

Der WSI-LohnSpiegel

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

---

## ERFASSUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN

Möglichkeiten der Analyse von Arbeitsbedingungen mithilfe des LohnSpiegel-Datensatzes

von Elke Ahlers, Fikret Öz, Laura Röllmann, Arthur Wawrzonkowski

---

## Impressum

**Hans-Böckler-Stiftung**  
**WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut**  
**Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung**

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon +49 211 7778-248  
lohnspiegel@boeckler.de

**Projekt LohnSpiegel**  
[www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)  
[www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de)

**Projektteam**  
Dr. Reinhard Bispinck, [reinhard-bispinck@boeckler.de](mailto:reinhard-bispinck@boeckler.de)  
Dr. Heiner Dribbusch, [heiner-dribbusch@boeckler.de](mailto:heiner-dribbusch@boeckler.de)  
Fikret Öz, [oez@iat.eu](mailto:oez@iat.eu)

## Zusammenfassung

Im Zuge vielfältiger Entwicklungen in der Arbeitswelt erlangen Forschungen zur Veränderung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten an Bedeutung. Dazu stehen schon jetzt ausgereifte Befragungen zur Verfügung, wie die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, der DGB-Index Gute Arbeit, das Sozio-oekonomische Panel oder, für Analysen auf europäischer Ebene, das European Working Conditions Survey. Alle diese Befragungen haben ihre Stärken und Schwächen. Mit diesem Papier soll ein weiterer Datensatz mit weitreichendem Potenzial vorgestellt werden, Mit diesem Papier soll ein weiterer Datensatz mit weitreichenden Potenzialen vorgestellt werden, der zum Zwecke der Analyse von Löhnen und Gehältern etabliert wurde. Bisher blieb er für die Analyse von Arbeitsbedingungen daher weitgehend unbekannt.

Das Projekt LohnSpiegel wird seit 2004 vom WSI in der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Dabei stand seit jeher der Vergleich von Löhnen unterschiedlicher Branchen und Berufe im Mittelpunkt der Betrachtung. Der LohnSpiegel bietet jedoch weiteres Untersuchungspotenzial, da neben Fragen zu Lohn und Gehalt auch umfangreiche Daten zu Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhoben werden. Welche Potenziale können für weitere Analysen, beispielsweise zu den Arbeitsbedingungen, genutzt werden? Welche Möglichkeiten bietet der LohnSpiegel gegenüber anderen Datensätzen?

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Der Datensatz WSI-Lohnspiegel</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Möglichkeiten und Abgrenzungen des Lohnspiegels im Vergleich zu anderen Datensätzen</b>	<b>7</b>
2.a	Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)	8
2.b	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	10
2.c	DGB-Index Gute Arbeit	13
2.d	European Working Conditions Survey (EWCS)	16
2.e	WSI-LohnSpiegel	19
<b>3</b>	<b>Potenzial des LohnSpiegels</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>Fazit</b>	<b>26</b>
	<b>Literatur</b>	<b>27</b>

## 1 Der Datensatz WSI-Lohnspiegel

Der WSI-LohnSpiegel ist ein Projekt, das seit über 12 Jahren am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung angesiedelt ist. Es handelt sich dabei um eine Datenbank, die Informationen zu Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Deutschland beinhaltet.

Der LohnSpiegel-Datensatz entstand 2004 aus dem Forschungsprojekt „Work and Life on the Web“ (WOLIWEB), welches durch die EU-Kommission gefördert wurde. Zu Beginn nahmen acht europäische Länder, darunter Deutschland, teil. Das Netzwerk wurde weiter ausgebaut und unter Namen „Wageindicator-Netzwerk“ weitergeführt. Mittlerweile arbeiten Einrichtungen aus rund 80 Ländern daran, mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere im Bezug zu Löhnen und Gehältern herzustellen. Seit seiner Gründung war der LohnSpiegel Mitglied des Wageindicator Netzwerks. Ab 2007 wurde der LohnSpiegel durch Eigenmittel des WSI gefördert. Seit 2016 führt das WSI-Tarifarchiv das Projekt „LohnSpiegel“ selbstständig mit eigenem Webportal durch.

Das Projekt „LohnSpiegel“ umfasst eine kontinuierlich laufende Onlineerhebung von Daten zu Arbeits- und Einkommensbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Daten werden im Internet auf der Seite [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de) auf freiwilliger Basis von Besucherinnen und Besuchern erhoben und anonym gespeichert.

Der LohnSpiegel-Fragebogen umfasst ca. 40 Fragen, dessen Beantwortung ca. 15-20 Minuten in Anspruch nimmt. Thematisch liegt dabei der Schwerpunkt auf den tatsächlich gezahlten Löhnen. Zudem werden Fragen zu den Arbeitszeiten, zu evtl. betrieblichen Umstrukturierungen und zur Personalentwicklung im Unternehmen gestellt. Eventuelle Tarifbindung sowie Einkommens- und Arbeitsbedingungen werden ebenfalls erhoben und lassen sich in ihren kausalen Zusammenhängen untersuchen.

Die gesammelten Fragebögen werden gespeichert und datentechnisch bereinigt. Die Bestandsdatensätze werden kontinuierlich quartalsweise mit den jeweils neu erhobenen Daten aktualisiert. Die Webseite des Lohnspiegels ermöglicht dem WSI nicht nur die Erhebung und Auswertung von Daten, auch die Nutzer und Nutzerinnen als solche profitieren von dem Portal. In Form eines Lohn- und Gehalts-Checks lässt sich die Höhe des eigenen eingegebenen Lohns mit vergleichbaren Berufs- und Branchenkollegen „spiegeln“, sodass diese die Höhe ihres eigenen Lohns verorten können.

Für tarifpolitische und wissenschaftliche Zwecke liefert der Lohn- und Gehaltscheck (in ausgewählten Berufen) Schätzungen über gezahlte Löhne in Deutschland. Diese können von interessierten Nutzerinnen und Nutzern auch unabhängig von der Beantwortung eines Fragebogens auf der Webseite eingesehen werden. Dabei wird der durchschnittliche Bruttoverdienst angegeben, welcher nach unterschiedlichen Kriterien weiter differenziert wird und somit detaillierte Aussagen ermöglicht. Eine Differenzierung nach mittlerweile 384 Berufen ist möglich, welche unter anderem im Hinblick auf Geschlecht, Ost- & Westdeutschland, Berufserfahrung, Vorgesetztenfunktion, Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und der wöchentlichen Arbeitszeit untersucht werden können. Je nach Auswahl und individuellem Interesse kann somit ein Durchschnittsverdienst der Nutzer und Nutzerinnen nach Branchen und Berufsgruppen angegeben werden. Die Möglichkeit zur vielfältigen Differenzierungen wird durch die hohen Fallzahlen des

LohnSpiegels gewährleistet. Werbeoffensiven für mehr Nutzerinnen und Nutzer werden mitunter durch Medienkooperationen, beispielsweise mit Gewerkschaften oder (Online-)Zeitungen bzw. Zeitschriften weiter aufrechterhalten. Insgesamt stehen bisher über einen Zeitraum von zehn Jahren 268.000 auswertbare Fragebögen zur Verfügung (s. **Tab. 1**). Die größte Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergibt 235.000 Fälle, welche in der Regel zur weiteren Betrachtung herangezogen wird.

Andere Gruppen, wie beispielsweise Selbstständige oder Studierende mit Minijob, könnten ebenfalls potenziell in Bezug auf einige Aspekte untersucht werden.

Tab. 1: Teilnehmerinnen und Teilnehmer im LohnSpiegel 4/2004-4/2015

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozente
40 Arbeitnehmer/in	235228	87,5	87,5	98,8
2 Selbstständige/r - Freelancer/in	7680	2,9	2,9	4,3
20 Schüler/in; Student/in	5302	2,0	2,0	9,5
10 Arbeitslos e/r - Arbeitssuchende/r	5144	1,9	1,9	6,4
25 Auszubildende/r - Trainee	4525	1,7	1,7	11,2
1 Bin bisher nicht berufstätig gewesen	3864	1,4	1,4	1,4
16 Pensionär/in; Rentner/in	2668	1,0	1,0	7,5
3 Mithelfende/r Familienangehörige/r - Tätigkeit im eigenen Familienbetrieb	572	,2	,2	4,5
30 Teilnehmer/in an einer Beschäftigungsmaßnahme	292	,1	,1	11,3
15 Krankengeldbezieher/in - Erwerbsunfähige/r	263	,1	,1	6,5
50 Sonstiges	3253	1,2	1,2	100,0
<b>Gesamtsumme</b>	<b>268791</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Quelle:** WSI-Lohnspiegel-Datenbank – [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), eigene Darstellung

Der Datensatz des WSI-LohnSpiegels umfasst somit zahlreiche Fälle, die für umfangreiche Analysen genutzt werden können. Bisherige Auswertungen wurden allerdings vor allem in Bezug auf Löhne durchgeführt. Erhoben wurden jedoch zahlreiche weitere Aspekte des Arbeitslebens, die mit Löhnen in Verbindung stehen. Dazu gehören die Arbeitsbedingungen, die Lebenssituation, tägliche Pendelzeiten, die Zufriedenheit und vieles mehr.

## 2 Möglichkeiten und Abgrenzungen des Lohnspiegels im Vergleich zu anderen Datensätzen

Häufig stellt sich die Frage, welche Vorteile und Nachteile bestimmte Datensätze mit sich bringen. Was lässt sich durch bestimmte Datensätze besser untersuchen, was schlechter oder womöglich gar nicht? Die Beantwortung dieser Frage hängt von unterschiedlichen Aspekten ab:

- Die untersuchte Fragestellung:

Werden Arbeitsbedingungen beispielsweise gar nicht erst in einen Datensatz erhoben, so wird es sehr schwer, sich diese adäquat aus den anderen vorhandenen Variablen herzuleiten und methodisch einwandfrei zu rechtfertigen.

- Die Fallzahl:

Wenn spezifische Analysen durchgeführt werden sollen (beispielsweise die Verteilung der Löhne einer speziellen Berufsgruppe) so muss eine ausreichende Fallzahl vorhanden sein, um das Ergebnis statistisch gegen Zufälle abzusichern.

- Der methodische Aspekt (Wer und wie wurde gefragt?):

Schließlich sollte noch darauf aufmerksam gemacht werden, dass methodische Aspekte ebenfalls eine große Rolle dabei spielen, inwiefern ein Datensatz für die Untersuchung einer Fragestellung geeignet ist. Einerseits spielt hier das Forschungsdesign eine Rolle, andererseits sind bestimmte methodische Aspekte, wie die Formulierung der Fragestellung, die Codierungen und der Datensatz insgesamt, nicht zu vernachlässigen.

Der LohnSpiegel hat besondere Eigenarten und Vorteile, die hier diskutiert werden sollen. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die hohen Stichprobenzahlen umfangreiche Analysen nach Berufen und anderen Kriterien ermöglichen. Somit besteht hier wenig Sorge, dass die Fallzahlen zu gering ausfallen könnten. Ebenfalls sei erneut darauf hingewiesen, dass die Daten kontinuierlich erhoben werden und somit stets aktuell und vergleichsweise schnell vorliegen. Zudem gestaltet sich die Befragung sehr einfach, weil sie durch die Online-Erhebung orts- und zeitunabhängig ist und somit Transaktionskosten für die Durchführung reduziert werden.

Auch entfallen Intervieweffekte, die normalerweise durch die Anwesenheit einer anderen Person entstehen können. Zugleich entfällt auch die Arbeit der Dateneingabe, da die Daten bereits automatisch ins System verbucht werden können.

Bezogen auf das Thema Arbeitsbedingungen bietet der LohnSpiegel eine Vielzahl von Variablen an (s. hierzu: **Tab. 6**). Dabei werden zum Beispiel Arbeitsstrukturen, Arbeitszeitorganisation, Eigenschaften der Beschäftigung und die Arbeitszufriedenheit abgefragt, wobei letzteres einerseits in der allgemeinen subjektiven Einschätzung vorliegt, andererseits auch anhand mehrerer Indexvariablen als aggregierter Wert gebildet werden kann. Ferner sind umfangreiche Analysen anhand von Berufen und Branchen denkbar, welche vergleichende Analysen von Arbeitsbedingungen zwischen unter-

schiedlichen Berufen oder innerhalb einer Berufsgruppe ermöglicht. Somit könnten beispielsweise die Arbeitsbedingungen des Krankenpflegepersonals in unterschiedlichen Arbeitsgebieten (Anästhesie, Kinderkrankenstation, Ambulanz etc.) verglichen oder die Arbeitsbedingungen zwischen ärztlichem Personal und den in der Krankenpflege angestellten Arbeitnehmern in Relation gesetzt werden.

Zuletzt sollten noch die Fragen zur Existenz einer betrieblichen Interessensvertretung und von Tarifbindung erwähnt werden. Beide ermöglichen es den Beschäftigten, bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln und sind daher relevante Indikatoren für die Güte der Arbeitsbedingungen. Der WSI-LohnSpiegel ermöglicht somit eine Vielzahl von Untersuchungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Um aber die Qualität und Anwendungsmöglichkeiten auch in Relation zu anderen frei verfügbaren Datensätzen zur Analyse von Arbeitsbedingungen beurteilen zu können, sollen diese im Folgenden dem LohnSpiegel gegenüber gestellt werden. Dazu werden im Einzelnen das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, der DGB-Index Gute Arbeit und das European Working Conditions Survey (EWCS) vorgestellt.

## 2.a Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)

Ein Datensatz, welcher sich für die Analyse von Arbeitsbedingungen eignen könnte, ist das Sozio-ökonomische Panel. Das Panel ist eine repräsentative Haushaltsbefragung, welche seit 1984 jährlich ca. 12.000 Haushalte befragt, die Durchführung kann schriftlich und mündlich erfolgen. Mit dem SOEP sind somit Panel- bzw. Längsschnittuntersuchungen möglich. Es ermöglicht dementsprechend neben Situationsanalysen auch die Abbildung von Veränderungsprozessen, was wiederum zur Beschreibung des sozialen Wandels in Deutschland beitragen kann. Diese Zielsetzung des SOEP leitet sich aus der Tradition der wissenschaftlichen Sozialberichtserstattung ab, welche die Dauerbeobachtung von sozialem Wandel und Wohlfahrtsproduktion bezweckt (Schupp, 2009). Das SOEP bietet aufgrund der Repräsentativität der Umfrage, der Anzahl der Befragten sowie der Breite der erfragten Bereiche die Möglichkeit, eine Vielzahl an Fragestellungen quantitativ-empirisch zu untersuchen und ist von großer Bedeutung für die sozialwissenschaftliche Forschung. Schupp (2009) zufolge arbeiteten allein 2009 ungefähr 500 Forschungsgruppen aktiv mit Daten aus dem SOEP.

Bestimmte Arbeitsbedingungen werden zwar abgefragt, es gibt jedoch insgesamt nur eine kleine Auswahl von diesen im SOEP-Datensatz. So werden beispielsweise die Arbeitszufriedenheit, unterschiedliche Beschäftigungsformen, das Pendeln zum Arbeitsort, der Arbeitsvertrag, Probleme bei der Arbeit und unterschiedliche Arbeitszeiten in Bezug auf die Erwerbstätigkeit abgefragt (s. Beispielfragen in **Tab. 3**).



Tab. 2: Vor- und Nachteile des SOEP bei der Untersuchung von Arbeitsbedingungen

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentatives Panel seit 1984 mit jährlich ca. 12.000 Hausbefragungen</li> <li>• Panel- bzw. Längsschnittuntersuchungen möglich</li> <li>• Arbeitszufriedenheit, Beschäftigungsformen und einige Arbeitsbedingungen als Variablen vorhanden</li> <li>• Frage nach Tarifbindung vorhanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je nachdem wie Fragebogen beantwortet wird Intervieweffekte möglich</li> <li>• Frage nach Betriebsrat im Standard SOEP Datensatz nicht vorhanden</li> <li>• Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf kann nur auf Umwegen ermittelt werden/ keine Konfliktabfrage</li> <li>• Arbeitsstress kann ebenfalls nur indirekt gemessen werden</li> <li>• Arbeitsbedingungen (und deren subjektive Bewertung) können allgemein nur begrenzt abgebildet werden</li> </ul>

Quelle: DIW 2008, eigene Darstellung

Die wichtigsten Vor- und Nachteile des SOEP zur Untersuchung von Arbeitsbedingungen sind in **Tab. 2** zusammengefasst. Die Nachteile des SOEP bestehen darin, dass bei der Breite der untersuchten Bereiche das Themenfeld der Arbeitsbedingungen nur begrenzt erhoben wird. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf könnte beispielsweise nur indirekt konstruiert werden; es findet über die Frage nach der Zufriedenheit im Familienleben keine direkte Konfliktabfrage statt, wodurch die Vereinbarkeitsproblematik nur begrenzt dargestellt werden kann. Auch die Analyse von Arbeitsstress ist mittels des SOEP nur in Ansätzen möglich. Vor allem da die zu diesem Zweck gestellte Frage im SOEP eher allgemeiner Natur und in Bezug auf das Thema Erwerbstätigkeit weniger umfangreich gestellt ist, gibt es nur geringes Analysepotenzial. Ebenfalls wird die Existenz eines Betriebsrates nicht im Standard SOEP-Fragebogen behandelt<sup>1</sup>. Allerdings ist zumindest im SOEP 2015 eine Frage zur Tarifbindung enthalten.

Folglich werden zwar zahlreiche Fakten zur Erwerbstätigkeit (wie Verdienst, Arbeitszeitstruktur und Überstunden) erfragt, allerdings weniger Daten zu Arbeitsbedingungen oder subjektiven Bewertungen dieser erhoben. Insgesamt liegen die mittels des SOEP untersuchbaren Fragestellungen mit Bezug zur Erwerbstätigkeit daher eher zum Beispiel im Bereich der Arbeitsmarktanalyse als der Ausprägung und Auswirkung von Arbeitsbedingungen.

<sup>1</sup> Ausnahme bildet hier der „Linked-Employer-Employee-Datensatz“ SOEP-LEE, welcher erst im Nachhinein durch eine zusätzliche Betriebsbefragung einmalig 2011 generiert und dann mit den Individualdaten der Befragten verknüpft wurde.

Tab. 3: Beispielbereiche und -fragen des SOEP mit Bezug zur Arbeit

Bereich	Frageformulierung
Ihre Lebenssituation heute	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?
Was war im letzten Jahr?	Sind Sie an einer Vollzeit- oder einer Teilzeitbeschäftigung interessiert, oder ist Ihnen beides recht?
	Es gibt heute ja sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen. Welche der folgenden Möglichkeiten trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu?
	Gehören zu Ihrer Arbeitszeitregelung besondere Formen wie Bereitschaftsdienst, Arbeit in Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf?
	Wie ist das bei Ihnen, ist Ihre Arbeitsintensität im Vergleich zum Vorjahr gesunken auf...%/ gleichgeblieben/ gestiegen auf ... %?
	Wie hoch war Ihr Arbeitsverdienst im letzten Monat?
Liegt diesem Arbeitsverdienst eine tarifliche Bindung zugrunde?	
Zusatzfragen nur für Arbeitnehmer	Haben Sie letztes Jahr (2014) Fahrtgeld oder Zuschüsse für den öffentlichen Nahverkehr, z. B. Jobticket, erhalten? Wenn ja, geben Sie bitte den Betrag an.

Quelle: SOEP 2015, eigene Darstellung

## 2.b BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführte BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zielt speziell auf die Befragung von Erwerbstätigen ab. Für diese telefonisch realisierte repräsentative Trendstudie werden alle sechs Jahre ca. 20.000 Erwerbstätige befragt. Die erfassten Themengebiete beziehen sich auf die aktuelle Berufstätigkeit der Zielperson, Arbeitszeit und -ort, ausgeübte Tätigkeiten, berufliche Anforderungen, das Arbeitsverhältnis, die Arbeitsbedingungen, Berufs- und Lebensziele, Veränderungen in den letzten zwei Jahren, Aspekte von Schul-, Aus- und Weiterbildung, den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Erwerbsberuf, den Berufsverlauf, die Arbeitszufriedenheit, die Gesundheit und soziodemografische Merkmale. Die Ergebnisse werden unter anderem über den viel zitierten „Stressreport“ veröffentlicht.

In der Befragung werden umfangreiche Informationen zu räumlichen, psychischen, physischen, sozialen und temporalen Arbeitsbedingungen, zur Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ermittelt sowie Veränderungen im Unternehmen (s. Beispielfragen in **Tab. 5**). Die Arbeitsorganisation und -zeit wird sehr detailliert erfragt.

Bei der BIBB/BAuA-Befragung findet für viele Fragen zu Arbeitsbedingungen eine Belastungsabfrage statt, was dem individuellen Erleben der Beschäftigten Rechnung trägt. Außerdem wird bezüglich der Anforderungen im Beruf zum Teil das subjektive Empfinden dieser Anforderungen erfasst. Allerdings findet diese Belastungsabfrage nicht bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und nur bei wenigen Aspekten der Arbeitszeitstruktur statt. Zudem ist erwähnenswert, dass die Belastungs-

abfrage lediglich bei der jeweils negativsten Ausprägung der Antwortmöglichkeit gestellt wird (z. B. Umgang mit gefährlichen Stoffen: Nur bei Angabe „häufig“ erfolgt die Abfrage, ob dieser Umstand belastend sei).

Die Erfassung der Arbeitszufriedenheit ist ebenfalls sehr umfassend: Bewertet werden neben der generellen Arbeitszufriedenheit die Zufriedenheit mit dem Einkommen, den Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitszeit, dem Betriebsklima, der/dem direkten Vorgesetzten, Art und Inhalt der Tätigkeit, der Möglichkeit Fähigkeiten anzuwenden, der Möglichkeit zu Weiterbildung, den Arbeitsmitteln und den körperlichen Arbeitsbedingungen.

Die wichtigsten Vor- und Nachteile der BIBB/BAuA-Befragung zur Untersuchung von Arbeitsbedingungen sind in **Tab. 4** zusammengefasst.

Tab. 4: Vor- und Nachteile des BIBB/BAuA-Datensatzes bei der Untersuchung von Arbeitsbedingungen

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentative Trendstudie mit ca. 20.000 Erwerbstätigen</li> <li>• Detaillierte Erfassung soziodemografischer und berufsbezogener Merkmale</li> <li>• Ausführliche Untersuchung von Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Mobilität des Arbeitsortes, physische, räumliche und psychische Arbeitsbedingungen, Veränderung von Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen)</li> <li>• Erfassung der subjektiven Bewertung (Belastungsabfrage, breite Erfassung Arbeitszufriedenheit)</li> <li>• Gesundheit relativ ausführlich erfasst</li> <li>• Direkte Erfassung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (allerdings ohne Belastungsabfrage)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervieweffekte möglich</li> <li>• Existenz eines Betriebsrates wird nicht erfragt</li> <li>• Tarifbindung wird nicht erfragt</li> <li>• die Analyse von einzelnen Berufsgruppen kann aufgrund der dann entstehenden geringen Fallzahl schwierig werden</li> <li>• Keine Längsschnittanalysen möglich</li> </ul>

Quelle: BIBB 2012, eigene Darstellung

Tab. 5: Beispielbereiche und -fragen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2011/2012)

<b>Bereich</b>	<b>Frageformulierung</b>
<b>Arbeitszeit</b>	In welchen Schichten arbeiten Sie in Ihrer Tätigkeit als ...?
	Belastet Sie das?
	Kommt es bei Ihnen häufig vor, dass an Arbeitstagen mit mehr als 6 Stunden Arbeitspausen ausfallen? Gemeint sind Pausen über 15 Minuten.  Woran liegt das? Weil Sie zu viel Arbeit haben, weil Pausen nicht in den Arbeitsablauf passen oder weil Sie selbst keine Pause machen möchten?
<b>Ausgeübte Tätigkeiten</b>	Denken Sie bitte an Ihre Berufstätigkeit als ...Ich nenne Ihnen nun einige ausgewählte Tätigkeiten. Sagen Sie mir bitte, wie häufig diese Tätigkeiten bei Ihrer Arbeit vorkommen, ob häufig, manchmal oder nie.
<b>Berufliche Anforderungen</b>	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?
	Belastet Sie das?
	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?
<b>Arbeitsbedingungen</b>	Belastet Sie das?
	... Im Stehen arbeiten. Wie häufig kommt dies vor?
	Wie häufig kommt es vor, dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?
<b>Veränderungen in den letzten zwei Jahren</b>	Belastet Sie das?
	Wie haben sich Stress und Arbeitsdruck verändert? Haben sie zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie abgenommen?
	Wie zufrieden sind Sie...
<b>Arbeitszufriedenheit</b>	... mit dem Einkommen aus dieser Tätigkeit?
	... mit Ihrer derzeitigen Arbeitszeit?
	... mit den Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden?

Quelle: BIBB 2012, eigene Darstellung

## 2.c DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit, auch DGB-Index genannt, ist ein Instrument des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur Erhebung einer Beurteilung der Arbeitswelt durch abhängig Beschäftigte in Deutschland. Ziel ist, die Arbeitsbedingungen und die daraus resultierende Beanspruchung in ihrer Komplexität aus Sicht der abhängig Beschäftigten in Deutschland zu erfassen.

Dieser durch den DGB entwickelte Index steht in engem Zusammenhang mit dem Leitbild Gute Arbeit der deutschen Gewerkschaften. Das Konzept der Befragung wurde 2004 im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) entwickelt und im Jahre 2011 überarbeitet und an aktuelle Bedarfe angepasst. Erfragt wird bei 4895 bis 6083 Befragten jährlich (Fallzahlen 2011 bis 2015) über Telefonumfragen die Sicht der Beschäftigten auf ihre Arbeitsqualität. Die Arbeitsqualität wird über elf Kriterien erhoben, die sich über die Teilindizes „Ressourcen“ (vier Fragen), „Belastungen“ (vier Fragen) und „Einkommen und Sicherheit“ (vier Fragen) verteilen. Dazu gehören unter anderem Führungsqualität und Betriebskultur, Arbeitszeitlage, Arbeitsintensität, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie das Einkommen und die Rente (s. Beispielfragen in **Tab. 7**). Der DGB Index Gute Arbeit gilt als repräsentativ bezüglich des Urteils der Arbeitnehmerschaft über ihre Arbeitsbedingungen. Im Anschluss an viele Fragen findet eine Belastungsabfrage statt, welche der subjektiven Bewertung der erfassten Bedingungen durch die Befragten Rechnung trägt. Die wichtigsten Vor- und Nachteile des DGB-Index Gute Arbeit zur Untersuchung von Arbeitsbedingungen sind in **Tab. 6** zusammengefasst.

Aufgrund von detaillierten Fragen zur Arbeitszeitlage eignen sich die Daten auch, um komplexe Aspekte wie Entgrenzung von Arbeit, ständige Erreichbarkeit oder hohe Arbeitsintensität zu untersuchen.

Die Befragung kann zusätzlich auch intern in Unternehmen eingesetzt werden, um die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen von Belegschaften mit dem generellen Niveau der Arbeitsbedingungen zu vergleichen. Für die arbeitnehmerorientierte Wissenschaft liegt damit ein Erhebungsinstrument vor, welches das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen messen und zu Gestaltungszwecken analysieren kann.

Tab. 6: Vor- und Nachteile des DGB-Index Gute Arbeit bei der Untersuchung von Arbeitsbedingungen

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• seit 2007, repräsentative jährliche Untersuchung an ca. 5000 Beschäftigten</li> <li>• Detaillierte Fragen zu Arbeitsbedingungen (Einfluss-, Weiterbildungs-, Entwicklungsmöglichkeiten; Sinn der Arbeit; Führungsqualität und Betriebskultur; Anforderungen; Entlohnung; Betriebliche Sozialleistungen; Beschäftigungsunsicherheit)</li> <li>• Abfrage subjektiver Belastung und Bewertung von Arbeitsbedingungen</li> <li>• Existenz Betriebsrat erfragt</li> <li>• Auch intern im Unternehmen einsetzbar</li> <li>• Veränderung und Prüfung des Index auf Basis einer Evaluation der Gütekriterien und Hauptkomponenten- sowie Konfirmatorischen Faktorenanalyse</li> <li>• Bildung eines Index-Wertes der zur Einschätzung der Arbeitsqualität dient und auch für drei Teilbereiche gebildet werden kann</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervieweffekte möglich</li> <li>• Keine Informationen zu Tarifbindung</li> <li>• Keine direkte Information zu Vereinbarkeit Privatleben und Beruf (keine Konfliktabfrage)</li> <li>• Relativ geringe Fallzahlen</li> </ul>

Quelle: DIW 2008, eigene Darstellung

Tab. 7: Beispielkriterien und -fragen des DGB-Index Gute Arbeit (DGB-Index 2012)

<b>Kriterium</b>	<b>Frageformulierung</b>
<b>Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten</b>	Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?
	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?
	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?
<b>Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten</b>	Ermöglicht es Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?
	Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?
	Inwieweit werden Ihre Qualifizierungswünsche... unterstützt?
	Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?
<b>Arbeitszeitlage</b>	Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr?
	Wie häufig arbeiten Sie nachts zwischen 23 und 6 Uhr?
	Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?
	Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit für Ihre Arbeit erreichbar sind?
	Wie häufig erledigen Sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?
<b>Soziale und emotionale Anforderungen</b>	Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z. B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?
	Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?
	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?

Quelle: DGB-Index Methodenbericht 2013, eigene Darstellung

## 2.d European Working Conditions Survey (EWCS)

Alle fünf Jahre findet eine repräsentative europaweite Umfrage unter Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen statt. Diese Umfrage ist damit eine für Europa einzigartige Quelle, die Daten zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen liefert. Erfragt werden Angaben zur Arbeitszeit und zur Arbeitsorganisation, körperliche und psychische Belastungen sowie Risikofaktoren, Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterbeteiligung, Beschäftigungsstatus, Verdienst und finanzielle Sicherheit, Arbeitsvertrag, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, Diskriminierung, Genderaspekte, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Work-Life-Balance sowie der Qualität der Arbeit allgemein (s. Beispielfragen in **Tab.8**). Auch zahlreiche unternehmensspezifische Fragen sind enthalten. Die Befragung wird über ein etwa 45 Minuten dauerndes face-to-face Interview in der privaten Umgebung der Befragten durchgeführt, anhand des jeweils in die Landessprache übersetzten Fragebogens. In der Erhebung von 2015 wurde in 35 Ländern ein Querschnitt der Gesellschaft befragt. Die Stichprobengröße schwankte von 1000 bis 3300 interviewte Personen pro Land. In den meisten Ländern war die Zielgröße 1000. Die Gesamtzahl der Interviews im Jahr 2015 belief sich auf über 43.000.

Um Unterschiede zwischen der Stichprobe und der Erwerbsbevölkerung jedes Landes zu korrigieren, wird eine Gewichtung angewendet und hierfür die Eurostat Arbeitskräfteerhebung herangezogen. Auf diese Weise werden Ungleichheiten, die sich aus Regionen und Wirtschaftstätigkeit ergeben, kontrolliert. Gleichwohl müssen Ungleichgewichte zwischen den Nationen mit Vorsicht interpretiert werden.

Thematisch behandelt der EWCS eine große Bandbreite unterschiedlicher Arbeitsbedingungen. Dabei ist dieser gut mit der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung vergleichbar. Beide Befragungen konzentrieren sich auf die Arbeitsbedingungen und auf gesundheitliche Aspekte bei der jeweils ausgeübten Tätigkeit. Hingegen werden beispielsweise Arbeitszeiten und die damit verbundene Frage der Flexibilität im EWCS ausführlicher erhoben. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird direkt abgefragt, genauso wie andere Arbeitszeitmerkmale, welche sich suboptimal auf die private Planung auswirken können. Ferner wird der Arbeitsplatz ausführlicher untersucht, indem gefragt wird, wo hauptsächlich gearbeitet wird und wie lange gependelt werden muss.



Tab. 8: Beispielbereiche und -fragen des EWCS (2015)

<b>Kriterium</b>	<b>Frageformulierung</b>
<b>Physische Arbeitsbedingungen</b>	Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind.  I. Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen, wie Abfall, Körperflüssigkeiten, Labormaterialien usw.
	Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschließt:  A. Schmerzhaftes oder ermüdende Körperhaltungen G. den Umgang mit verärgerten Kunden, Patienten, Schülern usw.
<b>Arbeitszeit</b>	Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise nachts, d. h. mindestens zwei Stunden, zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr morgens?
<b>Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</b>	Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?
	Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrer Freizeit gearbeitet, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen?
<b>Arbeitsorganisation</b>	Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ...  A. ... ein hohes Arbeitstempo B. ... Arbeiten unter Termindruck
	Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern?  A. Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus
<b>Fähigkeiten und Fertigkeiten, Schulungen und Fortbildungen</b>	Wie viele Tage haben Sie in den vergangenen 12 Monaten insgesamt bei Schulungen/ Fortbildungen verbracht, die von Ihrem Arbeitgeber bezahlt oder organisiert wurden?
<b>Arbeitsplatz</b>	In welchem Maß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu?  C. Konflikte werden auf faire Weise gelöst F. Im Allgemeinen vertrauen die Mitarbeiter/-innen dem Management
	Gibt es in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation folgende Einrichtungen?  A. Eine Gewerkschaft, ein Betriebsrat oder eine ähnliche Interessenvertretung für Arbeitnehmer B. Eine/-n Beauftragte/-n oder eine Interessenvertretung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz C. Regelmäßige Besprechungen, in denen die Arbeitnehmer/-innen ihre Ansichten über das, was im Unternehmen/ in der Organisation passiert, äußern können.
<b>Allgemeine Aussagen zur Arbeit</b>	Alles in allem gesehen: Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?

Quelle: Eurofound, EWCS 2015, eigene Darstellung

Die wohl ausführlichsten Untersuchungen sind bei der Tätigkeit selbst möglich. Der Stress am Arbeitsplatz wird zudem einerseits direkt abgefragt, andererseits kann er auch indirekt ermittelt werden, beispielsweise durch den Termindruck oder das Arbeitstempo. Es können aber auch andere Aspekte der Tätigkeit, wie selbstbestimmte Elemente der Tätigkeit, Engagement Bereitschaft, Motivation, Arbeitszufriedenheit, subjektiv wahrgenommene Karrierechancen, Zufriedenheit mit der Bezahlung etc. untersucht werden. Es wird ebenso nach einer/-m Arbeitnehmervertreter/-in im Unternehmen gefragt. Zuletzt kann noch positiv betont werden, dass unterschiedliche soziale Aspekte, wie die Freundschaft und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen, die Unterstützung von Vorgesetzten, die Beziehung zu den Kundinnen und Kunden oder auch negative soziale Aspekte wie Belästigung oder Mobbing abgefragt werden. Es gibt auch eine explizite Frage nach der Existenz eines Betriebsrats, einer Gewerkschaft oder einer ähnlichen Interessensvertretung. Jedoch muss negativ angemerkt werden, dass im EWCS nicht nach einer tariflichen Bindung des Arbeitsverhältnisses gefragt wird. Die wichtigsten Vor- und Nachteile des European Working Conditions Survey zur Untersuchung von Arbeitsbedingungen sind in **Tab. 9** zusammengefasst.

Tab. 9: Vor- und Nachteile des European Working Conditions Survey bei der Untersuchung von Arbeitsbedingungen

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentativ, insgesamt relativ hohe Fallzahlen</li> <li>• Frage nach Existenz Gewerkschaft, Betriebsrat oder ähnlicher Interessensvertretung</li> <li>• Sehr ausführliche Untersuchung der Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit genau untersucht: Vereinbarkeit Privatleben – Beruf, Arbeitszeitlage, Schichtarbeit)</li> <li>• Arbeitszufriedenheit facettenreich erfasst</li> <li>• Vergleich verschiedener europäischer Länder möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervieweffekte möglich</li> <li>• geringe Fallzahlen für nationale Erhebungen</li> <li>• Tarifliche Bindung nicht erfragt</li> <li>• Keine direkte Erfassung der Bewertung/ Belastung der einzelnen Arbeitsbedingungen</li> </ul>

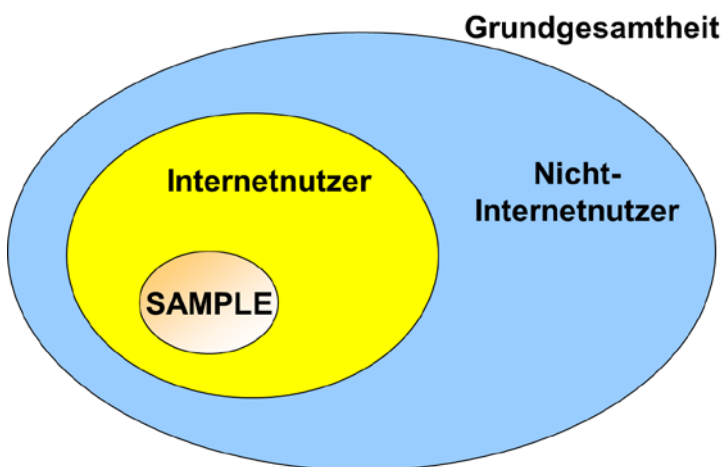
Quelle: DIW 2008, eigene Darstellung

## 2.e WSI-LohnSpiegel

An dieser Stelle sollen nun die Vor- und Nachteile der LohnSpiegel-Datenbank dargestellt werden. Die allgemeinen Vorteile des LohnSpiegels wurden bereits zu Beginn des Textes genannt. Speziell auf die Fragestellung der Arbeitsbedingungen abzielend konnte zudem festgestellt werden, dass im LohnSpiegel ebenfalls eine relativ umfangreiche Auswahl an Variablen zu Arbeitsbedingungen zur Verfügung steht, welche zusammen mit einer hohen Stichprobenzahl unterschiedliche Potenziale bietet. Da der WSI-LohnSpiegel mittels einer freiwilligen Online-Befragung erhoben wird, ergeben sich jedoch ebenfalls Nachteile.

Online-Befragungen weisen prinzipiell drei Kernprobleme auf: (Non-)Coverage, Self-Selection und Non-Response. *(Non-)Coverage* bezeichnet das Problem der nicht Erreichbarkeit einiger Personen oder Personengruppen und der damit verbundenen Nichtdeckung. Da es sich bei der Erhebung um eine Online-Befragung handelt, werden nur jene Personen erreicht, welche das Internet benutzen (s. **Abb. 1: Stichprobenproblem in Online-Befragungen**). Dies ist insofern ein Problem als sich die Personengruppen systematisch von der Grundgesamtheit unterscheiden können und somit Ergebnisverzerrungen hervorrufen können.

Abb. 1: Stichprobenproblem in Online-Befragungen



**Quelle:** Darstellung der Autor/-innen in Anlehnung an Kutsch (2007)

*Self-Selection* hingegen beschreibt das Problem der Selbstselektion der Befragten zu einer Umfrage. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden also nicht wie üblich zufällig ausgewählt. Problematisch ist dies, wenn sich die Stichprobe durch die Selbstselektion systematisch von der Grundgesamtheit unterscheidet, beispielsweise wenn bestimmte Gruppen häufiger teilnehmen als andere. So wurde festgestellt, dass tendenziell häufiger Menschen an Online-Umfragen teilnehmen, die prinzipiell häufiger das Internet bzw. technische Geräte nutzen, eine höhere Bildung und prinzipiell höhere Aktivitäten auf politischer oder sozialer Ebene aufweisen (Kaczmirek, 2009).

Als *Non-Response* wird schließlich die Problematik bezeichnet, welche auftritt, wenn Personen eine Befragung nicht beenden und dieses Verhalten systematisch bei einigen Gruppen häufiger auftritt, sodass diese verzerrt in die Stichprobe einfließen.

Alle diese Problematiken beeinflussen die Repräsentativität in Befragungen. Damit ist die Möglichkeit der generalisierten Aussage auf eine Grundgesamtheit beeinträchtigt, auf welche man anhand der Stichprobe schließen möchte. Vor allem ist die Repräsentativität beim WSI-LohnSpiegel aber dadurch nicht gegeben, dass die Stichprobenziehung auf eine solche nicht angelegt ist (keine randomisierte Kontaktaufnahme, keine Gewichtung nach Bevölkerungsrepräsentativität etc.). Eine Repräsentativität ist also nicht gewährleistet, was zusätzlich zu der hier gewählten Art der Strichprobenrekrutierung ein generelles Problem von Online-Befragungen darstellt (Kutsch, 2007). Außerdem ist nachteilig, dass keine direkte subjektive Bewertung der einzelnen Arbeitsbedingungen vorgenommen wird. Die wichtigsten Vor- und Nachteile des WSI-LohnSpiegels zur Untersuchung von Arbeitsbedingungen sind in **Tab. 10** zusammengefasst.

Tab. 10: Vor- und Nachteile des WSI-LohnSpiegels bei der Untersuchung von Arbeitsbedingungen

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Fallzahlen (2004 bis 2015 ca. 268.000)</li> <li>• Existenz Tarifbindung erfragt</li> <li>• Existenz Betriebsrat erfragt</li> <li>• sehr aktuelle Daten (Quartale)</li> <li>• Arbeitszufriedenheit detailliert erfragt und kann direkt oder mittels Indexbildung ermittelt werden</li> <li>• Abfrage unterschiedlicher Arbeitsbedingungen und Arbeitsstrukturen, v. a. detaillierte Erfassung der Arbeitszeit</li> <li>• Ausführliche Analysen nach Branchen, Berufen etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht repräsentativ</li> <li>• Zum Teil Abfrage zur Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, aber keine direkte Belastungsabfrage</li> <li>• Arbeitsbedingungen weniger ausführlich als im DGB-Index, der BIBB/BAuA Befragung und dem EWCS</li> <li>• Nachteile von Online Befragungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-Coverage</li> <li>• Self-Selection</li> <li>• Non-Response</li> </ul> </li> </ul>

**Quelle:** WSI-Lohnspiegel-Datenbank – [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), eigene Darstellung

### 3 Potenzial des LohnSpiegels

Der LohnSpiegel wurde bisher fast nur zur Analyse von Löhnen eingesetzt. Dabei bietet er noch weitaus mehr Analysepotenzial, beispielsweise zu den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten. Eine allgemeine Übersicht über im LohnSpiegel untersuchte Themen bietet **Tab. 11**. In **Tab. 12** sind die im LohnSpiegel abgefragten Arbeitsbedingungen grob abgebildet. Es zeigt sich eine große Auswahl von Fragen, die zu Analysen der Qualität von Arbeit herangezogen werden können. Erfragt wird unter anderem die Beziehung zu Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, der Arbeitsumgebung, Arbeitssicherheit, der Beziehung zu Vorgesetzten, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Arbeitszeit und der Arbeitszufriedenheit allgemein. Auch die Entfernung zum Arbeitsort, die Pendelzeit, konkrete Arbeitszeitorganisationen wie Telearbeit oder Schichtdienste und Häufigkeiten von Konflikten zwischen Arbeitszeit und familiären Verpflichtungen sind Bestandteil des Fragebogens. Zudem können sowohl normale Beschäftigungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnis), als auch atypische Beschäftigungsformen abgebildet werden. Auch Belastungen, wie Stress, Monotonie oder psychisch oder körperlich belastende Arbeit, können über den LohnSpiegel abgebildet werden.

Tab. 11: Übersicht über die Themen und Fragen des LohnSpiegels

<b>Bereich</b>	<b>Frageformulierung</b>
<b>Ihre Tätigkeit</b>	Bitte wählen Sie ihre Tätigkeit
<b>Der Betrieb, in dem Sie arbeiten</b>	Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Betrieb?
<b>Ausbildung/ Weiterbildung/ Qualifikation</b>	Wie viel Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, die von Ihrem Arbeitgeber bezahlt/angeboten wurden?
<b>Art des Arbeitsvertrags</b>	Unbefristeter Arbeitsvertrag?
	Vollzeit beschäftigt?
<b>Arbeitszeit</b>	Wie ist Ihre Arbeitszeit mit dem Unternehmen vereinbart?
	Wie viele Stunden arbeiten Sie in der Woche gemäß Ihrem Arbeitsvertrag?
	Entspricht Ihre tatsächliche Arbeitszeit in der Regel der vertraglich festgelegten Arbeitszeit?
	Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich in der Woche?
	Arbeitszeitlage: Schichtarbeit, regelmäßig samstags, regelmäßig sonntags, regelmäßig abends
<b>Gehalt</b>	Wie hoch ist Ihr Monatsgehalt? (brutto)
<b>Arbeitsbiografie</b>	Wie viele Jahre sind Sie in Ihrem jetzt ausgeübten Beruf tätig?
	Wie lange sind Sie bei Ihrem heutigen Arbeitgeber?
<b>Betriebliche Interessenvertretung/ Tarifvertrag</b>	Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft? Eines Betriebs- oder Personalrats?
<b>Persönlicher Hintergrund</b>	Bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber die Möglichkeit (teilweise) von Zuhause aus zu arbeiten?
	Pendelzeiten – Wie lange benötigen Sie, um zur Arbeit zu kommen?
<b>Haushalt</b>	Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt?
	Wie ist Ihr Familienstand?
	Haben Sie Kinder? Im Haushalt lebend? Nicht im Haushalt lebend?
<b>Wie zufrieden sind Sie?</b>	Mit ...der Arbeit generell? ...der Bezahlung? ...der Vereinbarkeit Familie und Beruf? ...der täglichen Pendelzeit? ... der Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes? ... dem Betriebsklima
<b>Berufsaussichten</b>	Wie viel Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, die von Ihrem Arbeitgeber bezahlt/angeboten wurden?
<b>Mehr über Ihre Arbeitszeit</b>	Arbeiten Sie jeden Tag die gleiche Anzahl an Stunden? / jede Woche die gleiche Anzahl an Tagen?
	Arbeiten Sie auf Rufbereitschaft / mit flexibler Stundenregelung
	Würden Sie lieber mehr / weniger arbeiten?
	Welche Stundenregelungen haben Sie vereinbart?
	Wenn Sie länger als vereinbart arbeiten, (wie) werden die Überstunden vergütet oder ausgeglichen?

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), eigene Darstellung

Tab. 12: Variablenübersicht der Arbeitsbedingungen im LohnSpiegel

Konstrukt	Beschreibung
Arbeitszufriedenheit	Zufriedenheit mit der Arbeit allgemein
Arbeitskollegen	Zufriedenheit mit den Beziehungen zu den Arbeitskollegen
Arbeitsumgebung	Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung
Arbeitssicherheit	Zufriedenheit mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes
Arbeitsweg	Zufriedenheit mit der Dauer des Arbeitsweges Arbeitsweg in km/ Pendlerzeit
Arbeitszeit/ Arbeitszeitorganisierung	Zufriedenheit mit der Arbeitszeit Arbeitszeiten allgemein, Gründe und Wünsche nach Arbeitszeiten, Telearbeit, Flexibilisierungen, Pausen, Fristen, Schichtarbeit, regelmäßige Arbeit abends bzw. am Wochenende
Vorgesetzten	Zufriedenheit mit der Beziehung zu den Vorgesetzten
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Zufriedenheit mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf Häufigkeit von Konflikten zwischen Arbeitszeit und familiären Verpflichtungen
Betriebs-/ Firmengröße	Die Größe des Betriebes bzw. der Firma
Beschäftigungsverhältnisse	Normalarbeitsverhältnis, Vollzeit/ Teilzeit, unbefristet/ befristet, Mini-/ Midijob
Monotone Arbeit	Arbeit wird als monoton empfunden
Psychisch anstrengend	Arbeit wird als mental bzw. psychisch anstrengend empfunden
Körperlich anstrengend	Arbeit wird als physisch bzw. körperlich anstrengend gesehen
Stress	Häufigkeit des Stresses in der Arbeit
Betriebsrat	Vorhandensein der Interessenvertretung: Betriebsrat/ Personalrat
Tarifbindung	Vorhandensein eines Tarifvertrages

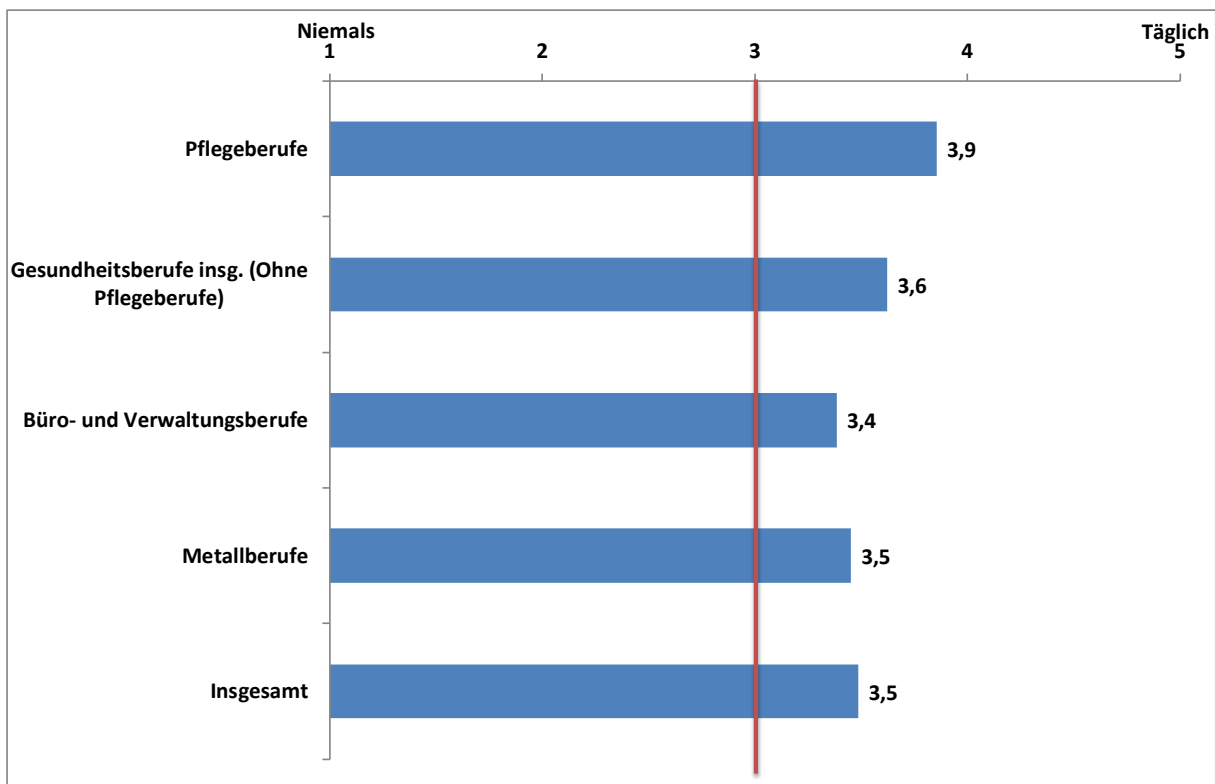
**Quelle:** WSI-Lohnspiegel-Datenbank - [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), eigene Darstellung

Um einen näheren Eindruck zu gewinnen, sollten nicht nur Potenziale aufgelistet, sondern zusätzlich einige Beispiele exemplarisch dargestellt werden.

Die Diskussion um gute Arbeit wird neben Aspekten der Entlohnung auch über die Frage geführt, wie gesund und human die Arbeitsbedingungen gestaltet sind. Personalengpässe in den Betrieben und Arbeitsverdichtung an den jeweiligen Arbeitsplätzen führen immer häufiger zu gesundheitsgefährdenden Rahmenbedingungen bei der Erwerbstätigkeit. Mediziner, Krankenkassen und Rentenversicherungsträger verweisen darauf, dass sich Erschöpfung und Erschöpfungsdepressionen in der Erwerbsbevölkerung ausbreiten (z.B. Siegrist 2015). Wie sehr einzelne Berufsgruppen betroffen sind, belegen u. a. auch eindrucksvoll die Daten des WSI-Lohnspiegels, die mit außergewöhnlich hohen Fallzahlen einen guten Überblick in Bezug auf Berufsgruppen bieten

kann. Im Vergleich unterschiedlicher Berufsgruppen zeigt sich, dass besonders Beschäftigte in Pflegeberufen von permanent hoher Arbeitsintensität betroffen sind und daher auf Dauer ihre Gesundheit riskieren. Die Frage nach Arbeitsbelastungen und geistigen sowie körperlichen Stressoren wurde auf einer 5-stufigen Likert-Skala abgebildet, die von „niemals“ bis „täglich“ reicht. Das allgemeine Stressempfinden bei der Arbeit ist im Vergleich zwischen den Berufsgruppen in Pflegeberufen stärker ausgeprägt als in den übrigen betrachteten Berufsfeldern (vgl. dazu ausführlicher Becka, Evans & Oez 2016).

Abb. 2: Stressempfinden unterschiedlicher Berufsgruppen im Vergleich



Quelle: WSI-Lohnspiegel, eigene Berechnungen



Abgesehen von diesen können noch andere Merkmale im LohnSpiegel untersucht werden, welche nicht zu den Arbeitsbedingungen zählen und erst begrenzt beziehungsweise gar nicht analysiert wurden (s. **Tab. 13**).

Tab. 13: Weitere mögliche Potenziale

Kategorien	Konstrukte/ Beschreibung
Tätigkeit selbst	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, Tätigkeitsbezeichnungen, Betriebseigenschaften, Berufsjahre, Eignung der Qualifikation zum Beruf
Angaben zur Bezahlung	Bezahlte Weiterbildung, Sonderzahlungen, Gehaltszufriedenheit, Sorgen um Rente
Erwerbs- und Ausbildungsbiografien	Dauer des Studiums bzw. der Arbeitslosigkeit, Anfang der jetzigen oder damaligen Beschäftigung, Anzahl der Bewerbungen
Demografische bzw. sonstige Möglichkeiten	Herkunft, Familienstand, Gründe für Teilzeitarbeit

**Quelle:** WSI-Lohnspiegel-Datenbank - [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), eigene Darstellung

Exemplarisch könnten hierbei einige Oberkategorien gewählt werden. Zunächst kann die Tätigkeit selbst ausführlicher untersucht werden, sodass die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, Tätigkeitsbezeichnungen, Betriebseigenschaften, Berufsjahre und Eignung der Qualifikation zum Beruf angegeben werden können.

Andererseits sind ausführlichere Angaben zur Bezahlung vorhanden, wie beispielsweise bezahlte Weiterbildungen, Sonderzahlungen, Gehaltszufriedenheit und Sorgen um Rente.

Erwerbs- bzw. Ausbildungsbiografien können ebenfalls anhand einiger Fragen, zum Beispiel zur Dauer des Studiums beziehungsweise Arbeitslosigkeit, den Anfang der jetzigen oder damaligen Beschäftigung, der Anzahl der Bewerbungen etc., reproduziert werden.

Demografische / sonstige Möglichkeiten existieren ebenfalls, beispielsweise die Herkunft, der Familienstand, die Gründe für Teilzeitarbeit und vieles mehr.

## 4 Fazit

Das Projekt LohnSpiegel wird bereits seit über zehn Jahren vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung betrieben. Dabei wurden über diese Zeitspanne mehr als 268.000 Fragebögen zu Löhnen und Arbeitsbedingungen gesammelt, wobei das Hauptaugenmerk stets bei der Analyse von Löhnen lag. Es wurden jedoch ebenfalls zahlreiche Angaben zu Arbeitsbedingungen erhoben, welche sich auch zur weiteren Analyse gut eignen. Der Datensatz bietet im Vergleich zu anderen Datensätzen den Vorteil der umfangreichen Unterscheidung einzelner Berufe, Berufsgruppen und Branchen und kann zudem im Kontrast zum SOEP, der BIBB/BAuA-Befragung, dem DGB Index Gute Arbeit und dem EWCS sowohl die Tarifbindung als auch das Vorhandensein eines Betriebsrates abbilden. Des Weiteren ist der Datensatz stets aktuell und beruht auf einer sehr großen Stichprobe. Damit können auch stets aktuelle Befunde zur Thematik um gute Arbeit, wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Arbeitsintensivierung, Erschöpfung, etc. im Branchen und Berufsgruppenvergleich ermöglicht werden.

Nachteilig im Vergleich zu den anderen exemplarisch ausgesuchten Datensätzen ist, dass der Datensatz nicht repräsentativ ist und allgemeine Problematiken von Online-Befragungen mit der Erhebung einhergehen (Non-Coverage, Self-Selection, Non-Response). Dem kann entgegengestellt werden, dass andere Erhebungstechniken mit anderen methodischen Problemen (z. B. Intervieweffekte) verbunden sind und Online-Befragungen durchaus auch Vorteile haben (kostengünstig, zeit- und ortsunabhängig, hohe Standardisierung).

Das spricht dafür, im Sinne möglichst valider und reliabler Schlussfolgerungen quantitativ-empirischer Untersuchungen, unterschiedlich erhobene Daten von Zeit zu Zeit zu kontrastieren anstatt sich generell für einen Datensatz zu entscheiden.

Dieses Methodenpapier stellt im Überblick dar, dass schon jetzt einige vielversprechende Datensätze zur Analyse der Ausprägung von Arbeitsbedingungen und ihrer Auswirkungen existieren. Der WSI-Lohnspiegel ist einer davon und sollte mit seinen Möglichkeiten und Vorteilen häufiger für Analysen genutzt werden. Alle genannten Erhebungen haben Vor- und Nachteile und sind für unterschiedliche Fragestellungen unterschiedlich gut geeignet. Daher sollte die Auswahl einer dieser Datensätze nicht auf einer allgemeinen Bewertung oder auf der Vertrautheit mit einem von ihnen beruhen. Stattdessen sollte der Nutzung jeweils eine sorgfältige Abwägung der einzelnen Vor- und Nachteile bezüglich der zu untersuchenden Fragestellung vorausgehen.

Insgesamt bestehen mithilfe des LohnSpiegels umfangreiche Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zu analysieren.

## Literatur

D. Becka, M. Evans, F. Öz (2016): **Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege**. Forschung Aktuell 4/2016, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

"BIBB / Mehr: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung"  
<https://www.bibb.de/de/12138.php>. Zuletzt geprüft 30.03.2016

R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz, F. **Das Projekt LohnSpiegel: Tatsächlich gezahlte Löhne und Gehälter**, WSI-Mitteilungen 01/2010, 2010.

DGB-Institut Gute Arbeit, **Arbeitssetze Arbeitsintensivierung Entgrenzung**, Berlin, 2012.

DGB-Institut Gute Arbeit/ Inifes, **Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/12**, Stadtbergen/Berlin, 2013.

DGB-Institut Gute Arbeit/ Inifes, **DGB-Index Gute Arbeit – Was ist der Index?**, <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index>. zuletzt geprüft: 02.02.2016

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), **Leben in Deutschland. Befragung 2008 zur sozialen Lage der Haushalte**, Personalfragebogen des SOEP, 2008

D. Drescher, "PowerPoint-Präsentation,"  
[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22\\_etb\\_2012\\_Poster.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_etb_2012_Poster.pdf), zuletzt geprüft 30.03.2016

Eurofound, **6th EWCS – Methodology**,  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs/ewcs-2015/6th-ewcs-methodology>. zuletzt geprüft: 02.02.2016

Eurofound, **6th EWCS – Questionnaire**,  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs/ewcs-2015/6th-ewcs-questionnaire>. zuletzt geprüft: 02.02.2016

Eurofound, **6th EWCS – GERMANY translation**,  
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/de\\_questionnaire.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/de_questionnaire.pdf). zuletzt geprüft: 02.02.2016

A. Hall und A. Siefer, **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen Erhebungsinstrument Fragebogenmaster für die CATI-Programmierung inkl. Variablenkennung Version Hauptbefragung 17.10.2011 – 01.04.2012**, 2012.

L. Kaczmirek, **Rekrutierungsstrategien in Online-Befragungen und Ihre Auswirkungen auf die Datenqualität unter besonderer Berücksichtigung des Wageindicator**, Präsentation im Workshop am 24.06. im WSI: „Webbasierte Befragungen: Er-

fahrungen, Probleme, Perspektiven am Beispiel von WageIndicator und LohnSpiegel“, 2009.

H. B. Kutsch, **Repräsentativität in der Online-Marktforschung: Lösungsansätze zur Reduktion von Verzerrungen bei Befragungen im Internet**, Electronic Commerce (35), Lohmer, 2007.

J. Schupp, **25 Jahre Sozio-oekonomisches Panel – Ein Infrastrukturprojekt der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung in Deutschland**, Zeitschrift für Soziologie, 38 (5), S. 350–357, 2009.

J. Siegrist, **Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen**. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen. Urban&Fischer München, 2015.

TNS Infratest Sozialforschung, **SOEP 2015 – Erhebungsinstrumente 2015 (Welle 32) des Sozio-oekonomischen Panels: Personenfragebogen, Altstichproben**, in SOEP Survey Papers, 2015.