einher. Moderne Armutskonzepte definieren Armut nicht nur anhand des individuellen, sondern des gesamten verfügbaren Haushaltseinkommens und der Zahl der Personen, die davon gemeinsam ihren Lebensunterhalt bestreiten. Die Mehrheit der Geringverdiener ist nach dieser Definition nicht arm. Besonders armutsgefährdet sind aber Gruppen wie etwa die Alleinerziehenden, bei denen der Niedriglohn eines Haushaltsmitglieds die einzige Einkommensquelle darstellt. Nach Berechnungen des IAB auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels waren im Jahr 2012 immerhin 18 Prozent aller Geringverdiener armutsgefährdet.



Arbeitszufriedenheit nimmt ab

Die Qualität von Arbeit und Beschäftigung hat Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Arbeitszufriedenheit beeinflusst nicht nur die Produktivität der Beschäftigten. Unzufriedene Arbeitnehmer neigen auch eher dazu, zu kündigen oder die Stelle zu wechseln. Seit den 1980er Jahren hat die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit in Deutschland abgenommen, wie eine Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation aus dem Jahr 2011 zeigt. In der Studie verweisen Yan Bohulskyy und seine Koautoren unter anderem auf sinkende Reallöhne, zunehmende Beschäftigungsunsicherheit und die Intensivierung der Arbeit.

Dem Wandel der Erwerbsformen werden außerdem gesundheitliche und gesamtgesellschaftliche Auswirkungen zugeschrieben. Anhaltende Beschäftigungsunsicherheit kann das körperliche und seelische Wohlbefinden beeinträchtigen und schließlich auch das Risiko sozialer Exklusion erhöhen. So fühlen sich Erwerbstätige zwar stärker in die Gesellschaft integriert als Arbeitslose, doch die subjektiv empfundene Integration fällt bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitern geringer aus als bei Festangestellten. Dies belegt eine 2014 erschienene Studie von Stefanie Gundert und Christian Hohendanner. So dürfte der Aufbau sozialer Beziehungen und gesellschaftliches Engagement Beschäftigten, die mit Arbeitslosigkeit, Jobwechseln oder berufsbedingten Umzügen rechnen müssen, deutlich schwerer fallen.

Fazit

Die Befunde zur Beschäftigungsqualität in Deutschland zeichnen insgesamt ein ambivalentes Bild. Das Beschäftigungswachstum hat nicht nur „bessere“ Jobs hervorgebracht. Bei der Verteilung von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken ist eine Polarisierung zwischen gering- und hochqualifizierten Tätigkeiten erkennbar – mit potenziell negativen Folgen für Beschäftigte und Gesellschaft. Neue Stellen im Dienstleistungsbereich und atypische Jobs weisen zwar teilweise durchaus eine hohe Qualität auf und können vielfältige Chancen bieten, von denen allerdings Geringqualifizierte bislang kaum profitieren.

Angesichts dieser Entwicklung begrüßt die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in ihrem jüngsten Beschäftigungsausblick zwar Strategien, die darauf abzielen, möglichst viele Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zugleich mahnt sie aber an, dabei die Beschäftigungsqualität nicht aus den Augen zu verlieren.

Eine dauerhafte Integration von benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt setzt einerseits voraus, dass deren Beschäftigungsfähigkeit erhalten und gefördert wird. Eine Schlüsselrolle spielt dabei der Zugang zu Bildung und Weiterbildung. Andererseits kann diese Integration nur gelingen, wenn auch atypische Beschäftigung berufliche Perspektiven bietet. Einer möglichen Polarisierung

der Beschäftigungsqualität zwischen Standard- und atypischen Erwerbsformen ist daher bereits bei der Gestaltung ihrer gesetzlichen Grundlagen entgegenzuwirken.

Die Herausforderung besteht darin, die Flexibilität und die Qualität atypischer Erwerbsformen ins Gleichgewicht zu bringen, ohne diese Beschäftigungsverhältnisse als solche zu gefährden. Vorschläge von Arbeitsmarktexperten reichen von der Gleichbehandlung der Stamm- und Randbelegschaften auf betrieblicher Ebene – etwa bei der Entlohnung von Leiharbeitnehmern – bis hin zu Reformen der sozialen Sicherungssysteme mit dem Ziel, mögliche Nachteile atypisch Beschäftigter etwa in der Arbeitslosen- oder Rentenversicherung zu vermeiden.

Eine umfassende Einschätzung der Qualität von Arbeit kann – insbesondere mit Blick auf das Ziel, Armutsrisiken einzudämmen – nicht losgelöst von den Lebensumständen der Beschäftigten erfolgen. In welchem Maße Erwerbstätige bestimmte Aspekte ihrer Beschäftigung als positiv, belastend oder existenzbedrohend erleben, hängt eng damit zusammen, auf welche finanziellen und sozialen Ressourcen sie sich außerhalb der Arbeit, insbesondere seitens der Familie, stützen können.

Schließlich erfordert die Auseinandersetzung mit der Qualität von Arbeit eine dynamische Perspektive. Erkenntnisse über die Umstände, unter denen prekäre Beschäftigungsverhältnisse als Sprungbrett in qualitativ bessere Jobs dienen oder sich als Sackgassen erweisen, lassen sich am besten durch empirische Untersuchungen zur Entwicklung von Arbeitsqualität im Lebens- und Erwerbsverlauf gewinnen.

Literatur

Bohulskyy, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich (2011): Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig. Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich. IAQ-Report 2011-03, Duisburg.

Dietz, Martin; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. IAB-Kurzbericht Nr. 2.

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2014): Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. In: Acta Sociologica, 57, S. 135-152.

Holman, David; McClelland, Charlotte (2011): Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Walqing working paper Nr. 3.

Klenner, Christina (Red.) (2011): Schwerpunktheft: Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang. In: WSI-Mitteilungen, 64, S. 377-436.

Kraemer, Klaus (2008): Prekarität – was ist das? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 17, S. 77-90.

Möller, Joachim (2011): Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede. Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot?. In: IAB-Forum, 1, S. 4-13.

Muñoz de Bustillo, Rafael; Fernández-Macías, Enrique; Antón, José-Ignacio; Esteve, Fernando (2009): Indicators of job quality in the European Union, Brüssel.

OECD (2014): Employment Outlook, Paris.

Dieser Beitrag ist eine überarbeitete und gekürzte Fassung des Buchkapitels „Qualität der Arbeit im Wandel“ von Stefanie Gundert. Es erschien 2013 in: R. Haubl, B. Hausinger & G. G. Voß (Hg.): Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität. Wiesbaden: Campus, S. 17-41.

Die Autorin



Dr. Stefanie Gundert
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ und Leiterin der Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ am IAB.
stefanie.gundert@iab.de