

Arbeit, psychosoziale Belastungen und Gesundheit: Die Rolle der Gratifikation¹

1. Einleitung	68
2. Psychosoziale Risiken als Determinanten der Gesundheit	68
3. Die Rolle der sozialen Reziprozität und Gratifikation	69
4. Empirische Nachweise zur Gratifikationskrise	72
5. Einige Zahlen und Ergebnisse für Österreich	74
6. Schlussfolgerungen	82
7. Anhang	85

Thomas Leoni

*Wissenschaftlicher
Mitarbeiter und
Forschungsbereichs-
koordinator am Wirt-
schaftsforschungs-
institut „WIFO“ in Wien*

Auszug aus WISO 2/2014

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
Volksgartenstraße 40
A-4020 Linz, Austria
Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889
E-Mail: wiso@isw-linz.at
Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

*Gratifikation:
Verhältnis
zwischen Ver-
ausgabung und
Belohnung*

Während in der Vergangenheit in erster Linie körperliche Arbeitsplatzbelastungen, Unfallrisiken und die Präsenz von gesundheitsgefährdenden Arbeitsmaterialien als arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken galten, rückten in den letzten Jahrzehnten vermehrt auch psychosoziale Belastungen in den Mittelpunkt der Analysen und der Interventionsvorschläge. Im vorliegenden Beitrag wird ein zentraler, die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz bestimmender Aspekt diskutiert, nämlich die Gratifikation bzw. das Verhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung. Hierzu wird in einem ersten Schritt ein kurzer theoretischer Aufriss zur Definition von psychosozialen Risiken und zu ihrer Bedeutung als Gesundheitsfaktoren gegeben. Der potentiell negative Effekt, den psychosoziale Belastungen auf die Gesundheit haben können, wird anhand des Modells der beruflichen Gratifikationskrise beleuchtet. Die aus diesem Modell abgeleiteten Erklärungszusammenhänge wurden bereits in zahlreichen Studien getestet und weitgehend validiert. Um die Ergebnisse aus der internationalen Forschungsliteratur ein Stück weit zu ergänzen, werden im abschließenden Abschnitt dieses Beitrags einige Daten und empirische Auswertungen zu Gratifikation und Gesundheit in Österreich präsentiert.

2. Psychosoziale Risiken als Determinanten der Gesundheit

*psychosoziale
Arbeitsplatz-
belastung*

Nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ergeben sich psychosoziale Risiken aus dem Zusammenwirken der individuellen Bedürfnisse und Kompetenzen der Beschäftigten einerseits und der Arbeitstätigkeit, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsmanagements sowie der weiteren Kontextfaktoren innerhalb und außerhalb der Arbeit andererseits (International Labor Office, 1986). Psychosoziale Arbeitsplatzbelastungen hängen somit von der Gestaltung, Organisation und Leitung der Arbeit ab, sie werden aber durch die Wahrnehmungen und Erfahrungen der Beschäftigten gefiltert und entfalten ihre Wirkung in einer dynamischen Interaktion zwischen Person und Arbeitsumfeld.

Psychosoziale Belastungen beanspruchen die Person demnach in individuell unterschiedlichem Ausmaß und müssen

nicht zwangsläufig negative Folgen auf die Gesundheit haben. Demgemäß wird in der arbeitswissenschaftlichen Fachsprache zwischen den (objektiven) Belastungen und den subjektiven, bei jedem Menschen etwas unterschiedlich eintretenden Folgen (Beanspruchungen) unterschieden (siehe Oppolzer, 2010: S. 14). Der Beanspruchungsbegriff ist grundsätzlich neutral, da aus der Arbeitssituation nicht nur negative Beanspruchungen (also Beeinträchtigungen), sondern auch positive Beanspruchungen, die für die Gesundheit förderlich und anregend sind, hervorgehen können. Psychosoziale Belastungen wirken sich vor allem dann negativ auf die Gesundheit aus, wenn sie (chronische) Stressreaktionen erzeugen. In seiner wissenschaftlichen Abgrenzung bezieht sich der Stressbegriff, anders als in der umgangssprachlichen Verwendung, nicht auf jede Erfahrung von Hektik und Zeitdruck angesichts einer hohen Ereignisdichte. Vielmehr handelt es sich dabei stets um Reaktionen auf Herausforderungen in einer als wichtig eingeschätzten Situation, die mit den vorhandenen Mitteln und Fähigkeiten nicht bzw. nicht angemessen gemeistert werden kann (Siegrist/Dragano, 2008: S. 305). Diese negativen Erfahrungen lösen biochemische Prozesse in unserem Organismus aus und können, wenn sie häufig und wiederkehrend auftreten, gesundheitsschädlich sein.

Beanspruchungsbegriff ist grundsätzlich neutral

3. Die Rolle der sozialen Reziprozität und Gratifikation

Die Forschung hat in den letzten Jahrzehnten unterschiedliche theoretische Modelle entwickelt, um aufzuzeigen, welche bzw. unter welchen Bedingungen Stresserfahrungen das Krankheitsrisiko erhöhen². Nach dem Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1979) bzw. Karasek/Theorell (1990) ergeben sich besonders starke Stresserfahrungen aus dem Zusammentreffen von hohen Anforderungen und geringen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen (die zusammen die Dimension der Kontrolle ergeben).

Mit Blick auf psychosoziale Risiken und Unternehmenskultur ist jedoch das von Johannes Siegrist (1996, 2002) entwickelte Modell der beruflichen Gratifikationskrise, das auch als „Effort-Reward Imbalance“-Modell (ERI) bezeichnet wird, von besonderem Interesse. Der zugrundeliegende theoretische Ansatz beruht auf dem Konzept der sozialen Reziprozität, einem Grundprinzip des

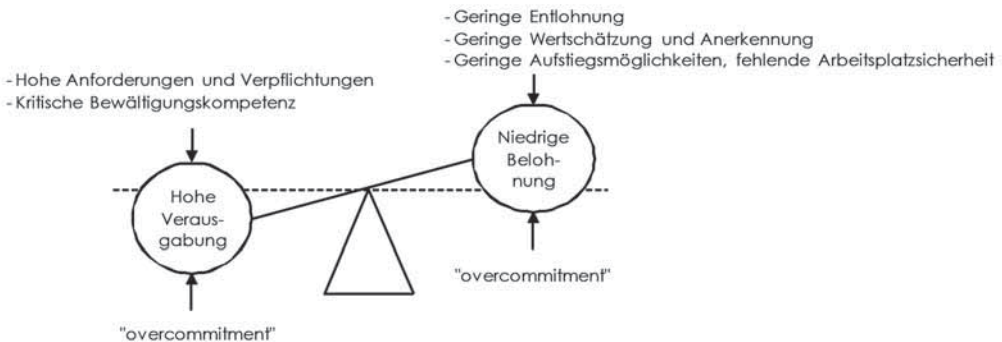
„Effort-Reward Imbalance“-Modell (ERI)

zwischenmenschlichen Verhaltens und des sozialen Austausches. Anthropologische, soziologische und psychologische Studien haben bereits seit geraumer Zeit auf die Bedeutung von Fairness und Gerechtigkeit für menschliche Erwartungen und Handlungen hingewiesen (siehe z. B. den bahnbrechenden Aufsatz „Die Gabe“ von Marcel Mauss, 1923/4). In der Ökonomie wurden diese Erkenntnisse erstmals von Akerlof (1982) aufgegriffen, um zu zeigen, wie soziale Normen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Anstrengungen und Produktivität beeinflussen.

soziale Reziprozität bezieht sich auf Erwartung von Gegenseitigkeit

Soziale Reziprozität bezieht sich auf die normative Erwartung von Gegenseitigkeit, wonach eine bestimmte Leistung auch mit einer entsprechenden Gegenleistung honoriert wird. Das Arbeitsverhältnis ist ein spezifischer Fall einer solchen Tauschbeziehung und unterliegt den Erwartungen sozialer Reziprozität. Wenn die erwartete Reziprozität nicht gegeben ist – wenn also einer hohen Verausgabung (d. h. hohen individuellen Kosten) nicht eine angemessene Belohnung (d. h. entsprechender individueller Nutzen) gegenübersteht –, kommt es zu einer Gratifikationskrise. Ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und als Gegenwert erhaltener Belohnung verursacht negative Emotionen und damit dauerhaften oder ständig wiederkehrenden Stress (Siegrist/Dragano, 2008).

Abbildung 1: Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise



Ungleichgewicht (Gratifikationskrise) bleibt aufrechterhalten bei:

- Fehlende Arbeitsplatzalternativen
- Strategisches Verhalten
- Psychische Disposition: Übersteigerte Verausgabebereitschaft

Quelle: Adaptiert aus Siegrist (1996) und Ulich/Wülser (2008).

Abbildung 1 fasst die wesentlichen Komponenten dieses Modells zusammen. Wie zu entnehmen ist, unterscheidet Siegrist im ERI-Modell zwischen zwei Verausgabungsquellen, einer extrinsischen (den Jobanforderungen) und einer intrinsischen, personalen Verausgabungsquelle (Motivation, „overcommitment“). Letztere ergibt sich aus dem individuell unterschiedlichen Bewältigungsverhalten, da nicht alle Menschen auf bestimmte Anforderungen mit der gleichen Ressourcenaufwendung und der gleichen Neigung zur Verausgabung reagieren (Siegrist, 1996). Die Gratifikation kann ihrerseits unterschiedliche Formen annehmen, sie kann aus monetärer Entlohnung (Lohn, Gehalt) bestehen, aber auch über den sozioemotionalen (Anerkennung und Wertschätzung) oder den statusbezogenen (Aufstiegschancen, ausbildungsadäquate Beschäftigung, Arbeitsplatzsicherheit) Transmissionskanal erfolgen.

Im Falle eines Ungleichgewichts zwischen Belohnung und Verausgabung können seitens der Beschäftigten Anpassungsreaktionen erfolgen, z. B. durch eine Verminderung des eigenen Einsatzes in Form von Leistungszurückhaltung oder Flucht aus dem Feld durch Fehlzeiten oder Kündigung (Ulich/Wülser, 2005: S. 99). In vielen Fällen ist eine Anpassung allerdings nicht möglich, wodurch das Ungleichgewicht über längere Zeit erhalten bleibt. Ungleichgewichtssituationen können in verschiedenen Konstellationen einen andauernden und deshalb besonders schädlichen Zustand darstellen. Das trifft beispielsweise dann zu, wenn für die Beschäftigten keine oder nur schlechte Aussichten auf einen alternativen Arbeitsplatz bestehen, was vor allem Arbeitskräfte mit geringem Qualifikationsniveau betrifft. Aber auch gut Qualifizierte können sich trotz bestehender alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten in einem andauernden Ungleichgewicht befinden, weil sie sich zur Erzielung längerfristiger Vorteile (z. B. einer Beförderung) zu einer Überverausgabung veranlasst sehen, der keine Belohnung entspricht. Drittens können auch spezifische individuelle Bewältigungsmuster vorliegen, die infolge einer unrealistischen Einschätzung der gestellten Anforderungen und der zu erwartenden Belohnungen eine übersteigerte Verausgabungsneigung bewirken (Siegrist, 1996; Siegrist/Dragano, 2008).

*Ungleichgewicht
kann Anpassungsreaktionen
zur Folge haben*

Ein Vorteil des ERI-Modells besteht darin, dass auch der Einfluss von makroökonomischen Größen wie der Arbeitsmarktsituation

*ERI-Modell trägt
Prekariat
Rechnung ...*

und der Beschäftigungssicherheit einbezogen werden kann. Damit trägt dieses Modell „der Zunahme unsicherer Arbeitsplätze und prekärer Arbeitsverhältnisse und deren Konsequenz für die Bewertung der eigenen Person und der eigenen Handlungsmöglichkeiten“ Rechnung (Ulich/Wülser, 2005: S. 102). Ebenso wichtig ist, dass das ERI-Modell die unterschiedlichen Transmissionsmechanismen zwischen Unternehmenskultur und Stress erkennen lässt. Das betrifft die Rolle der Führungskräfte im Unternehmen, die einen entscheidenden Einfluss auf die unterschiedlichen Dimensionen der Gratifikation ausüben, und damit das Gleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung in beide Richtungen verschieben können.

*... und kann
unterschiedliche
Aspekte der
Arbeitsqualität
analysieren*

Ulich (2008) kommt zu dem Schluss, dass sich „insgesamt aus den bisher vorgelegten Untersuchungen zum Konzept der Gratifikationskrise unabweisbar ableiten [lässt], dass das Verhalten des Managements und der Führungskräfte eines Unternehmens für die Entwicklung der Gesundheit der Beschäftigten von erheblicher Bedeutung sein kann“ (S. 71). Auch das Ausmaß, in dem prekäre Arbeitsverhältnisse etabliert sind und somit die Gefahr von permanenten Gratifikationskrisen erhöht wird, hängt nicht nur von makroökonomischen Rahmenbedingungen, sondern auch von den umgesetzten Managementkonzepten ab. Die Bedeutung des ERI-Modells für die Analyse des Zusammenhangs zwischen Unternehmenskultur und Gesundheit erschöpft sich aber nicht mit dem Hinweis auf die Rolle der Führungskräfte. Das Modell kann auch dazu dienen, unterschiedliche Aspekte der Arbeitsplatzqualität zu analysieren. So hängt beispielsweise die sozioemotionale Dimension der Gratifikation (Anerkennung und Wertschätzung) nicht nur von den Führungskräften, sondern auch vom allgemeinen Betriebsklima und vom sozialen Umgang der Beschäftigten miteinander ab.

4. Empirische Nachweise zur Gratifikationskrise

Für die Ermittlung der Gratifikation und der Verausgabung spielt die Einschätzung der Situation durch die Beschäftigten eine zentrale Rolle: In einem konstruktivistischen Sinne ist davon auszugehen, dass letztendlich gerade die subjektive Wahrnehmung der unterschiedlichen Dimensionen der Gratifikation durch die Betroffenen für die gesundheitlichen Effekte entscheidend

ist. Demnach muss auch die wissenschaftliche Feststellung der Reziprozität zwischen Anforderungen und Belohnung dieser subjektiven Ebene zentral ist. Obwohl objektive Messungen und Daten zur Ermittlung von Arbeitsplatzbedingungen und Kontextfaktoren (wie z. B. Lohnniveau und Arbeitslosigkeitsrisiko) herangezogen werden können, spielen direkte Befragungen der Beschäftigten anhand von standardisierten Fragebögen oder strukturierten Interviews eine zentrale Rolle für die Untersuchung von Gratifikation und Gratifikationskrisen. In quantitativen Analysen wird das ERI-Modell typischerweise operationalisiert, indem die unterschiedlichen Dimensionen der Gratifikation, der Verausgabung sowie der übersteigerten Verausgabungsneigung (overcommitment) anhand eines eigens ausgearbeiteten Fragebogens erhoben und dann in Skalen bzw. Indizes zusammengefasst werden. Diese Indizes können in einem zweiten Schritt als erklärende Variablen zur Untersuchung gesundheitlicher Ergebnisgrößen eingesetzt werden.

Zusammenspiel von objektiven Messungen und Beschäftigtenbefragung

Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise wurde in zahlreichen empirischen Studien getestet. Aus dem ERI-Modell selbst lassen sich unterschiedliche Hypothesen ableiten. Die zentrale Hypothese (extrinsische ERI-Hypothese) besagt, dass nicht (nur) ein niedriges Gratifikationsniveau oder eine hohe Verausgabung, sondern insbesondere ein über längere Zeiträume fortdauerndes Ungleichgewicht der beiden Größen einen gesundheitlichen Risikofaktor darstellt. Darüber hinaus lässt das Modell erwarten, dass auch eine persönliche Neigung zur übersteigerten Verausgabung (intrinsische Overcommitment-Hypothese) sowie das gleichzeitige Auftreten einer solchen Neigung mit einem Ungleichgewicht zwischen Gratifikation und Verausgabung (Interaktionshypothese) negative gesundheitliche Effekte haben können.

unterschiedliche Hypothesen

Die extrinsische ERI-Hypothese wurde besonders intensiv untersucht und konnte in zahlreichen Studien verifiziert werden. Zusammenfassende Überblicksartikel zeigen wiederholt einen robusten Zusammenhang zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und kardiovaskulären Risiken einschließlich koronarer Herzkrankheiten (van Vegchel et al., 2005). Weitere Ergebnisse betreffen das Auftreten von verhaltensbezogenen Risiken wie Rauchen und überhöhtem Alkoholkonsum (Head et al., 2004), aber auch eine Gefährdung durch psychiatrische

robuster Zusammenhang zwischen Gratifikationskrisen und kardiovaskulären Risiken

*negativer
Zusammenhang
zwischen
Gratifikationskri-
sen und langen
Krankständen*

Störungen (Tsutsumi et al., 2001) und Depressionen (Siegrist, 2008) sowie Schlafstörungen (Rugulies et al., 2009). Eine Reihe von Studien befasste sich mit der Frage, inwiefern sich mangelnde Gratifikation bzw. soziale Reziprozität negativ auf die Krankenstandshäufigkeit der Arbeitskräfte niederschlägt. Head et al. (2007) konnten anhand von longitudinalen Daten aus der britischen Whitehall-Studie nachweisen, dass die Wahrscheinlichkeit eines langen Krankenstands bei Arbeitskräften mit einem hohen Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung um ein Fünftel bis ein Viertel höher lag als bei der Referenzgruppe mit niedrigen ERI-Werten. Fahlén et al. (2009) stellten ebenfalls einen negativen Zusammenhang zwischen Gratifikationskrisen und langen Krankständen fest, wobei in dieser Studie insbesondere die Relevanz von fehlenden alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten („locked-in“-Situationen) hervorgehoben wurde.

Die „Overcommitment“-Hypothese wurde zwar nur in einer geringeren Anzahl an Studien erforscht, in den meisten Fällen zeigte sich aber ein negativer Zusammenhang zwischen übersteigerter Verausgabung und Gesundheit (van Vegchel et al., 2005). Für die Interaktionshypothese finden sich in der Literatur vereinzelte Belege (siehe z. B. Lau, 2008), aber keine eindeutige Bestätigung.

5. Einige Zahlen und Ergebnisse für Österreich

*Untersuchungs-
basis AKI-Daten*

Dieser Abschnitt enthält eine Einschätzung des Zusammenhangs zwischen Aspekten der Gratifikation und der Gesundheit der Beschäftigten anhand von österreichischen Daten. Als Untersuchungsbasis dienen verknüpfte Daten aus dem „Österreichischen Arbeitsklima-Index (AKI) und dem Arbeitsgesundheitsmonitor“ (AGM) für die Jahre 2008 bis 2011.³ Da das Erhebungsinstrument im AKI vom standardisierten ERI-Fragebogen abweicht, ist es nicht möglich, das von Siegrist entwickelte Modell anhand dieser österreichischen Daten im Detail nachzubilden. Eine weitere Einschränkung betrifft die Tatsache, dass es sich hierbei um Querschnittdaten handelt, aus denen grundsätzlich keine eindeutigen kausalen Zusammenhänge (zwischen Ursache und Wirkung) abgeleitet, sondern nur Korrelationen (Beziehungen) zwischen bestimmten Größen festgestellt werden können.⁴ Dennoch liefern die Daten interessante Hinweise zur Verbreitung von Gratifikation

und Belastungen sowie zum Zusammenhang zwischen diesen Größen und wichtigen gesundheitlichen Indikatoren.

Die Befragungen im Rahmen des AKI zeigen, dass die österreichischen Beschäftigten insgesamt eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit aufweisen. Auf die Frage nach der Zufriedenheit „mit der beruflichen Tätigkeit“ gaben zwischen 2008 und 2011 39% der Arbeitskräfte „sehr zufrieden“, weitere 43% „zufrieden“ als Antwort. Bei einer näheren Betrachtung einzelner Dimensionen der Arbeitsplatzqualität zeigt sich jedoch ein differenzierteres Bild. Übersicht 1 zeigt die Verteilung von fünfstufig skalierten Zufriedenheitsindikatoren, die mit der Gratifikation der Arbeitskräfte in Bezug gesetzt werden können. Auf die Frage nach der „Zufriedenheit mit dem Führungsstil“ (als Maß für Anerkennung und Wertschätzung, die den Arbeitskräften entgegengebracht werden) gaben rund 70% der Personen eine positive Rückmeldung (etwa 10% waren „nicht zufrieden“ bzw. „gar nicht zufrieden“, fast ein Fünftel gab eine neutrale Antwort). Auch mit dem Ansehen ihres Unternehmens – ein Indikator für statusbezogene Gratifikation – sind rund 8 von 10 Beschäftigten in Österreich grundsätzlich zufrieden. Auf die Frage nach der „Zufriedenheit mit ihrem Einkommen“ gaben 60% der Befragten eine positive Rückmeldung, wobei der Anteil der „sehr Zufriedenen“ mit 17% begrenzt war. Noch etwas gleichmäßiger auf die fünf Antwortmöglichkeiten sind die Rückmeldungen der Befragten in Hinblick auf ihre Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten verteilt: Nur etwas mehr als die Hälfte ist mit den beruflichen Entwicklungschancen zufrieden bis sehr zufrieden, während die andere Hälfte eine neutrale bis sehr negative Einschätzung gab.

hohe Arbeitsplatzzufriedenheit ...

... aber nur mäßige Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Übersicht 1: Einschätzung unterschiedlicher Gratifikationskomponenten 15- bis 64-jähriger unselbständig Beschäftigter in Österreich, AKI 2008–2011

Zufriedenheit mit ...	gar nicht zufrieden				sehr zufrieden	Durchschnitt
	1	2	3	4	5	
	in % der Antworten					Punkte
dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	3,6	6,6	18,6	37,0	34,2	3,9
dem Einkommen insgesamt	3,6	9,5	26,6	43,0	17,3	3,6
dem Ansehen des Unternehmens	1,0	2,6	13,3	41,6	41,5	4,2
den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	7,3	11,6	25,0	33,2	23,0	3,5

Quelle: Arbeitsklima-Index und Arbeitsgesundheitsmonitor 2008 bis 2011, IFES- und WIFO-Berechnungen. Gewichtete Daten.

Arbeitsplatzsicherheit

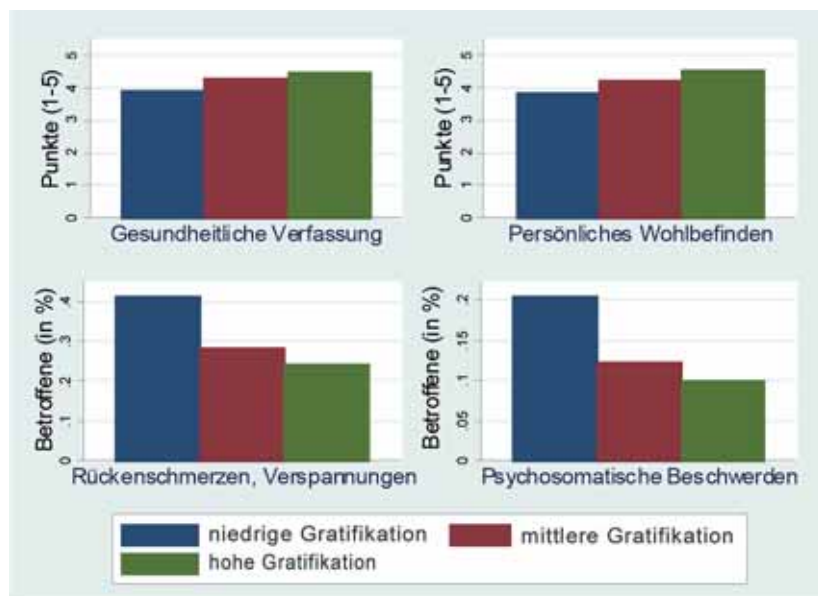
Eine weitere Komponente der Gratifikation, die nicht in der Übersicht abgebildet, aber ebenfalls bedeutsam ist, betrifft die Frage der Arbeitsplatzsicherheit, die im AKI anhand einer vierstufigen Einschätzung erhoben wird. Die Beschäftigten werden gefragt, ob sie ihren Arbeitsplatz als „sehr sicher“, „ziemlich sicher“, „ziemlich unsicher“ oder „sehr unsicher“ einstufen. Die Auswertungen für den Zeitraum 2008–2011 zeigen, dass knapp 13% einen ziemlich unsicheren bzw. 2% einen sehr unsicheren Arbeitsplatz haben. Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten schätzt den Arbeitsplatz als sehr sicher, die Mehrheit (58%) als ziemlich sicher ein.

deutliche Korrelation zwischen Gratifikationsmaß und Gesundheitsindikatoren

Die bisher angesprochenen Einschätzungen beziehen sich auf unterschiedliche Dimensionen der Belohnung und können herangezogen werden, um einen zusammengesetzten Index für das empfundene Ausmaß an Gratifikation zu bilden.⁵ Wie die nachfolgenden Darstellungen zeigen, besteht zwischen diesem Gratifikationsmaß und unterschiedlichen Gesundheitsindikatoren eine deutliche Korrelation. Um die grafische Darstellung zu erleichtern, wurden die Beschäftigten auf Basis des Gratifikationsindex in drei gleich große Gruppen (Terzile) eingeteilt. Die Personengruppe mit niedrigen Gratifikationswerten weist für alle verfügbaren gesundheitlichen Indikatoren schlechtere Durchschnittswerte auf als

jene Gruppen, die in das mittlere und höhere Gratifikationssterzil fallen. In Hinblick auf subjektive Einschätzungen zur allgemeinen gesundheitlichen Verfassung und zum persönlichen Wohlbefinden liegen die Beschäftigten mit hoher Gratifikation auf einer 5-stufigen Skala im Schnitt rund einen halben Punkt höher als jene mit niedriger Gratifikation. Gesundheitliche Beschwerden werden im unteren Terzil häufiger als im oberen genannt: Das betrifft Rückenprobleme und Verspannungen (41% gegenüber 24%) genauso wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Verdauungsbeschwerden und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen, die in der Darstellung etwas vereinfachend als psychosomatische Beschwerden zusammengefasst wurden (20% gegenüber 10%). Nicht in der Darstellung enthalten, aber ebenfalls von Interesse ist die Tatsache, dass die Personen im unteren Gratifikationssterzil im Durchschnitt sowohl öfter im Krankenstand sind als auch häufiger krank in die Arbeit gehen (Präsentismus), als dies bei Beschäftigten mit einem mittleren oder hohen Gratifikationsniveau der Fall ist.

Abbildung 1: Gratifikationsindex und gesundheitliche Indikatoren 15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte in Österreich, 2008–2011



Quelle: Arbeitsklima-Index und Arbeitsgesundheitsmonitor 2008 bis 2011, IFES- und WIFO-Berechnungen. Gewichtete Daten.

In einem nächsten Schritt kann der Gratifikationsindex mit einem zusammengesetzten Belastungsindex in Bezug gesetzt werden. Zur Konstruktion des Letzteren wurden 12 unterschiedliche psychosoziale Belastungsdimensionen berücksichtigt und zusammen gewichtet.⁶ Übersicht 2 zeigt die Verteilungen einer Auswahl der verwendeten Belastungsdimensionen. Der Quotient aus Belastungsindex und Gratifikationsindex, in der Folge als ERI-Index bezeichnet, kann als Maß für das Vorliegen mangelnder sozialer Reziprozität und somit für ein erhöhtes Risiko einer Gratifikationskrise interpretiert werden. Ein hoher ERI-Indexwert bedeutet, dass Gratifikation und Verausgabung in einem ungünstigen Verhältnis zueinander stehen.

Übersicht 2: Einschätzung unterschiedlicher Belastungsfaktoren (Auswahl) 15- bis 64-jähriger unselbständig Beschäftigten in Österreich, 2008–2011

Wie sehr belastet durch...	stark belastet				gar nicht belastet	Durchschnitt
	5	4	3	2	1	
in % der Antworten						Punkte
Zeitdruck	9,1	20,3	24,0	15,4	31,2	2,6
technische/org. Veränderungen	7,2	13,8	21,3	17,2	40,6	2,3
dauernde hohe Konzentration	10,1	13,0	19,0	15,8	42,2	2,3
hohe Verantwortung	6,7	9,0	13,7	14,2	56,4	2,0
Kundenkontakt	9,1	20,3	24,0	15,4	31,2	2,6
mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte	2,3	5,2	12,3	15,8	64,5	1,7
mangelnde Unterstützung durch Kollegen	0,9	2,8	9,0	16,5	70,7	1,5

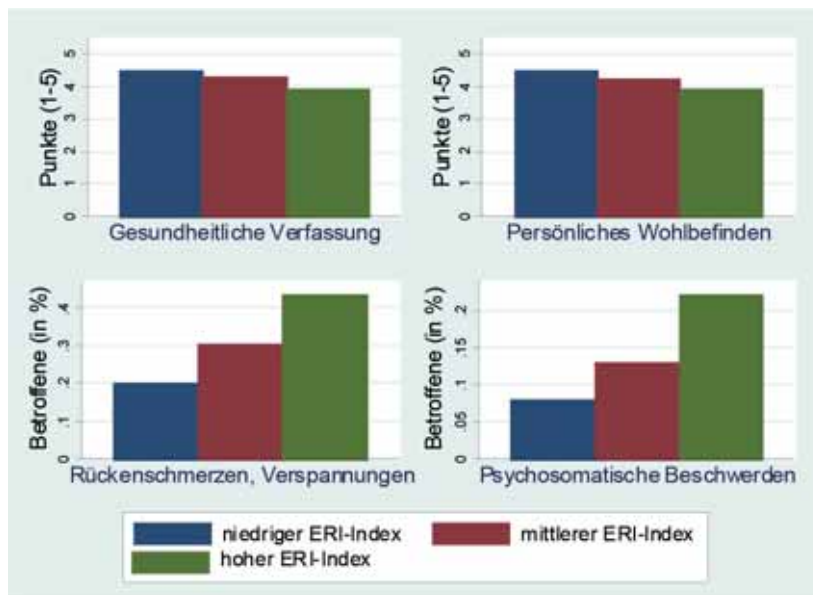
Quelle: Arbeitsklima-Index und Arbeitsgesundheitsmonitor 2008 bis 2011, IFES- und WIFO-Berechnungen. Gewichtete Daten.

Den Erwartungen aus dem ERI-Modell entsprechend zeigt sich darüber hinaus, dass ein klarer Zusammenhang zwischen den gesundheitlichen Indikatoren einerseits und dem Verhältnis von Verausgabung und Gratifikation andererseits besteht. Abbildung 2 zeigt, wie sich Beschäftigte mit unterschiedlichen ERI-Indexwerten (wiederum in Terzile unterteilt) in Bezug auf gesundheitliche Indikatoren unterscheiden. Es ist ersichtlich, dass Beschäftigte mit

einem hohen Ausmaß an sozialer Reziprozität einen besseren Gesundheitszustand aufweisen als jene, bei denen Verausgabung und Belohnung in einem ungünstigen Verhältnis stehen. Die Differenz zwischen den Terzilen ist, vor allem in Bezug auf die Summe der psychosomatischen Beschwerden, größer als bei einer isolierten Betrachtung der Gratifikation. Auch in diesem Fall können zusätzlich zu den in der Übersicht dargestellten Indikatoren signifikante Unterschiede im Krankenstands- und Präsentismusverhalten festgehalten werden. Demnach verzeichneten die Beschäftigten im oberen ERI-Terzil nur etwas mehr als die Hälfte der Krankenstandstage und etwa ein Drittel der Präsentismustage der Beschäftigten im unteren Terzil.

besserer Gesundheitszustand bei hohem Ausmaß an sozialer Reziprozität

Abbildung 2: ERI-Indikator und gesundheitliche Indikatoren 15- bis 64-jähriger unselbständig Beschäftigter in Österreich, 2008–2011



Quelle: Arbeitsklima-Index und Arbeitsgesundheitsmonitor 2008 bis 2011, IFES- und WIFO-Berechnungen. Gewichtete Daten.

Die Darstellung der Beziehung zwischen zwei Größen, in diesem Fall zwischen gesundheitlichen Indikatoren und Gratifikationsindex bzw. ERI-Index, muss angesichts der Präsenz von dritten, konfundierenden Variablen, die gleichzeitig beide beobachteten Größen beeinflussen können, mit Vorsicht interpretiert werden.⁷

*multivariate
Regressions-
verfahren ...*

In einem abschließenden Schritt werden deshalb die Verhältnisse zwischen Gratifikation, Verausgabung und Gesundheit mit multivariaten Regressionsverfahren untersucht, d. h. unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Arbeitsplatzbedingungen und konfundierender Merkmale wie Alter, Qualifikation und Branche.

Die nachfolgende Übersicht 3 präsentiert die zusammengefassten Ergebnisse aus einer Reihe von Regressionsanalysen mit den einzelnen Gesundheitsindikatoren als abhängigen, zu erklärenden Variablen. Als erklärender Faktor wurde neben den bereits beschriebenen Indizes für Gratifikation und ERI-Gefährdung auch ein Maß für die persönliche Verausgabungsneigung (Overcommitment) in das Modell inkludiert. Zusätzlich wurden körperliche Arbeitsplatzbelastungen (wie z. B. das Heben schwerer Lasten, der Einfluss von Staub, Lärm oder Hitze usw.) in einer eigenen Skala zusammengefasst. Weitere Variablen zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Entscheidungsspielräumen und mit den Mitsprachemöglichkeiten am Arbeitsplatz dienen dazu, den Einfluss von Kontrolle und Handlungsspielräumen zu berücksichtigen. Darüber hinaus berücksichtigt das Modell eine Reihe von Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Arbeitszeit (mit einer Unterscheidung zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigung) der Befragten sowie die Betriebsgröße, die Branche und den Zeitpunkt (das Halbjahr), in dem die Befragung stattfand. Die Ergebnisse für die Kontrollvariablen wurden aus Platzgründen von der Darstellung ausgespart.

*... bestätigen
Hypothese des
ERI-Modells*

Die Übersicht zeigt den statistischen Zusammenhang zwischen den einzelnen Arbeitsplatzindikatoren und den jeweiligen Gesundheitsindikatoren. Sowohl der Gratifikationsindex als auch der ERI-Index weisen für alle untersuchten gesundheitlichen Indikatoren den erwarteten (positiven oder negativen) Zusammenhang auf und sind gleichzeitig statistisch hoch signifikant. Ausnahmen bilden in dieser Hinsicht nur Krankenstand und Präsentismus, wo der Gratifikationsindex zwar wie erwartet eine negative, aber keine statistisch signifikante Korrelation aufweist. Insgesamt bestätigen die Berechnungen jedenfalls die Hypothese des ERI-Modells, wonach niedrige Gratifikationswerte und darüber hinaus ein Ungleichgewicht zwischen Gratifikation und Verausgabung mit schlechteren Gesundheitswerten einhergehen. Auch das Ausmaß der persönlichen Verausgabungsneigung (overcommit-

ment) liefert, zusätzlich zum Gratifikations- und zum ERI-Index, einen bedeutenden Erklärungsbeitrag. Körperliche Belastungen sind ein weiterer eigenständiger, wichtiger Erklärungsfaktor für gesundheitliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten. Hohe körperliche Belastungen gehen demnach mit einem schlechteren subjektiven Gesundheitszustand, mit einer höheren Inzidenz von gesundheitlichen Beschwerden und auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Krankenstand und Präsentismus einher. Die Maße für Handlungs- und Entscheidungsspielräume weisen zum Teil ebenfalls die erwarteten Korrelationen auf, die Ergebnisse sind aber nicht in gleichem Ausmaß robust. Das dürfte darauf zurückzuführen sein, dass zwischen diesen Indikatoren zur Arbeitsplatzqualität und den restlichen Indizes Überschneidungen bestehen und somit die einzelnen Dimensionen nicht trennscharf voneinander unterschieden werden können.

Übersicht 3: Ergebnisse der Regressionsanalysen (multivariate Korrelationen) 15- bis 64-jähriger unselbständig Beschäftigter in Österreich, 2008–2011

Erklärende Faktoren	Abhängige Variable					
	Gesundheitliche Verfassung	Persönliches Wohlbefinden	Rückenprobleme, Verspannungen	Psychosomatische Beschwerden	Krankenstand	Präsentismus
ERI-Index	--	--	++	++	++	++
Gratifikationsindex	++	++	--	--	(-)	(-)
Overcommitment	--	--	++	++	++	++
Entscheidungsspielraum	+	++	--	(+)	+	(-)
Mitsprache	+	(+)	--	--	--	(-)
Körperliche Belastungsfaktoren	--	--	++	++	++	++

Quelle: Arbeitsklima-Index und Arbeitsgesundheitsmonitor 2008 bis 2011, WIFO-Berechnungen. Zeichenerklärung: Zwei ++ bzw. -- kennzeichnen einen hoch signifikanten positiven bzw. negativen Zusammenhang, ein + bzw. - einen statistisch moderat signifikanten positiven bzw. negativen Zusammenhang, ein (+) bzw. (-) einen statistisch nicht signifikanten positiven bzw. negativen Zusammenhang. Das vollständige Modell beinhaltet folgende weitere Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Bildung, Teilzeitbeschäftigung (≤ 35 Stunden), Betriebsgröße (4 Kategorien), Branche (9 Wirtschaftsklassen), Erhebungszeitpunkt (8 Halbjahre).

6. Schlussfolgerungen

*ungünstige
Rahmen-
bedingungen*

Der Einfluss der Arbeitstätigkeit auf die menschliche Gesundheit wird durch das Zusammenspiel zwischen den individuellen Ressourcen und den betrieblichen sowie außerbetrieblichen Rahmenbedingungen geprägt. Arbeitsmedizinische Modelle aus der Stresstheorie lassen erkennen, dass aus der beruflichen Tätigkeit vor allem dann gesundheitlich schädliche Folgen resultieren, wenn hohe Anforderungen und eine hohe Verausgabung nicht ausreichend durch ressourcenstärkende und unterstützende Faktoren ausbalanciert und kompensiert werden können. Unter diesen positiv kompensierenden Faktoren nimmt die Gratifikation eine zentrale Rolle ein. Sowohl niedrige Gratifikation als auch ein ungünstiges Verhältnis zwischen Gratifikation und Verausgabung wirken sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Für diese Wirkungszusammenhänge gibt es zahlreiche wissenschaftlich gut untermauerte Belege. Auch für Österreich lässt sich, der hier dargestellten Querschnittsbetrachtung gemäß, ein deutlicher und statistisch robuster Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an sozialer Reziprozität und einer Reihe von gesundheitlichen Indikatoren feststellen.

*Unternehmens-
kultur ist wichti-
ger Steuerungs-
hebel*

Diese Ergebnisse sind insgesamt ein starker Hinweis dafür, dass die Unternehmenskultur einen wichtigen Steuerungshebel der betrieblichen Gesundheitsförderung darstellt. Die Intensität von psychosozialen Belastungen wird ebenso in erheblichem Ausmaß auf betrieblicher Ebene mitbestimmt wie das Ausmaß an Gratifikation, das die Beschäftigten für ihre Arbeit erhalten. Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur kann demnach einen Beitrag zur Stärkung der individuellen Ressourcen und zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten leisten, zugleich aber auch auf betrieblich relevante Indikatoren wie Krankenstandshäufigkeit und -dauer positiv einwirken. Führungskräfte sitzen an besonders wichtigen Hebeln, um das Verhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung positiv zu beeinflussen, bestimmen sie doch sowohl Aspekte wie Wertschätzung, Anerkennung und soziale Unterstützung als auch die organisatorische Gestaltung der Arbeit, ihre Aufteilung und damit einhergehend die Handlungsspielräume der Beschäftigten.

Darüber hinaus lässt das Modell der beruflichen Gratifikationskrise auch die Bedeutung der makroökonomischen Komponenten von

Gratifikation erkennen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und die monetäre Entlohnung der Arbeit. Diese Transmissionskanäle der Gratifikation können zwar auf betrieblicher Ebene mitgestaltet werden, sie hängen aber gleichzeitig von den allgemeinen Arbeitsmarktbedingungen, von gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und auch von regulatorischen (gesetzlichen) Rahmenbedingungen ab. Die Zusammenhänge zwischen diesen makroökonomischen Faktoren und dem Gesundheitszustand der erwerbstätigen Bevölkerung sind noch weitgehend unerforscht. Sie erhalten aber im Lichte der „großen Wirtschaftskrise“ eine besondere Dringlichkeit und Bedeutung. Quer durch Europa haben in den vergangenen Jahren Verwerfungen am Arbeitsmarkt zu einem starken Anstieg der Arbeitsplatzunsicherheit und einer schwachen oder gar negativen Entwicklung der Arbeitseinkommen geführt. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und im Licht der bisherigen Forschungserkenntnisse ist zu befürchten, dass insbesondere in den am stärksten von der Krise betroffenen Ländern negative gesundheitliche Auswirkungen nicht ausbleiben werden.

negative gesundheitliche Auswirkungen durch Wirtschaftskrise zu befürchten

Anmerkungen

1. Dieser Beitrag geht zum Teil auf Arbeiten im Rahmen des Fehlzeitenreports 2012 (Leoni, 2012) zurück. Der Autor bedankt sich bei der Arbeiterkammer Oberösterreich und dem Institut für empirische Sozialforschung (IFES) für die Nutzung der Daten aus dem Österreichischen Arbeitsklima-Index sowie bei Christoph Lorenz für wertvolle Verbesserungsvorschläge zu einer vorläufigen Fassung des Beitrags.
2. Für einen Überblick über die wichtigsten theoretischen Erklärungsmodelle zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit siehe z. B. Ulich/Wülser (2005: S. 85ff.) sowie Biffi et al. (2012: S. 12ff.).
3. Der Österreichische Arbeitsklima-Index (AKI) und der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor (AGM) sind zwei Befragungen, die vierteljährlich auf Basis derselben Stichprobe erhoben werden und vollständig verknüpfbar sind. In der Folge wird vereinfachend nur vom AKI gesprochen, gemeint ist dabei der verknüpfte Datensatz mit allen Beobachtungen für die Jahre 2008 bis 2011.
4. Um eine kausale Beziehung zwischen zwei Größen zu bestimmen, wären Datengrundlagen erforderlich, in denen die gleichen Personen über einen längeren Zeitraum beobachtet werden, wodurch wiederholte Messungen durchgeführt werden können.
5. Die fünf Komponenten (Zufriedenheit mit Führungsstil, Einkommen, Entwicklungsmöglichkeiten und Ansehen des Arbeitgebers sowie Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit) gehen mit gleicher Gewichtung in das Gratifikationsmaß ein. Die interne Konsistenz des Indexes kann anhand des Cronbach-Alpha ($\alpha=0,73$) als gut bewertet werden.
6. Die Belastungsdimensionen bzw. die dazu gehörenden Fragen aus dem AKI sind im Anhang aufgelistet. Die zwölf Komponenten gehen mit gleicher Gewichtung in das Verausgabungsmaß ein. Die interne Konsistenz der Skala kann anhand des Cronbach-Alpha ($\alpha=0,86$) als sehr gut bewertet werden.
7. Ein solcher Fall kann beispielsweise vorliegen, wenn sowohl das Ausmaß an Gratifikation als auch der Gesundheitszustand vom Bildungsniveau der Person

abhängen. In einem solchen Fall ist der beobachtete positive Zusammenhang zwischen Gesundheit und Gratifikation auf Unterschiede in der Bildungsstruktur der Beschäftigten und somit auf ein Merkmal zurückzuführen, das in der bivariaten Darstellung nicht berücksichtigt wird.

Literatur

- Akerlof, G.A., Labor contracts as partial gift exchange, in: Quarterly Journal of Economics, 1982, 97(4), S. 543-69.
- Biffi, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, Ch., Rückert, E., Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen, Donau-Universität Krems, WIFO, Wien, 2012.
- Fahlén, G., Goine, H., Edlund, C., Arrelöv, B., Knutsson, A., Peter, R., Effort-Reward imbalance, 'locked in' at work, and long-term sick leave, International archives of occupational and environmental health, Jänner 2009, 82(2), S. 191-197.
- Head, J., Stansfeld, S., Siegrist, J. (2004), Psychosocial work environment and alcohol dependence, in: Occupational & Environmental Medicine, 61, 219-224.
- International Labor Office (ILO), Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health Ninth Session, Occupational Safety and Health Series (Vol. 56), Genf, 1986.
- Karasek, R., Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign, in: Administrative Science Quarterly, 1979, 24, S. 285-307.
- Karasek, R., Theorell, T., Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life, Basic Books: New York, 1990.
- Lau, B., Effort-Reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian municipality: a cross sectional study, in: Journal of Occupational and Medical Toxicology, 2008, 3(9).
- Leoni, Th., Fehlzeitenreport 2012. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, WIFO-Monografie, Juli 2012.
- Mauss, M., Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés primitives, in: Sociologie et anthropologie, 1950, 145-279; ursprünglich publiziert in: l'Année Sociologique, seconde série, 1923-1924.
- Oppolzer, A., Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention, in: Badura, B., Schröder, H., Kloese, J., Macco, K. (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2009. Springer, Heidelberg, 2010, S. 13-22.
- Rugulies, R., Norborg, M., Sørensen, T.S., Knudsen, L.E., Burr, H., Effort-Reward imbalance at work and risk of sleep disturbances. Cross-sectional and prospective results from the Danish Work Environment Cohort Study, Journal of psychosomatic research, Jänner 2009, 66(1), S. 75-83.
- Siegrist, J., Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work, in: Journal of Occupational Health Psychology, 1996, 1, S. 27-43.
- Siegrist, J., in: Reducing social inequalities in health: work-related strategies, Scandinavian Journal of Public Health, 2002, 30, S. 49-53.
- Siegrist, J., Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: evidence from prospective studies, in: European Archive of Psychiatry and Clinical Neuroscience, 2008, 258(5), S. 115-119.
- Siegrist, J., Dragano, N., Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben [Psychosocial stress and disease risks in occupational life. Results of international studies on the demand-control and the Effort-Reward imbalance models], in: Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz, 2008, 51(3), S. 305-312.
- Ulich, E., Betriebliches Gesundheitsmanagement – Arbeitspsychologische Perspektiven, in: Gastager, F. (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitsförderung im europäischen Eisenbahnwesen, Böhlau Verlag Wien, 2008, S. 49-74.
- Ulich, E., Wülser, M., Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven (2. Aufl.), Gabler, Wiesbaden: 2005.

- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T., Siegrist, J., Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in comparison between two complementary job-stress models, in: Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 2001, 27, S. 146-153.
- van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., Schaufeli, W., Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies, in: Social science & medicine, 2005, 60(5), S. 1117-1131.

7. Anhang

Übersicht der verwendeten Indizes und ihrer Komponenten

Index	Frage (Item)	Antwortmöglichkeiten
Gratifikationsindex	Wie zufrieden sind Sie alles in allem gesehen mit: • Ihrem Einkommen; • mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten; • mit dem Ansehen des Unternehmens; • mit dem Führungsstil der Vorgesetzten?	5 Ausprägungen (sehr zufrieden/gar nicht zufrieden)
	• Wie sicher ist Ihr Arbeitsplatz?	4 Ausprägungen (sehr sicher/sehr unsicher)
Psychosozialer Belastungsindex	Wie sehr fühlen Sie sich durch die folgenden Dinge belastet: • Zeitdruck; • technische oder organisatorische Veränderungen; • ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen; • seelisch belastende und aufreibende Arbeit; • Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz?	5 Ausprägungen (stark belastet/gar nicht belastet)
	Wie sehr fühlen Sie sich durch die folgenden Dinge belastet: • dauernden Kundenkontakt, Parteienverkehr; • hohe Verantwortung für Güter oder Menschen; • dauernde hohe Konzentration; • mangelnde Rückzugsmöglichkeiten; • mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte; • mangelnde Unterstützung durch Arbeitskollegen?	5 Ausprägungen (sehr stark belastet/gar nicht belastet)
Overcommitment-Index	• Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten • Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken	5 Ausprägungen (trifft sehr zu/trifft gar nicht zu)
Körperlicher Belastungsindex	Wie sehr fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz durch die folgenden Dinge belastet: • Witterung; • Hitze; • Kälte; • Lärm; • Staub; • Zugluft; • Passiv-Rauchen; • ständig künstliches Licht, schlechte Beleuchtung; • schwere körperliche Anstrengung; • einseitige körperliche Belastung; • stehende Tätigkeit, Arbeit unter Zwangshaltungen; • nicht körpergerecht gestalteter Arbeitsplatz?	5 Ausprägungen (sehr stark belastet/gar nicht belastet)

WISO

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.



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 _____

Ptz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

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