

Was bestimmt unsere Lebenszufriedenheit?

# GLÜCKSFAKTOR ARBEIT

Michael Neumann / Jörg Schmidt



Was bestimmt unsere Lebenszufriedenheit?

# GLÜCKSFAKTOR ARBEIT

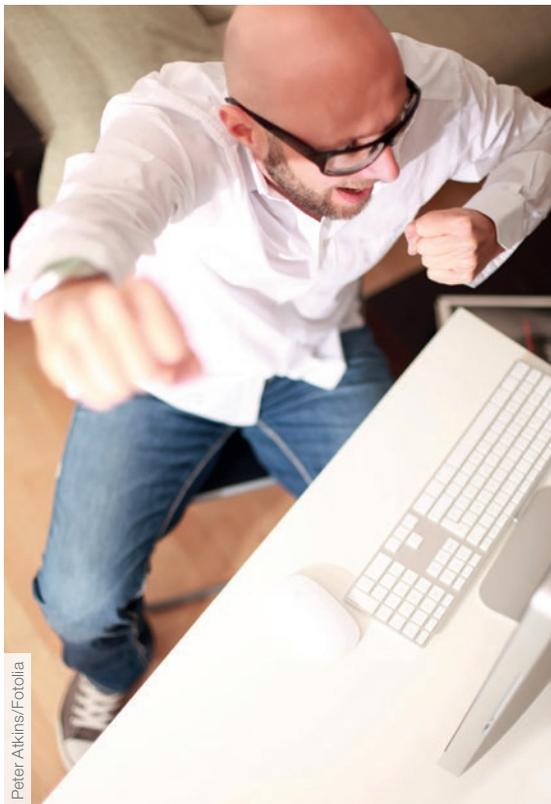
Michael Neumann / Jörg Schmidt

	Vorwort	2
1	Einleitung	3
2	Wie glücklich sind wir – und welche Rolle spielt der Job?	5
3	Glück im Job	11
3.1	Berufswahl	11
3.2	Autonomie und (Mit-)Verantwortung	13
3.3	Arbeitsplatzsicherheit	16
3.4	Qualifikationsgerechte Aufgaben	18
3.5	Aufstiegserwartungen und Aufstiegsmobilität	19
4	Schlussfolgerungen	22
	Literatur	24
	Die Autoren	27



## Einleitung

Es ist nicht einfach, das Glück oder die Zufriedenheit eines Menschen oder einer Gesellschaft zu erfassen. Zahlreiche Fragen sind zu beantworten und methodische Probleme zu lösen, um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie gut oder schlecht jemand seine Lebenssituation beurteilt. Neben vielen Kriterien, die einen Einfluss auf die Zufriedenheit haben und die im weitesten Sinne unter dem Stichwort der „arbeitskontextfreien Merkmale“ zusammengefasst werden können, stellen Erwerbstätigkeit und Arbeitsumfeld besondere Merkmale dar, da sie in vielfältiger Weise unser Leben beeinflussen. Die große Bedeutung einer Erwerbstätigkeit lässt sich bereits erahnen, wenn man die beachtlichen negativen Zufriedenheitseffekte betrachtet, die von Arbeitslosigkeit ausgehen.



Peter Atkins/Fotolia

Das Roman Herzog Institut (RHI) widmet sich seit mehr als zehn Jahren vielfältigen Fragen rund um Themen zur Zukunft der Arbeit. Das Jahr 2012 stand dabei im Zeichen der Zusammenhänge von Wachstum, Wohlstand und Wohlbefinden. Klar herausgearbeitet wurde im Rahmen einer interdisziplinären Diskussion, dass Wachstum kein Selbstzweck ist, sondern das Ergebnis vernünftig aufgestellter staatlicher Rahmenbedingungen. Menschen honorieren Wachstum aber mitnichten um seiner selbst willen und ebenso wenig nur wegen der damit verbundenen Einkommensperspektiven. Vielmehr goutieren sie auch die durch Wachstum entstandenen neuen Betätigungsmöglichkeiten, wenn etwa technischer Fortschritt neue Arbeitsplätze schafft oder Arbeits erleichterungen mit sich bringt.

Daher besteht ein enger Zusammenhang zwischen technischem Fortschritt, der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten. Was aber macht unser Leben glücklich(er) und zufrieden(er), wenn wir uns die Arbeitswelt genauer anschauen? Was sehen wir als den idealen Arbeitsplatz an und wie sollte er beschaffen sein?

Arbeit – genauer Erwerbsarbeit – ist ein zentraler Bestandteil unseres Lebens und nimmt somit auch Einfluss auf unsere Lebenszufriedenheit. Diese Erkenntnis ist zwar nicht neu. Die überwiegende Anzahl der Fachpublikationen zum Thema Lebenszufriedenheit fokussierte bislang aber auf andere Lebensbereiche und Personengruppen, wie etwa Studenten, Kinder und Menschen mit gesundheitlichen Problemen (Erdogan et al., 2012). Dies scheint überraschend, da wir doch einen großen Anteil unserer Lebenszeit im Beruf verbringen und sich dies nachhaltig auf unsere Zufriedenheit auswirken dürfte. Der Blick auf andere Lebensbereiche zeigt, dass diese ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, darunter vor allem die eigene Gesundheit oder die Familie.

Wie also muss mein Arbeitsplatz aussehen, um mich glücklicher und zufriedener zu machen? Kann ich mir das Glück gewissermaßen „erarbeiten“? Die vorliegende Publikation trägt vorhandene Literatur

zu diesen Fragen zusammen und ergänzt sie um eigene Auswertungen aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Aufgrund der Komplexität der Forschungsfrage ist der vorliegende Beitrag wie folgt gegliedert: Zunächst wird in Kapitel 2 die Bedeutung des Arbeitsumfelds im Zusammenspiel mit anderen Lebensbereichen aufgezeigt. Zudem werden im internationalen Vergleich und nach der Art der Erwerbsform differenziert einige zusammengefasste

Befunde erläutert. Im Anschluss daran beleuchtet Kapitel 3 beispielhaft einige für die allgemeine Lebenszufriedenheit wesentliche Aspekte der Arbeit, von denen unter Bezug auf die vorliegende Literatur erwartet werden kann, dass sie einen maßgeblichen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben (ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben). Kapitel 4 zieht die resultierenden Schlussfolgerungen.

### Die Datengrundlagen: SOEP und World Values Survey

Der überwiegende Teil der in dem vorliegenden Beitrag verwendeten Daten entstammt der jährlich durchgeführten Befragung im Rahmen des Sozio-oekonomischen Panels. Das SOEP ist eine Längsschnittbefragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin und erhebt neben soziodemografischen Merkmalen zu den Personen und Haushalten auch eine Reihe sogenannter Bereichszufriedenheiten. So werden neben der (allgemeinen) Lebenszufriedenheit beispielsweise auch die Zufriedenheit mit dem Familienleben, dem Gesundheitszustand, der Wohnsituation und auch die Zufriedenheit mit der Arbeit abgefragt. Die Antworten werden auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) erfasst. Das SOEP bietet unter anderem auch deshalb eine geeignete Datenquelle, da sich durch Hochrechnung der Ergebnisse repräsentative Aussagen für Deutschland ableiten lassen (Wagner et al., 2007).

Für internationale Vergleiche kann zudem auf die Befragung des World Values Survey zurückgegriffen werden. Sie enthält analog zum SOEP eine Einschätzung zur allgemeinen Lebenszufriedenheit der Befragten, die hier jedoch auf einer ordinalen Skala zwischen 1 (sehr unzufrieden) und 10 (sehr zufrieden) erfasst wird.

### Methodik: Abgrenzungen des untersuchten Datensatzes

Für die vorliegende Untersuchung werden grundsätzlich möglichst aktuelle Daten (für das Jahr 2010) herangezogen. Außerdem wird der Kreis der berücksichtigten Personen auf das Erwerbsalter eingeschränkt (15 bis unter 65 Jahre). In einzelnen Fällen werden gepoolte Daten für einen längeren Zeitraum verwendet, und zwar wenn bestimmte Informationen nicht für das aktuelle Jahr vorliegen oder aufgrund der Fallzahlen keine Auswertung möglich wäre. Da hier der Fokus auf der Arbeitswelt liegt, werden grundsätzlich Erwerbstätige betrachtet, das heißt abhängig Beschäftigte in Voll- oder Teilzeittätigkeiten, Selbstständige sowie geringfügig oder unregelmäßig Beschäftigte (nach Selbsteinschätzung im SOEP). Hinzu kommen für ausgewählte Vergleiche auch Arbeitslose und Nichterwerbstätige. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird zum Teil allein der Anteil der Hochzufriedenen dargestellt. Er beschreibt den Anteil der Antworten mit den Angaben 8, 9 und 10 an allen jeweils gültigen Antworten bei der Frage nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit.

## Wie glücklich sind wir – und welche Rolle spielt der Job?

Viele Wissenschaftler beschäftigen sich gegenwärtig mit Glücks- und Zufriedenheitsforschung. Aufgrund der Popularität und Relevanz dieser Themen widmete auch das Roman Herzog Institut im Jahr 2012 bereits mehrere Publikationen dem Dreiklang von Wachstum, Wohlstand und Wohlbefinden (Fetchenhauer/Enste, 2012; Neumann, 2012; Hirata, 2012; Frey, 2012). Im deutschsprachigen Raum setzen sich unter anderem Wissenschaftler wie Klaus-Peter Schöppner und Bernd Raffelhüschen mit ihrem Glücksatlas (Schöppner/Raffelhüschen, 2012) oder Bruno S. Frey und Claudia Frey Marti mit ihrem Buch „Glück. Die Sicht der Ökonomie“ intensiv mit dem Wohlbefinden und seinen Einflussfaktoren auseinander (Frey/Frey Marti, 2010). Hinzu kommen populärwissenschaftliche Titel wie etwa eine Studie der Coca-Cola GmbH (2012), welche die plakative These vertritt: „Die Deutschen können Lebensfreude!“ Doch können die Deutschen wirklich Lebensfreude?

### Die verschiedenen Formen von Glück und Zufriedenheit

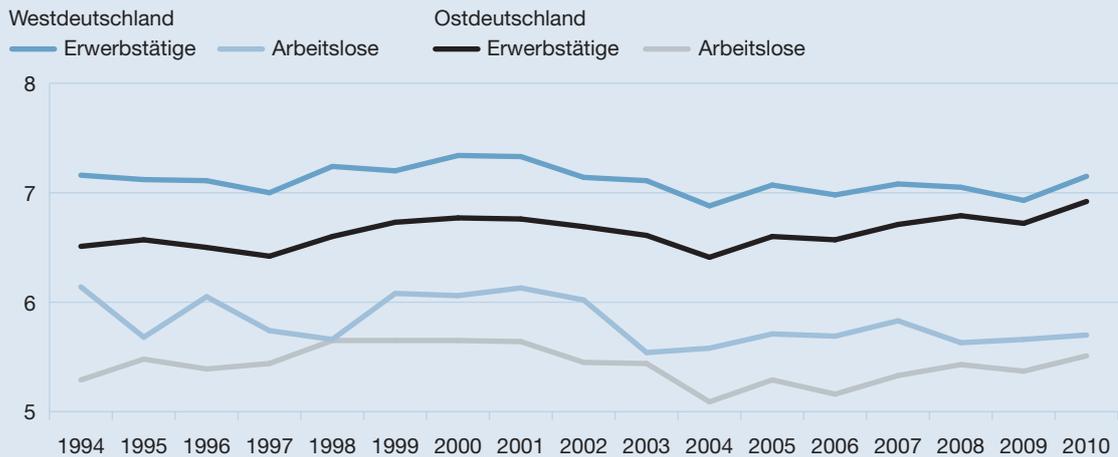
In der wissenschaftlichen Literatur werden verschiedene Konzepte diskutiert, die sich mit der Glücks- beziehungsweise Zufriedenheitsforschung beschäftigen. So taucht neben dem Begriff des Glücks (Happiness), der oft eher das (kurzfristige) Befinden in den Mittelpunkt stellt, auch der Begriff des subjektiven Wohlbefindens (Subjective Well-Being) auf, der eng mit dem Konzept der (allgemeinen) Lebenszufriedenheit (Life Satisfaction) in Verbindung steht. Dabei hängt der Grad der konzeptionellen Differenzierung häufig auch mit der Forschungsdisziplin zusammen. So wird subjektives Wohlbefinden gerade in der psychologischen Literatur als umfassenderes Konzept betrachtet, das sowohl kognitive Bewertungen der Lebenszufriedenheit als auch affektive, das heißt gefühlsmäßige Bewertungen von Stimmungen und Emotionen einschließt (Diener/Lucas, 1999).



### Lebenszufriedenheit in Deutschland

Abbildung 1

Durchschnittswerte für Erwerbstätige und Arbeitslose in West- und Ostdeutschland



Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).  
 Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

Während Staaten wie Griechenland, Italien, Spanien und zum Teil auch Frankreich mit einer ernst zu nehmenden wirtschaftlichen Situation kämpfen, behauptet sich Deutschland weiterhin mit Erfolg als Industriestandort und überzeugt mit Wirtschaftswachstum und niedriger Arbeitslosigkeit. Angesichts dieser nicht selbstverständlichen Stabilität der deutschen Wirtschaft und der daraus resultierenden wirtschaftlichen Robustheit sollte man auch von einer derzeit eher zufriedenen deutschen Bevölkerung ausgehen.

Abbildung 1 zeigt, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit, die im Folgenden vereinfacht als Lebenszufriedenheit bezeichnet wird, hierzulande leichten Schwankungen unterliegt. In Ostdeutschland steigt sie zwar im Zeitablauf leicht an, in Westdeutschland bleibt sie allerdings praktisch unverändert. Insofern dürfte sich hier das sogenannte Easterlin-Paradoxon ausmachen lassen. Dieses verweist darauf, dass trotz wachsender Einkommen und zunehmenden Wohlstands keine nennenswerte Änderung der Zufriedenheit zu beobachten ist (Easterlin, 1974). Häufig wird dies mit einer größeren Bedeutung von

individuellen Vergleichsprozessen erklärt. Hinzu kommt die These, dass ab einem bestimmten Wohlstandsniveau zusätzliche Einkommenssteigerungen kaum noch für die Zufriedenheit der Menschen relevant sind (Kenny, 1999).

Zudem verdeutlicht Abbildung 1, dass sich die Lebenszufriedenheit nach Region und Erwerbsstatus deutlich unterscheidet. Tatsächlich liegt die durchschnittliche Lebenszufriedenheit von Erwerbstätigen in West- und Ostdeutschland (7,02 Punkte) um rund 1,4 Punkte über dem Niveau von Arbeitslosen (5,67 Punkte). Erwerbstätige geben also im Durchschnitt für den gesamten Beobachtungszeitraum eine um 24 Prozent höhere Lebenszufriedenheit an als Arbeitslose. Insofern deutet dieser Befund bereits einen maßgeblichen Einfluss der Erwerbstätigkeit auf die Lebenszufriedenheit in Deutschland an.

Welche Zufriedenheit aber herrscht in anderen Ländern? Staaten wie die Schweiz, Norwegen, Kanada, Neuseeland oder Schweden sind Deutschland hinsichtlich ihres Anteils an Hochzufriedenen

weit voraus, wenn man die gesamte Bevölkerung als Grundlage der Betrachtung heranzieht (Tabelle 1). Die Auswertung der Daten des World Values Survey ergibt, dass knapp 74 Prozent der Schweizer und Norweger mit ihrem Leben hochzufrieden sind. Kanada, Neuseeland und Schweden folgen mit jeweils rund 66 Prozent hochzufriedener Menschen. Mit einem Anteil von fast 51 Prozent bewegt sich Deutschland dagegen lediglich im Mittelfeld. Was haben uns die Schweizer, die Kanadier oder die Neuseeländer voraus? Sind es primär kulturelle Faktoren, die Natur oder gesellschaftlich-wirtschaftliche Aspekte, die den Unterschied ausmachen?

Die Beantwortung dieser Frage ist nicht ganz einfach. Allerdings kann eine Studie von Blanchflower/Oswald (2011) einen ersten Überblick geben. Die Autoren haben mehrere internationale Datensätze für jeweils eine Vielzahl von Staaten ausgewertet. Unter Berücksichtigung anderer Studienergebnisse identifizieren sie eine Reihe von makroökonomischen und institutionellen Faktoren, die für die Lebenszufriedenheit von positiver Bedeutung sein können – unter anderem eine niedrige Arbeitslosigkeit und niedrige Inflation, ein hohes Maß an (institutionellem) Vertrauen, eine demokratische Ordnung mit entsprechenden Partizipationsmöglichkeiten sowie eine geringe Umweltverschmutzung. Darüber hinaus existieren weitere gesellschaftlich-kulturelle Faktoren wie beispielsweise unterschiedliche Wertvorstellungen oder Traditionen, die teilweise schwer messbar sind, die aber ebenfalls zur Erklärung des Ausmaßes der Lebenszufriedenheit beitragen können.

Ein besonderer Einfluss scheint von staatlichen Institutionen auszugehen, die nicht zuletzt auch für wirtschaftliche Prozesse relevant sind. Vor diesem Hintergrund stellen Frey/Frey Marti (2010) – ebenfalls auf Basis des World Values Survey – fest, dass die durchschnittliche Lebenszufriedenheit in vielen OECD-Staaten höher ausfällt als in Staaten der ehemaligen Sowjetunion. Dies führt die Autoren zu der Frage, welchen (isolierten) Einfluss eine demokratische Ordnung auf die Lebenszufriedenheit hat. Auf Basis einer länderübergreifenden Untersuchung

## Lebenszufriedenheit im internationalen Vergleich

Tabelle 1

Anteil Hochzufriedener in ausgewählten Ländern von 2005 bis 2007, in Prozent

Schweiz	73,7
Norwegen	73,6
Kanada	65,9
Neuseeland	65,8
Schweden	65,8
Niederlande	64,2
Vereinigtes Königreich	59,7
Australien	54,0
USA	52,6
<b>Deutschland</b>	<b>50,9</b>
Spanien	48,4
Polen	47,9
Japan	46,0
China	45,9
Frankreich	44,1
Italien	36,4
Russland	32,5

Grundlage: zwischen 927 (Neuseeland) und 2.154 Befragte (Kanada); Hochzufriedene: Werte 8 bis 10 auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden).

Quelle: World Values Survey, 2010

für die Jahre 1988 bis 1998 und mithilfe des sogenannten Polity-IV-Index, der auf einer Zehn-Punkte-Skala das Ausmaß der demokratischen Partizipationsmöglichkeiten abbildet, haben Dorn et al. (2005) den Effekt der Demokratie auf die Lebenszufriedenheit beziffert. Danach steigt bei einer Zunahme der Partizipationsmöglichkeiten um einen Indexpunkt die Lebenszufriedenheit rechnerisch im gleichen Ausmaß, wie sie von einer zusätzlichen Einkommenserhöhung um 4.500 US-Dollar pro Jahr ausgehen würde (vgl. auch Frey/Frey Marti, 2010, 82).

Insgesamt deuten die zitierten Studien darauf hin, dass eine Vielzahl makroökonomischer und institutio-

neller Faktoren die Lebenszufriedenheit beeinflussen und diese sich vor allem zwischen Staaten deutlich unterscheiden können (vgl. für eine breit angelegte Diskussion Frey/Frey Marti, 2010). Im Folgenden soll der Fokus auf die individuelle Ebene ausgerichtet und die Untersuchung auf Deutschland eingegrenzt werden. Dazu erfolgt zunächst eine Abschätzung der Zufriedenheitseffekte einzelner Lebensbereiche, bevor im Anschluss arbeitsrelevante Aspekte diskutiert werden.

Grundsätzlich ist davon auszugehen: Wer mit einzelnen Lebensumständen zufrieden ist, dürfte auch insgesamt eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen. Tabelle 2 zeigt, dass diese Annahme hinsichtlich der analysierten Kriterien für Deutschland zutrifft und dass verschiedene Lebensbereiche einen unterschiedlichen Einfluss auf unsere Lebensqualität haben. Dies gilt besonders für die eigene Gesundheit und das Familienleben. Im Detail wirkt sich die Zufriedenheit mit der Arbeit deutlich positiv auf die

### Was bestimmt die Lebenszufriedenheit?

Tabelle 2

Prioritätsabschätzung von Lebensbereichen von 2006 bis 2010<sup>1</sup>

Zufriedenheit mit ...	Chancenverhältnis (Odds Ratio)	Systematischer Einfluss <sup>2</sup>
Einkommen	1,069	Ja
Wohnung	1,080	Ja
Freizeit	1,090	Ja
Arbeit	1,223	Ja
Haushaltseinkommen	1,254	Ja
Familienleben	1,345	Ja
Gesundheit	1,369	Ja
Jahresdummies (4)	Ja	
Beobachtungen	48.852	

<sup>1</sup> Daten zu allen Variablen nur für diesen Zeitraum verfügbar; robuste Standardfehler.

<sup>2</sup> Statistisch signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 Prozent.

Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

#### Anmerkungen

Um die Stärke des Einflusses verschiedener Bereichszufriedenheiten auf die Lebenszufriedenheit zu ermitteln, wird eine sogenannte Ordered-Logit-Regressionsschätzung durchgeführt. Der Zweck dieses Verfahrens besteht darin, den isolierten Einfluss einer Bereichszufriedenheit zu bestimmen. Beispielsweise wird der Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit rechnerisch um die Effekte durch andere Bereichszufriedenheiten bereinigt.

Ein Chancenverhältnis (Odds Ratio) größer (kleiner) als eins zeigt einen positiven (negativen) Effekt an. Je größer also die absolute Differenz zu eins ausfällt, desto stärker ist der jeweilige Effekt (Long/Freese, 2006). Die statistische Signifikanz gibt an, ob ein systematischer oder ein rein zufälliger Einfluss vorliegt. Die sogenannten Jahresdummies sind binäre Variablen, die den Effekt einzelner Jahre auf die Lebenszufriedenheit berücksichtigen. Mit anderen Worten wird damit in der Analyse für die Auswirkungen zeitlicher Einflüsse auf die Lebenszufriedenheit kontrolliert. Dadurch wird ausgeschlossen, dass zeitliche Einflüsse die Ergebnisse zu den Bereichszufriedenheiten verzerren.

Beurteilung der Lebenszufriedenheit aus. Technisch ausgedrückt sind die Chancen auf mehr Lebenszufriedenheit um das 1,22-Fache beziehungsweise 22 Prozent höher, wenn die Arbeitszufriedenheit um einen Punkt ansteigt (und gleichzeitig die Zufriedenheit in anderen Lebensbereichen unverändert bleibt). Verglichen mit anderen Lebensumständen spielt die Arbeitszufriedenheit also neben der Zufriedenheit mit Gesundheit und Familie eine wesentliche Rolle für unsere Lebenszufriedenheit.

Es stellt sich die Frage, wie das Arbeitsleben verbessert werden kann, sodass möglicherweise parallel auch die Gesundheit oder die Familiensituation davon profitieren – und nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern vor allem die Lebenszufriedenheit steigt. Auffällig ist, dass alle Staaten mit vielen hochzufriedenen Menschen (vgl. Tabelle 1) durch ein hohes Wohlstandsniveau gekennzeichnet sind und grundsätzlich eine moderate Arbeitslosigkeit mit vergleichsweise hohen Arbeitsmarktstandards aufweisen. Empirisch ist längst nachgewiesen, was intuitiv ohnehin nie strittig war: Arbeiten macht uns glücklicher als

Arbeitslosigkeit (Clark/Oswald, 1994; Winkelmann/Winkelmann, 1998). Gerade dies könnte auch für Deutschland gelten. Nachdem Di Tella et al. (2001) für eine Gruppe von zwölf europäischen Staaten belegt haben, dass Arbeitslosigkeit unglücklich macht, hat Vatter (2012) dies auch speziell für Deutschland nachgewiesen. So zeigte er unter Berücksichtigung vieler mikroökonomischer Informationen und insbesondere bei als konstant unterstellten persönlichen Einkommensverhältnissen, dass der negative Effekt von Arbeitslosigkeit auf die individuelle Lebenszufriedenheit bestehen bleibt.

Mit Blick auf Abbildung 2 sind nicht nur Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und Inaktiven (Arbeitslose und Nichterwerbstätige) auszumachen, sondern auch in Abhängigkeit des Erwerbsumfangs und nach Art der Inaktivität. Wenig überraschend ist der mit knapp 22 Prozent nur kleine Anteil der Hochzufriedenen unter den Arbeitslosen – das ist der mit Abstand niedrigste Zufriedenheitswert. Umgekehrt ist ein Anteil von gut 51 Prozent hochzufriedener Personen unter den Nichterwerbstätigen bemerkenswert.

### Hochzufriedene nach Erwerbsstatus und -umfang

Abbildung 2

im Jahr 2010, in Prozent



Hochzufriedene: Werte 8 bis 10 auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).  
 Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen



Darunter sind unter anderem freiwillig Nichterwerbstätige ebenso zu finden wie Erwerbstätige in einer Auszeit (zum Beispiel in familienbedingten Auszeiten, Sabbaticals) sowie Personen der sogenannten stillen Reserve. Zur stillen Reserve auf dem Arbeitsmarkt gehören Menschen, die unter bestimmten Voraussetzungen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen würden, sich aber nicht arbeitslos gemeldet haben.

Unter den Erwerbstätigen weisen Teilzeitbeschäftigte mit gut 51 Prozent den höchsten Anteil an Hochzufriedenen auf. Bei Vollzeitbeschäftigten und Selbstständigen ist ein ähnlich hoher Anteil zu beobachten. Allein bei geringfügig oder unregelmäßig Beschäftigten fällt der Anteil Hochzufriedener rund 5 Prozentpunkte niedriger aus als bei Vollzeitbeschäftigten. Hier könnte sich zwar eine niedrige Beschäftigungsstabilität aufgrund eines hohen Anteils befristeter Beschäftigter bemerkbar machen. Allerdings fallen die empirischen Befunde zu Befristungen nicht einheitlich aus: Die quantitativen Wirkungen auf die Zufriedenheit scheinen im Wesentlichen von

der Frage abzuhängen, ob die Beschäftigung im Rahmen einer Befristung als bewusste (und damit modell-endogene) Entscheidung einer Person interpretiert wird oder nicht (Beckmann et al., 2007).

Die Analyse hat gezeigt, dass neben der Gesundheit und der Familie vor allem der Arbeitsplatz die Lebenszufriedenheit beeinflusst. Aufgrund der Komplexität des Konzepts der Lebenszufriedenheit können zudem weitere, teilweise schwer operationalisierbare Merkmale wie etwa unterschiedliche Wertvorstellungen, Präferenzen oder Persönlichkeitsmerkmale die Lebenszufriedenheit bestimmen (Fietze, 2011). Relativ unumstritten ist der Befund, dass Arbeit im Allgemeinen die Menschen glücklicher oder zufriedener macht als Arbeitslosigkeit, denn „any job is better than no job“ (Grün et al., 2010; Layard, 2004). Der Erwerbsumfang allein scheint hingegen kein eindeutiger Prädiktor der Lebenszufriedenheit zu sein. Vielmehr dürften neben den eigenen Präferenzen auch Eigenschaften des Arbeitsumfelds von Bedeutung sein, die nun näher betrachtet werden sollen.

## Glück im Job

Für viele Menschen ist Arbeit ein wichtiger Einflussfaktor für ihre Lebenszufriedenheit. Offensichtlich existiert eine Vielzahl an arbeitsrelevanten Kriterien, die jedoch von Person zu Person eine andere Bedeutung haben dürften. Im Folgenden wird anhand von fünf wichtigen Kriterien beispielhaft erläutert, welcher Zusammenhang jeweils mit der Lebenszufriedenheit besteht.

### 3.1 Berufswahl

Zu Beginn des Erwerbslebens steht die Frage, welchen Beruf man ausüben möchte. Dabei spielen viele Aspekte eine Rolle, zum Beispiel die Einkommenschancen, die Karriereperspektiven, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Arbeitszeiten etc., aber insbesondere auch die Art und der Inhalt der Tätigkeit. Vor diesem Hintergrund stellen Menschen unterschiedliche Anforderungen an ihren Wunschberuf und setzen in Abhängigkeit ihrer Präferenzen unterschiedliche Schwerpunkte. So ist beispielsweise aus einschlägigen Publikationen bekannt, dass sich Frauen und Männer tendenziell für unterschiedliche Berufe beim Einstieg in eine berufliche Ausbildung entscheiden (Statistisches Bundesamt, 2011) oder im Rahmen eines Studiums teilweise andere Fächer wählen. Daher empfiehlt sich eine genauere Betrachtung der Berufswahl.

Der Beruf bildet ein wichtiges Kriterium für die Lebenszufriedenheit (Tabelle 3). Es fällt auf, dass Berufe mit höheren Qualifikationsanforderungen nicht selten auch einen höheren Anteil Hochzufriedener aufweisen. So ist der Anteil der Hochzufriedenen beispielsweise bei Wissenschaftlern, wissenschaftlichen Lehrkräften, Physikern, Ingenieuren und Führungskräften besonders groß. Demnach dürften berufliche Eigenschaften wie etwa komplexe und anspruchsvolle Aufgaben, Vielfalt der Tätigkeiten, weitgehend eigenständiges Arbeiten, aber auch Ansehen und ein hohes berufliches Prestige positiv

auf die Lebenszufriedenheit wirken. Mit Blick auf die Daten in Tabelle 3 ist allerdings nicht feststellbar, ob auftretende Differenzen in der Lebenszufriedenheit ursächlich auf den Beruf zurückzuführen sind und in welchem Ausmaß die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, der Haushaltskontext, die familiäre Situation etc. die Daten beeinflussen.

**Hochzufriedene nach ausgewählten Berufen** Tabelle 3  
im Jahr 2010, in Prozent

Beruf <sup>1</sup>	Hochzufriedene
Wissenschaftler (sonstige) und verwandte Berufe (ohne Lehrkräfte)	60,0
Wissenschaftliche Lehrkräfte, zum Beispiel Professoren	55,8
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	54,9
Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler	54,5
Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	52,9
Personenbezogene Dienstleistungsberufe, zum Beispiel Friseure, und Sicherheitsbedienstete	51,2
...	...
Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	40,3
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe etc.	38,6
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	33,4
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	28,8

<sup>1</sup> Einteilung nach ISCO2, Internationale Standard-Klassifikation der Berufe (2-Steller-Ebene).

Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

Würde man also allein den Beruf zum entscheidenden Kriterium für die Lebenszufriedenheit machen, müsste man allen Menschen empfehlen, als Wissenschaftler zu arbeiten. Dies ist offensichtlich nicht nur aufgrund der unterschiedlichen Vorlieben und Interessen der Menschen wenig sinnvoll. Zudem gelingt es dem Einzelnen nicht immer, den gewünschten Beruf zu erlernen.

Wie Abbildung 3 zeigt, gaben 77 Prozent der Schulabgänger im Jahr 2010 an, im Zuge ihrer Berufsausbildung ihren Wunschberuf zu erlernen (BIBB, 2011). Nur 6 Prozent ergriffen nicht den Wunschberuf. Diese Anteile unterliegen Schwankungen, deren Ursachen vor allem durch die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und insbesondere am Ausbildungsmarkt geprägt sind. Da in den Jahren 2004 bis 2006 weniger Ausbildungsplätze als 2010 zur Verfügung standen, fiel die Übereinstimmung von tatsächlichem Ausbildungsberuf und Wunschberuf niedriger aus. So konnten im Jahr 2006 insgesamt 11 Prozent der Schulabgänger keine Ausbildungsstelle in ihrem Wunschberuf finden.

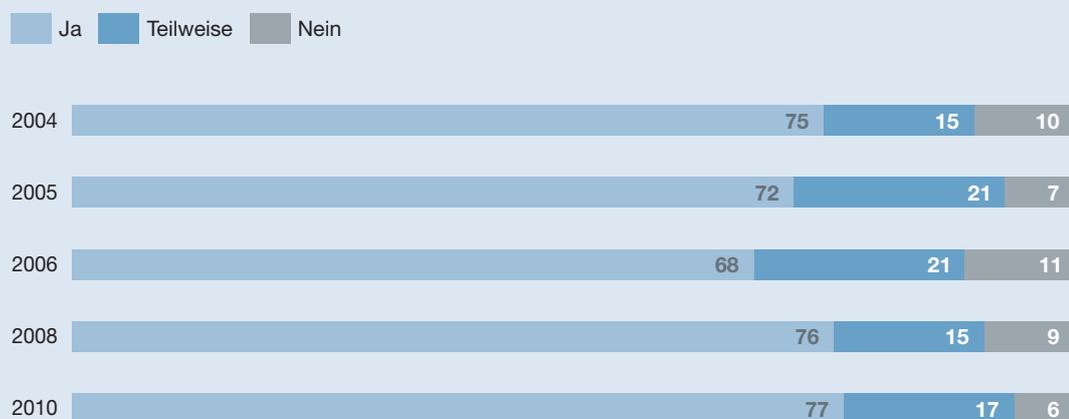
Hinsichtlich des Geschlechts sind die statistischen Chancen auf den Wunschberuf unterschiedlich groß (BIBB, 2011). So gelangten 83 Prozent der weiblichen Jugendlichen im Jahr 2010 zu ihrem Wunschberuf, unter den männlichen Jugendlichen waren es 74 Prozent. Hier hat im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren eine Umkehrung stattgefunden: Noch 2006 konnten 72 Prozent der männlichen und nur 62 Prozent der weiblichen Jugendlichen ihren Wunschberuf realisieren. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund konnte jeder Zehnte seinen Wunschberuf nicht erlernen. Hinsichtlich der verschiedenen Schulabschlüsse ist kein eindeutiger Trend zu erkennen: Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder Abitur unterscheiden sich bei diesem Merkmal kaum.

Geht man davon aus, dass der erlernte Beruf überwiegend auch dem Wunschberuf entspricht, so deuten die Daten des SOEP auf den erwarteten, leicht positiven Zusammenhang von Wunschberuf und Lebenszufriedenheit hin. So beträgt – unabhängig von weiteren Einflussgrößen – der Anteil der Hoch-

### Übereinstimmung von Wunsch- und Ausbildungsberuf

Abbildung 3

bei Schulabgängern, in Prozent



Gewichtete Daten aus Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).  
Quelle: BIBB, 2011, 92

zufriedenen im Jahr 2010 an allen Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter knapp 51 Prozent, wenn sie im erlernten Beruf arbeiten, während er bei 45 Prozent liegt, wenn sie nicht im erlernten Beruf tätig sind.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass bestimmte Berufsgruppen durch eine höhere Lebenszufriedenheit gekennzeichnet sind und der gewünschte Beruf eine wichtige Determinante der Lebenszufriedenheit darstellt. Umgekehrt ist jedoch auch der gewünschte Beruf keine Garantie für eine nachhaltig hohe Lebenszufriedenheit. Dies kann verschiedene Ursachen haben:

- Über die Zeit können sich die beruflichen Präferenzen ändern und dazu führen, dass sich im Nachhinein die Wunschvorstellungen zum Beruf ändern.
- Das Berufsbild selbst, die Anforderungen und die ausgeübten Tätigkeiten können sich durch technische Innovationen und Weiterentwicklungen wandeln.
- Das berufliche Umfeld kann sich derart verändern, dass zwar der Beruf nach wie vor den Präferenzen entspricht, die Arbeit dort aber nicht mehr glücklich macht.
- Letztlich ist ebenfalls denkbar, dass Krankheiten und insbesondere psychische Erkrankungen die Lebenszufriedenheit nachhaltig beeinträchtigen. Insofern wären zwei Wirkungskanäle auf die Lebenszufriedenheit betroffen: Neben der Arbeitszufriedenheit würde auch die Zufriedenheit mit der Gesundheit sinken. Beide gemeinsam würden Einfluss auf die Lebenszufriedenheit nehmen. In diesem Zusammenhang wird in der Diskussion oft auf die Symptome des Burn-outs verwiesen.

### Was ist Burn-out?

Burn-out ist zwar keine neue Diagnose, aber sie ist nur schwer abgrenzbar. Mangels einer einheitlichen wissenschaftlichen Definition besteht heutzutage weitgehender Konsens hinsichtlich der Kernsymptome „emotionale Erschöpfung“, „geringere Zufriedenheit mit der eigenen Leistung“ und „beeinträchtigt Verhältnis zur beruflichen Umgebung (Arbeitsüberdross, Zynismus)“. Burn-out gilt laut Weltgesundheitsorganisation nicht als anerkannte psychische Erkrankung, sondern wird als Diagnose im Rahmen der (internationalen) statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD) unter der Zusatzkodierung Z73 geführt (Bundespsychotherapeutenkammer, 2012).

Erst seit den 1980er Jahren wird in Deutschland zum Thema Burn-out geforscht. Diversen Studien zufolge besteht beispielsweise für Lehrer ein überdurchschnittliches Risiko, an Burn-out zu erkranken (Körner, 2002). Daneben sind offenbar auch Beschäftigte im Pflegebereich besonders gefährdet. Bei diesen gelten als Gründe unter anderem Diskrepanzen zwischen den emotionalen Zuwendungen bei der Arbeit mit den Pflegebedürftigen und der mangelnden Anerkennung für die Anstrengungen sowie eine geringe Personalausstattung (Zander et al., 2011; Evans et al., 2006).

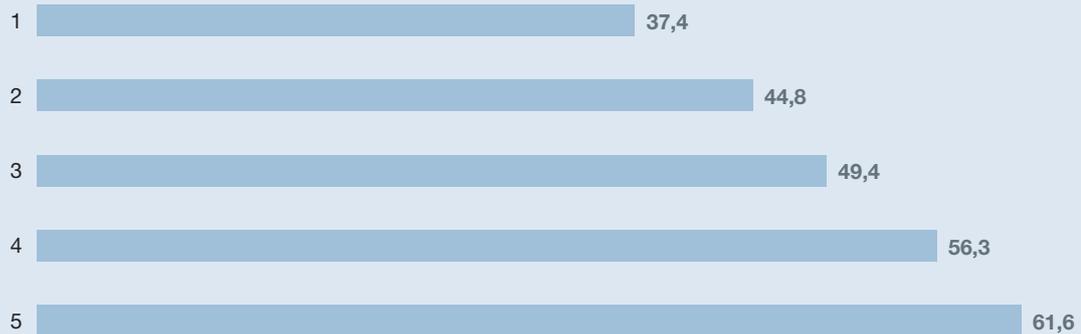
### 3.2 Autonomie und (Mit-)Verantwortung

Die Vermutung, Selbstbestimmung sei auch im beruflichen Kontext für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz von Bedeutung, hat vor allem Forscher der Ökonomie und Psychologie motiviert, die Wirkung von Autonomie am Arbeitsplatz zu untersuchen. Die Forschung zeigt, dass ein möglichst hohes Maß an

### Hochzufriedene nach Grad der beruflichen Autonomie

Abbildung 4

im Jahr 2010 auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch), in Prozent



Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

Selbstbestimmung und Autonomie ein intrinsisches Ziel von vielen Beschäftigten sein kann und mit einem Eigenwert ausgestattet ist. In diesem Zusammenhang haben Frey et al. (2004) das Konzept des „prozeduralen Nutzens“ entworfen, das den Begleitumständen einer Tätigkeit respektive eines Prozesses (unter bestimmten Voraussetzungen) einen eigenen Nutzen zuordnet und damit die Zufriedenheit beeinflusst.

Der Aspekt der Autonomie in einer beruflichen Tätigkeit könnte einen solchen prozeduralen Nutzen stiften. Häufig wird in diesem Zusammenhang auf die hohe Zufriedenheit von Selbstständigen verwiesen, die gerade (auch) durch eine höhere Autonomie erklärt werden kann (Benz/Frey, 2003). Allerdings lässt sich auch allgemein für Erwerbstätige ein positiver Effekt auf die Lebenszufriedenheit beobachten, der mit dem Grad der beruflichen Autonomie zunimmt (Abbildung 4).

In der historischen Entwicklung ist festzustellen, dass sich die unternehmensinternen Strukturen in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben. Anders als das traditionelle tayloristische System, in dem Arbeitsprozesse in kleine Schritte zerlegt werden,

welche die Beschäftigten oft monoton und mit einem Gefühl der geistigen Unterforderung ausführen, sind die heute angewandten Organisationsmodelle durch eine größere Vielfalt geprägt, die den gestiegenen Anforderungen durch komplexere Produktionsprozesse stärker Rechnung tragen. Die Hierarchien sind nicht selten flacher geworden, die Kommunikationswege kürzer. Die Verantwortung und die Selbstbestimmung der Mitarbeiter sind in vielen Bereichen größer als je zuvor. Personalpolitische Konzepte, wie etwa das der Jobrotation oder des Job Enrichment, dienen der Motivation und erhöhen die Arbeitszufriedenheit (Mohr/Zoghi, 2006).

Vor diesem Hintergrund schätzen Mitarbeiter offenbar besonders die funktionale Flexibilität (Origo/Pagani, 2008). Funktionale Flexibilität bedeutet Abwechslung in den zu erfüllenden Aufgaben, die allerdings mit einem Verlust an Spezialisierungsvorteilen einhergeht. Gerade die Tätigkeiten von Hochqualifizierten sind oft dadurch gekennzeichnet, dass sie weniger monotone Aufgaben wahrnehmen, mit hoher eigener Verantwortung arbeiten und oft Schlüsselpositionen einnehmen, die schwer zu ersetzen und schwer zu kontrollieren sind. Wie Cornelissen (2006) zeigt, sind solche tätigkeitsbegleitenden

Eigenschaften (abwechselnde Tätigkeiten, Autonomie etc.) mit positiven Einflüssen auf die Arbeitszufriedenheit verbunden.

Zentrale Voraussetzung für entsprechend autonome Handlungsspielräume der Mitarbeiter ist eine Vertrauenskultur im Unternehmen mit einer hohen Kooperationsneigung der Mitarbeiter. Ein geeignetes Personalmanagement, ein positives Betriebsklima mit einer kooperativen Teamatmosphäre in einer passenden Unternehmenskultur können durch Vertrauensbildung die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter sowie den Unternehmenserfolg steigern. Gute Arbeitsplanung, soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz sowie Förderung der fachlichen und beruflichen Entwicklung dürften daher auch zur Zufriedenheit und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten beitragen.

Wie wichtig dem Einzelnen das soziale Umfeld im Unternehmen ist und wie viel Wert er auf eine entsprechende Unternehmenskultur legt, ist individuell verschieden. Unter sonst gleichen Umständen (also bei ähnlichen Aufgaben und ähnlichem Einkommen) ziehen die meisten Menschen jedoch eine angenehme Atmosphäre mit kooperationswilligen Kollegen vor. Ein Unternehmen kann das soziale Verhalten seiner Mitarbeiter und deren Kooperationsneigung fördern, indem es entsprechende Regeln in der konkreten Ausgestaltung der Unternehmenskultur aufstellt. Selbst die persönlichen Charakteristika der Mitarbeiter lassen sich langfristig beeinflussen, indem bei Stellenausschreibungen und Rekrutierungen auf entsprechende Kriterien verstärkt geachtet wird. Aktivitäten der CSR (Corporate Social Responsibility) oder des gesellschaftlichen Engagements dienen als Signal bei der Auswahl von produktiven, verlässlichen und kooperationsbereiten Mitarbeitern



(Turban/Greening, 1997; Backhaus et al., 2002). Arbeitnehmer bewerten bei der Jobsuche grundsätzlich auch die Außendarstellung eines Unternehmens. Sie können etwa CSR-Aktivitäten des Unternehmens als Signal interpretieren, da solche Aktivitäten auf eine einschlägige Unternehmenskultur hinweisen und erwarten lassen, dass das Unternehmen auch soziales Verhalten der Beschäftigten bei der Personalwahl berücksichtigt. Somit dürfte eine Selbstselektion der Beschäftigten stattfinden, sodass sich auf Kooperation bedachte Arbeitnehmer in entsprechenden Firmen sammeln. Wem eine gute Kooperation und ein harmonisches Miteinander im Kollegenkreis wichtig sind, der sucht sich ein entsprechend engagiertes Unternehmen mit einschlägiger Unternehmenskultur und verzichtet dafür gegebenenfalls auch auf ein höheres Einkommen. In kooperativen Teams, in denen gegenseitiges Vertrauen herrscht, ist es wiederum einfacher, von einer gewohnten und eingespielten Arbeitsroutine abzuweichen und Elemente funktionaler Flexibilität und Autonomie in den Arbeitsprozess einzuflechten.

#### Lebenszufriedenheit und Bewegung am Arbeitsplatz

Arbeitsstellen mit hohen körperlichen Beanspruchungen und widrigen Arbeitsbedingungen gehören nicht zu den Lieblingsjobs der Deutschen (Cornelissen, 2006). Viele berufliche Tätigkeiten finden heute im Sitzen statt. Ein erster Grund hierfür ist der Computer, ein zweiter die zunehmende Substitution von körperlich belastenden Aktivitäten durch Maschinen. Wird fast die gesamte Arbeitszeit sitzend verbracht, ist dies jedoch langfristig auch nicht der Gesundheit zuträglich – und dürfte damit ironischerweise ebenfalls langfristig negativen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben. Aus diesem Grund setzen viele Unternehmen heute auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das beispielsweise auch sportliche Angebote umfasst.

### 3.3 Arbeitsplatzsicherheit

Kaum ein individuelles Ereignis dürfte sich – mit Ausnahme lebensbedrohlicher Krankheiten oder ernsthafter familiärer Sorgen – derart negativ auf das Wohlbefinden auswirken wie der Verlust des Arbeitsplatzes. Ein Blick auf empirische Untersuchungen im Vereinigten Königreich zeigt, dass ein Verlust des Arbeitsplatzes die Lebenszufriedenheit sogar stärker als eine Scheidung oder Trennung senken kann (Clark/Oswald, 1994, 655). Als Ursachen dafür gelten – neben dem Einkommensverlust – vor allem die sozialen und psychologischen Folgen. So stiftet die Arbeit Identität, die durch den Arbeitsplatzverlust verloren geht. Arbeitslosigkeit sorgt für ein verringertes Selbstwertgefühl, soziale Kontakte im beruflichen Umfeld fallen weg, Anerkennung und Wertschätzung fehlen. Hinzu kommt ein Verlust an sozialem Status. Clark/Oswald (2002, 1141) ermitteln auf Basis britischer Daten im Rahmen eines Regressionsmodells, dass eine Kompensationszahlung von rund 15.000 Pfund pro Monat erforderlich wäre, um die psychischen Folgen eines Verlusts des Arbeitsplatzes auszugleichen. Vor diesem Hintergrund schätzen Knabe/Rätzel (2008a, 16) für Deutschland: „Wenn man diesen nicht-pekuniären Zufriedenheitsverlust durch eine hypothetische Einkommenskompensation während der Dauer der Arbeitslosigkeit ausgleichen wollte, müsste das individuelle Einkommen um etwa 87 Prozent zunehmen.“ Winkelmann/Winkelmann (1998) kommen für Deutschland zu einem vergleichbaren Ergebnis und zeigen, dass der Effekt von Arbeitslosigkeit hinsichtlich der Zufriedenheit nur durch eine deutliche Einkommenskompensation aufgefangen werden könnte (um das gleiche Zufriedenheitsniveau wie vor der Arbeitslosigkeit zu erhalten).

Arbeitslosigkeit beeinträchtigt das Wohlbefinden allerdings nicht nur temporär, sondern nachhaltig. Clark et al. (2001) sprechen von Narben („scars“), welche durch Arbeitslosigkeit verursacht werden, und weisen diese konkret auch mit dem SOEP für Deutschland nach. Demnach sind Arbeitslose mit einer längeren im Vergleich zu einer kürzeren Arbeitslosenhistorie bei einer Wiederbeschäftigung weniger

## Hochzufriedene nach subjektiv empfundener Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktlage

Tabelle 4

im Jahr 2010, in Prozent

Chance, eine gleichwertige Stelle zu finden	Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit		
	Keine Sorgen	Einige Sorgen	Große Sorgen
Leicht	64,1	50,7	k. A.
Schwierig	57,2	43,6	31,7
Praktisch unmöglich	54,8	34,7	18,3

k. A.: keine Angabe wegen geringer Fallzahlen.

Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

zufrieden. Knabe/Rätzel (2008b) belegen, dass diese Narben aus der nachhaltig veränderten Zukunftsaussicht und der entstandenen Unsicherheit resultieren, die für Angst bei Beschäftigten sorgen kann: "Past unemployment 'scars' because it 'scars'."

Es verwundert folglich nicht, dass die Arbeitsplatzsicherheit unter den Beschäftigten einen hohen Stellenwert genießt (Clark, 2009). Für die Lebenszufriedenheit scheint vor allem die gefühlte Unsicherheit entscheidend (Geishecker, 2010). Tabelle 4 zeigt den Anteil der Hochzufriedenen im Spannungsfeld der Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit und der subjektiv empfundenen Chancen, am Arbeitsmarkt eine gleichwertige Stelle zu finden. Unter den Erwerbstätigen, die sich keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen und glauben, eine neue Stelle leicht zu finden, beträgt der Anteil der Hochzufriedenen rund 64 Prozent. Dieser Anteil verringert sich um gut 9 Prozentpunkte, wenn sie hingegen die Einschätzung teilen, dass sie am Arbeitsmarkt praktisch keine Chancen auf eine gleichwertige Stelle hätten.

Ähnliches gilt bei Erwerbstätigen, die sich einige Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen: Hier sinkt der Anteil der Hochzufriedenen von rund 51 Prozent auf knapp 35 Prozent, wenn sich die Einschätzung hinsichtlich der Chancen, eine gleichwertige Stelle am Arbeitsmarkt zu finden, von „leicht“ auf „praktisch unmöglich“ ändert. Wenig

überraschend ist der geringste Anteil unter den Hochzufriedenen bei Erwerbstätigen auszumachen, die ihre Arbeitsplatzsicherheit und ihre Chancen auf eine gleichwertige Stelle jeweils sehr pessimistisch bewerten (gut 18 Prozent). Dieser Anteil fällt zudem geringer aus als der durchschnittliche Anteil Hochzufriedener unter den Arbeitslosen (knapp 22 Prozent; vgl. Abbildung 2, Kapitel 2)

In diesem Zusammenhang wird oft auf befristete Beschäftigungen verwiesen, die durch eine geringe Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet sind. Tatsächlich erscheint die subjektive Wahrnehmung von Befristungen jedoch ambivalent: Einerseits dürften zwar unbefristete Arbeitsverhältnisse aus individueller Sicht größere Vorteile bieten als befristete Jobs. Andererseits könnten Befristungen aber als vorteilhaft wahrgenommen werden, wenn sie als Voraussetzung für eine anschließende unbefristete Stelle gelten können und damit überhaupt erst einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. So kann eine Befristung auch einen Neuanfang oder Einstieg bedeuten und damit ein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt darstellen (Beckmann et al., 2009, 5 ff.). Eine deskriptive Auswertung mit dem SOEP zur Arbeitszufriedenheit bestätigt daher das erwartete uneinheitliche Bild (Lesch et al., 2011, 50). Demnach lag der Anteil der Hochzufriedenen bei befristet Beschäftigten im Jahr 2008 bei rund 48 Prozent, während er bei unbefristet Beschäftigten etwa 44 Prozent betrug.

### 3.4 Qualifikationsgerechte Aufgaben

Mit Blick auf die wissenschaftliche Literatur scheint der empirische Zusammenhang von tatsächlicher Qualifikation und Lebenszufriedenheit nicht eindeutig. So existieren Indizien für eine mit der Bildungszeit beziehungsweise mit dem Bildungsniveau steigende Lebenszufriedenheit, während auch negative oder teilweise statistisch insignifikante Effekte dokumentiert sind (Blanchflower/Oswald, 2011; Knabe/Rätzl, 2008a; Ferrer-i-Carbonell, 2005). Die Ergebnisse der vorliegenden Auswertung deuten auf einen positiven Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit hin (vgl. Spalte „Alle“ in Tabelle 5). Dabei wird davon ausgegangen, dass durch eine höhere Bildung die beruflichen Möglichkeiten zunehmen, beispielsweise aufgrund besserer Beförderungschancen oder interessanterer Tätigkeiten. Allerdings ist ebenfalls bekannt, dass mit

einer Änderung der eigenen Ansprüche auch die Zufriedenheit teilweise stark variieren kann und sich diese im Wesentlichen aus Vergleichsprozessen ableitet. Dabei spielt der eigene Status eine wichtige Rolle (Reisch, 2003; Frank, 1985).

Häufig wird zudem auf das Zusammenspiel von erforderlicher und tatsächlicher Qualifikation verwiesen (Tsang et al., 1991; Verhaest/Omey, 2008). Tabelle 5 zeigt, dass sich vor allem eine Überqualifikation negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. So sinkt der Anteil der Hochzufriedenen, wenn nur eine niedrigere als die eigene Qualifikation am Arbeitsplatz erforderlich ist. Zudem erhöht sich bei qualifikationsadäquater Tätigkeit (hervorgehobene Felder) die Zufriedenheit mit dem Bildungsgrad.

Interessanterweise steigt der Anteil der Hochzufriedenen, wenn die geforderte Qualifikation höher



kalboul1927/Foto123

### Hochzufriedene nach tatsächlicher und im Job erforderlicher Ausbildung

Tabelle 5

im Jahr 2010, in Prozent

Höchster Bildungsabschluss	Erforderliche Ausbildung			
	Keine Berufsausbildung	Abgeschlossene Berufsausbildung	Hochschulausbildung	Alle
Kein Abschluss	42,4	49,9	k. A.	45,0
Berufsausbildung/Fachschule, Meister	39,3	47,4	56,4	46,2
Fach-/Hochschulstudium	k. A.	53,8	57,7	56,0
Alle	40,4	47,9	57,2	48,4

k. A.: keine Angabe wegen geringer Fallzahlen.

Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

als die vorhandene Qualifikation ausfällt. Offenbar schadet es der eigenen Zufriedenheit nicht, wenn eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt wird, für welche die eigene Qualifikation formal nicht ausreicht.

Eine Erklärung dafür könnte sein, dass der negative Effekt einer fehlenden Passgenauigkeit durch zwei andere Effekte überkompensiert wird: Erstens steht eine höhere erforderliche Qualifikation für einen komplexeren Arbeitsinhalt, eine anspruchsvollere Aufgabe und mehr Autonomie am Arbeitsplatz. Da mit zunehmenden Herausforderungen und höherer Autonomie tendenziell auch die Zufriedenheit wächst, verwundert es nicht, dass mit den qualifikatorischen Anforderungen auch der Anteil der Hochzufriedenen ansteigt (vgl. Zeile „Alle“ in Tabelle 5).

Zweitens könnte ein Statureffekt von Bedeutung sein. Höherwertige Berufspositionen – vor allem leitende Positionen – werden nicht selten aufgrund von Statuserwägungen angestrebt. Motive sind eine höhere Anerkennung und Wertschätzung im beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld. So hat die Forschung gezeigt, dass sich Zufriedenheit gerade aus Vergleichsprozessen ableitet, wenn die eigene Position in Relation zu der Position von anderen Personen aufgewertet wird (Frank, 1985).

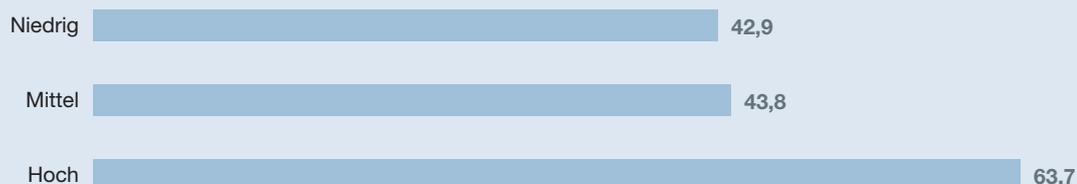
### 3.5 Aufstiegserwartungen und Aufstiegsmobilität

Die Theorie positionaler Güter nach Hirsch (1980) fasst das kontinuierliche Streben von Menschen nach einer Verbesserung ihrer Situation und insbesondere nach Anerkennung und Bewunderung in ihrer gesellschaftlichen Umgebung in einem ökonomischen Denkansatz zusammen. Bezogen auf die Arbeitswelt lässt sich daraus vor allem das Streben nach einer Führungsposition ableiten. Technisch ausgedrückt kann dieses sogenannte Positionsgut aus investiven und/oder konsumtiven Gründen nachgefragt werden: Ein Positionsgut hat den Charakter eines investiven Guts, wenn es nur deshalb nachgefragt wird, um andere Güter zu erwerben, die ohne das Positionsgut nicht erreichbar wären, wie zum Beispiel der Zugang zu bestimmten Clubs oder Informationen. Ein Positionsgut hat hingegen den Charakter eines konsumtiven Guts, wenn es nur wegen des Bedürfnisses nach Wertschätzung oder Anerkennung angestrebt wird (Reisch, 2003).

Häufig dürften Positionsgüter in konsumtiver Weise genutzt werden und damit auch den Selbstwert und die Zufriedenheit erhöhen. Im Detail haben beispie-

### Hochzufriedene nach Aufstiegswahrscheinlichkeit<sup>1</sup>

Abbildung 5

im Jahr 2009<sup>2</sup>, in Prozent<sup>1</sup> Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Aufstiegs beim jetzigen Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren.<sup>2</sup> Keine Daten für das Jahr 2010 verfügbar.

Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

### Sozialer Auf- und Abstieg

Tabelle 6

Durchschnittliche Veränderung der Lebenszufriedenheit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Jahren im Zeitraum von 1994 bis 2010, in Prozent

Einkommensquintil in t	Einkommensquintil in t+1				
	1	2	3	4	5
1	0,2	1,1	2,9	4,4	2,9
2	-1,7	-0,4	0,9	1,8	3,7
3	-3,5	-2,3	-0,7	0,6	1,7
4	1,9	-2,2	-2,1	-0,6	0,4
5	-3,8	-2,3	-0,6	-1,5	-0,4

Lesehilfe: Bei Personen des ersten Einkommensquintils (unterste von fünf Einkommensgruppen), die im Folgejahr in das zweite Einkommensquintil aufgestiegen sind, konnte eine durchschnittliche Zunahme der Lebenszufriedenheit um 1,1 Prozent beobachtet werden; Grundlage: Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen.

Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

#### Anmerkungen

Für die Frage, ob einer Person der soziale Aufstieg gelingt oder nicht, wird typischerweise dem Nettoeinkommen eines Haushalts die entscheidende Bedeutung beigemessen. Daher werden für die Untersuchung der Einkommensmobilität zunächst die Nettohaushaltseinkommen ermittelt und mit der Zahl der Haushaltsmitglieder äquivalenzgewichtet. Die daraus resultierenden Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen werden ihrer Höhe nach in fünf Gruppen (Einkommensquintile) gegliedert. Beispielsweise umfasst das erste Einkommensquintil die untersten 20 Prozent der Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen.

Die Tabelle zeigt, wie sich die durchschnittliche Lebenszufriedenheit verändert hat (in Prozent), wenn alle denkbaren Übergänge zwischen zwei aufeinanderfolgenden Jahren (t und t+1) im Zeitraum von 1994 bis 2010 betrachtet werden. Alle Felder über (unter) den hell unterlegten Zellen markieren soziale Aufstiege (Abstiege) um mindestens ein Einkommensquintil.

weise Huberman et al. (2001) in einem Experiment eine positive Zahlungsbereitschaft für Status nachgewiesen. In Ergänzung dieses Befunds lässt sich mit den Daten des SOEP zeigen, dass bereits die Erwartung eines (künftigen) beruflichen Aufstiegs mit einem steigenden Anteil Hochzufriedener einhergeht (Abbildung 5).

Vor diesem Hintergrund könnte auch der soziale Aufstieg in der Gesellschaft von Relevanz für die Lebenszufriedenheit sein. Laut Schäfer/Schmidt (2008) ist das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes von zentraler Bedeutung für den gesellschaftlichen Aufstieg. Die Mobilität wird dabei üblicherweise anhand des Haushaltsnettoäquivalenzeinkommens gemessen (vgl. zur Methode die Anmerkungen zu Tabelle 6).

Welche Auswirkungen für die Lebenszufriedenheit aus einem Wechsel der Einkommensschicht resultieren, ist Tabelle 6 zu entnehmen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist mit Blick auf die Größenordnungen zu berücksichtigen, dass es sich um Durchschnittswerte handelt, die durch andere Einflüsse (teilweise) kompensiert werden können, zum Beispiel durch gesundheitliche Probleme, familiäre Ereignisse oder Änderungen der Wohnsituation. Insofern fallen Änderungen der durchschnittlichen Lebenszufriedenheit meist relativ gering aus (vgl. Abbildung 1, Kapitel 2). Hinzu kommt, dass Einkommensänderungen möglicherweise bereits im Vorfeld antizipiert wurden und daher ebenfalls nur kleine Veränderungen zu verzeichnen sind. Daneben können auch individuelle

Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale die Zufriedenheitsbewertungen beeinflussen (Fietze, 2011).

Der relative Zugewinn bei der Lebenszufriedenheit fällt laut Tabelle 6 tendenziell (das heißt mit wenigen Ausnahmen) umso höher aus, je größer der Sprung in der Einkommensverteilung per Jahresvergleich ist. So kann beispielsweise bei einem Aufstieg vom zweiten in das fünfte Einkommensquintil ein durchschnittlicher Zugewinn an Lebenszufriedenheit von 3,7 Prozent beobachtet werden. Im Detail ist bemerkenswert, dass tendenziell Erwerbstätige mit großen Sprüngen in der Einkommenshierarchie (das heißt mit einer hohen Auf- oder Abstiegsmobilität) bereits im Jahr vor dem Wechsel der Einkommensschichten (in t) höhere durchschnittliche Zufriedenheitswerte angegeben haben (nicht in Tabelle 6 dargestellt). Dies könnte daran liegen, dass die Ursachen eines Wechsels der Einkommensschicht (zum Beispiel verlässt ein Kind den Haushalt beziehungsweise nimmt eine Erwerbstätigkeit auf oder eine erwartete Beförderung tritt tatsächlich ein) bereits zuvor bekannt waren oder antizipiert wurden. Im Übrigen zeigen die hell unterlegten Felder, dass bei unveränderter Quintilszugehörigkeit (mit Ausnahme des ersten Quintils) tendenziell ein marginaler Verlust hinsichtlich der Lebenszufriedenheit eintritt. Insgesamt deutet der vorliegende Befund mit einiger Vorsicht darauf hin, dass das Streben nach Positionsgütern und nach sozialem Aufstieg nicht nur in der unmittelbaren Umgebung einer Person, sondern auch im nationalen Kontext von Bedeutung ist.

## Schlussfolgerungen

Gibt es den perfekten Arbeitsplatz oder nicht? Die Antwort darauf dürfte mit Blick auf die vorliegenden Ergebnisse mit den Worten „es kommt darauf an“ beginnen. Menschen sind verschieden und sie formulieren unterschiedliche Ansprüche an ihre Arbeitswelt. Dennoch lassen sich einige Punkte zusammentragen, die für die meisten Menschen wichtig sind, damit ihnen ihr Arbeitsumfeld gefällt. Vorab ist jedoch festzuhalten, dass eine gute Gesundheit und ein intaktes Familienleben offenbar als Eckpfeiler dienen, die bereits per se wichtige Determinanten der Lebenszufriedenheit darstellen. Aber auch im Zusammenspiel mit der Arbeit dürften sich Men-

schen zufriedener zeigen, wenn sie der Arbeitsplatz gesundheitlich nicht beeinträchtigt und wenn der Arbeitsplatz gut mit dem Familienleben vereinbar ist.

Besonders wichtig ist die bereits mehrfach belegte Feststellung, dass Arbeitslosigkeit unglücklich macht. Menschen erleiden offenbar neben dem Einkommensverlust noch deutlich größere Einbußen in Form von fehlender Wertschätzung oder einem verringerten Selbstwertgefühl, wenn sie arbeitslos sind. Im Job machen sich Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit daher negativ bemerkbar. Allerdings relativiert sich dieser Eindruck umso stärker, je leichter sich am Arbeitsmarkt eine gleichwertige Stelle finden lässt. Gute Aussichten am Arbeitsmarkt bilden in diesem Kontext also eine wichtige Rahmenbedingung.



Der Beruf hat den Daten zufolge einen wichtigen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. Insbesondere Berufe mit höheren Qualifikationsanforderungen werden auch mit einer höheren Lebenszufriedenheit in Verbindung gebracht. Im Bereich der Ausbildung dürfte es zudem von zentraler Bedeutung sein, inwiefern es gelingt, die eigenen Wunschvorstellungen tatsächlich zu verwirklichen. Einen positiven Eindruck vermittelt hier der Befund, dass immerhin gut drei Viertel der Schulabgänger mit einem Ausbildungsvertrag angeben, ihre beruflichen Vorstellungen auch umgesetzt zu haben.

Der Einfluss der beruflichen Rahmenbedingungen spiegelt sich in diesem Ergebnis wider: Ein hoher Grad an beruflicher Autonomie geht mit mehr Zufriedenheit einher. Zudem dürfte eine ausgeprägte Vertrauenskultur im Unternehmen wie auch ein hohes Maß an funktionaler Flexibilität mit vielseitigen Aufgaben positive Impulse auf die Lebenszufriedenheit ausüben.

Daneben stellt die Qualifikation eine wesentliche Determinante der Lebenszufriedenheit dar. Die Daten zeigen, dass der Anteil an hochzufriedenen Erwerbstätigen steigt, wenn – jeweils eigenständig betrachtet – die tatsächliche und die für eine Tätigkeit erforderliche Qualifikation zunehmen. Eine entscheidende Rolle spielt offenbar das Verhältnis der eigenen Qualifikation zur erforderlichen Qualifikation: Danach ist unter denjenigen, die für ihre Arbeit eine höhere als die geforderte Qualifikation aufweisen, ein niedrigerer Anteil mit ihrem Leben hochzufrieden als bei Unterqualifizierten. Umgekehrt ist jedoch unter denjenigen, die eine geringere als die für ihren Job erforderliche Qualifikation mitbringen,

ein höherer Anteil Hochzufriedener zu verzeichnen. Zur Erklärung dieses Befunds wäre denkbar, dass komplexere Aufgaben in Verbindung mit anspruchsvolleren Tätigkeiten sowie eine höhere Reputation die fehlende qualifikatorische Passgenauigkeit überkompensieren. Allerdings konnte bei der zugrunde liegenden Auswertung nicht berücksichtigt werden, inwiefern andere Faktoren diesen Befund beeinflussen haben. Im Übrigen ist zu beobachten, dass Aufstiegsprozesse – im gesamtwirtschaftlichen Kontext betrachtet – tendenziell mit leichten Aufschlägen hinsichtlich der Lebenszufriedenheit einhergehen, während soziale Abstiege mit Abschlägen verbunden sind, auch wenn die durchschnittlichen Veränderungen relativ gering ausfallen.

Auf die Ausgangsfrage bezogen: Es ist zumindest in gewissen Grenzen möglich, sich das Glück selbst zu erarbeiten. Eine zentrale Voraussetzung besteht darin, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, da Arbeitslosigkeit und Unzufriedenheit eng miteinander verknüpft sind. Für die Wahrnehmung der Lebenszufriedenheit kommen weitere Eckpfeiler hinzu, und zwar die Gesundheit und das Familienleben. In Abhängigkeit von den eigenen Vorstellungen, die von Person zu Person verschieden sein können, dürfte mit Blick auf die vorliegenden Ergebnisse für die überwiegende Zahl der Erwerbstätigen gelten: Positive Impulse für die Lebenszufriedenheit entstehen aus eher vielseitigen beziehungsweise komplexen Tätigkeiten, die hohe Qualifikationsansprüche stellen, mit einer möglichst hohen beruflichen Autonomie und einer möglichst hohen Arbeitsplatzsicherheit sowie guten (Wieder-)Beschäftigungschancen verbunden sind, insbesondere wenn sie – zusätzlich – durch soziale Aufstiegsprozesse begleitet werden.

## Literatur

**Backhaus**, Kristin B. / **Stone**, Brett / **Heiner**, Karl, 2002, Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness, in: *Business and Society*, Vol. 41, No. 3, S. 292–318

**Beckmann**, Michael / **Binz**, Andrea / **Schauenberg**, Bernd, 2007, Fixed-term employment and job satisfaction. Evidence from individual-level data accounting for selectivity bias, WWZ Discussion Paper, No. 03/07, Basel

**Beckmann**, Michael / **Cornelissen**, Thomas / **Schauenberg**, Bernd, 2009, Fixed-term employment, work organization and job satisfaction. Evidence from German individual-level data, WWZ Discussion Paper, No. 08/09, Basel

**Benz**, Matthias / **Frey**, Bruno S., 2003, The Value of Autonomy. Evidence from the Self-Employed in 23 Countries, Institute for Empirical Research in Economics, Working Paper, No. 173, Zürich

**BIBB** – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2011, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

**Blanchflower**, David G. / **Oswald**, Andrew J., 2011, *International Happiness*, NBER Working Paper, No. 16668, Cambridge (Mass.)

**Bundespsychotherapeutenkammer**, 2012, BPTK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und Burnout, URL: [http://www.bptk.de/uploads/media/20120606\\_AU-Studie-2012.pdf](http://www.bptk.de/uploads/media/20120606_AU-Studie-2012.pdf) [Stand: 2012-08-12]

**Clark**, Andrew E., 2009, Work, jobs and well-being across the millennium, CEPREMAP Document, No. 0901, URL: <http://www.cepremap.ens.fr/depot/docweb/docweb0901.pdf> [Stand: 2012-08-24]

**Clark**, Andrew E. / **Georgellis**, Yannis / **Sanfey**, Peter, 2001, Scarring. The psychological impact of past unemployment, in: *Economica*, Vol. 68, No. 270, S. 221–241

**Clark**, Andrew E. / **Oswald**, Andrew J., 1994, Unhappiness and Unemployment, in: *Economic Journal*, Vol. 104, No. 424, S. 648–659

**Clark**, Andrew E. / **Oswald**, Andrew J., 2002, A simple statistical method for measuring how life events affect happiness, in: *International Journal of Epidemiology*, Vol. 31, No. 6, S. 1139–1144

**Coca-Cola GmbH** (Hrsg.), 2012, *Coca-Cola Happiness-Studie. Die Deutschen können Lebensfreude!*, Happiness-Institut, Berlin

**Cornelissen**, Thomas, 2006, Job characteristics as determinants of job satisfaction and labour mobility, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Discussion Paper, No. 334, URL: <http://www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/paper%20Cornelissen2.pdf> [Stand: 2012-07-08]

**Diener**, Ed / **Lucas**, Richard E., 1999, Personality and Subjective Well-Being, in: Kahneman, Daniel / Diener, Ed / Schwartz, Norbert (Hrsg.), *Well-Being. The Foundations of Hedonic Psychology*, New York, S. 213–229

**Di Tella**, Rafael / **MacCulloch**, Robert J. / **Oswald**, Andrew J., 2001, Preferences over Inflation and Unemployment. Evidence from Surveys of Happiness, in: *American Economic Review*, Vol. 91, No. 1, S. 335–341

**Dorn**, David / **Fischer**, Justina A. V. / **Kirchgässner**, Gebhard / **Sousa-Poza**, Alfonso, 2005, Is it Culture or Democracy? The Impact of Democracy, Income and Culture on Happiness, Universität St. Gallen, Discussion Paper, No. 2005-12, St. Gallen

**Easterlin**, Richard, 1974, Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence, in: David, Paul A. / Reder, Melvin W. (Hrsg.), Nations and households in economic growth. Essays in honor of Moses Abramovitz, New York, S. 89–125

**Erdogan**, Berrin / **Bauer**, Talya N. / **Truxillo**, Donald M. / **Mansfield**, Layla, 2012, Whistle While You Work. A Review of the Life Satisfaction Literature, in: Journal of Management, Vol. 38, No. 4, S. 1038–1083

**Evans**, Sheryll et al., 2006, Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales, in: British Journal of Psychiatry, Vol. 188, S. 75–80

**Ferrer-i-Carbonell**, Ada, 2005, Income and Well-Being. An Empirical Analysis of the Comparison Income Effect, in: Journal of Public Economics, Vol. 89, No. 5-6, S. 997–1019

**Fetchenhauer**, Detlef / **Enste**, Dominik H., 2012, Vom Schlechten des Guten. Warum der Mensch nicht zum Glücklichen geboren ist, RHI-Diskussion, Nr. 19, München

**Fietze**, Simon, 2011, Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“, SOEPPapers, No. 388, Berlin

**Frank**, Robert H., 1985, Choosing the Right Pond. Human Behaviour and the Quest for Status, New York

**Frey**, Bruno S., 2012, Wachstum, Wohlbefinden und Wirtschaftspolitik. Ziele des (glücklichen) Wirtschaftens, RHI-Position, Nr. 13, München

**Frey**, Bruno S. / **Benz**, Matthias / **Stutzer**, Alois, 2004, Introducing procedural utility. Not only what, but also how matters, in: Journal of Institutional and Theoretical Economics, Vol. 160, No. 3, S. 377–401

**Frey**, Bruno S. / **Frey Marti**, Claudia, 2010, Glück. Die Sicht der Ökonomie, Zürich

**Geishecker**, Ingo, 2010, Perceived job insecurity and well-being revisited. Towards conceptual clarity, SOEPPapers, No. 282, Berlin

**Grün**, Carola / **Hauser**, Wolfgang / **Rhein**, Thomas, 2010, Is any job better than no job? Life Satisfaction and Re-Employment, in: Journal of Labor Research, Vol. 31, No. 3, S. 285–306

**Hirata**, Johannes, 2012, Wirtschaftswachstum und gute Entwicklung. Was ist dran an der Wachstums-kritik?, RHI-Position, Nr. 12, München

**Hirsch**, Fred, 1980, Die sozialen Grenzen des Wachstums, Reinbek

**Huberman**, Bernardo A. / **Loch**, Christoph H. / **Önçüler**, Ayse, 2001, Status as a Valued Resource, INSEAD Working Paper, No. 2001/49/TM, Fontaine-bleau

**Kenny**, Charles, 1999, Does Growth Cause Happiness, or Does Happiness Cause Growth?, in: Kyklos, Vol. 52, No. 1, S. 3–26

**Knabe**, Andreas / **Rätzel**, Steffen, 2008a, Wie zufrieden macht die Arbeit? Eine neue Quantifizierung der nicht-pekuniären Kosten der Arbeitslosigkeit, URL: [http://www-f.uni-magdeburg.de/~vwl1/forschung/forschung\\_dateien/Wie%20zufrieden%20macht%20die%20Arbeit.pdf](http://www-f.uni-magdeburg.de/~vwl1/forschung/forschung_dateien/Wie%20zufrieden%20macht%20die%20Arbeit.pdf) [Stand: 2012-08-23]

**Knabe**, Andreas / **Rätzel**, Steffen, 2008b, Scarring or scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk, CESifo Working Paper, No. 2457, München

**Körner**, Sylvia C., 2002, Das Phänomen Burn-out am Arbeitsplatz Schule, URL: [http://www2.uni-erfurt.de/sport/seiten/downloads/foilensaetze\\_spoppsy/burn\\_out\\_lehrer-koerner%202002.pdf](http://www2.uni-erfurt.de/sport/seiten/downloads/foilensaetze_spoppsy/burn_out_lehrer-koerner%202002.pdf) [Stand: 2012-08-24]

- Layard**, Richard, 2004, Good jobs and bad jobs, CEP Occasional Paper, No. 19, URL: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/occasional/op019.pdf> [Stand: 2012-07-08]
- Lesch**, Hagen / **Schäfer**, Holger / **Schmidt**, Jörg, 2011, Arbeitszufriedenheit in Deutschland. Messkonzepte und empirische Befunde, IW-Analysen, Nr. 70, Köln
- Long**, J. Scott / **Freese**, Jeremy, 2006, Regression models for categorical dependent variables using Stata, College Station
- Mohr**, Robert D. / **Zoghi**, Cindy, 2006, Is Job Enrichment Really Enriching?, U.S. Bureau of Labor Statistics, Working Paper, No. 389, URL: <http://www.bls.gov/ore/pdf/ec060010.pdf> [Stand: 2012-06-06]
- Neumann**, Michael, 2012, Zum Glück wachsen. Sieben Weisheiten zu Wachstum, Wohlstand und Wohlbefinden, RHI-Diskussion, Nr. 20, München
- Origo**, Federica / **Pagani**, Laura, 2008, Workplace flexibility and job satisfaction. Some evidence from Europe, in: International Journal of Manpower, Vol. 29, No. 6, S. 539–566
- Reisch**, Lucia A., 2003, Statusspiele. Soziale Vergleichsprozesse und wirtschaftliches Verhalten, in: Held, Martin (Hrsg.), Experimente in der Ökonomik, Jahrbuch normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, Band 2, S. 217–240
- Schäfer**, Holger / **Schmidt**, Jörg, 2008, Strukturen und Determinanten der Einkommensmobilität in Deutschland, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Agenda 20D. Wege zu mehr Wachstum und Verteilungseffizienz, Köln, S. 131–168
- Schöppner**, Klaus-Peter / **Raffelhüschen**, Bernd, 2012, Deutsche Post Glücksatlas 2012, München
- SOEP** – Sozio-oekonomisches Panel, 2011, Daten der Jahre 1984–2010, Version 27, Berlin
- Statistisches Bundesamt**, 2011, Bildung und Kultur. Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden
- Tsang**, Mun C. / **Rumberger**, Russel W. / **Levin**, Henry M., 1991, The Impact of Schooling Surplus on Worker Productivity, in: Industrial Relations, Vol. 30, No. 2, S. 209–228
- Turban**, Daniel B. / **Greening**, Daniel B., 1997, Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees, in: Academy of Management Journal, Vol. 40, No. 3, S. 658–672
- Vatter**, Johannes, 2012, Well-Being in Germany. GDP and Unemployment Still Matter, RatSWD Working Paper, No. 196, Berlin
- Verhaest**, Dieter / **Omey**, Eddy, 2008, Objective overeducation and worker well-being. A shadow price approach, University of Gent, Working Paper, No. 2008/514, Gent
- Wagner**, Gert G. / **Frick**, Joachim R. / **Schupp**, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg., Nr. 1, S. 139–169
- Winkelmann**, Rainer / **Winkelmann**, Liliana, 1998, Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data, in: Economica, Vol. 65, No. 257, S. 1–15
- World Values Survey**, 2010, Online Data Analysis, URL: <http://www.wvsevsdb.com/wvs/WVSAanalyze.jsp> [Stand: 2012-06-06]
- Zander**, Britta / **Dobler**, Lydia / **Busse**, Reinhard, 2011, Studie spürt Gründen für Burnout nach. Psychische Erkrankungen kommen in der Pflegebranche überproportional häufig vor, in: Pflegezeitschrift, 64. Jg., Nr. 2, S. 98–101

## Die Autoren

Prof. Dr. rer. pol. **Michael Neumann**, geboren 1973 in Köln; Studium der Volks- und Betriebswirtschaftslehre in Köln und Promotion in Würzburg; Professor für Volkswirtschaftslehre an der Jade Hochschule in Wilhelmshaven.

Dr. rer. pol. **Jörg Schmidt**, geboren 1975 in Kassel; Studium der Volkswirtschaftslehre in Göttingen und Promotion in Münster; seit 2007 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Senior Economist im Kompetenzfeld „Arbeitsmarkt- und Personalökonomik“, seit 2008 im Hauptstadtbüro Berlin des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.

© 2013 ROMAN HERZOG INSTITUT e.V.  
ISSN 1863-3978 / ISBN 978-3-941036-34-5  
Herausgeber:  
ROMAN HERZOG INSTITUT e.V.

Kontakt:  
Corinna Gruber  
ROMAN HERZOG INSTITUT e.V.  
Max-Joseph-Straße 5  
80333 München  
Telefon 089 551 78-732  
Telefax 089 551 78-755  
gruber@romanherzoginstitut.de  
www.romanherzoginstitut.de

Titelfoto, Foto Seite 2: ROMAN HERZOG INSTITUT e.V.; alle anderen: Fotolia  
Produktion: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln · Berlin

**Diese Publikation ist beim Herausgeber kostenlos erhältlich und kann unter  
[www.romanherzoginstitut.de](http://www.romanherzoginstitut.de) bestellt werden.**



ISBN 978-3-941036-34-5

[www.romanherzoginstitut.de](http://www.romanherzoginstitut.de)