

Arbeitszufriedenheit | 04.07.2013 | Lesezeit 4 Min.

Toller Boss, toller Job

Ein dickes Gehalt allein macht aus einer Arbeitsstelle noch längst keinen Traumjob. Entscheidend für die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sind vielmehr die sogenannten weichen Faktoren: Das Verhalten der Führungskraft zum Beispiel beeinflusst das Wohlbefinden der Mitarbeiter sehr stark, wie zwei neue IW-Studien zeigen.

Steile Karriere, eigene Sekretärin und ein Spitzengehalt? Oder lieber flexible Arbeitszeiten, möglichst wenig Stress und nette Kollegen? Was den eigenen Arbeitsplatz angeht, ist für jeden etwas anderes wichtig. Denn „gute Arbeit“ ist letztlich genauso individuell wie der jeweilige Stelleninhaber.

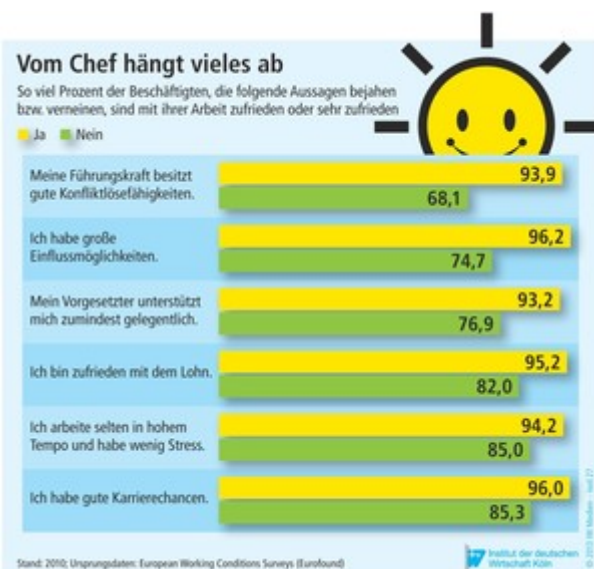
Weil die Ansprüche und Erwartungen an den Arbeitsplatz höchst unterschiedlich sind, ist die Arbeitszufriedenheit wohl das beste Maß dafür, ob ein Arbeitsplatz gut oder schlecht ist. Die Freude am Job ist in Deutschland relativ hoch, wie eine Befragung von insgesamt 44.000 Erwerbstätigen in 34 europäischen Ländern im Jahr 2010 ergab:

In der Bundesrepublik sind mehr als 88 Prozent der Erwerbstätigen mit ihrem derzeitigen Job „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. Nur 2 Prozent der Beschäftigten geben an, „sehr unzufrieden“ zu sein.



Im europäischen Vergleich belegt Deutschland damit Platz 9, die Abstände zur Spitze sind jedoch gering (Grafik). Mehr Spaß und Erfüllung bei der Arbeit haben lediglich die Dänen, die Briten, die Norweger sowie die Österreicher. Die Iren, die Niederländer, die Belgier sowie die Finnen kommen auf ähnliche Zufriedenheitswerte wie die Beschäftigten in Deutschland.

In 21 Ländern ist die Arbeitszufriedenheit dagegen signifikant geringer als hierzulande. Vor allem in Albanien, der Türkei, in Mazedonien und in Griechenland gehen viele Menschen mit einer gehörigen Portion Frust arbeiten: Im Schnitt sind hier vier von zehn Beschäftigten unzufrieden mit der Art und Weise, wie sie ihre Brötchen verdienen.



Für deutsche Arbeitnehmer sind allerdings oftmals ganz andere Kriterien ausschlaggebend als für die Kollegen im europäischen Ausland. Zeitdruck und Stress beispielsweise wirken sich hierzulande relativ wenig auf die Arbeitszufriedenheit aus. Auch die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit spielt in der Regel nur eine untergeordnete

Rolle. Gleiches gilt für den Lohn, dem in Südeuropa eine deutlich größere Bedeutung zukommt als in Nordeuropa.

Die Merkmale für die Arbeitszufriedenheit im Detail:

1. **Die Höhe des Lohns** ist für Beschäftigte in Deutschland nicht das Maß aller Dinge. Selbst 82 Prozent jener Arbeitnehmer, die mit ihrer Vergütung unzufrieden sind, geben an, unterm Strich mit ihrer Arbeit dennoch zufrieden zu sein (Grafik). Im europäischen Durchschnitt teilen knapp 77 Prozent diese Einstellung.
1. **Einflussmöglichkeiten** am Arbeitsplatz sind den meisten Beschäftigten ein Grundbedürfnis: Sie möchten eigene Ideen verwirklichen, Entscheidungen beeinflussen, die Zielvereinbarungen oder die Arbeitsorganisation mitgestalten. Zu diesem Schluss kommt auch die aktuelle Befragung „Arbeit: sicher und fair!“ der IG Metall.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat festgestellt, dass es den meisten Arbeitnehmern dabei schon reicht, wenn sie gelegentlich ein Wörtchen mitreden können: Mehr als 90 Prozent derjenigen, die ab und an Einfluss ausüben dürfen, sind mit ihrer Arbeit zufrieden.

1. **Stress und Zeitdruck** sind zwei Phänomene, die zwar oft die Debatten über die moderne Arbeitswelt dominieren, in Wirklichkeit aber ist ihr Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit gar nicht so groß: Selbst von denen, die oft Stress haben und häufig in hohem Tempo arbeiten müssen, sind 85 Prozent mit ihrem Job zufrieden. Die Arbeitnehmer im benachbarten Ausland sind zum Teil wesentlich stressanfälliger: Bei häufiger Hektik und großer Arbeitsbelastung sind beispielsweise in Frankreich nur noch 68 Prozent der Beschäftigten mit ihrem Job versöhnt, in Griechenland sogar nur 57 Prozent der Arbeitnehmer.
1. **Das Verhalten der Führungskraft** ist für die meisten Beschäftigten von großer Bedeutung. Chefs, die einen respektvollen Umgang pflegen, gute organisatorische Fähigkeiten besitzen und ihre Mitarbeiter einbinden, erhöhen europaweit die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter. In Deutschland werden zudem Vorgesetzte geschätzt, die über gute Konfliktlösefähigkeiten verfügen.

Wichtig ist den Arbeitnehmern in Europa insbesondere die Unterstützung durch ihre Führungskraft. Im EU-Durchschnitt geht dieser Wunsch für 81 Prozent der Beschäftigten in Erfüllung, in Deutschland sagen nur 69 Prozent, dass ihr Vorgesetzter ihnen zumindest manchmal unter die Arme greift oder ihnen Rückendeckung gibt.

Den Unternehmen ist durchaus bewusst, dass ihre Führungskräfte die Schlüsselrolle

für die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft spielen. Wie das IW-Zukunftspanel zeigt, organisiert deshalb knapp die Hälfte der heimischen Unternehmen spezielle Trainings für Vorgesetzte.

Holger Schäfer / Jörg Schmidt / Oliver Stettes **Qualität der Arbeit** IW-Positionen Nr. 61, Köln 2013, 60 Seiten, 11,80 Euro versandkostenfreie Bestellung unter www.iwmedien.de/bookshop

Andrea Hammermann / Oliver Stettes **Qualität der Arbeit - zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich** [IW-Trends 2/2013](#)

Kernaussagen in Kürze:

- Ein dickes Gehalt allein macht aus einer Arbeitsstelle noch längst keinen Traumjob - vielmehr sind die sogenannten weichen Faktoren entscheidend.
- In der Bundesrepublik sind mehr als 88 Prozent der Erwerbstätigen mit ihrem derzeitigen Job „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“.
- Mehr als 90 Prozent derjenigen, die ab und an Einfluss ausüben dürfen, sind mit ihrer Arbeit zufrieden.