Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

EXPERTISE

für die Kommission „Arbeit der Zukunft“

ARBEITSQUALITÄT

Ingo Matuschek, Universität Duisburg-Essen

April 2016

Inhalt

Einführung 4
1. Forschungsstand 10
1.1. Konzeptionelle/ methodische Zugänge 10
1.2. Empirische Datenlage: Global-beschreibungen 17
1.3. Zentrale Kategorien der Qualität von Arbeit 21
Entgelt und soziale Sicherung 23
Arbeits- und Wegezeiten 25
Leistungsanforderungen: Tempo, Dichte, Druck, Konkurrenz 27
Arbeitsaufgabe und Arbeitsinhalte als Sinndimension 28
Steuerungsformen 29
Beschäftigung und Personalbemessung 29
Kooperation/ Hierarchien 31
* Teilhabe/Mitbestimmung 32
Qualifizierung/Weiterbildung 33
Zum Thema Bedeutung von Arbeit/Erwartungen an (Gute) Arbeit: 34
1.4. Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft 39
2. Zuspitzung in vier Perspektiven 41
2.1. Alterung 41
Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft 43
2.2. Digitalisierung 44
Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft 45
2.3. Feminisierung 46
Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft 48
2.4. Werte 48
Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft 49
3. Regulierungsebenen 51
3.1. Europäische Union 51

3.2. Nationale Gesetzgebung/Sozialstaat 51
3.3. Sozialstaat 52
3.4. Tarifpartnerschaft 53
3.5. Unternehmenskultur und betriebliche Mitbestimmung 53
3.6. Individuum 54
4. Gestaltungsansätze: eine erste Annäherung 55
Literatur 56
Autor 62

Einführung

Die Qualität von Arbeit hängt neben gerechter Lohn-Leistungsrelation u.a. davon ab, welche Bedingungen in ihr herrschen, ob Belastungen feststellbar sind, ob es diesbezüglich eine Zunahme oder eher eine Abnahme zu verzeichnen und welche Beispiele guter Praxis zu beobachten sind. Damit sind zugleich Fragen danach aufgeworfen, welche objektiven wie subjektiven Maßstäbe anzulegen sind und wie gemessen wird. Wann ist das individuelle Arbeitsvermögen gefährdet, wie könnte eine humanere, sinnstiftende Arbeitswelt aussehen? Solche Fragen berühren gleichermaßen Aspekte des Gesundheitsschutzes in der Arbeit wie die nachhaltigen Folgen für Arbeits- und Lebensbedingungen auch in ihrer reproduktiven Dimension und umfassen damit mehr als die Tätigkeit an sich, können diese aber nicht außer Acht lassen. Arbeit vollzieht sich im Spannungsbogen zwischen betrieblichen Anforderungen sowie individuellem Arbeitsvermögen und Ansprüchen an die Arbeit und ist immer auch politische Arena.

Die Debatten um eine neue Qualität der Arbeit, um ‚Gute Arbeit' oder um den Sinn (in) der Arbeit haben ihre Basis im Programm zur ‚Humanisierung der Arbeit'. Vom Bund Mitte der siebziger Jahre initiiert, erweiterte das Programm klassische Ansätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich finanzieller Anreize und wissenschaftlicher Beratung für Unternehmen, u.a. in Projekten der angewandten Arbeitsforschung (vgl. Matthöfer 1977, Oehlke 2004). Es orientierte auf eine gesellschaftspolitisch gerahmte Arbeitspolitik und verfolgte eine Vielzahl von Fragestellungen über die gesamte Bandbreite des Themenfeldes in (empirischen) Projekten. Programmatisches Ziel war eine Neuausrichtung der Rationalisierungspfade. Humanisierung verband sich mit der ökonomisch wichtigen Absenkung sozialer Kosten durch verringerte Fehlzeiten, Fluktuation und Erwerbsunfähigkeit, Motivationshemmnissen, aber auch faktischen Minderung körperlich belastender Arbeit sowie erweiterten Gestaltungsspielräumen in der Arbeit. Gelegentlich wird im Anschluss daran eine neue Humanisierungsinitiative (Schweres 2009) angemahnt, nachdem ‚humanisierungspolitische Erosionen' (ders. 2008) bilanziert werden, die sich auch nicht durch eine Verankerung der Zielsetzungen im Betriebsverfassungsgesetz verhindern ließen (vgl. zur Debatte Fricke/ Wagner 2012).

Nicht nur sind die heutigen Bedingungen des Arbeitens im Vergleich zur damaligen Zeit deutlich verändert (u.a. Technisierung, entgrenzte Organisationsformen, Leistungsanforderungen), auch die Erwartungen an die Arbeit haben sich entwickelt: Seit mehr als zwei Dekaden werden mit dem Stichwort ‚normative Subjektivierung' (Baethge 1992) Einforde-

rungen der Beschäftigten thematisiert, wie andererseits auch vermehrte Anforderungen festgestellt werden (zur Subjektivierung vgl. Kleemann,/ Voß 2010, Matuschek 2010; zur Entgrenzung: Kratzer 2003; zur Arbeitsleistung: Menz 2009, zur Belastung: Böhle 2010). Solche gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflussen das Verständnis von Qualität der Arbeit – universelle und zeitlose Kriterien existieren nicht. Und zugleich wirken Arbeitsbedingungen auf gesellschaftliche Prozesse, z.B. indem Zeiten der Reproduktion ausgeweitet werden und Räume für individuelle/ soziale Entwicklungen sowie neue Arbeitsfelder (Care-work) entstehen. In diesem Wechselverhältnis kommt der Ökonomie ein besonderer Stellenwert zu, allerdings verbietet sich das simple Kalkül, Kosten für hohe Qualität von Arbeit mit fallenden Profiten gleichzusetzen. Vielmehr zeigt sich, dass Investitionen in die Qualität der Arbeit verbesserte Arbeitsleistung und erhöhte Profitabilität herbeiführen, die den Aufwand überkompensieren. Qualität der Arbeit zahlt sich demnach aus, vice versa beziffert die OSH die Produktivitätsverluste bei schlechten Arbeitsbedingungen auf 136 Milliarden Euro europaweit, steigt das Unfallrisiko um das Fünffache und resultiert ein Drittel der Fluktuation aus Stress (OSH 2016).

Damit wird die Unterscheidung zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention bedeutsam. Die Verhaltensprävention zielt insbesondere darauf, individuelle Aktivitäten zu befördern, sei es die auf Gesundheit zielende Teilnahme an Sportkursen, die Umstellung der Ernährung oder Optimierung persönlicher Entwicklung – zum Teil von Betrieben durch Hinweise, Freistellungen und/oder finanzielle Unterstützung gefördert. Verhältnisprävention dagegen setzt auf (strukturelle) Veränderungen betrieblicher Arbeitsprozesse in ihrem Aufbau sowie Ablauf und orientiert auf Maßnahmen bei Arbeitsbelastungen, lebensphasengerechten Arbeitszeiten oder Qualifizierungsangebote seitens der Unternehmen. Die Relation beider Stränge zueinander ist wichtige Grundlage für das Niveau einer hohen Qualität der Arbeit, wie die Publikationen der ‚Initiative ‚Neue Qualität der Arbeit' (INQA) belegen. Das zu Grunde liegende Vier-Säulen-Konzept von INQA gewährt eine erste Annäherung an das Themenfeld Qualität der Arbeit:

Quelle: INQA 2016

Auf der Basis fairer und verlässlicher Arbeitsbedingungen – mithin Entgeltgerechtigkeit und Beschäftigungssicherheit – werden verschiedene Subthemen der Stränge Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz zusammengefasst. Das verweist schon auf die Komplexität des Gegenstands Qualität der Arbeit, zumal Querbezüge innerhalb und zwischen Säulen existieren. Diese Themen gelten unabhängig von weiteren Facetten und Aspekten vielen Ansätzen (vgl. Forschungsstand) als unabdingbar für eine erfolgreiche Zukunft von Unternehmen. Das Statistische Bundesamt (2015) etwa listet folgende sieben Dimensionen auf: Arbeitssicherheit und Gleichstellung, Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen, Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben, Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen, Arbeitsbeziehungen, Qualifikation und Weiterbildung, Zusammenarbeit und Motivation. Nicht immer werden in den diversen Ansätzen konzeptionelle Strukturen sichtbar, manchmal fehlen sie schlicht.[1] Solche Defizite führen regelmäßig zu eher additiven und deskriptiven denn analytischen Ergebnissen und Handlungsempfehlungen.

Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ hat fünf Gestaltungsziele festgelegt, auf die sie ihre Debatte und die Entwicklung von Ansätzen hin ausrichtet. Zu diesen Zielen ergeben sich bezüglich des Themas folgende Bezüge:

[1] Das liegt u.a. an der Problematik der Datenerhebung: Das Sozio-ökonomische Panel fragt etwa nur ein einziges Item ab, viele Untersuchungen konzentrieren sich auf ein Subthema und eine vollständige Erfassung aller Dimensionen in hinreichendem Umfang erscheint generell als schwierig, wenn nicht schlicht unmöglich.

1. Zusammenhang zwischen materieller Existenzsicherung und Qualität der Arbeit

Auskömmliches Entgelt für geleistete Arbeit ist ein substanzieller Wert der Qualität von Arbeit. So ist der Mindestlohn ein wichtiger Schritt hin zu guten Arbeitsbedingungen; im Bereich u.a. der digitalen Dienstleistungsarbeit wie generell beim Einsatz von Werkverträgen zeigt sich allerdings, dass noch Schlupflöcher offen sind. Clickworker und Crowdworker verfügen nicht über die Organisationsmacht, auskömmliches Entgelt zu verlangen, vielmehr stehen sie oftmals in ruinöser Konkurrenz zueinander, die sich in der Plattformökonomie z.B. auch auf handwerkliche Dienstleistungen oder Dienstleistungen insgesamt erstreckt. Dabei sind nicht nur faktische Entgelte relevant, sondern auch die bisher an Arbeit gekoppelten Sozialsysteme: Kranken, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind für weite Teile der modernen Arbeitswelt noch nicht hinreichend konzipiert und sind dem grauen Markt der Solo-Selbstständigkeit überantwortet. Zu verhandeln wären demnach adäquate und situationsgerechte Lösungen, die auch die Frage der Sicherung im Lebensalter thematisiert. Wie können neue Versicherungssysteme konzipiert werden, welche Brücken in dislozierte Kontraktwelten, häufig nur über Internet, gibt es und welche Absicherungen sind denkbar?

2. Zusammenhang zwischen Gesunderhaltung und Qualität der Arbeit

Eine hohe Qualität der Arbeit senkt Belastungen und damit physisch wie psychisch negative Folgen für die Beschäftigten, wirtschaftliche Nachteile für die Unternehmen und Folgekosten für die Gesellschaft. Hinreichende Ressourcen und Zeit für die Bewältigung von Arbeitsaufgaben, entsprechende Qualifikationen, echte Auszeiten, funktionierende soziale Beziehungen zu und Wertschätzung durch Kollegen und Vorgesetzte – all dies sind u.a. Komponenten der Absicherung von weitgehend gesundheitserhaltender Arbeit. Dabei gibt es keine Patentrezepte, sondern steht das individuelle Bedürfnisse und der Grad an Resilienz im Vordergrund – inklusive der Veränderungen im Lebensverlauf. Insbesondere die Globalisierung der digitalen Dienstleistungen rütteln dabei in beträchtlichem Maß an den Zeitordnungen der Arbeit in ihren jeweiligen Zeitzonen. Gesundheit ist lebensphasenspezifisch zu denken und damit sollten auch Anforderungen in der Arbeit entsprechend gedacht werden. Psychosoziale Risiken sind dabei in doppelter Hinsicht unsichtbar und fallen ggf. aus dem Raster der Arbeitsschutz- und Gesundheitsmaßnahmen heraus: Sie sind nicht immer jemandem anzusehen und sie werden häufig aus Scham und Angst vor Stigmatisierung versteckt. Nicht nur weil sie letztlich in physische Beschwerden umschlagen kön-

nen, tut hier Aufklärung und Konzeption von Stressbewältigung not, um einer Belastungsstörung mit System (Haubl et al. 2013) vorzubeugen

3. Zusammenhang zwischen Lebens- und Arbeitszufriedenheit und Qualität der Arbeit

Die Ansprüche und Erwartungen an Arbeit und die Wahrnehmung der Gegebenheiten am Arbeitsplatz können übereinstimmen oder differieren (Fritz 2015) – sie werden sich im Laufe der Zeit ändern. Damit umzugehen und eine neue Balance zu finden, hängt von den u.a. seitens der Unternehmen zugestandenen Coping-Strategien des Einzelnen ab. Lebens- und Arbeitszufriedenheit ist damit nicht nur eine Frage der Gesundheit (die schon auch eine organisatorische ist, s.o.), sondern auch eine Frage der Begrenzung von Arbeit im Lebenszusammenhang. Wertschätzende Wertschöpfung mit all ihren Facetten erfüllt nicht nur die Erwartungen an Gute Arbeit an sich, sondern kann in andere Lebensbereiche ausstrahlen. Lebens- und Arbeitszufriedenheit integrativ zu konzipieren hieße, der Arbeit ihren Platz im Leben zuzuweisen, aber Anforderungen der übrigen Lebensbereiche nicht zu negieren. Lebensphasenspezifische Tarifverträge etwa weisen in diese Richtung. Zufriedenheitsbefragungen sind im Hinblick auf die Qualität von Arbeit allenfalls dann sinnvoll, wenn sie die Komplexität des Themas angemessen erfassen – was nicht die Regel ist.

4. Zusammenhang zwischen technischen, ökonomischen und sozialem Fortschritt und Qualität der Arbeit

Insbesondere die Digitalisierung von Arbeit als aktuellem Rationalisierungsschritt werden immense Auswirkungen auf die Arbeit wie auf das Leben insgesamt zugeschrieben. Gelegentlich wird von menschenzentrierter Arbeit gesprochen, die frühere Fehler der Technikzentrierung überwindet und zu Entlastungen führe (Spath 2013). Offen bleibt, ob sich nicht gerade durch Technisierung erneut Arbeitsverdichtung einstellt, zum einen um die nicht unbeträchtlichen Investitionen in Technologie zu amortisieren und zum anderen, weil nicht-intendierte Anforderungen auf die Arbeitenden zukommt. In gut regulierten Bereichen dürfe dies in der Aushandlung der Sozialpartner frühzeitig zur Sprache kommen, in anderen steht zu befürchten, dass wir es mit einem sozialen Experiment zu tun haben, dessen Bewältigung und Folgen den Arbeitenden überantwortet bleiben. Insbesondere die digitalen Nomaden unter den Click- und Crowdworkern sowie die Teilnehmenden an der Plattformökonomie drohen damit, den technologischen Fortschritt mit sozialem Niedergang zu bezahlen – abgesehen von wenigen.

5. Zusammenhang zwischen sozialem Frieden und Qualität der Arbeit

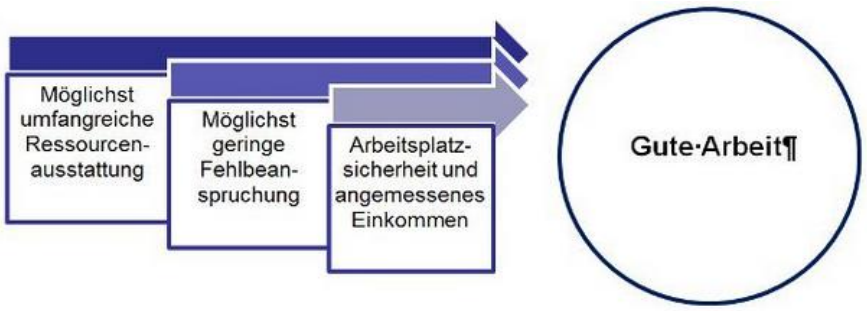
Qualität der Arbeit ist für die Einzelnen kein absoluter Wert, sondern stellt sich im Vergleich von Ansprüchen und Erwartungen mit der wahrgenommenen faktischen Situation dar (vgl. Kratzer et al. 2015). Das schließt den Vergleich mit denen da oben und denen unter mir ein: Diesbezüglich sind etwa die horrenden Boni als Manager und Finanzdienstleister gerade der risikoreichen Fonds eine Irritation, wenn der Blick auf Statushöhere gelenkt wird. Schon die Debatten um Wallraffs ‚Ganz unten', aber auch die Kampagnen gegen Leiharbeit oder der lange Kampf um den Mindestlohn zeigen jedoch, dass es auch einen solidarischen Blick auf Prekarisierte und marginalisierte Gruppen von Erwerbstätigen gibt. Qualität von Arbeit in ihrer gesellschaftlichen Totalität macht Qualität von Gesellschaft aus. Im Fortschritt der globalisierten Ökonomie dürfte dies allerdings noch weniger als bisher schon Grenzen an der staatlichen oder europäischen Verfasstheit finden. Notwendig erscheinen vielmehr eine globale Perspektive und der Anschub einer internationalen Debatte.

1. Forschungsstand

1.1.Konzeptionelle/ methodische Zugänge

Die eingangs genannte Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ist ein durch den Bund 2002 angestoßener Initiativkreis, der arbeitspolitisch relevante Akteure mit dem Ziel zusammenführt, mittels Begleitforschung und allgemeinen Forschungsprojekten wirtschaftliche Interessen mit gesundheitserhaltenden Arbeitsbedingungen in Einklang zu bringen – darin gleicht es dem Programm zur Humanisierung der Arbeitswelt. Die zahlreichen Veröffentlichungen decken die gesamte Bandbreite des Vier-Säulen-Modells ab und liefern regelmäßig Daten, die neben anderen unter Abschnitt b) auch im vorliegenden Impulspapier Berücksichtigung finden. Entsprechend der Vielfalt und spezifischen Aufgaben ist das INQA-Methodeninventar umfangreich, innovativ und auf der Höhe des wissenschaftlichen Stands – im gegebenen Rahmen allerdings nicht angemessen zu würdigen.

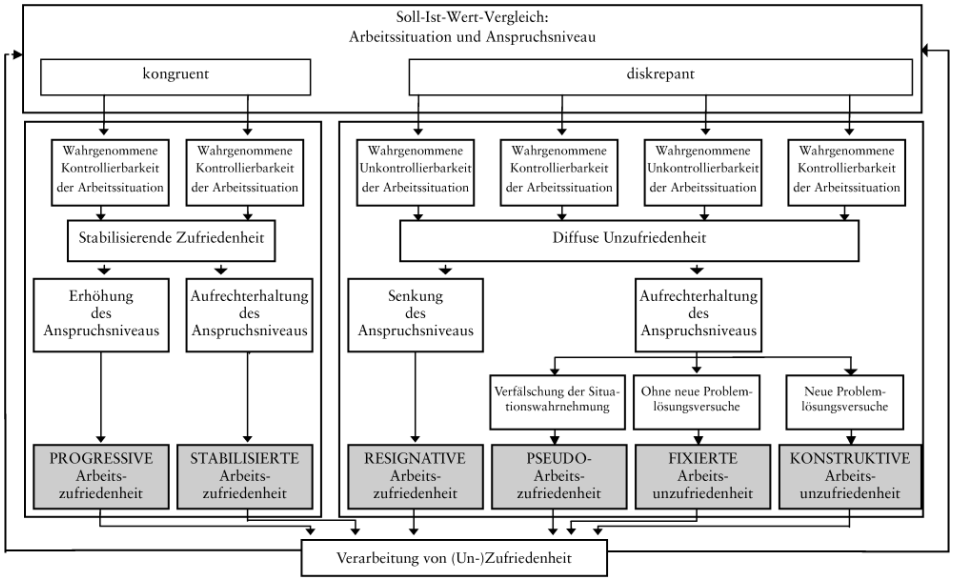
Auf dem wissenschaftlichen wie arbeitspolitischen Feldern kreist die Debatte um die Qualität der Arbeit weniger um die INQA-Studien als vor allem um das von Seiten der Gewerkschaften initiierte Modell ‚Gute Arbeit' sowie um die häufig von Arbeitgeberseite vorgetragenen empirischen Ergebnissen zur Arbeitszufriedenheit. Beide Seiten widersprechen sich dem Anschein nach diametral: Die Konzeption ‚Gute Arbeit' beansprucht, in ihrem empirischen Instrument eine wissenschaftlich fundierte Messung anzuwenden, mit der die Qualität von Arbeit durch Befragung repräsentativ ausgewählter abhängig Beschäftigter aller Branchen und Regionen Deutschlands erfasst und niedrigste Arbeitsqualität (0 Punkte) von optimalen Arbeitsbedingungen (100 Punkte) unterschieden werden kann:



DGB-Index Gute Arbeit

Bei einem Kernbestand von aktuell 42 Fragen (die branchen- bzw. themenspezifisch erweitert werden können) lassen sich drei Teilindices, Ressourcenausstattung, Beanspruchungsniveau und Sicherheit des Arbeitsplatzes bei angemessenem Entgelt, bilden sowie ein ‚Gesamtindex Gute Arbeit', der 11 Teildimensionen der Qualität von Arbeit verbindet, erstellen: Im Einzelnen sind dies Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur, Sinn der Arbeit (= Teilindex Ressourcen), Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen, körperliche Anforderungen sowie Widersprüchlichkeit von Anforderungen und Arbeitsintensität (= Teilindex Belastungen), Einkommen und Rente, Betriebliche Sozialleistungen sowie Beschäftigungs-/ Berufliche Zukunftssicherheit (= Teilindex Einkommen und Sicherheit vgl. dazu Abschnitt c; s.u.). Mit dieser komplexen Thematisierung wird der faktische Status in der Arbeit sowie die Einschätzung der daraus hervorgehenden persönlichen Belastung erfasst (zur Methode ab 2012 vgl. Holler 2013, zum politischen Methodenstreit BDA (2015) und IGM (2015); zur Debatte um ältere Versionen: Prümper/Richenhagen 2009; Georg et al. 2010; Kasch 2010).

Eine dem Thema Qualität der Arbeit verwandte Materie ist die der Arbeitszufriedenheit. Deren lange Tradition komplexer Modelle findet in der arbeitspolitischen Auseinandersetzung aber kaum Berücksichtigung – zumeist werden deutlich unterkomplexe Ergebnisse präsentiert, deren Gehalt mindestens diskussionswürdig ist. Der Bedeutung der wissenschaftlichen Debatte für die Debatte um die Qualität der Arbeit tut dies allerdings keinen Abbruch: Arbeitszufriedenheit stellt sich demnach ein, wenn der Ist-Zustand aktueller Anforderungen an die eigene Person und sozialisierte persönliche Ansprüche übereinstimmen. Anspruchsniveau und wahrgenommener Ist-Zustand gehen dabei über eine eindimensionale Kategorisierung hinaus komplexe Verzweigungen ein, wie das in seinen Grundzügen immer noch aktuelle Modell von Bruggemann (1974) verdeutlicht:



Quelle: Bruggemann 1974

Ein solchermaßen prozessorientierter und zugleich qualitativ differenzierter Blick auf das Phänomen Arbeitszufriedenheit identifiziert sechs Ausprägungen der Arbeitszufriedenheit – bzw. -unzufriedenheit: Progressive Arbeitszufriedenheit stellt sich dann ein, wenn der Soll-Ist-Vergleich positiv ausfällt, aber das angestrebte Anspruchsniveau dadurch auch ansteigt. Stabilisierte Arbeitszufriedenheit beschreibt den Zustand eines positiven Soll-Ist-Abgleichs bei unverändertem Anspruchsniveau. Um Resignative Arbeitszufriedenheit handelt es sich, wenn der Soll-Ist-Vergleich negativ bilanziert wird und das Anspruchsniveau zur Kompensation dessen abgesenkt wird. Der Begriff Pseudo-Arbeitszufriedenheit umreißt die Situation eines negativen Soll-Ist-Abgleichs bei unverändertem Anspruchsniveau, was eine verfälschte Wahrnehmung im Sinne der Schönfärberei hervorruft. Eine Fixierte Arbeitsunzufriedenheit ist dann zu beobachten, wenn der Soll-Ist-Vergleich bei unverändertem Anspruchsniveau negativ ausfällt, Lösungsversuche allerdings ausbleiben. Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit stellt sich bei einem negativen Soll-Ist-Vergleich und gleichbleibendem Anspruchsniveau ein, wenn Lösungsversuche aktiv angegangen werden. Menschen bewerten ihre Arbeit nach verschiedenen und ihnen wichtigen Aspekten. Ein variables Anspruchsniveau, verzerrte Situationswahrnehmungen und das dem Soll-Ist-Vergleich nachgängige Problemlösungsverhalten sind drei der Kernmomente von Arbeitszufriedenheit (ebd.); Büssing erweitert diese Kette um die Dimension der wahrgenommenen Kontrolle (Büssing 1991; vgl. zum erweiterten Modell Büssing et al. 2005), die eine erhebliche Bedeutung erlange. Zudem wird darauf verwiesen, dass

das Modell etwa eine positive Bilanzierung des Soll-Ist-Vergleichs nicht berücksichtige, obwohl diese empirisch nachzuweisen sei (Ferreira 2009); folglich sind umfassendere Ansätze notwendig, die weitere Zufriedenheitstypen zulassen. Jüngste empirische Untersuchungen stützen solche Forderungen (Ferreira 2009; zu IT-Freelancern Süß/ Haarhaus 2013).

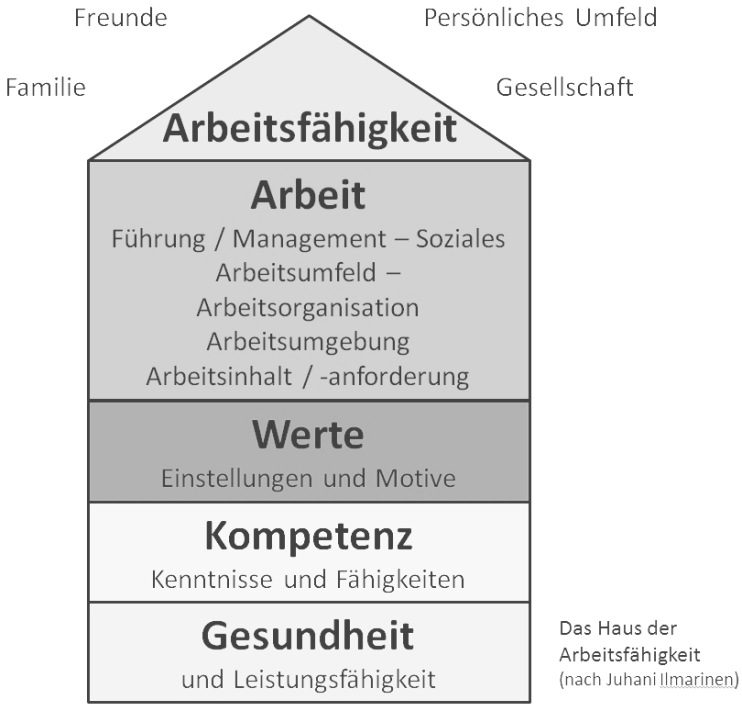
Die (auch wissenschaftlich geführte) Debatte um den Index Gute Arbeit wie um die Konzeptionen der Arbeitszufriedenheit hat deutlich politische Implikationen: Die jeweiligen Perspektiven bieten seit Jahren (Schmucker 2013) und auch aktuell Zündstoff für eine u.a. medial ausgetragene Kontroverse um die Seriosität der Erhebungen, die im Sommer 2015 zu einem regelrechten Zerwürfnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlager geführt hat[2]. Im Zentrum stehen einerseits die deutlich kritischere Perspektive auf die Qualität der Arbeit, die im DGB-Index Gute Arbeit zum Ausdruck kommt und die von Arbeitgeberseite betonten regelmäßig hohen Werte, die in Befragungen zur Arbeitszufriedenheit erreicht werden (zum arbeitspolitischen Methodenstreit vgl. BDA 2015; IGM 2015:). Ohne hier auf die gegenseitige Kritik näher eingehen zu können, scheint gewiss: Das Thema Qualität der Arbeit ist kaum mit geringem Aufwand zu durchdringen, es ist vielmehr vielschichtig und facettenreich und bedarf entsprechend komplexer Instrumente, um ein realistisches Bild liefern zu können. Ableitungen aus dem sozioökonomischen Panel (SOEP), die lediglich eine Variable zur Bestimmung der Arbeitszufriedenheit (Brenke, 2015) heranziehen, gelten demzufolge mindestens als unbefriedigend (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2016).[3] Bereits die schon von Bruggemann und deren Nachfolgern identifizierten vielfältigen Positionierungen entziehen sich dem vereinfachenden Schema von ‚der Arbeitszufriedenheit'.

Mit dieser Kontroverse ist eine Hinführung zum Thema Qualität der Arbeit beileibe nicht erschöpft, dies zeigt schon der Verweis auf ein Konzept, dass in den letzten Jahren zunehmenden Einfluss auch in der hiesigen Debatte um die Qualität der Arbeit gewann: Mit dem ‚Haus der Arbeitsfähigkeit' (Ilmarinen 1999, Ilmarinen/ Tempel 2002) werden unmittelbar auf die Arbeitsanforderungen bezogene Aspekte der Gesundheit, der Kompetenzentwicklung, des auf die Arbeit bezogenen Wertekanons sowie der (im engeren Sinne betrieblichen) Aspekte der Arbeit mit individuellen und gesellschaftlichen Faktoren verknüpft:

---

2 vgl. etwa zur Arbeitshetze den Index-Gute-Arbeit Jahresreport 2015

3 Brenke (2015) bezieht u.a. Selbständige ein (konträr zum DGB-Index-Gute-Arbeit, der auf abhängig Beschäftigte rekurriert) und debattiert unterschiedliche Ansätze der empirischen Forschung zur Arbeitszufriedenheit.



Quelle: Ilmarinen/Oldenbourg (2006)

Unter der Prämisse, dass sich Arbeit an den Menschen anpassen müsse, betont das Konzept die Wechselseitigkeit der von Anforderungen der Arbeit und Ressourcen der Beschäftigten. Erst vor dem Hintergrund einer entsprechenden Passung stelle sich Qualität der Arbeit ein und könne eine qualitativ hochwertige Arbeit gelingen. Gute Arbeitsfähigkeit besteht dann, wenn Menschen mit ihren vielfältigen Ressourcen die gewünschte Arbeit gut erfüllen können. Basal gehört dazu die physische wie psychische Gesundheit; Veränderungen in diesem Feld ziehen Folgen für die Arbeitsfähigkeit nach sich – sie sind aber prinzipiell durch die Akteure zu gestalten, sowohl am Arbeitsplatz wie im privaten Umfeld. Im Hinblick auf die Qualifikation geht es um angemessene Fach-Qualifikation und (extrafunktionale) Kompetenzen, die als Fertigkeiten entweder schon ausgebildet sind oder aber als Fähigkeiten potenziell zur Verfügung stehen, wenn sie, z.B. im Zuge lebenslangen Lernens gefördert werden. Einstellung und Motivation ist nicht nur eine subjektive Haltung, sondern entwickelt sich angesichts der faktischen Arbeit: Damit im Einklang zu stehen, vermag mehr als monetäre Reize oder Zwang eine hohe Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Zentral sind Arbeitsaufgaben und -anforderungen zunächst in einem materiellen Sinn, aber auch im Hinblick auf soziale Beziehungen zu Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten, Organisationsstruktur und Führungsverhalten, ergänzt um

den gesetzlichen Arbeitsschutz, zu denken. Gesundheitsförderung und Prävention, ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz sowie ein auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ausgerichtetes Führungsverhalten ist dem Konzept gemäß eine bilaterale Angelegenheit zwischen Beschäftigten und Unternehmen.

Im Sinne eines mehrdimensionalen Konzepts von Arbeitsqualität schlagen Hauff und Kirchner (2013) vor Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen sowie Autonomie und Vielfalt am Arbeitsplatz zu verwenden. Als evaluativ-relationales Konzept soll der Blick auf individuelle Präferenzen und Wahrnehmungen der faktischen Bedingungen gerichtet werden. Im Sinne einer Diskrepanzanalyse können so individuelle Mismatches (Kalleberg 2007) festgestellt werden, ohne absolute Vorannahmen über die Qualität von Arbeit treffen zu müssen (vgl. Fritz 2015). Inwiefern objektive Belastungen, die als solche nicht wahrgenommen werden, diesem Zugang verschlossen bleiben und z.B. körperliche/ psychosoziale Belastungen damit nicht erfasst werden können, wäre zu diskutieren.

Schließlich ist bei einer Einführung zum Thema Qualität der Arbeit noch der Ansatz zur Arbeitssituationsanalyse (Meyn/ Peter 2010) zu erwähnen, der dezidiert an Konzepte der Humanisierung von Arbeit anknüpft und den Ausgangspunkt in einem arbeitsteiligen Prozess gesellschaftlicher Reproduktion nimmt. Historische Einschätzung ist die erodierender Standards arbeitswissenschaftlicher Provenience (mit Verweis auf Hacker) und kollektiver Möglichkeiten zur Qualifikation und Gestaltung von Arbeit (im Anschluss etwa an Ulich 2005) im Zuge eines um sich greifenden Subjektivierungsprozesses, der Verhältniskritik in den Hintergrund rücken lässt. Gefordert wird eine Fokussierung ‚typischer Arbeitssituationen', die objektive wie subjektive Gegebenheiten gleichermaßen berücksichtigt (Meyn/ Peter 2010).

Seit 1990 fragt der European Working Condition Survey (EWCS) per Zufallsstichprobe nach Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Selbstständigen in Europa. Im Hinblick auf den Arbeitsalltag werden Daten zum Beschäftigungsstatus, zur Länge und Organisation der Arbeitszeit, zur allgemeinen Arbeitsorganisation, der Aus- und Weiterbildung, physische und psychosoziale Risiken, Gesundheit und Sicherheit, work-life-balance, Partizipation, Entgelt und finanzielle Absicherung gestellt. Arbeitsplatzqualität wird in der Perspektive des EWCS durch betriebliche Verfahren beeinflusst, die zusammengenommen Arbeitsplatzqualität herstellen. Zur Einschätzung werden eigens entwickelte Indices zu den Themenfeldern Arbeitseinkommen, Karrierechancen, intrinsische Arbeitsplatzqualität (Kompetenznutzung und Selbstbestimmung, soziales

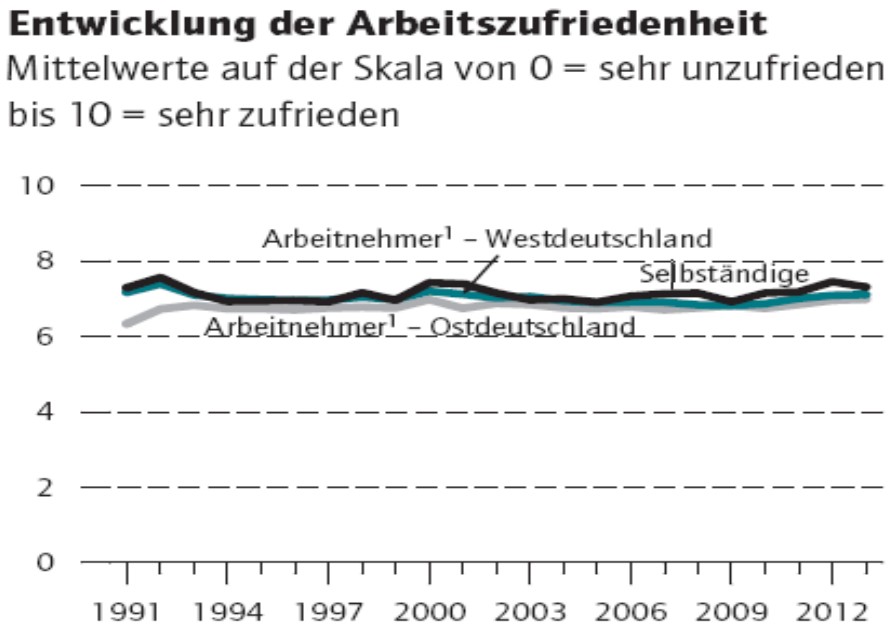
und physisches Umfeld sowie Arbeitsintensität) und Arbeitszeitqualität berechnet (Eurofond 2016).

Arbeitszufriedenheit, Gute Arbeit oder das Haus der Arbeitsfähigkeit, Arbeitssituationsanalyse – alle diese Konzepte und Ansätze zielen im Kern implizit auf Interventionen zugunsten von Erwerbstätigen in konventionellen Normalarbeitsverhältnissen und betrieblichem Umfeld ab – prekarisierte Beschäftigte, Solo-Selbstständige wie auch Dienstleistungsarbeit in Reproduktionsfeldern werden dadurch kaum bzw. nicht erfasst. Das Thema Qualität der Arbeit weist diesbezüglich eine Blindstelle auf, wobei zu konstatieren ist, dass Studien zur Belastung, zum psychischen Stress oder Erschöpfung und Burn-out mittlerweile ausreichend vorliegen. Evident erscheint damit, dass der Themenkomplex Qualität der Arbeit auch den Aspekt sicherer Beschäftigung umfasst und damit für Leiharbeit, Prekarisierte etc. erweitert werden muss.

Aus der Sicht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind im Hinblick auf die unterschiedlichen Dimensionen der Arbeitsbedingungen der jeweilige Geltungsbereich der Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das Schutzniveau und der Grad der Einhaltung der Vorschriften relevant (ILO 2015). Mit anderen Worten: Reichweite (gesetzlich, aber auch tariflich abgesichert) und Qualität (Ausmaß und wirtschaftlich realisierbares wie arbeitnehmerbezogenes Niveau) sowie Verlässlichkeit (Sensibilisierung, Gesetzeskenntnis, Überzeugungsarbeit, Vorbeugung und Anreize wie auch wirksame Verfahren zur Verhängung angemessener Sanktionen) sind zusammengenommen Voraussetzung für eine hohe Qualität von Arbeit insgesamt und für die vorstehend aufgeführten Dimensionen auch im Einzelnen. Menschenwürdige Arbeit, auf die sich auch die Leitlinien zu Guter Arbeit des DGB beziehen, ist auf vier strategische Ziele ausgerichtet: Es geht um die Umsetzung der Kernarbeitsnormen, um menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen, die Stärkung der sozialen Sicherheit sowie die Stärkung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern. Damit rückt Beschäftigungspolitik ins Zentrum der politischen Arbeit der ILO, u.a. mit der Zielsetzung, Armut zu bekämpfen. Erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten sollen zur Leitidee der Wirtschafts- und Sozialpolitik werden. Der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) unterstützt dies, seit 2008 ist die Schaffung von menschenwürdiger und produktiver Arbeit Bestandteil der Entwicklungsziele der UN.

1.2. Empirische Datenlage: Global-beschreibungen

Die Skizze relevanter Ansätze hat neben der Problematik unterkomplexer Engführungen des Themas auch darauf verwiesen, dass eine ganze Reihe unterschiedlicher Kategorien und Dimensionen eine Rolle zu spielen haben, will man das Phänomen Qualität der Arbeit insgesamt erfassen. Dabei gibt es eine Vielzahl von Veröffentlichungen, die sich aus einer denkbaren Gesamtheit jeweils interessierende Themenstränge herausgreifen und diese mehr oder weniger umfassend darstellen.[4] Betrachten wir zunächst zwei aktuelle Beiträge zur Arbeitszufriedenheit rsp. zum Gesamtindex Gute Arbeit. Laut einer Auswertung auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) stellt Brenke (2015) fest, dass sich über Jahrzehnte ein gleichbleibend hohes Zufriedenheitsniveau ausweisen lässt (mit dem ungefähren Punktwert sieben wird auf einer zehnstufigen Skala ein Platz im hohen oberen Mittelfeld erreicht) – unbeschadet der diversen Krisenzeiten, Entwicklungsschübe und unterschiedlich erfolgreichen Tarifverhandlungen über Entgelte und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen:



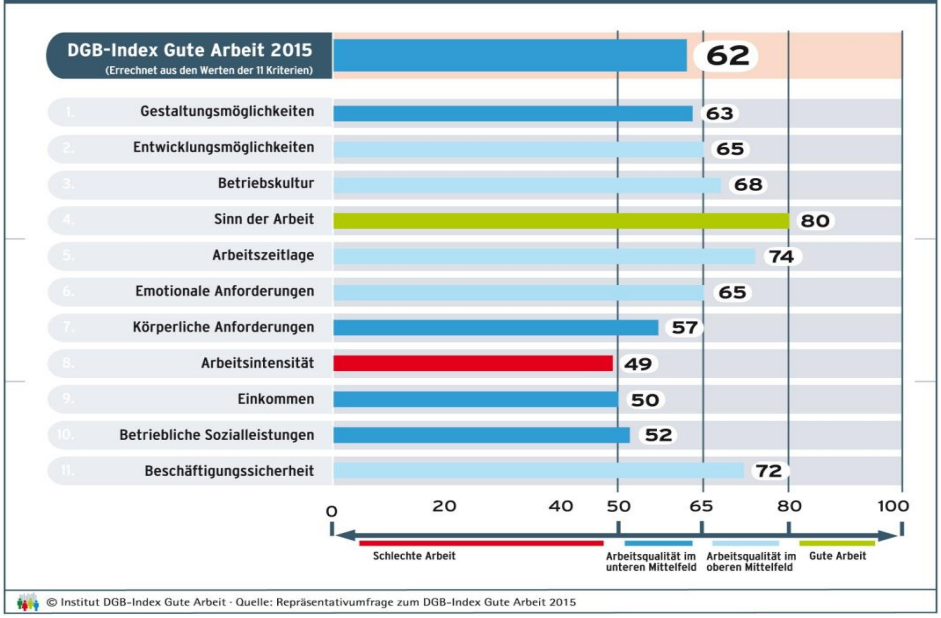
Quelle: Brenke/ DIW 2015

[4] Im Folgenden werden themenbezogene Veröffentlichungen ohne methodenkritische Würdigung dargestellt – das sollte nach der Einführung den LeserInnen selbst möglich sein. Gezielt wird auf den Spannungsbogen, der sich durch differente Bewertungen aufspannt und die zu führende Debatte in produktiver Weise irritieren soll.

Erstaunlicherweise unterscheiden sich nach den Berechnungen die verschiedene Gruppen der Erwerbstätigen (Selbständige, Arbeitnehmer, arbeitslos Gemeldete mit Teilzeit; Auszubildende weichen etwas ab) ebenso wenig bzw. nur graduell voneinander wie Vollzeit- von Teilzeitarbeitenden, unterschiedliche Entgeltgruppen, Sonntags- oder Nachtarbeitende von Werktagsarbeitenden etc. Auch Qualifikationsanforderungen diskriminieren nur wenig, ebenso wie Geschlecht, Wohn- oder Arbeitsort. Ab einem Alter von 35 Jahren scheint die Zufriedenheit abzunehmen, pegelt sich aber bei 50 Prozent zufriedener Erwerbstätige ein – persönliche Eigenschaften sind demzufolge ausschlaggebend für (Arbeits)Zufriedenheit (vgl. Brenke 2015). Der DGB-Index-Gute-Arbeit kritisiert an der Analyse, dass im SOEP Arbeitszufriedenheit lediglich mit einer einzigen Variable gemessen wird und konkrete Arbeitsbedingungen kaum erfasst werden – das Konstrukt Zufriedenheit in dieser Form tauge kaum zur Abbildung der Arbeitswelt (Index-Gute Arbeit 2015).

Mit diesem Anspruch tritt dagegen der DGB-Index-Gute-Arbeit an und kommt sowohl als Gesamtindex wie in Teilindices zu anderen Ergebnissen, die in Branchenreports etc. noch vertieft werden. Für einen Überblick soll die Darstellung des Gesamtindex 2015 genügen:

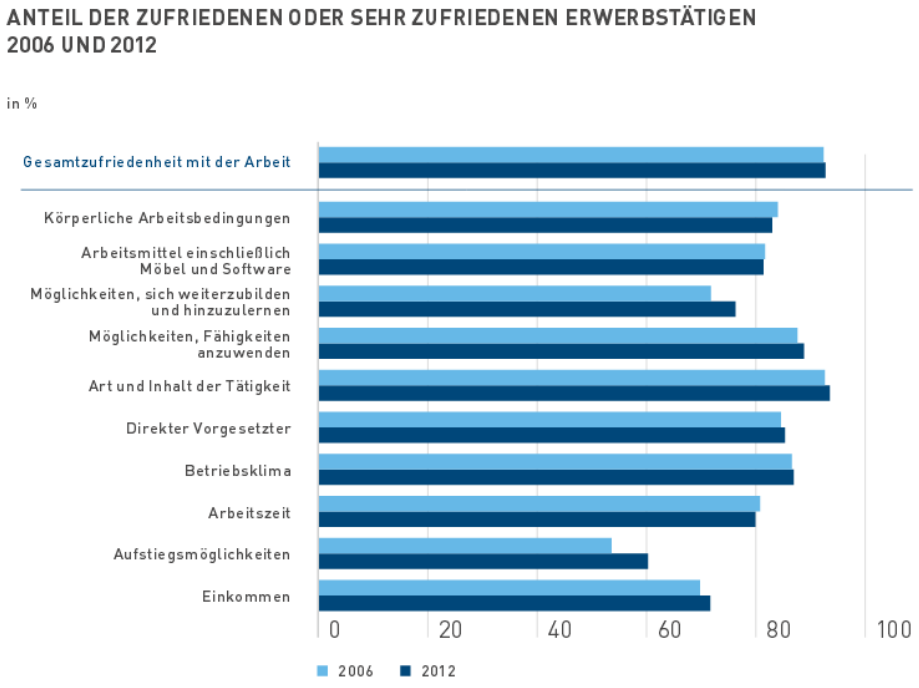
Abb. 12 DGB-Index Gute Arbeit 2015 – Das Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität



In den 11 Kriterien zeigt sich eine Konzentration im Mittelfeld: Sechs Kategorien liegen an der Grenze zum oder im oberen Mittelfeld (herausragend: Sinn der Arbeit), weitere vier platzieren sich im unteren Mittelfeld, zwei davon (Einkommen und betriebliche Sozialleistungen) im Graubereich zu schlechter Arbeit, in der auch die Kategorie Arbeitsin-

tensität platziert ist. Insgesamt wird so ein Gesamtindexwert von 62 Punkten erreicht (gegenüber 61 im Vorjahr) – knapp unter der Grenze zum oberen Mittelfeld (zu den Einzelfragen vgl. den DGB-Index Gute Arbeit Jahresreport 2015). Im Branchenvergleich liegen mit Information und Kommunikation (67), Finanzdienstleistungen und Versicherungen (68) sowie Öffentlicher Verwaltung, Sozialversicherungen und Verteidigung (67) sowie Chemie (65) vier Branchen über dem Wert des Gesamtindexes und erreichen knapp das obere Mittelfeld. Auch der Maschinen- und Fahrzeugbau (64), die Ver- und Entsorgung (63) sowie das Gastgewerbe (63) zeigen sich knapp überdurchschnittlich am hohen Rand des unteren Mittelfeldes, gefolgt von der Metallerzeugung und -bearbeitung, dem Handel, Erziehung und Unterricht (alle Indexwert 62). Das Sozialwesen (61) liegt noch einen Punktwert darunter, während Verkehr und Lagerei (60) sowie insbesondere Baugewerbe und Gesundheitswesen (je 59) die schlechtesten Indexwerte vermelden müssen.

Die BDA erteilt dem DGB-Index-Gute-Arbeit generell eine scharfe Abfuhr, spricht von tendenziöser Absicht und stellt die methodischen Konstrukte in Frage. In seiner Argumentation greift sie u.a. auf den Verweis auf Zufriedenheitsbefragungen zurück, wie sie etwa Brenke (2015) vorgelegt hat. Die BDA stellt den Einschätzungen des DGB-Index aus den Jahren 2013 und 2014 u.a. folgende, gegenüber einer Ein-Item-Erhebung, deutlich komplexere Analyse gegenüber:



Quelle: BDA 2015 (Grundlage einer Veröffentlichung BAUA 2014)

Rund 92 Prozent der Befragten sind (wie schon 2006) mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden, insbesondere Art und Inhalt der Tätigkeit befriedigt, aber auch die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden. Oberhalb der Quintilsgrenze von 80 Prozent finden sich auch die Einschätzungen zu den körperlichen Arbeitsbedingungen, den Arbeitsmitteln, die Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten, die Einschätzung des Betriebsklimas und knapp auch zur Arbeitszeit. Werte um die siebzig Prozent völliger oder überwiegender Zufriedenheit erreichen Weiterbildungsmöglichkeiten und die Einkommenssituation. Drei Fünftel der Befragten sind mit den Aufstiegsmöglichkeiten völlig oder eher zufrieden. Die Darstellung vereinfacht die ursprünglichen vier Antwortkategorien der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung – in der dortigen Auszählung wird den meisten abgefragten Items das klare Übergewicht eines ‚eher zufrieden' zugewiesen (BIBB/ BAuA 2012), was differenzierte Schlussfolgerungen nachfragt.

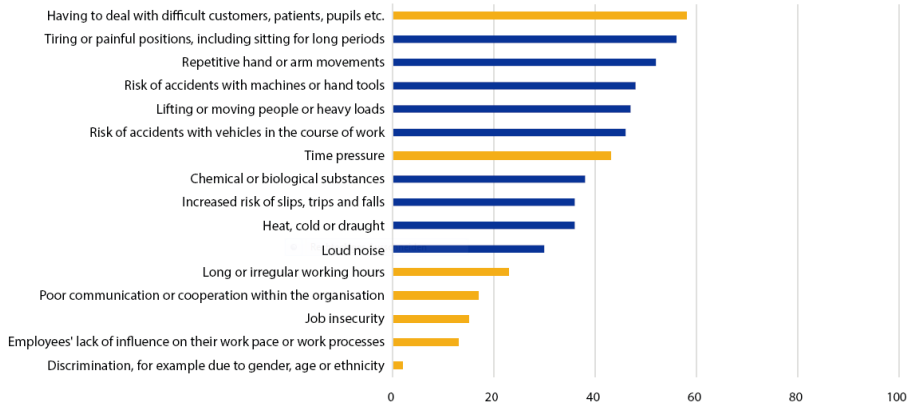
Der European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofond 2016) stellt in seiner jüngsten Erhebung fest, dass sich in der EU zwischen 2010 und 2015 unterschiedliche Entwicklungen zeigen (ohne bereits auf nationalstaatliche Ebenen zu rekurrieren): Positive Tendenzen zeigen sich in den haltungsbezogenen Risiken, die im Vergleichszeitraum zurückgingen. Rund 90 Prozent geben an, gut oder sehr gut über Gesundheitsrisiken und Sicherheitsfragen informiert zu sein, knapp 60 Prozent sind mit ihren Arbeitszeiten im Hauptberuf zufrieden. Ein knappes Drittel der Beschäftigten (31 %) erlebt eine hohe Arbeitnehmerbeteiligung mit ausgeprägter Selbstbestimmung und Gestaltungsmöglichkeit. Zwei Drittel fühlen sich mehr oder weniger deutlich durch den Arbeitgeber motoviert.

Andererseits sind auch bedenkliche Entwicklungen zu verzeichnen: So ist ein Anstieg des Umgangs mit Chemikalien (aktuell 17 %) oder ansteckenden Stoffen (aktuell 13 %) zu beobachten, sehen sich viele einer hohen Arbeitsintensität ausgesetzt, berichten über geringe Selbstbestimmung und beklagen eine geringe Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit. 16 Prozent kennen negatives Sozialverhalten am Arbeitsplatz – von Mobbing über Gewalt bis hin zur sexuellen Belästigung. Immer das Gefühl zu haben, die Arbeit gut gemacht zu haben, können nur 40 Prozent von sich sagen. Geschlechtsspezifische Segregation ist nach wie vor weit verbreitet. Ein knappes Sechstel befürchtet, ihre Arbeit in den nächsten sechs Monaten zu verlieren, das hat sich gegenüber 2010 nicht verändert. Kleinere Firmen scheinen über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken weniger gut zu informieren, junge Erwerbstätige sind häufiger hoher Arbeitsintensität, Schichtarbeit, negativem Sozialverhalten und Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt und die Generation 50plus

nimmt schlechte Karrierechancen und unzureichende Weiterbildungsangebote stärker wahr.

Die EU-Unternehmens-/Organisations-Befragung zu neuen und aufkommenden Risiken am Arbeitsplatz ESENER-2 (2015) zeigt für 28 einbezogene Länder Risikofaktoren, die der hohen Qualität von Arbeit entgegenstehen (orange = psychosoziale, blau = physischen Faktoren):

Figure 1: Risk factors present in the establishment (% establishments, EU-28).



Base: all establishments in the EU-28.

Note: psychosocial risk factors are shaded in orange.

1.3. Zentrale Kategorien der Qualität von Arbeit

Qualität von Arbeit ist eng mit der An- bzw. Abwesenheit von physischen und psychischen Belastungen verbunden (vgl. dazu das Impulspapier Gesundheit). Damit sind weniger die erfreulicherweise sinkenden Arbeitsunfälle gemeint, sondern ein umfassenderer Begriff von Gesundheit, der auch über die Erfassung von den leicht ansteigenden manifesten Berufskrankheiten (vgl. dazu BMAS/BAuA 2014) hinausgeht und die Trias (verbesserte) Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich sowie Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung beinhaltet (vgl GDA 2016). Dragano und Lunau (2014) konstatieren in ihrer Analyse des European Working Conditions Survey 2010, das Deutschland in nahezu allen Bereichen der Arbeitsbelastungen im europäischen Vergleich mittlere Plätze einnimmt: Demnach sind 16,6 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland von Schichtarbeit betroffen (insbesondere mittlere Qualifizierte), 18,8 Prozent sind Lärm ausgesetzt, und jeder Zehnte kommt enger mit Chemikalien in Berührung. Bei den sogenannten neuen Arbeitsbelastungen wie

Zeitdruck und Arbeitstempo liegen deutsche Erwerbstätige deutlich über dem europäischen Mittelwert: Über 54 Prozent arbeiten unter Zeitdruck, gute 57 Prozent unter hohem Arbeitstempo; 19 Prozent beklagen schlechte Organisation durch Vorgesetzte. Hinsichtlich der Kontrolle von Arbeit bewegt sich Deutschland im Durchschnitt Europas. Befristete Verträge waren 2010 unterdurchschnittlich verbreitet (gute 11 Prozent der Erwerbstätigen, bei denjenigen mit mittlerer Qualifikation allerdings deutlich überdurchschnittlich mit fast 20 Prozent). Die Verweise auf Unterschiede zwischen den Bildungsgraden lassen sich mit dem Blick auf Geschlechter fortsetzen; Frauen sind stärker von Befristungen betroffen (12 %), bewerten die Kontrolldimension etwas milder, sind hohem Arbeitstempo gegenüber resistenter als Männer und empfinden demzufolge auch weniger Zeitdruck bei der Arbeit. Solche Differenzen lassen sich kaum allein qua Geschlecht erklären, wohl aber im Zusammenhang mit Berufswahl und Zugangsmöglichkeiten: Immer noch dominieren bei Männern die industriellen Arbeitsplätze, besetzen Frauen typische Berufe in anderen Branchen etc. Für die Debatte um die Qualität der Arbeit zeigt das aber auch an, dass branchentypische Unterschiede und Entwicklungen zwischen wie innerhalb von Branchen und Sektoren mit bedacht werden müssen und zwar in allen denkbaren Dimensionen, von denen im Folgenden einige wenige etwas genauer skizziert werden:

Schichtarbeit belastet ebenso wie Wochenendarbeit (zur Verteilung s.u.) und auch Pausenzeiten bzw. deren Wegfall (BIBB/BAuA 2012a). Dabei sind psychische Belastungen keineswegs gleichverteilt: Lohmann Haislah/ Sieber (2014) weisen unterschiedliche psychische Belastungsszenarien in differenten Berufsfeldern aus. Psychosoziale Risiken und arbeitsbedingter Stress gehören zu den größten Risiken, wenn es um Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geht – mit Folgen für die Einzelnen aber auch für Unternehmen (Prosperität, Krankenstand bzw. Leistungsminderung bei Betroffenen sowie gesteigerte Mobilitätsrisiken und Arbeitsunfälle) und Volkswirtschaften (Versichertenkosten durch Langzeiterkrankungen, Frühverrentungen etc.): Etwa 50 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Europa hält Stress am Arbeitsplatz für gegebene Normalität – mit der Folge, dass die Hälfte der Fehltage darauf zurückzuführen seien (BMAS/BAuA 2014). Statt Stigmatisierung geht es also eher um organisationale Lösungen, um Stress zu mindern bzw. Resilienz zu stärken. Zu Ursachen psychosozialer Risiken zählen zu hohe (dauernde) Arbeitslast, widersprüchliche Anforderungen und ungeklärte Zuständigkeiten, geringe Partizipation bei persönlich relevanten Entscheidungen, mangelnder Einfluss auf Arbeitsorganisation und -ausführung, geringe Transparenz und Vorbereitung von organisatorischen Veränderungen, ineffiziente Kommunikation, Arbeitsplatzunsi-

cherheit, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen sowie alle Formen psychischer und sexueller Belästigung und Gewalt. Gute psychosoziale Bedingungen dagegen fördern Leistungsfähigkeit, individuelle Entwicklung und psychisches wie physisches Wohlbefinden. Andauernde psychosoziale Risiken mit hohem Stresslevel können auch ernste physische Beschwerden hervorrufen. Das äußert sich dann u.a. in Fehlzeiten. Dazu stellt das Statistische Bundesamt in einer dezidiert dem Thema Qualität der Arbeit gewidmeten Veröffentlichung (StatBA 2015) fest, dass ArbeitnehmerInnen in 2014 wie auch in den vier Jahren zuvor durchschnittlich neuneinhalb Tage krank gemeldet waren (d.h. Fehlzeiten unterhalb der Meldepflicht von zusammenhängend drei Tagen sind unberücksichtigt, die faktische Abwesenheit dürfte höher sein). Zum Vergleich: 1992 betrug der Wert fast dreizehn Tage, 2007 gut acht Tage – Gründe für die Schwankungen werden in verbesserten Arbeitsbedingungen, aber auch in steigendem Präsentismus (Anwesenheit trotz Krankheit) gesehen. Der Anteil der Krankgemeldeten steigt leicht an.

Im Hinblick auf Diskriminierung und Belästigung und Bedrohungen am Arbeitsplatz wurde die Selbsteinschätzung der Beschäftigten erhoben. Danach erfuhr im Jahre 2010 fast jeder zehnte Beschäftigte (9 %) Diskriminierungen am Arbeitsplatz, 5 Prozent auf Grund ihres Alters (insbesondere jüngere wie ältere Beschäftigte). Anderthalb Prozent wurden auf Grund ihrer Nationalität diskriminiert (zumeist Männer), 1,3 Prozent wegen ihres Geschlechts – zumeist Frauen, von denen insgesamt drei Prozent die Erfahrung von Diskriminierung angaben.

Entgelt und soziale Sicherung

Gerechter Lohn ist ein wesentlicher Bestandteil einer hohen Qualität von Arbeit und strukturiert darüber hinaus das Niveau sozialer Sicherung. Für 2010 benennt das Statische Bundesamt (2015) die Niedriglohngrenze mit 10,36 Euro brutto (=60 % vom mittleren Durchschnittseinkommen; ohne Beschäftigte in der Landwirtschaft, Öffentlichen Verwaltungen und Betrieben unter zehn Mitarbeitern; Erwerbstätige 15- 64 Jahre). Fast 21 Prozent der ArbeitnehmerInnen erhielten diesen oder geringere Stundensätze, vor allem in den östlichen Bundesländern, wo es 37 Prozent betraf (Westen = 18 Prozent). Über ein Viertel der Frauen und 16 Prozent der männlichen Erwerbstätigen fallen unter die Niedriglohnquote, zumeist auf Grund von Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung bzw. dem Gender pay gap (s.u.). Zudem wurde die Hälfte aller 15-24-jährigen niedrigentlohnt – ein klarer Altersbias. Als stark betroffene Gruppen werden Taxifahrer und -fahrerinnen (87,0 %), Friseurinnen und

Friseure (85,6 %), Arbeitende im Reinigungsgewerbe (81,5 %), Beschäftigte im Gaststättengewerbe (77,3 %), in Wäschereien und chemischen Reinigungen (73,6 %) sowie in Kinos (73,5 %) genannt.

Besonders belastet sind Erwerbstätige, die – zumeist aus finanziellen Gründen – mehr als einen Job ausüben. Die sogenannte Zweitjobquote ist ansteigend: 2014 hatten 5 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland neben ihrer Haupttätigkeit mindestens eine weitere Tätigkeit, das sind 2 Millionen ArbeitnehmerInnen und damit 13 Prozent mehr als noch 2011. Mittlere Altersgruppen (insbesondere 35- 44 Jahre, aber auch 45-54 Jahre) sind überdurchschnittlich in zwei Jobs aktiv, niedrigere bzw. höhere Alterskohorten seltener. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind eher gering, aber vorhanden: Frauen arbeiten eher in Zweitjobs als Männer, u.a. wegen der Addition mehrerer Teilzeittätigkeiten. Seit 1992 hat sich die Zweitjobquote mehr als verdoppelt, ein gutes Drittel arbeitet darin selbständig ohne eigene Beschäftigte, die anderen als ArbeitnehmerInnen.

Sozial abgesichert zu sein ist ein wertvolles Gut – Arbeitslosen- und Rentenversicherung sind neben der Krankenversicherung feste Bestandteile eines fairen und verlässlichen sozialstaatlichen Beschäftigungssystems, wie die anhaltende Diskussion um Altersarmut, aber auch die Debatte um unterschiedlich große Zahlungen von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen an Versicherungsträger zeigt. Die Arbeitslosenversicherung ist paritätisch finanziert, ALG I beträgt im Regelfall 60 Prozent des Bruttogehalts (67 % mit Kindern) und wird in der Regel ein Jahr gezahlt (höhere Altersjahrgänge gestaffelt mehr). Danach folgt das ALG II (Hartz IV) ohne Zeitbegrenzung, bei Auflagen und Bedürftigkeit.

2014 hatten 85 Prozent (abzüglich derjenigen mit Beschäftigungszeiten von unter einem Jahr) der Beschäftigten bei Verlust ihres Arbeitsplatzes Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld I, was leicht unterhalb der Quote von 2000 (87,5) bzw. 2004 (84 %), ab 2011: 85 Prozent. Ursache ist die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ohne Versicherungsschutz bzw. die aktuelle Zunahme sozialversicherungspflichtiger Arbeit im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs der letzten Jahre.

Auch die Rentenversicherung ist paritätisch finanziert. 2014 zahlen alle Beschäftigten bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 6050 Bruttomonatsgehalt (Osten: 5200 Euro) 18,7 Prozent, die Hälfte übernimmt der Arbeitgeber. Auch registrierte Arbeitslose werden berücksichtigt und erlangen Rentenansprüche. Ab 2012 entfiel der abzugsfreie Rentenanspruch ab dem 65. Lebensjahr und steigt seitdem sukzessive auf 67 Jahre. Vier Fünftel der Erwerbspersonen in Deutschland waren 2014

gesetzlich rentenversichert, 78 Prozent pflichtversichert und drei Prozent freiwillig Versicherte. Hinzu kommen Pensionsansprüche der Beamten sowie private Altersvorsorge. Insgesamt wird ein hoher Abdeckungsgrad deutlich, Personen allerdings, die nicht erwerbstätig oder arbeitslos waren, müssen private Vorsorge betreiben.

In diesem Zusammenhang sind auch sogenannte Solo-Selbstständige von Interesse, also solche ohne Beschäftigte. Sie tragen unternehmerisches Risiko, sind häufig als Werkvertragsnehmer unterwegs und müssen die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung komplett selbst finanzieren. Über fünf Prozent aller Erwerbstätigen (Männer etwas stärker: 6,2 %, Frauen 4,6 %) arbeiten mittlerweile in dieser Form, die Auftakt für ein eigenes Unternehmen, aber auch Ausweichen vor Arbeitslosigkeit sein kann und mit erhöhter Unsicherheit und zumeist hoher Arbeitsintensität belastet ist. Gegenüber 1992 ist das ein Anstieg um knappe 2 Prozentpunkte. Ab 2012 ist ein relativ leichter Rückgang zu beobachten.

Gerechte Bezahlung ist ein virulentes Thema – die Debatte um den Mindestlohn ist noch in guter Erinnerung, ebenso die Schere zwischen Spitzengehältern und Durchschnittsentgelten. Im Hinblick auf das eigene Entgelt empfinden die meisten Erwerbstätigen dieses als angemessen, diejenigen mit niedrigen Einkommen fühlen sich am ehesten ungerecht behandelt.

Arbeits- und Wegezeiten

Das Arbeitszeitgesetz regelt tägliche Arbeitszeit und Ruhephasen, wird aber in der Praxis häufig umgangen und hat damit Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit als Verhältnis von Leistung und Entgelt, aber auch im Verhältnis von Arbeit und Leben. Die mittlere wöchentliche Arbeitszeit aller Erwerbstätigen in Deutschland betrug 35,3 Stunden, Vollzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 41,5 Stunden pro Woche, Teilzeitbeschäftigte 18,8 Stunden. Damit hat die mittlere Wochenarbeitszeit seit 1992 rechnerisch um etwa drei Stunden abgenommen, allerdings ist sie bei Vollzeitbeschäftigten sehr konstant geblieben und der Anteil der freiwillig oder erzwungenen Teilzeitbeschäftigung hat sich auf 28 Prozent verdoppelt, die zudem 0,6 Stunden wöchentlich weniger arbeiten. Das wirkt sich auch auf den europäischen Vergleich aus, in dem die wöchentliche Arbeitszeit in Deutschland als unterdurchschnittliche (im Mittel 37,2 Stunden pro Woche) auffällt. Nach Selbsteinschätzung arbeiten dennoch 12 Prozent der Vollzeiterwerbstätigen im Jahr 2014 länger als 48 Stunden pro Woche, sieben Prozent der Frauen und 15 Prozent der

Männer aus dieser Beschäftigtengruppe. Mit steigendem Lebensalter nimmt auch die Anzahl derjenigen zu, die länger als 48 Stunden in der Woche arbeiten und erreicht in den Alterskohorten ab 35 einen Wert um 15 Prozent, während er in der Altersgruppe von 25- 34 Jahren acht Prozent und darunter nur zwei Prozent beträgt. Bei Führungskräften ist überlanges Arbeiten Normalität: Fast zwei Fünftel der Leitungs- und Führungspersonen arbeiteten 2014 regelmäßig mehr als 48 Stunden – bei Erwerbstätigen ohne Führungsaufgaben waren es 11 Prozent.

Regelmäßige Abend- und Nachtarbeit (23- 6 Uhr) hat nach der Selbsteinschätzung der Erwerbstätigen zugenommen – eine hohe Belastung, die einer guten Qualität von Arbeit abträglich ist: Abends, also auch zwischen 18 und 23 Uhr zu arbeiten, ist 2014 für mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen Realität (46 Prozent bei den Selbständigen), ein Zuwachs seit 1992 um 11 Prozentpunkte. Nachtarbeit betrifft neun Prozent, eine Zunahme um zwei Prozent seit 1992. Männer betrifft dies doppelt so häufig wie Frauen (sechs Prozent), Selbständige mit Beschäftigten aber weniger als Arbeitnehmer.

Wegezeiten zur Arbeit können die Lebenszeit erheblich beeinträchtigen. 2012 brauchten 70 Prozent der Berufstätigen weniger als 30 Minuten zum Arbeitsplatz, 22 Prozent zwischen 30 Minuten und einer Stunde, fünf Prozent mehr als eine Stunde. Die mittlere Gruppe wuchs seit 1991 um vier Prozent, die letzte Gruppe blieb konstant. Frauen und Selbstständige haben in der Regel kürzere Arbeitswege als abhängig beschäftigte Männer.

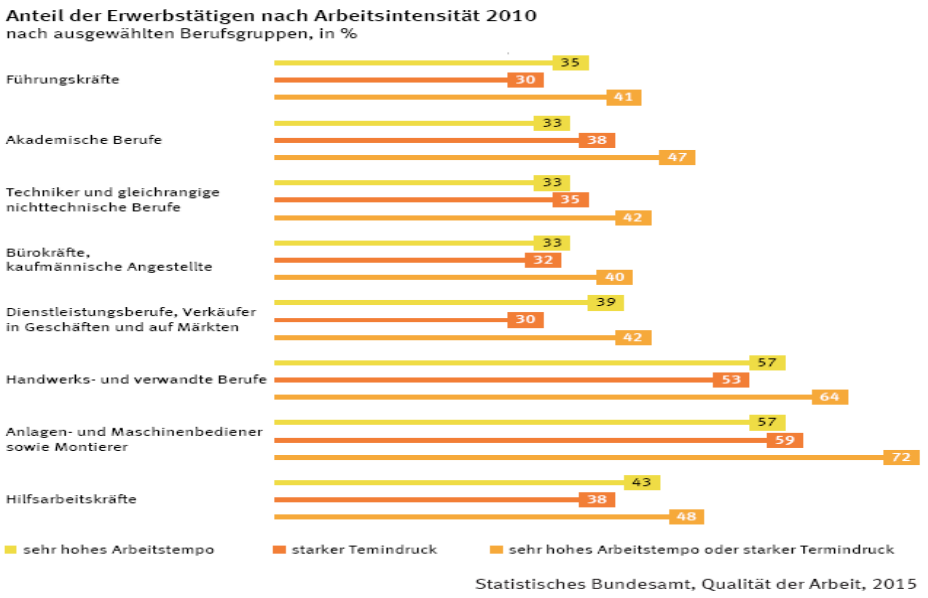
In Bezug auf seinen Drei-Länder-Vergleich von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten weist Fritz (2015) nach, dass Teilzeitbeschäftigte in Schweden im Vergleich zu deutschen und englischen Teilzeitbeschäftigten absolut besser dastehen, in Bezug auf die jeweils nationalen Vollzeitbeschäftigten sich dies jedoch nicht bestätigen lässt. Geschlussfolgert wird, dass wenn integrative Bemühungen im Bestreben, eine hohe Arbeitsqualität zu erreichen, mit bestimmten Vorstellungen verbunden sind, wie Arbeit ideal auszusehen hat, andere Formen abgewertet werden können. Im Sinne eines evaluativ-relationalen Verständnisses würden Beschäftigte also stigmatisiert – individuellen Präferenzen ist daher bei der Konzeption von qualitativ hochwertiger Arbeit immer Raum zu geben.

Langfristige Unterbrechungen von der Arbeit, insbesondere Urlaubszeiten, dienen der Regenration und damit dem Erhalt der Leistungsfähigkeit und der Persönlichkeitsentwicklung. Urlaub ist meist tarifvertraglich (branchenspezifisch) oder kontraktuell festgelegt oder durch gesetzlichen Urlaubanspruch geregelt. Faktisch nahmen ArbeitnehmerInnen

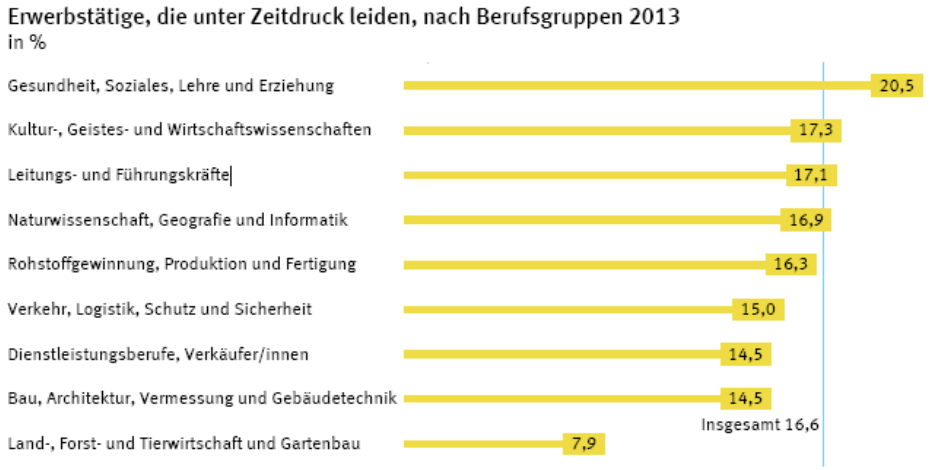
2014 im Durchschnitt 31 Tage Urlaub; die Zahl ist seit 1991 konstant geblieben.

Leistungsanforderungen: Tempo, Dichte, Druck, Konkurrenz

Die Leistungsanforderungen sind in den letzten Jahren nicht nur in Bezug auf die Ausdehnung von Arbeitszeiten gestiegen, sondern auch anhand des Indikators der Arbeitsintensität merkbar erhöht worden (vgl. die Beiträge in Schröder/ Urban 2011). Das kann als Überforderung, aber auch als Anspruch an sich selbst gesehen werden. Für das Statistische Bundesamt gelten Erwerbstätige, die angeben mindestens drei Viertel der Zeit mit sehr hohem Arbeitstempo oder unter starkem Termindruck zu arbeiten, als Personen mit hoher Arbeitsintensität.



Die deutlichsten Belastungsspitzen zeigen sich bei (vermutlich) Mehrmaschinenbedienern und im Handwerk, aber auch in allen anderen Berufen sind Werte oberhalb der zwei Fünftel-Marke zu verzeichnen, wenn es um Angaben zu sehr hohem Arbeitstempo oder starkem Termindruck geht. Die Erfahrung der Zeitnot ist demnach weitverbreitet. Das spiegelt sich auch in den Angaben zum Zeitdruck wieder, der als Leidenserfahrung thematisiert wird:



Fast 17 Prozent der Erwerbstätigen und damit ein knappes Fünftel sieht sich unter starkem Zeitdruck. Das entspricht Hinweisen auf eine mit der Wirtschaftskrise 2008ff einsetzende Neujustierung der Zeit- und Leistungspolitik in den Betrieben (Menz et al. 2011) und über nahezu alle Branchen hinweg (vgl. Matuschek 2010), die mit Verweis auf Strategien der Disziplinierung relativ leicht durchzusetzen waren (vgl. Dörre et al. 2011). Handrich et al. verweisen auf Professionalisierungstendenzen angesichts erhöhter Arbeitsintensität (Handrich et al 2016), die u.a. mit veränderten Arbeitsaufgaben und -inhalten sowie verändertem Personalschlüssel einhergeht. Betroffen sind demnach nicht nur Beschäftigte niedriger Hierarchiestufen durch die Weisungs- und Kontrollmodi oder Beschäftigte im industriellen Sektor, sondern auch Fach- und Führungskräfte in Dienstleistungsberufen. Die große Vielfalt an Formen des Zeit- und Leistungsdrucks haben unterschiedliche Ursachenbündel, auf die Beschäftigte reagieren müssen.

Arbeitsaufgabe und Arbeitsinhalte als Sinndimension

Jürgens (2014) weist darauf hin, dass Arbeitsinhalte für die Debatte um sinnvolle Arbeit eine zentrale Rolle spielen, gleichwohl in den vergangenen Jahren der arbeitspolitischen Aufmerksamkeit entzogen wurde. Die Tätigkeit selbst zu thematisieren gilt daher als gangbarer Weg gegen Überlastungen, aber auch zur Re-Politisierung der Arbeit an sich. Auch Biesecker (2014) dringt auf die Aufgabe eines rein erwerbsarbeitszentrierten Konzepts von Sinnstiftung und stellt Selbstverwirklichungspotenziale in der Arbeit u.a. in den Mittelpunkt ihres sozialökologischen Nachhaltigkeitskonzepts (kritisch zu den Selbstverwirklichungspotenzialen

von Lohnarbeitenden u.a. in Folge der Tendenzen der Re-Taylorisierung Hürtgen 2016).

Steuerungsformen

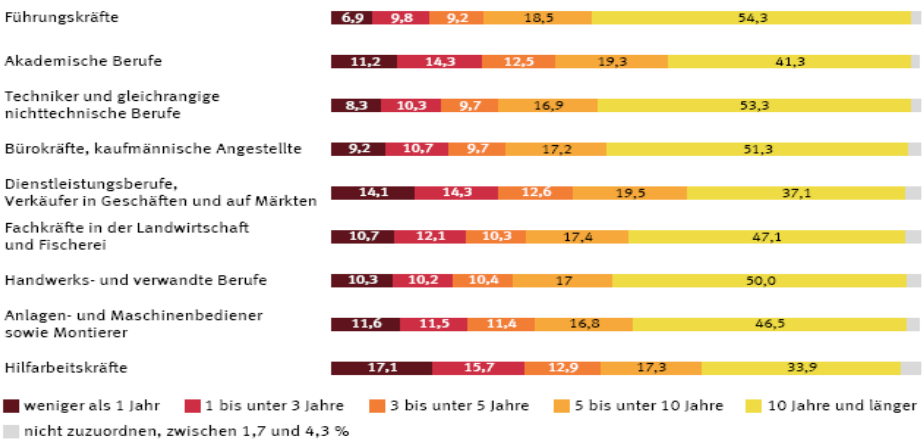
Projektsteuerung, Vermarktlichung, ein neuer Leistungsethos (Neckel, Menz), Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit, Autonomie und Kontrolle (Wolf 1999, Matuschek 2016), Sauer (2005) identifiziert indirekte Steuerungsformen als eine neue Herrschaftsform, die zur Überforderung und Selbstgefährdung führen kann. Als Gefahr werden organisatorische Zentrifugalkräfte gesehen (Senghaas-Knobloch 2011), die durch unternehmensinterne Quasi-Vermarktlichung dynamisiert werden. Die noch in der Flexicurity-Debatte durchscheinende Verbindung von Flexibilität und Sicherheit scheint zuungunsten der erodierenden Sicherheit in eine möglichst umfängliche Flexibilisierung autonom handelnder Arbeitssubjekte umzuschlagen, die sich selbst steuern, evaluieren und ‚jeden Tag ein Stückchen besser werden'. Einer solchen betrieblichen Arbeits- und Beschäftigungspolitik wird Nachhaltigkeit abgesprochen (Drautz 2011) – vielmehr werden damit Probleme des Arbeitstempos und der Arbeitsintensität noch gesteigert. Die noch in der Humanisierungsdebatte angestrebten Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitende scheinen sich in neuen Steuerungsformen gegen jene zu kehren und zeigen sich weniger als Chance auf Teilhabe denn als Anforderung zur Selbstoptimierung. Das erzeugt auf allen Ebenen Belastungsstörungen (vgl. Haubl 2013).

Beschäftigung und Personalbemessung

Unter dem Stichwort der Flexibilisierung sind seit Jahren beschäftigungs- wie arbeitspolitische Entwicklungen zu verzeichnen, die einerseits mit Befristungen, Leiharbeit und erzwungener Teilzeitarbeit einen strategischen Umbau des Personalbestandes/der Arbeitskraftreserven anstrebt (Holst et al 2009) und erst mit dem aktuellen Aufschwung an Grenzen stößt. Dabei wird in der Regel ein rein wirtschaftlich gesetzter Head-account zentral gesetzt, die Umsetzung der Arbeitsaufgaben mit den zur Verfügung gestellten Arbeitskräften ist das Problem der shopfloor-Ebene. Das beinhaltet u.a. die Vergabe von Werkverträgen, aber auch den Ausbau von Teilzeitkräften. Unfreiwillig arbeiten 14 Prozent der elf Millionen Teilzeitbeschäftigten nach 21 Prozent in 2010 (Stat. BA 2015), aber nur fünf Prozent in 1992. Gut 18 % der teilzeitbeschäftigten

Männer und gut 12 % der Frauen waren eigentlich auf der Suche nach einem Vollzeitjob. Auf die Dauer der Beschäftigung muss dies keinen Einfluss haben: 45 Prozent aller Beschäftigten arbeitet in 2014 seit mindestens zehn Jahren beim gleichen Unternehmen, weitere 20 Prozent seit mindestens fünf Jahren; Werte, die seit langem zu beobachten und Ausdruck hoher Bindung sind.

Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber nach Berufsgruppen 2014
in %

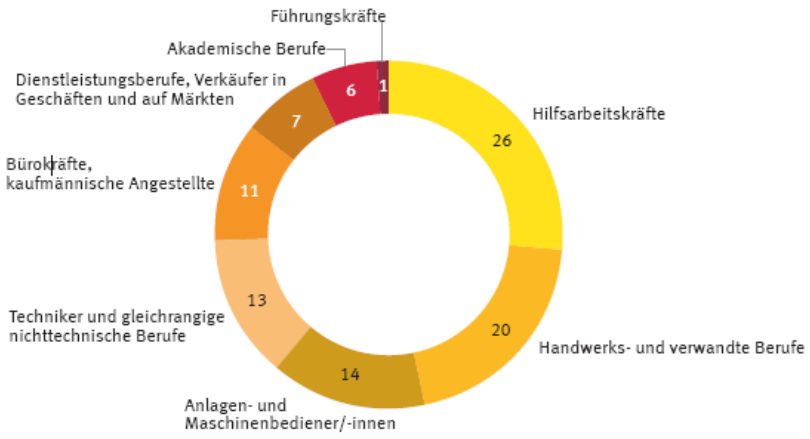


Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2015

Acht Prozent der Arbeitsverträge von ArbeitnehmerInnen ab 25 Jahren wiesen 2014 ein Verfallsdatum aus – bei geringen geschlechtsspezifischen Unterschieden, allerdings einem größeren Wunsch bei Frauen nach unbefristeter Beschäftigung. Knapp drei Fünftel haben eine Laufzeit von unter einem Jahr, ein Fünftel ein bis unter zwei Jahre und jeweils 11 Prozent unter drei bzw. mehr als drei Jahre. Dem Anstieg seit 1991 (damals sechs Prozent) folgt nun ein leichter Rückgang seit 2012 – ein Effekt der guten Wirtschaftslage. Deutschland liegt damit im europäischen Mittelfeld. Besonders betroffen sind akademische Berufe. Insgesamt arbeiten knapp 40 Prozent unfreiwillig befristet, d.h. wünschen sich eine Entfristung. Ein Viertel ist in Ausbildung ohne Übernahmegarantie, ein knappes Drittel hat einen Probevertrag.

Auch die Leih-/Zeitarbeit ist personalpolitisch zum strategischen Instrument geworden – in der Krise 2008ff zuerst ausgesteuert, erreicht der Bestand annähernd Vorkrisenniveau:

Anteil der Zeitarbeiter in ausgewählten Berufsgruppen 2014
Anteil an allen Zeitarbeitern in %



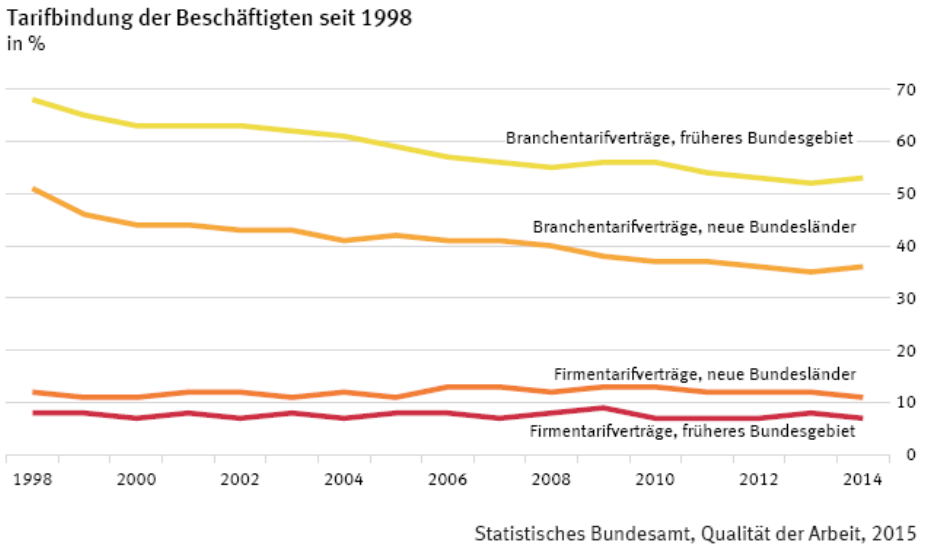
Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2015

Kooperation/ Hierarchien

Qualität von Arbeit bemisst sich auch an den sozialen Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten. In 2010 erklärten zwei Drittel der Befragten, gute Freunde am Arbeitsplatz zu haben, neun von zehn Personen fühlen sich immer bzw. meistens von ihren Kollegen und Kolleginnen unterstützt. Männer und Frauen zeigen in dieser Frage kaum Differenzen. 47 Prozent schreiben dies auch ihren Vorgesetzten zu, Frauen mit 51 Prozent noch häufiger als Männer (43 %). Jüngere bemerken Unterstützung stärker als Ältere. 81 Prozent der Befragten erhalten regelmäßig Rückmeldung über die Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten. So wichtig solche unterstützenden Formen auch sind und so bedeutsam für die Arbeitsorganisation – die Last permanenter Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten, die zum Teil auch hoch formalisiert ist (Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche), kann überhand nehmen. Das gilt auch für die Online- und email-Präsenz. Es mehren sich Forderungen nach dem Recht auf Offline-sein, einem kommunikativen Absentismus ohne Verdacht auf Leistungsverweigerung. Ungeklärt ist, ob dies auf dem Wege der Selbstverpflichtung von Betrieben oder durch individuellen Entscheidungsspielraum zu lösen ist. Im Zuge der Digitalisierung werden solche kommunikativen Handlungen ebenso wichtiger wie die Verständigung mit dislozierten Vorgesetzten, Kollegen oder Auftraggebern, ggf. über ganze Zeitzonen hinweg. Auch dafür gibt es noch keine good governance.

* Teilhabe/Mitbestimmung

Die Tarifbindung kann als Ausdruck eines sozialpartnerschaftlich verstandenen Bemühens um eine gute Qualität der Arbeit verstanden werden, die Erfahrungen der Arbeitnehmer selbstverständlich mit berücksichtigt. Das ist naturgegeben von Interessengegensätzen berührt, stellt aber – trotz Öffnungsklauseln einen verlässlichen Rahmen auf Zeit dar. Darüber hinaus sind Betriebs- bzw. Personalräte Ausdruck der Teilhabe und Mitbestimmung. Über die Hälfte (53 %) der ArbeitnehmerInnen in Westdeutschland können 2014 auf einen Tarifvertrag zurückgreifen, für 7 Prozent existiert ein Firmentarifvertrag. Im Osten ist die Tarifbindung weniger gefestigt: Für ein gutes Drittel (36 %) der Beschäftigten gelten Branchentarifverträge, 11 % arbeiteten in Unternehmen mit Firmentarifverträgen. Die Gruppe der nicht tariflich geschützten Beschäftigten ist im Osten höher als im Westen. Insgesamt zeigt sich aber auch hier eine nachlassende Bindung:



An betrieblichen Entscheidungen beteiligt zu sein gewährt Einflussnahme auf Arbeitsorganisation und -ablauf, es verhilft aber auch zum Gefühl der Wertschätzung und Anerkennung und ist damit wichtiger Faktor im Hinblick auf die Qualität der Arbeit. In der Selbsteinschätzung gaben 2010 rund 45 Prozent der ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 64 Jahren an, betriebliche Entscheidungen beeinflussen zu können – ohne geschlechtsspezifische Unterschiede. Mit zunehmenden Alter steigt die Beteiligungsquote an – vermutlich ein Effekt anwachsender Erfahrung der Beschäftigten. Von einem Viertel in der Altersgruppe der

15- 24-jährigen wächst die Beteiligungsquote auf mehr als die Hälfte der 45- 64-jährigen an.

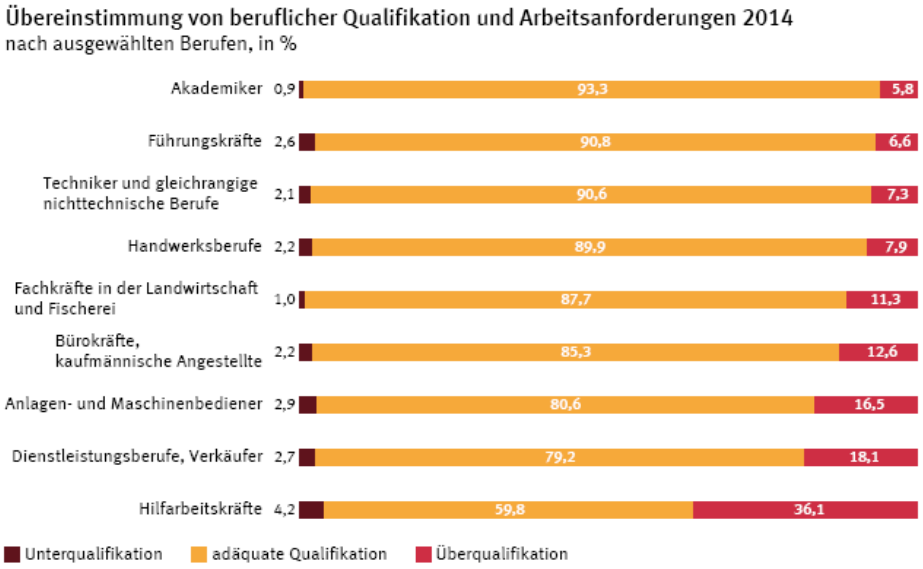
Qualifizierung/Weiterbildung

Die hierzulande herrschenden Bildungsungleichheiten dürften auch die Berufswahl, die Berufschancen und die Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf wesentlich strukturieren. Akademische Berufe und solche mit hochqualifizierten Fachkräften aus Fachhochschule, Berufsakademien oder Ausbildungsgängen stehen nicht allen offen; im Zuge der Digitalisierung wird mit einer weiteren Aufwertung gerechnet, ohne dass an- und ungelernte Tätigkeiten verschwinden werden (s. Impulspapier Technisierung/Digitalisierung). Gegenwärtig arbeiten etwa 44 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren in einem hochqualifizierten Beruf als leitende Angestellte im Wissenschaftsbereich, als Programmierer, Ingenieure, Ärzte, Lehrer, Techniker, oder Sozialpädagogen. Frauen sind hier häufiger vertreten als Männer, allerdings erklärt sich dies durch den hohen Anteil an Lehrerinnen, und Erzieherinnen sowie technischen Assistentinnen. Männer sind im akademischen Bereich und deutlich in Führungspositionen stärker vertreten.

Frauen arbeiteten häufiger als Männer in den Berufen, die eine hohe Qualifikation voraussetzen. 46 Prozent der erwerbstätigen Frauen waren in solchen Jobs zu finden, gegenüber 41 Prozent bei den Männern. Der höhere Anteil bei den Frauen ergibt sich aus der relativ großen Zahl an Lehrerinnen, Erzieherinnen sowie medizinischen und technischen Assistentinnen. Demgegenüber war der Anteil der Männer in akademischen Berufen (17 %) (etwas) und in Führungspositionen (deutlich) (4 %) höher; 22 Prozent sind Techniker/gleichrangig nicht-technische Berufe, und 57 Prozent üben andere Berufe aus.

Mit Positionierung im Qualifikationsranking der Berufe sowie dem dort eingenommenen Status ist der Aspekt der Weiterbildung eng verbunden. Dabei kann es sich um formale Bildungsgänge zur Weiterqualifizierung mit entsprechendem Abschluss handeln oder aber um aufgabenbezogene Weiterbildung (ggf. Zertifizierung, bei der nochmals unternehmenseigene vs. universell anerkannte zu unterscheiden wären). 2014 haben nur etwa fünf Prozent (gefragt wurde nach Maßnahmen in den letzten vier Wochen) der Erwerbstätigen eine solche Maßnahme besucht, Frauen geringfügig häufiger als Männer und Jüngere häufiger als Ältere. Vollzeitbeschäftigte nehmen zu 5,5 Prozent häufiger als Teilzeitbeschäftigte (3,8 %) teil. Ergänzt wird dies in geringem Maß durch individuell gebuchte Kurse in der Freizeit.

Wie also wirkt sich grundständige Qualifikation und das Angebot bzw. die Annahme von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Bewältigung von Arbeitsanforderungen aus? Kommt es zu hoher Übereinstimmung oder lassen sich Diskrepanzen feststellen? In der Selbsteinschätzung der 15- 64-jährgen Erwerbstätigen geben im Jahr 2014 rund 86 Prozent der Erwerbstätigen an, dass ihre aktuell ausgeübte berufliche Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht. Über 90 Prozent des verbleibenden Rests sieht sich als überqualifiziert, nur 2 Prozent erkennt zu niedrige Qualifikationen an. Frauen (14 %) sehen sich häufiger überqualifiziert als Männer, von denen sich 90 Prozent passgenaue Qualifikation attestieren, in Bezug auf Unterqualifikation gleichen sich die Geschlechter auf niedrigem Niveau. Höherqualifizierte sehen sich häufiger als adäquat qualifiziert, Hilfskräfte fühlen sich am stärksten überqualifiziert (ein Drittel aller Hilfskräfte). Nach Arbeitsanforderungen unterschieden zeigt sich folgendes Bild:



Zum Thema Bedeutung von Arbeit/Erwartungen an (Gute) Arbeit:

Erwartungen an Gute Arbeit stehen in engem Zusammenhang mit den jeweils vorherrschenden Werten, die die Einzelnen oder die Gesellschaft insgesamt verfolgt. Die alte Wertewandel-Debatte (Inglehart, Klages) hat inzwischen der Perspektive einer Wertesynthese Patz gemacht: Weder verweigern sich jüngere Generationen der Arbeitswelt, noch sind ‚die Alten' im ehernem Gehäuse dieser gefangen – vielmehr stellen sich ak-

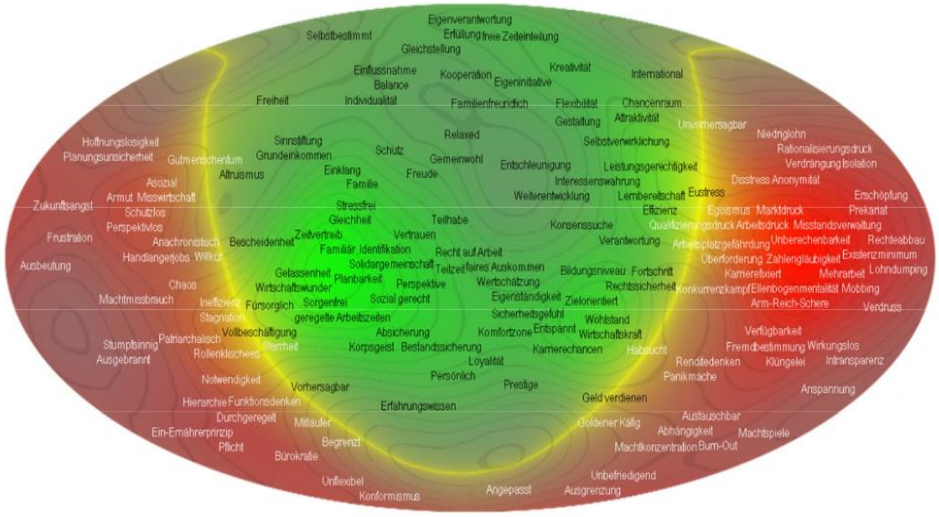
zentuierte Vermischungen ein. Zu fragen ist also, was Arbeit *an sich* und was dann Gute Arbeit sein kann. Dazu liegen aus zwei Untersuchungen relativ aktuelle Daten vor:

Die qualitative Studie des ISF in München und dem SOFI in Göttingen (Kratzer et al. 2015) geht der Frage nach, wie tief der ‚neue Geist des Kapitalismus' (Boltanski/ Chiapello 2003) in der Arbeitswelt verankert sei und über welche normativen Ressourcen Beschäftigte in ihrer Kritik daran verfügen. Die Studie identifiziert fünf Anspruchsmuster: Leistungsgerechtigkeit, Fürsorge, Selbstverwirklichung, Beteiligung und Würde sowie drei ebenso wichtige und auch von Arbeitnehmern formulierte Rationalitätsansprüche: technisch-funktional (etwa in Bezug auf Arbeitsmittel), bürokratisch-organisational (die formale Aufbau- und Ablauforganisation betreffend) und ökonomisch (im Hinblick auf Effizienz und Effektivität). Im Wechselspiel von Anspruch und Realität kommt es im konkreten Handlungsraum der Beschäftigten zum andauernden Abgleich und Werturteil. Dabei sind kritische De-Legitimierungen des Systems von Arbeit und Beschäftigung ebenso zu beobachten wie die Ent-Legitimierung als Abrücken von den eigenen Ansprüchen. Vermarktlichungsprozesse werden als Bruch des eingespielten Wechselverhältnisses von Leistung und Gegenleistung verstanden, ohne dass opponiert wird. Auf die Forderungen nach Flexibilität, Autonomie und projektförmiger Konkurrenz reagieren Beschäftigte abwartend bis abwehrend, jedenfalls selten emphatisch. Die Anrufung von Leistungsgerechtigkeit dagegen hat einen starken identitären Kern, der den arbeitsorganisatorischen Modi (und Moden) entgegensteht. Zentral erweist sich dabei das Würdeprinzip – umso stärker thematisiert, je härter es durch Prekarisierung und Dequalifizierung angegriffen wird. Selbstverwirklichung verortet sich je nach Realisierungschance zwischen Wunsch und Anspruch, ohne aufgegeben zu werden. Fürsorge kumuliert in der Erwartung auf Rücksichtnahme für besondere Umstände und auf besondere Bedürfnisse konkreter Personen und wird als Anspruch an Kollegen wie Unternehmen gleichermaßen gerichtet. Beteiligungsansprüche konzentrieren sich auf den konkreten Arbeitsplatz und die damit verbundenen betrieblichen Abläufe – darüber hinausgehende Forderungen nach Partizipation sind demgegenüber deutlich weniger ausgeprägt. Die Studie verweist auf die Bedeutung von Vergleichsordnungen, die einerseits legitimatorischen Charakter im Sinne eines ‚uns geht es ja noch gut' haben können, andererseits aber auch die Realität am unteren Rand der Arbeitswelt vor Augen führt und zu arbeitspolitischen Handlungen führen kann (Mindestlohn, Betriebsräte für Wertschöpfungsketten).

Im Umfeld des laufenden Prozesses ‚Grünbuch Arbeiten 4.0' (BMAS) ist eine Studie zu den ‚Wertewelten Arbeiten 4.0' (so der Titel der Vorab-

fassung, vgl. nextpractise 2016) entstanden, die in einem aufwändigem Ansatz retrospektiv wie prospektiv Verschiebungen in den Ansprüchen, Erwartungen und Bilanzierungen bezüglich der Arbeitswelt seit den siebziger Jahren und in die Zukunft gerichtet erhebt. Die folgende Abbildung zeigt Themen, die bei den 1000 Befragten eine Rolle gespielt haben und die als Facetten ihrer Werthaltungen gegenüber der Arbeitswelt gelten können:

Abbildung 1: Mollweide-Projektion der Multi-ESA für den Kulturraum mit allen assoziierten positiv (schwarz) und negativ (weiß) konnotierten Themen, aus Darstellungsgründen, auf Begriffsebene beschrieben (n=1000).



Quelle: nextpractise (2016)

Die Ansammlung der Begriffe gibt eine Verortung aller Befragten als positiv bzw. negativ verwendeten arbeitsbezogenen Konnotationen wieder und wird als Kulturraum Arbeit verstanden. Grün hinterlegt gruppieren sich die eher positiven Aspekte, rot hinterlegt die eher negativen Facetten; in einer aggregierten Form stehen im grünen Feld Bedürfnisse nach Selbstentfaltung, Gestaltungsräume und Sinnstiftung in und durch die Arbeit, eine Orientierung an Gemeinwohl, Solidarität, aber auch Wohlstand und Stabilität. Im roten Feld gruppieren sich Befürchtungen vor Misswirtschaft, Stagnation und Inkompetenz, einer zu starken Beachtung von Konvention und Angepasstheit, die Angst vor sozialer Kälte, dem Vorherrschen des Existenzkampfes und reinen Wirtschaftsinteressen sowie einem ausgeprägten Materialismus.

Im Zeitverlauf seit den als sehr positiv erinnerten siebziger Jahren, die als sorgenfreie Zeit ohne Arbeitsdruck resümiert werden (etwas überraschend, s. Ölkrise und beginnende Massenarbeitslosigkeit, d.A.) wandelt sich die Wahrnehmung der Arbeitswelt hin zu einer ambivalen-

ten Situation, die einerseits durch Druck und Risiko inklusive einer Spaltung der Gesellschaft negativ und andererseits in ihrer Konzentration auf den wirtschaftlichen Erfolg als positiver Aspekt beschrieben wird. Die Studie unterscheidet letztlich sieben Wertewelten, die an dieser Stelle nur skizziert werden können:

Wertewelt 1: „Sorgenfrei von der Arbeit leben können“ (30 %): Kritisiert wird vor allem zunehmender Konkurrenzdruck und wachsender Arbeitsdruck ohne finanzielle Sicherheit und Fürsorge bei unsicher erscheinender Zukunft; mehr oder weniger deutlich abgelehnt wird die Entwicklung zur oberflächlichen und zugleich gespaltenen Gesellschaft.

Wertewelt 2: „In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten“ (9 %): Sinnentleerung der Gesellschaft und sich auflösendes soziales Gefüge sind auch Teil der Perspektive dieser Wertewelt, werden aber durch die Wahrnehmung der Frustration der Leistungsträger, Egoismus und Oberflächlichkeit in der Gesellschaft und die Erosion regulierter Beschäftigungsformen noch überflügelt – entsprechend pessimistisch ist die Zukunftsperspektive.

Wertewelt 3: „Den Wohlstand hart erarbeiten“ (15 %): Die Verteidigung des erreichten Wohlstands angesichts erodierender arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stehen im Zentrum dieser Wertewelt, die ambivalent in die Zukunft blickt: Herausforderungen werden nicht weniger, können aber auf Grund eigener Leistungsfähigkeit gemeistert werden und sollen durch eine als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstandene gute Arbeit gewährleistet sein.

Wertewelt 4: „Engagiert Höchstleistung erzielen“ (11 %): Wohlstand und Leistung sind die Zentren dieser Orientierung, die eine Aufwärtsentwicklung in der Arbeitswelt seit den siebziger Jahren konstatiert und für die Zukunft fortschreibt. Gleichberechtigung wird als gegeben angesehen, eine Spaltung am Arbeitsmarkt nicht erkannt. Erwartungen werden vor allem hinsichtlich besserer Gesundheitsvorkehrungen geäußert.

Wertewelt 5: „Sich in der Arbeit selbst verwirklichen“ (10 %): Gestaltungsräume und Verantwortungsübernahme sind für die im Hinblick auf die Zukunft optimistisch eingestellten Vertreter dieser Wertewelt wichtige Themen, dazu gehören auch als bürokratisch angesehene Flexibilisierungshemmnisse. Die Gegenwart wird als Umbruchphase der Arbeitswelt in eine mit erweiterten individuellen Entfaltungsmöglichkeiten ange-

sehen. Die Themenfelder Absicherung und Anerkennung stehen dahinter zurück.

Wertewelt 6: „Balance zwischen Arbeit und Leben finden“ (14 %): Ebenfalls optimistisch in Bezug auf die Zukunft wird die heutige Arbeitswelt eher kritisch bilanziert und den Entwicklungen seit den siebziger Jahren nicht durchweg positive Ergebnisse zugeschrieben. Arbeitszeit und Arbeitsbelastung sind zentrale Orientierungspunkte der Kritik an vergangener wie heutiger Arbeitswelt, inklusive einer Kritik an Bürokratie. Utopien einer Entfaltung und Balance sichernden Arbeitswelt von Morgen können enttäuscht wie verwirklicht gesehen werden und werden das vorhandene Engagement dafür jeweils neu justieren.

Wertewelt 7: „Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen“ (13 %): Soziale Gerechtigkeit, Sinnstiftung, Altruismus und Entfaltung sind Ankerpunkte dieser Wertewelt, die die gegenwärtige Verfasstheit der Arbeit kritisch bilanziert – ohne dass dies in der Vergangenheit anders wäre. Auf Grund der damit verbundenen grundsätzlichen Kritik an der Erwerbsarbeit sind zugleich große Verbesserungen nicht zu erwarten – so das Credo.

Jenseits solcher empirischen Feststellungen werden gelegentlich auch konzeptuelle Überlegungen angeboten: Hardering (et al. 2016) sehen in der Frage nach der Sinnhaftigkeit von Arbeit eine sehr grundsätzliche, die zwischen Sinnlosigkeit und Erfüllung u.a. Antworten im Hinblick auf die Bindung zum Unternehmen, Identität und Bedeutung der eigenen Arbeit für die Gesellschaft sucht. Dabei vermengen sich im faktischen Arbeiten Handlungsebenen mit institutionellen Rahmungen und stellen das Sinnerleben wie die Bilanzierung als sinnvolle Arbeit permanent auf die Probe; insbesondere andauernde Verletzungen stellen dann die Sinnhaftigkeit der Arbeit in Frage. Dass sinnvolle Arbeit identitätsstiftend ist und damit positive Auswirkungen auf die Einstellung zur Arbeit verbunden sind, betonen auch van Dick und Stegmann (2016). In diesem Zusammenhang ist auch die Frage nach Entfremdung neu zu stellen und in einen Zusammenhang mit der zunehmenden Verdichtung von Arbeit zu kontextualisieren (Henning 2016). Auch Voswinkel (2016) nähert sich dem Thema einerseits durch eine nach dem gesellschaftlich definierten oder professionell deklarierten Gebrauchswert von Arbeit, die allerdings u.U. zu Überhöhungen führen kann, die nicht zuletzt negative Folgen für andere Lebensbereiche zeitigen. Jürgens betont die Bedeutung eines individuellen reproduktiven Fluchtpunkts, zu dem sich faktische Arbeitsbedingungen und -inhalte ins Verhältnis setzen und dabei

als sinnvolle oder eben sinnentleerte Arbeit erfahren wird (Jürgens 2014).

1.4. Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft

Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen Anfang des Jahrtausends, die Wirtschaftskrisen 2008ff haben wie auch der einsetzende demografische Wandel mit verlängerten Lebensarbeitszeiten der Frage nach den Bedeutung von und den Erwartungen an (gute) Arbeit ihren jeweiligen Stempel aufgedrückt: Von ‚Fordern und Fördern' als Anspruch der grün-roten Bundesregierung über ‚Sozial ist, was Arbeit schafft' (CDU-Wahlkampfstatement 2009; Hugenberg 1933: Sozial ist, *wer* Arbeit schafft) bis hin zu den Verwerfungen der Krisen 2008ff, die zunächst vor allem Befristete und Leiharbeiter zu tragen hatten) war lange Zeit das Credo ‚Hauptsache Arbeit' deutlich dominanter als die Frage danach, welche Arbeit es denn sein soll. Die Jahrbücher Gute Arbeit wie auch die Kampagnen des DGB, der IG Metall oder von Ver.di setzen dem seit einigen Jahren eine andere Perspektive entgegen. Angesichts verlängerter Lebensarbeitszeiten, den weitgehend unregulierten Arbeitsmärkten im Bereich der digitalen Wirtschaft (globales Crowd- und Clickworking, Plattformökonomie) und gesteigerter Arbeitsintensität, erhöhter Mobilität, subjektivierter und entgrenzter Arbeit mit ihren Anforderungen an Professionalität etc. ist der Spannungsbogen zwischen materieller Absicherung durch jedwede Arbeit und Ansprüchen an Arbeit insbesondere für die bislang wenig regulierten Bereiche neu zu bestimmen. Aber auch die bislang etwa durch Tarife vergleichsweise gut regulierten Wirtschaftszweige haben mit dem Bemühen der Arbeitgeberseite umzugehen, Deregulierungen durchzusetzen, etwa die Arbeitszeit zu flexibilisieren, die Beschäftigung von Leiharbeit oder Werkverträge strategisch zu realisieren und damit beschäftigungspolitische Pflöcke zu setzen. Dabei wäre etwaigen Ansprüchen etwa der Crowdworker auf Arrangements, die auf die inhaltliche Aussage von Statements wie „Wir nennen es Arbeit" (Lobo 2010) zurückzuführen sind, nicht einfach von der Hand zu weisen. Vielmehr scheint mindestens im Bereich der digitalen Dienstleistungsarbeit eine konzeptionelle Grundlagenarbeit vonnöten, die danach fragt, wie digital entgrenzte Arbeit sozial eingehegt werden kann: Welche Arbeitszeitordnungen, welche Vergabereglements sind vorstellbar? Wie gestaltetet sich das Verhältnis von Auftraggebern und Auftragnehmern im anonymisierten Web. Welche Sicherungseinrichtungen für Krankheit und Alter sind vorstellbar – die Künstlersozialkasse bietet ein

Beispiel. Letztlich wird es – auch im Bereich der Industriearbeit und der Dienstleistungsarbeit – insgesamt darum gehen, Wertschöpfung mit Wertschätzung zu etablieren. Vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung der Erwerbsarbeit ist das Verhältnis von Arbeit und Leben neu zu bestimmen – das dürfte weniger eine Aufgabe von Kampagnen á la „Samstag gehört Vati mir“ sein als eine grundsätzlichere Selbstverständigung darüber, was und wofür Arbeit sein soll, wert ist, anerkannt wird und als gesellschaftlich nützlich angesehen wird.

2. Zuspitzung in vier Perspektiven

2.1. Alterung

Das Thema der Qualität der Arbeit ist keinesfalls nur auf ältere Beschäftigte (und damit auf den Themenkomplex der alternden Erwerbsbevölkerung) zu reduzieren – darauf verweisen u.a. schon in einigen Branchen abgeschlossene lebensphasenorientierte Tarifverträge. Diese berücksichtigen mit Eintritt in unterschiedliche Phasen des Lebenslaufs (z.B. Berufseintritt, Elternzeit oder bevorstehender Renteneintritt) auftretende spezifische Bedarfe und stellen Möglichkeiten zur Verfügung, darauf etwa im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen eingehen zu können. Die Umsetzung erfolgt in der Regel durch Betriebsvereinbarungen. Die Existenz solcher Vereinbarungen ist dennoch zugleich Ausweis des besonderen Verhältnisses von Alterungsprozessen und der Qualität von Arbeitsbedingungen, wenn etwa Instrumente wie Altersteilzeit oder Altersfreizeiten (z.B. reduzierte Wochenarbeitszeiten) auf besondere Schutz- und Regenerationsbedürfnisse Älterer in Form altersgerechter Arbeitszeiten verweisen. Die Qualität von Arbeit bestimmt sich demnach über eine passgerechte Leistungserwartung der Unternehmen, die gegebenenfalls leistungsgewandelte Fähigkeiten älterer Beschäftigter angemessen berücksichtigt. Das setzt u.a. das Vorhandensein entsprechender Arbeitsplätze voraus und erfordert produktions- bzw. prozessgerechte lebensphasengerechte Arbeitszeitregelungen. Im Hinblick auf damit einhergehende arbeitsorganisatorische Regelungen ist die technologische Ausstattung dafür unter Umständen zentrales Element (s. Digitalisierung). Alter- und Alternsgerechte Arbeitsplätze werden (u.a. im Zusammenhang mit intergenerationellen Gerechtigkeitsvorstellungen) gelegentlich als kostenverursachende Lösungen für besondere Beschäftigtengruppen eingeschätzt. In diesem Zusammenhang wäre allerdings eine ausschließlich Defizite betonende Perspektive geminderten Leistungsvermögens der Arbeitenden zu kurz gegriffen – ältere Beschäftigte sind eine wichtige Ressource im Kompetenztransfer und in der Vermittlung von Erfahrung in Produktionsprozessen. Diese Fähigkeit konturiert eine hohe Qualität der Arbeit nicht nur für Ältere, sondern auch für ihnen nachfolgende Beschäftigte, die von dem Erfahrungsschatz älterer Arbeitender profitieren und dadurch eine erhöhte Sicherheit im beruflichen Handeln gewinnen. Das gilt auch, wenn etwa durch Digitalisierung veränderte Produktions- und Geschäftsmodelle in Rechnung gestellt werden. Generell ist zumindest für eine längere Übergangsphase von parallelisierten Entwicklungen auszugehen: Einerseits demografisch bedingte Verschiebungen in der Altersstruktur von Belegschaften mit vorgängigen

bzw. begleitenden sozialpolitischen Veränderungen (Rente 63/ Rente 67 und Rente x) und andererseits modernisierten Arbeitsprozessen, deren disruptiver Grad in Bezug auf Arbeitstätigkeiten allerdings erst zu bestimmen ist. Dass Erfahrungen von heute auf morgen obsolet werden, ist kaum zu erwarten. Vielmehr dürfte auch zukünftig intergenerationeller Kompetenz- und Erfahrungstransfer ein gewichtiger Faktor im Hinblick auf von Älteren als zufriedenstellend betrachtete Qualität der Arbeit sein, zumal darin der Aspekt von Zugehörigkeit (zur arbeitenden, aktiven Bevölkerung) und damit ein sozialpsychologischer Aspekt zum Tragen kommen dürfte.

Die nachfolgende Tabelle zeigt für drei Altersgruppen Ergebnisse des EWCS 2015:

	Unter 35 Jahre	35 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter
Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen (mindestens ein Viertel der Zeit)	42	44	43
Keine Möglichkeit, etwas Neues zu lernen	25	27	33
Schichtarbeit	26	22	16
Keine Weiterbildungsangebote in den vorangegangenen zwölf Monaten	59	57	62
Von Umstrukturierung oder Neuorganisation betroffen	19	24	25
Hohes Arbeitstempo (mindestens drei Viertel der Zeit)	37	34	28
Negatives Sozialverhalten *	18	17	13
Keine Möglichkeit, Arbeitsmethoden zu ändern	34	31	27
Befürchtung, den Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten zu verlieren	19	15	14
Schlechte Karrierechancen	50	63	71

** Negatives Sozialverhalten wird in der Erhebung anhand von Fragen zu Erfahrungen mit sieben Verhaltensformen gemessen: verbale Beleidigung, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Drohungen, erniedrigendes Verhalten, körperliche Gewalt, sexuelle Belästigung und Mobbing.*

Anteil der Erwerbstätigen in Europa, die mit problematischen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, nach Alter (in %), EWCS 2015

Die Studie resümiert, dass ein Teil der Erwerbstätigen hinsichtlich einzelner oder mehrerer Aspekte eine unzureichende Arbeitsplatzqualität beklagt und diesbezüglich Maßnahmen zu Unterstützung Erwerbstätiger notwendig erscheinen (vgl. Eurofond 2016).

Im Verhältnis von Qualität der Arbeit und Alterung der Erwerbsbevölkerung ist schließlich auf die materielle Dimension hinzuweisen: Abhängig vom faktischen Erwerbsverlauf stellt sich materielle Sicherheit durch Erwerbseinkommen bzw. Renteneinkommen unterschiedlich ein – Altersarmut wie ein auskömmlicher Lebensabend sind Ergebnis einer Gemengelage von individuellen und gesellschaftlichen Entwicklungen: Die Höhe des Entgelts respektive der Renten- oder Pensionsansprüche ist nur zum Teil von erreichten Qualifikationen und beruflichen Positionen abhängig. Zeiten andauernder Massenarbeitslosigkeit wie Zeiten der Erwerbslosigkeit in Folge der Wende liegen kaum in alleiniger Verantwortung der Einzelnen. Über ein enges Verständnis von Qualität der Arbeit hinaus ist es daher mit Bezug auf Alterung umso bedeutsamer,

tarif- bzw. arbeitsvertragliche Aspekte betrieblicher Altersvorsorge zu berücksichtigen. Als dritte Säule der Alterssicherung ist ihre Ausgestaltung ein wesentlicher Bestandteil der Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Das weist darauf hin, dass das Thema der Qualität von Arbeit weit über tätigkeitsbezogene Engführungen Beschäftigungsverhältnisse über das konkrete Erwerbsleben hinaus berührt.

Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft

Die Qualität von Arbeit angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung ist damit ein zentrales Thema gesellschaftlicher Einflussnahme, das sich für Interessenvertreter als betriebliche und arbeitspolitische wie sozialpolitische Aufgabe darstellt. Das betrifft einerseits tätigkeitsbezogene Aspekte wie Belastbarkeit, Leistungsanforderungen und -vermögen angesichts fortgeschrittenen Alters oder das Transfermanagement von generalisierten und aufgabenspezifischen Kompetenzen. Darüber hinaus stehen sozialpolitische Fragestellungen wie Regelungen im Hinblick auf Fragen der betrieblichen Instrumente der Altersversorgung im Fokus. Qualität von Arbeit erweist sich damit als Querschnittthema von individueller Bewertung und gesellschaftlicher Verfasstheit konkreter Arbeit. Dafür geeignete Instrumente zu entwickeln dürfte eine Aufgabe jenseits generationenspezifischer Lagerung sein – andernfalls sind Debatten um Bevorzugung bzw. Benachteiligung spezifischer Altersgruppen von Beschäftigten zu erwarten, wie sie zum Teil in Folge der lebensphasenorientierten Tarifabschlüsse zu verzeichnen sind. Wandel der Leistungsfähigkeit im Lebenslauf scheint dabei ein weniger umstrittenes Thema zu sein als die faktische Ausgestaltung von kompensierenden Instrumenten – diesbezüglich wird Neiddebatten zu begegnen sein, die altersspezifische Beschäftigtengruppen gegeneinander stellen. Qualität der Arbeit ist gegebenenfalls als lebensphasenspezifisch differente Angelegenheit zu betrachten, der einerseits substanzielle und übergreifende Standards (wie Beschäftigungssicherheit, Qualifizierung, Selbstverantwortung und Teilhabe oder Absicherung im Alter) eigen sind, aber auch lebensphasenspezifische Besonderheiten wie Bedürfnisse bei Kinderbetreuung, Care work-Aufgaben oder altersbedingten Handicaps und insbesondere im gewerblichen Bereich die Folgen langjähriger körperlicher Belastungen.

2.2. Digitalisierung

Die Qualität von Arbeit hängt seit jeher mit der technischen Ausstattung von Arbeitsplätzen ab. Technologien sind aber immer auch Organisationstechnologien; mithin ist davon auszugehen, dass sich gerade mit dem Einsatz digitaler Systeme mehr als reine Tätigkeiten an sich verändern. In welchem Verhältnis etwa die in der Debatte um eine Industrie 4.0 skizzierten *Entlastungen* von körperlich belastender Arbeit (zur Demografiesensibilität und belastungsmindernden Qualitäten vgl. Becker 2015) und neue *Belastungen* (etwa durch Beschleunigung und Verdichtung der Arbeit) stehen, wird grundlegend für die zu erreichende Qualität von Arbeit sein. Angesichts der Forderungen nach flexibleren Arbeitszeiten ist das *Arbeitszeitthema* zentrales Element einer durch Digitalisierung neu zu formenden guten Qualität der Arbeit. Das gilt ebenso für Arbeitsformen der Plattformökonomie, wie etwa die zumeist auf Honorar- bzw. Werkvertragsbasis arbeitenden Clickworker (Leimeister et al 2015) und berührt mit dem erleichterten Off-shoring von digitaler Arbeit den Aspekt der Gewährleistung der Qualität von Arbeit im internationalen Rahmen. Möller zufolge beinhaltet die Arbeitswelt 4.0 sowohl die Chance auf global humanere Arbeitsbedingungen als auch die Entwicklung hin zu volatileren Arbeitsmärkten und Unterbeschäftigung inklusive stärkerer Verunsicherung und Unsicherheit des Einzelnen wie einzelner Branchen oder ganzer Regionen (vgl. Möller 2015). Als Kernelement guter Arbeit gerät Beschäftigungs(un)sicherheit in Folge der Digitalisierung in den Fokus der Debatte um Qualität der Arbeit. In einer euphemistischen Perspektive belässt Digitalisierung von Arbeit auf der Ebene konkreter Aktivität kreative wertschöpfende Tätigkeiten bei den Beschäftigten, was aus Sicht der Unternehmen dem Erhalt der Leistungsfähigkeit wie der Steigerung der Wertschöpfung gleichermaßen dient (Becker 2015). Die «Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0» (Kagermann et al. 2013) verweisen angesichts offener virtueller Arbeitsplattformen und komplexer Mensch-Maschine-Interaktionen auf die wachsende Bedeutung der Fähigkeit von Beschäftigten, u.a. entlang ständigen Rejustierens der Systeme reagieren zu können. Hohe Aufgabenkomplexität bei flachen Hierarchien erfordern flexible Arbeitsformen und zielgerichtete Koordination, die rigide Kontrollformen obsolet werden lassen ohne allerdings industrialisierte Steuerungslogiken (Kennziffern) aufzubrechen – ein offensichtliches Dilemma in Bezug auf die Qualität von Arbeit. Diesbezüglich wird für Deutschland ein Defizit an zukunftsfähigen Arbeitsmodellen bilanziert (vgl. Eichhorst/Buhlmann 2015). Möller bilanziert ambivalente Entwicklungen: Erleichterungen und Abbau von körperlich wie psychisch belastenden Tätigkeiten einerseits, anderer-

seits negative Folgen durch anonyme Mensch-Maschine-Interaktion, entgrenzte Arbeitszeit, Freizeit, Überwachungspotenziale und Leistungskontrolle sowie verkürzte Produktionszyklen (Möller 2015). Hirsch-Kreinsen (2014, 2015) verweist auf unterschiedliche Entwicklungspfade der Industrie 4.0, die zwischen technologiezentrierten bzw. komplementär angelegten Varianten divergieren und entsprechende Folgen für die Qualität der Arbeit hervorrufen: Dequalifizierte, auf eine Residualfunktion reduzierte Arbeit steht einer ganzheitlichen, kollaborativen Perspektive der Mensch-Maschine-Interaktion gegenüber. Das alles berührt nicht zuletzt den zum Oberthema Qualität der Arbeit zugehörigen Aspekt der Qualifikation: Wie bei den primär verhaltensorientierten Ansätzen Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird die Bewältigung digitalisierter Arbeit häufig neben betrieblichen Schulungen, Unterrichtungen oder Einweisungen insbesondere individuell zu leistender Qualifizierung überantwortet (vgl. Becker 2015). Kritischere Perspektiven verweisen auf die Gefahr eines digitalisierten Taylorismus (vgl. Kurz 2013), dessen absehbar negativen Folgen für die Qualität der Arbeit innovative, lernförderlich und arbeitsplatznahe Qualifizierung beinhaltende Konzepte der Arbeitsorganisation entgegenzustellen seien. Gefordert werden Funktions- und Abteilungsgrenzen überwindende Lern- und Arbeitsprozesse, die erweiterte und auf Selbstständigkeit ausgelegte Gestaltungsspielräume befördern, leistungspolitische Rahmenbedingungen und stärkere Beteiligungsrechte garantieren, die eine Unterwerfung unter technische Systeme verhindern (vgl. Bochum 2015).

Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft

Im Hinblick auf die Qualität von Arbeit stellen globalisierte Wertschöpfungssysteme die auf den nationalen Rahmen bezogenen politischen wie gewerkschaftlichen Handlungsmodi partiell ins Abseits: Zwar sind gesetzgeberische Regulierungen oder tarifvertragliche Abkommen wie Betriebsvereinbarungen möglich und angesichts von Clickworkern, Crowdsourcing etc. auch wünschenswert. Die relativ schnell mögliche Verlagerung von Werk- und Honorarverträgen zeigt zugleich die begrenzte Reichweite solcher Instrumente. Die Analysen der ILO (2015) verdeutlichen, dass Geltung, Qualität und Verlässlichkeit global höchst unterschiedlich ausfallen und es daher Anstrengungen bedarf, Niveaus, Reichweiten und Sicherheit der Qualität von Arbeit ggf. sanktionsbesetzt zu regulieren, dazu aber Sozialpartner und Öffentlichkeit einzuladen und zu sensibilisieren. Beispiele für erfolgreiche Kampagnen gibt es, wenn

man an Strategien gegen Kinderarbeit oder die Sensibilisierung für die Zustände in der Textilindustrie etwa Bangladeshs denkt.

2.3.Feminisierung

Frauen und Männer sind in unterschiedlichem Umfang, in unterschiedlichen Berufen und dort in ihrer Verteilung an unterschiedlichen Positionen im Beruf gestellt. 2014 sind 47 Prozent aller Erwerbstätigen Frauen, bei 51 Prozent Anteil an der Bevölkerung weist das eine Unterrepräsentation aus (vgl. Stat. BA 2015): Seit den 1990er Jahren ist die Tendenz zum Ausgleich zu beobachten, zuletzt allerdings nur noch verlangsamt. Ältere Frauen nehmen in ihrem Anteil an weiblichen Erwerbstätigen überproportional zu; bei Jüngeren zeigt sich der Effekt ansteigender Hochschulqualifikation und damit verspätetem Berufseintritt. Hinsichtlich der Berufswahl ist nach wie vor und mit wenig Veränderungen ein begrenztes Spektrum zu erkennen; 63 Prozent aller Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen sind weiblich, bei Bürokräften sind es zwei Drittel. Männer orientieren auf Industrie und Handwerk. Akademische Berufe erreichen insgesamt einen Frauenanteil von 44 Prozent und zeigen eine leichte Unterrepräsentanz bei allerdings deutlichem Anstieg seit den 1990er Jahren. Gerade einmal 29 Prozent der Führungskräfte waren 2014 Frauen.

Angesichts des Digitalisierungsschubs drohen Frauen ob ihrer Ablehnung der klassischen MINT-Fächer ins Hintertreffen der IT-basierten Modernisierung der Arbeitswelt zu geraten. Andererseits ergeben sich möglicherweise Abschottungen gegenüber Diskriminierungen und Gewalterfahrungen, wenn auch die Präsenz im Internet weder völlig schützt noch eine Abschottung an sich erstrebenswert wäre. Wie auch bei Männern wäre hier eher über neue, kooperative Formen (work spaces in Stadtquartieren etc.) nachzudenken. Eine Gefahr besteht sicher in der von Frauen häufiger gelebten Solo-Selbstständigkeit, die durch Dienstleistungsarbeit als ClickworkerIn nicht nur formell, sondern auch im Hinblick auf soziale Beziehungen und Networking zur Isolation führen könnte. Darin liegt auch das Risiko im informationellen Konkurrenzkampf in die Nähe des Niedriglohns zu kommen. Als attraktiv kann die mögliche Teilzeitarbeit erscheinen, besonders in spezifischen Lebenslagen – allerdings besteht gerade für Frauen das Risiko der Verstetigung und ein Abrutschen im Entgelt. Damit besteht die Möglichkeit, dass sich der bestehende Gender Pay Gap informationell wiederholt.

Anzeichen dafür sind u.a. in dem Umstand zu sehen, dass Mütter (mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren) für die Familienarbeit häufiger Berufswunsch und -ausübung zurückstellen. Während 83 Prozent der Väter erwerbstätig sind, sind es von den Müttern knapp 45 Prozent. Mit ansteigender Kinderzahl geht die Erwerbstätigenquote noch weiter zurück: Während 49 Prozent der Mütter mit nur einem Kind aktiv erwerbstätig waren, betrug der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit zwei Kindern mit 33 Prozent rund 15 Prozentpunkte weniger. Die Erwerbsbeteiligung der Mütter mit drei und mehr Kindern verringert um weitere 14 Prozentpunkte und betrug 2014 nur 19 Prozent.

Auch bei Eltern gilt: Erwerbstätigkeit ist nicht gleich Erwerbstätigkeit. Teilzeitarbeit ermöglicht einerseits, Beruf und Familie zeitlich besser zu vereinbaren. Andererseits bedeutet reduzierte Arbeitszeit häufig auch, auf Teile des Verdienstes und der Altersvorsorge zu verzichten sowie eingeschränkte Karrieremöglichkeiten in Kauf zu nehmen. Teilzeit ist bei berufstätigen Müttern die Regel: Fast drei Viertel der erwerbstätigen Mütter arbeitet in dieser Form. Was als Entlastung gedacht ist, kann allerdings schnell in Überforderung durch Berufs- und Betreuungsarbeit zugleich ausufern und damit erhebliche negative Auswirkungen m Hinblick auf die Qualität des Arbeitslebens haben, wenn damit permanenter Stress, dauernde Rufbereitschaft und nur kurze Regenerationsphasen einhergehen.

Die Erwerbstätigenbefragung der EU (ESENER-2, 2015) resümiert, dass sich geschlechtsspezifische Unterschiede (u.a. durch Mutterschaft) auf die Gefahren, mit denen Männer und Frauen bei der Arbeit konfrontiert sind, und auf die Art und Weise ihrer Beurteilung und Eindämmung auswirken. Frauen erscheinen u.a. deshalb gefährdet, weil sie in spezifischen Sektoren arbeiten und spezifischen Tätigkeiten nachgehen, die doppelte Verantwortlichkeit bei der Arbeit und zu Hause tragen und auf mittlerer und oberer Führungsebene unterrepräsentiert sind. Das findet in der Sicherheits- wie Gesundheitsschutzpraxis keine Berücksichtigung und wird regelmäßig unterschätzt.

Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft

Die Herausforderung besteht demnach zunächst darin, geschlechtsspezifisch gelagerte Qualität der Arbeit zu identifizieren/ zu definieren und eine Sensibilisierung a) der Unternehmen, b) der Beschäftigten selbst und c) der Gesellschaft zu initiieren. Das dürfte kaum als Reparaturbetrieb oder Unterstützungskasse zu leisten sein, sondern bedarf einer Verständigung über das gesellschaftliche Selbstverständnis. Zu bedenken wären außerdem, die Isolation /Abtrennung von der Arbeitswelt zu verändern, indem a) Elternzeit geschlechtergerecht verteilt wird und b) Arbeitsmöglichkeiten entweder durch öffentliche Betreuungseinrichtungen attraktiv werden (inklusive der Kostenfrage). Die Lösung einer Teilzeitarbeit von zu Hause, womöglich via Datenaustausch oder als Soloselbständige müsste von direkten (Entgelten) und langfristigen Folgen (Karriereaufschub, Doppelbelastung etc.) stärker als bisher befreit werden.

2.4.Werte

Individueller wie gesellschaftlicher Wertekanon und die Sinnhaftigkeit von Arbeit wurden im vorliegenden Impulspapier verschiedentlich angesprochen; die Relation von Ansprüchen an die Arbeit wird durch die Wahrnehmung ihrer Realisierungschancen ganz wesentlich geprägt. Dabei zeigen sich verzwickte Konstellationen individuell durchaus als tragfähig, wenn sie das Arbeitsleben erträglicher machen: das reicht von einer hohen Übereinstimmung über partielle Zustimmung über die grundsätzliche Kritik bis hin zur Verdrängungsleistung und Umdeutung von Umständen. Häufig steht im Vordergrund, erst einmal überhaupt eine Arbeit zu finden als dass die Übereinstimmung mit den persönlichen

Werten in Anschlag gebracht wird. Andererseits reicht die Höhe des Einkommens nicht als Grundlage für die Sinnstiftung durch Arbeit. Ob Kohärenz Einzug hält, also eine weitgehende Übereinstimmung von individuellen Werten und Beschäftigung/Arbeit existiert, ist wichtig für das Erleben von Arbeit als gute Qualität. Wichtig sind aber auch die Werte und Normen des Unternehmens, in der Regel durch die Unternehmensführung formuliert und in der Unternehmenskultur mehr oder weniger verwirklicht. Bindung an die Organisation und an Vorgesetzte und Kollegen erzeugt eine starke Zugehörigkeit, die zusammen mit anderen Aspekten ein hohes Engagement befördert, welches wiederum Arbeitsqualität steigert, sofern es nicht überhandnimmt. Diesbezügliche Defizite mindern die Qualität der Arbeit. Sinn und Bedeutsamkeit in der eigenen Arbeit zu finden, geht mit der Aufgabenstellung, aber auch mit dem Grad an Autonomie und Verantwortung sowie dem Gefühl, etwas gesellschaftlich Werthaftes zu tun, einher. In diesem Zusammenhang kommt dem Begriff der Lebensdienlichkeit von Arbeit eine steigende Bedeutung zu, u.a. im Zusammenhang mit einer stärkeren Anerkennung der Leistungen in der Care-work. Lebensdienlich bezieht sich perspektivisch dann – in durchaus gesellschafts- wie kapitalismuskritischer Wendung – sowohl auf die Aufgabe der Fürsorgearbeit als auch auf die erhaltende Selbstsorge bezüglich der eigenen Ressourcen gleichermaßen (vgl. Aulenbacher et. al 2016). Das berührt u.a. auch die Perspektive auf unterschiedliche Arbeitsfelder: Personenbezogene Dienstleistungen scheinen hier zumindest vordergründig vor komplexere Aufgaben gestellt, wenngleich auch industrienahe Dienstleistungen, gewerbliche oder administrative Tätigkeiten jeweils Sinnbezüge in der Arbeit zu identifizieren vermögen. Zu debattieren wäre, welche Grade an Differenz eine Arbeitsgesellschaft aushalten kann – Friktionen werden etwa in den schlecht entlohnten und hochstressigen Bereichen der frühkindlichen Betreuung, der Grundschule oder den Pflege- und Betreuungsarbeiten sichtbar, deren Arbeitnehmer gegenüber etwa einer wenig nachhaltigen Automobilproduktion deutliche Nachteile in Kauf nehmen müssen.

Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft

Das Thema Qualität der Arbeit als ‚gerechtfertigtes' Thema ins Bewusstsein zu heben appelliert direkt an den Wertekanon der Gesellschaft wie an den der Einzelnen – es sich wert zu sein, die eigenen Werte auch in der Arbeit verwirklichen u können oder verwirklicht zu sehen, bricht mit den im Zuge der hohen Arbeitslosigkeit und den sogenannten Hartz-Gesetzen sowie der daraus folgenden Prekarisierungsdynamik und der

(in einer zweiten Bedeutung des Begriffs) Feminisierung des Arbeitsmarktes verbundenen Ansicht des ‚Hauptsache Arbeit'. Die damit verbundene Bescheidenheit in eine offensivere Strategie des Rechtes auf eine hohe Qualität der Arbeit umzumünzen, dürfte kaum den Einzelnen oder den lokalen Interessenvertretern vor Ort gelingen, sondern erscheint als Aufgabe bundespolitischer Akteure. In Bezug auf abhängige Arbeit sieht Hürtgen (2016) die Notwendigkeit eines subjektiven gesellschaftlichen Sinnbezugs der Arbeit gegeben, der die Legitimierung der eigenen Arbeit als gesellschaftlich sinnvolle Arbeit stärkt, um sich so als gesellschaftliches Subjekt konstatieren zu können. Das sichert auch Teilhaberechte, erfordert aber eine wertebezogene Debatte darüber, wie eine demokratische Arbeitsgesellschaft unter Konkurrenzdruck aussehen kann. Dabei ist an eine Kooperation von Gewerkschaften, Parteien und Sozialverbänden sowie den Trägern der Sozialversicherungen und Krankenkassen zu denken. Ein solches konzeptionelles und an Kampagnen gebundenes Engagement dürfte in xenophoben Zeiten wie diesen zudem ein Signal senden, dass die Qualität der Arbeit allen zu Gute kommt und damit nicht zuletzt dem sozialen Frieden dienlich sein.

3. Regulierungsebenen

3.1. Europäische Union

In europäischen Richtlinien sind Mindestanforderungen und Grundprinzipien, z.B. zur Prävention und zur Gefährdungsbeurteilung, und die Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgehalten. Sie werden von allerdings nicht verbindlichen europäischen Leitlinien (u.a. zu psychosozialen Risiken) in ihrer Umsetzung flankiert und durch europäische Normungsgremien standardisiert. Hauptaugenmerk liegt auf der Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in der EU. Durch Beschluss des Europäischen Rates vom Mai 2007 hat die Europäische Union das Konzept von *Guter Arbeit* in ihre „Gemeinschaftsstrategie zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit für den Zeitraum 2007 bis 2012“ mit aufgenommen. Federführende Organisation ist die EU-OSHA als diejenige Agentur der Europäischen Union, die für Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zuständig ist. Sie fördert und organisiert auf zwei Jahre angelegte Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze (Aktuell 2016/17: Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter; 2012/13 Partnerschaft für Prävention; 2002: Stress), betreibt ein Portal zur interaktiven Online-Gefährdungsbeurteilung, initiiert die ESENER zur Sicherheit und Gesundheit der Arbeitsplätze in Europa und betreibt eine themenspezifische Online-Enzyklopädie, das OSHwiki.

In diesen Rahmen gehört auch die EU-Initiative ‚More and better-Jobs‘. In Bezug auf Gute Arbeit wird verschiedentlich gefordert, die Strukturförderung der EU mit dem Ziel zu reformieren, die strategische Grundausrichtung „Gute Arbeit für alle“ als ganzheitlichen Handlungsansatz in der Strukturfondsförderung zu etablieren. Instrumente der EU-Strukturfondsförderung bieten demnach Anreize zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen inklusive der Einkommen (vgl. Voß 2013).

3.2. Nationale Gesetzgebung/Sozialstaat

Im Hinblick auf die Nationale Gesetzgebung sind die federführenden Ministerien wie BMAS und BMWi zu nennen, die für die Arbeits- und Sozialordnung bzw. die Entwicklung des Wirtschafsstandortes zuständig sind und entsprechende Stäbe einrichten. Dabei sind Arbeitsgesetzbuch, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsordnungen etc. auf der einen Seite und Strukturentscheidungen auf der anderen Seite nur ein Teil der Aktivitäten. Im Arbeitsschutzsystem etwa werden EU- und ILO-Verordnungen eingebracht, agiert das staatliche Arbeitsschutzrecht des

Bundes und die der Länder LASI = Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik) gemeinsam mit dem Autonomen Arbeitsschutzrecht der Unfallversicherungsträger (Information, und Kommunikation; Forschung, Entwicklung, Modellprojekte; Ermittlung; Qualifizierung; Vorschriften und Regeln), die nach Bedarfsprüfung und Genehmigung durch Bund/Länder Unfallverhütungsvorschriften erlassen können, die durch entsprechend legitimierte Aufsichtsdienste überwacht werden. Gesetze und Verordnungen sowie Regelungen staatlicher Ausschüsse wiederum werden im Hinblick auf Einhaltung und Fortführung durch Beratungs- und Kontrollgremien observiert. In Fragen des Arbeitsschutzes besteht eine Kommission Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, die in Fünf-Jahres-Perioden mit jeweiligen Schwerpunktsetzungen der Beratung, im Hinblick auf Überwachung, Vorschriften und Regelwerk agiert, und die Nationale Arbeitsschutzkonferenz.

Die von der Bundesregierung/BMAS 2002 im Rahmen der Neustrukturierung der Arbeitsmarkt und Sozialpolitik initiierte Initiative Neue Qualität der Arbeit vereint Bund, Länder, Arbeitgeberverbände und Kammern, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträger und Stiftungen. Mit dem Ziel einer modernen Arbeitskultur und Personalpolitik arbeitet die Initiative für die Verbesserung der Qualität der Arbeit– für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen – um damit Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Dazu werden Arbeitsbedingungen untersucht und in Modellprojekten verändert, vor allem in vier ausgewiesenen Handlungsfeldern: Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz. Regelmäßig informieren INQA-Reports über Entwicklung der Qualität von Arbeit.

3.3.Sozialstaat

Sozialstaatliche Bezüge zum Thema Qualität der Arbeit sind in mindestens zwei Dimensionen vorhanden: zum einen in den Sozialversicherungen in Form von Arbeitslosenversicherung und Aufstockung bei zu niedrigem Einkommen bzw. den Instrumenten gegen Altersarmut; zum anderen seit der Einführung des New Public Managements auch in den Verwaltungen selbst. Für den ersteren Bereich sind insbesondere die SGB II und III relevante Handlungsfelder, in denen sowohl aktive Arbeitsmarktpolitik (SGB III) wie sozialpolitische Maßstäbe (u.a. Kranken- (SGB V), Renten- (SGB VI), Arbeitslosenversicherung SGB II)) definiert werden. Im Weiteren sind auch das SGB VII (Unfallversicherung) sowie weitere Sozialgesetzbücher zu nennen, in denen jungen Menschen,

Schwerbehinderten und Pflegebedürftigen Schutz versprochen wird. Über die Grundsicherung hinaus sind zudem die Instrumente der Beruflichen Bildung von Bedeutung, wenn es um einen umfassenden Begriff von der Qualität der Arbeit und deren Rahmenbedingungen geht. Dabei gilt das Bismark'sche Versicherungsmodell, das gegenüber dem steuerfinanzierten Beveridge-Modell der skandinavischen Länder auf Beiträgen ausgewählter Bevölkerungsgruppen aufbaut. Den entsprechenden Bundesgesetzen sind länderspezifische Gesetze zugeordnet; diese wiederum werden durch kommunalpolitische Instrumente umgesetzt/ ergänzt (z.B. hinsichtlich Mehrbedarfe).

3.4. Tarifpartnerschaft

Das Thema Gute Arbeit bekam 2002/ 2003 als Querschnittsaufgabe für die gewerkschaftliche Interessenvertretung neue Aktualität und wurde mit Beschluss des Bundeskongresses des DGB u.a. in die Arbeiten am Index Gute Arbeit überführt. Das Leitbild "Gute Arbeit" basiert auf vier Statements: a) Gute Arbeit ist gut bezahlte Arbeit, b) ist sichere Arbeit, c) ist menschengerechte Arbeit und bietet d) Möglichkeiten zu Aufstieg und Weiterbildung. Vor Ort bringen sich Betriebsräte in die Umsetzung ein, ergänzt durch tarifpolitische Forderungen der Gewerkschaften. INQA (2014) listet Demografie-Tarifverträge als Beispiele von sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen auf, die über den Aspekt der alter(n)sgerechten Erwerbsarbeit hinaus auf eine hohe Qualität der Arbeit zielen. Die betriebliche Umsetzung läuft den Vereinbarungen in aller Regel hinterher, es besteht Dissenz z.B. hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilungen, der Bewertung von Demografieanalysen oder der Beurteilung von Fehlzeiten und deren Ursachen.

3.5. Unternehmenskultur und betriebliche Mitbestimmung

Im Hinblick auf die Qualität der Arbeit ist insbesondere die betriebliche Umsetzung tariflicher Regelungen von Bedeutung. Öffnungsklauseln lassen hier zum Teil erhebliche Abweichungen zu, die gelegentlich nur schwer mit dem Ziel einer hohen Qualität der Arbeit zu vereinbaren sind. In der Regel rufen sie eine Zunahme ungünstiger Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Leiharbeit), ungünstige Arbeitszeiten, das Fortbestehen von beeinträchtigenden/ gefährdenden Arbeitsplatzumgebungen u.a.m. hervor. Grundsätzlich ist ein hoher Grad an Partizipation der betriebli-

chen Akteure, aber auch der einzelnen Individuen der Qualität von Arbeit zuträglich. Obligatorische Instrumente wie die Gefährdungsbeurteilungen werden durch unterstützende Maßnahmen für die Beschäftigten ergänzt.

3.6.Individuum

In Bezug auf die Individuen wird eine wertschätzende Führungskultur, unterstützende Strukturen, das Vorhandensein von Entwicklungsmöglichkeiten und die Abwesenheit von physischen wie psychischen Stress verursachenden Faktoren als Vorbedingungen einer hohen Qualität von Arbeit angesehen. Im betrieblichen Alltag zielen insbesondere verhaltensorientierende Maßnahmen auf die Einzelnen – sie können (etwa in Form von aktivierenden Gesundheitsprojekten) in der Tat positive Folgen zeitigen, sind allein aber bestenfalls als Kompensationsansatz anzusehen. Erst im Verbund mit verhältnisorientierten Konzepten, also Strukturveränderungen bei Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation und Beschäftigung (inkl. Entgelt und Beschäftigungssicherheit) sind stabilisierende und die Produktivität absichernde Effekte zu erwarten.

4. Gestaltungsansätze: eine erste Annäherung

Gefährdungsbeurteilungen auf den Gebieten physischer wie psychischer Belastungen sind unabdingbare Voraussetzung für eine hohe Qualität der Arbeit, ebenso partizipative Elemente hinsichtlich des Arbeitsablaufs und Transparenz in Bezug auf zukünftige Entwicklungen des Unternehmens und der Arbeitsplätze. Menschengerechte Arbeitsbedingungen orientieren sich jenseits rein profitzentrierter Budgetierung an psychischen wie physischen Bedarfen der Beschäftigten und schützen vor Überforderung, u.a. durch Qualifizierung und gute Arbeits-(zeit)organisation bei einer hinreichenden Anzahl von Beschäftigten. Dabei geht es nicht nur um Arbeitsprozesse, sondern auch um Produkte der Arbeit (seien es Panzer – vgl. die alte Konversionsdebatte) oder nicht lebensdienliche Produkte (wie zum Teil überflüssige Versicherungen/ Geldgeschäfte als Dienstleistung), die als Stressfaktor Beschwerden erzeugen können. Das ließe sich weniger im betrieblichen Rahmen, wohl aber im Zuge einer gesellschaftlichen Debatte ansatzwiese klären. Wichtiger Ansatzpunkt wäre auch eine Debatte um die Definition von Arbeit inklusive der damit einhergehenden sozialstaatlichen Absicherungen, z.B. für Soloselbständige. Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten schließlich beinhalten auch die Option zu gendersensibleren Arbeitsbedingungen und Karrierechancen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privat-/Familiensphäre, ggf. inklusive der Inanspruchnahme von Sabbaticals als Part der individuellen Persönlichkeitsentwicklung. Angesichts der aktuellen Debatte zur Altersarmut gehören sicherlich die Themenfelder gerechter Entgelte und Einbeziehung aller Erwerbstätigen und Kapitalien zu einer umfassenden Bewegung hin zu einer höheren Qualität der Arbeitsgesellschaft insgesamt.

Literatur

Aulenbacher, B./ Dammayer, M./ Riegraf, B. (2016): Sorge und Sorgearbeit im Widerstreit der Orientierungen und Werte. Betrachtungen zu Leistung und Gerechtigkeit am Beispiel der Altenpflege. In: B. Aulenbacher et al., Leistung und Gerechtigkeit in modernen Arbeitsgesellschaften. (Im Erscheinen)

Baethge, M. (1991):Arbeit, Vergesellschaftung, Identität: Zur zunehmenden normativen Subjektivierung. In: Soziale Welt, 43, 6-19

Beck, D./ Lenhardt, U. (2014): Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland: Verbreitung und Inanspruchnahme. Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006 und 2012. Stuttgart.

Becker, K.-D. (2015): *Arbeit in der Industrie 4.0 – Erwartungen des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft.* In: A. Botthof,; Hartmann, A. E. (Hg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, Wiesbaden, S. 23–30.

Biesecker, A. (2014):Sinnvolle Arbeit aus sozialökologischer Perspektive. In: K. Dörre, K. Jürgens, I. Matuschek (Hg.), Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt am Main, S. 353 - 366

Bochum, U. (2015): *Gewerkschaftliche Positionen in Bezug auf „Industrie 4.0“* In: Botthoff, Al-fons; Hartmann, Ernst Andreas (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, Wiesbaden, S. 31–44.

Boehle, F. (2010): Arbeit und Belastung. In: F. Böhle, G.G. Voß, G. Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 451 - 481

Boltanski, L./ Chiapello; È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.

Brenke, K. (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. In: DIW-Wochenbericht „/3-2015, S. 715 – 722.

Bruggemann, A. (1974): Zur Unterscheidung verschiedener Formen von ‚Arbeitszufriedenheit‘. In: Arbeit und Leistung, 28, S. 281- 284.

Büssing, A. (1991):Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedner Formen von Arbeitszufriedenheit. In: L. Fischer (Hg.), Arbeitszufriedenheit. Stuttgart, S. 85 – 113.

Büssing, A./ Herbig, B./ Bissels, T./ Krüsken, J. (2005): Formen der Arbeitszufriedenheit und Handlungsqualität in Arbeits- und Nicht-Arbeitskontexten. In: L. Fischer (Hg.), Arbeitszufriedenheit. Göttingen, S. 135 – 159.

BIBB/BAuA (2012): http://www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/BIBB-BAuA-

19.pdf;jsessionid=1BA793729A7A13E1B7DA1D3A1E96C545.1_cid353?__blob=publicationFile&v=4).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): *Grünbuch Arbeiten 4.0* – Arbeit weiter denken. URL: www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A872-gruenbuch-arbeiten-vier-null.html

BMAS/BAuA (2014): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012. Stand: 08.04.2014. http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Suga/Suga.html

BDA (2015): Fakten statt Zerrbilder. http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/7247C24279772582C1257EB90034B3E9/$file/Fakten_statt_Zerrbilder.pdf:;

DGB-Index-Gute-Arbeit – (2015) Arbeitszufriedenheit auch bei schlechten Arbeitsbedingungen? Stellungnahme zum DIW-Wochenbericht 32/33 ‚Arbeitszufriedenheit'. homepage

Dragano, N./ Lunau, T. (2014): Arbeitsbelastungen und Gesundheit in Europa: Verteilungsmuster und Trends. In: K. Dörre, K. Jürgens, I. Matuschek (Hg.), Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt am Main, S. 249 - 264

Drautz, C. (2011): Arbeit und Autonomie. Plädoyer für eine nachhaltige Arbeitspolitik. In: APUZ, 15, S. 41 - 46

Eichhorst, W. / Buhlmann, F. (2015): Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. IZA-Standpunkte Nr. 77, Bonn.

Eurofond 2016: European Working Condition Survey EWCS. https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/ewcs.

ESENER 2 (2015): Zusammenfassung – Zweite Europäische Unternehmensbefragung über neue und aufkommende Risiken (ESENER 2) https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view

Ferreira, Y. (2009): FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 53, S. 177 – 193.

Fricke, W./ Wagner, H. (2012): Demokratisierung der Arbeit. Neuansätze für Humanisierung und Wirtschaftsdemokratie. Hamburg: VSA.

Friebe, H./ Lobo, S. (2006): Wir nennen es Arbeit: Die digitale Boheme oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung. München.

Fritz, M. (2015): Arbeitsqualität von Teilzeit- und Vollbeschäftigten. Beschäftigungsregime im Vergleich. GESIS-papers 11, Köln.

GDA 2016): http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme2013-2018/Arbeitsprogramme2013-2018.html

Georg, A./ Dechmann, U./ Peter, G. (2010): Der DGB-Index Gute Arbeit und seine Kritiker. Eine Stellungnahme zu Prümper/ Richenhagen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 1, S. 17 – 21.

Hacker, W. (1998): Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern.

Handrich, C./ Koch-Falkenberg, C./ Voß, G.G. (2016): Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck. Baden-Baden.

Hardering, F./ Will-Zocholl, M./ Hofmeister, H. (2016): Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit: eine Einführung. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Berlin, S. 3-12

Haubl, R./ Voß, G.G./ Alsdorf, N. / Handrich, C.(Hg.) (et al. (2013): Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen.

Hauff, S./ Kirchner, S. (2013): Wandel der Arbeitsqualität. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 1989 und 2006 in einer evaluativ-relationalen Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, 4, S. 337-355.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2015): *Entwicklungsperspektiven von Produktionsarbeit*. In: Botthoff, Al-fons; Hartmann, Ernst Andreas (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, Wiesbaden, S. 89–98.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2014): *Wandel von Produktionsarbeit 4.0*, Soziologisches Arbeitspapier 38/2014 der TU Dortmund.

Holst, H./Nachtwey, O./ Dörre, K. (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt/M.

Holler, M. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsphase 2011/2012.Stadtbergen.

Hürtgen, S. (2016): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)Arbeit: Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft. In: B. Aulenbacher et al., Leistung und Gerechtigkeit in modernen Arbeitsgesellschaften. (Im Erscheinen).

Impulspapier KdZA Technisierung/Digitalisierung, Industrie 4.0.

IGM (2015): Arbeitsbelastungen nicht leugnen, sondern abbauen. Arbeitgeberverband verlässt Konsens für Gute Arbeit. https://www.igmetall.de/Gute_Arbeit_Nr_3_4a2836468afb0d0c35ca537e1743d241815a31ad.pdf.

INQA (2016): Alle Reports und Monitore auf aktueller homepage.

INQA (2014): Initiative Neue Qualität der Arbeit, Monitor, Tarifverträge zur Gestaltung der Qualität der Arbeit. Berlin.

ILO 2015: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_365608.pdf.

Ilmarinen, J. (1999): Ageing workers in the European Union – Status and promotion auf work ability, employability and employment. Finnish In-

stitute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour. Helsinki.

Ilmarinen J. / Oldenbourg, R. , Helsink (2006): Die Arbeit muss sich den Menschen anpassen – nicht umgekehrt. In: IKK-Report, 11, S. 544 – 546

Ilmarinen, J./ Tempel (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg.

Index-Gute-Arbeit Jahresreport 2015 (http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++83f44c88-9428-11e5-8b1e-52540023ef1a

Inglehart, R. (1979): Wertewandel in westlichen Gesellschaften. In H. Klages et al.: Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt am Main/ New York: 279 - 316

Jürgens, K. (2014): ‚Sinnvolle Arbeit': der Maßstab ‚Guter Arbeit'.In: K. Dörre, K. Jürgens, I. Matuschek (Hg.), Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt am Main, S. 353 – 366

Kagermann, Henning; Wahlster, Wolfgang; Helbig, Johannes (Hrsg.) (2013): *Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern – Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0.* Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0, Frankfurt a. M

Kasch, G. (2010): Kontroverse um den ‚DGB-Index Gute Arbeit'. In: Sozialismus. http://www.sozialismus.de/detail/artikel/kontroverse-um-den-dgb-indey-gute-arbeit-de

Kalleberg, A. (2007): The Mismatched Worker. New York.

Klages, H. (1984): Wertorientierung im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalysen, Prognosen. Frankfurt a.M./ New York.

Kleemann, F. / Voß, G. G. (2010): Arbeit und Subjekt. In: F. Böhle, G.G. Voß, G. Wachtler (Hg.), Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S.

Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Kratzer; N./ Menz, W./ Tullius, K./ Wolf, H. (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Baden-Baden.

Kurz, C. (2013): Industrie 4.0 verändert die Arbeitswelt. Neue IuK-techniken als Instrument konservativer Gesellschaftsveränderung. In: Gegenblende, 24, http://www.gegenblende/24-2013

Leimeister, Jan Marco; Zogaj, Shkodran; Durward, David; Blohm, Ivo (2015): *Arbeit und IT: Crowd-sourcing und Crowdwork als neue Arbeits- und Beschäftigungsformen.* In: ver.di (Hrsg.): Gu-te Arbeit und Digitalisierung. Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt, Berlin.

Lohmann-Haislah, Andrea; Siefer, Anke (2014): Psychische Belastung im Berufsvergleich. In: Bundespsychotherapeutenkammer, Klein-

Heßling, Johannes; Krause, Dominique. (Hrsg.): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, Heidelberg, S. 35-48.

Matthöfer, H. (1977): Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft. Köln.

Matuschek, I. (2010): Konfliktfeld Leistung. Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungspolitik. Berlin

Matuschek, I. (2016): Autonomisierte Responsibilität – Zum dynamisierten Verhältnis von Leistung, Kontrolle und Verantwortlichkeit. In: B. Aulenbacher et al., Leistung und Gerechtigkeit in modernen Arbeitsgesellschaften. (Im Erscheinen)

Menz, W. (2009): Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden.

Menz, W./ Detje, R./ Keller, N./ Nies, S. / Sauer, D. (2011): Zeit- und Leistungspolitik in und nach der Wirtschaftskrise – die Perspektive der Betroffenen.

Meyn, C./ Peter, G. (2010): Arbeitssituationsanalyse. Bd. 1. Wiesbaden: VS.

Möller, J. (2015): Verheißung oder Bedrohung? Die Arbeitsmarktentwicklungen einer vierten industriellen Revolution. IAB Discussion paper 18/2015, Nürnberg.

Neckel, S. (2000): Leistung und Erfolg. Zum Wandel sozialer Ungleichheit in der Marktgesellschaft. Vortrag auf dem 30. Kongress der DGS, Köln.

nextpractise (2016): Wertewelten Arbeit 4.0 (Vorabfassung, gefördert durch INQA). Bremen/ Berlin

Nöllenheidt, Christoph; Brenscheidt, Simone (2014): Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Ausgabe 2014

Oehlke, P. (2004): Arbeitspolitik zwischen Tradition und Innovation. Studien in humanisierungspolitischer Perspektive. Hamburg.

OSH (2016): Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen 2014 – 2015; www.healthy –workplaces.eu)

Prümper, J./ Richtenhagen, G. (2009): Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index ‚Gute Arbeit'. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 2, S. 176 – 187.

Sauer, D. (2005). Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg.

Schmucker, R. (2013): Kritisches zu einer aktuellen Debatte: Arbeitszufriedenheit als Indikator für Arbeitsqualität? In: Gute Arbeit, 11, S. 10-13

Schröder, L./ Urban, H.-J. (2011): Gute Arbeit. Folgen der Krise, Arbeitsintensivierung, Restrukturierung. Jahrbuch Gute Arbeit 2011. Frankfurt am Main.

Schweres, M. (2008): 35 Jahre „Menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ - Für eine neue Humanisierungsinitiative ... . In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 62, Heft 3, S. 227-234, 2008

Schweres, M. (2009): Editorial Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 2 (63), S. 89 - 91

Senghaas-Knobloch (2011): Arbeitskraft ist mehr als eine Ware. Arbeiten in der postfordistischen Dienstleistungsgesellschaft. In: APUZ, 15,S. 24 – 31.

Spath, D. (Hrsg.); Ganschar, O.r; Gerlach, St.; Hämmerle, M.; Krause, T.; Schlund, S. (2013): *Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0.* (Studie) Stuttgart.

Statistisches Bundesamt (2015): Qualität der Arbeit – und was sonst noch zählt. Broschüre des Statistischen Bundesamts, Berlin.

Süß, S./ Haarhaus, B. (2013): Arbeitszufriedenheit von IT-Freelancern: Eine empirische Analyse auf Basis des Zürcher Modells. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 57, S. 33-44.

Ulich, E. (2005): Arbeitspsychologie. Zürich.

van Dick, R./ Stegmann, S. (2016): Sinnvolle Arbeit ist identitätsstiftend – Zur Bedeutung der sozialen Identifikation zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe und Arbeitseinstellungen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Berlin, S. 49 – 66.

Voswinkel, S. (2016): Sinnvolle Arbeit leisten – Arbeit sinnvoll leisten. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Berlin, S. 31-48.

Voß, S.(2013): Gute Arbeit in der Strukturpolitik. Düsseldorf (HBS- Arbeitspapier 286).

Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster:

Autor

Dr. Ingo Matuschek ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Inhaltlich beschäftigt er sich vor allem mit demografischen Entwicklungen sowie Veränderungen, Subjektivierung und Digitalisierung von Arbeit.