

**FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT  
ERLANGEN-NÜRNBERG**

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik  
Professor Dr. Claus Schnabel

**Diskussionspapiere  
Discussion Papers**

No. 107

**Ist der Staat der bessere Arbeitgeber?  
Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten  
Sektor in Deutschland**

STEPHANIE PRÜMER

MAI 2019

ISSN 1615-5831

# Ist der Staat der bessere Arbeitgeber?

## Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten Sektor in Deutschland\*

Stephanie Prümer<sup>a</sup>

*Zusammenfassung:* Die Sicherung und Verbesserung der Arbeitsqualität gehört zu den Zielen der EU und der Bundesregierung. Die politischen Bemühungen werfen die Frage auf, ob der Staat als Arbeitgeber im Hinblick auf die Arbeitsqualität mit gutem Beispiel vorangeht. Mithilfe von repräsentativen Befragungsdaten vergleiche ich anhand einer Reihe wichtiger Kenngrößen deskriptiv die Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten Sektor in Deutschland. Außerdem untersuche ich multivariat, ob die Sektorzugehörigkeit die Kenngrößen der Arbeitsqualität beeinflusst. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Arbeitszeitregelungen im Öffentlichen Sektor beschäftigungsfreundlicher sind als im Privaten Sektor. Auch arbeiten Beschäftigte im Öffentlichen Sektor seltener unter Druck. Mit Blick auf physische Belastungen, die Unterstützung durch den Vorgesetzten und emotionale Belastung werden jedoch Qualitätsnachteile im Öffentlichen Sektor identifiziert. Aufgrund dieser uneinheitlichen Ergebnisse scheint eine Vorreiterrolle des Staates mit Blick auf die Arbeitsqualität nicht gegeben.

*Abstract:* The EU and the German government aim to secure and enhance job quality. These political efforts raise the question whether the state as an employer serves as a role model concerning job quality. Using representative survey data for Germany I compare job quality in the public and private sector. Furthermore, I analyse whether belonging to the public sector affects job quality. My results indicate that job quality in the public sector is higher in terms of working time regulations. Moreover, employees in the public sector work less often under pressure. Considering physical strains, support from the direct supervisor and emotional strain there are drawbacks in the job quality in the public sector. Due to these inconsistent results, the state seems not to be a role model when it comes to job quality.

Schlagworte: Arbeitsqualität, Öffentlicher Sektor, Deutschland, Arbeitsbedingungen

JEL Klassifikation: J45, J81, H8

---

\* Für hilfreiche Anmerkungen und Vorschläge danke ich Sabrina Genz, Thomas Ochs, Claus Schnabel und Marina Töpfer.

<sup>a</sup> Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg. Email: stephanie.pruemer@fau.de

## 1. EINLEITUNG

Die Qualität der Arbeit steht immer wieder im Zentrum der öffentlichen Debatte. In Deutschland verleiht beispielsweise die jährliche Veröffentlichung des DGB-Index „Gute Arbeit“ der Thematik Aufmerksamkeit (ZEIT online 2018; FAZ online 2018). Das Interesse zeigt, dass nicht mehr nur die Zahl oder das bloße Vorhandensein von Jobs angestrebt wird, sondern dass auch die Qualität der Arbeit den Wünschen und Anforderungen der Beschäftigten, beispielsweise in Form von flexiblen Arbeitszeitregelungen oder angenehmen Arbeitsbedingungen, gerecht werden soll. Die Politik hat sich auf nationaler und internationaler Ebene des Themas angenommen. So nennt die EU im Vertrag von Lissabon nicht nur die Schaffung von Jobs, sondern auch deren Qualität als Ziel (Europäisches Parlament 2018). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wiederum treibt die Verbesserung der Arbeitsqualität seit dem Jahr 2002 mit der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ voran (Initiative Neue Qualität der Arbeit o.J.).

Die gestiegene Aufmerksamkeit für Arbeitsqualität rührt daher, dass sich in vielen Ländern der Anstieg der Löhne einhergehend mit einer Senkung der Arbeitszeit nicht in einer höheren Arbeitszufriedenheit widerspiegelt (Clark 2005). Das lässt darauf schließen, dass es noch weitere Faktoren gibt, die in die Beurteilung von Beschäftigung aus Sicht der Mitarbeitenden einfließen. Parallel zu dieser Entwicklung ist der Stellenwert der Arbeit für die Wahrnehmung der Lebensqualität angestiegen (Muñoz de Bustillo et al. 2011). Beides führt dazu, dass sich ein gestiegenes Bewusstsein für die Charakteristika eines Jobs entwickelt hat. Doch was macht einen qualitativ hochwertigen Job aus? Für Arbeitnehmer ist es wichtig, dass die Beschäftigung den Rahmen bietet, ihre Fähigkeiten zu nutzen und zu verbessern. Außerdem sollte ein qualitativ hochwertiger Job die physische und psychische Gesundheit nicht beeinflussen (Gallie 2013).

Aufgrund der angesprochenen Bemühungen der EU und des BMAS rückt speziell die Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor und somit der Staat als Arbeitgeber in den Fokus. Denn wenn es politisch gewollt ist, die Arbeitsqualität zu fördern, dann ist es naheliegend, dass der Staat hierbei mit gutem Beispiel vorangeht. Demzufolge sollten die Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Sektor zumindest nicht schlechter sein als im Privaten Sektor. Multivariat abgesicherte Analysen hierzu sind bisher jedoch in Deutschland, wie auch in anderen Ländern rar.

Dieser Beitrag trägt daher in zweierlei Hinsicht zur aktuellen Forschung bei: Erstens erfolgt anhand von repräsentativen Befragungsdaten eine fundierte deskriptive Analyse von 15 Kenngrößen der Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor in Deutschland.

Zweitens vergleiche ich die Ergebnisse dieser deskriptiven und multivariaten Analyse mit dem Privaten Sektor, um Aussagen zu Qualitätsvorsprüngen oder -defiziten im Öffentlichen Sektor abzuleiten. Dieses Vorgehen erlaubt eine Aussage darüber, ob der Staat als Arbeitgeber einer Vorbildrolle gerecht wird.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: In Abschnitt 2 erfolgt eine kurze Einordnung in die relevante Literatur. Die Vorstellung des Datensatzes und eine erste Deskription in Abschnitt 3 dienen als Basis für die empirische Analyse (Abschnitt 4). Hierbei werden Arbeitszeitregelungen (4.1.), physische Belastungen (4.2.), berufliche Anforderungen (4.3.) und das soziale Umfeld am Arbeitsplatz (4.4.) betrachtet. Der analytische Teil wird durch eine Diskussion in Abschnitt 5 ergänzt. Der Beitrag schließt mit einem Fazit.

## 2. FORSCHUNGSSTAND

Die Ursprünge der Forschung zur Arbeitsqualität liegen in den 1960er und 1970er Jahren. Damals setzte sich die Erkenntnis durch, dass neben dem Lohn auch nicht-monetäre Aspekte für Arbeitnehmer und die Wahrnehmung ihrer Arbeit relevant sind (Burchell et al. 2014). Arbeitsqualität ist dabei notwendigerweise ein mehrdimensionales Konstrukt, in das verschiedene Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit oder Stress einfließen. Diese Aspekte betreffen die Arbeit selbst, das Arbeitsverhältnis oder das Wohlbefinden der Beschäftigten (Skalli et al. 2008). Welche Faktoren im Rahmen der Arbeitsqualität berücksichtigt werden, hängt entscheidend davon ab, ob Ökonomen, Psychologen oder Soziologen in der Analyse federführend sind (Kalleberg/Vaisey 2005; Muñoz de Bustillo et al. 2011; Findlay et al. 2013). Solch unterschiedliche Perspektiven sind sinnvoll und werden im Idealfall kombiniert, um ein möglichst umfassendes Bild der Arbeitsqualität zu erhalten.

Bei der Betrachtung von Arbeitsqualität haben sich verschiedene Fallstricke herauskristallisiert. Eine erste Hürde ist die Bezeichnung. So existieren verschiedene Begrifflichkeiten wie „decent work“, „quality of employment“, „quality of working life“, „job quality“ und „quality of work“. „Quality of working life“ befasst sich mit den Einschätzungen der Beschäftigten selbst, während sich „job quality“ und „quality of work“ mehr auf die Inhalte und das Umfeld der Arbeit beziehen. „Decent work“ und „quality of employment“ sind Sammelbegriffe und beinhalten neben den bereits genannten Aspekten auch Fragen der Arbeitsbeziehungen, des Arbeitsrechts und der Gleichberechtigung von Män-

nern und Frauen (Burchell et al 2014). Die in diesem Beitrag thematisierte Arbeitsqualität orientiert sich vorrangig an den Konzepten „job quality“ und „quality of work“, da eine Vielzahl an äußeren Einflüssen sowie beruflichen Anforderungen betrachtet wird.<sup>1</sup>

Neben der Begrifflichkeit stellt sich die Frage, welche Größen bei der Beurteilung relevant sind und ob bzw. wie eine einzige Kennzahl der Arbeitsqualität gebildet werden kann (Muñoz de Bustillo et al. 2011). So findet eine Debatte darüber statt, ob Arbeitsqualität objektive oder subjektive Dimensionen einschließt (Findlay et al. 2013). Eine abschließende Klärung existiert nicht, hängt die Betrachtung von Arbeitsqualität doch von der Zielsetzung der Analyse sowie von der Verfügbarkeit von geeigneten Daten ab. Auch gibt es Bemühungen, einen einzigen Indikator der Arbeitsqualität, wie den DGB-Index „Gute Arbeit“, zu bilden. Problematisch dabei ist jedoch die Gewichtung einzelner Dimensionen der Arbeitsqualität (für einen Überblick siehe Muñoz de Bustillo et al. 2011). Bei einem einzigen Indikator besteht die Gefahr, dass sich die einzelnen Dimensionen aufwiegen und somit etwaige positive oder negative Einflüsse nicht sichtbar werden. Deshalb wird in diesem Beitrag auf die Bildung eines übergreifenden Indexes verzichtet und ich beziehe stattdessen 15 Einflussgrößen der Arbeitsqualität ein.

Die Forschung hat – auch aufgrund der genannten Fallstricke – zunächst einen starken Fokus auf Arbeitszufriedenheit als Kenngröße für Arbeitsqualität gelegt (Seashore 1974; Wnuk-Lipinski 1977). Aufgrund der leichteren Operationalisierung von Arbeitszufriedenheit wird diese auch heute noch häufig als Indikator für die Arbeitsplatzsituation der Beschäftigten verwendet (siehe bspw. Sousa-Poza/Sousa-Poza 2000; Clark 2001; Green/Tsitsianis 2013; Hammermann/Stettes 2017). Dabei sollte jedoch beachtet werden, dass es sich bei Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität zwar um verwandte, nicht jedoch um deckungsgleiche Konstrukte handelt. Arbeitszufriedenheit ist eine „catch-all“-Variable, in der sich einzelne Einflussfaktoren der Arbeitsqualität aufwiegen können. Dies führt möglicherweise dazu, dass keine Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit gefunden werden, obwohl es Diskrepanzen bei den einzelnen Einflussfaktoren gibt. Arbeitszufriedenheit ermöglicht daher nur eingeschränkt Aussagen zur Arbeitsqualität (Burchell et al. 2014).

Im Jahr 1999 ergänzt das Konzept „Decent Work“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) die Analyse der Arbeitsqualität von institutioneller Seite her (ILO 1999). Dieses umfasst vier Kernpunkte: Schaffung von Beschäftigung, Arbeitnehmerrechte, soziale Absicherung und den sozialen Dialog, jeweils unter der Berücksichtigung von

---

<sup>1</sup> Es ist jedoch auch eine Schnittmenge zum Konzept „quality of working life“ vorhanden, da Fragen zur Belastungswahrnehmung am Arbeitsplatz ausgewertet werden. Diese Belastungswahrnehmung durch die Beschäftigten ist eine subjektive Einschätzung, die eher dem Konzept „quality of working life“ zuzurechnen ist.

Geschlechtergerechtigkeit (ILO 2012). Auch die Europäische Union (EU) hat sich zum Ziel gesetzt, nicht nur mehr, sondern auch bessere Jobs zu schaffen. Arbeitsqualität ist somit ein Kern des europäischen Sozialmodells (Dieckhoff/Gallie 2007; Bothfeld/Leschke 2012; Leschke/Watt 2014).<sup>2</sup> In Deutschland hat sich – wie eingangs erwähnt – der DGB-Index „Gute Arbeit“ etabliert. Basierend auf repräsentativen Umfragen von Arbeitnehmern wird dieser Index seit 2007 jährlich im Auftrag des DGB ermittelt. Dabei fließen 15 bzw. seit der Überarbeitung elf Arbeitsdimensionen in die drei Teilindices „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“ ein. Diese bilden zusammen den DGB-Index „Gute Arbeit“ (DGB 2007; Institut DGB-Index Gute Arbeit 2012).

Im Fokus dieses Beitrags steht nicht die Arbeitsqualität im Allgemeinen, sondern ein Vergleich der Arbeitsqualität zwischen Öffentlichem Sektor und Privatem Sektor. Hierfür fokussiere ich mich zunächst vorrangig auf die Kenngröße der Arbeitszufriedenheit. Diesbezüglich gibt es international Indizien dafür, dass Beschäftigte im Öffentlichen Sektor mit ihrer Arbeit zufriedener sind als Beschäftigte im Privaten Sektor (Heywood et al. 2002; Demoussis/Giannakopoulos 2007; Ghinetti 2007). DeSantis/Durst (1996) weisen darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit in den beiden Sektoren von unterschiedlichen Einflüssen getrieben sein könnte. Vor allem der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit scheint mit Blick auf die höhere Arbeitszufriedenheit im Öffentlichen Sektor eine exponierte Rolle zuzukommen (Ghinetti 2007; Artz/Kaya 2014).<sup>3</sup> Wright/Davis (2003) ergänzen die Betrachtung der Arbeitszufriedenheit im Öffentlichen Sektor um die Dimensionen Arbeitsumfeld und Jobeigenschaften. Ihrer Analyse nach sind vor allem drei dieser Jobeigenschaften geeignet, um die Varianz der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten im Öffentlichen Sektor zu erklären: Routine, spezifische Arbeitsziele und Personalentwicklung.

Neben Betrachtungen der Arbeitszufriedenheit stehen einige wenige Versuche, explizit die Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor in Deutschland zu thematisieren. 2011 ist der DGB-Index „Gute Arbeit“ speziell für den Öffentlichen Sektor ausgewertet worden. Danach prägen eine hohe Arbeitsintensität, eine hohe Arbeitsdichte und eine starke Identifikation mit der Tätigkeit die Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor. In Summe werden die Arbeitsbedingungen nicht signifikant besser bewertet als in der Repräsentativbefragung aller Beschäftigter. Allerdings erfolgt keine direkte Gegenüberstellung mit dem Privaten Sektor (DGB 2011). Eine ähnliche Sonderauswertung 2017 beruht

---

<sup>2</sup> Mit dem European Working Conditions Survey (EWCS) stellt die EU außerdem Daten bereit, mit denen die Arbeitsqualität im internationalen Vergleich analysiert werden kann (Eurofound 2017).

<sup>3</sup> Bei Vergleichen der Arbeitszufriedenheit zwischen dem Öffentlichen und dem Privaten Sektor ist zu beachten, ob bzw. wie für Selektion kontrolliert wird. Die zugrundeliegende Selbstselektion der Arbeitnehmer in den jeweiligen Sektor kann zu Differenzen in der Arbeitszufriedenheit führen (Heywood et al. 2002; Luechinger et al. 2010).

auf einem gepoolten Sample der Jahre 2014, 2015, 2016. Sie konzentriert sich vorrangig auf Weiterbildung, Arbeitszeit und Arbeitsintensität und stellt die Ergebnisse knapp dem Privaten Sektor gegenüber. Es wird deutlich, dass die einzelnen Indikatoren unterschiedliche Aussagen zur Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor zulassen (DGB 2017). Daher ist es sinnvoll, nicht nur eine Facette, sondern eine Vielzahl an Einflussfaktoren zu betrachten, um ein differenziertes Bild zur Arbeitsqualität zu erhalten. Dies soll, ebenso wie ein Vergleich mit dem Privaten Sektor, in der folgenden empirischen Analyse geleistet werden.

Aus wissenschaftlicher Perspektive beleuchten Ellguth/Kohaut (2011) die Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor in Deutschland. Ihr Fokus liegt auf objektiven Einflussfaktoren auf Betriebsebene, wobei sie sich an den Dimensionen der Arbeitsqualität der Europäischen Kommission orientieren. Die Analyse zeigt eine hohe Stabilität der Beschäftigung, einen hohen Frauenanteil sowie eine vergleichsweise gute Situation für ältere Arbeitnehmer im Öffentlichen Sektor. Ebenso werden nur geringere geschlechtsspezifische Ungleichgewichte in der Qualifikationsstruktur identifiziert. Ein Übermaß an befristeten Neueinstellungen oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Vergleich zu ähnlichen Betrieben im Privaten Sektor kann nicht festgestellt werden. Die Schlussfolgerung der Autoren ist daher, dass der Staat bessere Arbeitsbedingungen als der Private Sektor bietet. Subjektive Einflussfaktoren auf die Arbeitsqualität werden von den Autoren jedoch aufgrund der Datengrundlage nicht betrachtet. Dies wäre jedoch insbesondere vor dem Hintergrund einer Subjektivierung der Arbeit wünschenswert (Brandl/Stelzl 2013). Diese Forschungslücke schließt die vorliegende Studie, indem im Folgenden ein umfassenderes Bild zur Situation der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor und zur Rolle des Staates als Arbeitgeber gezeichnet wird.

### 3. DATEN UND DESKRIPTION

Um die Unterschiede in der Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten Sektor zu untersuchen, verwende ich die *BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012* (Hall et al. 2015; siehe Rohrbach-Schmidt/Hall 2013 für Details). Es handelt sich dabei um eine repräsentative Befragung von 20.036 Erwerbstätigen in Deutschland. Die Befragung ist beschränkt auf Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind und mehr als 10 Stunden in der Woche arbeiten. Aufgrund der Fülle an Informationen zu Arbeitszeitregelungen, physischen Belastungen, beruflichen Anforderungen und zum sozialen Umfeld am Arbeitsplatz, eignet sich die *BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012* besonders, um eine Untersuchung der Arbeitsqualität durchzuführen. Dabei kann die subjektive Perspektive der Erwerbstätigen aufgrund des Befragungscharakters und der Aussagen zu

Belastungen miteinbezogen werden. Hier liegt auch ein Vorteil gegenüber dem Sozioökonomischen Panel (SOEP). Denn abgesehen von der Arbeits- und Einkommenszufriedenheit werden die Arbeitsbedingungen und psychischen Belastungen dort nur in einzelnen Wellen und in wesentlich geringerem Ausmaß abgefragt. Ein Nachteil der *BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012* hingegen ist, dass es sich um einen Querschnitt handelt. Daher können lediglich Zusammenhänge, jedoch keine kausalen Effekte identifiziert werden. Außerdem ist es nicht möglich, für unbeobachtbare Heterogenität zu kontrollieren.

Die Stichprobe umfasst 14.710 Individuen, von denen 4.461 im Öffentlichen Sektor und 10.249 im Privaten Sektor beschäftigt sind. Ich schließe Selbstständige, freie Mitarbeiter und mithelfende Familienangehörige aus der Analyse aus, da diese im Öffentlichen Sektor nicht vertreten sind. Des Weiteren wird die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 60 Stunden und das Alter auf 15 bis 70 Jahre beschränkt.

[Tabelle 1 ungefähr hier]

In Tabelle 1 ist die Stichprobe anhand von sozioökonomischen und arbeitsplatzbezogenen Variablen deskriptiv dargestellt. Dabei werden Unterschiede in der Zusammensetzung der beiden Sektoren deutlich. So ist der Frauenanteil im Öffentlichen Sektor mit 62% deutlich höher als im Privaten Sektor mit 49%. Auch sind Beschäftigte im Öffentlichen Sektor etwas älter und haben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einen Hochschulabschluss. Alle drei Erkenntnisse sind als Charakteristika des Öffentlichen Sektors in der Literatur hinlänglich dokumentiert (bspw. Blank 1985; Dustmann/van Soest 1998; Maczulskij 2017). Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist dagegen im Öffentlichen Sektor niedriger als im Privaten Sektor.

Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen den Sektoren ergeben sich nicht nur aus sozioökonomischen Faktoren, auch arbeitsplatzbezogene Variablen können hierfür eine Rolle spielen. Diesbezüglich bleibt mit Blick auf Tabelle 1 festzuhalten, dass sich der Anteil der befristeten Beschäftigung und die Arbeitsstunden pro Woche zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor kaum unterscheiden. Der Prozentsatz von Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten ist hingegen erwartungsgemäß im Öffentlichen Sektor höher als im Privaten Sektor (54% vs. 48%). Ebenso treten bei der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit deutliche Unterschiede zu Tage, wobei diese im Öffentlichen Sektor mit 17,38 Jahren fast 5 Jahre über den 12,46 Jahren im Privaten Sektor liegt.



## 4. EMPIRISCHE ANALYSE

Auf Grundlage der Ausführungen in Abschnitt 2 beginne ich die Analyse mit der *allgemeinen Arbeitszufriedenheit* als einem groben allgemeinen Indikator für Arbeitsqualität. Deskriptiv sind keine Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit im Öffentlichen und Privaten Sektor erkennbar (siehe Abbildung 1). Auch eine Probitschätzung für die Wahrscheinlichkeit, (sehr) zufrieden mit der Arbeit zu sein, identifiziert keinen signifikanten Sektoreffekt (siehe Tabelle 2). Bei dieser – wie auch bei allen folgenden – Probitschätzungen wird neben den sozioökonomischen und arbeitsplatzbezogenen Variablen aus Tabelle 1 auch für Berufsfelder und Bundesländer kontrolliert. Mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit scheint es keine Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor in Deutschland zu geben. Die Analyse an diesem Punkt zu beenden, greift jedoch aufgrund des in Abschnitt 2 angesprochenen „catch-all“-Charakters der Arbeitszufriedenheit zu kurz.

[Abbildung 1 ungefähr hier]

Im Folgenden werden daher 15 Kenngrößen der Arbeitsqualität sowohl deskriptiv als auch multivariat beleuchtet. Hierfür werden vier übergeordnete Themenfelder unterschieden: Arbeitszeitregelungen, physische Belastungen, berufliche Anforderungen und das soziale Umfeld am Arbeitsplatz. Diese vier Themenfelder orientieren sich an der Literatur zur Arbeitsqualität (für einen Überblick siehe Muñoz de Bustillo et al. 2011). Datenbedingt werden Fragen der Arbeitnehmermitbestimmung, Geschlechtergleichberechtigung oder Weiterbildung nicht berücksichtigt. In den vier Themenfeldern gehe ich jeweils analog vor: Zunächst ordne ich den Themenfeldern Kenngrößen der Arbeitsqualität zu. Nach einer deskriptiven Darstellung möglicher Unterschiede zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor folgen Probitschätzungen, um einen potenziellen Sektoreffekt auf die Kenngrößen zu identifizieren und so eine fundierte Aussage zu Unterschieden in der Arbeitsqualität treffen zu können.

[Tabelle 2 ungefähr hier]

### 4.1. ARBEITSZEITREGELUNGEN

Zunächst betrachte ich Arbeitszeitregelungen. Diese sind unter dem Schlagwort „work-life balance“ verstärkt in den Fokus der Forschung zu Arbeits- und Lebensqualität gerückt (Muñoz de Bustillo et al. 2011). Tabelle 1 zeigt, dass sich die Mittelwerte der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden im Öffentlichen und Privaten Sektor gemäß eines t-Tests nicht signifikant voneinander unterscheiden. Betrachtet man je-

doch die Verteilung der wöchentlichen Arbeitsstunden genauer, so sind durchaus Unterschiede zwischen den Sektoren zu erkennen (siehe Abbildung 2). Die Unterschiede werden anhand eines Kolmogorov-Smirnoff-Tests als statistisch signifikant bestätigt. Die wöchentliche Arbeitszeit alleine reicht jedoch nicht aus, um Rückschlüsse auf die Arbeitsqualität zu ziehen. Daher werden im Folgenden drei Komponenten betrachtet, deren Wirkung auf die Arbeitsqualität in der Literatur dokumentiert sind: *Rücksicht auf private und familiäre Interessen bei der Arbeitszeitplanung* als Proxy für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, *Schichtarbeit* und *Wochenendarbeit*.<sup>4</sup>

[Abbildung 2 ungefähr hier]

Zunächst steht die *Rücksicht auf private und familiäre Interessen bei der Arbeitszeitplanung* im Fokus. Eine mangelnde Rücksicht auf private und familiäre Interessen kann zu einer Beeinträchtigung der Lebenszufriedenheit oder zu Stressreaktionen führen. Die Einstellung zur Arbeit verändert sich und resultiert in einer mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese negative Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht mit einer sinkenden Arbeitszufriedenheit einher. Eine niedrige Arbeitszufriedenheit wiederum ist Prädiktor für Fehlzeiten und die Intention eines Jobwechsels (für einen Überblick siehe Allen et al. 2000).

In der Stichprobe geben 61,85% der Befragten im Öffentlichen Sektor an, dass sie bei der Arbeitszeitplanung häufig Rücksicht auf familiäre und private Interessen nehmen können. Im Privaten Sektor sind dies 59,36% (siehe Tabelle 3). Dabei sind die Mittelwerte der Verteilung gemäß eines t-Tests signifikant unterschiedlich. Auch bei der multivariaten Betrachtung kann ein Sektoreffekt isoliert werden. Wie in Tabelle 5 zu sehen, ist die Wahrscheinlichkeit, bei der Arbeitszeitplanung häufig Rücksicht auf private/familiäre Interessen nehmen zu können, im Öffentlichen Sektor c.p. um 3,3 Prozentpunkte höher. Dies ist ein Indiz für weniger Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben und folglich ein positiver Beitrag zur Arbeitsqualität.

[Tabelle 3 ungefähr hier]

Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fließt auch die Lage der Arbeitszeit in die Wahrnehmung von Arbeitsqualität ein. Die meisten Arbeitnehmer schätzen traditionelle, reguläre Arbeitszeiten (Mas/Pallais 2017). *Schichtarbeit*, *versetzte Arbeitszeiten* oder *Wochenendarbeit* haben für die Beschäftigten hingegen weitreichende Folgen. So kann Wochenendarbeit zu einer sinkenden Teilhabe am sozialen Leben führen (Costa 2003; Harrington 2001). Dies gilt auch für Schichtarbeit, die darüber hinaus

---

<sup>4</sup> In diesem Zusammenhang wäre auch die Betrachtung von Home-Office oder Telearbeitsregelungen interessant gewesen (Mas/Pallais 2017). Leider enthält der Datensatz hierzu keine Informationen.

noch mit weiteren physischen und psychischen Auswirkungen einhergeht. Kurzfristig kann Schichtarbeit zu Schlafstörungen, Magen-Darm-Beschwerden oder psychologischen Symptomen wie Angststörungen führen. Langfristig steigt das Risiko für Herz-Kreislauf- sowie Magen-Darm-Erkrankungen (Costa 2003; Knutsson 2003). Damit beeinträchtigen sowohl Schicht- als auch Wochenendarbeit die Beschäftigten und mindern die Arbeitsqualität.

[Tabelle 4 ungefähr hier]

Aus Tabelle 4 wird ersichtlich, dass der Anteil derjenigen, die in Schichtarbeit oder zu anderen versetzten Zeiten arbeiten, im Öffentlichen Sektor um mehr als 4 Prozentpunkte niedriger ist als im Privaten Sektor. Ähnliches zeigt das Bild für die Wochenendarbeit, wobei der Unterschied zwischen den Sektoren hier noch ausgeprägter ist (58,78% im Öffentlichen Sektor vs. 65,57% im Privaten Sektor). Beide Unterschiede sind statistisch signifikant. Die Angaben zur Wochenendarbeit sind dabei deutlich höher als die Zahlen der Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2017. Dort geben nur 33% der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst an, dass sie oft oder sehr häufig am Wochenende arbeiten (DGB 2017). Die Deskription deutet also darauf hin, dass für die Arbeitszeitregelungen, die sich negativ auf die Wahrnehmung der Arbeitsqualität auswirken, im Öffentlichen Sektor seltener sind als im Privaten Sektor. Dieser vermutete Zusammenhang wird durch die Probitschätzungen bekräftigt. Die Wahrscheinlichkeit für Schichtarbeit/andere versetzte Arbeitszeiten bzw. Wochenendarbeit ist im Öffentlichen Sektor c.p. um 1,8 Prozentpunkte bzw. 3,3 Prozentpunkte geringer als im Privaten Sektor (siehe Tabelle 5).

[Tabelle 5 ungefähr hier]

Es bleibt somit festzuhalten, dass alle drei herangezogenen Kenngrößen zur Arbeitszeit auf beschäftigungsfreundlichere Arbeitszeitregelungen im Öffentlichen Sektor hindeuten. So haben Beschäftigte im Öffentlichen Sektor häufiger die Möglichkeit, Rücksicht auf familiäre und private Interessen zu nehmen. Gleichzeitig arbeiten sie seltener im Schichtdienst oder am Wochenende. Somit scheint der Öffentliche Sektor in Bezug auf Arbeitszeitregelungen eine qualitativ hochwertigere Arbeit als der Private Sektor anzubieten.

## 4.2. PHYSISCHE BELASTUNGEN

Neben der Arbeitszeit spielen physische Belastungen eine Rolle bei der Wahrnehmung von Arbeitsqualität. Die Abwesenheit von physischen Belastungen ist als Qualitätsmerkmal anerkannt (Eurofound 2017). Im Folgenden werden hierzu exemplarisch

vier Einflussfaktoren auf die Qualität der Arbeit betrachtet: *Bei Lärm arbeiten*, *Arbeiten bei widrigen Umgebungsbedingungen* (Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft), *in einer anstrengenden Körperhaltung arbeiten* (gebückt, hockend, kniend, liegend oder über Kopf), sowie *Lasten heben und tragen*. Diese vier Einflussfaktoren werden ebenfalls in der Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2017 analysiert, was einen Vergleich der Evidenz für Deutschland ermöglicht (DGB 2017).<sup>5</sup>

[Tabelle 6 ungefähr hier]

Zunächst betrachte ich die äußeren Rahmenbedingungen der Tätigkeit. Wer Lärm bei der Arbeit ausgesetzt ist, hat ein höheres Risiko, eine koronare Herzerkrankung zu erleiden (Theorell et al. 2016). Dieses Risiko nimmt noch weiter zu, wenn die Beschäftigten zusätzlich arbeitsbezogenem Stress ausgesetzt sind (Eriksson et al. 2018). Aufgrund dieser gesundheitlichen Gefahr sollte Lärm am Arbeitsplatz besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. In der Stichprobe geben 45,48% der Befragten im Öffentlichen Sektor und 49,39% im Privaten Sektor an, dass sie nie bei Lärm arbeiten (siehe Tabelle 6). Jedoch arbeiten in beiden Sektoren auch über 20% der Beschäftigten häufig bei Lärm. Die Tendenzen der sektoralen Verteilungen sind dabei gemäß eines Mann-Whitney-Tests statistisch signifikant unterschiedlich.<sup>6</sup> Die multivariate Betrachtung zeigt, dass im Öffentlichen Sektor die Wahrscheinlichkeit, häufig oder manchmal bei Lärm zu arbeiten, c.p. 4,7 Prozentpunkte höher ist als im Privaten Sektor (siehe Tabelle 8). Aufgrund der Kontrolle für diverse potenzielle Einflussfaktoren, kann dieser Unterschied nicht auf verschiedene Berufe in den beiden Sektoren zurückgeführt werden. Beschäftigte im Öffentlichen Sektor scheinen daher häufiger Lärm ausgesetzt zu sein. Dass hiervon die Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor negativ beeinflusst wird, darauf deutet auch die Belastungswahrnehmung der Beschäftigten hin.<sup>7</sup> Denn deskriptiv zeigt sich, dass sich die Beschäftigten im Öffentlichen Sektor vermehrt durch Lärm belastet fühlen, wenn sie ihm häufig ausgesetzt sind (siehe Abbildung 3). Ein t-Test belegt den statistisch signifikanten Unterschied in der Belastungswahrnehmung.

[Abbildung 3 ungefähr hier]

---

<sup>5</sup> Diese vier Einflussfaktoren sind exemplarisch und sollen einen Einblick in die physischen Belastungen geben. Auf eine Betrachtung weiterer Kenngrößen wie der Umgang mit gefährlichen Stoffen oder das Einatmen von Abgasen oder Staub (Eurofound 2017) wird verzichtet.

<sup>6</sup> Aufgrund des kategorialen Charakters dieser und der nachfolgenden Variablen wird der Mann-Whitney-Test dem Kolmogorov-Smirnoff-Test vorgezogen. Dabei wird das 5 %-Signifikanzniveau angelegt.

<sup>7</sup> Für die vier Kenngrößen der physischen Belastungen enthält die *BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012* Anschlussfragen. Diejenigen, die häufig physischen Belastungen ausgesetzt sind, werden gefragt, ob sie sich dadurch belastet fühlen.

Neben Lärm charakterisieren auch *widrige Umgebungsbedingungen* den Rahmen der Tätigkeit und beeinflussen die Arbeitsqualität. Hierbei wird die Frage untersucht, wie häufig die Beschäftigten während ihrer Arbeit Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft ausgesetzt sind. Denn solche äußeren Gegebenheiten schränken die erwartete zukünftige Arbeitsfähigkeit erheblich ein (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016). Gehen die Beschäftigten davon aus, dass sich ihre Arbeitsfähigkeit aufgrund der Umgebungsbedingungen verschlechtern wird, so werden sie diesen widrigen Rahmen als negativen Einfluss auf die Arbeitsqualität werten.

Aus Tabelle 6 ist ersichtlich, dass mehr als die Hälfte der Befragten in beiden Sektoren nie unter widrigen äußeren Bedingungen arbeiten muss. Jedoch gibt es sektorale Unterschiede bei den Beschäftigten, die häufig widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt sind. So geben dies im Öffentlichen Sektor lediglich 12,22% der Arbeitnehmer an und somit knapp 5 Prozentpunkte weniger als im Privaten Sektor. Eine ähnliche Tendenz ist auch bei der Antwortmöglichkeit „manchmal“ zu erkennen (siehe Tabelle 6). Die Deskription deutet also darauf hin, dass Beschäftigte im Privaten Sektor häufiger bei Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten, was einen Qualitätsvorsprung der Arbeit im Öffentlichen Sektor impliziert.

Multivariat kann dieser Eindruck jedoch nicht bestätigt werden (siehe Tabelle 8). Im Gegenteil, es wird ein signifikant positiver Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zum Öffentlichen Sektor identifiziert. Demnach ist die Wahrscheinlichkeit, häufig oder manchmal bei widrigen Umgebungsbedingungen zu arbeiten, im Öffentlichen Sektor c.p. um 2,6 Prozentpunkte höher als im Privaten Sektor. Bei der Wahrnehmung der Belastung durch widrige Umgebungsbedingungen gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Sektoren (siehe Abbildung 3). Somit kommt diese physische Belastung im Öffentlichen Sektor zwar c.p. häufiger vor, die negativen Implikationen für die Arbeitsqualität sollten jedoch aufgrund der moderaten ökonomischen Signifikanz und der fehlenden Unterschiede in der Belastungswahrnehmung überschaubar sein.

Neben den äußeren Gegebenheiten fallen auch Charakteristika der Tätigkeit selbst in den Bereich der physischen Belastungen. So gibt es Charakteristika, die die Gesundheit langfristig und irreversibel schädigen (Eurofound 2017). Darunter fallen sowohl das *Arbeiten in einer schädlichen Körperhaltung* als auch das *Heben und Tragen von Lasten*. Beide physischen Belastungen können zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen (da Costa/Vieira 2010): Außerdem steigt die Wahrscheinlichkeit von längeren Fehlzeitenperioden. Vor allem eine Kombination von physischen Belastungen führt zu einem hohen Ausfallrisiko (Andersen et al. 2016). Daher haben die beiden hier betrachteten Kenngrößen einen negativen Einfluss auf die Arbeitsqualität.

[Tabelle 7 ungefähr hier]

Als Proxy für eine anstrengende und potenziell schädliche Körperhaltung wird die Frage genutzt, wie häufig die Beschäftigten in gebückter, hockender, kniender, liegender Stellung oder über Kopf arbeiten. Aus Tabelle 7 geht hervor, dass dies knapp 60% der Befragten in beiden Sektoren nie tun. Jedoch geben 25,28% im Öffentlichen Sektor und 26,27% im Privaten Sektor an, manchmal oder häufig in einer solchen anstrengenden Körperhaltung zu arbeiten. Dies dürfte für die Betroffenen sowohl ihre Gesundheit als auch die Wahrnehmung der Arbeitsqualität negativ beeinflussen. Auch wenn deskriptiv kaum Unterschiede zwischen den Sektoren vorhanden sind, so lohnt sich die genauere multivariate Betrachtung. Mithilfe der Probitschätzung wird ein c.p. Effekt des Öffentlichen Sektors von 6,2 Prozentpunkten isoliert (siehe Tabelle 8). Die Wahrscheinlichkeit, häufig oder manchmal in einer anstrengenden Körperhaltung tätig zu sein, ist damit im Öffentlichen Sektor signifikant höher als im Privaten Sektor. Dies gilt deskriptiv auch für die Belastungswahrnehmung. Diese ist für Beschäftigte, die häufig in einer anstrengenden Körperhaltung arbeiten, im Öffentlichen Sektor gemäß eines t-Tests signifikant höher als im Privaten Sektor (siehe Abbildung 4).

[Abbildung 4 ungefähr hier]

Eine letzte hier thematisierte physische Belastung ist das *Tragen und Heben von Lasten*. Deskriptiv finden sich bereits Unterschiede zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor (siehe Tabelle 7). Die Tendenz der sektoralen Verteilungen ist gemäß eines Mann-Whitney-Tests signifikant unterschiedlich. Über 40% in beiden Sektoren geben an, dass sie nie Lasten heben oder tragen. Jedoch sind 15,98% im Öffentlichen Sektor und 19,75% im Privaten Sektor häufig dieser physischen Belastung ausgesetzt. Aufgrund der skizzierten negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitsqualität ist dies nicht vernachlässigbar. Die deskriptiven Ergebnisse, also ohne Kontrolle für Berufe und weitere Faktoren, deuten darauf hin, dass die negative Beeinträchtigung der Arbeitsqualität vor allem im Privaten Sektor zum Tragen kommt. Die multivariate Betrachtung widerspricht dem jedoch. Aus Tabelle 8 ist ersichtlich, dass die Wahrscheinlichkeit, häufig oder manchmal Lasten zu heben oder zu tragen, im Öffentlichen Sektor c.p. 5,6 Prozentpunkte höher ist, d.h. unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Einflussfaktoren wie Berufsfeld und sozioökonomischen Variablen. Auch die Belastungswahrnehmung ist im Öffentlichen Sektor signifikant höher (siehe Abbildung 4). Somit scheint diese physische Belastung bei genauerer Betrachtung im Öffentlichen Sektor weiter verbreitet zu sein als im Privaten Sektor. Die negativen Auswirkungen auf die Arbeitsqualität sollten durch die verbreitete Belastungswahrnehmung noch verstärkt werden.

[Tabelle 8 ungefähr hier]

Zusammenfassend offenbart sich bezüglich der physischen Belastungen – wie schon bei der Betrachtung der Arbeitszeitregelungen – ein einheitliches Bild, diesmal jedoch zu Ungunsten des Öffentlichen Sektors. Die deskriptiven Ergebnisse zu Qualitätsunterschieden zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor sind zunächst nicht eindeutig. Dabei sind die Erkenntnisse zu den Kenngrößen *Bei Lärm arbeiten* und *Bei widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten* mit den Werten der Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2017 vergleichbar. Diskrepanzen zu dieser Sonderauswertung gibt es jedoch für die Kenngrößen *In anstrengender Körperhaltung arbeiten* und *Lasten heben und tragen*, wobei die Aussage „häufig“ seltener bzw. öfter getätigt wird (DGB 2017). Die multivariate Betrachtung liefert hingegen ein eindeutiges Bild. Sie deutet für alle vier Kenngrößen darauf hin, dass Beschäftigte im Öffentlichen Sektor c.p. häufiger mit physischen Belastungen für Gesundheit konfrontiert sind. Hierbei ist besonders hervorzuheben, dass in den Probitschätzungen für Berufsfelder kontrolliert wird, d.h. dass unterschiedliche Berufe in den beiden Sektoren nicht ursächlich für dieses Resultat sind. Somit können die Ergebnisse als Indiz dafür gewertet werden, dass es in Bezug auf die physischen Belastungen im Öffentlichen Sektor noch Potenzial zur Verbesserung der Arbeitsqualität gibt.

### 4.3. BERUFLICHE ANFORDERUNGEN

Neben den Arbeitszeitregelungen und physischen Belastungen charakterisieren auch die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten eine Tätigkeit und nehmen Einfluss auf die Arbeitsqualität. Im Fokus der Betrachtung stehen dabei fünf Kenngrößen: *Arbeitsdurchführung, die in allen Einzelheiten vorgeschrieben ist* als Proxy für mangelnde Autonomie, *Termin- oder Leistungsdruck*, *Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit*, *Situationen emotionaler Belastung* und *subjektive Arbeitsplatzsicherheit*.<sup>8</sup>

Als erstes gehe ich auf die Bedeutung von (mangelnder) Autonomie für die Arbeitsqualität ein. Autonomie steht in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und erhöht die Arbeitsleistung und die Kreativität (Saragih 2015; Gagné/Deci 2005). Eine ausgeprägte Autonomie hat daher einen signifikanten Einfluss auf die

---

<sup>8</sup> Diese Kenngrößen sind exemplarisch und es handelt sich keinesfalls um eine abgeschlossene Aufzählung. Aus Vereinfachungs- bzw. Verfügbarkeitsgründen wurde darauf verzichtet noch weitere Faktoren wie das Verbergen von Gefühlen bei der Arbeit oder die Häufigkeit unvereinbarer Anforderungen zu betrachten (DGB 2017).

Wahrnehmung qualitativ hochwertiger Arbeit (Kalleberg/Vaisey 2005). Das Fehlen von Autonomie sollte im Umkehrschluss als Qualitätsnachteil angesehen werden.

[Tabelle 9 und Abbildung 5 ungefähr hier]

Im Öffentlichen Sektor wählen 22,48% der Befragten bei der Frage, wie oft die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist, die Antwortmöglichkeit „häufig“ (siehe Tabelle 9). Dasselbe gilt für jeden vierten Befragten im Privaten Sektor. Dagegen ist der Anteil derjenigen, deren Arbeitsdurchführung nie bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist, im Privaten Sektor etwas höher als im Öffentlichen Sektor. Der Unterschied in den Tendenzen der sektoralen Verteilungen ist einem Mann-Whitney-Test nach statistisch signifikant. Basierend auf der Deskription ist also auf den ersten Blick keine eindeutige Aussage zur Autonomie der Beschäftigten zu treffen. Multivariat hingegen findet sich ein signifikanter Effekt des Öffentlichen Sektors (siehe Tabelle 11). So ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitsdurchführung häufig oder manchmal bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist, im Öffentlichen Sektor c.p. um 2,8 Prozentpunkte höher als im Privaten Sektor. Dies spricht für eine fehlende Autonomie der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor. Die daraus resultierende negative Auswirkung auf die Arbeitsqualität wird von einer signifikant höheren Belastungswahrnehmung im Öffentlichen Sektor unterstrichen (siehe Abbildung 5).<sup>9</sup>

[Tabelle 10 ungefähr hier]

Eng verknüpft mit der Autonomie ist die Frage des Drucks am Arbeitsplatz (Karassek/Theorell 1990). In der Literatur ist ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsdruck und Arbeitszufriedenheit dokumentiert (Lopes et al. 2014). Als Indikatoren für Arbeitsdruck werden *Termin- oder Leistungsdruck* und das *Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit* genutzt. Kommt beides häufig vor, so sollte dies die wahrgenommene Arbeitsqualität senken. Deskriptiv ergibt sich kein klares Bild bezüglich der Unterschiede zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor (siehe Tabelle 10). Während im Privaten Sektor mehr Beschäftigte angeben, häufig Termin- oder Leistungsdruck zu verspüren, arbeiten Beschäftigte im Öffentlichen Dienst häufiger an der Grenze der Leistungsfähigkeit. Die Tendenzen der Verteilungen beider Variablen unterscheiden sich statistisch signifikant zwischen den Sektoren.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Für die Einflussfaktoren *Arbeitsdurchführung, die in allen Einzelheiten vorgeschrieben ist*, *Termin- oder Leistungsdruck* und *Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit* enthalten die Daten jeweils eine zusätzliche Anschlussfrage. Diejenigen, die häufig diesen beruflichen Anforderungen ausgesetzt sind, werden gefragt, ob sie sich dadurch belastet fühlen.

<sup>10</sup> Auffällig ist, dass der Anteil derjenigen, die häufig unter Termin-/ Leistungsdruck arbeiten, deutlich höher ist als in der Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2017 für den Öffentlichen Dienst (DGB 2017).



[Tabelle 11 ungefähr hier]

Multivariat ist dann eine eindeutige Aussage möglich (siehe Tabelle 11). Die Wahrscheinlichkeit, häufig oder manchmal unter Termin- oder Leistungsdruck zu arbeiten, ist im Öffentlichen Sektor c.p. um 3,6 Prozentpunkte geringer als im Privaten Sektor. Ebenso ist die Wahrscheinlichkeit, häufig oder manchmal an der Grenze der Leistungsfähigkeit zu arbeiten, im Öffentlichen Sektor um 2,1 Prozentpunkte geringer. Auch wenn deskriptiv keine eindeutige Aussage zum Arbeitsdruck getätigt werden kann, so deutet die multivariate Analyse darauf hin, dass ebendieser Druck im Öffentlichen Sektor geringer ist als im Privaten Sektor. Dies dürfte sich positiv auf die wahrgenommene Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor auswirken. Dabei ist jedoch zu beachten, dass es bei beiden Einflussfaktoren eine signifikant höhere Belastungswahrnehmung im Öffentlichen Sektor gibt (siehe Abbildung 6). Arbeitsdruck ist im Öffentlichen Sektor also c.p. seltener als im Privaten Sektor. Die Beschäftigten im Öffentlichen Sektor, die dennoch häufig Arbeitsdruck ausgesetzt sind, fühlen sich dann in stärkerem Maße als Beschäftigte im Privaten Sektor dadurch belastet.

[Abbildung 6 ungefähr hier]

Ein weiterer Aspekt im Rahmen der beruflichen Anforderungen ist das Auftreten von *Situationen emotionaler Belastung* aufgrund der Tätigkeit. Dies ist dahingehend relevant, dass emotionale Belastung das Verhalten der Beschäftigten, beispielsweise in Bezug auf ihre Arbeitsleistung, beeinträchtigt (Chang et al. 2007). Kommt es häufig zu emotional belastenden Situationen, kann daraus eine mentale Erschöpfung resultieren, welche eine sinkende Arbeitsleistung und eine sinkende Unternehmensbindung zur Folge hat. Auch steigen bei emotionaler Erschöpfung die Absichten, den Arbeitgeber zu wechseln (Cropanzano et al. 2003). Aufgrund dieser negativen Auswirkungen sollte die Häufigkeit von Situationen emotionaler Belastung negativ mit der Arbeitsqualität korreliert sein.

In Tabelle 12 sind deutliche Unterschiede zwischen den Sektoren erkennbar. Knapp 60% der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor geben an, häufig oder manchmal aufgrund ihrer Arbeit in Situationen zu kommen, die sie gefühlsmäßig belasten. Im Privaten Sektor sind dies nur etwas über 40% der Befragten. Dieser augenscheinliche Unterschied in den Verteilungen ist gemäß eines Mann-Whitney-Test statistisch signifikant. Durch eine Probitschätzung werden die deskriptiven Eindrücke bekräftigt (siehe Tabelle 14). Mit einer c.p. 4,8 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit geben Beschäftigte im Öffentlichen Sektor an, dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit häufig oder manchmal in emotional belastende Situationen geraten. Dieses Ergebnis ist hoch sig-

nifikant. Das vermehrte Auftreten solcher Situationen emotionaler Belastung ist als negativer Einflussfaktor auf die Arbeitsqualität zu werten. In diesem Kontext scheint der Private Sektor also eine qualitativ hochwertigere Arbeit anzubieten als der Öffentliche Sektor.

[Tabelle 12 ungefähr hier]

Zuletzt rückt nun die *subjektive Arbeitsplatzunsicherheit* in den Fokus. Deren Einfluss auf das Wohlbefinden von Beschäftigten ist hinlänglich dokumentiert. So korreliert Arbeitsplatzunsicherheit mit höherem Stress, einer geringeren Arbeitszufriedenheit und psychosomatischen Beschwerden (für einen Überblick siehe De Witte 1999). Arbeitsplatzunsicherheit ist für einen Vergleich der Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten Sektor von besonderer Bedeutung, werden doch die Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Sektor als besonders sicher wahrgenommen (Clark/Postel-Vinay 2009). Eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit sollte sich negativ auf die Einschätzung der Arbeitsqualität auswirken und seltener im Öffentlichen Sektor vorkommen. Als Proxy verwende ich die Frage, wie hoch die Beschäftigten ihre Entlassungsgefahr einschätzen.<sup>11</sup>

[Tabelle 13 ungefähr hier]

Mit einer (sehr) hohen Entlassungsgefahr sieht sich in beiden Sektoren nur eine Minderheit konfrontiert (siehe Tabelle 13). Sektorale Unterschiede gibt es bei der Einschätzung einer „eher geringen“ Arbeitsplatzunsicherheit. Diese Antwortmöglichkeit wählen lediglich 36,26% der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor, verglichen mit 48,75% im Privaten Sektor. Über die Hälfte der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor sieht überhaupt keine Gefahr, entlassen zu werden. Dies sind deutlich mehr als im Privaten Sektor (58,39% vs. 44,96%). Die Tendenzen der Verteilungen unterscheiden sich einem Mann-Whitney-Test nach signifikant zwischen den Sektoren. Das deskriptive Ergebnis spricht für die unterstellte ausgeprägte Arbeitsplatzsicherheit im Öffentlichen Sektor. Auch die multivariate Betrachtung zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer (sehr) hohen Arbeitsplatzunsicherheit im Öffentlichen Sektor c.p. 1,3 Prozentpunkte geringer ist als im Privaten Sektor. Zusammen mit den deutlichen deskriptiven Ergebnissen spricht dies dafür, dass die Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Sektor als sicher eingeschätzt werden. Dies sollte sich positiv auf die Wahrnehmung der Arbeitsqualität auswirken und steht im Einklang mit den Ergebnissen von Ellguth/Kohaut (2011).

---

<sup>11</sup> Diese Frage wird Beamten nicht gestellt, daher verringert sich die Anzahl der Befragten im Öffentlichen Sektor.

[Tabelle 14 ungefähr hier]

Das Bild zu den beruflichen Anforderungen im Öffentlichen und Privaten Sektor, die die Arbeitsqualität beeinflussen, ist somit uneinheitlich. Beschäftigte im Öffentlichen Sektor verspüren signifikant seltener Arbeitsdruck. Dies erspart ihnen unter Umständen die daraus resultierenden Folgeerscheinungen und kann als Qualitätsvorteil des Öffentlichen Sektors gewertet werden. Ebenso bestätigt sich – im Einklang mit der Literatur – die Annahme einer niedrigen Arbeitsplatzunsicherheit im Öffentlichen Sektor, welche ebenfalls ein Qualitätsmerkmal darstellt. Im Gegensatz dazu ist Autonomie in der Arbeitsdurchführung im Öffentlichen Sektor weniger verbreitet und die Betroffenen fühlen sich häufiger durch diesen Umstand belastet als im Privaten Sektor. Und auch wenn Termin- oder Leistungsdruck im Öffentlichen Sektor vorkommt, dann hat dies vermehrt eine belastende Wirkung. Situationen, die die Beschäftigten gefühlsmäßig belasten, sind im Öffentlichen Sektor ebenfalls häufiger anzutreffen. Dies sind Anzeichen für Abstriche in der Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor.

#### 4.4. SOZIALES UMFELD AM ARBEITSPLATZ

Die Betrachtung der Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten Sektor wird durch das soziale Umfeld am Arbeitsplatz abgerundet. Auch das Miteinander und die Interaktionen mit Kollegen und Vorgesetzten beeinflussen die Arbeitsqualität. So gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen der Unterstützung durch die Kollegen und der Arbeitszufriedenheit, der Bindung an die Organisation und der beruflichen Identifikation. Des Weiteren stehen die Absicht des Stellenwechsels sowie eine bewusste Reduktion des Arbeitseinsatzes – zwei Indikatoren für fehlende Arbeitsqualität – in einem negativen Zusammenhang mit der Unterstützung durch die Kollegen (Chiaburu/Harrison 2008). Aufgrund dieser einflussreichen Rolle von Kollegen für die wahrgenommene Arbeitsqualität werden die Kenngrößen *gute Zusammenarbeit mit den Kollegen* und *Unterstützung durch die Kollegen* in die Analyse miteinbezogen.<sup>12</sup>

[Tabelle 15 ungefähr hier]

Wie aus Tabelle 15 ersichtlich, geben in beiden Sektoren über 90% der Befragten an, dass die Zusammenarbeit mit den Kollegen häufig oder manchmal gut ist. Nur 0,22% der Beschäftigten im Öffentlichen Sektor und 0,40% im Privaten Sektor geben an, dass die Zusammenarbeit nie gut ist. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Unterstützung durch die Kollegen ab. Auch hier geben in beiden Sektoren mehr als Dreiviertel der

---

<sup>12</sup> Diese Variablen sind exemplarisch und es handelt sich keinesfalls um eine vollständige Aufzählung. Es wird darauf verzichtet, noch weitere Faktoren wie die Häufigkeit von Streit oder Konflikten oder eine herablassende Behandlung durch die Kollegen oder den Vorgesetzten zu betrachten.

Befragten an, dass sie häufig die Unterstützung von Kollegen erhalten, wenn sie sie brauchen. Es finden sich deskriptiv für beide Kenngrößen keine Anzeichen für sektorale Unterschiede. Multivariat kann ebenfalls kein signifikanter Effekt des Öffentlichen Sektors auf die Wahrscheinlichkeit einer guten Zusammenarbeit mit und für Unterstützung durch die Kollegen identifiziert werden (siehe Tabelle 17).<sup>13</sup>

Neben den Kollegen ist auch der Kontakt zum direkten Vorgesetzten von zentraler Bedeutung für die Beschäftigten. So ist die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Hilfe durch den Vorgesetzten positiv korreliert mit der Arbeitszufriedenheit und dem psychischen Wohlbefinden (Terry et al. 1993; Babin/Boles 1996). Beides steigert die Arbeitsqualität. Daher betrachte ich nun auch die *Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten*, welche in Tabelle 16 deskriptiv dargestellt ist.

[Tabelle 16 ungefähr hier]

Im Öffentlichen Sektor geben 55,01% der Beschäftigten an, dass sie häufig Unterstützung von ihrem direkten Vorgesetzten erhalten, wenn sie sie benötigen. Im Privaten Sektor bejahen diese Frage hingegen 59,97% (siehe Tabelle 16). Diese augenscheinlichen Differenzen werden durch den Mann-Whitney-Test bestätigt: die Tendenzen der beiden Verteilungen unterscheiden sich statistisch signifikant voneinander. Die Probit-schätzung, die in der letzten Spalte von Tabelle 17 dargestellt ist, bestärkt den deskriptiven Eindruck. So ist die Wahrscheinlichkeit, häufig oder manchmal die Hilfe vom direkten Vorgesetzten zu erhalten, im Öffentlichen Sektor c.p. 2,5 Prozentpunkte geringer als im Privaten Sektor. Dieses Ergebnis ist statistisch signifikant. Damit scheint es, dass Beschäftigte im Privaten Sektor bei Problemen oder Fragen eher auf ein offenes Ohr bei ihrem Vorgesetzten treffen. Im Umkehrschluss können sich die Beschäftigten im Öffentlichen Sektor seltener darauf verlassen, was sich negativ auf ihre wahrgenommene Arbeitsqualität auswirken dürfte. Beschäftigte, die nie die Unterstützung ihres Vorgesetzten erfahren, werden im Anschluss gefragt, ob sie dies belastet. Hierbei gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Sektoren, die jedoch nicht statistisch signifikant sind (siehe Abbildung 7). Beim Vergleich der betroffenen Beschäftigten im Öffentlichen und Privaten Sektor gibt es keine Unterschiede in der Wahrnehmung. Dies relativiert etwas die negativen Auswirkungen von mangelnder Unterstützung durch den Vorgesetzten auf die Arbeitsqualität.

[Abbildung 7 ungefähr hier]

---

<sup>13</sup> Auf eine Betrachtung der Belastungen für die Beschäftigten, die nie eine gute Zusammenarbeit mit Kollegen erfahren oder nie durch die Kollegen unterstützt werden, wird wegen der sehr geringen Fallzahlen verzichtet.

Zusammenfassend ist es in Bezug auf das soziale Umfeld am Arbeitsplatz schwer, eine Aussage zu möglichen Differenzen in der Arbeitsqualität zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor zu treffen. Bei den Einflussfaktoren *gute Zusammenarbeit mit den Kollegen* und *Unterstützung durch die Kollegen* konnten weder deskriptiv noch multivariat sektorale Unterschiede identifiziert werden. Einzig bei der *Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten* wird ein schwacher Sektoreffekt gefunden. Dieser fällt negativ und somit zu Ungunsten des Öffentlichen Sektors aus. Jedoch sollte ein negativer Einfluss auf die Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor mit Vorsicht unterstellt werden, da sich die mangelnde Unterstützung nicht in einer höheren Belastungswahrnehmung niederschlägt.

[Tabelle 17 ungefähr hier]

## 5. DISKUSSION

In Abschnitt vier sind verschiedene Einflussfaktoren auf die Arbeitsqualität beleuchtet worden. Zentral war dabei, welche Unterschiede es im Zusammenhang der Zugehörigkeit zum Öffentlichen Sektor und den Kenngrößen der Arbeitsqualität gibt. Abbildung 8 fasst diese Erkenntnisse zusammen. Sie zeigt den Zusammenhang der Zugehörigkeit zum Öffentlichen Sektor mit den Kenngrößen der Arbeitsqualität. Hierbei wird auf einen Blick ersichtlich, dass ein eindeutiges Urteil zu Diskrepanzen in der Arbeitsqualität zwischen dem Öffentlichen und Privaten Sektor nicht möglich ist. Es wird deutlich, dass der Öffentliche Sektor bei den Arbeitszeitregelungen tendenziell beschäftigungsfreundlicher ist. Auch arbeiten Beschäftigte im Öffentlichen Sektor signifikant seltener unter Termin- oder Leistungsdruck und an den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Außerdem ist die subjektive Arbeitsplatzsicherheit positiv mit der Zugehörigkeit zum Öffentlichen Sektor assoziiert. Betrachtet man jedoch den Rest der herangezogenen Kenngrößen, so zeigen sich – wenn auch teils insignifikante – Qualitätsnachteile der Arbeit im Öffentlichen Sektor. Dies gilt vor allem für die physischen Belastungen am Arbeitsplatz sowie die emotionale Belastung.

[Abbildung 8 ungefähr hier]

Bei der Betrachtung der Ergebnisse sollte allerdings beachtet werden, dass aufgrund der Querschnittsdaten keine Aussagen zur Kausalität gemacht werden können. Es werden lediglich Zusammenhänge zwischen der Sektorzugehörigkeit und einigen wichtigen Kenngrößen der Arbeitsqualität dargestellt. Des Weiteren bleibt die Frage der (Selbst-)Selektion in den Öffentlichen Sektor unbeantwortet, obwohl diese für die

Wahrnehmung von Arbeitsqualität relevant sein könnte. So zeigen Luechinger et al. (2007, 2010), dass es einen Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Selektion in den Öffentlichen bzw. Privaten Sektor gibt. Außerdem können Individuen durch Selbstselektion in einen Sektor Zuwächse in der Zufriedenheit erreichen. Analog dazu könnte auch in Bezug auf Arbeitsqualität Selektion auftreten, nämlich dann, wenn Individuen für sich relative Qualitätsvorteile in einem der beiden Sektoren antizipieren. Für dieses Verhalten kann jedoch nicht kontrolliert werden, da in der *BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012* selektionsrelevante Variablen fehlen. So gibt es z.B. keine Information dazu, ob Vater oder Mutter im Öffentlichen Sektor tätig waren. Dies wäre ein guter Prädiktor für eine Beschäftigung im Öffentlichen Sektor (Dustmann/van Soest 1998). Außerdem enthalten die Daten keine Angaben zu Persönlichkeitsmerkmalen und Einstellungen. Risikoaversion wäre dabei besonders interessant gewesen, da sich risikoaverse Individuen besonders häufig in den Öffentlichen Sektor selektieren (Pfeifer 2011; Buurman et al. 2012). Ähnliches gilt für Altruismus. Auch diese Eigenschaft ist positiv mit einer Zugehörigkeit zum Öffentlichen Sektor korreliert (Dur/Zoutenbier 2014; Buurman et al. 2012), jedoch nicht in der *BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012* verfügbar.

Es mangelt also an Variablen, die geeignet sind, für Selektion zu kontrollieren. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass Individuen, die sich in den Öffentlichen Sektor selektieren, eine systematisch andere Wahrnehmung oder Vorstellung von Arbeitsqualität haben. Um eine Idee zu bekommen, ob die Resultate vom Selektionsprozess der Beschäftigten getrieben sind, nutze ich den Ansatz der Neugewichtung nach Fortin et al. (2011). Die grundlegende Annahme ist, dass sich die Verteilung der Kovariate im Öffentlichen und Privaten Sektor, beispielsweise aufgrund von Selektion, systematisch unterscheiden. Um nun eine Vergleichbarkeit herzustellen, wird die Verteilung der Kovariate im Privaten Sektor neugewichtet. Dies erzeugt eine kontrafaktische Verteilung und soll so den Selektionsprozess aufweichen. Dann werden die Berechnungen mit der Verteilung des Öffentlichen Sektors und der kontrafaktischen Verteilung des Privaten Sektors erneut durchgeführt. Die Ergebnisse unterscheiden sich jedoch nicht entscheidend von den bereits dargestellten Resultaten. Die Tendenzen und Hauptaussagen bleiben bestehen (siehe Abbildung A1 im Anhang, detaillierte Ergebnisse auf Nachfrage). Somit können Einflüsse der Selektion in die Sektoren auf die Arbeitsqualität zwar nicht ausgeschlossen werden, die Ergebnisse der Neugewichtung sind jedoch ein Indiz dafür, dass Selektion nicht alleine für Unterschiede in der Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten Sektor verantwortlich ist.

Bei der hier erfolgten Analyse von Arbeitszeitregelungen, physischen Belastungen, beruflichen Anforderungen und sozialem Umfeld sollte im Hinterkopf behalten werden, dass die Frage der Entlohnung ausgeklammert wird. Damit kann auch die Frage nach

etwaigen kompensierenden Lohndifferentialen nicht beantwortet werden. So ist die Lohnverteilung im Öffentlichen Sektor zum einen komprimierter, zum anderen gibt es für verschiedene Beschäftigtengruppen wie Frauen oder Geringqualifizierte Vorteile in der Entlohnung, d.h. dass sie im Öffentlichen Sektor c.p. einen höheren Lohn erhalten (Jürges 2002; Melly 2005; Hospido/Moral-Benito 2016). Diese Lohnprämien könnten als Kompensation für etwaige Nachteile bei den physischen Belastungen und beruflichen Anforderungen dienen. Im Falle der physischen Belastungen in Abschnitt 4.2. mag eine mögliche kompensierende Wirkung durch Löhne relevant sein. Denn bei den analysierten Einflussgrößen kann unterstellt werden, dass sie häufiger im unteren Drittel der Lohnverteilung, also bei Geringqualifizierten, vorkommen. Beschäftigte im unteren Drittel der Lohnverteilung profitieren jedoch von einer Zugehörigkeit zum Öffentlichen Sektor, d.h. hier könnte gegebenenfalls eine kompensierende Wirkung der Entlohnung vorliegen. Für die emotionale Belastung durch die Tätigkeit scheint dieser Erklärungsansatz allerdings nicht zu greifen, da diese nicht auf bestimmte Bereiche der Lohnverteilung beschränkt ist (vgl. Abschnitt 4.3.). Das gleiche gilt für eine mangelnde Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten, wie sie in Abschnitt 4.4. betrachtet wurde. Daher sind kompensierende Differentiale offenbar nur teils geeignet, Unterschiede in der Arbeitsqualität zu erklären.

## 6. FAZIT

Das vorliegende Papier thematisiert die Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor in Deutschland und stellt einen Vergleich zum Privaten Sektor an. Dabei werden 15 Kenngrößen betrachtet. Es ist nicht möglich, ein eindeutiges Urteil zur Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor zu fällen. Der Öffentliche Sektor hat offenbar einen Qualitätsvorsprung im Bereich der Arbeitszeitregelungen und dem Arbeiten unter Druck aus dem Bereich der beruflichen Anforderungen. Werden hingegen die physischen Belastungen betrachtet, so scheint es Qualitätsnachteile im Öffentlichen Sektor zu geben. Dies gilt ebenfalls für eine emotionale Belastung durch die Arbeit, die Beschäftigte im Öffentlichen Sektor c.p. häufiger berichten.

Die Ergebnisse lassen sich replizieren, wenn man das Sample auf die 41 Berufsfelder beschränkt, die in beiden Sektoren vorkommen. Dies verkleinert die Stichprobe auf 13.883 Beschäftigte, da 13 Berufsfelder nicht berücksichtigt werden (siehe Abbildung A2 im Anhang). Die Analysen wurden außerdem getrennt für Männer und Frauen durchgeführt (siehe Abbildung A3 im Anhang). Die Tendenzen im Zusammenhang der Sektorzugehörigkeit und der 15 Kenngrößen sind unverändert, lediglich die Effektgrö-

ßen und die Signifikanz variieren. Des Weiteren habe ich den Öffentlichen Sektor gesondert betrachtet, um etwaige Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten bzw. Arbeitern im Öffentlichen Sektor zu identifizieren. Dies zeigt jedoch, dass der Beamtenstatus zumeist keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Arbeitsqualität hat, d.h. die Arbeitsqualität scheint bei Beamten nicht anders ausgeprägt zu sein als bei Angestellten und Arbeitern im Öffentlichen Sektor.

Die Analyse umfasst nur einen Ausschnitt der vielen Einflussfaktoren der Arbeitsqualität. So wurden keine monetären Aspekte thematisiert, wie Entlohnung oder Versicherungsleistungen. Auch der Bereich der Weiterbildung wurde wegen mangelnder Informationen im Datensatz nicht angesprochen. Selbiges gilt für Fragen der Geschlechtergleichberechtigung und der Arbeitnehmermitbestimmung.

Nichtsdestotrotz ist die vorliegende Analyse ein Beitrag zur Betrachtung der Arbeitsqualität im öffentlichen Sektor in Deutschland und soll Anstoß sein für weitere Untersuchungen. Die Vielzahl der betrachteten Kenngrößen aus Arbeitszeitregelungen, physischen Belastungen, beruflichen Anforderungen und sozialem Umfeld liefern einen umfangreichen Einblick in die Mehrdimensionalität der Arbeitsqualität. Dabei ist die subjektive Einschätzung der Beschäftigten und deren Belastungswahrnehmung entscheidend. Die uneindeutigen Ergebnisse zur Arbeitsqualität im Öffentlichen Sektor lassen den Schluss zu, dass der Staat aufgrund einiger Qualitätsdefizite kein vorbildhafter Arbeitgeber ist. Dies verwundert vor dem Hintergrund des politischen Stellenwertes der Arbeitsqualität. Gerade qualitätsmindernde physische Belastungen scheinen im Öffentlichen Sektor weit verbreitet zu sein. Dies gilt ebenfalls für die hohe emotionale Belastungswahrnehmung. Folglich gibt es reichlich Ansatzpunkte für öffentliche Arbeitgeber, die Arbeitsqualität zu verbessern und so den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden.



## LITERATUR

Allen, Tammy D., Herst, David E.L., Bruck, Carly S. und Sutton, Martha (2000): Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research, *Journal of occupational health psychology* 5(2), 278-308.

Andersen, Lars Louis, Fallentin, Nils, Thorsen, Sannie Vester und Holtermann, Andreas (2016): Physical workload and risk of long-term sickness absence in the general working population and among blue-collar workers: prospective cohort study with register follow-up, *Occupational & Environmental Medicine* 73(4), 246-253.

Artz, Benjamin und Kaya, Ilkay (2014): Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers, *Industrial Relations Journal* 45(2), 103-120.

Babin, Barry J. und Boles, James S. (1996): The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction, *Journal of retailing* 72(1), 57-75.

Blank, Rebecca M. (1985): An analysis of workers' choice between employment in the public and private sectors, *Industrial and Labor Relations Review* 38(2), 211-224.

Bothfeld, Silke und Leschke, Janine (2012). 'More and better jobs': is quality of work still an issue — and was it ever?, *Transfer: European Review of Labour and Research* 18(3), 337-353.

Brandl, Sebastian und Stelzl, Bernhard (2013): *Arbeitsbedingungen und Belastungen im Öffentlichen Dienst*, Arbeitspapier Arbeit und Soziales, 290, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Burchell, Brendan, Sehnbruch, Kirsten, Piasna, Agnieszka und Agloni, Nurjk (2014): The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics* 38(2), 459-477.

Buurman, Margaretha, Delfgaauw, Josse, Dur, Robert und Van den Bossche, Seth (2012): Public sector employees: Risk averse and altruistic?, *Journal of Economic Behaviour & Organization* 83(3), 279-291.

Chang, Chu-Hsiang, Johnson, Russell E. und Yang, Liu-Quin (2007): Emotional strain and organizational citizenship behaviours: A meta-analysis and review, *Work & Stress* 21(4), 312-332.

Chiaburu, Dan S. und Harrison, David A. (2008): Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance, *Journal of Applied Psychology* 93(5), 1082-1103.

Clark, Andrew E. (2001): What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data, *Labour Economics* 8(2), 223-242.

Clark, Andrew E. (2005): Your money or your life: Changing job quality in OECD countries, *British Journal of Industrial Relations* 43(3), 377-400.

Clark, Andrew E. und Postel-Vinay, Fabien (2009): Job Security and Job Protection, *Oxford Economic Papers* 61(2), 207-239.

Costa, Giovanni (2003): Shift work and occupational medicine: an overview, *Occupational medicine* 53(2), 83-88.

Cropanzano, Russell, Rupp, Deborah E. und Byrne, Zinta S. (2003): The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors, *Journal of Applied Psychology* 88(1), 160-169.

da Costa, Bruno R. und Vieira, Edgar Ramos (2010): Risk factors for work-related musculoskeletal disorders: a systematic review of recent longitudinal studies, *American journal of industrial medicine* 53(3), 285-323.

Demoussis, Michael und Giannakopoulos, Nicholas (2007): Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece, *LABOUR* 21(2), 333-359.

DeSantis, Victor S. und Durst, Samantha, L. (1996): Comparing Job Satisfaction Among Public- and Private-Sector Employees, *American Review of Public Administration* 26(3), 327-343.

De Witte, Hans (1999): Job Insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2), 155-177.

DGB (2007): *DGB-Index Gute Arbeit 2007: Der Report*, Berlin.

DGB (2011): *Die Arbeitsqualität im Öffentlichen Dienst aus Sicht der Beschäftigten*, DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung öffentlicher Dienst, Berlin.

DGB (2017): *DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung: Beschäftigte im Angestellten- oder Beamtenverhältnis im öffentlichen Dienst*, Berlin.

Dieckhoff, Martina und Gallie, Duncan (2007): The renewed Lisbon Strategy and social exclusion policy, *Industrial Relations Journal* 38(6), 480-502.

Dur, Roman und Zoutenbier, Robin (2014): Intrinsic Motivations of Public Sector Employees: Evidence for Germany, *German Economic Review* 16(3), 343-366.

Dustmann, Christian und van Soest, Arthur (1998): Public and private sector wages of male workers in Germany, *European Economic Review* 42(8), 1417-1441.

Eriksson, Helena Pernilla, Andersson, Eva, Schiöler, Linus, Söderberg, Mia, Syöström, Mattias, Rosengren, Annika und Torén, Kjell (2018): Longitudinal study of occupational noise exposure and joint effects with job strain and risk for coronary heart disease and stroke in Swedish men, *BMJ Open* 8(4), e019160.

Eurofound (2017): *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Europäisches Parlament (2018): *Social and Employment Policy*, Fact Sheets on the European Union, Brussels.

Ellguth, Peter und Kohaut, Susanne (2011): Der Staat als Arbeitgeber: Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft? *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations* 18(1/2), 11-38.

FAZ Online (2018): Millionen Beschäftigte leiden unter Stress, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/millionen-beschaefigte-leiden-unter-stress-am-arbeitsplatz-15903819.html> (abgerufen am 18. Dezember 2018).

Findlay, Patricia, Kalleberg, Arne L. und Warhurst, Chris (2013): The challenge of job quality, *Human Relations* 66(4), 441-451.

Fortin, Nicole, Lemieux, Thomas und Firpo, Sergio (2011): Decomposition methods in economics in Ashenfelter, Orley und Card, David (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*, Volume 4 Part A, 1-102.

Gagné, Marylène und Deci, Edward L. (2005): Self-determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behaviour* 26(4), 331-362.

Gallie, Duncan (2013): Direct participation and the quality of work, *Human Relations* 66(4), 453-473.

Ghinetti, Paolo (2007): The Public–Private Job Satisfaction Differential in Italy, *LABOUR* 21(2), 361-388.

Green, Francis und Tsitsianis, Nicholas (2013): An investigation of national trends in job satisfaction in Britain and Germany, *British Journal of Industrial Relations* 43(3), 401-429.

Hall, Anja, Siefer, Anke und Tiemann, Michael (2015): BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, suf\_4.0, Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Hammermann, Andrea und Stettes, Oliver (2017): *Qualität der Arbeit in Europa: Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015*, IW-Report 24/2017.

Harrington, J. Malcolm (2001): Health effects of shift work and extended hours of work, *Occupational and Environmental medicine* 58(1), 68-72.

Heywood, John S., Siebert, W.S. und Wei, Xiangdong (2002): Worker sorting and job satisfaction: The case of union and government jobs, *ILR Review* 55(4), 595-609.

Hospido, Laura und Moral-Benito, Enrique (2016): The public sector wage premium in Spain: evidence from longitudinal administrative data, *Labour Economics* 42, 101-122.

ILO (1999): *Report of the Director General: Decent Work*, International Labour Conference, 87th session, Geneva.

ILO (2012): *The ILO and the EU, Partners for Decent Work and Social Justice: Impact of Ten Years of Cooperation*, ILO, Brussels.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (o.J.): *Zukunft sichern, Arbeit gestalten: Eine Initiative für Arbeitgeber und Beschäftigte*, Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2012): *Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit – der Report*, Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2016): *Arbeitsfähig bis zur Rente? Wie die Beschäftigten ihre Perspektive einschätzen*, DGB-Index Kompakt 6/2016, Berlin.

Jürges, Hendrik (2002): The Distribution of the German Public-Private Wage Gap, *LABOUR* 16(2), 347-381.

Kalleberg, Arne L. und Vaisey, Stephen (2005): Pathways to a good job: perceived work quality among the machinists in North America, *British Journal of Industrial Relations* 43(3), 431-454.

Karasek, Robert und Theorell Töres (1990): *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Work Life*, Basic Books, New York.

Knutsson, Anders (2003): Health disorders of shift workers, *Occupational medicine* 53(2), 103-108.

Leschke, Janine und Watt, Andrew (2014): Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index, *Social Indicators Research* 118(1), 1-31.

Lopes, Helena, Lagoa, Sérgio und Calapez, Teresa (2014): Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries, *The Economic and Labor Relations Review* 25(2), 306-326.

Luechinger, Simon, Stutzer Alois und Winkelmann, Rainer (2007): *The Happiness Gains from Sorting and Matching in the Labor Market*, SOEP Papers Nr. 45.

Luechinger, Simon, Stutzer, Alois und Winkelmann, Rainer (2010): Self-Selection Models for Public and Private Job-Satisfaction, in Polachek, Solomon W. und Tatsiramos, Konstantions (Hrsg.): *Jobs, Training and Worker Well-Being*, Bingley UK: Emerald: 233-251.

Maczulskij, Terhi (2017): Who becomes a public employee?, *International Journal of Manpower* 38(4), 567-579.

Mas, Alexandre und Pallais, Amanda (2017): Valuing Alternative Work Arrangements, *American Economic Review* 107(12), 3722-3759.

Melly, Blaise (2005): Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression, *Empirical Economics* 30(2), 505-520.

Muñoz de Bustillo, Rafael, Fernández-Macías, Enrique, Antón, José-Ignacio und Esteve, Fernando (2011): *Measuring More than Money – The Social Economics of Job Quality*, Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham.

Pfeifer, Christian (2011): Risk Aversion and Sorting into Public Sector Employment, *German Economic Review* 12(1), 85-99.

Rohrbach-Schmidt, Daniela und Hall, Anja (2013): *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012*, BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2013, Bonn.

Saragih, Susanti (2015): The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable, *International Research Journal of Business Studies* 4(3), 203-215.

Seashore, Stanley E. (1974): Job satisfaction as an indicator of the quality of employment, *Social Indicators Research* 1(2), 135-168.

Skalli, Ali, Theodossiou, Ioannis und Vasileiou, Efi (2008): Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction, *The Journal of Socio-Economics* 37(5), 1906-1920.

Sousa-Poza, Alfredo und Sousa-Poza Andrés A. (2000): Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction, *The Journal of Socio-Economics* 29(6), 517-538.

Terry, Deborah J., Nielsen, Michelle und Perchard, Linda (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support, *Australian Journal of Psychology* 45(3), 168-175.

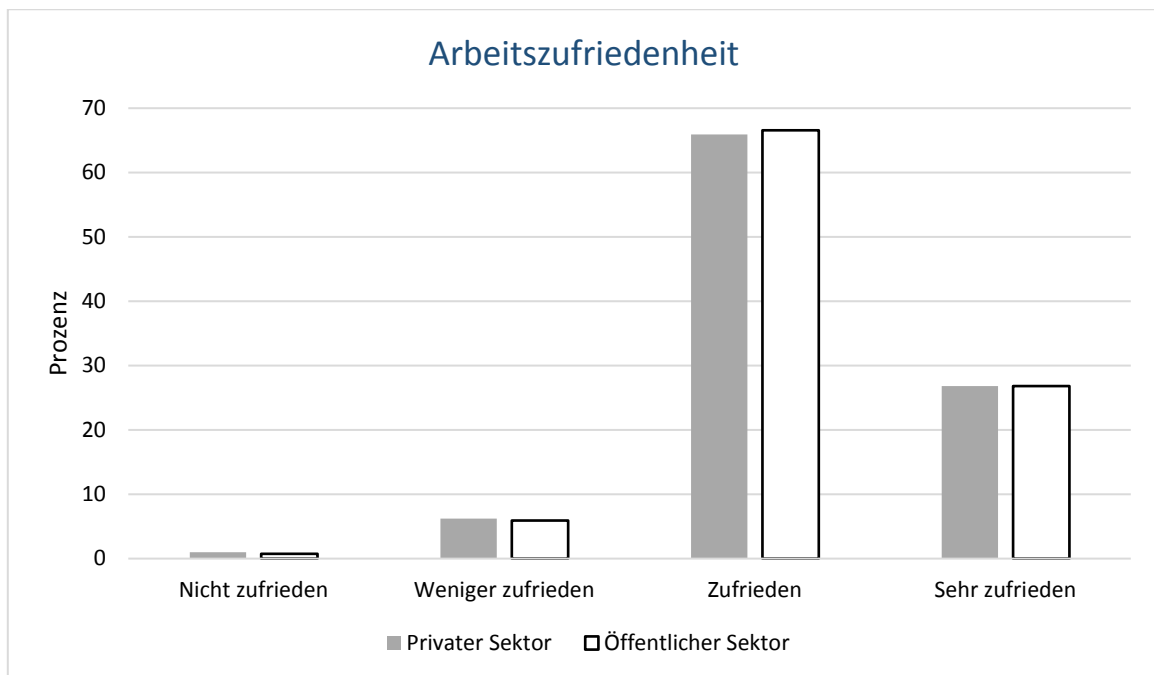
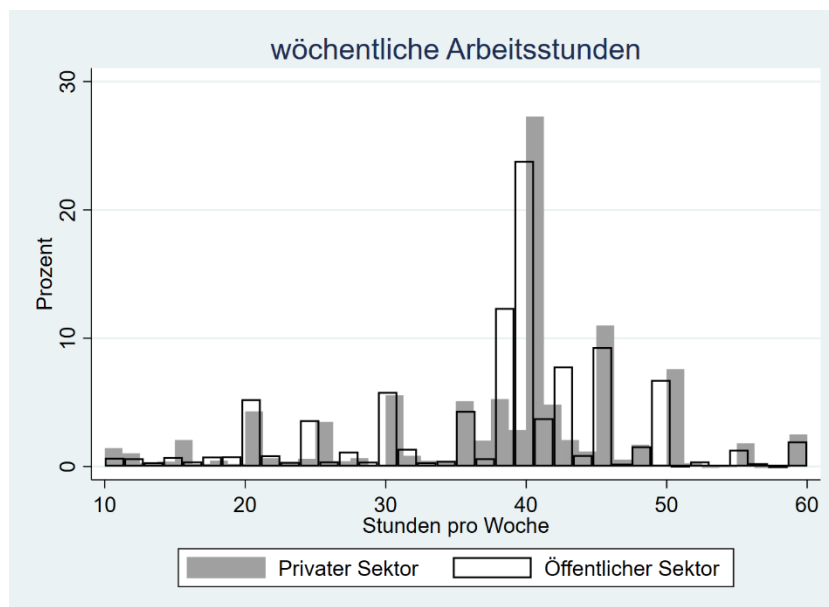
Theorell, Töres, Jood, Katharina, Järholm Lisbeth Slunga, Vingard, Eva, Perk, Joep, Östergren, Per Olav und Hall, Charlotte (2016): A systematic review of studies in the contributions of the work environment to ischaemic heart disease development, *The European Journal of Public Health* 26(3), 470-477.

Wnuk-Lipinski, Edmund (1977): Job satisfaction and the quality of working life: the Polish experience, *International Labour Review* 115, 53.

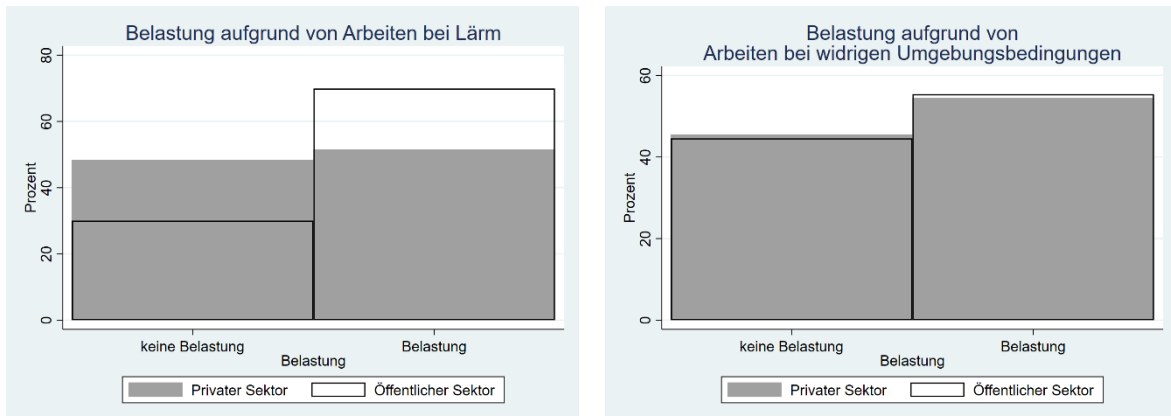
Wright, Bradley E. und Davis, Brian S. (2003): Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment, *The American Review of Public Administration* 33(1), 70-90.

ZEIT Online (2018): Studie: Millionen Menschen leiden unter Hetze <https://www.zeit.de/news/2018-11/22/studie-millionen-beschaefigte-leiden-unter-hetze-181122-99-920686> (abgerufen am 18.Dezember 2018).

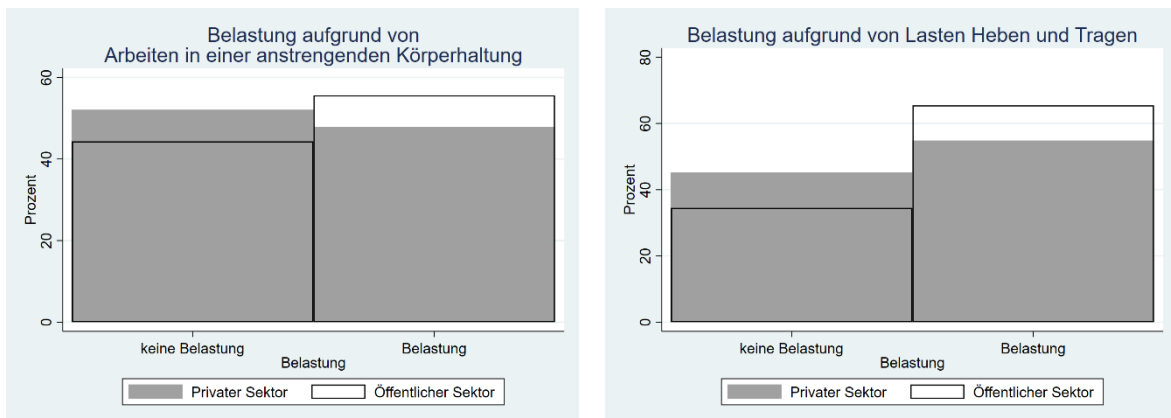
## ABBILDUNGEN UND TABELLEN

**Abbildung 1: Arbeitszufriedenheit nach Sektoren****Abbildung 2: Wöchentliche Arbeitsstunden nach Sektoren**

**Abbildung 3: Belastung aufgrund von Arbeiten bei Lärm und widrigen Umgebungsbedingungen**

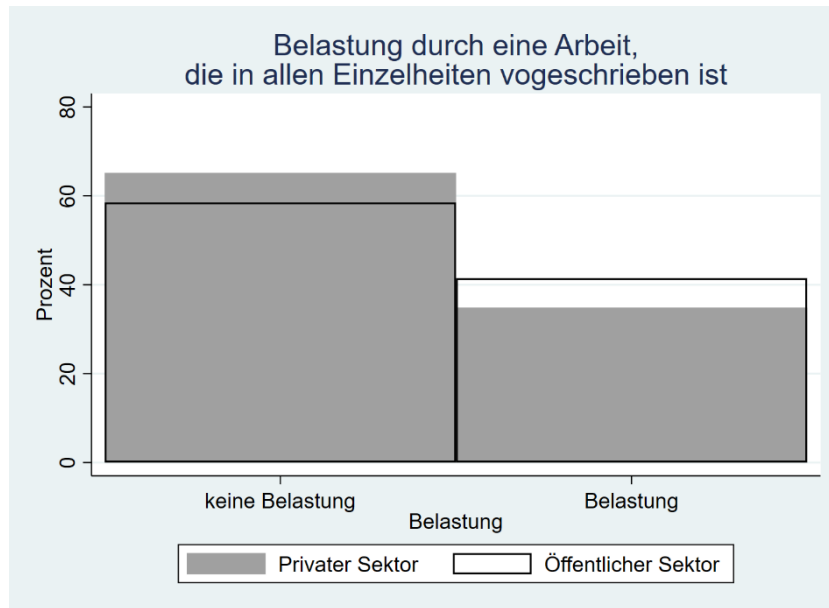


**Abbildung 4: Belastung aufgrund von Arbeiten in einer anstrengenden Körperhaltung und dem Heben und Tragen von Lasten**

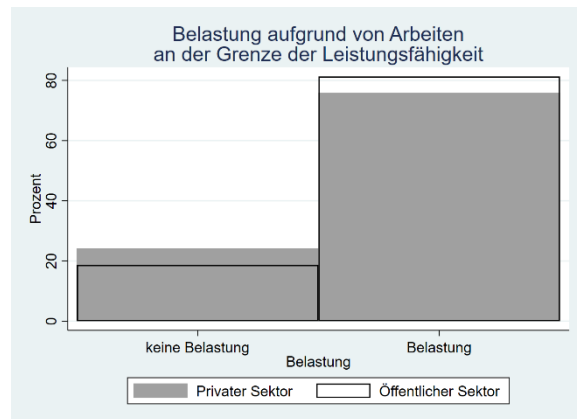
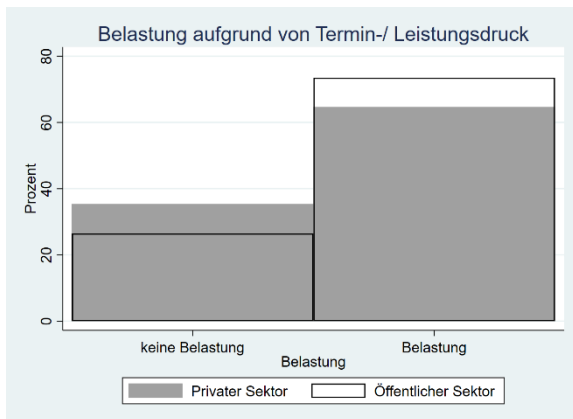




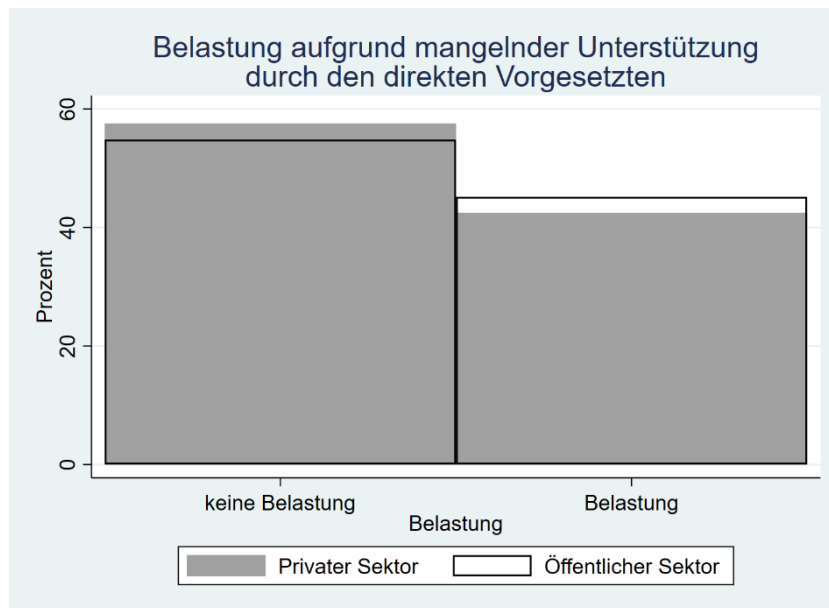
**Abbildung 5: Belastung durch eine Arbeit, die in allen Einzelheiten vorge-schrieben ist**



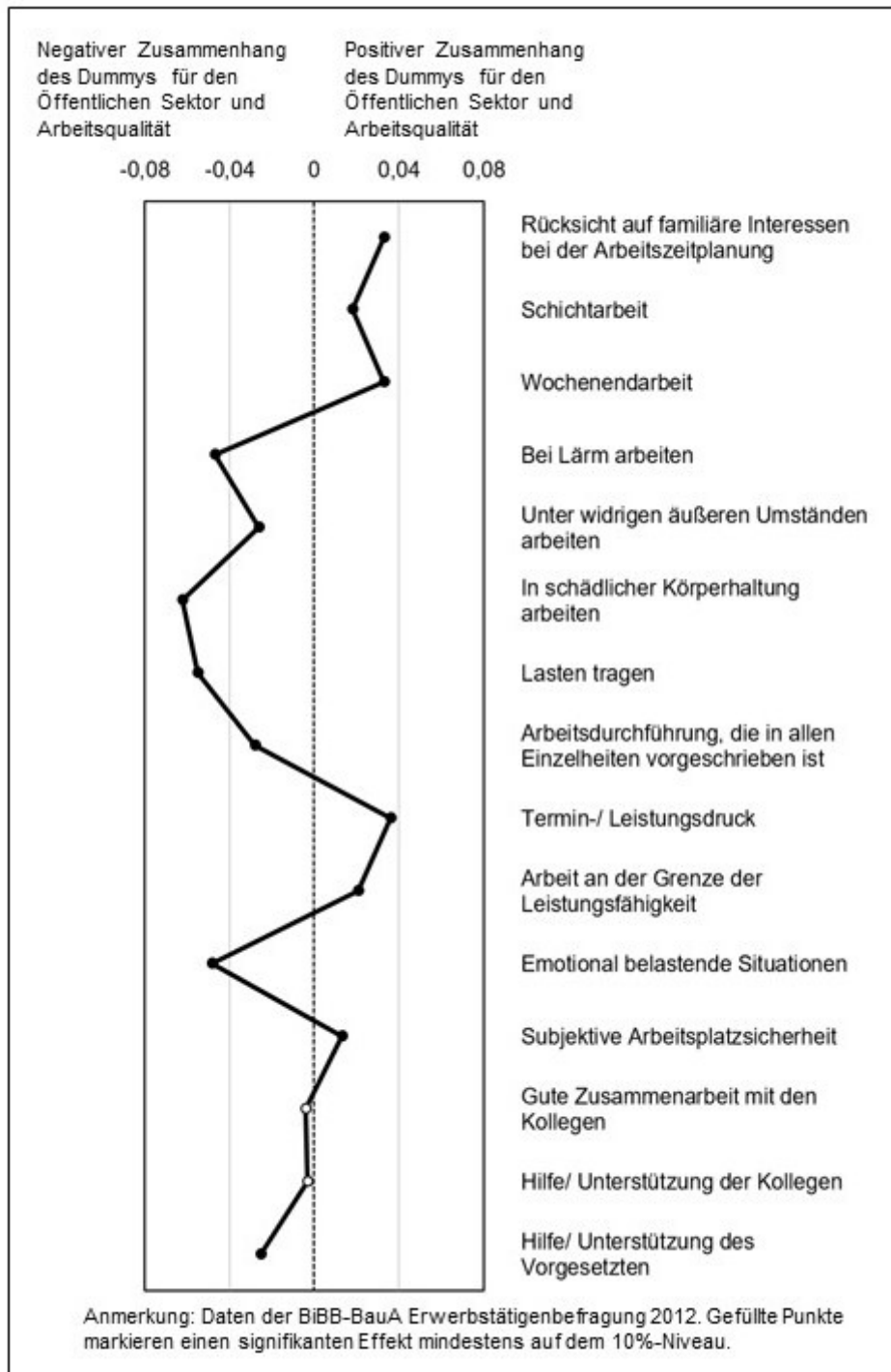
**Abbildung 6: Belastung aufgrund von Termin- oder Leistungsdruck und Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit**



**Abbildung 7: Belastung aufgrund mangelnder Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten**



**Abbildung 8: Zusammenhang des Öffentlichen Sektors mit den einzelnen Kenngrößen der Arbeitsqualität**



**Tabelle 1: Deskription**

	Öffentlicher Sektor (N=4.461)		Privater Sektor (N=10.249)		Unter- schie- de i.d. Mittel- werten (t-Test)
	Durch- schnitt	Standard- abweichung	Durch- schnitt	Standard- abweichung	
Weiblich (Dummy)	0,62	0,48	0,49	0,50	0,13***
Alter (in Jahren)	46,77	10,21	44,67	10,46	2,10***
Hochschulab- schluss (Dummy)	0,41	0,49	0,19	0,39	0,22***
Migrationshinter- grund (Dummy)	0,07	0,25	0,10	0,30	-0,03***
Betriebsgröße ≥ 100 Beschäftigte (Dummy)	0,54	0,50	0,48	0,50	0,06***
Betriebszugehörig- keit (in Jahren)	17,38	11,45	12,46	10,64	4,92***
befristete Beschäf- tigung (Dummy)	0,08	0,27	0,09	0,28	-0,01
Wöchentliche Ar- beitsstunden	37,99	9,55	38,06	10,24	-0,07

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. \*\*\*/\*\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau.

**Tabelle 2: Probitschätzung für die Wahrscheinlichkeit, (sehr) zufrieden mit der Arbeit insgesamt zu sein, marginaler Effekt**

Öffentlicher Sektor (Dummy)	-0,004 (0,006)
Beobachtungen	14.703
Log likelihood	-3.636,2

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Standardfehler in Klammern. \*\*\*/\*\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau. Die Probitregression kontrolliert für Berufsfelder, Bundesländer, Geschlecht, Alter, höchsten Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeit, befristete Beschäftigung und wöchentliche Arbeitszeit. Abhängige Variable: 1= (sehr) zufrieden, 0= weniger/ nicht zufrieden.

**Tabelle 3: Rücksicht auf familiäre/ private Interessen bei der Arbeitszeitplanung, deskriptiv nach Sektoren**

	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)	Unterschied i.d. Mittelwerten (t-Test)
Häufig	61,85	59,36	2,49***
Manchmal/ Nie	38,15	40,64	

Daten der BIBB/ BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. \*/\*\*/\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1%-Niveau. Konkrete Fragestellung: „Wie häufig gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?“

**Tabelle 4: Schichtarbeit/ andere versetzte Arbeitszeiten und Wochenendarbeit, deskriptiv nach Sektoren**

	Schichtarbeit/ andere versetzte Arbeitszeiten		Unter- schied i.d. Mittel- werten (t- Test)	Wochenendarbeit		Unter- schied i.d. Mittel- werten (t- Test)
	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)		Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)	
Ja	12,46	16,84	-4,38***	58,78	65,57	-6,79***
Nein	87,54	83,16		41,22	34,43	

Daten der BIBB/ BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. \*/\*\*/\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau. Konkrete Fragestellung für *Schichtarbeit*: „Arbeiten Sie in Schichtarbeit oder haben Sie andere versetzte Arbeitszeiten?“ Konkrete Fragestellungen für *Wochenendarbeit*: „Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Samstagen?“ bzw. „Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Sonntagen?“

**Tabelle 5: Probitschätzungen für die Wahrscheinlichkeit von..., marginale Effekte**

	Rücksicht auf familiäre/ private Interessen bei der Arbeitszeitplanung	Schichtarbeit/ andere versetzte Arbeitszeiten	Wochenendarbeit
Öffentlicher Sektor (Dummy)	0,033*** (0,011)	-0,018*** (0,008)	-0,033*** (0,010)
Beobachtungen	14.710	14.635	14.710
Log likelihood	-9.320,9	-4.976,4	-8.250,1

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Standardfehler in Klammern. \*/\*\*/\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau. Die Probitregressionen kontrollieren für Berufsfelder, Bundesländer, Geschlecht, Alter, höchsten Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeit, befristete Beschäftigung und wöchentliche Arbeitszeit. Abhängige Variable: 1= Häufig/ Manchmal, 0=Selten/ Nie.

**Tabelle 6: Bei Lärm arbeiten und bei widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten, deskriptiv nach Sektoren**

	Bei Lärm arbeiten		Bei widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten	
	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)
Häufig	21,48	21,45	12,22	17,06
Manchmal	17,75	14,99	13,67	15,76
Selten	15,29	14,18	15,83	14,54
Nie	45,48	49,39	58,28	52,65

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung für *Bei Lärm arbeiten*: „Unter Lärm arbeiten. Wie häufig kommt dies vor?“. Konkrete Fragestellung für *Bei widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten*: „Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten. Wie häufig kommt dies vor?“.

**Tabelle 7: In anstrengender Körperhaltung arbeiten und Lasten heben und tragen, deskriptiv nach Sektoren**

	In anstrengender Körperhaltung arbeiten		Lasten heben und tragen	
	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)
Häufig	13,29	13,73	15,98	19,75
Manchmal	11,99	12,54	14,82	15,56
Selten	14,17	15,57	27,08	24,60
Nie	60,55	58,16	42,12	40,09

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung für *In anstrengender Körperhaltung arbeiten*: „In gebückter, hockender, kniender, oder liegenden Stellung arbeiten, arbeiten über Kopf. Wie häufig kommt dies vor?“. Konkrete Fragestellung für *Lasten heben und tragen*: „Lasten von mehr als < bei männlichen Zielpersonen 20 kg; bei weiblichen 10 kg einsetzen > heben und tragen. Wie häufig kommt dies vor?“.

**Tabelle 8: Probitschätzungen für die Wahrscheinlichkeit..., marginale Effekte**

	bei Lärm zu arbeiten	bei widrigen Umgebungsbedingungen zu arbeiten	in schädlicher Körperhaltung zu arbeiten	Lasten zu heben und zu tragen
Öffentlicher Sektor (Dummy)	0,047*** (0,010)	0,026*** (0,010)	0,062*** (0,010)	0,056*** (0,009)
Beobachtungen	14.710	14.703	14.710	14.710
Log likelihood	-7.663,5	-7.175,2	-6.397,4	-7.095,4

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Standardfehler in Klammern. \*/\*\*/\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau. Die Probitregressionen kontrollieren für Berufsfelder, Bundesländer, Geschlecht, Alter, höchsten Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeit, befristete Beschäftigung und wöchentliche Arbeitszeit. Abhängige Variable: 1= Häufig/ Manchmal, 0=Selten/ Nie.

**Tabelle 9: Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben, deskriptiv nach Sektoren**

	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)
Häufig	22,48	25,60
Manchmal	30,06	28,53
Selten	29,99	27,56
Nie	17,46	18,30

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung: „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?“

**Tabelle 10: Termin- oder Leistungsdruck und Arbeiten an den Grenzen der Leistungsfähigkeit, deskriptiv nach Sektoren**

	Termin-/ Leistungsdruck		Arbeiten an den Grenzen der Leistungsfähigkeit	
	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)
Häufig	51,49	54,79	18,36	16,22
Manchmal	35,98	32,02	38,76	36,75
Selten	10,38	9,90	26,72	28,47
Nie	2,15	3,29	16,16	18,56

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung für *Termin-/ Leistungsdruck*: „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?“. Konkrete Fragestellung für *Arbeiten an den Grenzen der Leistungsfähigkeit*: „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bis an die Grenze Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?“



**Tabelle 11: Probitschätzungen für die Wahrscheinlichkeit von..., marginale Effekte**

	einer Arbeitsdurchführung, die bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist	Termin-/ Leistungs- druck	Arbeiten an den Grenzen der Leis- tungsfähigkeit
Öffentlicher Sektor (Dummy)	0,028*** (0,011)	-0,036*** (0,008)	-0,021* (0,012)
Beobachtungen	14.703	14.710	14.710
Log likelihood	-9.623,9	-5.157,4	-9.669,5

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Standardfehler in Klammern. \*/\*\*/\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau. Die Probitregressionen kontrollieren für Berufsfelder, Bundesländer, Geschlecht, Alter, höchsten Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeit, befristete Beschäftigung und wöchentliche Arbeitszeit. Abhängige Variable: 1= Häufig/ Manchmal, 0=Selten/ Nie.

**Tabelle 12: Emotional belastende Situationen, deskriptiv nach Sektoren**

	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)
Häufig	19,88	10,13
Manchmal	40,15	31,02
Selten	25,49	30,29
Nie	14,48	28,57

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung: „Wie häufig kommt es vor, dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?“

**Tabelle 13: Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, deskriptiv nach Sektoren**

	Öffentlicher Sektor (N=3.235)	Privater Sektor (N=10.249)
Sehr hoch	2,29	2,28
Hoch	3,06	4,01
Eher gering	36,26	48,75
Überhaupt keine Gefahr	58,39	44,96

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?“

**Tabelle 14: Probitschätzungen für die Wahrscheinlichkeit von..., Marginale Effekte**

	emotional belastenden Si- tuationen	subjektive Arbeitsplatzun- sicherheit
Öffentlicher Sektor (Dummy)	0,048*** (0,011)	-0,013** (0,005)
Beobachtungen	14.710	13.458
Log likelihood	-9.178,2	-2.703,6

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Standardfehler in Klammern. \*/\*\*/\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau. Die Probitregressionen kontrollieren für Berufsfelder, Bundesländer, Geschlecht, Alter, höchsten Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeit, befristete Beschäftigung und wöchentliche Arbeitszeit.

**Tabelle 15: Gute Zusammenarbeit mit den Kollegen und Unterstützung durch die Kollegen, deskriptiv nach Sektoren**

	Gute Zusammenarbeit mit den Kollegen		Unterstützung durch die Kollegen	
	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)
Häufig	87,87	89,03	78,41	79,81
Manchmal	9,82	8,52	15,87	14,37
Selten	2,08	2,05	4,19	4,38
Nie	0,22	0,40	1,52	1,43

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung für *Gute Zusammenarbeit mit den Kollegen*: „Wie oft empfinden Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen als gut?“. Konkrete Fragestellung für *Unterstützung durch die Kollegen*: „Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihren Kollegen, wenn Sie sie brauchen?“

**Tabelle 16: Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten, deskriptiv nach Sektoren**

	Öffentlicher Sektor (N=4.461)	Privater Sektor (N=10.249)
Häufig	55,01	59,97
Manchmal	26,32	23,04
Selten	13,81	12,20
Nie	4,86	4,80

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Angabe in Prozent. Konkrete Fragestellung: „Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrem direkten Vorgesetzten, wenn Sie sie brauchen?“

**Tabelle 17: Probitschätzungen für die Wahrscheinlichkeit von..., marginale Effekte**

	gute Zusammenar- beit mit den Kolle- gen	Unterstützung durch die Kollegen	Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten
Öffentlicher Sektor (Dummy)	-0,004 (0,004)	-0,003 (0,006)	-0,025*** (0,009)
Beobachtungen	14.439	14.703	14.703
Log likelihood	-1.574,4	-3.127,2	-6.698,3

Daten der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012. Standardfehler in Klammern. \*/\*\*/\*\* kennzeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1 %-Niveau. Die Probitregressionen kontrollieren für Berufsfelder, Bundesländer, Geschlecht, Alter, höchsten Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, Betriebsgröße, Betriebszugehörigkeit, befristete Beschäftigung und wöchentliche Arbeitszeit. Abhängige Variable: 1= Häufig/ Manchmal, 0=Selten/ Nie.

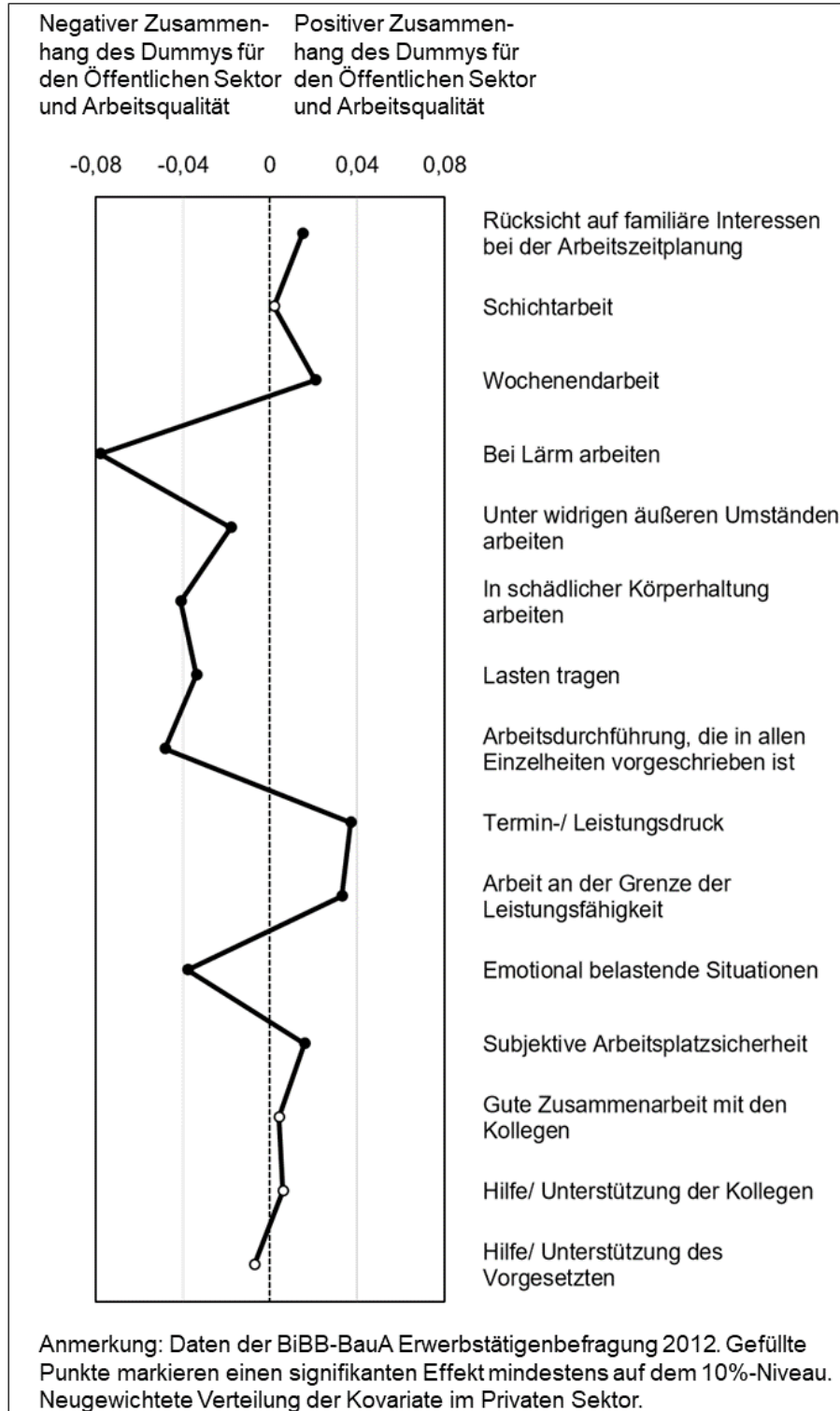
## ANHANG

**Tabelle A1: Übersicht Variablen und Fragestellungen aus der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012**

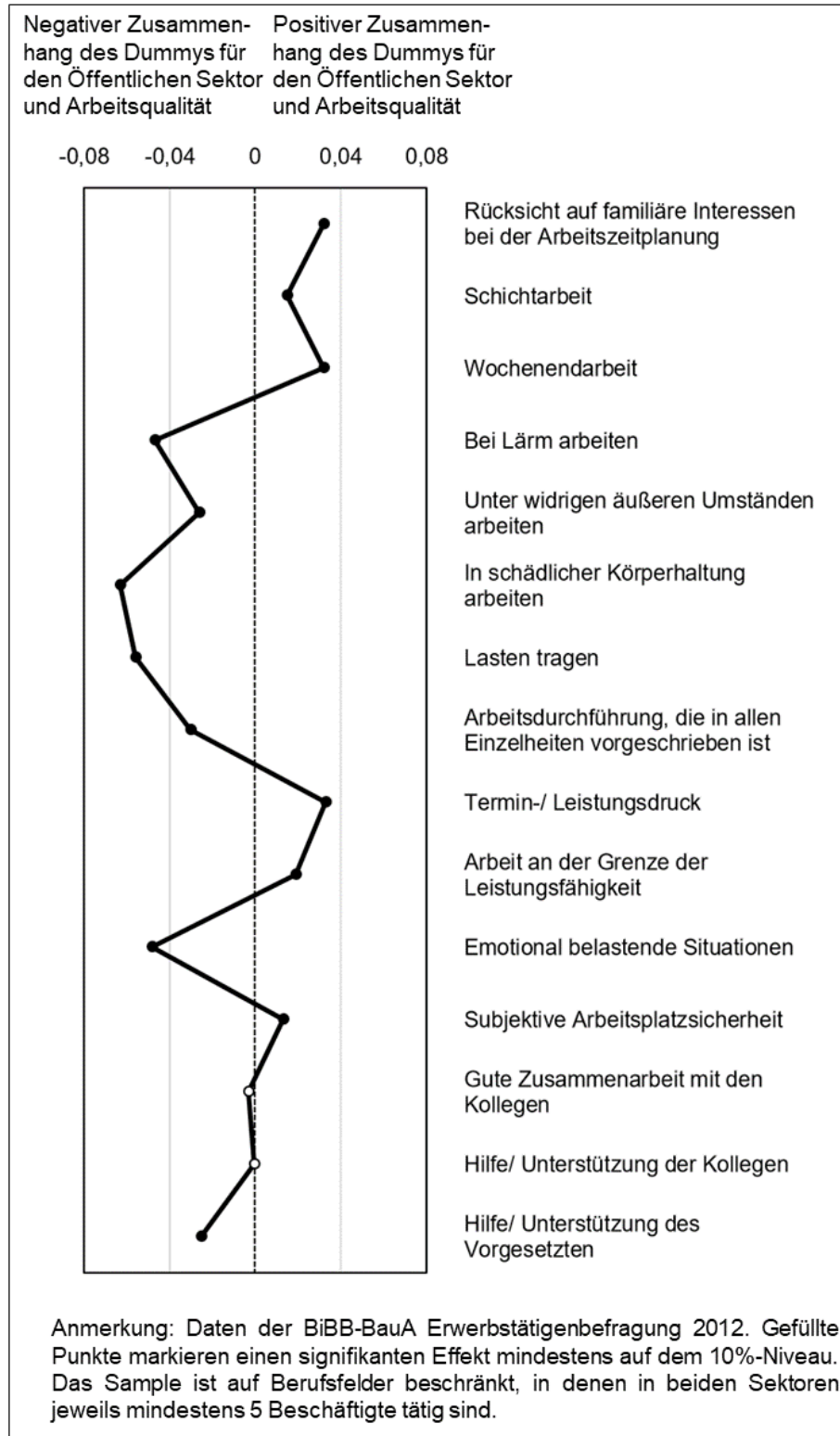
Variable	Fragestellung	Fragennr.
<b>ARBEITSZEIT</b>		
Rücksicht auf familiäre/private Interessen bei der Arbeitszeitplanung	Wie häufig gelingt es Ihnen bei Ihrer Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?	F208
Schichtarbeit	Arbeiten Sie in Schichtarbeit oder haben Sie andere versetzte Arbeitszeiten?	F209_01
Wochenendarbeit	Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Samstagen?	F218
	Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Sonntagen?	F221
<b>PHYSISCHE BELASTUNGEN</b>		
Bei Lärm arbeiten	Unter Lärm arbeiten: Wie häufig kommt dies vor?	F600_12
Bei widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten	Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten: Wie häufig kommt dies vor?	F600_05
In anstrengender Körperhaltung arbeiten	In gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf: Wie häufig kommt dies vor?	F600_07b
Lasten heben und tragen	Lasten heben und tragen & Lasten von mehr als <bei männlichen Zpn: 20 kg, bei weiblichen 10 kg einsetzen> heben und tragen: Wie häufig kommt dies vor?	F600_03
<b>BERUFLICHE ANFORDERUNGEN</b>		
Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	F411_02
Termin-/ Leistungsdruck	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin-/ oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	F411_01
Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?	F411_12
Situationen emotionaler Belastung	Wie häufig kommt es vor, dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	F700_04
Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit	Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?	F517
<b>SOZIALES UMFELD</b>		
Gute Zusammenarbeit mit den Kollegen	Wie oft empfinden Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen als gut?	F700_11

Hilfe/ Unterstützung durch die Kollegen	Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kollegen, wenn Sie sie brauchen?	F700_12
Hilfe/ Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten	Und wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrem direkten Vorgesetzten, wenn Sie sie brauchen?	F700_13
ARBEITSZUFRIEDENHEIT		
Arbeitszufriedenheit	Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?	F1451

**Abbildung A1: Zusammenhang des Öffentlichen Sektors mit den einzelnen Kenngrößen der Arbeitsqualität nach Neugewichtung der Verteilung der Kovariate im Privaten Sektor**

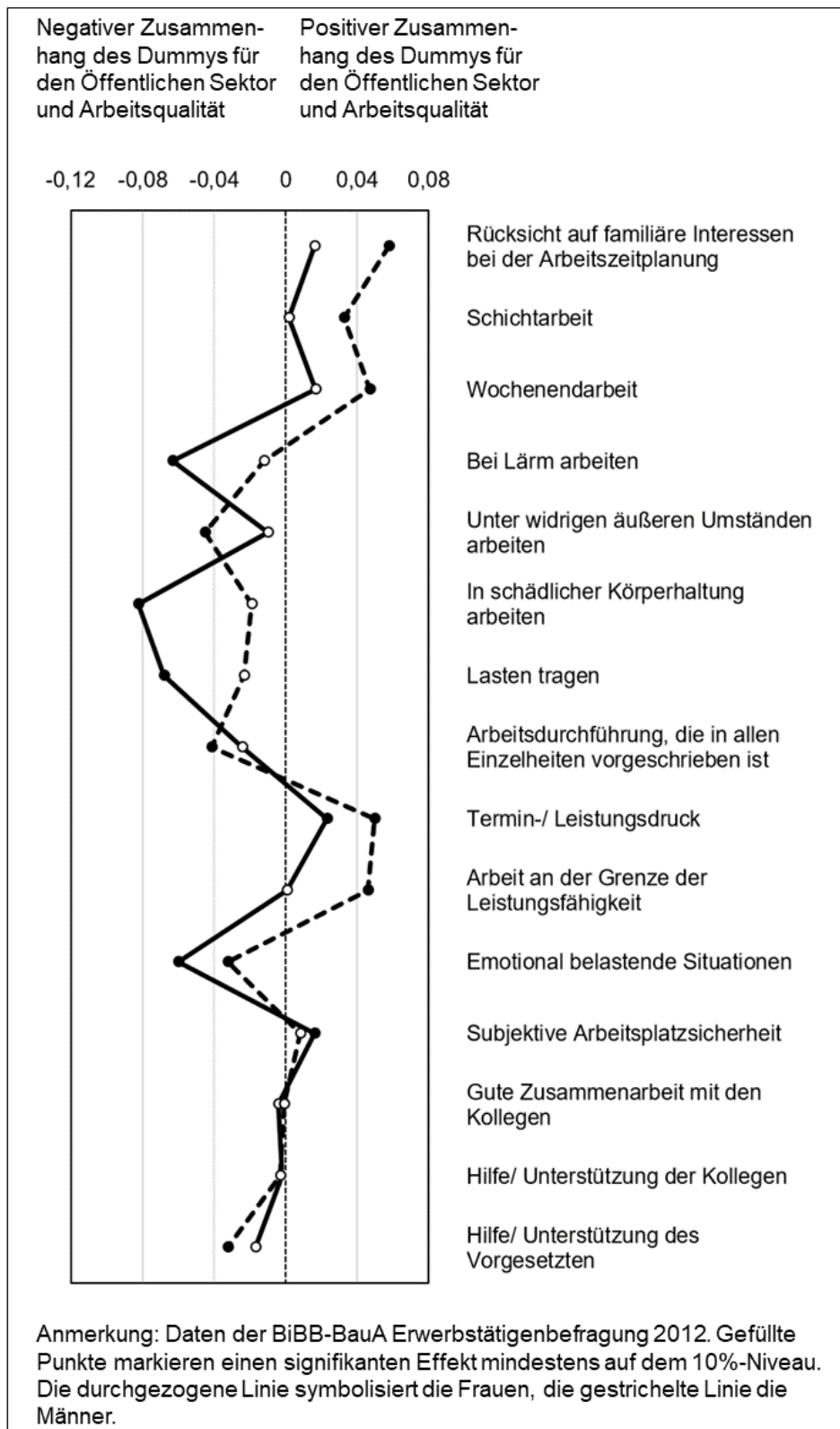


**Abbildung A2: Zusammenhang des Öffentlichen Sektors mit den einzelnen Kenngrößen der Arbeitsqualität, beschränkt auf Berufsfelder, in denen in der Stichprobe in beiden Sektoren jeweils mindestens fünf Beschäftigte tätig sind.**





**Abbildung A3: Zusammenhang des Öffentlichen Sektors mit den einzelnen Kenngrößen der Arbeitsqualität – getrennt für Männer und Frauen**



**In der Diskussionspapierreihe sind kürzlich erschienen:**

**Recently published Discussion Papers:**

107	Prümer, S.	Ist der Staat der bessere Arbeitgeber? Arbeitsqualität im Öffentlichen und Privaten Sektor in Deutschland	05/2019
106	Bossler, M., Oberfichtner, M., Schnabel, C.	Employment adjustments following rises and reductions in minimum wages: New insights from a survey experiment	08/2018
105	Töpfer, M.	The Age Pay Gap and Labor Market Heterogeneity: A New Empirical Approach Using Data for Italy	07/2018
104	Fackler, D., Fuchs, M., Hölscher, L., Schnabel C.	Do startups provide employment opportunities for disadvantaged workers?	05/2018
103	Castagnetti, C., Rosti, L., Töpfer, M.	Discriminate Me – if You Can! The Disappearance of the Gender Pay Gap among Public-Contest Selected Employees	02/2018
102	Oberfichtner, M., Schnabel, C.	The German Model of Industrial Relations: (Where) Does it still Exist?	10/2017
101	Lechmann, D.	Estimating labor supply in self- employment: pitfalls and resolutions	09/2017
100	Kuehnle, D. Oberfichtner, M.	Does early child care attendance influence children's cognitive and non-cognitive skill development?	03/2017
99	Hinz, T.	Personnel policy adjustments when apprentice positions are unfilled: Evidence from German establishment data	09/2016
98	Lechmann, D., Wunder, C.	The dynamics of solo self-employment: persistence and transition to employership	05/2016
97	Hirsch, B., Jahn, E. J., Oberfichtner, M.	The urban wage premium in imperfect labour markets	01/2016

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:  
<http://www.arbeitsmarkt.rw.fau.de/>

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:  
<http://www.arbeitsmarkt.rw.fau.de>