



Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen

Tagungsdokumentation

Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen

**Repräsentative Beschäftigtenbefragungen als wichtige
Informationsquelle zur Ermittlung der Arbeitsqualität
Workshop vom 20. Februar 2008 in Dortmund**

Diese Veröffentlichung ist der Tagungsbericht anlässlich des Workshops
„Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen“.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Tagungsleitung: Dr. Beate Beermann
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Dr. Ralph Conrads
Prof. Dr. Ernst Kistler
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund
Telefon: 0231 9071-0
Telefax: 0231 9071-2454
E-Mail: poststelle@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40-42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden:
Proschhübelstr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe
und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.
Aus Gründen des Umweltschutzes wurde diese Schrift auf
Recyclingpapier gedruckt.

ISBN 978-3-88261-098-7

Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat		5
Abstract		6
1	Vorwort	7
2	Begrüßung und Einführung K. Kuhn	9
3	Zum Stand der quantitativen Forschung über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland R. Conrads, E. Kistler, F. Mußmann	11
3.1	Das Thema Arbeitsqualität steht im Moment weit oben auf der Agenda – Die Sozialberichterstattung trägt dem noch nicht ausreichend Rechnung	11
3.2	Eine aktuell hohe Dichte an verfügbaren Studien – deren Potenzial aber bei weitem nicht ausgeschöpft wird	14
3.3	Einige kleine Beispiele einer ansatzweisen Konfrontation der Ergebnisse verschiedener Umfragen	16
3.4	Einige Schlussfolgerungen	22
4	Wozu braucht der Arbeitsschutz Umfrageergebnisse? R. Rack	29
4.1	Vorbemerkung	29
4.2	Einleitung	29
4.3	Aufgabenfelder und zielorientiertes staatliches Handeln im Arbeitsschutz	30
4.4	Befragungsstudien und ihre Nutzung im Staatlichen Arbeitsschutz	34
4.5	Zusammenfassung	37
4.6	Ausblick	39
5	Gesundheitsberichterstattung in der Arbeitswelt – ein Kommentar zum Thema „Daten und Politik“ J. Kuhn	41
6	Der DGB-Index T. Fuchs	47
6.1	Die Ziele der DGB-Berichterstattung Index Gute Arbeit	47
6.2	Arbeitswissenschaftliche Fundierung	48
6.3	Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit	63
6.4	Anwendungs- und Erkenntnispotenziale	74
6.5	Fazit	80

7	Das IGA-Barometer – Trends in der Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit W. Bödeker	86
7.1	Zusammenfassung	86
7.2	Konzept des IGA-Barometers	87
7.3	Methoden	88
7.4	Ergebnisse des IGA-Barometers	92
7.5	Fazit	96
8	Der Österreichische Arbeitsklima-Index H. Preinfalk	97
8.1	Die Arbeiterkammern	97
8.2	Ziele	97
8.3	Grundlagen	98
8.4	Methoden, Indexbildung	99
8.5	Die Entwicklung des AKI seit 1995	100
8.6	Perspektiven	103
9	Gesundheitliche Effekte langer Arbeitszeiten A. Wirtz, F. Nachreiner	104
9.1	Einleitung	104
9.2	Methode	105
9.3	Ergebnisse	108
9.4	Zusammenfassung	116
9.5	Ausblick	116
10	Risikofaktoren der längerfristigen Arbeitsfähigkeit – Eine Sekundäranalyse A. Ebert	118
10.1	Hintergrund und Fragestellung	118
10.2	Was ist und wie misst man Arbeitsfähigkeit?	120
10.3	Risikofaktoren der Arbeitsfähigkeit	122
10.4	Versuch einer Risikotypologie	125
10.5	Risikofaktoren im Gruppen- und Zeitvergleich	128
10.6	Arbeitsfähigkeit und altersgerechte Arbeitsgestaltung	130
10.7	Fazit	134

Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen

Kurzreferat

Was für Informationen über die Arbeitsqualität und ihre Entwicklung kann man aus Beschäftigtenbefragungen ableiten? Denn ohne repräsentative Studien verbleibt die empirische Informationslage in diesem Themenfeld bruchstückhaft. Daher kommt es darauf an, die diesbezüglich vorliegenden Studien bestmöglich zu nutzen und zu optimieren. In einem gemeinsam von BAuA und INIFES veranstalteten Expertenworkshop „Nutzungspotenzial von Beschäftigtendaten“ am 20. Februar 2008 in Dortmund wurde über Chancen und Möglichkeiten der bestehenden Befragungssysteme diskutiert. Die Ergebnisse werden nun in dieser Aufsatzsammlung dokumentiert. Die Aufsätze reichen thematisch vom „Nutzen und der Notwendigkeit der quantitativen Erforschung der Arbeitsbedingungen für die Politikberatung und den modernen Arbeitsschutz“ über „methodische Unwägbarkeiten, Methoden der Indexbildung und ungenutzten Auswertungspotenzialen“ bis hin zu „konkreten Auswertungsbeispielen von quantitativen Beschäftigtendaten.“ So dokumentieren die Beiträge in diesem Band deutlich, dass ein hohes Nutzungspotenzial in den bereits vorliegenden Befragungsdaten zur Arbeitsqualität liegt. Deutlich wird dabei aber auch, dass die Bemühungen zu verstärken sind, die Datenlage weiter zu systematisieren und zu verdichten.

Schlagwörter:

Arbeitsbedingungen, Arbeitsqualität, Erhebungsmethoden zur Arbeitswelt, Berichterstattung zur Arbeitswelt

Potential usability of Employees Surveys

Abstract

Which information about the quality of work and its development can be derived from individual survey data? Without using representative studies the empirical information remains fragmented. Thus, it's necessary to use and optimize the related studies in the best possible way. During the workshop of experts "The potential of usage of employment data", hosted by BAuA and INIFES on February 20th 2008 in Dortmund, the chances and possibilities of existing survey-systems have been discussed. The results are documented now in this essay collection. Thematically the essays reach from "the value and the necessity for the quantitative study of working conditions for policy counselling and the modern occupational safety and health" over "methodical imponderables, methods of the indexing and the unused analysis potentials" up to "concrete analysis examples of quantitative employment data." Thus, the contributions in this volume show clearly the high possible benefit which may be derived from already available survey data to quality of work. Additionally, it's obvious that the efforts to systematize and consolidate the data situation have to be strengthened.

Key words:

Working conditions, quality of working-life, surveys, social reporting

1 Vorwort

„Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?“ Dieser Spannungsbogen eines schon vor einem Vierteljahrhundert erschienenen Streitbuchs von Elisabeth Noelle-Neumann und Burkhard Strümpel kann auf dem heutigen Stand der Sozial- und Arbeitswissenschaften eindeutig mit einem „sowohl als auch“ beantwortet werden – beides ist möglich. Arbeit ist weder nur Arbeitsleid noch ist sie im Sinne von Friedrich Engels der entscheidende „Beitrag zur Menschwerdung des Affen“. Arbeit kann krank machen – fehlende Arbeit und die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, genauso. Arbeit gibt aber vielen Menschen auch ein zentrales Stück ihrer Identität und ist ein wichtiger Weg zur gesellschaftlichen Integration und Inklusion – ob das für jede Arbeit gilt, ist aber eine mehr als offene Frage.

Angesichts der zentralen Bedeutung, die die Arbeit für die und den Einzelnen, für Wirtschaft und Gesellschaft hat, ist es verwunderlich, wie wenig Indikatoren und Informationen wir in bestehenden Systemen gesellschaftlicher Berichterstattung auf repräsentativer Ebene über die Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen haben. Wohlgedenkt: Repräsentative Befragungen von Erwerbstätigen (und z. T. auch Unternehmen) sind sicherlich nicht die einzige Quelle um Arbeitsqualität abzubilden. Sie haben hier auch ihre eindeutigen Grenzen. Ohne solche repräsentativen Studien verbleibt die empirische Informationslage zu diesem Thema aber – so unsere These – auch nur bruchstückhaft. Es kommt darauf an, die vorliegenden Studien zu dieser Thematik bestmöglich zu nutzen und diesen Bestand an Erhebungen zu optimieren.

Auf dem in diesem Band dokumentierten gemeinsam von BAuA und INIFES veranstalteten Expertenworkshop „Nutzungspotenzial von Beschäftigtendaten“ am 20. Februar 2008 in Dortmund wurde über Chancen und Möglichkeiten der bestehenden Befragungssysteme diskutiert. Wir bedanken uns bei den Referentinnen und Referenten bzw. Autorinnen und Autoren für die Offenheit, mit der sie ihre Heran- und methodische Vorgehensweise präsentieren und einem breiteren Diskurs stellen.

Wie K. KUHN in seinem Eröffnungsbeitrag in diesem Band darlegt, sind Wissensgrundlagen notwendig, um präventiv langfristige Gefährdungen der Gesundheit durch belastende Arbeitsbedingungen vermeiden zu können und so auch entsprechende volkswirtschaftliche Folgekosten durch krankheitsbedingte Arbeitsausfälle zu vermeiden. Eine Berichterstattung mit repräsentativem Anspruch sollte hierfür handlungsinstruktive Aussagen hervorbringen.

CONRADS, KISTLER und MUßMANN weisen darauf hin, dass in der bestehenden gesellschaftlichen Sozialberichterstattung das Themenfeld „Arbeitsqualität“ noch nicht ausreichend und nicht systematisch erfasst wird, um arbeitspolitische, gesundheitspolitische oder auch drängende sozialpolitische Fragestellungen zufrieden stellend beantworten zu können. Es bestehen zwar etliche repräsentative Befragungen mit Fragestellungen zur Arbeitsqualität, die aber bei weitem nicht mit der nötigen Systematik und Stringenz ausgewertet werden, um ein „rundes“ Bild der Arbeitsqualität, ihrer Einflussfaktoren und vor allem der Trends zu erhalten.

In den Beiträgen von RACK und J. KUHN wird die Notwendigkeit erläutert, sich mit adäquaten und systematisch verdichteten Daten, z. B. der Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, zu widmen. Am Beispiel des „Observatoriums der

Gesundheitsrisiken“ und einiger Befragungsstudien wird von RACK der Nutzen für den staatlichen Arbeitsschutz als Informationsbasis zur Problemerkennung, Trendanalyse und Evaluation in NRW charakterisiert. J. KUHN erläutert Vorzüge bzw. inhaltliche und methodische Lücken bestehender Datenbestände, um politikfähige Aussagen treffen zu können. In der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sieht er eine zukunftsfähige Struktur für die Aufarbeitung dieser Zusammenhänge.

Möglichkeiten einer systematischen Berichterstattung liefern regelmäßig erhobene Studien zur Arbeitsqualität, die repräsentativ Arbeitsbedingungen, Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit erfassen. PREINFALK stellt den in Österreich seit Mitte der 1990er Jahre (auch aufgrund einer ungenügenden Datenlage) eingeführten Arbeitsklima-Index (AKI) vor. In Deutschland ist bisher der aus der INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit“ (2004) hervorgegangene „DGB-Index Gute Arbeit“ 2-mal erhoben und ausgewertet worden (2007 und 2008). FUCHS stellt die Konzeption, Indexkonstruktion und Nutzungsmöglichkeiten des DGB-Index dar. Das IGA-Barometer wird von BÖDEKER als ein Dauerbeachtungsinstrument vorgestellt, um den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt zu beobachten und in arbeits- und sozialpolitische Diskussionen einzubeziehen. In variablen Abschnitten aller 3 genannten Studien können Themenvertiefungen erfolgen und aktuelle Diskussionen aufgegriffen und empirisch unterlegt werden.

Am Ende des Bandes liefern 2 ausgearbeitete Auswertungsbeispiele Belege für die Nützlichkeit der Datenbestände und den Vorzug eines systematisch vergleichenden Ansatzes. WIRTZ und NACHREINER stellen in ihrem Aufsatz im Vergleich über 3 große Erhebungsmassive hinweg den Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und Gesundheitszustand dar. Über alle Erhebungsmethoden hinweg zeigen sich sehr konsistente Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitszeitdauer und gesundheitlicher Beeinträchtigung. EBERT hingegen verdeutlicht eindringlich die starken Folgen von Mehrfachbelastungen auf die längerfristige Arbeitsfähigkeit sowie die dabei entstehenden Gesundheits- und Frühverrentungsrisiken. Die Verwendung großer repräsentativer Datenmassive ermöglicht dabei zum einen komplexe multivariate Auswertungen und zum anderen die Bildung von Risikotypen, die sich über die Datensätze hinweg identifizieren und vergleichen lassen.

Die Beiträge in diesem Band zeigen sehr deutlich, dass ein hohes Auswertungs- und Nutzungspotenzial in den bereits vorliegenden Befragungsdaten zur Arbeitsqualität liegt. In einer intensiven Auswertung lassen sich Beobachtungslücken schließen, im Ergebnisvergleich und der additiven Nutzung verschiedener Befragungen lassen sich Fehlinterpretationen vermeiden und Ausreißerergebnisse identifizieren. Unschärfen, die praktisch allen empirischen Daten immanent sind, können so kompensiert werden. Trotzdem sind die Bemühungen der Arbeitswissenschaft zu verstärken, die Datenlage weiter zu systematisieren, zu verdichten und z. B. auf die Replikationstreue für Trendanalysen zu achten.

Dortmund/Stadtbergen, im November 2008

Dr. Beate Beermann
Prof. Dr. Ernst Kistler
Dr. Ralph Conrads

2 Begrüßung und Einführung

Karl Kuhn

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Sehr geehrte Damen und Herren,

für eine erfolgreiche Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsschäden muss folgende Frage beantwortet werden: Welche Arbeitsbedingungen führen unter welchen Voraussetzungen mit welchen Wahrscheinlichkeiten oder in welchen Häufigkeiten zu welchen Beschwerden, zu welchen gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder zu welchen Erkrankungen? Diese Aufgabe der Prävention kann vereinfacht mit den Worten des Franzosen Comte beschrieben werden: *savoir pour prévoir, prévoir pour prévenir*.

Die Beantwortung dieser Frage bzw. die erfolgreiche Lösung dieser Aufgabe ist inzwischen ein zentrales Problem in Europa geworden, weil die Folgekosten unterlassener Prävention die Sozialversicherungen in allen Ländern der europäischen Gemeinschaft immens belasten.

Prävention ist also „in“: Prävention ist eine politische Aufgabe geworden. Nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa sind mit der „Prävention“ hohe Erwartungen verbunden. Erfolgreiche Prävention braucht jedoch im Sinne des oben erwähnten Zitats Wissensgrundlagen. Die Schaffung von solchen Wissensgrundlagen ist Anliegen aller Berichterstattungsansätze in Europa.

Alle Arbeitsbedingungen, die den langfristigen Erhalt der Gesundheit gefährden, müssen als Belastungen erkannt und durch den Arbeitsschutz verbessert werden. Durch die Gewinnung von Erkenntnissen über Gefährdungen kann der Arbeitsschutz prioritäre Arbeitsschutzziele setzen. Um die Handlungsgrundlage im Arbeitsschutz auf sichere Beine stellen zu können, sind handlungsinstruktive Aussagen notwendig. Erst dadurch können präventive Zielsetzungen erfolgreich realisiert werden.

Mit Hilfe einer nationalen und europäischen Arbeitsschutzberichterstattung (Monitoring) kann eine stärkere inhaltliche Diskussion über Zielorientierung einer Arbeitsschutzpolitik in den jeweiligen Ländern bzw. in Europa geleistet werden.

Eine Arbeitsschutzberichterstattung beruht notwendigerweise nur auf sehr heterogenen Datenarten, insbesondere auf Routinedaten, die im Bereich der Sozialversicherung anfallen, und Surveydaten, die jeweils als Primär- oder als Sekundärdaten genutzt werden können. Diese Daten und Datenzugangsarten haben verschiedene Vor- und Nachteile. So zeichnen sich manche Routinedaten durch Vorhandensein längerer Zeitreihen (z. B. erst nach entsprechenden Aufbereitungen), räumliche Vergleichbarkeit, Vollerhebungscharakter, recht schnelle Verfügbarkeit, relativ geringe Zusatzkosten und einige Vorteile aus, die mit Vorteilen bzw. Nachteilen von Surveydaten verglichen werden müssen. Gegenüber beispielsweise Routinedaten haben manche Surveys die Vorteile, dass sie disaggregierte Zeit- und Raumbezüge beinhalten, eine validere Operationalisierung komplexer Sachverhalte ermöglichen; und sie beinhalten die bessere Möglichkeit, angemessene Kontrollgruppen und Kontrollvariablen zu

berücksichtigen. Dies hat Konsequenzen für die Anforderungen an eine entsprechende Berichterstattung, die jedoch hier nicht ausführlich diskutiert werden können. Die Arbeitswelt ist in den verschiedenen Indikatorensystemen, die zusammengestellt worden sind, immer verhältnismäßig schwach ausgeprägt vertreten. Versuche, dies zu ändern, sind recht schnell auf einige charakteristische Probleme gestoßen; zu nennen sind u. a. das *Problem der Differenzierung* und das *Problem der Bewertung*. Das Problem der Differenzierung befasst sich mit der Bestimmung der Bezugseinheit, über die berichtet werden soll. Sind es alle Erwerbstätigen, alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte getrennt? Sind die verschiedenartigen Tätigkeiten oder besser die Arbeitsmittel geeignete Bezugseinheiten der Berichterstattung? Es ist einleuchtend, von verschiedenen Arbeitswelten zu sprechen, ohne dass deren Abgrenzung bislang befriedigend gelungen wäre.

Das Problem der Differenzierung ist eng mit dem der Bewertung verknüpft. Soziale Indikatoren führen in der Regel zu Aussagen wie „im Vergleich zum Durchschnitt besser oder schlechter“. Solche Aussagen sind nun in ihrer Qualität stark davon abhängig, dass der Durchschnittswert selbst eine anerkannte Quasinorm abgibt. Zum anderen ist maßgebend, dass die Gruppen, über die berichtet wird, sinnvoll abgegrenzt sind. Viele Analysen haben beispielsweise gezeigt, dass Aussagen wie:

- Frauen sind mit der Arbeit zufriedener als Männer,
- Arbeiter sind mehr von Krankheit bedroht als Angestellte,
- Gering qualifizierte Arbeiter sind mehr Umgebungsbelastungen ausgesetzt als Facharbeiter etc.

zwar belegbar, aber inhaltlich nicht sehr ergiebig sind. Vielfach handelt es sich insofern um künstliche Aussagen, als sie den statistischen Durchschnitt von teilweise extrem unterschiedlichen Untergruppen beschreiben.

Aufgeworfen ist damit auch die Frage nach dem handlungsinstruktiven Nutzen solcher Aussagen. Die Erkenntnisse, dass etwa Arbeitsbelastungen, Unfälle und Krankenstände in der Arbeitswelt ungleich verteilt sind, sind zunächst sinnvolle Globalinformationen. Praxisnah werden sie aber erst, wenn die entsprechenden Schwerpunkte identifizierbar und soweit analysierbar werden, dass wenigstens in einer Groborientierung erkennbar ist, wer was zu tun hat.

Mit der heutigen Tagung sollen einige dieser Probleme angesprochen werden; ich hoffe auf ergiebige Diskussionen und wünsche der Tagung viel Erfolg.

3 Zum Stand der quantitativen Forschung über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland

Ralph Conrads¹, Ernst Kistler¹, Frank Mußmann²

¹ Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH

² Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Göttingen, Georg-August-Universität Göttingen

3.1 Das Thema Arbeitsqualität steht im Moment weit oben auf der Agenda – Die Sozialberichterstattung trägt dem noch nicht ausreichend Rechnung

Vereinnahmt man einfach einmal die Aktivitäten von Karl Marx als einem der ersten Sozialforscher der mit einem Fragebogen (wenn auch im Ausland – 1880 in der „Revue socialiste“) die Arbeitsbedingungen inhaltlich und in praktischer Absicht untersuchen wollte (dazu z. B. ATTESLANDER, 2006: 114 f.) und denkt man an viele der einschlägigen Reports des Vereins für Sozialpolitik, so kann man durchaus von einer langen Tradition der quantitativen sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Qualität von Arbeit in Deutschland sprechen.

Trotz der langen Tradition ist das Thema Arbeitsqualität im Rahmen der Sozialberichterstattung aber hierzulande als eher unterentwickelt zu bezeichnen. Insbesondere die repräsentative und flächendeckende quantitative Erhebung von Arbeitsbedingungen mittels Fragebögen etc. hat sich lange gegenüber den qualitativ arbeitenden Arbeitssoziologen und den quantitativ-betrieblichen Mitarbeiterbefragungen nicht so recht durchgesetzt. Vor allem qualitative Betriebsfallstudien – oft in immer wieder den gleichen Großbetrieben – beherrschten das Feld und ansonsten wurden Texte gewälzt und Wälzer getextet, um auch die großen, überbetrieblichen Trends zu beschreiben.

Dies schlägt sich auch unmittelbar darin nieder, dass in bestehenden gesellschaftlichen Berichtssystemen das Thema Arbeitsqualität erstaunlicherweise eher unterbelichtet ist. Das gilt sowohl für die Konjunktur dieses Themas in den 1970er Jahren (z. B. Zapf, Bartholomäi), als auch in der jüngeren Zeit. Auch auf europäischer Ebene und – dem folgend – in den entsprechenden deutschen amtlichen Berichten ist das Thema Arbeitsqualität unterbelichtet; die Laeken-Indikatoren sind dafür ein bekanntes Beispiel. Offensichtlich gibt es auch relativ subtile Widerstände dagegen, den Lebensbereich Arbeit in entsprechenden Berichtssystemen aufzuwerten. Eigene Erfahrungen beim Aufbau eines „Berichtssystems zur Sozioökonomischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland“ (SOFI et al., 2005) und ähnlich auch die Entwicklung einer arbeitsweltbezogenen Gesundheitsberichterstattung (KUHN, 2008) lassen zumindest die Vermutung zu, dass sich Ministerien als wichtigste Geld-/Auftraggeber ein wenig scheuen, an dieser Stelle zu sehr in die Tiefe zu gehen.

Dem kontrastiert in jüngster Zeit ein relativ großes Interesse im wissenschaftlichen und politischen Bereich an diesem Thema. Im politischen Bereich wird häufig recht

unhinterfragt von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf breiter Front einfach implizit ausgegangen. Die Sicht der Dinge wird vom Wechsel von der (als körperlich schwer betrachteten) Industriearbeit hin zur (als sauber und leichter angesehenen) Dienstleistungsarbeit geprägt. Auch manche Interessenvertreter leisten solch unreflektierter Sichtweise Vorschub.

Die „Schöne neue Arbeitswelt“ wird gefeiert (ohne ULRICH BECK's (1999) ausgeprägten Zynismus bei diesem Buchtitel zu bedenken) und, wie im folgenden Zitat, in einem Zug behauptet, dass nicht sein könne, was nicht sein darf: „Mit Blick auf die komplexe Diskussion zur ‚psychischen Belastung‘ ist aus wissenschaftlicher Sicht insbesondere Versuchen entgegenzutreten, diese mit wissenschaftlich wenig gesicherten Methoden als anwachsendes Phänomen festzuschreiben und daraus besondere Belastungstatbestände insbesondere für ältere Mitarbeiter abzuleiten“ (SCHULTETUS et al., 2003: 299).

Gerade angesichts der demographischen Herausforderungen (Stichwort: alters- und alternsgerechtes Arbeiten) und der „Rente mit 67“ rücken die Arbeitsbedingungen ins Zentrum der Debatte. So etwa, wenn der Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, Otto Kentzler, in einem Interview die Frage „Was sagen Sie zum Rentenbeginn mit 67 als Chef eines Dachdeckerbetriebs – und was sagen Sie als Verbandspräsident?“ wie folgt beantwortet: „Da gibt es keinen Unterschied ... Ich halte nichts von Ausnahmen für einzelne Berufsgruppen. Natürlich hat ein Mann am Bau nach Jahrzehnten harter Arbeit oft Probleme. Zumal früher der Gesundheitsschutz weniger beachtet wurde. Das ist aber heute vorbei. Zu sagen, keiner ist in der Lage, mit 65 auch am Bau zu arbeiten, ist falsch. Ältere Mitarbeiter können ja zum Beispiel verstärkt in der Ausbildung eingesetzt werden“ (KENTZLER, 2006).

Es ist aber beileibe nicht nur die geplante Heraufsetzung der Regelaltersgrenze, die die Arbeitsbedingungen – und Befragungsdaten dazu – aktuell in den Fokus rückt: Vielmehr gibt es eine ganze Reihe von Argumentationssträngen, die die Bedeutung „Guter Arbeit“ hervorheben. Nur beispielhaft seien folgende Punkte angeführt:

- Zunächst und zuallererst ist zu betonen, dass gute Arbeit an sich ein Menschenrecht ist; dies durchaus auch mit Bezug auf die weite Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation von 1946. Es braucht also eigentlich solche zusätzlichen Begründungsumwege gar nicht, wie sie in den weiteren Spiegelstrichen aufgeführt werden.
- Der demographische Wandel lenkt den Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer. Alters- und alternsgerechtes Arbeiten werden notwendige Voraussetzungen eines demographiefesten betrieblichen Umgangs mit den Beschäftigten. Genau genommen ist das Demographiethema dabei aber nur ein Verstärker, der wie ein Brennglas die Defizite bei den Arbeitsbedingungen stärker auf die Agenda heben könnte (EBERT et al., 2007), ja heben muss!
- Betriebe, die die Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern, sich um deren Kompetenzentwicklung bemühen etc. „... verbessern ihre Wettbewerbsfähigkeit. Sie tragen zudem zur Vermeidung von Sozialversicherungsfällen ... bei, d. h. zur finanziellen Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme, was ihnen selbst wiederum in Form begrenzter Lohnnebenkosten zugute kommt“ (EXPERTENKOMMISSION, 2004: 21). Die Überlegungen gehen konsequenterweise soweit, die Qualität der Arbeit und der Arbeitskräfte in die Unternehmensbewertung einzubeziehen. Ob

das in der nächsten Krise einen Finanzinvestor dann wirklich interessiert, bleibt allerdings eine ganz andere Frage!

- Doch nicht nur die – eher längerfristige – einzelwirtschaftliche Rentabilität von Humanvermögensinvestitionen wird betont: Der EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS (2007) wies jüngst darauf hin, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen eine unabdingbare Voraussetzung für eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Europas, seiner nationalen Ökonomien und für ein Erreichen der Lissabon-Ziele ist. Ein europaweiter Arbeitsindex wird gefordert.

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass das Thema Qualität der Arbeit verstärkt in den Wissenschaften und der Politik diskutiert wird. So enthält z. B. der Beschäftigungsbericht 2007 der EUROPEAN COMMISSION (2007) eine Reihe von Analysen zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer bzw. entsprechenden Effekten am Arbeitsmarkt. In Deutschland wird über ein neues Programm in Richtung Humanisierung des Arbeitslebens diskutiert. Die Arbeitgeberseite thematisiert Beispiele guter Praxis unter Labels wie „Great Place to Work“, während gleichzeitig die Gewerkschaften einen Index „Gute Arbeit“ auflegen. Diese – von uns mit getragene – Initiative für eine jährliche standardisierte Repräsentativerhebung zum Thema Arbeitsqualität erfolgt dabei zu einem Zeitpunkt, zu dem man von einer bemerkenswerten Dichte aktueller größerer und teils auch repräsentativer Befragungen zum Thema sprechen kann (vgl. unten).

Betrachtet man die amtliche oder auch halbamtliche Sozialberichterstattung, so muss man demgegenüber feststellen, dass das Thema Arbeitsqualität eher ein weißer Fleck bleibt. In den nationalen Pendanten der europäischen Berichte und Aktionspläne bzw. den nationalen Zulieferungen dazu, spielt der Aspekt der Arbeitsqualität allenfalls eine sehr untergeordnete Rolle und beschränkt sich weitgehend auf Fragen der Einkommenshöhe, sowie von Arbeitsunfällen und Weiterbildungsbeteiligung.¹ Ansonsten wird natürlich auf Fragen der Arbeitslosigkeit etc. in diesen Berichten ausführlich eingegangen.

Auch in den sehr elaborierten anderweitigen Berichtssystemen, wie inzwischen in Deutschland speziell der Gesundheitsberichterstattung, sind die Themen Arbeitswelt und Arbeitsqualität – von wenigen Ausnahmen abgesehen – eher randständig. Sie beschränken sich weitgehend auf Standardindikatoren wie Arbeitsunfähigkeit, Unfallgeschehen, Erwerbsminderungsverrentung etc. Die jährlichen Regierungsberichte zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten enthalten zwar regelmäßig Ergebnisse auch zur Arbeitsqualität auf Basis repräsentativer Umfragen. Ergebnisvergleiche über Zeit oder über Studien hinweg liegen nicht systematisch vor. Der jüngste solche Bericht (BMAS et al., 2008) enthält im Übrigen praktisch nur noch eine Zusammenstellung von Tabellen und Abbildungen und verzichtet auf eine ausgewiesene Kommentierung. Es entsteht kein „rundes Bild“.

In den traditionsreichen „Datenreports“ des Statistischen Bundesamts (in Zusammenarbeit mit den Sozialindikatorenforschern) wird die Arbeitswelt ebenfalls weitgehend als Stiefkind behandelt. Abgesehen von Arbeitsmarktfragestellungen und der Analyse von Einkommen werden nur einzelne spezielle Fragen und eine oberflächli-

¹ Das ist zumindest ein gewisser Widerspruch zum hohen Stellenwert, den die sogenannten Lissabon-Ziele sonst erfahren; immerhin werden explizit „mehr und bessere Arbeitsplätze“ angestrebt.

che Zufriedenheitsabfrage von Arbeit (sowie anderen Lebensbereichen) mehr oder weniger kontinuierlich präsentiert (BERNHARD 2006).

In den neuen, im Aufbau befindlichen Berichten zur Sozioökonomischen Entwicklung in der Bundesrepublik (SOFI et al., 2005) wurden ebenfalls im ersten Bericht aus dem Jahr 2005 nur einzelne Aspekte zu unserem Thema behandelt, sehr viele aber zum Thema Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit. Erst in dem im Herbst 2008 erscheinenden 2. Bericht wird es ein eigenes Kapitel zum Thema Arbeitsqualität geben.

Auch in den verschiedenen Ländersozialberichten beschränken sich – soweit überhaupt vorhanden – die Ausführungen zum Thema Arbeitswelt/Arbeitsqualität weitgehend auf die soeben genannten Aspekte und Datenquellen.

3.2 Eine aktuell hohe Dichte an verfügbaren Studien – deren Potenzial aber bei weitem nicht ausgeschöpft wird

Die geschilderte Zurückhaltung in den Systemen gesellschaftlicher Berichterstattung kann nicht nur darin begründet sein, dass verschiedene Befragungen mit verschiedenen Fragen(formulierungen) notwendigerweise (vgl. dazu das Beispiel Arbeitszufriedenheit in Abbildung 3.1) zu Prozentwertunterschieden in ihren Ergebnissen kommen. Das ist auch in anderen Lebensbereichen (Arbeitsmarkt, Armut, Gesundheit etc.) der Fall, über die ausführlicher Bericht erstattet wird. Man kommt beim Thema Arbeitsqualität aber eben schneller in den Widerstreit von massiven Interessen.

Neben den im Rahmen des BAuA-Workshops im Februar 2008, auf dem die Beiträge in diesem Band aufbauen, angesprochenen Befragungen,² gibt es eine Reihe weiterer Erhebungen, die mit ins Auge gefasst werden müssen.³ Alle unten genannten Umfragen erheben den Anspruch der Repräsentativität. Nicht alle decken zwar wirklich die Erwerbstätigen bzw. die abhängig Beschäftigten⁴ ganz ab und nicht alle beruhen auf Stichproben at random. Dennoch können, ja müssen sie geradezu in (dann eben partielle) Vergleiche einbezogen werden.⁵

Kurz gesagt: Empirisches Material ist zwar nie genügend da, um ein im Querschnitt umfassendes und zugleich in die Tiefe gehendes Bild der Arbeitsqualität in Deutsch-

² D. h. – vgl. die Beiträge in diesem Band – die Studien: BIBB/BAuA (früher: BIBB/IAB) 2005/2006; INQA 2004; DGB-Index Gute Arbeit 2007 und 2008; IGA-Reports 2004 und 2006; PSYCHONOMICS 2007.

³ Zu nennen sind z. B. und ohne Anspruch auf Vollständigkeit: die deutsche Erhebung zum IV. Survey über Arbeitsbedingungen in Europa und Ausschnitte aus dem sozio-ökonomischen Panel, dem Mikrozensus sowie neuerdings der Erhebung Leben in Europa (EU-SILC). Außerdem gibt es bei den verschiedenen Erhebungsinstituten aus anderen Zusammenhängen zum Thema Arbeitsbedingungen einen schwer zu überblickenden, aber in Teilen durchaus relevanten Bestand an Ergebnissen.

⁴ Gerade bezogen auf die Selbständigen gibt es offensichtlich (mit Beispielen FUCHS, 2006) bei den Arbeitsbedingungen eine besonders breite Streuung; vergleichbar zur Entwicklung ihrer Haushaltseinkommen, wo sie zwar als einzige Gruppe im Durchschnitt weit überproportional positiv abschneiden, dahinter steckt aber eine besonders große Streuung.

⁵ So deckt z. B. die Studie zur Unternehmenskultur von psychonomics (HAUSER et al., 2007) nur Betriebe aus 10 bedeutenden Branchen ab 20 Beschäftigte ab. Man kann das zu Vergleichszwecken in anderen, flächendeckenden Erhebungen aber durchaus nachbilden. Ein ähnliches häufig vernachlässigtes Problem ist in der Einbeziehung von Ausländerinnen und Ausländern (oft entlang des Kriteriums Sprachverständnis) zu sehen.

land zu zeichnen; da bleiben immer Wünsche offen.⁶ Auch im Hinblick auf eine kontinuierliche Beobachtung über die Zeit sind eigentlich nie genug Studien verfügbar. Dennoch ist es nicht übertrieben zu sagen, dass mit den vorliegenden Studien zwar eine deutlich tragfähigere Sozial- oder Arbeitsweltberichterstattung möglich wäre, diese Studien allerdings in ihrem Potenzial nicht annähernd ausgeschöpft werden und daher vieles in Datenfriedhöfen mündet.

Teils sind die Auftraggeber nur schwer dazu zu bewegen, nach einer verständlichen Zeit der Exklusivnutzung, die Datenbestände frei zugänglich zu machen – etwa über das Zentralarchiv in Köln. Teils liegt es an der mediengetriebenen Schnelligkeit unserer Zeit, die immer mehr auf die Kampagnenfähigkeit und Medienresonanz Wert legt. Zu einem großen Teil liegt das Problem auch daran, dass auf der Ebene der Entscheidungsträger und ihrer Stäbe diese sich zwischen Informationsüberschuss und kurzlebigen Handlungszwang selbst zerreiben: Die Aussage „Über die Ursachen von Problemen wissen wir schon genug, jetzt müssen wir gestalten“ ist immer öfter zu hören; sie wird aber dadurch nicht richtiger.⁷

In jedem Fall wird dadurch eine Reaktion auf Seiten der Umfrager und Wissenschaftler verstärkt, die Seymour Lipset, einer der Altmeister unseres Faches, schon vor Jahrzehnten trefflich beschrieben hat: „... a pollster inevitably develops a psychological commitment to his own results ... that his ways of asking questions are right (and others are wrong), that his results are correct and his competitors are in error“ (LIPSET et al., 1997: 25).

Die Ansätze einer vergleichenden Sekundäranalyse von Umfragedaten sind in Deutschland unseres Erachtens zu wenig verankert. Fragen wie die von TURNER (1984) „Why do surveys disagree?“ werden zu selten gestellt. Eher finden detaillierte statistische ex-ante Tests – die natürlich auch wichtig sind – zu einem Datensatz als studienübergreifende Vergleiche statt. Festgestellte statistische Effekte werden selten auf ihre Wiederholbarkeit/Falsifikation in vergleichbaren Studien hin im Sinne einer Meta-Analyse geprüft (zum Grundgedanken z. B. WITTMANN, 1985: 453 f.). Solcherart ex-post-Qualitätssicherung von Umfrageergebnissen ist zwar mit Aufwand verbunden, aber gemeinhin ertragreich. Ein derartiges Vorgehen könnte aber auch dazu beitragen, bei den vorliegenden Umfragen die Spreu vom Weizen zu trennen und vielleicht auch ein wenig eine theoriebildende Funktion zu entfalten (NEIDHART, 1987).

Für die Fragen nach der Verbreitung und der gruppenspezifischen Betroffenheit von Beanspruchungen in der Arbeit etc. kann eine derartige sekundäranalytische Zu-

⁶ Etwa bezogen auf einige besonders problematische, aber eher kleine Branchen wie das Ernährungsgewerbe. Dort bietet sich allerdings dann (wo vorhanden) der zusätzliche Rückgriff auf Betriebsstudien besonders an.

⁷ Man stelle sich folgende Situation vor: Die/Der Politikerin bzw. Politiker/Ministerialbeamtin bzw. Ministerialbeamte stellt dem Wissenschaftler die noch recht einfache Frage, wie verbreitet bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Beanspruchung durch z. B. schwere körperliche Arbeit oder wie die Arbeitszufriedenheit als solche etc. sei. Wie wird die Reaktion sein, wenn die Arbeits-/Sozialwissenschaftlerin bzw. der Arbeits-/Sozialwissenschaftler ehrlicherweise auf die Abhängigkeit der Ergebnisse von der verwendeten Frageformulierung bzw. dem verwendeten Messinstrument verweist und sagt, dass die erste Zahl so zwischen (hier: gegriffene Werte) 20 und 40 bzw. auf die 2. Frage zwischen 40 oder auch 80 Prozent liege. Ulrich Beck's (BECK et al., 1989) berühmte Frage zum Umgang der Sozialwissenschaftlerinnen bzw. der Sozialwissenschaftler mit ihrem Auftraggeber „Wie streichle ich mein Stachelschwein?“ gewinnt hier seine eigene Bedeutung.

sammenschau im Querschnittsvergleich zwar auch keine endgültige prozentpunktgenaue Antwort liefern. Sie kann aber Bandbreiten entscheidend eingrenzen und Ausreißerbefunde identifizieren. Viel wichtiger ist jedoch, dass sie Trends identifizieren und absichern hilft. Gleiches gilt für die Analyse gruppenspezifischer Unterschiede einerseits und die Zusammenhänge zwischen „inhaltlichen“ Variablen andererseits.

Dass ein solches Vorgehen auch helfen kann, künftige Befragungen zum Thema zu verbessern, versteht sich ebenso von selbst, wie wir in der Schärfung des Bewusstseins bei den Datennutzern für die Abhängigkeit der Ergebnisse von der Frageformulierung⁸ und den Antwortvorgaben einen Vorteil sehen oder auch bezüglich der Abfolge von Fragen im Interview. Elisabeth NOELLE-NEUMANN und Burkhard STRÜMPEL (1984) haben in ihrem leider in der Profession zu wenig beachteten Dialog-/Streitbuch „Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?“ demonstriert, wie verschieden man die gleichen Umfrageergebnisse interpretieren und wie viel man aus der Konfrontation verschiedener Umfragen zur Schärfung von Argumentationen gewinnen kann. Wir alle sind gefordert, dies zumindest ein Stück weit zu praktizieren.

3.3 Einige kleine Beispiele einer ansatzweisen Konfrontation der Ergebnisse verschiedener Umfragen

Die nachfolgenden Beispiele einfacher Vergleiche empirischer Ergebnisse sollen dieses Plädoyer verdeutlichen und ein Interesse in dieser Richtung wecken. Das gilt nicht zuletzt auch in dem Sinne, die oben angesprochenen „Datenfriedhöfe“ zu vermeiden.

3.3.1 Beispiel: Arbeitszufriedenheit

Betrachtet man die einfachen Messungen der Arbeitszufriedenheit mit einer direkten Abfrage, so ergibt sich in allen Umfragen ein recht hoher Anteil an zumindest einigermaßen Zufriedenen. So sind z. B. (vgl. Abbildung 3.1) laut SOEP 2006 fast 3/4 der befragten Erwerbstätigen (73 % der abhängig Beschäftigten „eher zufrieden“ (Werte 6 bis 10 einer 11-stufigen Skala). Darunter sind 7 Prozent „ganz und gar zufrieden“ (Skalenwert 10). Insgesamt zeigt sich im SOEP in den letzten Jahren (BERNHARD, 2006: 443) eine leichte Abnahme in dieser sehr hohen Arbeitszufriedenheit. Auch in den meisten anderen Lebensbereichen ist das ähnlich.

Das wird auch von anderen Befragungen bestätigt. In der BIBB/BAuA-Befragung 2005/06 äußerten 28 Prozent der abhängig Beschäftigten, dass sie mit ihrer Arbeit insgesamt gesehen „sehr zufrieden“ und weitere 64 Prozent, dass sie damit „zufrieden“ sind. Zu den zumindest „Zufriedenen“ zählen hier also 92 Prozent der Befragten. Nur 8 Prozent sind (7 % „weniger zufrieden“, 1 % „nicht zufrieden“) den „Unzufriedenen“ zuzuordnen. Das gleiche Bild zeichnet sich auch bei anderen so simplen Direktabfragen: Das European Working Conditions Survey 2005 ermittelt in Deutschland insgesamt 89 Prozent zufriedene abhängig Beschäftigte mit den Arbeitsbedingungen in der Haupterwerbstätigkeit (25 % „sehr zufrieden“; 64 % „zufrieden“).

⁸ „Bestimmte Erlebnisse im Interview vergisst man nie, etwa die Antwort einer Bäuerin auf die Frage ‚Glauben Sie, dass Goethe ein moralisches Leben geführt hat?‘: ‚Wenn Sie schon so fragen, wird es wohl unmoralisch gewesen sein!‘“ (NOELLE-NEUMANN et al., 1996: 119).

In der INQA-Erhebung 2004 (FUCHS, 2006: 60 ff. und 141 ff.) wurde in Anlehnung an die Arbeiten von BRUGGEMANN et al. (1975) eine differenziertere Abfrage der Arbeitszufriedenheitsformen ermittelt. Die Ergebnisse hierzu zeigen, was hinter den oben genannten hohen Anteilen Zufriedener bei einfachen Zufriedenheitsabfragen steckt. So ergibt sich ein differenzierteres Bild zur Arbeitszufriedenheit wenn man diese in verschiedene Typen der Arbeitszufriedenheit einteilt (zur Konstruktion der Zufriedenheitsformen vgl. ebenda: 114 ff.). Die tabellarische Übersicht in Abbildung 3.1 zeigt, wie sich bei dieser Konstruktion der Arbeitszufriedenheit, deutlich weniger Befragte (45 % der abhängig Beschäftigten) mit der Arbeit (stabil und progressiv) zufrieden zeigen. Darüber hinaus gibt es noch 17 Prozent „resignativ Zufriedene“, die ihre Bedürfnisse und Ansprüche bei der Arbeit nicht erfüllt sehen, sich aber mit der vorhandenen Arbeitskonstellation „zufrieden geben“ und „resignieren“, da es ja auch schlimmer sein könnte. Sie würden übrigens vor allem bei passender Gelegenheit auch die Arbeitsstelle wechseln.

Befragung/ Jahr	Frageformulierung/Antwortmöglichkeiten	Ergebnis											
		ganz und gar unzufrieden					ganz und gar zufrieden						
SOEP 2006	"Wie zufrieden sind Sie mit ihrer Arbeit?"	k.A.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Skala von 0-10 (siehe rechts)	3%	1%	2%	4%	5%	10%	11%	19%	24%	12%	7%	
BIBB/BAuA 2005/2006	"Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?"	k.A.	nicht zufrieden	weniger zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden							
			1%	7%	64%	28%							
EWCS 2005	"Are you very satisfied, satisfied, not very satisfied or not at all satisfied with working conditions in your main paid job?"		very satisfied	satisfied	not very satisfied	not all satisfied	dk						
			25%	64%	10%	1%	0%						
INQA 2004	Konstruktion aus mehreren Fragen		Stabilisiert zufrieden	Progressiv zufrieden	Konstruktiv unzufrieden	Diffus unzufrieden	Unzufrieden (resigniert/fixiert)						
			30%	15%	20%	14%	21%						
DGB 2007	Konstruktion aus mehreren Fragen		Stabil Zufriedene	Progressiv Zufriedene	Resignativ "Zufriedene"	Konstruktiv Unzufriedene	Fixiert Unzufriedene						
			23%	40%	17%	16%	4%						

Abb. 3.1 Ergebnisse verschiedener Abfragen der Arbeitszufriedenheit in Deutschland (abhängig Beschäftigte)

Quelle: SOEP 2006, BIBB/BAuA-Erhebung 2005/06, EWCS 2005, INQA 2004, DGB-Index 2007.

Beim DGB Index „Gute Arbeit“ 2007 mit seiner sehr ähnlichen Zufriedenheitsabfrage (FUCHS et al., 2006: 4 ff.; FUCHS 2006: 69 ff.) sind es wiederum ca. 2/3 der abhängig Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitsstelle „stabil zufrieden“ (23 %) oder mit Verbesserungswünschen „progressiv zufrieden“ (40 %) sind. Daneben findet sich auch ein Anteil von 17 Prozent „resignativ Zufriedenen“.

Bei den genannten Direktabfragen zur Arbeitszufriedenheit ergibt sich ein relativ stimmiges Bild: Zwischen 3/4 und ca. 90 Prozent der befragten abhängig Beschäftigten zeigen sich zufrieden mit ihrer Arbeit (oder Arbeitsstelle, Arbeitsbedingungen etc.).

Die differenziertere Betrachtung der Arbeitszufriedenheit in der INQA-Erhebung 2004 und dem DGB Index 2007 birgt ein anderes, d. h. ein erweitertes Verständnis zur Qualität der „Zufriedenheit“: Die „Zufriedenen“ aber auch die „Unzufriedenen“ sind keine ausgewogen-homogene Gruppe und unterscheiden sich deutlich durch ihr jeweiliges Soll-Ist-Verhältnis der Arbeitssituation voneinander. Es sind vor allem auch – für die Arbeitsmarktpolitik bedeutend – keine einheitlich-konstanten Gruppen, denn sie zeigen deutliche Differenzen beim Veränderungswillen und -glauben („Ich bin unzufrieden. Ich versuche alleine oder gemeinsam mit anderen etwas zu ändern“; FUCHS, 2006: 115).

Die Beispiele zeigen, wie sich die Ergebnisse je nach Art der Operationalisierung der Abfrage der Arbeitszufriedenheit unterscheiden können. Fragt man direkt nach der Arbeitszufriedenheit, erhält man hohe Zufriedenheitsangaben über 70 Prozent. Differenziert man Arbeitszufriedenheit jedoch als Verhältnis von Anspruch und realer Arbeitswelt (BRUGGEMANN, 1975; FUCHS, 2006) gliedert sich die große Gruppe der Zufriedenen deutlich stärker auf. Die Anteile derjenigen, die ohne Einschränkung zufrieden sind, sinken bei INQA 2004 bzw. DGB Index 2007 auf Werte zwischen 45 und 63 Prozent.

3.3.2 Beispiel: Berufliche Weiterbildung

Gerade mit Blick auf die demographische Entwicklung ist die berufliche Weiterbildung ein elementarer Bestandteil guter Arbeitsbedingungen (DGB, 2007; CONRADS et al., 2008). Doch aus den großen Repräsentativerhebungen zum Thema (z. B. CVTS3 – die mittlerweile 3. europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung; in Deutschland wurden 2005 10.000 Unternehmen befragt) wird deutlich, dass das Engagement deutscher Betriebe im internationalen Vergleich zurückfällt. Laut aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels stagniert vor allem der Anteil der Beschäftigten, die eine Weiterbildungsförderung erfahren.

Noch negativer sind die Befunde des European Working Conditions Survey (EWCS) der Europäischen Stiftung in Dublin, einer europaweiten seit 1991 in 4 Wellen durchgeführten Erhebung zu Arbeitsbedingungen (vgl. Abbildung 3.2). Der Anteil der abhängig Beschäftigten, welche im letzten Jahr eine vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung erhalten haben, sank danach in Westdeutschland im Zeitraum 1995-2005 von 34 auf 27 Prozent. Im SOEP (Westdeutschland) zeigt sich zuletzt eine leichte Abnahme bzw. Konstanz der Weiterbildungsbeteiligung (gefördert oder nicht). Auf die retrospektive Frage zum Besuch von berufsspezifischen Kursen oder Lehrgängen in den letzten 3 Jahren antworteten 2004 32 Prozent der abhängig Beschäftigten in Westdeutschland mit „Ja“. 1989 lag dieser Anteil bei 31 Prozent. 2001 lag der Höhepunkt der Entwicklung bei 33 Prozent, um dann bis 2004 leicht zu sinken.

Eine andere Tendenz zeigt diese Frage in den BIBB/IAB- bzw. BIBB/BAuA-Erhebungen 1985-2006. Auch hier ist die Frage retrospektiv gestellt und zielt auf den

Zeitraum der letzten 5 Jahre (1985, 1992 und 1999) bzw. der letzten 2 Jahre (2006) ab. Demnach ist die Weiterbildungsbeteiligung abhängig Beschäftigter in Westdeutschland seit 1985 bis 1999 kontinuierlich von 23 auf 42 Prozent angestiegen. Trotz des auf 2 Jahre deutlich verkürzten Referenzzeitraums dieser Frage, stieg dieser Wert 2006 nochmal stark auf 59 Prozent an. Offensichtlich liegt dies an dem Fragezusatz in dieser Welle, die auch auf interne Weiterbildung explizit hinweist: „Auch Kurse oder Lehrgänge im Betrieb zählen dazu.“ Interne Weiterbildung war zwar in den früheren Wellen der BIBB/IAB- bzw. BIBB/BAuA-Erhebungen 1985-2006 nicht explizit genannt, wurde aber durch die jeweilige Fragestellung auch nicht ausgeschlossen (vgl. Anhang A).

Durch die veränderten Bezugszeiträume und veränderten Frageformulierungen und Antwortkategorien ist die Interpretation dieser Frage über die verschiedenen Wellen der Erwerbstätigenerhebungen leider eingeschränkt. Im SOEP und im EWCS wurde diese Frage hingegen über die Befragungszeitpunkte hinweg kontinuierlich gleich gestellt. Doch erklärt das bereits die Ergebnisunterschiede zur Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Datenmassiven?

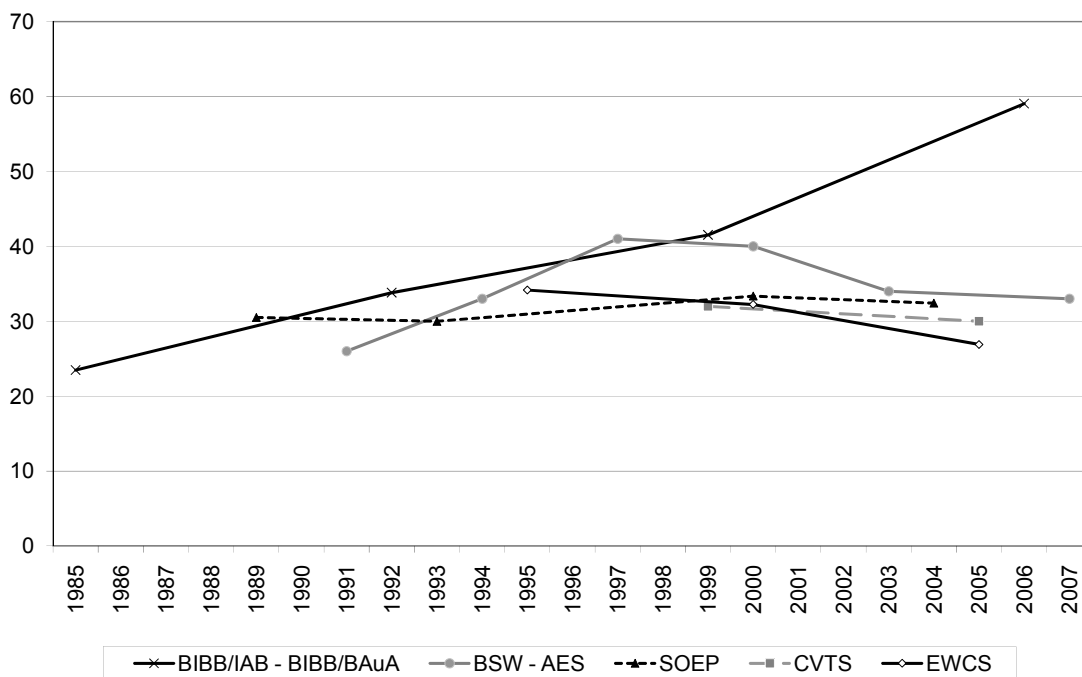


Abb. 3.2 Ergebnisse verschiedener Abfragen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland und Westdeutschland (Angaben in Prozent)⁹

Quellen: EWCS, Erwerbstätigenerhebungen von BIBB/IAB und BIBB/BAuA, CVTS, BSW – AES, SOEP versch. Jahrgänge.

Ein Blick auf aktuelle Ergebnisse des Forschungsprojektes „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten“ (BSW-AES, 2007; ROSENBLADT et al., 2008), das das nationale „Berichtssystem Weiterbildung“ in einen europäischen Berichtsrahmen zum *Lebenslangen Lernen* auf Basis des *Adult Education Survey* (AES) einbettet, bringt dazu

⁹ Eine genaue Erläuterung der verwendeten Daten und Fragestellungen in Abbildung 3.2 ist dem Anhang A zu entnehmen.

auch kein Licht ins Dunkel: Tatsächlich ist ab 1997 nach einem Höhepunkt von 41 Prozent die berufliche Weiterbildungsbeteiligung der westdeutschen Erwerbstätigen im Alter von 19-64 Jahren bis 2007 stark auf 33 Prozent zurückgegangen. Dieser zwischenzeitliche Abschwung wird durch die Ergebnisse (geförderte Weiterbildung) des EWCS (European Working Condition Survey) in diesem Zeitraum wiedergespiegelt. Auch in den Ergebnissen der 2. und 3. europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung CVTS (Continuing Vocational Training Survey) zeichnet sich in Deutschland ein Absinken der Teilnahmequote der Beschäftigten der befragten Unternehmen an betrieblichen Weiterbildungskursen von 32 (1999) auf 30 Prozent (2005) ab.

Ein Vergleich der repräsentativen Erhebungen zur Weiterbildungsbeteiligung hilft also auch Beobachtungslücken der Erhebungssysteme zu schließen. Offensichtlich handelt es sich beim Ergebnis von BIBB/BAuA 2005/06 um ein weiter zu hinterfragendes „Ausreißerergebnis“, das sich nicht einfach in den Kanon der anderen Befunde einordnen lässt. Hier spielt vor allem der erwähnte Zusatz in der Frageformulierung die alles entscheidende Rolle. Denn alle anderen Erhebungen lassen auf ein Sinken bzw. zumindest kein deutliches Steigen der Weiterbildungsbeteiligung in Westdeutschland seit dem Ende der 1990er Jahre schließen. Dieses Beispiel zeigt: Durch einen Vergleich verschiedener Umfrageergebnisse zum gleichen Gegenstand lassen sich Fehl- oder Überinterpretationen vermeiden. Das Bild kann so vervollständigt werden, das Verständnis für die Entwicklungen steigt.

3.3.3 Beispiel: körperlich schwere Arbeit

Die Abbildung 3.3 zeigt aus verschiedenen Repräsentativ-Erhebungen die Entwicklung eines „Klassikers“ der quantitativen Arbeitsforschung: schwere körperliche Arbeit bzw. das Heben und Tragen von schweren Lasten bei der Arbeit. Deutlich zeigt sich in der Anmerkungsliste im Anhang B zu Abbildung die Inkonsistenz zwischen den verschiedenen Erhebungskonzepten zu diesen Fragen, aber auch innerhalb der verschiedenen Repräsentativerhebungen zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten. Allein die Veränderungen der Abfrageformen sowie der Antwortkategorien bei den Erwerbstätigenerhebungen von BIBB/IAB bzw. BIBB/BAuA im Lauf der Jahre erschwert den Blick auf mehrjährige Entwicklungen auf die Frage des Hebens und Tragens schwerer Lasten bei der Arbeit ungemein. Daher wurde die Frage dazu aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 nur als Datenpunkt dargestellt, da sie mit den anderen Befragungswellen gar nicht vergleichbar ist.

Auch im EWCS wurden Antwortkategorien der Frage zum Heben und Tragen im Laufe der Jahre verändert – wenn auch nicht ganz so gravierend.

Wichtiges Ergebnis der Abbildung 3.3 ist sicherlich über alle Erhebungsverfahren hinweg der Umstand, dass körperliche Belastungen bei den hier beobachteten abhängig Beschäftigten nicht – wie vermeintlich oft dargestellt – stark abnehmen. Es ist vielmehr eine Stagnation (SOEP) bzw. eine leichte Abnahme (BIBB-Erhebungen) zu erkennen.

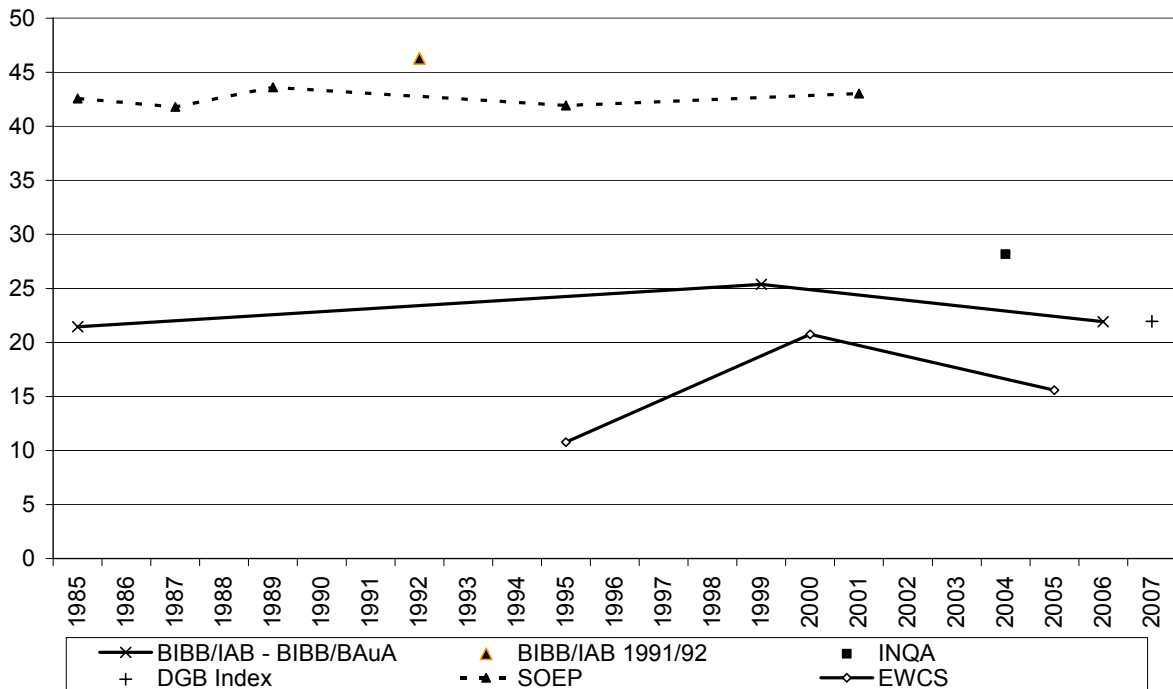


Abb.3.3 Ergebnisse verschiedener Abfragen zu körperlich schwerer Arbeit in Deutschland und Westdeutschland (Angaben in Prozent)

Quellen: EWCS, Erwerbstätigenerhebungen von BIBB/IAB und BIBB/BAuA, DGB-Index 2007, INQA 2004, SOEP versch. Jahrgänge.

Nur im EWCS und den Gute Arbeit-Erhebungen (DGB Index – INQA) finden wir ab 2000 bei abhängig Beschäftigten eine Abnahme bei Fragen zum Heben und Tragen schwerer Lasten bei der Arbeit. Kurzum, die hier gesammelten Befunde belegen trotz aller Brüche in der Replikationstreue der Fragen/Antwortvorgaben, dass körperliche Belastungen bei der Arbeit trotz dem Wandel zu einer Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft und wider allen gängigen Klischees nicht auf breiter Front und schnell abnehmen.

3.4 Einige Schlussfolgerungen

Welche Erkenntnismöglichkeit verbirgt sich nun hinter solchen – natürlich viel weiter zu treibenden – Versuchen, große Datenbestände der quantitativen Forschung über Arbeitsbedingungen in Deutschland vergleichend zu analysieren? Wir meinen, dass die systematisch vergleichende Verwendung den Blick auf bestimmte Forschungsobjekte erhellen und erweitern kann. Das cursorische Beispiel zur Arbeitszufriedenheit zeigt bei einer differenzierteren Betrachtung, was genau sich hinter der großen Gruppe der mit ihrer Arbeit(skonstellation) Zufriedenen verbirgt. Der Vergleich der Daten zur Weiterbildung schließt Erhebungslücken der verschiedenen Verfahren und hilft Widersprüche aufzulösen. Zu guter Letzt zeigt das Beispiel der körperlichen Belastungen, dass der Abgleich mit anderen Ergebnissen helfen kann, methodische Ungenauigkeiten, z. B. bei nicht exakt replizierten Fragen über mehrere Jahre, zu überwinden und so aus methodischen Gründen berechnete Zweifel an divergierenden inhaltlichen Befunden auszuräumen.

Ein konsequent vergleichendes Analysieren von Datenbeständen kann so reiche und neue Befunde aus vermeintlich „widerspenstigen“ Datenfriedhöfen zu Tage fördern. Dies erfordert natürlich Zeit, Geduld sowie ein Gespür für „verborgene Schätze“. Doch der daraus resultierende Nutzen ist die Mühen allemal wert!

Auf der anderen Seite ist es sehr zu wünschen, dass national wie international quantitative Erhebungen zu Arbeitsbedingungen auf eine bessere Vergleichbarkeit abgestimmt werden und sogar sich ergänzende oder gegenseitig validierende Abfragestrategien eingesetzt werden (– einmal ganz abgesehen von der Beachtung der Vergleichbarkeit von mehreren Befragungswellen innerhalb eines Erhebungsverfahrens). Mehr Replikationstreue ist angesagt! Nur so kann es gelingen, die aktuellen Bemühungen zur Erforschung von Arbeitsbedingungen in eine dauerhaft auf hohem Niveau einheitliche und kontinuierliche Berichterstattung zu überführen!

Literaturverzeichnis

Atteslander, P.: Methoden der empirischen Sozialforschung., 11. Aufl. Berlin 2006

Beck, U.: Schöne neue Arbeitswelt: Vision Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/Main, New York 1999

Beck, U.; Bonß, W.: Wie streichle ich mein Stachelschwein? Zur Verwendung von Sozialwissenschaft in Praxis und Politik. Basler Magazin Nr. 29 (1989)

Bernhard, C.: Zufriedenheit in Lebensbereichen. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn 2006

Bruggemann, A.; Groskurth, P., Ulich, E.: Arbeitszufriedenheit. Bonn 1975

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund/ Berlin/ Dresden 2008

Conrads, R.; Kistler, E.; Staudinger, T.: Alternde Belegschaften und Innovationskraft der Wirtschaft. APuZ 18-19 (2008), 40 ff.

DGB: DGB-Index Gute Arbeit 2007. Berlin 2007

Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F.: Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen. Düsseldorf 2007

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss: Entwurf einer Stellungnahme „Nachhaltige Arbeitsproduktivität in Europa“ (SOC/266). Brüssel 2007

European Commission: Employment in Europe 2007. Brüssel 2007

Expertenkommission der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Vorschläge der Expertenkommission. 3. Aufl. Gütersloh 2004

Fuchs, T.: Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Schriftenreihe Bd. 19. Berlin 2006

Fuchs, T.; Conrads, R.: Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Dortmund/Berlin/Dresden 2003. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 1006)

Fuchs, T.; Ebert, A.; Kistler, E.: Konstruktion und arbeitswissenschaftliche Begründung eines DGB-Index „Gute Arbeit“. Stadtbergen 2006

Hauser, F.; Schubert, A.; Aicher, M.: Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland. Berlin 2007

ILO (International Labour Office): World Employment Report 2004-05. Employment, Productivity and Poverty Reduction. Geneva 2005

Jaufmann, D.; Kistler, E.: Arbeitsbelastungen und Technik. Sekundäranalyse repräsentativer Umfragen. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung: Produktionsarbeit. Berlin 1992, 225 ff.

Kentzler, O.: Kentzler: Stopp für alle Frühverrentungsanreize. Interview in der Rhein-Zeitung Koblenz vom 11.03.2006 (www.zdh.de/presse).

Kistler, E.; Strech, K.-H.: Die Sonne der Arbeit – Arbeitseinstellungen als Forschungsgegenstand im Transformationsprozeß. In: **Jaufmann, D.; Kistler, E.; Meier, K.; Strech, K.-H. (Hrsg.):** Empirische Sozialforschung im vereinten Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Frankfurt, New York 1992, 155 ff.

Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel: Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten der Kommission. Göttingen 1977

Lipset, S. M.; Schneider, W.: Polls for the White House, & the Rest of Us. Encounter XLIX 5 (1977), 24 ff.

Neidhart, F.: Forschung über Meinungsforschung. In: zA-Information Nr. 21 (1987), 18 ff.

Noelle-Neumann, E.; Petersen, Th.: Alle, nicht jeder. Einführung in die Methoden der Demoskopie. München 1996

Noelle-Neumann, E.; Strümpel, B.: Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse. München, Zürich 1984

Rosenblatt, B.; Bilger, F.: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. München 2008

Schultetus, W.; Mühlbradt, Th.: Auswirkungen des demografischen Wandels auf Erwerbsarbeit und Unternehmen. Strategien und Handlungsfelder der Arbeitgeberverbände. In: **Luczak, H. (Hrsg.):** Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten, Stuttgart 2003, 295 ff.

SOFI; IAB; ISF; INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden 2005

Turner, Ch. F. : Why do Surveys disagree? Some Preliminary Hypotheses and some disagreeable Examples. In: **Ders.; Martin, E. (Hrsg.):** Surveying in Subjective Phenomena. Bd. 2. New York 1984, 178 ff.

Wittmann, W. W.: Evaluationsforschung, Berlin u. a. O 1985

Anhang A

Erläuterungen zu Abfragen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in verschiedenen Erhebungen in Abbildung 3.2

BIBB/IAB 1985/86: „Denken Sie nun einmal an die letzten 5 Jahre, also von Anfang 1980 bis heute. Haben Sie in dieser Zeit Lehrgänge, Kurse oder Seminare besucht, die der Fortbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen? Ich meine nur solche, auf die wir bisher noch nicht zu sprechen kamen und die bereits abgeschlossen sind.“ (Ja, zur beruflichen Fortbildung/Ja, zur beruflichen Umschulung/Ja, beides); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

BIBB/IAB 1991/92: „Denken Sie nun einmal an die letzten 5 Jahre, also die Zeit von Anfang 1987 bis heute. Haben Sie in dieser Zeit Lehrgänge, Kurse oder Seminare besucht, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen? Ich meine nur solche, auf die wir bisher noch nicht zu sprechen kamen und die bereits beendet sind.“ (Ja); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

BIBB/IAB 1998/99: „Denken Sie nun einmal an die letzten 5 Jahre, also die Zeit von Anfang 1994 bis heute. Haben Sie in dieser Zeit Lehrgänge, Kurse oder Seminare besucht, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen?“ (Ja); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

BIBB/BAuA 2005/06: „Denken Sie nun einmal an die letzten 2 Jahre. Haben Sie in dieser Zeit einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht, die Ihrer beruflichen Weiterbildung dienen. Bitte denken Sie auch an Kurse oder Lehrgänge, die derzeit noch laufen. Auch Kurse oder Lehrgänge im Betrieb zählen dazu.“ (Ja, einen/Ja, mehrere); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

EWCS 1995/2000: „Over the last 12 months, have you undergone training paid for provided by your employer to improve your skills or not?“ (yes); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

EWCS 2005: „Over the past 12 months, have you undergone any of the following types of training to improve your skills or not? Training paid for or provided by your employer, or by yourself if you are self-employed.“ (yes); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

SOEP: „Wenn man sich beruflich weiterbilden will, gibt es dafür verschiedene Möglichkeiten. Denken Sie einmal an die letzten 3 Jahre: Haben Sie für Ihre eigene berufliche Weiterbildung in dieser Zeit an berufsbezogenen Lehrgängen oder Kursen teilgenommen, einschließlich solchen, die derzeit noch laufen?“ (Ja); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit.

BSW: „Es gibt vielfältige Bildungs- und Weiterbildungsangebote für Erwachsene. Auf dieser Liste stehen verschiedene Formen, unterschieden nach Art der Veranstaltungen. Uns interessiert, ob Sie in den letzten 12 Monaten, also in der Zeit von (Monat) bis heute, an solchen Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, sei es für berufliche Ziele oder aus persönlichem Interesse. Damit Sie sich leichter erinnern, fragen wir es getrennt für die fünf Veranstaltungsarten auf der Liste.“ (Ja); Grundgesamtheit: alle Erwerbstätigen in Westdeutschland zwischen 19 und 64 Jahren.

CVTS 1999, 2005: „Zunächst hätten wir gerne Angaben zu den Teilnehmern an internen und externen Lehrveranstaltungen. Dabei sollten die Beschäftigten jeweils nur einmal gezählt werden, unabhängig davon, an wie vielen Lehrveranstaltungen sie im Laufe des Jahres 2005 teilgenommen haben. Wenn Sie Angaben auf der Basis von Personen machen können, tragen Sie bitte diese Angaben in die erste Zeile der Tabelle ein.“ (Anzahl); Grundgesamtheit: Teilnehmer an externen/internen Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen in Deutschland.

Anhang B

Erläuterungen zu Abfragen zu körperlich schwerer Arbeit in verschiedenen Erhebungen in Abbildung 3.3

BIBB/IAB 1985/86: „Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, wie häufig dies bei Ihrer täglichen Arbeit vorkommt. Lasten von mehr als 20 kg heben oder tragen.“ (praktisch immer, häufig); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

BIBB/IAB 1991/92: „Welche Arbeitsbedingungen treffen bei Ihnen zu: Lasten von mehr als 20 kg heben oder tragen.“ (genannt); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

BIBB/IAB 1998/99: „Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, wie häufig das bei Ihrer täglichen Arbeit vorkommt. Lasten von mehr als männlichen: 20 kg, bei weiblichen: 10 kg heben und tragen.“ (praktisch immer, häufig); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

BIBB/BAuA 2005/06: „Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt. Lasten von mehr als männlichen: 20 kg, weiblichen: 10 kg heben und tragen.“ (häufig, manchmal, selten, nie); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

EWCS 1995/2000/2005: "Does your main paid job involve – carrying or moving heavy loads?" (All of the time, Almost all of the time, Around 3/4 of the time, Around half of the time); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte in Westdeutschland (ohne Berlin) mit deutscher Staatsangehörigkeit.

SOEP: „Müssen Sie bei Ihrer Tätigkeit körperlich schwere Arbeit leisten?“ (trifft voll zu, trifft teilweise zu); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit.

DGB-Index: "In welchem Maß treten bei Ihrer derzeitigen Arbeit folgende Anforderungen oder Probleme auf? Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z. B. schwer heben, tragen, stemmen)?" (in hohem Maß, in sehr hohem Maß); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland.

INQA: "Wie häufig arbeiten Sie unter folgenden Arbeitsbedingungen? Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z. B. schwer heben, tragen, stemmen)?" (oft, immer); Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende in Westdeutschland.

4 Wozu braucht der Arbeitsschutz Umfrageergebnisse?

Reinhard Rack

Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW

Die folgenden Ausführungen geben, bezogen auf den Staatlichen Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen (NRW), einen kurzen Überblick über die Nutzung von Berichterstattung und Datenbasis als Werkzeug zur Steuerung und Gestaltung des Arbeitsschutzes. Dabei wird die zunehmende Bedeutung von Befragungsstudien und ihrer Nutzung herausgestellt.

Der moderne Arbeitsschutz ist über die traditionelle Unfallverhütung hinaus auf die nachhaltige Bewahrung von Arbeitskraft und Gesundheit der Beschäftigten ausgerichtet. Zur Realisierung wird, neben „Linienarbeit“ und „Projektförderung“, die „Programmarbeit“ eingesetzt, die strategischen Kernelemente sind: flächendeckendes Wirken, Verbessern von Strukturen, kein Lösen von Einzelfällen. Zur Schaffung einer Informationsbasis sowie als Beobachtungs- und Erkennungsinstrument wurde das „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ aufgebaut. Es beinhaltet Daten und Indikatoren zu Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten und ist online verfügbar. Gegenüber einer guten Datenlage im Bereich der arbeitsbedingten Beanspruchungen besteht keine flächendeckende Erfassung von arbeitsbedingten Einwirkungen auf die Beschäftigten. Zur Informationsgewinnung werden in NRW Erhebungs- und Screeninginstrumente eingesetzt. Sie ermöglichen die Erfassung von subjektiv empfundenen, arbeitsbedingten Belastungen von Beschäftigten. Die Ergebnisse sind Bestandteil des „Observatoriums der Gesundheitsrisiken“ und werden regelmäßig in der Programmarbeit verwendet.

4.1 Vorbemerkung

Die Fragestellung „Wozu braucht der Arbeitsschutz Befragungsergebnisse?“ ist in einem föderalistischen System, in dem die einzelnen Bundesländer im Arbeitsschutz individuelle Ansätze verfolgen, kaum generell zu beantworten. Daher beziehen sich die folgenden Ausführungen auf meine Sicht als Mitarbeiter des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit in NRW.

4.2 Einleitung

Globalisierung, technische Innovation und demographischer Wandel führen zu erheblichen Veränderungen in unserer Gesellschaft und in der Wirtschaft. Von diesen Entwicklungen ist auch die Arbeitswelt in erheblichem Maße betroffen. Traditionelle Wirtschaftsfelder und Berufsbilder verlieren an Bedeutung, andere entstehen neu; das Tempo hat sich in den letzten Jahren erheblich beschleunigt. Aus den Veränderungen erwachsen auch für den Arbeitsschutz neue Herausforderungen.

Während in der Vergangenheit primär Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten im Vordergrund standen, sind heute die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit stärker in den Fokus gerückt. Auch bedingt durch den demographischen Wandel sind Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung wichtiger denn je geworden. Das Land NRW wirkt gezielt mit Maßnahmen, die dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten und zu stärken (MAGS, 2006).

Zur Aufgabenwahrnehmung der Arbeitsschutzverwaltung NRW ist eine aktuelle und umfassende Informationsbasis erforderlich. Sie dient insbesondere zur Unterstützung von Programmarbeit und Controlling sowie zur Projektförderung und Realisierung von Kooperationen mit anderen Arbeitsschutzakteuren. Ein Großteil der relevanten Indikatoren und Daten ist in aggregierter Form allen Interessierten und Beteiligten am Arbeitsschutz über das Internet zugänglich; die Plattform hierzu bildet das „Observatorium der Gesundheitsrisiken“. Als Quellen für konventionelle Daten, wie z. B. Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten, werden anonymisierte Struktur- und Prozessdaten der Unfallversicherungsträger genutzt. Als Quellen für sog. „weiche“ Daten dienen interne und externe Erhebungsstudien zur Einschätzung subjektiv empfundener Belastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. Erwerbstätigen.

4.3 Aufgabenfelder und zielorientiertes staatliches Handeln im Arbeitsschutz

Ziel des modernen Arbeitsschutzes ist nicht allein der Schutz vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sondern auch vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren; die nachhaltige Bewahrung von Arbeitskraft und Gesundheit gewinnt immer mehr an Bedeutung. Weitere Ziele sind die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz.

NRW ist das bevölkerungsreichste Bundesland in Deutschland. Verteilt auf eine Fläche von ca. 34 100 km² werden zur Mitte des Jahres 2007 mehr als 5,5 Mio. Menschen als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gezählt; die weitaus meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in kleinen und mittelgroßen Betrieben, von denen es in NRW ca. 390 000 gibt.

In Anbetracht der Landesgröße, des umfangreichen Aufgabenspektrums und begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen im Staatlichen Arbeitsschutz sind klare Prioritäten gesetzt: Auf regelmäßige, umfassende Revisionen aller Betriebe wird verzichtet. Die Arbeitsschutzstrategie in NRW ist vielmehr auf ein „flächendeckendes Wirken“ und das „Verbessern von Strukturen“ ausgerichtet, „ohne Einzelfälle zu lösen“. Ein flächendeckendes Handeln würde dem staatlichen Rollenverständnis ohnehin nicht entsprechen, da die Verantwortung für einen präventiven Arbeitsschutz beim Arbeitgeber selbst liegt (MASQT, 2001).

Zur Realisierung der Strategie setzt die Arbeitsschutzverwaltung NRW neben „Linienarbeit“ und „Projektförderung“ den methodischen Ansatz der „Programmarbeit“ ein. Programme sind zielorientierte, außenwirksame Aktivitäten im Rahmen des Informations-, Beratungs- und Überwachungsauftrags. Sie sind zeitlich befristet und werden mit den Methoden des Projektmanagements durchgeführt. Mit den Pro-

grammen wird das Ziel verfolgt, Lösungen für Problemschwerpunkte über den Einzelfall hinaus zu initiieren oder aktiv auf neue Handlungsfelder im Arbeitsschutz auszurichten. Die inhaltliche Gestaltung kann system-, themen- oder branchenorientiert erfolgen. Angestrebt wird die Beseitigung oder Minimierung von Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungsschwerpunkten (MASQT, 2001).

4.3.1 Das Observatorium der Gesundheitsrisiken – Daten, Indikatoren und Trends in der Arbeitswelt

Zur präventiven Aufgabenwahrnehmung der Arbeitsschutzverwaltung in NRW ist eine aktuelle und umfassende Informationsbasis zur „Situation“ in der Arbeitswelt des Landes erforderlich. Dazu wurde im Jahre 1994 mit dem Bericht zum „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ der Grundstein gelegt (MAGS, 1995). Das „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ baut auf den Erfahrungen der vergangenen Jahre auf. Es folgt dem konzeptionellen Ansatz einer Spezialberichterstattung zur Arbeitswelt. Zu den Leitziele gehört es, insbesondere im Hinblick auf Belastungen und Beanspruchungen des Menschen in der Arbeitswelt, Fragen aufzuwerfen, Problemfelder und Zusammenhänge erkennbar zu machen sowie Planungs- und Entscheidungshilfe zu geben.

Zum Aufbau und zur Pflege der zu Grunde liegenden Datenzusammenstellung wird insbesondere auf offizielle Statistiken, vorhandene Prozessdaten und Befragungen Dritter zurückgegriffen. Darüber hinaus werden Erhebungen im Auftrag des Arbeitsministeriums NRW durchgeführt. Im Vordergrund des konzeptionellen Ansatzes stehen Daten und Informationen zur Bevölkerung und den Erwerbstätigen, den Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt sowie zu den arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten. Die Datenakquisition erfolgt sowohl bezogen auf das Land NRW als auch auf die Bundesrepublik Deutschland, so dass Vergleiche möglich sind.

Von besonderem Interesse in der Berichterstattung sind Indikatoren. Als Kenngrößen mit zeitlichem und örtlichem Bezug zeigen sie einen Zustand an und ermöglichen es, Entwicklungen im zeitlichen Verlauf zu beobachten. Die einzelnen Indikatoren bilden in ihrer Gesamtheit ein abgestimmtes System. Ziel der Berichte ist es, die Belastungs- und Beanspruchungsschwerpunkte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitswelt NRWs erkennbar zu machen. Aus den Erkenntnissen sollen Themen mit besonderer Bedeutung für die Arbeitsschutzverwaltung herausgestellt und Lösungen über den Einzelfall hinaus initiiert werden.

Datentechnische Basis des „Observatoriums“ ist eine strukturierte Datenbank im Sinne eines „Data-Warehouse“. Ergänzend zu den standardisierten Auswertungen ermöglicht die Datenbank „ad-hoc-Untersuchungen“ oder detaillierte Analysen zur individuellen Unterstützung der Arbeitsschutzverwaltung auf Landes- oder Regionalbene. Auswertungen werden insbesondere im Vorfeld von Arbeitsschutzprogrammen angefordert, vertiefende Detailinformationen werden zumeist in konkreten Planungsphasen benötigt. In der Regel werden dabei nicht allein die klassischen Merkmale für Beanspruchungen der Beschäftigten einbezogen, zunehmend häufig stehen die subjektiv empfundenen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vordergrund. Durch das Erfassen von „weichen“ Belastungsdaten, die zum Teil auch im zeitlichen Verlauf auswertbar sind, können Programme besser auf den demogra-

phischen Wandel und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet werden.

Nachdem ursprünglich die Gesundheitsberichte zur Arbeitswelt in gedruckter Form herausgegeben wurden, sind heute die umfangreichen Basisdaten, Indikatoren und ausgewählten Analyseergebnisse online zugänglich. Im Verlauf von mehr als 10 Jahren entstand das „Observatorium der Gesundheitsrisiken“, das die engmaschige Beobachtung vieler Aspekte von Gesundheit bei der Arbeit ermöglicht und Veränderungen bzw. Trends anhand von Zeitreihen verdeutlicht. Das „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ ist im Internet unter www.arbeitsschutz.nrw.de, Rubrik „Arbeitsschutz in NRW/Statistik“ abrufbar.

Ausgewählte Indikatoren und Daten zur Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen und Deutschland			
Observatorium der Gesundheitsrisiken - Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW			
Zur präventiven Aufgabenwahrnehmung im Arbeitsschutz ist eine aktuelle und umfassende ... [mehr]			
Rahmenbedingungen zur Arbeitswelt			Indikatoren
Daten und Informationen zur Bevölkerung, den Beschäftigten und Betrieben sowie zu Arbeitszeit- ... [mehr]			
Beschäftigte (Svpfl)	Betriebe nach Branchen	Auszubildende	
Einwirkungen auf den arbeitenden Menschen			Indikatoren
Arbeitsbedingte Einwirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Expositionen) werden ... [mehr]			
EMNID-Studie NRW	Einschätzung von Arbeitsbedingungen	Belastungen durch Arbeitsbedingungen	
Arbeitsbedingte Auswirkungen auf die Gesundheit des Menschen			Indikatoren
Arbeitsbedingte Auswirkungen auf die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ... [mehr]			
Arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden	Arbeitsunfälle Tödliche Arbeitsunfälle	Berufskrankheiten (BK) BK mit Todesfolge	Rentenzugänge
Sonderauswertungen			
Die beiden Kernbereiche des Observatoriums 'Indikatoren' und 'Daten' zur Arbeitswelt werden in ... [mehr]			
Betriebe und Beschäftigte (2007)	Die häufigsten Berufskrankheiten	Besonders belastende Berufe	Besondere Belastungen für 'Omnibusfahrer'
Arbeitsunfälle und Nationalität	Gegenstände, die häufig Arbeitsunfälle auslösen	Arbeitsunfälle - zumeist betroffene Branchen	Die häufigsten Ausbildungsberufe
Beschäftigung im Wandel	Arbeitsunfähigkeit	Krankenstand	Betrieblicher Arbeitsschutz

Abb. 4.1 Auswahlmenü zu den Themen im „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ (Bildschirmfoto)

4.3.2 Die Berichterstattung als Instrument von Politikgestaltung und als Element im Aktionszyklus

Die Einführung der Gesundheitsberichterstattung zur Arbeitswelt in NRW ist ein initialer Schritt auf dem Weg zu einem umfassenden Arbeitsschutzcontrolling. Mit Einführung der Statusanalyse wurde in NRW frühzeitig ein Instrument zum Erkennen

und Beobachten von Problemschwerpunkten geschaffen, das in den Folgejahren kontinuierlich ergänzt und verbessert wurde. Vor dem Hintergrund der Globalisierung sowie des wirtschaftlichen und demographischen Wandels findet eine Neuausrichtung im Arbeitsschutz statt. Diese ist verknüpft mit einer Forderung nach gesteigerter Effizienz und Effektivität der Arbeitsschutzmaßnahmen. Zur Steuerung der Maßnahmen soll ein Arbeitsschutzcontrolling aufgebaut werden, das die Berichterstattung als Werkzeug nutzt (MASQT 2001).

Angelehnt an das 4-phasige Public-Health Aktionsmodell (NOACK 1996) stellt die Erfassung und Analyse von Problemlagen in der Arbeitswelt die Grundlage für die Entwicklung von politischen Maßnahmen im Arbeitsschutz dar. In der ersten Phase wird die Berichterstattung, einschließlich der erhobenen Indikatoren und der epidemiologisch relevanten Daten, als Basis für die Formulierung von Gesundheits- bzw. Arbeitsschutzzielen und -strategien verwendet. Sie dient ferner zur Planung von Programmen und konkreten Maßnahmen. Die Interventionskonzepte werden somit auf die erkannten Probleme ausgerichtet.

In einer 2. Phase des Aktionszyklus werden geplante Interventionen und Strategien umgesetzt. Die Realisierung kann beispielsweise auf betrieblicher Ebene einer besonders von Belastungen und Beanspruchungen geprägten Branche erfolgen. Bei der Umsetzung werden grundsätzlich Kooperationen angestrebt.

Die Evaluation der strategischen Umsetzung findet in der 3. Phase des Aktionszyklus statt, ihr wird ein zentraler Stellenwert beigemessen. Hier werden z. B. die Effizienz und die Effektivität der Maßnahmen überprüft, die bei der strategischen Umsetzung auf betrieblicher Ebene durchgeführt wurden. Somit ist in dieser Phase die Evaluation auf die Strategie und den Prozess ausgerichtet. Das Ergebnis bemisst sich daran, ob das methodische Ziel mit möglichst geringem Mitteleinsatz erreicht werden konnte.

In der 4. Phase des Aktionszyklus ist die Evaluation auf die Messung des gesundheitlichen Zustands der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet; im Idealfall sollte durch die Umsetzung der strategischen Maßnahmen ein günstiger Effekt in der Zielgruppe feststellbar sein. Zur Wirkungsmessung kann wiederum die Berichterstattung, einschließlich der erhobenen Indikatoren und epidemiologisch relevanten Daten genutzt werden. Sie geben die Rückmeldung, inwieweit die eingangs formulierten Gesundheits- bzw. Arbeitsschutzziele in gewünschtem Maße erreicht wurden oder ob Ziele, Strategien und Maßnahmen neu formuliert werden müssen.

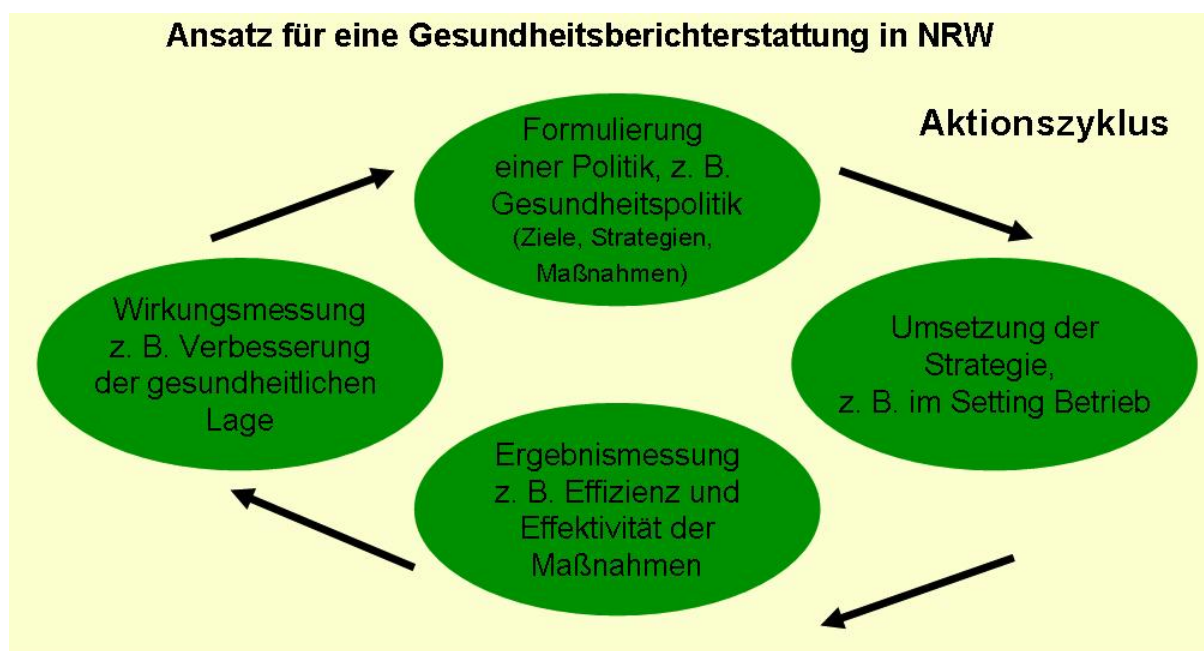


Abb. 4.2 Aktionsmodell zur Formulierung und Realisierung von Zielen und Strategien im Arbeitsschutz (Bildschirmfoto)

4.4 Befragungsstudien und ihre Nutzung im Staatlichen Arbeitsschutz

4.4.1 Verfügbarkeit des erforderlichen Datenmaterials

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass die Berichterstattung zur Arbeitswelt sowie das Erkennen und Analysieren von Problemfeldern die Grundlage zur Entwicklung von Maßnahmen und Interventionskonzepten bilden können. Deren Realisierung durch Programme kann durch vertiefende Auswertungen unterstützt und begleitet werden. Somit ist eine aktuelle Datenbasis unabdingbar.

Arbeitsbedingte Auswirkungen auf die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zu einem Leistungsanspruch führen, werden in der Bundesrepublik Deutschland gut dokumentiert. Dabei werden z. B. Datensätze über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Frühverrentungen zentral und qualitätsgesichert erfasst. Demgegenüber findet in der Bundesrepublik Deutschland nahezu keine systematische, flächendeckende Erfassung von Daten über berufliche Expositionen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer statt. Eine Ausnahme besteht lediglich im Bereich der ionisierenden Strahlung, deren Anwendung aufgrund gesetzlicher Regelungen mit staatlicher Überwachung einhergeht. In den übrigen Bereichen sind qualitative und quantitative Einschätzungen von arbeitsbedingten Einwirkungen auf den Menschen nur teilweise möglich. Befragungsstudien können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, den Mangel auszugleichen.

4.4.2 Befragungsstudien als Instrument zur Informationsgewinnung

Die empirische Datenerhebung hat sich bereits seit Jahren als alternatives Instrument zur Informationsgewinnung etabliert und wird regelmäßig von staatlichen Organisationen, Unternehmen, Verbänden oder generell in der Meinungsforschung eingesetzt. Sofern eine Befragung der gesamten Zielgruppe nicht möglich ist, stützen sich die Erhebungen auf Antworten von zufällig ausgewählten Personen des Kollektivs. Die Auskünfte werden anhand von ganz oder weitgehend standardisierten Fragebögen eingeholt. Dabei ist der Interviewer nicht zwingend Fachmann. Der Fragebogen selbst ist das Messinstrument. Mit Hilfe der empirischen Datenerhebung können Arbeitsbedingungen und -belastungen quantitativ und qualitativ erfasst werden, die auf anderem Wege nicht verfügbar sind.

4.4.3 Bewährte Befragungsinstrumente im Arbeitsschutz und ihre Kerninhalte

Mit Blick auf den Wandel in der modernen Arbeitswelt wurde die Erfassung von subjektiv empfundenen, arbeitsbedingten Belastungen bereits frühzeitig in die Strategie des Arbeitsschutzes in NRW integriert. Hierzu sollen 3 Befragungsinstrumente im Hinblick auf ihren Inhalt kurz dargestellt werden, die sich bei der konkreten Anwendung im Arbeitsschutz sehr gut bewährt haben:

- EMNID-Befragungen:
Standardisierte repräsentative Erhebungen zum Arbeitsschutz in NRW
- BIBB/IAB-Erhebungen und BIBB/BAuA-Erhebung:
Umfassende Strukturserhebungen für die Bundesrepublik
- SIGMA:
Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung menschengerechter Arbeitstätigkeiten

4.4.3.1 EMNID-Befragungen

Beginnend mit dem Jahr 1994 wurden durch die ehemalige Landesanstalt für Arbeitsschutz regelmäßig repräsentative Befragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW initiiert (EMNID 1994, 2000). Die Umsetzung erfolgte durch das Meinungsforschungsinstitut EMNID in Form von Telefonbefragungen, die als Folgeerhebungen in den Jahren 1999 und 2004 wiederholt wurden. Durch einen nahezu unveränderten Fragensatz sind Entwicklungen über einen längeren Zeitraum darstellbar. Inhaltlich sind die Befragungen auf arbeitsplatzbezogene Themenkomplexe ausgerichtet. Die wesentlichen Kernbereiche sind:

- Arbeitsorganisation
- Belastungen am Arbeitsplatz
- Beanspruchungsfolgen
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Die Ergebnisse liefern wertvolle Informationen zur Belastungssituation von mehr als 2 000 abhängig Beschäftigten. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es anhand von telefonischen Arbeitnehmerbefragungen möglich ist, effektiv Informationen über ein breites Spektrum arbeitsplatzbezogener Bereiche zu erhalten. Die Ergebnisse sind Bestandteil des „Observatoriums der Gesundheitsrisiken“ und werden regelmäßig in der Programmarbeit verwendet.

Ein Beispiel für die konkrete Anwendung der Erkenntnisse aus den EMNID-Studien ist das Beratungsprojekt der Arbeitsschutzbehörden NRW: „Psychische Belastungen vermeiden – gesünder arbeiten“. Mehr Informationen zum Projekt mit dem Titel „ab-ba.“ sind im Internet unter www.arbeitsschutz.nrw.de, Rubrik „Projekte & Forschung/ Programme ASV“ abrufbar.

4.4.3.2 BIBB/IAB- und BIBB/BAuA-Erhebungen

Um ein umfassendes Bild über die Erwerbstätigkeit und die Arbeitsbedingungen zu erhalten, wurde erstmalig im Jahr 1979 eine standardisierte, für Deutschland repräsentative Strukturerhebung durchgeführt. Konzeption und methodische Planung lagen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Realisierung erfolgte durch mehrere Meinungsforschungsinstitute, die in einem engen Zeitfenster ca. 34 000 Erwerbstätige persönlich befragt hatten (BIBB, 1999, 2000). Die Themenfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurden u. a. durch Fragen zu den ausgeübten Berufen und Tätigkeiten, Arbeitsanforderungen, Arbeitbedingungen und Arbeitsbelastungen abgebildet. Folgerhebungen fanden in den Jahren 1985/86, 1991/92 sowie 1999/2000 statt, wobei die Ausrichtung auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz verstärkt wurde.

Die aktuelle Erwerbstätigenbefragung erfolgte in den Jahren 2005/06 durch das BIBB und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auf Basis einer geänderten Konzeption. Dabei wurde die Stichprobe auf ca. 20 000 Befragte reduziert, außerdem erfolgte eine Umstellung der ursprünglich im persönlichen Kontakt geführten Erhebungen auf telefonische. Die Ausrichtung auf Erhebungsmerkmale mit Bedeutung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz wurde nochmals verstärkt. Der methodische Ansatz öffnet einen repräsentativen Zugang zur subjektiven Bewertung der Betroffenen über arbeitsbedingte Ein- und Auswirkungen.

Dem Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit liegen die Rohdaten in anonymisierter Form vor und werden für Zwecke des präventiven Arbeitsschutzes genutzt. Die Ergebnisse sind Bestandteil des „Observatoriums der Gesundheitsrisiken“ und werden regelmäßig in der Programmarbeit verwendet. Ein Beispiel für die Nutzung der BIBB/BAuA-Studie ist die Auswertung „Besonders belastende Berufe“ im Bereich Sonderauswertungen des „Observatoriums“. Es wird dargestellt, in welchen Berufsgruppen sich der größte Anteil der Beschäftigten von ungünstigen Arbeitsbedingungen betroffen fühlt. Ergänzend wird wiedergegeben, inwieweit das Arbeiten unter ungünstigen Arbeitsbedingungen auch tatsächlich als Belastung empfunden wird.

Diese und weitere Sonderauswertungen sind über das „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ im Internet unter www.arbeitsschutz.nrw.de, Rubrik „Arbeitsschutz in NRW/Statistik“ abrufbar.

4.4.3.3 SIGMA-Screeningverfahren

SIGMA ist ein Beobachtungs- und Befragungsverfahren zur Erhebung physikalischer, psycho-mentaler und psycho-sozialer Belastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei verschiedenartigen Arbeitstätigkeiten (z. B. im Büro, in der Produktion, im Dienstleistungssektor). Mit Hilfe von SIGMA können innerbetriebliche Problemfelder im Arbeitsschutz identifiziert und Verbesserungs- bzw. Gestaltungsvorschläge erarbeitet werden. Obgleich der Schwerpunkt dieses Instrumentes auf arbeitspsychologischen Problemfeldern liegt, berücksichtigt SIGMA im Sinne eines ganzheitlichen Verständnisses vom Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die folgenden 4 Hauptaspekte:

- Arbeitstätigkeit
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Besondere Anforderungen bzw. spezifische Belastungen

Ein Beispiel für die konkrete Anwendung des SIGMA-Screeningverfahrens ist das Arbeitsschutzprogramm „Call-Center“. Mit dem Instrument wurden psychische Belastungen der Beschäftigten in Call-Centern identifiziert und bewertet. Einbezogen wurde, dass visuelle und akustische Informationen sekundenschnell verarbeitet, Konflikte und Ärger mit schwierigen Gesprächspartnern am Telefon mit möglichst gleich bleibender Freundlichkeit entschärft werden müssen, wobei Leistungskontrolle und Überwachung durch den Vorgesetzten, der „am Telefon mithören kann“ stets möglich ist. Gemeinsam mit den Unternehmen wurde nach Wegen gesucht, den Schutz der Beschäftigten nachhaltig in die Management-Strukturen einzubinden und die Belastungen am Arbeitsplatz dauerhaft zu reduzieren. Mehr Informationen zum Programm „Call-Center“ sind im Internet unter www.arbeitsschutz.nrw.de, Rubrik „Projekte & Forschung/Programme ASV“ abrufbar.

4.5 Zusammenfassung

Neben der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ist der moderne Arbeitsschutz in NRW auf die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, die nachhaltige Bewahrung von Arbeitskraft und Gesundheit sowie auf die menschengerechte Arbeitsgestaltung ausgerichtet. Die Strategie der Arbeitsschutzverwaltung NRW zielt auf ein „flächendeckendes Wirken“ und das „Verbessern von Strukturen“ ab, „ohne Einzelfälle zu lösen“. Zur Realisierung wird neben „Linienarbeit“ und „Projektförderung“ die „Programmarbeit“ eingesetzt. Damit wird das Ziel verfolgt, Lösungen für Problemschwerpunkte über den Einzelfall hinaus zu initiieren. Angestrebt wird die Beseitigung oder Minimierung von Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungsschwerpunkten.

Um die Aufgaben zielgerichtet wahrnehmen zu können, wurde mit dem „Observatorium der Gesundheitsrisiken“ eine umfassende Informationsbasis aufgebaut. Sie soll im Hinblick auf arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen des Menschen Fragen aufwerfen, Problemfelder und Zusammenhänge erkennbar machen sowie Planungs- und Entscheidungshilfen geben. Von besonderer Bedeutung sind dabei Indikatoren, die als Kenngrößen mit zeitlichem und örtlichem Bezug „Ist“-Zustände

anzeigen und Entwicklungen im zeitlichen Verlauf darstellen. Datentechnische Basis des „Observatoriums“ ist ein „Data-Warehouse“, das detaillierte Analysen auf Landes- oder Regionalebene ermöglicht.

Die Gesundheitsberichterstattung zur Arbeitswelt ist ein initialer Schritt auf dem Weg zum Arbeitsschutzcontrolling, verknüpft mit gesteigerter Effizienz und Effektivität der Maßnahmen. Sie ist außerdem ein Instrument von Politikgestaltung und ein Element im Aktionszyklus. Dabei werden zunächst Problemlagen erfasst und analysiert sowie politische Maßnahmen, Ziele und Strategien für den Arbeitsschutz formuliert. In einer Umsetzungsphase werden geplante Interventionen und Strategien realisiert, gefolgt von der Evaluation der strategischen Umsetzung wobei Effizienz und Effektivität der Strategie und der Prozesse überprüft werden. In der letzten Zyklusphase ist die Evaluation auf die Messung des gesundheitlichen Zustands der Beschäftigten ausgerichtet und gibt über das Erreichen der eingangs formulierten Ziele Auskunft.

Während Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Frühverrentungen zentral und qualitätsgesichert erfasst werden, findet in Deutschland nahezu keine flächendeckende Erfassung von Daten über berufliche Expositionen und arbeitsbedingte Belastungen der Beschäftigten statt. Befragungsstudien können dazu beitragen, den Mangel auszugleichen; sie können Zugänge zu Informationen eröffnen, die auf anderem Wege nicht verfügbar wären. Die Erfassung von subjektiv empfundenen, arbeitsbedingten Belastungen wurde bereits frühzeitig in die Strategie des Arbeitsschutzes in NRW integriert. Dabei haben sich 3 Befragungsinstrumente sehr gut bewährt:

EMNID-Studie: Beginnend mit dem Jahr 1994 wurden regelmäßig repräsentative Befragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in NRW durch das Meinungsforschungsinstitut EMNID durchgeführt. Inhaltlich sind die Befragungen auf arbeitsplatzbezogene Themenkomplexe ausgerichtet. Die wesentlichen Kernbereiche sind Arbeitsorganisation, Belastungen am Arbeitsplatz, Beanspruchungsfolgen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

BIBB/IAB- und BIBB/BAuA-Erhebungen: Um ein umfassendes Bild über die Erwerbstätigkeit und die Arbeitsbedingungen zu erhalten, wurde erstmals im Jahr 1979 eine standardisierte, für Deutschland repräsentative Strukturhebung durchgeführt. Die Konzeption und methodische Planung lagen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Wiederholungsbefragungen folgten in mehrjährigen Abständen. Die aktuelle Studie wurde nach konzeptioneller Änderung in den Jahren 2005/06 durch das BIBB und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt. Der methodische Ansatz öffnet einen Zugang zur subjektiven Bewertung der Betroffenen über arbeitsbedingte Ein- und Auswirkungen.

SIGMA-Screeningverfahren: Es ist ein Beobachtungs- und Befragungsverfahren zur Erhebung physikalischer, psycho-mentaler und psycho-sozialer Belastungen von Beschäftigten bei verschiedenartigen Arbeitstätigkeiten. Obgleich der Schwerpunkt dieses Instrumentes auf arbeitspsychologischen Problemfeldern liegt, berücksichtigt SIGMA im Sinne eines ganzheitlichen Verständnisses vom Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die folgenden 4 Hauptaspekte: Arbeitstätigkeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, besondere Anforderungen bzw. spezifische Belastungen.

Die dargestellten Erhebungs- und Screeninginstrumente ermöglichen die Erfassung von subjektiv empfundenen, arbeitsbedingten Belastungen von Beschäftigten. Die Ergebnisse sind Bestandteil des „Observatoriums der Gesundheitsrisiken“ und werden regelmäßig in der Programmarbeit verwendet.

4.6 Ausblick

In den vergangenen Jahren wurde die Berichterstattung mit Ausrichtung auf den Arbeitsschutz in NRW als wesentliches Instrument zur Erkennung des „Ist“-Zustands sowie zum Darstellen von Trends eingeführt. Heute ist sie etabliert. Auch zukünftig werden Indikatoren und Datenbasis weiter fortgeschrieben; sie werden schon bald im Arbeitsschutzcontrolling als Informationsbasis zur Problemerkennung und zur Evaluation von strategischen Maßnahmen dienen. Schon heute sind standardisierte Befragungen integraler Bestandteil von Berichten im Arbeitsschutz, um Informationen zu subjektiven Belastungen oder Fehlbelastungen von Beschäftigten zu erhalten. Insbesondere im Hinblick auf den demographischen Wandel im Informationszeitalter werden psycho-mentale Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bedeutung gewinnen und Befragungsstudien als „Messinstrument“ unverzichtbar machen.

Auf der 84. Konferenz der Arbeits- und Sozialministerinnen und -minister sowie der Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder wurden erstmals nationale Arbeitsschutzziele beschlossen. Diese sollen im Zeitraum zwischen den Jahren 2008 und 2012 umgesetzt werden. Die Realisierung soll im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) unter Beteiligung von Bund, Ländern und Versicherungsträgern erfolgen; weitere Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz wie Krankenversicherungen, Berufsverbände und Wissenschaft können einbezogen werden (MASQT, 2001).

Als Schwerpunkte gemeinsamer Ziele wurden unter anderem die Minderung von Anzahl und Schwere der Arbeitsunfälle sowie die Reduzierung von Muskel- und Skeletterkrankungen festgelegt. Neben diesen klassischen Tätigkeitsfeldern des Arbeitsschutzes sollen auch psychische Fehlbelastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt werden; beispielsweise werden hierzu Termin- und Leistungsdruck aufgeführt. Die gemeinsame Strategie im deutschen Arbeitsschutz betont somit auch auf Bundesebene die Bedeutung von empirischen Einschätzungen der Beschäftigten zu arbeitsbedingten Belastungen und Fehlbelastungen, deren Erfassung auf Befragungen beruht.

Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999; Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen von Erwerbstätigen, Berlin/Bonn 1999 (unveröffentlichter Tabellenband)

Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999; Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen von Erwerbstätigen, Berlin/Bonn 2000 (Einzelauswertung)

EMNID-Institut GmbH & Co.: Arbeitswelt NRW 2000; Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW und der Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW. Bielefeld 2000

EMNID-Institut: Belastungs- und Beanspruchungssituation der Arbeitnehmer in NRW, Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW und der Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW. Bielefeld 1994

Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW (MASQT): Wandel gestalten – gesünder arbeiten. Konzept für einen zukunftsorientierten Arbeitsschutz in NRW. Reihe „Initiativ in NRW“. Düsseldorf MASSQT 2001

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen (MAGS): Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen, Jahresbericht 2006“ Düsseldorf MAGS 2006

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS): Statusanalyse 94/95, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Düsseldorf MAGS 1995

NOACK, R.-H.: Salutogenese und Systemintervention als Schlüsselkonzepte von Gesundheitsförderung und Public Health. In: Prävention – Zeitschrift für Gesundheitsförderung. 1996

5 Gesundheitsberichterstattung in der Arbeitswelt – ein Kommentar zum Thema „Daten und Politik“

Joseph Kuhn

Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit

Die Gesundheitsberichterstattung hat in den vergangenen 20 Jahren in Deutschland eine rasante Entwicklung erlebt und auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene sowie im nichtstaatlichen Bereich, etwa bei Krankenkassen und Betrieben, zahlreiche Anwendungsfelder gefunden. Allen Formen der Gesundheitsberichterstattung gemeinsam ist das Ziel, Gesundheitsinformationen in einer verständlichen und handlungsorientierten Weise darzustellen und in einen gesundheitspolitischen Prozess einzubringen. Es geht in der Gesundheitsberichterstattung also nicht so sehr um eine spezielle Form wissenschaftlicher Veröffentlichung, sondern primär um einen makro- oder mikropolitischen Prozess auf wissenschaftlicher Grundlage. Ein für die Gesundheit der Menschen und damit auch für die Gesundheitsberichterstattung zentrales Thema ist die Arbeitswelt. Die Arbeitswissenschaften (hier verstanden als Gesamtheit der arbeitsweltbezogenen Wissenschaften, von der Arbeitsmedizin bis zur Arbeitssoziologie) und die Statistikroutinen der verschiedenen Akteure (Arbeitsschutzbehörden, Sozialversicherungsträger etc.) produzieren zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit eine selbst für Fachleute und somit erst recht für die Gesundheitspolitik kaum mehr überschaubare Flut von Informationen. Diese Informationen müssten systematisch verdichtet und auf ihre Handlungskonsequenzen hin analysiert werden. Dies ist insbesondere mit Blick auf die Ausrichtung staatlicher und kommunaler Aktivitäten notwendig: Gesundheitspolitik muss aus einer Gesamtsicht der Verhältnisse heraus handeln, bevölkerungsbezogen angelegt sein und die Rahmenbedingungen für das Handeln der anderen Akteure berücksichtigen. Auch die Beteiligung der Bürger an der Gesundheitspolitik setzt eine solche informationelle Versorgung mit Übersichts- und Orientierungsdaten voraus. Wer möchte, dass die Bürger staatliches Handeln nachvollziehen können – eine wesentliche Voraussetzung schließlich auch für die Akzeptanz staatlichen Handelns – muss für Transparenz und Übersicht sorgen. Es ist ein Gebot demokratischer Politik, die informative Mündigkeit der Bürger sicherzustellen und so die Möglichkeiten zur Mitwirkung an politischen Entscheidungen zu verbessern.

Seit der Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen in seinem Jahresgutachten 1987 den Aufbau einer aussagekräftigen Gesundheitsberichterstattung in Deutschland gefordert hat, ist die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung vergleichsweise wenig vorangekommen, andere Bereiche der Gesundheitsberichterstattung haben sich demgegenüber besser entwickelt. Die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung hat vor allem auf der betrieblichen Ebene und im Zusammenhang mit den Krankheitsartenstatistiken der Krankenkassen Fortschritte gemacht (z. B. GÖBEL, 2005; KUHN, 2007). Die betriebliche Gesundheitsberichterstattung kann als ausgereiftes Instrument betrachtet werden. Ihre Herausbildung in den 1980er Jahren steht in engem Zusammenhang mit der Entwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die betriebliche Gesundheitsförde-

Die Situation erfüllte damals kompensatorische Funktionen gegenüber einem Arbeitsschutzsystem, das ganze Dimensionen arbeitsbedingter Gefährdungen, etwa psychische Belastungen am Arbeitsplatz, sowie erhebliche Teile arbeits(mit)bedingter Gesundheitsbeschwerden ausblendete, obwohl hier der Handlungsbedarf aufgrund der Anhäufung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse immer drängender vor Augen stand. Diese Situation und das Auftreten neuer Akteure im Handlungsfeld „Arbeit und Gesundheit“, insbesondere der Krankenkassen nach § 20 SGB V, blieben wiederum nicht ohne Folgen für die Arrangements auf der überbetrieblichen Ebene. Es wurden neue Abstimmungs- und Verständigungsformen notwendig – etwa landesbezogene Arbeitskreise zum Thema Arbeit und Gesundheit. Ein Instrument, für solche Abstimmungs- und Verständigungsprozesse auf Länderebene eine gemeinsame Problem-sicht zu entwickeln, war die Bereitstellung von arbeitsweltbezogenen Gesundheitsberichten, wie sie in einigen Ländern, z. B. Nordrhein-Westfalen, Brandenburg oder Bayern (KUHN, 2002) auch tatsächlich erfolgt ist.

Zu einem Routineinstrument ist die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung auf Länderebene jedoch nicht geworden. Dies hängt u. a. mit der Teilung der Zuständigkeiten für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Verwaltung zusammen. Die Zuständigkeiten für Gesundheitsberichterstattung werden meist in den Gesundheitsverwaltungen wahrgenommen, die Zuständigkeiten für den Arbeitsschutz sind häufig in den Arbeits- und Sozialverwaltungen angesiedelt. Die Situation der arbeitsweltbezogenen Gesundheitsberichterstattung auf Länderebene ist heute sehr unterschiedlich und insgesamt unbefriedigend (REUSCH, 2005). Der gemeinsame Indikatoren-satz für die Gesundheitsberichterstattung der Länder von 1996, in dem außer Berufs-krankheiten keine arbeitsweltbezogenen Indikatoren vorgesehen waren, enthielt zwar die Empfehlung, "das Thema Gesundheitsrisiken aus der Arbeitswelt zu einem eigenen Themenfeld neben Demographie/sozialer Lage, Verhalten und Umwelt aus-zubauen" (AGLMB, 1996), dies wurde aber bei der Überarbeitung des Indikatoren-satzes 2003 nur rudimentär verwirklicht. Die Neufassung des Indikatorensatzes (AOLG, 2003) beinhaltet Berufskrankheiten (Indikator 3.32), Arbeits- und Wegeun-fälle (Indikator 3.31) sowie ausgewählte Arbeitsbelastungen auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Indikator 5.12). Daneben gibt es Übersichts-indikatoren zur Arbeitsunfähigkeit (Indikatoren 3.28 – 3.30) und zu krankheitsbeding-ten Frühverrentungen (Indikatoren 3.37 – 3.40), dazu auch einige diagnosespezifi-sche Indikatoren, aber diese Indikatoren sind nicht berufs- oder branchenspezifisch aufgebaut, d. h. der Arbeitsweltbezug ist nur abstrakt gegeben. In den Gesundheits-berichten selbst wird das Thema Arbeitswelt, wenn überhaupt, meist nur kurz behan-delt: man findet dann z. B. Angaben zur Zahl der Berufskrankheiten und der Arbeits-unfälle, die von den Arbeitsschutzbehörden zugearbeitet wurden. Eine länderspezifi-sche Steuerung von Arbeitsschutzaktivitäten ist auf dieser Grundlage also nicht mög-lich und der Indikatorensatz wird auch nur sehr eingeschränkt zur länderspezifischen Unter-setzung der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ beitragen kön-nen (LASI, 2007).

Gleiches gilt für die Arbeitsschutzberichterstattung. Die für den Arbeitsschutz zustän-digen Länderministerien sind nach § 23 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, über die Überwachungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden Jahresberichte zu erstellen. Dafür gibt es ein bundeseinheitliches Berichtsschema. Die Jahresberichte sind jedoch fast ausschließlich als Leistungsberichte angelegt, d. h. sie geben Aufschluss über die

Tätigkeit der Behörden, aber nicht über die Gesundheit der Beschäftigten (im Einzelnen GENSCH, 2006; MOHR, 2002).

Auf Bundesebene liegt mit dem jährlichen Bericht der Bundesregierung über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (www.bmas.bund.de) ein Berichtswesen vor, das outcomeorientierte Aussagen zur Gesundheit der Beschäftigten trifft und insofern als arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung gelten kann, aber die Relevanz dieses Berichtswesens für die Politikgestaltung ist unklar.

Auf europäischer Ebene veröffentlicht die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao regelmäßig Berichte zur Gesundheit der Beschäftigten (<http://osha.eu.int>). Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin führt u. a. den European Working Conditions Survey durch – seit 1990 alle 5 Jahre (www.eurofound.europa.eu/). Beim Statistischen Amt der Europäischen Union (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>) sowie bei der OECD (www.oecd.org, Health Data) werden zudem einige arbeitsweltbezogene Gesundheitsindikatoren geführt. Die Weltgesundheitsorganisation hat sich in ihren Gesundheitsberichten bisher nicht eingehender mit dem Thema Arbeitswelt beschäftigt, aber die International Labour Organization, ebenfalls eine Unterorganisation der Vereinten Nationen, stellt eine Reihe von statistischen Informationen zu gesundheitsrelevanten Aspekten der Arbeitswelt im internationalen Vergleich bereit (www.ilo.org). In der kommunalen Gesundheitsberichterstattung spielt die Arbeitswelt bisher mit wenigen Ausnahmen keine Rolle.

Eine Qualifizierung der arbeitsweltbezogenen Gesundheitsberichterstattung wäre in 2 Dimensionen vorzunehmen:

1. Erschließung aussagekräftiger Daten auf Bundes- und auf Landesebene
2. Entwicklung politikfähiger und auf die einzelnen Handlungsebenen abgestimmter Berichtsformen

Was die erste Dimension angeht, so sind die Daten der Sozialversicherungsträger besser aufzubereiten. Beispielsweise gibt es auf Länderebene nach wie vor keine kassenartenübergreifenden Daten zum Krankenstand. Dies erschwert Branchen- und Berufsgruppenvergleiche auf der Interventionsebene der Arbeitsschutzbehörden. Ebenso unbefriedigend ist die Datenlage bei den Arbeitsunfällen. Der dem Länderausschuss für Arbeitssicherheit zur Verfügung gestellte Datensatz mit Stichproben- und Daten der Unfallversicherungsträger ist – von Eckdaten abgesehen – auf Länderebene nicht auswertbar. Somit können beispielsweise länderspezifische Unfallraten nach Branchen oder Berufsgruppen mit diesem Datensatz nicht valide ermittelt werden. Hier wäre eine Vollerhebung ausgewählter Merkmale der Unfallmeldungen notwendig. Die Daten der Sozialversicherungsträger wären zu ergänzen durch geeignete Surveydaten. Der Mikrozensus liefert zwar Daten auf der Basis einer sehr großen Stichprobe (1 % der Haushalte), die nach wirtschaftlichen und beruflichen Merkmalen differenzierbar sind, aber kaum Daten zur Gesundheit: Im Wesentlichen wird nur nach der 4-Wochen-Prävalenz des Krankseins gefragt. Zudem werden die Gesundheitsfragen des Mikrozensus nur in 4-jährigem Abstand erhoben. Eine für die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung aussagekräftige Datenquelle ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die wichtige Dimensionen der Arbeitsbelastungen und der arbeitsassoziierten Gesundheitsbeschwerden erfasst (www.baua.de).

Allerdings sind die Erhebungszyklen sehr groß, d. h. die Erhebung ermöglicht kein laufendes Monitoring. Länderspezifische Auswertungen sind bei einem Stichprobenumfang von ca. 20 000 Befragten nur für die größeren Länder möglich. Der erstmals 2007 ebenfalls über eine Beschäftigtenbefragung bei gut 6 000 Beschäftigten ermittelte „DGB-Index Gute Arbeit“ ist zwar als jährliches Monitoring angelegt (www.dgb-index-gute-arbeit.de), für länderspezifische Auswertungen reicht der Stichprobenumfang jedoch – wenn nicht mehrere Jahre kumuliert werden – nicht aus. Wünschenswert wäre eine Kombination aus einer Basiserhebung mit ausreichender Stichprobengröße für Länderauswertungen, deren Erhebungszyklen durch ein laufendes Monitoring mit kleinerer Stichprobe überbrückt werden. Hingewiesen sei noch darauf, dass es vereinzelt auch länderspezifische Surveys zur Gesundheit der Beschäftigten gibt, so z. B. in Nordrhein-Westfalen, die aber nicht als kontinuierliches Monitoring angelegt sind. Insofern ist die vor einigen Jahren auf einer Tagung beim Robert Koch-Institut angemahnte Schließung der Datenlücken für die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung noch nicht in befriedigendem Umfang gelungen (RKI 2002). Dies betrifft nicht nur die Stichprobengrößen und davon abhängig die Verfügbarkeit von Daten auf Länderebene, sondern auch die inhaltlichen Dimensionen der arbeitsweltbezogenen Gesundheitsberichterstattung, z. B. was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die gesundheitlichen Aspekte der Hausarbeit oder die Gesundheit der Arbeitslosen angeht.

Hinsichtlich der 2. Dimension geht es um die Nutzbarmachung der Daten für die Politik und die Nutzung der Daten durch die Politik. Nicht wissenschaftliche Abhandlungen oder medizinalstatistische Datensammlungen, sondern übersichtliche und handlungsorientierte Darstellungen sind dafür notwendig. Des Weiteren müssen gesundheitspolitische Regelkreise etabliert werden, die es ermöglichen, daten- und konsensgestützt Gesundheitsziele bzw. Präventionsziele zu formulieren und umzusetzen. Dies war einer der zentralen Befunde des SLIC-Evaluationsberichts zum deutschen Arbeitsschutzsystem (SLIC, 2006) und ist konzeptionell mit der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ aufgegriffen worden. Im Grunde geht es darum, das rationale Vorgehen, das der Gesetzgeber für den betrieblichen Arbeitsschutz bereits in den 1990er Jahren verbindlich gemacht hat, auch der arbeitsweltbezogenen Gesundheitspolitik selbst zugrunde zu legen. Nach § 4 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Arbeit so zu gestalten, „dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung gering gehalten wird“. Dabei hat der Arbeitgeber nach § 5 ArbSchG „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Die Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilung, die daraufhin geplanten und durchgeführten Maßnahmen sowie deren Erfolg sind nach § 6 ArbSchG zu dokumentieren. Der Gesetzgeber hat hier also die Schritte des bekannten Public Health Action Cycle (assessment, policy formulation, assurance und evaluation) zur Rechtsnorm gemacht. Es gibt keinen Grund, auf der gesundheitspolitischen Ebene anders zu verfahren. Angesichts der inzwischen ausgeprägten Pluralität der Akteure im Bereich „Arbeit und Gesundheit“ (Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträger, Krankenkassen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Forschungseinrichtungen, Unternehmensberatungen, kirchliche Bildungseinrichtungen usw.), die je ihre eigenen Sichtweisen an das Thema „Arbeit und Gesundheit“ herantragen, ist eine – gegenüber den akteursspezifischen Interessen – möglichst neutrale, sachliche Bestandsaufnahme zur Gesundheit der Beschäftigten für die gesundheitspolitische Globalsteuerung von erheblicher Bedeu-

tung. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass den Ländern in der Gesundheitspolitik (und im Vollzug des Arbeitsschutzrechts) eine besondere Verantwortung zukommt, auf Länderebene sollte somit ein verlässlicher Kenntnisstand über die Gesundheit der Beschäftigten vorliegen.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass der Zusammenhang von „Daten und Politik“ in der Arbeitswelt sowohl hinsichtlich der Erschließung von Datenquellen als auch der politischen Strukturbildung zwar noch deutliche Defizite aufweist, aber mit der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ ist zum ersten Mal ein organisatorisches Dach für die systematische Entfaltung dieses Zusammenhangs geschaffen worden, dies gilt es zu stützen und zu fördern.

Literaturverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft der Leitenden Medizinalbeamtinnen und Medizinalbeamten der Länder (AGLMB): Indikatorenansatz für die Gesundheitsberichterstattung der Länder. 2., überarbeitete Fassung, o. O. 1996

Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesgesundheitsbehörden (AOLG): Indikatorenansatz für die Gesundheitsberichterstattung der Länder. 3., neu bearbeitete Fassung. Bielefeld: Eigenverlag des Landesinstituts für den öffentlichen Gesundheitsdienst Nordrhein-Westfalen 2003

Gensch, R.: Arbeitsschutzberichterstattung heute – welche Anleitung braucht die Arbeitsschutzbehörde. In: **Kuhn, J., Busch, R. (Hrsg.):** Gesundheit zwischen Statistik und Politik. Beiträge zur politischen Relevanz der Gesundheitsberichterstattung. Frankfurt: Mabuse 2006, 161 ff.

Göbel, E.: Gesundheitsberichterstattung – was macht krank? In: **Kuhn, D., Sommer, D. (Hrsg.):** Betriebliche Gesundheitsförderung. Wiesbaden: Gabler 2005, 59 ff.

Kuhn, J.: Betriebliche Gesundheitsförderung und -berichterstattung. In: **Reintjes, R., Klein, S. (Hrsg.):** Gesundheitsberichterstattung und Surveillance. Bern: Huber 2007, 194 ff.

Kuhn, J.: Die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung der Länder. In: **RKI: Robert Koch-Institut und Landesgesundheitsamt Brandenburg (Hrsg.):** Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin: Eigenverlag Robert Koch-Institut 2002, 119 ff.

LASI: Länderausschuss für Arbeitssicherheit: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Fachkonzept und Arbeitsschutzziele 2008-2012. Stand 13.8.2007. Im Internet mit Anlagen: <http://lasi.osha.de>

Mohr, D.: Die Arbeitsschutzberichte der Länder – neue Ansätze der Arbeitsschutzverwaltung. In: **Robert Koch-Institut und Landesgesundheitsamt Brandenburg (RKI) (Hrsg.):** Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin: Eigenverlag Robert Koch-Institut 2002, 127 ff.

Reusch, J.: Gesundheit braucht Berichterstattung. In: Gute Arbeit, Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 8/9 (2005), 15 ff.

Robert Koch-Institut und Landesgesundheitsamt Brandenburg (RKI) (Hrsg.): Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin: Eigenverlag Robert Koch-Institut 2002

SLIC: EU-Ausschuss Hoher Aufsichtsbeamter (SLIC): SLIC Evaluationsbericht über das deutsche Arbeitsaufsichtssystem. Im Internet: www.vdgab.de/Ablage/SLIC-Bericht_deutsch.pdf

6 Der DGB-Index

Tatjana Fuchs

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH

6.1 Die Ziele der DGB-Berichterstattung Index Gute Arbeit

Die Entscheidung der DGB-Gewerkschaften, eine regelmäßige, repräsentative Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland aufzubauen, zählt zu den wichtigsten arbeitspolitischen Initiativen der vergangenen Jahre. Die bis dato existierenden Quellen bieten zwar eine Grundlage um punktuell über Arbeit in Deutschland zu informieren, jedoch ist eine kontinuierliche Abbildung von strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt erst auf der Basis einer stabilen und regelmäßigen Berichterstattung möglich. Diese fehlte bislang in Deutschland. Insofern wird mit der jährlichen DGB-Berichterstattung *Index Gute Arbeit* seit Anfang 2007 eine zentrale, arbeitspolitische Lücke geschlossen.

Die DGB-Berichterstattung verfolgt mehrere Zielsetzungen: Zum einen geht es darum, in der Öffentlichkeit die Bedeutung von guten Arbeitsbedingungen für die verschiedensten Lebensbereiche herauszustellen und in einer gesellschaftspolitischen Debatte für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. Zum 2. bilden die regelmäßigen Befragungen eine Grundlage, um berufs- oder arbeitspolitische Initiativen zu flankieren, indem aktuelle Veränderungen und zentrale arbeitsweltliche Brennpunkte abgebildet werden. 3. werden Betriebs- und Personalräte darin unterstützt, gemeinsam mit den Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen zu analysieren, um sich darauf aufbauend – wo es nötig ist – für Verbesserungen einzusetzen. Dies wird durch die betriebliche Anwendung des Befragungsinstruments ermöglicht. Das übergeordnete Ziel der DGB-Berichterstattung *Gute Arbeit* ist also nicht nur die Arbeitsrealität zu beschreiben, sondern darauf hinzuwirken, diese im Sinne der arbeitenden Menschen zu verbessern.

Im Zentrum der DGB-Berichterstattung steht der *DGB-Index Gute Arbeit*, ein zusammengesetzter, hierarchischer Indikator, der die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der befragten Beschäftigten abbilden soll. Wie alle zusammengesetzten Indikatoren komprimiert auch der DGB-Index eine komplexe Wirklichkeit, mit dem Ziel, eine Fülle von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von Beschäftigten zusammenzuführen. Ganz allgemein gilt: Zusammengesetzte Indikatoren werden als gewichtete Summe von mehreren Indikatoren der ersten Stufe definiert, deren Gewichte ihre relative Bedeutung widerspiegeln (TANGIAN 2005: 11). Sie „werden wegen ihrer Fähigkeit geschätzt, große Informationsmengen in leicht verständlicher Form für ein breites Publikum zu integrieren [...] Trotz ihrer Schwächen werden zusammengesetzte Indikatoren wegen ihrer Nützlichkeit weiterentwickelt“ (OECD, 2005: 3). Die Nützlichkeit besteht nicht nur im Hinblick auf internationale Vergleiche – die die OECD oder die Europäi-

sche Kommission besonders im Auge haben¹ – sondern auch als angemessenes Instrument des Politik-Monitorings: Zum Beispiel, um zu überprüfen, ob und in welcher Weise sich die Einführung oder Veränderung von bestimmten Gesetzen auf die wahrgenommene Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen niederschlägt. Oder in welchem Spannungsfeld die konjunkturelle Entwicklung und die Entwicklung der Arbeitsqualität stehen usw. Das heißt, zusammengesetzte Indikatoren sind in der Lage, eine Entwicklung aufzuzeigen, wobei sie die Annäherung oder Abweichung von einem gewünschten Zielzustand beschreiben (TANGIAN, 2005: 11). Im Falle des DGB-Index lautet der Zielzustand umfassend *Gute Arbeit*, d. h. Arbeitsbedingungen, die von den Beschäftigten als entwicklungsförderlich und belastungsarm beschrieben werden und Einkommensbedingungen, die als angemessen und leistungsgerecht empfunden werden.

Der DGB-Index Gute Arbeit und die dazugehörige Berichterstattung wurden in Auseinandersetzung mit dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand konzipiert (vgl. Abschnitt 6.2). Eine zentrale Rolle spielte dabei die INQA-Studie „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“ (FUCHS, 2006), die die methodische und empirische Ausgangsbasis der DGB-Berichterstattung bildet. Durch statistische Verfahren zur Faktoren-Reduktion wurde der sehr umfangreiche INQA-Fragebogen verdichtet, in einer Pilotphase im Jahr 2006 in 10 Betrieben getestet und für eine regelmäßige Befragung fruchtbar gemacht.

6.2 Arbeitswissenschaftliche Fundierung

Die arbeitswissenschaftliche Forschung bietet ein breites Arsenal von Analysekonzepten, die geeignet sind, die Beschaffenheit des Arbeitsumfelds, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsaufgabe und deren Wirkung auf den arbeitenden Menschen zu untersuchen. Diese Konzepte fußen auf einer spezifischen Vorstellung von Gesundheit bzw. Krankheit, die es – bezogen auf die arbeitende Person – zu erhalten bzw. zu vermeiden gilt. Da jedoch auch die Konzepte von Krankheit und Gesundheit einem gesellschaftlichen Wandel unterliegen, werden diese im Folgenden zunächst definiert (vgl. Kapitel 6.2.1.1 und 6.2.1.2) und ihre grundsätzliche Bedeutung in der arbeitswissenschaftlichen Forschung erläutert (vgl. Kapitel 6.2.1.3). Von ebenfalls grundlegender Bedeutung in der arbeitswissenschaftlichen Bestimmung von Arbeitsqualität ist das Auftreten von Belastungen und Beanspruchungen sowie von arbeitsbezogenen Ressourcen. Die Kurzdefinition dieser Konzepte wird in Abschnitt 6.2.1.4. und 6.2.1.5. vorgestellt.

6.2.1 Begriffsbestimmungen

6.2.1.1 Krankheit

Im Rahmen der Medizinsoziologie hat sich in den letzten Jahrzehnten eine 3-teilige Differenzierung von Krankheit durchgesetzt, die auf die jeweils beteiligten persönli-

¹ Durch ANDRANIK TANGIAN (WSI der Hans-Böckler-Stiftung) wurde ein dem DGB-Index ähnliches Konzept, soweit möglich, auf die vierte europäische Umfrage der Arbeitsbedingungen übertragen und für einen Ländervergleich fruchtbar gemacht (TANGIAN, 2007).

chen und gesellschaftlichen Bewertungsprozesse abstellt. Im Einzelnen wird unterschieden:

Krankheit im Sinne von „disease“: Hier steht die biomedizinische Beobachtung und Diagnostik im Vordergrund. Ziel ist es, veränderte, „abnorme“ Zustände und Funktionsweisen des menschlichen Organismus zu identifizieren. Die identifizierten Krankheitsbilder und -syndrome können entsprechend der International Classification of Disease (ICD) klassifiziert werden.

Krankheit im Sinne von „illness“: In dieser Betrachtung stehen die subjektive Beobachtung und das persönliche Erleben von veränderten, „abnormen“ Zuständen bzw. Funktionsweisen des Organismus im Vordergrund. Entsprechende Selbstbeobachtungen und -zuschreibungen werden z. B. in regelmäßigen Umfragen über das Gesundheitsempfinden der Bevölkerung erhoben.

Krankheit im Sinne von „sickness“: Im Vordergrund steht die gesellschaftliche Zuschreibung von Krankheit, die in dieser Sicht als soziales Phänomen definiert wird, das mit einer Veränderung der sozialen Interaktionsmuster einhergeht.

Die analytische Bedeutung dieser 3-teiligen Differenzierung liegt darin, dass im Zuge der Beobachtung einer Erkrankung und ihrer persönlichen, sozialen und medizinischen Bewältigung der Fokus nie nur allein auf einzelne Akteure oder Betroffene gelegt wird bzw. Verantwortung nicht einfach auf die Betroffenen überwältigt wird. Darüber hinaus werden soziale Konsequenzen der Zuschreibungen von Krankheit bzw. auch „Nicht-Krankheit“ ins Bewusstsein gerückt.

6.2.1.2 Gesundheit

Die Weltgesundheitsorganisation hat bereits 1946 in ihrer „Verfassung“ Gesundheit als „Zustand völligen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen“ definiert. Mit der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung von 1986 knüpfte die Organisation an dieser grundlegenden Begriffsbestimmung an und konkretisierte Gesundheit als „positiver funktioneller Gesamtzustand im Sinne eines dynamischen biopsychologischen Gleichgewichtszustandes, der erhalten bzw. immer wieder hergestellt werden muss“. Damit wurde Gesundheit endgültig aus dem rein medizinisch definierten Kontext genommen und als umfassendes Konzept verstanden. Diesem Verständnis von Gesundheit liegt 1. eine Prozessorientierung zu Grunde, d. h. Wohlbefinden ist ein immer wieder aufs Neue herzustellendes Gleichgewicht des physischen, psychischen und sozialen Befindens und aufs engste mit den spezifischen Entwicklungsmöglichkeiten, Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen verknüpft. Eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustands resultiert somit aus Anforderungen in einem oder mehreren der genannten 3 Bereiche, die von einer Person in der jeweiligen Phase des Lebensverlaufs nicht erfüllt bzw. bewältigt werden können (HURRELMANN, 1990). Diese Beeinträchtigung kann sich – muss sich aber nicht – in Symptomen der sozialen, psychischen und physischen Auffälligkeit manifestieren. 2. entziehen sich damit sowohl Gesundheit wie auch Krankheit einer eindimensionalen, monokausalen Erklärung, sondern müssen als ein Ergebnis eines von mehreren Faktoren beeinflussten Prozesses verstanden werden. 3. liegt diesem Konzept eine subjektive Dimension zu Grunde, denn Wohlbefinden ist auch subjektiv bestimmt und

nicht – wie in der vorherrschenden medizinischen Sicht – ausschließlich an eine (zumindest scheinbar) objektivierbare Diagnose gebunden.

Diese umfassende Konzeption von Gesundheit hat sich sowohl aus politischer wie aus wissenschaftlicher Sicht als anschlussfähig erwiesen: So betont beispielsweise das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1997 erneut die Notwendigkeit, Gesundheit als mehrdimensionales Phänomen zu verstehen, das über den „Zustand der Abwesenheit von Krankheit“ hinaus reicht (BMBF, 1997). Und auch von wissenschaftlicher Seite wird – unter vielfacher Bezugnahme auf die WHO-Bestimmung – v. a. der bereits genannte Prozesscharakter, die erforderlichen subjektiven Bezüge sowie die Multikausalität von Gesundheit aufgegriffen. Sie sind insbesondere in der medizinsoziologischen Forschung und in den Arbeitswissenschaften in die Modell- und Theoriebildung eingeflossen (u. a. DUCKI, 2000; HURRELMANN, 1990; UDRIS et al., 1991; RIMANN et al., 1998).

6.2.1.3 Salutogenetische und pathogenetische Perspektiven in der arbeitswissenschaftlichen Gesundheitsforschung

Eine verbreitete Perspektive in der medizinischen Forschung und Praxis wird als pathogenetisch bezeichnet, da im Zentrum des Interesses die Erklärung des Zustandekommens von Krankheiten (Pathogenese) und ihre Heilung steht. Das heißt, es wird die Frage gestellt: „Warum und woran werden Menschen krank?“ Im Rahmen der Arbeitswissenschaft, der Arbeitsmedizin und des Arbeitsschutzes orientieren sich pathogenetische Modelle und Ansätze an der Leitfrage: „Was macht bei der (betrieblichen) Arbeit krank?“ und streben danach, arbeitsbedingte Gefährdungen der Gesundheit zu identifizieren, damit Krankheitsrisiken abgebaut und potentielle Schädigungen der Gesundheit durch Unfallgefahren und Arbeitsbelastungen vermieden und verringert werden können. Dem Paradigma der reaktiven Korrektur und der vorausschauenden Prävention arbeitsbedingter Gefährdungen folgt im Wesentlichen der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz, der in der Vergangenheit erhebliche Erfolge zu verzeichnen hatte. Beispiele dieser Perspektive sind das Berufskrankheiten-Modell, Dosis-Wirkungs-Vorstellungen in der Gefahrstoff-Forschung, Belastungs-Beanspruchungs-Modelle und einige Stress-Modelle (vgl. Kapitel 6.2.2.1). Pathogenetische Ansätze besitzen auch weiterhin erkenntnistheoretischen und praktischen Wert, in dem sie nach den Ursachen von gesundheitlichen Risiken bei der Arbeit fragen und vor allem kurzfristig die Identifizierung und Kontrolle bestimmbarer Störgrößen und negativer Einflussfaktoren ermöglichen.

Eine 2. Perspektive ist allerdings, nicht zuletzt im Gefolge der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation zur Gesundheitsförderung,² als Ergänzung zunehmend

² Mit der Ottawa-Charta stellte die WHO 1986 das *Programm zur Gesundheitsförderung (Health Promotion)* vor, dessen zentrale Merkmale mit dem Begriff des Lebensweisenkonzepts charakterisiert werden können (BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG, 2001). Gesundheitsförderung als ein sozial-ökologisches Gesundheits- und Präventionsmodell betrachtet Gesundheit nicht als Ziel, sondern als Mittel um Individuen zu befähigen, individuelles und gesellschaftliches Leben positiv zu gestalten. Präventive Maßnahmen zielen auf die aktive und selbstverantwortliche Beteiligung der Laien an der Herstellung gesundheitsfördernder Bedingungen und auf den Dialog und die Interaktion zwischen Laien und Professionellen. Der Ansatz der Gesundheitsförderung greift die oben genannten Entwicklungen im Gesundheits- und Krankheitsverständnis auf, legt einen komplexen, mehrdimensionalen Gesundheitsbegriff zugrunde und baut auf einem biopsychosozialen Krankheitsmodell auf. Neben individuumsbezogenen Ansätzen be-

wichtig und relevant geworden: Der salutogenetische Ansatz fragt primär nach den gesundheitsstiftenden Faktoren menschlicher Existenz und kehrt die Richtung der Hypothesenbildung um: „Warum und wie können Menschen trotz z. T. extremer Belastungen gesund bleiben? Was erhält gesund?“ Damit notwendig verknüpft ist eine analytische Perspektive, die die Schaffung gesundheitsförderlicher Lebens- und Arbeitswelten sowie die Entwicklung von Gesundheitspotenzialen, die von der Arbeit ausgehen können, in den Blick nimmt (zur Begründung dieser Ansätze: ANTONOVSKY, 1987; zur Anwendung und Weiterentwicklung: FRANKE et al., 2003; WYDLER et al., 2000).³ Kennzeichen dieses Ansatzes ist demnach die Identifikation und Förderung von personalen sowie kontextbezogenen Entstehungs- und Erhaltungsbedingungen von Gesundheit. Dazu gehören u. a.:

- die aktive Vermeidung von Stressoren durch präventives Gesundheits- und Vorsorgeverhalten;
- Intelligenz und geistige Flexibilität, um sich an Lebensbedingungen anpassen zu können oder diese gegebenenfalls aktiv zu verändern;
- die Verfügung über materielle Ressourcen zur Sicherung von Schutz, Ernährung, Wohnung etc.;
- soziale Unterstützung in vielfältigen sozialen Netzwerken;
- soziale Integration und aktive Teilnahme an Entscheidungs- und Kontrollprozessen, die die eigene Lebensgestaltung betreffen;
- „Sinnfälligkeit“ des eigenen Handelns, d. h. weitest mögliche Kontrolle über die Ziele, Ausführung und Konsequenzen persönlichen Handelns.

Diese als „Widerstands-“ bzw. als „salutogene Ressourcen“ bezeichneten Faktoren sind für den Erhalt physischer und psychischer Gesundheit entscheidend. Sie ermöglichen es – so ANTONOVSKY – das von ihm so bezeichnete Kohärenzgefühl (sense of coherence) zu entwickeln. Dieses Kohärenzgefühl, das als Kernstück der salutogenetischen Theorie bezeichnet werden kann, setzt sich aus 3 Komponenten zusammen: Dem Gefühl von Verstehbarkeit (sense of comprehensibility), d. h. der Fähigkeit von Menschen, Stimuli als geordnete, konsistente und strukturierte Informationen verarbeiten zu können, dem Gefühl von Handhabbarkeit (sense of manageability), d. h. der Erwartung, geeignete Ressourcen zur Bewältigung kritischer Anforderungen zur Verfügung zu haben und 3. dem Gefühl von Sinnhaftigkeit (sense of meaningfulness), d. h. dem Ausmaß, in dem man das Leben als emotional sinnvoll empfindet (ANTONOVSKY, 1979, 1987).

Eng verknüpft mit dem salutogenetischen Paradigma sind arbeitswissenschaftliche Konzepte, die die Qualität und Variabilität von Arbeitsanforderungen mit dem Ziel untersuchen, den Erhalt und den Ausbau von beruflichen Kompetenzen sowie die Arbeits- und Lernmotivation zu fördern (u. a. das Konzept der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen: FRIELING et al., 1999). Und ebenso gilt dies für jene Ansätze, die die Verfügbarkeit und Nutzung von gesundheitsschützenden und wiederherstellenden Faktoren in der Person und in der Umwelt untersuchen.

tont das Konzept der Gesundheitsförderung vor allem die Notwendigkeit struktureller Veränderungen.

³ Salutogenetische Ansätze wurden von ihrem Begründer ANTONOVSKY ursprünglich in erster Linie für körperliche Gesundheit entwickelt. In den letzten Jahren konnten sie jedoch mit Erfolg vor allem auf das Gebiet der psychosozialen Gesundheit übertragen werden.

6.2.1.4 Belastung und Beanspruchung

Abweichend von der Umgangssprache, die den Belastungsbegriff negativ auslegt, wird der Begriff der Belastung in der arbeitswissenschaftlichen Forschung überwiegend neutral gefasst (grundlegend: ROHMERT et al., 1975). In Analogie zur technischen Mechanik werden Belastungen als „objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Faktoren“ und Beanspruchungen als „deren Auswirkungen im Menschen und auf den Menschen“ (ebenda: 8) definiert. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Belastungen Individuen unterschiedlich stark beanspruchen können.

Auch im Rahmen der Bemühungen um eine Normierung des Konzepts der psychischen Belastung hält man an der neutralen Belastungs-/Beanspruchungsdefinition fest: In der gültigen DIN EN ISO 10075-14 wird der Begriff „Psychische Belastung“ definiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn wirken“. Auch psychische Belastungen lassen sich demnach personenunabhängig bestimmen und messen. Es werden verschiedene Gruppen von Anforderungen unterschieden, die belastungswirksam werden können (STADLER et al., 2002):

- Arbeitsaufgabe und ihr organisatorischer Rahmen (z. B. Dauer, zeitlicher Verlauf);
- physikalische Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Beleuchtung, Lärm, Klima);
- sozialer Kontext und Organisationsbedingungen (z. B. Betriebsklima, Zusammenarbeit, Konflikte);
- gesellschaftliche Bedingungen (z. B. wirtschaftliche Lage).

Die Wirkung von Belastungen manifestiert sich in der psychischen Beanspruchung. Diese ist definiert als „die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“. Psychische Beanspruchung ist demnach das Resultat der bewussten oder unbewussten Verarbeitung der Belastung. Sie kann positive Wirkungen bei den Beschäftigten hervorrufen, z. B. in Form einer Aktivierung und Weiterentwicklung körperlicher und geistiger Fähigkeiten, Wohlbefinden und verbesserter Motivation. Zu den möglichen negativen Effekten psychischer Beanspruchung gehören u. a. Erhöhung des Unfallrisikos durch nachlassende Aufmerksamkeit und Konzentration, sowie kurz- und längerfristige Gesundheitsbeeinträchtigungen wie psychische Ermüdungsgefühle, Sättigungserleben, psychosomatische Störungen und Erkrankungen sowie Erhöhung des Infarkt- und Suchtrisikos. Ein und dieselbe Anforderung kann grundsätzlich zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Somit beeinflusst die Beschäftigung mit bzw. die Wahrnehmung von Belastungen, wie beanspruchend die Situation erlebt wird.

Die konzeptionelle Abgrenzung von psychischer Belastung und Beanspruchung hat den Vorteil, dass z. B. zwischen den Einflüssen an einem Arbeitsplatz (Belastungen) und dem Erleben dieser Einflüsse durch die arbeitende Person (Beanspruchung) unterschieden wird. Werden Ursache und Wirkung erkannt, ermöglicht es diese „Doppelrolle“, Risiken einer Fehlbeanspruchung bzw. einer gesundheitlichen Gefährdung zu ermitteln, zu minimieren und positive Beanspruchung zu fördern. Auf diese

⁴ DIN EN ISO 10075-1 = Ergonomic principles related to mental work load – Part 1: General terms and definitions (German version).

Weise sollte es auch praktisch möglich werden, die Wirkungsweise von gezielten Veränderungen zu ermitteln (z. B. gezielte Änderung der Arbeitsorganisation, Qualifizierung etc.).

6.2.1.5 Ressourcen

Im Sinne der weiter oben skizzierten salutogenetischen Gesundheitskonzepte stehen in etlichen Forschungsansätzen vor allem entlastende, gesundheitsschützende und -förderliche Bedingungen im Vordergrund. Dabei lassen sich zum einen allgemeine gesundheitsförderliche Bedingungen, die langfristig und unabhängig von der Belastungssituation am Arbeitsplatz wirken, von solchen Bedingungen unterscheiden, die speziell bei arbeitsbezogenen Belastungen eine stress- bzw. gefährdungsreduzierende Wirkung entfalten und die Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit schaffen. Mit den letztgenannten Faktoren beschäftigen sich ressourcenorientierte Konzepte, wobei mit Ressourcen jene Faktoren bezeichnet werden, die sich stressmindernd und gesundheitsförderlich auswirken. Das heißt Ressourcen sind das gesamte Potenzial von gesundheitsschützenden und -fördernden Kompetenzen und äußeren Handlungsmöglichkeiten, das einer (arbeitenden) Person zur Verfügung steht, von ihr genutzt oder auch beeinflusst werden kann (u. a. UDRIS et al., 1992). Kernaussage der ressourcentheoretischen Ansätze ist, dass eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung davon abhängt, inwieweit es einer Person möglich ist, Ressourcen zur Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen zu nutzen. Sind genügend Ressourcen vorhanden und die Person in der Lage, darauf zurückzugreifen, ist eine erfolgreiche und gesunde Aufgabenbewältigung wahrscheinlich. In diesem Sinne werden Ressourcen auch als „Moderatorvariablen“ bezeichnet, denen eine „Pufferfunktion“ zugeschrieben wird (ebenda).

6.2.2 **Konzepte zur Analyse von Arbeit**

6.2.2.1 Stressoren und Gefährdungsfaktoren in der Arbeitswelt: Was macht krank?

In den letzten Jahrzehnten wurde eine Reihe von Konzepten entwickelt, die den Zusammenhang von betrieblichen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Folgen thematisieren. Belastungen und Beanspruchungen (im oben skizzierten Sinne) spielen darin eine zentrale Rolle (zum Überblick OESTERREICH et al., 1999). Zu nennen sind hier das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (grundlegend: ROHMERT et al., 1975; KIRCHNER, 1986), das Demand-Control-Modell (KARESEK et al., 1990) sowie transaktionale Stressmodelle (LAZARUS et al., 1984; COX et al., 1996; SEMMER et al., 2001). Gemeinsam ist den verschiedenen Konzepten, dass sie sich mit dem Gefährdungspotenzial von Anforderungen, die aus Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen resultieren, beschäftigen. Im Mittelpunkt steht dabei vor allem die Frage, welche Anforderungen bzw. Belastungen einen negativen Effekt auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Darüber hinaus geht es auch darum, Anforderungen bzw. Rahmenbedingungen zu ermitteln, die in Form einer Kompensationsfunktion wirksam werden können. Dabei hat es im Zeitverlauf bedeutende konzeptionelle Erweiterungen gegeben, indem sowohl soziale und emotionale Belastungen (z. B. ZAPF et al., 1991; ZAPF et al., 1996; SIEPE, 1998) aber auch Belastungen auf Grund von Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (z. B. WIELAND et al., 2002; FUCHS et al., 2003) in die bestehenden Modelle integriert wurden.

Bei aller Unterschiedlichkeit besteht die Gemeinsamkeit der bisher genannten Konzepte darin, dass sie ihren Fokus auf die Identifizierung von gesundheitsgefährdenden Faktoren im Erwerbsleben richten. In Anlehnung an eine Systematisierung der BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN (1998), COX et al. (1996) und von HACKER et al. (1998), lassen sich die Anforderungen und Belastungen, die die Qualität von Stressoren annehmen können, in einem Überblick folgendermaßen zusammenfassen:

Tab. 6.1 Potenzielle Gefährdungen in der Arbeitswelt

Belastungen aus der Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Zu hohe quantitative Anforderungen - Unvollständige, partialisierte Aufgaben - Zeit- und Termindruck - Informationsüberlastung - Unklare Aufgabenübertragung, widersprüchliche Anweisungen - Unerwartete Unterbrechungen, Störungen
Belastungen aus der Arbeitsrolle	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung - Konkurrenzverhalten unter den Mitarbeitern (Mobbing) - Fehlende Unterstützung und Hilfeleistung - Enttäuschung, fehlende Anerkennung - Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern - Verantwortung für andere oder ständiger Kontakt mit anderen
Belastungen aus der materiellen Umgebung	<ul style="list-style-type: none"> - Lärm - Mechanische Schwingungen - Kälte, Hitze - Toxische Stoffe
Belastungen aus der sozialen Umgebung	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebs-, Arbeitsklima - Wechsel der Umgebung, der Mitarbeiter, des Aufgabenfeldes - Strukturelle Veränderungen im Unternehmen - Mangelnder sozialer Rückhalt - Zwischenmenschliche Konflikte und (sexuelle) Gewalt - Informationsmangel
Belastungen aus dem behavior-setting	<ul style="list-style-type: none"> - Isolation - Dichte, physische Einengung (Pferchung)
Belastungen aus dem Person-System	<ul style="list-style-type: none"> - Angst vor Aufgaben, Misserfolg, Kritik und Sanktionen - Ineffiziente Handlungsstile - Fehlende Eignung, mangelnde Berufserfahrung
Belastungen durch die Schnittstelle Privatsphäre/ Beruf	<ul style="list-style-type: none"> - Widersprüchliche Anforderungen von Arbeit und Privatsphäre - Geringe soziale und praktische Unterstützung durch die Familie - Probleme durch die Berufstätigkeit beider Partner - Familiäre Konflikte

6.2.2.2 Gesundheitsförderliche Ressourcen: Was erhält gesund?

Konzepte zur Förderung von Gesundheitsressourcen in der Arbeitswelt berücksichtigen bedingungsbezogene (externe) und personenbezogene (interne) Möglichkeiten der Intervention: Bedingungsbezogene Interventionen – die sogenannte Verhältnisprävention – fokussieren die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der sozialen

Verhältnisse am Arbeitsplatz, personenbezogene Interventionen (Verhaltensprävention) zielen auf Verhaltensveränderungen der arbeitenden Person.⁵

Die Struktur und Funktion von externen Ressourcen wird insbesondere im Rahmen der Analyse von Arbeitstätigkeiten und -bedingungen untersucht. Die exakte Klassifikation bestimmter Arbeitsmerkmale als Ressourcen bzw. Belastung/Anforderung bleibt jedoch in der arbeitspsychologischen Forschung ein bisher ungelöstes Problem (DUCKI 1998): So wird etwa das Vorhandensein bestimmter Merkmale (z. B. Partizipation) als Ressource eingeschätzt, während das Fehlen dieser Merkmale als wertneutrale Belastung bzw. Rahmenbedingung des Arbeitsplatzes eingestuft wird.

Tab. 6.2 Systematisierung von Ressourcen (nach HACKER et al., 1998)

Externe Ressourcen		Interne Ressourcen
Organisationale Ressourcen	Soziale Ressourcen	Personale Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> - Aufgabenvielfalt - Vollständige Tätigkeitsstruktur - Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraum - Qualifikationspotenzial - Partizipationsmöglichkeiten - Zeitelastizität - 	<ul style="list-style-type: none"> - Soziale Unterstützung durch: <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte • Kolleginnen und Kollegen • Partnerin bzw. Partner/Familie • Andere Personen - Positives Sozial- und Arbeitsklima - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Kognitive Kontrollüberzeugungen <ul style="list-style-type: none"> • Kohärenzerleben • Optimismus • Kontaktfähigkeit • Selbstwirksamkeit - Handlungsmuster/ Bewältigungsstile - Wissen/Kompetenz -

Trotz dieser Einschränkung werden vor allem dem Handlungs- und Kontrollspielraum sowie der sozialen Unterstützung stressreduzierende und gesundheits- vor allem jedoch entwicklungsförderliche Wirkungen zugesprochen (u. a. MOHR et al., 1997). Diese beiden Dimensionen, die auch im Zusammenhang mit dem Demand-Control-Model eine zentrale Rolle spielen, lassen sich in organisationale und soziale Ressourcen unterteilen.

Organisationale Ressourcen beziehen sich auf die betrieblichen und berufsbezogenen Arbeitsbedingungen, die es der arbeitenden Person erleichtern können, mit den Anforderungen zurechtzukommen (UDRIS et al., 2000). Beispiele hierfür sind Partizipationsmöglichkeiten, Tätigkeitsspielraum, Aufgabenvielfalt und individuelle Zeitsouveränität etc. Neben der genannten Pufferfunktion liegt in der Gestaltung der Arbeitsorganisation auch der zentrale Ansatzpunkt für die Entwicklung von persönlichkeitsförderlicher Arbeit, d. h. Arbeit, die die menschliche Fähigkeit unterstützt und fördert, eigene Ziele selbst zu bestimmen und sie allein, oder gemeinsam mit anderen, unter sich verändernden Rahmenbedingungen zu erreichen.

Soziale Ressourcen gründen auf Interaktionen zwischen 2 oder mehreren Personen, die entweder das Ziel haben, einen leiderzeugenden Zustand zu verändern oder bei objektiver Unveränderbarkeit die negativen Beanspruchungsfolgen abzumildern (vgl. GUSY, 1995), oder die den Wunsch nach Kooperation, Kontakt und sozialer Anerkennung erfüllen. So kann z. B. soziale Unterstützung auch direkt das Befinden positiv beeinflussen. Unter sozialen Ressourcen versteht man bezogen auf den betrieblichen Arbeitskontext sowohl konkrete Hilfeleistungen bei der Lösung von Problemen

⁵ In der betrieblichen Praxis sind personenbezogene Maßnahme (z. B. Rücken-, Ernährungsschulen, Entspannungstraining) deutlich häufiger anzutreffen als bedingungsbezogene Präventionen (SCHWAGER et al., 1998).

oder Hilfestellungen bei der Bewältigung von Aufgaben, aber auch emotionale und bewertungsbezogene Unterstützung. Insgesamt ist das Gefühl, geschätzt und für kompetent gehalten zu werden und ein wichtiges Mitglied der Gruppe zu sein, von besonders hoher Bedeutung (HOLZ et al., 2004). Dies bedeutet auch, dass die wahrgenommene Verfügbarkeit der sozialen Unterstützung das eigentlich wichtige ist und weniger die konkrete Hilfeleistung.

Die Träger sozialer Unterstützung können Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Freundinnen und Freunde oder Verwandte sein. Die bisher durchgeführten Untersuchungen weisen darauf hin, dass innerhalb der betrieblichen Organisation insbesondere die Vorgesetzten von zentraler Bedeutung für die Wahrnehmung von sozialer Unterstützung sind; außerhalb des Betriebs sind es vor allem die Lebenspartnerinnen und Lebenspartner (ebenda; KALVERAM et al., 2003).

Zu den *internen oder personalen Ressourcen* zählen zum Teil habitualisierte Handlungsmuster und kognitive Überzeugungen der Person, in Form von Kontrollüberzeugungen und Bewältigungsstilen, aber auch Kompetenz und Wissen.

Entgegen der schematischen Trennung, die die Übersicht suggeriert, zeigt sich in der alltäglichen Praxis eine sehr enge Verknüpfung von individuellen und umweltbezogenen Ressourcen: Denn für die erfolgreiche Bewältigung von Belastungen, müssen nicht nur ausreichende Ressourcen vorhanden sein, sondern es bedarf auch der Fähigkeit von Personen, diese zu nutzen. Beispielsweise können jene Personen ein höheres Maß an sozialer Unterstützung erhalten, die in der Lage sind, ihre Probleme und Gefühle anderen Personen mitzuteilen, die also die dafür notwendigen sozialen Fähigkeiten besitzen (u. a. HOBFOLL, 1988; MOHR et al., 1997).

Die Ressourcenforschung ist eng mit der eingangs erläuterten salutogenetischen Perspektive auf Gesundheit verbunden. Arbeitswissenschaftliche Relevanz erhielt Antonovskys Modell der Salutogenese im Rahmen der betrieblichen Gesundheitspräventionsforschung. Vor allem im Rahmen des Forschungsprojekts „Personale und organisationale Ressourcen der Salutogenese (SALUTE)“ wurde von der Forschungsgruppe um UDRIS das Modell aufgegriffen, um Mechanismen und Bedingungen von Gesundheit zu erforschen (UDRIS et al., 1991; UDRIS et al., 2000). Sie gelangte zu der Erkenntnis, dass die Entwicklung eines ausgeprägten Kohärenzsinn 1. davon abhängig ist, dass Belastungen für die arbeitende Person vorhersehbar sind und eingeordnet werden können, 2. müssen Möglichkeiten des Eingreifens und der Einflussnahme auf diese Belastungen vorhanden sein und 3., soll die Möglichkeit bestehen, unter diesen Bedingungen individuelle und kollektive Ziele anzustreben und zu erreichen (ebenda). Ein zentraler Aspekt des SALUTE-Projekts war die Entwicklung von Messverfahren zur Erhebung und Bewertung von Ressourcen. In diesem Zusammenhang wurde das Befragungs- und Auswertungsverfahren „Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse“ (SALSA) entwickelt, welches mittels eines Fragebogens nach den salutogenetischen Ressourcen in der Arbeit fragt, d. h. nach jenen Bedingungen, die dazu beitragen, dass Menschen trotz Belastungen gesund bleiben (RIMANN et al., 1998). Konkret wird im Verfahren SALSA außer nach Belastungen vor allem nach personalen, organisationalen und sozialen Ressourcen von Gesundheit gefragt (s. o.). Im Gegensatz zu vielen anderen Verfahren der Arbeitsanalyse stehen hier nicht Beobachtungen durch externe Experten im Vordergrund, sondern es soll explizit die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation durch die Beschäftigten erfasst werden. Auf diese Weise liegt der Fokus auf den interindividuellen Unterschieden in der Wahrnehmung von Ressourcen bei der Aufgabenbewältigung und deren Auswirkungen auf das Beanspruchungserleben.

Auch die Handlungsregulationstheorie⁶ bleibt nicht, wie die weiter oben vorgestellten belastungsorientierten Konzepte auf die gesundheitskritischen Folgen von Arbeit beschränkt, sondern stellt insbesondere die Begriffe des gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Handlungsspielraums und der vollständigen Tätigkeit (HACKER, 1986, 1998) in den Mittelpunkt. Unter Handlungsspielraum wird jener Freiraum verstanden, der es den Beschäftigten erlaubt, ihre Aufgaben im Bezug auf die Wahl der Arbeitsmittel und zeitliche Organisation eigenverantwortlich zu bewältigen. Diese Möglichkeiten zu unterschiedlichem auftragsbezogenen Handeln und zu selbständigem Handeln sind nach HACKER nicht nur elementare Voraussetzungen für die Entwicklung eigener Ziele und von Lernkompetenz sondern auch für das Wohlbefinden und positive Erleben der Arbeit.

Zusammenfassend fokussieren die hier kursorisch vorgestellten arbeitswissenschaftlichen Konzeptionen – anstelle passiv erlittener Belastungen und ihren Folgewirkungen – die aktive Auseinandersetzung des arbeitenden Menschen mit seiner Arbeitsaufgabe und den vorgefundenen Arbeitsbedingungen. Ihnen liegt einerseits die salutogenetische Perspektive von ANTONOVSKY und somit die Frage zugrunde, was den Menschen trotz Belastungen gesund erhält bzw. die Frage nach dem Beitrag von Arbeit für die persönliche Entwicklung und das Wohlbefinden, die im Rahmen der Handlungsregulationstheorie und den darauf basierenden Konzepten eine zentrale Stellung einnimmt. Der Arbeitsprozess wird als aktive, zielgerichtete Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Aufgabe, ihren möglichen Ausführungsbedingungen, den verfügbaren Leistungsvoraussetzungen und den kognitiven wie emotionalen Bewertungen des Arbeitenden analysiert. In dieser tätigen Auseinandersetzung verändert der arbeitende Mensch sich selbst und sein Umfeld. Auf Basis dieser handlungs- bzw. tätigkeitstheoretischen Modellvorstellungen der Bewältigung von Anforderungen und Belastungen lässt sich nun auch ein angemesseneres Verständnis von Gesundheit, auch von Gesundheit in der Arbeit, gewinnen. Gesundheit wird in dieser Perspektive nicht einfach als die Abwesenheit von Krankheit definiert, sondern als ein Prozess verstanden, in dem eine dynamische Balance – ein „Fließgleichgewicht“ – zwischen gegebenen Anforderungen der Arbeit und verfügbaren Leistungsvoraussetzungen des arbeitenden Menschen ständig wieder neu hergestellt und aufrecht erhalten wird. Zusammenfassend lassen sich auf Basis der bislang vorgestellten Modelle – in Anlehnung an SEMMER und MOHR (2001) – folgende gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeit identifizieren:

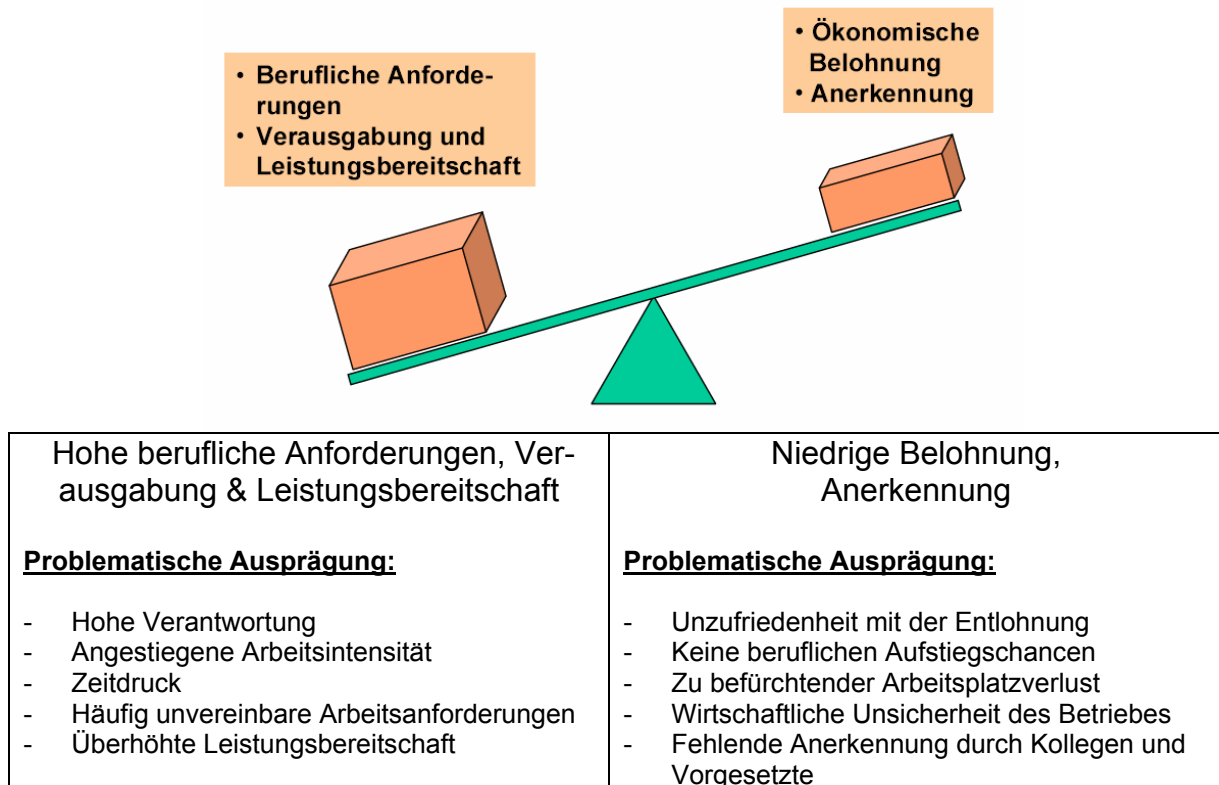
⁶ Zu den Grundgedanken der Handlungstheorie gehört es, dass Handlungen zielgerichtet sind. Im Kontext von Erwerbsarbeit – in diesem wurde die Theorie der Handlungsregulation entwickelt (HACKER 1998) – können Ziele in der Regel nicht vollkommen frei gewählt werden, vielmehr werden Ziele meist von außen übernommen, und zwar in Form von betrieblichen Arbeitsaufträgen. Diese betrieblichen Arbeitsaufträge werden von den Beschäftigten individuell redefiniert und stellen sich der Person dann subjektiv als Arbeitsaufgabe dar. In den Arbeitsaufgaben sind die Handlungsziele enthalten. In der Arbeitspsychologie wird sehr häufig das Modell der hierarchisch-sequentiellen Handlungsregulation von HACKER verwendet. Dieses Modell beinhaltet, dass Ziele Handlungen steuern, indem diese zunächst von der arbeitenden Person in Teilziele aufgebrochen werden. Diese Hierarchie von Teilzielen wird dann in eine sequentielle Abfolge von Handlungen umgesetzt. Aufgabenmerkmale werden nun dahingehend unterschieden, wie sie sich auf dieses hierarchisch-sequentielle Handlungsmodell auswirken, d. h. welche Handlungsstruktur erforderlich ist, um eine bestimmte Aufgabe auszuführen.

Tab. 6.3 Gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeit

Qualität der Aufgaben	<u>Anforderungen:</u> - Komplexität (qualitative Unter-/Überforderung) - Variabilität - Soziale Anforderungen - Kooperationserfordernisse <u>Optionen (Ressourcen):</u> - Kontrolle - Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten
Hindernisse bei der Aufgabenerfüllung	<u>Intensität:</u> - Zeitdruck - Daueraufmerksamkeit <u>Arbeitsorganisatorische Probleme:</u> - Qualität und Verfügbarkeit von: <ul style="list-style-type: none"> • Material/Werkzeug • Informationen/Unterlagen • Unterbrechungen/Ablenkungen <u>Unsicherheit:</u> - Unklare oder zu Konflikten führende Ziele - Schlecht vorhersehbare Resultate - Unklares Feedback <u>Unfallgefahr</u>
Physische Bedingungen	<u>Umgebungsbedingungen</u> (z. B. Lärm, Zugluft, schlechte Beleuchtung etc.) <u>Gefährdende körperliche Belastung</u>
Soziale Bedingungen	Konflikte und andere soziale Stressoren Soziale Unterstützung Kooperationszwänge
Organisationale Bedingungen	Status und Anerkennung (z. B. ausbildungsgemäße Beschäftigung) Unternehmenspolitik (z. B. Informationspolitik) Kontrolle und Einfluss (z. B. Entscheidungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten) Zukunftsaussichten (z. B. Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen)

Quelle: SEMMER et al., 2001.

Während die bisher vorgestellten Konzepte ausschließlich die Arbeitsbedingungen im engeren Sinn und Faktoren wie Einkommen oder berufliche Sicherheit allenfalls am Rande thematisieren, steht der Zusammenhang von Entlohnung, wahrgenommener Fairness und Gesundheit im Zentrum eines einflussreichen Paradigmas, das von SIEGRIST (1996) entwickelt wurde: dem Modell der beruflichen Gratifikationskrisen (effort-reward-imbalance). In diesem Modell stehen arbeitsbedingte Anforderungen den Belohnungen in Form von Anerkennung, Status, Karrieremöglichkeiten, Entlohnung, aber auch Arbeitssicherheit gegenüber. Wird subjektiv ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und als Gegenwert erhaltender Belohnung erlebt, resultiert daraus eine Stressreaktion. SIEGRIST (1996, 1999) unterscheidet zwischen situativen (extrinsischen) und personalen (intrinsischen) Verausgabungsquellen. Gratifikationen ergeben sich über die 3 „Transmittersysteme“ finanzielle Belohnung, Wertschätzung und berufliche Statuskontrolle durch Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und ausbildungsadäquate Beschäftigung. In vielfachen Anwendungen des Modells konnte gezeigt werden, dass Beschäftigte, die ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung erleben, ein fast 6-fach höheres Risiko der Entwicklung depressiver Symptome haben. Darüber hinaus bestehen deutliche Zusammenhänge zu emotionaler Erschöpfung, psychosomatischen Beschwerden und koronaren Herzerkrankungen (DE JONGE et al., 2000).



Quelle: SIEGRIST 1996.

Abb. 6.1 Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen: Diskrepanz zwischen hohen beruflichen Anstrengungen und niedriger Belohnung

Auch der aktuelle Bericht des Bundesverbandes deutscher Psychologinnen und Psychologen (2008) belegt an verschiedenen Stellen den Zusammenhang von Gesundheit einerseits und andererseits Arbeitsplatz(un)sicherheit und Einkommenserwerb: Arbeitsplatzsicherheit bzw. Arbeitsplatzunsicherheit wird als gesundheitliche Ressource bzw. als gesundheitsbeeinträchtigende Belastung diskutiert (DUCKI, 1998). Die Whitehall-Studie verdeutlichte in einem 2 1/2-jährigen Beobachtungszeitraum an britischen Regierungsangestellten den Zusammenhang zwischen chronischer Arbeitsplatzunsicherheit und affektiven Störungen (FERRIE et al., 2002). Inwieweit diese Sorgen um die Arbeitsplatz- oder berufliche Sicherheit „realistisch sind oder Ausdruck möglicherweise unangemessen starker Besorgnis, [...] ist nur begrenzt relevant, da für psychische Belastungen das subjektive Ausmaß und die subjektive Bedeutung von Situationen, Zuständen, Erfahrungen ausschlaggebend ist“ (ALBANI et al., 2008: 19). Bereits die Antizipation eines möglichen Verlusts des Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzunsicherheit, stellt einen bedeutenden Stressor dar, der nachweislich zu Beanspruchungsfolgen führen kann (z. B. DE WITTE, 1999; SVERKE et al., 2002). Bemerkenswert ist an dieser Stelle, dass im besagten Bericht der deutschen psychologischen Gesellschaft – mit Blick auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen – „Menschenwürdige Mindestlöhne“ und gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit gefordert werden (SALDECKI-BLECK et al., 2008: 29).

6.2.3 Bewertung von Arbeit

6.2.3.1 Arbeitspsychologische Bewertung von Arbeitstätigkeiten

In den bisher vorgestellten Modellen zur Analyse von Erwerbsarbeit sind bereits implizite und meistens auch explizite Kriterien der Bewertung enthalten. Dennoch existieren in der Arbeitspsychologie einige Systematisierungen von Bewertungskriterien, die gerade im Hinblick auf jene Entwicklungen in der Arbeit, die derzeit prominent unter den Stichworten „Ambivalente Autonomie“ oder „Mehr Druck durch Freiheit“ verhandelt werden, erneut Aktualität gewinnen könnten.

Das differenzierteste System zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten wurde von HACKER und RICHTER (1980) vorgestellt. Es wurden 4 Kriterien vorgeschlagen, und zwar Ausführbarkeit (1), Schädigungslosigkeit (2), Beeinträchtigungsfreiheit (3) und Persönlichkeitsförderlichkeit (4): Unter dem Kriterium „Ausführbarkeit“ wird die Frage gestellt, ob die Voraussetzungen für ein zuverlässiges, forderungsgerechtes, langfristiges Ausführen der Tätigkeit gegeben sind. Unter dem Aspekt „Schädigungslosigkeit“ geht es darum physische Gesundheitsschädigungen auszuschließen, und das Kriterium „Beeinträchtigungsfreiheit“ bezieht sich auf den Ausschluss von psychischen Befindensbeeinträchtigungen. Die Frage, ob sich die Arbeitstätigkeit auf den Erhalt bzw. auf die Weiterentwicklung spezieller Fähigkeiten und Einstellungen auswirkt, wird unter dem Bewertungskriterium „Persönlichkeitsförderlichkeit“ verhandelt.

Tab. 6.4 Hierarchisches System zur psychologischen Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen (HACKER et al., 1980)

Realisierung	Bewertungsebene	Unterebene	Mögliche Kriterien (Beispiele)
(4) ↑	Persönlichkeitsförderlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung v. sp. Fähigk./Einst. - Erhaltung v. sp. Fähigk./Einst. - Rückbildung von speziellen Fähigkeiten und Einstellungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitanteil für: <ul style="list-style-type: none"> • Selbständige Verrichtungen • Schöpferische Verrichtungen - Erforderliche Lernaktivitäten
(3) ↑	Beeinträchtigungsfreiheit	<ul style="list-style-type: none"> - Ohne bzw. mit zumutbaren Beeinträchtigungen - Bedingt zumutbare Beeinträchtigungen - Nicht zumutbare Beeinträchtigungen (funktionelle Störungen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Negative Veränderungen psycho-physiologischer Kennwerte (EKG, EEG) - Befindensbeeinträchtigungen
(2) ↑	Schädigungslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitsschäden ausgeschlossen - Gesundheitsschäden möglich - Gesundheitsschäden hochwahrscheinlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Berufskrankheiten-Morbidität - Unfälle
(1)	Ausführbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Uneingeschränkte Ausführbarkeit - Bedingte, eingeschränkte Ausführbarkeit - Zuverlässige Ausführbarkeit nicht gewährleistet 	<ul style="list-style-type: none"> - Normwerte

Dieses Bewertungsmodell ist hierarchisch. Das heißt, es müssen die Mindestanforderungen der untersten Ebene erfüllt sein (gegebenenfalls durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes), um zur nächsthöheren Ebene fortzuschreiten. So sollte vor dem Bewerten der Persönlichkeitsförderlichkeit geprüft und gesichert sein, dass keine Gesundheitsschäden wie Wirbelsäulenschäden und keine Befindensbeeinträchtigungen wie arbeitsbedingte Ermüdung vorliegen. Fehlendes Erfüllen „untergeordneter“ Merkmale schließt die Möglichkeit zum Erfüllen nachgeordneter Merkmale aus. Das heißt, Arbeitstätigkeiten, die gesundheitsschädigend sind, können per Definition nicht als persönlichkeitsförderlich charakterisiert werden – selbst wenn die Arbeitsplätze mit hohen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen ausgestattet sind.

Im Unterschied zu dem vorgestellten Bewertungsmodell von Hacker und Richter entwickelten ULICH et al. (1980) ein ausdrücklich nicht hierarchisch konzipiertes Modell, das jedoch hinsichtlich der Bewertungsebenen große Ähnlichkeiten aufweist. ULICH unterscheidet physische oder psychische Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Persönlichkeitsförderlichkeit und Zumutbarkeit. Mit dem Kriterium der Zumutbarkeit führt ULICH explizit ein gruppenspezifisches, von gesellschaftlichen Normen und Werten bestimmtes Kriterium ein. Seine Anwendung zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten erfordert die Berücksichtigung des Qualifikations- und des subjektiven Anspruchsniveaus der Beschäftigten. Die genannten Bewertungskriterien führen – in Anlehnung an ULICH (2001) – zu folgender Definition humaner Arbeitstätigkeiten:

„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potenziale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen“.

Die Abkehr von einem hierarchischen Bedingungsmodell um persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten zu beurteilen, begründet ULICH mit der notwendigen Möglichkeit einer partizipativen Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme. Diese Möglichkeit stellt bereits ein genuines Merkmal im Prozess der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung dar – auch wenn weiterhin schädigende Arbeitsbedingungen existieren (ULICH, 2001). Er argumentiert, dass die Veränderung von schädigenden Arbeitsbedingungen unter Einbezug der Beschäftigten erfolgen kann – dann wäre dies bereits ein Prozess persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Wenn jedoch Schädigungen oder Beeinträchtigungen lediglich „von oben“, nach der Maßgabe von Expertenurteilen abgeschafft würden, würde dies die Bereitschaft zu autonomieorientierter Arbeitsgestaltung nicht ohne weiteres stimulieren. Grundsätzlich erlaubt es das Bewertungsmodell von ULICH, Arbeitstätigkeiten mit großen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen (z. B. im Rahmen (teil-)autonomer Gruppenarbeit) als im hohen Maße persönlichkeitsförderlich zu klassifizieren, selbst wenn Schädigungen der arbeitenden Personen nicht ausgeschlossen sind.

Seit Ende der 1990er Jahre wird jedoch der Annahme einer ausschließlich positiven Korrelation zwischen Handlungsspielraum und humaner Arbeit vermehrt widersprochen. Kritisch wird darauf verwiesen, dass erhöhte Spielräume auch mit negativen Erlebensqualitäten – etwa mit Gereiztheit und verminderter Belastbarkeit – verbunden sein können: So fordert MOLDASCHL (2003) zurecht, die widersprüchlich anmutende Entwicklung von mehr Autonomie und mehr kontingenten Handlungszwängen, die sich gerade unter den Bedingungen von teilautonomer Arbeit in dezentralen

Organisationen beobachten lässt, zur Kenntnis zu nehmen und ein differenzierteres Verständnis von Autonomie und Handlungsspielraum zu entwickeln. „Handlungsspielraum“, Möglichkeiten ‚planender Strategie‘ oder ‚Qualifikation‘, die bisher als Generalindikator humaner Arbeit konzipiert waren, schließen Schädigung nicht mehr aus, und Persönlichkeitsförderlichkeit nicht mehr a priori ein“ (ebenda: 88). Damit werden keinesfalls die bisherigen Einsichten der Arbeitswissenschaft über die negativen Folgen von arbeitsinhaltlich entfremdeter, partialisierter Arbeit obsolet, aber die Annahme eines linearen Zusammenhangs nach dem Muster, je größer der Handlungsspielraum desto besser ist die Qualität der Arbeit oder je mehr Verantwortung desto größer ist die Motivation usw., wird aufgegeben. Im Gegensatz schlägt MOLDASCHL (2001) ein viel versprechendes Konzept der widersprüchlichen Arbeitsanforderungen vor, das kritisch an der Ressourcenforschung ansetzt. Danach erzeugen potentiell vor allem die Widersprüche zwischen Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten bzw. die Diskrepanzen zwischen Zielen, Regeln und Ressourcen psychische Fehlbelastungen. Ob eine – von arbeitswissenschaftlicher Seite stets begrüßte – Aufgabenintegration einen Beitrag zu ‚guter Arbeit‘ leistet, kann demnach erst dann beurteilt werden, wenn dem Arbeitenden genügend Zeit zur Ausführung und Einarbeitung zur Verfügung steht, die Aufgaben in ihrer Zeitstruktur nicht konfliktieren, der kompetenzerweiternde Einsatz für die übernommenen Arbeitsaufgaben nicht mit der Aufrechterhaltung der Sozialbeziehungen außerhalb der Arbeit in Widerspruch gerät etc. (MOLDASCHL, 2003).

6.2.3.2 Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Bewertung von Arbeit

Bislang wurden überwiegend im Rahmen der arbeitspsychologisch orientierten Arbeitswissenschaft Kriterien zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten entwickelt. Diese zum Teil sehr systematischen Bewertungsmodelle beziehen sich auf die – meist unmittelbaren – Wirkungen der Arbeitsbedingungen auf die arbeitende Person. Weitgehend außerhalb dieser Bewertungskriterien bleibt die Wirkung von Arbeit auf Dritte (z. B. Schädigungen durch den Konsum des Arbeitsprodukts, betriebsexterne Schädigungen durch die Herstellung etc.) oder auch die längerfristigen mittelbaren Wirkungen von Arbeit (z. B. die kulturellen oder politischen Wirkungen von Angst/Unsicherheit, wenn diese dauerhaft als betriebliches Rationalisierungsinstrument eingesetzt wird). Bisher liegen nur vereinzelt soziologische bzw. politikwissenschaftliche Befunde vor, die keine systematische Bewertung von Arbeit erlauben. Erste Ansätze wurden vor allem von jenen Forscherinnen und Forschern vorgelegt, die sich auf Basis der theoretischen Arbeiten z. B. von CASTEL (2000) mit der Entwicklung von (Erwerbs-)Arbeit und Arbeitslosigkeit beschäftigen. Zu nennen wären hier die Untersuchungen von VOGEL (2003), DÖRRE et al. (2004) sowie für die vergleichende europäische Forschung zur sozialen Prekarität und sozialen Integration von GALLIE et al. (2002). Diese Arbeiten gehen davon aus, dass erwerbsförmige Beschäftigung allein noch keinen Beitrag zur sozialen Integration leistet und fragen nach dem Prekaritätspotenzial von verschiedenen Beschäftigungs- und Arbeitsorganisationsformen und dessen mittelbaren und unmittelbaren Folgen. Das Bewertungskriterium dieser Arbeiten ist soziale Integration und der Forschungsfokus liegt auf der Frage, welchen Beitrag Arbeit – und vor allem die Qualität von Arbeit – dazu leistet. In diesem Zusammenhang werden (insbesondere bei GALLIE et al., 2002) auch fruchtbare Verknüpfungen zum Themenbereich Arbeit und Gesundheit vorgelegt: So weisen die Autoren anhand repräsentativer Erhebungen für die europäische Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter nach, dass bestimmte qualitative Merkmale der Arbeit

– etwa die subjektiv wahrgenommen Beschäftigungsunsicherheit – nicht nur einen starken negativen Einfluss auf das gesundheitliche Wohlbefinden haben, sondern auch in einem hohen Maß die Unzufriedenheit mit der Gesellschaft und der Funktionsweise der Demokratie sowie eine geringere Bereitschaft zu Solidarität erklärt. Demgegenüber korrespondiert eine hohe Arbeitsqualität (i. S. von Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen etc.) mit einer starken Zufriedenheit mit den genannten Bereichen.

Zusammenfassend haben GALLIE und PAUGAM für den europäischen Raum bestätigt, dass Personen, die aufgrund ihrer instabilen Beschäftigungssituation oder schwieriger Arbeitsbedingungen am schlechtesten in das Berufsleben integriert sind, auch jene sind, die am wenigsten stabil in das gesellschaftliche Leben integriert sind und das politische Leben und öffentliche Einrichtungen ganz allgemein als sehr entfernt erleben.

Trotz einiger innovativer Untersuchungen, die durchaus geeignet wären, gesellschaftswissenschaftliche Bewertungen von Arbeit zu liefern, bleiben die vorliegenden sozialwissenschaftlichen Studien bisher relativ unverbunden nebeneinander stehen – ein Versuch, zu einer ähnlich strukturierten Bewertung von Arbeit zu kommen, wie er in der psychologisch orientierten Arbeitswissenschaft vorgelegt wurde, fehlt bislang. Auf empirischer Basis zeigt die INQA-Befragung „Was ist Gute Arbeit?“ (FUCHS, 2006), dass die Ansprüche von Beschäftigten die arbeitswissenschaftlichen Konzepte humaner Arbeitsgestaltung weitgehend replizieren – jedoch den Komplex „Einkommens- und Beschäftigungssicherheit“ vor allen anderen Aspekten guter Arbeit priorisieren. Das deutet darauf hin, dass sich auch eine theoretische Integration von arbeits- und sozialwissenschaftlich orientierten Konzepten lohnen würde.

6.3 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

6.3.1 Das Befragungsprinzip

Der DGB-Index basiert auf 31 indexbildenden Fragen, die einerseits – aus der Sicht der befragten Personen – die Intensität der Anforderungen bzw. der Verbreitung von Ressourcen am Arbeitsplatz sowie andererseits das Maß der subjektiv erlebten Belastung ermitteln. Dabei wurde von folgenden Annahmen ausgegangen: 1., Anforderungen und fehlende arbeitsbezogene Ressourcen werden in unterschiedlichem Ausmaß als Beanspruchung erlebt (Belastungs-Beanspruchungs-Konzept). 2., anzustreben ist, ein möglichst niedriges Ausmaß von negativen Beanspruchungen und ein möglichst umfassendes Set von Ressourcen (Ressourcenorientierung). Das heißt, den Ressourcen wurde auf der Basis der bisher vorliegenden Erkenntnisse (s. o.) ein positiver Beanspruchungseffekt auf die arbeitende Person unterstellt, während der möglicherweise negative Beanspruchungseffekt von fehlenden Ressourcen und arbeitsbezogenen Anforderungen durch eine gesonderte Frage ermittelt wurde.

R.1 a) Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen.

b) Wenn dies gar nicht oder in geringem Maß auftritt: Wie stark belastet Sie das?

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht		Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.1 a) In welchem Maß treten bei Ihrer derzeitigen Arbeit folgende Anforderungen oder Probleme auf?

b) Wenn dies auftritt: Wie stark belastet Sie das?

	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß		Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z. B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Fragebogen DGB-Index Gute Arbeit 2007/2008.

Abb. 6.2 Beispiel der Fragekonstruktion

6.3.2 Der Aufbau des Index

Die 15 Dimensionen des DGB-Index wurden in Auseinandersetzung mit dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand konzipiert (vgl. Abschnitt 6.2). Jede dieser Dimensionen basiert auf einem oder mehreren Items. Beispielsweise wird die Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ durch die Items „Qualifizierungsangebote“ und „Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit“ abgebildet. Für die einzelnen Items wird ein Wert zwischen 0 und 100 ermittelt (s. u.). Der Dimensionswert ergibt sich aus dem Mittelwert der Item-Werte. Das heißt der Wert für die Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ ergibt sich aus dem Mittelwert der beiden Items „Qualifizierungsangebote“ und „Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit“. Die 10 Dimensionen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Kreativität, Aufstiegschancen, Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Sinnhaftigkeit der Arbeit und Arbeitszeit werden zu dem **Teilindex „Ressourcen“** zusammengefasst. Das heißt es wird das arithmetische Mittel der Dimensionswerte gebildet.

Daneben beschreibt der **Teilindex „Belastungen“** die wahrgenommenen körperlichen und emotionalen Anforderungen in der Arbeit und die Arbeitsintensität. Auch hier wird aus den Dimensions-Items, beispielsweise aus den Angaben über „unerwünschte Unterbrechungen/Störungen“, „Zeit-Leistungsdruck“ und „Qualitätseinbußen in Folge eines zu hohen Arbeitspensums“ der Dimensions-Mittelwert „Arbeitsintensität“ gebildet. Aus diesem und den Angaben zu den emotionalen und körperlichen Belastungen wird schließlich der Wert des Teilindex berechnet.

Der 3. **Teilindex „Einkommen und Sicherheit“** fasst die Angaben zur Einkommenssituation und zur Einschätzung der beruflichen Zukunft zusammen. Dabei fasst die Dimension „Einkommen“ die Angaben zum wahrgenommenen Verhältnis von

„Einkommen und Leistung“ sowie die Angaben zur Bedürfnisgerechtigkeit des beruflichen Einkommens und der zu erwartenden Renteneinkommen aus der beruflichen Tätigkeit zusammen.

Die Werte dieser 3 Teilindices fließen gleichstark in den DGB-Index „Gute Arbeit“ ein. Das heißt, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt. Durch die gleichgewichtige Berücksichtigung der 3 Teilindizes im Gesamtindex Gute Arbeit, erfolgt eine implizite Gewichtung. Die einzelnen Angaben zu Einkommen und Sicherheit werden am relativ stärksten berücksichtigt, die einzelnen Angaben zu den potentiell belastenden Arbeitsbedingungen fließen ebenfalls mit einem höheren Gewicht in den Index ein und die einzelnen Angaben zu den Ressourcen am relativ schwächsten. Die gleichgewichtige Berücksichtigung von Einkommen und Sicherheit – neben den Belastungen und Ressourcen – wurde bewusst gewählt. Sie trägt der deutlichen Betonung der materiellen Sicherheit durch die befragten Beschäftigten – wie sie beispielsweise in der INQA-Studie und ebenfalls in der DGB-Index-Erhebung in expliziten Fragen nach Anforderungen an die Arbeitsqualität zum Ausdruck kommt – Rechnung. Zudem betonen in jüngster Zeit auch immer mehr arbeitswissenschaftliche Modelle und Untersuchungen die Bedeutung von beruflicher Sicherheit und Einkommen als gesundheitsrelevante Faktoren (vgl. Abschnitt 6.2).

Die gleichgewichtige Betonung von Arbeitsbedingungen, die den Charakter von Ressourcen annehmen können, und Arbeitsbedingungen, die lediglich den Charakter von potentiellen Gefährdungen annehmen können (umgangssprachlich: „Belastungen“) hat folgenden Hintergrund: 1., die Forschung zur Rolle von Ressourcen ist, wie weiter oben dargestellt wurde, noch lange nicht befriedigend. Vor allem bleibt die Frage nach einem kritischen Verhältnis von subjektiv negativ beanspruchenden Faktoren und Ressourcen unbeantwortet. Anders ausgedrückt: Kann ein Mensch bei optimaler Ressourcenausstattung beliebig viele negative Beanspruchungen, z. B. durch Zeitdruck, einseitig körperliche Arbeit, Lärm etc. kompensieren? Man ist geneigt, diese Frage zu verneinen – jedoch fehlt bisher eine befriedigende Antwort hinsichtlich von Schwellenwerten eines kritischen Verhältnisses. 2. zeigt die Forschung, dass bestimmte Ressourcen – z. B. kreative Potenziale, ein wertschätzender und unterstützender Führungsstil, die Identifikation mit dem Arbeitsinhalt – insbesondere für die Entstehung von stabiler Arbeitszufriedenheit bedeutsam sind. Die Herausforderung bei der Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit bestand demnach darin, das breite Spektrum von Ressourcen, die sowohl im Hinblick auf den Gesunderhalt als auch im Hinblick auf die Entstehung von Zufriedenheit und einem positiven Arbeitserleben Relevanz entfalten können, abzubilden und gleichzeitig die Rolle von potentiellen Gefährdungen durch belastende körperliche oder emotionale Anforderungen, angemessen zu würdigen. Die Lösung bestand – aus Sicht der Autorin – darin, ein breites Spektrum von Ressourcen zu erheben und abzubilden, jedoch das Gesamtspektrum gleichwertig mit dem Spektrum der potentiellen Gefährdungen im Gesamtindex zu berücksichtigen.

Einen Überblick über den Aufbau des DGB-Index und die Wertzuweisung bietet Übersicht 6.1.

Übersicht 6.1 Schematische Darstellung der Dimensionen und Skalenwerte des DGB-Index Gute Arbeit

Dimension im DGB-Index Gute Arbeit Items (Indexbildende Fragen)	Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden. Dies belastet...			Fehlende Ressource (ohne neg. Beansp.)	Ressource vorhanden, in..			(Mittel-)Wert der Dimensi- on	(Mittel-)Wert der Teilindices	(Mittel-) Wert des DGB-Index Gute Ar- beit
	sehr stark	stark	mäßig		geringem Maß (o. neg. Beansp.)	hohem Maß	sehr hohem Maß			
R1) Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten									Teilindex Ressour- cen MW IR (R1,....., R10)	DGB Index Gute Arbeit MW (IR,IB,IE)
R1.1 Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?	0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100	MW R1 (R1.1, R1.2)		
R1.2 Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100	MW R2		
R2) Kreativität								MW R3		
R3) Aufstiegschancen								MW R4		
R4) Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten								MW R5		
R5) Informationsfluss								MW R6		
R6) Führungsqualität								MW R7		
R7) Betriebskultur								MW R8		
R8) Kollegialität/soziales Klima								MW R9		
R9) Sinnvolle Arbeit								MW R10		
R10) Arbeitszeit										
	Belastung tritt auf und bean- sprucht ...			Belastung tritt in (sehr) hohem Maße auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt in geringem Maß auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt nicht auf				
	sehr stark	stark	mäßig							
B11) Arbeitsintensität										
B11.1 Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch uner- wünschte Unterbrechungen gestört wird?	0	16,7	33,3	50	75	100	100	MW B11 (B11.1, B11.2, B11.3)	Teilindex Belas- tungen MW IB (B11,....., B13)	
B11.2 Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?	0	16,7	33,3	50	75	100	100			
B11.3 Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen?	0	16,7	33,3	50	75	100	100			
B12) Körperliche Anforderungen/ Umgebungsbedingungen								MW B12		

Übersicht 6.1 (Fortsetzung)

B13) Emotionale Anforderungen							Teilindex Einkommen & Sicherheit MW IE (E14, E15)
	MW B13						
E14) Sicherheit	MW E14						Teilindex Einkommen & Sicherheit MW IE (E14, E15)
E15) Einkommen	Ressource vorhanden, in..						
	Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden. Dies belastet...			Fehlende Ressource (ohne neg. Beansp.)			Ressource vorhanden, in..
	sehr stark	stark	mäßig	geringem Maß (o. neg. Beansp.)	hohem Maß	sehr hohem Maß	
E15.1 Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100
E15.2 Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?	0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100
E15.3 Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?	0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100
	MW E15 (E15.1, E15.2, E15.3)						

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, INIFES (Tatjana Fuchs).

6.3.3 Die Ermittlung der Indexwerte

Der positive Pol des DGB-Index stellt „Gute Arbeit“ dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), kaum negative Belastungen und ein angemessenes Einkommen sowie relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist. Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in vielen Dimensionen als in hohem oder sehr hohem Maße unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich, als belastungsarm und berichten sie von Einkommens- und beruflicher Sicherheit, so erreicht der DGB-Index Gute Arbeit einen Wert zwischen 80 und 100.

Der negative Pol („Unzumutbare Arbeit“), entspricht einer Arbeitsqualität, die durch keine Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Belastungen und ein kaum oder nicht ausreichendes Einkommen charakterisiert ist. Ein Indexwert im Bereich von 0 bis 50 weist auf subjektiv negativ beanspruchende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen hin. Auch Indexwerte zwischen 50 und 80 Punkten verweisen auf einen hohen Gestaltungsbedarf: In diesem Bereich werden die Arbeitsbedingungen zwar selten als subjektiv negativ beanspruchend aber als entwicklungsarm beschrieben. Das heißt zum Beispiel, dass die befragten Beschäftigten allenfalls „in geringem Maß“ auf Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, einen unterstützenden Führungsstil oder eine kollegiale Betriebskultur zählen können. Dazu kommen körperliche, psychische und emotionale Anforderungen wie Lärm, körperlich schwere oder einseitige Arbeit, herablassende Behandlung und eine Einkommenssituation, die weder als leistungs- noch als bedürfnisgerecht beschrieben wird. Die Konfrontation mit diesen Anforderungen wird jedoch (im Durchschnitt) nicht als subjektiv belastend erlebt (vereinzelt sehr wohl!).

Die Abgrenzung zu den 3 Charakterisierungen „Gute Arbeit“, „Mittelmäßige Arbeit“ und „Schlechte Arbeit“ ist demnach inhaltlich begründet: Arbeits- und Einkommensbedingungen, die subjektiv als belastend erlebt und als vollkommen ressourcenfrei beschrieben werden (0-50 Punkte), erfüllen selbst rudimentäre Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung wie die Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit auf Dauer nicht. Andererseits sind die Arbeits- und Einkommensbedingungen erst dann als umfassend positiv zu bewerten, wenn sie nicht nur dauerhaft schädigungslos und beeinträchtigungsfrei sind, sondern erst wenn sie persönlichkeitsförderlich sind. Das heißt wenn die arbeitende Person in ihre Fähig- und Fertigkeiten weiterentwickeln kann, weil ihre Arbeit lernförderlich gestaltet ist. Das erfordert umfassende Ressourcen. Erst ab einem Indexwert von 80 Punkten sind Ressourcen in hohem oder sehr hohem Maße vorhanden. Zwischen 50 und 80 Punkten muss noch viel für den Auf- und Ausbau von entwicklungsförderlicher Arbeit getan werden, da die befragten Beschäftigten – nach eigenen Angaben – von keinen oder maximal von Ressourcen in geringem Umfang berichten.

Eine symmetrische Abgrenzung in 3 gleich große Bereiche – die im Rahmen der Pilotphase der Indexentwicklung mit den Daten der INQA-Befragungen und den 10 betrieblichen Pilotbefragungen auch getestet wurde – negiert diese inhaltliche Begründung der Klassifizierung von guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit. Obgleich der Wunsch nach Symmetrie (0 – 33,3 – 66,7 – 100) in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion manchmal geäußert wird, wäre seine Erfüllung willkürlich. Würden 66,7 Punkte die Abgrenzung von guter zu mittelmäßiger Arbeit markieren, hieße dies, dass bereits „in geringem Maß“ vorhandene Einfluss- und Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, ein „in geringem Maß“ unterstützender Füh-

ungsstil „Gute Arbeit“ charakterisiert. Damit würde weder den arbeitswissenschaftlichen Konzepten zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit noch den Anforderungen, die die Beschäftigten selbst an gute Arbeit formulieren, Rechnung getragen.

Ein weiterer zu erläuternder Sachverhalt ist die von einander abweichende Wertzuweisung bei den Ressourcen-Items einerseits und den „Belastungs“-Items andererseits. Die Skalierung der Werte für Arbeitsbedingungen, die den Charakter von Ressourcen annehmen können, ist gleichmäßig: Sind in „sehr hohem Maße“ Ressourcen vorhanden, wird der Wert 100 zugewiesen, „in hohem Maße“ der Wert 83,3, in „geringem Maße“ der Wert 66,7 und fehlende Ressourcen erhalten den Wert 50 – jedoch nur, falls die Person dies subjektiv nicht als belastend empfindet. Anschließend bestimmt das Niveau der negativen Beanspruchung den zugewiesenen Wert: Wird das Fehlen einer Ressource als „mäßig“ belastend empfunden, geht dieser Sachverhalt mit 33,3 Punkten in die Indexermittlung ein, eine „stark“ negative Beanspruchung mit 16,7 Punkten und eine subjektiv „sehr starke“ Belastung auf Grund von Ressourcenmangel mit 0 Punkten. Die Abstände zwischen den einzelnen Zuständen sind identisch. Die Häufigkeitsverteilung (vgl. Übersicht 6.2) zeigt, dass diese Fallkonstellationen in der Regel ausreichend häufig vorkommen, wenn auch mit einer gewissen Ausdünnung an den äußeren Rändern und in der Mitte. Dennoch sind auch die Kombinationen „Fehlende Ressource ohne negative Beanspruchung“ und „Ressourcen in geringem Maß vorhanden ohne negative Belastung“ meistens ausreichend besetzt.

Bei den Arbeitsbedingungen, die ausschließlich den Charakter von negativen Beanspruchungen annehmen können (und nicht den Charakter von Ressourcen) ist das anders: Die Häufigkeit, dass Belastungen (z. B. Lärm) in hohem oder in sehr hohem Maß auftreten, und dies von der Person nicht negativ beanspruchend empfunden wird, ist sehr gering; um im Beispiel zu bleiben: Nur 4 Prozent der Befragten arbeiten in sehr hohem Maße oder in hohem Maße unter Lärm und empfinden dies nicht als belastend. Um eine gleichmäßige Wertzuweisung zu erreichen – analog zur Skalierung der Ressourcen – müssten diese beiden Fallkombinationen (Belastung „in sehr hohem Maße“ ohne negative Beanspruchung bzw. Belastung „in hohem Maße“ ohne negative Beanspruchung) getrennt behandelt werden, d. h. jeder Fallkombination würde ein eigener Wert – entweder 66,7 oder 50 – zugewiesen werden. Die Folge wäre eine extrem dünne Häufigkeitsverteilung. Da es in der Realität derart selten vorkommt, dass Menschen in hohem oder sehr hohem Maß mit Lärm, hoher Arbeitsintensität, körperlich einseitiger Arbeit oder unwürdiger Behandlung konfrontiert werden, ohne dass dies eine negative Beanspruchungswirkung entfaltet, werden diese beiden Fallkombinationen im DGB-Index zusammengefasst und erhalten den Wert 50 (Klassifizierung für „mittelmäßige Arbeit“). Rechtsseitig bleiben somit nur noch die Fallkombinationen „Die Belastung tritt in geringem Maß auf, ohne negative Beanspruchung“ und „Keine Belastung“. Bei der Wertzuweisung für diese beiden Fallkonstellationen wurden gleiche Abstände gelegt, das heißt, die Kombination „Geringe Belastung ohne negative Beanspruchung“ erhält den Wert 75.

Übersicht 6.2 Prozentuale Verteilung auf die Skalen des DGB-Index Gute Arbeit

Dimension im DGB-Index Gute Arbeit Items (Indexbildende Fragen)	Ressource nicht/geringem Maß vorhanden. Dies belastet...			Fehlende Ressource (ohne neg. Beansp.)	Ressource vorhanden, in...		
	sehr stark	stark	mäßig		geringem Maß (o. neg. Beansp.)	hohem Maß	sehr hohem Maß
R1) Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten							
R1.1 Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?	3 %	12 %	33 %	8 %	8 %	34 %	4 %
R1.2 Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	3 %	9 %	20 %	3 %	7 %	45 %	12 %
R2) Kreativität?							
R.2.1 Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	2 %	8 %	19 %	4 %	8 %	43 %	17 %
R3) Aufstiegschancen							
R3.1 Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	6 %	14 %	32 %	15 %	11 %	17 %	4 %
R4) Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten							
R4.1 Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?	2 %	6 %	18 %	5 %	8 %	43 %	17 %
R4.2 Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?	5 %	12 %	30 %	10 %	10 %	28 %	7 %
R4.3 Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	4 %	9 %	23 %	11 %	10 %	32 %	13 %
R5) Informationsfluss							
R5.1 Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	4 %	10 %	10 %	0 %	2 %	59 %	15 %
R5.2 Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt? (-)*	4 %	11 %	24 %	3 %	10 %		49 %
R6) Führungsqualität							
R6.1 Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant?	3 %	9 %	17 %	6 %	6 %	51 %	10 %
R6.2 ..., ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Sie wertschätzt und Ihnen Beachtung entgegenbringt?	5 %	9 %	11 %	1 %	3 %	54 %	17 %
R6.3 ..., ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung u. Personalentwicklung hohen Stellenwert beimisst?	5 %	11 %	22 %	5 %	7 %	40 %	10 %
R7) Betriebskultur							
R7.1 Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?	5 %	14 %	17 %	2 %	4 %	44 %	13 %
R7.2 Halten Sie Ihre Geschäftsführung/Behördenleitung für geeignet?	6 %	13 %	16 %	2 %	4 %	48 %	12 %

Übersicht 6.2 (Fortsetzung)

	Belastung tritt auf und beansprucht ...		Belastung tritt in (sehr) hohem Maße auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt in geringem Maße auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt nicht auf
	sehr stark	stark			
R8) Kollegialität/soziales Klima					
R.8.1 Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	2 %	5 %	9 %	1 %	24 %
R9) Sinnvolle Arbeit					
R9.1 Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?	1 %	1 %	9 %	5 %	27 %
R10) Arbeitszeit					
R10.1 Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?	5 %	9 %	17 %	7 %	18 %
R10.2 Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?	4 %	7 %	11 %	1 %	20 %
R10.3 Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Bedürfnisse bei Ihrer Arbeitszeitplanung genügend berücksichtigt werden?	3 %	8 %	17 %	3 %	14 %
B11) Arbeitsintensität					
B11.1 Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?	3 %	10 %	31 %	4 %	29 %
B11.2 Fühlen Sie sich in der Arbeit geheizt, haben Sie Zeitdruck?	7 %	16 %	35 %	4 %	23 %
B11.3 Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen?	5 %	13 %	27 %	3 %	42 %
B12) Emotionale Anforderungen					
B12.1 Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	3 %	8 %	22 %	5 %	50 %
B12.2 Kommt es vor, dass Sie i. d. Arbeit von Dritten herablassend/unwürdig behandelt werden?	5 %	9 %	15 %	2 %	62 %
B13) Körperliche Anforderungen/ Umgebungsbedingungen					
B13.1 Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z. B. schwer heben, tragen, stemmen)?	3 %	9 %	22 %	5 %	45 %
B13.2 Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z. B. ständiges Stehen)?	5 %	17 %	37 %	5 %	25 %
B13.3 Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?	3 %	9 %	25 %	4 %	44 %
E14) Sicherheit					
E14.1 Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?	13 %	21 %	31 %	0 %	33 %

Übersicht 6.2 (Fortsetzung)

	Ressource nicht/geringem Maß vorhanden. Dies belastet...			Fehlende Ressource (ohne neg. Beansp.)	Ressource vorhanden, in..		
	sehr stark	stark	mäßig		geringem Maß (o. neg. Beansp.)	hohem Maß	Sehr hohem Maß
E15) Einkommen							
E15.1 Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	13 %	23 %	22 %	1 %	2 %	34 %	4 %
E15.2 Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?	13 %	26 %	22 %	1 %	1 %	31 %	7 %
E15.3 Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?	24 %	33 %	24 %	8 %	1 %	9 %	1 %

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Übersicht 6.3 Prozentuale Verteilung auf die Dimensions-Skalen des DGB-Index Gute Arbeit

	Anteil der Befragten, die die Dimensionen positiv, mittelmäßig oder negativ beschreiben			Indexwert der Dimension	Wert der Teilindizes	Wert des DGB-Index Gute Arbeit
	mehr als 80 Punkte	50 - 80 Punkte	bis unter 50 Punkt			
Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	35 %	30 %	34 %	59	66	59
Kreativität	59 %	12 %	29 %	67		
Aufstiegchancen	22 %	26 %	53 %	46		
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	29 %	37 %	34 %	61		
Informationsfluss	46 %	30 %	23 %	69		
Führungsqualität	44 %	27 %	29 %	65		
Betriebskultur	48 %	18 %	33 %	63		
Kollegialität/soziales Klima	80 %	3 %	17 %	77		
Sinnvolle Arbeit	71 %	18 %	11 %	78		
Arbeitszeit	47 %	28 %	25 %	68		
Arbeitsintensität	27 %	30 %	44 %	58	65	59
Emotionale Anforderungen	52 %	26 %	21 %	73		
Körperliche Anforderungen/ Umgebungsbedingungen	26 %	40 %	34 %	63		
Sicherheit	33 %	2 %	65 %	49	44	59
Einkommen	10 %	22 %	68 %	40		

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

6.4 Anwendungs- und Erkenntnispotenziale

Entscheidend für jede Form der Berichterstattung über wahrgenommene Arbeitsqualität ist die Frage nach deren Wirkungen: Welche Konsequenzen haben gute oder schlechte Arbeitsqualitäten für den arbeitenden Menschen? Wie zufrieden sind Beschäftigte, die unter sehr guten Bedingungen arbeiten?

Der DGB-Index Gute Arbeit korreliert signifikant und trennscharf mit verschiedenen Aspekten des Arbeitserlebens. So können beispielsweise starke Korrelationen zwischen positiven Arbeitsempfindungen (Begeisterung, Stolz, emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen) und guter Arbeit (DGB-Index mindestens 80 Punkte) gezeigt werden. Ebenso korrelieren Frustration oder das Gefühl leer und ausgebrannt zu sein deutlich mit einer negativen Beschreibung der Arbeitsqualität (DGB-Index 0 bis 50 Punkte) (DGB 2008). Im Folgenden werden einerseits Korrelationen zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität und andererseits (a) der Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit, (b) der Form der Arbeits(un)zufriedenheit sowie (c) der Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln gezeigt. Anschließend wird nach den Prädiktoren gefragt.

Die Einschätzung der eigenen, zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Je häufiger Menschen spüren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, dass sie sich krank und gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ausfallen.

Im Jahr 2008 antwortet nur jede/r 2. (51 %; 2007: 50 %) auf die Frage, ob er oder sie sich vorstellen kann, unter den derzeitigen Anforderungen das Rentenalter zu erreichen, optimistisch. 33 Prozent geben eine dezidiert pessimistische Prognose ab: Sie können sich – unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und ihrer Arbeitsbedingungen – nicht vorstellen, durch ihre weitere Erwerbsphase zu kommen. 16 Prozent sind sich diesbezüglich unsicher.

Werden die Arbeits- und Entgeltbedingungen im umfassenden Sinn positiv beschrieben, können sich 79 Prozent der befragten Beschäftigten vorstellen, gesund das Rentenalter zu erreichen. Lediglich 12 Prozent der Beschäftigten mit guten Arbeitsbedingungen können sich nicht vorstellen, gesund das Rentenalter zu erreichen. Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen als mittelmäßig klassifiziert wurden, können sich nur noch zu 59 Prozent vorstellen, in ihrer Tätigkeit bis zum Rentenbeginn zu arbeiten. Und unter den Beschäftigten, die von vielfachen Belastungen und kaum förderlichen Rahmenbedingungen berichten, geben nur noch 25 Prozent eine solch optimistische Prognose ab. Demgegenüber sind sich in dieser Gruppe 55 Prozent sicher, unter den gegenwärtigen Bedingungen in ihrer Tätigkeit das Rentenalter nicht zu erreichen.

Tab. 6.5 Beziehungen zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität (DGB-Index) und verschiedenen Aspekten des Arbeiterlebens

Selbsteinschätzung der Wahrscheinlichkeit, die jetzige Tätigkeit gesund bis zum Rentenalter ausüben zu können	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50 - 80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, wahrscheinlich	728	79 %	2186	59 %	547	25 %
Nein, wahrscheinlich nicht	107	12 %	920	25 %	1187	55 %
Weiß nicht	86	9 %	586	16 %	427	20 %
Formen der Arbeits-(un)zufriedenheit	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50 - 80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Stabil zufrieden	528	59 %	884	24 %	83	4 %
Progressiv zufrieden	273	30 %	1757	48 %	649	30 %
Resigniert	67	7 %	502	14 %	534	25 %
Konstruktiv unzufrieden	25	3 %	426	12 %	697	33 %
Fixiert unzufrieden	7	1 %	77	2 %	179	8 %
Wechsel des Arbeitgebers, falls möglich	Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte		Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50 - 80 Punkte		Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, wahrscheinlich	75	8 %	798	22 %	1140	53 %
Nein, wahrscheinlich nicht	764	84 %	2156	58 %	541	25 %
Weiß nicht	75	8 %	738	20 %	470	22 %

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008, INIFES (Tatjana Fuchs).

Etlliche Befragungen zeigen, dass die Zufriedenheit mit den verschiedenen Facetten der Arbeit bei einer Person durchaus unterschiedlich ausfallen kann, z. B. kann man mit seiner Tätigkeit sehr zufrieden und gleichzeitig mit der Bezahlung und der Unternehmenspolitik äußerst unzufrieden sein (NERDINGER, 1995). 2. zeigen Befragungen regelmäßig enorm hohe Zufriedenheitswerte, die zu einem großen Teil mit den Angaben über die wahrgenommene Arbeitsqualität aber auch mit Angaben zu Frustration, Betriebswechselfähigkeit und anderen Bewertungen nicht in Einklang zu bringen sind. BRUGGEMANN et al. (1975) sind diesen Besonderheiten der Zufriedenheitsforschung nachgegangen und haben einen bis heute fruchtbaren Ansatz der Arbeitszufriedenheitstheorie entwickelt: Danach resultiert Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit aus dem Verhältnis der Ansprüche, die Menschen an ihre Arbeit stellen, und den Erfahrungen, die sie machen. Man geht davon aus, dass sich das Anspruchsniveau mit den Erfahrungen, die im Unternehmen gemacht werden, verändern kann: Je nach dem, ob Personen in der Lage sind bzw. in die Lage versetzt werden, Problemlösungsstrategien oder aber eine Frustrationstoleranz zu entwickeln, bleibt das Anspruchsniveau konstant, sinkt oder steigt. Es lassen sich demgemäß verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und der -unzufriedenheit unterscheiden.

Tab. 6.6 Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

Form der Arbeitszufriedenheit / -unzufriedenheit	Zustimmung zu folgenden Aussagen
Stabilisierte Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> - Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es ist. - Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern. - Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt.
Progressive Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> - Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern. - Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern. - Arbeitgeberwechsel möglich.
Resignative Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> - Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben. - Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.
Fixierte Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> - Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden. - Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.
Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> - Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden. - Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008, INIFES (Tatjana Fuchs).

Beschäftigte, die unter sehr guten Arbeitsbedingungen arbeiten (DGB-Index > 80 Punkte), sind sehr häufig wirklich zufrieden (vgl. Tabelle 6.5 oben): 59 Prozent sind stabil zufrieden, 30 Prozent sind progressiv zufrieden – können sich demnach noch weitere Verbesserungen vorstellen und sind auch bereit dafür etwas zu tun. Demgegenüber treten Resignation und Unzufriedenheit in dieser Beschäftigtengruppe nur vereinzelt auf. Anders als bei Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als mittelmäßig beschreiben: Unter ihnen sind Resignation (14 %), konstruktive (12 %) und fixierte (2 %) Unzufriedenheit wenig verbreitete Phänomene. Stabil zufrieden ist nur noch jede/r 4. Werden die Arbeits- und Einkommensbedingungen als ressourcenarm und belastend beschrieben (DGB-Index < 50), dann dominieren Resignation (25 %), konstruktive (33 %) und fixierte (8 %) Unzufriedenheit.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit einem weiteren, sehr wichtigen Befund: Beschäftigte, die ihre Arbeitsqualität positiv bewerten, würden zu 84 Prozent selbst dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie Alternativen hätten. Sie fühlen sich also dem Unternehmen sehr verbunden. Im Gegensatz dazu sind 53 Prozent der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, sicher, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden und lediglich 25 Prozent würden sicher bleiben (in der Regel auf Grund des Alters). Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung – und darüber vermittelt zur Motivation – bei.

Tabelle 6.7 zeigt die Prädiktoren für eine positive Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit, für stabile Zufriedenheit und für eine starke Verbundenheit mit dem Unternehmen (keine Wechselbereitschaft trotz Alternativen). In das Modell wurden – bis auf eine Ausnahme⁷ – alle indexbildenden Variablen aufgenommen, d. h. alle Items, die die wahrgenommene Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen im DGB-Index abbilden. Starke Erklärungskraft entfalten die Variablen „berufliche Zukunftssicherheit“, „angemessenes Einkommen“ und „ausreichendes Einkommen“ aus dem Teilindex Sicherheit & Einkommen bezüglich der 3 genannten Zustände. Stabile Zufriedenheit kann mit dem Faktor 5,6 aus diesen 3 Items vorhergesagt werden, hohe Verbundenheit mit dem Unternehmen mit dem Faktor 5,1 und eine positive Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit mit dem Faktor 3,4.

Die Variablen aus dem Teilindex „Belastungen“ erklären insbesondere eine positive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit (alle Items: Faktor 13). Die stärksten Prädiktoren sind „keine/in geringem Maß körperlich schwere Arbeit“ und „kein/in geringem Maß Zeitdruck“. Eine günstige Gestaltung der Arbeitsintensität entfaltet darüber hinaus eine große Erklärungskraft für stabile Zufriedenheit und eine geringe Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln.

Aus dem Teilindex Ressourcen sind es insbesondere die Aspekte „Informationsklarheit“, „Wertschätzung“ sowie eine „hohe Priorisierung von Weiterbildung und Personalentwicklung durch die Führungskräfte“ sowie „Weiterbildungsangebote“, die stabile Zufriedenheit und eine geringe Wechselbereitschaft erklären.

⁷ In das Vorhersagemodell „Positive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit“ wurde der Aspekt „Einschätzung des zu erwartenden beruflichen Renteneinkommens“ nicht einbezogen. Hintergrund ist, dass die Richtung des Zusammenhangs, der sich hier zeigen würde, unklar ist: Sind die Befragten optimistisch, gesund das Rentenalter zu erreichen, weil ihr Renteneinkommen ausreichen wird (beispielsweise auch, um vorzeitig in den Ruhestand zu gehen); oder wird das Renteneinkommen auch deswegen als ausreichend eingeschätzt, weil sich die befragte Person sicher ist, durchgehend bis zum Erreichen des normalen Rentenalters arbeiten zu können.

Tab. 6.7 Erklärungsfaktoren für ein positives Arbeitserleben Exp(B)

	Positive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit	Stabile Zufriedenheit	Keine Wechsel in ein anderes Unternehmen beabsichtigt
	Exp(B) Sig.	Exp(B) Sig.	Exp(B) Sig.
R1) Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten			
In (sehr) hohem Maß konkrete Angebote für Qualifizierungswünsche			
In (sehr) hohem Maß Weiterentwicklung Wissen/Können möglich	1,62 ***	1,230 *	1,554 ***
R2) Kreativität			1,249 *
In (sehr) hohem Maß möglich, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen	0,73 ***		
R3) Aufstiegschancen			1,314 **
In (sehr) hohem Maß Aufstiegschancen vorhanden		0,776 **	
R4) Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten			
In (sehr) hohem Maß selbstständige Planung/Einteilung der Arbeit			
In (sehr) hohem Maß Einfluss auf Arbeitsmenge	0,83 *		
In (sehr) hohem Maß Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung	1,52 ***		
R5) Informationsfluss			
In (sehr) hohem Maß alle Informationen, die für die Arbeit benötigt werden		1,456 ***	
Nicht/In geringem Maß widersprüchliche Anforderungen		2,696 ***	2,092 ***
R6) Führungsqualität			
In (sehr) hohem Maß Vorgesetzte, die die Arbeit gut planen			
In (sehr) hohem Maß Wertschätzung durch Vorgesetzte		1,467 ***	1,648 ***
In (sehr) hohem Maß Führungsstil, der Weiterbildung/Personalentwicklung hohen Stellenwert beimisst		1,656 ***	1,410 ***
R7) Betriebskultur			
In (sehr) hohem Maß betriebliche Förderung von Kollegialität	1,31 ***	1,355 **	
In (sehr) hohem Maß geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung	1,18 *		1,528 ***
R8) Kollegialität/soziales Klima			
In (sehr) hohem Maß Hilfe/Unterstützung von Kolleg/innen		0,779 *	1,368 ***
R9) Sinnvolle Arbeit			
In (sehr) hohem Maß gesellschaftlich nützliche Arbeit		1,196 *	
R10) Arbeitszeit			
In (sehr) hohem Maß Überstundenausgleich n. eigenen Vorstellungen	1,26 ***		1,651 ***
In (sehr) hohem Maß Arb.zeitplanung zuverlässig	1,58 ***	1,388 ***	
In (sehr) hohem Maß Berücksicht. eig. Bedürfn. bei Arb.zeitplanung			
B11) Arbeitsintensität			
Nicht/In geringem Maß unerwünschte Arbeitsunterbrechungen		1,446 ***	
Nicht/In geringem Maß Arbeitshetze/Zeitdruck	1,90 ***	1,789 ***	
Nicht/In geringem Maß Abstriche bei der Arbeitsqualität um Arbeitspensum zu schaffen	1,66 ***	2,249 ***	1,466 ***
B12) Emotionale Anforderungen			
Nicht/In geringem Maß Anforderung, Gefühle zu verbergen	1,55 ***	1,389 **	1,357 ***
Nicht/In geringem Maß unwürdige Behandlung durch Dritte	1,52 **		
B13) Körperliche Anforderungen/Umgebungsbedingungen			
Nicht/In geringem Maß körperliche Schwerarbeit	3,44 ***	1,277 *	1,291 ***
Nicht/In geringem Maß einseitige körperliche Anforderungen	1,69 ***	1,288 **	
Nicht/In geringem Maß Lärm/laute Umgebungsgeräusche	1,48 ***		0,768 **

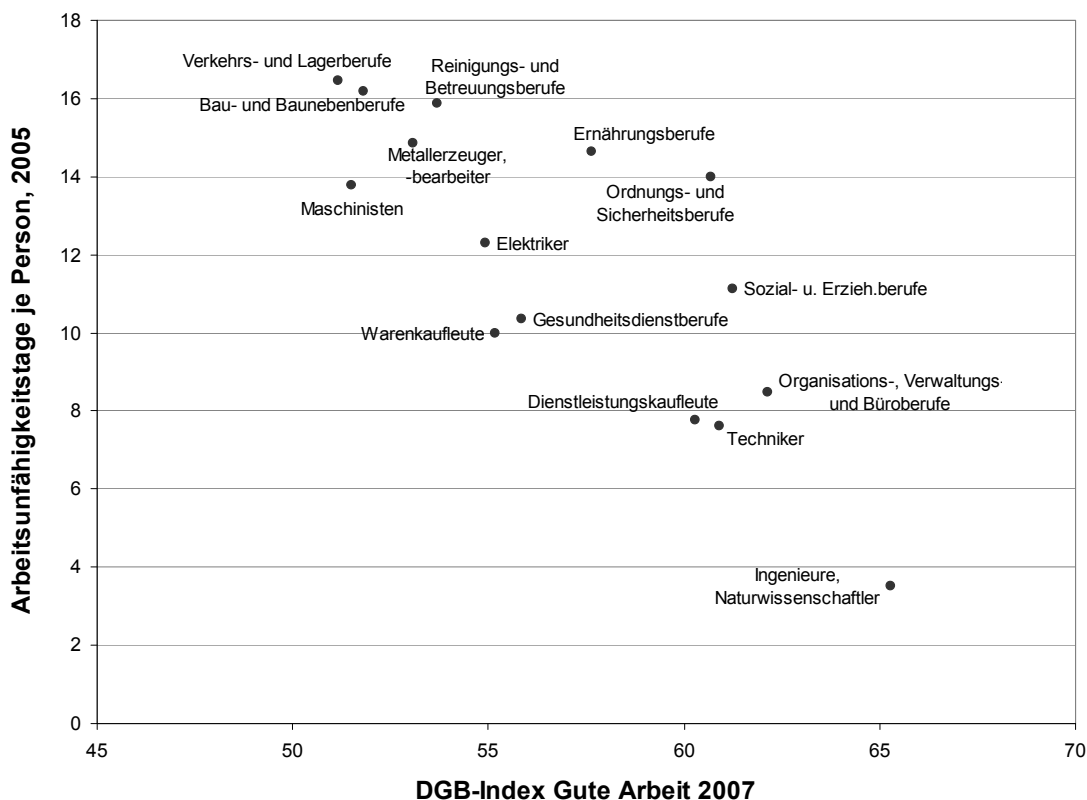
Tab. 6.7 (Fortsetzung)

	Positive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit	Stabile Zufriedenheit	Keine Wechsel in ein anderes Unternehmen beabsichtigt
	Exp(B) Sig.	Exp(B) Sig.	Exp(B) Sig.
E14) Sicherheit			
Nicht/In geringem Maß Angst um berufliche Zukunft	1,74 ***	2,065 ***	1,926 ***
E15) Einkommen			
In (sehr) hohem Maß angemessenes, leistungsgerechtes Einkommen	1,61 ***	2,079 ***	1,483 ***
Im (sehr) hohen Maß ausreichendes Einkommen		1,416 ***	1,688 ***
Im (sehr) hohen Maß ausreichende Rente			
Fälle in der Analyse (N)	4928	5540	4516
Modellzusammenfassung - Nagelkerkes R-Quadrat	0,407	0,306	0,387
Kontrollierte Variablen	Alter		
	Alter ²		

- * 0,05-Niveau
- ** 0,01-Niveau
- *** 0,001-Niveau

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008, INIFES (Tatjana Fuchs).

Auch auf einer stark aggregierten Ebene lassen sich mit dem DGB-Index Gute Arbeit plausible Korrelationen zeigen. Abbildung 6.3 bildet die durchschnittliche Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage nach Berufsgruppen ab und korreliert diese Ergebnisse mit dem durchschnittlichen Index-Wert der jeweiligen Berufsgruppen. Gezeigt werden kann, dass Berufsgruppen, die durch eine relativ hohe Zahl von Arbeitsunfähigkeitstagen auffallen – wie z. B. im Baugewerbe oder im Verkehrswesen – auch auffällig niedrige Indexwerte aufweisen. Umgekehrt zeichnen sich etwa Ingenieurs-, naturwissenschaftliche und technische Berufe sowie die Berufsgruppen aus dem Büro- und Verwaltungsbereich sowohl durch niedrige Arbeitsunfähigkeitstage als auch durch überdurchschnittlich positive Indexwerte aus. Ein ebenso deutlicher Zusammenhang lässt sich auch zwischen dem berufsgruppenspezifischen DGB-Index Gute Arbeit und den jeweiligen Anteilen der Erwerbsunfähigkeitsrenten an allen Neurenten herstellen (EBERT et al., 2008). Das deutet darauf hin, dass die Bewertung der Arbeits- und Einkommensbedingungen, wie sie im DGB-Index Gute Arbeit zum Ausdruck kommt, im Hinblick auf das Gesundheitsgeschehen eine hohe Aussagekraft entfalten kann.



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007 und Daten der BKK 2005, INIFES (Andreas Ebert).

Abb. 6.3 Durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitstage je Person und durchschnittlicher Wert des DGB-Index Gute Arbeit nach Berufsgruppen (Mittelwerte)

6.5 Fazit

Das ambitionierte Projekt der DGB-Gewerkschaften, eine indexbasierte Berichterstattung über die Arbeits- und Einkommensbedingungen in Deutschland auf die Beine zu stellen, feiert zum gegenwärtigen Zeitpunkt (2008) seinen ersten Geburtstag: Eine (zu) kurze Zeit, um eine hinreichende Bilanzierung vorzunehmen. Dennoch scheint sich das Konzept des DGB-Index in verschiedener Hinsicht zu bewähren: Der Index ermöglicht einen aussagekräftigen Überblick über die Arbeits- und Einkommensbedingungen aus der Sicht von Beschäftigten bzw. verschiedenen Beschäftigtengruppen. Er erleichtert die Identifizierung von „Brennpunkten“ und „Potentialen“, d. h. Bereichen der Arbeit, die bereits sehr positiv bewertet werden. In hochaggregierter Form werden plausible Korrelationen zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität von Berufsgruppen und dem berufsspezifischen Gesundheitsgeschehen sichtbar. Andererseits lassen sich auf der Basis des hohen Detaillierungsgrads des DGB-Index Prädiktoren für bestimmte, erwünschte Zustände – wie stabile Zufriedenheit, eine positive Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit – etc. ermitteln. Inwieweit sich die indexbasierte Berichterstattung auch als tauglich erweisen wird, Veränderungen der Arbeitswelt in ausreichender Tiefe und zeitnah abzubilden, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht gesagt werden – denkbar ist es.

Literaturverzeichnis

Albani, C.; Balsler, G.; Geyer, M.; Grulke, N.; Bailer, H.; Schmutzer, G.; Berth, H.; Brähler, E.: Psychische Gesundheit und Angst vor Arbeitsplatzverlust. In: **Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (Hrsg.):** Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Berlin 2008, 16 ff.

Antonovsky, A.: Health, Stress and Coping. San Francisco 1979

Antonovsky, A.: Unrevealing the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco 1987

Bruggemann, A.; Groskurth, P.; Ulich, E.: Arbeitszufriedenheit. Bern 1975

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Toolbox Version 1.0. Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. Dortmund 1998

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Gesundheit und allgemeine Weiterbildung. Beitrag zu einer neuen Perspektive der Gesundheitsförderung. Bonn 1997

Bundesverband deutscher Psychologinnen und Psychologen (Hrsg.): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Berlin 2008

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Köln 2001

Castel, R.: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz 2000

Cox, T.; Cox, S.: Psychosoziale und organisatorisch bedingte Gefahren bei der Arbeit Bremerhaven 1996 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Übersetzung 6)

De Jonge, J.; Bosma, H.; Peter, R.; Siegrist, J.: Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large scale cross-sectional study. Social Science and Medicine 50 (2000), 1317 ff.

De Witte, H.: Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. European Journal of Work and Organizational Psychology 8 (1999), 155 ff.

DGB: DGB-Index Gute Arbeit 2008. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen. Berlin 2008

Dörre, K.; Kraemer, K.; Speidel, F.: Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Das Argument 256 (2004). Hamburg, 378 ff.

- Ducki, A.:** Ressourcen, Belastungen und Gesundheit. In: **Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz A.-H. (Hrsg.):** Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Göttingen 1998, 145 ff.
- Ducki, A.:** Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse. (Schriftenreihe MTO, Bd. 25, Hrsg. E. Ulich). Zürich 2000
- Ebert, A.; Kistler, E.:** Arbeiten bis 67? – Für viele Beschäftigte keine realistische Perspektive. Erscheint in: Jahrbuch Gute Arbeit. 2008
- Ferrie, J.E.; Shipley, M.J.; Stansfeld, S.A.; Marmot, M.G.:** Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health. The Whitehall II study. Journal of Epidemiology and Community Health 56 (2002), 450 ff.
- Franke, A.; Broda, M. (Hrsg.):** Psychosomatische Gesundheit. Tübingen 2003
- Fuchs, T.:** Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht Nr. 19. Dortmund/Berlin/Dresden 2006
- Fuchs, T.; Conrads, R.:** Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen 2003 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
- Gallie, D.; Paugam, S.:** Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe, Oxford 2002
- Gusy, B.:** Stressoren in der Arbeit, soziale Unterstützung und Burnout (Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung. München 1995 (Reihe Forschungsberichte, Bd. 1)
- Hacker, W.:** Arbeitspsychologie. Bern 1986
- Hacker, W.:** Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern 1998
- Hacker, W.; Richter P.:** Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hrsg. W. Hacker), Lehrtext 1., Deutscher Verlag der Wissenschaften. Berlin 1980
- Hacker, W.; Richter, P.:** Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg 1998
- Hobfoll, S.E.:** The ecology of Stress. New York 1988
- Holz, M.; Zapf, D.; Dormann, C.:** Soziale Stressoren in der Arbeitswelt: Kollegen, Vorgesetzte und Kunden. Arbeit 13 (2004), 278 ff.
- Hurrelmann, K.:** Familienstress, Schulstress, Freizeitstress. Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche. Weinheim/Basel 1990

Kalveram, A.B.; Trimpop, R.; Kracke, B.: Initiative Neue Qualität der Arbeit: Stressreduktion in Arbeit, Freizeit und Familie bei familialer und beruflicher Doppelbelastung – Das Projekt StrAFF bei VW. In: **Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.)**: Fehlzeiten Report 2003. Zahlen Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Berlin 2003, 195 ff.

Karesek, R.; Theorell, T.: Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York 1990

Kirchner, J.-H.: Belastungen und Beanspruchungen. Eine begriffliche Klärung zum Belastungs-Beanspruchungs-Konzept, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 40 (1986), 69 ff.

Lazarus, R.S.; Folkman, S.: Stress, appraisal and coping. New York 1984

Leitner, K.; Lüders, E.; Greiner, B.; Ducki, A.; Niedermeier, R.; Volpert, W.: Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren. Göttingen 1993

Mohr, G.; Udris, I.: Gesundheit und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt In: Schwarzer, Ralf: Gesundheitspsychologie. Göttingen. 2. Aufl. 1997, 553 ff.

Moldaschl, M.: Herrschaft durch Autonomie. Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: **DFG (Hrsg.)**: Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Berlin 2001, 132 ff.

Moldaschl, M.: Zehn Gebote für eine zukunftsfähige Arbeitsgestaltung, WSI-Mitteilungen 10 (2003), 571 ff.

Nerdinger, F. W.: Motivation und Handeln in Organisationen: Eine Einführung. Stuttgart 1995

OECD: Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide, Internetversion 2005

Oesterreich, R.; Volpert, W.: Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen – Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung, Schriften zur Arbeitspsychologie Nr. 59 (1999). Bern

Rimann, M.; Udris, I.: 'Kohärenzerleben' (Sense of Coherence): Zentraler Bestandteil von Gesundheit oder Gesundheitsressource?. In: **Schüffel, W. et al. (Hrsg.)**: Handbuch der Salutogenese. Konzept und Praxis. Wiesbaden 1998, 351 ff.

Rohmert, W.; Rutenfranz, J.: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Bonn 1975

Saldecki-Bleck, I.; Hopf, S.; Fixemer, M.; Brücker-Gärtner, Ch.: Psychische Gesundheit von Frauen. Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Berlin 2008

Schwager, Th.; Udris, I.: Verhaltens- versus verhältnisorientierte Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Eine Recherche in Schweizer Betrieben. In: **Amann, G.; Wipplinger, R. (Hrsg.):** Gesundheitsförderung – ein multidimensionales Tätigkeitsfeld. Tübingen 1998

Semmer, N.; Mohr, G.: Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. Psychologische Rundschau 52 (2001), 150 ff.

Siegrist, J.: Soziale Krisen und Gesundheit: Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen 1996 (Reihe Gesundheitspsychologie, 5).

Siegrist, J.: Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Herz-Kreislauf-Risiken: Internationale Erkenntnisse zu neuen Stressmodellen. In: **Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, Ch. (Hrsg.):** Fehlzeiten-Report 1999. Berlin 1999

Siepe, C.: Die Wirkung sozialer Unterstützung im Stressprozess. Eine Tagebuchstudie. Unveröff. Diplomarbeit. J.W. Goethe-Universität: Institut für Psychologie. 1998

Stadler, P.; Spieß, E.: Psychosoziale Gefährdung am Arbeitsplatz. Bremerhaven 2002

Sverke, M.; Hellgren, J.; Näswall, K.: No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology 1 (2002), 27 ff.

Tangian, A.: Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU-15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke. WSI-Diskussionspapier Nr. 135. (2005) Düsseldorf

Tangian, A.: Analysis of the third European survey on working conditions with composite indicators. European Journal of Operational Research 181 (2007), 468 ff.

Udris, I.; Kraft, U.; Mussmann, C.: Warum sind „gesunde“ Personen „gesund“? Untersuchungen zu Ressourcen von Gesundheit (Forschungsbericht SALUTE. Bericht Nr. 1). Zürich: Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, Institut für Arbeitspsychologie 1991

Udris, I.; Kraft, U.; Mussmann, C.; Rimann, M.: Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept, in: Udris, I. (Hrsg.), Arbeit und Gesundheit. Psychosozial. Bd. 52 (1992) Weinheim, 9 ff.

Udris, I.; Rimann, M.: Das Kohärenzgefühl: Gesundheitsressource oder Gesundheit selbst? Strukturelle und funktionale Aspekte von SOC und ein Validierungsversuch. In: **Wydler, H.; Kolip, P.; Abel, T. (Hrsg.):** Salutogenese und Kohärenzgefühl. Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts. Weinheim 2000, 129 ff.

Ulich, E.: Arbeitspsychologie. Stuttgart 2001

Ulich, E.; Frei, F.; Baitsch, C.: Zum Begriff der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 34 (1980), 210 ff.

Vogel, B.: Leiharbeit und befristete Beschäftigung, in: Linne, G.; Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung (2003). Düsseldorf, 39 ff.

Wieland, R.; Krajewski, J.: Psychische Belastung, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung in neuen Arbeitsformen I: Zeitarbeit. Wuppertaler Psychologische Berichte, Heft 1 (2002)

Wydler, H.; Kolip, P.; Abel, T.: Salutogenese und Kohärenzgefühl. Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts. Weinheim 2000

Zapf, D.; Dormann, C.; Frese, M.: Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. Journal of Occupational Health Psychology, 1 (1996), 145 ff.

Zapf, D.; Frese, M.: Soziale Stressoren am Arbeitsplatz und psychische Gesundheit. In: Greif, S.; Bamberg, E.; Semmer, N. (Hrsg.): Psychischer Streß am Arbeitsplatz. Göttingen 1991, 168 ff.

7 Das IGA-Barometer – Trends in der Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit

Wolfgang Bödeker

BKK Bundesverband

7.1 Zusammenfassung

Bei dem IGA-Barometer handelt es sich um eine repräsentative, telefonische Befragung von ca. 2.000 Erwerbstätigen. Die Befragung wird regelmäßig von der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA)¹ durchgeführt, um Verbänden, Unternehmen und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern die Gelegenheit zu bieten, den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt zu beobachten und in arbeits- und sozialpolitische Diskussionen einzubeziehen. Neben den so genannten „Sonntagsfragen“, die jedes Mal wieder gestellt werden, beinhaltet das IGA-Barometer auch einen variablen Fragenteil.

Die bisherigen Befragungen zeigen, dass die Befragten ihre Arbeitssituation sehr positiv beschreiben. So finden zwischen 80 und 90 Prozent, dass ihre Arbeit sie fit hält; ihnen Anerkennung bringt; vielseitig und abwechslungsreich ist und dass sie durch Kollegen und Vorgesetzte unterstützt werden. Allerdings können sich nur 53 Prozent der Männer und 48 Prozent der Frauen vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Die Einschätzungen zur Arbeit variieren stark mit der Größe der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind. Insbesondere die positiven Sichtweisen sind bei Beschäftigten kleiner Unternehmen stark ausgeprägt. So ist der Anteil derer, die es für voll und ganz zutreffend halten, dass die Arbeit sie fit hält und Anerkennung bringt, bei Beschäftigten in Kleinstunternehmen nahezu doppelt so hoch wie in Großunternehmen.

Der Vergleich der Befragung 2007 zu 2004 lässt einige Tendenzen erkennen. Bei den meisten Fragen deutet sich eine tendenziell negativere Einschätzung der Arbeit an. So geben 4 Prozent weniger Frauen an, dass die Arbeit ihnen Anerkennung bringt und dass der Stellenwert der Arbeit genau richtig ist. Das Verhältnis von Arbeit, Familie und Freizeit wird von 4 Prozent weniger Männern und 3 Prozent weniger Frauen als noch im Jahr 2004 als ausgewogen bezeichnet. Auffällige Veränderungen betreffen die Frage, ob die Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist. 7 Prozent weniger Frauen und 4 Prozent weniger Männer geben an, dass sie dies für voll und ganz zutreffend halten.

¹ Die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) wird getragen vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, dem AOK-Bundesverband und dem Arbeiter-Ersatzkassen-Verband. Mehr Informationen unter www.iga-info.de.

7.2 Konzept des IGA-Barometers

Befragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind inzwischen als wichtiges Hilfsmittel zur Beschreibung von Zusammenhängen zwischen Arbeit und Gesundheit etabliert. Sie sind dabei in der Regel breit angelegt, da sie sowohl die Belastungen in der Arbeitswelt als auch das gesundheitliche Befinden der Beschäftigten erfassen sollen. Dagegen mangelt es an Befragungen, mit denen gezielt besondere Aspekte erhoben werden und die zudem aktuell und repräsentativ angelegt sind. Die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) führt daher regelmäßig eine Erhebung, das IGA-Barometer, durch. Bei dem IGA-Barometer handelt es sich um eine repräsentative, telefonische Befragung von ca. 2.000 Erwerbstätigen. Die Befragung wird regelmäßig wiederholt, um Verbänden, Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Gelegenheit zu bieten, den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt zu beobachten und in arbeits- und sozialpolitische Diskussionen einzubeziehen. Neben den so genannten „Sonntagsfragen“, die jedes Mal wieder gestellt werden, beinhaltet das IGA-Barometer auch einen variablen Frageteil.

7.2.1 Die „Sonntagsfragen“

Die Befragten haben die Gelegenheit, anhand von vorgegebenen Antwortkategorien ihre Arbeitssituation zu bewerten.

Eingangs wird gefragt: „Wenn Sie an Ihre Arbeit denken, welche Aussagen treffen dann für Sie zu?“ In dieser Frage werden mehrere Teilaspekte zusammengefasst und die Befragten werden gebeten einzuschätzen, in welchem Maße die gegebenen Antworten für sie zutreffen.

Mit der 2. Frage werden die Probanden um folgende Reflexion gebeten: „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann Arbeit darin ein?“. Bei den Antwortkategorien haben die Probanden die Möglichkeit, die Aussage als genau richtig, zu viel oder zu wenig zu bezeichnen.

Zur besseren Einschätzung des Verhältnisses der verschiedenen Lebensbereiche wird ergänzend gefragt: „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“.

Die Befragten sollen schließlich eine Gesamtbeschreibung ihrer Arbeit vornehmen, wobei ihnen die Antwortkategorien genau richtig, zu langweilig, zu fordernd vorgegeben waren.

Der Wunsch, sich beruflich verändern zu wollen – wenn dazu die Möglichkeit bestünde – wird differenziert für den Beruf, die Branche und den Arbeitgeber erhoben.

Um Einschätzungen zu den Auswirkungen einer Arbeitszeitflexibilisierung zu erheben, werden die Teilnehmer gefragt: „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“

Schließlich interessiert, ob sich die Befragten vorstellen können, „Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben“.

Da die „Sonntagsfragen“ gleichlautend in jeder Befragungswelle gestellt werden, werden Vergleiche im zeitlichen Verlauf möglich. Mit einer deutlichen Änderung der Einschätzung zur Arbeit ist in einem Befragungsabstand von nur 3 Jahren allerdings nicht zu rechnen, sodass bei der gegebenen Stichprobengröße kaum statistisch ge-

sicherte Unterschiede zu erwarten sind. Die Ergebnisse des IGA-Barometers können aber als Frühindikatoren eines etwaigen Wandels der Einstellung gesehen werden.

7.2.2 Die variablen Befragungsteile

Die variablen Abschnitte des IGA-Barometers dienen der Themenexploration und -vertiefung. Damit können aktuelle Diskussionen aufgegriffen und empirisch unterlegt werden. Im IGA-Barometer 2004 wurde einerseits die Verbreitung von Handlungsspielraum bei der Arbeit erhoben und andererseits das Verhältnis zwischen beruflicher Verausgabung und Belohnung (nach dem Gratifikationskrisen-Modell) untersucht.

Die Befragung 2007 erhob, welche Rolle Gesundheitsförderung und Prävention in den Unternehmen der Befragten spielen. Die Verbreitung etwa von Gesundheitszirkeln, Mitarbeiterbefragungen und Betriebssportangeboten, aber auch von ergonomischen Arbeitsmitteln und Unterweisungen zum Arbeitsschutz wurden erfragt. Wichtig war IGA auch zu erfahren, welche Maßnahmen und Angebote von den Beschäftigten vermisst werden. In 2007 wurden zusätzlich auch krankheitsbedingte Beeinträchtigungen bei der Arbeit erhoben. Hierfür wurde der „Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire“ eingesetzt, in dem die Dimensionen Absentismus, Präsentismus, Produktivitätsverluste und Aktivitätsbeeinträchtigungen summarisch erfasst werden.

7.3 Methoden

7.3.1 Stichprobenziehung

Die Datenerhebung für das IGA-Barometer basiert auf einer sog. einfachen Zufallsstichprobe, konkret: auf der Ziehung der Stichprobe aus einer für die gesamte Bundesrepublik Deutschland verfügbaren computerlesbaren Telefonanschlusliste². Neben einer Stichprobenziehung "echter" Telefonanschlüsse ist dabei auch die Stichprobenziehung nach dem Randomized-last-digit-Verfahren (RLD) möglich. RLD bietet sich an, um die zunehmende Zahl von nicht-gelisteten Telefonnummern ("Geheimnummern") und somit einen möglichen systematischen Unterschied zwischen Personen, die ihre Telefonnummern in öffentlichen Telefonverzeichnissen listen bzw. nicht listen lassen, auszugleichen.

Für das IGA-Barometer wurde eine RLD-Stichprobe gezogen. Das verwendete RLD-Verfahren verändert dabei die aus der Telefonanschlusliste gezogenen „echten“ Telefonanschlüsse durch Aufaddieren einer Zufallszahl von 0 bis 9 auf die letzte Stelle der Telefonnummer. Die führenden Stellen der Telefonnummern (ohne Vorwahl), die in Deutschland einen Hinweis auf weitere regionale/lokale Differenzierungen innerhalb eines Vorwahlgebietes geben, werden durch dieses Verfahren nicht verändert; die kleinräumige Verortung der Ausgangstelefonnummer bleibt also erhalten. Dadurch ergeben sich zwangsläufig 3 Arten von Telefonnummern:

- Nicht existierende Telefonnummern, die durch die Ansage „Kein Anschluss unter dieser Nummer“ charakterisiert sind.

² Stichprobenziehung und Erhebung erfolgte durch Academic Data, Essen.

- Existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlussliste/im Telefonbuch enthalten sind.
- Existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlussliste/im Telefonbuch nicht enthalten sind („Geheimnummern“).

Bei der Abarbeitung von RLD-Ausgangsstichproben ist die hohe Anzahl von nicht existierenden Telefonnummern entsprechend auffällig. Im vorliegenden Fall beträgt deren Anteil an der Gesamtstichprobe ca. 21 Prozent (vgl. Tab. 7.1).

Bei der Dimensionierung der Ausgangsstichprobe muss dieser Sachverhalt berücksichtigt werden. Die Ausgangsstichprobe für das IGA-Barometer umfasst entsprechend jeweils ca. 25.000 Telefonnummern.

7.3.2 Pretest

Vor den Befragungen wird jeweils ein Pretest unter Feldbedingungen durchgeführt. Der Pretest dient insbesondere zur Prüfung der Verständlichkeit und „Beantwortbarkeit“ der Fragen sowie der Länge des Fragebogens. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Fragen der variablen Teile der Erhebung gelegt, da hierfür nicht immer auf Standardinstrumente zurückgegriffen werden kann. Die Fragebogenlänge und -schwierigkeit erfordert eine durchschnittliche Interviewzeit von 20-30 Minuten.

7.3.3 Hauptuntersuchung

Die Hauptuntersuchungen werden werktäglich zwischen 16:00 Uhr und 21:00 Uhr durchgeführt. Die Wahl des täglichen Befragungszeitraumes orientiert sich dabei an der für diese Zeiten geltenden höheren Wahrscheinlichkeit, vor allem erwerbstätige Zielpersonen erreichen zu können. Die Ergebnisse aller Kontaktversuche für die Befragung 2007 sind in Tabelle 7.1 dokumentiert. Mit einer Kooperationsquote von 36 Prozent ist ein durchschnittliches Ergebnis im Rahmen von allgemeinen Bevölkerungsstichproben erreicht. Bei längerer Felddauer hätte möglicherweise eine noch höhere Kontaktfrequenz (von mehr als 10 Kontaktversuchen) und die Ausschöpfung aller vereinbarten Interviewtermine das Ergebnis noch verbessern können.

Tab. 7.1 Feldübersicht IGA-Barometer 2007

Telefonnummern insgesamt	25 000	100 %
Stichprobenneutrale Ausfälle		
kein Anschluss/Handy-Nummern	5 189	
kein Privatanschluss	946	
ständig besetzt	162	
Kontaktperson/Zielperson spricht nicht Deutsch	578	
Zielperson zu alt	1 705	
niemand im Haushalt berufstätig	1 947	
Bereinigtes Brutto I	14 473	100 %
Freizeichen (Anschlussbesitzer nicht erreichbar)	4 761	
Anrufbeantworter/FAX	1 988	
Telefonnummer nicht mehr bearbeitet	2 174	
Bereinigtes Brutto II	5 550	100 %
Termin nicht mehr abgearbeitet	78	
Zielperson in Feldzeit nicht erreichbar	924	
Kontaktperson/Zielperson verweigert	2 533	
Abbruch	12	
Realisierte Interviews	2 003	36,1 %

7.3.4 Qualität der Stichprobe

Sowohl im Pretest wie auch in der Hauptuntersuchung wird im Zielhaushalt ein weiteres Zufallsverfahren („Last-Birthday-Methode“) eingesetzt, um die Zielperson der Befragung zu ermitteln. Damit soll ebenfalls eine systematische Verzerrung der Stichprobe (z. B. durch Überrepräsentation besonders kommunikativer Befragtengruppen) verhindert werden.

Die realisierten Stichproben besitzen einen Bildungsbias, d. h. Befragte mit geringer Bildung und niedrigem Berufsstatus sind eher unterrepräsentiert. Tabelle 7.2 verdeutlicht diesen Sachverhalt am Beispiel der Befragung 2007 und des Berufsstatus.

Tab. 7.2 Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus (%)

Berufsstatus	STABU* 2007	IGA 2007
Arbeiter	29,5	11,9
Angestellte	52,2	66,5
Beamte	6,1	7,1
Selbständige	11,2	11,5
Freiberufler		2,6
Mithelf. Fam.	1,2	0,2
Sonstiges		0,1

* Statistisches Bundesamt 2007

In der IGA-Stichprobe sind deutlich weniger Arbeiter vertreten, als das Statistische Bundesamt 2007 (Grundlage: Jahresdurchschnittsergebnisse MIKROZENSUS 2005) für die Struktur der Erwerbstätigen in Deutschland ausweist. Entsprechend liegt in der IGA-Stichprobe der Anteil der Angestellten höher. Die Anzahl der Selbständigen ist nahezu identisch mit den Ergebnissen der amtlichen Statistik; der Anteil der Beamten ist geringfügig höher.

Eng verbunden mit der Unterrepräsentation des Arbeiteranteils und der Überrepräsentation des Angestelltenanteils ist die Abweichung bei der Geschlechterrelation. Sind lt. STATISTISCHEM BUNDESAMT (2007) 54,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten männlich, beträgt dieser Anteil in der IGA-Stichprobe lediglich 42,1 Prozent.

Eine Erklärung für die Verzerrung liegt in der bekannten Kooperationszurückhaltung bildungs- und statusschwacher Gruppen. Die Verschiebungen beim Geschlechterverhältnis oder auch bei der Altersstruktur (Tab. 7.3) sind entsprechend Folgephänomene.

Tab. 7.3 Vergleich Beschäftigtenstruktur nach Altersgruppen (%)

Altersgruppen	STABU 12/2006*	IGA 2007
15 - 20	3,2	2,2
20 - 30	19,0	12,3
30 - 40	25,1	22,0
40 - 50	29,9	36,1
50 - 60	19,7	24,8
60 - 65	2,8	2,5
65 u. älter	0,4	nicht befragt

* Statistisches Bundesamt 2007

Es muss darauf hingewiesen werden, dass ein anderer Befragungsmodus (z. B. schriftliche Befragung oder persönliche Interviews) die Problematik nicht behoben, sondern eher verstärkt hätte. Die Notwendigkeit, im Falle einer schriftlichen Befragung die Fragen eines Fragebogens zu lesen und sich schriftlich zu äußern bzw. die bei persönlichen Befragungen oftmals als „invasiv“ erlebte Kontaktaufnahme durch Interviewer im Bereich der Wohnung des Befragten führt eher zu einer noch stärkeren Vermeidungshaltung bei bildungs- und statusschwachen Gruppen.

Aufgrund des Bildungsbias sollten verallgemeinernde Trendaussagen vermieden und stattdessen auf eine differenzierte Ergebnispräsentation (nach Status, Bildung, Geschlecht, Altersgruppen, Art der Erwerbstätigkeit usw.) abgestellt werden.

7.4 Ergebnisse des IGA-Barometers

Anhand ausgewählter Fragen sollen die Ergebnisse des IGA-Barometers 2007 exemplarisch dargestellt werden. Der vollständige Bericht ist unter www.iga-info.de zu erhalten.

Der Aussage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ stimmen 90 Prozent der Männer und Frauen zu (Tab. 7.4). Voll und ganz zutreffend halten diese Frage sogar noch knapp 50 Prozent der Befragten. Damit ergibt sich eine außerordentlich positive Einschätzung hinsichtlich dieses Merkmals. Die Zustimmung variiert deutlich mit dem Alter und im geringeren Maße auch mit dem Bildungsstand. Mit zunehmendem Alter der Befragten und zunehmendem Bildungsabschluss wird die Arbeit auch vermehrt als vielseitig und abwechslungsreich beschrieben.

Eine andere Beziehung sieht man im Hinblick auf die Unternehmensgröße. Hier finden sich die größten Zustimmungsqoten bei Kleinstunternehmen, während bei den Großunternehmen nur 40 Prozent der Befragten voll und ganz der Auffassung sind, dass ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist.

Bei den Berufen sind teilweise deutliche Unterschiede zu erkennen. Die Befragten aus dem Bereich Landwirtschaft/Bergbau halten diese Aussage zu 100 Prozent für zutreffend, während auf der anderen Seite z. B. in den Fertigungsberufen nur ca. 40 Prozent bei den Männern und 35 Prozent bei den Frauen diese Aussage für voll und ganz zutreffend halten.

Tab. 7.4 Verteilung der Antworten zur Vielseitigkeit der Arbeit (%)

Meine Arbeit ist vielseitig/abwechslungsreich	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Männer	49	41	8	2
Frauen	48	42	8	2
20 - 29 Jahre	40	43	14	3
30 - 39 Jahre	45	46	7	1
40 - 49 Jahre	48	43	6	2
50 - 59 Jahre	54	36	7	3
60 - 65 Jahre	60	36	3	1
Hauptschule	44	42	11	3
Mittlere Reife	47	43	9	1
Fachhochschule	51	37	6	6
Hochschule/Abitur	52	42	5	1
Kleinstunternehmen	58	36	5	1
Kleinunternehmen	49	42	6	3
Mittlere Unternehmen	46	40	10	4
Großunternehmen	39	48	10	2

57 Prozent der Männer und 62 Prozent der Frauen sind der Auffassung, dass der Stellenwert der Arbeit in ihrer Lebenssituation genau richtig ist (Tab 7.5). Dieses Bild verändert sich mit dem Alter, wobei die höchste Zustimmungquote bei den 20- bis 29-Jährigen zu sehen ist. Mit zunehmendem Alter nimmt dann der Anteil derer zu, für die die Arbeit einen zu hohen Stellenwert hat.

Die Unternehmensgröße scheint keinen bedeutenden Einfluss auf die Einschätzung des Stellenwertes der Arbeit zu haben. Dagegen sind unter den Befragten mit Abitur oder Hochschulabschluss ca. 40 Prozent der Auffassung, dass die Arbeit einen zu hohen Stellenwert hat.

In manchen Berufsgruppen bezeichnet die Mehrzahl der Befragten den Stellenwert der Arbeit als zu hoch (Landwirtschaft/Bergbau, Frauen in technischen Berufen). Bei den Frauen wird zudem in den Bereichen Lehrer & Sozialarbeit und bei Männern in den Gesundheitsberufen die Arbeit auffallend häufig als mit einem zu hohen Stellenwert einhergehend bezeichnet.

Tab. 7.5 Verteilung der Antworten zum Stellenwert der Arbeit (%)

Stellenwert der Arbeit	genau richtig	zu viel	zu wenig
Männer	57	40	3
Frauen	62	33	5
20 - 29 Jahre	71	23	6
30 - 39 Jahre	61	34	5
40 - 49 Jahre	59	37	4
50 - 59 Jahre	56	41	3
60 - 65 Jahre	51	41	7
Hauptschule	63	33	4
Mittlere Reife	63	33	5
Fachhochschule	60	34	6
Hochschule/Abitur	54	43	3
Kleinstunternehmen	59	34	7
Kleinunternehmen	60	35	5
Mittlere Unternehmen	62	36	3
Großunternehmen	59	39	2

Der Vergleich der Befragung 2007 zu 2004 lässt einige Tendenzen erkennen (Tab. 7.6). Mit einer deutlichen Änderung der Einschätzungen ist aber wegen des kurzen Befragungsabstands nicht zu rechnen. Die Unterschiede ergeben sich entsprechend im einstelligen Prozentbereich, sodass sie bei der gegebenen Stichprobengröße nur in einzelnen Fällen statistisch zu sichern sind. Dennoch können die Ergebnisse als Frühindikatoren eines etwaigen Wandels der Einstellungen gesehen werden.

Die insgesamt positive Einschätzung der Arbeit hat sich lediglich hinsichtlich 2er Fragen noch verbessert. So halten es jetzt 3 Prozent mehr Befragte für voll und ganz zutreffend, dass ihr Unternehmen sich um ihre Gesundheit kümmert. Auch ist es nun 2 Prozent mehr Männern und 4 Prozent mehr Frauen vorstellbar, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Bei den meisten Fragen deutet sich indessen im Vergleich zu 2004 eine tendenziell negativere Einschätzung der Arbeit an. So geben 4 Prozent weniger Frauen an, dass die Arbeit ihnen Anerkennung bringt und dass der Stellenwert der Arbeit genau richtig ist. Das Verhältnis von Arbeit, Familie und Freizeit wird von 4 Prozent weniger Männern und 3 Prozent weniger Frauen als noch im Jahr 2004 als ausgewogen bezeichnet. Auffällige Veränderungen betreffen die Frage, ob die Arbeit vielseitig und

abwechslungsreich ist. 7 Prozent weniger Frauen und 4 Prozent weniger Männer geben an, dass sie dies für voll und ganz zutreffend halten. Dieser Unterschied zwischen den Antworten 2004 zu 2007 ist bei Frauen auch statistisch signifikant. Abgerundet wird das Bild von einem jeweils höheren Anteil an Befragten, die 2007 angeben, den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber zu wechseln, sofern dazu die Möglichkeit bestünde.

Tab. 7.6 Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004 - 2007 (%)

Frage	Männer		Frauen	
	2004	2007	2004	2007
Meine Arbeit hält mich fit*	24	25	34	35
Meine Arbeit bringt Anerkennung*	27	27	39	35
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit*	14	17	11	14
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich*	53	49	54	47
Stellenwert der Arbeit ist genau richtig	59	57	66	62
Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen	55	51	58	55
Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig	77	79	78	77
Ich würde Beruf wechseln	29	30	26	29
Ich würde Branche wechseln	30	34	28	30
Ich würde Arbeitgeber wechseln	36	40	31	35
Vorteile/Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ausgeglichen	42	42	45	42
Derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ist vorstellbar	51	53	44	48

* trifft voll und ganz zu

Tab. 7.7 stellt die Änderungen im Hinblick auf die zusammengefassten Berufsgruppen dar. Die Befragten aus der zusammengefassten Berufsgruppe Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz, den Verkehrsberufen, Sicherheitsberufen und den Künstlern geben eine Verbesserung ihrer Einschätzung der Arbeit für mehrere Fragen an. Eine verschlechterte Einschätzung findet sich dagegen vielfach bei den Bauberufen, den Gesundheitsberufen und bei den Hilfsarbeitern.

Tab. 7.7 Veränderungen der Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004-2007 *

Frage	Verbesserung	Verschlechterung
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich	Landwirtschaft**	Bauberufe, Künstler***, Gesundheitsberufe, Sozial-/Erziehungsberufe
Stellenwert der Arbeit ist genau richtig	Verkehrsberufe	Landwirtschaft, Bauberufe
Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen	Verkehrsberufe	Landwirtschaft, Metall-/Maschinenbau, Bauberufe, Sicherheitsberufe****
Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig	Verkehrsberufe	
Ich würde Branche wechseln		Warenprüfer - Hilfsarbeiter
Ich würde Arbeitgeber wechseln		Warenprüfer - Hilfsarbeiter
Vorteile/Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ausgeglichen		Landwirtschaft, Gesundheitsberufe
Derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ist vorstellbar	Sicherheitsberufe, Künstler	Warenprüfer - Hilfsarbeiter

* nur für Berufe mit mehr als 20 Befragte in Antwortkategorie und Veränderungen > 10 %

** Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz

*** umfasst z. B. Journalisten, Designer, Musiker

**** umfasst z. B. Hausmeister, Polizisten, Juristen

7.5 Fazit

Das IGA-Barometer beschreibt auf Grundlage einer repräsentativen Befragung den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen der Erwerbstätigen zur Arbeitswelt. Damit handelt es sich um eine Befragung, die einerseits zur Erfassung von zeitlichen Trends geeignet ist. Andererseits gelingt es mit dem IGA-Barometer kurzfristig auf aktuelle Diskussionen zu reagieren und diese empirisch zu bereichern.

Die bisherigen Befragungen zeigen sehr positive Einstellungen und Wahrnehmungen der Erwerbstätigen zur Arbeitswelt. Im Vergleich der Befragungen ergeben sich aber auch Hinweise auf wahrgenommene Verschlechterungen der Arbeitssituation. Die Einschätzungen der Arbeit variieren mit der Größe der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind. Insbesondere in Unternehmen mit unter 10 Beschäftigten sind die positiven Sichtweisen im Vergleich zu Unternehmen mit über 250 Beschäftigten besonders ausgeprägt.

8 Der Österreichische Arbeitsklima-Index

Hans Preinfalk

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

Der Österreichische Arbeitsklima-Index (AKI) ist ein Projekt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (AK OÖ), das gemeinsam mit den Sozialforschungsinstituten IFES und SORA seit 1995 betrieben wird und dessen Ergebnisse seit 1997 kontinuierlich veröffentlicht werden. Der AKI beschreibt repräsentativ und regelmäßig die Befindlichkeit der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen im Arbeitsleben.

8.1 Die Arbeiterkammern

Die österreichischen Arbeiterkammern – es gibt für jedes Bundesland eine – sind jeweils autonome Körperschaften öffentlichen Rechtes. Rund 95 Prozent aller unselbständig Beschäftigten sind aufgrund des Arbeiterkammergesetzes Mitglied der AK. Die Mitglieder wählen alle 5 Jahre die Vollversammlung, die ihrerseits wieder die Leitungsgremien der AK wählt. Die AK finanziert sich ausschließlich über eigene Einnahmen und zwar durch eine Umlage von 0,5 Prozent auf die Bemessungsgrundlage der gesetzlichen Krankenversicherung. Das aktuelle Budget der AK OÖ beträgt etwa 70 Mio. Euro. Sie hat 440 Beschäftigte.

Die Arbeiterkammern in Österreich waren bis zum Beginn der 1990er Jahre weitgehend Expertenorganisationen. Sie haben in unzähligen staatlichen Beiräten und Kommissionen auf Bundes- und Landesebene Arbeitnehmerinteressen repräsentiert und so an der Vollziehung der Gesetze mitgewirkt. Das ist auch heute noch ein wichtiges Aufgabengebiet, wenngleich es im Zuge der Deregulierung der 1980er und 1990er Jahre geschrumpft ist. Seit ihrer Gründung in den frühen 1920er Jahren haben die Arbeiterkammern auch ein Begutachtungsrecht für alle Gesetzesentwürfe, die die Bundesregierung dem Parlament zuleitet. Ergänzt wurde diese Experten- und Interessenvertretungsrolle vor rund 20 Jahren durch die direkte Rechtsberatung und -vertretung für alle Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Dazu kommt, dass in Österreich der Konsumentenschutz ebenfalls von den Arbeiterkammern wahrgenommen wird.

8.2 Ziele

Mit der Entwicklung des Arbeitsklima-Index hat die AK OÖ das Ziel verfolgt, die Befindlichkeit der unselbständig Beschäftigten im Arbeitsleben als permanentes und gewichtiges Argument in die allgemeinen wirtschafts- und sozialpolitische Diskussionen einzuführen. Es ging und es geht dabei nicht nur um die Arbeitszufriedenheit oder die Arbeitsplatzzufriedenheit im engeren, sondern tatsächlich um das Arbeitsleben im weiteren Sinne. Also auch um Erwartungen und die Einschätzung von wirtschaftlichen Entwicklungen, die über den eigenen Arbeitsplatz hinausgehen.

Zu den wichtigen Zielen des Arbeitsklima-Index gehört es auch, nationale und Branchen-Standards zur Verfügung zu stellen, an denen regionale Ergebnisse von Arbeitsklima-Untersuchungen und Ergebnisse von einzelnen Unternehmen gemessen werden können. Schließlich war es schon immer ein Anliegen, mit den Daten des AKI die Interessenpolitik der Arbeiterkammern fundiert zu unterstützen.

Die AK OÖ hat dieses österreichweite Projekt gestartet, weil der Stand der wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussion Mitte der 1990er Jahre in Österreich dringend nach solchen Daten verlangt hat. Zumindest aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Organisationen. Warum wurde dann dieses Vorhaben nicht auf nationaler Ebene organisiert? Einfach deswegen, weil die Lösung der Koordinationsfragen zwischen den 9 Arbeiterkammern einen Projektstart in kurzer Zeit nicht erlaubt hätte. Also hat die AK OÖ die Initiative ergriffen. Wie so oft, nicht nur in Österreich, werden aus Provisorien die haltbarsten Dauereinrichtungen. So auch in diesem Fall. Inzwischen nutzen die Arbeiterkammern einiger anderer Bundesländer die Daten des Österreichischen Arbeitsklima-Index, um fallweise oder einmal jährlich, regionale Daten für den eigenen Wirkungsbereich zu berechnen.

8.3 Grundlagen

Wir haben uns von Anfang an darum bemüht, die statistische Basis und die Rechenergebnisse des AKI außer Streit zu stellen. Voraussetzung dafür war von Anfang an Methodentransparenz und die kontinuierliche Veröffentlichung der Hauptergebnisse. Und zwar unabhängig davon, ob sie uns im Einzelfall und zu bestimmten Zeitpunkten interessenpolitisch passten oder nicht. Mit dem Problem ‚unangenehmer‘ Ergebnisse waren wir relativ früh konfrontiert.

Bereits in der Konzeptionsphase sind wir eine Kooperation mit 2 Sozialforschungsinstituten eingegangen, die nun schon 13 Jahre hält. Das eine ist das Institut für empirische Sozialforschung (IFES), das zu den Pionieren der Sozial- und Meinungsforschung in Österreich gehört. Das 2. ist das Institut for Social Research and Analysis (SORA), das erst kurz vor Beginn der Arbeiten am AKI gegründet wurde, inzwischen aber auch zu den renommierten privaten Sozialforschungseinrichtungen in Österreich zählt.

Wir haben bereits in der Entwicklungsphase des AKI Kontakt mit Experten von Unternehmerorganisationen aufgenommen, um mit ihnen das Konzept zu diskutieren. Für die Entwicklung des Index haben sich diese Gespräche als nützlich erwiesen. Vor allem wurden wir von dieser Seite frühzeitig darauf aufmerksam gemacht, dass der Vergleich nationaler Arbeitsklima-Indices nicht nur für Arbeitnehmerorganisationen, sondern auch für Unternehmen höchst relevant sei, weil das Arbeitsklima im weit gefassten Sinn, wie wir es verwenden, einen ganz engen Konnex zu Arbeitsmotivation und damit Arbeitsproduktivität hat.

In den letzten 10 Jahren, in denen der Arbeitsklima-Index publiziert wurde hat es keine öffentlichen Auseinandersetzungen über die verwendeten statistischen Methoden und Ergebnisse gegeben, soweit wir diese Diskussion nicht selbst organisiert haben. Die Interpretation einzelner Ergebnisse fällt natürlich manchmal, je nach Interes-

sensstandpunkt, recht unterschiedlich aus. Aber das lässt sich nicht vermeiden, weil wir ja soziale Prozesse beschreiben.

8.4 Methoden, Indexbildung

Der Arbeitsklima-Index wird auf der Grundlage von rund 4000 persönlichen Interviews pro Jahr berechnet. Die Interviews werden in 4 Erhebungswellen zu je rund 1000 Befragungen durchgeführt. Je 2 Erhebungswellen werden zur Berechnung des aktuellen Index herangezogen.

Der Index ist repräsentativ für alle Lohnabhängigen in Österreich, die älter als 15 Jahre sind. Die Erhebungen werden auf Basis einer mehrfach geschichteten Zufallsstichprobe durchgeführt. Der Fragebogen besteht aus 25 indexbestimmenden Fragen, 20 bis 30 thematischen Fragen, Hintergrundfragen, die etwa den Wirtschaftssektor, die Unternehmensgröße und ähnliches betreffen, sowie Fragen zur Person und zum Haushalt. Aus den 25 Basisindikatoren werden 16 Subdimensionen gebildet, die wieder zu 4 Indexkomponenten zusammengefasst werden. Diese 4 Teilindices nennen wir Gesellschaft, Unternehmen, Arbeitsplatz und Erwartungen. Aus diesen 4 Teilindices wird der Arbeitsklima-Index gebildet. Der Teilindex Arbeitsplatz geht mit 40 Prozent in den Gesamtindex ein, die übrigen Teilindices mit jeweils 20 Prozent.

Die Arbeitsklima-Index-Interviews werden in der Regel nicht bei fremdsprachigen unselbständig Erwerbstätigen, das sind in Österreich rund 8 Prozent aller unselbständig Beschäftigten, durchgeführt. Das gilt im Übrigen praktisch für alle repräsentativen Umfragen in Österreich. Um abschätzen zu können, ob und welche statistischen Korrekturen wir benötigen, um diesen Erhebungsfehler zu kompensieren, haben wir im Jahre 1998 eine eigene Untersuchung mit fremdsprachigen Interviewern bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Oberösterreich gemacht. Wir haben uns dabei auf die Beschäftigten mit serbokroatischer und türkischer Muttersprache beschränkt. Die Ergebnisse haben unsere bis dahin getroffenen Annahmen bestätigt, dass die Arbeitsklima-Werte dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Werten deutschsprechender unselbständig Beschäftigter der gleichen sozialen und Bildungsschicht entsprochen haben.

Der Index ist von 1997 bis Mitte 2000 kräftig angestiegen, dann bis Anfang 2006 mit kleineren Schwankungen relativ konstant geblieben und hat seit dem wieder deutlich zugenommen. Der Schwerpunkt der öffentlichen Präsentationen liegt im Allgemeinen nicht beim aktuellen Gesamtindexwert. Vielmehr sind die Differenzen zwischen einzelnen Berufsgruppen, Branchen, Menschen mit unterschiedlichen Bildungsgraden und unterschiedlicher sozialer Stellung das tatsächlich Interessante im Verlauf des Index. Allgemein kann gesagt werden, dass die Differenzen zwischen den unterschiedlichen Gruppen der unselbständig Beschäftigten sich in den letzten 10 Jahren vergrößert haben.

Wie wir von Anfang an erwartet haben sind die Werte des Teilindex Arbeitsplatz am stabilsten. Das ist auch eine Übereinstimmung mit den Ergebnissen der traditionellen Arbeitszufriedenheitsforschung. Veränderungen des Index werden weitgehend durch die Teilindices Erwartung und Gesellschaft bestimmt.

8.5 Die Entwicklung des AKI seit 1995

Wir haben 1995 mit der Konzeption des AKI begonnen und im Jahre 1996 erste Teilerhebungen durchgeführt. Seit 1997 wird der Index 2-mal im Jahr – einmal im Frühsommer und 1-mal im Spätherbst – berechnet und publiziert. In den Quartalen dazwischen werden ebenfalls Daten des AKI der Öffentlichkeit vorgestellt, aber keine Index-Berechnungen vorgenommen.

8.5.1 Datenbank im Internet

Ins Internet haben wir erstmals 1998 Daten des AKI gestellt. Damals konnte allerdings das Projekt einer interaktiven Datenbank noch nicht realisiert werden. Bis dahin hat es noch fast 10 Jahre gedauert. Seit Herbst 2007 steht die Internet-Datenbank in 3 Sprachen zur Verfügung (www.db.arbeits-klima.at). Das gleiche gilt für ein interaktives Programm, das es ermöglicht einen individuellen Arbeitsklima-Index auf der Basis von 10 Fragen zu berechnen, die mit der AKI Datenbank und dem Standardfragebogen verknüpft sind. Auch für dieses Programm gab es bereits eine erste Anwendung im Jahre 1998 und einen Relaunch im vorigen Jahr.

8.5.2 Macht Arbeitszufriedenheits-Forschung Sinn?

Im Jahr 2000 haben wir ein erstes Evaluierungssymposium abgehalten. Wir haben dabei mit Experten und Interessenvertretern aus Österreich, der Schweiz und Italien die Ergebnisse der ersten 4 Jahre kritisch diskutiert. Es hat sich bei dieser Tagung sehr deutlich gezeigt, dass an den Universitäten das damals verfolgte Konzept der Arbeitszufriedenheit als Forschungssackgasse gesehen und faktisch ad acta gelegt wurde. Wir haben uns von dieser Sicht der Dinge nicht entmutigen lassen. Dies vor allem aus 2 Gründen. Die ersten 4 Jahre hatten gezeigt, dass unsere Ergebnisse relevant für unsere interessenpolitischen Ziele, statistisch abgesichert und nicht zuletzt auch in der Öffentlichkeit vermittelbar waren. Im Gegensatz zur akademischen Forschung haben wir einen wesentlich breiteren Ansatz gewählt und uns nicht auf die Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsplatzzufriedenheit im engeren Sinn konzentriert. Inzwischen hat sich an den Universitäten bei den Wirtschafts- und Sozialpsychologen das Blatt bereits wieder gewendet und man sieht heute wieder durchaus Sinn darin, sich mit neuen Konzepten der Arbeitszufriedenheit auseinanderzusetzen.

8.5.3 Das Paradox „Frauen sind zufriedener“

Ein bekanntes Paradoxon der Arbeitszufriedenheitsforschung sind die erstaunlichen Unterschiede in der gemessenen Arbeitszufriedenheit zwischen Männern und Frauen. Obwohl objektiv die Arbeitsbedingungen der Frauen im Allgemeinen schlechter sind als die der Männer, liegt die gemessene Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen über den Werten der Männer. Mit diesen erstaunlichen Ergebnissen hat sich 1975 A. BRUGGEMANN auseinandergesetzt und das Paradoxon durch die Berechnung eines Resignations-Index aufzulösen versucht. Diese Arbeit ist bis in die 1990er Jahre häufig zitiert, aber im Forschungsansatz eigentlich von niemandem mehr nachvollzogen worden. Wir haben 2004 dann, mit Erfolg wie wir denken, versucht, in Anlehnung an dieses Konzept einen Resignations-Index für Österreich zu berechnen.

Eigentlich müsste der Resignations-Index ja eher Realitäts-Index genannt werden, weil er beschreibt, in welchem Ausmaß sich die Frauen weniger als die Männer Illusionen darüber machen, was ihre Position und ihre Chancen im Arbeitsleben betrifft, und in welchem Ausmaß sie sich darauf einrichten. Der Resignations-Index ist nun nicht einfach vom Arbeitsklima-Index subtrahierbar. Es handelt sich um unterschiedliche statistische Größen. Aber nebeneinander gestellt relativiert er eindrucksvoll die höhere Arbeitszufriedenheit der Frauen gegenüber den Männern. Vor allem für die frauenpolitische Diskussion und die Auseinandersetzung über die Gleichstellung der Frauen im Arbeitsleben hat sich der Resignations-Index als ganz wichtiges Argument in der Diskussion erwiesen. Wir ermitteln diese Größen nicht jährlich, weil die damit festgestellten Fakten sich nicht in kurzen Zeiträumen ändern. Wir erheben ihn erneut in diesem Jahr, also mit 4 Jahren Abstand, und sind schon gespannt darauf, ob es in einzelnen Berufen, Regionen oder Altersgruppen Veränderungen gegenüber der Untersuchung im Jahr 2004 geben wird. Diese Daten werden am Beginn des Jahres 2009 vorliegen.

8.5.4 Der Arbeitsgesundheits-Monitor

Der Arbeitsklima-Index enthält keine expliziten Gesundheitsfragen und gibt damit auch nur mittelbar Auskunft über die gesundheitliche Befindlichkeit der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich. Das wurde in den Diskussionen über die Ergebnisse des Arbeitsklima-Index in den letzten Jahren von vielen Seiten, sowohl Interessensvertretern, als auch Arbeits- und Sozialmedizinerinnen und Gesundheitspolitikern als Mangel konstatiert. Das hat uns dazu bewogen im Jahr 2005 ein Projekt für einen Österreichischen Arbeitsgesundheits-Monitor zu beginnen. Ziel ist es, regelmäßig – wir denken an jährliche Abstände – die subjektive gesundheitliche Befindlichkeit der unselbstständig Beschäftigten in Österreich zu messen. Wir haben im Jahr 2006 erste Erhebungen durchgeführt und nach intensiven Diskussionen und Beratungen im Jahr 2007 mit Arbeitsgesundheits- und Volksgesundheits-Experten über Konzeption und Methode beschlossen, ab 2008 diesen Monitor zu realisieren. Bei diesem Thema war es von vornherein klar, dass wir keinen Indexwert bilden werden, weil die Probleme der Gewichtung sich noch in vielfach höherem Ausmaß gestellt hätten als das beim Arbeitsklima-Index der Fall war. Die Daten des Arbeitsgesundheitsmonitors werden aber vollständig mit den Ergebnissen des Arbeitsklima-Index verknüpfbar sein. Damit wird ein Bild der subjektiven gesundheitlichen Befindlichkeit der österreichischen unselbstständig Erwerbstätigen vermittelt, das es bisher in dieser Genauigkeit und Differenziertheit noch nicht gegeben hat. Erste Ergebnisse werden wir im Herbst 2008 publizieren.

8.5.5 Europäische soziale Benchmark

Seit dem Sommer 2006 hat es auch außerhalb Österreichs zunehmendes Interesse und Diskussionen an und über den Arbeitsklima-Index gegeben. Das hat zum einen seine Ursache darin, dass schon seit geraumer Zeit im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes an einem ‚Index Gute Arbeit‘ gearbeitet wurde. Zum anderen wurde im Rahmen der finnischen EU-Präsidentschaft in der 2. Jahreshälfte 2006 das Thema Arbeitsklima beziehungsweise Arbeitszufriedenheits-Messung als europäisches soziales Benchmark im Rahmen eines Symposiums in Helsinki diskutiert. Nach der Tagung in Helsinki kam es zu mehreren intensiven Kontakten mit der europäischen Stiftung in Dublin, die seit 25 Jahren mit Surveys im 5-Jahres-Abstand die

Qualität der Arbeit in den Mitgliedsländern der EU misst. Die Diskussionen mit den erfahrenen und hochqualifizierten Forschern in Dublin haben die Konzeption des Arbeitsklima-Index grundlegend bestätigt. Die Vorbereitungen zu einem Netzwerkprojekt im Rahmen des sozialen Dialogs in der EU haben zu weiteren Gesprächen mit Forschungseinrichtungen und Interessenvertretungen in mehreren europäischen Ländern geführt. Das Konzept des Arbeitsklima-Index ist überall auf großes Interesse gestoßen. Darüber hinaus haben alle diese Kontakte gezeigt, dass es nirgends langjährige Erfahrungen mit der Berechnung solcher sozialer Benchmarks gibt. Die Entwicklung zu gesamteuropäischen Kennzahlen für die subjektive Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stößt auch auf zunehmendes Interesse des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses. Letzterer hat im Frühjahr vorigen Jahres in einer Resolution explizit die Schaffung solcher Benchmarks auf europäischer Ebene gefordert.

8.5.6 Einzelstudien

Neben der Darstellung der Entwicklung des Index und der Teilindices nutzen wir die umfangreichen Daten des Arbeitsklima-Index auch zur Untersuchung von Einzelfragen. In den letzten Jahren bildete zum Beispiel die Einkommensentwicklung der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Schwerpunkt. Dabei haben wir uns die Entwicklung der Einkommenszufriedenheit und informelle Einkommenstransfers genau angesehen. Ein weiteres Schwerpunktthema stellt die Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Zusammenhang dar. Außerdem haben wir in Abständen einzelne Wirtschaftssektoren genauer untersucht und regionale Auswertungen vorgenommen. Die Situation der berufstätigen Frauen ist ein Dauerthema des Arbeitsklima-Index. Wir haben 2002 in einer Modellrechnung mit Daten des Arbeitsklima-Index versucht die Netto-Diskriminierung von Frauen zu berechnen. Also jenen Betrag um den Frauen im Schnitt weniger verdienen und der durch andere Faktoren – die allerdings großteils schon selbst diskriminierend sind – nicht erklärbar sind. Wir werden diese Modellrechnung in nächster Zeit erneut anstellen.

8.5.7 Kommunikation des Index

Ein wesentliches Ziel des Arbeitsklima-Index war und ist, die Ergebnisse einer breiteren Öffentlichkeit zu präsentieren und damit auch zum Gegenstand der sozial- und wirtschaftspolitischen Diskussion zu machen. Voraussetzung dafür ist, dass die Veröffentlichung der Daten und die interessenpolitische Diskussion dazu nicht auf den Expertenkreis beschränkt bleibt. Der Arbeitsklima-Index wird von Beginn an regelmäßig 4-mal im Jahr in Pressekonferenzen in Wien präsentiert. Es hat mehrere Jahre gedauert bis die Massenmedien, vor allem die überregionalen Tageszeitungen und der öffentliche Rundfunk, kontinuierlich über die Ergebnisse zu berichten begannen. Heute ist der Arbeitsklima-Index bei den Medien „gelernt“. Die Daten werden als seriös und belastbar akzeptiert und in vielen Fällen auch für selbst recherchierte Artikel verwendet. In der wirtschaftspolitischen Diskussion wird der Arbeitsklima-Index von allen politischen Gruppierungen und auch gelegentlich von der Unternehmenseite verwendet. Die Interpretationen der Daten weichen zwar manchmal erheblich von unserer Sicht der Dinge ab, aber die Verwendung der Daten ist ein Zeichen dafür, dass die Grundlagen an sich nicht in Frage gestellt werden. Der Erfolg des Arbeitsklima-Index hat bei einigen großen kommerziellen Meinungsforschungsinstituten zu

Nachahmerprodukten geführt. Diese beschränken sich jedoch darauf, bei gesamtösterreichischen Telefonumfragen gelegentlich arbeitsplatzbezogene Fragen anzuhängen. Diese Daten sind keine ernst zu nehmenden Untersuchungen und auch nicht so gemeint.

8.6 Perspektiven

Die Entwicklung des Arbeitsklima-Index ist keineswegs am Ende angelangt. Wie vorhin schon geschildert werden wir die Relevanz der Daten durch eine kontinuierliche Verbindung mit Gesundheitsfragen weiter erhöhen und den Arbeitsklima-Index so durch einen Arbeitsgesundheitsmonitor ergänzen.

Darüber hinaus läuft heuer ein Pilotprojekt zu einem kontinuierlichen Führungskräfte-Monitor in Österreich. Wir haben dazu den Fragebogen des Arbeitsklima-Index erweitert. Das erlaubt uns eine eindeutige Identifizierung von Führungskräften auf allen Ebenen der österreichischen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen und wird uns damit eine große Bandbreite an Analyse-Möglichkeiten eröffnen. Mit ersten Ergebnissen aus dem Führungskräfte-Monitor ist im Herbst dieses Jahres zu rechnen.

Die Zahl der regionalen Auswertungen in Österreich hat im letzten Jahr zugenommen. Es haben weitere Arbeiterkammern ihr Interesse an kontinuierlichen regionalen Auswertungen angemeldet. Weil diese regionalen Auswertungen regelmäßig mit einer Aufstockung der Bundesland-Stichprobe verbunden sind führt das auch insgesamt zu einer weiteren Verbesserung der statistischen Absicherung des Arbeitsklima-Index auf nationaler Ebene.

Die immer größere Nachfrage nach allgemein akzeptierten Maßstäben zur Messung der subjektiven Befindlichkeit der Lohnabhängigen innerhalb der europäischen Union ist eine wichtige Antriebsfeder dafür, das Konzept des Arbeitsklima-Index auch auf europäische Ebene zu übertragen. Wir haben auf diesem Gebiet sowohl Netzwerkprojekte als auch Forschungsprojekte in Planung und sind zuversichtlich, in den nächsten Jahren mit Partnern außerhalb Österreichs in dieser Frage neue und innovative Wege beschreiten zu können.

9 Gesundheitliche Effekte langer Arbeitszeiten

Anna Wirtz

Institut für Psychologie, Universität Oldenburg
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Friedhelm Nachreiner

Institut für Psychologie, Universität Oldenburg

In vorhergehenden Untersuchungen zu Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf das gesundheitliche und psychosoziale Wohlbefinden konnte gezeigt werden, dass es einen Zusammenhang zwischen der berichteten Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und der berichteten Häufigkeit körperlicher und sozialer Beeinträchtigungen gibt. Aufbauend auf diesen Ergebnissen wurde untersucht, ob im Rahmen einer Kreuzvalidierung auch in weiteren Datensätzen strukturell und quantitativ vergleichbare Ergebnisse gefunden werden können. Die erzielten Ergebnisse bestätigen die bisherigen Befunde, wonach längere Arbeitszeiten mit einem erhöhten Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen verbunden sind und belegen damit deren Validität und Generalisierbarkeit.

9.1 Einleitung

In der letzten Zeit stehen Verlängerungen der Arbeitszeiten in den Unternehmen wie zwischen den Tarifvertragsparteien immer wieder zur Diskussion. Gründe für eine Arbeitszeitverlängerung sind die vermeintlich aus längeren Arbeitszeiten resultierende höhere Produktionsleistung oder die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Dabei bewegt sich die Diskussion auf allen Ebenen der Arbeitszeit – der täglichen, wöchentlichen, monatlichen, jährlichen sowie Lebensarbeitszeit. Bei den Forderungen nach Ausdehnung der Arbeitszeiten stehen in der Regel wirtschaftliche Gründe im Vordergrund, wohingegen die gesundheitlichen und psychosozialen Folgen einer solchen Arbeitszeitverlängerung in der Regel nicht in Betracht gezogen werden. Anhand von Sekundäranalysen der Daten der 3. Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen (MERLLIÉ et al., 2002) sowie der Befragung „Was ist Gute Arbeit? – Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten“ (FUCHS, 2006) konnte gezeigt werden, dass sowohl vermehrte gesundheitliche wie auch soziale Beeinträchtigungen aus längeren Arbeitszeiten resultieren können (NACHREINER et al., 2005; RÄDIKER et al., 2006; RÜTERS, 2008). Eine Verlängerung der Arbeitszeiten birgt demnach durch die damit verbundene Erhöhung gesundheitlicher Beschwerden und der damit möglicherweise entstehenden erheblichen Folgekosten nicht nur wirtschaftliche Risiken, sondern ist auch nicht mit der sozialen Verantwortung von Arbeitgebern und den politischen Vorgaben des Arbeitsschutzes vereinbar. Zudem kann angenommen werden, dass verlängerte Arbeitszeiten nicht zwangsläufig zu erhöhter Produktivität führen (KODZ et al., 2003; NACHREINER, 2005).

Trotz der ausgesprochen konsistenten Forschungsergebnisse von NACHREINER et al. (2005), RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008, auch RÜTERS et al., 2008) steht weiterhin die Frage im Raum, ob die dort berichteten Zusammenhänge, die im Übr-

gen auch mit den in der jüngeren Literatur berichteten Ergebnissen und Trends übereinstimmen (VAN DER HULST, 2003; JOHNSON et al., 2006; KNAUTH, 2007), zwischen der Arbeitsdauer und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen reliabel, valide und generalisierbar sind, da sich die bisherige Prüfung lediglich auf 2 Stichproben, 2 Untersuchungszeitpunkte und 2 Erfassungsmethoden erstreckte. Daher stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse auch mit weiteren, unabhängigen Stichproben reproduziert und damit kreuzvalidiert werden können. Mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 (BAuA, 2006) steht ein 3., repräsentativer Datensatz zur Kreuzvalidierung mit den beiden bisher untersuchten Datensätzen zur Verfügung. Darüber hinaus soll zusätzlich eine weitere Untersuchung, die 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2005 (EUROPEAN FOUNDATION, 2005; PARENT-THIRION et al., 2008), in die Kreuzvalidierung einbezogen werden. Aus dieser Untersuchung liegen jedoch bisher lediglich erste, vorläufige Analysen vor.

Die zu prüfenden Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung waren daher:

- Lassen sich die bei NACHREINER et al. (2005), RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008) gefundenen Zusammenhänge zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit dem Datensatz der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 reproduzieren?
- Sind die Zusammenhänge in unterschiedlichen Substichproben über die 3 Studien hinweg konsistent?
- Gibt es vergleichbare Moderatorvariablen mit vergleichbaren Effekten?
- Welche Ursachen sind für mögliche Unterschiede verantwortlich?

Lassen sich auch mit Hilfe einer 3. (und weitergehend einer 4.) Untersuchung vergleichbare Zusammenhänge zwischen längeren Arbeitszeiten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen zeigen, so können diese Befunde als arbeitswissenschaftlich weitgehend gesichert und belastbar gelten und wären damit zukünftig bei der Gestaltung sozialverträglicher Arbeitszeiten zu berücksichtigen.

9.2 Methode

Zur Untersuchung der oben genannten Fragestellungen wurde eine Sekundärdatenanalyse der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 durchgeführt und die Ergebnisse mit den Befunden aus der 3. Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen (2000) sowie der Befragung „Was ist gute Arbeit?“ (2004) verglichen. Die hier genutzte BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 war eine für Deutschland repräsentative telefonische Umfrage unter 20 000 erwerbstätigen Personen, welche in Arbeitszeiten von mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiteten und älter als 15 Jahre waren. Ziel der Studie war, die Arbeitswelt zu beschreiben. Dabei wurden Arbeitszeitmerkmale (z. B. Dauer, Lage, Flexibilität, Schichtarbeit etc.) und die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen erfragt (mit dem Schwerpunkt auf belastungs- und beanspruchungsorientierten Fragestellungen), sowie die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit, gesundheitliche Beschwerden und allgemeine Informationen über die Befragten.

Für die Sekundärdatenanalyse wurden zur besseren Vergleichbarkeit mit den anderen Untersuchungen nur die abhängig Beschäftigten im Datensatz belassen. Alle

Befragten die angaben selbständig, freie Mitarbeiter oder mithelfende Familienangehörige zu sein, wurden entfernt. Nach dieser Bereinigung verblieben 17.767 Befragte in der Stichprobe, von denen 55,2 Prozent männlich und 44,8 Prozent weiblich waren. Das Alter lag zwischen 15 und 80 Jahren, der Mittelwert betrug 41,15 Jahre.

Für die vorliegende Untersuchung wurde die (berichtete) tatsächlich gearbeitete Wochenarbeitszeit als unabhängige Variable verwendet. Die Befragten arbeiteten nach eigenen Angaben zwischen 10 und 120 Stunden, im Mittel 38,38 Std. pro Woche. Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit lag mit durchschnittlich 34,36 Std. deutlich darunter, jedoch ist für die Untersuchung der Auswirkungen von Arbeitszeit auf die Gesundheit nur die tatsächliche Arbeitszeit von Belang. Zur Auswertung wurden die Befragten nach der Dauer ihrer Arbeitszeit gruppiert, wobei je nach Fragestellung verschieden hohe Auflösungen verwendet wurden (Auflösung von 5 bzw. 10 Stunden, und max. ≥ 60 Std./Woche bzw. max. ≥ 80 Std./Woche).

Als abhängige Variablen wurden die berichteten gesundheitlichen Beschwerden verwendet. Gefragt worden war in dieser Untersuchung, ob die jeweiligen Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit auftreten, wobei die Antwortmöglichkeiten „Ja“ oder „Nein“ waren. Insgesamt wurden 23 verschiedene Symptome abgefragt. Die Beschwerden wurden mit Hilfe einer Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) mit anschließender Varimax-Rotation zu 2 Faktoren zusammengefasst, den psychovegetativen Beschwerden (im Folgenden PVB genannt) und den muskuloskeletalen Beschwerden (MSB). Die Ziehung dieser standardisierten Faktoren begründet sich zum einen in der besseren Vergleichbarkeit mit den Untersuchungen von NACHREINER et al. (2005), RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008) und zum anderen in der Absicht, von absoluten Werten unabhängig zu sein. Dies erschien auch aus dem Grund geboten, dass die einzelnen Studien jeweils unterschiedliche Antwortformate für die berichteten Beschwerden benutzen.

Der Faktor PVB setzte sich aus folgenden Beschwerden zusammen:

- Kopfschmerzen
- Nächtliche Schlafstörungen
- Allg. Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung
- Magen- oder Verdauungsbeschwerden
- Nervosität oder Reizbarkeit
- Niedergeschlagenheit
- Depression
- Burn-out

Der Faktor MSB setzte sich zusammen aus:

- Schmerzen im unteren Rücken/Kreuzschmerzen
- Schmerzen im Nacken-/Schulterbereich
- Schmerzen in Armen und Beinen
- Schmerzen in der Hüfte
- Schmerzen in den Knien
- Schmerzen in den Beinen/Füßen, geschwollene Beine

Die Zusammenhänge zwischen der (berichteten) tatsächlichen Wochenarbeitszeit und den (berichteten) gesundheitlichen Beschwerden wurden uni- und multivariat, varianz- und regressionsanalytisch untersucht. Der Vergleich mit den Ergebnissen

von RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008) erfolgte zunächst über den Vergleich von Regressionskoeffizienten.

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurden weiterhin wahrgenommene Belastungen am Arbeitsplatz abgefragt. Zur weiteren Untersuchung wurden diese mit einer Hauptachsen-Faktorenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation zu 4 Faktoren zusammengefasst: „Physische Belastung“, „Psychische (Fehl-)Belastung“, „Autonomie“ und „Soziales Umfeld/soziale Unterstützung am Arbeitsplatz“. Im Folgenden wird die Zusammensetzung dieser Faktoren aufgeführt.

Faktor „Psychische Belastung“:

- Wie häufig müssen Sie unter Termin-/Leistungsdruck arbeiten?
- Wie häufig werden Sie vor neue Aufgaben gestellt, in die Sie sich erst hinein-denken/einarbeiten müssen?
- Wie häufig verbessern Sie bisherige Verfahren oder probieren etwas Neues aus?
- Wie häufig werden Sie bei der Arbeit gestört/unterbrochen?
- Wie häufig werden Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung, Zeitvorgaben vorgeschrieben?
- Wie häufig werden Dinge von Ihnen verlangt, die Sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen?
- Wie häufig müssen Sie verschiedenartige Arbeiten/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten?
- Wie häufig können auch kleine Fehler/geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste verursachen?
- Wie häufig müssen Sie bis an die Grenze Ihrer Leistungsfähigkeit gehen?
- Wie häufig müssen Sie sehr schnell arbeiten?

Faktor „Physische Belastung“:

- Wie häufig arbeiten Sie im Stehen?
- Wie häufig arbeiten Sie im Sitzen?
- Wie häufig heben und tragen Sie Lasten von mehr als 20 kg (Männer) bzw. 10 kg (Frauen)?
- Wie häufig arbeiten Sie bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen?
- Wie häufig arbeiten Sie unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft?
- Wie häufig arbeiten Sie mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck?
- Wie häufig arbeiten Sie in gebückter, hockender, kniender, liegender Stellung oder über Kopf?
- Wie häufig arbeiten Sie mit starken Erschütterungen, Stößen, Schwingungen?
- Wie häufig arbeiten Sie bei grellem Licht oder schlechter Beleuchtung?
- Wie häufig arbeiten Sie mit gefährlichen Stoffen, unter Einwirkung von Strahlungen?
- Wie häufig arbeiten Sie mit Schutzkleidung oder Schutzausrüstung?
- Wie häufig arbeiten Sie bei Lärm?

Faktor „Autonomie“:

- Wie häufig ist Ihnen die Arbeitsdurchführung bis ins Einzelne vorgeschrieben?
- Wie häufig wiederholt sich derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten?
- Wie häufig können Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen?
- Wie häufig haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge?
- Wie häufig können Sie entscheiden, wann Sie Pause machen?

Faktor „Soziales Umfeld/soziale Unterstützung am Arbeitsplatz“:

- Wie häufig fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft?
- Wie häufig empfinden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen als gut?
- Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihren Kollegen?
- Wie häufig erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?

Es wurde angenommen, dass bestimmte Variablen als Moderatoren auf die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen einwirken können. Daher wurden die Variablen Schichtarbeit (als bedingungsbezogene Moderatorvariable) sowie Alter und Geschlecht (als personen- und/oder bedingungsbezogene Moderatorvariablen) als mögliche Moderatoren in die Untersuchung miteinbezogen. Darüber hinaus wurden die Effekte unterschiedlicher Belastungskonstellationen auf die gesundheitlichen Beeinträchtigungen untersucht.

Der Datensatz der 4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EU, 2005; PARENT-THIRION et al., 2008) wurde bisher zunächst von selbständig Beschäftigten bereinigt, nach Arbeitszeitgruppen aufgeteilt und in Bezug auf die relativen Häufigkeiten der einzelnen abgefragten gesundheitlichen Beschwerden in Zusammenhang zur Dauer der Arbeitszeit untersucht. In der Stichprobe der abhängig Beschäftigten (alle Länder) verblieben $n = 24\,427$ Befragte, von denen 47,2 Prozent männlich und 52,8 Prozent weiblich waren. Die angegebene (tatsächliche) Arbeitszeit betrug im Mittel 38,14 Std./Woche. Weitere Analysen konnten bisher noch nicht durchgeführt werden.

9.3 Ergebnisse

9.3.1 Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Aus der Untersuchung der Zusammenhänge einzelner gesundheitlicher Symptome mit der Dauer der Arbeitszeit ergaben sich leicht unterschiedliche Verläufe, die jedoch alle einen ähnlichen Trend aufweisen (siehe Abb. 9.1). Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Ausprägungen der Symptome z-standardisiert, so dass alle Variablen einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 aufweisen. Insgesamt ist mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit ein Anstieg der Beschwerden zu verzeichnen.

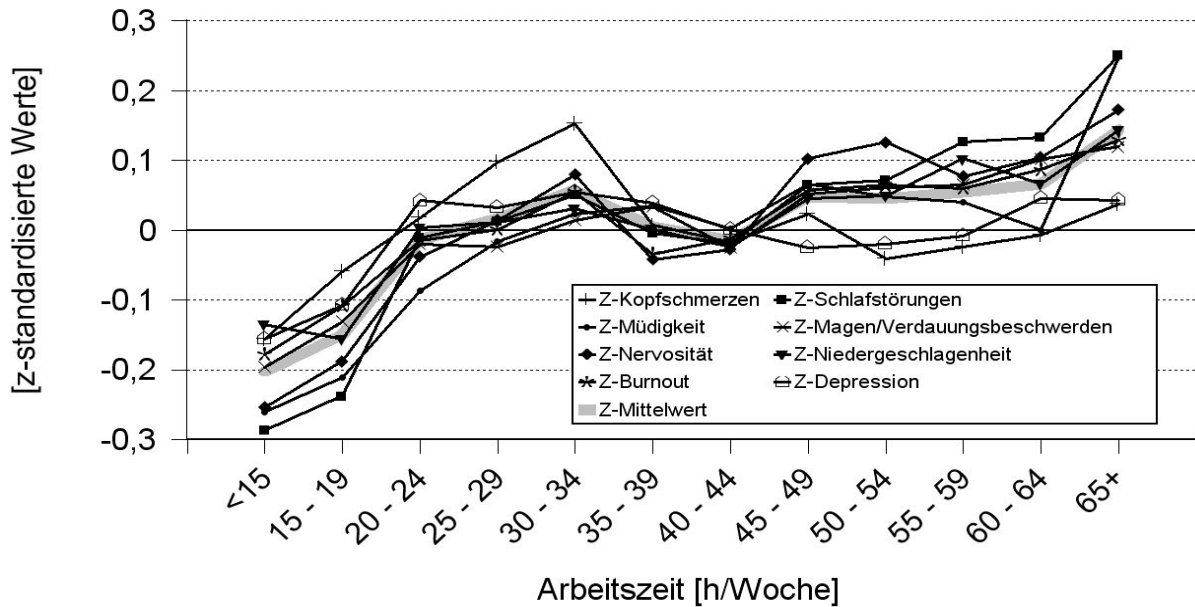


Abb. 9.1 Einzelbeschwerden in Zusammenhang mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Faktoren „Psychovegetative Beschwerden“ (PVB) und „Muskulo-skeletale Beschwerden“ (MSB) zeigen unterschiedlich starke Zusammenhänge zur Dauer der Arbeitszeit. Wie in Abb. 9.2 zu erkennen ist, steigen die PVB mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit stark an, wohingegen bei den MSB zunächst sogar ein Abfall und dann erst ab 50-59 Std./Woche ein Anstieg zu erkennen ist.

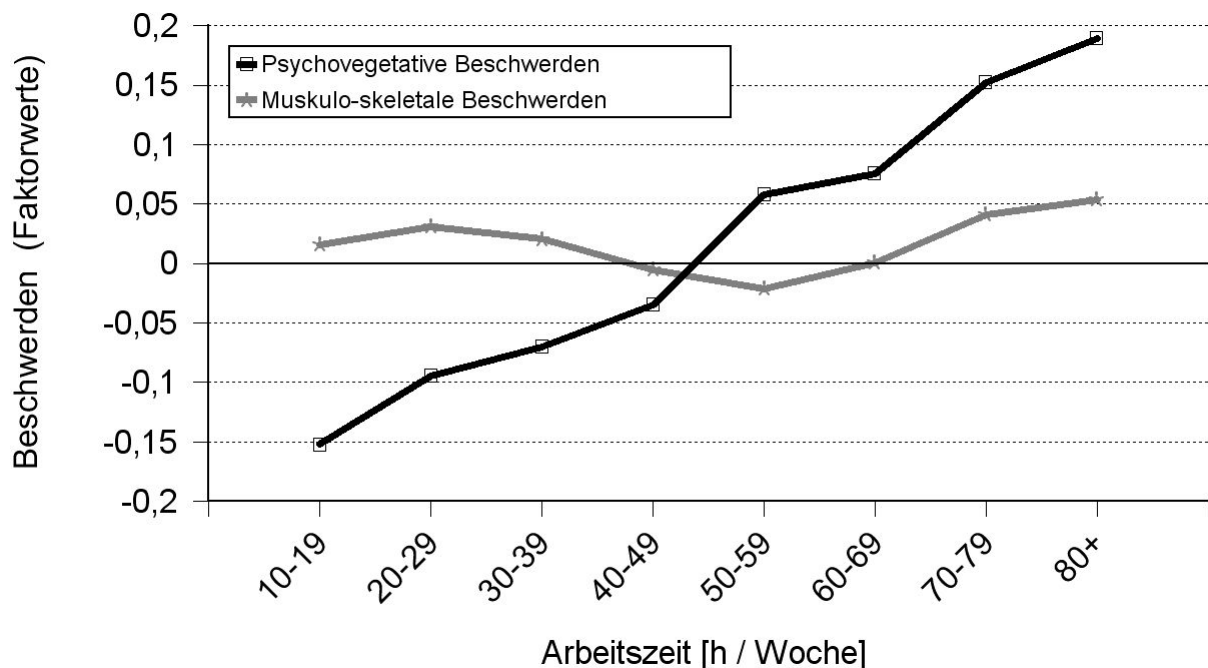


Abb. 9.2 Beschwerden in Zusammenhang mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit – Darstellung als gleitende Mittelwerte

9.3.2 Vergleich mit den Ergebnissen der Untersuchungen EU 2000 und Gute Arbeit 2004

Die Ergebnisse für die Beschwerdefaktoren der BIBB/BAuA-Befragung wurden nun mit denen der Befragung EU 2000 und „Gute Arbeit“ (GA) 2004 verglichen. Da auch in diesen beiden Studien aus den abgefragten Einzelbeschwerden fast identisch zusammengesetzte Faktoren gezogen worden waren, war ein Vergleich in dieser Form sehr gut durchführbar. In Abb. 9.3 und Abb. 9.4 sind die linearen Trends der Verläufe von PVB und MSB der 3 Untersuchungen über die Dauer Arbeitszeit dargestellt. Es ist leicht zu erkennen, dass alle Trends sehr ähnlich – und zwar ansteigend – verlaufen, wobei jeweils der Trend der BIBB/BAuA-Daten genau zwischen denen der EU 2000 und der GA 2004 liegt.

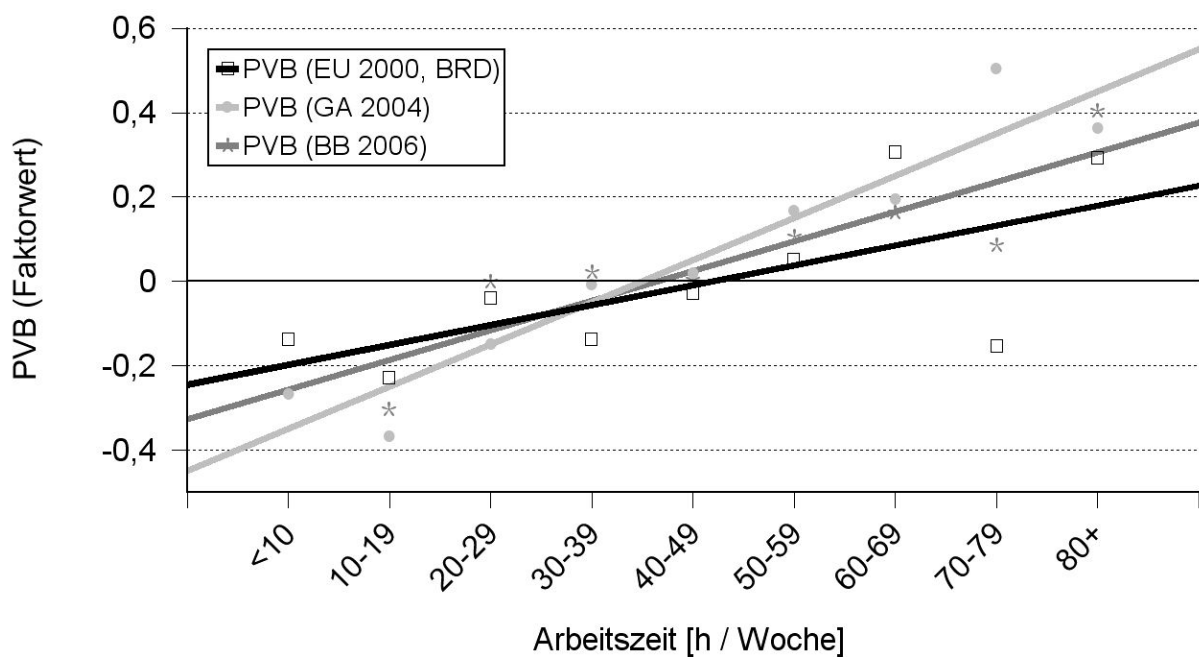


Abb. 9.3 Trends der PVB über die Arbeitszeit – Vergleich der Untersuchungen EU 2000, Gute Arbeit und BIBB/BAuA

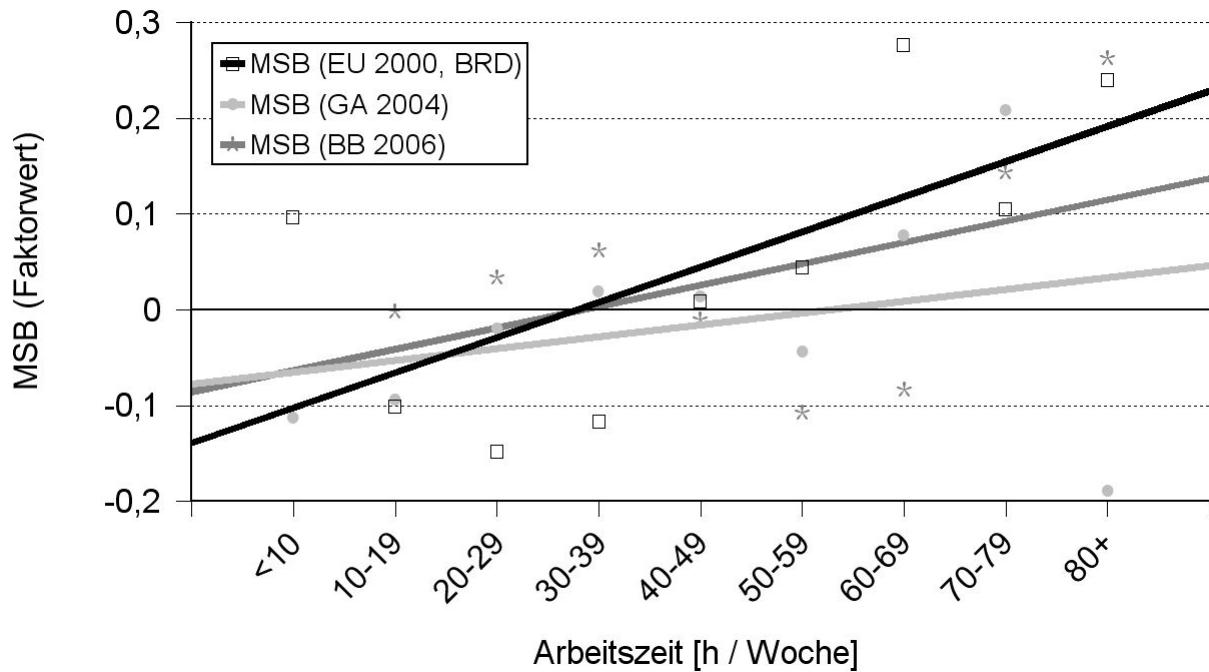


Abb. 9.4 Trends der MSB über die Arbeitszeit – Vergleich der Untersuchungen EU 2000, Gute Arbeit und BIBB/BAuA

RÜTERS (2008) führte einen Test auf Gleichheit der Regressionskoeffizienten zwischen den Regressionsgeraden der EU 2000 und der GA 2004 (jeweils für die PVB und die MSB) durch und kam zu dem Ergebnis, dass sich die beiden jeweils verglichenen Regressionskoeffizienten nicht signifikant voneinander unterscheiden (Regressionskoeffizienten für die PVB: $b_1 = 0,047$ und $b_2 = 0,100$; Regressionskoeffizienten für die MSB: $b_4 = 0,037$ und $b_5 = 0,012$). Da die Regressionskoeffizienten der vorliegenden Untersuchung genau in der Mitte liegen (PVB: $b_3 = 0,070$; MSB: $b_6 = 0,022$), erübrigt sich ein weiterer Signifikanztest – alle 3 Regressionsgeraden unterscheiden sich nicht signifikant in ihrer Steigung und verlaufen demnach gleich (die direkte Vergleichbarkeit der Regressionskoeffizienten ergibt sich daraus, dass die x-Achsen identisch skaliert und die y-Achsen in Form von Standardwerten angegeben sind).

In ersten Analysen der Untersuchung EU 2005 wurde deutlich, dass auch hier ein ähnlicher Trend vorhanden ist. In Abb. 9.5 sind die relativen Häufigkeiten ausgewählter Symptome in Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitszeit dargestellt, wobei zu erkennen ist, dass auch hier die Beschwerden mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit ansteigen.

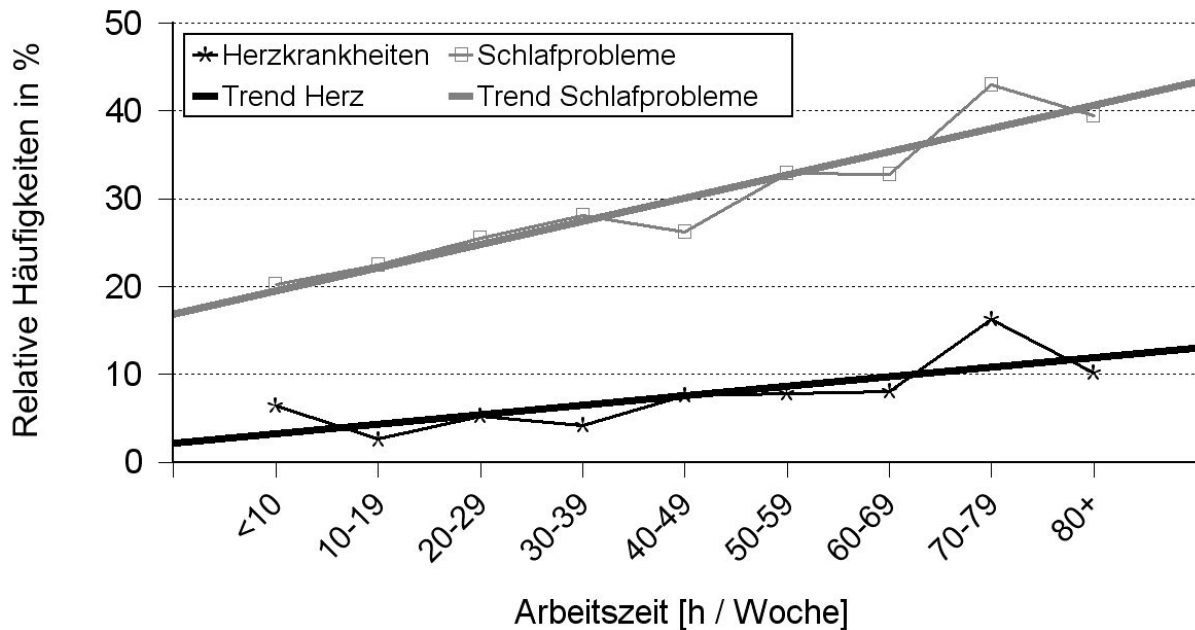


Abb. 9.5 Zusammenhang ausgewählter Beschwerden mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit – 1. Analysen der Befragung EU 2005

Die bisher berechneten ersten Trends zeigen ähnliche Zusammenhänge wie sie sich bereits in den vorherigen 3 Untersuchungen gezeigt haben. Weitergehende Analysen sollen zukünftig zeigen, ob die bisherigen Ergebnisse der EU 2000, Gute Arbeit 2004 und BIBB/BAuA 2006 strukturell und quantitativ auch mit den EU 2005 Daten repliziert werden können.

9.3.3 Moderierende Variablen

Neben der Dauer der Arbeitszeit beeinflussen moderierende Variablen die Höhe und ggf. den Verlauf der gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Alter, Geschlecht, das familiäre Umfeld der Befragten, Arbeitszeitmerkmale wie z. B. Schichtarbeit oder Nachtarbeit sowie verschiedene Belastungsarten und -kombinationen wurden daher als Moderatorvariablen herangezogen und ihre möglichen additiven und/oder interaktiven Effekte mit der Dauer der Arbeitszeit untersucht. Aus Platzgründen werden im Folgenden nur ausgewählte Ergebnisse für die Variablen „Schichtarbeit“, „soziales Umfeld am Arbeitsplatz“ sowie „physische Belastung“ und „psychische Belastung“ und deren Kombination dargestellt.

Dabei konnte gezeigt werden, dass Schichtarbeit additiv mit der Dauer der Arbeitszeit zusammen wirkt: In Schichtarbeit Beschäftigte klagen generell über höhere gesundheitliche Beschwerden als Befragte ohne Schichtarbeit, wobei die gesundheitlichen Beschwerden bei beiden Gruppen mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit in gleicher Weise ansteigen (siehe Abb. 9.6).

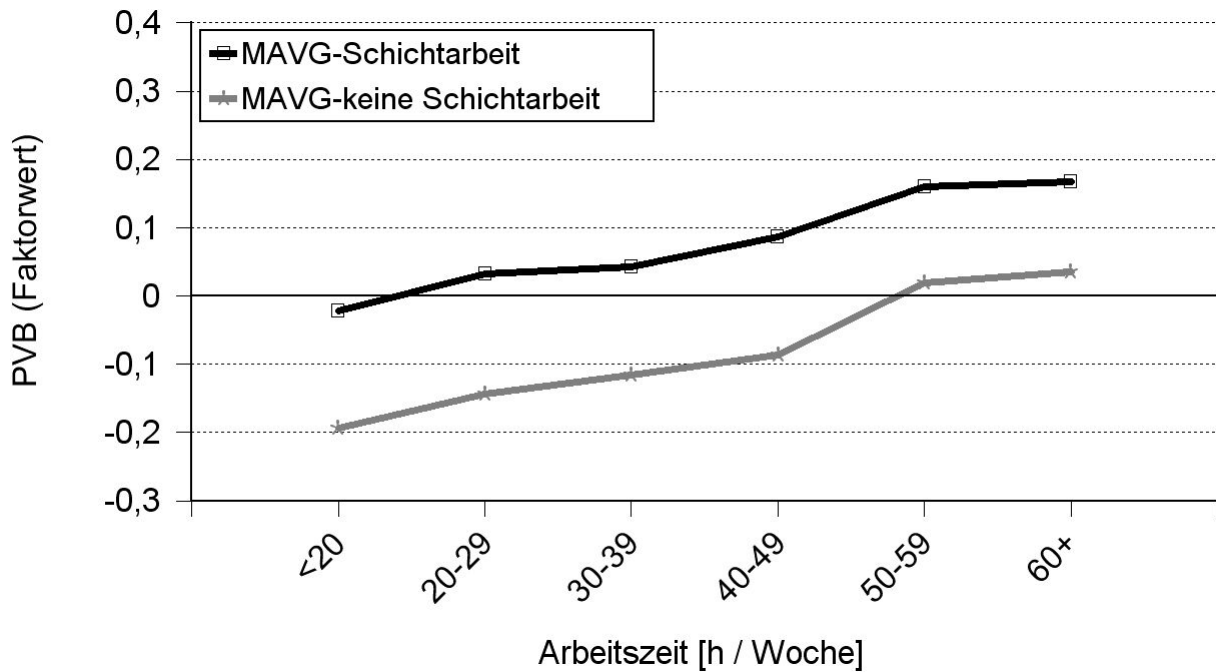


Abb. 9.6 PVB in Zusammenhang mit Schichtarbeit in Abhängigkeit von der Dauer der Wochenarbeitszeit (gleitende Mittelwerte)

Auch dieser Befund ist strukturell konsistent mit den Ergebnissen von NACHREINER et al. (2005), RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008). Mittelt man die Verläufe der PVB über alle 3 Studien, so erhält man einen klaren additiven Effekt der Schichtarbeit und der Dauer der Arbeitszeit auf die Höhe der gesundheitlichen Beschwerden (siehe Abb. 9.7), wobei die Verläufe der Beschwerden insgesamt stärker ansteigen als die Verläufe in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung allein.

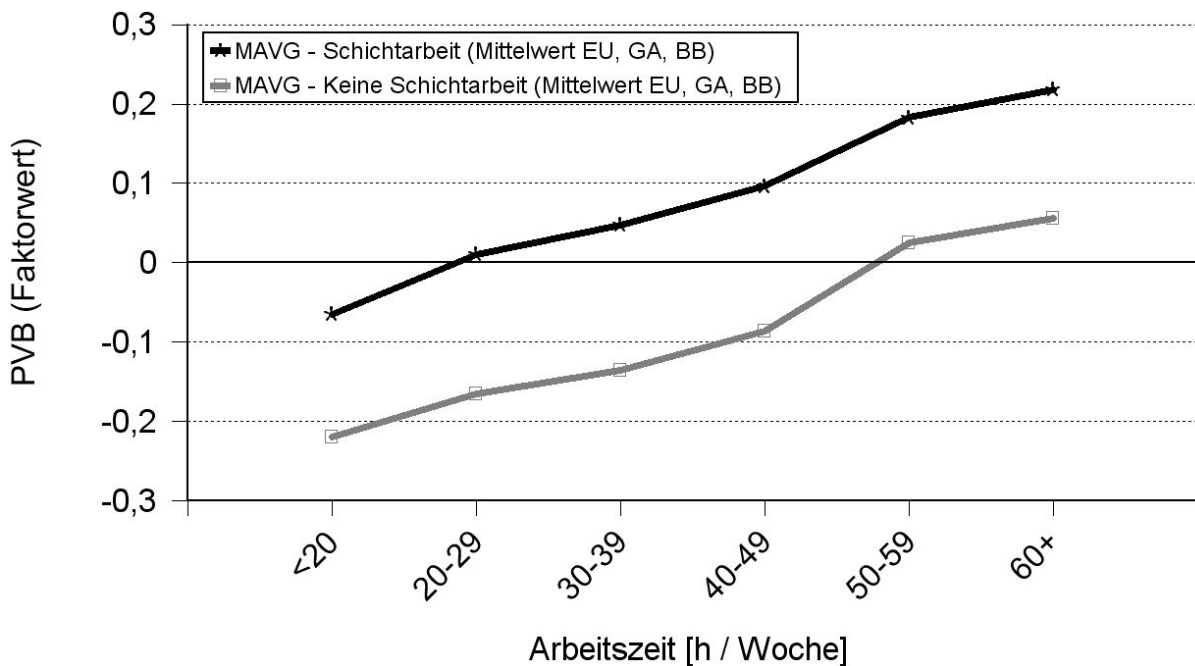


Abb. 9.7 Einfluss von Schichtarbeit und Dauer der Arbeitszeit auf die PVB, gemittelt über 3 Datensätze (gleitende Mittelwerte)

Ein weiterer Moderator für die Höhe der berichteten Beeinträchtigungen ist das soziale Umfeld bzw. die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Zur Klassifikation in „gutes“ und „schlechtes“ soziales Umfeld wurden die Faktorwerte des Faktors „Soziales Umfeld“ aufgeteilt in > 0 („gut“) und < 0 („schlecht“). Wie in Abb. 9.8 zu erkennen ist, weist die Gruppe mit einem eher positiven sozialen Umfeld weit geringere psychovegetative Beeinträchtigungen auf als die Gruppe mit einem eher negativen sozialen Umfeld. In beiden Gruppen steigen die Beschwerden mit längeren Wochenarbeitszeiten in gleicher Weise an. Es ist somit auch hier ein additiver Effekt zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der Qualität des sozialen Arbeitsumfeldes zu erkennen.

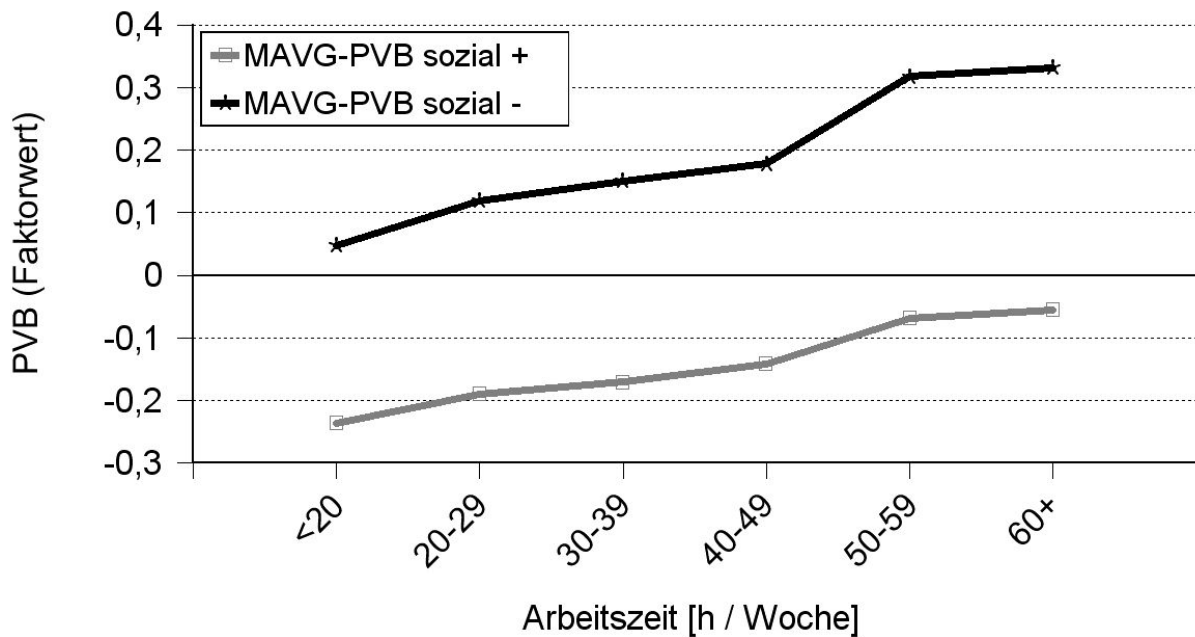


Abb. 9.8 PVB in Zusammenhang mit der Qualität des sozialen Umfeldes am Arbeitsplatz und der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit (gleitende Mittelwerte)

Weiterhin wurde der Einfluss verschiedener (subjektiv berichteter) Belastungsmerkmale auf die Höhe der gesundheitlichen Beschwerden untersucht. Wie in Abb. 9.9 deutlich zu erkennen ist, übt die Höhe der berichteten psychischen (Fehl-)Belastung (Faktorwert aus der Faktorenanalyse) erwartungsgemäß einen deutlichen (Haupt-) Effekt auf die Höhe der psychovegetativen Beschwerden aus. Die Höhe der physischen Belastung spielt hier offensichtlich keine große Rolle. Anders verhält es sich dagegen bei den muskulo-skeletalen Beschwerden (siehe Abb. 9.10). Hier ist ein deutlicher Interaktionseffekt zwischen physischer und psychischer Belastung erkennbar: Bei geringer physischer Belastung sind die MSB erwartungsgemäß niedrig, unabhängig von der Höhe der psychischen Belastung. Steigt die physische Belastung jedoch an, so tritt ein Interaktionseffekt zutage. Die Beschwerdeböhe steigt bei gleichzeitig hoher physischer und psychischer Belastung auf ein höheres Niveau, als bei hoher physischer und geringer psychischer Belastung. Offensichtlich findet sich hier eine Verstärkung der MSB durch Komponenten der psychischen Belastung.

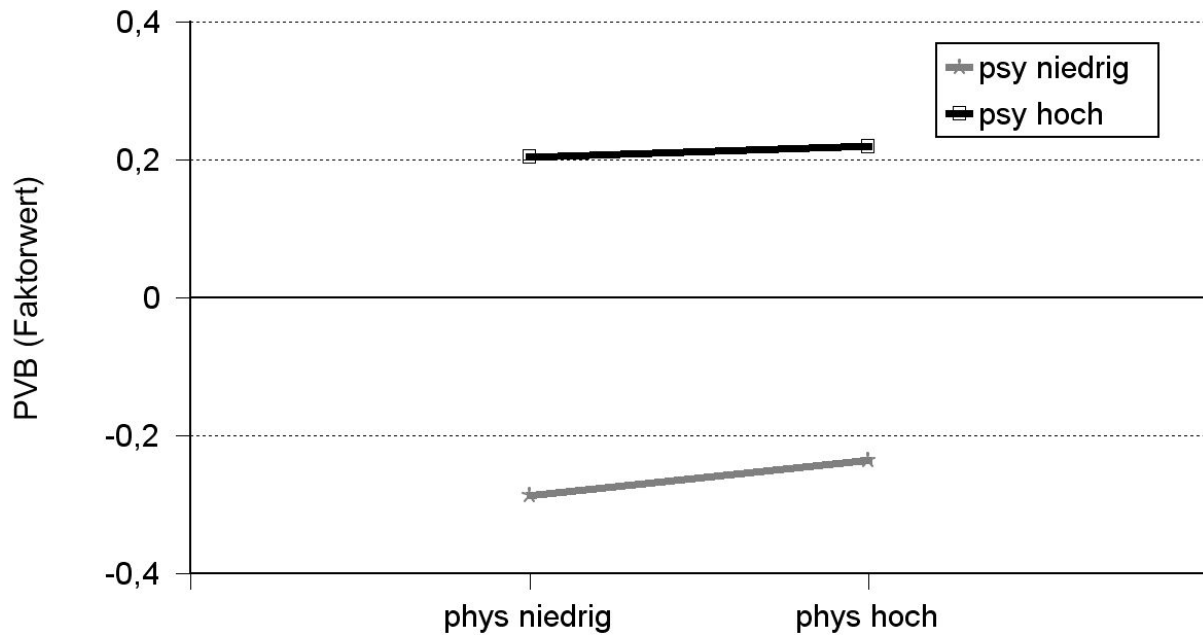


Abb. 9.9 PVB in Abhängigkeit von der Höhe psychischer und physischer Belastung

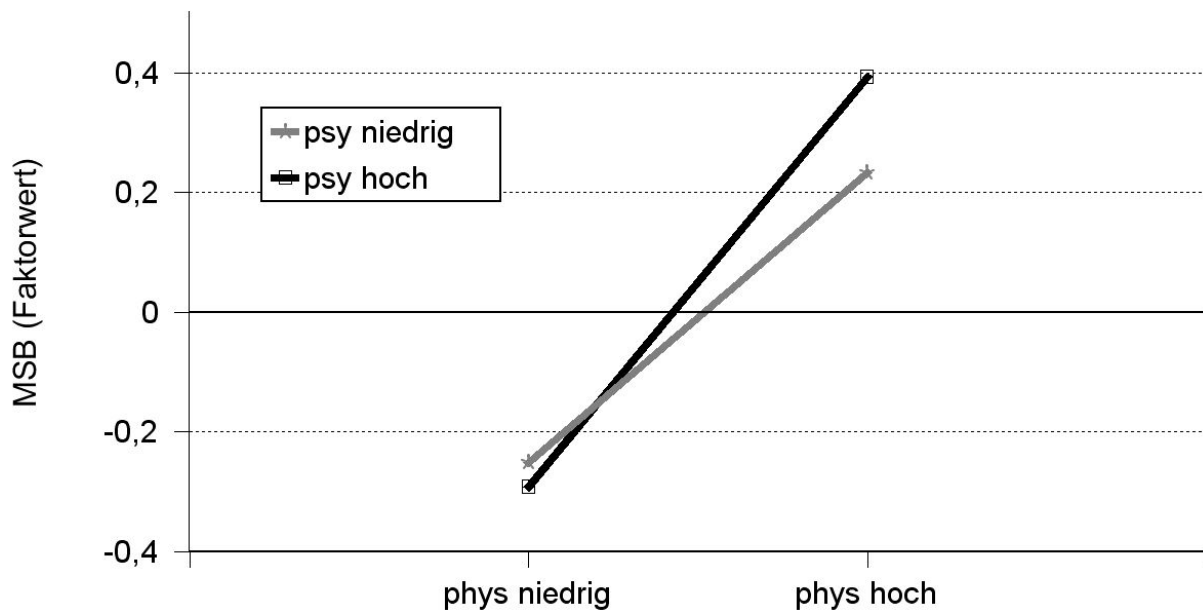


Abb. 9.10 MSB in Abhängigkeit von der Höhe psychischer und physischer Belastung

Weiterführend ist nun zu untersuchen, ob auch hier diese Effekte der Belastungskombinationen von der Dauer der Arbeitszeit moderiert werden, wie dies die Ergebnisse von RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008) nahe legen.

9.4 Zusammenfassung

Es konnte gezeigt werden, dass die Zusammenhänge zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen über alle in diese Analyse einbezogenen Untersuchungen hinweg konsistent sind. Mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit wächst das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen sowohl für psychovegetative als auch für muskulo-skeletale Beschwerden – und zwar unabhängig von der Stichprobe, dem Erhebungsinstrument und dem Erfassungszeitpunkt. Weiterhin bestehen auch in Substichproben mit bestimmten Arbeitsbedingungen über die 3 Untersuchungen hinweg strukturell ähnliche Zusammenhänge. So wirken sich etwa Schichtarbeit und das soziale Arbeitsumfeld gemeinsam mit der Dauer der Arbeitszeit additiv auf die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus. Auch in den ersten Analysen eines 4. Datensatzes, der 4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen, sind ähnliche Trends zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Beeinträchtigungen zu erkennen.

Damit kann gezeigt werden, dass bisherige Befunde zum Zusammenhang langer Arbeitszeiten und gesundheitlicher Beeinträchtigungen keine zufälligen Effekte sind, sondern valide, generalisierbare und belastbare Ergebnisse, die bei der weiteren Diskussion um Arbeitszeitgestaltung Berücksichtigung finden sollten.

9.5 Ausblick

Nachdem anhand von 3 verschiedenen Datensätzen bestätigt werden konnte, dass längere Arbeitszeiten im Zusammenhang mit erhöhten Risiken für das gesundheitliche Wohlbefinden stehen, sollen vergleichbare Untersuchungen anhand eines 4. Datensatzes, der 4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (PARENT-THIRION et al., 2008), durchgeführt werden, um die Belastbarkeit der bisherigen Befunde weiter zu erhöhen. Weiterhin sollen vorhandene Inkonsistenzen in den bisherigen Ergebnissen näher analysiert werden, insbesondere bei den muskulo-skeletalen Beschwerden. Ferner besteht noch Unklarheit über spezifische Wirkungskombinationen von bestimmten Belastungen und der Dauer der Arbeitszeit. Ebenso sollten Selektions- und Interaktionseffekte mit weiteren moderierenden, insbesondere bedingungsbezogenen Einflussgrößen genauer untersucht werden.

Die Befunde über den Zusammenhang der Dauer der Arbeitszeit mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus den 3 hier vorgestellten Untersuchungen können damit bereits jetzt als wissenschaftlich weitgehend abgesichert gelten. Die Belastbarkeit der Ergebnisse soll jedoch durch eine weitere Kreuzvalidierung mit einer 4. Untersuchung wie durch vergleichende Untersuchungen auf der Basis spezifizierter Wirkungsmodelle noch weiter erhöht werden.

Literaturverzeichnis

BAuA: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

<http://www.baua.de/arbeitsbedingungen> (abgerufen am 28.04.2008)

European Foundation: 4th European Working Conditions Survey. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2005

Fuchs, T.: Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Dortmund/Berlin: BAuA 2006

Knauth, P.: Extended work periods. *Ind Health*, 45(1) (2007), 125 ff.

Johnson, J.V.; Lipscomb, J.: Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. *Am J Ind Med*, 49 (2006), 921 ff.

Kodz, J.; Davis, S.; Lain, D.; Strebler, M.; Rick, J.; Bates, P.; Cummings, J.; Meager, N.; Anxo, D.; Gineste, S.; Trinczek, R.; Pamer, S.: Working long hours: a review of the evidence. Vol. 1 – Main Report. London: DTI publications 2003

Merllié, D.; Paoli, P.: Dritte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft 2002

Nachreiner, F.: Arbeitszeit und Gesundheit. *RKW-Magazin*, 2 (2005), 12 f.

Nachreiner, F.; Rädiker, B.; Janßen, D.; Schomann, C.: Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. Abschlußbericht an die Hans-Böckler-Stiftung. Oldenburg: GAWO 2005 (abrufbar unter: http://www.gawo-ev.de/Material/HBS_LAZ_Farbe.pdf)

Parent-Thirion, A.; Fernández Macías, E.; Hurley, J.; Vermeylen, G.: Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2008

Rädiker, B.: Arbeitszeit und Gesundheit. Zu gesundheitlichen Effekten längerer Arbeitszeiten. Diplomarbeit, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 2005

Rädiker, B.; Janßen, D.; Schomann, C.; Nachreiner, F.: Extended working hours and health. *Chronobiol Int*, 23, 6 (2006), 1305 ff.

Rüters, I.: Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Ergebnisse einer sekundäranalytischen Kreuzvalidierung anhand unterschiedlicher Datensätze. Diplomarbeit, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 2008

Rüters, I.; Nachreiner, F.; Horn, D.; Giebel, O.; Schomann, C.; Wirtz, A.: Die Effekte langer Arbeitszeiten auf Gesundheit und Wohlbefinden – Ergebnisse einer Kreuzvalidierungsstudie. In: Produkt- und Produktions-Ergonomie – Aufgabe für Entwickler und Planer. 54. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, 09.-11.04.2008, München. Bericht zum 54. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 09.-11.04.2008. Dortmund: GfA-Press 2008

Van der Hulst, M.: Long workhours and health. *SJWEH*, 29 (2003), 171 ff.

10 Risikofaktoren der längerfristigen Arbeitsfähigkeit – Eine Sekundäranalyse

Andreas Ebert

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH

10.1 Hintergrund und Fragestellung

Mit der politisch erwünschten Zunahme der Lebensarbeitszeit gewinnt die Frage an Bedeutung, ob die Erwerbstätigen bis zur Regelaltersrente in ihrer Tätigkeit verbleiben können. Ergebnisse der aktuellen Rentenzugangsstatisik lassen daran zweifeln, dass die Voraussetzungen dafür gegeben sind: Weniger als 1/5 der neuen Altersrentenbezieher des Jahres 2006 waren am 31.12.2005 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der entscheidende Einfluss des Gesundheitszustands auf einen vorzeitigen Erwerbsaustritt bzw. Rentenzugang ist aus verschiedenen Quellen gut belegt (z. B. RADL, 2007; BÄCKER et al., 2007). Der beruflichen Tätigkeit und den damit verbundenen Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsbelastungen als wesentliche Bestimmungsfaktoren von Gesundheit und Krankheit kommt somit eine entscheidende Bedeutung zu.

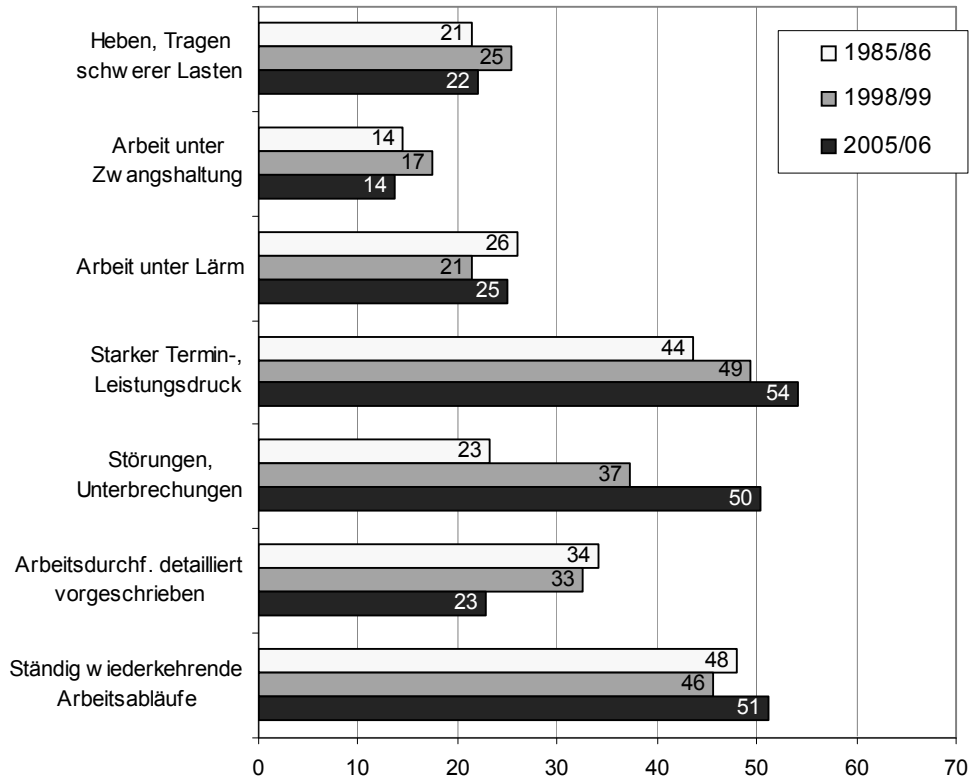
Aus diesen Gründen ist es unverzichtbar, die Entwicklung von Arbeitsbedingungen bzw. -qualität zu messen und über die Zeit zu beobachten. Mit den im vorliegenden Beitrag verwendeten Befragungsdaten liegen große repräsentative Studien vor, die einen breiten Katalog an Arbeitsbedingungen abdecken und zudem aufgrund der hohen Fallzahlen ein beträchtliches Potenzial hinsichtlich ihrer Differenzierungsmöglichkeiten bieten. Zu ausgewählten Fragestellungen sind zudem aufgrund ähnlicher Messkonzepte Zeitvergleiche möglich, die aber – bedingt durch zum Teil unterschiedliche Erhebungsmethoden, Stichprobendesigns etc. – vorsichtig zu interpretieren sind.

Als eine der wenigen Wiederholungsbefragungen¹, die für eine Reihe von Merkmalen einen weitgehend unveränderten Fragewortlaut² aufweist, erweisen sich die BIBB/IAB- bzw. BIBB/BAuA-Erhebungen als geeignete Datengrundlage für eine längerfristige Betrachtung der Arbeitsbedingungen. Abbildung 10.1 zeigt die Entwicklung der Verbreitung einiger ausgewählter Arbeitsbedingungen für abhängig Be-

¹ Als weitere Erhebungen mit mehreren durchgeführten Befragungen kommen zudem das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) sowie der European Working Conditions Survey (EWCS) in Frage. In ersterem ist allerdings – dem Charakter als Mehrthemenbefragung geschuldet – nur ein vergleichsweise knapper Katalog an Fragen zu Arbeitsbedingungen enthalten, letzteres erlaubt aufgrund der geringen nationalen Stichproben keine umfangreicher untergliederten Auswertungen.

² Allerdings gilt dies nicht für die Befragung 1991/92, in der die physischen Arbeitsbedingungen mit einer abweichenden dichotomen Antwortskalierung abgefragt wurden. Daher werden im vorliegenden Beitrag nur die 3 Befragungen 1985/86, 1998/99 und 2005/06 verwendet. Unter den in Abbildung 10.1 aufgeführten Merkmalen ist für die Frage nach „Heben, Tragen schwerer Lasten“ eine leichte Veränderung der Fragestellung zu berücksichtigen. In der Befragung 1985/86 wurde allgemein das Merkmal „Lasten von mehr als 20 kg heben oder tragen“ erhoben, dagegen wurde in den Befragungen der Jahre 1998/99 und 2005/06 eine Geschlechterdifferenzierung dieser Frage (bei männlichen Befragten mehr als 20 kg, bei weiblichen mehr als 10 kg) eingeführt.

schäftigte in Westdeutschland.³ Dabei ist unter den physischen Arbeitsbelastungen zwischen 1998 und 2005 allenfalls eine leichte Verbesserung festzustellen, auf der anderen Seite wird aber eine deutliche Zunahme psychischer Belastungen in den Bereichen Termin- bzw. Leistungsdruck und Unterbrechungen bei der Arbeit deutlich (vgl. Abb. 10.1).



* Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit und mehr als 10 Arbeitsstunden pro Woche

Quelle: INIFES, Berechnungen nach BIBB/IAB und BIBB/BAuA, versch. Jg.

Abb. 10.1 Verbreitung von Arbeitsanforderungen unter westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern* (Anteil der Antworten „häufig“ bzw. „praktisch immer“ in Prozent)

Angesichts der in Abbildung 10.1 sichtbaren gegenläufigen Entwicklungstrends einzelner Arbeitsbedingungen lassen sich nicht ohne weiteres Aussagen darüber treffen, ob die Gesamtbelastung in der Arbeitswelt ab- oder zunimmt. Noch dazu spielt eine wichtige Rolle, in welcher Kombination Arbeitsbelastungen vorkommen. In der Regel treten die einzelnen Belastungsarten nicht unabhängig voneinander auf, sondern häufig in der Kombination miteinander. So sind körperlich schwere Tätigkeiten überdurchschnittlich oft gleichzeitig verbunden mit der Belastung, unter Lärm zu arbeiten und/oder der Arbeit unter belastenden Umgebungseinflüssen (Rauch, Staub, Gase, Dämpfe und/oder Nässe, Kälte, Hitze, Zugluft) (BIELENSKI et al., 1997).

³ Um eine größtmögliche Vergleichbarkeit zu den Befragungen der Jahre 1985/86 und 1998/99 herzustellen, wurde dabei die Grundgesamtheit der Befragungspersonen eingegrenzt auf 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit und mehr als 10 Arbeitsstunden pro Woche. Zu den methodischen Besonderheiten vgl. die Übersichten beim Zentralarchiv mit den ZA-Studiennummern 1790, 2565 und 3379.

Darüber hinaus gelten solche Zusammenhänge nicht nur zwischen einzelnen physischen Beanspruchungen, sondern gehen körperliche Anforderungen noch zusätzlich auch häufig mit psycho-sozialen Belastungen einher. So lässt sich beispielsweise zeigen, dass starker Zeitdruck in hohem Maß mit weiteren Belastungen korreliert. Nach Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit 2007 (FUCHS in diesem Band) arbeitet fast die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit hohem Zeitdruck gleichzeitig unter einem hohen Niveau an körperlichen Fehlbeanspruchungen – von allen Befragten trifft dies auf etwa jeden 4. zu, unter denjenigen Personen, die angeben nie Zeitdruck zu haben, sind dies mit 13 Prozent deutlich weniger. Angesichts dieser Mehrfachbelastungen trifft die weit verbreitete Annahme, dass für die technisch-gewerblichen Arbeitsplätze die körperlichen Belastungen bzw. Belastungen aus der Arbeitsumgebung bestimmend sind, während in den durch mehr geistige Arbeit geprägten Angestelltenfunktionen die psychisch-mental Belastungen im Vordergrund stehen, immer weniger zu: Denn „dabei wird häufig übersehen, dass bei den Arbeiterpositionen diese Stressfaktoren zu den anderen Belastungen hinzukommen, dass Stress und Arbeitsdruck in der durchrationalisierten Arbeitswelt gerade auch im Produktionsbereich mit seinen vordefinierten Zeitvorgaben vorherrschen“ (JANSEN, 2000a: 16).

Aufgrund dieser Zusammenhänge wird in den folgenden Auswertungen davon ausgegangen, dass die isolierte Betrachtung einzelner Belastungen bzw. Fehlbeanspruchungen das Gesamtbild der Arbeit nur unzureichend wiedergibt, da die Kombination mehrerer Anforderungen für die Fragestellung der langfristigen Arbeitsfähigkeit eine besondere Relevanz hat: „Im Hinblick auf gesundheitliche Effekte kann es sicher vorkommen, dass eine bestimmte Art von Beschwerden auf einen spezifischen Belastungsfaktor zurückzuführen ist. Häufig wird letztlich aber die gesamte Arbeits- und Belastungssituation von Bedeutung sein“ (BIELENSKI et al., 1997: 40). Das Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, eine Klassifikation von „Arbeitsfähigkeitsrisikotypen“ zu erstellen, die insbesondere auftretende Mehrfachbelastungen in der Arbeitswelt berücksichtigt.

10.2 Was ist und wie misst man Arbeitsfähigkeit?

Für eine solche Vorgehensweise stellt sich zunächst die Frage, in welcher Form sich „Arbeitsfähigkeit“ messen lässt. Das Konzept der „Workability“ begreift Arbeitsfähigkeit als das „Potenzial eines Menschen, einer Frau oder eines Mannes, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen“ (ILMARINEN et al., 2002: 88). Dabei wird Arbeitsfähigkeit bestimmt durch das Verhältnis 2er Komponenten: den individuellen Ressourcen des Arbeitnehmers (Gesundheit, Kompetenz, Werte) sowie den Arbeitsanforderungen (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziales Arbeitsumfeld, Führung). Angesichts dieser recht abstrakten Definition wird die Schwierigkeit deutlich, Arbeitsfähigkeit in ein empirisch messbares Konzept umzusetzen. Mit dem „Work-ability-index“ (WAI) bzw. Arbeitsfähigkeitsindex gibt es zwar ein standardisiertes Messinstrument, das durch Längsschnittuntersuchungen eine hohe Vorhersagekraft bewiesen hat (BIENECK et al., 2005). Allerdings ist bisher keine repräsentative Datenbasis verfügbar, die es erlaubt, den WAI mit Arbeitsbedingungen bzw. -

belastungen zu verknüpfen – eine empirisch aussagekräftige „Ursachenanalysen“ einer guten bzw. schlechten Arbeitsfähigkeit ist daher nur eingeschränkt möglich.⁴

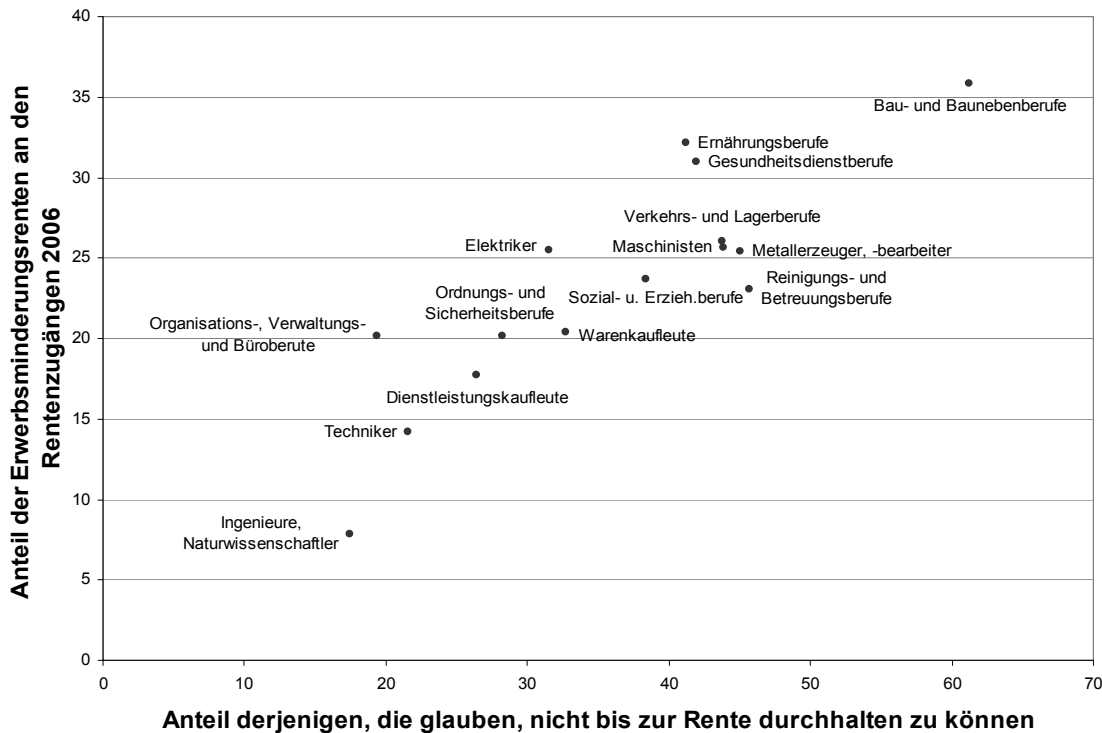
Aus diesem Grund werden im Folgenden andere Indikatoren für die Messung der (längerfristigen) Arbeitsfähigkeit herangezogen. Zum einen die in der INQA-Befragung erhobene Eigeneinschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente,⁵ zum anderen die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berichtete Anzahl gesundheitlicher Beschwerden an Arbeitstagen.

Damit ist zunächst zu diskutieren, wie aussagefähig diese subjektiven Beschreibungen der Beschäftigten wirklich sind. Diese Frage stellt sich insbesondere für die subjektiv erwartete eigene Arbeitsfähigkeit bis zur Rente. Abbildung 10.2 gibt hierzu einen deutlichen Hinweis auf die Belastbarkeit der Befragungsergebnisse. Es werden die nach Berufsgruppen differenzierten Antworten auf die Frage nach der erwarteten Arbeitsfähigkeit in der gegenwärtigen Tätigkeit den jeweiligen Anteilen der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen⁶ des Jahres 2006 gegenübergestellt. Dabei ergibt die Verteilung nach Berufsgruppen ein sehr eindeutiges Bild, das auf eine hohe Übereinstimmung zwischen dieser subjektiv erwarteten Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter und den objektiv gemessenen Anteilen der Erwerbsminderungsrenten hinweist. Offensichtlich trifft die Selbsteinschätzung, ob man bis zur Rente arbeiten kann, in hohem Maß die objektive Situation.

⁴ Allerdings gibt es einige Befunde einer finnischen Längsschnittstudie, die Hinweise darauf geben, durch welche Maßnahmen sich eine Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit verhindern bzw. eine Verbesserung erreichen lässt (vgl. ILMARINEN et al., 2002: 97 f.).

⁵ Die genaue Frage lautete: „Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“. Mit ähnlichen, aber leicht abweichenden Frageformulierungen wird dies auch in anderen Erhebungen erhoben, z. B. im European Working Conditions Survey: „Denken Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können?“ mit den Antwortkategorien „ja, ich denke schon“, „nein, ich denke nicht“, „das würde ich nicht wollen“ (nur falls spontan genannt), „weiß nicht“, und im IGA-Barometer (BÖDEKER in diesem Band): „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“ mit den Antwortmöglichkeiten „kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen“, „kann ich mir vorstellen“, „kann ich mir nicht vorstellen“. Die unterschiedlichen Frageformulierungen und Antwortmöglichkeiten haben allerdings zur Folge, dass die Ergebnisse allenfalls tendenziell vergleichbar sind. Zu einer inhaltlichen und methodischen Auseinandersetzung mit der Frageformulierung vgl. auch MOLINIÉ, 2003.

⁶ Die Angaben zum Anteil der Erwerbsminderungsrenten nach Berufen sind mit einigen Problemen behaftet. Zum einen sind nur für knapp die Hälfte aller Rentenzugänge Angaben zur vorherigen Tätigkeit verfügbar (die Angaben beziehen sich dabei auf den zuletzt ausgeübten Beruf). Zum anderen gibt es auch Personengruppen, denen trotz gesundheitlicher Einschränkungen der Weg in die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit verschlossen bleibt. Ungeachtet dieser Datenmängel erscheinen uns die dargestellten Zahlen als (grober) Indikator für krankheitsbedingte Frühverrentung durchaus aussagekräftig.



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007 und Deutsche Rentenversicherung Bund.

Abb. 10.2 Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten nach Berufsgruppen, Deutschland 2006 (Angaben in Prozent)

10.3 Risikofaktoren der Arbeitsfähigkeit

Das Ziel der folgenden Analysen ist es, die wichtigsten Bedingungsfaktoren der subjektiven Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente sowie der Zahl gesundheitlicher Beschwerden an Arbeitstagen zu identifizieren und so Anhaltspunkte für einen überschaubaren, gleichzeitig aber auch möglichst aussagekräftigen Gesamtindikator der Belastungskumulation zu erhalten.

Dazu werden zunächst die Ursachen dafür untersucht, dass eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nicht glaubt in der jetzigen Tätigkeit das Rentenalter zu erreichen. Um die Einflüsse isoliert voneinander betrachten zu können, werden in der folgenden Darstellung die Ergebnisse einer logistischen Regression wiedergegeben. Die angegebenen Koeffizienten besagen, um das wievielfache das Vorhandensein einer starken oder sehr starken Belastung im jeweiligen Aspekt die Wahrscheinlichkeit erhöht, nicht bis zur Rente arbeiten zu können (unter ansonsten gleichen Bedingungen).

Mit Abstand der größte Effekt findet sich bei körperlich schwerer Arbeit: Wer hier eine (sehr) starke Belastung angibt, äußert auch mit 3,2-fach höherer Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente arbeiten zu können. Weitere Risikofaktoren, die die Wahrscheinlichkeit deutlich erhöhen, es wahrscheinlich nicht bis zur Rente zu schaffen, sind Belastungen durch Zeitdruck, durch die Anforderung bei der Arbeit Gefühle zu verbergen, durch einseitige körperliche Belastungen, durch Lärm bzw. laute Umgebungsge-

räusche, sowie durch notwendige Abstriche bei der Qualität der Arbeit, um das Arbeitspensum bewältigen zu können. Das Auftreten jeder einzelnen dieser Belastungen erhöht das Risiko, nicht bis zur Rente in der derzeitigen Tätigkeit verbleiben zu können um das 1,4- bis 1,6-fache. Die bestimmenden Faktoren sind demnach in erster Linie im Bereich der „klassischen“ Fehlbeanspruchungen zu finden.

Weiter zeigt sich, dass für den Erhalt der längerfristigen Arbeitsfähigkeit aus Sicht der Beschäftigten mehr als nur die Abwesenheit körperlicher und psychischer Belastungen eine Voraussetzung ist. Dies sind zwar die wichtigsten Einflussmerkmale – darüber hinaus wirken sich allerdings auch Belastungen durch fehlende Ressourcen in den Bereichen Arbeitszeitgestaltung bzw. -planung (Überstundenausgleich, zuverlässige Arbeitszeitplanung, Berücksichtigung eigener Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung), soziales Umfeld (Förderung der Kollegialität) bzw. Führungsqualität (geeignete Geschäftsführung) sowie Qualifizierungsaspekte (Möglichkeit der Weiterentwicklung von Wissen und Können) negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, bis zur Rente arbeiten zu können.⁷

Tab. 10.1 Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente in der Tätigkeit verbleiben zu können)

	Exp(B)
Starke oder sehr starke Belastung durch...	
Körperlich schwere Arbeit	3,21
Arbeitshetze/Zeitdruck	1,61
Arbeit verlangt, Gefühle zu verbergen	1,57
Einseitige körperliche Belastungen	1,49
Lärm, laute Umgebungsgeräusche	1,46
Abstriche bei Arbeitsqualität, um Arbeitspensum zu schaffen	1,44
(-) Überstundenausgleich nach eigenen Vorstellungen	1,42
(-) Angemessenes Einkommen	1,30
(-) Zuverlässige Arbeitszeitplanung	1,28
(-) Berücksichtig. eig. Bedürfnisse bei Arbeitszeitplanung	1,27
(-) Förderung der Kollegialität	1,26
(-) Weiterentwicklung Wissen/Können	1,26
(-) Geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung	1,17
Fallzahl (N)	6.051
Modellanpassung: Nagelkerkes R ²	.239

(-) markiert eine Belastung durch fehlende Ressourcen im jeweiligen Aspekt
Lesebeispiel: Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer mit einer starken oder sehr starken Belastung durch körperlich schwere Arbeit haben gegenüber Personen ohne solche Belastungen (und mit ansonsten gleichen Arbeitsbedingungen) eine 3,2-fach höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie angeben, nicht bis zur Rente arbeiten zu können.

Alle angegebenen Koeffizienten signifikant auf dem Niveau $p \leq 0.05$

Alter und Alter² wurden als Kontrollvariable einbezogen

Quelle: INIFES, Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007.

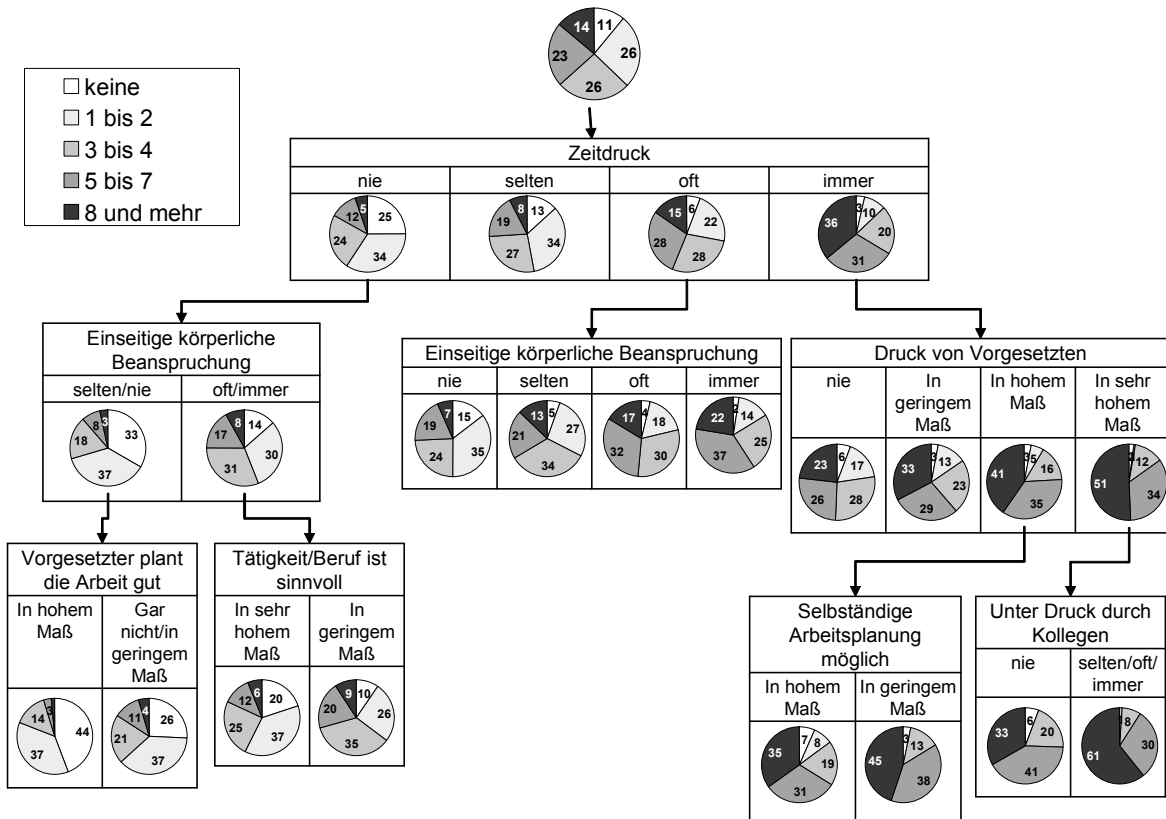
⁷ Dass auch die Belastung durch ein nicht angemessenes Arbeitseinkommen ein Risikofaktor für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit darstellt, ist nicht – wie von einigen Seiten argumentiert wird – als Folge unangemessen hoher Gehaltsansprüche zu interpretieren. Vielmehr ist dies Ausdruck eines Wirkungszusammenhangs, der mittlerweile in der arbeitswissenschaftlichen Forschung unter dem Begriff „berufliche Gratifikationskrise“ theoretisch und empirisch fundiert ist. Damit ist gemeint, dass ein andauerndes Ungleichgewicht zwischen hoher Verausgabung und niedriger Belohnung intensive Stresserfahrungen mit gesundheitsschädigenden Folgen nach sich zieht (SIEGRIST et al., 2007).

Für den 2. Indikator der Arbeitsfähigkeit – der Zahl der gesundheitlichen Beschwerden an Arbeitstagen – lässt sich zeigen, für welche Kombinationen von Arbeitsbedingungen ein hohes bzw. niedriges Niveau auftritt.

Wie aus Abbildung 10.3 hervorgeht,⁸ sind Arbeitsplätze von Personen mit einer hohen Zahl an gesundheitlichen Beschwerden in erster Linie gekennzeichnet durch starken Zeitdruck. Verstärkt wird dies noch durch Druck von Vorgesetzten sowie weiter durch Druck von Kollegen. Ein weiteres bestimmendes Merkmal für das Niveau gesundheitlicher Beschwerden ist einseitige körperliche Belastung. Zusätzlich verstärkend auf die Zahl der Gesundheitsbeschwerden wirken auch fehlende Möglichkeiten der selbständigen Arbeitsplanung: In Verbindung mit hohem Arbeits- bzw. Zeitdruck kommt in Tätigkeiten mit geringen Handlungsspielräumen ein besonderes Risiko gesundheitlicher Belastungen zum Tragen. Dies ist damit zu erklären, dass Beschäftigten mit geringem Entscheidungs- bzw. Handlungsspielraum kaum Ausweichstrategien zur Verfügung stehen, um Zeitdruck zu bewältigen (FRIELING et al., 2003).

Ein niedriges Beschwerdeniveau findet sich dagegen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keinem Zeitdruck ausgesetzt sind und nur selten oder gar nicht von einseitigen körperlichen Anforderungen berichten. Kommt noch eine aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gute Arbeitsplanung des Vorgesetzten hinzu, so sind es immerhin 44 Prozent dieser Gruppe, die keine gesundheitlichen Beschwerden aufweisen – eine hohe Zahl gesundheitlicher Beschwerden ist dagegen in dieser Gruppe vergleichsweise selten (vgl. Abb. 10.3).

⁸ Die Berechnung wurde mit dem Verfahren CHAID im SPSS-Modul „Answer-Tree“ durchgeführt. Die CHAID-Analyse (CHi-squared Automatic Interaction Detector) ermöglicht die Aufteilung einer Gesamtmenge an Befragten oder Erfassten (Population) anhand von vorgegebenen kategorialen Vorhersagevariablen, so dass eine abhängige Variable in den verschiedenen Segmenten signifikant unterschiedliche Ausprägungen hat (BALTES-GÖTZ 2004).



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach INQA 2004.

Abb. 10.3 Anzahl gesundheitlicher Beschwerden an Arbeitstagen (Angaben in Prozent)

10.4 Versuch einer Risikotypologie

Fasst man die dargestellten Ergebnisse zusammen, so lässt sich ein Spektrum von Arbeitsbedingungen erstellen, das die Arbeitsfähigkeit – sowohl langfristig als auch in der aktuellen Perspektive – beeinflusst. Ungeachtet der Schwierigkeiten, den Begriff der Arbeitsfähigkeit empirisch (insbesondere auf der Basis von Querschnitterhebungen) zu messen, lässt sich mit den hier herangezogenen Indikatoren ein recht gutes Gesamtbild zeichnen: „Minimalanforderung“ für einen Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist eine Arbeitsgestaltung, die keine (arbeitsbedingten) gesundheitlichen Beschwerden zur Folge hat und die aus Sicht der Beschäftigten auch langfristig ihre Ausübung ermöglicht.

Als besonders wichtige Aspekte lassen sich dabei physische Arbeitsbelastungen (körperlich schwere Arbeit, einseitige Arbeit und Lärm) sowie Merkmale der Arbeitsintensität (Zeitdruck, häufige Unterbrechungen) ablesen. Mit diesen Variablen sind die zentralen Merkmale genannt, die sich auf die Arbeitsfähigkeit auswirken. Zusätzlich zu diesen Merkmalen spielen auch weitere Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle, die verstärkend, aber auch als Moderator auf die Arbeitsfähigkeit wirken (können).

Als Bedingung liegt der angestrebten Typisierung zugrunde, dass zum einen die wesentlichen Variablen einfließen, die einen hohen Erklärungsgehalt hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit aufweisen. Setzt man zudem voraus, dass die typenbildenden Variablen übereinstimmend in den 3 verwendeten Befragungswellen der BIBB/IAB- bzw. BIBB/BAuA-Erhebungen enthalten sind, um eine zeitliche Vergleichbarkeit bzw. die Darstellung von Entwicklungstrends zu ermöglichen, so erhält man die folgende Merkmalsliste:

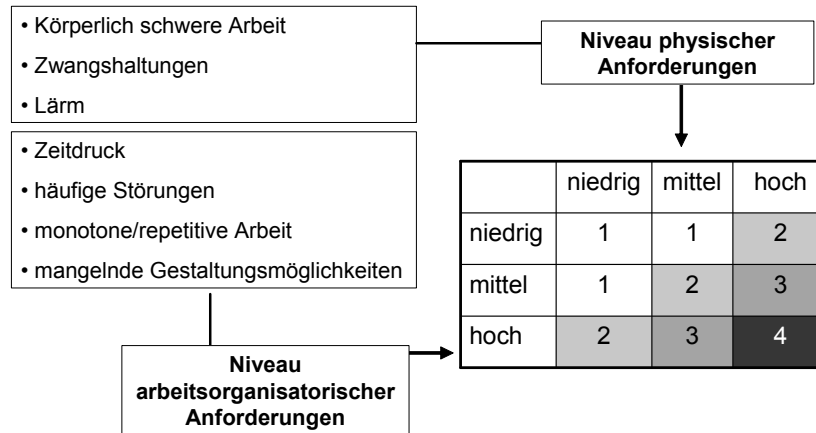
- körperlich schwere Arbeit bzw. schwere Lasten heben
- ungünstige Haltungen bzw. Zwangshaltungen
- Lärm, laute Umgebungsgeräusche
- Zeitdruck
- häufige Störungen, unerwünschte Unterbrechungen
- monotone bzw. repetitive Arbeit
- mangelnde Gestaltungsspielräume.

Diese Merkmalsliste deckt sich im Übrigen auch recht gut mit arbeitsmedizinischen Erkenntnissen, die als Einflussfaktoren für arbeitsbedingte Erkrankungen neben physischen Belastungen auch psychosoziale Belastungen wie hohe Arbeitsintensität, Fremdkontrolle, Monotonie der Tätigkeit und geringe Entscheidungsspielräume identifizieren (MUELLER et al., 2001).

Im nächsten Schritt wird aus diesen 7 Merkmalen, die im Zeitvergleich in den BIBB-Erhebungen sowie in ähnlicher Form in den INQA- bzw. DGB-Befragungen⁹ verfügbar sind, eine Typisierung erstellt. Häufig ist in der Literatur eine Gruppierung von Arbeitsbelastungen in 4 Bereiche zu finden: (1) Physische Belastungen, (2) Belastungen aus der Arbeitsumgebung, (3) Belastungen aus der Arbeitsorganisation, sowie (4) Psycho-soziale Belastungen (V. HENNINGES, 1998). Diese Bereiche werden hier nochmals zusammengefasst, um zu einer 2-dimensionalen Konstruktion zu gelangen (zu einer ähnlichen Vorgehensweise BIELENSKI et al., 1997; FUCHS, 2006). Dazu wurden die physischen Belastungen und Belastungen aus der Arbeitsumgebung auf der einen Seite in eine Niveauvariable zusammengeführt, sowie auf der anderen Seite psychosoziale Belastungen und Belastungen aus der Arbeitsorganisation.

⁹ Angaben zu belastenden Arbeitsbedingungen sind zwar nicht wörtlich identisch, aber thematisch mit großen Überschneidungen in allen verwendeten Datensätzen zu finden. Auch wenn ein direkter Vergleich der jeweiligen Verbreitung aufgrund der abweichenden Fragestellungen, Antwortskategorien etc. in vielen Fällen nicht möglich ist, ist dies für die hier vorgestellte Vorgehensweise als relativ unproblematisch zu sehen, da das Ziel nicht war, die Ergebnisse unterschiedlicher Erhebungen direkt miteinander zu vergleichen. Vielmehr sollten empirische Hinweise auf die Aussagekraft von Merkmalen gewonnen werden. Somit ist (bei den beiden letzten aufgeführten Variablen) eine Verwendung von Variablen mit inhaltlich sehr ähnlicher Bedeutung bzw. mit hoher Kongruenz unproblematisch.

In einer Gegenüberstellung erhält man damit zunächst eine 9-Felder-Typisierung (3 x 3 Kategorien). Da das Ziel war, eine übersichtliche Typisierung zu erhalten, die dennoch hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit aussagekräftig sein soll, werden diese 9 Typen zu 4 „Risikokategorien“ zusammengefasst¹⁰ (vgl. Abbildung 10.4).



Quelle: INIFES, eigene Darstellung.

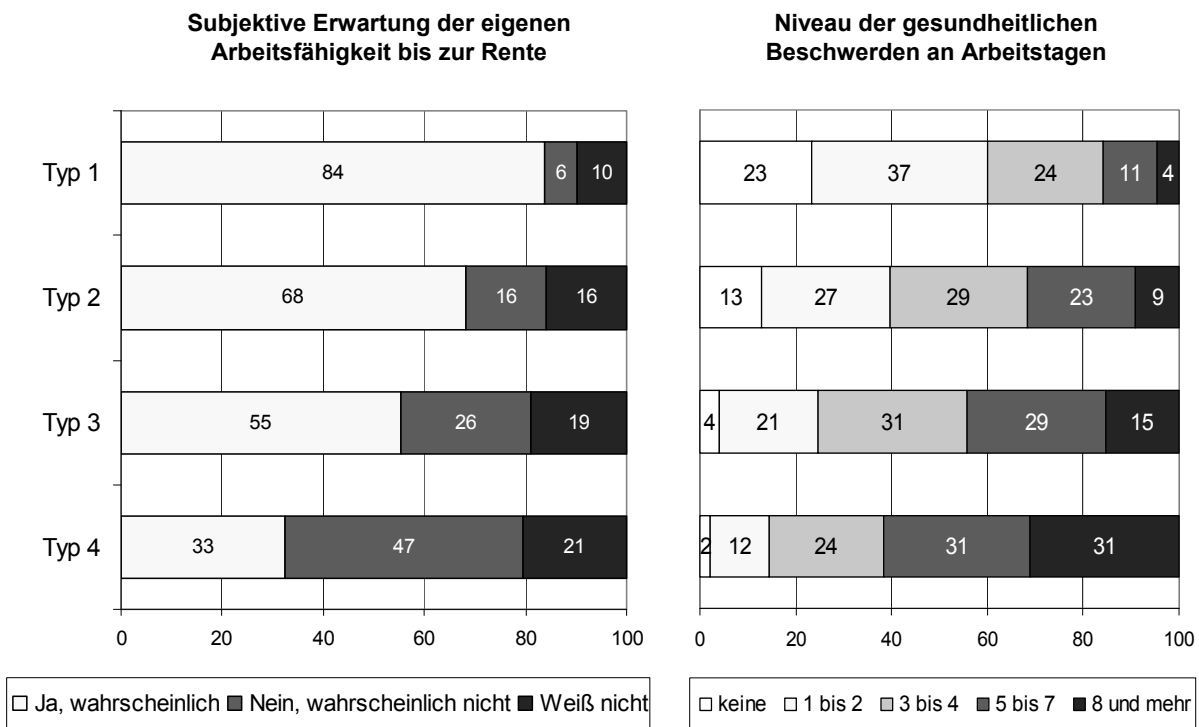
Abb. 10.4 Übersicht über die Konstruktion der Beanspruchungstypen

Bevor Ergebnisse zur Verbreitung dieser Typen dargestellt werden, soll zunächst geprüft werden, wie gut die gebildeten Gruppen die Indikatoren der Arbeitsfähigkeit tatsächlich widerspiegeln bzw. wie gut die Trennschärfe der Risikokategorien ist. Die folgenden Darstellungen zeigen dazu die subjektive Einschätzung der längerfristigen Arbeitsfähigkeit sowie das Niveau der gesundheitlichen Beschwerden an Arbeitstagen in den 4 Beschäftigtengruppen. Wie sich zeigt, lassen sich beide Merkmale mit den Belastungstypen recht gut erklären. Unter den Beschäftigten mit geringem Beanspruchungsniveau erwarten 84 Prozent, bis zum Rentenalter in ihrer derzeitigen Tätigkeit verbleiben zu können. Bei höherem Belastungsniveau sinkt der Anteil deutlich ab: Von den Erwerbstätigen in Typ 4 gibt nur noch 1/3 an, wahrscheinlich das Rentenalter zu erreichen, dagegen glaubt dies fast die Hälfte nicht.

Auch bezüglich der gesundheitlichen Beschwerden an Arbeitstagen sind die Unterschiede beträchtlich. Beschäftigte mit geringem Beanspruchungsniveau (Typ 1) geben immerhin zu 60 Prozent an, keine oder wenige Beschwerden (maximal 2) zu haben. Mit zusammen 15 Prozent hat ein vergleichsweise geringer Anteil dieser Personengruppe 5 oder mehr Beschwerden. Umgekehrt dagegen bei den Beschäftigten mit der höchsten Belastungskumulation (Typ 4): Unter diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern äußern mehr als 60 Prozent, dass an Arbeitstagen 5 oder mehr

¹⁰ In der schematischen Übersicht wird deutlich, dass bei dieser Gruppierung Arbeitsplätze mit sehr unterschiedlichen Anforderungskombinationen in denselben Typ einfließen. So sind beispielsweise unter Typ 2 sowohl Arbeitnehmer zu finden, die hohe physische Anforderungen und niedrige arbeitsorganisatorische Anforderungen aufweisen, aber auch solche bei denen geringe physische Anforderungen mit einem hohen Niveau an arbeitsorganisatorischen Anforderungen zusammentreffen. Angesichts des Ziels dieser Klassifikation – die Gruppierung von Beschäftigtengruppen mit einem ähnlichen Niveau an Risikofaktoren – kann die Heterogenität der Gruppen in Kauf genommen werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte allerdings berücksichtigt werden, dass sehr große Unterschiede darin bestehen, welche Risikofaktoren bei einzelnen Beschäftigtengruppen besonders stark verbreitet sind.

gesundheitliche Beschwerden auftreten. Personen ohne bzw. mit wenigen Beschwerden sind dagegen in dieser Gruppe äußerst selten (14 %).



Quelle: INIFES, Berechnungen nach INQA „Was ist gute Arbeit“ 2004.

Abb. 10.5 Beanspruchungstypen, Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit und Zahl der gesundheitlichen Beschwerden an Arbeitstagen (Angaben in Prozent)

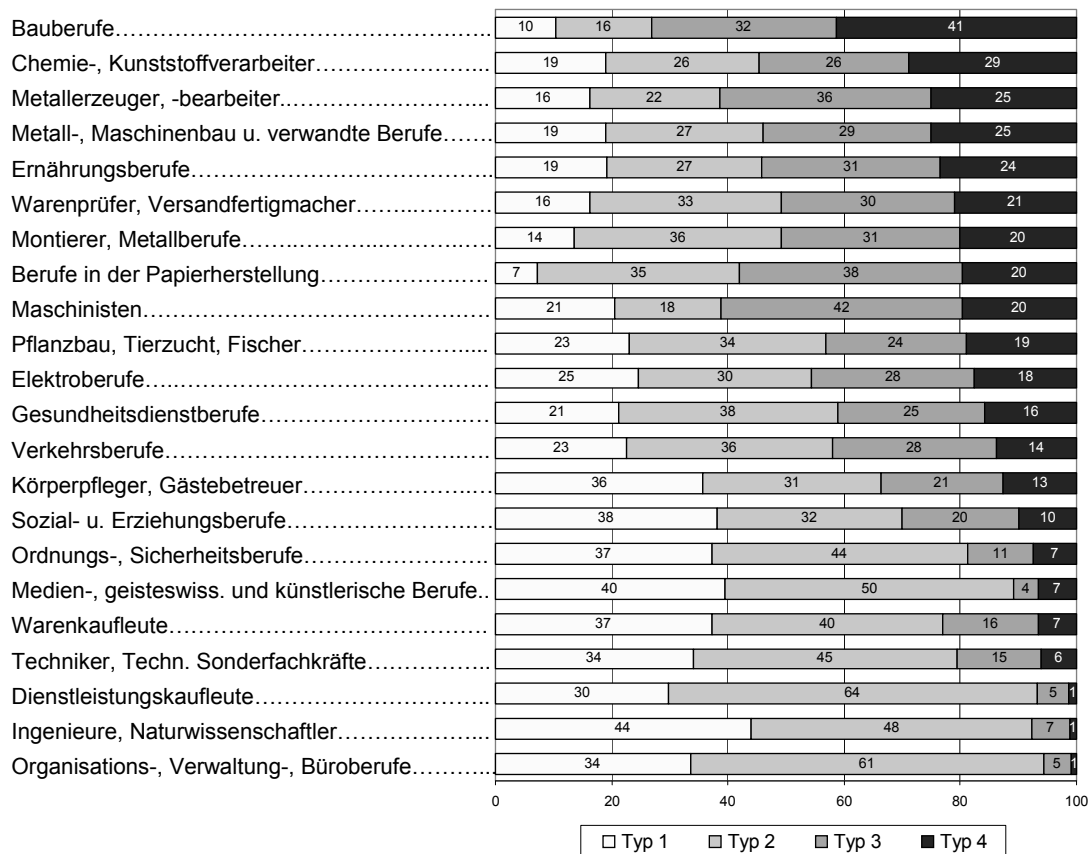
10.5 Risikofaktoren im Gruppen- und Zeitvergleich

Die gebildeten Typen bieten den Vorteil, dass ein guter Überblick über die Belastungskumulation in vergleichender Perspektive gewonnen werden kann.¹¹ So ermöglicht diese Form der Darstellung in komprimierter Form (a) Aussagen über Schwerpunkte von Belastungskumulationen nach Personengruppen, (b) Entwicklungen im Zeitverlauf, aber auch (c) die Kombination von beidem.

In Abbildung 10.6 wird die Verteilung der Risikotypen nach Berufsgruppen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 gezeigt. Berufe, die durch einen überdurchschnittlichen Anteil hoch belasteter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorstechen, sind vor allem die Bauberufe, gefolgt von Chemie- und Kunststoffverarbeitern, Metallberufen und Ernährungsberufen (vgl. Abb. 10.6). Unterdurchschnittlich

¹¹ Dabei ist darauf hinzuweisen, dass damit zwar das Niveau des Anforderungsspektrums bzw. der Mehrfachbelastungen recht gut abgebildet wird. Darüber hinaus sollte jedoch berücksichtigt werden, dass weitere elementare Merkmale guter Arbeit wie etwa Betriebsklima, Führungsqualität, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitszeit(-gestaltung) in die hier gebildete Typologie nicht einfließen.

verbreitet sind Tätigkeiten mit hoher Mehrfachbelastung vor allem in Dienstleistungsberufen. Zwar finden sich auch dort beträchtliche Anteile an belastungsintensiven Tätigkeiten – vor allem in den personennahen Dienstleistungstätigkeiten –, auf der anderen Seite sind aber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringem Beanspruchungsniveau mit Anteilen von 30 Prozent und mehr überdurchschnittlich häufig im Dienstleistungsbereich zu finden.



* Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit und mehr als 10 Arbeitsstunden pro Woche

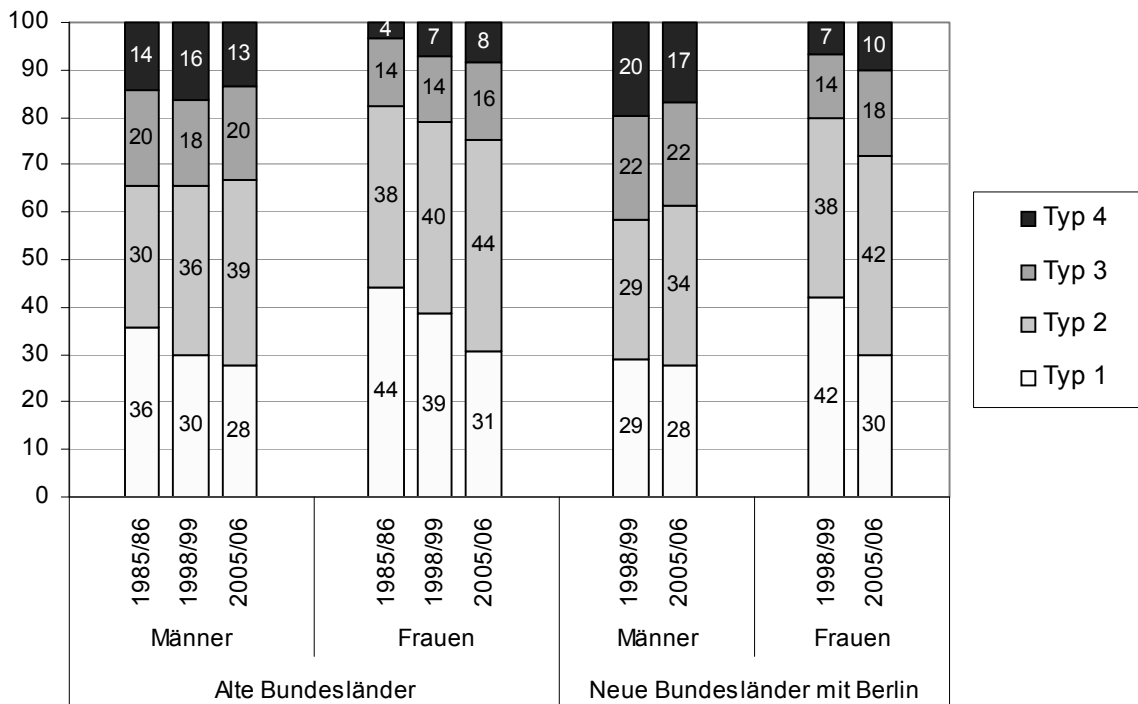
Quelle: INIFES, Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006.

Abb. 10.6 Risikotypen nach Berufsgruppen 2005/2006* (Angaben in Prozent)

Über einen Gruppenvergleich hinaus bieten die BIBB/IAB-Erhebungen auch die Möglichkeit, Aussagen über die Entwicklung der Arbeitsqualität im Zeitvergleich zu treffen. Die folgende Abbildung 10.7 verdeutlicht die Verbreitung der „Beanspruchungstypen“ für die Jahre 1985/86, 1998/99 und 2005/06 aus den jeweiligen BIBB-Erhebungen.¹² Bereits an der Gesamtentwicklung lassen sich wichtige Tendenzen der Arbeitswelt ablesen: Die Verbreitung von Tätigkeiten mit hohen Mehrfachbeanspruchungen (Typ 4) nahm in Westdeutschland von 1985 auf 1998 zunächst zu, um in den folgenden Jahren wieder zurückzugehen.

¹² Der Vergleich mit der Befragung 1991/92 ist aufgrund der abweichenden Antwortkategorien nicht möglich. In der Befragung wurden die Anforderungsmerkmale nur als 2-stufige Variablen (tritt auf/tritt nicht auf) abgefragt.

Sehr viel deutlicher fällt der Trend aus, wenn man den Blick auf die Häufigkeit von Arbeitsplätzen mit geringen Beanspruchungen richtet. Der Anteil der Beschäftigten, die unter solchen Arbeitsbedingungen arbeiten, betrug in Westdeutschland Mitte der 1980er Jahre noch fast 40 Prozent und sank in den folgenden 20 Jahren auf 29 Prozent – kontinuierlich zugenommen hat dagegen Typ 2. Insgesamt lässt sich somit als Tendenz des letzten Jahrzehnts festhalten, dass sich auf der einen Seite für Tätigkeiten mit hoher Belastungskumulation kein Rückgang abzeichnet (bei Frauen sogar eine deutliche Zunahme), auf der anderen Seite aber die Verbreitung von (alternsgerechten) Arbeitsplätzen mit geringem Beanspruchungsniveau spürbar zurückging.



* Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit und mehr als 10 Arbeitsstunden pro Woche

Quelle: INIFES, Berechnungen nach BIBB/IAB und BIBB/BAuA, versch. Jg.

Abb. 10.7 Risikotypen im Zeitvergleich (Angaben in Prozent)

10.6 Arbeitsfähigkeit und altersgerechte Arbeitsgestaltung

Im Weiteren soll der Blick darauf gerichtet werden, wie sich Beanspruchungskumulationen im Zeittrend unter Berücksichtigung vom Lebensalter bzw. von Geburtsjahrgängen darstellen. Dies ist auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und sozialpolitischer Entwicklungen von zunehmender Bedeutung. Zum einen wird sich aufgrund der demographischen Entwicklung die Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter deutlich verschieben: Die geburtenstarken Jahrgänge der heute zwischen 35- und 45-Jährigen werden in den nächsten 20 Jahren zu einem starken Anstieg der Zahl der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen im höheren Erwerbsalter führen (KISTLER et al., 2006). Zum anderen wird als Konsequenz der bereits wirkenden Abschlüsse bei vorgezogenem Renteneintritt sowie der zukünftigen schrittwei-

sen Anhebung der Altersgrenze für den Bezug der Regelaltersrente ein gesundheitsbedingter vorzeitiger Austritt aus Beschäftigung mit zunehmenden finanziellen Einschnitten verbunden sein.

Beides zusammen resultiert in der „doppelten Herausforderung“ für den Arbeitsmarkt, dass 1. mehr alternde Erwerbspersonen 2. länger arbeiten sollen. Voraussetzung ist dabei allerdings, die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt und im Betrieb so zu gestalten, dass ein längeres Arbeiten auch ermöglicht wird.

Tab. 10.2 Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit alternder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Autonomie und Zeitsouveränität	- Häufiges Stresserleben ohne Erholmöglichkeit - Ständiger Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben, ohne Ergebniserreichung und -rückmeldung - Zeit- und Leistungsdruck bei fremdbestimmtem Arbeitstempo	-
	- Arbeitspensum, Arbeitsrhythmus und Arbeitsablauf können in einem bestimmten Umfang selbst festgelegt werden.	+
Belastungen	- Längerfristige Ausübung von Tätigkeiten mit einseitigen Belastungen - Arbeit bei extremen Umgebungseinflüssen wie Hitze, Kälte und hohe Luftfeuchte - Ständiges Arbeiten am Rande der körperlichen und psychischen Leistungsgrenzen	-
	- Tätigkeiten mit regelmäßigem Belastungswechsel	+
Erfahrungswissen	- Einfach strukturierte Tätigkeiten, die ohne größeres Vorwissen ausgeübt werden können	-
	- Komplexere Tätigkeiten, bei denen Erfahrung benötigt wird	+
Lernanforderungen	- Langfristig gleich bleibende Tätigkeiten ohne bzw. mit seltenen Lernanforderungen - Keine Weiterbildung	-
	- Tätigkeitsbedingte kontinuierliche Lernerfordernisse - Regelmäßige Weiterbildung	+
Motivation	- Vertikale Aufstiegsmöglichkeiten nur bis ca. 45 Jahre möglich - Fehlen horizontaler Entwicklungsmöglichkeiten	-
	- Wechsel zwischen horizontalen und vertikalen Laufbahnen möglich - Tätigkeitsfelder mit fachlichen und persönlichen Entwicklungs- möglichkeiten - Partizipation an betrieblichen Entscheidungs- und Innovations- prozessen	+

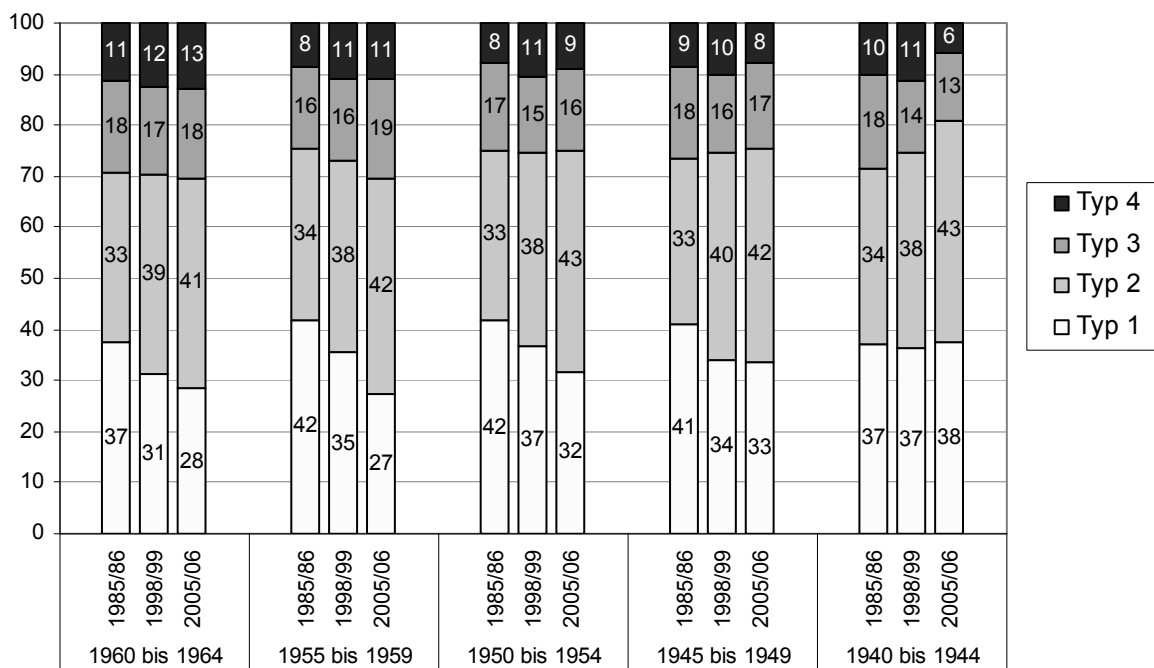
Quelle: KISTLER et al., 2006.

Unter diesen in Tabelle 10.2 aufgeführten Aspekten – die im Wesentlichen auch in die Konstruktion des Indikators der Belastungskumulation eingeflossen sind – finden sich einige, bei denen sich im Zeitverlauf eine leichte Verbesserung beobachten lässt, aber auf der anderen Seite auch solche, bei denen nach wie vor deutliche Defizite bestehen. Eine Betrachtung der Belastungskumulationen kann deshalb auch hier grobe Anhaltspunkte über eine Trendentwicklung geben.

In der Differenzierung nach Geburtsjahrgängen spiegelt sich der bereits gezeigte Trend einer abnehmenden Verbreitung von Tätigkeiten mit geringem Fehlbeanspruchungsniveau wider. Das etwa gleich bleibende bzw. sich sogar verbessernde Niveau bei den Geburtsjahrgängen zwischen 1940 bis 1944 ist in erster Linie auf den

Austrittsprozess aus Beschäftigung zurückzuführen, von dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit hoher Belastung überdurchschnittlich häufig bzw. früh betroffen – und damit in der Stichprobe nicht (mehr) vertreten – sind. Gleiches gilt auch für die Geburtsjahrgänge 1945 bis 1949 im Vergleich der Befragungswellen 1998/99 und 2005/2006. Drastisch sind die Verschiebungen der jeweiligen Anteile bei den Kohorten 1950 bis 1954 sowie noch stärker bei den zwischen 1955 und 1959 geborenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Problematisch ist die aufgezeigte Entwicklung auch angesichts der vom Bundestag beschlossenen Heraufsetzung der Altersgrenzen, mit der die Regelaltersgrenze für den Beginn des Bezugs von Altersrenten ab dem Jahr 2012 für alle seit 1947 Geborenen stufenweise bis auf 67 angehoben wird. Gerade für diese Geburtsjahrgänge lässt sich anhand der BIBB/IAB-Erhebungen eine deutliche Zunahme von Arbeitsbelastungen feststellen (vgl. Abbildung 10.8).



* Grundgesamtheit: 15- bis 64-jährige abhängig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit und mehr als 10 Arbeitsstunden pro Woche

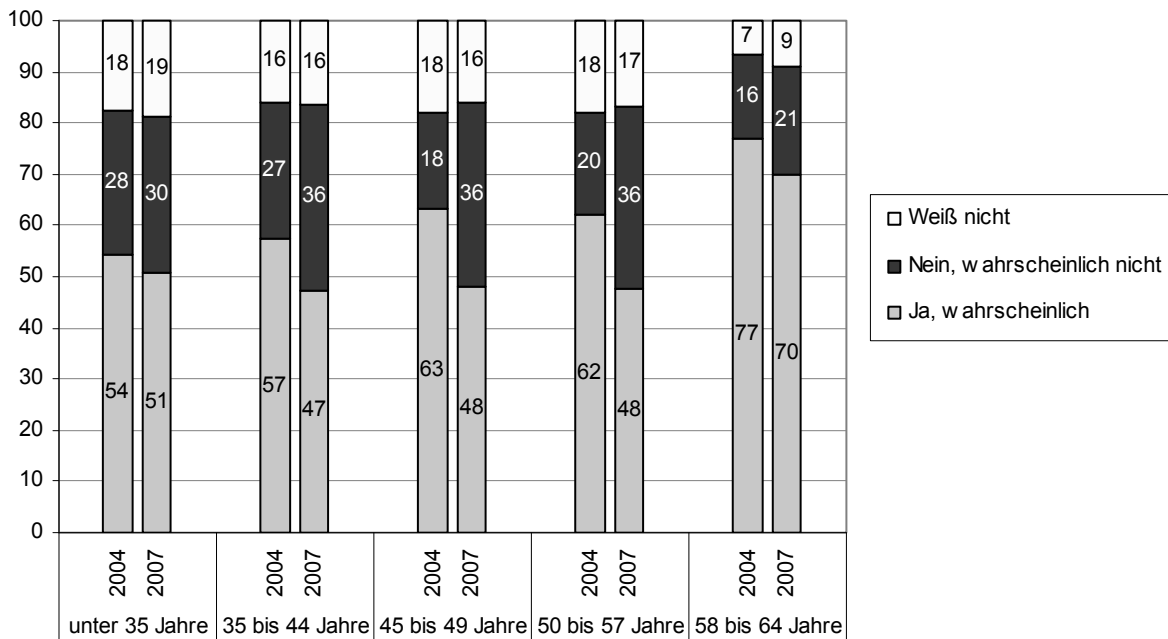
Quelle: INIFES, Berechnungen nach BIBB/IAB und BIBB/BAuA, versch. Jg.

Abb. 10.8 Risikotypen nach Geburtsjahrgängen im Zeitvergleich, Alte Bundesländer (Angaben in Prozent)

Ein weiterer in diesem Zusammenhang wichtiger Befund, der zumindest eine Trendabschätzung der künftigen Entwicklungen ermöglicht, ist ein Vergleich der subjektiven Einschätzung der Arbeitsfähigkeit. Diese Frage wurde mit gleichem Wortlaut in der Erhebung „Was ist gute Arbeit“ und im DGB-Index 2007 gestellt. Im Vergleich der beiden Befragungen ist der Anteil derjenigen, die nicht glauben in ihrer Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können, zwischen 2004 und 2007 von 1/4 auf 1/3 gestiegen. Die Ursache dieses Anstiegs ist sicher nicht durch eine starke Veränderung in den Arbeitsbedingungen binnen so kurzer Zeit bedingt. Vielmehr geht er auf die star-

ke Thematisierung der Probleme eines längeren Arbeitens im Kontext der Debatten um die „Rente mit 67“ zurück.¹³

Im Vergleich der Altersgruppen zeigt sich ähnlich wie bei den Arbeitsbedingungen eine bessere Situation bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vor allem an der kürzeren Distanz zur Rente sowie an dem Selektionseffekt der Befragung (aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen frühzeitig Ausgeschiedene konnten nicht mehr befragt werden) liegt. Betrachtet man hingegen die Änderungen im Zeitvergleich, wird deutlich, dass bei den befragten älteren Erwerbstätigen sowie den unter 35-Jährigen vergleichsweise geringe Veränderungen in den Prozentanteilen zu verzeichnen sind. Der stärkste Effekt ist dagegen in den Altersgruppen zwischen 45 und 57 Jahren zu sehen.



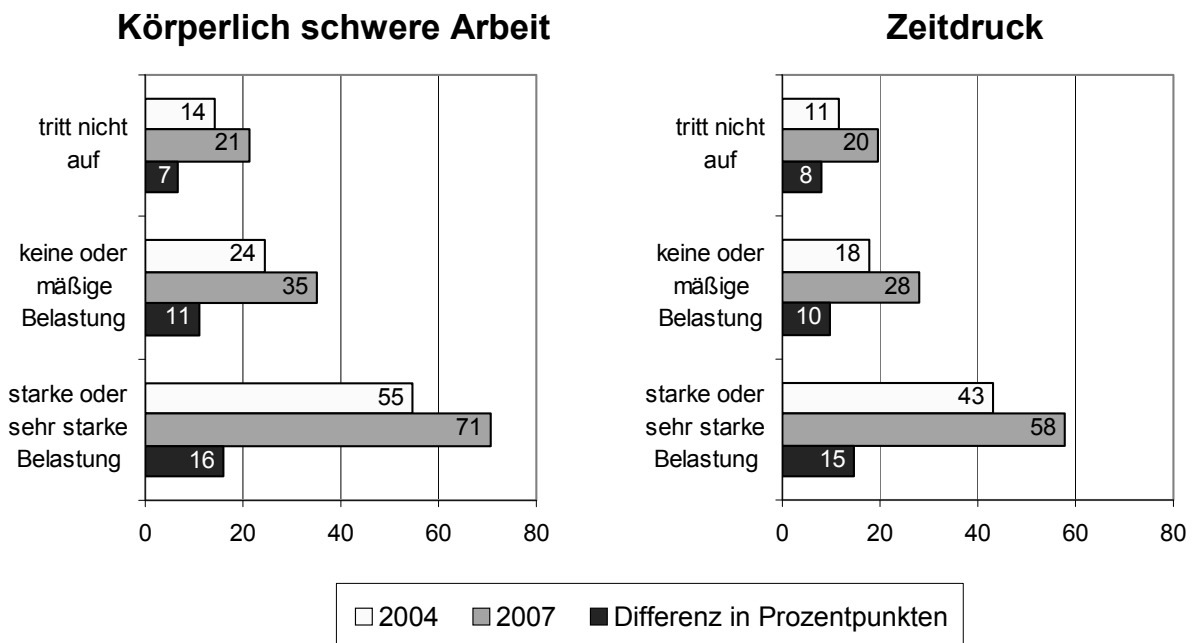
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach INQA 2004 und DGB-Index 2007.

Abb. 10.9 „Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ (Angaben in Prozent)

Auch nach Berufsgruppen betrachtet wird deutlich, dass diese Zunahme in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Während insgesamt der Anteil derjenigen Beschäftigten, die dies nicht glauben, um 9 Prozentpunkte (von 24 Prozent auf 33 Prozent) gestiegen ist, finden sich in der differenzierten Betrachtung sowohl solche Berufe, in denen nur ein geringer Anstieg zu finden ist (etwa Büroberufe und Technische Berufe), aber demgegenüber auch Tätigkeiten, in denen die eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter drastisch abnahm (in Bauberufen, Gesundheitsdienstberufen und Metall- und Elektroberufen).

¹³ Aus diesem Grund wurde auch allgemein nach einem Arbeiten bis zur Rente und nicht nach einem Arbeiten bis zum 65. oder 67. Lebensjahr gefragt.

Diese nach Berufsgruppen unterschiedlichen Entwicklungen lassen vermuten, dass das Niveau der Belastungen bzw. der Ressourcen einen wesentlichen Einfluss darauf haben, wie stark der Anstieg der Einschätzung, nicht bis zur Rente arbeiten zu können zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten war. Anhand der Merkmale körperlich schwere Arbeit und Zeitdruck lässt sich zeigen, dass der Anteil derer, die nicht glauben bis zum Rentenalter in der Tätigkeit bleiben zu können, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit hohen Belastungen am stärksten zunahm (von 55 auf 71 Prozent bzw. von 43 auf 58 Prozent). Bei Erwerbstätigen ohne die jeweilige Belastung, nahm dieser Anteil zwar auch zu, allerdings in geringerem Ausmaß (vgl. Abbildung 10.10).



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach INQA 2004 und DGB-Index 2007.

Abb. 10.10 „Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ (jeweils Anteil der Antwort „Nein, wahrscheinlich nicht“ in Prozent)

10.7 Fazit

Die aufgezeigten Risikofaktoren, die die längerfristige Arbeitsfähigkeit bedrohen, sind zwar keineswegs neu, die hier vorgestellten empirischen Befunde untermauern allerdings nochmals die starken Zusammenhänge zwischen (mehrfachen) Arbeitsbelastungen und Gesundheits- bzw. Frühverrentungsrisiken. Untersuchungen zur Verbreitung und insbesondere zu Auswirkungen von Mehrfachbelastungen sind in der arbeitswissenschaftlichen Literatur bisher allerdings eher selten. Über die hier vorgestellten einfachen Trenddarstellungen hinaus dürften Detailanalysen zu Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen (etwa Moderatoreffekte, Interaktionseffekte etc.) auch für die betriebliche Praxis von Interesse sein. Denn gerade das Zusammenwirken mehrerer Belastungsfaktoren führt schließlich zu begrenzten Tätigkeits-

dauern bzw. dazu, dass eine Weiterarbeit bis zum 65. oder 67. Lebensjahr praktisch unmöglich ist (BÄCKER, 2006).

Mit den hier vorgestellten Befunden wird deutlich, dass die Frage der Mehrfachbeanspruchungen aktuell bleibt, ja sogar an Bedeutung gewinnt. Trendanalysen auf Basis der BIBB/IAB- bzw. BIBB/BAuA-Erhebungen zeigen, dass die Gesamtbelastung in der Arbeitswelt keinesfalls abnimmt. Der Anteil der Tätigkeiten mit hoher Mehrfachbelastung blieb insgesamt nahezu konstant, während die Verbreitung von Arbeitsplätzen mit geringem Fehlbeanspruchungsniveau spürbar zurückging.

Die verbesserte Datenlage in der arbeitswissenschaftlichen Umfrageforschung kann und sollte genutzt werden, um die Rolle der Mehrfachbelastungen näher zu beleuchten. Der Forschungsstand greift solche Fragestellungen bisher nur in geringem Maße auf. Über die hier vorgestellten Ergebnisse hinaus erscheint eine Erweiterung der Befunde sowohl in die Breite als auch in die Tiefe als fruchtbar. Einerseits wäre es sinnvoll und notwendig, die Analyse von Mehrfachbelastungen in eine Dauerbeobachtung der Arbeitswelt zu integrieren – andererseits wären vertiefende Detailanalysen zum Zusammenwirken von mehreren Arbeitsbelastungen aufschlussreich.

Darüber hinaus wären zur Beantwortung weiterer Forschungsfragen weitere Differenzierungen der Ergebnisse geboten, die im Zuge der hier schlaglichtartig vorgestellten Befunde nicht geleistet werden konnten. Der Tatsache, dass sich Arbeitsbelastungen nicht gleichmäßig über die Arbeitswelt bzw. die Beschäftigten verteilen, sondern dass es erhebliche Unterschiede von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz gibt, wird in empirischen Darstellungen immer noch zu selten Rechnung getragen. Entscheidende Ansatzpunkte sind unter anderem die weiterhin deutlich geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitsbelastungen sowie die Analyse und Fortschreibung der Arbeitsbelastungen im Kontext der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen.

Literaturverzeichnis

Bäcker, G.: Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos? Probleme einer Heraufsetzung der Altersgrenze. In: **Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.):** Rente mit 67. Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik. Bonn 2006, 6 ff.

Bäcker, G.; Brussig, M.; Jansen, A.; Knuth, M.; Nordhause-Jan, J.: Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/-innen und ihre Auswirkungen für ihre soziale Sicherung im Alter. Gelsenkirchen Duisburg 2007

Baltes-Götz, B.: Entscheidungsbaumanalyse mit Answer Tree 3.1. Trier 2004

Bielenski, H.; Kohler, B.; von Rosenblatt, B.; von Torene, I.: Arbeitsbelastung in der Erwerbsbevölkerung. München 1997 (Band 273 der Schriftenreihe „Forschungsberichte“ des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung)

Bieneck, H.-J.; Sedlatschek, Ch.; Kuhn, K.; Freude, G.; Pech, E.: Position der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in der Debatte um den „Work Ability Index“. In: Gute Arbeit Nr. 7 (2005), 36 ff.

Bödeker, W.; Friedel, H.; Friedrichs, M.; Röttger, Ch.: Kosten der Frühberentung. Abschätzung des Anteils der Arbeitswelt an der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit und den Folgekosten. Dortmund/Berlin/Dresden 2006 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Fb 1080)

Ebert, A.; Kistler, E.: Arbeiten bis 67? – Für viele Beschäftigte keine realistische Perspektive. (i. E.) Erscheint in: Jahrbuch Gute Arbeit 2008

Frieling, E.; Gösel, C.: Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf? Expertise für die Expertenkommission „Betriebliche Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Kassel 2003

Fuchs, T.: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Schriften Bd. 19. Berlin 2006

Henninges, H. v.: Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 4 (1981), Nürnberg, 362 ff.

Ilmarinen, J.; Tempel, J.: Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit - Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: **Badura, B.; Schell-schmidt, H.; Vetter, Ch. (Hrsg.):** Fehlzeitenreport 2002. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin/Heidelberg 2002, 85 ff.

Jansen, R.: Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen. In: **Badura, B.; Litsch, M.; Vetter, C. (Hrsg.):** Fehlzeitenreport 1999. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz., Berlin 2000a, 5 ff.

Jansen, R.: Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Veränderungen auf betrieblicher Ebene. In: **Dostal, W.; Jansen, R.; Parmentier, K. (Hrsg.):** Wandel der

Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. BeitrAB 231. Nürnberg 2000b: 39 ff.

Kistler, E.; Ebert, A.; Guggemos, P.; Lehner, M.; Buck, H.; Schletz, A.: Altersgerechte Arbeitsbedingungen, Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden 2006

Molinié, A.-F.: Age and working conditions in the European Union, Dublin 2003

Mueller, U.; Heinzl-Gutenbrunner, M.: Krankheit und Beschwerden (subjektive Gesundheit) unter Bewertung der eigenen Gesundheit. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft Heft 102c (2001). Wiesbaden

Radl, J.: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Wirtschaft und Statistik 5 (2007), 511 ff.

Siegrist, J.; Dragano, N.: Berufliche Belastungen und Gesundheit. In: **Wendt, C.; Wolf, Ch. (Hrsg.):** Soziologie der Gesundheit, Sonderheft 46 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden 2006, 109 ff.

Siegrist, J.; Dragano, N.: Rente mit 67 – Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht, HBS-Arbeitspapier Nr. 147 (2007). Düsseldorf

Villosio, C.; Di Pierro, D.; Giordanengo, A.; Pasqua, P.; Richiardi, M.: Working conditions of an ageing workforce. Dublin 2008