

ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEUTSCHLAND AUS SICHT VON ARBEITNEHMER/INNEN: ZWISCHEN ANFORDERUNGEN UND WIRKLICHKEIT

1. Anforderungen an gute Arbeit	65
2. Arbeiten in Deutschland: auf den Spuren guter Arbeit	69
3. Gute Arbeit im Spiegel von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit	84
4. Fazit: Mehr, bessere Arbeit	87

Auszug aus WISO 3/2007

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Tatjana Fuchs

**Internationales
Institut für empirische
Sozialökonomie**

*Wenn du eine Stunde glücklich sein willst: Schlafe.
Wenn du einen Tag glücklich sein willst: Gehe fischen.
Wenn du eine Woche glücklich sein willst:
Schlachte ein Schwein.
Wenn du ein Jahr glücklich sein willst:
Habe ein Vermögen.
Wenn du ein Leben lang glücklich sein willst:
Liebe deine Arbeit.
Chinesische Weisheit*

Das INQA-Projekt „Was ist gute Arbeit?“

Mit dem Projekt „Was ist gute Arbeit? – Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ möchte die deutsche Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit eine breite gesellschaftliche Debatte über die Qualität von Arbeit anregen. Zu diesem Zweck wurde ein Verbund von Wissenschaftler/innen¹ beauftragt, mithilfe einer theoretisch fundierten, repräsentativen Untersuchung dafür eine Grundlage zu legen. Es wurde eine umfangreiche, schriftlich-postalische Befragung konzipiert (d. h. ein 16-seitiger Fragebogen) und Ende 2004 durchgeführt.

*5.400 Personen
in der BRD
befragt*

In dieser Befragung wurde zum einen die aktuelle Arbeits- und Lebenssituation von rund 5.400 abhängig und selbstständig Beschäftigten in den Blick genommen. Dabei ging es u. a. um folgende Fragen: Wie beschreiben Menschen ihre berufliche und außerberufliche Arbeitssituation? Was belastet sie derzeit und womit sind sie zufrieden? Wo sehen die Beschäftigten den größten Handlungsbedarf? Usw. Zum anderen wurden die befragten Erwerbstätigen gebeten, relativ unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation wichtige Aspekte guter Arbeit zu benennen. Die Konzeption der Untersuchung zielt darauf hin, durch einen Vergleich der Erfahrungen mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und den Erwartungen bzw. den Wünschen an eine zukünftige Arbeitsgestaltung Ansatzpunkte für ein neues Leitbild „guter Arbeit“ zu entwickeln.

Der folgende Überblick über die wichtigsten Ergebnisse bezieht sich ausschließlich auf abhängig Beschäftigte. Erste empirische Befunde zu den Selbstständigen bzw. zu speziellen Berufsgruppen finden sich im ausführlichen Ergebnisbericht der Untersuchung (vgl. Fuchs, 2006).

1. Anforderungen an gute Arbeit

Um die persönlichen Vorstellungen von guter – im Sinne von wünschenswerter – Arbeit zu ermitteln, wurden die befragten Beschäftigten gebeten, unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation die Bedeutsamkeit von verschiedenen Arbeitsaspekten zu bewerten. Arbeitnehmer/innen konnten im Regelfall zu 56 verschiedenen Merkmalen Stellung beziehen.²

Welche Aspekte der Arbeit wurden nun von den befragten Arbeitnehmer/innen als äußerst bzw. sehr wichtig eingeschätzt? Abbildung 1 gibt auf diese Frage erste Antworten: Mit Abstand das wichtigste Kriterium von guter Arbeit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten ist ein festes, verlässliches Einkommen – 92 % der Befragten sind dieser Auffassung. Auch an Platz 2 wird ein Aspekt aus dem Bereich Einkommens- und Beschäftigungssicherheit genannt, nämlich ein sicherer Arbeitsplatz, den 88 % als sehr wichtiges Kriterium guter Arbeit benennen. Ebenso die hohe Bedeutung, die 83 % der Arbeitnehmer/innen einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (Platz 5) sowie regelmäßigen Einkommenssteigerungen (Platz 18) beimessen, zeigt deutlich, dass der Bereich Einkommens- und Beschäftigungssicherheit eine zentrale Stellung in der subjektiven Charakterisierung von guter Arbeit einnimmt.

*festes,
verlässliches
Einkommen und
Arbeitsplatz-
sicherheit liegen
ganz vorne*

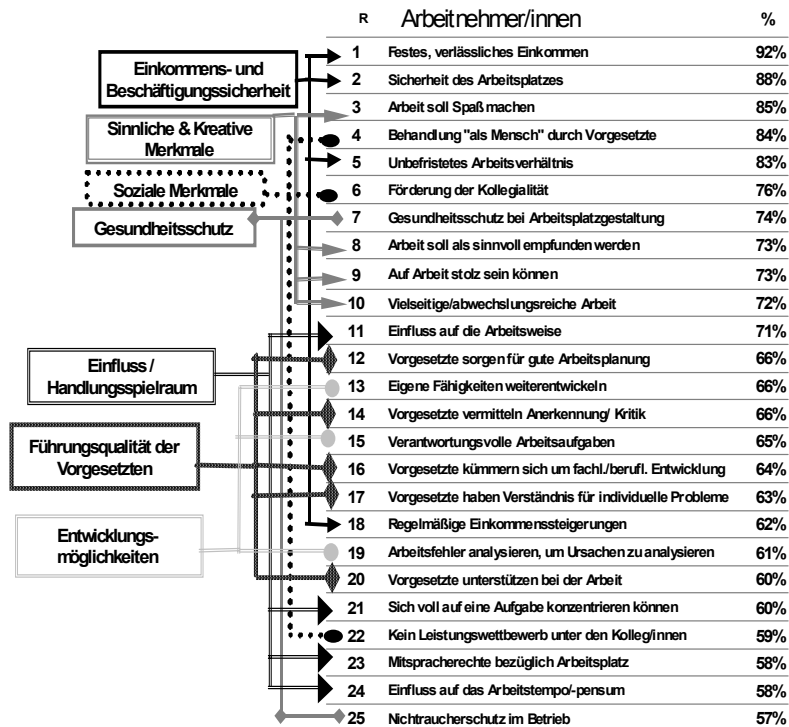
Daran schließen sich sinnliche und kreative Aspekte der Arbeit an: Arbeit soll Spaß machen (Platz 3) und als sinnvoll empfunden werden (Platz 8). Die Möglichkeit, stolz auf die eigene Arbeit zu sein, ist für 73 % der Arbeitnehmer/innen ein sehr wichtiges Kriterium guter Arbeit (Platz 9) und schließlich soll Arbeit abwechslungsreich und vielseitig sein (Platz 10).

*sinnliche und
kreative Aspekte*

soziale Aspekte Eine ähnlich gewichtige Stellung nehmen soziale Aspekte der Arbeit in den Augen der Arbeitnehmer/innen ein: Von den Vorgesetzten in erster Linie „als Mensch“ wahrgenommen und geachtet – und nicht lediglich als Arbeitskraft betrachtet – zu werden, dieser soziale Aspekt des Führungsverhaltens gilt für 84 % als sehr wichtiges Kriterium von guter Arbeit (Platz 4). Darüber hinaus halten 76 % die Förderung von betriebs- bzw. abteilungsübergreifender, kollegialer Zusammenarbeit und Unterstützung für sehr wichtig (Platz 6). Die hohe Bedeutung von kollegialer Zusammenarbeit wird auch in der ablehnenden Haltung gegenüber konkurrierendem Verhalten unter Kolleg/innen deutlich: So erachten etwa 60 % der befragten Arbeitnehmer/innen keinen Leistungswettbewerb unter den Kollegen und Kolleginnen als sehr wichtigen Aspekt guter Arbeit (Platz 22). Ein weiterer Bereich, der ebenfalls zu den Top10 gehört, ist der betriebliche Gesundheitsschutz: Fast $\frac{3}{4}$ der befragten Arbeitnehmer/innen halten es für äußerst bzw. sehr wichtig, dass bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes besonders auf den Schutz der Gesundheit geachtet wird – damit rangiert die allgemeine Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsschutzes auf Platz 7. Und noch eine weitere konkrete Maßnahme des klassischen Gesundheitsschutzes finden wir unter den Top 25 – der Nichtraucherschutz im Betrieb, den 57 % der Arbeitnehmer/innen für sehr wichtig erachten.

*Gesundheits-
schutz*

Abbildung 1: Anforderungen an gute Arbeit aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.
Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Moderner, besser gesagt, ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz beschränkt sich weder auf Nichtraucherschutz, noch bleibt er abstrakt, sondern auch die – bereits genannten – sozialen Aspekte der Arbeit ebenso wie die Arbeitsorganisation, Führung oder Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten sind Kernelemente gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Und wie die Ergebnisse zeigen, sind diese Bereiche auch aus der Perspektive der Beschäftigten von hoher Bedeutung für die Arbeitsqualität: Einfluss auf die Arbeitsweise, auf das Arbeitstempo und die -menge zu haben,

sich auf eine Aufgabe konzentrieren zu können (ohne fremdbestimmte Störungen) und Mitspracherechte zu haben, wenn es um die Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes geht – all diese Merkmale, die für einen hohen Einfluss- und Handlungsspielraum charakteristisch sind, werden mehrheitlich als äußerst bzw. sehr wichtig erachtet.

Entwicklungsmöglichkeiten

Dies gilt ebenfalls für einige Aspekte, die die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Arbeitsprozess beschreiben: Zu guter Arbeit gehört nach Auffassung der Arbeitnehmer/innen, dass sie ermöglicht, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln, dass man verantwortungsvolle Aufgaben bearbeitet und dass mit Arbeitsfehlern konstruktiv und produktiv – im Sinne einer Ursachenanalyse – umgegangen wird. Diese Entwicklungsmöglichkeiten, die von rund 2/3 der befragten Beschäftigten als bedeutende Aspekte von guter Arbeit genannt werden, setzen an der Gestaltung der Arbeitsaufgabe an und haben zum Ziel, im täglichen Prozess des Arbeitens die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.

Darüber hinaus messen die befragten Arbeitnehmer/innen der Führungsqualität ihrer unmittelbaren Vorgesetzten eine überraschend hohe Bedeutung bei: Vorgesetzte, die für eine gute Arbeitsplanung sorgen, die bei der fachlichen bzw. beruflichen Entwicklung ebenso unterstützen wie im Arbeitsprozess, Vorgesetzte, die Verständnis für individuelle Probleme haben, Anerkennung, Lob und konstruktive Kritik vermitteln – aus dem Blickwinkel von rund 2/3 der Arbeitnehmer/innen sind diese charakteristischen Merkmale von Führungsqualität gleichzeitig wichtige Kriterien guter Arbeit.

Kernpunkte guter Arbeit

Als Kernmerkmale guter Arbeit, die sowohl von Männern und Frauen, von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, von unterschiedlichen Alters- und Berufsgruppen als zentral benannt werden, können folgende Aspekte zusammengefasst werden:

Gute Arbeit bedeutet aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen,

- ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten,
- unbefristet beschäftigt zu sein,
- kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können,
- Sinn in der Arbeit zu erkennen,
- Anerkennung zu erhalten,
- soziale Beziehungen zu entwickeln und
- die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit.

2. Arbeiten in Deutschland: auf den Spuren guter Arbeit ...

Die im vorangegangenen Kapitel vorgestellten Aspekte, die aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen gute Arbeit ausmachen, lassen sich – stark vereinfacht – drei Beobachtungsfeldern zuordnen, die in den folgenden Abschnitten systematisch beobachtet werden. Zum einen wird die Bedeutung des Arbeitseinkommens, d. h. die materielle Basis der Arbeitsqualität, betont. Die aktuelle Einkommenssituation von Voll- und Teilzeitbeschäftigten wird in Abschnitt 2.1 beleuchtet. Zweitens werden verschiedene Aspekte hervorgehoben, die Arbeit zu einem bedeutenden Feld persönlicher und sozialer Entwicklung werden lassen. Die Arbeitswissenschaft nennt diese Faktoren, die für eine persönlichkeitsförderliche Gestaltung von Arbeit grundlegend sind, Ressourcen.

Ihnen wird, neben der hohen Bedeutung für die persönliche Entwicklung, auch eine Pufferfunktion im Umgang mit gesundheitsgefährdenden Belastungen zugeschrieben. Die Verbreitung von wahrgenommenen Ressourcen wird in Abschnitt 2.2 thematisiert. Dass Arbeitsgestaltung einen Beitrag zum Schutz der Gesundheit leisten soll, ist unbestritten. Dazu gehört, neben der Förderung von Ressourcen am Arbeitsplatz, selbstverständlich auch ein Zurückdrängen bzw. Beseitigen der arbeitsbedingten Gefährdungen. Auch hier stellt sich die Frage, wie die befragten Arbeitnehmer/innen den aktuellen Stand in diesem Feld der Arbeitsgestaltung beschreiben: In

welchen Bereichen wird gehäuft von belastenden Faktoren berichtet und wie vielfältig ist das gesamte Spektrum der sogenannten Fehlbeanspruchungen? Um dieses Thema dreht sich Abschnitt 2.3. Abschließend werden diese drei Bereiche – das Bruttoeinkommen, das Spektrum der Ressourcen und der Fehlbeanspruchungen – aufeinander bezogen. Ziel dieser gemeinsamen Betrachtung ist es, Arbeitsplätze nach ihrer wahrgenommenen Arbeitsqualität zu unterscheiden: Wie häufig beschreiben Arbeitnehmer/innen Arbeitsrealitäten, die sich durch ein vielfältiges und umfassendes Ressourcenspektrum, durch allenfalls vereinzelte Fehlbeanspruchungen und durch ein langfristig existenzsicherndes Einkommen auszeichnen? Um diese Frage dreht sich Abschnitt 2.4.

Abbildung 2: Schematische Darstellung der Bedeutung von Einkommen, Ressourcen und Fehlbeanspruchungen



2.1. Einkommen aus Erwerbstätigkeit

Wie ein roter Faden zieht sich ein Befund durch die Untersuchung: Unzureichende Einkommen bilden aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Brennpunkt ihrer aktuellen Arbeitssituation: Mit keinem anderen Bereich der Arbeitsgestaltung sind abhängig Beschäftigte derart unzufrieden wie mit dem Verhältnis von Einkommen und Leistung – und in keinem anderem Feld wird ein derart hoher Handlungsbedarf gesehen wie bei den Einkommen.

*größte
Unzufriedenheit
mit Verhältnis
von Einkommen
und Leistung*

Ein Blick auf die Angaben zu den durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen zeigt, dass die hohe Unzufriedenheit auf einer durchaus nachvollziehbaren Grundlage fußt – die Befunde decken sich weitgehend mit den Ergebnissen neuer Untersuchungen zur Verbreitung von Niedrigeinkommen in Deutschland (vgl. Rhein u. a. 2005; Bispinck/Schäfer 2006): Unter den vollzeitbeschäftigten³ Arbeitnehmer/innen – das sind rund 72 % – beziehen 16 % ein Bruttomonatseinkommen von unter 1.500 • und 19 % ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 •. Zusammengefasst zeigt die vorliegende Untersuchung, dass ein gutes Drittel der Erwerbseinkommen von Vollzeitbeschäftigten im prekären Einkommensbereich liegt.⁴ 45 % beziehen ein mittleres Monatseinkommen zwischen 2.000 und 3.500 • und 17 % der Vollzeiterwerbstätigen erhalten Einkommen von 3.500 • oder mehr (vgl. Abb. 3).

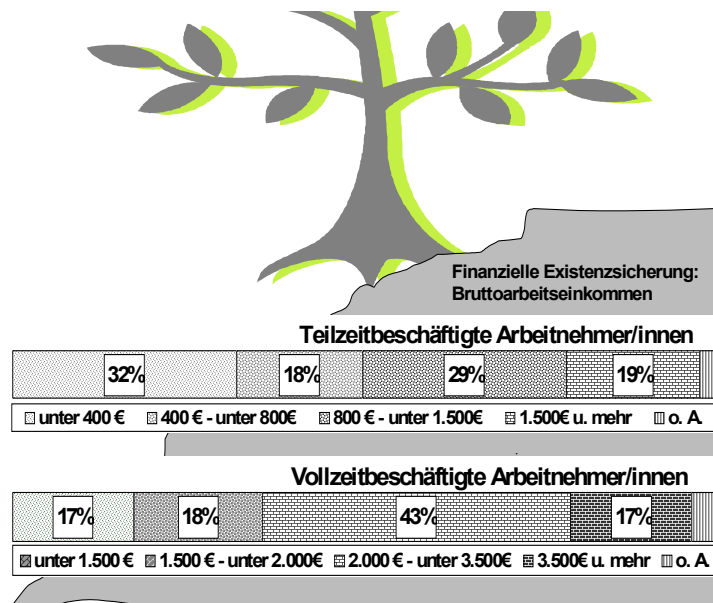
*ein Drittel liegt
im prekären
Einkommens-
bereich*

Unter den Teilzeitbeschäftigten – das sind rund 27 % der befragten Arbeitnehmer/innen⁵ – erhält knapp ein Drittel (29 %) ein Einkommen von weniger als 400 •, 18 % zwischen 400 und 800 •. Nur rund 20 % der Teilzeitbeschäftigten erzielen ein Bruttoeinkommen von mindestens 1.500 •. Das heißt, bezogen auf die Möglichkeiten der individuellen Existenzsicherung ist Teilzeitarbeit eine überwiegend prekäre Beschäftigungsform, die nur unter Bedingungen eines weiteren Einkommens vor Armut schützt. Dies gilt hinsichtlich der aktuellen Einkommen aus Teilzeitarbeit und verstärkt sich,

*Teilzeitarbeit ist
überwiegend
prekäre
Beschäftigungs-
form*

wenn berücksichtigt wird, dass die Bruttoeinkommen auch die Finanzierungs- und Bemessungsgrundlage für zukünftige Renteneinkommen und andere Lohnersatzleistungen sind.

Abbildung 3: Einkommensverteilung von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen (ohne Auszubildende, Wehrdienst-/Zivildienstleistende)



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Einkommen entscheidet auch über gesellschaftliche Teilhabe

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral darüber, ob Menschen am gesellschaftlichen Wohlstand teilhaben oder aus dem soziokulturellen Leben ausgegrenzt werden. Denn noch immer lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem verfügbaren Einkommen und dem Gesundheitszustand, der Ernährungsqualität, den Freizeitmöglichkeiten, den eigenen Bildungsmöglichkeiten und denen der Kinder zeigen (vgl. u. a. Wilkinson 2001; Sofi/IAB/ISF/INIFES 2005). Darüber hinaus besteht eine Wechselwirkung zwischen dem

Arbeitsentgelt und der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Wenn das Einkommen aus der Sicht von Erwerbstätigen in keinem adäquaten Verhältnis zur Arbeitsanforderung bzw. -leistung steht, gilt dies als demotivierender Faktor. Hinzu kommt, dass eine prekäre Einkommenssituation einen nicht zu unterschätzenden Unsicherheitsfaktor darstellt. Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies unter Umständen als gewaltige Unsicherheit und Bedrohung oder, anders ausgedrückt, als massiven Stresszustand. Und schließlich sei noch auf einen weiteren Aspekt verwiesen: Unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten ist hinreichend belegt, dass überlange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, ungünstige Arbeitszeitlagen möglichst vermieden oder mindestens durch zeitnahe Freizeitblöcke ausgeglichen werden sollten (vgl. u. a. Beermann 2004; Oppolzer 2004; Nachreiner, u. a. 2005). Liegt das Einkommen für Normalarbeit unter einem Niveau, das die arbeitende Person als angemessen bzw. ausreichend empfindet, wird vermutlich die Bereitschaft (oder der Zwang) zunehmen, die Arbeitszeit durch Überstunden, zusätzliche Schichten usw. insgesamt auszuweiten, um ein höheres Einkommen zu erzielen. Aus all diesen Gründen ist es durchaus nachvollziehbar, dass dem Einkommen als Aspekt guter Arbeit diese dominierende Position zugebilligt und dass die gegenwärtige Einkommenssituation von den Arbeitnehmer/innen so kritisch beurteilt wird.

*prekäre
Einkommens-
situation als
Unsicherheits-
faktor und
Stresszustand*

2.2. Das Spektrum der Ressourcen

Der Arbeitsprozess birgt umfassende Entwicklungspotenziale und es ist die zentrale Aufgabe von Arbeitsgestaltung, gerade diese Potenziale zu fördern. Da Erwerbsarbeit – wie kaum ein anderer Lebensbereich – in hohem Maße arbeitsteilig organisiert ist, ermöglicht diese Form der Arbeit eine Vielzahl von sozialen Kontakten und Beziehungen zu den Kolleg/innen, zu Vorgesetzten oder zu Kund/innen, Patient/innen usw. Diese vielfältigen sozialen Beziehungen, die die Grundlage für An-

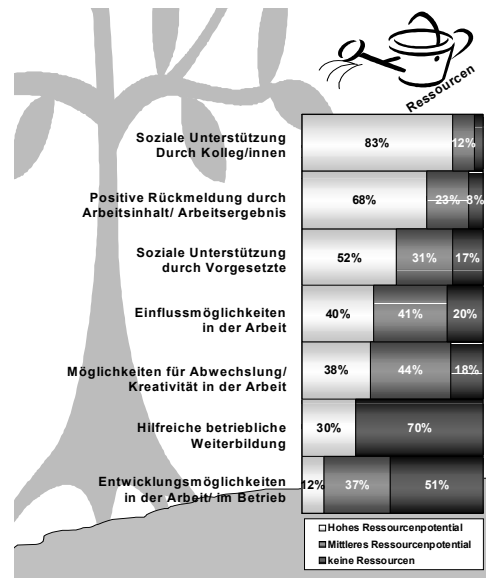
soziale Kontakte

*Erwerbsarbeit
als wichtiger
Faktor der
persönlichen
Entwicklung*

erkenntnis, für Kommunikation, für kritische Selbstreflexion und im Idealfall für Kollegialität und Freundschaften bilden, sind nicht zu unterschätzende Aspekte von Erwerbsarbeit. Neben diesen sozialen Ressourcen sind es überwiegend Möglichkeiten der Einflussnahme, der fachlichen und kreativen Entwicklung, der persönlichen Bildung und das Erleben, durch die eigene Arbeit etwas Sinnvolles geleistet zu haben, die Erwerbsarbeit zu einem wichtigen Faktor der persönlichen Entwicklung machen kann.

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über das wahrgenommene Ressourcenspektrum und -potenzial gegeben (vgl. Abb. 4). Relevant ist dabei zunächst die Frage, ob Arbeitnehmer/innen in bestimmten Bereichen von besonders vielen bzw. von sehr wenigen unterstützenden Merkmalen berichten – und welche Bereiche das sind.

Abbildung 4: Das Spektrum der Ressourcen von Arbeitnehmer/innen – ein Überblick



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Das Spektrum arbeitsbedingter Ressourcen von abhängig Beschäftigten ist im hohen Maße durch die soziale Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen geprägt – dies ist die mit Abstand am häufigsten verbreitete Ressource: 83 % der Befragten geben an, bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von den Kolleg/innen zu erhalten ebenso wie Anerkennung und konstruktive Kritik, oder/und sie berichten von einem sehr guten sozialen Arbeitsklima. Die zweite, wichtige Quelle von sozialen Ressourcen in der beruflichen Arbeitswelt ist ein guter, an Anerkennung und Unterstützung orientierter Führungsstil. Doch diese Quelle sprudelt – nach Angaben der Arbeitnehmer/innen – weniger intensiv: Gerade noch jede/r Zweite (52 %) berichtet von einem hohen Niveau sozialer und fachlicher Unterstützung durch die Vorgesetzten. Auffällig ist, dass es vielen Vorgesetzten anscheinend nicht gelingt, ausreichend Anerkennung zu vermitteln und häufig mangelt es ebenso an fachlichen bzw. organisatorischen Fähigkeiten wie einer guten Arbeitsplanung oder einem geeigneten Umgang mit Konflikten. Relativ häufig (68 %) berichten Arbeitnehmer/innen davon, dass sie zum einen ihre berufliche Tätigkeit als sinnvoll empfinden und zum anderen bereits am Arbeitsergebnis die Güte ihrer Arbeit sehen können. Diese Beschäftigten bekommen also sowohl durch den Arbeitsinhalt als auch durch das Arbeitsergebnis eine positive Rückmeldung.

*Unterstützung
von Kollegen
und Führung*

In allen anderen Bereichen der Arbeit kann lediglich eine Minderheit von Arbeitnehmer/innen über ein hohes Ressourcen-niveau berichten: 40 % geben an, dass sie auf verschiedene Weise Einfluss auf ihre Arbeit nehmen können, 38 % sehen an ihrem Arbeitsplatz sowohl Möglichkeiten für Kreativität als auch für Abwechslung in der Arbeit und gerade noch 12 % berichten von Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen des Arbeitsprozesses und im Rahmen der betrieblichen Organisation. Vergleichbar unzureichend ist die Situation im Bereich der betrieblichen Weiterbildung: Rund 70 % haben im vergangenen Jahr entweder an keiner einzigen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen oder lediglich an einer Maßnahme, die

sie weder im Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung noch im Hinblick auf allgemeine Qualifizierung oder die Bewältigung der Arbeit als hilfreich bezeichnen würden. Damit fehlt den Erwerbstätigen eine wesentliche Grundlage, um mit fortwährend steigenden Anforderungen Schritt zu halten und sich auch formell zu qualifizieren.

*großer
Handlungsbedarf
bei Arbeits-
gestaltung,
Kreativität und
Weiterbildung*

Betrachtet man das gesamte Ressourcenspektrum über alle genannten Bereiche, so kommt man zu folgendem Ergebnis: 44 % der Arbeitnehmer/innen geben an, in mindestens sechs Bereichen ihrer Arbeit über ein Set von unterstützenden bzw. entwicklungsförderlichen Strukturen zu verfügen.⁶ 38 % verfügen über Ressourcen in vier bis fünf Feldern ihrer Arbeit und 17 % sehen lediglich in maximal drei Bereichen unterstützende bzw. entwicklungsförderliche Faktoren. Die relativ weit verbreiteten Ressourcen im beruflichen Alltag von abhängig Beschäftigten sind gute und hilfreiche soziale Beziehungen zu Kollegen und Kolleginnen sowie eine positive Rückmeldung durch den Arbeitsinhalt bzw. das Arbeitsergebnis. Im Gegensatz dazu besteht sowohl im Hinblick auf die Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten als auch im Hinblick auf eine abwechslungsreiche Arbeitsgestaltung, die Kreativität ermöglicht, sowie im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein großer Handlungs- und Gestaltungsbedarf.

2.3. Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen

Eine Arbeitsgestaltung, die insbesondere den Schutz der Gesundheit achtet, gehört – aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen – zu den Kernpunkten von guter Arbeit. Dies deckt sich mit der arbeitswissenschaftlichen Forderung nach einer schädigungslosen und beeinträchtigungsfreien Arbeitsgestaltung. Um einen Eindruck zu erhalten, inwieweit die heutige Arbeitswelt diese Anforderungen erfüllt, wird in diesem Abschnitt nach der Verbreitung von jenen Aspekten der Arbeit gefragt, die von den Erwerbstätigen als subjektiv belastend erlebt werden.⁷ In diesem Zusammenhang sprechen wir von Fehlbeanspruchungen

oder von negativen Beanspruchungen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Häufungen von Faktoren, die als belastend erlebt werden (Kumulationen). Abbildung 5 gibt einen Überblick über das Fehlbeanspruchungsspektrum von Arbeitnehmer/innen und dessen Brennpunkte.

Am häufigsten empfinden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Unsicherheit, die sie im Zusammenhang mit dem möglichen Verlust ihres Arbeitsplatzes erleben, als Belastung. Arbeitsplatzunsicherheit ist der dominierende Belastungsfaktor im gesamten Fehlbeanspruchungsspektrum: 59 % berichten in diesem Kontext sogar von mehrfachen Fehlbelastungen, d. h. sie empfinden ein belastendes Risiko, keine gleichwertige Arbeitsstelle mehr zu finden, und sie fürchten den Verlust ihres jetzigen Arbeitsplatzes bzw. eine ungewollte Versetzung. Das Erleben von belastender Unsicherheit ist somit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten der herausragende Brennpunkt. Der zweite Brennpunkt im Belastungsspektrum von abhängig Beschäftigten liegt im Bereich einseitiger bzw. körperlich schwerer Arbeit, in dem es bei 48 % der Befragten zu mehrfachen Fehlbelastungen kommt, d. h., sie erleben sowohl körperlich schwere als auch einseitig beanspruchende Arbeit bzw. Computer-/Bildschirmarbeit als belastend. Etwa ebenso häufig werden Merkmale von komplexen Arbeitsanforderungen als negative Beanspruchung erlebt. Dazu gehören die Anforderungen, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen, sich längere Zeit am Stück zu konzentrieren, sehr genau zu arbeiten und eine Tätigkeit zu verrichten, die eine geringe Fehlertoleranz aufweist. Unter Berücksichtigung dieser Anforderungen, die zusammengenommen das Niveau der erforderlichen Komplexität der Arbeit beschreiben, zeigt sich, dass 48 % der Arbeitnehmer/innen mindestens drei Aspekte aus dem Anforderungsbereich „Komplexität des Arbeitsplatzes“ als belastend erleben. Daran schließen sich die Bereiche qualitative und quantitative Unter- bzw. Überforderung (39 %), hohe Arbeitsintensität (37 %) und emotionale Anforderungen (32 %) an, in denen Arbeitnehmer/innen ebenfalls relativ häufig von mehrfachen subjektiv belastenden Faktoren berichten.

*Arbeitsplatz-
unsicherheit ist
dominierender
Belastungs-
faktor*

*komplexe
Arbeits-
anforderungen*

Abbildung 5: Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen bei Arbeitnehmer/innen – ein Überblick



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Über das gesamte Spektrum hinweg zeigt sich ein insgesamt sehr hohes Fehlbeanspruchungsniveau: 57 % aller abhängig Beschäftigten berichten von Fehlbeanspruchungen in mindestens 10 verschiedenen Dimensionen ihrer Arbeit (von 15 möglichen). Anders ausgedrückt heißt das: Diese Gruppe erlebt mindestens 2/3 der Anforderungskomplexe in subjektiv belastender Weise. Demgegenüber erleben lediglich 11 % der Arbeitnehmer/innen ihre gegenwärtigen Arbeitsbedingungen als überwiegend nicht belastend, d. h., sie empfinden maximal vier Anforderungsbereiche als negativ beanspruchend.

2.4. Auf den Spuren guter Arbeit: Arbeit im Spannungsfeld von Einkommen, Ressourcen und Fehlbeanspruchungen

Die Qualität der Arbeit wird im Wesentlichen durch das Arbeits-einkommen, das Fehlbeanspruchungsniveau sowie die Ressourcenkonstellationen bestimmt: Diese Faktoren beschreiben, in welchem Umfang sich Menschen von ihrer Arbeit belastet fühlen und in welchem Maß sie im Rahmen ihrer Arbeit Entwicklungs- und Lernpotenziale sowie Teilhabemöglichkeiten sehen. In diese Beschreibung fließen – notwendig – etliche subjektive Wertungen und Wahrnehmungen ein: Menschen sind keine Maschinen und damit geht einher, dass auch vergleichbare Arbeitsplätze auf unterschiedliche Menschen anders wirken. Diese Tatsache wird im Beanspruchungskonzept berücksichtigt, da nicht nur nach dem Auftreten dieser oder jener Arbeitsbedingung gefragt wird, sondern stets nach deren Wirkung auf den arbeitenden Menschen. Wenn also im Folgenden nach dem Verhältnis von belastenden Faktoren und Ressourcen bei der Arbeit gefragt wird, bezieht sich auch dies auf die subjektive Wahrnehmung der Arbeit durch die Beschäftigten.

unterschiedliche Wertungen und Wahrnehmungen

Eine Grundbedingung von Arbeitsqualität ist der Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit. Wenn Arbeit dadurch charakterisiert ist, dass es nie oder nur in wenigen Bereichen zu Fehlbelastungen kommt, dann ist dies noch kein Garant für gute Arbeit, aber es ist eine notwendige Voraussetzung dafür. Eine weitere wichtige Bedingung für hohe Arbeitsqualität ist das Vorhandensein von Ressourcen: Es wurde gezeigt, dass ein positives Leitbild guter Arbeit nicht nur aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, sondern insbesondere aus der Sicht von Erwerbstätigen durch unterstützende soziale Beziehungen, durch Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, durch kreative Potenziale und, nicht zu vergessen, durch einen Arbeitsinhalt, der Sinn bzw. Identifikation ermöglicht, gekennzeichnet ist. Unter dem Blickwinkel dieser beiden Anforderungen ist die

Grundbedingung von Arbeitsqualität ist Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Arbeitsqualität umso höher einzustufen, je weniger Fehlbeanspruchungen auftreten und umso mehr Ressourcen der arbeitenden Person zur Verfügung stehen. Umgekehrt sind keine oder wenige Ressourcen, gepaart mit einem hohen Fehlbelastungsniveau, Kennzeichen schlechter Arbeit, da man davon ausgehen kann, dass sie in hohem Maße gesundheitsgefährdend und wenig entwicklungsförderlich ist. Zudem wurde ein im umfassenden Sinne existenzsicherndes Einkommen als grundlegendes Kriterium für gute Arbeit eingeführt. Als grober Indikator hierfür wurde ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro angenommen⁸. Im Folgenden werden diese drei Dimensionen aufeinander bezogen. Einen Überblick gibt Abb. 6.

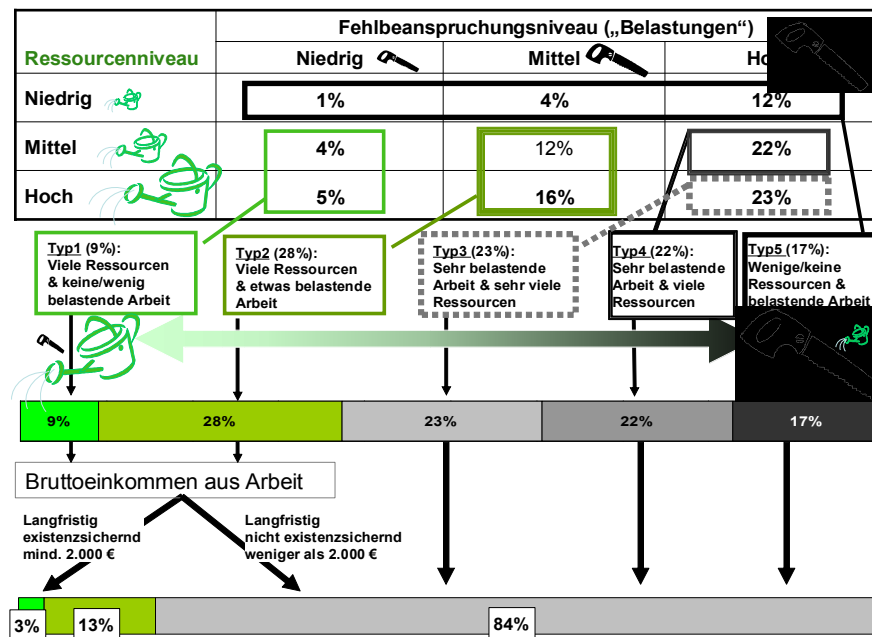
Typisierung

Eine einfache, aufeinander bezogene Betrachtung von Ressourcen und Fehlbeanspruchungen kann summarisch vorgehen, das heißt, wir differenzieren die wahrgenommene Arbeitsqualität danach, ob die Arbeitnehmer/innen von einem hohen, mittleren oder niedrigen Fehlbeanspruchungsniveau bzw. Ressourcenpotenzial berichten. Daraus ergibt sich ein 9-Felderschema (vgl. Abb. 6), das für weitere Untersuchungen zu 5 Typen zusammengefasst wird. Die resultierenden Typen werden nun weiter danach differenziert, ob die Personen ein lang-fristig existenzsicherndes Einkommen erhalten oder nicht. Auf diese Weise bilden wir die wahrgenommene Arbeitsqualität auf einem Kontinuum ab, an dessen einem Ende eine Arbeitsgestaltung steht, die als Realisierung von guter Arbeit bezeichnet werden kann: Ein mittleres oder hohes Ressourcenpotenzial, ein niedriges Fehlbeanspruchungsniveau und ein existenzsicherndes Einkommen. Abhängig Beschäftigte arbeiten jedoch – nach eigenen Aussagen – nur selten an Arbeitsplätzen, die diesen Kriterien entsprechen: Lediglich 3 % der Arbeitsplatzbeschreibungen entsprechen diesen Kriterien (Typ 1).

Erwerbstätige, die zwar ebenfalls auf ein mittleres oder hohes Ressourcenniveau zurückgreifen können, aber auch in mittlerem Umfang negativ belastet sind, werden im Folgenden zu Typ

2 zusammengefasst. Ihre Arbeitsbedingungen bieten zwar ein durchaus breites soziales und berufliches Entwicklungspotenzial – jedoch ist das Niveau der Fehlbeanspruchungen bereits so hoch, dass ein Basiskriterium für menschengerechte Arbeit (Beeinträchtigungsfreiheit) nicht mehr gegeben ist. 13 % der Arbeitnehmer/innen arbeiten unter den eben beschriebenen Bedingungen und erhalten ein Einkommen von mindestens 2.000 • brutto.

Abbildung 6: Typisierung der Arbeitsqualität: Einkommen, Fehlbeanspruchungen & Ressourcen



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.
Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

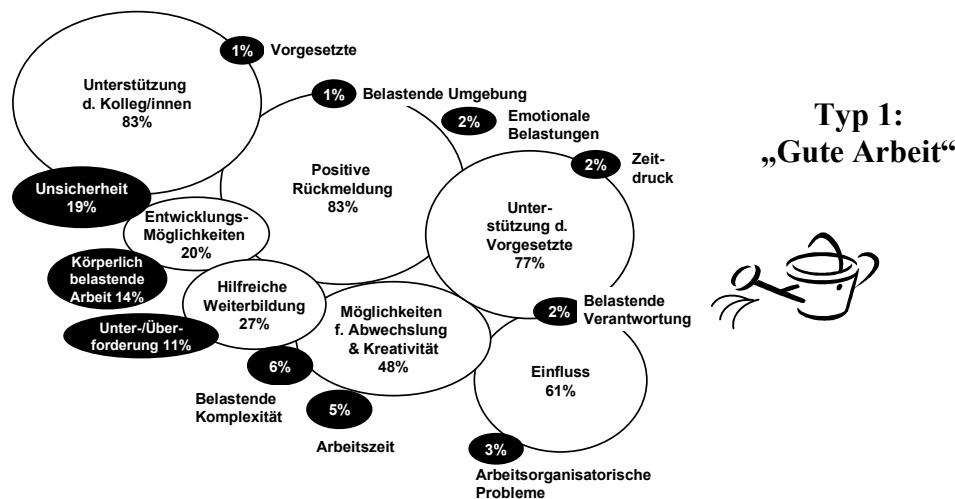
Dass das grundlegende Kriterium der Schädigungslosigkeit nicht erfüllt ist, gilt in besonderem Maße für Typ 5, der – bildlich gesprochen – die dunkle Seite des Kontinuums zwischen guter

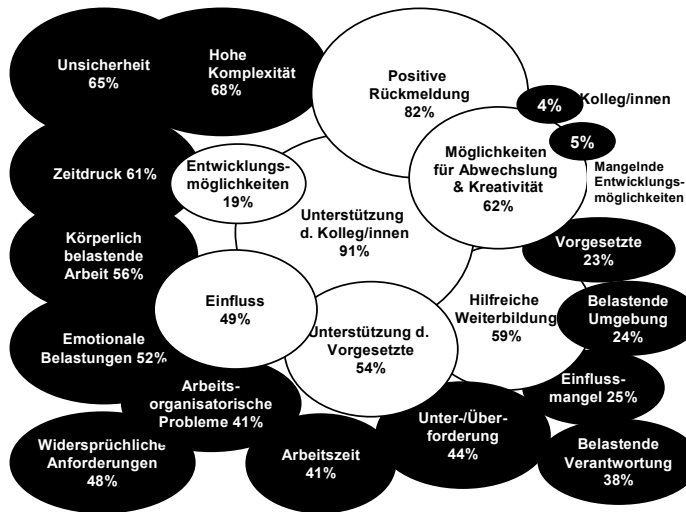
hohe
Korrelation zw.
wenige soziale
und berufliche
Perspektiven
und hohes
Belastungs-
niveau

und schlechter Arbeit darstellt: Wenn Beschäftigte dieses Typs ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz beschreiben, zeigen sich in maximal drei Dimensionen der Arbeit unterstützende Potenziale, d. h., es finden sich fast keine beruflichen oder sozialen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Auskünfte von 17% der abhängig Beschäftigten lassen sich zu dem Befund verdichten, dass sie unter derart entwicklungsarmen Arbeitsbedingungen arbeiten. Weist dies, für sich genommen, bereits auf einen dringenden Gestaltungsbedarf dieser Arbeitsplätze hin, so kommt noch hinzu, dass Arbeitsplätze, die so wenige soziale und berufliche Perspektiven bieten, in der Regel zugleich durch ein hohes Belastungsniveau gekennzeichnet sind. Darüber hinaus kumulieren bei insgesamt 12 % der Arbeitnehmer/innen entwicklungsarme und belastende Arbeitsbedingungen mit niedrigen Einkommen.

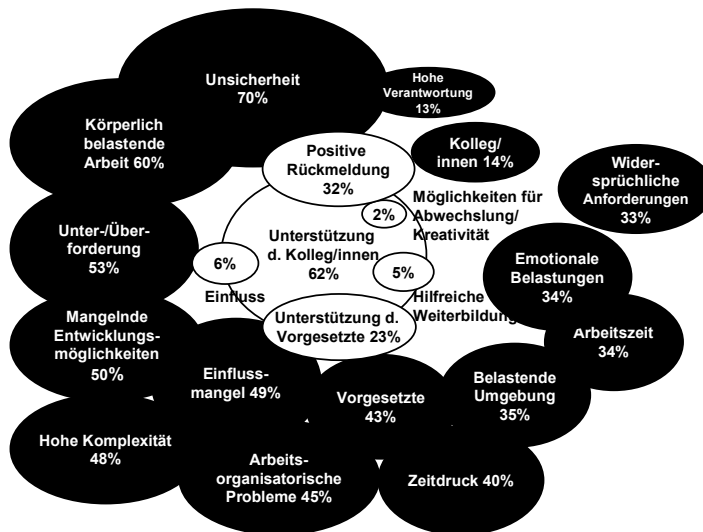
Ein „anschaulicheres“ Bild der Arbeitsbedingungen von Typ 1 „Gute Arbeit“, Typ 3 „Arbeit zwischen Perspektiven & Überbeanspruchung“ und Typ 5 „Belastende, ressourcenarme Arbeit“ wird in Abbildung 7 dargestellt.

Abbildung 7: Charakteristische Konstellationen – Typ 1, Typ 3 und Typ 5





Typ 3:
„Arbeit zwischen Perspektiven & Überbeanspruchung“



Typ 5:
„Belastende, ressourcenarme Arbeit“



Erläuterung: Grundlage dieser Grafik sind Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsbedingungen als Typ 1, 3 oder 5 charakterisiert wurden. Die Abbildung verdeutlicht, in welchen Bereichen diese Beschäftigten über hohes Ressourcen- bzw. Fehlbelastungsniveau berichten.

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

3. Gute Arbeit im Spiegel von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit

Bestätigung der Annahmen

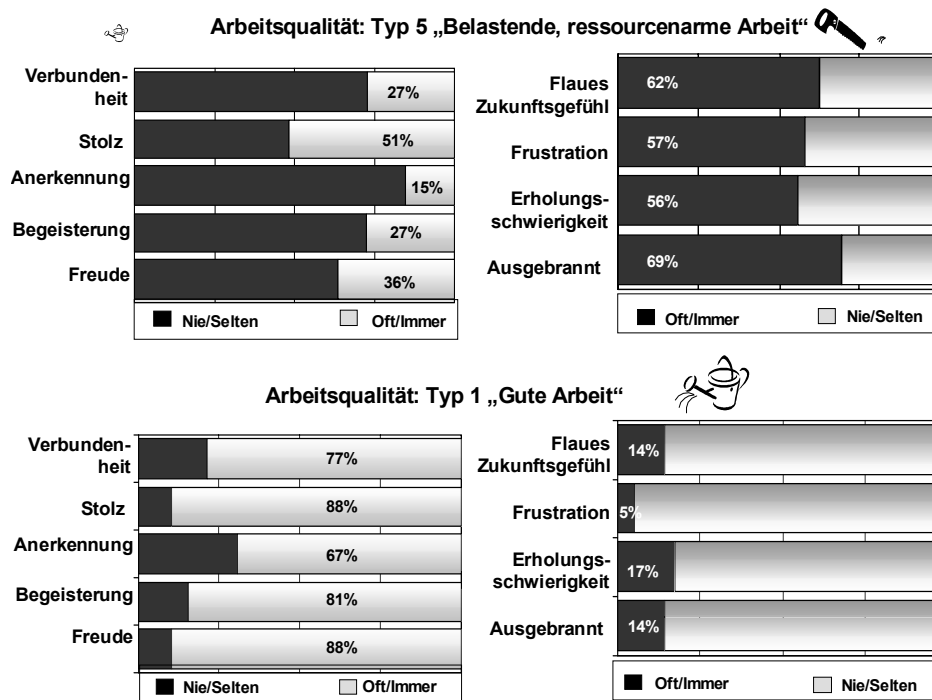
Eine These dieser Untersuchung ist, dass Arbeitsplätze, die durch viele Ressourcen und wenige Fehlbelastungen (Typ 1) charakterisiert sind, von den Beschäftigten besonders positiv bewertet werden. Je näher sich die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität diesem Ideal nähert, desto häufiger werden Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfreude und weitere positive Arbeitsemotionen vorkommen. Je weiter sich die Arbeit von diesem Ideal entfernt, desto stärker werden Unzufriedenheit, Frustration und negative Arbeitseemotionen die Bewertung prägen. Darüber hinaus – so die Annahme – sind auch die subjektive Einschätzung des Erhalts der eigenen Arbeitsfähigkeit sowie die Wahrnehmung von Gesundheitsbeschwerden von der Qualität der Arbeit stark beeinflusst. Die Ergebnisse dieser Untersuchung weisen ausnahmslos auf eine Bestätigung dieser Annahmen hin:

- Bei hoher wahrgenommener Arbeitsqualität (Typ 1/Typ 2) dominieren stabilisierte und progressive Arbeitszufriedenheit, Arbeitsstolz, Freude und Begeisterung über die Arbeit sowie eine hohe Verbundenheit mit dem Arbeitgeber. Negative Gefühle treten in Verbindung mit der Arbeit nur selten auf.
- Arbeitnehmer/innen, die unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten, halten es in der Regel für sehr wahrscheinlich, dass sie unter den gegenwärtigen Bedingungen in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen werden. Diese Aussagen korrespondieren mit einer relativ geringen Verbreitung von Beschwerden an Arbeitstagen – d. h., Beschäftigte, die unter ressourcenreichen und wenig belastenden Bedingungen arbeiten, fühlen sich in der Regel gesund.
- Neben der Arbeitszeit hat die wahrgenommene Qualität der Arbeit einen entscheidenden Einfluss auf die Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben: Männer und Frauen, die unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten, emp-

finden die berufliche Arbeit als wichtige Ergänzung zu ihrer familiären Arbeit und ihrem außerberuflichen Leben. Das Gefühl von Doppelbelastung zeigt sich bei diesen Personen eher selten. Im Gegensatz dazu empfinden es vor allem vollzeitbeschäftigte Frauen, die unter belastenden und ressourcenarmen Arbeitsbedingungen arbeiten, als große Belastung, berufliche Arbeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren.

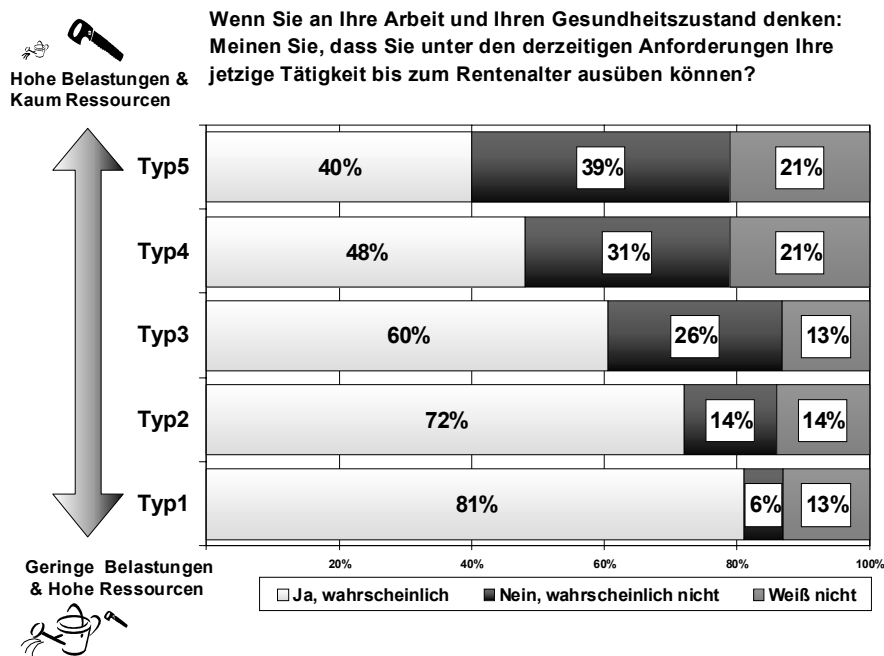
- Beschäftigte, die unter besonders belastenden und/oder ressourcenarmen Arbeitsbedingungen arbeiten (Typ 3, 4 und 5) erleben ihre Arbeit sehr häufig in Form von Unzufriedenheit, Frustration, Gefühlen von Leere und Erholungsunfähigkeit. Darüber hinaus ist ihr Arbeitserleben durch eine geringe Verbundenheit mit ihrem Arbeitgeber geprägt. Diese Arbeitnehmer/innen sind eher skeptisch bezüglich ihrer Prognose, ob sie unter den gegenwärtigen Bedingungen gesund das Rentenalter erreichen werden. Diese Skepsis fußt auf einer aktuell enorm hohen Verbreitung von Beschwerden an einem normalen Arbeitstag und dem Erleben von beruflicher und außerberuflicher Arbeit als Doppelbelastung.

Abbildung 8: Positive und negative Arbeitseemotionen bei Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.
Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Abbildung 9: Selbsteinschätzung der Arbeitsfähigkeit bei Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität



Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.

Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

4. Fazit: Mehr, bessere Arbeit!

Im Rahmen der Befragung „Was ist gute Arbeit?“ wurden erste Schlaglichter auf die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland geworfen. Arbeit wird immer dann als besonders zufriedenstellend bewertet und positiv erlebt, wenn sie erstens durch ein hohes Niveau von Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten sowie von guten sozialen Beziehungen geprägt ist, und zweitens den arbeitenden Menschen nicht über- oder fehlbeansprucht. Beides gehört zusammen: Wenn Arbeit zu sehr die Gesundheit belastet, kann dies auch durch noch so viele Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten, kreative und soziale Potenziale nicht mehr

ausgeglichen werden. Und umgekehrt ist eine Arbeit, die von den Erwerbstätigen zwar nicht als negative Belastung, aber auch nicht als anregend und förderlich beschrieben wird, ebenfalls weit entfernt von guter Arbeit. Drittens muss das Einkommen aus der Arbeit existenzsichernd sein und in einem als gerecht empfundenen Verhältnis zur eigenen Leistung stehen.

Je stärker es an diesen drei wesentlichen Stellgrößen für gute Arbeit mangelt, desto häufiger prägen Unzufriedenheit, Frustration und Resignation das Bild, das Beschäftigte von ihrer aktuellen Arbeit zeichnen. Zudem berichten diese Erwerbstätigen erschreckend häufig von einem hohen Maß gesundheitlicher Beschwerden an Arbeitstagen und schätzen es subjektiv als eher unwahrscheinlich ein, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit unter diesen Bedingungen bis zum Rentenalter aufrechterhalten können. Im Gegensatz dazu sind abhängig Beschäftigte, die unter guten oder mindestens annähernd guten Arbeits- und Einkommensbedingungen arbeiten, motiviert, zufrieden und empfinden Freude oder gar Begeisterung für ihre Arbeit. Beschäftigte, die von zahlreichen Ressourcen und wenigen subjektiv belastenden Arbeitsbedingungen berichten, können auch viel eher in dem Zusammenspiel von beruflicher und außerberuflicher Arbeit eine Bereicherung anstelle einer Doppelbelastung sehen. Ihre Arbeitsbedingungen entsprechen nicht nur arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen – sind also reich an Ressourcen und arm an negativen Beanspruchungen –, sondern diese Arbeitsbedingungen entsprechen in weiten Bereichen jenen Kriterien, die auch aus der Sicht von Arbeitnehmer/-innen entscheidend für gute Arbeit sind: Zu diesen gemeinsam geteilten Kernelementen guter Arbeit gehören zum einen ein festes, verlässliches Einkommen und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, zum anderen die Möglichkeit, die eigenen kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Sinn in der Arbeit zu erkennen, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Eine weitere wichtige Bedingung für gute Arbeit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten ist, dass der Schutz ihrer Gesundheit gewährleistet und geachtet wird.

*Kernelemente
guter Arbeit*

Neben den vielen ermutigenden Gemeinsamkeiten, die übergreifend die Vorstellungen und Anforderungen von Arbeitnehmer/innen prägen, konnte die Untersuchung wenig Erfreuliches über die Verbreitung von guter Arbeit in der Erwerbsbevölkerung berichten: Nur 3 % der Arbeitnehmer/innen haben einen Arbeitsplatz, der diesen Kriterien entspricht: Ein Einkommen von mindestens 2.000 €, ein geringes Fehlbelastungs- und ein hohes Ressourcenniveau. 13 % der Arbeitsplätze haben gute, ausbaufähige Grundlagen: Sie bieten ebenfalls ein existenzsicherndes Einkommen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Einbindung (Ressourcen), aber das Spektrum der Fehlbelastungen müsste reduziert werden. 84 % der Arbeitsplätze von Arbeitnehmer/innen sind entweder durch extrem geringe Ressourcen und/oder durch ein bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet. Oder/Und sie bieten den Beschäftigten kein existenzsicherndes Einkommen.

*nur 3 % der
Arbeitsplätze
erfüllen
Kriterien für
gute Arbeit*

Anmerkungen:

- 1 Die Wissenschaftler/innen kommen aus dem Internationalen Institut für Sozialökonomie (INIFES), dem Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA) und TNS Infratest Sozialforschung.
- 2 Bewertung: äußerst wichtig (1), sehr wichtig (2), wichtig (3), weniger wichtig (4), nicht wichtig (5).
- 3 Als Vollzeitbeschäftigte werden alle Erwerbstätigen gefasst, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mindestens 35 Stunden beträgt. Wenn es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit gibt, wurde die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit zugrunde gelegt.
- 4 Zum Begriff des prekären Einkommens vgl. Kap.5.1.5 im Forschungsbericht.
- 5 Als Teilzeitbeschäftigte wurden alle Erwerbstätigen gefasst, deren vertragliche Arbeitszeit weniger als 35 Stunden beträgt. Wenn es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit gibt, wurde die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit zugrunde gelegt.
- 6 Die Gesamtbetrachtung bezieht sich auf ein mindestens mittleres Ressourcenniveau in den jeweiligen Bereichen.
- 7 Das heißt, in der Untersuchung wird nicht davon ausgegangen, dass eine Anforderung per se als belastend empfunden wird. Wenn im Folgenden von Risikofaktoren, möglichen Gefährdungen etc. gesprochen wird, bezieht sich dies immer auf Anforderungen, die von den Befragten als Belastung erlebt werden.
- 8 Zur Begründung vgl. Kap. 5.1 im Forschungsbericht (Fuchs, 2006)

Literatur:

- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht Nr. 19. Dortmund/Dresden/Berlin.
- Beermann, B. (2004): Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten, in: Nickel, P. (Hrsg.): Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis, Pabst Science Publishers, Lengerich, S.181–205.
- Bispinck, R./Schäfer, C. (2006): Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland, in: Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa, Hamburg, S. 269–301.
- Nachreiner, F./Janssen, D./Schomann, C. (2005): Arbeitszeit und Gesundheit - zu gesundheitlichen Effekten längerer Wochenarbeitszeiten. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.), Personalmanagement und Arbeitsgestaltung (51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Universität Heidelberg, 22.–24. März 2005), Dortmund, S. 337–340.
- Oppolzer, A. (2004): Was Arbeitszeit mit Gesundheit zu tun hat, in: Arbeit&Ökologie 4/2004, S. 26–28.
- Rhein, T./Gartner, T./Krug, G. (2005): Niedriglohnsektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert, in: IAB-Kurzbericht 3/2005.
- Schuhler, P./Vogelsang, M. (2006): Psychotherapie der Sucht. Methoden, Komorbidität und klinische Praxis, Lengerich.
- Sofi/IAB/ISF/INIFES (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden.
- Wilkinson, R. G. (2001): Kranke Gesellschaften: Soziales Gleichgewicht und Gesundheit. Wien, New York.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at