

**Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
von Arbeitnehmern aus den „Gastarbeiter-
Ländern“. Aspekte der betrieblichen Integration
ausländischer Arbeiter im Lichte der Daten des
Sozioökonomischen Panel**

Albert Martin

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung

Heft 52

Lüneburg 2016

Quellennachweis:

Albert Martin (2016): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern aus den „Gastarbeiter-Ländern“. Aspekte der betrieblichen Integration ausländischer Arbeiter im Lichte der Daten des Sozioökonomischen Panels. Heft 52. Lüneburg

Der Beitrag ist aus dem folgenden Buch entnommen. Der Autor dankt den Herausgebern für die freundliche Genehmigung zum Abdruck in dieser Schriftenreihe.

Finzer, P./Kadel, P./Weber, W. 2016 (Hrsg.): Partnerschaft im Betrieb. Zur Erinnerung an Eduard Gaugler. Mannheim (Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V.)

Download möglich unter

<http://www.leuphana.de/universitaet/personen/albert-martin/publikationen/schriftenreihe.html>

Universität Lüneburg
Institut für Mittelstandsforschung
21332 Lüneburg
Tel.: 04131/6772536
Fax: 04131/6772139
ISSN 1616-5683

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag berichtet über empirische Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit und zu den Arbeitsbedingungen von ausländischen Arbeitnehmern. Er stützt sich dabei auf die Daten des Sozioökonomischen Panels. Betrachtet werden Personen, die aus den sogenannten Gastarbeiterländern Türkei, Italien, Spanien, Griechenland und dem ehemaligen Jugoslawien stammen. Außerdem erfolgt eine Eingrenzung auf die Gruppe der Arbeiter. Umfängliche Untersuchungen zur Arbeitssituation der ausländischen Arbeitnehmer wurden insbesondere in den 1970er Jahren angestellt, so auch im Mannheim-Paderborner Ausländerprojekt, auf dessen Hauptergebnisse im vorliegenden Beitrag ebenfalls kurz eingegangen wird. Daran anknüpfend geht es im Weiteren um die Frage, ob sich in den letzten 30 Jahren die Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit der ausländischen Arbeiter merklich verändert haben.

Zusammenfassung

I. Ziel des Beitrags

II. Das Mannheim-Paderborner Ausländer-Projekt

1. Die zwei mal zwei Seiten der betrieblichen Integration
2. Hauptergebnisse

III. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen im Lichte des Sozioökonomischen Panels

1. Beschreibung der Datengrundlage
2. Arbeitszufriedenheit
 - a. Die Bedeutung der Qualifikationsanforderungen
 - b. Kontrollgrößen
 - c. Individuelle Verlaufsmuster der Arbeitszufriedenheit
3. Arbeitsbedingungen
4. Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit
5. Diskussion

Literatur

Anhang

I. Ziel des Beitrags

In den 1960er Jahren erlebte Deutschland einen erheblichen Zuzug von sogenannten „Gastarbeitern“, die (wie diese Bezeichnung suggeriert) kamen, um wieder zu gehen, dann aber doch sehr häufig blieben. Sie wurden als nützliche Helfer zur Steigerung des Wirtschaftswachstums angeworben und sie sollten außerdem und nicht zuletzt auch als mobile „Konjunkturpuffer“ auf dem Arbeitsmarkt fungieren. Tatsächlich kam es im Zeitverlauf auch zu erheblichen Rückwanderungen, in der Tendenz und Summe ergab sich aber dann doch – anders als vorgesehen – eine Verstetigung in der Ausländerbeschäftigung, nicht zuletzt bedingt durch den einsetzenden Familiennachzug bei den türkischen Arbeitnehmern. In der Folge konnten Integrationsprobleme nicht ausbleiben, deren Nachwirkungen bis heute spürbar sind und sich insbesondere in der unbefriedigenden beruflichen Situation in großen Teilen der zweiten und dritten Gastarbeitergeneration niederschlagen.

Mitte der 1970er Jahre finanzierte das damalige Bundesministerium für Forschung und Technologie den Forschungsverbund „Probleme der Ausländerbeschäftigung“. Die zu diesem Verbund gehörende Mannheimer und Paderborner Forschungsgruppe befasste sich in mehreren umfänglichen empirischen Studien mit Fragen der *betrieblichen Integration* (vgl. den Beitrag von Wolfgang Weber in diesem Band). Zwei ausgewählte Aspekte der Integrationsproblematik, die Themen der seinerzeitigen Untersuchungen waren, sind Gegenstand des vorliegenden Beitrags: die Arbeitsbedingungen der ausländischen Arbeitnehmer und deren Arbeitszufriedenheit. Im Folgenden geht es aber nicht um eine umfängliche Würdigung der empirischen Einzelbefunde des Mannheim-Paderborner Projekts, sondern um „die Zeit danach“, genauer um den Zeitraum von 1984 bis 2014 und damit um die Frage, ob sich die Verhältnisse im Vergleich zur damaligen Situation und im Laufe der Zeit verändert haben. Zuvor werde ich den im Mannheim-Paderborner Ausländerprojekt verwendeten Integrationsbegriff erläutern und über einige der in dem Projekt gewonnenen Ergebnisse berichten. Anschließend gehe ich auf die Datengrundlage ein, auf die sich die folgenden Analysen stützen. Die abschließende Diskussion nimmt eine Gegenüberstellung der Ergebnisse der Mannheim-Paderborner Studie und der auf den SOEP-Daten beruhenden Analyse vor und widmet sich zusammenfassend der Frage, in welchem Umfang sich die Arbeitsbedingungen der ausländischen Arbeitnehmer aus den ehemaligen Gastarbeiterländern verändert haben.

II. Das Mannheim-Paderborner Ausländer-Projekt

Im Mannheim-Paderborner Ausländer-Projekt ging es um eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Integration der seinerzeit so genannten Gastarbeiter und speziell um die Erfahrungen dieser

Personengruppe mit ihrer konkreten Arbeitswirklichkeit. Konkret ging es um die Frage, welche Gegebenheiten unmittelbar vor Ort, am Arbeitsplatz, den Prozess der betrieblichen Integration behindern oder aber auch befördern (vgl. den Beitrag von Wolfgang Weber in diesem Buch, sowie die im Zuge des Projekts entstandenen Publikationen, Gaugler 1977, Gille u.a. 1979, Gaugler u.a. 1978, Weber 1980, Gaugler u.a. 1985, Martin 1991).

1. Die zwei mal zwei Seiten der betrieblichen Integration

Integration ist ein facettenreicher Begriff. So spricht man z.B. gleichermaßen von „Integration“, gleichgültig, ob es um die Integration einzelner Personen geht, um die Integration spezieller Personengruppen oder um die Integration ganzer Sozialsysteme, obwohl es sich dabei um sehr verschiedene Dinge handelt. Begriffliche Mehrdeutigkeiten finden sich in der einschlägigen Diskussion außerdem durch die Vermengung des Wortgebrauchs mit bedeutungsverwandten Begriffen wie Eingliederung, Assimilation, Akkulturation, Akkommodation und Angleichung bzw. (in negativer Abgrenzung) mit Begriffen wie Segmentation, Segregation, Diskriminierung und Marginalisierung. Und schließlich verknüpfen sich mit dem Integrationsziel und mit den Wegen zu seiner Verwirklichung zahlreiche und nicht selten widersprüchliche Vorstellungen (vgl. u.a. Esser u.a. 1984, Sackmann 2004, Schunck 2014). Im Mannheim-Paderborner Ausländerprojekt ging es darum, ein robustes, sowohl theoretisch fundiertes als auch empirisch umsetzbares Integrationsverständnis zu entwickeln. Als hilfreich erwies sich dabei die Unterscheidung zwischen der sozio-emotionalen Seite einerseits und der institutionellen Seite der Integration andererseits. Die *sozial-emotionale Seite* betrifft die individuellen Wahrnehmungen und Empfindungen der Mitglieder eines Sozialsystems (einer Gruppe, einer Abteilung, eines Betriebes, einer Gesellschaft usw.). Es geht um die Frage, ob diese eine positive Haltung zu den gegebenen Verhältnissen einnehmen und wie sie mit den Herausforderungen zurechtzukommen, die sich dem Alltagshandeln in den jeweils betrachteten Sozialsystemen stellen. Die sozial-emotionale Situation lässt sich naturgemäß nicht einseitig bestimmen, sondern hat selbst wiederum zwei Seiten. Zum einen geht es um die Mitglieder der speziell betrachteten Personengruppe (in unserem Kontext also um die Arbeitnehmer aus den „Gastarbeiterländern“) sowie um deren Haltungen, Beschwerden und Bemühungen, mit den Anforderungen des Arbeitslebens und ihres sozialen Umfelds zurechtzukommen. Zum anderen, und komplementär dazu, geht es um Wahrnehmungen, Haltungen, Verhaltensweisen der übrigen Mitglieder des in Frage stehenden Sozialsystems (in unserem Fall also primär Vorgesetzte, Kollegen und Personen, die die Personalpolitik eines Betriebes bestimmen und verantworten). Angesprochen sind damit letztlich Fragen des gegenseitigen Respekts, der Anerkennung und Wertschätzung

sowie der kooperativen Zusammenarbeit. Der *institutionelle Aspekt* der Integration hat ebenfalls zwei Seiten. Die eine Seite betrifft das „Verhalten des Systems“, die Möglichkeiten, die es seinen Mitgliedern bietet, sich seiner Dienste zu bedienen, seine Offenheit und seine Bereitschaft, individuelle und gruppenspezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen. Eine wichtige Systemeigenschaft steckt außerdem in den Systemstrukturen. Zu fragen ist dabei nicht nur, ob diese in der Lage sind, Beziehungsprobleme befriedigend zu regulieren, sondern auch, ob sie zur Verbesserung der sozialen Verhältnisse beitragen. Die andere Seite betrifft wiederum die Systemmitglieder selbst. Dabei geht es darum, ob die institutionelle Ordnung akzeptiert wird, ob die vorhandenen Institutionen genutzt werden und in welchem Ausmaß und in welcher Richtung sich die jeweils betrachteten Gruppen sozial, kulturell und politisch engagieren.

2. Hauptergebnisse

Das Mannheim-Paderborner Ausländerprojekt befasste sich primär mit der sozio-emotionalen Seite der Integration, mit den betrieblichen Erfahrungen und den arbeitsbezogenen Einstellungen der ausländischen Arbeitnehmer und – spiegelbildlich dazu – den Erfahrungen und Einstellungen der deutschen Kollegen. Ergänzend wurden aber auch verschiedene Aspekte des institutionellen Fragenkomplexes betrachtet, so zum Beispiel, in welchem Umfang die ausländischen Arbeitnehmer sich arbeitspolitisch engagierten und z.B. als gewerkschaftliche Vertrauensleute oder als Betriebsräte tätig waren. Der Schwerpunkt der empirischen Erhebungen lag jedoch auf der Beurteilung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen.¹

Als eines der auffallendsten Ergebnisse erwies sich die stark extrinsisch ausgerichtete Arbeitsmotivation der ausländischen Arbeitnehmer. Entlohnungsfragen waren denn auch die bedeutendste Quelle der Unzufriedenheit von ausländischen Arbeitnehmern und trugen maßgeblich dazu bei, dass deren Gesamtzufriedenheit deutlich geringer ausfiel als bei ihren deutschen Kollegen. Andererseits wurden *Lohnungerechtigkeiten* von den ausländischen Arbeitnehmern nicht häufiger als von den deutschen Kollegen beklagt (von den türkischen Arbeitnehmern sogar deutlich seltener). Die Unzufriedenheit mit dem Lohn fand ihre Begründung folgerichtig nicht in einer möglichen Diskriminierungserfahrung,² sondern vornehmlich in der pekuniären Grundorientierung der Befragten. Im Umgang mit den Problemen, die sich bei der Arbeit stellen und die zu Unzufriedenheit

¹ Die Erhebungen wurden in den Jahren 1978 und 1979 in 166 Abteilungen in 118 Betrieben durchgeführt. Befragt wurden 2.698 deutsche und ausländische Arbeitnehmer.

² Dagegen spricht unter anderem, dass das seinerzeit etablierte Tarifgefüge und die institutionell abgesicherten Arbeitsbeziehungen (zumindest in den größeren Betrieben, in denen das Gros der von uns befragten Personen tätig war)

Anlass geben können, nahmen die ausländischen Arbeitnehmer eine eher passive Haltung ein und unternahmen seltener als ihre Kollegen Versuche, ihre Arbeitssituation zu verbessern. Im Übrigen unterschieden sich die ausländischen Arbeiter in der Beurteilung ihrer Arbeit nur wenig von den deutschen Arbeitern. Symptomatisch dafür ist die negative Beurteilung des eigenen beruflichen Werdegangs, die Auskunft eines Großteils der ausländischen wie auch der deutschen Arbeiter, dass man seine beruflichen Ziele nicht erreicht hat. Was die soziale Seite anging: beide Gruppen, also sowohl die deutschen als auch die ausländischen Arbeitskollegen, bezeichneten die wechselseitigen Beziehungen als freundlich, im Grunde aber auch durch eine gewisse Distanz und eine abwartende Haltung geprägt. Private Begegnungen außerhalb der Arbeitssphäre waren eher selten. Das jeweils herrschende Kommunikationsklima bestimmte sehr stark die Qualität der Zusammenarbeit. Insbesondere die deutschen Arbeitnehmer ließen sich sehr stark davon beeindruckt, welche Haltung ihre deutschen Kollegen gegenüber ihren ausländischen Kollegen einnahmen. War diese von Entgegenkommen und Freundlichkeit bestimmt, dann ließen sie sich (eine positive Grunddisposition vorausgesetzt) davon anstecken, ansonsten blieben sie eher zurückhaltend. Man hätte meinen können, dass einer strukturellen Größe wie dem Anteil der ausländischen Arbeitnehmer in den jeweiligen Arbeitsbereichen eine große Bedeutung zukommen sollte. Tatsächlich erwies sich die Ausländerquote, isoliert betrachtet, als bedeutungslos für die wechselseitige Kommunikation und Wertschätzung. Wenn sich mit einem steigenden Ausländeranteil allerdings Statusängste verknüpften (was leicht geschehen konnte, wenn es sich bei den Ausländern um Personen mit einem guten Qualifikationshintergrund handelte), dann stellten sich bei den statushöheren deutschen Arbeitnehmern Abgrenzungstendenzen ein. Erwähnung verdient schließlich noch, dass die ausländischen Arbeitnehmer, entgegen einem weit verbreiteten Vorurteil, zum Teil deutlich höhere Anforderungen an die Einhaltung von Arbeitsnormen formulierten (z.B. hinsichtlich Sauberkeit, Pünktlichkeit und Solidarität) als ihre deutschen Kollegen.

willkürliche Bezahlung und eine diskriminierende Eingruppierungspraxis weitgehend verhinderten. Auch im SOEP wird die Frage nach der Lohngerechtigkeit gestellt, leider aber erst ab 2005 im Zwei-Jahresrhythmus: Unterschiede zwischen den deutschen und ausländischen Arbeitern gibt es bezüglich der Antworten kaum (jeweils etwa die Hälfte findet den eigenen Lohn als gerecht bzw. als nicht gerecht).

III. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen im Lichte des Sozioökonomischen Panels

Wie bereits beschrieben kann es im vorliegenden Beitrag nicht darum gehen, die seinerzeitigen Ergebnisse umfänglich nachzuvollziehen und gegebenenfalls fortzuschreiben. Die Daten des Sozioökonomischen Panels geben aber die Möglichkeit, die in der Folgezeit beobachtbare Entwicklung der Arbeitszufriedenheit bei den Arbeitnehmern aus den ehemaligen Gastarbeiterländern nachzuzeichnen und auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen einzugehen.

1. Beschreibung der Datengrundlage

Die folgenden Auswertungen basieren auf den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP). Diese gründen auf jährlich durchgeführten repräsentativen Haushaltsbefragungen zu sozio-ökonomischen Grundtatbeständen und zu wechselnden Themen, etwa zu Werthaltungen oder auch zu den Arbeitsbedingungen (zur Beschreibung des SOEP findet man ausführliche Dokumentationen auf den Internetseiten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, zur Stichprobenziehung vgl. auch Göbel u.a. 2008). Die erste Erhebung erfolgte im Jahr 1984. In diesem Anfangsjahr wurde eine überproportionale Ausländerstichprobe gezogen, um eine vertiefende Analyse der aus den wichtigsten „Gastarbeiterländern“ stammenden Personen zu ermöglichen. Befragt wurden in diesem Jahr 3.059 Personen aus den fünf Ländern Türkei, Italien, Spanien, Griechenland und (dem nun ehemaligen) Jugoslawien. In der Stichprobe von 2014 waren dagegen nur noch 1.184 Personen aus diesen Ländern vertreten. Diese Reduzierung hat ihren Grund im normalen „Drop-Out“ der Teilnehmer, das in großangelegten Panel-Erhebungen nicht zu vermeiden ist. Die entstehenden Lücken werden zwar kontinuierlich aufgefüllt, bezüglich der ausländischen Mitbürger wurde allerdings darauf verzichtet, das ursprüngliche Niveau zu halten.

Im Folgenden geht es angesichts der Fragestellung naturgemäß nur um die Erwerbstätigen. Betrachtet werden Personen in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, ausdrücklich nicht in die Analyse einbezogen werden Personen, die sich in der Ausbildung befinden, Personen im Militärdienst, Aushilfen, Praktikanten und generell Personen, die (in dem jeweils betrachteten Jahr) nur unregelmäßig beschäftigt sind. Da die weitaus meisten ausländischen Arbeitnehmer lange Zeit Arbeiter waren, beschränkt sich die Analyse außerdem auf diese Arbeitnehmergruppe. Alle drei der angeführten unsere Stichprobe bestimmenden Merkmale sind veränderlich. Man findet (selten), dass über die Jahre die Nationalität wechselt, relativ häufig, dass Erwerbstätige in den Folgejahren nicht

mehr erwerbstätig sind oder umgekehrt Nicht-Erwerbstätige (wieder) in das Erwerbsleben eintreten. Und es kommt schließlich auch vor, dass die Teilnehmer den Erwerbsstatus wechseln (aus dem Arbeiter-Status in den Angestellten- oder Selbstständigen-Status und umgekehrt). Die Tabellen A1 und A2 im Anhang geben einen Eindruck von der Größenordnung dieser Bewegungen in den ersten Jahren der Panel-Erhebungen.

Es bietet sich an, bei der Analyse der SOEP-Daten, die Vorteile zu nutzen, die diese wegen ihres Panelcharakters, d.h. wegen der wiederholten Datenerhebung bei den immer gleichen Personen, aufweisen. Partiiell macht der vorliegende Beitrag hiervon auch Gebrauch (vgl. den Abschnitt 2c). Beschränkt man sich allerdings auf die Personengruppe, die in allen Erhebungswellen erfasst wurden, dann dünnt die Fallzahl, je länger der betrachtete Zeitraum ist, naturgemäß immer mehr aus. In die Übersicht zur Entwicklung der Zufriedenheitswerte beziehen wir daher immer alle der im jeweiligen Jahr befragten Personen ein (Abschnitte 2a und 2b). Fragen zu den Arbeitsbedingungen wurden im Zuge der SOEP-Erhebungen in den Jahren 1985, 1987, 1989, 1995 und 2001 gestellt. Aufgrund der Mehrfacherhebung liefern auch diese Daten Einblicke in mögliche Veränderungen der Arbeitssituation der ausländischen Arbeitnehmer (Abschnitt 3).

2. Arbeitszufriedenheit

Die Frage nach der Arbeitszufriedenheit im Erhebungsbogen des Sozioökonomischen Panels lautet: „Wie zufrieden sind Sie heute mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Wie zufrieden sind Sie (falls Sie erwerbstätig sind) mit Ihrer Arbeit?“ Für die Antworten sind elf Stufen von 0 bis 10 vorgegeben (von „ganz und gar unzufrieden“ bis „ganz und gar zufrieden“). In Abbildung 1 sind die Zufriedenheitswerte für die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten aufgeführt. Durchgängig über die Jahre hinweg bekunden die Angestellten (im Durchschnitt!) eine höhere Arbeitszufriedenheit als die Arbeiter (der Gesamtdurchschnitt über die 31 Jahre hinweg beträgt für die Gruppe der Arbeiter $AZ_{\text{Arb}} = 6,92$, für die Gruppe der Angestellten $AZ_{\text{Ang}} = 7,25$). Unter den Erwerbsgruppen die besten Werte haben ebenfalls kontinuierlich über die Jahre hinweg die Selbstständigen und die Beamten ($AZ_{\text{S}} = 7,38$ bzw. $AZ_{\text{B}} = 7,39$). Zu beachten ist, dass es sich dabei um Durchschnittswerte handelt, die keine Rückschlüsse auf den einzelnen Fall zulassen.

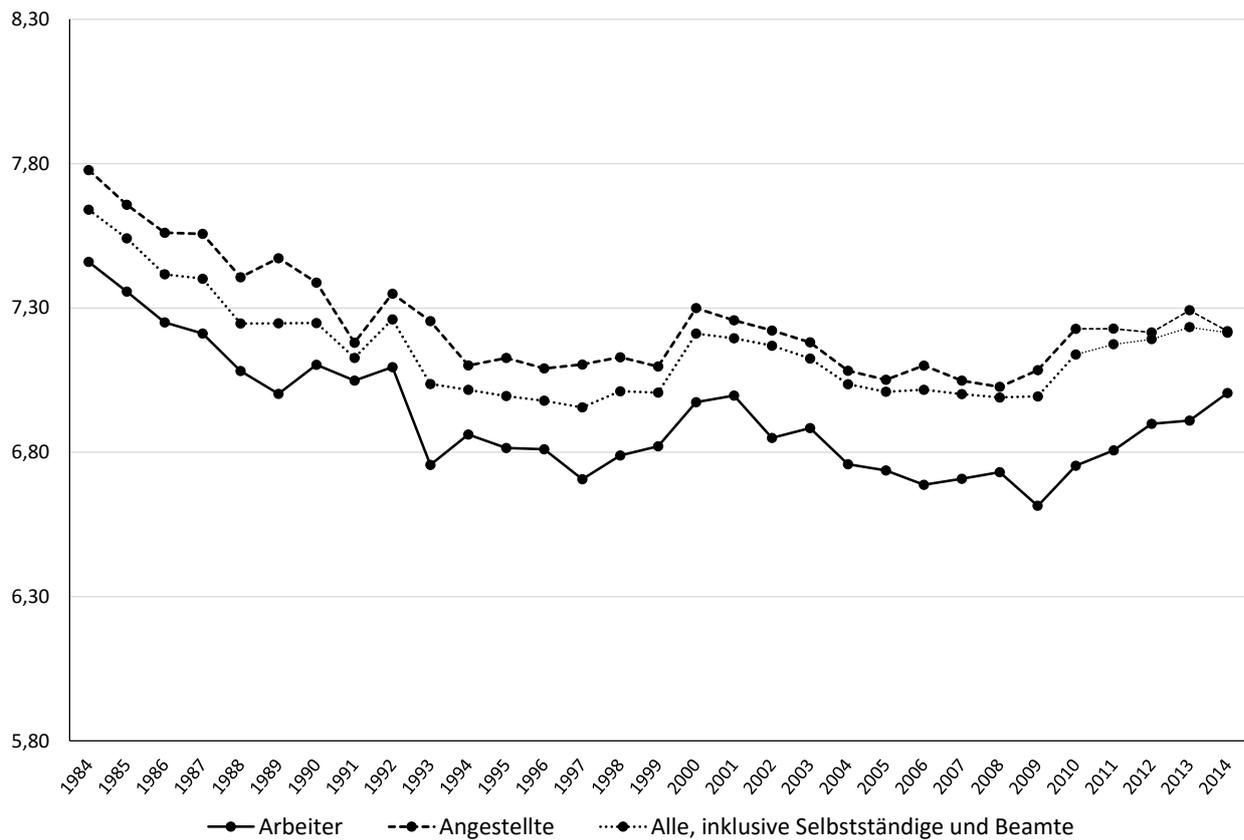


Abb. 1: Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf (SOEP-Daten 1984-2014, eigene Berechnungen)

Nicht zu übersehen ist der Abwärtstrend der Zufriedenheitsbekundungen insbesondere in der Zeit ab Mitte der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre, eine Zeit, in der die wirtschaftliche Entwicklung stagnierte und die Arbeitslosigkeit kontinuierlich anstieg (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012). Zu bemerken ist, jedenfalls bei den Arbeitern, ein gewisser Einbruch der Zufriedenheitswerte in den Jahren der letzten größeren Finanzkrise, der in den folgenden Jahren aber von einem stetigen Aufwärtstrend abgelöst wurde.

Wie bereits angemerkt, gibt es innerhalb der Erwerbsgruppen zum Teil erhebliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Bei den Angestellten ragen beispielsweise die Führungskräfte mit hohen Arbeitszufriedenheitswerten heraus. In der Gruppe der Selbstständigen sind es die Freiberufler und die Unternehmer mit größeren Betrieben, die besonders häufig sehr zufrieden sind, während die so genannten Solo-Selbstständigen häufig eher unzufrieden sind (Martin/Bartscher-Finzer 2008).

Auch zwischen den deutschen und den ausländischen Arbeitnehmern ergibt sich ein deutlicher Unterschied. In 25 der 31 Erhebungswellen des SOEP liegt die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit für die deutschen Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeit) über dem der Erwerbstätigen aus den

ehemaligen „Gastarbeiterländern“.³ Das kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass – wie beschrieben – die Angestellten im Durchschnitt zufriedener sind als die Arbeiter und die deutschen Arbeitnehmer hauptsächlich als Angestellte und die ausländischen Arbeitnehmer lange Zeit hauptsächlich als Arbeiter beschäftigt waren.⁴

a. Die Bedeutung der Qualifikationsanforderungen

Um eine größere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wird im Folgenden speziell die Gruppe der Arbeiter betrachtet, wobei weiter differenziert wird nach den Qualifikationsanforderungen der von ihnen besetzten Stellen. Die einschlägige Frage im Erhebungsbogen des SOEP lautet: „In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt? Wenn Sie mehr als eine berufliche Tätigkeit ausüben, beantworten Sie die folgenden Fragen bitte nur für Ihre derzeitige berufliche Haupttätigkeit. Arbeiter (auch in der Landwirtschaft): Ungelernte Arbeiter; Angelernte Arbeiter; Gelernte und Facharbeiter; Vorarbeiter, Kolonnenführer; Meister, Polier.“ Die ersten beiden Gruppen fassen werden in den folgenden Analysen als die Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen zusammengefasst, die übrigen Kategorien Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen. Ausdrücklich hervorgehoben sei, dass es bei diesen Kategorisierungen um die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze und nicht um die Qualifikation der Arbeitnehmer geht, die diese Stellen besetzen.⁵ Die Zufriedenheitswerte der Personen auf den jeweiligen Stellen, sind in Abbildung 2 wiedergegeben.⁶

³ Über die 31 Erhebungswellen hinweg liegt der Durchschnitt bei den deutschen Arbeitnehmern bei $AZ_{dt}=7,17$; bei den ausländischen Arbeitnehmern bei $AZ_{ga}=7,06$.

⁴ Im Jahr 1984 gehörten 88,3% der ausländischen Arbeitnehmer zur Gruppe der Arbeiter, dieser extrem hohe Anteil hielt sich noch recht lange, ab den 1990er Jahren sank er kontinuierlich und beschleunigt nochmals ab 2010 auf den aktuellen Wert von 44,8% im Jahr 2014. Bei den deutschen Arbeitnehmern verminderte sich der Anteil der Arbeiter von 35,8% im Jahr 1984 auf 20,2% im Jahr 2014. Entgegengesetzt ergibt sich ein Anstieg des Angestelltenanteils bei den deutschen Arbeitnehmern von 44,3% auf 62,2% und bei den ausländischen Arbeitnehmern von 6,8% auf 45,8%. Die Anteile der Selbstständigen und der Beamten haben sich nur geringfügig geändert. Zu beachten ist, dass sich diese Angaben auf die SOEP-Stichprobe beziehen. Gemäß dem aktuellen Mikro-Zensus sind ca. 456 Tausend der türkischen Erwerbstätigen Arbeiter, ca. 488 Tausend Angestellte und ca. 87 Tausend Selbstständige (und ca. 72 Tausend Auszubildende). Bei den griechischen und den italienischen Erwerbstätigen sind die Angestelltenanteile noch deutlich höher (vgl. Statistisches Bundesamt 2015a, 453).

⁵ Obwohl diesbezüglich sicher eine enge Korrelation besteht, muss der Unterschied beachtet werden, zumal sich in der Mannheim-Paderborner Studie viele Personen höhere Qualifikationen bescheinigten, als die jeweilige Stelle verlangten.

⁶ Angeführt sind vier der logisch möglichen sechs Gegenüberstellungen. Die beiden übrigen Darstellungen sollten sich erschließen. Auf die Darstellung aller Kurven in nur einem Diagramm wird aus Übersichtlichkeitsgründen verzichtet.



Abb. 2: Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Nationalität und Qualifikation (SOEP-Daten 1984-2014, eigene Berechnungen)

Zwei Ergebnisse verdienen dabei besondere Beachtung. Das erste Ergebnis dürfte wenig überraschen. Es zeigt, dass Personen auf höherqualifizierten Stellen durchgängig über die Jahre hinweg zufriedener sind als Personen auf weniger qualifizierten Stellen (im Durchschnitt) und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um deutsche oder ausländische Arbeitnehmer handelt. Das zweite Ergebnis entspricht nur bedingt den gängigen Erwartungen. Es stellt sich nämlich heraus, dass es keine Unterschiede in der Zufriedenheit von deutschen und ausländischen Arbeitern gibt, jedenfalls wenn man die weniger qualifizierten Stellen betrachtet. Und auf den höher qualifizierten Stellen sind es die ausländischen und nicht etwa die deutschen Kollegen, die eine überdurchschnittliche Zufriedenheit bekunden.

b. Kontrollgrößen

Wie die Darstellungen in Abbildung 2 zeigen, sind die Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit von einiger Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit. Möglicherweise lässt sich die Beziehung zwischen diesen beiden Variablen aber auf dritte Größen zurückführen. Mit Hilfe von Regressionsrechnungen, in die weitere soziographische Variablen einbezogen wurden, sollte diese Frage geklärt werden. Die Ergebnisse für drei ausgewählte Jahre sind in Tabelle 1 aufgeführt. Sie können als exemplarisch für die übrigen Jahre gelten.

Unabhängige Variablen	1984		1995		2014	
	Beta	p	Beta	p	Beta	p
Erwerbsstatus	,091	,000	,064	,002	,048	,027
Nationalität	,000	,995	,043	,041	,012	,564
Berufsausbildung	,017	,459	-,019	,382	-,002	,937
Geschlecht	,003	,886	-,032	,152	,031	,181
Teilzeitarbeit	-,015	,457	,019	,372	,042	,067
Alter, 16-25 Jahre	-,039	,060	,047	,028	,008	,699
Alter, 26-35 Jahre	-,048	,024	,013	,557	,029	,159
Alter, 46-55 Jahre	,008	,690	-,039	,081	-,081	,000
Alter, 56-65 Jahre	,001	,952	-,018	,394	-,081	,000
N (listwise missing)	3.188		2.936		2.779	
R ²	0,114		0,106		0,139	
p	0,000		0,000		0,000	

Tab. 1: Soziographische Merkmale und Arbeitszufriedenheit in ausgewählten Jahren (SOEP-Daten, eigene Auswertung) Erwerbsstatus 0 = Arbeiter, geringe Qualifikationsforderungen der Tätigkeit, 1 = Arbeiter, hohe Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit; Nationalität 0 = deutsch, 1 = Staatsangehörigkeit eines der „Gastarbeiterländer“; Berufsausbildung 0 = keine Berufsausbildung, 1 = abgeschlossene Berufsausbildung; Geschlecht 0 = männlich, 1 = weiblich; Teilzeitarbeit 0 = Vollzeitbeschäftigung, 1 = Teilzeitbeschäftigung; Alter: Dummy-Variablen, die Referenzgröße ist die Gruppe der Personen im Alter zwischen 36 und 45 Jahren. Angeführt sind die standardisierten Regressionskoeffizienten (lineare Regression) sowie deren Signifikanzwerte.

Danach bleibt der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Erwerbsstatus erhalten, auch wenn zusätzliche potentielle Einflussgrößen berücksichtigt werden. Im Durchschnitt der 31 Jahre beziffert sich der standardisierte Regressionskoeffizient für die Qualifikationsvariable auf $b_Q=0,066$.⁷ Das ist zwar kein allzu hoher Wert, er ist dessen ungeachtet, und zwar nicht nur im statistischen Sinne, durchaus von einiger Signifikanz. Für die Nationalität ergeben sich dagegen deutlich geringere Werte (im Durchschnitt der 31 Jahre $b_N=0,018$, $s_{bN}=0,025$, vgl. die Abbildung A1 im Anhang).

Ob die Arbeiter eine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder nicht, spielt ebenfalls keine Rolle, ebenso wenig wie die Frage ob jemand eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung ausübt. Auch gibt es keine nennenswerten Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und der Arbeitszufriedenheit. Die verschiedentlich beobachtbaren Alterseffekte sind schwach und folgen keinem durchgängigen Muster, in der Tendenz sind die jüngeren Jahrgänge insgesamt (etwas) zufriedener als die älteren.

c. Individuelle Verlaufsmuster der Arbeitszufriedenheit

Welchen Veränderungen unterliegt die Arbeitszufriedenheit der *einzelnen Arbeitnehmer* im Laufe der Jahre und lassen sich typische Verlaufsmuster erkennen? Gibt es Personen, die kontinuierlich über die Jahre hinweg immer zufriedener werden? Oder Personen, die immer unzufriedener werden? Oder bleibt die Arbeitszufriedenheit im Laufe der Jahre unverändert? Denkbar ist außerdem, dass sich in der Entwicklung der Arbeitszufriedenheit überhaupt kein prägnantes Muster erkennen lässt, etwa weil sich die Aufwärts- und Abwärtsentwicklungen unregelmäßig abwechseln oder weil die Zufriedenheitswerte ganz generell großen unsteten Schwankungen unterliegen. Zur Analyse möglicher Verlaufsformen betrachten wir die Personen, die in den Jahren von 1984 bis 1994 regelmäßig an den SOEP-Erhebungen teilgenommen und sich zu ihrer Arbeitszufriedenheit geäußert haben. In dem genannten Elf-Jahreszeitraum wurden insgesamt 21.750 Personen befragt.⁸ An allen elf Befragungen teilgenommen haben 5.675 Personen, davon 4.443 Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit und 1.175 Personen aus den ehemaligen Gastarbeiterländern. Die Zahl der Fälle, auf die wir unsere Analyse stützen können, verringert sich weiter, da wir nur die Voll- und

⁷ Wobei die jährlichen Schwankungen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, gering sind (Standardabweichung $s_{bQ}=0,023$). Insgesamt 23 der 31 Regressionskoeffizienten der Qualifikationsvariablen erreichen einen Wert von $b_Q \geq 0,05$; bezüglich der Nationalitätsvariablen gilt dies in 4 der 31 Fälle.

⁸ Im Zeitraum von 1984 bis 2014, also über alle 31 Erhebungswellen hinweg, wurden insgesamt 78.032 unterschiedliche Personen befragt. Insgesamt liegen für diese Personen 558.904 Datensätze vor.

Teilzeitbeschäftigten betrachten wollen, die zudem alle auch jedes Mal die Frage nach der Arbeitszufriedenheit beantwortet haben (dies sind 1.724 Personen) und außerdem Arbeiter sind. Diese Teilgruppe umfasst 801 Personen, davon 409 deutsche und 392 ausländische Arbeitnehmer aus den von uns betrachteten fünf Ländern.⁹

Zur Abschätzung des Zufriedenheitsverlaufs jeder einzelnen dieser Personen wurde die jeweilige Regressionsgerade für die 11 Messwerte (die jährlichen Zufriedenheitsäußerungen von 1984 bis 1994) ermittelt.¹⁰ Die Formel für die Regressionsgerade lautet $y_i = a + b x_i$. Die darin vorkommenden Parameter erlauben eine inhaltlich gut nachvollziehbare Interpretation. Die y_i -Werte sind die auf der Gerade liegenden Zufriedenheitswerte der jeweils betrachteten Person j für die jeweiligen Jahre x_i ($i=0$ für 1984, $i=1$ für 1985 usw. bis $i=11$ für 1994). Der Parameter a bezeichnet den Schnittpunkt der Geraden mit der Zufriedenheitsachse und der Parameter b bezeichnet die Steigung der Gerade bzw. inhaltlich interpretiert: die durchschnittliche jährliche (positive oder negative) Veränderung der Zufriedenheit. Angenommen wir erhalten für die Person j die folgende Schätzgleichung $y_i = 5 + 0,5 x_i$, dann bedeutet das, dass für das Jahr 1984 ein Zufriedenheitswert von $y_0 = 5$ erreicht wird, der sich kontinuierlich über die folgenden 10 Jahre hinweg jeweils um 0,5 Punkte steigert, so dass im Jahr 1994 der Wert von $y_{10} = 10$ erreicht ist. Lautet das Ergebnis der Schätzung $y_i = 9 - 0,2 x_i$ dann bedeutet das, dass der Zufriedenheitswert im Durchschnitt jedes Jahr um 0,2 Punkte fällt und vom Ausgangspunkt $y_0 = 9$ auf $y_{10} = 7$ absinkt. Das sind natürlich stilisierte Beispiele, die sich in der Wirklichkeit schon allein deswegen nicht einstellen werden, weil die „Messwerte“ nur ganzzahlig sein können (die Zufriedenheitsskala hat, wie oben beschrieben, 11 diskrete Stufen von 0 bis 10) und daher nur im Ausnahmefall mit den errechneten Werten, die durch die Gerade abgebildet werden, übereinstimmen. In Abbildung 3 sind die Befragungsergebnisse von zwei der befragten Personen wiedergegeben, sowie die sich aus diesen Daten errechneten Regressionsgeraden. Sie entsprechen in etwa den eben angeführten beiden Beispielen.

⁹ Die Zahlen zum Nationalitätenstatus und zum Erwerbsstatus beziehen sich jeweils auf das Jahr 1984 (sie schwanken durch entsprechende Veränderungen im Laufe der Jahre).

¹⁰ Wir gehen also von einem linearen Kurvenverlauf aus, als Schätzverfahren dient die Methode der kleinsten Quadrate (OLS).

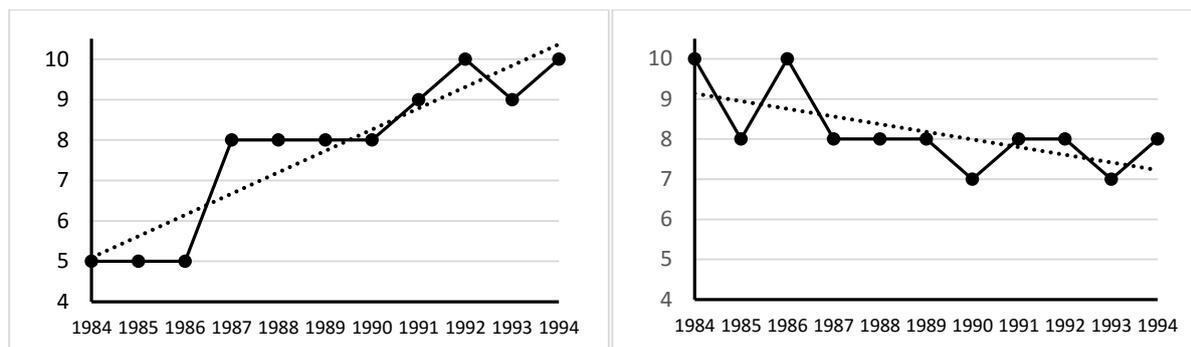


Abb. 3: Idealtypische und reale Verlaufsmuster der Arbeitszufriedenheit (SOEP-Daten 1984-1994, eigene Berechnungen)

Zu beachten ist, dass das Rechenverfahren immer eine Lösung erbringt, also auch für sehr bizarre Verlaufsmuster, für die die angeführten Interpretationen keinen Sinn ergeben. Die Güte der Abbildung der Daten durch die Regressionsgerade lässt sich aber recht gut bestimmen und zwar durch die Berechnung des Standardfehlers für die Regressionsgleichung. Der Standardfehler bezeichnet die durchschnittliche Abweichung der tatsächlichen Werte von den Werten der Regressionsgeraden, die aus den konkreten Datenwerten errechnet wird.

Gibt es große Abweichungen, dann kann man nicht von einer kontinuierlichen linearen Entwicklung der Arbeitszufriedenheit sprechen. Wir schließen für unsere Auswertung alle Fälle aus, in denen der Standardfehler $s_e > 1$. Das sind immerhin etwa zwei Drittel der Fälle. Entsprechend gering sind die schließlich noch verfügbaren Fallzahlen und die ermittelten Zahlen sind daher mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren (Tabelle 2). Jedenfalls lassen sich zwei deutliche Entwicklungsmuster erkennen. Der erste Fall entspricht dem anfangs bereits beschriebenen generellen Trend zu einer Verminderung der Arbeitszufriedenheitswerte über die Zeit hinweg. Der zweite Fall ist der einer gleichbleibenden Arbeitszufriedenheit auf relativ hohem Niveau. Dieses Muster dominiert bei den Personen in höheren Qualifikationspositionen. Festhalten lässt sich außerdem, dass sich die deutschen und die ausländischen Arbeiter im Hinblick auf die Entwicklung ihrer Arbeitszufriedenheit nicht unterscheiden.¹¹

¹¹ Die in Tabelle 2 angeführten Zahlen bestätigen sich in der Tendenz auch dann, wenn man das Auswahlkriterium abmildert und alle Fälle einbezieht, in denen der Standardfehler $s_e < 1,5$ beträgt, wodurch sich die Zahl der Fälle, die einem der angeführten Muster zugewiesen werden können, nahezu verdoppelt.

Arbeitszufriedenheit	Veränderung	Geringere Qualifikation		Höhere Qualifikation	
		deutsche Arbeiter	ausl. Arbeiter	deutsche Arbeiter	ausl. Arbeiter
unterdurchschnittlich	sinkend	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
	konstant	11,8%	12,1%	10,7%	3,2%
	steigend	2,9%	6,1%	9,3%	0,0%
überdurchschnittlich	sinkend	35,3%	36,4%	25,3%	22,6%
	konstant	47,1%	39,4%	54,7%	67,7%
	steigend	2,9%	6,1%	0,0%	3,2%
Summe		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Fallzahl		34	66	75	31
N, unsteter Verlauf		93	176	127	43

Tab. 2: Verlaufsmuster der Arbeitszufriedenheit (für die Jahre 1984 -1994). Zugrunde gelegt sind der Erwerbsstatus und die Nationalität entsprechend der Angaben aus dem Jahr 1984 (SOEP-Daten, eigene Berechnung).¹²

3. Arbeitsbedingungen

In fünf Erhebungswellen (1985, 1987, 1989, 1995, 2001) wurden die Teilnehmer am SOEP gebeten, Auskunft über die Bedingungen ihrer Arbeit zu geben. Die Antworthäufigkeiten auf die in allen fünf Jahren gestellten Fragen sind in Tabelle 3 für zwei ausgewählte Jahre angeführt: In den drei übrigen Jahren ergeben sich ganz ähnliche Ergebnisse, bis auf eine Ausnahme, die die intrinsischen Aspekte der Arbeitstätigkeit betreffen. Hierauf wird gesondert im letzten Abschnitt bei der Gesamtdiskussion der Ergebnisse eingegangen.

Bei der Frage nach dem Abwechslungsreichtum (also die erste der in Tabelle 3 angeführten Fragen) geht es angesichts der nach wie vor verbreiteten tayloristischen und fordistischen Arbeitskonzepte um einen wichtigen Aspekt der Arbeit. Die SOEP-Daten zeigen einen deutlichen Stelleneffekt. Kaum jemand auf den qualifizierteren Stellen beklagt sich über mangelnde Abwechslung, dies ist auf den Stellen mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau anders und zwar ganz unabhängig davon, ob deutsche oder ausländische Arbeitnehmer diese Stellen innehaben. Auch was die Selbstständigkeit angeht, mit der man seine Aufgaben ausführen darf, gibt es einen Stelleneffekt. Negativ betroffen sind hiervon nicht so sehr die deutschen als vor allem die ausländischen Arbeitnehmer auf Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Ähnliches gilt für die Leistungskontrollen, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, allerdings sind die diesbezüglichen Unterschiede nicht sehr ausgeprägt.

¹² Als überdurchschnittliches Arbeitszufriedenheit gelten in dieser Auswertung alle Fälle, in denen der Achsenabschnitt einen Wert von $a > 7,0$ aufweist. Als steigend werden alle Fälle definiert in denen der Regressionskoeffizient $b > 0,10$ beträgt, als sinkend gelten die Fälle in denen $b < -0,15$ ist; die übrigen Fälle werden als „konstant“ kategorisiert.

Fragen	PG	1985				1995			
		Fallzahl	Trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu	Fallzahl	Trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu
Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	d,u	639	36,8%	39,1%	24,1%	852	38,4%	41,4%	20,2%
	d,q	780	61,0%	33,6%	5,4%	1295	61,3%	35,3%	3,4%
	a,u	1014	16,4%	36,0%	47,6%	600	19,0%	45,7%	35,3%
	a,q	398	38,2%	41,2%	20,6%	233	43,3%	45,5%	11,2%
Müssen Sie bei Ihrer Tätigkeit körperlich schwere Arbeit leisten?	d,u	642	27,7%	41,3%	31,0%	853	37,2%	44,3%	18,5%
	d,q	781	28,2%	50,7%	21,1%	1295	34,8%	50,7%	14,4%
	a,u	1016	31,8%	38,8%	29,4%	601	32,8%	42,4%	24,8%
	a,q	400	31,3%	39,3%	29,5%	232	28,4%	49,6%	22,0%
Können Sie den Ablauf und die Durchführung Ihrer Arbeit selbständig gestalten?	d,u	639	26,8%	30,4%	42,9%	851	22,4%	41,5%	36,1%
	d,q	780	33,1%	43,2%	23,7%	1295	25,3%	54,6%	20,2%
	a,u	1012	11,5%	20,5%	68,1%	597	11,6%	27,3%	61,1%
	a,q	399	24,3%	34,6%	41,1%	233	24,0%	51,9%	24,0%
Wird Ihre Arbeitsleistung streng kontrolliert?	d,u	638	23,0%	34,6%	42,3%	851	21,5%	45,1%	33,4%
	d,q	777	17,1%	40,4%	42,5%	1295	20,8%	47,8%	31,4%
	a,u	1010	31,9%	36,7%	31,4%	596	29,5%	45,8%	24,7%
	a,q	399	26,6%	36,6%	36,8%	233	24,9%	45,9%	29,2%
Haben Sie öfter Ärger oder Konflikte mit Vorgesetzten?	d,u	642	1,7%	17,3%	81,0%	852	3,3%	16,2%	80,5%
	d,q	775	2,5%	24,8%	72,8%	1290	2,9%	24,7%	72,3%
	a,u	1011	2,8%	13,0%	84,3%	599	3,5%	14,5%	82,0%
	a,q	399	3,3%	13,0%	83,7%	234	3,8%	10,7%	85,5%
Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus?	d,u	638	77,6%	16,9%	5,5%	850	75,4%	20,8%	3,8%
	d,q	780	80,5%	16,8%	2,7%	1292	76,8%	20,8%	2,4%
	a,u	1014	79,4%	14,2%	6,4%	601	74,7%	17,1%	8,2%
	a,q	400	86,8%	9,8%	3,5%	233	76,0%	16,7%	7,3%
Können Sie bei Ihrer Arbeit ... etwas hinzulernen, was für Ihr berufl. Fortkommen nützlich ist?	d,u	640	16,9%	25,3%	57,8%	851	16,9%	38,4%	44,7%
	d,q	780	33,2%	46,8%	20,0%	1294	33,8%	52,6%	13,6%
	a,u	1014	10,6%	23,8%	65,7%	600	11,3%	29,8%	58,8%
	a,q	398	32,9%	35,2%	31,9%	234	26,9%	48,7%	24,4%
Sind Sie bei Ihrer Arbeit belastenden Umwelteinflüssen ausgesetzt, wie etwa Kälte, Nässe ... ?	d,u	641	28,1%	29,8%	42,1%	852	39,1%	35,4%	25,5%
	d,q	781	41,6%	34,8%	23,6%	1294	40,8%	41,6%	17,6%
	a,u	1013	31,0%	28,5%	40,5%	601	31,6%	37,9%	30,4%
	a,q	400	36,0%	33,5%	30,5%	234	30,8%	44,0%	25,2%
Ist Ihre Arbeit mit hoher nervlicher Anspannung verbunden?	d,u	641	20,1%	39,0%	40,9%	851	16,7%	45,4%	38,0%
	d,q	780	20,6%	54,4%	25,0%	1294	17,5%	57,3%	25,2%
	a,u	1015	19,4%	41,1%	39,5%	601	18,8%	46,9%	34,3%
	a,q	400	22,8%	44,3%	33,0%	233	15,9%	58,4%	25,8%

Tab. 3: Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen nach dem SOEP, eigene Berechnungen. PG (Personengruppen): PG (Personengruppen): d,u=deutsch, unqualifizierte Stellen; d,q=deutsch, qualifizierte Stellen; a,u=ausländisch, unqualifizierte Stellen; a,q=ausländisch, qualifizierte Stellen.

Keine gravierenden Unterschiede, weder nach den Qualifikationsanforderungen der Stellen, noch nach der Nationalität, ergeben sich hinsichtlich der körperlichen Belastung und bezüglich der Umwelteinflüsse (Kälte, Nässe, Hitze, chemischen Schadstoffe, Dämpfe oder Gase), denen die Arbeiter ausgesetzt sind. Auch das soziale Umfeld wird ganz ähnlich beurteilt. Nur sehr wenige Personen beklagen sich über schlechte Beziehungen zu ihren Kollegen oder zu ihren Vorgesetzten. Was das unmittelbare soziale Arbeitsumfeld angeht, gibt es also – so die Auskünfte der ausländischen Arbeitnehmer – so gut wie keine Integrationsprobleme.

In einem weiteren Auswertungsschritt wurde aus den Antworten auf die sieben nicht auf das Soziale bezogene Fragen von Tabelle 3 ein Belastungsindex gebildet. Die Werte dieses Index schwanken zwischen 0 (keiner der „negativen“ Ausprägungen der Teilfragen liegt vor) und 7 (für alle sieben Teilfragen ergibt sich eine negative Beurteilung). Die beiden Extrempositionen nehmen auf diesem Index die deutschen Arbeitnehmer mit qualifizierten Tätigkeiten und die ausländischen Arbeitnehmer mit geringer qualifizierten Tätigkeiten ein.¹³

4. Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Schlechte Arbeitsbedingungen sollten die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen. Betrachtet man die einzelnen der in Tabelle 3 angeführten Aspekte, dann zeigen sich allerdings nur geringe Effekte. Dies ändert sich, wenn man die Summe der Belastungen betrachtet. In Tabelle 4 sind die Korrelationen der Arbeitszufriedenheitswerte mit vier verschiedenen Indizes aufgeführt, die aus den in Tabelle 3 angeführten Arbeitsbedingungen gebildet wurden.

Arbeitsbedingungen	Geringere Qualifikation		Höhere Qualifikation	
	deutsche Arbeiter	ausl. Arbeiter	deutsche Arbeiter	ausl. Arbeiter
Belastungszahl	-0,23	-0,20	-0,18	-0,22
Belastungssumme	-0,29	-0,24	-0,27	-0,27
Intrinsische Qualität	0,23	0,06	0,20	0,14
Äußere Qualität	0,16	0,23	0,17	0,22

Tab. 4: Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit. Angeführt sind die Korrelationskoeffizienten (gemittelte Werte der Korrelationen in den 5 Erhebungsjahren 1985, 1987, 1989, 1995, 2001).

Der erste Index (Belastungszahl) besteht, wie bereits beschrieben, aus der Anzahl der Arbeitsbelastungen, die in der jeweiligen Arbeitssituation vorliegen (der Wertebereich liegt also zwischen 0 und 7). Der zweite Index (Belastungssumme) ergibt sich aus der Aufsummierung der jeweiligen Item-Werte, die jeweils zwischen 1 und 3 schwanken, so dass der Gesamtindex Werte zwischen 7 und 21 annehmen kann. „Belastungen“ werden in diesen Indizes insoweit abgebildet, als man davon sprechen kann, dass auch das Fehlen günstiger Bedingungen (etwa der Möglichkeit, seine Arbeit selbst zu regulieren) psychologisch gesehen als belastend empfunden wird. Der dritte Index wird aus den drei Aspekten gebildet, die gewissermaßen in der intrinsischen Natur der jeweiligen Tätigkeit liegen (Abwechslung, Selbstbestimmung, Lernpotential) und der vierte Index wird aus

¹³ Über drei und mehr Belastungen berichten 8,5% der deutschen Arbeitnehmer auf den qualifizierten Stellen, bei den ausländischen Arbeitnehmer auf den weniger qualifizierten Stellen liegt dieser Anteil bei 32,0%, die Werte für die beiden anderen Gruppen liegen bei 17,6% bzw. 19,5% (alle Werte für das Jahr 1985).

den drei Items gebildet, die sich auf externale Belastungsgrößen beziehen (körperliche Beanspruchung, Umwelteinflüsse, nervliche Anspannung). Die beiden letztgenannten Indizes können Werte zwischen 3 und 9 annehmen.

Drei Dinge fallen bei der Betrachtung der Daten besonders auf. Zum ersten, dass die jeweiligen Korrelationen in allen fünf Jahren innerhalb der vier hier betrachteten Personengruppen sehr ähnlich sind.¹⁴ Zum zweiten unterscheiden sich die Korrelationen auch zwischen diesen Personengruppen nur unwesentlich. Und drittens gibt es diesbezüglich eine wichtige Ausnahme. Sie betrifft die Gruppe der ausländischen Arbeitnehmer mit wenig qualifizierten Tätigkeiten und speziell den Index zur intrinsischen Qualität der Arbeit: In allen fünf Jahren, in denen Daten hierzu vorliegen, finden sich für die genannte Personengruppe keine nennenswerten Korrelationen zwischen diesem Index (Abwechslung, Selbstbestimmung, Lernpotential) und der Arbeitszufriedenheit. Ganz generell wird die intrinsische Qualität, die in den Arbeitsbedingungen steckt, von den meisten ausländischen Arbeitern auf den weniger qualifizierten Stellen (wenig überraschend) auch schlecht beurteilt. Die Personen (auf denselben Stellen), die die intrinsischen Aspekte ihrer Arbeit dennoch gut beurteilen, sind deswegen aber nicht zufriedener. In der Tendenz stimmt dieses Ergebnis mit der Voraussage des bekannten „Job Characteristic Model“ von Hackman und Oldham (1981) überein. Die Autoren vermuten, dass eine höherwertige intrinsische Arbeitsqualität das Motivationspotential steigert und damit die Arbeitszufriedenheit fördert. Für Personen mit geringer Qualifikation könne – so Hackman und Oldham – aus den damit einhergehenden anspruchsvolleren Aufgaben allerdings eine Überforderung erwachsen, weshalb der angeführte Zusammenhang für diese Personengruppe nicht gelte. Dieses Argument ist für den vorliegenden Fall aber kaum anwendbar. Schließlich sollte es ja auch für die deutschen Arbeitnehmer Gültigkeit besitzen (was aber nicht der Fall ist). Außerdem liegen uns zur Beurteilung dieser These einfach keine detaillierten Informationen über die konkreten Qualifikationsanforderungen vor. Ganz abgesehen davon, gibt es eine Reihe von anderen plausiblen Begründungen für den „fehlenden“ Zusammenhang. Möglicherweise ist den ausländischen Arbeitnehmern auf den weniger qualifizierten Stellen eine inhaltliche Anreicherung ihrer Arbeit nicht so wichtig wie für die anderen Gruppen (was von den Daten der Mannheim-Paderborner Studie bestätigt wird). Es kann aber auch sein, dass es zwar zu einer Übertragung gehaltvoller und damit anspruchsvoller Aufgaben kommt, die Gegenleistung von Seiten

¹⁴ Daher können, auch aus Gründen der Übersichtlichkeit, in Tabelle 4 die Durchschnittswerte der Korrelationen angeführt werden. Eine gewisse Ausnahme macht die Gruppe der Ausländer, die qualifizierte Stellen besetzen. Hier sind bei zweien der vier Indizes die Schwankungen etwas größer. Das könnte stichprobenbedingt sein, da die Fallzahlen für diese Gruppe relativ gering sind, kann es bei Stichprobenveränderungen leicht zu Verschiebungen kommen.

der Unternehmen aber hierzu nicht in einem angemessenen Verhältnis steht. Umgekehrt können Personen auf den Stellen mit wenig gehaltvollen Aufgaben ganz bewusst auf eine Anreicherung ihrer Aufgaben verzichten, weil sie wissen, dass sie die hierfür notwendigen Qualifikationen nicht mitbringen und sich daher mit ihren minder anspruchsvollen Aufgaben zufrieden geben.

5. Diskussion

Insgesamt zeigt sich wenig Bewegung in der Entwicklung der Arbeitszufriedenheit der Arbeiter aus den ehemaligen Gastarbeiterländern. Die Veränderungen folgen dem allgemeinen Trend. Bemerkenswert ist der deutliche Stelleneffekt. Personen auf Gelernten-Stellen bekunden deutlich häufiger Zufriedenheit als Personen auf Ungelernten- und Angestellten-Stellen. Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern auf den Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen sind nicht zu erkennen, auf den Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen sind die ausländischen Arbeitnehmer sogar zufriedener als die deutschen Arbeitnehmer. Man kann darin das Ergebnis eines Statusvergleiches sehen, in dem sich die ausländischen Arbeitnehmer auf den qualifizierten Stellen gut positionieren können – wenn man davon ausgeht, dass ihnen ihre ausländischen Kollegen auf weniger qualifizierten Positionen als Vergleichsgruppe dienen. Die Zufriedenheitswerte in den SOEP-Erhebungen fallen weit günstiger aus als in der Mannheim-Paderborner Abteilungsbefragung. Das hat nicht zuletzt methodische Ursachen. Während im SOEP eine Eingruppierung auf einer Skala von 0 bis 10 erfolgt, wurde in der Mannheim-Paderborner Studie zunächst danach gefragt, welchen Aspekten des Arbeitsverhältnisses – gemäß den eigenen Bedürfnissen – die größte Bedeutung zukommt. Anschließend wurden die Teilnehmer an der Befragung gebeten, hierzu jeweils ihr Zufriedenheitsurteil abzugeben. Hinter dieser Vorgehensweise steckt die Überlegung, dass man nur dann „wirklich“ unzufrieden ist (dann aber mit großer Wahrscheinlichkeit), wenn ein bedeutsamer Sachverhalt als unbefriedigend empfunden wird. Nach diesem Erhebungsansatz war weit mehr als die Hälfte der ausländischen Arbeitnehmer unzufrieden (die wichtigsten Unzufriedenheitsursachen waren dabei mit weitem Abstand der als zu gering empfundene Lohn und die Unsicherheit des Beschäftigungsverhältnisses, also die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes; auch für die deutschen Arbeitnehmer ergaben sich diese Ergebnisse, allerdings in deutlich abgeschwächter Form). Es scheint nicht sinnvoll, die beiden unterschiedlichen Messansätze gegeneinander auszuspielen, beide liefern ein je spezifisches und nicht etwa das einzig richtige Bild von der Zufriedenheitssituation. Auch bezüglich der Arbeitsbedingungen ergibt sich über die Jahre hinweg betrachtet kein grundlegend neues Bild. Was die intrinsi-

schen Aspekte der Arbeit angeht, kann allerdings ein interessanter Effekt beobachtet werden, insbesondere wenn man die SOEP-Zahlen mit denen der Mannheim- Paderborner Studie (MMP) vergleicht. In Tabelle 5 sind nochmals die Angaben aus der SOEP-Erhebung von 1985 zu den beiden Aspekten Abwechslungsreichtum und Selbstständigkeit bei der Aufgabenerledigung angeführt.

PG	SOEP		MPP	SOEP, Fallzahl		MPP, Fallzahl	
	"trifft nicht zu"		"unzufrieden"	"trifft nicht zu"		"unzufrieden"	
	1985	2001	1979	1985	2001	1979	
dt,u	24,1%	17,1%	17,3%	639	1.221	1.019	Abwechslung
dt,q	5,4%	2,3%	13,0%	780	1.861	193	
ga,u	47,6%	29,8%	25,1%	1.014	352	1.141	
ga,q	20,6%	9,0%	21,9%	398	145	64	
dt,u	42,9%	37,7%	15,9%	639	1219	1.003	Autonomie
dt,q	23,7%	17,2%	15,2%	780	1861	191	
ga,u	68,1%	53,4%	22,5%	1.012	348	1.135	
ga,q	41,1%	26,9%	21,3%	399	145	61	

Tab. 5: Intrinsische Aspekte der Arbeit: Im SOEP wurde nach dem Vorhandensein von Abwechslung und Autonomie gefragt (siehe die Erläuterung zu Tabelle 4). Die vorliegende Tabelle nennt die Häufigkeit mit der die Antwortvorgabe „trifft nicht zu“ gewählt wurde. In der Abteilungsbefragung wurde nach der Zufriedenheit mit diesen Aspekten gefragt, angegeben sind die relativen Anteile der Unzufriedenheitsäußerungen. PG (Personengruppen): dt,u=deutsch, unqualifizierte Stellen; dt,q=deutsch, qualifizierte Stellen; ga,u=ausländisch, unqualifizierte Stellen; ga,q=ausländisch, qualifizierte Stellen.

Ihnen gegenübergestellt sind die Ergebnisse aus der Erhebung von 2001. Danach (und im allgemeinen Trend über die fünf Erhebungszeitpunkte hinweg) ergibt sich eine Reduzierung der negativen Antworten. Aufschlussreich ist nun aber vor allem die Gegenüberstellung mit den Daten aus der Abteilungsbefragung. Dort wurde zwar nicht nach dem Vorliegen günstiger bzw. ungünstiger Arbeitsbedingungen, sondern nach der Zufriedenheit mit diesen Arbeitsbedingungen gefragt, dennoch dürften die Ergebnisse, zumindest in ihrer Indikatorfunktion, vergleichbar sein. Seinerzeit ergab sich nun ein deutlicher Ausländer- aber kein Stelleneffekt. In den SOEP-Daten steckt dagegen zwar auch noch ein gewisser Ausländereffekt, dominant ist nun allerdings der Stelleneffekt.

Für die Integration ist dies ein positives Ergebnis. Es zeigt, dass für die Vergabe von attraktiven Aufgaben zunehmend das auf Zuschreibung beruhende Merkmal der Nationalität an Bedeutung verliert. Wenn dem aber so ist, dann stellt sich natürlich auch die Frage, ob es im Lauf der Zeit zu einer stärkeren Besetzung der höher qualifizierten Stellen durch die Arbeitnehmer aus den ehemaligen Gastarbeiterländern gekommen ist. Einen Anhaltspunkt zur Beantwortung dieser Frage ergibt die Betrachtung der 392 ausländischen Arbeiter, die sich kontinuierlich in der Zeit von 1984 bis 1994 an allen Panelerhebungen beteiligt haben (vgl. oben den Abschnitt 2c). Danach gibt es – in diesem Zeitraum – keine substantielle Veränderung des Erwerbsstatus. Zwar kommt es vor, dass

Personen von Ungelernten- oder Angelernten-Positionen auf Gelernten-Positionen wechseln, viele dieser Personen nehmen in den Folgejahren dann aber wieder Angelernten- oder Ungelernten-Positionen ein. Eine gewisse Bewegung gibt es allerdings von den Ungelernten- auf die Angelernten-Positionen hin. Hatte im Jahr 1984 noch etwa jeder dritte ausländische Arbeitnehmer eine Ungelernten-Position (und komplementär dazu zwei Drittel eine Angelernten-Position) inne so war im Jahr 1994 nur noch jeder fünfte ausländische Arbeitnehmer ein „Ungelernter“ (und komplementär dazu waren vier von fünf „Angelernte“). In der Gruppe der deutschen Arbeitnehmer ergibt sich ein ähnlicher Trend auf höherem Niveau (der Anteil der Personen auf Ungelerntenstellen sinkt von etwa 20% auf nur noch etwa 10%).

Bei der Beurteilung dieses Trends ist zu beachten, dass er nur eine und zwar die strukturelle Seite der Integration betrifft und dabei nur einen ausgewählten Aspekt. Wenn man die unvermindert hohen Anteile an Personen betrachtet, die über starke Arbeitsbelastungen und über eine geringe Autonomie bei ihrer Arbeit berichten (und zwar nicht nur die ausländischen, sondern auch die deutschen Arbeiter), dann relativiert sich das positive Bild über die betriebliche Integration und zwar unabhängig davon, welche Nationalität die Arbeitnehmer aufweisen.

Abschließend sei noch angemerkt, dass sich im Laufe der Jahrzehnte der Erwerbsstatus der ausländischen Arbeitnehmer und damit auch die Zusammensetzung der SOEP-Stichprobe verändert haben. Im September des Jahres 1973 wurde für Personen aus den nicht EU-Ländern ein Anwerbestopp verfügt. Die älteren Arbeitnehmer von damals befinden sich entsprechend schon längere Zeit nicht mehr im Erwerbsleben. Selbst die seinerzeit erst 20-Jährigen nähern sich inzwischen dem Rentenalter. Im ersten Erhebungsjahr des SOEP, also im Jahr 1984 war diese Personengruppe etwa 30 Jahre alt, die heute 30-Jährigen wurden in diesem Jahr geboren (zu den in Deutschland geborenen Ausländern sowie zur Aufenthaltsdauer der Personen aus den Gastarbeiterländern vgl. Statistisches Bundesamt 2015a, 84 ff.). Die Veränderungen schlagen sich folgerichtig auch in den sich über die Jahre ändernden Zusammensetzungen der Stichproben nieder. So waren im Jahr 1984 die ausländischen Arbeitnehmer aller Altersgruppen, und so auch die unter 35-Jährigen Personen, fast alles Arbeiter. Im Laufe der Jahre veränderte sich für diese Altersgruppe der Anteil der Angestellten und zwar erst allmählich und dann kräftig. Er betrug im Jahr 1990 17,1%, im Jahr 2000 27,2% und im Jahr 2010 41,3%. Die aktuellen Zahlen für das Jahr 2014 weisen einen Angestelltenanteil – bei den unter 35 Jahre alten Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus den ehemaligen Gastarbeiterländern – von 51,0% auf. Und auch in der Gruppe der über 45-Jährigen befinden sich von den Personen aus den ehemaligen Gastarbeiterländern mittlerweile 38,1% in einem Angestelltenverhältnis. Mit entsprechenden Folgen für die Arbeitszufriedenheit: Wie eingangs beschrieben

wurde, liegt das Niveau der Arbeitszufriedenheit bei den Angestellten zum Teil deutlich höher ist als bei den Arbeitern und was allgemein gilt, gilt auch für die von uns betrachtete Gruppe der ausländischen Angestellten.

Literatur

- Gaugler, E. 1977: Die Integration ausländischer Mitarbeiter in deutschen Betrieben. Forschung an der Universität Mannheim. Methoden und Ergebnisse. Mannheimer Vorträge Akademischer Winter 76/77. 69-81. Mannheim
- Gaugler, E./Weber, W./Gille, G./Kachel, H./Martin, A./Werner, E. 1978: Ausländer in deutschen Industriebetrieben. Königstein (Athenäum)
- Gaugler, E./Weber, W./Gille, G./Martin, A. 1985: Ausländerintegration in deutschen Industriebetrieben. Königstein (Athenäum)
- Gille, G./Martin, A./Weber, W./Werner, E. 1979: Betriebliche Integration ausländischer Arbeitnehmer als Frage der Rollenhandhabung und Zufriedenheit, in: Esser, H. u.a.: Arbeitsmigration und Integration. 168-267. Königstein (Athenäum)
- Göbel, J./Krause, P./Pischner, R./Sieber, I./Wagner, G.G. 2008: Daten- und Datenbankstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 89. Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- Hackman, J.R./Oldham, G.R. 1980: Work Redesign. Reading (Addison Wesley)
- Martin, A. 1991: Die Statusabgrenzung gegenüber ausländischen Arbeitskollegen. Die Betriebswirtschaft, 51, 1991, 629-647
- Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2008: Arbeitsbedingungen von Unternehmern. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 22. Lüneburg
- Sackmann, R. 2004: Zuwanderung und Integration. Wiesbaden (Verlag für Sozialwissenschaften)
- Schunck, R. 2014: Transnational Activities and Immigrant Integration in Germany. Heidelberg (Springer)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012: Arbeitsmärkte im Wandel. Wiesbaden (Statistisches Bundesamt)
- Statistisches Bundesamt 2015a: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1 Reihe 2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt 2015b: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden
- Weber, W. 1980: Betriebliche Partizipation und Integration ausländischer Arbeitnehmer. In: Schlaffke, W./Zedler, R. (Hrsg.): Die zweite Ausländergeneration. 39-72. Köln (Deutscher Institutverlag)

Anhang

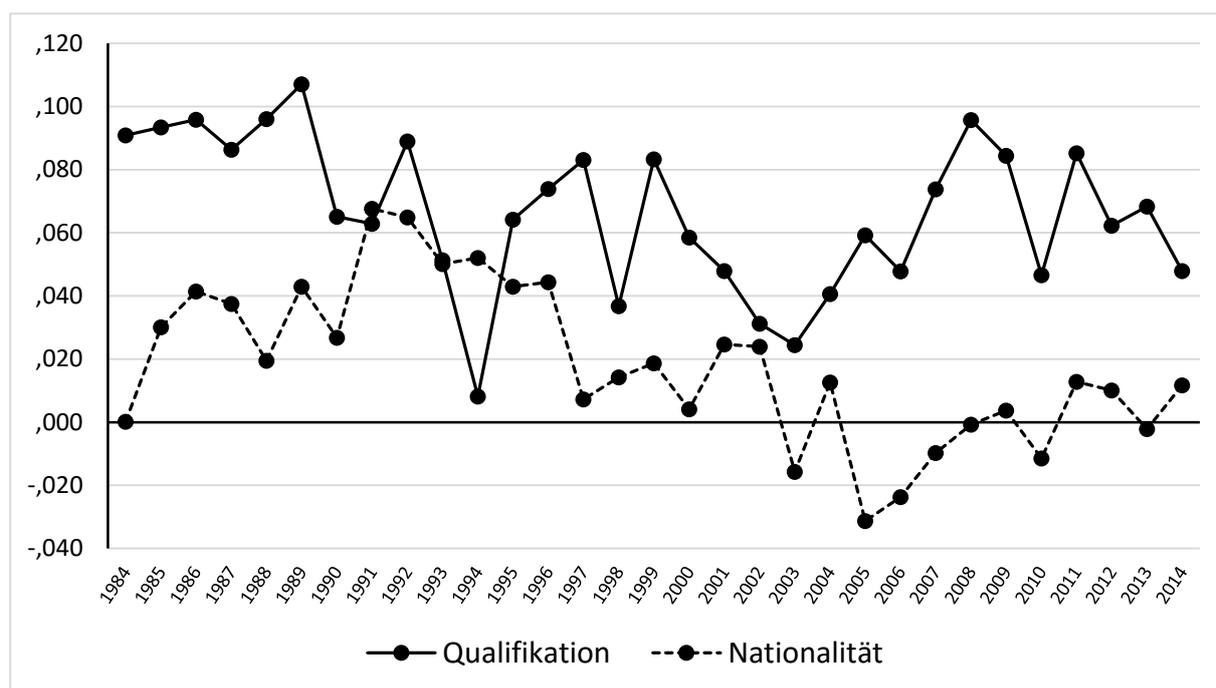


Abb. A1: Standardisierte Regressionskoeffizienten des Qualifikationsniveaus und der Nationalität in den Regressionsrechnungen mit den Variablen gemäß Tabelle 1 in den Jahren 1984 bis 2014.

Teilnehmer 1984	12.290
für 1985 ausgeschieden	-1.699
1985 neu aufgenommen	499
Teilnehmer 1985	11.090
1984 Teilnahme, 1985 Teilnahme, 1986 keine Teilnahme	-1.084
1984 keine Teilnahme, 1985 Teilnahme, 1986 keine Teilnahme	-65
1986 erstmalige Teilnahme	499
1984 Teilnahme, 1985 keine Teilnahme, 1986 erneute Teilnahme	206
Teilnehmer 1986	10.646
1984 Teilnahme, 1985 Teilnahme, 1986 Teilnahme, 1987 keine Teilnahme	-623
1984 Teilnahme, 1985 keine Teilnahme, 1986 Teilnahme, 1987 keine Teilnahme	-46
1984 keine Teilnahme, 1985 Teilnahme, 1986 Teilnahme, 1987 keine Teilnahme	-62
1984 keine Teilnahme, 1985 keine Teilnahme 1986 Teilnahme, 1987 keine Teilnahme	-56
1987 erstmalige Teilnahme	463
1984 Teilnahme, 1985 keine Teilnahme, 1986 keine Teilnahme, 1987 erneute Teilnahme	18
1984 Teilnahme, 1985 Teilnahme, 1986 keine Teilnahme, 1987 erneute Teilnahme	166
1985 erstmalige Teilnahme, 1986 keine Teilnahme, 1987 erneute Teilnahme	10
Teilnehmer 1987	10.516
....	
....	
Teilnehmer 1994	13.417

Tab. A1: Teilnehmer und Drop-Outs im Soziökonomischen Panel, beispielhafte Aufstellung 1994 bis 1987 (SOEP-Daten, eigene Auswertung)

		Personengruppen 1984														
		dt,ar	dt,nar	dt,ne	dt,ka	ga,ar	ga,nar	ga,ne	ga,ka	so,ar	so,nar	so,ne	ka,ka	miss	Σ 1985	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Personengruppen 1985	dt,ar	1	1.196	85	156	5	2	0	0	0	0	0	6	51	1.501	
	dt,nar	2	121	2.442	213	4	0	1	0	0	0	0	2	54	2.837	
	dt,ne	3	137	179	3.399	3	0	0	2	0	0	0	16	243	3.979	
	dt,ka	4	5	14	20	1	0	0	0	0	0	0	0	2	42	
	ga,ar	5	0	0	0	0	1.262	27	120	3	0	0	0	29	1.441	
	ga,nar	6	0	0	0	0	37	161	18	0	1	0	0	6	223	
	ga,ne	7	0	0	0	0	106	21	693	3	0	0	1	4	108	936
	ga,ka	8	0	0	0	0	6	2	5	2	0	0	0	1	16	
	so,ar	9	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0	2	2	27	
	so,nar	10	0	0	0	0	0	0	0	0	2	34	5	1	42	
	so,ne	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	41	0	46	
	miss	12	201	275	587	4	307	39	242	0	7	7	13	17	8.961	10.660
Σ 1984	13	1.660	2.995	4.375	17	1.720	251	1.080	8	33	44	62	45	9.460	21.750	
			dt = deutsch		ar = Arbeiter			ne = nicht erwerbstätig			ka = keine Angabe					
			ga = ausländisch		nar = nicht Arbeiter			nar = nicht Arbeiter			miss = keine Teilnahme in diesen Jahren					
			Teilnehmer 1985 11.090			Teilnehmer 1984 12.290										

Tab. A2: Zugangs- und Abgangsmatrix für den Sozioökonomischen Panel für die Jahre 1984 und 1985 (SOEP-Daten, eigene Berechnung)

Lesehinweis für Tabelle A2: In den ersten elf Erhebungswellen des SOEP (1984 bis 1994) haben insgesamt 21.750 unterschiedliche Personen teilgenommen (Zelle 13,14). Von diesen nahmen im Jahr 1984 die in Zelle (13,13) ausgewiesenen 9.460 Personen nicht an der Befragung teil, die Teilnehmerzahl belief sich in diesem Jahr also auf $21.750 - 9.460 = 12.290$ Personen. Diese verteilen sich im Jahr 1984 auf die Gruppen, die in Zeile 13 angeführt sind, also z.B. auf die 1.720 Arbeiter aus den ehemaligen Gastarbeiterländern die in Zelle (13, 5) angegeben sind und die 251 Personen aus den Gastarbeiterländern, die einen anderen Erwerbsstatus (Selbstständige oder Angestellte) hatten. Analog, aber spaltenweise sind die Zahlen für 1985 zu lesen (Spalte 14). Nicht alle der 1.720 ausländischen Arbeiter aus dem Jahr 1984 beteiligten sich auch an der Befragung im Jahr 1985, sondern lediglich die 1.262 Personen, die in Zelle (5,5) angegeben sind. Zu den ausländischen Arbeitern im Jahr 1985 gehören außerdem die 27 Personen aus Zelle (5,6); das sind Personen, die in der Befragung des Jahres 1984 entweder als Selbstständige oder Angestellte eingestuft wurden, im Jahr 1985 aber den Arbeitern zugeschlagen wurden. Ebenfalls kommen im Jahr 1985 noch die 120 Personen in Zelle (5,7) hinzu. Das sind Personen, die im Jahr 1984 zwar ebenfalls befragt wurden, aber in diesem Jahr nicht erwerbstätig waren. Zu den „Gastarbeitern“ im Jahr 1985 gehören außerdem 3 Personen, zu denen im Jahr 1984 keine Informationen über den Erwerbsstatus vorlagen (Zelle 5,8) sowie 29 Personen, die neu in das Panel aufgenommen wurden, also im Jahr 1984 noch gar nicht befragt worden waren (Zelle 5,13).