

Sicherheit macht zufrieden

Wie Verunsicherung die Zufriedenheit mit der Arbeit beeinträchtigt

Die Erforschung des subjektiven Wohlbefindens der Menschen genießt gegenwärtig hohe Aufmerksamkeit. Ein wichtiges Element darin ist die Zufriedenheit mit der Arbeit. In Deutschland ist die Arbeitszufriedenheit relativ hoch. In den letzten 25 Jahren lässt sich aber ein Rückgang beobachten.

Dieser Rückgang lässt die Frage aufkommen, von welchen Faktoren die Zufriedenheit mit der Arbeit abhängt. In der Diskussion, standen bisher betriebliche Einflussfaktoren wie Führung und Arbeitsinhalt im Mittelpunkt. Den Zufriedenheitseinbußen, die durch wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit entstehen ist dagegen nur wenig Aufmerksamkeit zugekommen.

Arbeitsplatzunsicherheit hängt nicht nur von der eigenen Beschäftigungssituation ab, sondern ebenso von der Einschätzung der Folgen, die eine Kündigung nach sich ziehen kann. Die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit des sozialen Abstiegs wie auch die erwarteten Konsequenzen desselben werden wiederum stark durch den sozialen Vergleich beeinflusst. Zudem fließen die aktuelle Konjunkturlage wie auch gesellschaftliche Erzählungen in die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit ein. Die Schlussfolgerungen dieser Studie sind:

- Für mehr Zufriedenheit mit der Arbeit ist nicht nur die Verbesserung der unmittelbaren Arbeitsbedingungen und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit wichtig, sondern insbesondere die Verringerung der Arbeitsplatzunsicherheit in der Gesellschaft.
- Breite Wohlfahrtsmaße sollten neben dem subjektiven Wohlbefinden auch ein Maß für gesellschaftliche Verunsicherung einschließen.
- Die psychologischen Kosten, die durch Verunsicherung bei „objektiv“ sicher Beschäftigten entstehen, müssen mehr Berücksichtigung finden.

Wenn diesen Punkten in Forschung und Öffentlichkeit mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird, dann ist auch in Deutschland wieder ein Anstieg der Arbeitszufriedenheit möglich.

26. September 2011

Friedericke Hardering
+49 69 788 098 293

Stefan Bergheim
+49 69 788 098 291
stefan.bergheim@fortschrittszentrum.de

www.fortschrittszentrum.de



1. Einleitung.....	3
2. Arbeitszufriedenheit in Deutschland.....	5
2.1. Ein erweiterter Begriff der Zufriedenheit mit der Arbeit.....	6
2.2. Lebenszufriedenheit und Arbeit.....	8
2.3. Emotionales Wohlbefinden und Arbeit.....	11
2.4. Einsichten der Zufriedenheitsforschung: Alter Wein in neuen Schläuchen?.....	12
3. (Un-)Sicherheit und Zufriedenheit mit der Arbeit.....	15
4. Sicherheit in Deutschland.....	16
4.1. Ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis.....	16
4.2. Steigende Verunsicherung	17
4.3. Aktuelle Deutungen der Verunsicherung.....	17
4.4. Modell subjektiver Unsicherheitswahrnehmung.....	19
5. Ursachen wachsender Verunsicherung	21
5.1. Arbeitswelt 3.0	21
5.2. Wachsende Einkommensspreizung	22
5.3. Wandel des Sozialstaats.....	23
5.4. Wandel der gesellschaftlichen Erzählungen.....	23
6. Fazit.....	25
7. Sechs Vorschläge für mehr Zufriedenheit mit der Arbeit.....	25
Literatur.....	28

1. Einleitung

Seit den Empfehlungen der Stiglitz-Kommission im Herbst 2009 wurde die Frage nach dem Nutzen der Messung von Zufriedenheit ein zentrales Thema in der Öffentlichkeit wie auch in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Im Zuge dieser allgemeinen Zufriedenheitsdiskussion rückt ein Teilbereich immer mehr ins Blickfeld: Die Zufriedenheit mit und bei der Arbeit. Arbeit ist für das Empfinden von Glück und Zufriedenheit von entscheidender Bedeutung. In modernen Arbeitsgesellschaften gilt die Erwerbsarbeit als Sinnressource, zudem liefert sie Anerkennung und ermöglicht nicht zuletzt durch das entstehende monetäre Einkommen gesellschaftliche Teilhabe. Gegenwärtig bricht die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit mehr und mehr auf, was zugleich eine zunehmende Verschränkung von Arbeits- und Lebenszufriedenheit bedingt. Wer nach dem „guten Leben“ fragt, fragt somit immer auch nach den Möglichkeiten „guter Arbeit“.

Die Diskussion über Arbeitszufriedenheit ist bisher stark durch die Frage dominiert, wie Unternehmen die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbessern können. Gesucht wird hier nach Faktoren, die Unternehmen beeinflussen können wie das Betriebsklima, die Wertschätzung der Kollegen, die Arbeitsorganisation, Bezahlung und Sicherheit der Arbeit.



Die ökonomische Zufriedenheitsforschung befasst sich darüber hinaus aber auch mit anderen Aspekten, die nicht nur die engere Arbeitszufriedenheit umfassen: So wird die Frage thematisiert, welche Auswirkungen verschiedene Beschäftigungsformen oder auch Arbeitslosigkeit auf die Zufriedenheit haben. Es geht damit um ein weites Verständnis der Zufriedenheit mit der Arbeit, welches nach den verschiedenen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Zufriedenheit fragt.

An dieses weitere Verständnis der Zufriedenheit mit der Arbeit schließt der vorliegende Beitrag an, und rückt einen in der Zufriedenheitsdiskussion bisher wenig berücksichtigten Aspekt in den Blick: Die Bedeutung subjektiver Verunsicherung für die Zufriedenheit mit der Arbeit. Dahinter steht die Beobachtung, dass mangelnde Zufriedenheit mit der Arbeit häufig in Verbindung steht mit einem hohen Maß an Verunsicherung hinsichtlich des eigenen gesellschaftlichen Status.

Diskurse über Arbeitslosigkeit, das Auseinanderdriften der Gesellschaft und das Schrumpfen der Mittelschicht wie auch über prekäre Beschäftigungsformen und den expandierenden Niedriglohnsektor sorgen gegenwärtig für ein hohes Maß an Verunsicherung, und zwar auch in gesellschaftlichen Bereichen, die nicht unmittelbar von einem drohenden Statusverlust betroffen sind. Solche Aspekte, die die gesellschaftliche

Gutes Leben beinhaltet gute Arbeit

Zufriedenheit mit der Arbeit kann durch verschiedene Akteure beeinflusst werden



Dimension der Arbeitszufriedenheit thematisieren, finden bisher wenig Beachtung. Um die Diskussion über Zufriedenheit mit der Arbeit breiter zu führen, ist es sinnvoll, diesen Faktoren Aufmerksamkeit zu schenken. Je präziser die Ursachen der Verunsicherung benannt werden können, desto eher können Maßnahmen ergriffen werden, um die Beeinträchtigung der Lebensqualität durch Verunsicherung einzugrenzen.

Sich mit den Einflussfaktoren von Zufriedenheit im Bereich der Arbeit auseinanderzusetzen, ist gerade vor dem Hintergrund des rasanten Wandels der Arbeitswelt und der demographischen Herausforderungen notwendig. Zugleich zeigen sich gegenwärtig hohe Belastungen der mentalen Gesundheit in der Arbeitswelt, die in der Zunahme psychischer Belastungen ihren Ausdruck finden. Studien aus der Zufriedenheitsforschung deuten auf einen Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der psychischen Gesundheit hin.

Eine geringe Zufriedenheit mit der Arbeit wirkt sich ebenfalls negativ auf das Konsumverhalten wie auch auf die Gesamtzufriedenheit aus, und ist somit auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive ein wichtiges Thema. Insofern ist eine intensivere Auseinandersetzung mit den zentralen Einflussfaktoren der Zufriedenheit mit der Arbeit angezeigt.

Hohe psychische Belastungen im Bereich der Arbeit

2. Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Um sich ein Bild vom gegenwärtigen Stand der Arbeitszufriedenheit zu machen, bietet sich ein Blick in die regelmäßig erhobenen Daten zur Zufriedenheit an. Die Daten des sozioökonomischen Panel (SOEP) deuten auf eine hohe Zufriedenheit im Lebensbereich Arbeit in Deutschland hin. Im SOEP wird die Arbeitszufriedenheit neben anderen Bereichen des Lebens wie Gesundheit oder Einkommen mit der Frage ermittelt: „Wie zufrieden sind Sie heute mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens...mit Ihrer Arbeit?“ Auf einer Skala von 0 bis 10, also von „ganz und gar unzufrieden“ bis „ganz und gar zufrieden“ schätzen die Befragten, zu denen ausschließlich Beschäftigte zählen, ihre Arbeitszufriedenheit ein. In den letzten 25 Jahren lag die Arbeitszufriedenheit in Ost- und Westdeutschland zwischen 6 und 8, wobei die Werte in Ostdeutschland leicht unter denen im Westen liegen. Allerdings lässt sich ein Abwärtstrend beobachten: Von 7,7 Punkten im Jahr 1984 sank die Bereichszufriedenheit Arbeit auf 6,7 Punkte in 2009 (siehe Grafik).

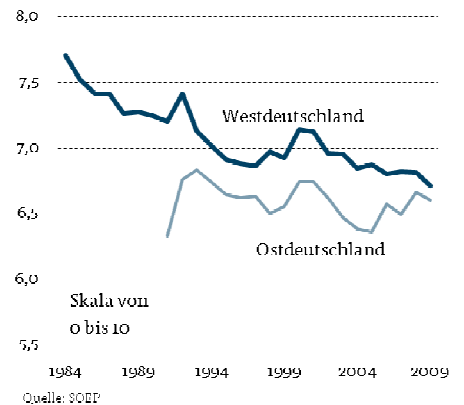
Auch im European Working Conditions Survey wird die Arbeitszufriedenheit gemessen. Allerdings steht hier die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt. 2010 zeigt sich ein mittleres Zufriedenheitsniveau in Deutschland im europäischen Vergleich: Auf die Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf“ gaben 88,3% der Deutschen an, zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein. Im Jahr 2005 lag der Wert bei 89,3% (2. Grafik).

Auskunft über die Beurteilung der Arbeitssituation in Deutschland bietet auch das Eurobarometer (EB 71; 2009). Hier wird die Frage gestellt: „Wie beurteilen Sie die gegenwärtige Lage in den Bereichen auf dieser Liste? – Ihre persönliche berufliche Situation“. Im Frühjahr 2009 gaben 56% der Deutschen ein „gut“ an, was für Deutschland auch hier einen Platz im europäischen Mittelfeld bedeutet. Dänemark, die Niederlande und Finnland lagen in beiden Erhebungen vor Deutschland.

Obschon alle genannten Erhebungen die Arbeitszufriedenheit messen, zeigen sich deutliche Unterschiede in den Fragestellungen, die auch bei der Beantwortung je andere Konnotationen hervorrufen dürften: Mal stehen stärker die Arbeitsbedingungen, mal die Arbeitssituation im Fokus; mal wird Arbeit als Lebensbereich begriffen. Daran zeigt sich bereits, wie schwierig konsistente Angaben über die Zufriedenheit mit der Arbeit sind.

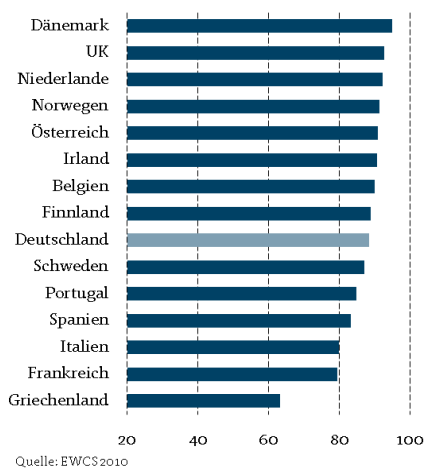
Die Arbeitszufriedenheitsforschung ist dementsprechend von einer langen Tradition der Kritik begleitet. Auch die durchgängig hohen Zufriedenheitswerte provozierten Zweifel an der Methodik. Es wurde vermutet, dass es sich bei den hohen Werten um ein Methodenartefakt handelt. Dabei standen vor allem die mangelnde Eindeutigkeit der

Bereichszufriedenheit Arbeit

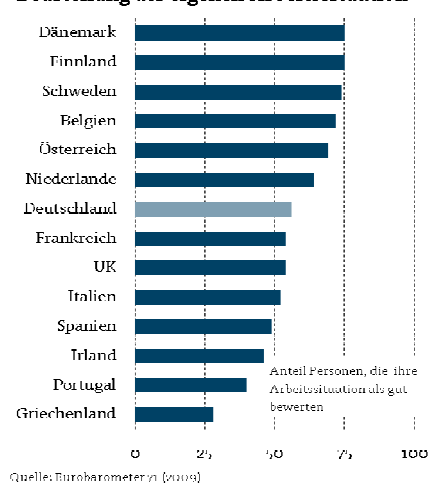




Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen

Anteil der Personen, die zufrieden oder sehr zufrieden sind



Beurteilung der eigenen Arbeitssituation





Fragestellung sowie ein verändertes Anspruchsniveau der Befragten im Fokus der Kritik (Matiaske 1999). Hinzu kommt, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit sozial erwünscht ist, und die Befragten deshalb hier hohe Werte angeben könnten. Auch wurde eingewandt, dass ein Mindestmaß an Identifikation mit der Arbeit für Menschen notwendig ist, sodass selbst kritikwürdige Beschäftigungsverhältnisse nicht vollends von den Individuen abgewertet werden (Bolder 2005).

Tatsächlich bleibt eine Einschätzung darüber, warum jemand hohe Arbeitszufriedenheitswerte angibt, äußerst schwierig. Die Komplexität dieses Problems zeigt sich bereits an der aus der Arbeitspsychologie stammenden Definition, nach der die Arbeitszufriedenheit die emotionalen wie kognitiven Reaktionen auf die Arbeit bezeichnet, die wiederum das Verhalten bei der Arbeit beeinflussen (Six/Felfe 2004). Dabei nehmen sowohl die Persönlichkeitsstruktur als auch die Arbeitssituation Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Zu den situativen Einflüssen zählen unter anderem die Arbeitsbedingungen, die Bezahlung, die Führung, die Kommunikation und die Möglichkeiten der Weiterbildung.

Hinzu kommt aber noch ein weiterer Aspekt: In einer Arbeitsgesellschaft, in der Arbeit eine Sinnressource und zugleich ein knappes Gut ist, kann sich allein der Zugang zu einem festen Arbeitsplatz positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Gleiches gilt für die arbeitsinhaltliche Dimension: Wenn es in der Arbeitswelt immer wichtiger wird, sich in der Arbeit zu verwirklichen, beeinflusst die Entsprechung mit dieser Norm ebenfalls die Zufriedenheit.

Die vorherrschenden Arbeitsnormen und Arbeitswerte wirken sich somit auf die Arbeitszufriedenheit aus. Insofern reflektieren Messungen der Arbeitszufriedenheit auch immer den aktuellen Wert, der der Arbeit in der jeweiligen Gesellschaft zukommt.

Zudem werden in den genannten Befragungen ausschließlich Beschäftigte nach ihrer Zufriedenheit mit der Arbeit befragt; die Zufriedenheitswirkungen von Arbeit bzw. Nicht-Arbeit können über diesen Zugang nicht erfasst werden. Daher ist es sinnvoll, zur Erfassung der Zufriedenheitswirkung von Arbeit sämtliche Aspekte des psychischen Wohlbefindens einzubeziehen, die mit dem Lebensbereich Arbeit in Verbindung stehen.

2.1. Ein erweiterter Begriff der Zufriedenheit mit der Arbeit

Um Aussagen über die Zufriedenheit mit der Arbeit treffen zu können, ist eine Unterscheidung von drei Herangehensweisen sinnvoll, die allesamt Auskunft über den Gegenstand bieten. Diese Dreiteilung erfolgt analog zum Konzept des subjektiven Wohlbefindens von Diener et al. (1999).

Persönlichkeit, Arbeitsbedingungen, Werte und aktueller Gesellschaftszustand beeinflussen Einschätzung

Unter subjektivem Wohlbefinden werden demnach drei Aspekte erfasst, die im weitesten Sinne mit der Zufriedenheit zusammenhängen: die Lebenszufriedenheit, das emotionale Wohlbefinden und die Bereichszufriedenheiten mit Themen wie Familie, Schlaf oder Arbeit.

Die Unterscheidung zwischen Zufriedenheit und emotionalem Wohlbefinden hat sich erst mit der Ausdifferenzierung der Zufriedenheitsforschung weiterentwickelt. Häufig wird zwischen Zufriedenheit und Glück differenziert. Diese beiden Aspekte des subjektiven Wohlbefindens unterscheiden sich einerseits in ihrer zeitlichen Dimension: die Lebenszufriedenheit (life satisfaction) wird als langfristige Einschätzung eingestuft und das Glück (happiness) als Beurteilung der aktuellen Situation.

Zudem wird angenommen, dass die Frage nach der Lebenszufriedenheit eher reflektierte Antworten hervorruft (Böhnke 2005), wohingegen die Frage nach Glück stärker emotionale Antworten provoziert (Diener et al. 1999). In die Bewertung der Lebenszufriedenheit fließen somit stärker gesellschaftliche Vorstellungen eines „guten Lebens“ als Referenzmaß ein.

Kahneman und Deaton (2010) benennen diese Unterscheidung noch präziser, indem sie von Lebensbewertung (life-evaluation) und von emotionalem Wohlbefinden (emotional well-being) sprechen. Emotionales Wohlbefinden ist das Äquivalent zu Glück und bezieht sich auf die emotionale Qualität alltäglicher Erfahrungen. Die Tabelle fasst diese Unterscheidung zusammen.

Langfristig vs. kurzfristig

Reflexion vs. Emotion

Unterscheidung zwischen emotionalem Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit

Subjektives Wohlbefinden	
Lebenszufriedenheit (Lebensbewertung)	Emotionales Wohlbefinden (Glück)
Langfristig	Kurzfristig
Kognition	Emotion (positiv/negativ)

Quelle: Zentrum für gesellschaftlichen Fortschritt

Die drei Dimensionen subjektiven Wohlbefindens lassen sich jeweils auch im Hinblick auf Arbeit konzeptualisieren; sie bilden dann zusammengekommen das Konstrukt „Zufriedenheit mit der Arbeit“, welches nicht ausschließlich die genuine Arbeitszufriedenheit einschließt:

a. Lebenszufriedenheit in Verbindung mit Arbeit bzw. Arbeitslosigkeit

Anhand der Frage nach der Lebenszufriedenheit von Menschen mit unterschiedlicher Arbeitsmarktnähe kann der Einfluss des Beschäftigungsstatus auf die Lebenszufriedenheit ermittelt werden.

b. Emotionales Wohlbefinden in Verbindung mit Arbeit bzw. Arbeitslosigkeit

Über die Frage nach dem emotionalen Wohlbefinden kann man Rückschlüsse darüber ziehen, wie erfüllend die Zeit während der Arbeit im Gegensatz zu anderen Tätigkeiten eingeschätzt wird.

c. Die Bereichszufriedenheit Arbeit bzw. Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit umfasst die Zufriedenheit mit dem Lebensbereich Arbeit. Dazu zählt die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen wie auch die Zufriedenheit mit der persönlichen beruflichen Situation.

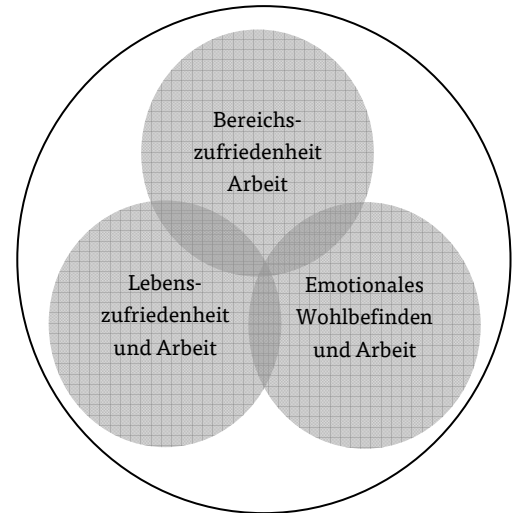
Durch diese auch methodisch verschiedenen Herangehensweisen wird es möglich, ein breites Bild der Zufriedenheit zu zeichnen. Denn über diese Zugänge zeigt sich ein je anderer Aspekt der Zufriedenheit in der Arbeit: die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die Zufriedenheit mit der bei der Arbeit aufgewendeten Zeit und die Bedeutung der Arbeit für die Lebenszufriedenheit. Zudem ermöglichen die Fragen nach der Lebenszufriedenheit bzw. dem emotionalen Wohlbefinden, Einblicke in die Zufriedenheit derer zu erhalten, die in der Statistik nicht als Beschäftigte auftauchen.

2.2 Lebenszufriedenheit und Arbeit

Wie zufrieden man mit der Arbeit ist, spiegelt sich in der allgemeinen Zufriedenheit bzw. Lebenszufriedenheit wider. Zahlreiche Studien befassen sich mit dem engen Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit, wobei bislang nicht eindeutig geklärt werden konnte, ob die Arbeitszufriedenheit die Lebenszufriedenheit beeinflusst oder umgekehrt.¹ So zeigt Bowling (2010) in einer Meta-Analyse beispielsweise, dass die Lebenszufriedenheit die Arbeitszufriedenheit determiniert.



¹ Zudem kann es sein, dass sowohl Arbeitszufriedenheit als auch Lebenszufriedenheit durch eine unbekannte dritte Größe beeinflusst werden.

Die drei Dimensionen der Zufriedenheit mit der Arbeit



Quelle: Zentrum für gesellschaftlichen Fortschritt

Zufriedenheit mit Arbeit und Lebenszufriedenheit hängen zusammen



Die Lebenszufriedenheit in den Blick zu nehmen ermöglicht zudem, die mit Arbeit verbundene Zufriedenheit verschiedener Bevölkerungsteile einschätzen zu können. Durch die Messung der Zufriedenheit wird es möglich, die Auswirkungen der Veränderung der Arbeitssituation für die individuelle Zufriedenheit einzuschätzen.

Die Frage nach der Lebenszufriedenheit wird im World Values Survey wie auch im European Quality of Life Survey folgendermaßen formuliert: „Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrem Leben heute?“ Stellt man diese Frage Beschäftigten in verschiedenen Branchen oder Arbeitsverhältnissen, kann man Rückschlüsse auf die zufriedenheitsfördernde oder -mindernde Wirkung dieser Arbeitsverhältnisse ziehen. Zudem kann so auch der Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die Lebenszufriedenheit bestimmt werden.

Bei der Interpretation solcher Zufriedenheitswerte ist aber unabdingbar, sich die Qualität der Antworten zu vergegenwärtigen. Kahneman, Krueger et al. (2006: S. 6; eigene Übersetzung) beschreiben dementsprechend das Messresultat folgendermaßen: „Letzten Endes ist die Zufriedenheit mit dem Leben weder eine direkte, verifizierbare Erfahrung, noch eine bekannte persönliche Tatsache wie die Anschrift oder das Alter. Es ist ein globales retrospektives Urteil, das in den meisten Fällen nur dann konstruiert wird, wenn man gefragt wird. Es ist zum Teil durch die aktuelle Stimmung und Erinnerung wie auch durch den unmittelbaren Kontext determiniert.“

Wie leicht das Urteil über die eigene Zufriedenheit zu beeinflussen ist, zeigen Studien, die den Einfluss des Wetters oder eines vorherigen positiven Erlebnisses auf die Beurteilung haben (Kahneman, Krueger et al. 2006). Diese Einschränkungen hinsichtlich der Zuverlässigkeit müssen berücksichtigt werden, gleichwohl ist deswegen die Methode nicht im Ganzen abzulehnen. Im Folgenden sollen nun Studien über Arbeitslosigkeit und unsichere Beschäftigung herangezogen werden, die den Einfluss von externen Faktoren auf die Lebenszufriedenheit messen.



Geringe Zufriedenheit in prekärer Beschäftigung

In der ökonomischen Zufriedenheitsforschung existieren bisher nur wenige Studien über den Einfluss unterschiedlicher Beschäftigungsformen. Dies ist u.a. auf die schwierige Datenlage zurückzuführen. Nienhäuser und Matiaske (2003) haben die Zufriedenheit von Zeitarbeitern untersucht und finden Hinweise darauf, dass die schlechteren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu einem niedrigeren Zufriedenheitsniveau führen. Schlese et al. (2005) konnten bei der Untersuchung der Beschäftigungsbedingungen von Zeitarbeitern ein deutliches Gefälle zu normaler Beschäftigung feststellen. Dies spiegelte sich auch in der geringeren Zufriedenheit der Zeitarbeiter wider.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben?

Vorsicht ist geboten

Zeitarbeiter sind weniger zufrieden...



Kvasnicka und Werwatz (2003: 724) sorgten dagegen mit einer Studie für Aufmerksamkeit, die anhand von Daten des SOEP zeigt, dass Zeitarbeiter „nahezu ebenso zufrieden“ mit ihrer Arbeit sind wie andere Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis steht in Widerspruch zu zahlreichen anderen Forschungsergebnissen zur Zeitarbeit, die allesamt ein anderes Bild entwerfen. In der Folge wurde die Methodik und besonders die mangelnde empirische Basis der Studie kritisiert (Bolder et al. 2005).

...oder doch nicht?

Hinweise auf die Zufriedenheit in prekärer Beschäftigung bietet zudem der European Working Conditions Survey (2005). Bei der Messung der Unzufriedenheit mit der Arbeit zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Beschäftigten in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Insgesamt können die genannten Studien als Beleg dafür gedeutet werden, dass sowohl die Arbeits- als auch die Lebenszufriedenheit in prekärer Beschäftigung gering ausgeprägt ist.

Zufriedenheitseinbußen durch Arbeitslosigkeit


Kaum ein Lebensereignis wirkt sich ähnlich negativ auf die Lebenszufriedenheit aus wie Arbeitslosigkeit. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass sich Arbeitslosigkeit stärker negativ auf das Wohlbefinden auswirkt als andere problematische Lebensumstände wie eine Scheidung oder Trennung (Oswald/Clark 1994). Einerseits spiegelt sich in der geringen Zufriedenheit der Einkommensverlust wider. Hinzu kommt aber ein anderer, nicht-pekuniärer Effekt der Arbeitslosigkeit, der sich in Studien zeigt, in denen der Einkommensverlust ausgeglichen wird. Das Leiden an Arbeitslosigkeit ist also nicht ausschließlich auf die materiellen Einbußen zurückzuführen, sondern auch auf nicht-materielle Aspekte.

Arbeitslosigkeit belastet durch niedriges Einkommen und soziale Exklusion

In einigen Studien wird versucht, diese nicht-pekuniären Kosten der Arbeitslosigkeit zu ermitteln. Mit Hilfe ökonomischer Schätzverfahren können Forscher so einen Geldwert errechnen, der geleistet werden müsste, um Zufriedenheitseinbußen auszugleichen. Clark und Oswald (2002) berechnen, dass das Leid, welches aus Arbeitslosigkeit resultiert, mit einem monatlichen Einkommensverlust von 15 000 britischen Pfund vergleichbar ist. In der Studie von Winkelmann und Winkelmann (1995) wurde für Deutschland errechnet, dass zur Kompensation des Arbeitsplatzverlustes von Männern 277% des Einkommens notwendig wären.

Nicht-pekuniäre Kosten können berechnet werden

Knabe und Rätzl (2008) haben anhand von Daten des deutschen sozio-ökonomischen Panels berechnet, dass das individuelle Einkommen um 87% steigen müsste, um die negativen Kosten von Arbeitslosigkeit für die Zufriedenheit des Einzelnen abzufedern. In dieser Studie zeigt sich ein niedrigerer Kompensationswert für Frauen. Dies wird auf die unterschiedliche Bedeutung von Erwerbsarbeit im männlichen und weiblichen Normallebenslauf zurückgeführt.



Als Ursache für den Zufriedenheitsverlust bei Arbeitslosigkeit werden psychische und soziale Beeinträchtigungen angenommen: Weil Arbeit eine wichtige Säule der Identität bildet, sorgt Arbeitslosigkeit für ein gemindertes Selbstwertgefühl. Zugleich gibt es zahlreiche soziale Kosten: Soziale Kontakte im beruflichen Umfeld fehlen und die Anerkennung durch die Führungskraft und die Kollegen bleibt aus. Auch sorgt bereits die Veränderung des Status selbst für einen Anerkennungsverlust.

Die Erforschung von Zufriedenheit bei Arbeitslosigkeit brachte aber noch ein weiteres interessantes Ergebnis zutage: Entgegen der Annahme, dass sich das Zufriedenheitsniveau nach der Arbeitslosigkeit wieder auf das Ursprungsniveau zurückkehrt, zeigte sich, dass die Zufriedenheit nachhaltig gemindert blieb. Auch wenn Arbeitslose später wieder eine Tätigkeit aufnahmen, hatten sie dennoch schlechtere Zufriedenheitswerte als vor der Arbeitslosigkeit. Clark et. al. (2001) sprechen von Narben, die die Arbeitslosigkeit hinterlässt.

Knabe und Rätzl (2008b) deuten die Wirkung von Arbeitslosigkeit auf die Zufriedenheit anders. Sie zeigen, dass sich die Unzufriedenheit aus den nachhaltig veränderten Zukunftsaussichten und Unsicherheiten ergibt. Stärker als das vergangene Erlebnis wirkt sich also die antizipierte negative berufliche Perspektive auf die Zufriedenheit aus.

Vergangene Arbeitslosigkeit und aktuelle Zufriedenheit hängen somit nicht direkt voneinander ab; vielmehr lässt sich die Zufriedenheit über die antizipierten Beschäftigungschancen erklären. Daran zeigt sich, dass die Effekte einmal erlebter Arbeitslosigkeit weit über den reinen Verlust des Arbeitsplatzes hinaus ihre Wirksamkeit auf die Zufriedenheit entfalten. Die Erwartungen, die die Menschen hinsichtlich der beruflichen Zukunft ausbilden, sind somit für die Zufriedenheit entscheidender als der aktuelle Beschäftigungsstatus. Letztgenannte Beobachtung gilt nicht nur für Menschen mit einer gebrochenen Erwerbsbiographie, sondern gleichermaßen für Beschäftigte in formal sicheren Arbeitsverhältnissen.

2.3 Emotionales Wohlbefinden und Arbeit

Die oben genannten Studien zu prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zeigen deren Auswirkungen auf die Lebensbewertung. Diese Bewertung erfolgt häufig unter Rückbezug auf die in der Gesellschaft vorherrschenden Normen und misst insofern die wahrgenommene Distanz der eigenen Situation zum gesellschaftlichen Ideal. Um ein breites Bild der Zufriedenheit zu erhalten, ist es sinnvoll, auch das emotionale Wohlbefinden bei verschiedenen Tätigkeiten zu ermitteln. Dabei geht es weniger um die Beurteilung der eigenen Situation, als um die erlebten emotionalen Zustände während der Verrichtung von Arbeit.

Methodisch wird immer häufiger auf die „Day Reconstruction Method“ von Kahneman (2004) zurückgegriffen, die die subjektiven Bewertungen einzelner Situationen über den Tag erfasst. Damit werden nicht





Säule der Identität bricht weg

Leiden an Arbeitslosigkeit durch negative Zukunftsaussichten

Erwartungen über die Zukunft sind entscheidend

Eigene Situation vs. gesellschaftliches Ideal



allgemeine Einschätzungen erhoben, vielmehr offenbart sich das Glückspotential einzelner Aktivitäten.

Diese Methode wurde jüngst eingesetzt, um das Glück von Arbeitslosen während verschiedener Aktivitäten zu messen (Knabe et al. 2010). Ein interessantes Ergebnis der Studie ist, dass das emotionale Wohlbefinden von Arbeitslosen dem von Beschäftigten ähnelt. Damit zeigt sich nicht die bei der Zufriedenheit zu beobachtende Kluft zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Die Arbeitslosen sind zwar hinsichtlich der Lebenszufriedenheit unzufrieden mit ihrem Leben, aber füllen ihren Tag mit zahlreichen Aktivitäten, die emotionales Wohlbefinden hervorrufen. Beschäftigte hingegen verbringen viele Stunden mit der Arbeit, obwohl sie während der Arbeitszeit nicht besonders glücklich sind.

Eine Studie mit 900 Frauen aus Texas, in der eine der Day Reconstruction Method verwandte Methode genutzt wurde, kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Zufriedenheit beim Pendeln zur Arbeit und bei der Arbeit selbst im Vergleich zu anderen Tätigkeiten wie Freunde treffen, Essen oder auch Fernsehen die wenigste Freude bereitet (Kahneman et al. 2004). Diese niedrigen Werte weichen von anderen Befragungen ab, in denen die Zufriedenheit mit der Arbeit höher beurteilt wird. Hier offenbart sich klar die Differenz zwischen Angaben des emotionalen Wohlbefindens und den an Normen orientierten Lebensbewertungen.

2.4 Einsichten der Zufriedenheitsforschung - Alter Wein in neuen Schläuchen?

Die genannten Studien aus der Zufriedenheitsforschung zeigen teils übereinstimmende, teils disparate Ergebnisse; zudem bestätigen einige Erkenntnisse das Alltagswissen über Arbeit. Insofern stellt sich die Frage, inwieweit die Studien vorhandenes Wissen der arbeitssoziologischen Forschung lediglich mittels neuer Methoden reproduzieren oder aber zu einer Erweiterung des Erkenntnishorizontes beitragen.

Analog zu den vorgestellten Studienergebnissen zeigen arbeitssoziologische Studien über die subjektive Wahrnehmung und Bewertung von prekärer Beschäftigung, dass ein hohes Maß an Unzufriedenheit bei diesen Beschäftigten vorliegt. Hauptursachen sind die materielle Benachteiligung, ein Mangel sozialer Anerkennung und die Erschwerung beruflicher Planung und damit einhergehend der Lebensplanung.



Ebert und Kollegen (2005) untersuchten bei Teilzeitbeschäftigten, Leiharbeitern und befristet Beschäftigten die Akzeptanz der flexiblen Beschäftigungsbedingungen und ihre Einschätzung sozialer Sicherheit. Die Befragten schätzten ihre gegenwärtige Lage noch als sicher ein; deutlich pessimistischer aber blicken sie in die Zukunft: So gaben nur 56% der Befragten an, dass sie vermuten, ihren Lebensstandard halten zu können und nur ca. 49% fühlten sich in Zukunft gegen Arbeitslosigkeit abgesichert. Zukunftsängste werden in zahlreichen Studien über prekäre

Überraschend glückliche Arbeitslose

Emotionales Wohlbefinden bei der Arbeit gering ausgeprägt

Prekär Beschäftigte sind stark benachteiligt

Pessimistische Zukunftsaussichten



Beschäftigung genannt (Flecker/Krenn 2004; Noller/Vogel/Kronauer 2004; Dörre/Kraemer/Speidel 2004; Dörre 2006).

Durch das fehlende Zugehörigkeitsversprechen seitens des Unternehmens fehlt auch die Möglichkeit einer perspektivischen Planung. Damit reihen sich die Ergebnisse der Zufriedenheitsforschung nahtlos in die bisherigen Befunde über prekäre Beschäftigung ein.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Erforschung von Arbeitslosigkeit für die die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von 1933 als Klassiker gilt. In der von hoher Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitersiedlung Marienthal zeigte sich entgegen der Erwartungen, dass die Arbeitslosen nicht mit Widerstand und Protest, sondern mit Apathie und Resignation reagierten. Anstatt sich anderen Freizeitbeschäftigungen zu widmen, zogen sie sich ins Private zurück: Bibliotheken wurden nicht länger besucht, öffentliche Grünanlagen verwilderten, die Vereinsstruktur brach zusammen. In der Erforschung von Arbeitslosigkeit wird zudem die hohe Verunsicherung hinsichtlich der eigenen Lebensgestaltung und der eigenen Identität betont (Kronauer/Vogel 1993; Vogel 2008).

Bisher nur unzureichend berücksichtigt wurden bisher die Zufriedenheitsgewinne durch die Möglichkeit der individuellen Tagesplanung, wie sie Knabe et al. (2010) nachweisen konnten. Zwar gibt es auch positive Deutungen oder eine konstruktive Nutzung von Arbeitslosigkeit, die immer wieder in Studien nachgewiesen werden konnten. Allerdings zeigen sich diese oftmals nur dann, wenn ein Ende der Arbeitslosigkeit absehbar bzw. wahrscheinlich ist (Kronauer/Vogel 1993).

Die in der Zufriedenheitsforschung etablierte Unterscheidung zwischen normorientierten Beurteilungen der eigenen Zufriedenheit und emotionalen Einschätzungen der Situation bietet somit die Möglichkeit einer differenzierteren Betrachtung der Lebensqualität in Arbeitslosigkeit. Damit bestätigen die Zufriedenheitsstudien weitestgehend die bisherigen Forschungsergebnisse; zudem bietet die Zufriedenheitsforschung Anregungen für die kritische Überprüfung der eigenen Methoden und eröffnet zugleich den Raum für konzeptionelle Erweiterungen.

Umgekehrt lassen es die bisherigen Forschungsergebnisse über Zufriedenheit mit der Arbeit sinnvoll erscheinen, bei dem Versuch der Einschätzung der tatsächlichen Zufriedenheit mit der Arbeit sich nicht nur auf eine Datenbasis zu berufen, sondern zugleich die vielfältigen qualitativen Untersuchungen von Arbeitszufriedenheit in die Einschätzung einfließen zu lassen.

Arbeitslosigkeit kann zu Apathie und Resignation führen

Weitgehend konsistente Forschungsergebnisse

3. (Un-)Sicherheit und Zufriedenheit mit der Arbeit

Fragt man nach Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit steigern, werden flexible Arbeitszeiten, die Arbeitsintensität, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsinhalte, die Kommunikation im Unternehmen, der Führungsstil im Unternehmen wie auch das Einkommen genannt.

Welche Relevanz für die Arbeitszufriedenheit die verschiedenen Elemente haben, untersuchte Clark (2009) für 19 OECD Staaten. Er zeigt, dass besonders die Sicherheit des Arbeitsplatzes von den Beschäftigten als wichtig eingestuft wird.

Insgesamt zeigt sich in der Literatur ein starker Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszufriedenheit. Weiss und Udris (2001) verweisen in ihrer Untersuchung darauf, dass die erhofften Unternehmensgewinne durch Arbeitsplatzabbau häufig nicht erfolgen, da durch die Verunsicherung der verbleibenden Beschäftigten das Engagement geschwächt wird. Zudem wirkt sich die antizipierte Arbeitsplatzsituation auf die aktuelle Zufriedenheit aus, wie Ashford (1989) zeigte.

De Witte und Näswall (2003) liefern mit ihrer Studie einen Beleg dafür, dass eine hohe subjektive Verunsicherung auch bei sicher Beschäftigten entsteht und auch bei dieser Gruppe zu Einbußen in der Arbeitszufriedenheit führen kann.

Zahlreiche Studien belegen die negativen Auswirkungen gefühlter Arbeitsplatzunsicherheit auf die Zufriedenheit (Cobb und Kasl 1977; De Witte 1999). Geishecker (2010) konnte nachweisen, dass die Einbußen der Lebenszufriedenheit bei gefühlter Arbeitsplatzunsicherheit sogar stärker sind als bei Arbeitslosigkeit.

Sowohl für die Arbeitszufriedenheit als auch für die Lebenszufriedenheit zeigt sich damit die Relevanz der wahrgenommenen Sicherheit des Arbeitsplatzes. Insofern bietet sich für ein tieferes Verständnis der Determinanten der Zufriedenheit eine intensivere Auseinandersetzung mit der Sicherheitsthematik an.

Starker Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszufriedenheit

Gefühlte Unsicherheit

4. Sicherheit in Deutschland

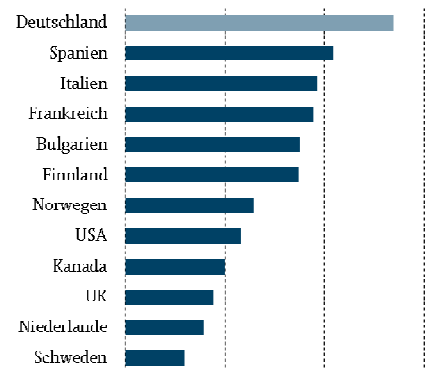
4.1 Ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis

Deutschland gilt als sicherheitsaffines Land, was sich in Redewendungen wie der „German Angst“ (Bode 2006) widerspiegelt, einem Gefühl unspezifischer Bedrohung, welches Entscheidungen herauszögern lässt oder gar blockiert. Diese Unsicherheit spiegelt sich auch in Bezug auf die Arbeit wider: Bei der Frage nach den Prioritäten der Arbeitssuche geben die Deutschen weit häufiger als andere Europäer und Europäerinnen an, dass ihnen eine sichere Arbeitsstelle am wichtigsten ist (World Values Survey 2005-2007, siehe Grafik rechts). In anderen Ländern wie Schweden oder den Niederlanden geht es den Menschen vor allem darum, eine wichtige Arbeit zu machen.

Dieses Ergebnis widerspricht für Deutschland solchen Deutungen, die davon ausgehen, dass andere Aspekte an der Arbeit, wie der Arbeitsinhalt, heutzutage als wichtiger eingestuft werden als die Sicherheit. Diese Deutungen basieren auf der These eines Wertewandels seit den 1970er Jahren (Inglehart 1977). Danach sei es in westlichen Industrienationen zu einem Wandel von materialistischen Werten hin zu postmaterialistischen Werten gekommen, wodurch Werte wie Ruhe und Ordnung, ein stabiles Wirtschaftswachstum und Sicherheit an Bedeutung verloren, während Werte wie Selbstverwirklichung und Meinungsfreiheit wichtiger wurden. Welche Auswirkungen der Wertewandel für die Einstellungen zur Arbeit hat, hat Martin Baethge (1990) in seiner These der „normativen Subjektivierung der Arbeit“ formuliert: Beschäftigte seien nunmehr daran interessiert, ihre Persönlichkeit in die Arbeit einbringen zu können. Sie forderten Spielräume zum selbstverantwortlichen Handeln und begriffen die Arbeit als Vehikel der Selbstverwirklichung.

Wie jüngere Studien zeigen, lässt sich aber eine Hinwendung zum reinen Postmaterialismus in Deutschland nicht beobachten. Vielmehr zeigt sich ein Nebeneinander alter und neuer Werte (Klein/Ohr 2004). Damit offenbart sich also gegenwärtig ein heterogenes Bild des Wandels der Arbeitswerte: Einerseits haben seit den 1970er Jahren, seit dem sogenannten Wertewandelschub (Klages 1984; 1988), arbeitsinhaltliche Werte an Bedeutung gewonnen. Den Beschäftigten ist wichtig, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen und sich in ihrer Arbeit selbst zu verwirklichen. Andererseits ist durch die Zunahme unsicherer Jobs und die Ausweitung des Niedriglohnsektors auch die Bedeutung eines sicheren Arbeitsplatzes und eines existenzsichernden Einkommens hoch. Gegenwärtig werden damit sowohl arbeitsinhaltliche Aspekte wie ein positives Arbeitsklima und die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung in der Arbeit als auch materielle Aspekte wie Sicherheit und Einkommen als wichtig an der Arbeit eingestuft.

Erstes Kriterium bei der Arbeitssuche: Eine sichere Arbeit ohne Risiko



Quelle: World Values Survey 2005-07

Materielle und immaterielle Aspekte sind wichtig

4.2 Steigende Verunsicherung in Deutschland

Auskunft über die Beurteilung der Sicherheit gibt neben den vorherrschenden Sicherheitswerten auch die aktuelle gesellschaftliche Unsicherheitswahrnehmung, die in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat.

Im Spätherbst 2006 veröffentlichte die Friedrich-Ebert-Stiftung die Studie »Gesellschaft im Reformprozess«, die aufgrund ihrer dramatischen Ergebnisse intensiv in den Medien diskutiert wurde. 63% der Befragten gaben an, dass ihnen die gesellschaftlichen Veränderungen Angst machen, 46% empfanden ihr Leben als ständigen Kampf und 49% befürchteten, ihren Lebensstandard nicht halten zu können. Was sich in der Studie deutlich offenbarte, war ein ausgesprochen hohes Maß an Verunsicherung und Zukunftsangst in der deutschen Bevölkerung.

Die hohen Verunsicherungswerte deuteten zudem an, dass die Unsicherheit nicht nur in jenen gesellschaftlichen Bereichen vorzufinden war, die unmittelbar von hohen Erwerbsrisiken geprägt sind. Die Unsicherheit, so die allgemeine These, sei nunmehr in der Mitte der Gesellschaft angekommen (Kraemer 2008; Vogel 2007). Einen Beleg für diese Diffusion der Verunsicherung liefern Lengfeld und Hirschle (2009), die seit den 1990er Jahren eine Zunahme der Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes, und damit eine vermehrte Abstiegsangst in der gesellschaftlichen Mitte diagnostizieren.

Die Diagnose einer hohen Verunsicherung basiert auf verschiedenen Einzelbeobachtungen: So zeigt die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung ein hohes Maß der Angst vor den aktuellen Veränderungen und eine große Angst vor sozialem Abstieg. Lengfeld und Hirschle sprechen ebenfalls von der Angst vor sozialem Abstieg, die sie anhand der Angst vor Arbeitsplatzverlust messen. Häufig wird auch von Prekarisierungsängsten gesprochen, bei denen es um die Sorge des Prekärwerdens der eigenen Beschäftigung oder des Abrutschens in prekäre Wohlstandsverhältnisse geht (Kraemer/Speidel 2004).

So unterschiedlich die Bezeichnungen sind, referieren sie doch immer auf die Angst davor, die bisherige Position nicht halten zu können und eine Verschlechterung der eigenen Lage zu erleben. Es handelt sich somit um materielle Verlustängste wie auch um die soziale Angst vor gesellschaftlicher Desintegration. Insofern kann die Angst vor Arbeitsplatzverlust als Synonym für gesellschaftliche Exklusionsängste begriffen werden.



4.3 Aktuelle Deutungen der Verunsicherung

Als zentrales Argument für die Zunahme von Verunsicherungsgefühlen werden häufig die gesteigerten Erwerbsrisiken angeführt: Die Veränderungen der Arbeitswelt, besonders die zunehmende Flexibilisierung und die Ausdehnung prekärer Beschäftigungsformen sorgten für eine

Wachsende Verunsicherung und Angst vor Arbeitsplatzverlust

Angst vor Arbeitsplatzverlust, Prekarisierungsangst, Abstiegsangst

Ausstrahlungseffekte von Unsicherheit



Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, die Verunsicherung in der Gesellschaft erzeugt.

Wie sich aber zeigt, lässt sich die aktuelle Verunsicherung nicht ausschließlich auf strukturelle Unsicherheitslagen zurückführen. Vielmehr herrscht ein Gefühl diffuser Bedrohung vor, die eigene Statusposition nicht halten zu können. Dieses Gefühl tritt auch in formal gesicherten Beschäftigungsverhältnissen und in finanziell stabilen Haushaltskontexten auf. Um die wachsende Verunsicherung in der Gesellschaft zu erklären, nutzt der französische Sozialphilosoph Robert Castel das Bild eines »Bumerang-Effektes«: Danach strahlen die Probleme aus den gesellschaftlichen Randlagen zurück in die gesicherten Bereiche (Castel 2000). So können sich sicher Beschäftigte bereits dadurch verunsichert fühlen, dass sie von der Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse erfahren, und so ihre eigene Wohlstandsposition als gefährdet einstufen (Kraemer 2008; Vogel 2007, 2009). In eine ähnliche Richtung argumentieren Lengfeld und Hirschle (2009), die einen „Spill-Over“-Effekt bei der Diffusion von Unsicherheit vermuten, durch den die Verunsicherung in anderen Bereichen wie der Familie sich auf das Unsicherheitsempfinden auswirken kann.



Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit bedarf somit nicht notwendigerweise einer eigenen Gefährdungslage, sie kann auf verschiedenen Ebenen entstehen (Mohr 2000): Erstens auf der Ebene des öffentlichen Bewusstseins, wo die Unsicherheit mit einer hohen Arbeitslosenquote und der Art der medialen Thematisierung in Verbindung zu bringen ist, zweitens auf der Ebene des Unternehmens, wo sie bestimmt ist durch Restrukturierungsmaßnahmen und drittens kann es bereits zu der Antizipation drohenden Arbeitsplatzverlustes kommen, wenn in Unternehmen mit dem Personalabbau begonnen wurde.

Entscheidend für die Unsicherheitswahrnehmung ist damit der soziale Vergleich: Weil die Position anderer gefährdet ist, wie es hohe Arbeitslosenquoten oder betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen suggerieren, fühlt man sich in seiner eigenen Position bedroht. Daran zeigt sich, dass soziale Veränderungen, die zunächst keine unmittelbaren Konsequenzen für die eigene Lebenswelt implizieren, dennoch eine Signalwirkung haben und somit in der sozialen Realität präsent sind.

So ausgelöste Arbeitsplatzunsicherheit darf allerdings nicht als irrational im Vergleich zu akuter Arbeitsplatzunsicherheit verstanden werden, die auf einer konkreten Gefährdungslage beruht. Denn bereits 1938 wiesen Eisenberg und Lazarsfeld darauf hin, dass die Erwartungen der Individuen bezüglich der Sicherheit der Beschäftigung einen stärkeren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben als die tatsächliche Beschäftigungssituation. Daran wird deutlich, dass gerade die Erwartungen, die

Gefühl diffuser Bedrohung

Verunsicherung kann in unsicheren und sicheren Verhältnissen auftreten



die Menschen bezüglich der Sicherheit haben, Effekte in der sozialen Wirklichkeit erzeugen.

4.4 Modell subjektiver Unsicherheitswahrnehmung

Wie sich zeigt, existiert eine Vielzahl divergenter Erklärungsansätze für die Verunsicherung in der Gesellschaft, weshalb eine Systematisierung der Einflussfaktoren der Unsicherheitswahrnehmung angezeigt ist.² Die oben genannten Erklärungsansätze konzentrieren sich insbesondere auf die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit des sozialen Abstiegs und fokussieren dabei besonders auf den individuellen Erwerbskontext: Wie verunsichert man ist, wird häufig mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes in Verbindung gebracht. In der Prekarisierungsdiskussion spiegelt sich diese Sichtweise in der Frage nach der „subjektiven“ Verarbeitung „objektiver“ Unsicherheitskonstellationen wider.

Die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit des sozialen Abstiegs wird aber auch durch externe Faktoren wie Indikatoren über den Zustand des Arbeitsmarktes oder auch der Volkswirtschaft im Allgemeinen moderiert. Somit beeinflussen die konjunkturelle Lage, die Arbeitslosenquote oder die Zunahme prekärer Beschäftigungsformen die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit. Inwieweit solche Kenngrößen aber ihre Wirkung entfalten, ist von ihrer Einbettung in eine gesellschaftliche Aufstiegs- oder Abstiegserzählung abhängig. Eine hohe Arbeitslosenquote wirkt dann dramatischer, wenn sie als Beleg dafür gewertet wird, dass Deutschland als „kranker Mann Europas“ zu werten sei.

Für das Verständnis der Komplexität von Unsicherheitswirkungen scheint die Abgrenzung des eigenen Erwerbskontextes von den externen Faktoren, die die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit des sozialen Abstieges einschließen, sinnvoll. Zudem hat in systematischer Hinsicht Geishecker (2010) darauf hingewiesen, dass neben der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit auch die möglichen Kosten des Arbeitsplatzverlustes den Grad der Verunsicherung beeinflussen. Diese Kosten oder Einbußen gliedern sich in materielle wie nicht-materielle: Materielle Einbußen sind der vermutete Einkommensverlust und die vermutete Minderung der Altersabsicherung.

Die nicht-materiellen Einbußen beschreiben die mit der Veränderung der Statusposition einhergehenden individuellen Kosten wie ein Verlust sozialer Anerkennung, der Verlust sozialer Kontakte, die Absenkung des Lebensstandards und eine daraus resultierende Erschwerung der Lebensplanung. Die Dynamik subjektiver Verunsicherung lässt sich nur aus dem Zusammenspiel der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit und

Systematisierung der erklärenden Variablen ist angezeigt

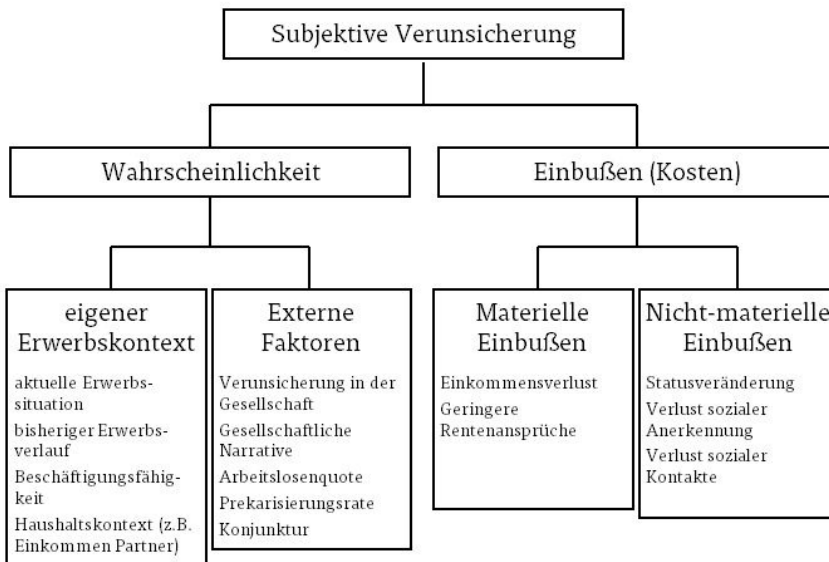
Wahrscheinlichkeit versus Einbußen

² Modelle zu den Einflussfaktoren bei Arbeitsplatzunsicherheit finden sich auch bei Sverke und Hellgren (2002) wie auch bei Sverke, Hellgren und Näswall (2006).

der erwarteten Folgen erschließen.

Die folgende Darstellung veranschaulicht die Einflussfaktoren subjektiver Verunsicherung:

Einflussfaktoren subjektiver Verunsicherung



Quelle: Zentrum für gesellschaftlichen Fortschritt

Die subjektive Verunsicherung lässt sich somit nur begrenzt mit der eigenen Erwerbssituation erklären. Wenngleich hier keine Gewichtung der Einflussgrößen vorgenommen werden kann, zeigt sich doch die Heterogenität der Faktoren, die in die persönliche Bewertung einfließen.

Im Folgenden soll geprüft werden, inwieweit die im theoretischen Erklärungsmodell genannten Einflussfaktoren sich in den letzten Jahren verändert haben, sodass sie eine Steigerung der wahrgenommenen Verunsicherung erklären können.

5. Die Ursachen der wachsenden Verunsicherung

Als Ursachen wachsender Verunsicherung werden üblicherweise Megatrends wie die Globalisierung angeführt. Um die spezifisch deutsche Situation einzufangen, sollen im Folgenden vier Ursachenkomplexe genannt werden: Die Veränderungen der Arbeitswelt, der Wandel des Sozialstaates, die wachsende Einkommensspreizung und die deutsche Abstiegs Erzählung.

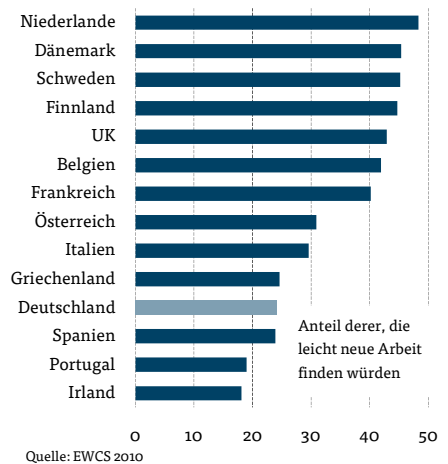
5.1 Arbeitswelt 3.0



Als zentrale Ursache der wachsenden Verunsicherung gilt die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse: In den letzten Jahren kam es zu einem starken Anstieg atypischer Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Mini-Jobs, befristete Beschäftigung usw. (vgl. Dietz/Walwei 2006; Dietz/Walwei 2007; McGinnity/Mertens 2002; Promberger 2006). Laut IAB-Betriebspanel ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen von 32% im Jahr 2001 auf 47% im Jahr 2009 gestiegen (IAB 2010). Obwohl sich dieser Trend bisher noch nicht negativ auf die Betriebszugehörigkeitsdauer auswirkt (Erlinghagen 2010), geben gerade die Daten über die Befristung bei Neueinstellungen Anlass zu der Vermutung, dass in den kommenden Jahren auch die Dauer der Zugehörigkeit rückläufig sein wird. Dies hat vermutlich dazu beigetragen, dass 2010 lediglich 24% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Meinung waren, dass sie leicht eine neue Arbeit mit ähnlichem Gehalt finden würden, wenn sie ihren jetzigen Job verlieren würden (Grafik rechts). Die These von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses trifft damit insofern zu, als die Zahl derjenigen Arbeitsverhältnisse zunimmt, die die Standards der Normalarbeit wie ein existenzsicherndes Einkommen, arbeitsrechtlicher Schutz und Interessensvertretung unterschreiten. Zudem lässt sich deutlich die „Abkehr vom rechtspolitischen Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses“ (Matthies et al. 1994) beobachten: Damit ist die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik seit den 1970er Jahren gemeint, die nicht länger auf eine Eingrenzung atypischer Beschäftigungsformen zielt.

Allerdings ist die Prekarisierung nicht die einzige Veränderung, die subjektive Verunsicherung forciert, denn auch durch die Ausweitung des Dienstleistungs- und Wissenssektors hat sich Arbeit dahingehend gewandelt, dass mehr Aspekte der Subjektivität wie kommunikative Fähigkeiten und die Identifikation mit der Arbeitsaufgabe für den Arbeitsprozess relevant sind. Insgesamt hat sich durch diese „Subjektivierung der Arbeit“ der Austausch zwischen Arbeit und Subjektivität erhöht (Moldaschl/Voß 2002). Dies hat einerseits positive

Unsicherheit in der Arbeitswelt speist sich aus der Prekarisierung und dem Wandel der Zugehörigkeitslogiken

Neue Arbeit mit ähnlichem Gehalt in Deutschland schwer zu finden





Folgen für die Beschäftigten, da sie sich so mehr mit ihrer Arbeit identifizieren können. Zugleich ermöglicht diese intensivere Verschränkung von Arbeit und Subjektivität auch neue Formen der (Selbst-)Ausbeutung, da auch die Planung und Steuerung der Aufgaben mehr und mehr den Beschäftigten zufällt. Mit diesen neuen Anforderungen geht ein hohes Maß an Verunsicherung einher (Nickel/Hüning/Frey 2008).

Im Zuge der „Subjektivierung der Arbeit“ verändern sich auch die Anerkennungslogiken: Würde Anerkennung in industriellen Großunternehmen noch für die Erbringung der Leistung und für Zugehörigkeit gezollt, so wird sie heute insbesondere dann geschenkt, wenn die Leistung auch zum Erfolg führt (Voswinkel 2002). Damit verlagert sich die soziale Wertschätzung im Unternehmen zeitlich hin zum Ergebnis; es kommt zu einer Finalisierung der Leistung. Die Anerkennung bleibt dadurch bis zum Eintritt eines Erfolges ungewiss.

Sowohl die Prekarisierung als auch die „Subjektivierung der Arbeit“ können mit einem gesteigerten Maß an instabilen Erwartungssicherheiten wie auch mit einer Erhöhung struktureller Unsicherheiten in Verbindung gebracht werden.

5.2 Wachsende Einkommensspreizung



Seit Beginn des 21. Jahrhunderts hat die Ungleichheit der Einkommen in Deutschland zugenommen (Goebel/Krause 2007). Dies äußert sich in verschiedenen längerfristigen Trends (Goebel/Gornig/Häußermann 2010):

- 1) Die Zahl der ärmeren Haushalte wächst stetig an.
- 2) Die armen Haushalte werden im Durchschnitt immer ärmer.
- 3) Die Zahl der reicheren Haushalte nimmt zu.
- 4) Die reichen Haushalte werden im Durchschnitt immer reicher.

Diese Polarisierung der Einkommen bedeutet einen Rückgang mittlerer Einkommen, der sich aus der Abwanderung nach oben oder dem Abrutschen in den Niedrigeinkommensbereich zusammensetzt. Eine solche Spaltung werde gerade innerhalb des mittleren Einkommens-segments als Zunahme der Ungerechtigkeit gedeutet, vermuten Goebel/Gornig/Häußermann (2010). Zudem verstärke die Einkommensspreizung die Angst der mittleren Einkommensgruppen, die eigene Statusposition auf Dauer nicht halten zu können und einen sozialen Abstieg zu erleben. Aber auch jenseits der Mittelschicht wird die Einkommenspolarisierung als Ausdruck einer wachsenden Ungleichheit wahrgenommen, was wiederum die Verunsicherung erhöht. Diese Verunsicherung wird mit einer Schwächung der sozialen Kohäsionskraft in Verbindung gebracht.

Neue Anerkennungslogiken

Mehr reichere Reiche und mehr ärmere Arme



Die Polarisierung der Einkommen hat zudem unmittelbare Konsequenzen für die Zufriedenheit: Je nachdem, wo man sich im Einkommensgefüge selbst verorten kann, sinkt oder steigt die Zufriedenheit. Clark und Oswald (1996) zeigen, dass die eigene Zufriedenheit dann hoch ist, wenn das Einkommen im Vergleich zum Einkommen der Referenzgruppe höher liegt. Dieser Zusammenhang zeigt sich besonders deutlich in der Armutforschung. Hier gibt es vielfältige Belege dafür, dass Menschen in Armut unzufriedener und pessimistischer sind. Zudem ist die soziale Teilhabe gering ausgeprägt (Böhnke 2005; 2009). Umgekehrt zählen sich wohlhabende Menschen zu der Gruppe der sehr zufriedenen (Clark et al. 2008).

Einkommensspreizung hat direkte Auswirkungen für die Zufriedenheit

Die Bedeutung des Einkommens ergibt sich damit aus dem sozialen Vergleich mit der Referenzgruppe: Man ist glücklicher, sobald man mehr verdient als andere, mit denen man sich vergleicht. Über die Bedeutung des sozialen Vergleichs kann man bereits bei Marx (1849) lesen: „Unsere Bedürfnisse entspringen aus der Gesellschaft, wir messen sie daher an der Gesellschaft; wir messen sie nicht an den Gegenständen ihrer Befriedigung. Weil sie gesellschaftlicher Natur sind, sind sie relativer Natur.“

5.3 Wandel des Sozialstaats

Als Erklärung für die wachsende Verunsicherung werden von einigen Autoren die Sozialstaatsreformen und hier insbesondere die arbeitsmarktpolitischen Reformen der letzten Jahre angeführt (Erlinghagen 2010; Lengfeld/Hirschle 2009). Durch die Hartz-Gesetzgebung hat sich für viele der Abstand zwischen vorherigem Einkommen und späterem Arbeitslosengeld II vergrößert. Aber nicht dieser monetäre Aspekt ist für die unsicherheitsforcierende Wirkung verantwortlich zu machen: Vielmehr ist es der grundlegende Sozialstaatsumbau, im Zuge dessen das Prinzip der Statussicherung in vielen Bereichen aufgegeben wurde.

Verantwortungserwartungen werden an die Individuen herangetragen

Die neue Logik zielt nun nicht länger auf die Vermeidung des sozialen Abstiegs, wie es für die Nachkriegs-epoche charakteristisch war. Vielmehr wird die Verantwortung für den Erhalt der Statusposition stärker den Individuen übergeben. Eine Folge dieser Sozialstaatsreformen ist die Erosion der Kontinuitätsannahmen und der Aufstiegshoffnungen. Dabei schaffte gerade das Versprechen auf sozialen Aufstieg das notwendige Vertrauen in die Zukunft, welches nunmehr schwindet.

5.4 Wandel der gesellschaftlichen Erzählungen

Neben der Verunsicherung, die aus den substantiellen Veränderungen der Arbeitswelt und des Sozialstaatsumbaus resultiert, scheint die Unsicherheit zugleich durch eine bestimmte Erzählung begünstigt zu werden, die wir von unserer Vergangenheit und Gegenwart haben. In dieser aktuellen Erzählung geht es nicht länger um Prosperität und Wirtschaftswunder, um die Soziale Marktwirtschaft als Exportschlager

Erfolgsgeschichte kippt um in ein Verlustnarrativ

oder um das „Modell Deutschland“. Vielmehr reicht die neue Erzählung weiter bis in die Gegenwart, und erzählt so von der Erosion der Aufstiegserwartungen, um sich dann in eine Verlustgeschichte zu wandeln.

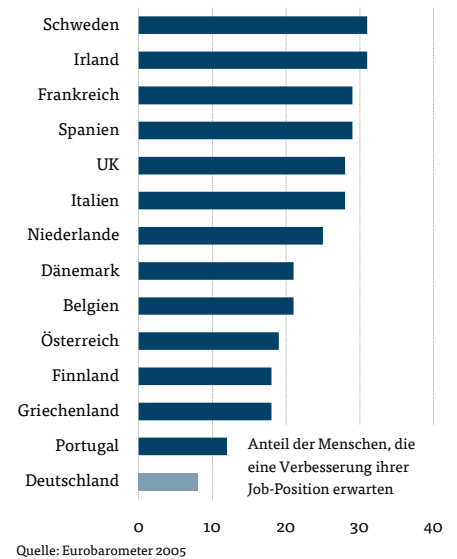
Seit der Jahrtausendwende gewann die Erzählung vom Abstieg Deutschlands an Popularität und Deutschland wurde als der „kranke Mann Europas“ gesehen. Niedrige Wachstumsraten, wachsende Schulden und vor allem die Massenarbeitslosigkeit seien die Ursache dafür, dass das Erfolgsmodell Deutschland sich nun zu einem Krisenmodell entwickelt habe. Viel zu lange habe Deutschland notwendige Reformen herausgezögert und auf die Leistungskraft des deutschen Modells vergangener Jahre vertraut. Entsprechend erwarteten im Jahr 2005 lediglich 8% der Deutschen eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation im kommenden Jahr (siehe Grafik). Solche ins Negative überzeichnete Deutungen lassen die Frage nach den Ursachen dieser Sichtweisen aufkommen. Die Vorgeschichte der gegenwärtigen Erzählung, nämlich die Erfolgsgeschichte Deutschlands selbst, scheint die Triebfeder des gegenwärtigen Krisenmodells zu sein.

Nach Einschätzung des Historikers Andreas Rödder (2006) trägt bereits die deutsche Erfolgsgeschichte deutliche Kennzeichen von Selbstüberhebung: Die deutsche Gesellschaft und ihre ökonomische Leistungsfähigkeit seien überschätzt und offenkundige Strukturprobleme zugleich ausgeblendet worden. Zudem wurde die Zunahme der Prosperität in der Nachkriegsepoche nicht als historische Ausnahmesituation, sondern als Normalität betrachtet. Entlang dieser scheinbaren Normalität formten sich die Erwartungen der Deutschen, was eine nachhaltige Enttäuschung der Erwartungen wahrscheinlich macht.



Heinz Bude (2008) spricht gar von einem „nostalgischen Komplex“ in der aktuellen Krisendiagnostik: Die Wahrnehmung der Krise fuße auf einem falschen Bild der Vergangenheit, welches durch „Vorstellungen von Versorgung, Verlässlichkeit und Vorhersehbarkeit“ gekennzeichnet ist. Die Überschätzung und Verklärung des Nachkriegsbooms befruchten so ein positives Bild der Vergangenheit, welches seit Beginn des 21. Jahrhunderts durch ein nicht weniger überzeichnetes Negativbild abgelöst wird. Eine solche negative Sichtweise auf die gesellschaftliche Gegenwart fließt in die Bewertungen der persönlichen Situation ein und kann damit bestehende Unsicherheiten verschärfen.

Die gegenwärtige Erwartungsenttäuschung ließe sich auch mit der neuen „Erwartungstheorie“ (Prospect-Theory, Kahneman/Tversky 1979) erklären, mit der Beobachtung, dass Menschen mehr den Verlust fürchten, als einen gleich hohen Gewinn wahrzunehmen und wertzuschätzen. Über diese individuelle Wahrnehmungsverzerrung hinaus verdeutlicht der oben skizzierte Wandel der Erzählung die gesellschaftliche Verankerung der Sicherheitsmentalität. Anhand dieser Transformationen wird klar, dass

Deutsche erwarten keine Verbesserung ihrer Arbeitssituation



Wahrnehmungsverzerrungen in der Vergangenheit führen zu aktuellen Wahrnehmungsverzerrungen



der Unsicherheitswahrnehmung reale Veränderungen in der Arbeitswelt wie auch im sozialstaatlichen Gefüge zugrunde liegen. Daran zeigt sich auch die Verantwortung verschiedenster Akteure an der hohen Verunsicherung.

6. Fazit

Wie gezeigt werden konnte, herrscht gegenwärtig eine hohe und steigende Verunsicherung in Deutschland hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der eigenen Statusposition. Diese Verunsicherung kann als Ursache geringer Zufriedenheit gewertet werden. Eine positive Beeinflussung der Sicherheitswahrnehmung wäre damit eine Möglichkeit, die Probleme im Bereich des subjektiven Wohlbefindens einzugrenzen. Dies kann nur gelingen, wenn die strukturellen Unsicherheitsquellen wie prekäre Beschäftigungsformen eingegrenzt werden. Daran offenbart sich auch der Einfluss arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Regulierungen auf die Zufriedenheit mit der Arbeit.



Nicht weniger wichtig ist, das gesellschaftliche Narrativ kritisch zu überprüfen. Dabei kann es nicht darum gehen, an die Stelle der bestehenden Abstiegs Erzählung eine positiv überzeichnete Aufstiegsutopie zu setzen. Vielmehr wäre wünschenswert, wenn das gestalterische Potenzial unserer Gesellschaft einen mindestens ebenso großen Raum im Selbstverständnis einnehmen würde wie die offenkundigen Fehlentwicklungen. Nicht nur werden bestehende Stärken zu wenig thematisiert, auch fehlen Vorstellungen positiver Zukünfte für Deutschland.

Entscheidend für die Wirkkraft solcher Visionen ist, inwieweit sie an die Lebenswirklichkeiten der Menschen anschlussfähig sind. Um diese Anschlussfähigkeit zu gewährleisten ist wichtig, die Verunsicherungen der Menschen ernst zu nehmen und zu verstehen, statt lediglich mehr Flexibilität und Unsicherheitstoleranz zu fordern.

7. Sechs Vorschläge für mehr Zufriedenheit mit der Arbeit

Im Zuge des wachsenden Interesses an der Zufriedenheitsforschung wird die Frage nach der Übertragbarkeit der Ergebnisse in politische Entscheidungen gestellt. Nach einer anfänglichen Phase der Euphorie, dass nunmehr unmittelbar Erkenntnisse darüber vorzufinden seien, wie die Zufriedenheit in einer Gesellschaft steigerbar ist, herrscht mittlerweile Zurückhaltung in der Formulierung von Politikzielen, die sich auf Erkenntnisse der Zufriedenheitsforschung stützen. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit an einer Stelle die Zufriedenheit an anderer Stelle mindern



Politische Schlussfolgerungen können nur vorsichtig formuliert werden



können. Da die Zufriedenheitsforschung über Kausalitäten kaum Aussagen treffen kann und zudem bisher nur einzelne gesellschaftliche Phänomene auf ihre Zufriedenheitswirkung hin analysiert wurden, können bislang kaum belastbaren Aussagen über politische Entscheidungen, die die Zufriedenheit verbessern, getroffen werden.

Insofern ist hier noch weiterer Forschungsbedarf vorhanden. Einfacher lassen sich dagegen Maßnahmen benennen, die den Umgang mit Unsicherheit in Zukunft erleichtern könnten. Auch hier ist Vorsicht geboten, da eine zu starke Fokussierung auf die Vermeidung von Unsicherheit auch in eine noch höhere Sicherheitsneigung münden kann. Dieses sogenannte „Sicherheitsparadoxon“ (Castel 2005; Kaufmann 2003), das eine größere „objektive“ Sicherheit das Bedürfnis nach „subjektiv“ wahrgenommener Sicherheit steigert, ist bei der Gestaltung gesellschaftlicher Institutionen mitzudenken. Die folgenden Vorschläge sind insofern lediglich als Anregungen zu verstehen:

1. **Eigene Sicherheitskultur berücksichtigen:** Die deutsche Sicherheitskultur ist sehr ausgeprägt. Radikalkuren, die mehr Mut zum Risiko einfordern, scheinen keine sinnvolle Lösung, um das gesellschaftliche Klima der Unsicherheit zu verändern. Ebenso wenig hat sich die Strategie bewährt, vermeintliche Erfolgsmodelle aus dem angelsächsischen oder skandinavischen Raum nach Deutschland zu importieren, ohne die hier verwurzelte Kultur zu berücksichtigen. Wichtig ist, die Bedürfnisse und Sorgen der Menschen ernst zu nehmen.
2. **Sicherheitskommunikation verändern:** Zugleich ist die aktuelle Unsicherheitswahrnehmung auch geprägt von der gegenwärtigen Kommunikationskultur, in der das Reden über die Schwächen und Defizite deutlich stärker ausgeprägt ist als die Erwähnung positiver Entwicklungen. Eine solche Art der Argumentation schürt unnötig Ängste und liefert damit keinen produktiven Beitrag zum Diskurs. Auch hier gilt es, die Sorgen und Ängste der Menschen wahrzunehmen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Zugleich müssen einseitige Betrachtungsweisen, die Verunsicherungen provozieren, durch einen erweiterten Blick auch auf positive Trends abgelöst werden.
3. **Arbeitslosigkeit eingrenzen:** Der momentane Trend einer Verringerung der Arbeitslosenquote darf nicht dafür sorgen, dass die Bemühungen um den Abbau von offener und verdeckter Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung nun eingestellt werden.
4. **Prekäre Beschäftigung eindämmen:** Mittlerweile zeigen sich allerorten die individuellen und gesellschaftlichen Kosten, die durch prekäre Beschäftigungsformen erzeugt werden. Insofern ist eine Politik angezeigt, die den fortschreitenden Trend der





Prekarisierung zu stoppen vermag.



5. **Wachsende Ungleichheit eingrenzen:** Die wachsende Einkommensspreizung erzeugt Unsicherheit und wirft zugleich Fragen über die Chancengerechtigkeit auf. Wenn die Gratifikation, die man für die geleistete Arbeit erhält, nicht den Gerechtigkeitsvorstellungen entspricht, hat dies negative Konsequenzen für die Zufriedenheit und kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Insofern ist wichtig, dass Gerechtigkeitsvorstellungen ihre Entsprechung in der Entlohnung wie auch in der gesellschaftlichen Einkommensverteilung finden.
6. **Moderne Lebenslaufpolitik gestalten:** Um der aktuellen Dynamik der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, ist zudem wichtig, Übergänge am Arbeitsmarkt zu gestalten. Hilfreich kann hier eine soziale Lebenslaufpolitik sein, die sensibel für Brüche im Lebenslauf ist, und die Wahrscheinlichkeiten einer Negativentwicklung nach Brüchen minimiert.



Literaturverzeichnis

- Ashford, Susan J., Cynthia Lee und Philip Bobko (1989): Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. In: *Academy of Management Journal* 4, 803-829.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt* 42,1, 6-19.
- Bode, Sabine (2006): Die deutsche Krankheit-German Angst. Stuttgart.
- Böhle, Fritz (2010): Arbeit und Belastung. In: Fritz Böhle, Günther G. Voß und Günther Wachtler (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 451-481.
- Böhnke, Petra (2005): Teilhabechancen und Ausgrenzungsrisiken in Deutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 37, 2005, S. 31-36.
- Böhnke, Petra (2009): Abwärtsmobilität und ihre Folgen: Die Entwicklung von Wohlbefinden und Partizipation nach Verarmung. WZB Discussion paper.
- Bolder, Axel, Stefan Naevecke und Sylvia Schulte (2005): Türöffner Zeitarbeit: Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit. Wiesbaden.
- Bowling, Nathan A., Kevin J. Eschleman und Qiang Wang (2010): A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 4, 914-934.
- Bude, Heinz (2008): Nostalgische Reserven. In: *Mittelweg* 36 17,5, 46-49.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Clark, Andrew E. (2001): What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. In: *Labour Economics* 8, 223-242.
- Clark, Andrew E. (2003): Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. In: *Journal of Labor Economics* 21, 323-351.
- Clark, Andrew E. (2009): Work, jobs and well-being across the millennium. In: Ed Diener, John Helliwell und Daniel Kahneman (Hrsg.): International differences in well-being. Oxford.

- Clark, Anrew E., Paul Frijters und Michael A. Shields (2008): Relative income, happiness and utility: An explanation for the Easterlin Paradox and other puzzles. In: *Journal of Economic Literature* 46, 1, 95-144.
- Clark, Andrew E., Yannis Georgellis und Peter Sanfey (2001): Scarring: The psychological impact of past unemployment. In: *Economia* 68, 221-241.
- Clark, Andrew E. und Andrew Oswald (1994): Unhappiness and unemployment. In: *The Economic Journal* 104, 648-659.
- Clark, Andrew E. und Andrew Oswald (1996): Satisfaction and comparison income. In: *Journal of Public Economics* 61, 359-381.
- Clark, Andrew E. und Andrew Oswald (2002): A simple statistical method for measuring how life events affect happiness. In: *International Journal of Epidemiology* 31, 1139-1144.
- Clark, Andrew E. und Claudia Senik (2010): Who compares to whom? The anatomy of income comparisons in Europe. In: *The Economic Journal* 120, 544, 573-594.
- Cobb, Sidney und Stanislav Kasl (1977): Termination: The Consequences of job loss. Cincinnati: National Institute of Occupational Safety and Health.
- De Witte, Hans (1999): Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 155-177.
- De Witte, Hans und Katharina Näswall (2003): "Objective" vs. "subjective" job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. In: *Economic and Industrial Democracy* 24, 209-312.
- Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Robert E. Lucas und Heidi L. Smith (1999): Subjective well-being: Three decades of progress. In: *Psychological of Bulletin* 125, 276-302.
- Dietz, Martin und Ulrich Walwei (2006): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: *WSI-Mitteilungen* 56,5, 278-286.
- Dietz, Martin und Ulrich Walwei (2007): Erwerbsformen in Bewegung. Wirkung auf Beschäftigungsniveau und Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes. In: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hrsg.) (2007): Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung, Hamburg, S. 185-202.
- Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. Anmerkungen zu den subjektiven Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung. In: *Vorgänge. Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik* 2006, 4, 15-22.



- 
- 
- Dörre, Klaus, Klaus Kraemer und Frederic Speidel (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung. In: *Das Argument* 256, 378-397.
- Ebert, Michael, Steffen Kühnel und Ilona Ostner (2005): Sicherheit und Flexibilität. Die Akzeptanz flexibler Beschäftigungsverhältnisse und der Wunsch nach neuer Sicherheit bei Frauen und Männern. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 317-346.
- Eisenberg, Philip und Paul F. Lazarsfeld (1938): The psychological effects of unemployment. In: *Psychological Bulletin*, 35, 358-390.
- Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. IAQ Report, Nr. 2010 02. Duisburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Fourth European Working Conditions Survey.
- Flecker, Jörg und Manfred Krenn (2004): Abstiegsängste, verletztes Gerechtigkeitsempfinden und Ohnmachtsgefühle – zur Wahrnehmung und Verarbeitung zunehmender Unsicherheit und Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Hans-Georg Zilian (Hrsg.) (2004): Insider und Outsider. Mering. S. 158-181.
- Geishecker, Ingo (2010): Perceived job insecurity and well-being revisited: Towards conceptual clarity. SOEP-Papers 282.
- Goebel, Jan, Martin Gornig und Hartmut Häußermann (2010): Polarisierung der Einkommen. Die Mittelschicht verliert. In: Wochenbericht des DIW Berlin 24/2010.
- Goebel, Jan und Peter Krause (2007): Gestiegene Einkommensungleichheit in Deutschland. In: *Wirtschaftsdienst* 12, 2007, 824-832.
- Grözinger, Gerd und Wenzel Matiaske (2004): Regional unemployment and individual satisfaction. In: Gerd Grözinger und Anne van Aaken (Hrsg.): Inequality: New analytical approaches. Marburg. S. 87-104.
- Hardering, Friedericke (2009): Prekarität und Prekarisierung. Jüngere Tendenzen der Debatte über die neue soziale Unsicherheit. In: König, Helmut/Schmidt, Julia/Sicking, Manfred (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit in Europa. Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse. Bielefeld, S. 131-150.
- Hartley, Jean, Dan Jacobson, Bert Klandermans und Tinka van Vuuren, mit Leonhard Greenhalgh und Robert Sutton (1991): Job insecurity: Coping with jobs at risk. London.



- 
- 
- Hirschman, Albert O. (1973): The changing tolerance for income inequality in the course of economic development. In: *Quarterly Journal of Economics* 87, 544-565.
- IAB (2010): IAB Aktuell: Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen.
- Inglehart, Ronald (1977): The silent revolution. Changing values and political styles among western publics. Princeton.
- Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld und Hans Zeisel ([1933] 1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt a.M.
- Kahneman, Daniel und Angus Deaton (2010): High income improves evaluation of life but not emotional well-being. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences* 10.1073/pnas.1011492107.
- Kahneman, Daniel, Alan B. Krueger, David A. Schkade, Norbert Schwarz und Arthur A. Stone (2004): A survey method for characterizing daily life experience: The Day Reconstruction Method. In: *Science* 306, 5702. (2004), 1776-1780.
- Kahneman, Daniel und Amos Tversky (1979): Prospect theory: An analysis of decision under risk. In: *Econometrica* 47,2, 263-291.
- Kahnemann, Daniel und Alan B. Krueger (2006): Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. In: *Journal of Economic Perspectives* 20, 3-24.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2003): Sicherheit: Das Leitbild beherrschbarer Komplexität. In: Stephan Lessenich (Hrsg.) (2003): Wohlfahrtsstaatliche Grundbegriffe. Historische und aktuelle Diskurse. Theorie und Gesellschaft, Band 52. Frankfurt a.M./New York., S. 73-104.
- Klages, Helmut (1984): Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt a.M.
- Klages, Helmut (1988): Wertedynamik. Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen. Zürich.
- Klein, Markus und Dieter Ohr (2004): Ändert der Wertewandel seine Richtung? Die Entwicklung gesellschaftlicher Werteorientierungen in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1980 und 2000. In: Rüdiger Schmitt-Beck, Martina Wasmer und Achim Koch (Hrsg.) (2004): Sozialer und politischer Wandel in Deutschland. Analysen mit ALLBUS-Daten aus zwei Jahrzehnten. Wiesbaden. S. 153-178.
- Knabe, Andreas und Steffen Rätzl (2008): Wie zufrieden macht die Arbeit? Eine neue Quantifizierung der nicht-pekuniären Kosten der Arbeitslosigkeit. Studienpreis (Hrsg.): Mittelpunkt Mensch? Leitbilder, Modelle und Ideen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.



Wiesbaden, S. 95-115.

- Knabe, Andreas und Steffen Rätzel (2008): Scarring or scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk. Faculty of Economics and Management Magdeburg. Working Paper No. 13.
- Knabe, Andreas, Steffen Rätzel, Ronnie Schöb und Joachim Weimann (2010): Dissatisfied with life but having a good day: Time-use and well-being of the unemployed. In: *The Economic Journal* 120, 547, 867-889.
- Kraemer, Klaus (2008): Prekariat – was ist das? In: *Arbeit* 17,1: 77-90.
- Kraemer, Klaus und Frederic Speidel (2004): Prekäre Leiharbeit. In: Vogel, Berthold (2004): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg. S. 119-153.
- Kronauer, Martin und Berthold Vogel (1993): Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit heute: Zwischen Chance auf Zeit und sozialer Ausgrenzung.
- Kvasnicka, Michael und Axel Werwatz (2003), Temporary workers – their employment conditions and prospects. In: *Economic Bulletin* 40, 12, 437-444.
- Lengfeld, Holger und Jochen Hirschle (2009): Die Angst der Mittelschichten vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984-2007. In: *Zeitschrift für Soziologie* 2009, 5, 379-398.
- Marx, Karl (1849): Lohnarbeit und Kapital. In: *MEW* 6 (1959).
- Matiaske, Wenzel (1999): Job satisfaction revisited: Zur Statik und Dynamik von Arbeitszufriedenheit. Technische Universität Berlin. Fachbereich Wirtschaft und Management.
- Matthies, Hildegard, Ulrich Mückenberger, Claus Offe, Edgar Peter und Sibylle Raasch (1994): *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt*. Reinbeck.
- McGinnity, Frances und Antje Mertens (2002): Fixed-term contracts in East and West Germany: Low wages, poor prospects? Discussion paper of the Social Science Research Center Berlin (WZB). Berlin.
- Mohr, Gisela B. (2000): The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. In: *Journal of Organizational Behaviour* 21, 337-359.
- Moldaschl, Manfred und Günter G. Voß (Hrsg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München.

- 
- 
- Nickel, Hildegard Maria, Hasko Hüning und Michael Frey (2008):
Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach
Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik.
Berlin.
- Nienhüser, Werner und Wenzel Matiaske (2003): Leiharbeit ist gleich gut?
Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von
Leiharbeitern in Europa. In: A. Martin (Hrsg.): Personal als Ressource.
München, Mering. S. 157-184.
- Noller, Peter, Berthold Vogel und Martin Kronauer (2004): Zwischen
Integration und Ausgrenzung – Erfahrungen mit Leiharbeit und
befristeter Beschäftigung. Göttingen.
- Oswald Andrew J. und Jonathan Gardner (2002): How does education
affect mental well-being and job satisfaction? Mimeo, Warwick
University.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der
betrieblichen Praxis. In: *WSI-Mitteilungen* 2006, 5, 263-268.
- Rödter, Andreas (2006): Das „Modell Deutschland“ zwischen
Erfolgsgeschichte und Verfallsdiagnose. In: *Vierteljahreshefte für
Zeitgeschichte* 54, 3, 345-363.
- Schlese, Michael, Florian Schramm und Natalie Bulling-Schabalewski
(2005): Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften. In: *WSI
Mitteilungen*, S. 568 – 574
- Six, Bernd und Jörg Felfe (2004): Einstellungen und Werthaltungen im
organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.):
Organisationspsychologie 1 – Grundlagen und Personalpsychologie.
Enzyklopädie der Psychologie, Bd. D/III/3, Göttingen, S. 597-672.
- Vogel, Berthold (2007): Die Staatsbedürftigkeit der Gesellschaft. Hamburg.
- Vogel, Berthold (2008): Biographische Brüche, soziale Ungleichheiten und
politische Gestaltung. Bestände und Perspektiven soziologischer
Arbeitslosigkeitsforschung. In: *Mittelweg* 36. 17(2008),2; S. 11-20.
- Vogel, Berthold (2009): Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der
Mitte kommen. Hamburg.
- Vogel, Berthold (2010): Staatliche Regulierung von Arbeit. In: Fritz Böhle,
Günter G. Voß und Günther Wachtler (Hrsg.): *Handbuch
Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, S. 913-928.
- Voswinkel, Stephan (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien
der Anerkennung doppelt subjektiver Arbeit. In: Axel Honneth
(2002) (Hrsg.): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des
gegenwärtigen Kapitalismus*. Frankfurt a.M., S. 65 – 92.



Weiss, Vera und Ivars Udris (2001): Downsizing und survivors: Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen. In: *Arbeit* 10: 103-21.

Winkelmann, Liliana und Rainer Winkelmann (1995): Happiness and unemployment: A panel data analysis for Germany. In: *Konjunkturpolitik* 41, 293-307.

Winkelmann, Liliana und Rainer Winkelmann (1998): Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data. In: *Economica* 65, 257, 1-15.

© Copyright 2011 Zentrum für gesellschaftlichen Fortschritt, Frankfurt am Main. Alle Rechte vorbehalten. Bei Zitaten wird um Quellenangabe „Zentrum für gesellschaftlichen Fortschritt“ gebeten.

Die Studie wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehenden Angaben oder Einschätzungen wird aber keine Gewähr übernommen.