



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Wertewelten Arbeiten 4.0

März 2016

Gefördert im Rahmen der



ISSN 0174-4992

Inhalt

Glossar.....	4
1. Einleitung.....	5
2. Methode und Stichprobe	7
2.1 Methodisches Vorgehen	7
2.2 Verdichtung der Aussagen	8
2.3 Stichprobe.....	9
3. Ergebnisse	11
3.1. Allgemeine Ergebnisse	11
3.1.1 Kulturraum Arbeit	11
3.1.2 Ideal und Wirklichkeit	17
3.1.3 Entwicklung der Arbeitswelt	18
3.2 Sieben Wertewelten	23
3.3 Ergebnisse zu ausgewählten Themenfeldern	51
3.3.1 Arbeitszeit und Arbeitsort.....	52
3.3.2 Digitalisierung	54
3.3.3 Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung.....	57
3.3.4 Soziale Sicherung.....	59
3.3.5 Mitbestimmung, Partizipation, Interessensvertretung	60
4. Schlussbemerkungen	61

Glossar

Attraktor

Bereich mit einer räumlich hohen Konzentration von positiv bewerteten Aussagen

Elemente

Entitäten, die den Ausschnitt des zu untersuchenden Gegenstandsbereiches definieren (z.B. „Selbstständigkeit“ oder „Arbeit im Jahr 2030“)

Erfüllungsgrad

Prozentualer Anteil an Konstrukten, die einem einzelnen Element zugeordnet wurden

Konstrukte

die von den Befragten genannten, persönlichen Bewertungsdimensionen

Repellor

Bereich mit einer räumlich hohen Konzentration von negativ bewerteten Aussagen

Resonanzfeld

Aggregat von Themen mit räumlicher Nähe, die in einem Sinnzusammenhang stehen

Thema

Aggregat inhaltlich vergleichbaren Originalaussagen einer eng gefassten Raumrichtung

1. Einleitung

Unsere Arbeitswelt verändert sich, heute rasanter denn je. Schwere körperliche Arbeit wird automatisiert, mehr und mehr Dienstleistungen werden von leistungsfähigen IT-Systemen übernommen, zunehmend können Wissensarbeiter dank der globalen Vernetzung überall auf der Welt ihr Büro aufschlagen. Aber auch die Ansprüche und Bedürfnisse an Arbeit und Leben sind im Wandel. Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, aber auch Sinnerleben und Selbstverwirklichung scheinen an Bedeutung zu gewinnen. Den Wandel der Arbeitswelt auch im Sinne der Menschen zu gestalten, setzt eine genaue Kenntnis ihrer Wünsche und Ansprüche voraus – dies gilt für Unternehmen, Sozialpartner und die Politik.

Im Rahmen der vorliegenden Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ wurden 1.200 Personen in Deutschland (1.000 Erwerbspersonen, zwei Kontrollgruppen á 100 Personen) auf Basis des Mikrozensus von 2013 über ihre Vorstellungen zum Thema „Arbeit in Deutschland“ befragt. In kombiniert quantitativ-qualitativen Tiefeninterviews mit dem Interviewverfahren nextexpertizer wurde repräsentativ erhoben, wie die Befragten die heutige Arbeitswelt erleben und welche Arbeitswelt sie sich für die Zukunft wünschen. Die Studie erfasst nicht nur freie Antworten und Assoziationen, sondern macht dank ihrer innovativen Methode zugleich tieferliegende Wertvorstellungen sichtbar. Das Idealbild von Arbeit, Wünsche und Hoffnungen der Befragten werden ebenso deutlich, wie Befürchtungen und Ablehnung.

Die Studie beleuchtet dabei das Zusammenspiel von verschiedenen Aspekten: Welche Stärken und welche Schwächen hat unsere gegenwärtige Arbeitswelt aus Sicht der Erwerbstätigen? Welche Weichen wurden in der Vergangenheit richtig oder falsch gestellt? Wo sehen die Befragten positive Entwicklungen, die gefördert werden sollten? Welchen Veränderungen stehen sie skeptisch gegenüber? Die Studie erfasst auch die intuitiven Bewertungen der Befragten und kann so Auskunft über die generellen Werte- und Kulturmuster der Erwerbstätigen in Deutschland geben.

Eines macht die Studie vor allem deutlich: Die Ansprüche an Arbeit pluralisieren sich stark, und das über soziodemografische Trennlinien wie Einkommen oder Ausbildung hinweg. Was für die einen wünschenswerte Zukunft ist, stellt für die anderen ein bedrohliches Szenario dar.

Nur die wenigsten Erwerbstätigen in Deutschland empfinden ihre aktuelle Arbeitssituation als ideal. Lediglich ein Fünftel der Befragten fühlt sich dem persönlichen Idealbild von Arbeit bereits nah. Knapp die Hälfte der Befragten sieht die eigene Arbeitssituation heute weit vom persönlichen Idealbild von Arbeit entfernt.

Der Blick auf die Zukunft ist dagegen durchaus optimistischer: Fast die Hälfte der Befragten erwartet, dass die eigene Arbeitssituation im Jahr 2030 nah an ihrem Idealbild liegen wird. Bezogen auf die Arbeitswelt in Deutschland im Jahr 2030 insgesamt erwartet das noch jeder Vierte. Vor allem was Mitgestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten anbelangt, haben die Erwerbstätigen in Deutschland durchaus positive Erwartungen an die Arbeitswelt von morgen.

Weiterhin zeigt die Studie deutlich auf, wie stark sich die Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitswelt in der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft von Person zu Person unterscheidet. Die Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ identifiziert sieben klar unterscheidbare Wertewelten. Diese entsprechen jeweils einer bestimmten, in sich konsistenten und für sich beschreibbaren Sichtweise auf das Thema Arbeit. Bezüglich ihrer handlungsleitenden Einstellungen und Haltungen stehen sich diese sieben Wertewelten zum Teil diametral gegenüber: Während in der

Wertewelt »DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN« das Gefühl vorherrscht, trotz starker individueller Anstrengung nicht immer die entsprechende Anerkennung zu erleben, ist in der Wertewelt »ENGAGIERT HÖCHSTLEITUNGEN ERZIELEN« die Überzeugung ungebrochen, dass persönliche Erfolge das Ergebnis besonderer individueller Anstrengungen sind. Während in der Wertewelt »SICH IN DER ARBEIT SELBST VERWIRKLICHEN« eine zunehmende Individualisierung der Arbeitswelt begrüßt wird, vermisst man in der Wertewelt »IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN« den Zusammenhalt unter solidarischen Kollegen.

Daraus lässt sich für Akteure in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft die zentrale Schlussfolgerung ableiten, die Differenziertheit der Wertewelten in Inhalt und Ansprache deutlich stärker als bisher zu berücksichtigen.

2. Methode und Stichprobe

2.1 Methodisches Vorgehen

Eine Methode, die geeignet ist, die Komplexität der Wahrnehmung der Arbeitswelt in Deutschland abzubilden, muss im Wesentlichen drei Anforderungen erfüllen. Sie muss offen sein, um die Komplexität der individuellen Wahrnehmungen möglichst umfassend und verfälschungsfrei erfassen zu können. Sie muss die Kombination dieser individuellen Wahrnehmungen zu einem kollektiven Gesamtbild ermöglichen. Und sie muss so differenziert bleiben, dass in diesem Gesamtbild unterschiedliche Sichtweisen und Wertevorstellungen aufgezeigt werden können. Folglich braucht es eine Methode, die die Vorteile qualitativer Forschungsansätze (z.B. offene Interviews) und quantitativer Forschungsansätze (z.B. Fragebögen) vereint. Rein qualitativ ausgerichtete Interviews sind bei einer repräsentativen Erhebung und Auswertung sehr aufwändig. Darüber hinaus lässt sich aus den Daten nur bedingt ein objektives kollektives Gesamtbild abbilden. Standardisierte Fragebögen sind zwar objektiv und weniger aufwendig, setzen aber eine genaue Kenntnis möglicher Antworten voraus. Gerade letzteres kann bei der Frage nach dem individuellen Erleben der Arbeitswelt in Deutschland kaum der Fall sein.

Die in dieser Studie verwendete Methode nextexpertizer beruht auf der Repertory-Grid-Technik, einer Befragungsmethode zur Erhebung subjektiver Wirklichkeitskonstruktionen. Dieses Interviewverfahren erfasst weitgehend vorgabefrei die relevanten persönlichen Bewertungsdimensionen der Interviewpartner. Diese werden als „Konstrukte“ bezeichnet. Im Verlauf des Interviews werden auf diesen vom Interviewten konstruierten Dimensionen Zuordnungen zu allen relevanten Ausschnitten des zu untersuchenden Gegenstandsbereiches, den so genannten „Elementen“, erhoben. Diese Zuordnungen sind nicht notwendigerweise bewusst gesteuert, sondern werden im Gegenteil im Verlauf des Interviews aufgrund der Vielzahl der zu treffenden Entscheidungen zunehmend spontan und intuitiv getroffen. Die Ergebnisse eines solchen Interviews werden in einer Matrix kodiert, die alle getroffenen Zuordnungen zwischen Elementen und Konstrukten enthält. Daher bietet dieses Verfahren trotz qualitativer Eingangsdaten Ansatzpunkte für quantitative Auswertungen. Die Datensätze verschiedener Interviews werden in einem gemeinsamen Modell aggregiert und in einen gemeinsamen dreidimensionalen Raum verrechnet.

Eine Messung mit dieser Methode beginnt mit der Bestimmung der Vergleichselemente, die den Suchraum der Erhebung definieren und das assoziative Gerüst der Befragung bilden.

Das verwendete Set an Elementen legt die Befragungsrichtung fest und leitet sich aus der jeweils zu untersuchenden Fragestellung ab. Für die vorliegende Studie wurden, auf Basis einer Literaturrecherche, insgesamt 94 Elemente, wie z.B. „Idealbild von Arbeit“, „Arbeit in Deutschland 2030“, „meine Arbeitssituation heute“ und „Selbstständigkeit“, ausgewählt.

Ein Interview dauert zwischen 90 und 120 Minuten und läuft nach einem festen, auf dem robusten Prinzip des assoziativen Paarvergleiches basierenden computergestützten Erhebungsritual ab. Zu Beginn schlägt das Interviewmodul des Programms zwei der entwickelten Elemente vor (z.B. „Arbeit in Deutschland heute“ und „meine Arbeitssituation“). Der Interviewpartner wird durch den Interviewer aufgefordert, die beiden Elemente als ähnlich oder unterschiedlich einzustufen. Hat sich der Interviewpartner für eine Alternative entschieden, bekommt er die Aufgabe, den Unterschied bzw. die Gemeinsamkeit mit einer persönlich bedeutsamen Beschreibungsdimension zu erläutern (z.B. „Gefühl, gebraucht zu werden“ vs. „Gefühl, überflüssig zu sein“). Der initiale Vergleich und die Benennung der polaren Konstruktdimensionen werden als „Evokationsphase“ bezeichnet. Im Anschluss an diese Evokationsphase werden nun alle übrigen Elemente des Sets schnell und ohne langes Nachdenken einem der selbst definierten Konstruktpole zugeordnet. Den Interviewpartnern stehen dabei als Antwortalternativen die Konstruktpole selbst, sowie die Aussagen „beides“, „dazwischen“, „weder noch“ und „weiß nicht“ zur Verfügung. Die gesamte Schleife aus Evokations- und Bewertungsphase wird solange wiederholt, bis der Interviewpartner alle ihm zur Beschreibung des untersuchten Gegenstandsbereiches wichtig erscheinenden Konstruktdimensionen hervorgebracht hat.

Dabei entsteht in Echtzeit während des Interviews eine Matrix. Das in dieser Matrix enthaltene relationale Muster von Elementen und Konstrukten wird über eine Eigenstrukturanalyse (ESA) in einen leicht interpretierbaren mehrdimensionalen Bedeutungsraum umgerechnet. In diesem Raum ergibt sich eine eindeutige Beziehung zwischen den Positionen der einzelnen Elemente. Werden zwei Elemente über alle Konstrukte exakt gleich bewertet, sind diese beiden Elemente an der gleichen Stelle des Raumes (mit einem Winkel von 0 Grad) positioniert. Wenn dagegen zwei Elemente über alle Konstrukte unterschiedlich bewertet werden, sind diese im Raum mit einem Winkel von 180 Grad gegenüberliegend positioniert. Elemente zwischen denen ein Winkel von 90 Grad besteht, kennzeichnen hingegen statistische Unabhängigkeit. Elemente, die vom Interviewten nach einem ähnlichen Muster bewertet werden, liegen nah beieinander und Elemente, die der Interviewte nach unterschiedlichen Mustern bewertet hat, liegen weiter voneinander entfernt.

Diese Einzelräume werden mit Hilfe verschiedener Rotationsverfahren in einer so genannten Multi-ESA zusammengefasst. In diesem gemeinsamen Raum wird jedes Element als Zentroid positioniert, d.h. in der gemittelten Position der Elementpositionen aller Einzelinterviews. Analog zu Elementen in der Einzel-ESA liegen Zentroide, die kollektiv ähnlich bewertet werden, nah beieinander. Entsprechend liegen Zentroide, die kollektiv unterschiedlich bewertet werden, weiter voneinander entfernt. Gleiches gilt für die Konstruktdimensionen. Ähnlich verwendete Konstruktdimensionen liegen im Raum parallel zueinander und stehen orthogonal zu Konstruktdimensionen, mit deren Verwendung keine Parallelen bestehen. Dieser durch die Konstruktdimensionen aufgespannte Raum enthält alle inhaltlichen Aussagen der Befragten. Die einzelnen Raumrichtungen zeigen über die individuellen Befragten hinweg gemeinsame Bedeutungsfelder, denn von unterschiedlichen Befragten ähnlich verwendete Konstruktdimensionen liegen in einer ähnlichen Ausrichtung im Raum.

2.2 Verdichtung der Aussagen

Um den studienspezifischen Kulturraum diskutierbar zu machen wurden die im dreidimensionalen Raum angeordneten 13.652 Konstrukte, hinter denen fast 600.000 quantitative Bewertungen stehen, schrittweise zu Themen und dann zu Resonanzfeldern verdichtet. Hierbei wurden die Einzelaussagen jeder einzelnen Raumrichtung nach inhaltlichen Ähnlichkeiten qualitativ analysiert. In einem ersten Schritt wurden 159 Einzelthemen identifiziert, die in einem zweiten Schritt nach analoger Vorgehensweise zu 34 Resonanzfeldern weiter zusammengefasst wurden. Ein Resonanzfeld enthält also alle inhaltlich ähnlich konnotierten Themen einer bestimmten Raumrichtung. Ein Thema enthält alle inhaltlich vergleichbaren Originalaussagen einer noch enger gefassten Raumrichtung. Dieser Prozess ist konzipiert als Wechselspiel aus qualitativ-hermeneutischen Anteilen in der Analyse inhaltlicher Ähnlichkeiten mit quantitativ-mathematischen Anteilen in der Errechnung der jeweiligen Raumrichtungen. Der gesamte Verdichtungsprozess erfolgte durch einen Auswerter und wurde in der Forschungsgruppe konsensuell validiert. Für nicht an der Verdichtung beteiligte Personen bleibt der Prozess transparent, weil die Originalaussagen bei der Interpretation des Kulturraums jederzeit zur Verfügung stehen.

2.3 Stichprobe

Grundlage der Studie sind 1.200 individuelle Interviews. Für die Studie wurde zunächst auf Basis des Mikrozensus von 2013 eine für die in Deutschland lebenden Erwerbspersonen repräsentative Quotenstichprobe mit 1.000 Erwerbspersonen definiert. Relevante Merkmale, nach denen quotiert wurde, waren Alter, Geschlecht, Wohnumfeld (Stadt/Land), Berufsbereich, beruflicher Bildungsabschluss und das persönliche Nettoeinkommen der befragten Personen.¹

Tabelle 1 illustriert, dass die Stichprobenstruktur mit Blick auf die genannten Kriterien als repräsentativ gelten kann. Lediglich mit Blick auf den beruflichen Bildungsabschluss werden leichte bis moderate Abweichungen erkennbar.

Ergänzt wurde die repräsentative Quotenstichprobe um die zwei Kontrollgruppen „Bildungsteilnehmer“ und „Hausfrauen/Hausmänner“, im Alter von 20 bis 64 Jahren, mit insgesamt 200 befragten Personen. Diese Kontrollgruppen dienten dazu, eventuelle systematische Unterschiede in den Bewertungsdimensionen festzustellen. In diesen Kontrollgruppen ließen sich allerdings keine systematischen Unterschiede zu den Erwerbspersonen feststellen. Die Darstellung der Ergebnisse hier und im Folgenden beschränkt sich daher auf die für die Erwerbspersonen repräsentative Quotenstichprobe.

¹ Da zum Zeitpunkt der Erhebung keine Aufschlüsselung des beruflichen Bildungsabschlusses der Erwerbstätigen aus dem Zensus 2013 vorlag, basieren die Angaben hierzu auf dem Zensus 2011.

		Soll (in %)	Ist (in %)
Quotierung nach Erwerbspersonen			
Alter (in Jahren):	15-29	17,2%	17,3%
	30-39	20,8%	20,8%
	40-49	28,2%	28,1%
	50-59	24,9%	24,9%
	60+	8,9%	8,9%
Geschlecht:	männlich	53,7%	52,9%
	weiblich	46,3%	47,1%
Wohnumfeld:	Stadt	74,6%	74,9%
	Land	25,4%	25,1%
Beruflicher Bildungsabschluss:	Lehre	48,3%	51,0%
	Fachschule	14,3%	8,1%
	Fachhochschule	7,1%	5,3%
	Hochschule	10,2%	9,0%
	Promotion	1,7%	1,1%
	ohne	18,3%	25,5%
Erwerbstätig:		94,5%	94,5%
Erwerbslos:		5,5%	5,5%

Quotierung nach Erwerbstätigen			
Berufsbereiche:	Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	1,6%	1,5%
	Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	20,9%	20,7%
	Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	5,8%	5,6%
	Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	3,6%	3,8%
	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	14,0%	14,0%
	Kaufm. Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	12,1%	12,5%
	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	21,0%	20,7%
	Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	18,7%	18,5%
	Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	2,3%	2,6%
Nettoeinkommen (in Euro):	unter 500	8,6%	7,8%
	500 - 1100	20,8%	20,7%
	1100 - 1700	28,2%	28,6%
	1700 - 2300	19,8%	20,5%
	2300 - 2900	9,6%	10,3%
	2900 - 4000	7,8%	7,5%
	4000+	5,1%	4,6%

Tabelle 1: Beschreibung des Samples anhand der Quotierungsvorgaben (n = 1000).

3. Ergebnisse

3.1. Allgemeine Ergebnisse

3.1.1 Kulturraum Arbeit

Das zentrale Ergebnis dieser Studie, auf dem alle sich anschließenden Ergebnisse beruhen, ist ein Kulturraum, der die Vielfalt des Erlebens von Arbeiten und Leben in Deutschland darstellt. In diesem dreidimensionalen Raum haben alle Originalaussagen der Befragten und die aus ihnen zusammengefassten Themen und Resonanzfelder eine mathematisch zwingende Position. Zur zweidimensionalen Darstellung des dreidimensionalen Raumes wird hier und im Folgenden auf eine Mollweide-Projektion (flächentreue Kartenprojektion, welche eine Kugeloberfläche als Ellipse darstellt) zurückgegriffen (vgl. Abbildung 1 und Abbildung 2). Somit lässt sich der Kulturraum als eine Landkarte lesen. Daher werden im Folgenden Himmelsrichtungen verwendet, um auf bestimmte Punkte im Kulturraum zu verweisen. In der Darstellung zeigt der grüne Bereich die Position der von den Interviewpartnern positiv bewerteten Konstrukte, während der rote Bereich die negativ bewerteten Konstrukte beinhaltet. Der gelbe Bereich kann als Demarkationslinie zwischen den positiven und negativen Aspekten gesehen werden. In diesem Bereich liegen also positive und negative Aspekte direkt nebeneinander.

Ein Blick auf die positiv konnotierten Resonanzfelder im Kulturraum zeigt die grundlegenden Unterscheidungen, die die Befragten zur Beschreibung einer wünschenswerten Arbeitswelt heranziehen. Die Aussagen im Norden beschreiben dabei eine Form von „Selbstentfaltung“ (vgl. Abbildung 3). Demgegenüber steht im Süden die Beschreibung von „Stabilität“. Die Ost-West-Achse macht die Unterscheidung zwischen „Gemeinwohl“ (Ost) und „Leistung“ (West) deutlich. Zwischen den Hauptrichtungen stehen sich Aussagen zur „Sinnstiftung“ im Nord-Westen und zum „Wohlstand“ im Süd-Osten gegenüber. In der anderen Diagonalen werden im Süd-Westen „Solidarität“ und im Nord-Osten „Gestaltungschancen“ thematisiert.

Der Attraktor im Westen mit der stärksten Ballung von Einzelaussagen im positiven Bereich steht recht klar im Zeichen des Resonanzfeldes „frei von Druck und Sorgen leben können“. Der Attraktor im Osten wird durch das Resonanzfeld „Geschwindigkeit und Effizienz erhöhen“ und der im Süd-Osten durch die Resonanzfelder „auf wirtschaftlichen Erfolg konzentrieren“ und „seine erarbeiteten Privilegien genießen“ beschrieben. Den drei Attraktoren steht nur ein einzelner negativer Repellor gegenüber. Er umfasst Aussagen, die im Zeichen der Resonanzfelder „Risiko selber auf der Strecke zu bleiben“, „ständig dem Druck der Märkte ausgesetzt sein“, „dem Druck nicht mehr gewachsen sein“ und „Spaltung der Gesellschaft zulassen“ stehen (vgl. Abbildung 2). Dass den drei Attraktoren lediglich ein Repellor entgegensteht, ist ungewöhnlich und zeigt eine hohe Einigkeit der Befragten in der Ablehnung der genannten Aspekte.

Schon dieser erste Blick zeigt deutliche Spannungsfelder im Kulturraum auf. Die Ballungen von Aussagen zu angestrebten Aspekten befinden sich sehr nah an der Grenze zu den abgelehnten Aspekten. Hierbei ist insbesondere die Nähe der beiden Attraktoren im Osten zum Repellor zu beachten. Was die einen also mit dem Idealbild von Arbeit verbinden, wird von anderen als bedrohliches Szenario angesehen. So ist von 27 Prozent der Befragten mindestens ein Konstrukt im positiven und damit angestrebten Resonanzfeld „seine erarbeiteten Privilegien genießen“ positioniert.

Gleichzeitig haben 31 Prozent der Befragten mindestens ein Konstrukt im angrenzenden negativen und damit abgelehnten Resonanzfeld „von materiellen Werten getrieben sein“ positioniert (vgl. Abbildung 2, Süd-Osten).² Ähnlich verhält es sich zwischen den aneinander angrenzenden Resonanzfeldern „Geschwindigkeit und Effizienz erhöhen“ mit 24 Prozent Zustimmung und „dem Druck nicht mehr gewachsen sein“ mit 36 Prozent Ablehnung (vgl. Abbildung 2, Osten).

² Die prozentualen Angaben sind relative Häufigkeiten und bedeuten in dem Zusammenhang, dass z.B. ein Resonanzfeld von dem angegebenen prozentualen Anteil aller Befragten mindestens ein Konstrukt enthält.

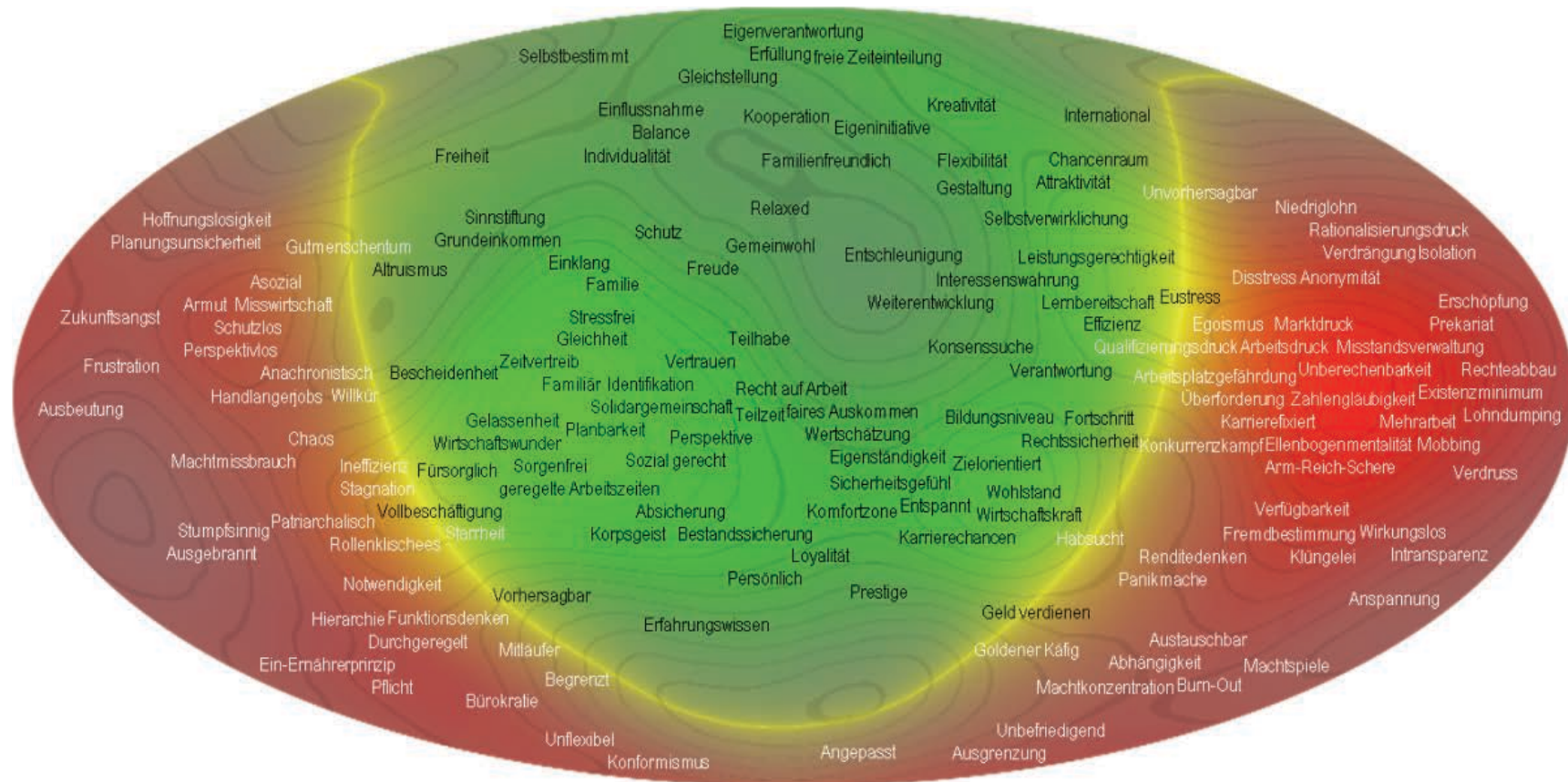


Abbildung 1: Mollweide-Projektion der Multi-ESA für den Kulturraum mit allen assoziierten positiv (schwarz) und negativ (weiß) konnotierten Themen, aus Darstellungsgründen, auf Begriffsebene beschrieben (n=1000).

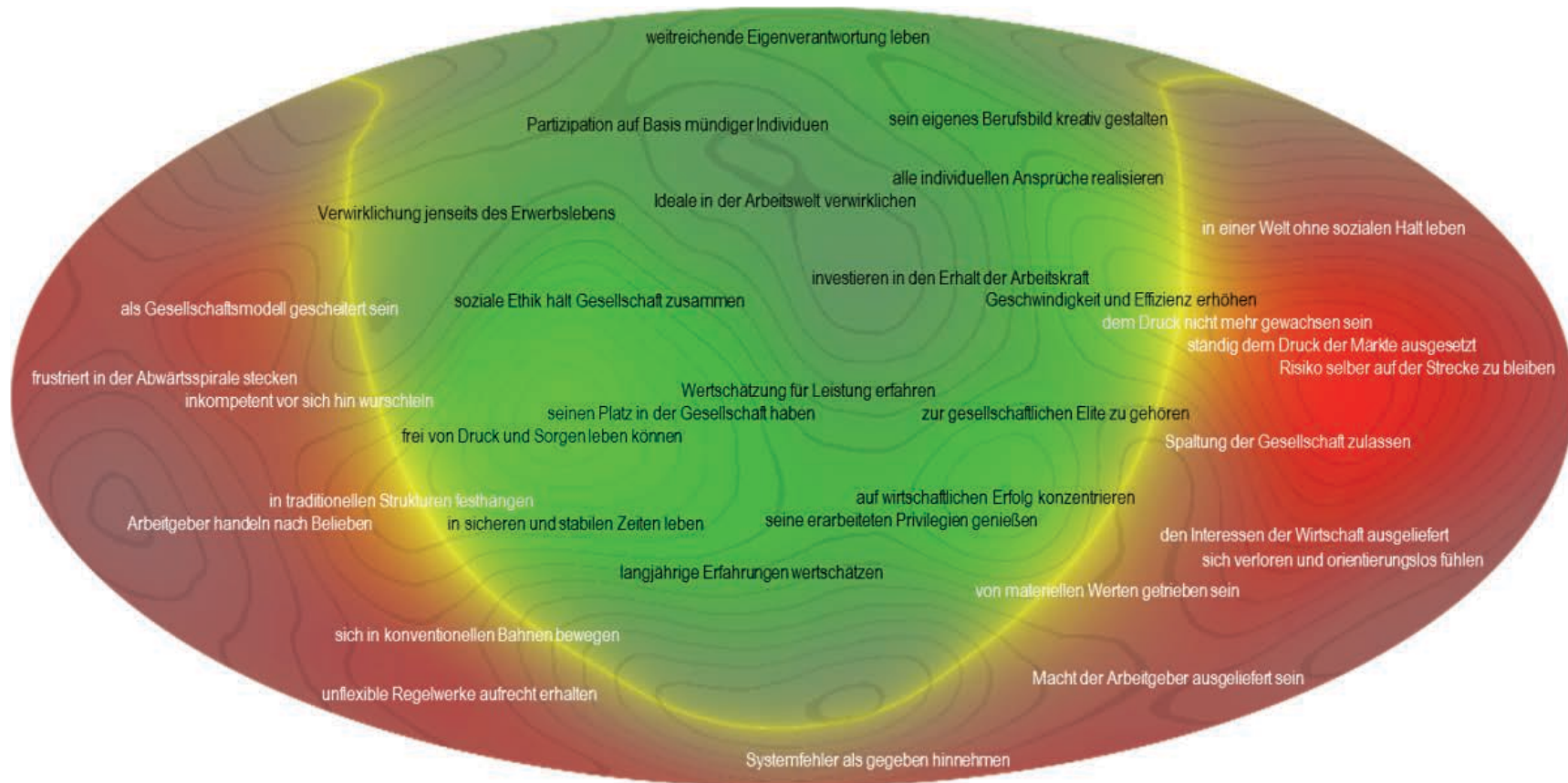


Abbildung 2: Mollweide-Projektion der Multi-ESA für den Kulturraum mit allen positiv und negativ assoziierten Resonanzfeldern (n=1000).



Abbildung 3: Mollweide-Projektion der Multi-ESA für den Kulturraum mit Begrifflichkeiten zur Beschreibung der Raumecken im positiven und negativen Bereich (n=1000).

3.1.2 Ideal und Wirklichkeit

Insgesamt zeigt sich, dass sich über alle Befragten hinweg die Wahrnehmung der Arbeit in Deutschland heute deutlich vom Idealbild von Arbeit unterscheidet (vgl. Abbildung 4). Von der Gesamtzahl der Konstrukte, die zur Charakterisierung des Ideals genutzt wurden, wurde weniger als die Hälfte dem Element „Arbeit in D heute“ zugeordnet. Somit ist das Idealbild von Arbeit über alle Befragten hinweg in der heutigen Arbeitswelt zu 49 Prozent erfüllt.³

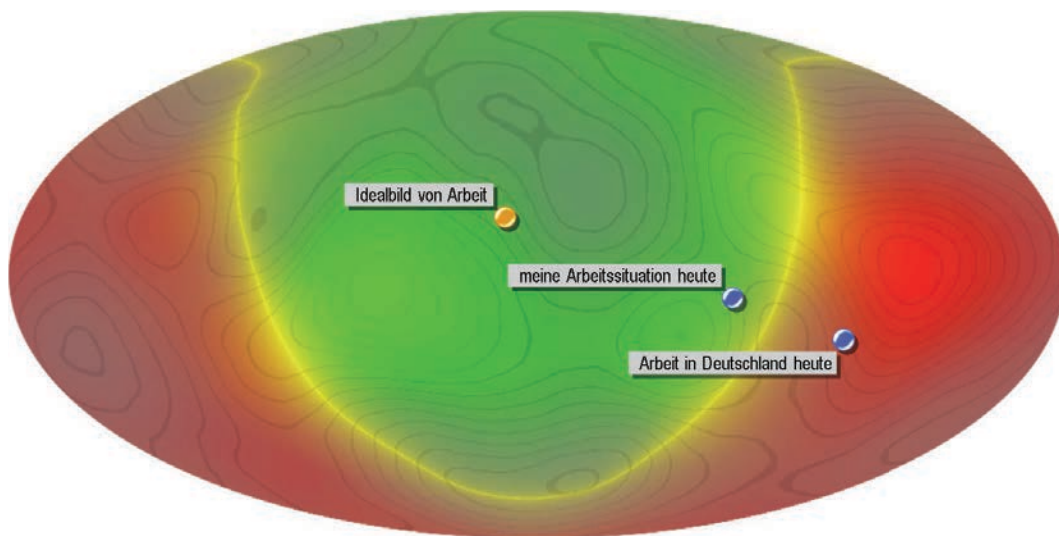


Abbildung 4: Mollweide-Projektion der Multi-ESA für den Kulturraum mit der Positionierung der Elemente „Arbeit in Deutschland heute“, „meine Arbeitssituation heute“ sowie dem Idealelement „Idealbild von Arbeit“ (n=1000).

Der Blick auf die Arbeitswelt insgesamt fällt für viele Befragte pessimistischer aus als der Blick auf die eigene Arbeitssituation.

Abbildung 4 zeigt, dass die eigene heutige Arbeitssituation grundsätzlich besser bewertet wird als die allgemeine Lage („Arbeit in D heute“). Allerdings bewerten nicht alle Befragten ihre eigene Arbeitssituation positiv. Während etwa 18 Prozent der Befragten die eigene Arbeitssituation heute als nahe an ihrem Idealbild von Arbeit wahrnehmen, sehen etwa 45 Prozent ihre eigene Arbeitssituation heute weit von ihrem Idealbild von Arbeit entfernt.

³ Der Erfüllungsgrad eines Elementes (z.B. „Arbeit in Deutschland heute“) gibt die relative Anzahl an positiven Konstruktpolen an, die die Befragten einem Element zugeordnet haben. Ein Wert von 49 Prozent bedeutet, dass das Element in 49 Prozent der Fälle dem positiv konnotierten Konstruktpol zugeordnet wurde.

3.1.3 Entwicklung der Arbeitswelt

Insgesamt lässt sich beobachten, dass die Arbeitswelt der 1950er/1960er Jahre bis hin zu den 1990er Jahren, recht positiv wahrgenommen wird (vgl. Abbildung 5).⁴ Die positiven Bewertungskriterien für das Idealbild von Arbeit waren in der Wahrnehmung der Befragten für diesen Zeitraum zu etwa 64 Prozent erfüllt. Sie verbinden die Arbeitswelt in diesem Zeitraum mit einer Situation nah am Attraktor im Westen, in der man „frei von Druck und Sorgen leben“ konnte.

In der Wahrnehmung der Befragten hat sich seit den 90er Jahren die reale Arbeitswelt immer weiter vom Ideal einer wünschenswerten Arbeitswelt und auch dessen, was man in Deutschland unter Lebensqualität versteht, entfernt. Dabei hat sich die Arbeitswelt in der Wahrnehmung der Befragten vom Attraktor im Westen in den negativen Bereich zwischen dem Repellor und positiven Attraktor im Süd-Osten bewegt. Die Wahrnehmung der Entwicklung geht demnach von einer prinzipiell positiv erlebten Situation ohne Druck und Sorgen in der Vergangenheit hin zu einer heute ambivalenten Situation, die durch Druck, Risiko und Spaltung der Gesellschaft auf negativer Seite sowie durch Konzentration auf wirtschaftlichen Erfolg auf der positiven Seite beschrieben wird. Dabei überwiegen allerdings die negativen Aspekte, wie die Positionierung der Arbeit heute im Kulturraum deutlich macht (vgl. Abbildung 5).

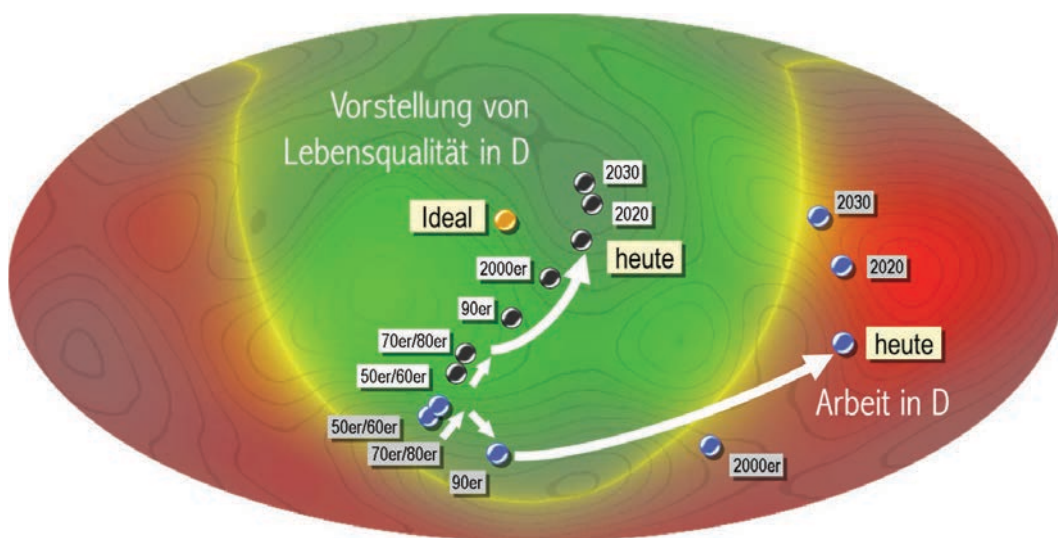


Abbildung 5: Mollweide-Projektion der Multi-ESA für den Kulturraum mit Positionierungen der Elemente für die Entwicklung der Arbeit (blau) und der Vorstellung von Lebensqualität in Deutschland (schwarz) über die Zeit sowie das Idealbild von Arbeit (n=1000).

⁴ Hier und im Folgenden basieren Aussagen bezüglich des Zeitverlaufs und der Vergangenheit auf der heutigen Einschätzung der Befragten über die Vergangenheit, z.B. „Arbeit in D 50er/60er“.

Die Hoffnung auf eine bessere Zukunft ist dabei im Schnitt über alle Befragten hinweg verhalten positiv. Es wird antizipiert, dass sich die Arbeitswelt zukünftig wieder leicht auf das Ideal zubewegen wird. Fast die Hälfte der Befragten (48 Prozent) erwartet, dass die eigenen Arbeitssituation 2030 eher nah an ihrem Idealbild liegen wird, wobei jeder Sechste (17 Prozent) eine Verbesserung in Richtung Idealbild für wahrscheinlich hält. Mit Blick auf die Arbeitswelt insgesamt, erwartet jeder Vierte (27 Prozent), dass diese 2030 nah an seinem Idealbild liegen wird, wobei jeder Fünfte (20 Prozent) eine Verbesserung in Richtung Idealbild für wahrscheinlich hält.

Positive Resonanzfelder, von denen erwartet wird, dass sie im Jahr 2030 deutlich stärker erfüllt sein werden als heute (vgl. Abbildung 6), sind „weitreichende Eigenverantwortung leben“, „sein eigenes Berufsbild kreativ gestalten“, „Partizipation auf Basis mündiger Individuen“, „Ideale in der Arbeitswelt verwirklichen“ und „alle individuellen Ansprüche realisieren“.⁵ Damit wird deutlich, dass die Erwartungen über den positiven Attraktor im Osten hinweg, in den Norden des Kulturraums, also in Richtung Gestaltungsspielraum und Selbstentfaltung, zielen (vgl. Abbildung 4). Dieser Bereich lässt sich eindeutig als Chancenraum für die Zukunft der Arbeit bezeichnen.

⁵ Der Erfüllungsgrad eines Themas bzw. Resonanzfeldes in einem Element, gibt die relative Anzahl der Konstrukte in einem Thema oder Resonanzfeld an, die die Befragten während des Interviews einem bestimmten Element (z.B. „Arbeit in D 2020“) zugewiesen haben.

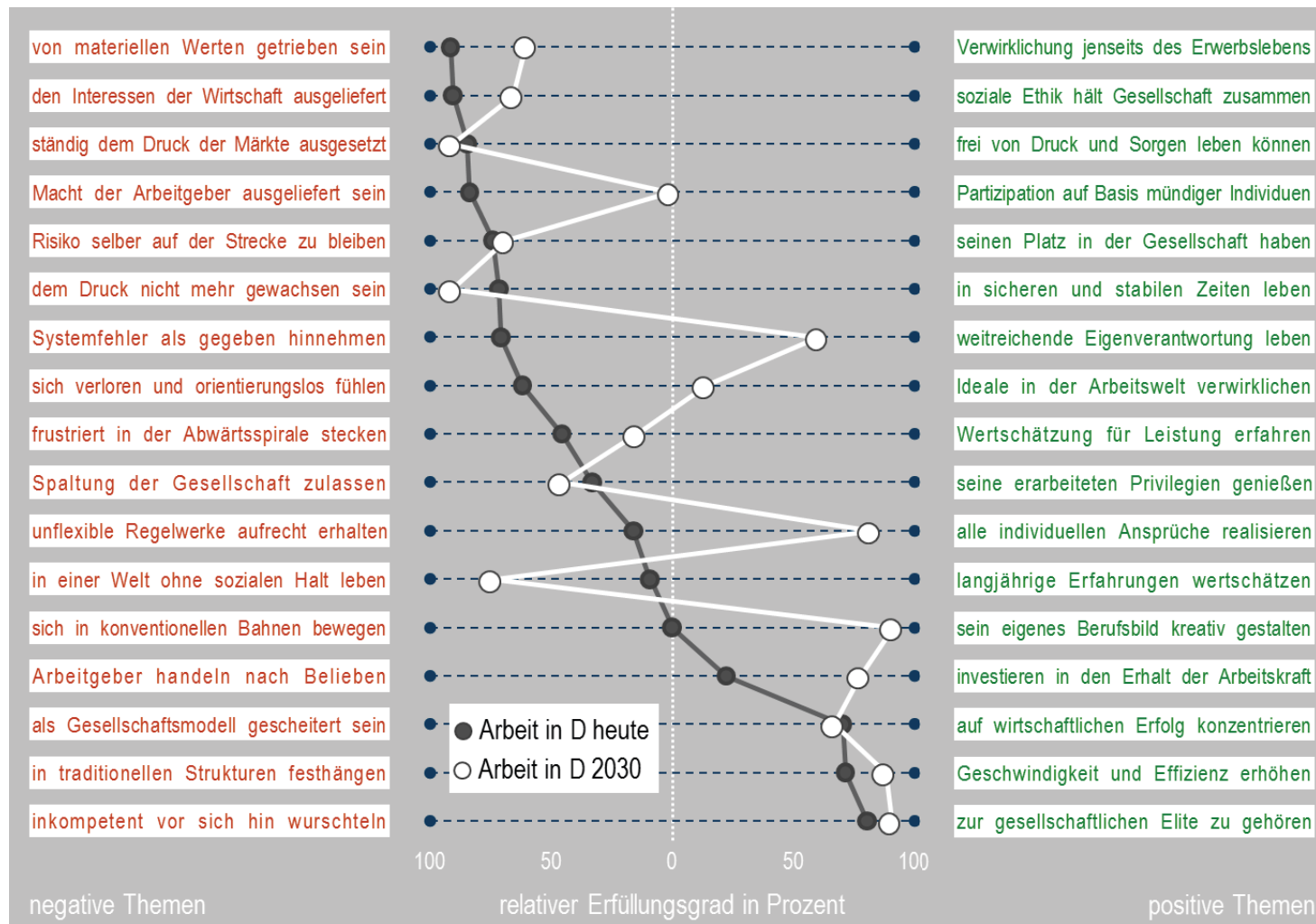


Abbildung 6: Relativer Erfüllungsgrad der positiven Resonanzfelder in Relation zu deren negativen Gegenpolen (Resonanzfelder) in Bezug auf die „Arbeit in Deutschland heute“ (schwarz) und dem erwarteten relativen Erfüllungsgrad für die „Arbeit in Deutschland 2030“ (weiß) (n=1000).

3.2 Sieben Wertewelten

Mithilfe einer Clusteranalyse wurden sieben verschiedene und klar unterscheidbare Gruppen identifiziert, die eine bestimmte, in sich konsistente Sichtweise auf das Themenfeld Arbeit haben.⁶ Die Gruppen legen unterschiedliche Themenschwerpunkte und bewerten verschiedene Aspekte der Arbeitswelt in jeweils spezifischer Weise; jede Gruppe zeichnet sich also durch spezielle handlungsleitende Einstellungen und Haltungen aus. Da die einer Gruppe zugeordneten Befragten bestimmte tieferliegende Werte in Bezug auf die Arbeitswelt teilen, wird der Begriff der Wertewelten verwendet.

Die Interessenlagen der sieben Wertewelten stehen sich zum Teil deutlich gegenüber. Was für die einen eine wünschenswerte Zukunft ist, ist für die anderen ein bedrohliches Szenario. Dies wird deutlich bei der Positionierung der jeweiligen Idealbilder von Arbeit. Die über alle Befragten einer Wertewelt gemittelten Positionierungen des Elementes „Idealbild von Arbeit“ sind in Abbildung 7 dargestellt.

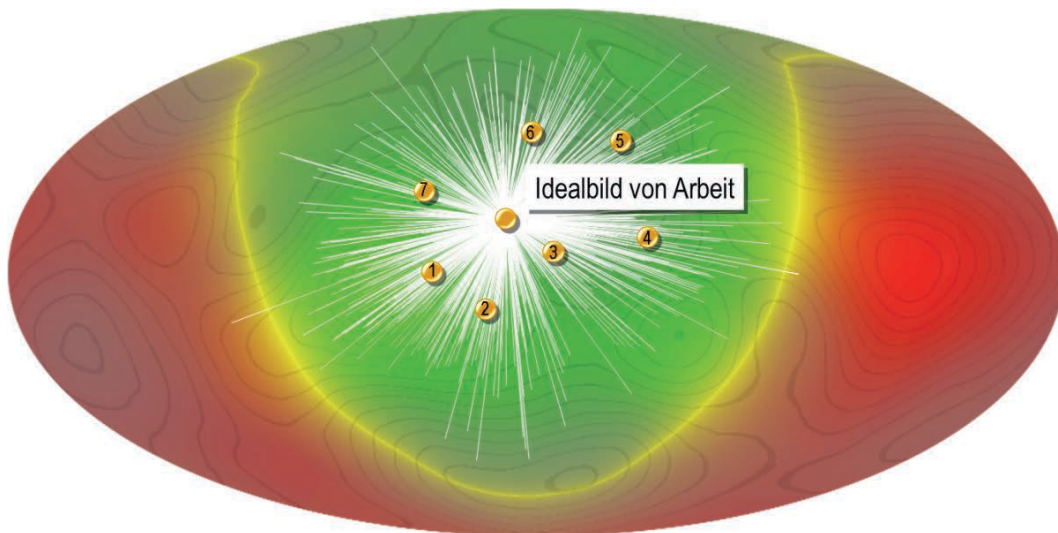


Abbildung 7: Mollweide-Projektion mit der Position des Idealbildes von Arbeit für die 7 Wertewelten.

⁶ Die sieben Wertewelten wurden anhand eines iterativen Prozesses unter Verwendung einer Clusteranalyse auf Basis der individuellen Bewertungsmatrizen identifiziert. Bei der Clusteranalyse wurde vorher die Anzahl der Cluster festgelegt. Die resultierenden Gruppierungen mit weniger als sieben Cluster ließ jedoch eine klare, in sich konsistente und abgegrenzte inhaltliche Beschreibung der einzelnen Gruppen nicht zu. Erst mit sieben Clustern war es möglich die einzelnen Cluster inhaltlich klar zu beschreiben.

Wertewelt 1: „Sorgenfrei von der Arbeit leben können“

Der Wertewelt »SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN« lassen sich etwa 30 Prozent der Befragten zuordnen. Ihre Vorstellung einer idealen Arbeitswelt positionieren diese Befragten sehr nah am Attraktor, der im Zeichen von Sorgenfreiheit und der Abwesenheit von Druck steht. Die Befragten dieser Wertewelt beschreiben eine fortschreitende Entfernung der Arbeitswelt von ihrer Idealvorstellung (vgl. Abbildung 8). Typische Aussagen von Personen dieser Wertewelt könnten lauten: „Mir ist es wichtig, dass meine Familie und ich ohne materielle Sorgen in einer sicheren Gemeinschaft leben können. Arbeit gehört dazu, doch leider fordert sie oft so viel, dass ich kaum noch Platz für mein eigenes Leben finde. Alles geht immer schneller und man muss immer mehr leisten. Der Staat sollte dafür sorgen, dass jeder der einen Beitrag leistet, auch abgesichert ist.“

Tabelle 2 stellt Themen dar, die von den Befragten dieser Wertewelt angestrebt und abgelehnt werden. Abgebildet sind die zehn positiv und negativ konnotierten Themen mit der größten relativen Häufigkeit innerhalb der Wertewelt.⁷ Der Tabelle ist auch zu entnehmen, wie die Befragten die Arbeitswelt in Deutschland im Zeitverlauf von der Vergangenheit (1970er / 1980er Jahre) bis in die Zukunft (Jahr 2030) in den entsprechenden Themen bewerten. Die Ausprägung gibt dabei in Prozentpunkten an, wie viele Konstrukte eines Themas die Befragten dem entsprechenden Element zugeordnet haben. Die Ausprägung der zehn angestrebten Hauptthemen hat im Laufe der Zeit in der Wahrnehmung der Befragten dieser Wertewelt abgenommen. Zudem hat die Ausprägung der in dieser Wertewelt abgelehnten Hauptthemen bis heute stetig zugenommen. Für die meisten dieser Themen wird mit über 90 Prozent eine fast maximal schlechte Ausprägung erlebt.

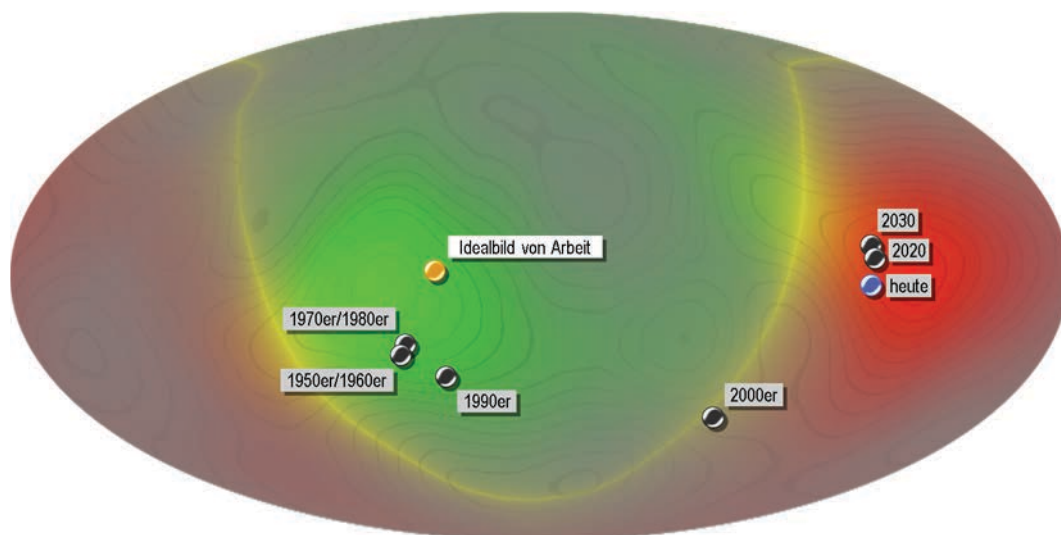


Abbildung 8: Mollweide Projektion mit durchlässiger Blende für die von den Befragten erhobenen Konstrukte und den Positionierungen für die Elemente zur Entwicklung der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Wertewelt „Sorgenfrei von der Arbeit leben können“.

⁷ Die relative Häufigkeit eines Themas stellt den Anteil der Befragten von denen mindestens ein Konstrukt im Thema enthalten ist dar.

Die Befragten dieser Wertewelt kritisieren vor allem den subjektiv zunehmenden Konkurrenzdruck und den erlebten Zwang, immer mehr arbeiten zu müssen und trotzdem in eine unsichere Zukunft zu blicken. Sie erleben eine oberflächliche Gesellschaft, die sich zunehmend in Arme und Reiche spaltet; eine generelle Gesellschaftskritik zeichnet sich ab. Das von diesen Befragten wahrgenommene Bild der heutigen Arbeitswelt entspricht nicht mehr ihren Vorstellungen von einer wünschenswerten Arbeitswelt, die durch finanzielle Sicherheit, Fürsorge und Abwesenheit von Druck geprägt ist. Auch der Blick in die Zukunft gibt diesen Befragten kaum Hoffnung auf Verbesserungen. Im Gegenteil befürchten sie eher eine weitere Verschlechterung.

Thema	rel. Häufigkeit (in %)	Ausprägung in Bezug auf Arbeit in D			
		70er/80er (in %)	90er (in %)	heute (in %)	2030 (in %)
Lebensgefühl ist geprägt von sozialer Sicherheit	25,6	100,0	91,7	17,9	6,5
Personalschlüssel ermöglicht Arbeiten ohne Druck	24,9	99,3	84,0	4,2	2,8
Planungssicherheit über das ganze Erwerbsleben	21,3	98,4	86,9	6,1	4,5
in familiärer Arbeitsatmosphäre aufgehoben sein	21,3	98,5	83,1	3,1	3,1
Beschäftigungslage eröffnet Chancen für alle	20,6	95,5	70,5	3,0	0,0
Entlohnung ist sozial gerecht und ausreichend	19,9	97,2	91,8	6,1	7,9
Unternehmer sind fürsorglich und rücksichtsvoll	19,1	97,5	80,0	5,8	4,2
für soziale Gerechtigkeit und Umverteilung stehen	19,1	94,7	80,2	5,2	10,5
kann sich und die Familie von der Arbeit ernähren	18,4	95,5	82,1	2,7	3,6
Harmonie und Zufriedenheit wichtiger als Karriere	17,0	91,8	72,9	10,0	2,0
Klima von Druck und sozialer Kälte bei der Arbeit	28,5	3,1	14,6	93,9	98,0
trotz sinkendem Einkommen immer mehr arbeiten	24,9	4,1	14,7	95,3	98,0
berufliche Unsicherheit erschwert Lebensplanung	24,5	1,4	12,8	94,0	98,0
Arbeitsverdichtung längst am Limit angekommen	23,1	2,2	25,4	95,7	97,8
der Arbeitsmarkt stellt viel zu hohe Anforderungen	22,4	3,6	30,7	97,9	100
eine egoistische und oberflächliche Gesellschaft	19,5	4,5	19,6	88,4	95,5
dem rücksichtslosen Konkurrenzkampf aussetzen	17,3	5,3	33,9	100,0	97,3
gesellschaftliche Spaltung in Arme und Reiche	17,3	6,1	22,4	95,9	83,3
umfassende Flexibilisierung erhöht Stressniveau	17,0	3,1	9,4	84,4	98,9
distanzierte Anonymität: Jeder ist sofort ersetzbar	16,2	0,0	5,9	82,4	96,1

Tabelle 2: Die Top 10 der angestrebten und abgelehnten Themen der Gruppe „Sorgenfrei von der Arbeit leben können“ und deren Ausprägung in Bezug auf die Entwicklung der Arbeit in D (n=277).

Wertewelt 2: „In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten“

Der Wertewelt »IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN« lassen sich etwa 9 Prozent der Befragten zuordnen. Auch für diese Wertewelt liegt das Idealbild von Arbeit nah am Attraktor im Westen, allerdings etwas süd-östlich in Richtung von Solidarität und Stabilität (vgl. Abbildung 9). Somit sehen auch die Befragten, deren Idealbild von Arbeit dieser Wertewelt entspricht, die generelle Entwicklung der Arbeitswelt hin zu mehr Leistung und damit einhergehend zu mehr Druck tendenziell negativ.

Eine typische Aussage von Personen, die dieses Idealbild von Arbeit haben, könnte lauten: „Arbeit bedeutet für mich Loyalität, Wertschätzung, Teilhabe und Zusammenhalt in einer Solidargemeinschaft. Das drückt sich auch materiell aus, aber nicht nur. Mich macht die Entwicklung zunehmend besorgt. Früher haben Unternehmen noch das Wohl der Menschen im Blick gehabt und es gab Arbeit für alle. Jetzt fallen immer mehr Menschen durch das Raster und finden keinen Platz mehr in der Gesellschaft.“

Tabelle 3 fasst die zentralen angestrebten und abgelehnten Themen dieser Befragten in der zeitlichen Entwicklung zusammen. Die Ausprägung der positiv bewerteten Themen hat im wahrgenommenen Zeitverlauf deutlich abgenommen, die Ausprägung der abgelehnten Themen zugenommen. Für die Zukunft antizipieren die Befragten tendenziell eine weitere negative Entwicklung. Insbesondere die Themen „gute Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ und „Planungssicherheit über das ganze Erwerbsleben“ werden, mit einer Ausprägung von unter 13 Prozent, schon in der heutigen Arbeitswelt klar vermisst. Lediglich das Thema „soziale Anerkennung folgt dem Leistungsprinzip“ mit einer Ausprägung von ca. 64 Prozent sehen diese Befragten in der heutigen Arbeitswelt als weitgehend gegeben an. Allerdings erwarten sie gerade hier eine deutliche Verschlechterung in der Zukunft.

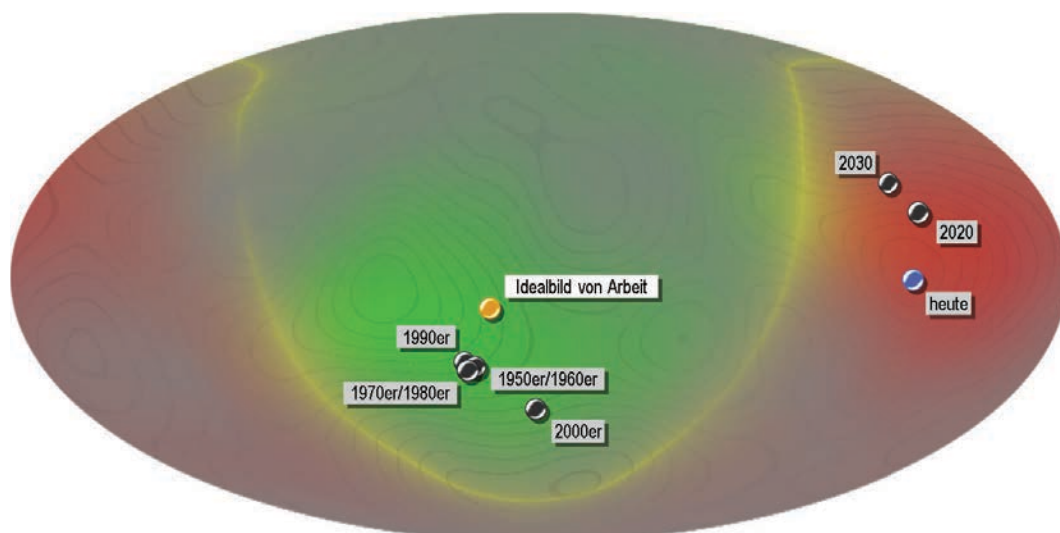


Abbildung 9: Mollweide Projektion mit durchlässiger Blende für die von den Befragten erhobenen Konstrukte und den Positionierungen für die Elemente zur Entwicklung der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Wertewelt „In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten“.

Von den abgelehnten Themen werden „die Verhältnisse ersticken jedes Gefühl von Sinn“ und „in der Isolation löst sich das soziale Gefüge auf“ als nur bedingt ausgeprägt wahrgenommen (ca. 50 Prozent). Die Themen „Leistungsträger werden systematisch frustriert“, „distanzierte Anonymität: Jeder ist sofort ersetzbar“, „eine egoistische und oberflächliche Gesellschaft“ und „Auflösung regulärer Jobs in prekäre Verhältnisse“ werden hingegen mit über 80 Prozent Ausprägung der Arbeitswelt von heute sehr deutlich zugeschrieben. Gerade in der antizipierten Entwicklung der abgelehnten Themen zeigt sich ein pessimistischer Blick auf die Zukunft.

Thema	rel. Häufigkeit (in %)	Ausprägung in Bezug auf Arbeit in D			
		70er/80er (in %)	90er (in %)	heute (in %)	2030 (in %)
kluge Politik zur Sicherung erkämpfter Standards	26,9	94,4	94,8	37,9	3,4
Wertschätzung einmal erworbener Qualifikation	26,9	94,0	92,3	44,2	10,0
Kollegen als verschworene Gemeinschaft erleben	25,8	92,3	94,6	19,6	0,0
gegenseitige Loyalität und füreinander eintreten	25,8	100,0	94,2	42,3	21,2
Lebensgefühl ist geprägt von sozialer Sicherheit	23,7	100,0	90,4	23,1	1,9
Vollzeitarbeitsplätze sichern den Lebensstandard	19,4	88,2	91,7	33,3	14,7
soziale Anerkennung folgt dem Leistungsprinzip	16,1	91,7	94,4	63,9	19,4
der Nationalstaat handelt als Solidargemeinschaft	16,1	92,3	96,7	16,7	16,7
gute Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe	14,0	96,4	89,3	10,7	35,7
Planungssicherheit über das ganze Erwerbsleben	11,8	95,5	87,5	12,5	0,0
mehr billige Konkurrenz für deutsche Fachkräfte	22,6	6,8	2,2	69,6	93,5
distanzierte Anonymität: Jeder ist sofort ersetzbar	21,5	4,0	10,0	84,0	94,0
in der Isolation löst sich das soziale Gefüge auf	19,4	0,0	0,0	50,0	94,7
Arbeitswelt wird unberechenbar und beängstigend	16,1	3,6	21,9	78,1	96,7
die Verhältnisse ersticken jedes Gefühl von Sinn	16,1	6,7	12,5	46,9	93,8
eine egoistische und oberflächliche Gesellschaft	16,1	16,7	15,6	84,4	93,3
Leistungsträger werden systematisch frustriert	15,1	17,9	14,3	83,3	56,7
Auflösung regulärer Jobs in prekäre Verhältnisse	14,0	0,0	13,3	86,7	100,0
Rationalisierung erhöht Stress und Arbeitsdruck	14,0	0,0	3,3	53,3	90,0
mit seinen Zukunftsängsten alleine gelassen	14,0	0,0	3,6	64,3	78,6

Tabelle 3: Die Top 10 angestrebten und abgelehnten Themen der Gruppe „In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten“ und deren Ausprägung in Bezug auf die Entwicklung der Arbeit in D (n=93).

Nach Einschätzung der Befragten der Wertewelt »IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN« werden Konkurrenz, soziale Isolation und mangelndes Sinnerleben weiter zunehmen. Wertschätzung und Loyalität verlieren in der Arbeitswelt aus Sicht dieser Befragten zunehmend an Bedeutung. Lediglich hinsichtlich des positiven Themas „gute Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ sind sie optimistisch. Zudem erwarten sie, dass die Ausprägung des Themas „Leistungsträger werden systematisch frustriert“ abnehmen wird.

Wenn es den Befragten aus der Wertewelt »**SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN**« darum geht, sich durch die Arbeit ein privates und familiäres Leben zu ermöglichen, welches ihre eigentliche Identität ausmacht, so finden die Befragten aus der Wertewelt »**IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN**« ihre Identität gerade in der Berufswelt, durch die sie sich als Teil der Gesellschaft erleben. Der Verlust an gesellschaftlicher Bindung und Anerkennung durch die Arbeit ist für diese Befragten ähnlich beängstigend wie das Infragestellen ihrer materiellen Grundlagen für die Befragten der ersten Gruppe.

Wertewelt 3: „Den Wohlstand hart erarbeiten“

Der Wertewelt »**DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN**« lassen sich etwa 15 Prozent der Befragten zuordnen. zeigt, dass das Idealbild von Arbeit für diese Wertewelt zwischen den drei Attraktoren liegt, also zwischen den Beschreibungen von Sorgenfreiheit, Wohlstand und Leistung. Das Resonanzfeld „Wertschätzung für Leistung erfahren“, das sehr nah am Idealbild dieser Wertewelt liegt, macht die Kombination der inhaltlichen Attraktorenbeschreibung deutlich. Auch die Befragten dieser Wertewelt nehmen eine Verschlechterung der Arbeitssituation seit den 1990er Jahren wahr. Die Kritik fällt allerdings im Vergleich zu den beiden zuvor beschriebenen Wertewelten nicht so drastisch und vor allem nicht so umfassend aus. Zu dieser Wertewelt gehört es, der Arbeitswelt von heute auch positive Züge zuzuschreiben.

Eine typische Aussagen von Personen, die dieses Idealbild von Arbeit haben, könnte lauten: „Natürlich ist die Arbeit schwerer geworden und macht nicht immer Spaß. Aber ich glaube noch immer, dass jeder, der sich wirklich anstrengt, es hier zu etwas bringen kann. Und wenn man es geschafft hat, darf man sich ruhig etwas Luxus gönnen. Die Sozialpartner müssen gemeinsam dafür sorgen, dass Deutschland weiterhin die Wirtschaftsmacht in Europa bleibt und Leistungsträger hier eine Heimat behalten.“

Tabelle 4 fasst die aus Sicht der Befragten dieser Wertewelt wichtigsten angestrebten und abgelehnten Themen sowie deren Ausprägung im Zeitverlauf zusammen. In der Wahrnehmung der Befragten dieser Wertewelt sind in der heutigen Arbeitswelt insbesondere die angestrebten Themen „kann mit Fleiß und Anstrengung weiterkommen“, „Interessenvertretungen sichern ihre Mitglieder ab“, „entschlossen für seine eigenen Ziele eintreten“, „sich Wohlstand und Lebensqualität verdienen“ und „höhere Arbeitseffizienz durch die Digitalisierung“ weitgehend realisiert.

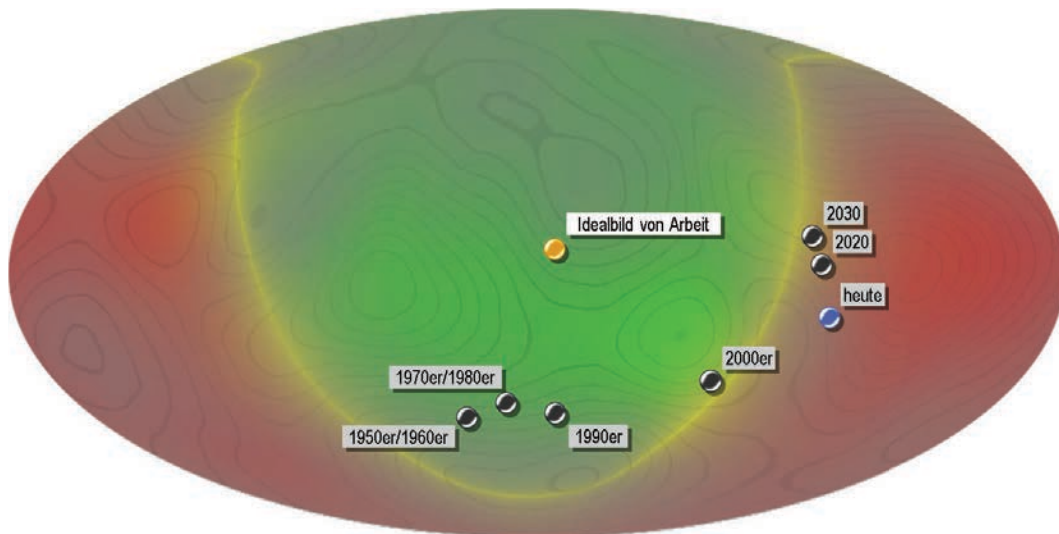


Abbildung 10: Mollweide Projektion mit durchlässiger Blende für die von den Befragten erhobenen Konstrukte und den Positionierungen für die Elemente zur Entwicklung der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Wertewelt „Den Wohlstand hart erarbeiten“.

Allerdings erleben diese Befragten auch deutliche Abschwächungen in den ebenfalls gewünschten Themen „Vollzeitarbeitsplätze sichern den Lebensstandard“, „Lebensgefühl ist geprägt von sozialer Sicherheit“, „gute Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, „Spaß, seine eigenen Ideen umsetzen zu können“ und „Wir-Gefühl und Idealismus können was bewirken“. Für die drei zuletzt genannten Themen sind die Befragten dieser Wertewelt allerdings optimistisch. Sie erwarten, dass die Ausprägung dieser Themen in der zukünftigen Arbeitswelt wieder zunehmen wird.

Die Ausprägung der abgelehnten Themen hat in der Wahrnehmung der Befragten dieser Wertewelt im Zeitverlauf bis heute prinzipiell zugenommen. Ausnahmen stellen die Themen „Arbeiter sind der Ausbeutung schutzlos ausgeliefert“, „ohne jede Perspektive zum Nichtstun verdammt“ und „Arbeitsvorgänge zu unproduktiv und umständlich“ dar. Die zunehmend stark ausgeprägten Themen „Leistungsträger werden systematisch frustriert“, „menschliches Desinteresse bei allen Beteiligten“, „undurchsichtige Bürokratie unterdrückt Schwache“, „die Verhältnisse ersticken jedes Gefühl von Sinn“ und „mit seinen Zukunftsängsten alleine gelassen“ beschreiben deutlich, dass die Befragten dieser Wertewelt sich in der Arbeitswelt von heute emotional weniger heimisch fühlen. Der Blick in die Zukunft ist wenig einheitlich. Einer deutlichen Zunahme der Ausprägung des Themas „die Verhältnisse ersticken jedes Gefühl von Sinn“ steht eine deutliche Reduzierung in dem Thema „Leistungsträger werden systematisch frustriert“ gegenüber.

Thema	rel. Häufigkeit (in %)	Ausprägung in Bezug auf Arbeit in D			
		70er/80er (in %)	90er (in %)	heute (in %)	2030 (in %)
Vollzeitarbeitsplätze sichern den Lebensstandard	28,9	97,9	89,6	58,2	42,7
kann mit Fleiß und Anstrengung weiterkommen	17,8	92,9	98,3	93,3	82,1
Interessenvertretungen sichern ihre Mitglieder ab	17,1	92,9	91,7	90,0	86,7
Lebensgefühl ist geprägt von sozialer Sicherheit	17,1	95,8	86,5	24,1	9,3
gute Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe	14,5	97,7	80,4	15,2	41,3
entschlossen für seine eigenen Ziele eintreten	13,8	84,2	90,9	93,2	97,7
sich Wohlstand und Lebensqualität verdienen	13,8	100,0	90,5	85,7	97,6
Spaß, seine eigenen Ideen umsetzen zu können	12,5	90,9	75,0	36,4	50,0
höhere Arbeitseffizienz durch die Digitalisierung	12,5	11,1	35,7	95,2	97,6
Wir-Gefühl und Idealismus können was bewirken	12,5	94,7	60,5	10,0	60,0
Arbeiter sind der Ausbeutung schutzlos ausgeliefert	17,1	18,8	19,6	10,7	19,6
Leistungsträger werden systematisch frustriert	17,1	9,3	19,6	75,0	44,4
menschliches Desinteresse bei allen Beteiligten	15,8	10,9	34,0	84,0	58,0
undurchsichtige Bürokratie unterdrückt Schwache	15,8	31,0	45,7	89,1	58,3
sich ohne Engagement und Ehrgeiz treiben lassen	13,2	7,5	5,0	14,3	27,5
unwürdige und missachtende Arbeitsbedingungen	13,2	34,2	47,6	52,4	28,6
die Verhältnisse ersticken jedes Gefühl von Sinn	11,2	5,3	8,3	36,8	76,3
mit seinen Zukunftsängsten alleine gelassen	10,5	5,9	8,8	52,9	67,6
ohne jede Perspektive zum Nichtstun verdammt	10,5	25,0	18,8	12,5	18,8
ohne Chance auf Entwicklung in Armut vegetieren	9,9	0,0	8,8	20,6	11,8

Tabelle 4: Die Top 10 der angestrebten und abgelehnten Themen der Gruppe „Den Wohlstand hart erarbeiten“ und deren Ausprägung in Bezug auf die Entwicklung der Arbeit in D (n=152).

Zwar begrüßen die Befragten dieser Wertewelt die Abkehr von unproduktiven und umständlichen Arbeitsbedingungen. Für sie scheint mit der Steigerung von Effizienz aber auch ein Verlust von Handlungskontrolle, Zusammengehörigkeitsgefühl und letztlich auch von Sinn einherzugehen. Sie erwarten, dass diese Verluste zumindest in Teilen auch wieder aufgefangen werden.

Im Unterschied zu den zwei ersten Wertewelten stellen diese Befragte nicht das Funktionieren des Systems als Ganzes infrage. Auch ihre Ansprüche an die Gesellschaft sind deutlich geringer ausgeprägt. Es gilt lediglich Voraussetzungen zu schaffen, damit sich die Anstrengungen des Individuums auch lohnen. Zwar beschreiben auch diese Interviewpartner eine Arbeitswelt, in der sie gerade mit ihren menschlichen Interessen weniger Platz finden als früher. Sie sehen es aber letztlich als Aufgabe des Einzelnen, sich unter den neuen Bedingungen zu behaupten.

Wertewelt 4: „Engagiert Höchstleistung erzielen“

Der Wertewelt »ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNG ERZIELEN« lassen sich etwa 11 Prozent der Befragten zuordnen. Das Idealbild von Arbeit wird in dieser Wertewelt zwischen den beiden Attraktoren positioniert, in denen sich hauptsächlich Aussagen zu Wohlstand und Leistung finden. Die heutige Arbeitswelt erleben die Befragten dieser Wertewelt als Teil einer ausgesprochen positiven Entwicklung von der Vergangenheit in die Gegenwart, die sich mit einer gewissen Abschwächung auch in der Zukunft fortsetzen wird (vgl. Abbildung 11).

Typische Aussagen von Personen, die dieses Idealbild von Arbeit teilen, könnten lauten: „Verantwortung und eine führende Position sind für mich kein Druck, sondern pures Adrenalin. Gerne pushe ich mich selbst zu Höchstleistungen. Wirtschaft und Gesellschaft haben sich in den letzten Jahren rasant entwickelt. Angesichts der Digitalisierung ist beständige Weiterbildung ein Muss. Die politischen Rahmenbedingungen zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen sind dabei gegeben.“

Die zehn Themen, die die Befragten in dieser Wertewelt als besonders erstrebenswert bzw. nicht erstrebenswert ansehen, sind mit ihrer Ausprägung im Zeitverlauf in Tabelle 5 dargestellt. Die Ausprägungen der zentralen angestrebten Themen dieser Wertewelt haben im Zeitverlauf bis in die Gegenwart durchweg zugenommen. Insbesondere die Themen „höhere Arbeitseffizienz durch die Digitalisierung“, „positiver Stress durch ständige Herausforderung“, „Verantwortungsübernahme wird Erfolgskriterium“ und „Arbeitnehmer kollektiv geschützt und abgesichert“ sind für diese Befragten in der heutigen Arbeitswelt deutlich stärker ausgeprägt als früher (von unter 32 Prozent auf über 80 Prozent). Dabei werden die meisten der positiv konnotierten Top-Themen als annähernd maximal erreicht angesehen. Für das Thema „Arbeitsumfeld erhält Gesundheit der Mitarbeiter“, das sowohl früher als auch in der heutigen Arbeitswelt mit unter 41 Prozent als noch verbesserungsfähig angesehen wird, erwarten die Befragten dieser Wertewelt für die Zukunft eine positive Entwicklung.

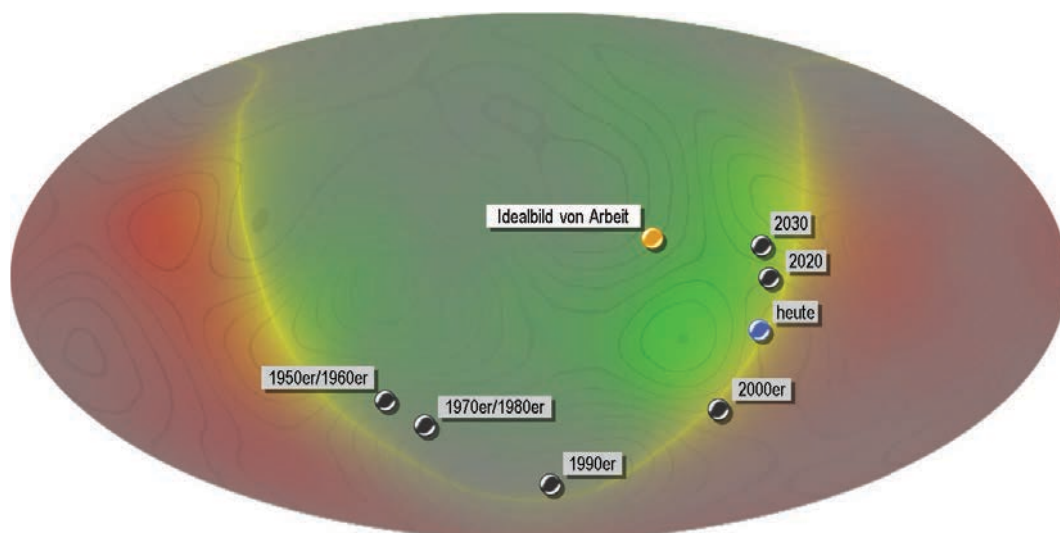


Abbildung 11: Mollweide Projektion mit durchlässiger Blende für die von den Befragten erhobenen Konstrukte und den Positionierungen für die Elemente zur Entwicklung der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Wertewelt „Engagiert Höchstleistungen erzielen“.

Auch in den am stärksten abgelehnten Themen wird diese grundsätzlich positive Entwicklung von der Vergangenheit in die Gegenwart sichtbar. Eine besonders starke Abnahme in den Ausprägungen (von über 88 Prozent auf unter 25 Prozent) wird für die Themen „Arbeitsvorgänge zu unproduktiv und umständlich“, „Frauen werden in traditionelle Rollen gezwängt“, „System zu starr für individuelle Arbeitsgestaltung“ und „Arbeitnehmer hilflos ohne Schutz und Absicherung“ wahrgenommen. In dieser Wertewelt wird die Entwicklung hin zu einer höheren Produktivität und weg von tradierten Werten durchweg positiv gesehen.

Die Befragten dieser Wertewelt fühlen sich also in der heutigen Arbeitswelt gut aufgehoben und nehmen die bisherige Entwicklung als sehr positiv wahr. Mit Blick auf die Zukunft wird kaum korrigierender Handlungsbedarf gesehen. Lediglich in der Sorge um den Erhalt der Gesundheit der Erwerbstätigen haben diese Befragten noch unerfüllte Erwartungen. Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass sie eine zunehmende Spaltung am Arbeitsmarkt wahrnehmen, ohne zu großen Anstoß daran zu nehmen.

Thema	rel. Häufigkeit (in %)	Ausprägung in Bezug auf Arbeit in D			
		70er/80er (in %)	90er (in %)	heute (in %)	2030 (in %)
Deutschland als wirtschaftliches Vorbild für Europa	32,7	81,6	73,8	87,5	83,8
höhere Arbeitseffizienz durch die Digitalisierung	26,5	9,4	40,9	100,0	90,9
auf dem Konsensweg Bedingungen verbessern	23,9	29,0	54,8	75,8	91,9
Verantwortungsübernahme wird Erfolgskriterium	23,9	31,7	68,3	90,3	96,7
sich Wohlstand und Lebensqualität verdienen	23,9	70,4	85,2	87,5	89,3
Interessenvertretungen sichern ihre Mitglieder ab	22,1	71,7	85,0	88,3	91,7
marktorientierte Spielregeln stärken die Wirtschaft	21,2	29,0	74,2	93,5	100,0
Arbeitnehmer kollektiv geschützt und abgesichert	17,7	12,5	32,5	92,5	100,0
positiver Stress durch ständige Herausforderung	16,8	4,8	28,6	85,7	95,2
Arbeitsumfeld erhält Gesundheit der Mitarbeiter	15,0	37,5	35,7	40,5	90,5
Staat funktioniert unzureichend als Rahmengerber	27,4	60,3	24,3	10,0	2,9
Staat ohne funktionierendes Wirtschaftsmodell	26,5	28,8	22,1	7,4	14,7
Arbeiter sind der Ausbeutung schutzlos ausgeliefert	20,4	23,2	19,6	12,5	10,7
Arbeitsvorgänge zu unproduktiv und umständlich	20,4	93,8	62,0	0,0	4,0
Firmen können ihre Interessen einfach diktieren	19,5	59,6	44,4	31,5	7,4
Arbeitnehmer hilflos ohne Schutz und Absicherung	17,7	88,6	68,2	25,0	9,1
schlecht ausgebildet in Billigjobs feststecken	16,8	66,7	36,8	7,9	0,0
Frauen werden in traditionelle Rollen gezwängt	15,9	97,4	78,9	13,2	0,0
ohne Chance auf Entwicklung in Armut vegetieren	15,9	17,6	13,9	22,2	33,3
System zu starr für individuelle Arbeitsgestaltung	15,0	95,0	75,0	7,5	17,5

Tabelle 5: Die Top 10 der angestrebten und abgelehnten Themen der Gruppe „Engagiert Höchstleistungen erzielen“ und deren Ausprägung in Bezug auf die Entwicklung der Arbeit in D (n=113).

Es ist klar, dass diese Wertewelt einen deutlichen Gegenpol insbesondere zu den beiden ersten Gruppen darstellt. Die Differenzen zu der Wertewelt »DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN« sind weniger extrem, aber umso aufschlussreicher. In der Wertewelt »DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN« scheint das Gefühl präsent, zurzeit trotz hoher Anstrengungen nicht ausreichend Erfolge und Anerkennung zu erleben. In der Wertewelt »ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNG ERZIELEN« hingegen scheint das Konzept persönlichen Erfolges als Ergebnis besonderer Anstrengungen ungebrochen.

Wertewelt 5: „Sich in der Arbeit selbst verwirklichen“

Der Wertewelt »SICH IN DER ARBEIT SELBST VERWIRKLICHEN« lassen sich etwa 10 Prozent der Befragten zuordnen. Ihr Idealbild von Arbeit verorten die Befragten dieser Wertewelt im Nord-Osten des Raumes, der primär im Zeichen von Gestaltungsspielraum steht. Wie bereits zuvor beschrieben, ist der Norden des Raumes der Teil, der mit der zukünftigen Arbeitswelt in Verbindung gebracht wird. Diese Verbindung wird auch in der Wahrnehmung der zeitlichen Entwicklung der Arbeit in Deutschland deutlich, die diese Befragten zeichnen (vgl. Abbildung 12).

Typische Aussagen von Personen, die dieses Idealbild von Arbeit vertreten, könnten wie folgt lauten: „Wir sind auf dem Weg in eine Arbeitswelt, in der man sich mit nahezu unbegrenzten Möglichkeiten immer wieder neu erfinden und viele spannende Dinge tun kann, auch international. Das steht nicht im Widerspruch zu Leistung und Effizienz, wenn Gesellschaft und Arbeitgeber dazu bereit sind, die Menschen auf ihrem Weg zu unterstützen, beispielsweise durch flexible Arbeitsmöglichkeiten und umfassende Kinderbetreuung.“

In Tabelle 6 sind die zentralen angestrebten und abgelehnten Themen der Befragten dieser Wertewelt mit den zugehörigen Bewertungen über die Zeit dargestellt. Die Ausprägungen der für diese Wertewelt relevantesten angestrebten Themen haben bis heute teils schlagartig zugenommen. Den höchsten Ausschlag bietet das Thema „durch beständige Weiterbildung attraktiv bleiben“, das heute schon mit über 85 Prozent, als sehr stark ausgeprägt wahrgenommen wird. In der heutigen Arbeitswelt am wenigsten realisiert ist für diese Befragten das Thema „über Arbeitszeiten und Orte individuell verfügen“ (zu ca. 17 Prozent). Sie erwarten aber für die Zukunft eine nahezu vollständige Realisierung ihrer wichtigsten angestrebten Themen und können deshalb als ausgesprochen optimistisch charakterisiert werden.

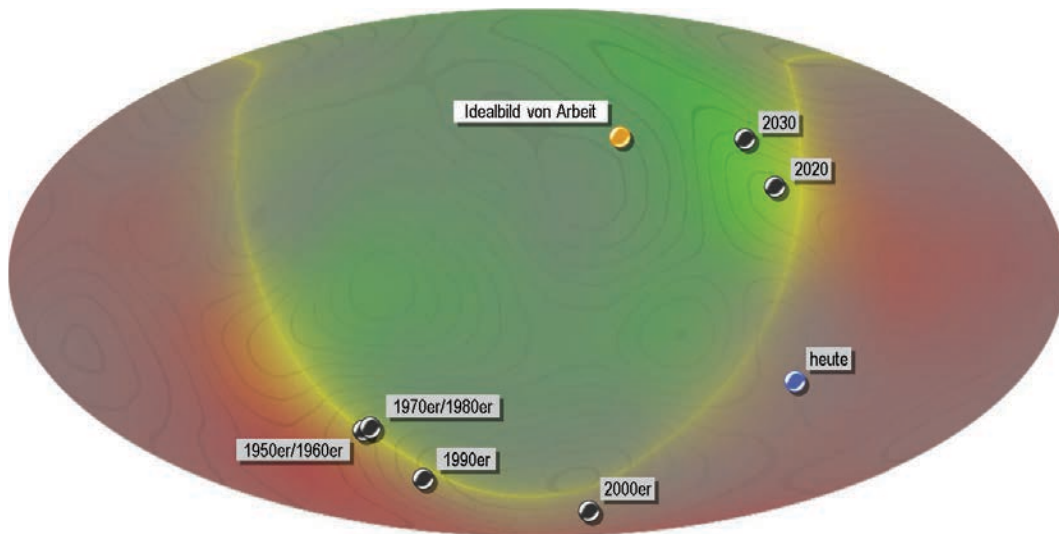


Abbildung 12: Mollweide Projektion mit durchlässiger Blende für die von den Befragten erhobenen Konstrukte und den Positionierungen für die Elemente zur Entwicklung der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Wertewelt „Sich in der Arbeit selbst verwirklichen“.

Auch die Entwicklung der hier abgelehnten Themen spiegelt diesen Optimismus. Die Ausprägung der Themen im Zeichen von Konventionen und extern gegebenen Regelwerken hat aus Sicht dieser Befragten im Zeitverlauf abgenommen. Dies gilt am wenigsten für das negative Thema „Arbeitszeit und Ort sind starr und unbeeinflussbar“, das heute noch eine Ausprägung von 80 Prozent hat. Mit Blick auf das Jahr 2030 rechnen die Befragten dieser Wertewelt mit einer weiteren Abnahme in der Ausprägung der zehn für sie relevantesten Themen auf Werte zwischen 0 und 13 Prozent.

Die Mitglieder dieser Wertewelt konzipieren die Gegenwart als Umbruchphase auf dem Weg in eine Arbeitswelt, in der sich alle ihre Vorstellungen realisieren lassen. Für diese Befragten werden starre, konventionelle Muster zugunsten individueller beruflicher Gestaltungsmöglichkeiten immer weiter zurückgedrängt. Was heute noch nicht ist, wird für die Zukunft erwartet.

Diese Wertewelt unterscheidet sich von allen bisher dargestellten vor allem durch ihren Optimismus. Auch scheinen die Themenfelder Absicherung und Anerkennung, die für die bisher dargestellten Wertewelten wichtig waren, in dieser Wertewelt hinter individuellen Anliegen nach beruflicher Entfaltung zurückzustehen.

Thema	rel. Häufigkeit (in %)	Ausprägung in Bezug auf Arbeit in D			
		70er/80er (in %)	90er (in %)	heute (in %)	2030 (in %)
Arbeitgeber bieten ein attraktives Arbeitsumfeld	35,1	1,3	6,4	60,3	100,0
sich in seiner Arbeit selbst verwirklichen können	29,9	4,4	10,3	66,2	98,5
positiver Stress durch ständige Herausforderung	20,6	9,1	15,9	65,9	95,5
persönliches Modell von Work-Life-Balance finden	19,6	4,8	7,1	38,1	95,2
über Arbeitszeiten und Orte individuell verfügen	19,6	9,5	2,4	16,7	97,6
durch beständige Weiterbildung attraktiv bleiben	17,5	2,8	41,7	86,1	94,4
hohe Qualifikation eröffnet attraktive Chancen	16,5	4,5	6,8	40,9	95,5
Arbeitnehmer kollektiv geschützt und abgesichert	16,5	13,2	23,7	68,4	97,4
Arbeitsumfeld erhält Gesundheit der Mitarbeiter	16,5	23,7	23,7	50,0	94,7
eigenes Tätigkeitsprofil kreativ gestalten können	16,5	2,8	5,6	52,8	100,0
Funktionsdenken bestimmt Arbeitsbedingungen	23,7	98,2	94,6	35,7	0,0
Arbeitszeit und Ort sind starr und unbeeinflussbar	22,7	94,0	96,0	80,0	6,0
sicheres Gehalt über berufliche Entwicklung stellen	20,6	100,0	94,2	57,7	7,7
Berufslaufbahnen sind konventionell und regional	19,6	98,0	98,0	52,0	0,0
bürokratische Kultur bremst eigene Gestaltung aus	19,6	100,0	92,9	59,5	0,0
uninspirierte Tätigkeiten nur zum Geld verdienen	18,6	94,7	78,9	39,5	5,3
die Arbeit gibt den gesamten Lebensrhythmus vor	17,5	100,0	97,1	52,9	5,9
ohne gute Ausbildung in Einfachjobs feststecken	16,5	87,5	67,5	15,0	5,0
System zu starr für individuelle Arbeitsgestaltung	16,5	100,0	85,3	20,6	5,9
Frauen werden in traditionelle Rollen gezwängt	15,5	100,0	78,1	6,3	12,5

Tabelle 6: Die Top 10 der angestrebten und abgelehnten Themen der Gruppe „Sich in der Arbeit selbst verwirklichen“ und deren Ausprägung in Bezug auf die Entwicklung der Arbeit in D (n=97).

Wertewelt 6 „Balance zwischen Arbeit und Leben finden“

Der Wertewelt »BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND LEBEN FINDEN« lassen sich etwa 14 Prozent der Befragten zuordnen. Das Idealbild der Befragten dieser Wertewelt ist im Norden des Kulturrums verortet, liegt allerdings etwas weiter westlich als das Idealbild der zuvor beschriebenen Wertewelt. Auch diese Befragten hegen ausgesprochen positive Erwartungen an die Zukunft. Allerdings beurteilen sie die heutige Arbeitswelt sehr kritisch und auch die bisherige Entwicklung erleben sie nicht durchgängig positiv (vgl. Abbildung 13).

Typische Aussagen von Personen mit diesem Idealbild von Arbeit könnten lauten: „Ich will Arbeit, Familie und persönliche Selbstverwirklichung zusammenbringen. Eigenverantwortung und gesellschaftliche Mitgestaltung gehören dabei für mich zusammen. Schließlich ist es eine gemeinsame Aufgabe, gute Bedingungen für alle zu schaffen. Das System soll sich den Menschen anpassen

und nicht die Menschen dem System. Ich will meine Prinzipien nicht für etwas materielle Sicherheit über Bord werfen.“

Tabelle 7 zeigt die von dieser Wertewelt zentral angestrebten und abgelehnten Themen mit ihrer Ausprägung im Zeitverlauf. Gerade die angestrebten Themen scheinen den Befragten dieser Wertewelt in der heutigen Arbeitswelt noch unzureichend ausgeprägt. Wie kritisch diese Sicht auf die Gegenwart ist, zeigt sich daran, dass die Themen „Freiraum und Ressourcen für persönliche Projekte“, „eigenes Tätigkeitsprofil kreativ gestalten können“ und „Arbeitsumfeld erhält Gesundheit der Mitarbeiter“ mit nur knapp unter 30 Prozent in der heutigen Arbeitswelt noch die höchsten Ausprägungen verzeichnen. Deutliche Verschlechterungen im Vergleich zur Vergangenheit nehmen diese Befragten bei den Themen „Bedingungen für entspanntes Arbeiten schaffen“ und „Man spürt gebraucht und geschätzt zu werden“ wahr. Insbesondere die Verschlechterung in diesen Themen scheint dafür verantwortlich zu sein, dass die heutige Arbeitswelt von dieser Wertewelt unterm Strich etwas schlechter wahrgenommen wird als die Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten.

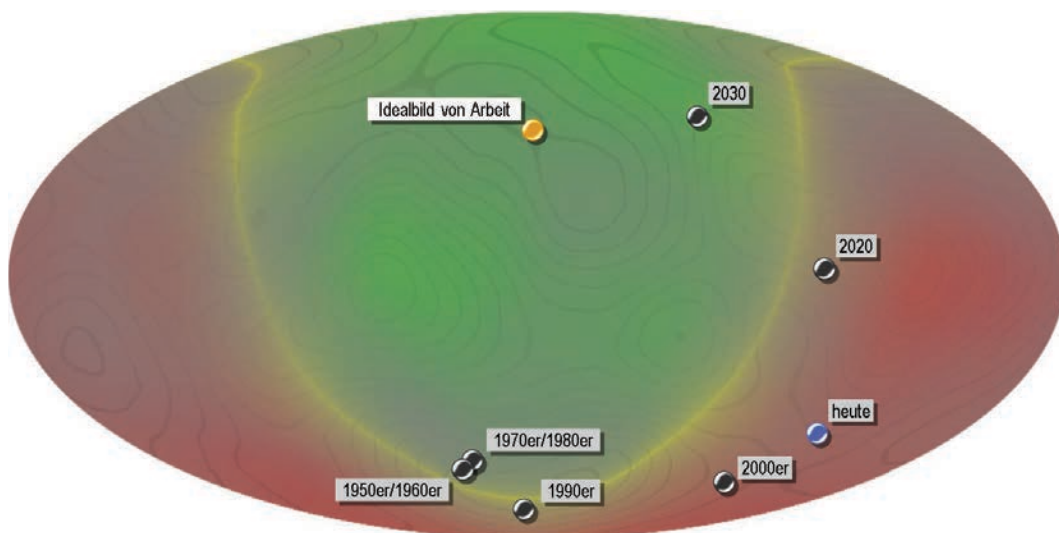


Abbildung 13: Mollweide Projektion mit durchlässiger Blende für die von den Befragten erhobenen Konstrukte und den Positionierungen für die Elemente zur Entwicklung der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Wertewelt „Balance zwischen Arbeit und Leben finden“.

Unterstützt wird dieses Bild durch Zunahmen in der Ausprägung der abgelehnten Themen „überbordende Arbeitsbelastung bis zum Burn-Out“ und insbesondere „undurchsichtige Bürokratie unterdrückt Schwache“. Demgegenüber stehen nur leichte Abnahmen in der Ausprägung der Themen „ein Muss, um das eigentliche Leben zu bestreiten“ und „bürokratische Kultur brems eigene Gestaltung aus“, wobei die Ausprägung beider Themen noch immer bei über 75 Prozent liegt. Kaum eine Veränderung in der Ausprägung ist für die restlichen, von dieser Wertewelt am häufigsten abgelehnten Themen zu beobachten.

Für die Zukunft werden starke Zunahmen in der Ausprägung aller zentral angestrebten Themen und starke Abnahmen in der Ausprägung aller abgelehnten Themen erwartet.

Dabei schneidet das Thema „seine eigene Persönlichkeit frei entfalten können“ mit einer erwarteten Ausprägung von 50 Prozent im Jahr 2030 bei den angestrebten Themen am schlechtesten ab. Die höchste Ausprägung mit über 93 Prozent wird für die Themen „über Arbeitszeiten und Orte individuell verfügen“ und „eigenes Tätigkeitsprofil kreativ gestalten können“ erwartet. Bei den abgelehnten Themen erwarten diese Befragten die stärksten Rückgänge in den Themen „bürokratische Kultur bremst eigene Gestaltung aus“ und „Arbeitszeit und Ort sind starr und unbeeinflussbar“, die mit unter 7 Prozent als kaum noch vorhanden beschrieben werden. Lediglich das Thema „man verbiegt sich für etwas materielle Sicherheit“ wird aus Sicht dieser Befragten noch mit fast 50 Prozent auch in der Arbeitswelt der Zukunft präsent sein.

Zusammenfassend sehen diese Interviewpartner sowohl die frühere als auch die heutige Arbeitswelt sehr kritisch. Die Vorstellungen von einer idealen Arbeitswelt haben kaum etwas mit den bisher bekannten Verhältnissen zu tun. Aufgrund der enorm optimistischen Erwartungen an die Zukunft können die Befragten dieser Wertewelt zunächst als Treiber einer zukünftigen Entwicklung gesehen werden. Es besteht allerdings auch das Risiko eines Rückzuges, wenn sich die Realität als zu widerständig für die Ideale dieser Menschen erweisen sollte.

Thema	rel. Häufigkeit (in %)	Ausprägung in Bezug auf Arbeit in D			
		70er/80er (in %)	90er (in %)	heute (in %)	2030 (in %)
über Arbeitszeiten und Orte individuell verfügen	26,1	6,3	1,3	10,0	93,8
Freiraum und Ressourcen für persönliche Projekte	23,9	10,8	11,8	28,2	78,2
eigenes Tätigkeitsprofil kreativ gestalten können	20,3	3,2	6,5	29,0	93,5
Bedingungen für entspanntes Arbeiten schaffen	18,8	57,7	24,1	3,6	73,2
selbstbewusst Regeln für eigenes Leben setzen	18,1	1,6	4,7	10,9	87,5
durch Arbeit zu persönlichem Wachstum finden	14,5	4,5	9,1	15,9	77,3
Nachhaltigkeit und Gleichberechtigung realisiert	14,5	2,4	2,4	11,9	71,4
seine eigene Persönlichkeit frei entfalten können	13,0	4,8	2,2	4,3	50,0
Man spürt gebraucht und geschätzt zu werden	13,0	83,3	61,1	2,8	66,7
Arbeitsumfeld erhält Gesundheit der Mitarbeiter	12,3	35,7	20,0	29,4	88,2
Arbeitszeit und Ort sind starr und unbeeinflussbar	31,9	94,3	97,7	88,9	5,6
sich artig in ein vorgegebenes Raster einpassen	22,5	100,0	97,4	93,4	19,7
man verbiegt sich für etwas materielle Sicherheit	18,1	96,3	98,3	94,8	48,2
in langweiligen Routinejobs langsam abstumpfen	18,1	96,3	92,6	87,5	35,7
ein Muss, um das eigentliche Leben zu bestreiten	17,4	82,1	85,0	75,0	15,0
bürokratische Kultur bremst eigene Gestaltung aus	17,4	96,6	93,1	75,9	6,9
unwürdige und missachtende Arbeitsbedingungen	15,2	60,0	71,4	61,4	15,9
undurchsichtige Bürokratie unterdrückt Schwache	13,8	23,7	52,6	92,5	17,5
überbordende Arbeitsbelastung bis zum Burn-Out	11,6	66,7	97,2	94,4	25,0
bevormundende Strukturen ängstlich hinnehmen	11,6	90,6	87,5	78,1	18,8

Tabelle 7: Die Top 10 der angestrebten und abgelehnten Themen der Gruppe „Balance zwischen Arbeit und Leben finden“ und deren Ausprägung in Bezug auf die Entwicklung der Arbeit in D (n=138).

Wertewelt 7: „Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen“

Der Wertewelt »SINN AUßERHALB SEINER ARBEIT SUCHEN« lassen sich etwa 13 Prozent der Befragten zuordnen. Ihr Idealbild von Arbeit liegt etwas nördlich des westlichen Attraktors. Den Befragten geht es neben sozialer Gerechtigkeit in erster Linie um Sinnstiftung, Altruismus und menschliche Entfaltungsmöglichkeiten. Die bisherige Entwicklung der Arbeitswelt wird von dieser Wertewelt, ähnlich wie auch von den ersten beiden dargestellten Wertewelten, sehr kritisch gesehen. Die Befragten dieser Wertewelt bewerten allerdings auch die Vergangenheit nur wenig besser (vgl. Abbildung 14). Es scheint sich hier um eine generelle Kritik an Erwerbsarbeit unabhängig von ihrer jeweiligen Ausprägung zu handeln.

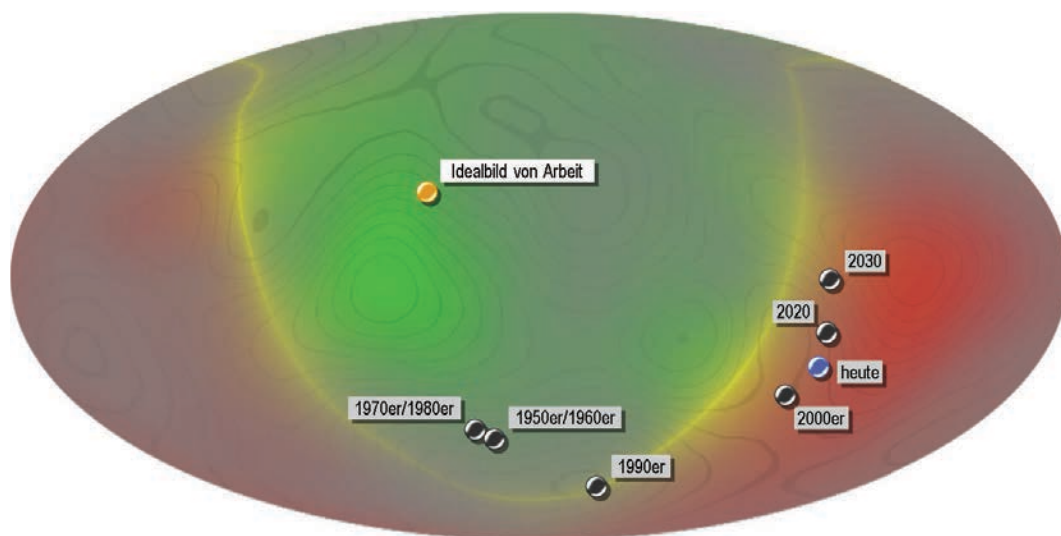


Abbildung 14: Mollweide Projektion mit durchlässiger Blende für die von den Befragten erhobenen Konstrukte und den Positionierungen für die Elemente zur Entwicklung der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Wertewelt „Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen“.

Typische Aussagen von Menschen mit diesem Idealbild von Arbeit könnten lauten: „Ich glaube nicht, dass man den Sinn des Lebens nur in der Erwerbsarbeit suchen sollte. Alle Tätigkeiten sind gleich wertvoll, solange sie einen Beitrag zum Wohlergehen aller leisten. Menschlichkeit kann sich auch in kleinen und sehr persönlichen Dingen zeigen. Deshalb sollte der Staat allen ein lebenswertes Auskommen garantieren, unabhängig davon was sie nach der Marktlogik verdienen.“

Tabelle 8 fasst die zehn zentralen angestrebten und abgelehnten Themen dieser Wertewelt mit ihrer Ausprägung im Zeitverlauf zusammen. Aus Sicht der Befragten dieser Wertewelt waren die angestrebten Themen „Planungssicherheit über das ganze Erwerbsleben“, „Harmonie und Zufriedenheit wichtiger als Karriere“ und „Arbeitsumfang lässt Platz für menschliche Aspekte“ zumindest in den siebziger und achtziger Jahren stark ausgeprägt (über 90 Prozent). Dagegen werden die Themen „persönliche Sinnstiftung ohne Leistungsanspruch“, „uneigennützig für seine Mitmenschen eintreten“ und „materielle Absicherung für alle Lebenssituationen“ auch in der Vergangenheit als kaum ausgeprägt (unter 30 Prozent) wahrgenommen.

Thema	rel. Häufigkeit (in %)	Ausprägung in Bezug auf Arbeit in D			
		70er/80er (in %)	90er (in %)	heute (in %)	2030 (in %)
seine eigene Persönlichkeit frei entfalten können	25,4	4,2	3,9	2,6	39,2
für soziale Gerechtigkeit und Umverteilung stehen	25,4	79,0	39,7	1,4	5,6
uneigennützig für seine Mitmenschen eintreten	23,8	27,1	18,1	0,0	7,1
persönliche Sinnstiftung ohne Leistungsanspruch	21,5	25,9	14,5	1,6	10,9
materielle Absicherung für alle Lebenssituationen	21,5	28,8	8,9	0,0	20,0
Arbeitsumfang lässt Platz für menschliche Aspekte	19,2	80,0	46,2	3,8	6,0
Planungssicherheit über das ganze Erwerbsleben	15,4	97,5	65,0	2,4	9,5
Selbstverwirklichung und Gemeinnutzen verbinden	15,4	52,5	32,5	7,1	9,5
Harmonie und Zufriedenheit wichtiger als Karriere	14,6	90,9	50,0	6,0	0,0
Staat schützt das Wohlergehen seiner Bürger	14,6	58,8	31,6	0,0	23,7
Geld verdienen wird zum alleinigen Lebenszweck	28,5	75,6	79,5	100,0	92,0
sozialer Zusammenhalt von Oben aufgekündigt	24,6	62,5	88,2	97,1	88,6
aus Angst mit schlechten Bedingungen abfinden	23,8	64,1	87,9	98,5	83,8
man verbiegt sich für etwas materielle Sicherheit	23,1	93,9	97,0	97,0	62,5
gesellschaftliche Spaltung in Arme und Reiche	21,5	23,1	53,4	100,0	88,3
Arbeitsverdichtung längst am Limit angekommen	17,7	0,0	22,9	94,0	100,0
Klima von Druck und sozialer Kälte bei der Arbeit	16,9	8,3	52,1	95,8	91,7
Zwang zur Anpassung erstickt Freude am Beruf	16,2	37,0	72,0	100,0	87,0
berufliche Unsicherheit erschwert Lebensplanung	16,2	2,6	37,5	95,2	97,6
Wirtschaft und Politik kungeln gegen die Kleinen	14,6	52,8	69,4	100,0	78,9

Tabelle 8: Die Top 10 der angestrebten und abgelehnten Themen der Gruppe „Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen“ und deren Ausprägung in Bezug auf die Entwicklung der Arbeit in D (n=130).

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die abgelehnten Themen. Die Entwicklung der Arbeitswelt wird bis zum heutigen Zeitpunkt als Verschlechterung auf niedrigem Niveau wahrgenommen. Einige der abgelehnten Themen wie „Arbeitsverdichtung längst am Limit angekommen“, „berufliche Unsicherheit erschwert Lebensplanung“ und „Klima von Druck und sozialer Kälte bei der Arbeit“ waren für diese Befragten in den 1970er/1980er Jahren gar nicht bis kaum ausgeprägt und sind erst in den letzten Jahren zum Problem geworden. Andere Themen wie „man verbiegt sich für etwas materielle Sicherheit“ und „Geld verdienen wird zum alleinigen Lebenszweck“ ziehen sich in starker Ausprägung von den siebziger Jahren bis in die Gegenwart.

Auch für die Zukunft sehen die Befragten nur geringfügige Verbesserungen. So erwarten sie, dass die Themen „seine eigene Persönlichkeit frei entfalten können“, „Staat schützt das Wohlergehen seiner Bürger“ und „materielle Absicherung für alle Lebenssituationen“ in der Zukunft etwas stärker ausgeprägt sein werden. In den anderen Themen sehen sie kaum Entwicklung. Auch für die abgelehnten Themen erwarten diese Befragten leichte Verbesserungen oder Stagnation.

Hierbei ist insbesondere die Abnahme der gegenwärtig sehr starken Ausprägung in dem Thema „man verbiegt sich für etwas materielle Sicherheit“ hervorzuheben. Auch die Ausprägung des Themas „Wirtschaft und Politik kugeln gegen die Kleinen“ geht in der Erwartung dieser Befragten merklich zurück.

Für diese Befragten sind Aspekte relevant, die sich teilweise nicht mit den gängigen Vorstellungen der Arbeitswelt und klassischer Erwerbstätigkeit in Verbindung bringen lassen. Sie bleiben folgerichtig auch in der Einschätzung der Befragten über alle Zeitpunkte recht unerfüllt. Diese Gruppe unterscheidet sich damit prinzipiell von allen anderen bisher dargestellten Wertewelten. Denn alle anderen Wertewelten haben entweder in der Vergangenheit, in der Gegenwart oder in der Zukunft der Arbeitsgesellschaft ihre Anknüpfungspunkte gefunden.

Wertewelten und soziodemographische Merkmale

Es ist eine gewisse Unter- bzw. Überrepräsentation bestimmter soziodemographischer Merkmale in den Wertewelten zu beobachten (vgl. Tabelle 9). Trotzdem ist festzuhalten, dass eine Zuordnung zu den Wertewelten alleine über bestimmte sozio-demographische Merkmale keinesfalls möglich ist. Somit ist eine Pluralisierung des Erlebens von Arbeit in Deutschland festzustellen, die über sozio-demographische Trennlinien hinweg geht.

	Sorgenfrei	Solidarität	Wohlstand	Höchstleistung	Verwirklichung	Balance	Sinn
Alter (in Jahren)	unter 30	60 +					30 - 39
Familie	1 Kind						geschieden
Ausbildung					Promotion	HS-Abschluss Promotion	
Arbeits-situation	Selbstständig			Solo-Selbstständig		Solo-Selbstständig	
Gewerkschaft	ja		ja				
Jahre im Arbeitsleben	unter 5	unter 5		unter 5			
Migrations-hintergrund		ja		ja			
Netto-einkommen (in €)	1.100 - 1.699			über 4.000	über 4.000		

Tabelle 9: Signifikante Unterrepräsentation (rot) und Überrepräsentation (grün) von sozio-demografischen Merkmalen in einer Wertewelt relativ zur Repräsentation in den anderen Wertewelten (auf dem 5% Signifikanzniveau).

3.3 Ergebnisse zu ausgewählten Themenfeldern

Die Darstellung der sieben Wertewelten macht die Pluralität in der Wahrnehmung der Arbeitswelt in Deutschland deutlich. Auf diesen Erkenntnissen aufbauend soll im Folgenden die Haltung und Wahrnehmung der Befragten in Bezug auf einige ausgewählte Themenfelder analysiert werden.

3.3.1 Arbeitszeit und Arbeitsort

Die aktive Gestaltung der Arbeitszeit und der Wahl des Arbeitsortes werden an vielen Stellen im Kulturraum von den Befragten genannt. Sie werden jedoch sehr unterschiedlich konnotiert. Abbildung 15 zeigt über alle Befragten die gemittelten Positionierungen der Elemente, die mit einer Flexibilisierung von Arbeit in Verbindung gebracht werden könnten. Sowohl die Telearbeit als auch die mobile Arbeit werden von den Befragten im Osten des Raumes verortet. Diese Positionierung zeigt, dass mit der mobilen Arbeit und der Telearbeit nicht nur Selbstbestimmung, sondern auch im starkem Umfang Leistungsaspekte verbunden werden. Aufgrund der Nähe zum Repellor werden diesen Arbeitsformen nicht nur positive Aspekte, sondern auch die negativen Aspekte wie Druck und soziale Kälte zugeschrieben. Auch die Teilzeitarbeit wird über alle Befragten hinweg eher negativ gesehen.

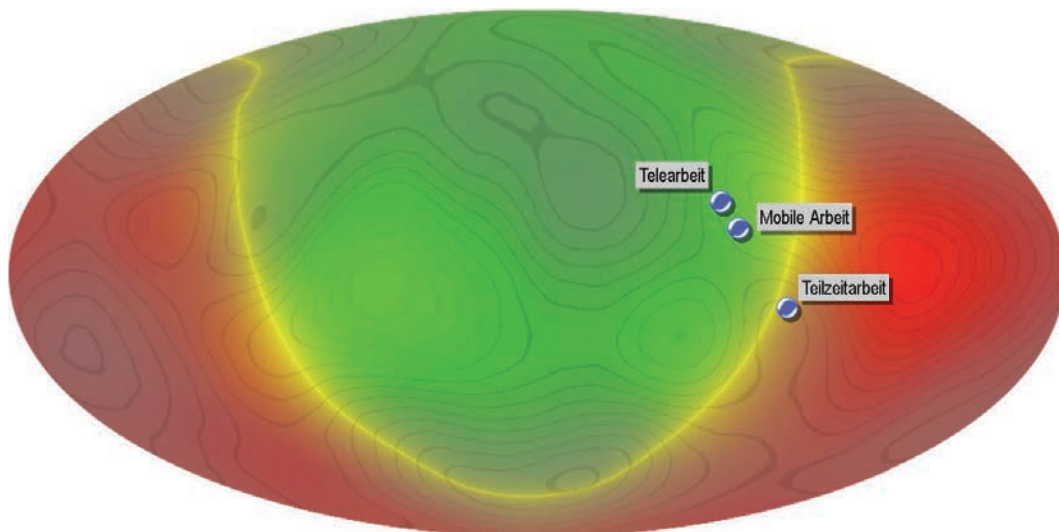


Abbildung 15: Mollweide Projektion mit der Positionierung ausgewählter Elemente für das Themenfeld Arbeitszeitgestaltung und mobiles/entgrenztes Arbeiten.

Des Weiteren wird eine deutliche Zweiteilung in den Arbeitszeitpräferenzen sichtbar. Dabei konzentrieren sich um den Attraktor im Westen Aussagen zum Wunsch der Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben. Diese finden sich in erster Linie in den Themen „klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben“, „Arbeitgeber nehmen mehr Rücksicht auf Familien“, „Zeit fürs eigene Glück zwischen Arbeit und Familie“, „Arbeitsumfang lässt Platz für menschliche Aspekte“ aber auch „Planungssicherheit über das ganze Erwerbsleben“ wieder.

Demgegenüber wird der Wunsch nach einer Individualisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sehr stark im Nord-Osten des Raumes, in der Nähe des dortigen Attraktors geäußert. Diesbezügliche Aussagen sind überwiegend in den dort positionierten Themen „Bedingungen für entspanntes Arbeiten schaffen“, „über Arbeitszeiten und Orte individuell verfügen“, „Arbeitgeber bieten ein attraktives Arbeitsumfeld“, „persönliches Modell von Work-Life-Balance finden“, „positiver Stress durch ständige Herausforderung“ und „höhere Arbeitseffizienz durch die Digitalisierung“ zu finden.

Die Nähe zu zwei der drei Attraktoren macht die Präsenz dieses Themenfeldes in der Wahrnehmung der Befragten deutlich. So lassen sich die polaren Präferenzen für eine gelungene Work-Life-Balance auch recht klar den verschiedenen Wertewelten zuordnen. Die Elemente „mobile Arbeit“ und „Telearbeit“ sind von fünf der sieben Wertewelten eher positiv bewertet. Insbesondere die Gruppen **»ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNGEN ERZIELEN«** und **»SICH IN DER ARBEIT SELBST VERWIRKLICHEN«** betrachten diese Arbeitsformen ausgesprochen positiv. Die Gruppen **SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN** und **»SINN AUßERHALB SEINER ARBEIT SUCHE«** hingegen üben teils deutliche Kritik.

Insgesamt ist zu beobachten, dass eine Mehrheit der Befragten tatsächlich nach einer Individualisierung ihrer Arbeitszeiten strebt. Dies betrifft insbesondere die Wertewelten **»SICH IN DER ARBEIT SELBST VERWIRKLICHEN«**, **»ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNGEN ERZIELEN«**, **»BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND LEBEN FINDEN«**. Sie hoffen bei der Ausgestaltung individueller Lösungen auf geeignete Rahmenseetzungen und suchen darin Unterstützung durch Institutionen (Arbeitgeber und Politik). Das beinhaltet je nach Schwerpunktsetzung Flexibilität und Rücksichtnahme des Arbeitgebers bei besonderen Belastungen (Stichwort „mal früher gehen“), aber auch die Möglichkeit, die eigene Arbeit flexibel einteilen zu können. Ergebnisorientierung ohne Präsenzzwang heißt in diesem Zusammenhang die Überschrift.

Daneben gibt es aber auch eine weitere, anders gelagerte Vorstellung zur Gestaltung der Arbeitszeit. Diese ist mit einer geregelten Welt, Geborgenheit und Verlässlichkeit verknüpft, und wird vor allem von den Wertewelten **»SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN«**, **»IM SCHUTZ DER SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN«** und mit Abstrichen **»SINN AUßERHALB SEINER ARBEIT SUCHE«** vertreten. Hier gibt es den Wunsch nach klar abgegrenzten Arbeitszeiten mit Zeit für ungestörte Beschäftigungen mit Hobbys und Familie. Mit Flexibilität wird in dieser Gruppe, aufgrund des Wunsches sich und die Familie gut ernähren zu können, eher ein durchsetzbares Recht auf Teilzeit verbunden. Dahinter steht der Wunsch, das Verhältnis von Arbeit und Freizeit entsprechend der eigenen Lebensplanung überschaubar und verlässlich gestalten zu können.

Obwohl die Wertewelt **»DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN«** die Telearbeit und Mobile Arbeit durchaus positiv bewertet, haben die Befragten mit Blick auf die Arbeitszeitgestaltung keine ausgeprägte Präferenz. Für sie steht die Arbeit an sich mit all ihren Facetten im Vordergrund. Flexibilität gehört dazu, wobei die Effizienzsteigerung, die mit der Flexibilität von Arbeitszeiten einhergeht, tendenziell begrüßt wird.

Bei Fragen der Orts- und Zeitflexibilität sind grundsätzliche Spannungen klar erkennbar. Während die Einen in der Flexibilisierung z.B. das Thema „positiver Stress durch ständige Herausforderung“ sehen, verbinden die Anderen damit das Thema „umfassende Flexibilisierung erhöht Stressniveau“. Auf der anderen Seite wird z.B. eine „klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben“ gefordert, was wiederum einige mit dem Thema „Arbeitszeit und Ort sind starr und unbeeinflussbar“ ablehnen.

Während sich die beiden Haltungen zur Arbeitszeitgestaltung („Individualisierungsmotiv“ vs. „Geborgenheitsmotiv“) hinsichtlich der Flexibilisierung des täglichen Arbeitspensums deutlich unterscheiden, eint sie der Wunsch nach Flexibilisierung je nach Lebensphase. Beide Gruppen möchten zwischenzeitlich auch einmal beruflich kürzer treten können, sich in anderen Phasen aber auch wieder ganz auf die berufliche Entwicklung konzentrieren. Das kann über eine zeitweise Reduzierung bzw. Erhöhung der täglichen Regelarbeitszeit geschehen oder über persönlich angepasste Modelle zur Verbindung von Arbeit und Privatleben. Je nach individueller Präferenz kann dies die Nutzung von Heimarbeitsplätzen, die Aufteilung der Arbeit auf verschiedene kommerzielle und/oder nicht-kommerzielle Projekte oder sogar die Entwicklung eines komplett neuen Berufsbildes bedeuten. Für beide Gruppen beinhalten dafür geeignete Bedingungen auch finanzielle Aspekte. Man muss es sich leisten können, nicht dauerhaft vierzig Stunden oder mehr arbeiten zu müssen.

Insgesamt verwenden die Befragten in 422 Konstrukten explizit das Wort flexibel. Die große Mehrheit der Nennungen (71 Prozent) wird dabei in einem negativen Kontext verwendet. Es zeigt sich, dass die direkten Nennungen von Flexibilität sowohl positiv als auch negativ kaum mit der früheren Arbeitswelt in Verbindung gebracht werden. In der Wahrnehmung der Befragten hat erst in den 1990er Jahren die Flexibilität in der Arbeitswelt zugenommen. Ein weiterer deutlicher Anstieg ist bis heute zu erkennen, der sich jedoch fast ausschließlich auf die negativ konnotierte Verwendung beschränkt. Mit der heutigen Arbeitswelt werden dabei schon fast alle negativen Aspekte der Flexibilität verbunden. Im Gegensatz dazu besteht die klare Hoffnung, dass die positiven Aspekte der Flexibilität in Zukunft deutlich zunehmen.

3.3.2 Digitalisierung

Abbildung 16 bildet in der vorliegenden Studie über alle Befragten die gemittelten Positionierungen der Elemente ab, die mit der Digitalisierung der Arbeitswelt in Verbindung gebracht werden können. Diese Elemente sind ausnahmslos im Osten des Raumes positioniert. Während Automatisierung und Roboterfertigung sehr nah am negativen Repellor im Zeichen von Druck und sozialer Kälte liegen, zielen Crowdfunding und Soziale Netzwerke in den Nord-Osten des Kulturraums, wo sich hauptsächlich Aussagen zu Gestaltungsspielraum und Selbstbestimmtheit finden lassen. Die Digitalisierung im Berufsleben und neue digitale Plattformen sind zwar im positiven Bereich angesiedelt, befinden sich aber klar an der Grenze zum Bereich der abgelehnten Aspekte.

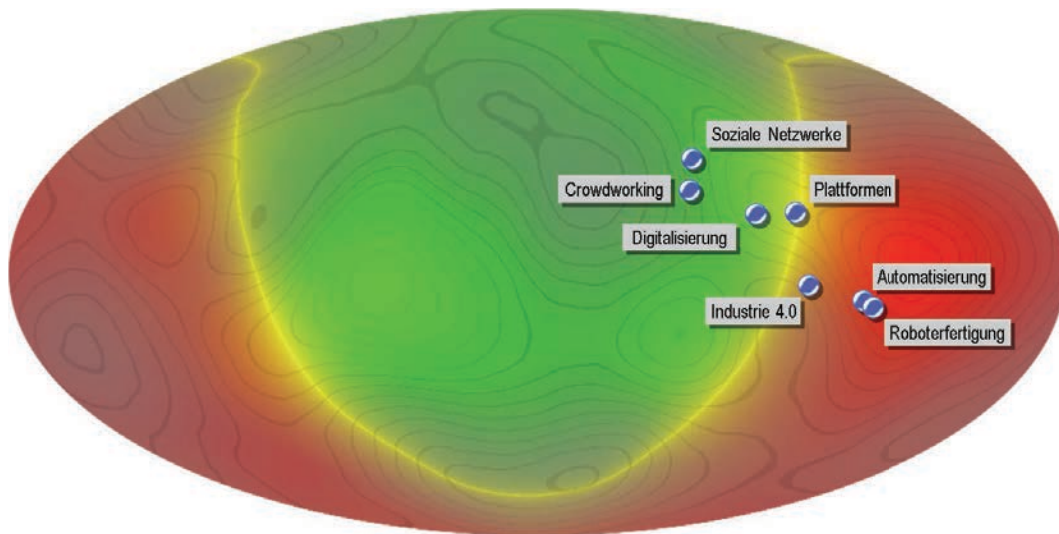


Abbildung 16: Mollweide Projektion mit der Positionierung ausgewählter Elemente für das Themenfeld Wandel von Berufen und Wirkung neuer Arbeitsformen auf die Erwerbsarbeit.

Aus den Positionierungen lässt sich bereits erkennen, dass gegenüber dem Thema „Digitalisierung“ eine ähnliche Zweiteilung wie bei der Arbeitszeitflexibilisierung vorherrscht. Auch hier gibt es eine Gruppe, die die zunehmende Digitalisierung ausschließlich als Hilfsmittel am Arbeitsplatz akzeptiert und ansonsten eine Entgrenzung der Arbeitswelt hinein in die Privatsphäre mit dem entsprechenden Druck fürchtet. Hier finden sich größtenteils die Wertewelten **»SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN UND IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN«** wieder.

Eine andere Gruppe fokussiert auf Potenziale und sieht vor allem ihre persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten. Doch auch diese nimmt wahr, dass zunehmende Erreichbarkeit und Effizienzsteigerung die Anforderungen an den einzelnen nach oben schrauben können. Zum Teil wird diese Entwicklung primär unter dem Aspekt individueller Leistungsfähigkeit als neue Herausforderung angenommen (Wertewelten **»ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNGEN ERZIELEN«** und **»DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN«**). Zu einem anderen Teil wird die Eigenverantwortung und Souveränität des Individuums im Umgang mit den neuen Technologien betont, während Staat und Sozialpartnern die Aufgabe zugeschrieben wird, einen Möglichkeitsrahmen zu schaffen (Wertewelt **»SICH IN DER ARBEIT SELBST VERWIRKLICHEN«**). Andere Gruppen dagegen sehen vor allem die Notwendigkeit, individuelle Freiräume gegen die Vereinnahmung durch die Arbeitswelt zu behaupten (Wertewelten **»BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND LEBEN FINDEN«** und **»SINN AUßERHALB SEINER ARBEIT SUCHEN«**).

Auch in ihrer Haltung zu der mit der Digitalisierung (und Flexibilisierung) einhergehenden Arbeitsbelastung⁸ unterscheiden sich die sieben Wertewelten, wie ein Blick auf ihre zentralen angestrebten und abgelehnten Themen verdeutlicht. So lässt sich feststellen, dass von deutlich mehr Befragten in den Wertewelten **»SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN, IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN«** und **»SINN AUßERHALB DER ARBEIT SUCHEN«** Konstrukte im negativen Thema

⁸ Das Element Digitalisierung ist im Raum sehr nah am Repeller, in dessen Einzugsgebiet sich einige Themen zur Arbeitsbelastung befinden, positioniert.

„der Arbeitsmarkt stellt viel zu hohe Anforderungen“ enthalten sind als im benachbarten positiven Thema „höhere Arbeitseffizienz durch die Digitalisierung“. Die Wertewelten »**SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN**« und »**SINN AUßERHALB DER ARBEIT SUCHE**« sehen die Arbeitsbelastung des einzelnen längst am Limit angekommen. Auch die Wertewelt »**IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN**« kritisiert Stress und Druck, die mit zunehmender Rationalisierung der Arbeitswelt zusammenhängen. Erhöhte Arbeitsbelastung sollte nach Ansicht dieser Interviewpartner nur als Ergebnis individueller Leistungsbereitschaft entstehen. Die Befragten der Wertewelt »**BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND LEBEN FINDEN**« äußern sogar die Sorge vor Burn-out und anderen stressbedingten Krankheiten aufgrund übermäßiger Belastungen. Hier gilt es jedoch zu erwähnen, dass die wahrgenommenen Belastungen in dieser Wertewelt generellerer Natur scheinen, da sie nur teilweise mit der Digitalisierung in Verbindung gebracht werden.

Die Gruppe »**DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN**« dagegen befürwortet eine Welt, in der Fleiß und Leistung den eigenen Aufstieg möglich machen. Digitalisierung ist für sie Mittel zum Zweck. Klagen über hohe persönliche Belastungen sind eher kein Thema.

Die Gruppe »**ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNGEN ERZIELEN**« begrüßt sowohl höhere Arbeitseffizienz als auch positiven Stress durch ständige Herausforderungen und Übernahme von beruflicher Verantwortung. Auch die Gruppe »**SICH IN DER ARBEIT SELBST VERWIRKLICHEN**« ist zu hohen Belastungen bereit. Sie sucht insbesondere die persönliche Herausforderung und sieht in der digitalen Sphäre große Potentiale.

Alle Befragten nehmen einen großen qualitativen Umschwung in der Arbeitswelt zwischen den 1990er Jahren und den 2000er Jahren wahr. In diesem Zeitraum haben sie einen massiven Entwicklungsschub in Digitalisierung und Automatisierung konstatiert. Daran haben sich ihrer Einschätzung nach Großunternehmen und mittelständische Unternehmen massiv beteiligt. Familienunternehmen und mittelständische Unternehmen geraten nach Einschätzung der Befragten jedoch zunehmend unter Druck. Die Arbeitswelt hat in der Folge für alle Befragten einen größeren Stellenwert im Leben eingenommen. Das ging auf Kosten von Hobbys und Privatleben.

Aufgrund des bereits hohen Niveaus kann sich keiner der Befragten eine weitere Entwicklung in diese Richtung vorstellen. Die Dominanz von Großunternehmen wird nach Überzeugung der Befragten stagnieren oder leicht zurückgehen. Gleiches gilt für weitere Automatisierung und Robotik. Die Befragten beschreiben gleichzeitig wachsende Nischen für die Kreativbranche und Start-Ups.

3.3.3 Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung

Wie die zuvor behandelten Themenfelder sind auch Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung Aspekte, die an verschiedenen Stellen des Raumes verortet sind. Abbildung 17 zeigt über alle Befragten hinweg die gemittelte Positionierung des Elementes Weiterbildung. Das Element ist eher im Zentrum des Raumes verortet, lässt sich also weder klar einem der Attraktoren, noch dem Repellor zuordnen. Gleichzeitig zeigt die Position, dass Weiterbildung über alle Befragten hinweg grundsätzlich positiv wahrgenommen wird. Unter Hinzunahme der weiteren Aspekte dieses Themenfeldes mit Bildung und Qualifizierung trübt sich der erste positive Eindruck allerdings.

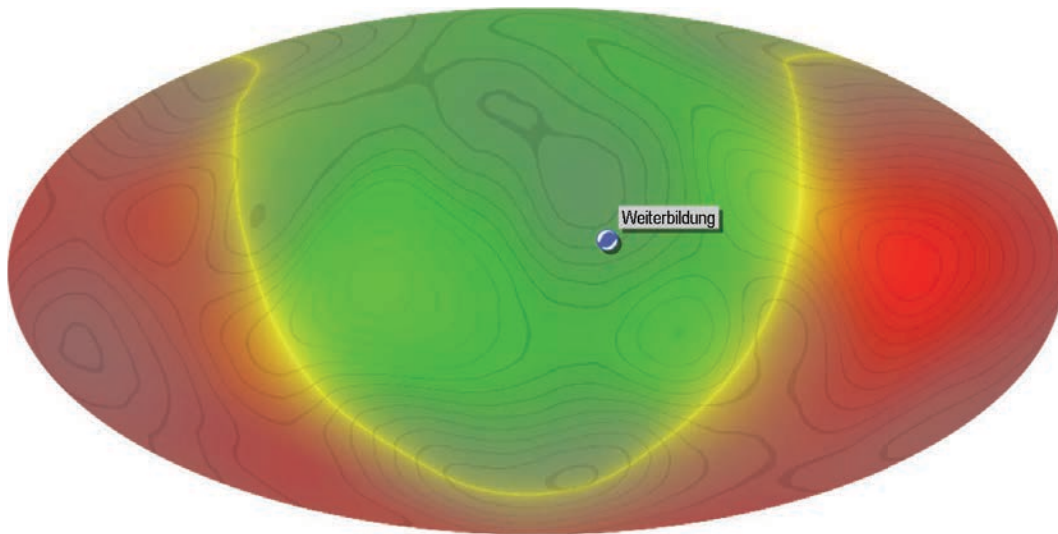


Abbildung 17: Mollweide-Projektion mit der Positionierung des Elementes Weiterbildung.

So sind Konstrukte, welche die Aspekte Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung behandeln, überwiegend in den positiven Themen „durch beständige Weiterbildung attraktiv bleiben“, „bei der Arbeit attraktive Qualifikationen erwerben“, „hohe Qualifikation eröffnet attraktive Chancen“, „hoher Bildungsstandard bietet viele Möglichkeiten“ und „sich mit dem technischen Fortschritt entwickeln“ zusammengefasst. Schon die Konnotation macht deutlich, dass sich diese Themen im Osten des Raumes befinden. Demgegenüber steht das positive Thema „Wertschätzung einmal erworbener Qualifikation“ im Süd-Westen des Raumes.

Auf negativer Seite sind Konstrukte zu den Aspekten Bildung und Qualifizierung in den Themen „Arbeitsmarkt schließt immer mehr Menschen aus“ und „der Arbeitsmarkt stellt viel zu hohe Anforderungen“ nah am Repellor des Kulturraums zu finden. Auf der anderen Seite werden die Themen „ohne gute Ausbildung in Einfachjobs feststecken“, „schlecht ausgebildet in Billigjobs feststecken“ und „ohne Chance auf Entwicklung in Armut vegetieren“ eher im Westen des Raumes verortet.

Auch wenn das Element Weiterbildung über alle Wertewelten positiv wahrgenommen wird, ist unter zusätzlicher Berücksichtigung der Aspekte Bildung und Qualifizierung auch hier eine sichtbare Zweiteilung erkennbar. Die „Gewinner“, also diejenigen, deren Wertewelt sich mit der heutigen bzw. künftigen Entwicklung am Arbeitsmarkt deckt, sehen Weiterbildung als selbstverständliches Element ihres Arbeitsalltags an. Ihnen ist bewusst, dass im Zuge der Digitalisierung die ständige Weiterbildung ein Muss ist, um mit der Entwicklung Schritt zu halten. Sie tragen Sorge dafür, durch beständige Weiterbildung attraktiv zu bleiben und sind darüber hinaus oft in Beschäftigungsverhältnissen, die ihnen erlauben, sich durch die Tätigkeit selbst weiter zu qualifizieren. Den Arbeitgebern wird insbesondere von der Wertewelt »SICH IN DER ARBEIT SELBST VERWIRKLICHEN« die Aufgabe zugesprochen, ein in dieser Hinsicht attraktives Umfeld zu schaffen. Auch für persönliche Projekte sollte aus Sicht der Wertewelt »BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND LEBEN FINDEN« die Weiterbildung als Institution zunehmend stärker zur Verfügung stehen.

Die Befragten, die sich in einer Situation befinden, die man als prekär bezeichnen kann⁹, würden viel darum geben, an Weiterbildungen teilzunehmen, die ihnen wieder Zugang zu besser abgesicherter Beschäftigung und höheren Einkommen ermöglichen. So wird von den Wertewelten **»SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN, DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN UND BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND LEBEN FINDEN«** proklamiert, dass Weiterbildung jedem zur Verfügung stehen sollte.

Obwohl für die Wertewelt **»IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN«** die Weiterbildung in hohem Maße nachhaltig auf die Absicherung des Arbeitsplatzes einzahlt, wünschen sich die Befragten dieser Wertewelt auch, dass die einmal erworbenen Qualifikationen wieder mehr wertgeschätzt werden. So besteht auch Skepsis in den Wertewelten **»SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN, IN EINER STARKEN SOLIDARGEMEINSCHAFT ARBEITEN«** und **»SINN AUßERHALB DER ARBEIT SUCHE«**, mit der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten lediglich den Konkurrenzkampf weiter anzuheizen und sich zusätzliche Arbeitsverdichtung zuzumuten. Zudem besteht nicht immer Zuversicht, den steigenden Anforderungen auch genügen zu können. Dem gegenüber steht der Vorwurf von Seiten der Wertewelten **»ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNGEN ERZIELEN«** und **»DEN WOHLSTAND HART ERARBEITEN«**, dass lediglich die Bereitschaft fehle, sich ernsthaft anzustrengen.

Den unterschiedlichen Gruppen ist jedoch gemein, dass von Schulungen und Lehrgängen erwartet wird, den eigenen Interessen zu entsprechen und zu helfen, den eigenen Arbeitsalltag stärker an die eigenen Interessen anzunähern.

3.3.4 Soziale Sicherung

Die Grunderfahrung der überwiegenden Mehrheit der Befragten ist die einer Erosion von sozialer Sicherheit. Die größten wahrgenommenen Veränderungen für das Thema Arbeit in Deutschland zwischen den neunziger Jahren und heute sind: Die Berechenbarkeit von Berufslaufbahnen habe ebenso abgenommen wie das Lebensgefühl von sozialer Sicherheit. Entlohnung wird nicht mehr als sozial gerecht und ausreichend erlebt. Der Zusammenhalt am Arbeitsplatz hat ebenso abgenommen, wie Zeit für Muße und persönliche Interessen. Stattdessen nehmen die Befragten eine deutliche Zunahme von Druck, emotionaler Erschöpfung und sozialer Kälte wahr. Diejenigen, die einen persönlichen Verlust an Sicherheit wahrnehmen, beschreiben zusätzlich die Umwandlung regulärer Jobs in prekäre Verhältnisse. Sie schildern mit beruflicher Unsicherheit eingehende Schwierigkeiten, ihr Leben zu planen. Sie erleben Anforderungen am Arbeitsmarkt, denen sie immer weniger zu genügen scheinen.

Diejenigen, die im digitalen Wandel persönliche Chancen für eine selbstbestimmte und herausfordernde Berufslaufbahn sehen, nehmen den Verlust an kollektiver sozialer Sicherheit als Preis, der für diese Chance zu zahlen ist. Personen dieser Gruppe bewerten z.B. bei der Wahl zwischen „innovativ, risikofreudig, Entscheiden müssen“ und „sicherheitsbewusst, passiver“ letzteres negativ.

⁹ Erwerbstätige mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 1700 Euro, die ihr Idealbild von Arbeit sehr weit von ihrer heutigen Arbeitssituation entfernt positionieren.

Die gewünschte Form von sozialer Unterstützung ist für diese Gruppe in Bezug auf die Kindererziehung eine flexible Zeitgestaltung und intensive Kinderbetreuung. Der Wunsch nach Unterstützung für Selbstständige wird in erster Linie in den Themen „mit seinen Zukunftsängsten alleine gelassen werden“, „als Selbstständiger keinerlei Sicherheiten haben“ artikuliert. Bedarf besteht auch bei Schutz und Absicherung vor Krankheit. Befragte haben Angst, bei längerer Krankheit ihren Job zu verlieren. Sie wünschen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, speziell mit Schutz vor psychischen Problemen, Stress, Druck und Burn-out, was das abgelehnte Thema „überbordende Arbeitsbelastung bis zum Burn-Out“ mit ca. 93 Prozent Ausprägung in der „Arbeit in Deutschland heute“ und das Thema „Arbeitsumfeld erhält Gesundheit der Mitarbeiter“ mit nur ca. 39 Prozent belegen. Die vielfältigen Aussagen rund um das Thema Zukunftsangst und fehlende Planbarkeit beinhalten auch Sorge vor Altersarmut. „Zukunft steht in den Sternen“, „amerikanisches Modell, nicht wissen was morgen ist“, „unsichere Rente, auf sich allein gestellt sein“ stellen Beispiele von Originalaussagen dar. Ein zentraler Punkt ist demnach der Zugang zu einer Arbeit, von der man sich und die Familie langfristig und dauerhaft ernähren kann.

3.3.5 Mitbestimmung, Partizipation, Interessensvertretung

In der vorliegenden Studie zeigt sich ein grundsätzlicher Wunsch nach Mitbestimmung. Ein Unterschied besteht dabei zwischen kollektiver und individueller Mitbestimmung. Abbildung 18 stellt die Positionierung der Elemente Partizipation und Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretung in Deutschland heute dar. Während die Partizipation und Arbeitnehmervertretung im positiven Bereich verortet werden, ist die Arbeitgebervertretung im negativen Bereich im Osten positioniert.

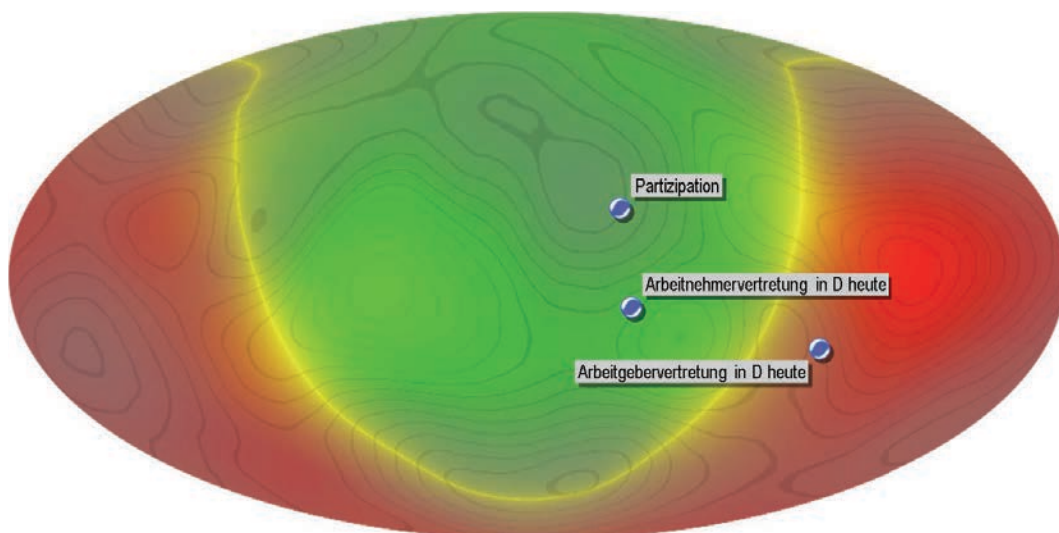


Abbildung 18: Mollweide Projektion mit der Positionierung ausgewählter Elemente für das Themenfeld Arbeitsrecht und Mitbestimmung.

Für die Mehrzahl der Interviewten ist die „Arbeit in Deutschland heute“ deutlich näher an der Sicht der Arbeitgebervertreter als der Arbeitnehmervertreter.¹⁰ Das bedeutet, dass die heutige Arbeitssituation in Deutschland mehr mit den Interessen der Arbeitgeber als den Interessen der Arbeitnehmer übereinstimmt. Nur die Gruppe »ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNG ERZIELEN« sieht einen Zusammenhang zwischen der heutigen Situation und den Positionen sowohl der Arbeitgebervertretung als auch der Arbeitnehmervertretung. Da die Gesamtsituation eher negativ bewertet wird, haben die Arbeitgebervertreter in allen anderen Gruppen ein entsprechend schlechteres Image als die Arbeitnehmervertreter. Den Arbeitnehmervertretern wird über alle Wertewelten hinweg deutlich weniger Einfluss beigemessen als den Arbeitgebervertretern. Die Befragten konstatieren und kritisieren einen Machtverlust der Gewerkschaften – und wünschen sich zugleich eine Unterstützung in ihren jeweiligen Bedürfnissen. Allerdings artikuliert nur eine Minderheit Interesse an konfrontativen Vorgehensweisen. Konsenslösungen, konstruktives Verhandeln und Gemeinwohlorientierung werden deutlich bevorzugt, wie die Themen „auf dem Konsensweg Bedingungen verbessern“ und „Lebensgefühl ist geprägt von sozialer Sicherheit“ zeigen.

Viele Befragte wünschen sich von den Arbeitgebervertretungen, dass diese die Interessen der Arbeitnehmer ohne Druck von außen, sondern aus Einsicht stärker berücksichtigen. Dieser Wunsch findet sich z.B. in den gegenüberliegenden Themen „Wirtschaft und Politik kugeln gegen die Kleinen“ und „Wir-Gefühl und Idealismus können was bewirken“ (z.B. „Aufeinander zugehen, Kompromissbereitschaft, gemeinsam etwas entwerfen“, „Kompromisse, Volksabstimmungen, einander zuhören“, „AN und AG ausgesöhnt“) des Kulturraumes wieder. Auch die Partizipation wird von der Mehrzahl der Befragten nur bedingt mit der heutigen Arbeitswelt in Verbindung gebracht. Trotzdem wird die individuelle Mitbestimmung in Form von Partizipation durchaus positiv gesehen. Es ist zu erkennen, dass Partizipation von allen positiv bewertet wird. Lediglich die Wertewelt »SORGENFREI VON DER ARBEIT LEBEN KÖNNEN« übt leichte Kritik. Diese verbindet mit Partizipation zwar die für sie so wichtige soziale Sicherheit und Gerechtigkeit, sieht darin aber auch eine zusätzliche Belastung.

Insgesamt sind Aussagen zur individuellen Mitbestimmung im Nord-Osten des Raumes verortet. Explizite Aussagen zur individuellen Gestaltung von Tätigkeiten finden sich beispielsweise in den Themen „durch Arbeit zu persönlichem Wachstum finden“, „eigenes Tätigkeitsprofil kreativ gestalten können“, „Freude an Umsetzung eigener Ideen empfinden“, „entschlossen für seine eigenen Ziele eintreten“ und „Mitgestaltung durch Aufweichen von Hierarchien“. Bis auf letzteres Thema wird allen ein großes Potential für die Zukunft zugeschrieben. Von daher ist es nicht verwunderlich, dass Interesse an dieser Form von Mitbestimmung durch Gestaltung von Tätigkeiten hauptsächlich in den Wertewelten »BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND LEBEN FINDEN, SICH IN DER ARBEIT SELBSTVERWIRKLICHEN, ENGAGIERT HÖCHSTLEISTUNG ERZIELEN« und »SINN AUßERHALB SEINER ARBEIT SUCHEN« artikuliert wird. Insbesondere in den ersten beiden Wertewelten sind höhere Berufsabschlüsse signifikant überrepräsentiert. Es deutet sich also auch in dieser Studie an, dass in erster Linie für Hochqualifizierte die direkte Mitwirkung bei der Arbeitsgestaltung ein Thema ist.

¹⁰ Als Arbeitgebervertretung wurden den Interviewpartnern Interessenverbände der Arbeitgeber genannt, implizit verstanden die Interviewpartnern darunter aber oft Arbeitgebervertreter und Arbeitgeber. Als Arbeitnehmervertreter wurden Gewerkschaften und Betriebsräte operationalisiert.

4. Schlussbemerkungen

Die Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ bildet die tatsächlichen aktuellen Werte- und Kulturmuster von Erwerbspersonen in Deutschland rund um das Thema Arbeit ab. In der Studie wurden 1.200 repräsentativ ausgewählte Personen (1.000 Erwerbspersonen, zwei Kontrollgruppen á 100 Personen) auf Basis des Zensus 2013 über ihre Vorstellungen zum Thema „Arbeit in Deutschland“ befragt. Für die Datenerhebung wurde ein von der nextpractice GmbH entwickeltes Befragungs- und Analyseverfahren verwendet. Das Verfahren verbindet die qualitative Aussagekraft frei geführter Interviews mit der quantitativen Auswertbarkeit standardisierter Fragebögen. Es zeigt ein realistisches Gesamtbild der Arbeitswelt in Deutschland heute, in der verschiedene klar voneinander abgrenzbare „Wertewelten“ nebeneinander existieren.

Dass Erwerbstätige differenzierte Lebensrealitäten und Ansprüche haben, ist keine neue Erkenntnis. Die Wertewelten-Studie zeigt jedoch, dass wir es inzwischen mit sehr unterschiedlichen Arbeitskulturen und Bedürfnissen zu tun haben, die sich nur ungern „über einen Kamm scheren“ lassen. Einige setzen auf individuelle Leistungsorientierung. Sie sind grundsätzlich für Arbeitnehmerrechte und den Sozialstaat, aber persönlich vertrauen sie vor allem sich selbst und ihren Fähigkeiten. Andere erwarten sehr ausdrücklich von der Politik, den Gewerkschaften aber auch den Unternehmen, dass sie für gute Arbeitsbedingungen und sozialen Zusammenhalt sorgen. Ein weiteres klar erkennbares Bedürfnis ist das nach einem Sinn in der Arbeit und einer individuell auszugestaltenden Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Zwischen diesen drei Polen bewegen sich die sieben identifizierten Wertewelten. Was alle eint, ist die Ablehnung von unfairen Arbeitsbedingungen und die Überzeugung, dass Leistung auch angemessen honoriert werden sollte. Ein starker Anspruch auf „Teilhabe“ – gerade auch in einer sich ändernden, digitalisierten Arbeitswelt – ist auch in dieser Studie erkennbar. Dennoch sprechen die Wertewelten unterschiedliche Sprachen: Der Begriff „Flexibilität“ bedeutet für die einen „mehr Druck“, für die anderen „mehr Freiheit“. Die Digitalisierung ist für die einen Verheißung, für die anderen neben der Globalisierung eher bedrohlich.

Als Chancen der heutigen Arbeitsgesellschaft sehen die Befragten vor allem die Möglichkeiten, die technische Innovationen gut ausgebildeten Personen bieten. Diese Möglichkeiten beziehen sich nicht nur auf finanzielle Aspekte und den Erwerb von Status. Potenziale ergeben sich auch in Bezug auf Selbstverwirklichung und Teilhabe an der Gestaltung der eigenen Arbeitswelt. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und ein individuell gestaltetes und damit förderliches Arbeitsumfeld bieten ihnen bessere Chancen auf eine Work-Life-Balance als bisher. Für die Zukunft erwarten die Befragten, dass Sachzwänge und bürokratische Hemmnisse diese Gruppe immer weniger in ihren Entfaltungsmöglichkeiten einschränken.

Das gesellschaftliche Klima von Druck in der Arbeitswelt wird auch von denjenigen beschrieben, deren eigene Arbeitssituation nicht durch dieses Klima geprägt ist und die persönlich zufrieden sind. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass Wettbewerb und der Fokus auf materielle Werte nur noch für eine Minderheit ein positives Leitmotiv sind. Verantwortlich für die Verschlechterung der Bedingungen seit den neunziger Jahren werden Aspekte wie zunehmender Renditefokus, Zahlenorientierung statt Menschlichkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, erhöhte Arbeitsbelastung und sinkende Reallöhne gemacht.

Zwar gibt es in vielen dieser Wertewelten Appelle an Gemeinsinn und sozialen Zusammenhalt, die Ausprägungen unterscheiden sich aber teilweise deutlich. Das von vielen gewünschte und schmerzlich vermisste gesamtgesellschaftliche „Wir-Gefühl“ ließe sich möglicherweise dahingehend definieren, dass Konsens herrscht, niemanden aus der Gesellschaft herausfallen zu lassen. Niemand soll unter einem Druck arbeiten, der es unmöglich macht, beruflich oder privat die eigenen Interessen und Werte zu verfolgen. Was diese Werte allerdings sind, umfasst die ganze Breite einer pluralistischen Gesellschaft.

Eine weitere wichtige Erkenntnis ist die Bewertung der Arbeit in der historischen Dimension. Die Arbeitswelt der 1960er und 1970er Jahre ist für die einen die „gute alte Zeit“, für die anderen sollte es keinen Weg zurück in die Vergangenheit geben. Ebenso wird die Arbeitswelt heute sehr unterschiedlich bewertet. Es besteht aber auch die Chance auf eine Annäherung in der Zukunft. Es scheint die Hoffnung zu geben, dass in den kommenden Jahrzehnten eine neue Synthese entstehen könnte: Die soziale Absicherung von sehr individuellen Ansprüchen und bessere Arbeitsbedingungen nicht trotz globaler Konkurrenz, sondern weil wir so eben auch innovativer sind.

Vor allem die „Flexibilität der Arbeitswelt“ bleibt ein Konfliktpunkt. Es geht hier nicht nur um unterschiedliche Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Auch zwischen Arbeitnehmergruppen gibt es unterschiedliche Präferenzen, Sorgen und Bedürfnisse. Die Arbeitszeitgestaltung ist hier von besonderer Bedeutung. Einige wollen eine sehr strikte Trennung von Arbeit und Privatleben, also das gesicherte Recht, dass zu einem definierten Zeitpunkt „Schluss mit Arbeit“ ist. Andere wollen persönlich entscheiden, wann und wo sie arbeiten und sie haben auch kein Problem damit, das mit ihrem Arbeitgeber situativ zu klären. Aber was tun? Die einen erwarten einen starken Staat, welcher unfaire Arbeitsbedingungen verhindert. Die anderen wollen keinen staatlichen Paternalismus, der ihnen vorschreibt, wann und wie sie arbeiten wollen. Gesellschaftlich bedarf es somit nicht die eine Lösung, sondern pluraler Angebote, die den vielfältigen Bedürfnissen und Ansprüchen gerecht werden.