

Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsplätze

– Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation

► Der Beitrag basiert auf den Daten der seit 1979 nunmehr vierten BIBB/IAB-Erhebung, deren Feldarbeit um die Jahreswende 1998/99 durchgeführt wurde. Die BIBB/IAB-Erhebungen sind große repräsentative Befragungen¹ zur Qualifikation und zum beruflichen Werdegang der erwerbstätigen Bevölkerung und zu ihrer aktuellen Beschäftigungssituation. Dabei werden detailliert die institutionellen, organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen der Arbeitsplätze und die Qualifikations- und Belastungsanforderungen erfasst. Im Beitrag wird eine erste Auswertung der Ergebnisse insbesondere unter dem Aspekt der Veränderungsdynamik in den Betrieben in den letzten zwei Jahren vorgestellt.

Die BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 hat einen besonderen Schwerpunkt gesetzt auf die Ermittlung des aktuell sich vollziehenden Veränderungs- und Wandlungsprozesses der Arbeitswelt. Es besteht also nicht nur die Möglichkeit, einzelne Tatbestände über die verschiedenen Erhebungen zu vergleichen, es wurden zudem die erfahrenen Veränderungen direkt erfragt. Dies geschieht auf zwei Ebenen: Zum einen wurde danach gefragt, *ob es in den zurückliegenden zwei Jahren in dem Betrieb, in dem man tätig ist, bestimmte Veränderungen gegeben hat und ob man davon direkt betroffen war oder nicht*. Unabhängig davon wurde zum anderen nach den *subjektiv empfundenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen* gefragt. Hier geht es also um die Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation im Vergleich zu vor zwei Jahren.

Die individuellen Mobilitätsprozesse (Arbeitgeber- und Berufswechsel) sowie der Verlust des Arbeitsplatzes und die damit zusammenhängende Arbeitslosigkeit werden hier ebenso ausgespart wie die qualifikatorische Seite dieser Mobilitäts- und Veränderungsprozesse, die sich im Weiterbildungsverhalten und im aktuellen, aufgrund von sich ändernden Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen sich ergebenden Weiterbildungsbedarf widerspiegeln.²

Aspekte des strukturellen Wandels im Spiegel der BIBB/IAB-Erhebungen

Der Strukturwandel wird anhand des Vergleichs von zwei ausgewählten Merkmalen zwischen den BIBB/IAB-Erhebungen von 1991/92 und 1998/99 demonstriert: der *Verteilung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen und nach Betriebsgrößenklassen*. Zusätzlich wird mit der Dynamik der Verbreitung von programmgesteuerten Arbeitsmitteln der wesentliche technologische Faktor des Veränderungsprozesses aufgezeigt.



ROLF JANSEN

Diplompsychologe, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder“ im BIBB

Abbildung 1 **Wirtschaftszweigstruktur (Erwerbstätige insgesamt und West/Ost-Vergleich)**

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

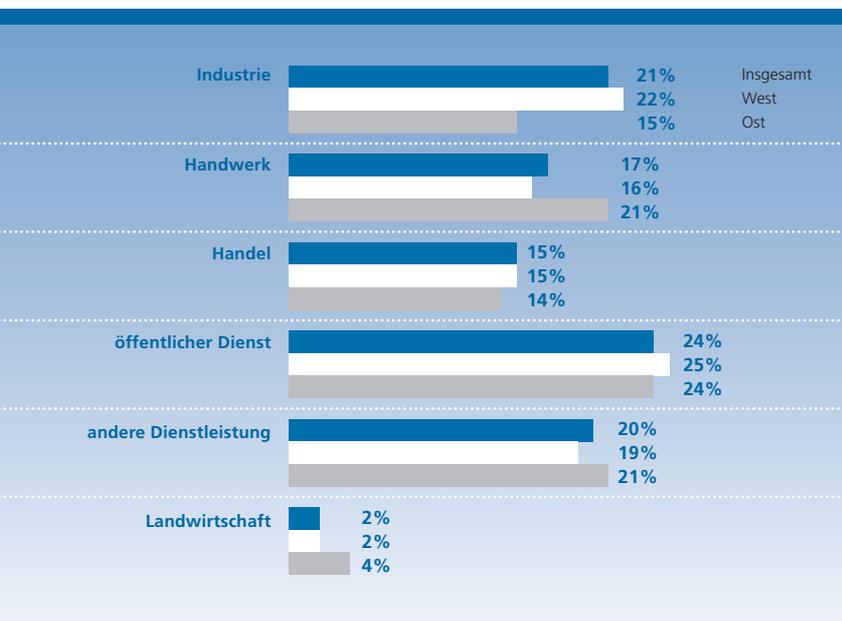
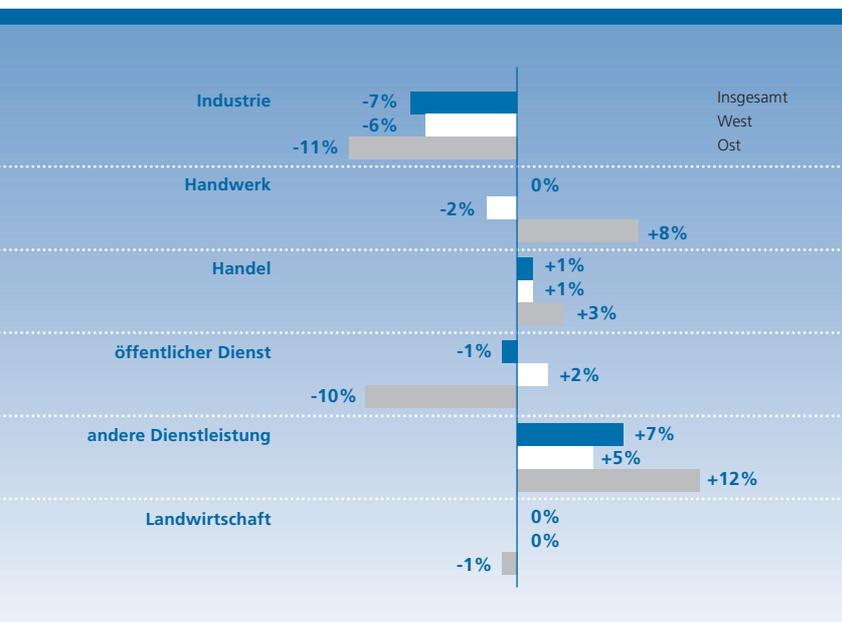


Abbildung 2 **Entwicklung der Wirtschaftszweige (Vergleich: 1998/99 zu 1991/92)**

Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen 1998/99 und 1991/92



Seit längerem ist in Deutschland ein Umwandlungsprozess von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft im Gang. Dies ist ein Entwicklungsprozess, der in allen hoch entwickelten Industriestaaten wie in den USA, Frankreich, Großbritannien, Schweden oder den Niederlanden in ähnlicher Richtung verläuft. Die Industrie verliert als Beschäftigungssektor immer stärker an Bedeutung zugunsten des Dienstleistungsbereichs.

In Industrie (21%) und Handwerk (17%) sind zusammen nur noch etwas mehr als ein Drittel der Berufstätigen in Deutschland tätig. Seit der Zeit kurz nach der Vereinigung der beiden Teile Deutschlands – zum Zeitpunkt der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, die hier als Vergleichsmaßstab herangezogen wird, hatte die Umgestaltung der ostdeutschen Wirtschaft erst begonnen – hat die Industrie sieben Prozentpunkte verloren. Das ist bei weitem nicht allein auf den Niedergang der ostdeutschen Industrie zurückzuführen (-11 Prozentpunkte), wo derzeit nur noch 15 Prozent der Erwerbstätigen³ in der Industrie arbeiten. Auch im Westen ist ein deutlicher Rückgang von damals 28 Prozent auf nun 22 Prozent zu verzeichnen.

Auch das Handwerk hat im Westen um zwei Prozentpunkte abgenommen, während in den ostdeutschen Ländern das Handwerk nach Zeiten des Daniederliegens in der DDR von 13 auf nunmehr 21 Prozent zugenommen hat. Dies ist z.T. dem Baugewerbe zuzuschreiben, das durch den notwendigen Sanierungsbedarf der Bausubstanz und durch die Investitionsförderungen eine wenn auch zeitlich begrenzte besondere Bedeutung für den Angleichungsprozess hat. Der Handel hat im Osten leicht zugelegt (+3 Prozentpunkte) und dort nunmehr von den Beschäftigten einen fast gleich großen Anteil wie im Westen erreicht. Stark zurückgegangen ist dort der öffentliche Sektor, dem sich um die Jahreswende 1991/92 noch 34 Prozent der Berufstätigen zurechneten. Heute sind es mit 24 Prozent sogar etwas weniger als im Westen (25%). Der große Gewinner ist der private Dienstleistungsbereich. Er hat in Deutschland von 13 auf 20 Prozent zugenommen, im Osten sogar von 9 auf 21 Prozent⁴. Das hängt z.T. auch damit zusammen, dass durch die Privatisierung von öffentlichen Dienstleistern wie der Post, der Bahn usw. eine Verschiebung vom öffentlichen zum privaten Sektor stattgefunden hat.

Parallel zu dieser Entwicklung verläuft der Rückgang der zahlenmäßigen Bedeutung der großen Betriebseinheiten zugunsten kleiner Betriebe. Natürlich ist auch diese Tendenz in den neuen Ländern, wo zum Vergleichszeitpunkt um die Jahreswende 1991/92 die Umstrukturierung der Kombinate erst begonnen hatte, sehr viel stärker als im Westen. Aber auch dort ist die Verschiebung deutlich.

Insgesamt arbeiten 15 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten. In den östlichen Bundesländern ist das sogar fast jeder fünfte. Weitere 13 Prozent sind in Betrieben mit fünf bis neun Beschäftigten tätig. Auch der Anteil derer in Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen zehn und unter 50 hat in den vergangenen Jahren zugenommen; hier arbeiten derzeit 27 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland. Insgesamt entfallen also auf die Betriebe mit einer Größe unter 50 Beschäftigten 55 Prozent der Beschäftigten (einschl. Selbstständige), im Osten sogar 63 Prozent.

Auf die mittleren Betriebsgrößen (50 bis unter 500 Beschäftigte) entfallen 28 Prozent, 3 Prozentpunkte weniger als vor sieben Jahren. Und noch größer (-6%) ist der Rückgang des Beschäftigtenanteils in den großen Betrieben (500 und mehr Beschäftigte), in denen nur noch 15 Prozent der Berufstätigen zu finden sind.

Einer der Hauptfaktoren des Wandels in der Arbeitswelt ist in der Verbreitung der Informationstechnologie zu sehen. Hierdurch wurde nicht nur ein ungeheurer Rationalisierungsschub ermöglicht. Die Globalisierung der Finanz-, Produkt- und Produzentenmärkte wäre ohne sie kaum denkbar. Wie weit sich diese Technik in unserer Arbeitswelt durchgesetzt hat, ist dem Abbildung 3 zu entnehmen.

Inzwischen arbeiten fast zwei von drei Beschäftigten mit programmgesteuerten Maschinen oder Computern. Vor sieben Jahren war das erst ein Drittel. Und für immerhin 38 Prozent ist der Computer zum wichtigsten Arbeitsgerät überhaupt geworden. Dieser Anteil lag Ende 1991 erst bei 14 Prozent. Davon ist nur eine Minderheit als „Informatikprofi“ mit Softwareentwicklung, Systembetreuung oder in der Anwenderberatung und Schulung befasst. Der größte Teil derer, für die der Computer oder die programmgesteuerte Maschine das Hauptarbeitsmittel ist, benutzt sie als Arbeitsmittel zur Erledigung seiner alltäglichen Arbeitsaufgaben (30% der Erwerbstätigen insgesamt).⁵

Veränderungsdynamik in den Betrieben

Welche technisch-organisatorischen Veränderungen bzw. Ereignisse gab es in den zurückliegenden zwei Jahren in den Betrieben/Behörden? Haben sich diese betrieblichen Veränderungen auf die persönliche Arbeitssituation ausgewirkt? Üblicherweise wird der Wandlungs- und Innovationsprozess in den Betrieben auf dem Wege von Betriebsbefragungen ermittelt. Hier dagegen geht es um die Perception dieses Prozesses durch die Arbeitenden selbst und um die Auswirkung auf ihre Arbeitsplätze. Folgende Dimensionen wurden erfasst (Abbildung 6):

- Einführung neuer Produktionstechniken, Maschinen, Werkstoffe oder neue Computerprogramme;
- Angebot neuer oder deutlich verbesserter Produkte bzw. neuer Dienstleistungen
- Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter;
- Personalreduzierung, Stellenabbau, Entlassungen;
- vermehrter Einsatz von Aushilfen oder freien Mitarbeitern;
- Umstrukturierung, Umorganisation von Abteilungen oder Arbeitsbereichen;
- Auslagerung von Aufgaben oder Arbeitsbereichen, vermehrte Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen;
- Veränderungen im Management, bei den Vorgesetzten;

Abbildung 3 **Betriebsgrößenstruktur (Erwerbstätige insgesamt und West/Ost-Vergleich)**

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

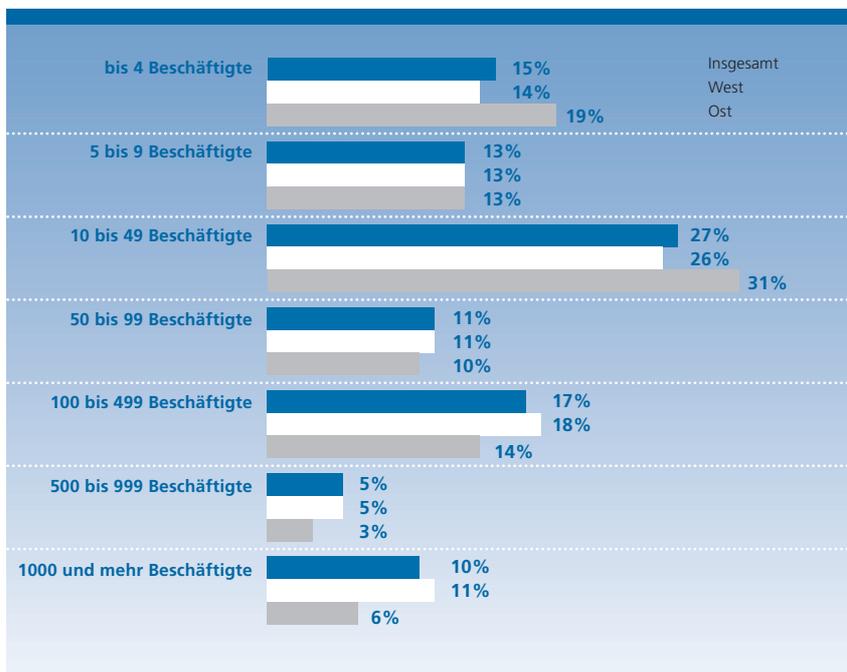
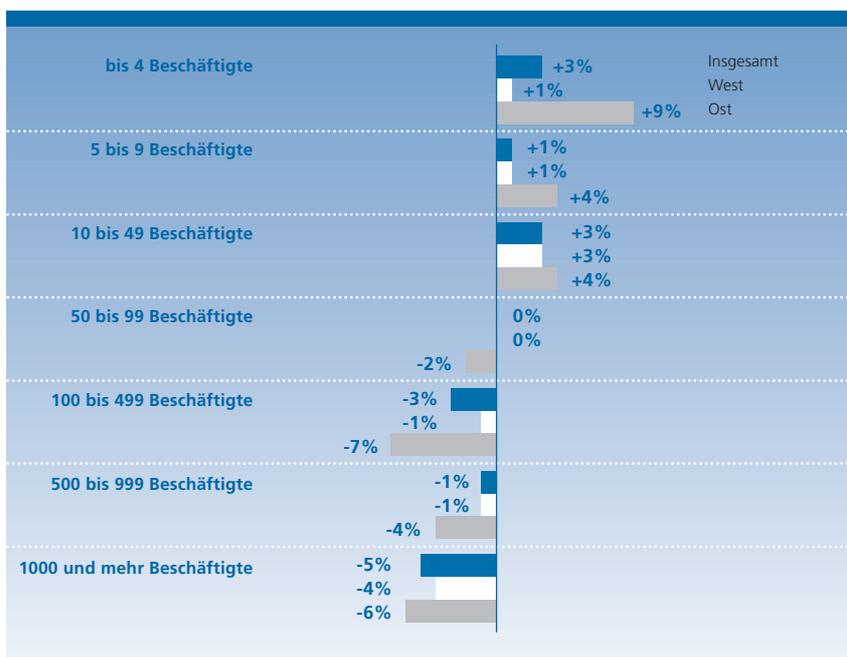


Abbildung 4 **Entwicklung der Betriebsgrößenstruktur (Vergleich 1998/99 mit 1991/92: Erwerbstätige insgesamt)**

Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen 1998/99 und 1991/92



- Änderung der Eigentumsverhältnisse oder der Unternehmensstruktur der Firma, Firmenumwandlung, Fusion oder Firmenübernahme.

Rund drei Viertel der Erwerbstätigen (77%) haben die eine oder andere Änderung im Betrieb erfahren. Davon hat sich bei der Mehrheit – das sind 41 Prozent aller Erwerbsper-

sonen – auch eine Auswirkung auf die persönliche Arbeitssituation ergeben. Bei 36 Prozent wurde die eine oder andere Veränderung im Betrieb zwar registriert, allerdings habe das keine direkten Auswirkungen gehabt.

Der umfassende Überblick über das Änderungsgeschehen ist für die Beschäftigten in kleineren Betrieben natürlich sehr viel leichter als in Großbetrieben; dort ist es gelegentlich schwer, auch mitzubekommen, was nicht in dem engeren Arbeitsbereich geschieht. Wenn dennoch in den

größeren und Großbetrieben von sehr viel mehr Personen solche Veränderungen im Betrieb registriert werden – insbesondere nimmt der Anteil derer zu, die auf mehreren Ebenen solche Veränderungen wahrgenommen haben und die davon selbst in ihrer Arbeit betroffen waren – dann unterstreicht das die enorme Änderungsdynamik in den Großbetrieben. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten⁶ ist gut jeder Zweite direkt bei seiner Arbeit von solchen Veränderungsprozessen betroffen gewesen. In den Kleinbetrieben (unter 10 Beschäftigte) traf dies nur auf 30 Prozent der Befragten zu. Überhaupt keine Veränderung registriert wurde von 37 Prozent in den Kleinbetrieben, aber nur von 10 Prozent der Beschäftigten in den größeren und Großbetrieben.

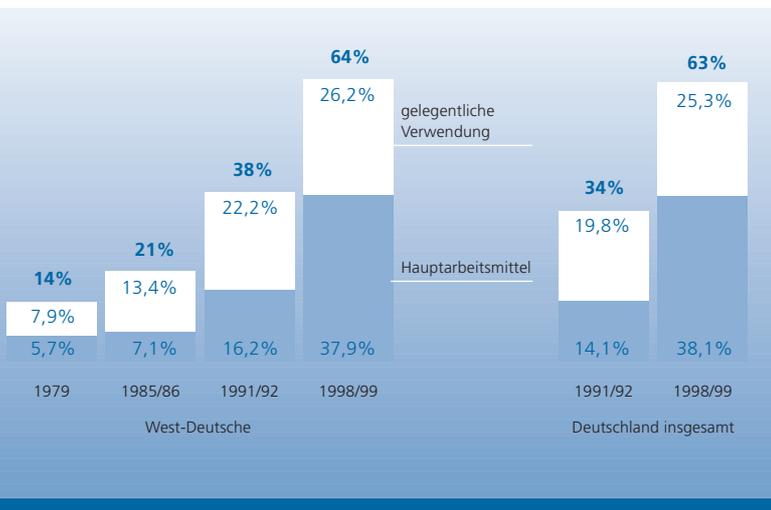


Abbildung 5 Einsatz von programmgesteuerten Arbeitsmitteln im Zeitvergleich
Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen 1979, 1985/86, 1991/92 und 1998/99

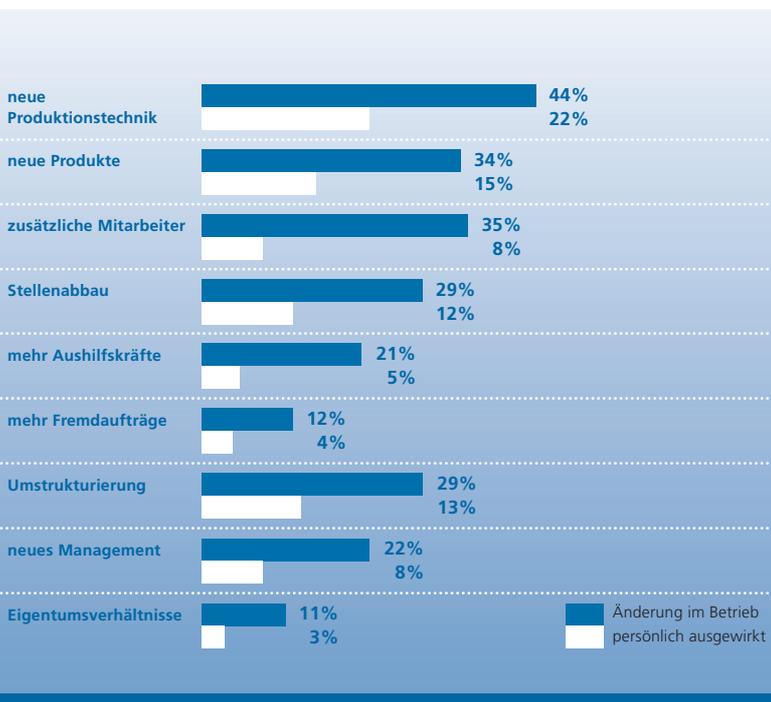


Abbildung 6 Betriebliche Änderungen in 2 Jahren und persönliche Betroffenheit
Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

Die häufigsten Veränderungen betrafen *neue Produktionstechniken*, dass also *neue Maschinen, Werkstoffe oder auch neue Computerprogramme eingeführt* wurden: Bei 44 Prozent der Befragten, in den Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten sogar bei 69 Prozent, war das in ihrem Betrieb im zurückliegenden 2-Jahres-Zeitraum der Fall, und bei der Hälfte davon war man auch in seiner eigenen Arbeit davon betroffen. Etwas geringer ist dagegen die *Produktinnovation*, dass vom „Betrieb neue oder deutlich verbesserte Produkte bzw. neue Dienstleistungen angeboten werden“: Dies ist bei jedem Dritten der Fall, in den Großbetrieben aber immerhin bei 51 Prozent. Folgen für die eigene Arbeit hatte das bei 15 Prozent der Befragten, in Großbetrieben bei jedem Fünften.

Die *Beschäftigungsentwicklung* zeigt ein zwiespältiges Bild. Einerseits gaben 35 Prozent an, in ihrem Betrieb seien in den letzten zwei Jahren zusätzliche Mitarbeiter eingestellt worden, auf der anderen Seite berichteten 29 Prozent von Personalreduzierung, Stellenabbau und Entlassungen. Bei 21 Prozent wurden vermehrt freie Mitarbeiter oder Aushilfen eingesetzt. Auswirkungen auf die eigene Arbeitssituation hat dabei vor allem der Personalabbau (12%). Das *Outsourcing*, hier erfasst mit der Frage: „Wurden Aufgaben oder Arbeitsbereiche ausgelagert oder vermehrt Aufträge an Fremdfirmen vergeben?“, spielt nur eine nachrangige Rolle. Aber immerhin 12 Prozent berichten, dass dies in den vergangenen zwei Jahren der Fall gewesen sei. Und in den Großbetrieben sind es sogar 32 Prozent, die dies registriert haben. Die direkte Auswirkung auf die eigene Arbeit ist allerdings auch dort relativ gering (9%).

Neben den technischen Innovationen im Produktionsprozess spielen *organisatorische Veränderungen* eine wichtige Rolle. Bei 29 Prozent wurden in den letzten zwei Jahren Abteilungen oder Arbeitsbereiche umstrukturiert. Dies hat sich bei 13 Prozent auf die eigene Arbeit ausgewirkt. Bei 22 Prozent gab es Veränderungen im Management oder sogar bei dem eigenen Vorgesetzten. Dies hatte bei 8 Prozent einen Einfluss auf die eigene Arbeit. Schließlich ga-

ben 11 Prozent an, es hätte Veränderungen bei den Eigentumsverhältnissen des Betriebs gegeben oder Veränderungen in der Unternehmensstruktur durch Firmenumwandlung, Fusion oder Übernahme. Letzteres hatte allerdings nur in wenigen Fällen unmittelbare Auswirkung auf die eigene Arbeit. Auch bei diesen Punkten zeigte sich wieder, dass die Veränderungsprozesse vor allem in den größeren (ab 100 Beschäftigte) und Großbetrieben (ab 1000 Beschäftigte) stattfinden. In den Großbetrieben haben in einem 2-Jahres-Zeitraum fast zwei Drittel Umstrukturierungen wahrgenommen, und jeder Vierte war selbst davon betroffen. Und von fast jedem Zweiten wurde dort berichtet, dass es Veränderungen im Management oder bei dem persönlichen Vorgesetzten gegeben habe, für 15 Prozent hatte das unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitssituation.

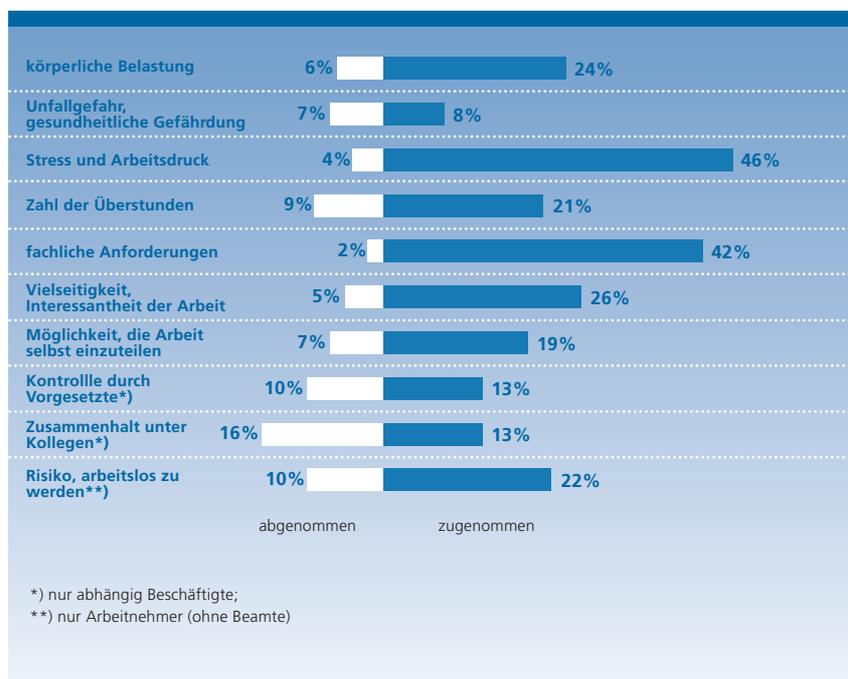
Veränderungen bei der Arbeit selbst

Welche Änderungen es in den zurückliegenden zwei Jahren bei der eigenen Arbeitssituation und bei den Arbeitsanforderungen⁷ gegeben hat, ist Abbildung 7 zu entnehmen.⁸ Aus der Sicht der Befragten hat sich die Arbeit in dem zurückliegenden 2-Jahres-Zeitraum eher negativ entwickelt: Mit 46 Prozent dominiert die Feststellung, *Stress und Arbeitsdruck* hätten zugenommen; bei nur ganz wenigen ist dies zurückgegangen.⁹ Dies mag damit zusammenhängen, dass die *fachlichen Anforderungen* im gleichen Zeitraum ebenfalls bei vielen (42%) gestiegen sind; bei nur 2 Prozent waren diese Anforderungen gesunken. In der Tat hatten bei 68 Prozent von denen, die über eine Zunahme der fachlichen Anforderungen berichtet haben, gleichzeitig Stress und Arbeitsdruck zugenommen. Dort, wo die fachlichen Anforderungen gleich geblieben oder gar gesunken waren, betrug die Stress-Zunahmequote lediglich 30 Prozent.

Aber nicht nur Stress und Arbeitsdruck haben zugenommen, auch bezüglich der *körperlichen Belastung* bei der Arbeit wird häufiger von einer Zunahme (24%) als von einer Abnahme (6%) berichtet. Und hier ist der Zusammenhang mit dem Stress und Arbeitsdruck noch deutlicher ausgeprägt: Wo Stress und Arbeitsdruck gestiegen sind, berichten 45 Prozent, dass die körperliche Belastung in den zurückliegenden zwei Jahren zugenommen habe. Bei denen, die über keine Veränderung bezüglich des Arbeitsdrucks oder gar über einen Rückgang berichteten, war die körperliche Belastung nur in 6 bis 7 Prozent der Fälle gestiegen. Umgekehrt betrachtet: Wo über eine Zunahme der körperlichen Belastung berichtet wird, geben 85 Prozent an, Stress und Arbeitsdruck hätten zugenommen.

Abbildung 7 **Änderungen der Arbeitsbedingungen in 2 Jahren (Deutschland insgesamt)**

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99



Deutlich häufiger zu- als abgenommen haben auch die *Überstunden* (21% zu 9%). Dies ist sicher eine Form, in der sich der zunehmende Arbeitsdruck manifestiert, und eine der Ursachen für die verspürte Zunahme der körperlichen Belastung. In ähnlicher Größenordnung liegen die Veränderungen bezüglich des *Risikos, arbeitslos zu werden* (22% zu 10%).

Neben diesen negativen Entwicklungen gibt es auch einige Entwicklungsaspekte, die durchaus positiv zu bewerten sind. An erster Stelle ist hier der enorme Anstieg der *fachlichen Anforderungen* zu nennen. Damit sind berufliche Entwicklungschancen, auch beruflicher Aufstieg verbunden. Die Notwendigkeit, die eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten den sich wandelnden Anforderungen anzupassen, bringt auch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und verhindert den Verlust der beruflichen Kompetenz. Der Anstieg der fachlichen Anforderungen bedeutet also nicht nur eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck, vielmehr wird dadurch häufig die Arbeit auch *vielseitiger und interessanter*: Dies wird immerhin von gut jedem Vierten angegeben; nur 5 Prozent sagten im Gegenteil, dass die Vielseitigkeit abgenommen habe. Schließlich hat für knapp ein Fünftel die *Autonomie* („die Möglichkeit, die Arbeit selbst einzuteilen“) zugenommen; eine gegenteilige Entwicklung hatten nur 7 Prozent erfahren. Dennoch überwiegt bei der Frage nach der Kontrolle durch Vorgesetzte die Zunahme (13%) gegenüber der Abnahme (10%). Schließlich zeigt sich eine gewisse Tendenz zur Entsolidarisierung unter den

abhängig Beschäftigten: 16 Prozent gaben an, in den vergangenen zwei Jahren habe der *Zusammenhalt unter den Kollegen* abgenommen, während nur 13 Prozent im Gegenteil über eine Zunahme berichteten.

Allerdings sind hier deutliche *Unterschiede der Entwicklungen in West und Ost* zu beobachten: Der Anteil derer, für die das Risiko, arbeitslos zu werden, in den zurückliegenden zwei Jahren zugenommen hat, ist in den neuen Ländern mit 33 Prozent deutlich größer als im Westen (19%). Unter diesen Bedingungen verwundert es nicht, dass unter den Beschäftigten im Osten signifikant häufiger von einer Abnahme des Zusammenhalts unter den Kollegen gesprochen wird (22% gegenüber 15% im Westen).

Starke Veränderungsprozesse in der Arbeit lassen fachliche Anforderungen steigen

Und auch bei der Entwicklung der „Kontrolle durch Vorgesetzte“ ist die Einschätzung in den östlichen Ländern ungünstiger als in den westlichen (Zunahme bei 16% gegenüber 12%).

Ausblick

Mit dem vorliegenden Beitrag wurde ein erster Blick auf den strukturellen Wandel, der sich derzeit in der deutschen Arbeitslandschaft abspielt, geworfen. Auf der Grundlage der vier BIBB/IAB-Erhebungen, die über einen Zeitraum von zwanzig Jahren empirisch repräsentativ die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt Erwerbstätigen erfassen, wird derzeit die Analyse des Veränderungsprozesses weiter vertieft. Dabei stehen insbesondere die Verschiebungen zwischen den einzelnen Branchen bzw. -gruppen, aber auch die strukturellen Veränderungen innerhalb dieser Branchen im Vordergrund. Darüber hinaus wird den individuellen Wechsel- und Veränderungsprozessen, der Frage des Arbeitsplatz- und Berufswechsels und den Veränderungen in den Berufsstrukturen nachgegangen. Diese vertieften Analysen werden im Zusammenhang mit dem vom BIBB für dieses Jahr geplanten *Qualifikationsstrukturbericht* veröffentlicht. ■

Anmerkungen

1 Die Erhebungen werden gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) durchgeführt. Neben der finanziellen Unterstützung der Feldarbeit durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gab es bei dieser Erhebung eine finanzielle Beteiligung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
Die Feldarbeit erfolgte – erstmals unter Einsatz von Laptops (CAPI-Methode der computergestützten persönlichen Befragungen) – durch geschulte Interviewer der Umfrageinstitute InfratestBurke und INFAS. Befragt wurden insgesamt 34.343 nach dem in der empirischen Sozialforschung gebräuchlichen Random-Route-Verfahren ausge-

wählte Personen in ihren Wohnungen. Einbezogen waren auch in Deutschland lebende Ausländer, sofern sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfügten.

2 Es sei in diesem Zusammenhang verwiesen auf die Beiträge von Ursula Hecker und Joachim Gerd Ulrich. In: Dostal, W.; Jansen, R.; Parmentier, K. (Hrsg.): *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung*, BeitrAB Nr. 231, Nürnberg 2000

3 Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass durch die hohe Arbeitslosigkeit in den neuen Ländern die Bezugsbasis (Berufstätige ohne Arbeitslose) jetzt deutlich geringer ist.

4 Eine detaillierte Analyse ist dem geplanten Qualifikationsstrukturbericht vorbehalten. (vgl. FN 2).

5 Weitere Informationen sind den Beiträgen von W. Dostal und L. Troll in der von Dostal, Jansen und Parmentier herausgegebenen Veröffentlichung zur BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 (s. o.) zu entnehmen.

6 Dies bezieht sich auf die abhängigen Beschäftigten.

7 Zu den aktuellen Arbeitsbedingungen gibt es umfangreiche Informationen in der bereits erwähnten Projektveröffentlichung Dostal, W.; Jansen, R.; Parmentier, K. (Hrsg.): *op. cit.*; vgl. auch Jansen, R.: *Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen*. In: Badura, B.; Litsch, M.; Vetter, C. (Hrsg.): *Fehlzeitenreport 1999: Psychische Belastung am Arbeitsplatz – Zahlen, Daten, Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft*, Berlin. Heidelberg 2000

8 Eine gewisse Vorsicht ist bei der Interpretation solcher durch die Befragten berichteten Entwicklungen geboten. Es müsste genauer untersucht werden, wie weit ein Arbeitgeber- oder Arbeitsplatzwechsel für die Veränderungen verantwortlich ist. Zudem gibt es Veränderungen, die in der individuellen Berufskarriere liegen und weniger auf strukturelle Veränderungen zurückzuführen sind. Schließlich sind auch ein verändertes Erleben aufgrund des persönlichen Alterungsprozesses oder psychodynamische Veränderungen bei der Einschätzung der Vergangenheit (Erinnerungstäuschungen) zu berücksichtigen.

9 Hierzu liegen Vergleichszahlen aus dem Jahr 1985/86 vor. Damals wurde zwar auch über eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck berichtet, mit 37 Prozent war dieser Anteil aber deutlich niedriger als heute.