

Schriftenreihe Österreichischer Arbeitsklima Index 1
Austrian Working Climate Index

Arbeitsklima und Arbeitnehmerpolitik



Oberösterreich



Sie halten die erste Ausgabe der Schriftenreihe zum Österreichischen Arbeitsklima Index in den Händen.

Wir wollen damit von nun an – in unregelmäßigen Abständen – über neue Fragestellungen, Ansätze und Ergebnisse in der Arbeitszufriedenheitsforschung informieren und Anstoß zu weiterer Auseinandersetzung mit diesem wichtigen Thema geben.

Als die Arbeiterkammer Oberösterreich vor mehr als zehn Jahren zu erforschen begann, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Alltag im Job erleben, war mancherorts Skepsis zu spüren. Skepsis darüber, ob sich das Thema überhaupt wissenschaftlich erforschen lässt und ob eine Interessensvertretung wie die Arbeiterkammer nicht andere, vielleicht wichtigere Aufgaben zu erfüllen habe. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass der Arbeitsklima Index nicht nur relevante wissenschaftliche Erkenntnisse bringt, sondern auch essentielle Grundlagen für die Arbeit einer Interessenvertretung schaffen kann. Mit dem vorliegenden Band – der Dokumentation über die internationale Tagung zum Arbeitsklima Index im Herbst 2007 in Wien, die wir gemeinsam mit der European Foundation aus Dublin veranstaltet haben – wird das erneut bewiesen. Internationale Experten haben dem Österreichischen Arbeitsklima Index Relevanz und Zukunft bestätigt – für uns ein Auftrag, unser Engagement weiter fortzuführen.

Dr. Josef Peischer
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

Inhalt:

Seite 4	Hans Preinfalk: „Der Österreichische Arbeitsklima Index: Motive, Erfahrungen, Perspektiven“
Seite 18	Reinhard Raml: „Eine theoretische Evaluierung des Arbeitsklima Index“
Seite 30	Lorenz Fischer: „Arbeitszufriedenheit: Alte Fragen – neue Wege?“
Seite 40	Johann Kalliauer: „Arbeitsklima Index und Arbeitnehmervertretung“
Seite 46	Christoph Hofinger: „Resignative Arbeitszufriedenheit: Neue Aspekte im Arbeitsklima Index“
Seite 54	Georg Michenthaler/Reinhard Raml: „Der Österreichische Arbeitsgesundheits-Monitor“
Seite 72	Willy Buschak: „Die Working Condition Surveys der European Foundation und die Formulierung europäischer Politik“
Seite 84	Enrique Fernández Macías: „Working conditions, job satisfaction, and work climate in the European Union“
Seite 92	Günther Chaloupek: „Arbeitsklima und Politik – welchen Einfluss hat die Forschung“
Seite 96	Deutsche und englische Kurzfassungen der Autoren
Seite 120	Literaturverzeichnis
Seite 122	Autorenportraits
Seite 123	Impressum

Der Österreichische Arbeitsklima Index:

Motive, Erfahrungen, Perspektiven

Hans Preinfalk



Das Konzept des Arbeitsklima Index entstand in einer Zeit, in der die Arbeiterkammern in Österreich gerade dabei waren, die schwerste Vertrauenskrise ihrer Geschichte zu überwinden. Die Deregulierung der achtziger Jahre, die beginnende Privatisierung der verstaatlichten Industrie und der Versorgungsunternehmen hatten das Handlungsumfeld der Gewerkschaften und der Arbeiterkammern stark verändert, ohne dass dort organisatorische und inhaltliche politische Konsequenzen gezogen wurden. Ein unzeitgemäßes Leistungsspektrum, Pfründenwesen bei der Besetzung politischer Funktionen in der AK und mangelnder Kontakt zu den Mitgliedern lieferten so der politischen Rechten in Österreich und ihren Finanziers aus dem Unternehmerlager das Futter für eine bis dahin unvorstellbare Kampagne gegen die Arbeiterkammern, der sich auch alle relevanten Medien des Landes anschlossen. Anfang bis Mitte der neunziger Jahre schien eine drastische Beschränkung der Mittel der AK und ihres interessenpolitischen Spielraums, ja sogar eine Abschaffung der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen in Österreich nicht ausgeschlossen.

Dieser extreme äußere Druck führte zu einer Reform- und Erneuerungsbewegung in den Arbeiterkammern, die weitgehend von leitenden Mitarbeitern getragen wurde. Die wohl wichtigste Veränderung war die Öffnung und Hinwendung zu den Mitgliedern. Also die Ergänzung der Expertenfunktion für die Gewerkschaften und der Lobbyisten im Gesetzgebungsprozess durch Dienstleistungen für alle Mitglieder. Vor allem die kostenlose Vertretung vor Gericht in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen ist hier zu nennen.

In diesem Umfeld der existentiellen Bedrohung der Organisation und der Neuerfindung von innen wurden auch interessenpolitische Innovationen möglich, die sonst nur schwer durchsetzbar gewesen wären. Zu diesen Neuerungen zählt der Österreichische Arbeitsklima Index.

Schon damals war die wirtschafts- und sozialpolitische Alltagsdiskussion voll mit Zahlen und Werten von Konjunktur-, Finanz-, Investitions- und sonstigen Klimata, die alle zur Unterstützung der neoliberalen Glaubenssätze des Abbaus des Sozialstaates und des allgemeinen Nutzens von privatem Egoismus und größerer Ungleichheit der Einkommensverteilung dienten. Das ist in der Zwischenzeit alles noch viel

schlimmer geworden. Wir werden seit Jahren von zum Teil abstrus konstruierten Rankings überschwemmt, die meist zum Inhalt haben, dass Länder mit krasser Ungleichheit, fehlender sozialer Sicherheit und diktatorischen Regimen absolute Spitze seien, weil dort dem Wirken des Marktes nichts in den Weg gelegt werde.

Allein aus diesem Grund müssten wir heute noch den Arbeitsklima Index ins Leben rufen, wenn das nicht schon vor fast dreizehn Jahren geschähen wäre. Der einzige Unterschied wäre wahrscheinlich der, dass wir den Index heute eher Arbeitsleben Index nennen würden. Dieser Begriff beschreibt seinen Inhalt besser und würde nicht so enge Assoziationen zum umgangssprachlichen Arbeitsklima hervorrufen, das in Österreich eher die persönlichen Beziehungen zwischen den Kollegen/-innen am Arbeitsplatz meint.

Genau diese Reduzierung des Arbeitslebens auf den Arbeitsplatz wollten wir mit dem Arbeitsklima Index vermeiden. Mit arbeitsplatzspezifischen Fragen beschäftigen sich Arbeits- und Wirtschaftspsychologen und -soziologen seit Jahrzehnten. Allerdings immer nur in Einzelstudien, die besondere Probleme und einzelne Wirtschaftszweige oder Berufe betreffen. „Arbeit“ betrifft aber den Menschen nicht nur in

seiner konkreten Tätigkeit in Fabrik, Werkstatt oder Büro, sondern seine ganze Person und darüber hinaus auch sein soziales Umfeld. Kurzum, sein ganzes Leben. Am deutlichsten wird das wohl an den Menschen sichtbar, die in einer Erwerbsgesellschaft keine Arbeit haben.

Diese Überlegungen standen am Anfang des Projekts, einen Österreichischen Arbeitsklima Index zu entwickeln. Es galt noch ein paar weitere Fragen zu klären, bevor wir mit Unterstützung eines damals schon renommierten und eines gerade in Gründung befindlichen Forschungsinstitutes, das sich inzwischen ebenfalls einen ausgezeichneten Ruf erworben hat, begonnen haben, über statistische Grundlagen und die mögliche Konstruktion eines Index zu diskutieren.

Die erste Frage war die, ob in einem Land mit vergleichbarer soziodemographischer Struktur und mit einer ähnlichen Tradition der Arbeitsbeziehungen wie Österreich schon so etwas wie Arbeitsklima gemessen wird. Wir wollten das Rad kein zweites Mal erfinden.

Unsere Suche brachte nur eine Namensähnlichkeit. Ein deutsches Meinungsforschungsinstitut hat unter der Bezeichnung Arbeitsklima die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit am Arbeitsplatz angeboten. Diese Einschränkung wollten wir nicht. Später erfuhren wir immer wieder von regionalen oder branchenbezogenen Projekten in Deutschland, die in Einzelfällen sogar in Verbindung mit Gewerkschaften oder Betriebsräten standen, aber nichts, das im umfassenden Konzept und in der zeitlichen Perspektive mit unserem Modell vergleichbar war.

Auch an den Universitäten wurden wir nicht fündig. Im Gegenteil. Dort war man zu diesem Zeitpunkt, zumindest bei der Mehrheit der Arbeits- und Wirtschaftspsychologen, der Auffassung, dass die Arbeitszufriedenheitsforschung in einer Sackgasse angelangt sei und die Ergebnisse nicht die Wirklichkeit, sondern die Prämissen der Forschung selbst widerspiegeln würde. Man würde also über Artefakte diskutieren und nicht über reale Befindlichkeiten. Diese Sicht vertrat auch ziemlich unverblümt Universitäts-Professor Uhlich, der Nestor der Arbeitszufriedenheitsforschung, bei unserer ersten Arbeitsklima Tagung im Jahr 1999. Er wünschte uns alles Gute und meinte zugleich, dass wir die Sinnhaftigkeit unseres Tuns doch überdenken sollten. Ein Rat, den wir regelmäßig befolgen.



Inzwischen sehen Arbeit- und Wirtschaftspsychologen an den deutschen Universitäten die Sache etwas differenzierter. Bei der Arbeitsklima Tagung im Herbst 2007 stellte ein führender Vertreter der deutschen Wirtschaftspsychologie aktuelle Ergebnisse und Trends der Arbeitszufriedenheitsforschung vor.

Die pessimistische Sicht der akademischen Arbeitszufriedenheitsforschung hat uns am Beginn unserer Arbeiten und auch später nicht davon abgehalten, den Arbeitsklima Index weiter zu erheben, auszuwerten und zu publizieren. Dafür waren mehrere Gründe verantwortlich. Der Hauptgrund war der, dass das Konzept des Arbeitsklima Index weit über das traditionelle Konzept der Messung der Arbeitszufriedenheit hinausgeht. Dazu kommt, dass wir keinen individualpsychologischen Ansatz verfolgen, unsere Datenbasis unvergleichlich breiter ist als bei allen uns bekannten universitären Studien und wir Paradoxa der Ergebnisse der traditionellen Arbeitszufriedenheitsforschung, die sich auch im Arbeitsklima Index zeigten, nicht einfach zur Kenntnis nahmen, sondern durch zusätzliche Untersuchungen aufgelöst haben.



Neben konzeptionellen und wissenschaftlichen Fragen gab es auch organisationsinterne Entscheidungen zu treffen, die zumindest in den ersten Jahren des Arbeitsklima Index manchmal für Verwirrung in der Öffentlichkeit sorgten.

Die Arbeiterkammern vertreten zwar über 90 Prozent der unselbständig Beschäftigten in Österreich – allerdings nicht alle. Beamte der Hoheitsverwaltung und in der Landwirtschaft Beschäftigte sind nicht Mitglieder der AK. Trotzdem war von Anfang an klar, dass der Arbeitsklima Index repräsentativ für alle Lohnabhängigen in Österreich sein müsste, um allgemein akzeptiert zu werden und breit kommunizierbar zu sein. Ein Arbeitsklima Index, der nur die Befindlichkeit der AK-Mitglieder widerspiegelt, wäre auf Grund der hohen Vertretungsdichte der AK zwar argumentierbar, aber viel schwieriger zu vermitteln gewesen.

Es geht dabei darum, dass die Arbeiterkammer eines Bundeslandes und nicht die Bundesarbeitskammer ein gesamtösterreichisches Sozialforschungsprojekt in Angriff nahm und auf Dauer realisiert. Für viele wäre es noch verständlich gewesen, wenn die Arbeiterkammer Wien, die größte der neun österreichischen Arbeiterkammern, die auch die Geschäfte der Bundesarbeitskammer besorgt, ein solches Vorhaben betrieben hätte. Warum also gerade die Arbeiterkammer Oberösterreich? Dafür waren wohl drei Gründe maßgeblich, die heute noch ihre Gültigkeit haben.

Zum einen hat die damalige politische Führung der AK Oberösterreich das Projekt als interessenpolitisch hoch relevant und langfristig tragfähig eingestuft. Sie war bereit, ein gesamtösterreichisches Projekt aus den Mitteln eines Bundeslandes zu finanzieren.

Zum zweiten war aufgrund der komplizierten Entscheidungsstrukturen in der Bundesarbeitskammer und der Notwendigkeit, auch für relativ geringe Finanzmittel immer den Konsens unter allen neuen Länderkammern zu finden, nicht absehbar, ob dieses Projekt auf Bundesebene jemals realisiert werden könnte.

Drittens gab es vor allem von Seiten der AK Wien erhebliche inhaltliche Vorbehalte gegen das Projekt, die erst in den vergangenen Jahren etwas geringer geworden sind.

In den ersten Jahren des Arbeitsklima Index war es daher immer etwas mühsam, vor allem den bundesweiten Medien in Wien, klarzumachen, dass es sich beim Index um einen gesamtösterreichischen und nicht einen oberösterreichischen Wert handle. Bundesweite Daten war man gewohnt ausschließlich von der AK Wien zu bekommen. Das hat sich mittlerweile geändert.

An anderer Stelle des Tagungsberichtes wird im Detail und auch an Hand von Beispielen auf die Rolle und Nützlichkeit des Arbeitsklima Index in der Interessenpolitik der Arbeitnehmerorganisationen in Österreich eingegangen. Ich möchte ein paar Aspekte des Nutzens des Index für den sozialen Dialog beschreiben.

Von Anfang an war es ein Anliegen der AK, die Datengrundlage und die Berechnungsmethode des Arbeitsklima Index außer Streit zu stellen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Werte des Index und die verschiedenen Auswertungen der Rohdaten auch in Konfliktsituationen zwischen den Sozialpartnern oder in politischen Auseinandersetzungen als valide Sachinformation akzeptiert werden. Die Interpretation der Ergebnisse aus verschiedenen Blickwinkeln bleibt ohnehin immer offen.

Bereits in die Evaluierung der ersten Konzepte wurden daher Experten von Unternehmerorganisationen

mit einbezogen. Die Kommentare waren positiv und hilfreich für die endgültige Ausgestaltung des Index. Von Unternehmenseite wurden Daten des Arbeitsklima Index in den vergangenen zehn Jahren zwar manchmal unvollständig zitiert und in einer Weise interpretiert, die von uns nicht vertreten werden kann - die Daten und Ergebnisse selbst wurden bisher nicht in Frage gestellt.

Wohl der wichtigste Faktor für die breite öffentliche Akzeptanz des Arbeitsklima Index in Österreich ist die kontinuierliche Veröffentlichung der jeweils aktuellen Werte. Das war keineswegs immer selbstverständlich. Weil die positive Indexentwicklung in manchen Jahren nicht mit dem von den Arbeitnehmerorganisationen gezeichneten Bild einer negativen Situation übereinstimmte, gab es Stimmen aus den Gewerkschaften, die die Opportunität der Veröffentlichung solcher Zahlen in Frage stellten. Diesen Wünschen wurde in keinem Fall Rechnung getragen!



Es war klar, dass durch ein Aussetzen der Veröffentlichung von Indexwerten oder durch die selektive Präsentation von Daten die Glaubwürdigkeit und Seriosität des ganzen Vorhabens in Frage gestellt worden wäre. Für die AK und ihre Kooperationspartner Ifes und SORA waren deshalb Opportunitätserwägungen bei der Veröffentlichung von Ergebnissen nie ein Thema. Dort, wo sich offensichtlich ein Widerspruch zwischen gemessenem Arbeitsklima und der in den Organisationen empfundenen Stimmung ergeben hat, haben wir Erhebung und Datenanalyse besonders sorgfältig überprüft. In jedem Fall hat sich gezeigt, dass die Daten des Index valid waren. Was letztendlich wichtige Information für die Arbeitnehmerorganisationen und ihre leitenden Funktionär/-innen war, weil ihre Wahrnehmung der gesellschaftlichen Wirklichkeit zu bestimmten Zeiten offensichtlich die Realität nur gefiltert abbildete.

Diese absolute Transparenz hat dem Arbeitsklima Index sowohl in Expertenkreisen als auch in den Medien und der breiten Öffentlichkeit großes Vertrauen eingebracht. Heute werden Arbeitsklima Daten ganz

selbstverständlich von Gewerkschaften für Branchenanalysen verwendet, von Ministerien für Dokumentationen über die Lage bestimmter Arbeitnehmer/-innengruppen eingesetzt und sogar in Kunst-Installationen eingebaut, die die österreichische Wirklichkeit mit Hilfe von Daten aus verschiedenen Lebensbereichen, etwas ironisch überhöht, illustrieren wollen. Auch im Österreich-Kapitel des ersten Nachhaltigkeitsbericht der Kommission der Europäischen Union sind Daten aus dem Arbeitsklima Index enthalten.

Schon am Beginn der Arbeitsklima Messung bestand die Absicht, die wichtigsten Daten über das Internet jedermann zugänglich zu machen. Die ersten Versuche zur Etablierung einer interaktiven Datenbank Ende der 90er Jahre brachten allerdings keine zufriedenstellenden Ergebnisse und wurden bald eingestellt. Erst vor zwei Jahren konnte dieses Vorhaben erneut in Angriff genommen werden. Jetzt steht die Arbeitsklima Datenbank mit den wichtigsten Ergebnissen seit 1997 im Internet allgemein zur Verfügung. Die Nutzer können auf www.arbeiterkammer.com selbst Auswertungen nach verschiedenen Kriterien

vornehmen und sich Vergleiche verschiedener Arbeitnehmergruppen anzeigen lassen.

Mitarbeiterbefragungen sind im letzten Jahrzehnt bei vielen mittleren und größeren Unternehmen im Zuge der effizienten „Bewirtschaftung“ des Produktionsfaktors Arbeit in Mode gekommen. Bei vielen Beratungsunternehmen gehören solche Befragungen schon zum normalen Angebotsportfolio. Der zentrale Mangel dieser Befragungen liegt darin, dass sie über keinen Maßstab verfügen, an dem die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung eines Unternehmens gemessen werden können. Weder in der Branche, noch national, geschweige denn international. Die häufig in den Zeitungen zu findenden Berichte über die Befragung von Zehntausenden Arbeitnehmer/-innen in, sagen wir, fünfzehn Ländern sind in der Regel bunt zusammengewürfelte Daten von Einzeluntersuchungen, die wenig zum Erkenntnisgewinn über die Situation von Beschäftigten in verschiedenen Ländern beitragen. Es handelt sich in der Regel um PR-Aktionen international tätiger Beratungsunternehmen. Auch sonst sind die methodischen Grundlagen von solchen Mitarbeiterumfragen oftmals zweifelhaft.

Der Arbeitsklima Index hat auch in der Anwendung in einzelnen Unternehmen und Branchen seine Nützlichkeit und Aussagekraft bewiesen. Was ihn gegenüber gegenüber allen anderen Befragungsmodellen auszeichnet ist, dass er einen kontinuierlich aktualisierten Maßstab bietet, der es erlaubt, die einzelbetriebliche Befindlichkeit von Arbeitnehmer/-innen mit den Daten einer Branche beziehungsweise des ganzen Landes zu vergleichen. Nur so können tatsächlich quantifizierbare Aussagen darüber gemacht werden, ob die Befindlichkeit einer Beschäftigtengruppe gut ist oder nicht.

Ein Beispiel: Vor mehreren Jahren hat die grundlegende Änderung von Arbeitsabläufen in einem großen Dienstleistungsunternehmen zu erheblichen zusätzlichen Belastungen der betroffenen Beschäftigten geführt. Sowohl physisch als auch psychisch. Wir haben in Zusammenarbeit mit der zuständigen Gewerkschaft den Arbeitsklima Index dieser Arbeitnehmer/-innen ermittelt. Er lag zu diesem Zeitpunkt um fast ein Drittel niedriger als bei der Vergleichsgruppe der Beschäftigten auf nationaler Ebene. Bei einer konventionellen Mitarbeiterbefragung wäre wahrscheinlich auch ein erhebliches Maß an Unzufriedenheit festgestellt worden, die tatsächliche Dimension der



Frustration der Beschäftigten wäre aber mangels Vergleichsmaßstab nicht abzuschätzen gewesen.

Trotz dieser unbestreitbaren Vorteile wird der Arbeitsklima Index nur von wenigen Unternehmen zur Erkundung der Befindlichkeit ihrer Beschäftigten genutzt. Dafür gibt es mehrere Gründe. Zum einen sind die Fragestellungen des Arbeitsklima Index nicht veränderbar, um die Vergleichbarkeit zu garantieren. Zweitens sind damit die Ergebnisse weit unvorhersehbarer als bei nach Kundenwunsch gestalteten Fragebögen. Und schließlich wollen viele Firmenleitungen eigentlich gar nicht so genau wissen, wie die Stimmung ihrer Belegschaft im Vergleich zur Branche oder zum nationalen Durchschnitt ist, weil das natürlich auch ein Messen ihrer Führungsqualität an objektiven Benchmarks ist. Die meisten sehen Mitarbeiterbefragungen als eine Art interner Public Relations, als ein Teil des Social Engineering im Unternehmen. So schauen im Allgemeinen auch die Ergebnisse aus.

Die Methodik des Arbeitsklima Index, die Vorgangsweise bei der Gewinnung der Rohdaten und die Berechnung des Index, war ein zentrales Thema der Diskussion in der Konzeptions- und Vorbereitungsphase. Gegenstand der Erörterungen waren nicht nur

Zur Validität des Arbeitsklima Index

die Exaktheit und Aussagekraft verschiedener möglicher Methoden, sondern auch die Frage, ob wir uns das Wünschenswerte auch leisten können würden. Wobei letzteres unter dem Gesichtspunkt gesehen wurde, dass wir an ein langfristiges Projekt und nicht ein einmaliges Vorhaben dachten.

Wir haben uns schließlich für ein aufwendiges, qualitativ hochwertiges statistisches Verfahren entschieden, das uns in die Lage versetzt, mit großer Sicherheit Aussagen für alle abhängig Beschäftigten in Österreich zu machen. Die Glaubwürdigkeit, die der Index auch in Fachkreisen besitzt, ist nicht zuletzt auf diese ausgezeichnete Datenbasis zurückzuführen und die hohen Aufwendungen dafür rentieren sich ganz offensichtlich. Ein Abgehen von der bisherigen Form der Ermittlung der Rohdaten ist nicht geplant.

Von Beginn an ging es beim Arbeitsklima Index nicht nur um die Sammlung einer breiten Skala von Arbeitnehmerdaten, sondern auch darum, die Befindlichkeit der österreichischen Lohnabhängigen in einem bestimmten Zeitraum auf den sprichwörtlichen Punkt beziehungsweise auf eine Zahl – den aktuellen Wert des Österreichischen Arbeitsklima Index – zu bringen. Die Erfahrungen der letzten zehn Jahre haben unsere Ausgangsannahme bestätigt, dass der ge-

samtösterreichische Index die Kommunikation und die Verankerung des Projekts im öffentlichen Bewusstsein erleichtert und fördert. Die medialen Reaktionen auf Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsqualität, die ihre Daten nicht zu Indizes zusammenfassen zeigen, dass auch bei der Präsentation einer breiten Palette von Einzelergebnissen, sich das öffentliche Interesse auf einige wenige Werte, meistens auf einen Wert, konzentriert.

Die Öffentlichkeit wird viermal im Jahr über den Arbeitsklima Index informiert. Zweimal – im Frühsommer und im Spätherbst – wird der Index neu berechnet und präsentiert. Zweimal im Jahr, zu Jahresbeginn und im Sommer werden die vorhandenen Daten, sowohl aus den aktuellen Erhebungen als auch aus den historischen Beständen, nach bestimmten Fragestellungen ausgewertet.

In der Diskussion über Forschungsprojekte, die auf der Sammlung, Zusammenführung und Bewertung subjektiver Aussagen, etwa über Befindlichkeiten am Arbeitsplatz oder Erwartungen für die persönliche wirtschaftliche Zukunft beruhen, ist immer wieder zu hören, dass die Nützlichkeit solcher Arbeiten und ihre Aussagekraft für die Beschreibung des Teil der Lebenswirklichkeit, dem sie sich widmen

beschränkt sei, eben weil sie auf subjektiven Aussagen aufbauen.

Es wird dann oft von „soft facts“ gesprochen, denen dann angebliche „hard facts“ gegenübergestellt werden. Also subjektive Daten gegen objektive Daten. Wenn man sich die „hard facts“ in den Sozialwissenschaften genauer anschaut – soweit sie sich nicht auf die banale Feststellung physikalischer Zustände beschränken – ist es mit der Objektivität oder Allgemeingültigkeit meist nicht weit her. Man denke nur an den permanenten Streit über die tatsächliche Höhe der Arbeitslosigkeit, das tatsächliche Arbeitskräftepotential oder an die kühne Quantifizierung von sogenannten Dunkelziffern, die sich im Grunde schon definitionsgemäß einer zahlenmäßigen Beschreibung entziehen und trotzdem ununterbrochen genannt, diskutiert und zitiert werden. Die Quantifizierung der Schwarzarbeit mit einer Genauigkeit bis auf ein Zehntel Prozent ist ein gutes Beispiel dafür.

Tatsächlich ist es bei der Messung sozialer Prozesse, und darum handelt es sich bei „Wirtschaft“, in gewisser Weise ähnlich wie bei der Messung bestimmter physikalischer Phänomene. Die Art der Messung beeinflusst das Ergebnis. Wenn man die Länge der realen Arbeitszeit der Arbeitnehmer/-innen messen will, wird man zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, je nachdem, wer befragt wird. Bei den Unternehmern werden die Zeiten kürzer sein, bei befragten Lohnabhängigen länger. Nicht weil die Erinnerungsfähigkeit der Unternehmer schlechter als die ihrer Arbeiter und Angestellten ist, sondern weil sie nur jene Stunden zählen, die sie zahlen.

Der Österreichische Arbeitsklima Index hat allerdings gezeigt, dass die reale Wochenarbeitszeit in Österreich die längste der gesamten Europäischen Union ist. Sie liegt im Schnitt um vier Stunden über den Arbeitszeiten, die von den Unternehmen gemeldet werden. Diese Differenz hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Das ist ein starkes Indiz für eine effektive Arbeitszeitverlängerung, die neben den gesetzlichen Vorschriften und den kollektivvertraglichen Vereinbarungen der Sozialpartner die Wirklichkeit in den Betrieben außerhalb des öffentlichen Sektors prägt. Dass in Arbeitszeitfragen die Angaben der Unternehmen als „hard facts“ und die Angaben der Arbeitnehmer/-innen bislang als subjektive Aussagen bewertet worden sind, sagt auch alles über die offensichtliche Interessensgebundenheit der öffentlichen Statistik aus.

Ein weiteres Beispiel für den changierenden Charakter des Begriffs „hard facts“ in der sozioökonomischen Diskussion sind die Werte des in allen großen Wirtschaften regelmäßig gemessenen Konsumvertrauens, des Konsumklimas. Diese Daten gehen direkt als bestimmende Größen der Binnennachfrage in die Modelle zur Prognose des Wirtschaftswachstums ein. Die gleichen Daten könnten aber auch zu einer regelmäßigen Beschreibung der wirtschaftlichen Situation verschiedener Bevölkerungsgruppen verwendet werden. Es ist erstaunlich, dass diese praktisch in allen entwickelten Ländern regelmäßig erhobenen Zahlen nicht für die Beschreibung von Lebenslagen verwendet werden, wo sie doch gerade in Ländern mit breitem Wohlstand und damit einer wichtigen Rolle des Konsums für die Befindlichkeit der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung sehr aussagekräftig wären. Auch in Österreich werden bisher diese Daten nicht für eine breite Diskussion über Konsumchancen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen genutzt.



Paradoxe Ergebnisse und eine Problemlösung

Den Arbeitsklima Index hat von Anfang an die Diskussion um zwei Grundfragen der Arbeitszufriedenheitsforschung begleitet. Zur Frage, ob die Messung von Arbeitszufriedenheit überhaupt sinnvolle Ergebnisse bringen kann, habe ich an anderer Stelle schon einiges gesagt und ist in den Ausführungen von Professor Fischer in dieser Tagungsdokumentation einiges zu finden. Die zweite Frage hat zum Inhalt, dass Frauen, die im Allgemeinen objektiv schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer vorfinden, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen. Ein Paradoxon, das in der akademischen Forschung als weiterer Beweis für die grundsätzliche Unzulänglichkeit, wenn nicht Unmöglichkeit, einer sinnvollen Arbeitszufriedenheitsmessung gesehen, aber nicht weiter verfolgt wurde - ein Frauenproblem mehr, könnte man sagen. Zu den Problemen im Umgang mit dem Phänomen Resignation siehe den Beitrag von Hofinger in diesem Band.

In den Auswertungen und den Präsentationen des Arbeitsklima Index hat es immer einen starken Frauenbezug gegeben. Viele Jahre hindurch war die Sommer Auswertung des Index ausschließlich Anliegen und Problemen berufstätiger Frauen gewidmet. Die

Überlegungen, einen Resignationsindex parallel zum Arbeitsklima Index zu berechnen, gab es daher schon sehr bald. Bis zur ersten Berechnung der unterschiedlichen Resignationsniveaus und einer damit möglichen Relativierung der Niveaus des Arbeitsklima Index nach Geschlechtern sollte es jedoch noch etwas dauern.

Die Probleme, die wir zu lösen hatten, waren finanzieller und methodischer Natur. Beide waren eng miteinander verbunden. Die Studie auf die unsere Überlegungen zurückgingen, basierte auf einem umfangreichen Fragenapparat, aber auf einer überschaubaren Zahl von Interviews. Wir würden, um die Repräsentativität zu gewährleisten, zugleich aber auch die Finanzierung des Vorhabens zu ermöglichen, umgekehrte Verhältnisse brauchen. Also einen drastisch reduzierten Fragebogen, aber die gleiche Zahl der Interviews wie beim Arbeitsklima Index, also rund 4.000.

Mit den Vorstudien für einen Resignationsindex haben wir 2003 begonnen. Auch bei diesem Thema haben wir, wie ursprünglich beim Arbeitsklima Index selbst, nach Vorbildern gesucht, die wir mit geringen

Anpassungen auf Österreich übertragen hätten können. Wir wurden leider nicht fündig. Es blieb uns also nichts anderes übrig, als das Fragenkonzept selbst zu entwickeln und aufwendig abzutesten. Im Jahr 2005 haben wir dann den Resignationsindex erstmals berechnet. Die Ergebnisse erklären tatsächlich den Großteil der Differenz zwischen dem Arbeitsklima Index von Frauen und dem von Männern.

Uns ging es aber nicht nur um die Auflösung eines paradoxen Messergebnisses in der Arbeitszufriedenheitsforschung. Dass wir eine plausible, theoretisch und statistisch tragfähige Antwort gefunden haben war schon befriedigend. Wichtiger war uns allerdings, durch die Zusatzinformationen, die der Resignationsindex liefert, unsere interessenpolitischen Aussagen zur realen Lage berufstätiger Frauen valider und gewichtiger gemacht zu haben. Auch unsere Aussagen zu den Geschlechterverhältnissen in der Arbeitswelt sind dadurch geschärft und präziser geworden.

Wir erheben den Resignationsindex nicht jährlich, weil er Verhältnisse beschreibt, die sich nur langsam verändern. Wir haben derzeit ein Intervall von drei Jahren gewählt. Es wird sinnvoll sein, nach der dritten Ermittlung des Index, mit der dann rund ein Jahrzehnt abgedeckt ist, die Veränderungen oder auch die Konstanten zu analysieren und über die weitere Vorgangsweise zu entscheiden.

Wie vielseitig die Datenbasis des Arbeitsklima Index zur Erforschung der Lage der berufstätigen Frauen ist, kann auch an einem anderen Beispiel demonstriert werden. Im Jahr 2003 haben wir versucht, die Netto-Diskriminierung der berufstätigen Frauen in Österreich zu berechnen. Durch stufenweises Ausschalten von ‚objektiven‘ Gründen für Einkommensdifferenzen haben wir einen Restbetrag ermittelt, der für die Essenz der Geschlechterdiskriminierung in Österreich steht.



Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor

Bei der Entwicklung des Index wurden ganz bewusst explizite Gesundheitsfragen ausgeklammert. Dafür waren vor fast fünfzehn Jahren nicht nur budgetäre und methodische Probleme ausschlaggebend, sondern auch die Tatsache, dass unsere Organisation zu diesem Zeitpunkt Fragen der Berufsgesundheit bei den zuständigen staatlichen Einrichtungen und Organisationen der Sozialversicherung gut aufgehoben sah. Das hat sich seit damals - und nach mehreren Regierungswechseln in Österreich - grundlegend geändert.

Zur zunehmenden Bedeutung von Fragen der Berufsgesundheit für die Arbeiterkammer hat auch beigetragen, dass durch Änderungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes in allen Betrieben die Nominierung von Sicherheitsvertrauenspersonen verpflichtend gemacht wurde und die AK für die Betreuung dieser Personen zuständig ist. Damit wurde ein direkter institutioneller Konnex zu betrieblicher Gesundheitsförderung hergestellt.

Diese Konstellation aus dem Abbau staatlicher oder quasi-staatlicher Kontrolle gesundheitsgefährdender

Arbeitsbedingungen und der institutionellen Verankerung der AK in Fragen der Arbeitssicherheit hat Überlegungen gefördert, doch den Arbeitsklima Index durch Gesundheitsfragen zu ergänzen. Zuerst hat es Vorstellungen über einen Arbeitsgesundheitsindex gegeben. Schon bald haben die Projektdiskussionen aber gezeigt, dass bei diesem Thema eine Indexbildung wenig Sinn macht. Vor allem das Problem der Gewichtung einzelner Gesundheits- oder Krankheitsmerkmale in einem Index ist nicht zu lösen. Also kein Index, sondern ein Monitor, der Entwicklungen der Berufsgesundheit in Österreich kontinuierlich verfolgt. Etwas, das es trotz hoher Aufwendungen für Forschungen über Volksgesundheit in Österreich nicht gibt. Ein Forschungsdefizit, das wohl auch seine Ursache in der gesellschaftlichen Dominanz von Unternehmensinteressen hat.

Die Vorarbeiten zum Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor haben im Jahr 2004 begonnen. Grundlegend war die Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizinern der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und Sozialmedizinern der Universität

Graz, die auch beibehalten werden soll. 2006 haben wir die ersten Werte ermittelt und die interne Diskussion über die interessenpolitische Relevanz und den strategischen Nutzen eines solchen Monitors geführt. Das Projekt soll nun für einen Erprobungszeitraum von fünf Jahren in Angriff genommen werden.

Die Auswertung der ersten jahresdurchgängig erhobenen Zahlen hat gezeigt, dass die gesundheitsbezogenen Daten in Verbindung mit den jeweiligen Ergebnissen des Arbeitsklima Index eine Fülle von aktuellen und zum Teil auch völlig neuen Erkenntnissen über das subjektive Gesundheitsempfinden der Beschäftigten in der Arbeit bringt.

Ein Europäischer Arbeitsklima Index

Die Initiative zu einem Europäischen Arbeitsklima Index kam von außen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hielt im Sommer 2006 in Berlin eine Tagung zum Thema Qualität der Arbeit und ihre Messung ab. Eingeladen waren Vertreter der Mitgliedsgewerkschaften des DGB und einschlägig tätige Forschungsinstitute bzw. die Verbindungsstellen der deutschen Gewerkschaften zu einzelnen Universitäten. Auch wir wurden eingeladen und präsentierten den Arbeitsklima Index. Unser Projekt stieß auf großes Interesse.



Im Herbst des gleichen Jahres, während der finnischen EU-Präsidentschaft, wurde in Helsinki ein Seminar zum Thema Messung der Arbeitszufriedenheit und des Arbeitsklimas veranstaltet, bei dem ebenfalls der Arbeitsklima Index vorgestellt wurde. Von den anwesenden Vertretern von Wirtschafts- und Sozialforschungseinrichtungen aus fast allen Mitgliedsländern der Union wurde übereinstimmend die Relevanz unseres Forschungsansatzes festgestellt und von vielen die Meinung vertreten, dass ein ähnliches Instrument auf europäischer Ebene wünschenswert sei. Bereits im Herbst 2006 hat der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss auf Initiative einer führenden deutschen Gewerkschafterin gefordert, einen europäischen Index „Qualität der Arbeit“ zu schaffen.

Die Präsentation in Helsinki führte zu Kontakten zur Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin, die seit bald 20 Jahren im Abstand von fünf Jahren sehr breit angelegte und in die Tiefe gehende Studien zur Qualität der Arbeit in Europa durchführt. Die Stiftung verfügt über einen hochqualifizierten Stab an Forschern und Forschungsorganisatoren. Im Herbst 2006 und im Frühjahr 2007 gab es mehrere höchst instruktive und produktive Treffen mit den Experten der Europäi-

schen Stiftung und den Arbeitsklima Index Verantwortlichen und Forschern. Dabei wurden vor allem methodische Fragen ausführlich diskutiert und die Erfahrungen aus den beiden langfristig betriebenen Projekten – den Surveys der Europäischen Stiftung und dem Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich – gegenübergestellt. Die Ergebnisse dieser Gespräche sind in die Vorbereitungen für ein Netzwerkprojekt auf europäischer Ebene eingeflossen.

Dabei arbeitet die Arbeiterkammer Oberösterreich mit Forschungseinrichtungen aus Deutschland, Schweden, Polen, Bulgarien und Italien an einer Bewertung des Konzepts des Arbeitsklimaindex auf dem Hintergrund unterschiedlicher Traditionen der Arbeitsbeziehungen in Europa. Aus diesem Netzwerkprojekt könnte ein Forschungsvorhaben erwachsen, das konkret versucht, für eine größere Anzahl von Mitgliedsländern der Union einen Arbeitsklima Index zu berechnen. Ziel ist es, die Befindlichkeit der Arbeitnehmer/-innen im Beruf, das Arbeitsklima, die Qualität der Arbeit – wie immer man die Messgrößen nennen will – als soziale Benchmark für die Europäische Union zu entwickeln.

Reinhard Raml

Eine theoretische Evaluierung des Österreichischen Arbeitsklima Index

18 **AK**

Der Arbeitsklima Index wurde 1997 von den Wiener Meinungsforschungsinstituten IFES (Institut für empirische Sozialforschung) und SORA (Institute for Social Research and Analysis) entwickelt und stellt heute ein bedeutendes Element des sozialpolitischen Diskurses dar. Jedes Quartal werden neue Ergebnisse aus der Forschung berichtet, in einem eigenen Newsletter veröffentlicht und in den Medien diskutiert.

Der Arbeitsklima Index ist nicht nur als reines Messinstrument der Arbeitszufriedenheit (AZ) zu klassifizieren, sondern geht darüber hinaus: Neben den Kernskalen, die den Index konstituieren, werden auch andere Aspekte der Arbeitswelt periodisch oder aus aktuellem Anlass erhoben. Er ist ein Barometer der gesamtgesellschaftlichen AZ und beruht auf den Ergebnissen von rund 3.600 persönlichen Interviews jährlich, die im Rahmen einer Mehrthemenumfragen des IFES repräsentativ für die österreichische Gesamtbevölkerung (genauer: Arbeitnehmer/-innen) erhoben werden.

Zur Beschreibung des gesellschaftlichen Wandels sowie der ökonomischen Situation einer Gesellschaft werden zahlreiche Indikatoren verwendet, unter anderem das Brutto-Inlandsprodukt, der Verbraucher-Preisindex, die Arbeitslosenrate oder der GINI-Koeffizient. Auch diese vermeintlich objektiven und harten Indizes sind nicht gänzlich frei von subjektiven Entscheidungen: Die Auswahl ihrer Bestandteile und ihrer Berechnung beruht schließlich auf politischem und wissenschaftlichem Konsens. Die quasi objektiven Faktoren bleiben nach Hofinger/Michenthaler (1998, S. 19f) aber in ihrer Aussagekraft be-



schränkt: „Sie stoßen dann an ihre Grenzen, wenn es um die Beschreibung des gesellschaftlichen Wandels aus der Sicht eines maßgeblichen Segments der in der Wirtschaft Handelnden, nämlich der Arbeitnehmer/-innen, geht.“ Der Arbeitsklima Index als gesamtgesellschaftliches Barometer versucht als „feines Sensorium“ die zweite Seite der wirtschaftlichen Medaille abzubilden, „nämlich die Auswirkungen des ökonomischen Wandels auf das subjektive Erleben und Empfinden der Arbeitnehmer/-innen.“

Entsprechend der Gliederung der Messinstrumente von AZ in „theoriefreie“ und „theoriebezogene“ Verfahren (Gawellek, 1987, S. 26) ist der Arbeitsklima Index unter erstere einzuordnen. Es handelt sich dabei um Verfahren, „die nicht explizit auf einen bestimmten Ansatz zur Erklärung der AZ rekurren.“ Im Unterschied dazu beruhen die theoriebezogenen Instrumente auf theoretischen Modellen, aus denen sowohl die inhaltlichen Bestimmungsfaktoren von AZ als auch das „prozedurale Zustandekommen“ von AZ abgeleitet werden. Der Arbeitsklima Index ist in guter Gesellschaft: Auch die im deutschen Sprachraum äußerst beliebten Instrumente „Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit“ (SAZ) von Fischer/Lück (1972) und der „Arbeitsbeschreibungsbogen“ (ABB) von

Neuberger/Allerbeck (1978) werden von Gawellek (1987) und Fischer/Eufinger (1991) als „theoriefrei“ bezeichnet. Die folgenden beiden Instrumente sind ebenfalls anzuführen, da sie in zahlreichen Forschungsarbeiten zur Operationalisierung von AZ herangezogen werden: der „Minnesota Satisfaction Questionnaire“ (MSQ), der im Rahmen eines Forschungsprojektes entstanden ist (vgl. Gawellek, 1987) sowie das englische Pendant des ABB, der „Job Description Index“ (JDI) von Smith/Kendall/Hulin (1969).

Als bekannte Vertreter der explizit theoriebezogenen Verfahren sind anzuführen: „AZ-Fragebogen in Kurzform“ (AZK) von Bruggemann et al. (1975), der übrigens mehrfach an der Validierung des Modells gescheitert ist (vgl. unter anderem Neuberger, 1985; Fischer, 1989; zahlreiche Beiträge in Fischer, 1991) sowie der „Job Diagnostic Survey“ (JDS) von Hackman/Oldham (1976).

Die Klassifizierung der Instrumente als „theoriefrei“ bedeutet natürlich nicht, dass die Verfahren gänzlich in theoriefreiem Raum entstanden sind, der Bezug zu Theorien ist vielmehr implizit.



Entwicklung und Aufbau des Arbeitsklima Index

Die Auswahl der abzufragenden Arbeits- und Tätigkeitsbereiche war pragmatisch, erfahrungsgeleitet und an internationalen Untersuchungen orientiert. Neben einem Set an Indikatoren für die eigentliche AZ werden in den Arbeitsklima Index auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven (Erwartungen) einbezogen. Somit geht der Bezugsrahmen über die meisten AZ-Instrumente deutlich hinaus.

Die endgültige Fassung des Arbeitsklima Index besteht aus 25 Items, die in einem ersten Schritt zu 16 Subindizes zusammengefasst werden. In weiterer Folge werden aus diesen Subdimensionen vier Indizes gebildet, die wiederum miteinander zum Gesamtindex verknüpft werden (vgl. Tabelle 1).

Aus der Indikatoren- und Gewichtungsstruktur des Index wird ersichtlich, dass auf Itembasis die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs sowie der individuellen Arbeitsmarktchancen in Summe ein Fünftel des Gesamtindex konstituieren. Die Festlegung der Gewichte erfolgte sowohl pragmatisch als auch unter Einbeziehung von Expertenurteilen. Bis zur Ebene der Teilindizes werden die einzelnen Items und Subdimensionen mit dem gleichen Gewicht zusammengefasst. Bei der Aggregation der vier Subindizes zum Gesamtindex wurde der Faktor Arbeit mit 0,4 gewichtet. Die übrigen Dimensionen wurden jeweils mit einem Gewicht von 0,2 versehen.

Tabelle 1

Indikatorenstruktur des Arbeitsklima Index *nach Hofinger/Michenthaler (1998)*

Item	Subdimension	Teilindex	Gesamtgewicht auf dem Arbeitsklima Index
wirtschaftliche Zukunft Österreichs	Optimismus für Gesellschaft	Gesellschaft	0,1
soziale Position als Arbeitnehmer	Gesellschaftlicher		0,05
Rechte als Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber	Status		0,05
wirtschaftliche Zukunft des Betriebes	Wirtschaftliche Zukunft	Betrieb	0,05
Ansehen des Unternehmens	Image		0,05
Führungsstil der Vorgesetzten	Führungsstil		0,05
Betriebliche Sozialleistungen	Sozialleistungen		0,05
Berufliche Tätigkeit insgesamt	Allgemeine	Arbeit	0,025
nochmaliges Anstreben einer Tätigkeit im selben Betrieb	Berufszufriedenheit		0,025
Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt	Lebenszufriedenheit		0,05
Vereinbarkeit Beruf und private Interessen, familiäre Verpflichtungen	Zeiteinteilung		0,025
Arbeitszeitregelung			0,025
Einkommen	Einkommen		0,025
Beurteilung, ob Einkommen ausreichend			0,025
Beziehung zu den Kollegen	Soziale		0,025
Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	Einbindung		0,025
Zeitdruck	Psychischer		0,025
seelisch belastende, aufreibende Arbeit	Stress		0,025
schlechte Gesundheitsbedingungen	Physischer		0,025
Unfall-, Verletzungsgefahr	Stress		0,025
technische, organisatorische Veränderungen	Innovations-		0,025
ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe	Stress		0,025
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Karriere	Erwartungen	0,05
Weiterbildungsmöglichkeiten			0,05
Chance, wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden	Arbeitsmarktchancen		0,1

Grundsätzlich zeigt sich im Vergleich mit anderen Erhebungsmethoden von AZ, dass der Arbeitsklima Index die meisten Bereiche, die sich in der Forschung als relevant herausgestellt haben beziehungsweise die in theoretischen Modellen empirisch untersucht wurden, abdeckt, wenngleich die Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben, den Arbeitsinhalten und den Handlungsspielräumen nur ganz grob erfasst wird. Der Arbeitsklima Index fokussiert auf Makro- und Mesofaktoren der Arbeit. Die Ebenenklassifikation orientiert sich an Semmer (1997) und hat überwiegend strukturierenden Wert, wenngleich auch theoretische Annahmen über die Beziehungen zwischen diesen Ebenen getroffen werden können.

Die Arbeitsbedingungen lassen sich demnach auf den folgenden drei Ebenen einordnen:

- Auf der Makroebene spielt etwa das Verhältnis von Arbeit und anderen wichtigen Lebensbereichen wie Familie und Freizeitbeschäftigungen, ethischen Standards, Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes und individuell wahrgenommenen Chancen am Arbeitsmarkt eine Rolle. Diese Ebene stellt im Großen und Ganzen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, an denen sich der Arbeitnehmer orientiert, dar.

- Auf der Mesoebene werden hauptsächlich organisationale Faktoren, wie die betriebliche Informationspolitik, Fairness bei der Bezahlung, adäquate Aufstiegsmöglichkeiten sowie arbeitszeitliche Bedingungen wie Schichtarbeit, Bereitschaftsdienste, Überstunden und soziale Stressoren im Sinne des Betriebsklimas zusammengefasst.

- Auf der Mikroebene geht es vorwiegend um die konkrete Arbeitsaufgabe, die Arbeitsinhalte und vorgefundene Ausführungsbedingungen.

Die faktorielle Struktur des Arbeitsklima Index wird im Folgenden mittels Faktorenanalysen und unter Verwendung des α -Koeffizienten von Cronbach sowie der Berechnung von Trennschärfeindizes genauer untersucht. Die Indikatorenstruktur, die sich unter reiner Anwendung der Faktorenanalyse ergibt, unterscheidet sich von der expertengeleiteten Konstruktion des Index.

Die hier ermittelte Faktorenstruktur soll nicht kritisierend der von den Autoren gewählten Indikatorenstruktur gegenübergestellt werden, da die zusammengefassten Items auf Ebene der vier Teilindizes ausreichend – wenn auch nicht übermäßig stark – konsistent sind (siehe Tab. 5). Die vier zusammengestellten Teilindizes korrelieren miteinander (siehe Tab. 6), was durch den Vergleich der Indikatoren- mit der Faktorenstruktur evident wird, da die Items der einzelnen Indizes in der analytisch ermittelten Indi-

katorenstruktur zu verschiedenen Komponenten zu zählen sind.

Die vier Teilindizes laden auch allesamt hoch auf einem Generalfaktor (siehe Tab. 4), was im Sinne des Generalfaktormodells durchaus einen Vorteil bei der Indexbildung darstellt. Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass den Items insgesamt betrachtet aber mehr als vier Dimensionen zugrunde liegen, wenngleich deren Zahl zwischen sechs und sieben schwankt (vgl. die nachstehende Tab. 2).

Tabelle 2

Faktorenstruktur des Arbeitsklima-Index (Quelle: Arbeitsklima Index IV.2004)

Item	Komponente 1						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
wirtschaftliche Zukunft Österreichs				(.330)	.767		
soziale Position als Arbeitnehmer			.587		(.366)		
Rechte als Arbeitnehmer			.555	(.304)	(.318)		
wirtschaftliche Zukunft des Betriebes	(.327)				.721		
Ansehen des Unternehmens	.658				(.312)		
Führungsstil der Vorgesetzten	.701						
Betriebliche Sozialleistungen	.623						
Berufliche Tätigkeit insgesamt	.608			(.393)			
nochmalige Tätigkeit im selben Betrieb	.606						
Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt			.493				
Vereinbarkeit Beruf und private Interessen				.717			
Arbeitszeitregelung	(.395)			.648			
Einkommen			.834				
Beurteilung, ob Einkommen ausreichend			.716				
Beziehung zu den Kollegen	.530						
Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz				-.519			(-.335)
Zeitdruck		.634					
seelisch belastende, aufreibende Arbeit		.681					
schlechte Gesundheitsbedingungen						.827	
Unfall-, Verletzungsgefahr						.859	
technische, organisatorische Veränderungen		.807					
ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe		.818					
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	.740						
Weiterbildungsmöglichkeiten	.735						
Arbeitsmarktchancen							.739
Erklärte Varianz der Komponente (in %):	26,0	8,6	6,8	5,8	4,8	4,4	4,1
Erklärte Gesamtvarianz:	60,7 %						

Eignung der Daten zur Faktorenanalyse: KMO-Kriterium: .86 Bartlett: $p = .00$

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse Varimax-Rotation

Anzahl der Faktoren¹: Screeplot: # 5, Kaiser-Kriterium: # 7

¹ Ladungen mit einem geringeren Betrag als .400 sind nur in Ausnahmefällen in der Tabelle angeführt.

² Die 7-Faktorenlösung wurde aufgrund unbefriedigender Kommunalitäten bei der 5-Faktorenlösung gewählt.

Tabelle 3

Vergleich der Gewichte der Faktoren- und der Indikatorenstruktur

	Komponente						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
bei Gleichgewichtung der 7 Komponenten für den Gesamtindex und Gleichgewichtung der hoch ladenden Items für den jeweiligen Faktor	0,32	0,16	0,20	0,12	0,08	0,08	0,04
Summe der Gewichte der Items	0,325	0,10	0,20	0,075	0,15	0,05	0,1

Den vier Teilindizes des Arbeitsklima Index liegt ein gemeinsamer Faktor zugrunde, der 59 Prozent der Gesamtvarianz erklärt. Die höchste Ladung auf dem Generalfaktor weist dabei der von den Autoren als betriebliche Zufriedenheit bezeichnete Faktor auf.

Tabelle 4

Generalfaktor „Arbeitszufriedenheit“ im Arbeitsklima Index

Item	Komponente
	I
i1 Gesellschaft	.725
i2 Betrieb	.836
i3 Arbeit	.785
i4 Erwartungen	.707
Erklärte Varianz der Komponente: 58,5 %	

Eignung der Daten zur Faktorenanalyse: KMO-Kriterium: .76 Bartlett: $p = .00$
 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse Varimax-Rotation
 Anzahl der Faktoren: Screeplot: # 1 Kaiser-Kriterium: # 1

Abschließend soll die methodisch ermittelte Faktorenstruktur kurz dargestellt werden:

1) Komponente I: Zufriedenheit mit dem Betrieb. Dieser Faktor vereint sowohl die berufliche Gesamtzufriedenheit, das nochmalige Anstreben einer Tätigkeit im selben Betrieb als auch die Bewertung einzelner Aspekte des betrieblichen Lebens. Auch die Arbeitszeitregelung sowie die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebes wirken (abgeschwächt) auf diesen Faktor.

2) Komponente II: Organisatorische Belastungen. Dieser Belastungsfaktor umfasst Belastungen, die aus dem Arbeitsablauf und der organisatorischen Gestaltung der Arbeitsaufgaben resultieren, worunter auch Stress und Zeitdruck fallen.

3) Komponente III: Soziale Zufriedenheit. Dieser Aspekt erfasst jene Komponenten, die am ehesten in den Equity-Theorien beziehungsweise den sozialen Vergleichstheorien thematisiert werden. Eine große Rolle spielt dabei die Bewertung der finanziellen Situation, worüber sich auch die soziale Position und die wahrgenommenen Rechte als Arbeitnehmer/-in definieren. Interessant ist hierbei auch der – von der Korrelation (Ladung) her – abgeschwächte Zusammenhang zur Lebenszufriedenheit. Besonders bei diesem Faktor könnte

aber auch der Anteil methodischer Varianz erhöht sein, da hier die gesamten Items einer Fragebatterie zusammengefasst werden.

4) Komponente IV: Vereinbarkeit von Beruf und Privattem. Diese Komponente umfasst die Bewertung der Arbeitszeitregelung sowie Gefühle der Einsamkeit und Isolation am Arbeitsplatz, die wesentlich durch die Arbeitszeitmodelle (wie Schichtarbeit) mitbestimmt sein dürften.

5) Komponente V: Wirtschaftliche Zukunft. Dieser Faktor umfasst die Fragen nach der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs im Allgemeinen und des Betriebs im Speziellen. Hier dürften sich die Bewertungen im hohen Maße wechselseitig beeinflussen.

6) Komponente VI: Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz. Die Unfall- und Verletzungsgefahr wird mit allgemein schlechten gesundheitlichen Bedingungen am Arbeitsplatz assoziiert.

7) Komponente VII: Arbeitsmarktchancen. Dieser Faktor wird durch ein einzelnes Item gebildet.

Die 7-Faktoren-Struktur lässt sich in nahezu allen Erhebungswellen seit 1997 replizieren, wodurch sie grundsätzlich als bestätigt angesehen werden kann.

Testtheoretische Gütekriterien des Arbeitsklima Index

Im Rahmen einer Forschungsarbeit des IFES wurden Analysen zu den beiden wesentlichen Gütekriterien der Zuverlässigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) durchgeführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse kurz zusammengefasst.

Die Reliabilität – also die Zuverlässigkeit – der Messungen des Arbeitsklima Index wurde bisher noch nicht explizit untersucht, es wurden keine diesbezüglichen Kennwerte veröffentlicht. Unter der Reliabilität einer Skala „versteht man den Grad der Genauigkeit, mit dem (...) ein bestimmtes Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal“ gemessen wird (Lienert/Raatz, 1998, S. 9). Im vorliegenden Fall des Arbeitsklima Index eröffnet sich für die Überprüfung der Reliabilität nur die Untersuchung der inneren Konsistenz anhand des Koeffizienten von Cronbach (1951). Durch die Konsistenzanalyse lässt sich feststellen, wie genau die einzelnen Items das zu erfassende Merkmal messen. Weisen die einzelnen Items eine hohe Übereinstimmung auf, so kann angenommen werden, dass sie ein und dasselbe Merkmal messen, also homogen/eindimensional sind. Je höher diese Genauigkeit, desto einheitlicher messen die Items ein gemeinsames Konstrukt. α -Werte über 0.60

werden als ausreichend, Werte über 0.70 als befriedigend und Werte über 0.80 als gut bezeichnet (vgl. dazu Rimann/Udris, 1997, S. 289).

Die α -Koeffizienten der Subindizes weisen auf eine ausreichende Konsistenz der einzelnen Skalen hin, wobei die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen beziehungsweise die Bewertung der Belastungen (i3) am ehesten homogen gemessen wird. Dabei handelt es sich aber auch um die Skala mit den meisten Items, was grundsätzlich zu einem höheren Koeffizienten führt. Insgesamt betrachtet sind daher alle Skalen als ausreichend konsistent zu bezeichnen, wenngleich die einzelnen Kennwerte (mit Ausnahme von i3) am unteren Ende des Akzeptanzbereiches liegen. Die Skalen i3 und i4 enthalten jeweils Items, deren Trennschärfe (Korrelation mit der Gesamtskala) äußerst gering ist. Im Fall der Skala i4 sind dies die Arbeitsmarktchancen, die kaum überraschend nur wenig mit der (aufsummierten) Bewertung der Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten korrelieren. Bei der Skala i3 sind es die Items Auskommen mit dem Einkommen und Isolation am Arbeitsplatz, die eine zu geringe Trennschärfe hinsichtlich des Gesamtwertes aufweisen.

Tabelle 5

Innere Konsistenz und Trennschärfen der Skalen des Arbeitsklima Index

	Cronbachs α	Trennschärfen r_{tt}
i1 Gesellschaft	.68	min.: .33; max.: .66
i2 Betrieb	.70	min.: .41; max.: .54
i3 Arbeit	.79	min.: .25; max.: .59
i4 Erwartungen	.65	min.: .25; max.: .52

Die vier Teilindizes, die auf einem gemeinsamen Faktor laden (siehe oben), weisen einen α -Koeffizienten von .73 und Trennschärfen zwischen .47 und .63 auf. Zu klären bleibt noch die Frage, ob es sich bei dem Generalfaktor beziehungsweise der gemeinsamen Dimension dieser vier Teilindizes begründeterweise um Arbeitsklima oder AZ handelt. Aufschlüsse darüber sind Gegenstand der Validität.

In der nachstehenden Tabelle sind die Interkorrelationen der Subskalen angeführt. Die höchste gemeinsame Varianzaufklärung haben demnach die betriebliche Zufriedenheit und die Zufriedenheit mit den konkreten Arbeitsbedingungen und der Tätigkeit. Die Höhe der Korrelationen lässt allerdings zu, das Arbeitsklima Index-Modell auch als – eingeschränktes und bedingtes – Kompensationsmodell aufzufassen.

Tabelle 6

Interkorrelationen der Subindizes des Arbeitsklima Index

	i1 Gesellschaft	i2 Betrieb	i3 Arbeit	i4 Erwartungen
i1 Gesellschaft	1.00	.41	.40	.32
i2 Betrieb		1.00	.56	.48
i3 Arbeit			1.00	.37
i4 Erwartungen				1.00

Alle Korrelationen (Pearson) signifikant mit $p = .000$

Auch zur Validität sind bisher noch keine Ergebnisse publiziert worden. Unter Validität einer Skala versteht man den Grad der Genauigkeit, mit dem das zu erfassende Merkmal tatsächlich gemessen wird. Mit anderen Worten: Misst die Skala auch tatsächlich das, was sie zu messen vorgibt? Im Gegensatz zur Reliabilität gibt es beim Konzept der Validität keine Koeffizienten, die man als Maßzahl berechnen könnte. Vielmehr bieten sich hier zahlreiche Vorgehensweisen an, deren Anwendung anhand des vorliegenden Datenmaterials allerdings begrenzt ist.

Eine Methode zur Untersuchung der Validität ist die Analyse interindividueller Unterschiede, wobei meist Unterschiede zwischen Extremgruppen betrachtet werden. Diese Art der Validität wird daher häufig auch als Extremgruppenvalidität bezeichnet. In der umfangreichen Datensammlung des Arbeitsklima-Index finden sich detaillierte Angaben zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen.

Entsprechend empirischer Befunde (zum Beispiel Kirchler/Schmidl, 2000; Grzech-Sukalo et al., 1991) wirken sich Arbeitszeitmodelle – vor allem Schichtarbeit und Nachtarbeit – auf die Arbeitszufriedenheit aus. Demnach müssten Schichtarbeiter, Nachtarbeiter und Personen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten oder viele Überstunden niedrigere Arbeitsklimawerte aufweisen als Personen, auf die derartige Arbeitszeitmodelle nicht zutreffen. Personen mit einem Gleitzeitmodell verfügen über mehr Freiräume, was sich förderlich auf die AZ auswirken müsste. Die Unterschiede müssten sich vor allem in der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (i3) und den betrieblichen Rahmenbedingungen (i2) niederschlagen. Die Subindizes i1 Gesellschaft und i4 Erwartungen sollten davon weniger berührt sein. Die postulierten Zusammenhänge haben sich für die Schicht- und Nachtarbeit sowie für die Gleitzeitmodelle weitgehend bestätigt. Der Arbeitsklima Index vermag also zwischen diesen Gruppen zu differenzieren. Arbeitnehmer, die regelmäßig Überstunden leisten, sind zwar mit den betrieblichen Bedingungen und mit Aspekten der beruflichen Tätigkeit insgesamt unzufriedener (wie angenommen), sie können aber ihren Gesamtwert durch eine besonders positive Erwartungshaltung bezüglich der eigenen zukünftigen Entwicklung (Aufstiegsmöglichkeiten) und ihrer Arbeitsmarktchancen kompensieren. Diese Hypothese müsste allerdings theoretisch untermauert in einer weiteren Studie untersucht werden, das Ergebnis hat daher vorläufig nur explorativen (empirischen) Charakter.

In Summe stützen die vorliegenden Ergebnisse die Validität des Arbeitsklima Index. Des Weiteren sind jene, die im Rahmen eines Gleitzeitmodells arbeiten, auf allen Ebenen zufriedener als die übrigen Arbeitnehmer/-innen.

Tabelle 7

Arbeitsklima Index nach Arbeitszeitmodellen

		Arbeitsklima Index I	i1 Gesellschaft	i2 Betrieb	i3 Arbeit	i4 Erwartungen
Schichtarbeit	regelmäßig	65**	67	66**	72**	51*
	nie	70**	66	72**	77**	56*
Nachtarbeit	regelmäßig	65**	65	66*	72**	52
	nie	70**	68	72*	77**	55
Überstunden	regelmäßig	69	67	69**	74**	60**
	nie	71	69	74**	79**	54**
Gleitzeit	ja	73**	70**	74**	78**	59**
	nein	68**	65**	70**	75**	54**

Indexwerte liegen zwischen 0 (niedrigste Ausprägung) und 100 (höchste Ausprägung);

Mittelwertsdifferenzen werden getestet mit t-Test für unabhängige Stichproben: * $p < .05$ und ** $p < .01$; n mindestens 91

Unabhängig gemessene Außenkriterien liegen für die Daten nicht vor. Das Material beinhaltet zwar Erhebungen über Fehlzeiten (Absenz), diese wurden aber nicht unabhängig erfasst, sondern stellen Selbstberichte der Befragten dar. Die Arbeitnehmer/-innen wurden gebeten, die Anzahl an Tagen zu schätzen, an denen sie im Laufe des letzten halben Jahres zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich gesundheitlich so stark beeinträchtigt gefühlt haben, dass sie lieber zu Hause geblieben wären. Darüber hinaus wurde auch eine Schätzung der Krankenstandstage im selben Zeitraum erfasst.

Die erhobenen Daten beziehen sich auf die Gesamtdauer von Fehlzeiten im letzten halben Jahr, allerdings nicht auf die Häufigkeit von Absenz. Darüber hinaus weisen die empirischen Befunde auf einen geringen direkten Zusammenhang hin. Als Moderator wirken hier zum Beispiel die Folgen des Absenzverhaltens. Für die Berechnung der Korrelationen wird der Spearman-Koeffizient (Rangkorrelation) verwendet, da die Krankenstandstage sowie die Anzahl an Tagen, an denen die Arbeitnehmer zur Arbeit gingen, obwohl sie gesundheitlich eingeschränkt waren, nicht normalverteilt sind. Interessant ist vor allem der ne-

gative Zusammenhang zwischen dem Arbeitsklima und dem Verhalten, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Unzufriedene gehen häufiger auch dann zur Arbeit, wenn sie sich schlecht fühlen.

Dieser Befund muss theoretisch noch geklärt werden, unklar ist auch die „Wirkungsrichtung“. Womöglich führt ein solches Verhalten, aus welchen Gründen es auch immer auftritt, über kurz oder lang zu Unzufriedenheit. Es wäre auch möglich, dass das Arbeitengehen trotz Krankheit durch gewisse Mechanismen, etwa Drohung oder sozialer Druck, erzwungen wird. Ein derartig restriktives Arbeitsklima würde sicherlich als negativ eingestuft werden. Interessant ist dabei wohl auch die höhere Korrelation mit dem Subindex i3 Arbeit, der die allgemeine Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeiten, die kollegialen Beziehungen und die Belastungen am Arbeitsplatz enthält.

Die Korrelationen zwischen den einzelnen Indizes und der Anzahl der Krankenstandstage ist eher gering und kaum von praktischer Relevanz. Die Richtung des Zusammenhangs ist aber hypothesenkonform: Je höher das Arbeitsklima, desto weniger Krankenstandstage werden konsumiert.

Tabelle 8

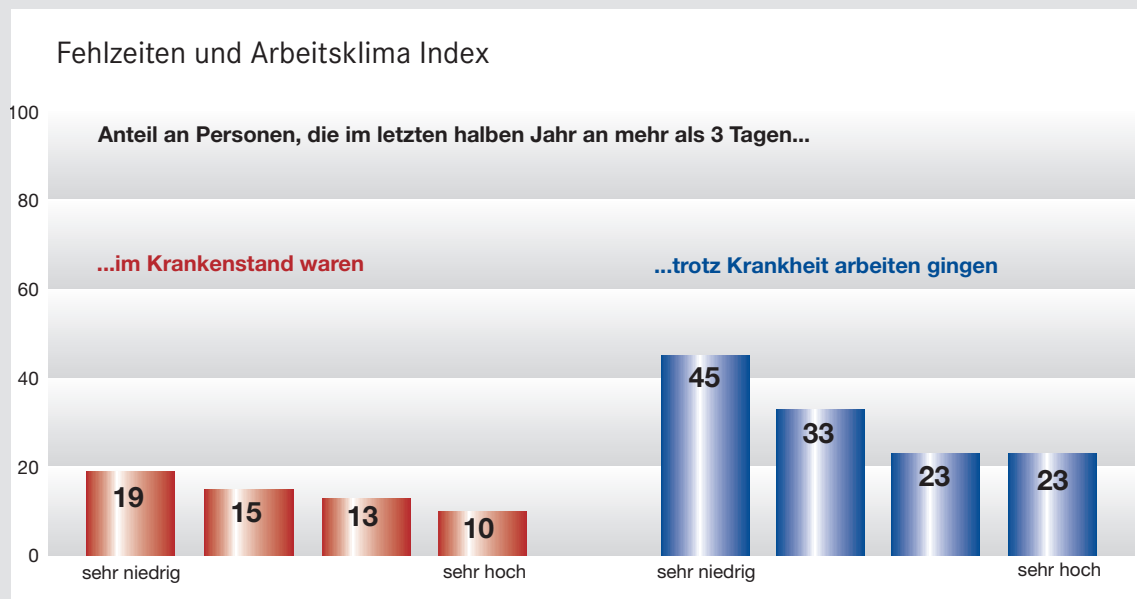
Korrelation zwischen Arbeitsklima-Index und Fehlzeiten

	Arbeitsklima Index I	i1 Gesellschaft	i2 Betrieb	i3 Arbeit	i4 Erwartungen
trotz Krankheit zur Arbeit	-.20**	-.12**	-.13**	-.23**	-.13**
Krankenstandstage	-.09*	-.09**	-.02	-.04	-.08*

Rang-Korrelationen (Spearman) signifikant mit $p < .05$ (*) und $p < .01$ (**)

Zur besseren Illustration der Zusammenhänge wird in den folgenden beiden Abbildungen jeweils der Anteil an Arbeitnehmern dargestellt, die mehr als drei Tage im Krankenstand waren oder an mehr als drei Tagen trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung zur Arbeit gingen. Die 3-Tages-Grenze ist willkürlich gewählt unter dem Gesichtspunkt, dass in Summe eine

derartige Dauer auf maximal 20 Prozent (Krankenstand) oder 30 Prozent (trotz Krankheit arbeiten) der Befragten zutrifft und dass in der Literatur diese Grenze häufig als „kurzfristiges Fehlen“ bezeichnet wird. Die Verteilung des Arbeitsklima Index wurde dabei in Quartile, das sind vier gleich große Klassen, unterteilt.



Als letzter Aspekt der Validität sollen die Methoden der konvergenten und der divergenten Validität angewendet werden. Erstere bedeutet, den Index mit sinnverwandten Aspekten zu korrelieren (etwa mit anderen Tests, die AZ messen), bei Letzterer geschieht das genaue Gegenteil, das heißt, es werden Skalen korreliert, die unterschiedliche Konstrukte erfassen. Zur Untersuchung der divergenten Validität wurden die 25 Items des Arbeitsklima Index mit Skalen anderer Instrumente simultan in einer Faktorenanalyse untersucht. Dabei konnten die oben dargestellten sieben Faktoren repliziert, die übrigen Skalen, wie Resignation, Wachstumsbedürfnis und Burnout, klar vom Arbeitsklima Index getrennt werden. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse werden an dieser Stelle nicht extra dargestellt.

Die Korrelation (Konvergenz) zwischen dem Arbeitsklima Index und einer globalen Frage nach Arbeitszufriedenheit beträgt $r = .60$. Die niedrigste Korrelation besteht zwischen dem Subindex i1 Gesellschaft und der AZ ($r = .26$), Am höchsten korreliert AZ mit i3 Arbeit ($r = .57$), der auch ein globales Zufriedenheitsmaß beinhaltet. Die Korrelationskoeffizienten für die übrigen Skalen betragen $r = .51$ (i2 Betrieb) und $r = .43$ (i4 Erwartungen).

Die Ergebnisse deuten auf eine zufrieden stellende konvergente und divergente Validität der Skala hin. Es lässt sich also zusammenfassend festhalten, dass der Arbeitsklima Index ein valides Instrument zur Messung des Arbeitsklimas darstellt.

Zusammenfassende Betrachtung

Während Neuberger (1974a, 1974b) dagegen argumentiert, voneinander unabhängige Dimensionen der AZ zu einer Gesamtzufriedenheit zusammenzufassen, findet der Gedanke der Kombination unabhängiger Merkmale in der Konstruktion von Typologien und im Konzept des Kompensationsmodells seinen Ausdruck. In der Regel werden zwischen Subdimensionen der AZ durchwegs bedeutsame Korrelationen festgestellt (Neuberger, 1985), die wiederum auf einen Generalfaktor der AZ schließen lassen, oder eben auf einen bestimmten zugrunde liegenden Antwortstil oder eine allgemeine lebensbejahende, optimistische Einstellung (Persönlichkeitseigenschaft). Wie oben bereits erläutert, impliziert die Vorgehens- und Berechnungsweise des Arbeitsklima Index die Annahme eines Generalfaktors. Der gewählte Aufbau erfolgt unter pragmatischen Gesichtspunkten ohne Verwendung eines expliziten theoretischen Bezugsrahmens. Die Ergebnisse über Reliabilität und Validität sind insgesamt zufrieden stellend.

Die Erfassung des Arbeitsklima Index erfolgt unter den Prämissen eines anreiztheoretischen Modells. Es stehen daher nicht innere Bedürfnisse im Mittelpunkt der Erhebung, sondern Aspekte der äußeren Arbeitssituation oder Arbeitsumwelt. Während in den Bedürfniskonzeptionen das Ausmaß der Unzufriedenheit ausgehend von einem Zustand der Befriedi-

gung gemessen wird (unipolar), wird bei den Anreizkonzeptionen von einem bipolaren Kontinuum ausgegangen. Die beiden Pole sind mit unzufrieden und zufrieden bezeichnet.

Zusammenfassend ist der Arbeitsklima Index wie folgt zu charakterisieren:

- Der Index ist ein aggregiertes Maß gesamtgesellschaftlicher Arbeitszufriedenheit. Die Bezeichnung Arbeitsklima verdeutlicht die inhaltliche Abgrenzung zu anderen Instrumenten.
- Der Arbeitsklima Index ist soziologisch orientiert und fokussiert auf Meso- und Makrofaktoren der Arbeitsbedingungen. Er weist damit gegenüber anderen AZ-Messinstrumenten einen erweiterten Bezugsrahmen auf.
- Der Index wurde ohne Bezugnahme auf ein explizites AZ-Modell unter pragmatischen Gesichtspunkten konstruiert, wofür maßgeblich ökonomische Gründe verantwortlich waren.
- Die Formulierung der Fragen folgt einem anreiztheoretischen Modell.
- Die Indikatorenstruktur des Arbeitsklima Index entspricht einem Generalfaktormodell. Die Interkorrelationen lassen aber auch ausreichend Spielraum für Kompensationen.



Arbeits- zufriedenheit: Alte Fragen – neue Wege!?

30 **AK**

Lorenz Fischer

Das Thema Arbeitszufriedenheit stößt seit einigen Jahren wieder auf großes Interesse in Wissenschaft und Politik sowie bei Sozial- und Tarifpartnern. Dies ist eine erstaunliche und gleichermaßen erfreuliche Entwicklung, nachdem diese Fragestellung über lange Zeit völlig aus der wissenschaftlichen Öffentlichkeit verschwunden war. Wir wollen uns im Folgenden mit der Frage nach den Hintergründen für diese „Paradigmen-Konjunktur“ sowie mit der Frage nach den sich neu ergebenden Perspektiven beschäftigen.



Die Betrachtung dieser „Paradigmen-Konjunkturen“ macht eine modelltheoretische Betrachtung erforderlich, bei der die Ergebnisse von empirischen Untersuchungen – hier etwa der Zusammenhänge von Determinanten und Konsequenzen der Arbeitszufriedenheit – nicht etwa ausschließlich von der Struktur oder den Merkmalen des Forschungsgegenstandes beeinflusst werden, sondern auch von den Zielsetzungen der Forschenden, den verwendeten Theorien und den verwendeten Methoden. Dies macht schon deutlich, dass die hier thematisierten Zusammenhänge außerordentlich methodensensibel sind und nicht auf einer trivialen Ebene abschließend behandelt werden können. Der Duktus der Darstellung wird somit im Wesentlichen bestimmt durch modelltheoretische Annahmen (vgl. Gigerenzer, 1981; Fischer, 1989).

Arbeitszufriedenheit – zwei Ziele und eine lange Geschichte

In der Geschichte der Arbeitszufriedenheitsforschung dominieren im Wesentlichen zwei Zielsetzungen:

● Das humanistische Ziel fragt nach Glück, Freude und Möglichkeiten der Selbstverwirklichung durch die Arbeit, während

● das Effizienzziel auf die Frage nach den erhofften Konsequenzen von Zufriedenheit der Mitarbeiter für das Unternehmen abhebt: hier insbesondere Arbeitsleistung, Absentismus und Kündigungshäufigkeit.

Die an dem humanistischen Ziel orientierte Idee, nach der Freude, dem Glück oder der Zufriedenheit bei der Arbeit zu fragen, hatte ihren Ursprung in einer tiefen Umbruchsituation in der ersten Industrialisation der Welt – in England. Schon vor fast zweihundert Jahren fanden in dort – angesichts der teilweise brutalen Auswüchse der Industrialisierung – groß angelegte empirische Studien über das „Erleben“ der Arbeit (etwa Babbage, 1832) statt. Mit einiger Verzögerung folgten in Deutschland ähnliche Untersuchungen vor allem durch Mitglieder des „Vereins für Socialpolitik“ (Herkner, 1905; Levenstein, 1912; Weber, 1924, DeMan, 1927). In dem Prozess der Industrialisierung trat – in der Diktion Kurt Lewins (1920) – insbesondere das „eine „Gesicht der Arbeit“ in den Vordergrund: das der Belastung und Überanstrengung, Monotonie und Entfremdung der Arbeiter/-innen. Die psychologische Literatur zu den durch Arbeit verursachten Schädigungen der Individuen ist außerordentlich umfangreich und an anderer Stelle zusammengetragen (zur Übersicht etwa Ulich, 2001). Auch wenn sicher unstrittig ist, dass sich die Arbeits-

bedingungen in den westlichen Industrienationen in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verbessert haben, hält das Interesse an dieser Perspektive weiter an. Zentrale Themen sind etwa Stress (z.B. Lazarus, 1991; zur aktuellen Übersicht Belschak, 2001), Burn-Out (z.B. Burisch, 2006) oder die Salutogenese (Udris 2006). Es geht hierbei primär um die Identifikation spezifischer, das Individuum belastender Bedingungen. Zusätzlich werden teilweise Persönlichkeitseigenschaften des Individuums mit berücksichtigt, allerdings meist nur als Variable, die zwischen objektiver und subjektiver Belastung vermitteln.

Lewins „zweites Gesicht der Arbeit“ – die Chance der Sinnfindung – war durch den um sich greifenden Taylorismus völlig aus dem Blickfeld geraten. Es findet sich erst später in unterschiedlichen Facetten und Prägungen in verschiedenen Forschungstraditionen wieder oder wurde erst später von der Organisationspsychologie aufgegriffen. Besonders deutlich wird diese Perspektive in der Humanistischen Psychologie, unter anderem etwa bei Maslow (1954), Herzberg (1966) und später bei Hackman/Oldham (1980). In der Terminologie von Herzberg finden sich beide Gesichter der Arbeit wieder: Hygienefaktoren und Motivatoren.

Stark vereinfacht lässt sich aus der um diese Modelle entstandenen Diskussion schlussfolgern, dass es zwei Klassen von Faktoren gibt, die in unterschiedlicher Weise Zufriedenheit mindern beziehungsweise fördern: Hygienefaktoren sind solche Elemente der Arbeitssituation (etwa wie mangelnde Sauberkeit, Hitze oder Taktzeiten), die, wenn sie dem Subjekt bewusst (salient) sind, als belastend und deprivierend empfunden werden und daher die Zufriedenheit senken. Bei geringer Salienz sind sie jedoch irrelevant. Demnach führen also zum Beispiel angemessene Temperaturen oder korrekte Taktzeiten nicht zu Zufriedenheit, sondern im besten Falle eben zur Abwesenheit von Unzufriedenheit. Dagegen haben Motivatoren wie Autonomie und Gestaltungsmöglichkeiten einen Sinnbezug und können Zufriedenheit fördern.

Versuchten die zuletzt genannten Autoren eine Verknüpfung von Human- und Effizienzziel zu realisieren, so dominiert letzteres allerdings zahlenmäßig sicherlich den größten Teil der Publikationen der Organisationsforschung der Gegenwart. Auch wenn man festhalten kann, dass die humanistische Tradition ge-

wissermaßen an der Wiege der Arbeitszufriedenheits-Forschung stand und in unterschiedlicher Intensität, etwa bei dem Forschungsprogramm Humanisierung der Arbeit im Deutschland der 80er/90er Jahre des 20. Jahrhunderts eine sehr große Verbreitung hatte, wird also im Folgenden primär von der Forschung zu dem Effizienzziel die Rede sein. Sie beeinflusste die Konjunktur der AZ-Forschung in ausschlaggebender Weise. Diese Forschungsrichtung basiert auf der austauschtheoretisch (Homans, 1958) begründbaren Annahme, dass größere Zufriedenheit der Arbeiter bei diesen zu einer stärkeren Leistungsbereitschaft führt und so zugleich auch die Produktivität steigert. Die Idee der Verknüpfbarkeit von Leistung und Zufriedenheit ist im Grundsatz sogar bei Taylor (1911) angelegt, der annahm, dass die – mit einer Effizienzsteigerung verbundene – Aussicht auf höhere Entlohnung die Arbeiter zufrieden stellen würde. Voraussetzung seien lediglich entsprechend präzise Vorgaben für die Arbeitsabläufe, die dann die Produktivität steigern und die versprochene Lohnerhöhung ermöglichen würde. Eindeutig wurde die unterstellte Kausalkette Zufriedenheit → Leistung jedoch bei den Schlussfolgerungen der Human-Relations-Bewegung. Dies ist an der ursprünglichen Anlage der bekannten Hawthorne-Studien (Roethlisberger/Dickson, 1939) klar zu erkennen, bei denen etwa gefolgert wurde, dass eine freundliche Führung die Leistung erhöhen würde. Die instrumentelle Zielgebung unterliegt offenkundig in erheblichem Maße den Konjunkturen des Zeitgeistes.



Weshalb war nun das Paradigma Arbeitszufriedenheit von der Scientific Community beerdigt worden und weswegen wird es nun zu neuem Leben erweckt?

Der Abfall vom Glauben und seine Ursachen

Als erste Ursache der Korruption des Paradigmas Arbeitszufriedenheit steht die mangelnde Differenzierungsfähigkeit. Seit Jahrzehnten und fast in allen Staaten äußern sich 75 – 85 Prozent der Befragten bei der Frage nach ihrer Arbeitszufriedenheit als „ziemlich“ oder „sehr zufrieden“ (vgl. dazu Robinson et al. 1969). Für die enttäuschten Organisationspsychologen, die angesichts einer solchen Antwortverteilung keinen legitimen Anlass finden konnten, in die – unterstelltermaßen unbefriedigende – Arbeitssituation von Mitarbeitern zu intervenieren, war dies letztlich der Anlass, zunehmend Distanz zu diesem Forschungsparadigma zu nehmen. Es schien unmöglich, die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen mit einem so stumpfen Instrument zu differenzieren. Außerdem ist diese Dominanz der Zufriedenheit geeignet, jegliche humanitäre Bemühung um eine Verbesserung der Arbeitsplätze zu diskreditieren, da – wie es auch häufig geschehen ist – Arbeitgeber nach einer Erhebung zu dem Schluss kamen, dass die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb außerordentlich positiv zu bewerten seien, da immerhin das Urteil: „ziemlich“ oder „sehr zufrieden“ unter den Arbeitnehmern dominiere. Diese interessenpolitische Vereinnahmung ließ es aussichtslos erscheinen, dieses Konzept weiterhin im Zusammenhang mit den Be-

mühungen um eine Verbesserung der Arbeitssituation zu verwenden.

Eine weitere Argumentationslinie verweist auf die schwache Kriterienvailidität im Sinne der zweiten, instrumentellen Forschungsfrage. Insbesondere die Frage, inwieweit eine erhöhte Arbeitszufriedenheit zu einer höheren Leistung führen würde (Effizienz), wurde zunehmend kritisch beurteilt. Hier sollen nur drei klassische Publikationen zitiert werden:

Brayfield/Crocket kamen Mitte der 50er Jahre bei einer Überblicksdarstellung über neun Studien zu der Überzeugung, dass nur eine geringe oder gar keine Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung bestehe. War diese kritische Meinung noch zunächst auf eine relativ kleine Zahl von Studien bezogen, so gewann die Metaanalyse von Iaffaldano und Muchinski (1985) für die gesamte organisationspsychologische Forschung eine desaströse Bedeutung. In einer Metaanalyse von 74 Studien erhielten sie ein durchschnittliches r von .17 für den Zusammenhang zwischen spezifischen Arbeitszufriedenheitsfacetten und Leistungsindikatoren. Bemerkenswerterweise wird dieses schwache Ergebnis immer wieder von solchen Autoren zitiert, die das Arbeitszufriedenheitsparadigma beerdigen möchten.

Nicht zitiert wird dagegen der sehr viel höhere Zusammenhang von .29, den diese beiden Autoren für den Zusammenhang von allgemeiner Arbeitszufriedenheit und Leistung fanden. Allerdings stellten Iaffaldano/Muchinsky (1985) explizit auch nur den schwachen Zusammenhang in den Vordergrund und gaben damit eine (ab-)wertende Position der Scientific Community für das kommende Jahrzehnt vor. Im Prinzip wurden die Ergebnisse von Iaffaldano/Muchinski auch im deutschen Sprachbereich durch die Metaanalyse von 90 Studien durch Six/Eckes (1991) bestätigt, die ein r von .19 fanden; Allerdings war bei dieser Metaanalyse der größte Teil der Studien identisch mit denjenigen von Iaffaldano/Muchinsky sechs Jahre zuvor. Bei den beiden anderen „Effizienzkriterien“ der Arbeitszufriedenheit, nämlich Abwesenheit und Kündigungsneigung, waren die Korrelationen nur wenig besser.

Diese kritische Argumentation fand großen Anklang

in der Scientific Community der Organisationspsychologen und führte zu einem „Abfall vom Glauben“. Die Kritik auch ehemaliger Protagonisten der AZ Forschung - (etwa Neuberger: „Wenn die Leute nachdenken würden, müssten sie feststellen, dass sie unglücklich sind.“ -) gewann mit der Zeit eine solche Dominanz in der Fachdiskussion, dass später Matiaske (1999) schlussfolgerte: selbst „frühere Verfechter des Konzepts (hätten) im überzogenen Kritizismus kein Argument ausgelassen“, um dieses zu diskreditieren. So schien dieses Thema weitgehend erledigt zu sein.

Nun stellt sich die Frage, wodurch die Schwächen dieses Paradigmas erklärt werden können. Die folgende Abbildung enthält vereinfachend drei verschiedene Modelle, aus deren Kontrastierung man argumentativ diese korrelative Schwäche begründen kann. Diese Modelle sind eher als Modelle des forschenden Vorgehens zu verstehen, das von unterschiedlichen Forschungstraditionen verwendet wird.

Wie sind diese Schwächen zu erklären?

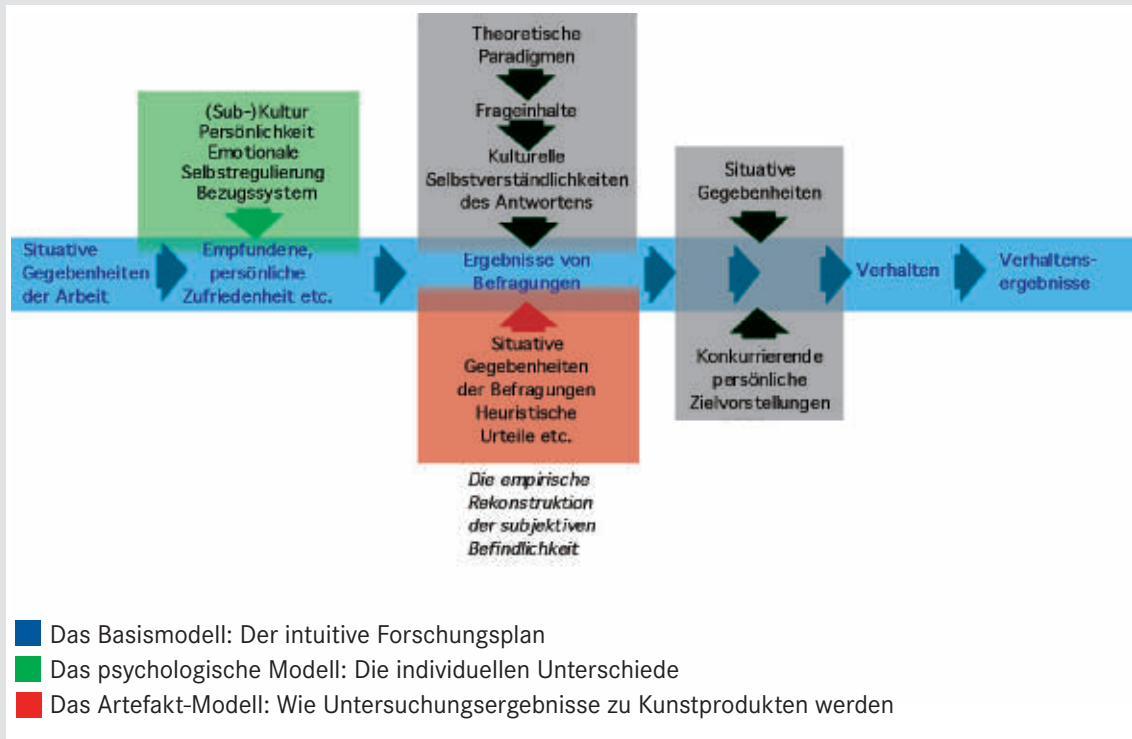


Abb.: 1 Ein integratives Modell verschiedener, für die AZ-Forschung relevanter Modellbildungen von Befragungsergebnissen

Das Basismodell ist gewissermaßen der intuitive Forschungsplan, der so aussieht: Situative Gegebenheiten der Arbeit (etwa 50 Grad Celsius Hitze in einer Gießerei) beeinflussen (senken) die persönliche Zufriedenheit. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich diese miserablen Arbeitsbedingungen in Befragungen adäquat abbilden lassen (sich also die Arbeiter frank und frei beschweren) und zu einem entsprechenden Verhalten (wie erhöhte Abwesenheit, häufige Krankheiten oder Mängel in der Produktion etc.) führen. Die Folgen zeigen sich dann in einem schlechten Betriebsergebnis.

Dieses Basismodell hat sich in solchen Situationen physiologisch belastender Arbeitsbedingungen durchaus bewährt. Allerdings sind die meisten Arbeitssituationen eher ambivalent beziehungsweise weniger eindeutig belastend oder deprivierend. Menschen weisen zudem eine erstaunliche Anpassungsfähigkeit auf. Dies hat dazu geführt, dass relativ wenige Zusammenhänge der oben skizzierten Art festzustellen waren.

Die Organisationspsychologie hat im Weiteren deshalb dieses einfache und intuitive Modell differen-

ziert. Dabei ist insbesondere in den 60er, 70er und 80er Jahren unterschieden worden nach persönlichkeitspezifischen Bezugssystemen (individuelle Differenzen), subkulturellen Unterschieden (Stadt-Land-unterschiede sowie Milieu- oder Schichtunterschiede) und in neuerer Zeit in unterschiedliche Strategien und Techniken der emotionalen Regulierung (zur Übersicht vgl. Fischer 1989, 1991, 2006). Am wenigsten zufrieden sind etwa Maturanten/Abiturienten, die im gewerblichen Bereich arbeiten und im Bewußtsein gescheiterter Aspirationen leben. Die Prospect-Theory von Kahnemann/ Tversky (1979) eignet sich ganz allgemein, um zu zeigen, dass die Art der Referenzpunktes darüber entscheidet, ob zum Beispiel eine Verbesserung des Arbeitsplatzes zu einer erheblichen Steigerung der Zufriedenheit führt, während eine Verschlechterung in beschleunigter Weise Unzufriedenheit zu produzieren in der Lage ist.

Ein anderer Ansatz, die externe Validität des AZ-Paradigmas zu verbessern, ist die psychologische Abgrenzung von Typen der Arbeitszufriedenheit, wie sie bei Bruggemann et al. (1975) zu finden ist. Diese Typisierungen versuchen – über eine eindimensionale Variation des Anspruchsniveaus hinausgehend – unterschiedliche Formen der kognitiven Verarbeitung der Arbeitssituation zu präzisieren (z.B. wie resigna-

tive Zufriedenheit, fixierte Unzufriedenheit). Dieser Ansatz, der auch als Züricher Modell bezeichnet wird (Baumgartner/Udris, 2006), lässt einerseits durchaus Fortschritte erkennen, andererseits ist es aber letztlich in seinem psychologischen Gehalt noch relativ wenig erforscht. Gerade die Verhaltenskonsequenzen der verschiedenen Typen der Arbeitszufriedenheit sind bislang in dem Züricher Modell noch kaum erkennbar (Büssing et al., 2006). Dies hat sicherlich damit zu tun, dass hier wenig systematische experimentelle oder quasiexperimentelle Forschung – etwa mit zwei Messzeitpunkten – betrieben worden ist.

Die Art der kognitiven und emotionalen Verarbeitung von Ansprüchen des Arbeitsalltags ist außerdem stark persönlichkeitsbedingt. Man kann in diesem Zusammenhang von einem mehr oder minder gelungenem „Fit“ von Situationen und Personen sprechen. Ein größerer Handlungsspielraum führt zum Beispiel nur dann zu großer Zufriedenheit, wenn die Person starke Wachstumsziele hat (vgl. Hackman/Oldham, 1980; Cors/Abele, 2005; Abele et al., 2006). Statt einer einfachen Variation des Anspruchsniveaus oder kognitiver Verarbeitungsmechanismen wird hier also gezeigt, dass der persönliche Lebensentwurf und die damit zusammenhängende Motivation das Zufriedenheitsurteil beeinflussen. Auch diese Persönlichkeitszüge mindern den – im intuitiven Modell unterstellten Zusammenhang von Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit.

Solche Differenzierungen wirken natürlich auf die empfundene persönliche Zufriedenheit beziehungsweise auf die Verarbeitung der situativen Gegebenheiten, die dann zu unterschiedlichen Zufriedenheitsmustern führen. Ob nun das Verhalten – etwa ein wegen Unzufriedenheit gebremstes Leistungsverhalten – tatsächlich folgt, ist jedoch nicht sicher. Aus der Einstellungs-Verhaltens-Forschung (Fishbein/Ajzen, 1975; Ajzen, 1988) ist bekannt, dass mindestens das persönliche Können und die empfundenen sozialen Zwänge, die möglicherweise sogar ein völlig anderes Verhalten erzwingen als das intendierte, als intervenierende Variable anzusehen sind. Das Modell von Fazio (1986) hat verdeutlicht, dass ein besonders starker Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten beziehungsweise hier Zufriedenheit und Leistung zu erwarten ist, wenn sich Personen „spontan“ verhalten (vgl. Fazio, 1986), das heißt, wenn sie sich in einer konkreten Situation

nicht gezwungen sehen, etwa Vor- und Nachteile etwa von Leistungsverweigerung detailliert zu bedenken. Auch diese Variablen waren bislang zu wenig im „intuitiven Modell“ berücksichtigt worden.

Die bisher beschriebenen Forschungen entstammen praktisch ausschließlich der Organisationsforschung. Ein drittes Modell ist jedoch noch zu diskutieren, das hier als Artefaktmodell bezeichnet wird, weil es die Fehlermöglichkeiten der Forschungsmethode selbst thematisiert. Bei diesem wird die Frage erörtert, unter welchen Bedingungen Befragungsergebnisse zum Kunstprodukt werden – mit anderen Worten, welche Störeinflüsse des Forschungsprozesses selbst die inhaltlichen Ergebnisse in Frage stellen können. Hier sind insbesondere die Arbeiten von Schwarz/Strack (1991) sowie Strack et al. (1995) zu nennen. Erstere prüften die These der kognitiven Zulänglichkeit. Die Idee ist dabei folgende: wird ein Befragter nach seiner Arbeitszufriedenheit gefragt, versucht er alle gerade verfügbare Information für



dieses Urteil zu verwenden. Er kann oder will nicht alle denkbaren Informationen verwenden, sondern bricht den Suchprozess möglichst frühzeitig ab, wenn er einigermaßen den Eindruck hat, dass die Informationen für seine subjektive Sicherheit ausreichen. Entsprechend wird dieses Urteil neben der momentanen Stimmung stark von den Informationen geprägt, Entsprechend wird dieses Urteil stark von den Informationen geprägt, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt am leichtesten zugänglich sind (etwa die gegenwärtige Stimmung). Normalerweise sind das die Informationen, die kürzlich verwendet worden sind.

Dies könnte etwa das kurz zurückliegende Mitarbeitergespräch mit dem Vorgesetzten sein oder auch eine Auseinandersetzung mit einer Kollegin. Allerdings können auch sachfremde, hier völlig irrelevante Informationen, wie etwa das Wetter während der Befragung, in das Urteil einfließen.

Die Arbeiten von Brickman et al. (1971, 1978) sowie Diener/Kahnemann (1999) zeigen unter anderem, dass zum einen das Individuum erhebliche Schwierigkeiten hat, seine eigene Befindlichkeit über einen Zeitraum von lediglich 25 Minuten zu deuten und dass darüber hinaus Menschen dazu neigen, langfristige Urteile über ihre Befindlichkeit aus ihrem jetzigen Gefühl abzuleiten.

Die Schwierigkeiten, die Subjekte haben, um ihre eigene Befindlichkeit zu beschreiben, macht Kahnemann (1997) am Beispiel von Patienten deutlich, die eine Darmspiegelung haben über sich ergehen lassen. Dabei zeigte sich, dass die Schmerzintensität erheblich variierte, wenn man die Patienten veranlasste, jede Minute ein Urteil abzugeben (vgl. Abb. 2).

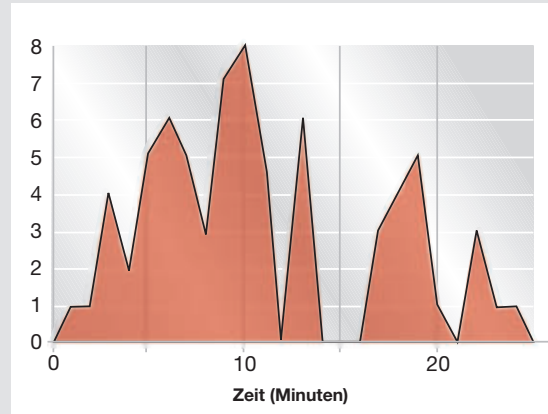


Abb. 2 Schmerzintensitäten bei einem Patienten während einer Darmspiegelung (aus: Kahneman, 2002)

Wenn man sie anschließend nach 25 Minuten darum bat, ein übergreifendes Urteil abzugeben, so ließ sich dies mathematisch nicht etwa durch das Integral berechnen, das die Fläche der unter den Schmerzintensitäten befindlichen Kurve repräsentiert, sondern durch die so genannte „Peak-End“-Regel, bei der der intensivste Schmerz während der ganzen Phase kombiniert mit dem Schmerz am Ende der Behandlung die beste Heuristik war, um dem abschließenden Urteil nahe zu kommen. Weitere Forschungen zeigten, dass Menschen gewissermaßen zu einem – für sie mehr oder minder persönlichkeitsstypischen – Zufriedenheitsniveau tendieren, auch wenn zwischendurch positive oder negative Ausschläge zu erkennen sind. Brickman et al. (1978) haben gezeigt, dass sich die Befindlichkeitsurteile von Lotteriegewinnern und querschnittsgelähmten Patienten nach etwa einem halben Jahr wieder annäherten, das heisst, dass sie letztlich – nach starken Ausschlägen der Befindlichkeiturteile – wieder ihr eher persönlichkeitspezifisches Zufriedenheitsniveau herstellten.

Viel zu wenig berücksichtigt wurden in der Forschung die Gegebenheiten der Befragungssituation, die darauf hinauslaufen, dass die überaus „positiven“ Ergebnisse der AZ-Forschung teilweise darauf zurückzuführen sind, dass in Problembetrieben gar keine Befragungen stattfinden können. Gerade Befragungen unmittelbar in Betrieben unterliegen einer hohen Selektivität. Nur rund 10 bis 15 Prozent der Betriebe sind bereit, Mitarbeiterbefragungen durchführen zu lassen. Der Widerstand kommt entweder aus der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat) oder von der Unternehmensleitung, da eine der beiden Seiten der jeweils anderen unterstellt, die Ergebnisse für die

eigene Position ausnutzen zu wollen. So muss davon ausgegangen werden, dass das Wissen über Arbeitszufriedenheit – so weit es auf innerbetrieblichen Befragungen beruht – außerordentlich selektiv ist. Es ist gewissermaßen auf „Idealbetriebe“ beschränkt, in denen eine zentrale abhängige Variable (nämlich eine harmonische Organisationskultur) durch die organisationspolitischen Voraussetzungen der Befragung festgelegt ist (vgl. Fischer, 1991).

Ein weiterer situativer Einflussfaktor – der die im Basismodell unterstellten Zusammenhänge abschwächt – sind die Konversationsnormen (Grice, 1975). Befragte – ob am Telefon in einer Repräsentativstichprobe oder am Arbeitsplatz – überlegen sich immer, welche Äußerungen in der jeweiligen Befragungssituation angemessen zu sein scheinen. In Unternehmen mit hoher sozialer Kontrolle ließen sich

deutlich höhere Zufriedenheitswerte feststellen als in Unternehmen mit geringer sozialer Kontrolle. Dieses Problem ist natürlich sehr bedeutsam für die in Frage stehende Kriterienvalidität.

Schließlich ist die Unübersichtlichkeit der Methoden mit dafür verantwortlich, dass die Bewertung des AZ-Paradigmas so unterschiedlich ausfiel. 1985 folgten die meisten Arbeits- und Organisationsforscher der kritischen Haltung Iaffaldano/Muchinski, heute folgen sie denen von Judge et al. (2001). Versucht man die statistischen Korrekturen durch Judge zu bewerten, so kann man nicht davon ausgehen, dass die verbesserten statistischen Methoden zu einer Neubewertung geführt hätten. Hintergrund ist vielmehr die Umdeutung von statistischen Fehlerrisiken, die nun zu einer optimistischeren Bewertung der Ergebnisse geführt hat.

Die Robustheit des Zufriedenheitskonzeptes und seine Entwicklungsmöglichkeiten



Nach diesen Darstellungen könnte man nun befürchten, dass die Antworten zur Arbeitszufriedenheit vorwiegend von Artefaktgefährdungen bestimmt seien. Insbesondere die dargestellten Überlegungen und experimentellen Befunde von Schwarz/Strack (1989, 1991), aber auch diejenigen von Kahneman (1999) lassen die Gefahr deutlich werden, dass mit einem höheren Abstraktionsniveau des Wohlgefühlsurteils gleichzeitig die Fehlerwahrscheinlichkeit zunimmt. Ein solcher Generalverdacht bestätigt sich allerdings in der Praxis der Umfrageforschung nicht. Diener et al. (2006) stellten fest, dass Urteile über Lebenszufriedenheit zwar eine gewisse Stabilität aufweisen, dass es aber auch situative Einflüsse jenseits der Befragungssituation gibt, die – im Sinne der AZ-Forschung – eine Bewertung der Situation erkennen lassen. Auch die ausführlich diskutierte Kriterienvalidität wird – wie schon erwähnt – aktuell sehr viel positiver beurteilt. Man kommt mittlerweile zu der Überzeugung, dass Arbeitszufriedenheit und Leistung etwa mit .30 oder höher korreliert (Judge et al, 2001; Harter et al., 2002). Ein anschauliches Ergebnis lieferte Schmitz (2006), der feststellte, dass Finanzämter mit unzufriedenen Mitarbeitern 10 Prozent längere Durchlaufzeiten und 20 Prozent höhere Anfechtungsquoten zu verzeichnen hatten. In einer Studie von psychonomics im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bei 330 Organisationen resultierten Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und Organisationserfolg von $r \geq .22$. Diese Beziehung ist natürlich ungleich voraussetzungsvoller als die üblicherweise erhobene Zufriedenheit x Leistung Korrelation, da der Organisationserfolg nur in mehr oder minder geringfügiger Weise von der Motivation der Mitarbeiter beeinflusst werden kann. Diese Feststellung ist angesichts der angeführten Schwierigkeiten dieses Paradigmas fast schon überraschend. Arbeitszufriedenheit korrespondiert auch recht stark mit Dimensionen psychischer Gesundheit (Regulationskompetenz [.64], Selbstaktualisierung [.47] und Realitätsbezug [.38]), wobei sich zeigte, dass Resignation diesen Zusammenhang noch verstärkte (Fischer/Grimmer, 1989). Die Korrelationen variieren denn auch je nach verwendetem „Erfolgskriterium“ – in jedem Fall sind sie bedeutsam.

Mit diesen Zusammenhängen ist allerdings die Frage nach der Kausalität noch nicht beantwortet. In früheren Zeiten gingen Argyris (1957) und Lickert (1961) davon aus, dass die organisationsbezogenen Einstellungen in aggregierter Form sich auch im organisationalen Erfolg niederschlagen werden. Aktuell kommen

Schneider u.a. (2003) bei der Analyse von Einstellungen und ökonomischen Erfolgszahlen von Unternehmen über acht Jahre hinweg zu der Schlussfolgerung, dass man von wechselseitigen Einflüssen mit einer gewissen Prävalenz des inversen Prozesses, nämlich ökonomischer Erfolg Richtung Zufriedenheit und Motivation, ausgehen sollte. Allerdings gab es signifikante Effekte in beide Richtungen. Selbst der kritische Beobachter wird angesichts dieser Ergebnisse nicht umhin kommen, Arbeitszufriedenheit nicht nur als wichtigen Indikator psychischer Gesundheit zu interpretieren, sondern auch als Kriterium für die Leistungsfähigkeit einer Organisation.

Ungeachtet dieser neu aufscheinenden positiven Perspektiven stellt sich die Frage nach weiteren Entwicklungsmöglichkeiten. Aktuell sind Ansätze, die versuchen, eine Differenzierung der Arbeitszufriedenheit durch Analysen der emotionalen Selbstregulation zu erzielen oder auch Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf im Rahmen einer kybernetischen Perspektive behandeln (Jiménez, 2006). Emotionen dürften weniger kognitiv kontrolliert und auch weniger von sozialer Erwünschtheit geprägt sein als Arbeitszufriedenheitsäußerungen. Aber auch auf dieser Ebene finden Regulationsprozesse statt, die sich möglicherweise im Sinne einer Schwächung des Zusammenhangs Situation/Arbeitszufriedenheit auf die Urteile auswirken (Gross, 1998).

Es deutet sich an, dass das Emotions-Konzept einige zugrunde liegende psychische Prozesse besser beleuchten kann. So zeigt sich, dass schon die Regulationsprozesse auf emotionaler Ebene psychische Kosten für das Individuum verursachen können (zum Beispiel emotionale Dissonanz). Insoweit kann man sich von diesen Ansätzen ein besseres Verständnis der psychischen Voraussetzung der Arbeitszufriedenheit versprechen.



Arbeitsklima Index und Arbeitnehmer- vertretung

Johann Kalliauer

Die Arbeiterkammer Oberösterreich vertritt mehr als 500.000 unselbständige Erwerbstätige. Neben dem umfassenden Angebot an Dienstleistungen für unsere Mitglieder – vor allem Arbeits- und Sozialrechtsberatung sowie Konsumenteninformation – bleibt die politische Interessenvertretung die Hauptaufgabe der Arbeiterkammer.

Politische Interessen und Anliegen zu vertreten, ohne passende, stichhaltige und vor allem richtige Argumente zu haben, ist nicht möglich. Die sozialwissenschaftliche Forschung liefert diese Fakten. Auch der Arbeitsklima Index ist in den vergangenen zehn Jahren zu einem unverzichtbaren Instrument geworden, das der Arbeiterkammer hilft, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachhaltig zu vertreten.

Verwissenschaftlichung der Politik

Es ist Mode geworden, bei jeder politischen Auseinandersetzung sich auf eine Umfrage, eine Studie oder eine Untersuchung zu stützen. Ein Blick auf die Debatten über Wirtschaft und Politik zeigt die Bedeutung, die diese „wissenschaftlichen“ Fakten erlangt haben. In Österreich etwa ist die monatliche Veröffentlichung der Arbeitslosenzahlen zu einem fixen Bestandteil des politischen Kalenders geworden. Auch die Prognosen der Wirtschaftsforscher schaffen die Grundlagen dafür, dass über politische und wirtschaftliche Maßnahmen diskutiert werden kann.

Das wissenschaftliche „Messen“ hat dabei längst die unmittelbare Sphäre der Ökonomie verlassen. Seit mehreren Jahren ist etwa Bildung zu einem Thema geworden. Der PISA Test – der Vergleich der Bildungsstandards in den Industrienationen – hat sowohl in Österreich als auch in Deutschland viel Aufregung verursacht.

Bis 1997 wurde in Österreich von amtlichen und privaten Wirtschafts-Statistiken ausschließlich die Befindlichkeit und Handlungsabsichten von Unternehmen oder Führungskräften erhoben. Die gesammelten Daten wurden und werden als ‚Investitionsklima‘, als ‚Wirtschaftsklima‘ und unter anderen ähnlichen Bezeichnungen regelmäßig publiziert.

Die Zufriedenheit, die Erwartungen und Befürchtungen der Mehrheit der im Wirtschaftsprozess Tätigen, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, waren bis dahin nur sporadisch Gegenstand wissenschaftliche Untersuchungen. Ein Zeichen für die Machtverhältnisse in unserem Wirtschafts- und Sozialsystem. Die Situation der Beschäftigten, der Arbeitskräfte erschien lange Zeit nicht als besonders interessant.

Mit dem Arbeitsklima Index wurde das anders: Auch die (Arbeits)Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist seither in den Focus von Wissenschaft und Forschung gerückt.

Forschung im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Seit es die Arbeiterkammern in Österreich gibt, waren sie auch in der Forschung aktiv. Ziel dieser Forschung war und ist es, die Lage der arbeitenden Menschen in diesem Land genau zu beschreiben und auf dieser Grundlage wirksam deren Interessen zu vertreten. Diese Studien, Forschungsprojekte und Untersuchungen dienen nicht nur dazu, politische Initiativen der Arbeiterkammern sachlich zu unterfüttern, sie liefern oft auch wissenschaftliche Daten für die Aktivitäten der Gewerkschaften.

Mit wenigen Ausnahmen sind die Forschungsarbeiten der Arbeiterkammer auch für Laien direkt zugänglich und verständlich. Das sollen sie auch sein. Es geht in der interessenbezogenen Forschung nicht darum, dass Experten sich für Außenstehende unverständlich untereinander austauschen. Eines der wichtigen Kriterien ist, dass auch die Betroffenen mit den Daten und den Erkenntnissen umgehen können.

Wie oben erwähnt, kommt kaum eine (wirtschafts)politische Debatte ohne scheinbar wissenschaftlich gesicherte Statistiken und Fakten aus. Was denn diese Fakten aussagen, darüber herrscht jedoch bald Uneinigkeit. Ein Beispiel ist etwa die Arbeitslosenstatistik: Wie wird sie berechnet? Nach den Richtlinien der Europäischen Union? Oder nach der „alten“ österreichischen Methode? Sollen Schulungsteilnehmer einbezogen werden (nach Ansicht der Arbeiterkammer ja) oder darf man sie abziehen – um, in Österreich vor allem vor Wahlen sehr beliebt, die Arbeitslosenzahl nach unten zu drücken?

Kein Wunder, dass diese scheinbar so aussagekräftigen Statistiken und Zahlen immer wieder Anlass zu heftigen Debatten geben. Diese Liste der Streitthemen ließe sich erweitern. Wer weiß schon – außer den Expertinnen und Experten der Institute – wie Konjunkturprognosen erstellt werden? Geschweige denn, wie sich diese Prognosen – sofern sie überhaupt richtig sind – sich auf das Leben des Einzelnen auswirken werden.

Der Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Österreich muss natürlich wie alle anderen Maßzahlen kritisch hinterfragt werden. Misst er tatsächlich, was er vorgibt zu messen? Sind die Ergebnisse zuverlässig? Kollege Raml hat das in seinem Beitrag schon positiv beantwortet. Es gilt allerdings unseren Blick zu schärfen und noch präziser zu werden.

Der Arbeitsklima Index ist wunschresistent

Für eine Interessenvertretung ist der Arbeitsklima-Index eine andere Herausforderung. Ziel des Index ist, die soziale Realität, die Lebenswirklichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land präzise zu beschreiben. Das kann durchaus überraschende Ergebnisse bringen – wie die Arbeiterkammer selbst in den vergangenen zehn Jahren erlebt hat.

Ein Beispiel dafür bietet etwa die Zeit nach dem Regierungswechsel in Österreich im Jahr 2000, mit dem erstmals seit mehr als 30 Jahren eine Bundesregierung ohne sozialdemokratische Beteiligung zustande kam. Die neue Regierung ging flott daran, tiefgreifende Veränderungen im politischen und sozialen System Österreichs in Gang zu setzen. Veränderungen, wie etwa im Pensionssystem, die nachhaltige Verschlechterungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich brachten. Die Werte des Arbeitsklima Index blieben in dieser Zeit allerdings hoch – während manche in Gewerkschaft und Kammer erwartet hatten, dass die Unzufriedenheit der Betroffenen sich doch in sinkenden Werten niederschlagen müsste.

Ein zweites Beispiel ist die Debatte um Vollzeit- oder Teilzeitarbeit. Provokant formuliert: Gewerkschaft und Arbeiterkammer sind lange Zeit davon ausgegangen, dass nur Vollzeitarbeit gut und daher für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzustreben ist. Das die Beschäftigten genau differenzieren, dass für manche Gruppen in bestimmten Lebensphasen Teilzeitarbeit interessant sein kann, wurde dabei übersehen. Hier muss man die Frage über den ökonomischen Sinn der Teilzeitarbeit, den negativen rechtlichen Auswirkungen und den Folgen für die Altersvorsorge aus der Debatte herausnehmen. Der Arbeitsklima Index ist dabei ein Mahner, die Dinge nicht so schwarz-weiß zu sehen, wie es die politische Debatte oft nahelegt.

An diesen Beispielen wird deutlich, dass der Arbeitsklima Index ein gutes Mittel dafür ist, valide Daten über die Arbeitswelt da draußen, der Realität der

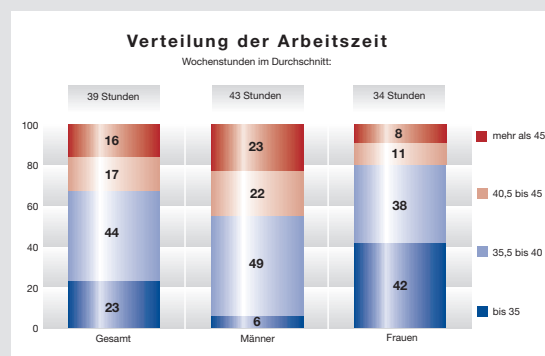
von uns Vertretenen, zu liefern. Damit wird verhindert, dass sich eine Interessenvertretung in die eigene Tasche lügt und eigene Wünsche und Vorstellungen zur Realität erklärt. Wir müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dort abholen, wo sie sind. Und nicht dort suchen, wo wir sie glauben zu finden. Gerade die moderne Wirtschaft, mit ihren neuen Arbeitsformen, stellt uns in dieser Frage vor große Herausforderungen.

Die Messungen des Arbeitsklima-Index haben in den vergangenen zehn Jahren eine einzigartige Datenmenge zu Fragen der Arbeitsbeziehungen und Arbeitszufriedenheit gebracht. In diesen zehn Jahre haben Österreich und Europa eine Vielzahl von Veränderungen erlebt. Umso interessanter sind die Daten, mit denen politische Interessenvertretung gut agieren kann. Oft ist es ja schon ein Erfolg, ein Thema in die öffentliche Debatte einzuführen und so zusätzliches Hinterfragen und Nachdenken anzuregen. Dazu mehrere Beispiele:

Arbeitszeit

In Österreich erheben Wirtschaftsvertreter immer wieder die Forderung nach längeren und flexibleren Arbeitszeiten. Nur so könne die Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleiben.

Die Frage, wie lange schon jetzt gearbeitet wird und welche Folgen das für das Leben der Menschen – in erster Linie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – hat, wird dabei nicht gestellt. Weil nämlich die Antworten unangenehm sein könnten. Der Arbeitsklima Index gibt uns hier äußerst aufschlussreiche Daten. Arbeitszeiten über 40 Stunden sind keine Seltenheit.



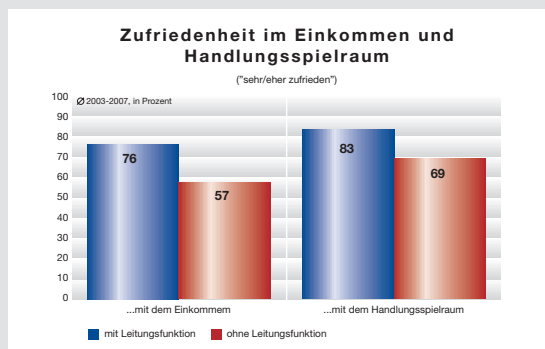
Diese trockenen Zahlen sagen an und für sich nicht besonders viel aus. Wenn aber ständig gefordert wird, dass länger gearbeitet werden muss, können wir mit

dem Arbeitsklima Index genauer definieren, was das für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bei Wochenarbeitszeiten von unter 40 Stunden sagen bei den Arbeitnehmern ohne Leitungsfunktion 86 Prozent, dass Beruf und Arbeitszeit „sehr gut“ oder „gut“ zu vereinbaren sind. Nimmt man nach dem österreichischen Schulnotensystem (1 sehr gut, 5 nicht genügend) noch die 3 dazu, finden das 97 Prozent!

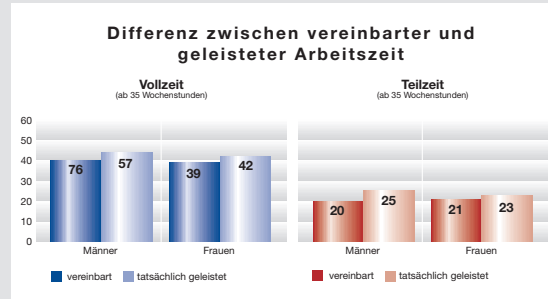
Ähnlich bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Leitungsfunktion, die gerade in dieser Frage über erhöhte Autonomie und Gestaltungsmöglichkeiten verfügen.



Bei Wochenarbeitszeiten über 40 Wochenstunden sieht das Bild anders aus: Die Zahl der Unzufriedenen hat sich von 3 auf 6 Prozent verdoppelt (sowohl bei Arbeitnehmern in Leitungsfunktion als auch ohne Leitungsfunktion). Zieht man in Betracht, dass, wie wir vorher gesehen haben, mehr als 40 Wochenstunden vor allem von Männern geleistet werden und diese viel weniger als Frauen durch die Doppelbelastung Familie und Beruf in Anspruch genommen werden, wird deutlich, was Verlängerung und Flexibilisierung für die Arbeitnehmer bedeuten kann.

Flexibilisierung und ihre Folgen

Im Verständnis der Wirtschaftstreibenden heißt Flexibilisierung oft, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dann arbeiten sollen, wenn es der Unternehmer verlangt. Was das bedeutet – auch dazu gibt uns der Arbeitsklima Index Auskunft.



Um wie viel als vereinbart wird eigentlich gearbeitet?

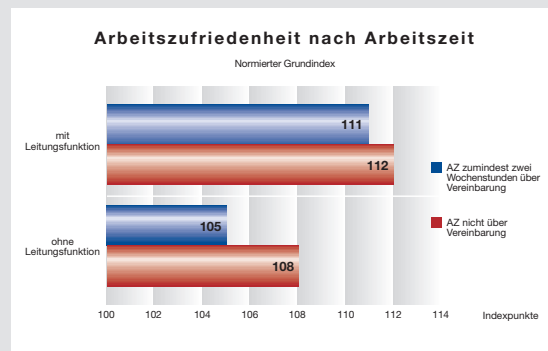
Vollzeit:

Männer arbeiten durchschnittlich um vier Stunden, Frauen um drei Stunden mehr pro Woche.

Teilzeit:

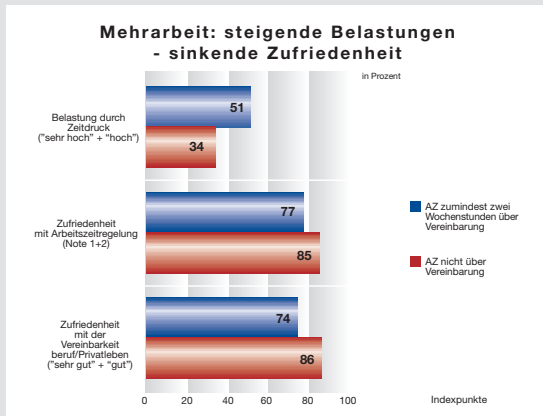
Männer (das sind wenige) kommen auf fünf Stunden „Mehrarbeit“, Frauen auf zwei.

Das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Das zeigt uns folgende Grafik:



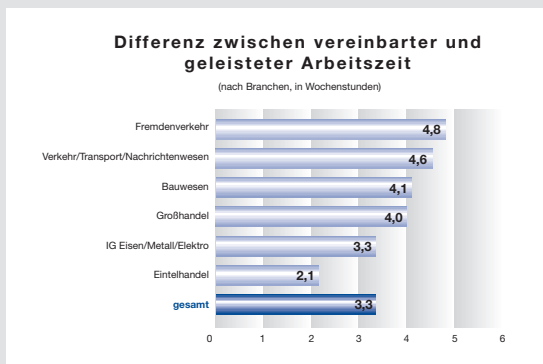
Nimmt man an, dass zwei Stunden Mehrarbeit noch „verkräftet“ werden, wird es darüber schon enger – und die meisten arbeiten ja deutlich länger, wie wir oben gesehen haben.

In Leitungspositionen fällt der Arbeitsklima Index um einen Punkt, ohne Leitungsfunktionen sogar um drei Punkte.



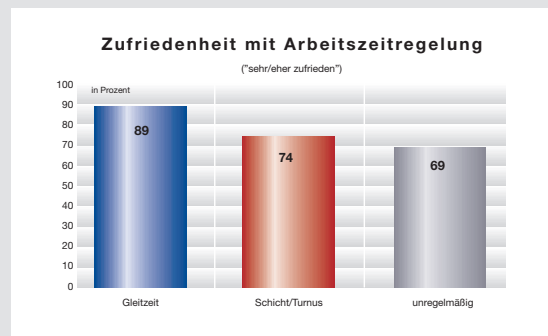
Wieder mit der „Toleranzgrenze“ zwei Mehrarbeitsstunden: Es sind vor allem der Zeitdruck, die schlechte Arbeitszeitregelung sowie die schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die die Arbeitszufriedenheit der Betroffenen nach unten drückt.

Für die Arbeit einer Interessenvertretung wie der Arbeiterkammer ist es natürlich auch interessant, in welchen Branchen am meisten Mehrarbeit geleistet werden muss. Aus der Grafik wird die Rangliste erkennbar:



In diesen Branchen gibt es unterschiedlichste Arbeitszeitregelungen. Wir haben mit dem Arbeitsklima Index untersucht, welche Auswirkungen diese Regelungen haben.

Gleitzeit wird am positivsten erlebt, danach Schicht- und Turnusdienst. Am geringsten zufrieden sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Arbeit auf Abruf.



Die (ökonomische) Diskriminierung von Frauen

In den vergangenen Jahren haben wir uns mit dem Arbeitsklima Index immer wieder mit der Situation der Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Ein Ergebnis hat uns überrascht: Frauen, die objektiv gesehen oft deutlich schlechtere Bedingungen im Berufsleben vorfinden, haben einen relativ hohen Arbeitsklima Index. Warum das so ist, haben wir mit dem „Resignationsindex“ zu erfassen versucht, den wir im Frühjahr 2005 das erste Mal veröffentlicht haben – was im übrigen in den Medien großes Echo hervorgerufen hat.

Kurz gefasst: Der Resignationsindex beruht auf der These, dass die Arbeitszufriedenheit dadurch trotz schlechter Bedingungen auf einem hohen Niveau stabilisiert werden kann, da die ursprünglichen Erwartungen an den Job nach unten revidiert werden.

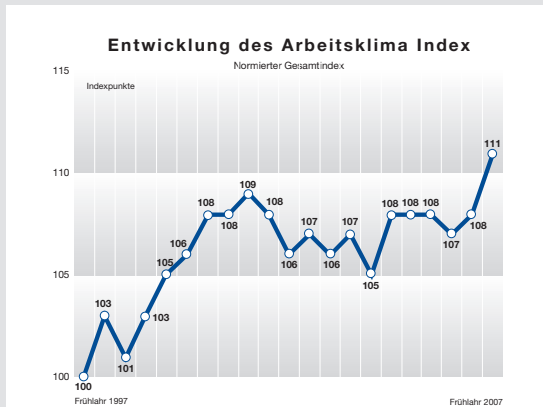
Ich möchte hier einen anderen Aspekt thematisieren: nämlich die Frage der ökonomischen Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben. Der Arbeitsklima Index bringt viele zentrale Themen der Arbeitswelt auf den viel zitierten Punkt. Mit den Indexwerten werden Veränderungen sichtbar, kann man Unterschiede deutlich machen. Einer davon ist die der Benachteiligung der Frauen bei den Einkommen.

Wir haben es aber nicht dabei bewenden lassen. Wir wollten wissen, was genau zur Benachteiligung der Frauen führt – um gerade damit mehr Möglichkeiten zu finden, um dieser Situation ein Ende zu machen.

Christoph Hofinger hat ein Kausalmodell der Faktoren für die ökonomische Diskriminierung entwickelt,, das luzide und einleuchtend die Hintergründe beleuchtet. Die wichtigsten Fakten: In den 90er Jahren betrug der Unterschied beim monatlichen Netto-Einkommen zwischen Männern und Frauen umgerechnet 420 Euro. Davon sind 158 Euro durch Faktoren wie Arbeitszeit (Teilzeit), unterbrochene Erwerbsbiographien (Mütter) und Ähnliches erklärbar. Der Rest – und dabei handelte es sich um 262 Euro – ist direkte Benachteiligung. Diskriminierung nur aufgrund des Geschlechts! Man kann davon ausgehen, dass sich die Zahlen in der Zwischenzeit nicht zu stark verändert haben, wenngleich natürlich der Blick auf einzelne Branchen ein unterschiedliches Bild bieten würde.

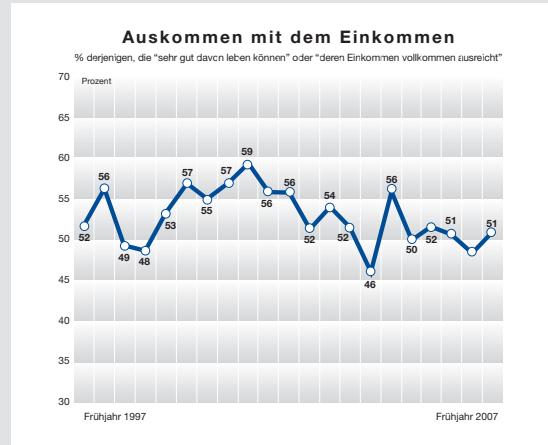
Einkommen und Arbeitszufriedenheit

Der Arbeitsklima Index hat im Sommer 2007 mit 111 Punkten seinen höchsten bisher gemessenen Wert erreicht. Noch nie zuvor waren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 1997 so zufrieden wie heuer. Ein Befund, der sich auch mit anderen Stimmungsbildern der Wirtschaft deckt.

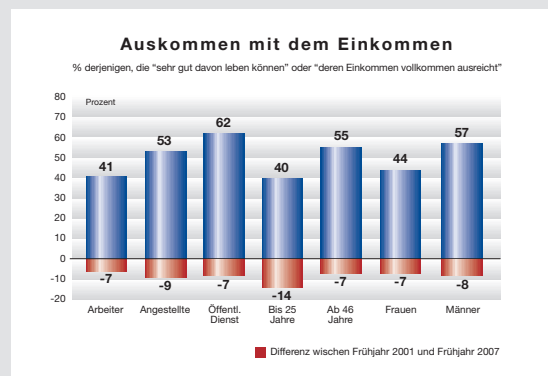


Die Entwicklung des Arbeitsklima Index seit 1997

Dieser positive Befund hat allerdings auch seine Schattenseiten. Nach wie vor sind nämlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Einkommen nur wenig zufrieden: nur 51 Prozent – knapp mehr als die Hälfte! – geben an, dass sie mit dem Geld das Auslangen finden.



Interessant ist auch der Blick auf die Beschäftigtengruppen:



Im Vergleich zum Jahr 2001, dem bisherigen Spitzenreiter im Arbeitsklima Index, ist bei allen die Zufriedenheit mit dem Einkommen gesunken.

Konkrete Ansatzpunkte

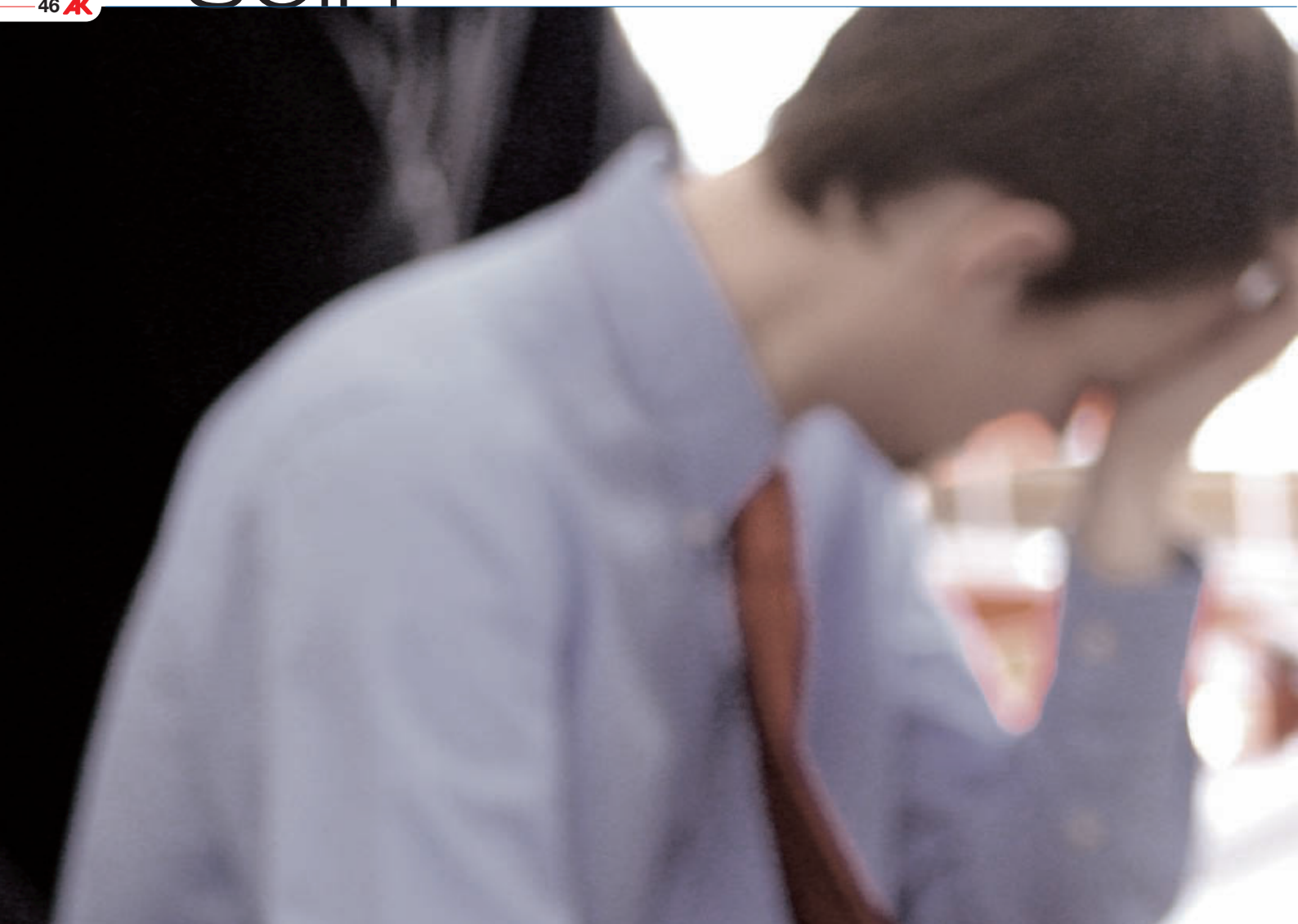
Das waren nur einige Beispiele, wie wir versuchen, Ergebnisse des Index mit unserer Arbeit zu verbinden. Wir glauben nicht, dass wir hier quasi ein Programm haben, das wir nur mehr beschließen und umzusetzen haben. Aber der Arbeitsklima Index ist eine wertvolle Hilfe. Er ist auch ein wesentlicher Hinweis darauf, wo konkret die Ansatzpunkte sind.

Gerade in der Frage der Einkommenssituation, in der Frage der ökonomischen Benachteiligung der Frauen brauchen wir nicht auf ein die gesamte Welt veränderndes Konzept warten. Hier genügen schon kleine, aber konkrete Schritte, um eine Verbesserung herbeizuführen.

Christoph Hofinger

“Meine Situation könnte noch schlechter sein”

Eine neue Skala zur Messung Resignativer
Arbeitszufriedenheit



Eine Herausforderung nicht nur für die Arbeitszufriedenheitsforschung, sondern für die Zufriedenheitsforschung generell, sind auf den ersten Blick überraschend hohe Zufriedenheitswerte in Befragungen. Die überwiegende Mehrheit der befragten Arbeitnehmer/-innen gibt üblicherweise an, mit ihrem Job zufrieden zu sein - was aber mit vielen Berichten aus der Arbeitswelt kontrastiert.

Die Forscherteams von SORA und IFES haben sich mit Unterstützung der AK Oberösterreich der Herausforderung gestellt, “echte” Arbeitszufriedenheit (AZ) von “resignativer” Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden. Die resignative AZ führt bei den gängigen Zufriedenheitsfragen zu gleichen Messergebnissen wie die tatsächliche AZ, allerdings wurden hier die ursprünglichen Ansprüche an “gute Arbeit” nicht erreicht und auf dem Altar der eigenen kognitiven Konsonanz geopfert.

In einem mehrjährigen Forschungsprojekt haben Christoph Hofinger und Edith Enzenhofer (SORA) sowie Georg Michenthaler (IFES), aufbauend auf Forschungsarbeiten der Arbeitspsychologin Agnes Bruggemann, ein Instrument entwickelt, um dem Phänomen der resignativen Arbeitszufriedenheit auf die Spur zu kommen. Es konnte eine Skala entwickelt werden, die die traditionelle Messung von Arbeitszufriedenheit um eine zusätzliche Dimension bereichert

und unserer Ansicht nach das Potential hat, Zufriedenheitsmessungen substantiell zu ergänzen.

Wie entsteht Resignation? Warum ist sie eine Herausforderung für die Zufriedenheitsmessung?

Arbeitszufriedenheit ist ein Komplex, der einerseits wissenschaftlich spannend, auf der anderen Seite aber auch gesellschaftspolitisch höchst relevant ist. Dieser wissenschaftlichen Herausforderung – etwas genauer zu erforschen, was eine große Bedeutung für öffentliche Debatten und die Bewertung von Lebensqualität insbesondere Erwerbstätiger hat – haben wir uns mit dem im Folgenden dargelegten Forschungsprojekt gestellt.

Wenn empirische Forschung die Zufriedenheit der Befragten mit zentralen Bereichen ihres Lebens (unter anderem Arbeit, Wohnsituation, Beziehungen) erhebt, erhalten wir meistens auf den ersten Blick erstaunliche Niveaus an Zufriedenheit. Oft geben 80 Prozent oder mehr der Befragten an, mit ihrer beruflichen Situation, mit ihrer Wohnung oder mit ihrer Familiensituation sehr oder eher zufrieden zu sein. Dies verwundert auch deswegen, weil die Herausforderungen und Probleme für Individuen in vielen Bereichen ihres Lebens ja oft schwer bewältigbar scheinen und in Medien oder privaten Gesprächen viele Klagen

über diese Probleme zu lesen beziehungsweise zu hören sind.

Ein Grund dafür ist das Streben der meisten Individuen nach einem konsistenten Bild über sich selbst, das von möglichst hoher "kognitiver Konsonanz" (Festinger 1957; Irle und Möntmann 1978) geprägt ist. Widersprüche sind nur in begrenzter Anzahl und auf begrenzte Dauer für die meisten Menschen zu ertragen. Auch Unzufriedenheit ist ein Widerspruch, und zwar zwischen einem Anspruch (Soll) und einer Einschätzung der Realität (Ist). Dieser Widerspruch zwischen Soll und Ist ist einerseits für das Individuum mitunter schwer zu ertragen, und selbst wenn zu ertragen, nicht etwas, das in der Interviewsituation ohne weiteres einem fremden Menschen mitgeteilt wird.

Für den Umgang mit einem Auseinanderklaffen zwischen Anspruch und Wirklichkeit bleiben den Menschen mehrere Strategien. Das erste Strategiebündel enthält nicht den Versuch, den Widerspruch zwischen Soll und Ist unter den Teppich zu kehren. Diese Befragten würden zugeben, dass sie unzufrieden sind, und unterscheiden sich dann noch in dem Umgang mit dieser Unzufriedenheit: Entweder sie verharren in "fixierter Unzufriedenheit" oder sie versuchen in einem konstruktiven Streben, ihre Situation zu verbessern.

Weil diese Respondenten ihre Unzufriedenheit, also die Kluft zwischen Soll und Ist "zugeben", erzeugen sie kein Messproblem: Sie sind unzufrieden und geben auch entsprechende Antworten.

Anspruch und Wirklichkeit

Empirisch problematisch sind jedoch zwei andere Strategien, für den Fall, dass sich Anspruch und Wirklichkeit nicht decken. Zunächst ist zu klären, was unter Zufriedenheit zu verstehen ist: Wenn wir Zufriedenheit äußern, hat in uns ein Prozess stattgefunden, im Zuge dessen wir sagen, dass sich ein SOLL – also ein bestimmter Anspruch – in irgendeiner Weise mit unserer Einschätzung darüber, wie die Realität tatsächlich aussieht, deckt. Das ist ein generelles Phänomen. Man denke nur an die eigene Wohnung und wie zufrieden beziehungsweise unzufrieden man mit dieser ist. Kommt man zu dem Schluss, dass etwa die Anzahl der Zimmer und der Ausblick den persönlichen Vorstellungen entsprechen, dann hat sich der eigene Anspruch an die Wohnverhältnisse mit der Realität getroffen. Man ist zufrieden. Ähnliches gilt selbstverständlich auch für Beziehungen oder die gesamte Lebenszufriedenheit.

Vielerlei Ursachen prägen das SOLL, also das Niveau an Erwartungen, das ein Individuum für sich als passend empfindet. Eine große Rolle spielt hier mit Sicherheit die soziale Herkunft, das heißt, welche Erwartungen werden dem Individuum innerhalb der Familie und der sonstigen sozialen Umgebung – explizit oder implizit – von Kindheit an eingepflanzt. Es geht aber auch darum, welche Erwartungen unsere Freunde und Bekannten haben. Durch diese Erlebnisse, gekoppelt mit den eigenen Erfahrungen, die wir im Beruf machen, ändern sich unsere Erwartungen und Ansprüche laufend. Einerseits ändern sich also die Ansprüche im Job, andererseits ändert sich jedoch auch die Bewertung des Arbeitsplatzes selbst. Der Soll-Ist-Vergleich ist folglich Ergebnis eines dynamischen Prozesses, welcher im Kern dem Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit entspricht.



Dass Arbeitsprozesse nicht statisch, sondern dynamisch sind, führt dazu, dass die Messung der Arbeitszufriedenheit immer wieder eine Herausforderung darstellt. Es gibt jedoch auch Beispiele, die weniger Kopfzerbrechen bereiten.

Zum einen gilt dies für die progressive Arbeitszufriedenheit. In diesem Fall ist jemand zufrieden und sagt: “Ich werde aber noch mehr erreichen”. Also jemand, der weiß, dass seine Ansprüche noch steigen werden und der allerdings auch daran glaubt, seine Situation – entweder in dem Betrieb, in dem er derzeit tätig ist, oder anderswo – verbessern zu können. Das ist jemand, der in der Umfrage sagen würde: “Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden”.

Ein anderes Beispiel für eine quasi unproblematische Messung ist die fixierte Arbeitsunzufriedenheit. Darunter werden Menschen zusammengefasst, die wissen, dass SOLL und IST auseinanderklaffen. Diese Menschen sind unzufrieden im Job, sie sehen jedoch auch keine Möglichkeit, etwas dagegen zu tun. Ihre Unzufriedenheit ist stabil. Diese Personen würden in unserer Umfrage angeben, dass sie unzufrieden sind. Die Divergenz zwi-

schen Soll und Ist wird in einer Erhebung klar sichtbar.

Anders verhält es sich bei folgendem Fall: Wenn jemand seine Ansprüche im Verlauf seiner Arbeitserfahrung hinunterschraubt, dann kommt das heraus, was im Zürcher Modell als “resignativ zufrieden” beschrieben wird. Wenn sie diese Person zu diesem Zeitpunkt, zu dem sie ihre Ansprüche bereits herabgesetzt hat, über ihre Arbeitszufriedenheit befragen, dann äußert diese Person Zufriedenheit. Diese Zufriedenheit ist allerdings nur dadurch entstanden, dass die eigenen Ansprüche am Altar des Pragmatismus geopfert wurden. Also um kognitive Dissonanz zu vermeiden und sich nicht dauernd vorhalten zu müssen, nicht das erreicht zu haben, was man wollte – wer sieht sich schon gerne als Loser und singt in der Badewanne aus vollen Herzen “I’m a creep”, wie es die britische Band Radiohead in ihrem ersten größten Hit ausgedrückt hat. Um wieder zu kognitiver Konsonanz zu kommen, wurden dann kurzerhand die eigenen Ansprüche geopfert. Zu Beginn dieses Prozesses wäre die Person also noch unzufrieden gewesen, im Lauf der Jahre wird sie dann resignativ zufrieden.

Der Forschungsprozess

Diese Resignation wollten wir im Zuge eines eigenen Forschungsprojektes, welches von der Arbeiterkammer Oberösterreich entscheidend unterstützt wurde, messbar machen. Als Basis diente uns hierbei das Zürcher Modell, wobei unser Anspruch war, eine deutlich verbesserte Messbarkeit zu erzielen. Die Items, die die Schweizer Arbeitspsychologen entwickelt haben, waren unserer Ansicht nach zu komplex. Dieser Umstand führte dann auch dazu, dass die empirische Arbeit oft nicht das gehalten hat, was das wohlüberlegte theoretische Modell versprochen hat. Dass oft zwei Aussagen in eine Fragestellung verpackt wurden, dürfte auch für die relativ schwachen Korrelationen und nicht immer erklärbaren Ergebnisse mitverantwortlich sein.

Um es mit einer Fußballmetapher zu sagen: Das Zürcher Modell schien uns ein gut vorgetragener Angriff, der dann nicht zu einem Torerfolg geführt hat. Dieses Tor wollten wir mit unserer weiterführenden Arbeit erzielen.

Um dies zu bewerkstelligen, haben wir nach einer Literatursichtung mit vielen Experten und Expertinnen, so auch mit Eberhard Ulich von der ETH Zürich, gesprochen und gefragt, ob sie unser Vorhaben für sinnvoll halten - was uns allgemein bestätigt wurde. Danach haben wir versucht, diese Resignation in Tiefeninterviews zu erfassen. Im Anschluss daran wurden die ersten Fragestellungen entwickelt und immer wieder getestet, und mittels Faktorenanalysen haben wir schließlich drei Faktoren extrahiert.

Die ersten beiden Faktoren waren "Stimmigkeit" und "Handlungsspielraum", welche sich jedoch nicht unabhängig von den bisherigen Befunden des Arbeitsklima Index erwiesen, das heißt mit ihnen relativ deutlich korrelierten. Die wirklich neue Dimension war die Resignationsdimension.

Die Resignationsdimension

Im Prozess der Skalenbildung haben sich drei Fragen in allen korrelationsstatistischen Prozessen als sinnvoll erwiesen. Schlussendlich konnten wir durch einen langen, fast zweijährigen Forschungsprozess erreichen, mittels dieser drei Fragen so etwas wie Resignation zu messen. Sie lauten:

- >Ich habe mich mit meiner Situation abgefunden
- >Meine Situation könnte noch schlechter sein
- >Es geht mir vergleichsweise noch gut

Im weiteren Verfahren wurden diese Fragen zu einem Index zusammengefasst. Der Wert Null heißt, jemand ist überhaupt nicht resigniert, der Wert 100 bedeutet völlige Resignation - das heißt, jemand würde auf alle diese Fragen die höchste Zustimmung geben.

Bringt die Resignationsskala wirklich einen Mehrwert zur bestehenden Arbeitszufriedenheitsmessungen? Und ist es auch so, dass die Resignation bei denen vorhanden ist, die sich als zufrieden äußern? Es geht ja um resignative Arbeitszufriedenheit. Das sind – wie schon erwähnt – Menschen, die durch Herunterschrauben ihrer Ansprüche eine Scheinzufriedenheit erreicht haben. Folglich müsste die Resignation bei den Zufriedenen häufiger auftreten. Und das ist auch bis zu einem gewissen Grad so, wie der folgenden Tabelle entnommen werden kann.

Resignationsindex nach Arbeitszufriedenheit

Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt	Resignationsindex
sehr zufrieden (1)	62
Note 2	63
Note 3	63
Note 4	57
gar nicht zufrieden (5)	50

Die ersten drei Gruppen (Note 1-3) stellen jene Personen dar, die sehr zufrieden bis mittel zufrieden sind. Dort gibt es Resignierte. Bei jenen, die gar nicht zufrieden sind, gibt weniger Resignierte, da ihnen die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit noch bewusst ist. Dort ist wenig Platz für Resignation.

Resignation tritt dort auf, wo eigentlich Zufriedenheit messbar ist. Den Anspruch, dort Resignation aufzuzeigen, wo sich Personen als zufrieden äußern, hat unser Modell demnach erfüllt.

Die Items des Arbeitsklima Index lassen sich in sechs Faktoren bündeln. Die folgende Tabelle gibt die Zusammenhänge der Resignation mit diesen Faktoren wider.

Resignation als unabhängiger Faktor

Faktor	Korrelation mit Resignationsindex
Betriebl. Faktoren und indiv. AZ	0,03
Seelischer Stress	-0,03
Status und Einkommen	-0,01
Gesellschaftl. Optimismus	-0,09
Gesundheitsgefährdung	+0,05
Persönlicher Optimismus	-0,02

Die Zusammenhänge mit den anderen Faktoren der Arbeit sind sehr gering. Zum Beispiel ist ein Zusammenhang mit Stress kaum vorhanden, mit Status und Einkommen ebenso. Ein wenig Korrelation ist mit gesellschaftlichem Optimismus vorhanden, interessanterweise gibt es allerdings keinen Zusammenhang mit dem persönlichen Optimismus. Unter den Gesundheitsgefährdeten herrscht höhere Resignation, was aber auch gemeinsame Ursachen hat - etwa schlechte Jobs.

Insgesamt gesehen ist Resignation, wie man sieht, also etwas Neues, denn sie korreliert nicht nennenswert mit den anderen Faktoren des Arbeitsklima Index.

Ergebnisse des Resignationsindex

Obwohl Resignation nicht das Gleiche ist wie Arbeitszufriedenheit, treten ähnliche gesellschaftliche Muster auf. So gibt es zum Beispiel in beiden Fällen ein starkes Bildungsgefälle: Je höher das Bildungsniveau, desto weniger Resignation. Offenbar steigen mit dem Bildungsniveau auch die Möglichkeiten zur Gestaltung der eigenen Situation zum Besseren hin. Weiters ist festzustellen, dass Frauen mit niedrigerem Bildungsniveau noch resignierter sind als Männer. Im akademischen Bereich sind interessanterweise wiederum die Männer eine Spur resignierter als die Frauen. Insgesamt gesehen ist aber – den unteren Bildungsbereich ausgenommen – kein sehr großer „Gender Gap“ zu messen.

Wir haben vermutet, dass mit dem Alter der Befragten auch die Resignation zunimmt. Das wäre insofern einleuchtend, da man sich ab 55 Jahren keine hochfliegenden Träume mehr aufrecht erhält. Es war für uns daher sehr überraschend, dass sich in der jüngsten Gruppe bereits eine eher hohe Resignation bemerkbar macht – wobei natürlich zu berücksichtigen ist, dass in diese Gruppe auch viele Lehrlinge und Arbeiter fallen. Also Personen, die früh ins Arbeitsleben einsteigen und damit einhergehend auch ein niedrigeres Bildungsniveau aufweisen. Ungeachtet dessen ist es dennoch erstaunlich, dass die 15- bis 20-Jährigen durchaus mehr

Resignation zeigen, als die 30- bis 35-Jährigen.

Was regionale Unterschiede betrifft, fällt auf, dass die Burgenländer/-innen am resigniertesten sind. Das wohl auch darauf zurückzuführen, dass das Burgenland durch wenig soziale Mobilität und jahrhundertealten Feudalismus geprägt ist. Das „Sich-Dreinfinden“ in die bestehenden Umstände ist hier offenbar am größten. In Wien ist das – vielleicht überraschend – nicht der Fall. Dazu muss ins Bewusstsein gerufen werden, dass es in Wien viele Arbeitnehmer/-innen gibt, die hierher gezogen sind, um ihr Glück in die eigene Hand zu nehmen. Wien ist also nicht unbedingt der klischeegemäße Platz für Raunzerei und Resignation. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Tirol und Vorarlberg sind – nach Wien – am wenigsten resigniert. Oberösterreich liegt, wie in vielen Punkten, im Mittelfeld aller Bundesländer.

Abschließend wollen wir uns noch der Gruppe der völlig Resignierten zuwenden. Also jenen, die auf alle Items die höchste Zustimmung angegeben haben. Bei den Arbeiter/-innen tritt hier die größte Resignation auf. Und dort gibt es – wie schon zuvor erwähnt – auch einen sehr großen „Gender Gap“. Das heißt, die Arbeiterinnen sind noch deutlich resignierter, als ihre ohnehin schon stark resignierten männlichen Kollegen.

Ausblick

Arbeitszufriedenheitsforschung hat grundsätzlich zwei Ziele: Einerseits ein humanistisches, andererseits geht es auch um Leistung und Produktivität, wie es Professor Fischer in seinem Beitrag dargestellt hat. Resignation zu erforschen hängt unserer Ansicht nach mit beiden Zielen zusammen. Wenn ich Resignation verhindern kann, habe ich ein humanistisches Ziel erreicht. Aber vermutlich wirkt sich die Senkung von Resignation auch produktivitätssteigernd aus.

Ob es nun um humanistische oder ökonomische Ziele geht: Es liegt nun ein Konstrukt vor, das etwas

Neues misst und auch die erwarteten Zusammenhänge mit anderen Faktoren zeigt. Aus unserer Sicht also eine substantielle Bereicherung des Arbeitsklimakonzeptes.

Weiteren Forschungsbedarf sehen wir darin, die Ursachen und Folgen von Resignation noch genauer zu analysieren. Davon unabhängig besteht die Herausforderung, die Messung von Resignation interkulturell vergleichbar zu machen, indem auch für andere Sprachen Itemformulierungen gefunden und auf ihre Äquivalenz getestet werden.





Der Österreichische Arbeitsgesund- heits-Monitor

Georg Michenthaler/Reinhard Raml

Zielsetzung und Methodik des Arbeitsgesundheits-Monitors

Der Arbeitsgesundheits-Monitor wurde von IFES im Auftrag der oberösterreichischen Arbeiterkammer entwickelt, und soll - im weitesten Sinn - die Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und Gesundheit erforschen.

Die Begründung eines derartigen Engagements der Interessenvertretung liegt auf mehreren Ebenen:

- So ist – über den engeren arbeits- und sozialrechtlichen Bereich hinaus – die Befassung mit den gesundheitsrelevanten Aspekten der Erwerbstätigkeit zentraler Bestandteil des interessenpolitischen Auftrages der Arbeiterkammer.
- Das Thema Gesundheit gewinnt zunehmend an Relevanz: Nicht zuletzt auf Grund demoskopischer Entwicklungen und der wachsenden Finanzierungsprobleme des Gesundheitssystems stößt das Thema auf steigendes Interesse in der Öffentlichkeit, bei politischen Entscheidungsträgern, aber auch bei Personalverantwortlichen in Betrieben, denen in erster Linie an der Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten gelegen ist.
- In der Arbeitswelt macht sich auf Grund des Strukturwandels eine tendenzielle Schwerpunktverschiebung bemerkbar: Standen vor wenigen Jahrzehnten noch körperliche Belastungen und Risiken im arbeitsmedizinischen Fokus, so schieben sich unter gewandelten betrieblichen Rahmenbedingungen und Tätigkeitsstrukturen mit steigender Verantwortung und immer stärkerer Verdichtung der Arbeitszeit „psychische“ und „soziale“ Konflikte mehr in den Vordergrund. Um auf diese neuen Fragen interessenpolitische Antworten zu finden, bedarf es einer fundierten systematischen Forschung.
- Nicht zuletzt eröffnet sich für die Arbeiterkammer Oberösterreich mit dem Thema „Gesundheit“ ein legitimationsstiftendes Betätigungsfeld, das auch bei distanten Mitgliedern auf erhöhtes Interesse stoßen dürfte.

Im Mittelpunkt der Entwicklung des Arbeitsgesundheits-Monitors (AM) steht die Analyse der Gesundheitsdimensionen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen, die im Arbeitsklima Index erhoben werden. Der AM ist im Gegensatz zum Arbeitsklima Index keine einzelne Maßzahl, die die einzelnen erhobenen Aspekte zusammenfasst, sondern ist viel-

mehr im Sinne eines Inventars mit mehreren Skalen zu verstehen, die jeweils für sich alleine interpretiert und ausgewertet werden. Mit Hilfe des Inventars soll die gesundheitliche Lage der Arbeitnehmer/-innen erfasst werden. Darüber hinaus soll es als Instrument zur methodisch-wissenschaftlichen Begleitung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung in Betrieben eingesetzt werden können. Von der Konzeption her soll daher eine möglichst hohe Bandbreite bei gleichzeitig ökonomischem Einsatz erzielt werden.

Das Einsatzgebiet sind repräsentative Erhebungen unter erwerbstätigen Personen. Als Befragungsinstrument dient ein standardisierter Fragebogen, der in Kombination mit einem Selbstausfüllfragebogen in persönlichen Interviews im Rahmen der IFES-Mehrthemenumfragen (CAPI) erhoben wird.

In bisher drei Erhebungswellen unter insgesamt knapp 3000 Beschäftigten wurde nun versucht, unter anderem Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Welche Ressourcen und Belastungen prägen die österreichische Arbeitswelt und wie sind diese auf die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen verteilt?
- Wie hängen die unterschiedlichen Ressourcen und Belastungen sowie deren Kombinationen – also die Arbeitsbedingungen – mit der Gesundheit zusammen?
- Lassen sich bestimmte Typen von Gesundheitslagen identifizieren? Wenn ja, welche Arbeitsbedingungen ermöglichen es, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe am besten vorherzusagen?
- Und in welchem Zusammenhang steht individuelles körperliches, psychisches und „soziales“ Wohlbefinden letztlich mit der Arbeitszufriedenheit?

Wissenschaftliche Grundlagen – theoretische Konzepte

Reflexion des Gesundheitsbegriffs

Die Literatur im Bereich der Gesundheitspsychologie, -soziologie und zum Thema Gesundheitsverhalten erweist sich in einer Hinsicht als besonders einmütig: Gesundheit ist ein „schillernder Begriff, der Glück, Kostensenkung und Produktivität verspricht, jedoch wegen seiner Breite eher verwirrend als aufklärend und handlungsleitend ist.“ (Greiner, 1998, S. 39). Auch Freidl et al. (2001, S. 53) kommen zu dem Schluss: „Gesundheit ist also kein eindeutig definierbares Konstrukt; sie ist schwer fassbar und nur schwer zu beschreiben.“ Trotz der Vielfältigkeit von Konzepten und Skalen lassen sich zahlreiche Gemeinsamkeiten und Kernbegriffe erkennen (Greiner, 1998; Udris, 1992; Freidl et al., 2001):

Gesundheit ist

- positiv, richtig, wünschenswert und normal
- die Abwesenheit von Symptomen, Krankheit oder Behinderung
- Schmerz- und Beschwerdefreiheit, keine funktionelle Beeinträchtigung von Lebensqualität
- Liebes- und Genussfähigkeit
- positiv bewertete psychologische Erfahrung
- adäquate Einschätzung der eigenen Handlungskompetenz
- Resistenz gegenüber Belastungen
- Kapazität und Potenzial, selbständig (langfristige) Ziele zu setzen und zu verfolgen
- das Suchen und Finden von „Sinn“ in allen Lebensaktivitäten

Die hier ausgewählten Punkte lassen sich allesamt unter die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) – Ende der 80er Jahre erweiterten – vorgegebenen Dimensionen von Gesundheit subsumieren: der physischen, psychischen, sozialen und geistigen, ökologischen sowie der spirituellen Gesundheit.

Die Gesundheitsdebatte kreist im Wesentlichen um vier Kernbestandteile, die zum Teil kontrovers diskutiert werden (Greiner, 1998). Für die aktuelle Forschung im psychologischen und soziologischen Bereich sind diese Kontroversen de facto entschieden:

1) Biomedizinische versus biopsychosoziale Gesundheit: Das traditionelle biomedizinische Modell der na-

turwissenschaftlichen Medizin unterscheidet prinzipiell zwischen zwei Zuständen: Krankheit und Gesundheit. Erstere ist dabei eine Abweichung von der Norm. Dieses Modell wird oft als reduktionistisch und mechanistisch kritisiert. Es kennt viele Krankheiten, aber nur eine Gesundheit. Das biopsychosoziale Gesundheitsverständnis ist hingegen auf die Gesundheit fokussiert und erfasst neben den biologischen auch die psychosozialen Aspekte. Der biologische Befund allein kann nicht zur Gänze das Befinden eines Menschen erklären. Soziale Komponenten sind dabei nicht nur verursachende Faktoren für Gesundheit / Krankheit, sondern auch eigenständige Bestimmungsstücke der Gesundheit.

2) Positiver versus negativer Gesundheitsbegriff: Die Abkehr von der negativen Gesundheitsdefinition („Gesundheit ist die Abwesenheit von Krankheit“) hat sich schon lange vollzogen. Unklar bleibt nach wie vor, wie Positiv-Indikatoren zu konzeptionieren sind beziehungsweise welche als Bestandteile der Gesundheit zu definieren sind.

3) Mehrdimensional kontinuierlich versus eindimensional dichotom: Der eindimensional dichotome Ansatz ist mit dem biomedizinischen Verständnis verknüpft. Das mehrdimensional kontinuierliche Konzept trägt vor allem dem Umstand Rechnung, dass sich Menschen trotz körperlicher Beeinträchtigungen wohl fühlen und eine hohe Lebensqualität empfinden. Umgekehrt kann diese trotz körperlicher Gesundheit eingeschränkt sein. Somit werden für die Gesundheitsdefinition Beeinträchtigungen des Empfindens relevant.

4) Gesundheit als Prozess versus Gesundheit als Zustand: Gesundheit ist kein statischer Zustand, sondern ein immer wieder herzustellendes „Gleichgewicht“. In diesem aktiven Prozess kommen die gesundheitsdeterminierenden Faktoren zum Tragen: Ressourcen als Unterstützungsfaktoren, Belastungen als zu bewältigende und abzuwehrende Herausforderungen.

Die rezent untersuchten Gesundheitsmodelle orientieren sich allesamt an einem biopsychosozialen, positiven, mehrdimensionalen, kontinuierlichen und dynamischen Gesundheitskonzept.

Die im Arbeitsgesundheits-Monitor verwendeten Skalen, die im Folgenden beschrieben werden, folgen im Wesentlichen diesem Grundkonzept.

Die Skalen des Arbeitsgesundheits-Monitor

Die nachstehende Tabelle beinhaltet einen Überblick über die Komponenten sowie die dazugehörigen Items.

Komponenten des Arbeitsgesundheits-Monitor	
Bereich	Items
Physische Gesundheit Körperliche Beschwerden Psychosomatische Beschwerden Körpergröße und Körpergewicht (Body-Mass-Index)	Verdauungsbeschwerden (Durchfall, Verstopfung, Blähungen) ● Magenbeschwerden ● Kopfschmerzen, Migräne ● Einschlafstörungen, Durchschlafstörungen ● Erschöpfung, Mattigkeit, rasche Ermüdbarkeit, Niedergeschlagenheit ● Nervosität, Zerrahrenheit ● Gedächtnisschwäche, Konzentrationsstörungen ● Muskelverspannungen im Nacken- und Schulterbereich ● Kreuzschmerzen, Probleme mit dem Rücken ● Schmerzen in den Beinen (Krampfadern) ● hoher Blutdruck ● starkes Herzklopfen, -jagen, -rasen, Druck auf der Brust ● Hautausschläge, Juckreiz, Hautrötungen ● Atembeschwerden, Kurzatmigkeit, Atemnot, Asthma ● chronischer Husten ● Augenprobleme (Brennen, Jucken, Entzündungen, Allergien) ● Beeinträchtigungen des Sehvermögens ● Beeinträchtigungen des Hörvermögens
Psychische Gesundheit - Befindensbeeinträchtigungen Kognitive Persistenz (Nicht-Abschalten-Können) Gereiztheit (Irritation) Depressivität Resignation	nach der Arbeit abschalten können ● zu Hause an die Arbeit denken ● häufig mürrisches Reagieren ● schnelle Verärgerung ● gereizt reagieren ● Gefühl, die Arbeit nicht mehr zu schaffen ● schwierigen Situationen aus dem Weg gehen ● Antriebslosigkeit ● schwer Entscheidungen treffen können ● freue mich bei Arbeitsbeginn schon auf das Arbeitsende ● häufig müde und abgespannt während der Arbeit ● Arbeit macht wenig Spaß ● Arbeit läuft im gleichen Trott ● fühle mich durch Arbeit ausgelaugt ● fühle mich am Ende des Arbeitstages verbraucht
Psychische Gesundheit - Positiv-Indikator Selbstwirksamkeit (Autonomie)	schwierige Probleme können bewältigt werden ● unerwartete Situationen meistern können ● gut mit überraschenden Ereignissen zurechtkommen
Soziale Gesundheit Soziale Orientierung Soziale Partizipation	Einsatz für die Belange anderer ● am Schicksal anderer teilnehmen ● kann mich in die Situation meiner Mitmenschen einfühlen ● habe außerhalb des Familienkreises Personen, mit denen ich persönliche Dinge bespreche ● mit denen ich in der Freizeit etwas unternehme ● auf die ich mich im Notfall verlassen kann
Spirituelle Gesundheit Sinngebung, Sinnfindung im Leben	Gefühl, sich selbst zu verwirklichen ● Gefühl der inneren Gelassenheit ● Gefühl, in der Arbeit etwas Sinnvolles zu tun
Handlungsbereich der Gesundheit Entfremdung (Anomie) Wachstumsbedürfnis Subjektives Gesundheitsgefühl Wohlbefinden Stressempfinden	manchmal weiß ich überhaupt nicht, was ich in einer bestimmten Situation machen soll ● ich durchschaue kaum mehr, was eigentlich passiert ● heute ändert sich alles so schnell, dass ich oft nicht mehr weiß, woran ich mich halten soll ● im Beruf ist wichtig: eine anregende und herausfordernde Tätigkeit ● die Möglichkeit, bei der Arbeit immer wieder Neues zu lernen ● die Möglichkeit, meine Persönlichkeit zu entwickeln ● die Möglichkeit, meine Kreativität einzubringen ● Einschätzung der gesundheitlichen Verfassung ● körperliche Leistungsfähigkeit ● persönliches Wohlbefinden ● sich fit fühlen ● im Alltagsleben unter Stress leiden

Die Skalen des Arbeitsgesundheits-Monitors werden entsprechend dem hier verwendeten Gesundheitsbegriff in 2 Hauptgruppen eingeteilt

1) Zu den Beeinträchtigungen zählen sowohl die physiologischen als auch psychosomatischen Krankheiten als auch die Befindensbeeinträchtigungen und emotionalen Verstimmungen.

2) Zu den Positiv-Indikatoren werden unter anderem soziale Orientierungen und soziale Partizipation, Selbstwirksamkeit und -kontrolle, Wohlbefinden, Sinnfindung, Entwicklungsansprüche gezählt. Diese positiven Aspekte der Gesundheit zielen in Summe auf eine entwickelte Persönlichkeit ab, beziehungsweise auf die weitgehende Nutzung von Chancen zur Entwicklung der Persönlichkeit.

Das Inventar des Arbeitsgesundheits-Monitors umfasst in seiner endgültigen Version 59 Items. Der Großteil der Fragen kann zu Indizes oder Skalen zusammengefasst werden, um die Auswertung des Index und die Analyse von Zusammenhängen zu erleichtern. Die gesundheitlichen physischen und psychosomatischen Beeinträchtigungen werden im Gegensatz zu den anderen Items einzeln betrachtet und lassen sich weder nach medizinischen Kriterien noch nach statistischen Aspekten sinnvoll zu Indizes oder Skalen zusammenfassen.



Gesundheit bedeutet das Freisein von körperlichen Beschwerden und das Fehlen von Krankheitsanzeichen. Als physische Komponenten sind daher neben körperlichen Beschwerden auch psychosomatische Beeinträchtigungen zu erfassen. Die Auswahl der Beschwerden erfolgte nach arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Gesichtspunkten. Zielsetzung war es, insbesondere jene Krankheiten und Beeinträchtigungen zu erfassen, deren Genese zum Teil auch vordergründig in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen gebracht werden kann. So bleiben beispielsweise Infektionskrankheiten und Sport- und Freizeitunfälle (etwa Knochenbrüche) unberücksichtigt. Standardmäßig sollen zusätzlich das Körpergewicht und die Körpergröße erhoben werden, die ebenfalls als Gradmesser für die körperliche Verfassung angesehen werden können.

Es werden erfasst: Verdauungsbeschwerden, Kopfschmerzen, zentralnervöse Störungen (zum Beispiel Schlafstörungen, Nervosität, Muskelverspannungen), Beeinträchtigungen des Bewegungs- und Stützapparats, Krankheiten des Herzkreislaufsystems, Beeinträchtigungen mit möglichem allergischen Hintergrund (wie Augenprobleme, Husten, Ausschläge). Die gewählten Symptomgruppen sind an die ICD-10-Hauptgruppen an-

gelehnt: Magen-Darm-Beschwerden, Muskel- und Skeletterkrankungen, Kreislauferkrankungen, Atemwegserkrankungen und psychische Störungen.

Im Sinne der Stichprobenspezifität sollte im Falle der psychischen Störungen von psychischen Befindensbeeinträchtigungen gesprochen werden, die auf eine breitere Bevölkerungsgruppe zutreffend sind und auch in Formen auftreten, die möglicherweise noch keine klinische Relevanz haben. In enger Verbindung mit den psychischen Erschöpfungssymptomen und Schlafstörungen stehen Gemütsverstimnungen (Anspannung, Ängstlichkeit, Besorgtheit, Depressivität etc.), die hier dem Bereich der Befindensbeeinträchtigungen zugeordnet werden (Dilling, Mombour & Schmidt, 1992). Im vorliegenden Gesundheits-Inventar werden auch die Körpergröße und das Körpergewicht erfasst und der Body-Mass-Index berechnet.

Interessant sind hier vor allem Risikoanalysen, also die Erfassung von Gruppen, in denen bestimmte Krankheiten besonders häufig auftreten. Darüber hinaus wurde erhoben, inwiefern die einzelnen Beeinträchtigungen von den Betroffenen selbst auf ihre Arbeitsbedingungen zurückgeführt werden.

Psychische Gesundheit – Befindens- beeinträchtigungen

Hinsichtlich der Bestandteile psychischer Gesundheit besteht genauso viel Uneinigkeit wie für den Gesundheitsbegriff im Allgemeinen. Tönnies et al. (1996) fassen in ihrem Testverfahren SPG (Skalen zur psychischen Gesundheit) zahlreiche Konzepte zusammen und erheben sieben Dimensionen mit insgesamt 76 Items: Autonomie, Willensstärke, Lebensbejahung, Natürlichkeit, Selbstreflexion, Soziale Integration und Sinnfindung. Anhand der Bezeichnungen wird bereits die Überschneidung zu sozialer Gesundheit und spiritueller Gesundheit deutlich.

Auf Seiten der Beeinträchtigungsfaktoren sollen als psychische Befindensstörungen kognitive Persistenz (emotionale Erschöpfung, Nicht-Abschalten-Können), Gereiztheit (Irritation) und Depressivität erfasst werden. Es ist anzunehmen, dass diese Erscheinungsformen emotionaler Verstimmungen zu einer Beeinträchtigung der Lebensqualität und Nutzung des Entwicklungspotenzials führen.

Inhaltlich lassen sich die Skalen der Endversion wie folgt charakterisieren:

Die kognitive Persistenz misst das Ausmaß des Nicht-Abschalten-Könnens nach der Arbeit, also wie sehr die Arbeitsaufgaben und -anforderungen in den Alltag und in die Freizeit der Arbeitnehmer/-innen wirken. Eine dauerhafte Beschäftigung mit den beruflichen Problemen vermindert die Möglichkeiten zur Regeneration, was in weiterer Folge zu Beeinträchtigungen der psychischen Stabilität führen kann und schließlich auch die Arbeitsleistung herabsetzt. Darüber hinaus zeigt sich bei der Faktorenanalyse der endgültigen Skala, dass das Nicht-Abschalten-Können mit Versagensängsten und einem Gefühl der Überforderung einhergeht.

Unter Gereiztheit ist eine Gemütsverstimmung zu verstehen, die sich darin äußert, dass im Umgang mit anderen Menschen ein unpassendes Maß an Ag-



gressivität zum Tragen kommt oder es zu einer geringeren Toleranz gegenüber frustrierenden Situationen kommt. Darunter leiden nicht nur die sozialen Beziehungen, sondern auch die Arbeitsleistung, wenn beispielsweise kleinere Rückschläge nicht mehr wegsteckt werden können und zu einer verhältnismäßig großen emotionalen Belastung führen.

Die Skala Ängstlichkeit wurde schließlich weggelassen und ein Teil der ursprünglichen Items der Skala Depressivität zugeordnet. Es handelt sich dabei nicht um das klinisch relevante Erscheinungsbild einer Depression, sondern lediglich um Einzelsymptome, die ein Anzeichen für Antriebslosigkeit und Mutlosigkeit gegenüber den beruflichen und alltäglichen Anforderungen darstellen. Auch hierbei ist davon auszugehen, dass ein längeres Andauern solcher Verstimmungen zu einer Verminderung der Lebensqualität und Leistungsfähigkeit führen.

In späteren Erhebungswellen wurde in das Inventar eine Skala Resignation beziehungsweise Demotivation aufgenommen, in der Vorstufen und Aspekte des Burnouts erhoben werden sollen. Gefühle des Abgespanntseins, der Ermüdung, Monotonie und Unlust während der Arbeit sowie die Orientierung am raschen Ende der Erwerbsarbeit sind die Bestandteile dieser Skala. Darüber hinaus stellt das Konstrukt eine interessante Ergänzung des Arbeitsklima Index dar und ermöglicht es, jene Personen zu ermitteln, die sich zwar vordergründig als zufrieden einstufen, aber dennoch eine resignierte Haltung gegenüber ihrer Arbeit einnehmen.

Psychische Gesundheit – Positiv-Indikatoren

Der Bereich der psychischen Gesundheit soll nicht nur über Beeinträchtigungen erfasst werden, sondern auch durch ein zentrales positives Merkmal psychischen Gesundseins repräsentiert werden. Auch hier musste aus vielen interessanten Konstrukten eine Auswahl getroffen werden. Diese orientierte sich abermals an der arbeitspsychologischen Relevanz und an der Bedeutung für die Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten als Teil der Persönlichkeit.

Die Wahl fiel schließlich auf die Selbstwirksamkeitserwartungen, die im Sinne der Handlungsregulationstheorie und der Definitionen der Gesundheit durchaus als Dimension beziehungsweise Ausdruck eines gesunden Lebens beziehungsweise realisierter Chancen der Persönlichkeitsentwicklung angesehen werden können. Selbstwirksamkeitserwartungen drücken eine bestimmte Haltung gegenüber neu auftretenden Problemen und unerwarteten Situationen aus. Wird erwartet, dass man neue Situationen und plötzlich auftretende Probleme im Allgemeinen lösen wird können, so spricht man von positiven Selbstwirksamkeitsüberzeugungen. Dadurch drückt sich auch das Maß an Selbstvertrauen in die eigene Leistungs- und Problemlösefähigkeit aus, das durchaus von den Arbeitsbedingungen maßgeblich beeinflusst

ist und einen Teil der Persönlichkeitsentwicklung darstellt. Das Konstrukt weist eine gewisse Ähnlichkeit beziehungsweise Überschneidung zu Autonomie und Kontrolle im Leben auf.

Besonders schwierig ist es, den sozialen Aspekt der Gesundheit zu operationalisieren. Hier erweist sich vor allem die Abgrenzung zu sozialen Ressourcen als problematisch und - zugegebenermaßen - als kaum möglich. Ein gewisses Maß an konzeptioneller Überschneidung zu den Ressourcen - wie etwa soziales Netzwerk, soziale Unterstützungssysteme - muss also in Kauf genommen werden.

Die einzelnen Komponenten wurden als Positiv-Indikatoren konstruiert. Erfasst werden zum einen soziale Kompetenz beziehungsweise Orientierung (Interesse an den Belangen anderer, Teilhabe am Schicksal anderer, Einfühlungsvermögen) und zum anderen soziale Partizipation (unter anderem Freizeitgestaltung mit anderen, Austausch persönlicher Dinge). Sowohl Arbeitsbedingungen (wie unregelmäßige Arbeitszeiten) als auch andere Dimensionen der

Gesundheit (zum Beispiel organische und physische Schädigungen) beeinflussen die Partizipation am individuell relevanten sozialen Leben. Insofern ist es interessant, die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die soziale Orientierung und Partizipation zu untersuchen. Natürlich besteht auch hier die Gefahr, relativ stabile Persönlichkeitseigenschaften mit relativ unstabilen gesundheitlichen Lagen zu verwechseln. Ein Teil der gezeigten sozialen Orientierung und Partizipation wird sich auch auf eine zugrundeliegende Persönlichkeitsstruktur zurückführen lassen beziehungsweise ein Teil davon sein. Dieser Einwand müsste dann aber auch beispielsweise gegen die physischen Krankheiten erhoben werden, die immer auch zum Teil Folge genetischer Dispositionen und somit ein Teil der individuellen Erbanlagen sind.

Soziale Gesundheit



Einen weiteren Bestandteil der WHO-Definition stellt spirituelle Gesundheit dar, die im Gesundheits-Index als Sinngebung und Sinnfindung im Leben berücksichtigt wird. Auch hier ist eine grundsätzlich entwicklungsfördernde Haltung angesprochen, und zwar insofern, als man seiner Tätigkeit und seinem Leben einen bestimmten Sinn zuschreiben kann, für den es sich lohnt, Ziele zu setzen und sich weiterzuentwickeln. Im Detail wird erhoben, ob man das Gefühl hat, in der Arbeit etwas Sinnvolles zu tun, ob man dabei ist „sich selbst zu verwirklichen“ und ob man sich innerlich gelassen fühlt, im Sinne einer inneren Ruhe.

Für den Bereich der spirituellen Gesundheit wird sich die langfristige Entwicklung des Monitors und

der Einflussfaktoren als besonders interessant erweisen, da anzunehmen ist, dass gerade die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes unter dem Titel der Globalisierung auch die Brüchigkeit bestehender Normen und Orientierungsmöglichkeiten (Regionalität, Nationalität, Arbeitsrollen) mit sich bringt, die sich wiederum auf die Wahrnehmung der Sinnhaftigkeit von Tätigkeiten auswirken wird.

Spirituelle Gesundheit



Handlungsbereich der Gesundheit

Dem Handlungsbereich der Gesundheit, der in der Handlungsregulationstheorie eine zentrale Rolle im Gesundheitskonzept spielt, werden die Skalen Entfremdung (als Teilskala des ursprünglich breiter konzipierten Kohärenzsinn) sowie das Wachstums- und Entwicklungsbedürfnis (Weiterentwicklung, Setzen von Zielen) zugeordnet. Die weiteren Konstrukte, die in der Vorstudie untersucht wurden, wie das stabil-flexible Handeln, die Integration von körperlichen Prozessen sowie das Setzen langfristiger Ziele, müssen fallen gelassen werden, da deren adäquate Operationalisierung nicht gelungen ist und der Rahmen des Gesundheits-Index begrenzt ist.

Ein entwickelter Kohärenzsinn äußert sich in Gefühlen der Verstehbarkeit, Machbarkeit und Sinnhaftigkeit, welche allesamt kognitiv-emotionaler Natur sind. Den bisherigen Forschungsbemühungen gelingen meist allerdings nur zwei Dimensionen: Sinnhaftigkeit und Kontrollüberzeugung im Sinne von Selbstwirksamkeits- und Kompetenzerwartungen (Ducki, 2000; Schwarzer, 1986). Der Kohärenzsinn wurde daher für den Arbeitsgesundheits-Monitor geteilt in die Selbstwirksamkeitserwartungen (als Teil der psychischen Gesundheit), die Sinnfindung im Leben (als spirituelle Gesundheit) sowie in den Bereich

der Verstehbarkeit gesellschaftlicher Entwicklungen, deren Operationalisierung am besten als Entfremdung zu bezeichnen ist.

Freidl, Stronegger und Neuhold (2001, S. 119) definieren den Kohärenzsinn zusammenfassend als „eine generalisierte und überdauernde Auffassung von der Welt und dem darin eingebetteten eigenen Leben.“ Die Autoren verdeutlichen den positiven Pol des Konstrukts: „Individuen mit stark ausgeprägtem Kohärenzsinn nehmen ihre Umwelt als stimmig und vorhersagbar wahr und vertrauen auf den – an der jeweiligen Situation gemessenen – bestmöglichen Ausgang der Ereignisse.“ Es wird deutlich, dass hier grundlegende Einstellungen wie Optimismus und positive Kontrollüberzeugungen, im Sinne der persönlichen Beeinflussbarkeit des Geschehens in der eigenen Lebenswelt, eine tragende Rolle spielen.

Die im Arbeitsgesundheits-Monitor vorliegenden Items sind negativ formuliert, sodass für das Konstrukt der Begriff Entfremdung gewählt wird. Erfasst werden bei dieser Skala das Gefühl der Verstehbarkeit und Durchschaubarkeit gesellschaftlicher Entwicklungen sowie die Orientierung innerhalb des gesellschaftlichen Geschehens.

Einen wesentlichen Aspekt der Gesundheit stellt in der Handlungsregulationstheorie das Setzen langfristiger Ziele zur Entwicklung der Persönlichkeit dar. Es erweist sich allerdings als schwierig, diese Zielsetzungen und deren zeitliche Perspektive zu erheben. Ein weitgehend direktes Einschätzen der Personen, ob sie sich langfristige Ziele setzen, blieb unter den analytischen Erwartungen an diese Skala. Daher wurde für den Arbeitsgesundheits-Monitor ein ähnliches Konstrukt gewählt: das Wachstumsbedürfnis. Mit dieser Skala wird erfasst, inwiefern der Befragte eine Arbeitssituation sucht/wünscht, in der er gefordert wird, er neues entdecken, seine Persönlichkeit entwickeln und seine Kreativität einbringen kann. Es wird angenommen, dass Personen mit einem starken Wachstumsbedürfnis auch eher dazu neigen, sich langfristige Ziele zu setzen oder ein grundlegendes Bedürfnis nach Entwicklung und Fortschritt ihrer eigenen Person haben, das sich im Sinne der Handlungsregulationstheorie als Bestandteil einer gesunden Persönlichkeit auffassen lässt.

Subjektives Gesundheitsgefühl



Das Wohlbefinden kann auch dem psychischen Bereich zugeordnet werden, soll hier aber im Sinne einer globalen Einschätzung des subjektiven Gesundheitsgefühls verstanden werden. Bewertet werden soll die gesundheitliche Verfassung, die körperliche Leistungsfähigkeit, das persönliche Wohlbefinden, das Sich-Fit-Fühlen sowie als Negativkomponente das allgemeine Gefühl von Alltagsstress.

Die dargestellten Komponenten decken einen breiten Bereich ab und konstituieren einen sehr weiten Gesundheitsbegriff. Überschneidungen zu den Ressourcen werden bewusst in Kauf genommen, selbst wenn versucht wird, sie weitgehend zu verhindern oder zu vermeiden. Der Grundgedanke ist, dass es besser ist, einen klaren Gesundheitsbegriff zu haben, als viele Ressourcen, deren Wirkung auf ein unklare,

res, nebuloses Etwas untersucht werden soll. Darüber hinaus sollte auch vermieden werden, Gesundheit wiederum nur durch die Abwesenheit bestimmter Krankheitssymptome und -bilder zu erfassen. So ist auch am Konzept der Salutogenese irritierend, dass es zwar oft im Zusammenhang zu positiver Gesundheit gestellt wird, aber hauptsächlich Erklärungen dafür bietet, wie Belastungen und Krankheiten erfolgreich begegnet werden kann (Greiner, 1998), was durchaus eine wichtige Basis für die Prävention darstellt, aber für das moderne Konzept der Gesundheitsförderung nicht ausreichend ist.

Bei den Konstrukten handelt es sich sowohl um streng subjektive Faktoren (zum Beispiel subjektive Sichtweisen, Einschätzung des Gesundheitszustandes, Wohlbefinden), aber auch um objektivierte Faktoren, das sind subjektiv berichtete objektive Faktoren (etwa Beschwerden, Beeinträchtigungen).

Erste Ergebnisse des Arbeitsgesundheits-Monitors

Standardauswertungen

Das Befragungsinstrumentarium des Österreichischen Arbeitsgesundheits-Monitors wird gemeinsam mit dem Fragenset des Österreichischen Arbeitsklima Index erhoben, das neben den subjektiven Bewertungen zahlreiche Indikatoren zu den beruflichen Rahmenbedingungen beinhaltet. Eine umfangreiche personen- und haushaltsbezogene Soziodemographie bietet die Kategorien für differenzierte Auswertungen.

Der Österreichische Arbeitsgesundheits-Monitor lässt unter anderem folgende Standardauswertungen zu:

- Prävalenz gesundheitlicher Beschwerden
- subjektive Rückführung der Beschwerden auf die Arbeitsbedingungen
- Ausmaß von Beeinträchtigungen und Positiv-Indikatoren
- Analyse von Risikogruppen und Risikofaktoren
- Darstellung von Zusammenhängen zwischen spezifischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen / Lagen
- Gesundheitliche Lagen und deren Zusammensetzung
- Trendanalysen, Zeitreihen
- Querschnittsanalysen
- Belastungen nach Berufsgruppen

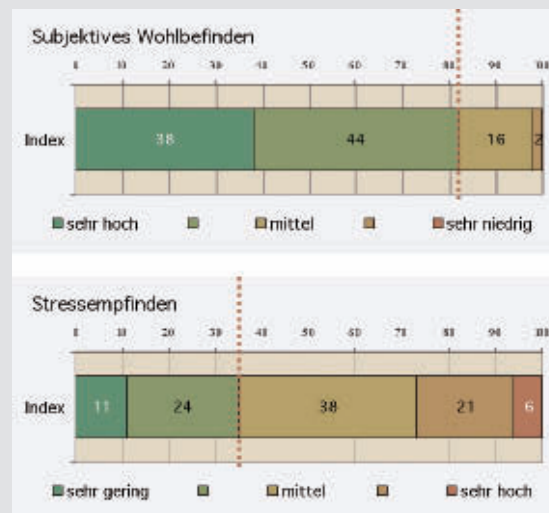
Ausgewählte Ergebnisse:

Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse der Arbeitsgesundheits-Monitors vorgestellt.

Risikogruppen und -faktoren

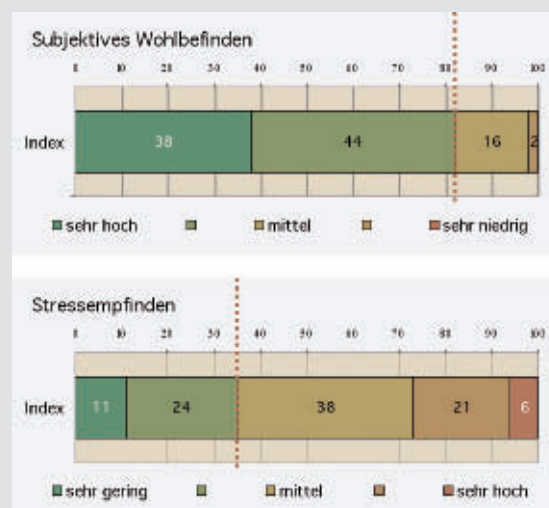
Die oben beschriebenen Skalen wurden zu Indizes aggregiert, die in fünfstufigen Ausprägungen (von „sehr hoch“ bis „sehr niedrig“) dargestellt werden. Unter die Risikogruppen wurden jene Zielpersonen subsumiert, deren Ausprägungen auf den Werten 3-5 liegen. Weiters wurde überprüft, in welchen soziostrukturellen Kontexten jeweils eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, einer Risikogruppe anzugehören.

Es bestätigt sich, wie die folgenden Beispiele zeigen, dass die Beeinträchtigungen der Gesundheit in hohem Maße mit einem niedrigen sozioökonomischen Status korrelieren:



Risikogruppen, Faktoren

ältere Personen, Hilfsarbeiter/-innen, niedrigere Bildung, sozialökonomisch Schwächere, Arbeitslosigkeit, Wiener/-innen



Risikogruppen, Faktoren

Leitende Angestellte, Fachhochschule, Hochschule, öffentlicher Dienst, Unterrichtswesen, Gesundheitswesen, unregelmäßige Arbeitszeiten

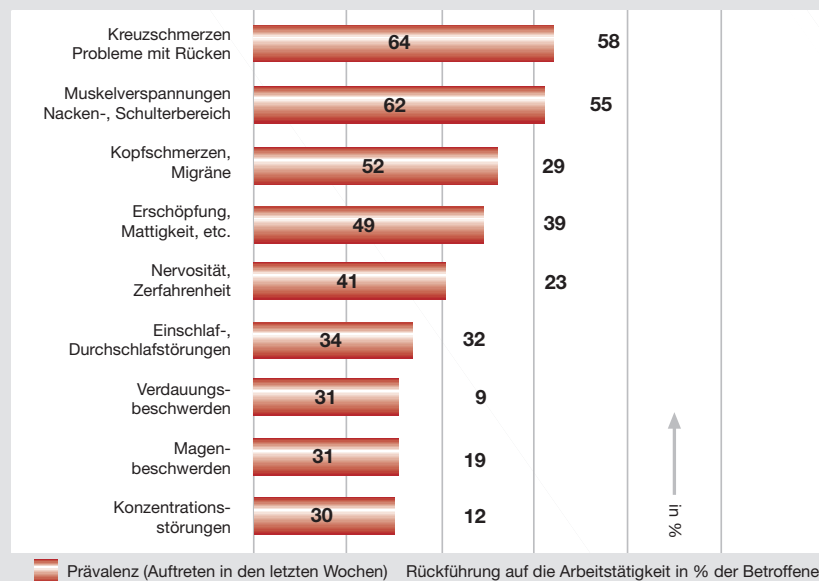
Körperliche Beschwerden-Psychosomatik (Prävalenz)

Wie die folgende Aufstellung zeigt, werden bestimmte „in den letzten Wochen aufgetretene Beschwerden“, wie etwa Rückenprobleme und

Verspannungen, von den Betroffenen überwiegend mit der Berufstätigkeit in Zusammenhang gebracht, vor allem psychische Befindensbeeinträchtigungen, zumeist jedoch nur zu einem geringen Anteil.

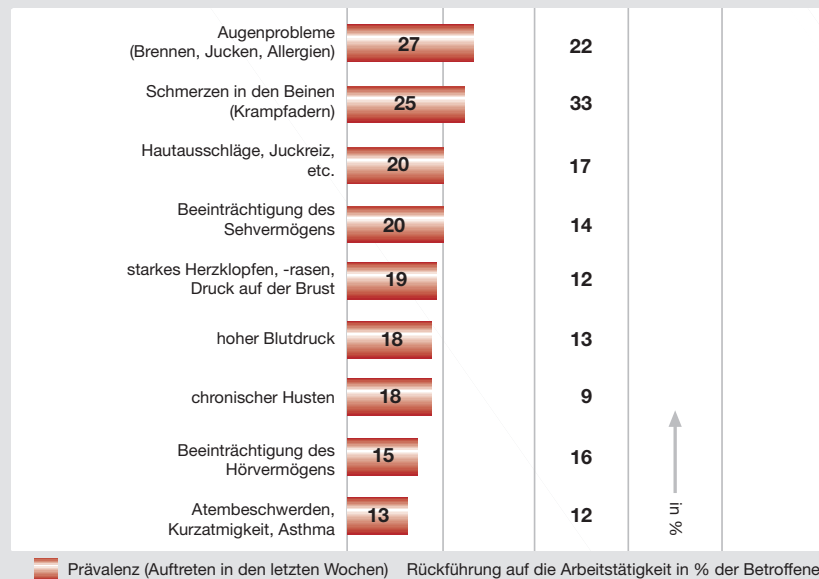
Frage: Wie häufig sind bei Ihnen in den letzten Wochen die folgenden gesundheitlichen Beschwerden aufgetreten - sehr häufig, häufig, gelegentlich, selten oder nie (Prävalenz). Und welche dieser körperlichen Beschwerden führen Sie hauptsächlich auf Ihre Arbeit zurück.

(Basis: körperliche Beschwerden genannt, in Prozent, n = 937 - 2.890)



Frage: Wie häufig sind bei Ihnen in den letzten Wochen die folgenden gesundheitlichen Beschwerden aufgetreten - sehr häufig, häufig, gelegentlich, selten oder nie (Prävalenz). Und welche dieser körperlichen Beschwerden führen Sie hauptsächlich auf Ihre Arbeit zurück.

(Basis: körperliche Beschwerden genannt, in Prozent, n = 937 - 2.890)



Zusammenhang von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit

Wie erwartet korrelieren der Gesamtindex und die Teilindizes des Arbeitsklima Index mit einer Reihe von Gesundheitsbeeinträchtigungen und Gesundheitsskalen:

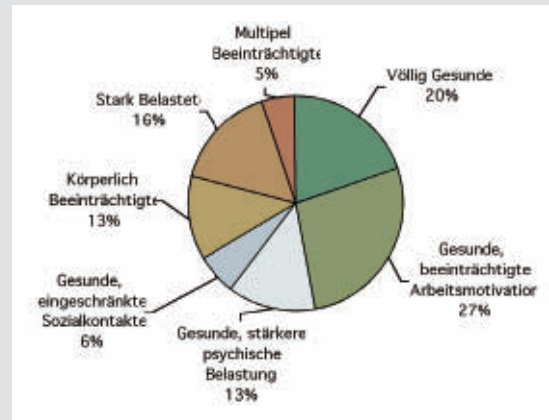
- Der Gesamtindex sowie der Teilindex Arbeit etwa korrelieren (negativ) mit Müdigkeit, Rückenproblemen, Muskelverspannungen, Nervosität. Das sind in der Regel auch Krankheitsbilder, die den Betroffenen leichter bewußt und eher mit den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang gebracht werden
- Die Subdimension Zeitstress/psychischer Stress korreliert mit sehr vielen körperlichen Beeinträchtigungen, vor allen mit den psychosomatischen Bildern und jenen Krankheiten, die mitunter auch psychosomatischen Ursprungs sind, wie Herzbeschwerden, Augenprobleme oder Atemprobleme
- Der Gesamtindex sowie die Teilindizes korrelieren mit nahezu allen Gesundheitsskalen
- Der Teilindex Gesellschaft korreliert mit Wohlbefinden, Selbstwirksamkeit und Sinngebung
- Der Teilindex Betrieb korreliert stärker mit Sinngebung sowie Motivationsverlust
- Der Teilindex Arbeit korreliert de facto mit allen Gesundheitsskalen
- Der Teilindex Erwartungen korreliert mit Wohlbefinden, Sinngebung und Persönlichkeitsentwicklung

Gesundheitliche Lagen (Cluster)

Auf Grundlage des gewählten und oben beschriebenen Gesundheitsbegriffes sind knapp die Hälfte (47%) der Beschäftigten als gesund zu bezeichnen, jedoch mehr als jeder Zweite weist gewisse Beeinträchtigungen hinsichtlich seiner Arbeitsmotivation auf.

Jeweils 13 Prozent der Population weisen entweder stärkere psychische Belastungen oder körperliche Beeinträchtigungen auf. Als spezifischer Typus tritt auch eine Gruppe von 6 Prozent von Beschäftigten mit eingeschränkten Sozialkontakten in Erscheinung.

16 Prozent sind zu den stark Belasteten und 5 Prozent zu den multipel Beeinträchtigten zu rechnen.



Völlig Gesunde sind charakterisiert durch hohes Wohlbefinden und wenig Stress; sie sind ausgeglichen und sozial integriert. Sie verfügen über ein hohes Wachstums- und Entwicklungsbedürfnis und weisen kaum körperliche Beeinträchtigungen auf.

Gesunde mit beeinträchtigter Arbeitsmotivation weisen ihrer Arbeitstätigkeit weniger Sinn zu, zeigen auch höhere Werte bei Arbeitsunlust und ein geringeres Wachstumsbedürfnis. Es bestehen in dieser Gruppe keine physischen oder psychischen Beeinträchtigungen.

Gesunde mit stärkerer psychischer Belastung sind gekennzeichnet durch höheren Stress, hohe Entwicklungsbedürfnisse und Leistungsmotive; etwas über dem Schnitt liegen zentralnervöse Störungen sowie eine beeinträchtigte Regenerationsfähigkeit.

Gesunde mit eingeschränkten Sozialkontakten weisen wenig körperliche Beschwerden und Stressempfinden auf, zeigen aber sehr geringe soziale Orientierung und Teilhabe und auch ein niedriges Wachstumsbedürfnis.

Körperlich Beeinträchtigte zeigen häufiger psychosomatische und körperliche Beschwerden, erhöhte Stressbelastung sowie eine eingeschränkte soziale Partizipation, zudem ein höheres Maß an Entfremdung und Demotivation.

Stark Belastete haben eine beeinträchtigte Regenerationsfähigkeit und eine geringere soziale Anteilnahme. Sie zeigen auch ein höheres Maß an Resignation und Entfremdung.

Die multipel Beeinträchtigten zeigen generell eine geringe Ausprägung der Positiv-Indikatoren sowie stärkere körperliche und psychosomatische Beschwerden und ein geringes Wohlbefinden. Sie weisen hohe Wachstumsansprüche bei hoher Resignation auf.

Ausblick

Die hier vorgestellten fixen Kernskalen des Arbeitsgesundheits-Monitors sollen bei den zukünftigen Erhebung je nach aktuellen Forschungsbedarf durch variable Zusatzmodule ergänzt werden. Diese Fragenmodule beschreiben als nicht unmittelbar tätigkeitsbezogene unabhängige Variable gesundheitsfördernde Ressourcen beziehungsweise den gesundheitlichen Status beeinflussende Rahmenbedingungen.

Als Themen sind etwa denkbar:

- **Familiäres Umfeld**
 - gesundheitlicher Status der Angehörigen der Kernfamilie
- **Gesundheitsrelevantes Verhalten**
 - Schlafgewohnheiten
 - Freizeitverhalten, Sport
 - Konsum von Alkohol und Nikotin
 - Ernährung
- **Verhalten im Krankheitsfall/Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen**
 - Inanspruchnahme von Krankenstand
 - Selbstmedikation
 - Zugang zu Gesundheitsleistungen

- **Betriebliche Rahmenbedingungen**
 - Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
 - betriebsärztliche Versorgung
 - Betriebssport; Unterstützung sportlicher Aktivitäten
 - Alkohol/Rauchen im Betrieb
 - Sonstige Indikatoren für gesundheitsrelevante Einstellungen im Betrieb

- **Gesundheitspolitik**
 - Einstellungen zu gesundheits- und sozialpolitischen Themen
 - Einstellung zur Alternativmedizin

Der Arbeitsgesundheits-Monitor soll in Zukunft – als zweites Messinventar neben dem bewährten Konzept des Arbeitsklima Index – in Form von regelmäßigen Pressekonferenzen und Newslettern der interessierten Öffentlichkeit aktuelle Auswertungen zu relevanten Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Thema „Arbeit und Gesundheit“ vorstellen und damit die interessenpolitische Diskussion anregen.



Die Europäischen Umfragen zu Arbeitsbeding- ungen und die Formulierung europäischer Politik

Willy Buschak

In der Position von Präsident Kalliauer würde ich gerne mal sein. Wir von Eurofound können ja nur Konzepte anbieten, aber nicht selbst etwas umsetzen. Das ist für uns als Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen verbotenes Terrain.

Ich werde versuche, Ihnen Folgendes zu präsentieren: Was die europäische Umfrage ist, welche Anstöße sie gegeben hat und was sie für die europäische Politik bisher bedeutet hat, aber auch, wo wir Probleme sehen. Diese Erfahrung werden Sie, Herr Präsident, ja auch gemacht haben: Es gibt nichts Resistenteres als Politikerinnen und Politiker. Das gilt im wahrsten Sinne des Wortes, nicht für nur für Parteipolitiker, sondern für alle anderen auch. Ich werde darauf zurückkommen.

Die europäische Umfrage entstand 1991 und deckte zunächst zwölf europäische Staaten ab. Sie ist mit der Zeit gewachsen. Die zweite europäische Umfrage 1995 umfasste schon 15 Staaten, im Jahr 2000 haben wir Norwegen hinzugefügt. Im Jahr 2001 haben wir die Umfrage erneut ausgeweitet - auf die damaligen Beitrittsstaaten.

Die jüngste europäische Umfrage „Arbeitsbedingungen“ umfasst 31 Staaten. Das sind die 25 Mitgliedsstaaten der EU - 27/25 zum Zeitpunkt als die Feldarbeit gemacht wurde - es sind die zwei Kandidatenländer, die Beitrittsländer Kroatien und die Türkei. Dazu noch Norwegen und zum ersten Mal hat auch die Schweiz mitgemacht.

Das sind viele verschiedene Sprachen, das sind viele verschiedene Kulturen und Subkulturen. Aber es ist (nur) ein Fragebogen, den wir entwickelt haben und der in allen diesen Ländern gleichermaßen, ohne Variationen, angewandt wird. Die Anstrengung, die Mühen, die dahinterstecken, etwas zu entwickeln, das seit 15 Jahren - in jetzt 31 Staaten - funktioniert und das gut funktioniert, können Sie sich vorstellen. Sie können sich auch vorstellen, welche Anstrengung es kostet, welche logistische Arbeit es ist, in diesen 31 Staaten zum gleichen Zeitpunkt Interviews durchzuführen und das zu einem Preis, der eigentlich lächerlich gering ist. Zwei Millionen Euro mag Ihnen sehr hoch erscheinen, es sind aber wie gesagt 31 Staaten! Ich habe das erwähnt, um Ihnen deutlich zu machen, was es bedeutet, wenn man eine Umfrage, die in einem Land funktioniert, weiterhebt auf die europäische Ebene. Welche Anstrengungen das mit sich bringen kann.

Was ist die Umfrage, wie sieht sie aus?

Es sind Interviews, die wir mit einem repräsentativen Sample von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Hause durchführen. Und zwar deshalb zu Hause, weil wir meinen, dass das ein besserer Platz dafür ist als der Arbeitsplatz. Weil man sich zu Hause leichter, freier - freier von Ängsten - ausdrücken kann. Ein repräsentatives Sample von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedeutet: In jedem Land 500 bis 1.500 - je nachdem wie viel Geld wir hatten. Bei der vierten europäischen Umfrage waren es im Durchschnitt 1.000 in den großen Mitgliedstaaten - Österreich zählt in dem Sinne dazu - und 500 in kleineren Staaten.

Da ich selber kein Statistiker bin, beeindruckt es mich jedes Mal, was man aus einer Einheit von 1.000 Interviews an Erkenntnissen gewinnen kann.

Aber es ist so. Jedes Mal, wenn wir das überprüfen, mit den Ergebnissen vergleichen, die sich aus nationalen Umfragen ergeben, die auf einem viel größeren Sample beruhen, unterscheidet es sich nicht, oder allenfalls sehr wenig, mit dem, was wir zu Tage fördern.

Der Fragebogen wird unter Hinzuziehung von Sachverständigen aus allen 31 Teilnehmerländern entwickelt. Nur um noch einmal kurz auf die 1.000 Interviews zurück zu kommen. Dass man mit diesem Sample sehr viel anfangen kann, können Sie schon daran ablesen, dass die Schweizer, bekanntermaßen sehr gründliche und sehr genau prüfende Menschen, auf unsere Anfrage vor drei Jahren hin, gemeint haben, sie würden sich gerne an diesem Projekt beteiligen, weil die Sozialstatistik in ihrem Land relativ schwach entwickelt sei und das European Survey einen sehr guten Ruf habe.

30.000 Interviews aus einer Umfrage, die gemeinsam mit Sachverständigen und - das ist uns ganz wichtig - Sozialpartnern, Regierungsvertretern und Arbeitgebern aus allen diesen Ländern entwickelt wird. Die Leute, die die Umfrageergebnisse nutzen, sitzen bei der Konzeption der Umfrage, des Fragebogens dabei. Ein Fragebogen, der in der Arbeitssprache Englisch entwickelt und dann ins Deutsche, ins Niederländische, ins Französische, ins Türkische und Griechische - ich hör jetzt auf - übersetzt wird.

Der Fragebogen wird dann aus diesen Sprachen ins Englische rückübersetzt und die Fassungen miteinander verglichen. Ergeben sich Abweichungen, wird an dem Fragebogen gefeilt. Die Konzeption ist so, dass es der gleiche Fragebogen ist und die gleichen Begriffe sind. Diese Begriffe müssen aber in all den verschiedenen Sprachen verständlich sein. Wir sind natürlich nicht immer vor Irrtümern gefeit, es kann uns manchmal passieren, dass wir hinterher entdecken, da ist was missverstanden worden. Das kann passieren - c'est la vie. Wir versuchen, das zu minimieren.

Der Fragebogen besteht in der Zwischenzeit aus 100 Fragen und Unterfragen. Die 1. Umfrage 1991, das waren rund 20 Fragen. Jetzt sind wir bei der Anzahl der Fragen an der Obergrenze. Viel mehr kann man nicht machen. Die Interviews dauern schon jetzt, je nach Person, zwischen 30 Minuten und 60 Minuten. Die Schmerzgrenze ist erreicht.

Wir müssen sehr viele Begehrlichkeiten abwehren - schon wegen des guten Rufes, den wir haben. Kommt zum Beispiel die Europäische Kommission zu uns und möchte noch eine Frage draufpacken, etwa zur finanziellen Beteiligung. Dann kommt noch dies und das - was geht, machen wir.

Fragebogen bedeutet, dass wir die Grundstruktur, das Rückgrat beibehalten, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Manche Sachen werden verändert, das eine oder andere fällt raus, manches wird neu hineingenommen. Bei der 4. europäischen Umfrage aus dem Jahr 2005, haben wir beispielsweise Fragen zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten neu hinzugenommen.

Noch einmal: Entscheidend für den Erfolg ist die permanente Einbeziehung der späteren Nutzer. Die dürfen nicht das Gefühl haben, sie kriegen da irgendwas vorgesetzt. Die müssen sich mit so einem fremden Wesen auseinandersetzen, mit einem ganz fremden Tier, von dem sie nicht ganz wissen, was es ist. Das ist auch generell die beste Methode, um mögliche Vorbehalte gegen subjektive Befragungen aus dem Weg zu räumen. Die Nutzer gleich mit am Tisch zu haben, ihnen zu sagen: „Gut, Ihnen gefällt die Frage nicht. Wie hätten Sie es denn gerne formuliert? War ja nur einmal ein Vorschlag.“ Es ist besser, die ewigen „Grantler“ einzubinden, als später mit ihnen zu diskutieren.

Die europäische Umfrage „Arbeitsbedingungen“ bedeutet, dass wir ein ganz, ganz weites Spektrum abfragen. Das reicht von Arbeitszeit bis hin zu Aktivitäten außerhalb der Arbeit, es geht um Gesundheit, Abwesenheit am Arbeitsplatz, Lohn und noch vieles mehr. Und wir haben auch Fragen zur spezifische Arbeitszufriedenheit.



Wozu dient das alles?

Ganz einfach: Im Trend sind große Entwicklungen festzustellen. Bewegt sich überhaupt irgendwas? Natürlich bewegt sich etwas. Wie oben erwähnt, führen wir die Umfrage alle fünf Jahre durch. Viel häufiger hat keinen Zweck, weil so viel verändert sich dann auch nicht. Wir vergleichen unseren Forschungsgegenstand gerne mit einem großen Elefanten. Er bewegt sich, aber langsam. Die Dinge verändern sich nicht mit großer Geschwindigkeit. Die Entwicklungen sind da, aber es sind keine sehr großen, radikalen Brüche.

Wir machen die Umfrage, um die Vergleichbarkeit über die Mitgliedsstaaten hinweg sicherzustellen. Wir sind in der Zwischenzeit die einzige Quelle für vergleichbare Daten zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Wir sind eine Bezugsquelle, eine Informationsquelle, eine Datenquelle dafür, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen beschreiben, wie sie sie persönlich sehen. Das hat ein großes Element von Subjektivität, ich finde das aber absolut nicht schlimm. Denn so wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen sehen, so wirken diese Arbeitsbedingungen auch auf sie ein und wenn man irgendwas verändern will, dann

muss man da anpacken, wie die Menschen die Arbeitsbedingungen empfinden.

Einige Dinge kann man mit unserer Umfrage nicht tun. Man kann leider nicht vergleichen: Gibt es Unterschiede zwischen Burgenländern und Waldviertlern oder zwischen Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg? Das geht bei einem Sample von 1.000 Interviews nicht. Dazu kommt noch, dass wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur bitten, ihre Arbeitsbedingungen zu beschreiben und das ist, wie gesagt, eine subjektive Feststellung von Eindrücken, von Wahrnehmung, von Realität. Es ist aber immer subjektiv. Natürlich kann man fragen: Was ist schon objektiv?

Was geschieht mit den Daten?

Wir erheben sie. Die Umfrage wird von professionellen Unternehmen durchgeführt. Das wechselt, je nachdem, wer das interessantere Angebot abgibt. Das war beim letzten Mal das Institut Gallup. Wir werten die Umfragen in einem ersten beschreibenden Bericht aus. Bei der jüngsten Umfrage haben wir das selbst gemacht. Das ist der „Force European Working Condition Survey“. Wir haben es geschafft, den ganzen Be-

richt auf Deutsch übersetzen lassen. Wir werten die Umfragen gemäß Einzelthemen aus. Bei den Einzelthemen fragen wir auch unsere Kunden: Was ist für euch wichtig? Was sollen wir machen? Machen wir Arbeitszeit? Geschlechtsbezogene Faktoren? Arbeitsbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen?

Der gesamte Datensatz aus allen Umfragen ist übrigens über das Datenarchiv von Essex öffentlich zugänglich. Bisher haben ungefähr 300 Wissenschaftler die Umfragen genutzt, natürlich aber nicht nur Wissenschaftler, sondern auch Vertreter von Regierungen. Regierungen, wie zum Beispiel die deutsche Regierung für die Erstellung von Berichten für ihre EU-Präsidentschaft. Wer nutzt sonst noch die Daten? Das sind viele: die Europäische Kommission, OECD, Arbeitgeberverbände, Universitäten - jeder, der im Bereich Arbeitsbedingungen arbeitet und politische Schlussfolgerungen ziehen will, der etwas wissen will. Manchmal sind unsere Daten die einzige Quelle für Informationen über ein betreffendes Land. Ich würde die Umfrage eher als Mittel der Vergleichbarkeit sehen.

Einige Beispiele dafür, wo auf unsere Daten zurückgegriffen wurde:

Etwa beim Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation über „Sicherheit und Gesundheitsschutz in Europa“, dann beim „Sozialbericht“ der Europäischen Kommission. Ganz neu, auch beim Bericht der Europäischen Kommission über „Beschäftigung in Europa – Employment in Europe“. Der hat ein ganz großes, dickes Kapitel über Flexibility, das sich zum allergrößten Teil auf die Umfrage stützt. Natürlich kommt das nicht von selber.

Wir müssen:

- Reputation erwerben und
- zu den Leuten hingehen und sagen, so, das ist unser Ergebnis, wir tragen euch mal vor, was wir haben. Wollt ihr das nicht hören?

Dann gibt es noch einen Bericht der OECD über Beschäftigungsentwicklung, der sich gleichfalls auf unsere Umfrage stützt. Also, in der Zwischenzeit eine ganze breite Spanne von internationalen Organisatio-

Was waren die Ergebnisse der Umfrage?

nen. Selbst die Weltgesundheitsorganisation versucht, unseren Survey zu benutzen.

Vielleicht sollte ich Ihnen vorher, damit wir uns den Zahn gleich ziehen und weil ich Sie jetzt schon so sehr interessiert habe, Ihnen den Mund wässrig gemacht habe, ganz kurz hier stoppen und über Arbeitszufriedenheit und die Umfrage „Arbeitsbedingungen“ reden.

Wir haben eine ganze Reihe von statistischen Informationen über Arbeitszufriedenheit und fragen auch regelmäßig nach Arbeitszufriedenheit. Aber das ist ein Bereich, wo unser Elefant sich fast überhaupt nicht bewegt. Wir erzielen regelmäßig Spitzenwerte von 70 - 80 Prozent Arbeitszufriedenheit. Dazu möchte bemerken - ich bin jetzt ganz bewusst ein bisschen zynisch, sehen Sie das nicht zu ernst - das kommt nicht unerwartet. Das ist etwas, was bei Umfragen oft passiert. Stellen Sie sich vor, Sie säßen zu Hause und ich käme rein und würde Sie fragen: „Sind

Sie mit Ihrer Arbeit zufrieden?“ Sie würden vermutlich sagen: „Ja, natürlich“. Das ist so, dass man hohe Zustimmung auf diese Frage erzielt.

Wir halten uns daher nicht zu lange mit diesen hohen Allgemeinwerten auf. Wir versuchen, eher zu fragen: Gibt es Abweichungen davon? Wenn ja, warum? Wie sieht die Situation der Arbeitszufriedenheit aus von Personen, die sehr unregelmäßige Arbeitszeiten haben? Von denen, die lange am Wochenende arbeiten müssen? Und da zeigt sich schon, dass es dann mit der Arbeitszufriedenheit drastisch nach unten geht.

Meistens versteht unser Publikum diese Message auch. Wir haben den Survey in der Schweiz vorgestellt, die Schweizer liegen bei der Arbeitszufriedenheit sehr gut. Die Reaktion darauf war interessant. Die Schweizer Arbeitgeber sagten etwa: „Ja, gut und schön, dass wir so zufrieden sind.“ Und die Gewerkschaften haben gesagt: „Willy Buschak, wir haben 90 Prozent Arbeitszufriedenheit! Sollen wir uns jetzt als Gewerkschaft auflösen?“

Ich bin froh, dass Sie in Österreich diese Reaktion nicht haben, Herr Präsident. Aber nach einigem Nachdenken sagten Sie sich dann auch: Wir müssen eigentlich da gucken, wo unsere Mitglieder unzufrieden sind, wo sich Abweichungen von der Allgemeinnorm vollziehen. Das war eine normale Reaktion. Wir graben mehr so nach den Details, mehr nach der Arbeitszufriedenheitsaussage für einzelne Gruppen. Denn sonst hätten wir nicht sehr viele Neuigkeiten zu verkünden und es wäre auch nicht so fürchterlich spannend für unser politisches Auditorium, immer wieder zu hören, dass die Arbeitnehmer zufrieden sind.

Obwohl, manchmal, ja, fällt der eine oder andere in die Versuchung und es kann schon mal passieren, dass die Arbeitgeberorganisationen in Europa sagen: „Also, die Europäische Stiftung verkündet, dass die Arbeitnehmer zufrieden sind. Was wollt Ihr denn mehr?“ Aber das ist so fast normales politisches Business.

Jetzt gehen wir mal so ganz kurz in die einzelnen Umfragen, was sie erbracht haben.

Die erste Umfrage 1990 - aufmerksame Betrachter werden festgestellt haben, dass es eine kleine Abweichung gibt - weiter oben steht 1991. Also: Die Feldarbeit hat sich von Ende 1990 bis Anfang 1991 hingezogen. Die erste Umfrage 1990 hat sehr deutlich darauf hingewiesen, die fand übrigens statt, kurz be-



vor der europäischen Binnenmarkt realisiert wurde und es keinerlei vergleichbare Informationen über Arbeitsbedingungen gab. Alle Welt fürchtete Sozialdumping. Aber niemand wusste, wie sieht es eigentlich aus in der EU?

So, da haben wir uns hingesezt und gesagt, das ist eine Aufgabe für uns. Da machen wir dann eine Umfrage daraus, damit man Informationen hat und das ist es dann auch geworden: handfeste und vergleichbare Informationen. Das erste Ergebnis war, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mangelhaften Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen haben. Das hat die Debatte um Arbeitsorganisation und anderes geprägt. Das hat zu einigem Umdenken - auch bei Sozialpartnern - und zu Initiativen geführt. Die erste Umfrage hat ferner darauf hingewiesen, dass besseres Design der Arbeitsplätze nötig ist.

Die zweite Umfrage hat unterstrichen, dass Arbeitnehmer mit prekären Beschäftigungsverhältnissen größeren Risiken ausgesetzt sind. Das ist einer der Bereiche, wo wir sagen müssen, die Umfrage könnte ein

bisschen besser sein. Man könnte das auch platt sagen, dass wir jetzt zwar die Ergebnisse vorlegen, aber was damit angefangen wird, damit sind wir nicht so ganz zufrieden. Die zweite Umfrage wies ferner auf die Bedeutung chronischer Krankheiten hin, also Krankheiten, die man durch das Erwerbsleben an sich zieht. Da gibt es doch in der Zwischenzeit eine ganze Reihe von Aufmerksamkeit, zumindest bei einigen der Mitgliedsstaaten der EU. Auch für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich glaube, da haben wir auch mit dazu beigetragen, dass Umdenken einsetzte.

Die dritte Umfrage im Jahr 2000 unterstrich die Bedeutung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz: etwa Gewalt, Mobbing, Belästigung. Ja, das wäre ein abendfüllendes Programm, wenn wir uns jetzt den Bereich Belästigung, Mobbing ansahen würden durch die Mitgliedsstaaten der EU. Das ist ein spannendes Thema für kulturellen Vergleich. Die Ergebnisse der Umfrage wiesen darauf hin, dass Arbeitnehmer mehr und mehr über allgemeine Erschöpfung klagen.



Was hat die vierte Umfrage gebracht?

Sie hat erstens unterstrichen, wie scharf doch die Unterschiede in den einzelnen Mitgliedsstaaten sind. Es gibt deutliche Cluster, die sich durch die EU ziehen. Vor allem von Nord nach Süd, von West nach Ost. Sie haben im Norden bessere, im Süden schlechtere Arbeitsbedingungen. Bei den Arbeitszeiten im Norden mehr, im Süden weniger Flexibilität. In den neuen Mitgliedsstaaten der EU durchgängig größere Gesundheitsrisiken, mehr Altindustrie, mehr Belastungen. Es ist eine große Herausforderung für die EU. Wir haben festgestellt, dass es eine starke Segmentierung des Arbeitsmarktes gibt, was uns manchmal selber etwas überrascht hat. Insbesondere was Frauen angeht, die sich immer noch in sehr wenigen Bereichen konzentrieren. Wie man das verändern kann, ist eine Frage, die ich gleich an Sie weiterreiche, weil Sie sind die Praktikerinnen und Praktiker.

Wir haben festgestellt, dass die Organisation der Arbeitszeit viel regelmäßiger ist, als man gemeinhin annimmt. Das ist nicht zu glauben, es wurde ja auch schon gesagt: Trotz jahrelanger, ja fast jahrzehntelanger Debatte ist die Situation von 56 Prozent Beschäftigten in der EU immer noch die, dass sie nicht den geringsten Einfluss auf die Gestaltung der Ar-

beitszeit haben, dass ausschließlich der Arbeitgeber bestimmt. Punkt und Ende der Fahnenstange.

Auch da ist der Norden flexibler als der Süden, aber das ist der Durchschnittswert. 60 Prozent der Beschäftigten haben feste Anfangs- und Endzeiten. Auch das ist nicht zu glauben. Man guckt sich die Daten an und überprüft sie mehrmals, aber es ist so. Nach jahrzehntelanger Debatte über Flexicurity und Flexibilität. Gleich noch mal: Arbeitnehmer bevorzugen Regelmäßigkeit. Auch das habe ich schon unterstrichen. Das hat selbst den informellen Arbeits- und Sozialministerrat unter der deutschen Ratspräsidentschaft beschäftigt.

Unsere Erkenntnisse, dass es einen großen Block an Regelmäßigkeit gibt in der Arbeitszeitorganisation und dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein gewisses Maß an Regelmäßigkeit haben wollen. Wenn sie die nicht kriegen, wenigstens Einfluss über ihre Arbeitszeit, dann beißt sich da was an der Flexicurity, könnte man sagen. Wir sehen auch noch, dass weibliche Teilzeit-Beschäftigte länger arbeiten als männliche Vollzeit-Beschäftigte. Das hat Enrique schön herausgearbeitet. Wenn man das hinterher sagt, na ja, es ist ja nichts Neues, das haben wir immer schon

gewusst. Aber das schwarz auf weiß zu sehen, es illustriert zu bekommen, ist ein Schocker, würde ich sagen.

Die Umfrage zeigt auch, dass Arbeit mobiler wird. 30 Prozent der Beschäftigten arbeiten nie innerhalb ihres Betriebes, sondern außerhalb. Dazu kommt noch, dass Fortbildung am Arbeitsplatz innerhalb der EU auf einem erschreckend niedrigem Niveau stagniert. Und das ist eine Frage, die würde ich gerne mit Ihnen diskutieren. Das wissen wir ja schon seit 1990. Und trotzdem bewegt sich in dem Bereich nichts. Der Prozentsatz an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf unsere Frage „Haben Sie im letzten Jahr von Seiten Ihres Arbeitgebers eine Fortbildungsmaßnahme bekommen?“ bleibt niedrig. Die Ja-Antworten belaufen sich im EU Durchschnitt auf 30 Prozent. Sie hier in Österreich dürfen sich freuen: Österreich ist weit besser als Deutschland. Deutschland liegt unter dem EU Durchschnitt. Und das angesichts der Lissabonner Strategie, der wettbewerbsfähigsten Wissensgesellschaft. Also das ist schon beschämend. Es gibt Mitgliedsstaaten, die sind bei 50 Prozent!

Wir können auch zeigen, dass der vielzitierte Fortschritt eine Schnecke ist. Es gibt zwar in der EU immer mehr weibliche Manager - in der Zwischenzeit 25 Prozent als Managerinnen in mittleren Positionen - aber die managen wieder Frauen und vor allem weibliche Teilzeit-Beschäftigte. Sie managen vor allem Frauen in einem sehr engen Bereich des Arbeitsmarktes.

Mehr Computer brauchen größere Arbeitsintensität. So, jetzt gucken wir uns das ein bisschen an, was das in einzelnen Bereichen bedeutet. Es ist so, dass in den meisten Mitgliedsstaaten der EU Arbeitnehmer fünf Tage regelmäßig in der Woche arbeiten und dass sie nicht mal montags, samstags oder sonntags arbeiten, sondern es sind mit schöner Regelmäßigkeit die gleichen fünf Tage in der Woche. Die Türkei weicht ein wenig ab - wegen des hohen Anteils an Landwirtschaft, wie auch Griechenland und Rumänien. Wir könnten das noch weiter aufdröseln, wir könnten Ihnen zeigen, welche Stunden am Tag gearbeitet werden.

Das ist eine wichtige Aussage für die Debatte rund um Flexibilität und Flexicurity. Die Aussage ist nicht, dass sich nichts verändern wird, die Aussage ist nicht, dass man als politischer Akteur sich ruhig zu-

rücklehnen und sagen kann: „Die Stiftung sagt, es ist ja alles regelmäßig und bestens. Dann brauchen wir nichts zu tun.“ Die Aussage ist, dass man nicht in einen Rausch verfallen und man sagen muss: „Jetzt muss man alles ganz schnell über Bord werfen.“

Da ist noch reichlich Raum zur Gestaltung und zur Überlegung - und zwar in aller Ruhe. Das ist die erste Aussage zur Arbeitszeit: Wie groß die Regelmäßigkeit ist. Und wenn Veränderungen stattfinden sollen, dann sind genug Zeit und Möglichkeiten da, das gemeinsam zu tun. Regelmäßigkeit schadet offensichtlich nicht immer der Wettbewerbsfähigkeit - wie Sie an Finnland und an Dänemark sehen. Auch solche Länder, die immer als hyperflexibel gelten, wie das Vereinigte Königreich und die Niederlande haben eine überraschend regelmäßige Arbeitszeitorganisation.

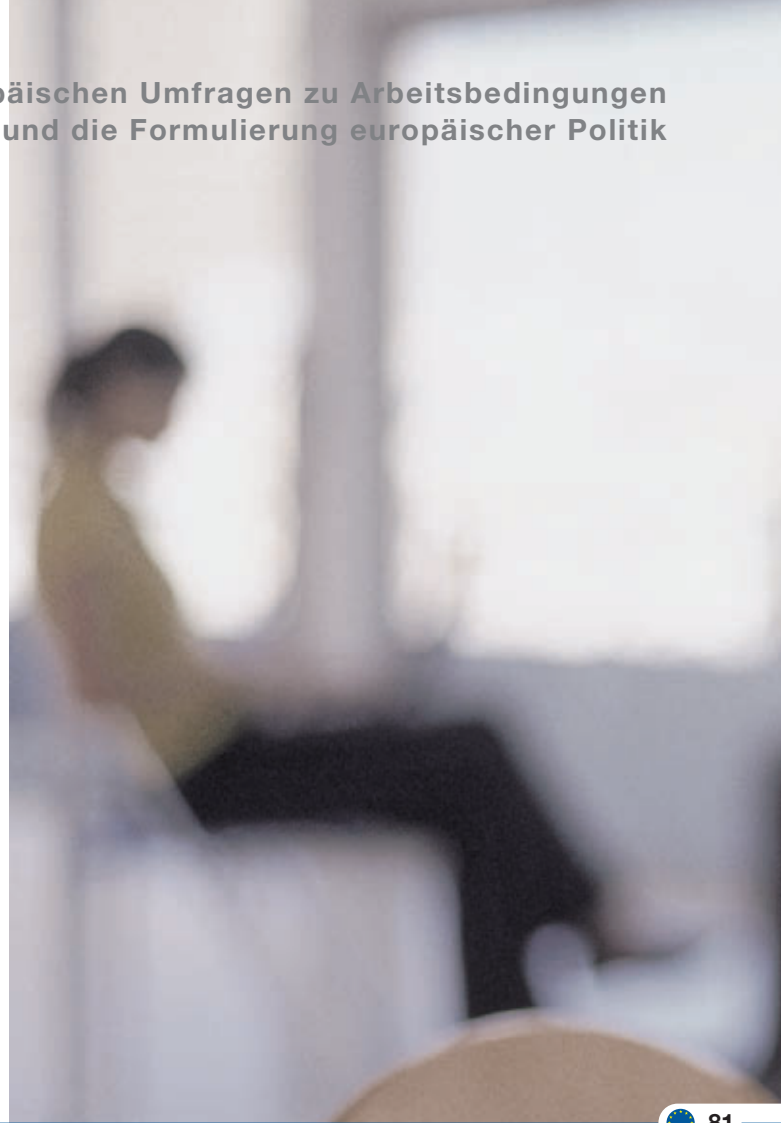
Auch das ist eine Funktion unserer Umfrage - genau wie der Ihren, Herr Präsident. Gemeinhin in der Öffentlichkeit herrschenden Trugschlüssen zu begegnen, zu sagen: „Liebe Leute, so ist das nicht, wie ihr euch das gerne hinbiegen würdet.“ Es ist immer noch ein großer Bereich an Regelmäßigkeit da.

Wir haben in dieser Umfrage auch Folgendes gemacht: Arbeitszeit. Man fragt ja immer: Wie lange ist die Arbeitszeit an Ihrem Arbeitsplatz. Punkt. Damit hat sich das. Wir haben aber noch etwas gefragt: „Haben Sie neben Ihrem normalen Job noch einen Zweitjob, als bezahlte Nebentätigkeit, gehen Sie noch einer anderen Tätigkeit nach, die bezahlt wird?“ Und siehe da, der Prozentsatz ist zwar im europäischen Durchschnitt relativ gering, aber er ist im Steigen. Interessante Schlussfolgerung, wie im übrigen die Anzahl der Beschäftigten ohne Arbeitsvertrag im Steigen ist, aber das nur nebenbei. Er ist relativ groß in Ländern wie Norwegen mit 10 Prozent, in einigen Ländern ein bisschen darunter. Er ist auf jeden Fall nicht unbedeutend.

Wir haben dann noch gefragt: „Wie viel Zeit verbringen Sie täglich auf Ihrem Weg zur Arbeit?“ Das sind im Durchschnitt 40 Minuten hin und zurück, wahrscheinlich ist es eher mehr, wenn ich mir Irland angucke. Und wir haben schließlich gefragt: „Wie viel Zeit verbringen Sie pro Tag oder regelmäßig mit folgenden Tätigkeiten: Aufsicht von Kindern, Hausarbeit, Aufsicht von Familienmitgliedern?“

Wenn man das alles addiert, dann sieht man: Frauen in Teilzeit arbeiten eigentlich länger als die Männer in Vollzeit. Es ist banal, aber manchmal muss man als Politiker so was sehen. Die politischen Konsequenzen sind auch enorm, wenn man sich die Lissa-

Das alles ist ja wunderbar, aber man muss die nötige Infrastruktur und Unterstützung haben. Die Forderung nach Steigerung der Erwerbsquote ist auch sehr gut. Das betrifft vor allen Dingen Frauen und man muss etwas dazu tun. Also, es reicht nicht zu sagen: „Werdet alle mehr erwerbstätig.“ Da muss die notwendige Infrastruktur auch vorhanden sein, wie etwa Informations-technologien am Arbeitsplatz.



bonner Strategie anguckt, die ja von „der wissensorientierten Gesellschaft und lebenslangem Lernen“ spricht.

Auf jeden Fall kann man aus alldem folgende Schlussfolgerungen ziehen. Zunächst, dass die blöden Sprüche über Frauen und Technik nicht stimmen. Sie sehen, dass in allen Altersgruppen mehr Frauen als Männer Informationstechnologien am Arbeitsplatz benutzen. Das zeigt uns aber auch, dass die schöne Informationsgesellschaft nicht unbedingt immer mehr und hochqualifizierte Arbeitsplätze mit sich bringt, sondern, dass das von der Qualität her sehr gemischte Arbeitsplätze sind. Das zeigt uns auch, dass die Nutzung von Informationstechnologie bei steigendem Alter sinkt. Nicht weil die Älteren zu blöde sind. Sondern die Altersgrenze liegt da - habe ich mir sagen lassen - bei 25 Jahren. Das ist so ungefähr die Barriere, weil zu wenig gegeben wird. Also, die Schlussfolgerung, die wir daraus ziehen, ist: Die Kommission zu beraten, darauf hinzuweisen, was in der Informationsgesellschaft, was für Indikatoren das hat, altersgerechte Strategien für den Umgang mit IT zu nutzen.

Wo ist der Arbeitsplatz? Ich glaube, das ist neu, was wir gemacht haben. Das zeigt Ihnen auch was Spannendes. Sie können sich vielleicht in Österreich noch

darin erinnern, dass vor 10, 15 Jahren es keine Veranstaltung über „Zukunft der Arbeit“ gab, wo nicht gesagt wurde: „Also, im Jahre 2010 werden wir alle Telearbeiter sein“. Einzig Paul Kolm von der GPA, der hat es nicht gesagt. Aber das war so der generelle Tenor, in der EU auch. Na ja, ganz unbedeutend ist Telearbeit nicht, aber unsere Umfragen zeigen, dass der Prozentsatz stagniert. Vor allem, dass wir mal so heiße Diskussionen gehabt haben: alternierende Telearbeit von zu Hause und im Betrieb. Sie stagniert, es bewegt sich nicht so sonderlich viel.

Aber viel wichtiger sind die Beschäftigten, die immer oder fast immer am Sitz des Unternehmens, von dem sie beschäftigt sind, arbeiten und dann die, die das nie tun. Letztere sind fast 30 Prozent. Na klar, das schließt Fahrer und Transportarbeiter ein. Aber es gibt einen wachsenden Anteil von Beschäftigten, die beim Kunden, auf dem Weg zum Kunden, arbeiten, die unterwegs arbeiten und das ist eine Riesenherausforderung, gerade für Sie in der Interessensvertretung. Wie organisieren Sie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für solche Beschäftigte? Wie machen Sie das? Welche Strategien kann man da entwerfen? Da sind wir auch noch ein bisschen am Aufdröseln, wie man das näher verstehen und interpretieren kann.

Lebenslanges Lernen: Jetzt kommt das Armutszeugnis, der schwarze Peter für fast alle Mitgliedsstaaten der EU, ausgenommen demjenigen, in dem diese Tagung stattfindet. EU-weit sagen 30 Prozent der Beschäftigten, dass sie regelmäßig von ihrem Arbeitgeber eine Fortbildungsmaßnahme bekommen. Und was ganz dramatisch ist: Es geht nach unten mit dem Beschäftigungsstatus, den sie haben. Wenn sie Zeitbeschäftigte sind, haben sie ganz schlechte Karten und je nach Branche geht das noch weiter nach unten. Wir haben im Deutschen ein drastisches Wort, das ich hier nicht zitieren möchte. Man kann das ein bisschen salonfähiger so sagen: „Es gilt das Matthäusprinzip: Der Herr gibt dem, der ohnehin schon hat.“ Diejenigen, die ohnehin schon gut ausgebildet sind, haben auch die beste Ausbildung und kriegen immer mehr Ausbildung im Betrieb. Wogegen ja nichts einzuwenden ist, es ist fein und wunderbar.

Aber wenn man Beschäftigte länger im Betrieb halten will, dann geht das nur mit allen Beschäftigten und dann kann man nicht den Großteil davon aussparen.

Ein kleiner Exkurs: Sie erinnern sich an „Rente mit 67“. Zu diesem Thema gibt es wahrscheinlich in Österreich auch eine sehr heiße Diskussion. Wir haben Beschäftigte gefragt: „Können Sie sich eigentlich vorstellen, den Job mit 60 noch zu machen?“ Sie werden es nicht glauben: Spitzenreiter bei dieser Frage ist Deutschland. Dort sagen 70 Prozent „ja“. Wir sind selber so ein bisschen uneins, wie man das interpretieren soll, wie man das werten soll. Es ist ein Reflex von guten Arbeitsbedingungen, ja, aber es ist nicht ganz unwichtig.

Nun zum lebenslangen Lernen. Das ist gleichzeitig ein Bereich, der ist enorm resistent. Und da würden wir gerne besser verstehen, warum das so ist. Es sind die gleichen Umfragewerte und die gleichen Länder, die gut und schlecht abschneiden. Es ist fast wie „PI-SA“. Seit wir die Umfrage durchführen. Das geht nicht, das weiß jeder, aber in der Praxis ist es so, dass der Prozentsatz der Beschäftigten, die berufliche Fortbildung bekommen, zu niedrig ist, dass zu wenig Beschäftigte allgemein eingeschlossen werden. Die Situation bei den Älteren, wir können das noch näher aufdröseln, sieht noch schlechter aus. Dass Menschen, Arbeitnehmer mit unsicherem Status auf dem Arbeitsmarkt ganz schlecht dran sind. Irgendwas beißt sich da bei der Strategie. Wir wissen nicht genau, warum.

Wie geht es weiter?

Was wir machen werden, ist diese Umfrage noch besser zu koordinieren mit den anderen Umfragen, die wir durchführen. Was den Reiz ausmacht ist natürlich, dass sie die einzige Informationsquelle dieser Art ist, aber auch, dass wir sie mit der Umfrage zur Lebensqualität, die wir ebenfalls regelmäßig durchführen, verknüpfen können. Das ist eine unter Bürgerinnen und Bürgern und einer dritten unter Unternehmen zur Arbeitszeit, wo wir nach real existierender Arbeitszeit fragen. Auch da kriegen wir ganz fantastische Ergebnisse raus, wie, dass Deutschland zu einem der flexibelsten Länder in Europa gehört. Das ist tatsächlich in der Realität so. Also das noch ein bisschen besser zu verknüpfen.

Zweitens beziehen wir unsere Ergebnisse stärker in internationale Vergleiche ein. Wir haben zurzeit Forschungsarbeiten laufen, wo wir versuchen – und es ist enorm schwierig – vergleichbare, in etwa ähnliche Datensätze aus den USA mit unseren zusammenzubringen und die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den USA und in Europa zu vergleichen. Es ist nicht ganz so einfach, wie wir uns das anfangs gedacht haben. Deshalb dauert es ein bisschen länger, aber das ist ein Bereich, über den wir mehr arbeiten werden – Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen in Europa, in den USA, in Japan.



Drittens: Indikatoren für Qualität der Arbeit, die europaweit genutzt werden können - das ist die Diskussion mit Ihnen. Die deutsche Regierung ist daran interessiert. Wir hoffen sehr, dass wir von dieser Tagung ein paar Anregungen mitnehmen und am Ende dieser Tage ein bisschen klarer sehen können.

Viertens sind wir dabei, mit der Internationalen Arbeitsorganisation einen Fragebogen zu entwickeln, der global, weltweit, genutzt werden kann. Der den Kernbereich von Arbeitsbedingungen abdeckt, weil es dafür ein sehr großes Interesse gibt. Ich erwähnte, glaube ich schon, dass die Weltgesundheitsorganisation sich dafür interessiert. Die chilenische Regierung, um Ihnen nur ein Beispiel zu nennen, ist zurzeit dabei, eine Umfrage zu entwerfen, die zum ersten Mal Arbeitsbedingungen in Chile erfragen soll. Als ich da war, sagten sie: „Ja, am besten sollte man das gleich auf Lateinamerika ausdehnen.“ Wie die Leute manchmal so sind. Wir haben dann gewarnt und gesagt – auf Spanisch sagt man: *Despacio por las piedras*, das heißt: Ganz langsam über die Steine laufen. Denn es hat keinen Zweck gleich was Großes, Bombastisches zu entwickeln. Erst bescheiden, mit kleinen Anfängen und dann sieht man weiter. Wir würden gerne diese Fragebogen so einsetzen, dass wir in Europa und den Nachbarländern Arbeitsbedingungen abfragen, denn es ist ja interessant, zu wissen, wie die Arbeitsbedin-

gung in den Nachbarländern aussieht und die Internationale Arbeitsorganisation das auf anderen Kontinenten einsetzt. Afrikanische Staaten sind ebenfalls interessiert.

Was noch auf uns zukommt ist die Detailanalyse der Umfrage und so ungefähr ab dem Jahr 2008 werden wir dann so ganz langsam anfangen, nach dem guten alten Fußballermotto „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“, die 5. europäische Umfrage zu Arbeitsbedingungen vorzubereiten.

Und jetzt habe ich Ihnen eine ganz kleine Einführung gegeben und habe Ihnen hoffentlich so ein bisschen Lust gemacht, sich die Umfrageergebnisse mal selber anzugucken und freue mich jetzt auf die gemeinsame Diskussion über den Sinn und Nutzen des Arbeitsklima Index und unserer Umfrage „Arbeitsbedingungen“.

Ich bin froh, Herr Präsident, dass Sie auch so provokant waren, weil wir wahrscheinlich auch ähnliche Stürme aushalten müssen, wie Sie, dass man uns sagt: „Das kann doch wohl nicht wahr sein.“ Also wie die Schweizer Gewerkschaften: „Sollen wir uns auflösen? Es kann nicht sein, dass die Arbeitnehmer zufrieden sind, das ist absolut nicht möglich.“ Als Gewerkschafter würde ich dann fordern: 150 prozentige Sollerfüllung, nämlich Arbeitszufriedenheitserfüllung, nach dem guten alten Prinzip.

Enrique Fernández Macías

A synthetic indicator for the quality of work in Europe



Why make a synthetic indicator?

The most widely used argument in favor of synthetic indicators is not a scientific but a communicational one: a synthetic indicator is much easier to sell, it can easily reach larger audiences (mass media love them) and have a stronger impact. The simpler the message, the higher the impact.

This is probably why many researchers and academics are rather skeptical about synthetic indicators: they are considered to be misleading simplifications of a reality that is much more complex, little more than “sloganized” research results.

But science is not only about perfect knowledge and complicated models, but about reducing complexity and communicating knowledge. If research results are not communicated, then the whole research effort is simply futile. And scientific research is a tool for understanding the real world, which necessarily implies reducing its complexity to simpler and more comprehensible models (otherwise, it is as useless as those ancient maps that, according to Borges, covered as much space as the territory itself). So in principle, we would want to have research results that encapsulated as much understanding of reality as possible in the simplest possible form. Therefore, it is a perfectly legitimate goal, even in purely scientific terms, to try and construct a single indicator summarizing something as complex as the quality of work.

But of course, the key is not so much whether it is a legitimate goal (which it is), but whether it is possible to do it in a meaningful way. And here we have to accept that it is enormously difficult to construct a single composite indicator that adequately summarizes something as complicated as the quality of work. In order to get from the complexity of reality to the simplicity of a single number, we have to ignore a lot of information (actually, almost all information), we have to decide what is important and what is not. Because a single synthetic indicator must encapsulate the whole reality it measures in one single number, it is tremendously sensitive many apparently small decisions in the process of its construction. A small difference in how the index is constructed can change completely the results, the rankings of different countries/years, etc. Therefore, precisely because we aim at a dramatic reduction of complexity, creating a synthetic indicator is one of the most complex exercises one can do in terms of measurement social phenomena.



What is a synthetic indicator?

A synthetic indicator is a measure of a complex and multifaceted phenomenon, which cannot be measured directly or through a single observable indicator and which is therefore constructed by aggregating the information of several observed variables, each measuring one aspect or dimension of the underlying phenomenon we try to measure.

A synthetic indicator can be constructed by statistical analysis or by theoretical modelling. The construction of a synthetic indicator by statistical analysis is a semi-automated process in which the researcher selects a set of variables that are in principle related to the underlying phenomenon that we try to study, and then the statistical procedure (such as factor analysis) studies the structure of correlations between the observed variables and generates a single latent variable (the synthetic indicator) that summarizes the correlated information of the observed variables. A statistically constructed synthetic indicator is data-driven, it is based in the correlations between the variables that the researcher believes are different measures of the same underlying concept. The problem is that because the synthetic indicator is constructed by the statistical procedure, it is often

difficult to interpret it in terms of the original variables. Furthermore, when comparing different countries or different time periods, it may happen that the statistical procedure generates a different latent variable, so that the comparison is not possible.

The other alternative (the one we will speak about here) is a theoretically constructed synthetic indicator. The aggregation of the variables into a single index is here entirely determined by the researcher. The researcher develops a theoretical model in which the different dimensions of the phenomenon of interest are specified, as well as their structure (that is, their different importance, the relationship between them, etc.). The decisions for combining the different observed variables into a single score, therefore, are determined by the theoretical model. This means that the researcher is in full control of the process of aggregation of the original variables, which is both the main advantage and the main difficulty of this method. The advantage, because if the model is well specified, the interpretation of the scores of the synthetic indicator is simple and clear, normally the indicator can be easily decomposed into its components, and it can be reproduced in other time points or countries. The difficulty, because it is very easy to create a misspecified or theoretically underdeveloped synthetic indicator, which can give a completely wrong picture of the underlying phenomenon it tries to measure; also, because even if a synthetic indicator is correctly modeled for one country or time period, it may not work in other cases.

How to make a synthetic indicator?

The essential steps for making a synthetic indicator are:

1. Define clearly what we try to measure: what is the underlying phenomenon we are trying to study. Why is it necessary to measure it through a synthetic indicator? Is it really impossible to measure our phenomenon of interest directly? Is it because of a measurement problem, or because our phenomenon of interest is by nature multidimensional and simply can not be measured with one single index?
2. Develop a theoretical model that sets out clearly what is the structure of the phenomenon we are trying to measure. What are the main dimensions of our underlying concept? What is the relationship between these dimensions? Are they all equally important, one is more important than the others? Are these di-



mensions directly measurable, or they have to be further decomposed into sub-dimensions?

3. Then, we have to find observable variables that measure adequately each of the dimensions/subdimensions. They must be normalized so that all of them have a similar scale.
4. Then, using statistical analysis we should check whether the structure of the different indicators seems to be consistent with our theoretical model. If five different variables are supposed to be measuring one dimension, we can use statistical techniques to make sure that they are all consistently correlated and that they are all really measuring the same thing.
5. Finally, the different indicators can be aggregated according with the theoretical model. The different indicators will receive weights (for example, they will have more or less influence on the synthetic index), according with the structure of the model.

But what about an international (EU) synthetic indicator?

Up to now, we have not explicitly discussed the implications of trying to do a synthetic indicator specifically aimed at comparing countries at the EU level. Is that a good idea? Are there specific problems in doing a synthetic indicator on the quality of work for the European Union?



From the perspective of international comparisons, a synthetic indicator seems like a really exciting idea. Actually, it is because of the need of doing comparisons at the EU level that synthetic indicators on socio-economic issues are becoming more and more popular in European research.

From the perspective of international comparisons, a synthetic indicator seems like a really exciting idea. Actually, it is because of the need of doing comparisons at the EU level that synthetic indicators on socio-economic issues are becoming more and more popular in European research. Studying any complex socio-economic issue such as the quality of work at the national level is complicated enough: To do it at the European level, trying to compare several different aspects of the quality of work in 27 countries with different economic systems and political histories is daunting. But if we can summarize the quality of work in each country with a single index, which can be decomposed into different dimensions, then the comparison is considerably facilitated, and the results are much easier to communicate as well. On top of that, the increasing importance of country comparisons and benchmarking in European policy making in employment and social issues (Open Method of Coordination) makes it even more necessary to have good composite indicators on working conditions at the European level.

But if synthetic indicators are even more interesting at the European level than at the country level, they are also considerably more difficult to construct. And that is because to all the problems outlined before we have to add the problem of comparability, which

complicates things significantly. The comparability issue will pop up in the following stages of the construction of the synthetic indicator:

In the definition and specification of the issue itself we try to measure. As we discussed before, the synthetic indicator is a measure of some complex, multifaceted and non-measurable phenomenon that we have to define specifically before trying to grasp it through different indicators. But the problem is that many of these complex and multifaceted phenomena are subtly different in different contexts, countries and cultures, up to the point of making very difficult the comparison. This is specially the case when we are dealing with issues that imply value judgement, such as “quality of work”. Is the concept of quality of work equivalent in different countries? It is certainly not: even the concept of work itself is different in different countries. Although in all Europe the main principles of economic organization are broadly similar, the concept of work is surely not the same in Nordic social-democratic protestant countries and in Southern familiar catholic countries or in former Communist countries in East and Central Europe.

Even if we agree on an overall concept of work and quality of work, the structure of the concept and its dimensions and sub-dimensions might be different.



In most countries the wage compensation is an element of the quality of work, but it may be more important in some countries than in others. Another typical example would be the value of free time: It seems that in most European countries free time (good paid holidays and shorter working hours) is a more important aspect of the quality of work than in the United States, although surely the possibilities for work-life balance is also an element of the quality of work at the other side of the pond.

And finally, even if we can find a concept that applies equally in all countries and a theoretical model that fits the components of work quality everywhere, the best indicators for measuring each of the dimensions and the sub-dimensions might not be the same in different countries. Sometimes, for the same concept there are different formulations in different societies. A good example is violence and harassment in the workplace. This is a concept that surely applies to most European countries, but it is terribly difficult to find a formulation that works equally in all countries. In some countries, violence and harassment is an issue, there is even legislation dealing with it and people are used to refer it explicitly as such. In other countries, even if the reality referred by the concept does exist, it is not explicitly covered in legislation nor understood and/or referred to as an important

psychological risk in the workplace, which makes it rather difficult to ask it in a meaningful way.

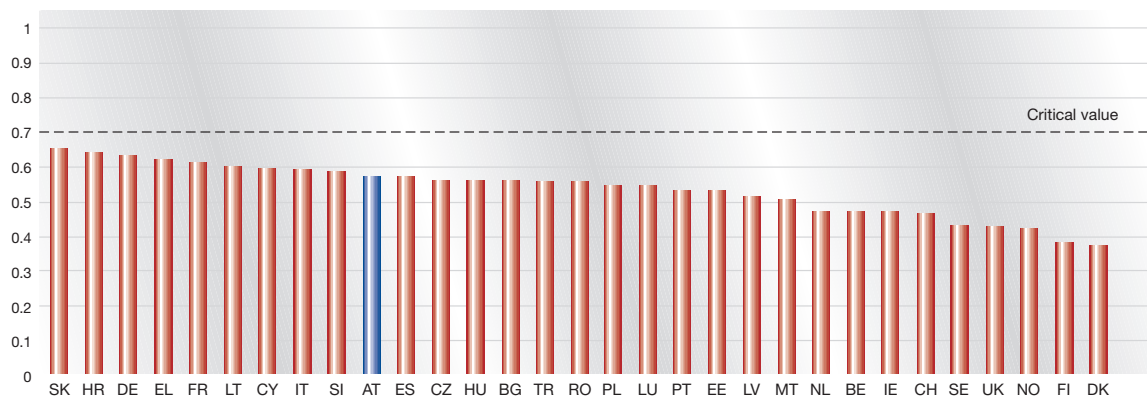
These problems are likely to pop up in the statistical testing of the variables that form the composite indicator (the fourth stage of the creation of the composite index stated above). Basically, the same model will not fit in the different countries. If we use factor or latent class analysis trying to test whether the chosen indicator variables are measuring the same thing, we will very often find that the underlying dimensions/latent classes are different in different countries. That would be strong evidence that actually, the same variables are not measuring the same thing in different countries. This is specially likely to happen when using variables that have a subjective element, as they are the most affected by different cultural values or social desirability effects that may be systematically different in different countries.

To quickly show what I mean, in the following figure I have charted the reliability statistic (Cronbach's Alpha) of 6 indicators which are included in the Austrian Work Climate Index (WCI), taking the data from the 2005 European Working Conditions Survey (EWCS). These indicators are job satisfaction, satisfaction with pay, satisfaction with colleagues, satisfaction with

work-life balance, work intensity, and satisfaction with career prospects of current job. Except for the last indicator, all of them are part of the index component “job” of WCI. Being all of them indicators of one dimension of the WCI, they should all be measuring the same underlying phenomenon, presumably the quality of the current job of the respondent. The reliability coefficient Alpha, shown in the figure, measures the reliability and unidimensionality of the scale formed by the variables included in the analysis. It is common practice to consider that a value of .7 is the minimum to be able to consider that the variables in the analysis are actually all measures of the same underlying phenomenon and that therefore they can be used for constructing an aggregate, a composite indicator. In this case, in none of the countries the alpha reaches the critical value, but we should not worry about that because our goal here is not to make a European composite index (we should think much more seriously about the concept, dimensions and so on), but simply to compare how the same set of interrelated variables scale in different countries. And

what we can immediately see is that the value of alpha is quite different in different countries (a difference of more than 50%): whereas in some countries the variables shown scale relatively well (even if alpha is below .7, the value is more or less acceptable in five or six countries), so that we can say that probably the variables are measuring one underlying phenomenon in those countries, in others (specially in the Nordic countries and the UK) the value of alpha is really low (around .4), indicating that these different variables do not scale properly in these countries. If all variables were really measuring the same thing, they should scale equally in all countries; or if they were not really a good way to measure of the underlying phenomenon of interest, they should not scale in any country. But what we see is that the reliability of the scale formed by these variables is considerably different in different countries. This simply indicates that the same variables are not measuring the same thing in the different countries shown.

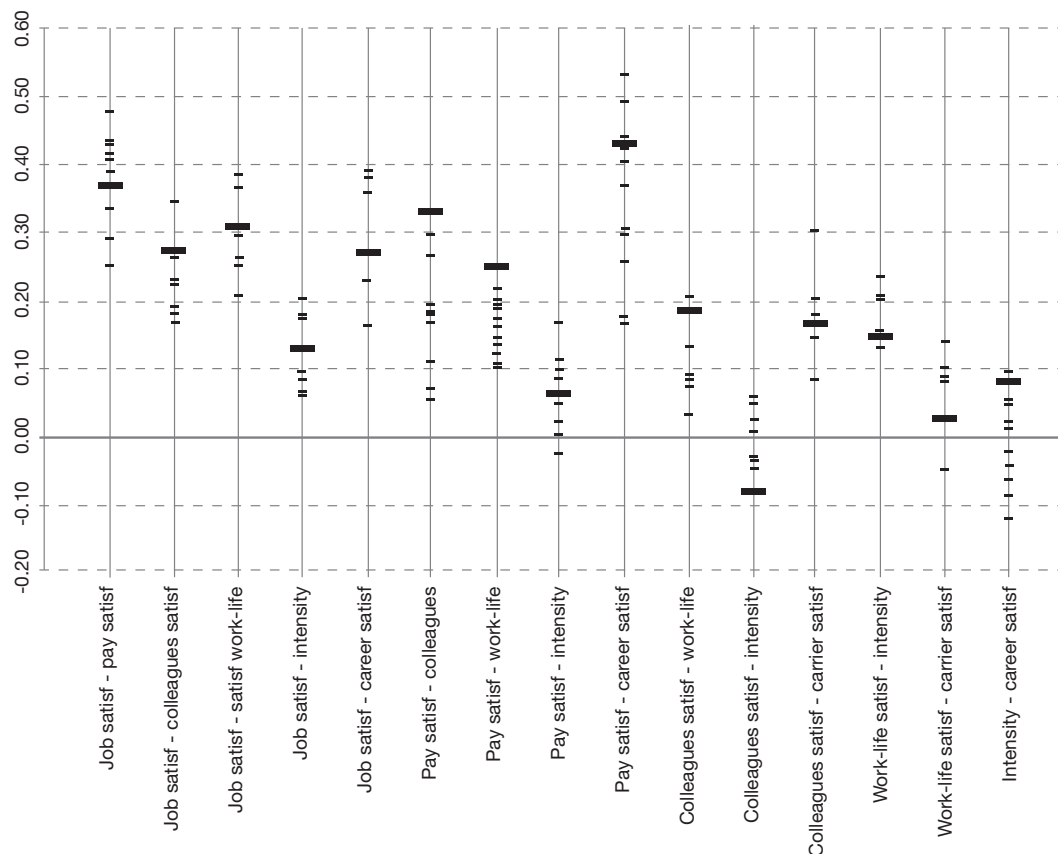
Reliability of the scale formed by the 6 items (Cronbach's Alpha)



The following chart allows us to look a little bit deeper into the comparability of the internal structure of this set of 6 indicators. It shows the rank correlation (Spearman's rho) of all the possible pairs of indicators. In this case, the individual countries are just indicated by a black short line (the long line indicates Austria, for comparative purposes). We should not devote much time to this chart: again, this is just a quick illustration of the previous argument. In this case, what we can see is that there are considerable differences in the correlations of variables in the different countries. For instance, in some countries there is a rather big correlation (.53) between

job satisfaction and career satisfaction, whereas in some other countries there is actually a rather low (.16) correlation between the same two indicators. If the different indicators were measuring the same thing everywhere, then they should be similarly (be it low or high) correlated in different countries. If the correlations between the variables that form the composite index are significantly different in different countries, this simply suggests that the structure of the data is different in different countries, and that therefore, if we aggregate them we will probably not be measuring the same thing everywhere.

Rank correlation between pairs of countries for selected indicators



With the previous very rough and preliminary analysis, I just wanted to show some examples of the problems of scalability of sets of interrelated variables in different countries. Whenever we try to test the structure of a set of interrelated variables in different countries, we tend to find that it varies considerably, even if in principle the variables should be measuring the same thing. This simply points to a very simple and basic fact in research of social issues, specially of issues that have meaning attached such as the quality of work: that the structure and the cultural construction of social reality is in many cases intrinsically different in different countries (the more different the more culturally and economically apart the different societies are). This is actually not only a problem of international composite indices, but of any international research on complex social issues: But I would argue that this makes the creation of international meaningful indices an even more difficult task.

A few extra considerations

So does it mean that we should forget about doing composite indicators of the quality of work? Not at all: for all the reasons indicated above, it is becoming more and more important and even necessary to try to develop sound indicators that provide a synthetic approach to the quality of work. It is only that we have to be very aware of its intrinsic difficulties and complications. What this all means is that we have to add a few extra considerations to our developing of a (international) composite indicator task-list:

1. **The concept, the theoretical model and the list of indicators have to be developed by an international team of researchers.** Because of the comparability problems just mentioned, it is simply not possible to extrapolate from a composite index developed for a particular country, even if it works perfectly there.
2. **The requirements in terms of methodological strictness, precision and transparency are much higher than in the case of a composite index for a single country.** A fuzzy approach may work in one country: Even if the theoretical model is not very well developed, the fact that the researcher is using his own implicit knowledge about his own social reality might make the indicator work after all (might). But this does not work at all at the interna-

tional level: the implicit knowledge is culture-specific, and is useless in other contexts. So the implicit must be made explicit, and everything must be reasonably justified.

3. **Better to keep things simple and clear than complicated and confusing.** A simple model based on a few clear and comparable dimensions/indicators is much more useful than an ambitious model with many complicated and unclear elements. Whereas in a single country, using many indicators for measuring the same thing might be a way to get rid of statistical noise and random error, when studying many countries at the same time the complexity gets easily out of hand and makes the models incomprehensible even for the researcher.
4. **As much as possible, we should avoid dealing with very culturally charged/normative items.** They are much more difficult to compare.
5. **Finally, there is already lots of international research and indicators that have been used in many international contexts: it is much better to reuse what has been tested already if we know it works than to try to develop better indicators that may just fail in different contexts.** If new indicators are used, make sure that they are pre-tested.

Appendix: Existing data sources that could be used to construct or test a synthetic indicator on the quality of work at the EU level

Obviously, the most suitable dataset for this purpose at the EU level is the European Working Conditions Survey. It covers many different aspects of the quality of work, it has been running for more than 15 years, and there is quite a big body of international research already existing based on its data.

Another dataset that could be used in principle is the ISSP. The 2005 module of this international survey dealt with work (Work Orientations), and although not as exhaustive as the EWCS, it covers countries outside the EU, which is interesting to do global comparisons.

Finally, the European Labour Force Survey can be also used to do a less ambitious composite indicator, not so much on the quality of work but on a more limited concept of the quality of employment. That is, without including work content, work organization, health and safety or subjective issues, but looking more narrowly at the quality of the employment relation—contractual situation, working hours, training opportunities.



Arbeitsklima und Politik – welchen Einfluss hat die Forschung?

Günther Chaloupek

Mein Erfahrungsbereich beginnt im Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1972, beziehungsweise mit meinem Eintritt in die Abteilung Wirtschaftswissenschaft der Arbeiterkammer Wien knapp davor.

Wie sah die Beratungslandschaft in der Wirtschaftspolitik damals aus? Es gab das wohl etablierte Institut für Wirtschaftsforschung (Wifo), das Institut für Höhere Studien (IHS), das damals seine Position erst ausbauen musste, weiters die ökonomischen Experten der Sozialpartnerorganisationen, hauptsächlich in der AK und in der Bundeswirtschaftskammer, und des Finanzministeriums und der Österreichischen Nationalbank, einige Universitätsprofessoren, auch an den Herausgeber der Finanznachrichten Horst Knapp sei in diesem Zusammenhang erinnert.

Vergleichen wir damit die Beratungslandschaft heute. Führend ist immer noch das Wifo, das IHS hat seine Forschungskapazitäten stark ausgebaut, zahlreiche neue private Institute von unterschiedlicher Größe sind hinzugekommen, die Nationalbank hat ihre diesbezüglichen Kapazitäten stark vergrößert, die Sozialpartnerorganisationen weit weniger. Es hat eine Vervielfachung der Zahl der Gutachten und Studien gegeben. Viele Bereiche, die früher kaum oder selten Gegenstand der Forschung waren, werden heute intensiv bearbeitet: etwa Innovation, Gesundheitswesen, Pensionsfinanzierung, Umwelt, Finanzmärkte, Steuern, Energie – es ist eine richtige Beratungsindustrie entstanden, die wirtschaftspolitische Beratung boomt permanent.

Kann man aus dem stark gestiegenen Umfang der Beratung auf einen erhöhten Einfluss schließen? Ich möchte diese Frage nicht mit einem kurzen Ja/Nein beantworten, sondern zunächst einige Überlegungen zum Funktionswandel der Beratung anstellen.

Dabei gehe ich von zwei unterschiedlichen Funktionen der Beratung aus:

- der Erkenntnis- oder Problemlösungsfunktion: hier geht es um den Beitrag eines Gutachtens zur Beantwortung offener Fragen bei der Lösung eines Problems;
- der Legitimationsfunktion: hier wird von Gutachten nicht so sehr die Beantwortung offener Sachfragen erwartet, sondern die Bekräftigung und Unterstützung einer schon feststehenden Lösungsvariante (gegebenenfalls auch deren Negierung, auch das kann der Zweck eines Gutachtens sein).

Zwischen diesen beiden Funktionen ist die Rolle gemeinsamer Gutachten der Sozialpartner angesiedelt, die der Konsens- oder Kompromissfindung dienen.

Die dramatische Zunahme der Gutachten und Studien steht meines Erachtens im Zusammenhang mit ihrer Legitimationsfunktion. Studien sind nützlich für die wissenschaftliche Legitimation konkurrierender Ansprüche, zur Darstellung von Benachteiligungen und Nachteilen, aus denen Forderungen nach Kompensation abgeleitet werden, zur Darstellung „drohender Katastrophen“ (Umwelt, sogenannten „Pensionsszenarien“). Sie liefern Stoff für einen Medienauftritt, und schließlich ist nicht zu vergessen die Alibifunktion: Schon die Auftragsvergabe für eine Studie eignet sich trefflich dazu, Entscheidungs- und Handlungsbereitschaft zu signalisieren, wo in Wirklichkeit Zeit gewonnen werden soll und die notwendigen Entscheidungsgrundlagen längst vorliegen.

Rankings sind sehr beliebt

Als für die Legitimation besonders geeignetes, weil gestaltbares Instrument werden gerne „rankings“ auf der Grundlage von synthetischen Indikatoren verwendet – auch eine Innovation seit den Siebzigerjahren, meiner Ansicht nach aber eine verzichtbare. Die rankings haben zwar oft keinerlei Erkenntniswert, sondern bilden vor allem bestimmte Vorurteile ab, sind aber bei Politikern und besonders bei Medien sehr beliebt, die mit solchen „Studien“ emotionale Kampagnen inszenieren.

Was die Erkenntnisfunktion anbelangt, so haben wir zweifellos heute meist von der jeweiligen Sachlage auf Grund der vielen Gutachten eine genauere Kenntnis als früher. Von Vorteil für die Problemlösung ist dies jedoch oft nicht, wenn die Erkenntnisse einander widersprechen und die Faktenlage unklar bleibt. Ein Problem ist zweifellos oft auch die Überfülle an Expertise – man fragt sich, wann man das alles lesen soll. Dennoch gibt es immer wieder auch Wissenslücken, für die die entsprechenden Studien fehlen, wenn eine Entscheidung nicht aufgeschoben werden kann.

An dieser Stelle möchte ich nicht unerwähnt lassen, dass sich in der Realität und in der Wissenschaft heute Manches anders darstellt als vor 35 Jahren. Die ökonomische und soziale Realität ist vielfach komplexer geworden – nehmen wir das Beispiel Beschäftigung. Früher gab es – bei aller Problematik auch damals – eine Zahl von rund 2,3 Millionen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, und man konnte aus einer Veränderung dieser Zahl auch auf

die Veränderung des Arbeitsvolumens schließen. Seit zehn Jahren etwa ist das nicht mehr so – es gibt eine enorme Differenzierung bei der Arbeitszeit, hauptsächlich bei Frauen (Teilzeit), und wir haben das Faktum, dass von 2000 bis 2005 die Zahl der Beschäftigten deutlich gestiegen ist, das Arbeitsvolumen hingegen sogar etwas gesunken. Die Konsequenzen für die Berechnung der Produktivitätszunahme liegen auf der Hand, aber auch für die „bereinigte Lohnquote“, für die es mittlerweile mehrere Bereinigungsvarianten gibt. Das Thema „Imputationen in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung“ würde in diesem Zusammenhang noch reichlich Stoff bieten.

Der wissenschaftliche Zugang zu den Fragen ist auch deutlich abstrakter geworden. Statistisch-mathematische Zusammenhänge werden oft hergestellt, ohne dass eine nachvollziehbare Kausalerklärung damit möglich wird, „warum etwas so ist“. Die Konklusionen sind oft wenig hilfreich bis leer. Der deutsche Altbundeskanzler Helmut Schmidt hat dies in einem

Vortrag einmal mit folgender Geschichte charakterisiert. Ballonfahrer haben die Orientierung verloren, sie sehen auf einem Feld einen Mann und gehen herunter und fragen: wo sind wir? Der Mann antwortet: in etwa 15 Meter Höhe über einem abgeernteten Getreidefeld. Zu ihrem Unglück haben die Ballonfahrer offensichtlich einen Ökonomen erwischt. Es gibt auch immer weniger Ökonomen an den österreichischen Universitäten, die sich mit der realen Wirtschaft beschäftigen.

Für den Bereich der sozialpartnerschaftlichen Gutachtertätigkeit im Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen ist zu sagen, dass die Konsensfindung bei unterschiedlicher Interessenlage von der Verbindlichkeit gemeinsamer Zielsetzungen, aber auch vom Grad der Gemeinsamkeit der „Weltbilder“, der Vorstellungen, wie die Wirtschaft funktioniert, abhängig ist. In dem Maße, wie sich diese in den letzten Jahren auseinander entwickelt haben, konnten immer weniger Übereinstimmungen erzielt werden.

Prozesse effizienter und Beratung produktiver



Natürlich hängt das auch vom „Dritten im Bunde“, also von der Regierung ab, und die hat in dieser Zeit die Kooperation der Sozialpartner alles andere als gefördert. Erst seit die neue Regierung im Amt ist, hat sich deren Haltung wieder deutlich geändert, und die Sozialpartnerschaft hat – schon während der Verhandlungen zur Regierungsbildung – wieder wichtige Beiträge zur Lösung offener Probleme geleistet, bisher hauptsächlich in Bereichen der Sozialpolitik, weniger noch in der Wirtschaftspolitik.

Abschließend kehre ich zurück zur Frage: Wie hat sich der Einfluss beziehungsweise die Bedeutung der Beratung seit Anfang der Siebzigerjahre verändert? In den Entscheidungsprozessen spielt sicherlich die Beratung heute eine wesentlich größere Rolle als 1970, aber hauptsächlich, was ihre Legitimationsfunktion betrifft. Viel von dem unternommenen Aufwand hebt sich allerdings gegenseitig auf. Was den materiellen Einfluss der Beratung auf die Problemlösung betrifft, also die Frage, ob die sachlichen Erkenntnisse von Studien heute mehr zur Entscheidungsfindung beitragen, so würde ich dies eher bezweifeln.

Zwei Wünsche möchte ich am Schluss noch aussprechen:

- Es sollte nach Möglichkeit das Rad nicht das x-te Mal erfunden werden. Das heisst, wo etwas schon erforscht ist, sollte nicht so getan werden, als ob es neu entdeckt worden oder noch neu zu entdecken wäre.
- Es sollte wieder mehr Dialog und Diskussion unter den Experten selbst und mit den Entscheidungsträgern in der Sache selbst geben, statt sich die Ergebnisse von Studien wie Taferl in der Fernsehdiskussion entgegenzuhalten.

Das würde Entscheidungsprozesse effizienter und Beratung produktiver machen.

Hans Preinfalk

Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz

Das Konzept des Arbeitsklima Index entstand in den 90er Jahren – zu einer Zeit, in der die Arbeiterkammern dabei waren, eine schwere Vertrauenskrise zu überwinden.

Schon damals war die wirtschafts- und sozialpolitische Alltagsdiskussion voll mit Zahlen und Werten von Konjunktur-, Finanz-, Investitions- und sonstigen Klimata, die alle zur Unterstützung der neoliberalen Glaubenssätze des Abbaus des Sozialstaates und des allgemeinen Nutzens von privatem Egoismus und größerer Ungleichheit der Einkommensverteilung dienten. Das ist in der Zwischenzeit noch viel schlimmer geworden. Wir werden seit Jahren von zum Teil abstrus konstruierten Rankings überschwemmt, die meist zum Inhalt haben, dass Länder mit krasser Ungleichheit, fehlender sozialer Sicherheit und diktatorischen Regimen absolute Spitze seien, weil dort dem Wirken des Marktes nichts in den Weg gelegt werde.

Allein aus diesem Grund müssten wir heute noch den Arbeitsklima Index ins Leben rufen, wenn das nicht schon vor fast dreizehn Jahren passiert wäre. Der einzige Unterschied wäre wahrscheinlich der, dass wir den Index heute eher Arbeitsleben Index nennen würden. Dieser Begriff beschreibt seinen Inhalt besser und würde nicht so enge Assoziationen zum umgangssprachlichen Arbeitsklima hervorrufen, das in Österreich eher die persönlichen Beziehungen zwischen den Kollegen/-innen am Arbeitsplatz meint.

An anderer Stelle des Tagungsberichtes wird im Detail und auch an Hand von Beispielen auf die Rolle und Nützlichkeit des Arbeitsklima Index in der Interessenpolitik der Arbeitnehmerorganisationen in Österreich eingegangen. Ich möchte ein paar Aspekte des Nutzens des Index für den sozialen Dialog beschreiben.

Von Anfang an war es ein Anliegen der AK, die Datengrundlage und die Berechnungsmethode des Arbeitsklima Index außer Streit zu stellen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Werte des Index und die verschiedenen Auswertungen der Rohdaten auch in Konfliktsituationen zwischen den Sozialpartnern oder in politischen Auseinandersetzungen als valide Sachinformation akzeptiert werden. Die Interpretation der Ergebnisse aus verschiedenen Blickwinkeln bleibt ohnehin immer offen.

Bereits in die Evaluierung der ersten Konzepte wurden daher Experten von Unternehmerorganisationen mit einbezogen. Die Kommentare waren positiv und hilfreich für die endgültige Ausgestaltung des Index. Von Unternehmenseite wurden Daten des Arbeitsklima Index in den vergangenen zehn Jahren zwar manchmal unvollständig zitiert und in einer Weise interpretiert, die von uns nicht vertreten werden kann – die Daten und Ergebnisse selbst wurden bisher nicht in Frage gestellt.

Wohl der wichtigste Faktor für die breite öffentliche Akzeptanz des Arbeitsklima Index in Österreich ist die kontinuierliche Veröffentlichung der jeweils aktuellen Werte seit nunmehr zehn Jahren. Das war keineswegs immer selbstverständlich.

Die Methodik des Arbeitsklima Index, die Vorgangsweise bei der Gewinnung der Rohdaten und die Berechnung des Index, war ein zentrales Thema der Diskussion in der Konzeptions- und Vorbereitungsphase.

Wir haben uns schließlich für ein aufwendiges, qualitativ hochwertiges statistisches Verfahren entschieden, das uns in die Lage versetzt, mit großer Sicherheit Aussagen für alle abhängig Beschäftigten in Österreich zu machen. Die Glaubwürdigkeit, die der Index auch in Fachkreisen besitzt, ist nicht zuletzt auf diese ausgezeichnete Datenbasis zurückzuführen und die hohen Aufwendungen dafür rentieren sich ganz offensichtlich.

Von Beginn an ging es beim Arbeitsklima Index nicht nur um die Sammlung einer breiten Skala von Arbeitnehmerdaten, sondern auch darum, die Befindlichkeit der österreichischen Lohnabhängigen in einem bestimmten Zeitraum auf den sprichwörtlichen Punkt beziehungsweise auf eine Zahl – den aktuellen Wert des Österreichischen Arbeitsklima Index – zu bringen. Die Erfahrungen der letzten zehn Jahre haben unsere Ausgangsannahme bestätigt, dass der gesamtösterreichische Index die Kommunikation und die Verankerung des Projekts im öffentlichen Bewusstsein erleichtert und fördert. Die medialen Reaktionen auf Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsqualität, die ihre Daten nicht zu Indizes zusammenfassen zeigen, dass auch bei der Präsentation einer breiten Palette von Einzelergebnissen, sich

das öffentliche Interesse auf einige wenige Werte, meistens auf einen Wert konzentriert.

Den Arbeitsklima Index hat von Anfang an die Diskussion um zwei Grundfragen der Arbeitszufriedenheitsforschung begleitet. Zur Frage, ob die Messung von Arbeitszufriedenheit überhaupt sinnvolle Ergebnisse bringen kann, habe ich an anderer Stelle schon einiges gesagt und ist in den Ausführungen von Professor Fischer in dieser Tagungsdokumentation einiges zu finden. Die zweite Frage hat zum Inhalt, dass Frauen, die im Allgemeinen objektiv schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer vorfinden, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen. Ein Paradoxon, das in der akademischen Forschung als weiterer Beweis für die grundsätzliche Unzulänglichkeit, wenn nicht Unmöglichkeit, einer sinnvollen Arbeitszufriedenheitsmessung gesehen, aber nicht weiter verfolgt wurde - ein Frauenproblem mehr, könnte man sagen. Zu den Problemen im Umgang mit dem Phänomen Resignation siehe den Beitrag von Hofinger in diesem Band.

Die Probleme, die wir zu lösen hatten, waren finanzieller und methodischer Natur. Beide waren eng miteinander verbunden. Die Studie auf die unsere Überlegungen zurückgingen, basierte auf einem umfangreichen Fragenapparat, aber auf einer überschaubaren Zahl von Interviews. Wir würden, um die Repräsentativität zu gewährleisten, zugleich aber auch die Finanzierung des Vorhabens zu ermöglichen, umgekehrte Verhältnisse brauchen. Also einen drastisch reduzierten Fragebogen, aber die gleiche Zahl der Interviews wie beim Arbeitsklima Index, also rund 4.000.

Mit den Vorstudien für einen Resignationsindex haben wir 2003 begonnen. Auch bei diesem Thema haben wir, wie ursprünglich beim Arbeitsklima Index selbst, nach Vorbildern gesucht, die wir mit geringen Anpassungen auf Österreich übertragen hätten können. Wir wurden leider nicht fündig. Es blieb uns also nichts anderes übrig, als das Fragenkonzept selbst zu entwickeln und aufwendig abzutesten. Im Jahr 2005 haben wir dann den Resignationsindex erstmals berechnet. Die Ergebnisse erklären tatsächlich den Großteil der positiven Differenz zwischen dem Arbeitsklima Index von Frauen und dem von Männern.

Uns ging es aber nicht nur um die Auflösung eines paradoxen Messergebnisses in der Arbeitszufriedenheitsforschung. Dass wir eine plausible, theoretisch und statistisch tragfähige Antwort gefunden haben war schon befriedigend. Wichtiger war uns allerdings, durch die Zusatzinformationen, die der Resignationsindex liefert, unsere interessenpolitischen

Aussagen zur realen Lage berufstätiger Frauen valider und gewichtiger gemacht zu haben. Auch unsere Aussagen zu den Geschlechterverhältnissen in der Arbeitswelt sind dadurch geschärft und präziser geworden.

Wir erheben den Resignationsindex nicht jährlich, weil er Verhältnisse beschreibt, die sich nur langsam verändern. Wir haben derzeit ein Intervall von drei Jahren gewählt. Im Jahr 2008 wird der Index zum zweiten Mal ermittelt. Es wird sinnvoll sein, nach der dritten Ermittlung des Index, mit der dann rund ein Jahrzehnt abgedeckt ist, die Veränderungen oder auch die Konstanten zu analysieren und über die weitere Vorgangsweise zu entscheiden.

Bei der Entwicklung des Index wurden ganz bewusst explizite Gesundheitsfragen ausgeklammert. Dafür waren vor fast fünfzehn Jahren nicht nur budgetäre und methodische Probleme ausschlaggebend, sondern auch die Tatsache, dass unsere Organisation zu diesem Zeitpunkt Fragen der Berufsgesundheit bei den zuständigen staatlichen Einrichtungen und Organisationen der Sozialversicherung gut aufgehoben sah. Das hat sich seit damals - und nach mehreren Regierungswechseln in Österreich - grundlegend geändert.

Zur zunehmenden Bedeutung von Fragen der Berufsgesundheit für die Arbeiterkammer hat auch beigetragen, dass durch Änderungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes in allen Betrieben die Nominierung von Sicherheitsvertrauenspersonen verpflichtend gemacht wurde und die AK für die Betreuung diese Personen zuständig ist. Damit wurde ein direkter institutioneller Konnex zu betrieblicher Gesundheitsförderung hergestellt.

Diese Konstellation aus dem Abbau staatlicher oder quasi-staatlicher Kontrolle gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen und der institutionellen Verankerung der AK in Fragen der Arbeitssicherheit hat Überlegungen gefördert, doch den Arbeitsklima Index durch Gesundheitsfragen zu ergänzen. Zuerst hat es Vorstellungen über einen Arbeitsgesundheitsindex gegeben. Schon bald haben die Projektdiskussionen aber gezeigt, dass bei diesem Thema eine Indexbildung wenig Sinn macht. Vor allem das Problem der Gewichtung einzelner Gesundheits- bzw. Krankheitsmerkmale in einem Index ist nicht zu lösen. Also kein Index, sondern ein Monitor, der Entwicklungen der Berufsgesundheit in Österreich kontinuierlich verfolgt. Etwas, das es trotz hoher Aufwendungen für Forschungen über Volksgesundheit in Österreich nicht gibt. Ein Forschungsdefizit, das wohl auch seine Ursache in der gesellschaftlichen Dominanz von Unternehmensinteressen hat.



Die Vorarbeiten zum Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor haben im Jahr 2004 begonnen. Grundlegend war die Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizinern der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und Sozialmedizinern der Universität Graz, die auch auf Dauer beibehalten werden soll. 2006 haben wir die ersten Werte ermittelt und die interne Diskussion über die interessenpolitische Relevanz und den strategischen Nutzen eines solchen Monitors geführt. Das Projekt soll nun für einen Erprobungszeitraum von fünf Jahren in Angriff genommen werden.

Im Herbst des gleichen Jahres, während der finnischen EU-Präsidentschaft, wurde in Helsinki ein Seminar zum Thema Messung der Arbeitszufriedenheit und des Arbeitsklimas veranstaltet, bei dem ebenfalls der Arbeitsklima Index vorgestellt wurde. Von den anwesenden Vertretern von Wirtschafts- und Sozialforschungseinrichtungen aus fast allen Mitgliedsländern der Union wurde übereinstimmend die Relevanz unseres Forschungsansatzes festgestellt und von vielen die Meinung vertreten, dass ein ähnliches Instrument auf europäischer Ebene wünschenswert sei. Bereits im Herbst 2006 hat der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss auf Initiative einer führenden deutschen Gewerkschafterin gefordert, einen europäischen Index Qualität der Arbeit zu schaffen.

Die Präsentation in Helsinki führte zu Kontakten zur Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin, die seit bald 20 Jah-

ren im Abstand von fünf Jahren sehr breit angelegte und in die Tiefe gehende Studien zur Qualität der Arbeit in Europa durchführt. Die Stiftung verfügt über einen hochqualifizierten Stab an Forschern und Forschungsorganisatoren. Im Herbst 2006 und im Frühjahr 2007 gab es mehrere höchst instruktive und produktive Treffen mit den Experten der Europäischen Stiftung und den Arbeitsklima Index Verantwortlichen und Forschern. Dabei wurden vor allem methodische Fragen ausführlich diskutiert und die Erfahrungen aus den beiden langfristig betriebenen Projekten – den Surveys der Europäischen Stiftung und dem Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich – gegenübergestellt. Die Ergebnisse dieser Gespräche sind in die Vorbereitungen für ein Netzwerkprojekt auf europäischer Ebene eingeflossen.

Dabei arbeitet die Arbeiterkammer Oberösterreich mit Forschungseinrichtungen aus Deutschland, Schweden, Polen, Bulgarien und Italien an einer Bewertung des Konzepts des Arbeitsklimaindex auf dem Hintergrund unterschiedlicher Traditionen der Arbeitsbeziehungen in Europa. Aus diesem Netzwerkprojekt könnte ein Forschungsvorhaben erwachsen, das konkret versucht, für eine größere Anzahl von Mitgliedsländern der Union einen Arbeitsklima Index zu berechnen. Ziel ist es, die Befindlichkeit der Arbeitnehmer/-innen im Beruf, das Arbeitsklima, die Qualität der Arbeit – wie immer man die Messgrößen nennen will – als soziale Benchmark für die Europäische Union zu entwickeln.

Hans Preinfalk

Upper Austrian Chamber of Labour, Linz

The idea of a Working Climate Survey arose in the 1990s, at a time when the Chambers of Labour were in the process of overcoming a difficult crisis of confidence.

Even then, everyday discussions on economic and social policy matters were full of the figures and values for the economic, financial, investment and other climates, all serving to support the neoliberal dogmas of the demolition of the social state, the general exploitation of private egoism and greater inequality in income distribution. In the meantime, this has all got much worse. For years we have been flooded by in part fancifully designed rankings whose content is mostly to the effect that countries with glaring inequalities, a lack of social security and dictatorial governments are far and away the best since nothing is put in the way of the functioning of the market.

For this reason alone, we would today have to create the Working Climate Survey if it had not already been created almost 13 years ago. The only difference would probably be that today we would be more likely to call the survey the Working Life Survey. This term is a better description of its content, and would not evoke such close associations with the colloquial expression “working climate”, which in Austria tends to mean the personal relationships between fellow workers at the place of work.

The conference report will at another point go into detail using examples on the role and benefits of the Working Climate Survey in the representation of interests by the employee organisations in Austria. I should like here to describe a few aspects of the benefits of the index for social dialogue.

From the very start, it was a concern of the Chamber of Labour to put the data basis and the calculation method for the Working Climate Survey beyond dispute. This was so as to ensure that the values of the Index and the various analyses of the raw data would be accepted as valid factual information in conflict situations between the social partners or in political disputes. In any event, the interpretation of the results from different points of view remains open.

For this reason, experts from employer organisations were brought in as early as the evaluation of the

initial concepts. The comments were positive and helpful for the final form of the Survey. Admittedly, the employer side has in the past 10 years occasionally quoted data from the Working Climate Survey incompletely and interpreted it in a way we cannot agree with – but the data and results themselves have as yet not been called into question.

No doubt the most important factor for the broad public acceptance of the Working Climate Survey in Austria is the regular publication of the latest figures, which has been implemented for 10 years now. This was by no means always a matter of course.

The methodology of the Working Climate Survey, the procedure for obtaining the raw data and the calculation of the index was a central issue of the discussions during the conception and preparatory stage.

Ultimately, we decided in favour of a complex high-quality statistical method that enables us to make statements for all employees in Austria with a high degree of reliability. The credibility that the Survey also enjoys among specialist circles is due not least to this excellent data basis, and it is very obviously worth the high expenditure it causes.

From the very start, the Working Climate Survey aimed not only at collecting a broad range of employee data but also at identifying the climate amongst Austrian employees during a specific period of time – the current value of the Austrian Working Climate Survey. The experiences of the last 10 years have confirmed our initial assumption that the Survey for the whole of Austria facilitates and promotes communication and the establishment of the project in public awareness. The reaction in the media to investigations on worker satisfaction or quality of work that do not summarise the data into indexes shows that even if a broader range of individual results is presented, the public interest concentrates on a small number of values, and indeed mostly on a single value.

From the very start, the Working Climate Survey has been accompanied by a discussion on two basic issues of worker satisfaction research. On the question of whether the measurement of worker satisfaction can at all produce intelligent results, I have already made a number of comments elsewhere, and a num-

ber of ideas are to be found in the comments by Professor Fischer in this conference documentation. The second question deals with the fact that women, who generally have objectively worse working conditions than men, display a higher work satisfaction. A paradox that in academic research is regarded as further proof of the fundamental inadequacy, if not an impossibility, of a meaningful measurement of worker satisfaction, but one that has not been pursued further – a women's problem, one might say. On the problems concerning the handling of the phenomenon of resignation, see the contribution by Hofinger in this volume.

The problems that we were required to solve were of a financial and methodological nature. The two were closely related. The study from which our considerations started was based on an extensive collection of questions combined with a manageable number of interviews. In order to ensure that the results would be representative, and at the same time to permit the financing of the project, we needed the reverse. In other words, a drastically reduced questionnaire but the same number of interviews as used for the Working Climate Survey, hence around 4,000.

The preliminary studies for a Resignation Index were begun in 2003. For this topic too, as originally for the Working Climate Survey itself, we looked for models that we could transfer to Austria with a minimum of adjustments. Unfortunately, we found nothing. Accordingly, we had no alternative but to develop the question concept ourselves and test it at length. In 2005, we then calculated the Resignation Index for the first time. The results indeed explained a large part of the positive difference between the Working Climate Survey for women and that for men.

However, we were not merely interested in solving a paradoxical measurement result in worker satisfaction research. The fact that we had found a plausible answer that was supported by theory and statistics was of itself satisfying. However, more important for us was the additional information supplied by the Resignation Index that increased the validity and weight of the statements we were making for interest-representation policy purposes on the real situation of women in employment. Our statements on gender relationships in the world of work have as a result become sharper and more precise.

We do not conduct the Resignation Index each year, because it describes conditions that change only slowly. We have currently selected a three-year interval, so that the Index will be determined a second time in 2008. Once the Index has been determined a third time, in other words when roughly one decade has been covered, it will then be meaningful to analyse the changes as well as the constants and make decisions about the further procedure.

In the development of the Index, explicit questions concerning health were deliberately excluded. The decisive factors almost 15 years ago were not simply budgetary and methodological problems, but also the fact that at the time our organisation felt that questions of occupational health were dealt with properly by the competent state institutions and the social insurance organisations. This has since changed fundamentally, following a number of government changes in Austria.

The increasing importance of questions of occupational health for the Chamber of Labour has also resulted from the fact that changes in employee protection legislation have made the appointment of safety representatives obligatory in all business enterprises, and the Chamber of Labour is responsible for mentoring these persons. This has created a direct institutional link to the promotion of health at work.

This constellation resulting from the reduction of the state or quasi-state monitoring of health-endangering working conditions and involvement of the Chamber of Labour at institutional level in questions of employment safety has led to the idea that the Working Climate Survey should after all be supplemented by questions on health. Initially, there were proposals for an occupational health index. However, the project soon showed that there is little point in creating an index for this topic. Above all, it is not possible to solve the problem of weighting individual health or illness features in a single index. Consequently, it was resolved to set up not an index but rather a monitor that continually observes developments of occupational health in Austria, something that, despite high expenditure on research on public health, is lacking in Austria – a research deficit that no doubt also has its causes in the social dominance of business interests.

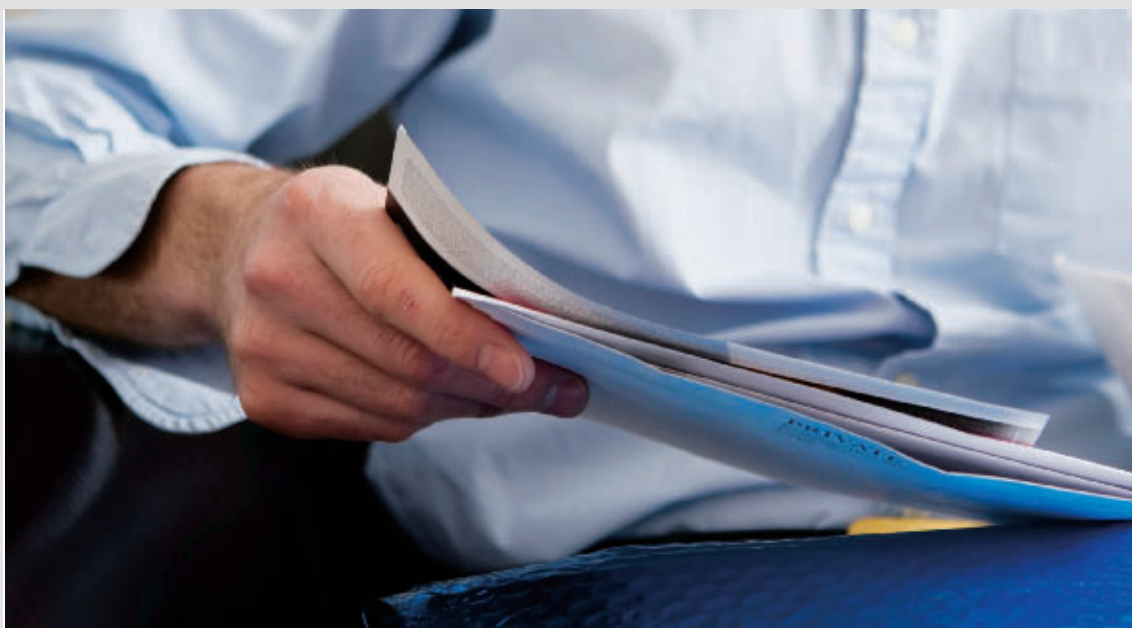
The preliminary work on the Austrian Worker Health Monitor began in 2004. A fundamental factor was the collaboration with occupational health doctors of the Austrian Academy for Occupational Health and Social Medical Practitioners of the University of Graz, a collaboration that is to be maintained for the long term. In 2006, we determined the first values and conducted an internal discussion on the interest representation relevance and strategic benefits of such a monitor. The project is now to be pursued for a trial period of five years.

In autumn of the same year, during the Finnish EU Presidency, a seminar on the topic of the Measurement of Work Satisfaction and Working Climate was held in Helsinki, at which the Working Climate Survey was presented. The representatives of the economic and social research institutions from almost all member states of the European Union unanimously acknowledged the relevance of our research approach and it was widely felt that a similar instrument at European level would be desirable. As early as autumn 2006, the European Economic and Social Committee, at the initiative of a leading German trade unionist, put forward a proposal for the creation of a European Quality of Work Index.

The presentation in Helsinki led to contacts with the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin, which for al-

most 20 years now has been conducting very broadly based in-depth studies on the quality of work in Europe at five year intervals. The Foundation has a highly qualified staff of researchers and research organisers. In autumn 2006 and spring 2007, a number of highly instructive and productive meetings were held between the experts of this Foundation and the Working Climate Survey organisers and researchers. The discussion focused above all on methodological issues and a comparison of the experiences resulting from the two long-term projects – the surveys of the European Foundation and the Working Climate Survey of the Upper Austrian Chamber of Labour. The results of these discussions were included in the preparatory work for the network project at European level.

At the same time, the Austrian Chamber of Labour is collaborating with research institutions from Germany, Sweden, Poland, Bulgaria and Italy on the assessment of the idea of the Working Climate Survey against the background of the different traditions of employment relationships in Europe. This network project could generate a research project that would concretely attempt to calculate a Working Climate Survey for a larger number of member states of the European Union. The aim is to determine the feelings of employees at work, the working climate, the quality of work – whatever one wishes to call the indicators – as a social benchmark for the European Union.



Reinhard Raml

IFES, Wien

Arbeitsklima Index: Eine theoretische Evaluierung

Der Arbeitsklima Index wurde 1997 von den Wiener Meinungsforschungsinstituten IFES (Institut für empirische Sozialforschung), SORA (Institute for Social Research and Analysis) und der Arbeiterkammer Oberösterreich entwickelt und stellt heute ein bedeutendes Element des sozialpolitischen Diskurses dar. Der Arbeitsklima Index ist ein Barometer der gesamtgesellschaftlichen Arbeitszufriedenheit und beruht auf den Ergebnissen von rund 3.600 persönlichen Interviews jährlich.

In einer Klassifikation der Messinstrumente für Arbeitszufriedenheit in „theoriefrei“ und „theoriebezogen“ ist der Arbeitsklima Index unter Erstere einzuordnen. Es handelt sich dabei um Verfahren, „die nicht explizit auf einen bestimmten Ansatz zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit rekurrieren.“ Im Unterschied dazu beruhen die theoriebezogenen Instrumente auf theoretischen Modellen, aus denen sowohl die inhaltlichen Bestimmungsfaktoren von Arbeitszufriedenheit als auch deren „prozedurale Zustandekommen“ abgeleitet werden.

Die endgültige Fassung des Arbeitsklima Index besteht aus 25 Items, die in einem ersten Schritt zu 16 Subindizes zusammengefasst werden. In weiterer Folge werden aus diesen Subdimensionen vier Indizes gebildet, die wiederum miteinander zum Gesamtindex verknüpft werden. Die Zusammenfassung der Items zu Indizes erfolgt anhand verschiedener methodischer Vorgehensweisen: Neben der Anwendung faktoren- und korrelationsanalytischer Verfahren gingen die Autoren bei der Zusammenstellung der Indizes auch nach logischinhaltlichen Kriterien vor. Die Bestimmung der Gewichte erfolgte unter Einbeziehung von Expertenbefragungen.

Der Arbeitsklima Index ist ein aggregiertes Maß gesamtgesellschaftlicher Arbeitszufriedenheit. Die Bezeichnung Arbeitsklima verdeutlicht die inhaltliche Abgrenzung zu anderen Instrumenten, die Arbeitszufriedenheit in einem engeren Sinne messen. Grundsätzlich zeigt sich im Vergleich mit anderen Erhebungsmethoden von Arbeitszufriedenheit, dass der Arbeitsklima Index die meisten Bereiche, die sich in der Forschung als relevant herausgestellt haben beziehungsweise die in theoretischen Modellen empirisch

untersucht wurden, abdeckt, wenngleich die Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben, den Arbeitsinhalten und den Handlungsspielräumen (Mikrofaktoren) nur grob erfasst wird.

Der Arbeitsklima Index fokussiert auf Makrofaktoren (Verhältnis von Arbeit und anderen Lebensbereichen, gesellschaftliche Rahmenbedingungen) und Mesofaktoren (betriebliche Faktoren) der Arbeit. Dieser Schwerpunkt stellt gegenüber den übrigen Messinstrumenten einen erweiterten Bezugsrahmen und somit auch einen Vorteil dar.

Die statistischen Analysen zu den testtheoretischen Gütekriterien, insbesondere zu Zuverlässigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) der Messungen, fallen positiv aus. Der Arbeitsklima Index misst also auch aus methodischer Sicht im abgesteckten Rahmen in zuverlässiger Weise das Arbeitsklima beziehungsweise die Arbeitszufriedenheit.



Reinhard Raml

IFES Vienna

The Working Climate Survey: a theoretical evaluation

The Working Climate Survey was developed in 1997 by the Vienna demographic research institutes IFES (Institut für empirische Sozialforschung), SORA (Institute for Social Research and Analysis) and the Upper Austrian Chamber of Labour, and today represents a significant element in social policy discourse. The Working Climate Survey is a barometer of overall work satisfaction in society and is based on the results of around 3,600 personal interviews each year.

In a classification of the measurement instruments for work satisfaction into “non-theory-based” and “theory-related”, the Working Climate Survey is to be found amongst the former. It uses processes that “do not expressly have recourse to a specific approach in order to explain work satisfaction.” In contrast, the theory-related instruments are based on theoretical models that can be used to derive both the content-based determining factors of worker satisfaction and how they come about in terms of procedures.

The final version of the Working Climate Survey consists of 25 items that in a first step were classified into 16 sub-indexes. In a next stage, these sub-dimensions are used to form four indexes that in turn are linked to create an overall index. The items are brought together to create indexes on the basis of a variety of methodological approaches: in addition to the application of factor and correlation analysis methods, the authors also applied logical content criteria in the composition of the indexes. The weighting was determined using expert interviews.

The Working Climate Index is an aggregated measure of overall work satisfaction in society. The term “working climate” defines the content distinction to other instruments that measure work satisfaction in a narrower sense. Basically, a comparison with other methods for determining work satisfaction shows that the Working Climate Survey covers the largest number of areas that have proven to be relevant in research or that have been examined empirically in theoretical models, although satisfaction with work tasks, work content and scope of action (micro-factors) is only recorded roughly.

The Working Climate Survey focuses on macro-factors (relationship between work and other fields of life, social conditions) and meso-factors (in-company factors) of work. This focus constitutes a broader frame of reference as compared with the other measurement instruments, and hence another advantage.

The statistical analyses of the quality criteria under test theory, in particular of the reliability and validity of the measurements, are positive. Thus from a methodological point of view, too, the Working Climate Survey measures the working climate or work satisfaction in a reliable manner within the framework specified.



Lorenz Fischer

Institut für Wirtschafts- und Sozialpsychologie Universität zu Köln

Arbeitszufriedenheit: Alte Fragen – neue Wege?

Die Ziele

Arbeitszufriedenheit ist ein zentrales Konzept der Organisationspsychologie und -soziologie, das in sehr vielen Untersuchungen verwendet wird.

Die an den Begriff der Arbeitszufriedenheit geknüpften Erwartungen sind sehr vielfältig. Damit verbunden sind letztlich sehr unterschiedliche Ziele, und die mit diesen Zielen verbundenen Erkenntnisinteressen haben wiederum entscheidenden Einfluss auf die erhaltenen wissenschaftlichen Resultate. Wir wollen die verschiedenen Ziele hier folgendermaßen beschreiben:

1. Das Humanziel hat das Interesse, dass sich das arbeitende Individuum an seinem Arbeitsplatz wohl fühlt, keine psychischen und physischen Schädigungen erleidet und sich darüber hinaus – je nach theoretischer Konzeption – selbst verwirklichen kann.

2. Bei den instrumentellen beziehungsweise ökonomischen Zielen kann unterschieden werden zwischen

a) der direkten Erwartung, dass zufriedene Mitarbeiter höhere Anstrengungen auf sich nehmen, mindestens aber seltener „innerlich kündigen“ und

b) einer indirekten Erwartung, nach der den Unternehmen durch die Realisierung des Humanziels die Ansprache, Rekrutierung und langfristige Bindung besonders qualifizierten Personals erleichtert wird. Diese letzte Idee wird mittlerweile auch sozial wirksam, da Wettbewerbe wie der European Quality Award (eqa) oder „Best Place to Work“ international – das heißt hier nicht nur in den USA, sondern auch in Deutschland und Österreich, immer größeren Anklang finden.

Eine kurze Historie

Die humanistische Zielsetzung stand bei dieser Forschung Pate. Auf volkswirtschaftlicher oder nationaler Ebene wurde nach den Auswirkungen der Industrialisierung auf die Arbeiterschaft gesucht. Abgesehen von ersten Arbeiten in England (Babbge, 1832; Ure, 1838) wurden diese Studien in Deutschland durch den „Verein für Socialpolitik“ (z.B. Herkner, 1904; Levenstein, 1912) initiiert. In den 70er Jahren gab es einige soziologische Arbeiten in den USA und Deutschland, bei denen Arbeitszufriedenheit im Kontext „sozialer Indikatoren der Lebensqualität“ untersucht wurde.

Seit den 50er Jahren des vergangenen Jahrhunderts dominierte allerdings insbesondere in der Organisationspsychologie die unternehmensbezogene Forschung das Feld, wobei insbesondere die erwähnten direkten Wir-

kungen für den Unternehmenserfolg (Leistung, Fehlzeiten und Kündigungen) als Indikatoren für die Konstruktvalidität verwendet wurden. Diese Argumentationslinie führte insbesondere etwa seit 1975 zu einer Diskreditierung des Konzeptes Arbeitszufriedenheit, weil die erwarteten Zusammenhänge nicht in dem Ausmaße bestätigt werden konnten, wie dies ursprünglich erwartet worden war.

Die aktuelle Diskussion

So ist seit Jahrzehnten umstritten, ob Arbeitszufriedenheit wirklich in der Lage ist, im Sinne einer humanistischen Zielsetzung psychische Gesundheit oder im ökonomischen Sinne Leistung und Effizienz vorherzusagen.

In der aktuellen Diskussion gibt es eine experimentelle, kognitionspsychologische Forschungsrichtung, die erkennen lässt, dass es schon auf der persönlichen Ebene für das Individuum nicht leicht ist, ein „gültiges“, unverfälschtes Urteil über eine längere Befindlichkeitsphase abzugeben. Neuerdings mehren sich allerdings die durchaus erfolgreichen Bemühungen, diese in Zweifel gezogenen Zusammenhänge durch neuere Forschungstechniken auf einer Meso- beziehungsweise Makro-Ebene zu belegen.

Die hinter diesen Zielsetzungen stehenden Forschungs-Traditionen werden erläutert und die aktuelle Diskussion vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse der Befindlichkeits- und Artefaktforschung referiert. Auch wenn sich bislang keine klare Kausalität beweisen lässt ist die Indikatorfunktion der Arbeitszufriedenheit für eine leistungsfähige und attraktive Organisation nicht zu bezweifeln.

Gegenwärtig wirksame Wettbewerbe

Das Thema Arbeitszufriedenheit und die damit zusammenhängenden Begriffe Involvement, Commitment und Arbeitsmoral haben in den letzten Jahren auch im deutschsprachigen Raum wieder an Aktualität gewonnen. Dabei deutet sich eine Konvergenz der Interessen von Praxis und Wissenschaft an. Viele Unternehmen führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch oder nehmen sogar an Wettbewerben zur Steigerung der Qualität der Arbeit teil (etwa European Foundation for Quality Management (EFQM 1994) oder Great Place to Work). Die Beliebtheit dieser Wettbewerbe lässt erken-

nen, dass Unternehmen in steigendem Maße an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen interessiert sind. Dieser Trend ist umso wichtiger, als die sich aus der Globalisierung ergebenden wirtschaftlichen Belastungen – zum Beispiel der ständig steigende Effizienzdruck in den Betrieben und die wachsende Unsicherheit über die Zukunft des eigenen Arbeitsplatzes – tiefe Spuren in Befinden und Motivation der Mitarbeiter hinterlassen. Die Untersuchung von Ar-

beitszufriedenheit und anderen subjektiven Indikatoren wird dabei als probates Mittel zur Identifikation von relevanten Handlungsfeldern angesehen. Durch geeignete, aus den Ergebnissen abgeleitete Maßnahmen sollen Arbeitsklima oder Organisationskultur einerseits und Arbeitgeberattraktivität andererseits verbessert werden. In letzter Konsequenz, so die Erwartung, ergibt sich auf diese Weise eine verbesserte Position im internationalen Wettbewerb.



Lorenz Fischer

Institute for Economic and Social Psychology, University of Cologne

Work satisfaction: old questions – new approach?

The objectives

Work satisfaction is a central concept of organisational psychology and sociology, and is used in very many investigations.

The expectations made of the term work satisfaction are very varied. They ultimately involve very different objectives, and the interests in the knowledge associated with these objectives have in turn a decisive influence on the academic results obtained. We want to describe the different objectives here in the following way:

1. The human objective is interested in the working individual feeling at ease at his place of work, not being subject to mental or physical damage and in addition, depending on theoretical concept, being able to realise themselves.

2. The instrumental and economic objectives can be distinguished between

a) the direct expectation that satisfied employees will make greater efforts, and at least “give internal notice” less frequently, and

b) an indirect expectation according to which the business enterprise, by achieving the human objective, facilitates the addressing, recruiting and long-term commitment of specially qualified personnel. This latter idea has in the meantime also become socially effective, since competitions such as the European Quality Award (eqa) or “Best Place to Work” are becoming increasingly popular internationally, i.e. not only in the USA but also in Germany and Austria.

A brief history

The humanist objective was at the origin of this research. At macroeconomic or national level, there was interest in determining the effects of industrialisation on the workers. Apart from initial work in England (Babbage, 1832; Ure, 1838), these studies were initiated in Germany by the Association for Social Policy (eg. Herkner, 1904; Levenstein, 1912). In the 1970s, there were a number of sociological works in the USA and Germany that examined worker satisfaction in the context of “social indicators of quality of life”.

Since the 1950s, however, business-related research has dominated the field, in particular in organisational psychology, with in particular the said direct effects on the success of the enterprise (performance, absence time and giving notice) being used as indicators for the vali-



dity of the construct. This line of argumentation led in particular from 1975 on to the concept of work satisfaction being discredited, since the expected relationships were not confirmed to the extent originally expected.

The current discussion

Thus for decades, it has been disputed whether work satisfaction is really capable of predicting mental health in the sense of a humanist objective or performance and efficiency in the economic sense.

In the current discussion there is an experimental cognitive psychology research approach that suggests that even at personal level it is not easy for the individual to issue a “valid” unfalsified assessment over a longer period of a mental state. However, more recently, there have been increasingly successful efforts to provide evidence of these doubted relationships by means of new research techniques at meso and macro level.



The research traditions behind these objectives are explained and the discussion presented against the background of new knowledge about mental state and artefact research. Even if as yet no clear causality can be proven, the indicative function of work satisfaction for a high-capacity and attractive organisation cannot be denied.

Current competitions

The topic of work satisfaction and the related terms of involvement, commitment and working morale have increased in importance over the last few years in the German-speaking countries as well. This suggests a convergence of the interests of the practical and the academic sides. Many enterprises regularly carry out staff surveys or even participate in competitions to increase the quality of work (such as the European Foundation for Quality Management (EFQM 1994) or Great Place to

Work). The popularity of these competitions shows that business enterprises are increasingly interested in improving working conditions. This trend is all the more important in that the economic burdens resulting from globalisation – for instance the ever increasing pressure on efficiency in business enterprises and the increasing uncertainty about the future of one's own workplace – are leaving deep marks in the feelings and motivation of the workers. The investigation of work satisfaction and other subjective indicators is regarded as a tried and tested means for identifying relevant fields of action. Suitable measures derived from the results are expected to improve the working climate or the organisational culture on the one hand and the attractiveness of the employer on the other hand. As a final consequence, it is expected to lead to an improved position in international competition.

Johann Kalliauer

Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz

Arbeitsklima Index und Arbeitnehmervertretung

Wirksame Interessenvertretung ist nur auf Basis sozialwissenschaftlicher Forschung sinnvoll. Das zeigt der Blick auf die tägliche Debatte in Politik und Wirtschaft. Themen wie Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit oder Bildungsstandards werden fast ausschließlich auf Grundlage (wissenschaftlicher) Fakten diskutiert.

Die tägliche Debatte zeigt auch, dass die Fakten selbst nicht unumstritten sind. Wie wird Arbeitslosigkeit „richtig“ gemessen? Was bedeutet „Wirtschaftswachstum“? Was bedeutet der Vergleich der Bildungsniveaus in verschiedenen Ländern mit verschiedenen Bildungssystemen (PISA)?

Auch der Arbeitsklima Index kann und muss wie alle anderen Maßzahlen kritisch hinterfragt werden. Die heutige Tagung soll den Anstoß dazu geben und uns helfen, einen noch schärferen Blick darauf zu werfen. Für eine Interessenvertretung wie die Arbeiterkammer bedeutet ein Instrument wie der Arbeitsklima Index ebenfalls eine Herausforderung.

Ziel der sozialwissenschaftlichen Forschung ist es, die soziale Realität angemessen zu beschreiben. Das kann unter Umständen auch im Widerspruch zum interessenpolitischen Blick einer Institution stehen. Ein Beispiel dafür ist etwa die Debatte um Teilzeit- und Vollzeitarbeit.

Gewerkschaften sind lange Zeit davon ausgegangen, dass Vollzeitarbeit gut und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzustreben ist. Danach haben sich auch die Forderungen von Gewerkschaften und Arbeiterkammer ausgerichtet. Das hat sich nun gewandelt. Für manche Erwerbstätigen, vor allem Arbeitnehmerinnen mit Kindern, kann persönlich auch Teilzeitarbeit Sinn machen – gerade angesichts mangelnder Kinderbetreuungseinrichtungen. Gewerkschaft und Arbeiterkammer müssen das akzeptieren. Gleichzeitig treten sie dafür ein, dass Teilzeitarbeit nicht zur Falle für die Betroffenen wird.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass der Arbeitsklima Index dazu dient, valide Daten zur Realität zu liefern.

Er verhindert, dass sich Interessenvertretung in die eigene Tasche lügt und ihre eigenen Wünsche und Vor-

stellungen zur wahrgenommenen Realität macht.

Der Arbeitsklima Index hat in den vergangenen zehn Jahren eine einzigartige Datenmenge zu Fragen der Arbeitsbeziehungen und Arbeitszufriedenheit gebracht. Manche haben die Arbeitnehmervertretung gezwungen, sich kritisch mit der eigenen Position zu beschäftigen.

Viele haben den Anstoß zu heftiger Diskussion in der interessierten Öffentlichkeit gegeben und auch Einfluss auf die Politik gehabt. Die Neuregelung der Arbeitszeit, die (ökonomische) Diskriminierung von Frauen oder die Debatte um Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg sind hier zu nennen.

„Es kommt nicht darauf an, die Welt zu interpretieren, sondern sie zu verändern.“ (Karl Marx über Feuerbach)
Um sie zu ändern, braucht es Macht. Darum werden die Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter der Arbeitnehmer weiter versuchen, ihre meist richtigen Argumente auch den Mächtigen in Politik und Wirtschaft verständlich zu machen. Sozialwissenschaftliche Instrumente wie der Arbeitsklima Index sind dabei unverzichtbar.



Johann Kalliauer

Upper Austrian Chamber of Labour, Linz

The Working Climate Survey and worker representation

The effective representation of interests only makes sense on the basis of social research. This is shown by a look at the daily debate in the fields of politics and the economy. Topics such as economic growth, unemployment or educational standards are almost exclusively discussed on the basis of (scientific) facts.

The daily debate also shows that the facts themselves are not undisputed. How is unemployment measured “correctly”? What does “economic growth” mean? What does a comparison of education levels in different countries with different education systems mean (PISA)?

The Working Climate Survey can and must, like all other measurements, be critically questioned. Today’s conference is intended to provide an impetus for this, and help us to subject it to an even more critical eye. For interest-representing bodies such as the Chamber of Labour, an instrument such as the Working Climate Survey also constitutes a challenge.

The aim of social science research is to provide an adequate description of social reality. Under certain circumstances, this may be in contradiction to the interest policy view of an institution. An example of this is the debate about part-time and full-time work.

Trade unions have long assumed that full-time work is good and is desirable for all employees. This has also been the basis of the demands made by trade unions and chambers of labour. This has now changed. For many workers, above all female workers with children, part-time work can also be personally useful – particularly in the light of a lack of childcare facilities. Trade unions and chambers of labour must accept this. At the same time, they argue that part-time work should not become a trap for those concerned.

This example shows clearly that the Working Climate Survey serves to provide valid data about reality.

It prevents the interest-representing body deceiving itself and making its own desires and ideas into perceived reality.

The Working Climate Survey has in the past ten years produced a unique quantity of data on work relationships and work satisfaction. Some of it has obliged the bodies representing employees to examine their own position critically.

Much of it has provided an impetus for an intense discussion amongst the interested public and also has had an influence on policies. The new regulations concerning working hours, the (economic) discrimination of women or the debate about the participation of employees in business success are examples of this.

“It is not a question of interpreting the world but rather of changing it.” (Karl Marx on Feuerbach). To change it, we need power. For this reason, the employee representatives will continue to attempt to communicate understandably their mostly correct arguments to the powerful in politics and the economy. Social science instruments such as the Working Climate Survey are a vital element.



Christoph Hofinger

SORA, Wien

„Meine Situation könnte noch schlechter sein“ – eine neue Skala zur Messung Resignativer Arbeitszufriedenheit

Überraschend hohe Zufriedenheitswerte in Befragungen sind eine Herausforderung nicht für die Arbeitszufriedenheitsforschung, sondern für die Zufriedenheitsforschung generell.

Die Forscherteams von SORA (Institute for Social Research and Analysis) und IFES (Institut für empirische Sozialforschung) haben sich mit Unterstützung der Arbeiterkammer Oberösterreich der Herausforderung gestellt, „echte“ von „resignativer“ Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden. Die resignative Arbeitszufriedenheit führt bei den gängigen Zufriedenheitsfragen zu gleichen Messergebnissen wie die tatsächliche, allerdings wurden hier die ursprünglichen Ansprüche an „gute Arbeit“ nicht erreicht und auf dem Altar der eigenen kognitiven Konsonanz geopfert.

In einem mehrjährigen Forschungsprojekt haben Christoph Hofinger und Edith Enzenhofer von SORA sowie Georg Michenthaler von IFES, aufbauend auf Forschungsarbeiten der Arbeitspsychologin Agnes Bruggemann, ein Instrument entwickelt, um dem Phänomen der resignativen Arbeitszufriedenheit auf die Spur zu kommen. Es konnte eine Skala entwickelt werden, die die traditionelle Messung von Arbeitszufriedenheit um eine zusätzliche Dimension bereichert und unserer Ansicht nach das Potential hat, Zufriedenheitsmessungen substantiell zu ergänzen.

Christoph Hofinger

SORA, Vienna

“My situation could be even worse” – a new scale for measuring resigned work satisfaction

Surprisingly high satisfaction values in surveys are a challenge not only to work satisfaction research but also to satisfaction research generally.

The research teams at SORA (Institute for Social Research and Analysis) and IFES (Institute for Empirical Social Research) have, with the support of the Upper Austrian Chamber of Labour, taken up the challenge of differentiating between “genuine” and “resigned” work satisfaction. If the usual satisfaction questions are used, resigned work satisfaction leads to the same measurement result as actual satisfaction, but the original expectations made of “good work” are not achieved and have been sacrificed on the altar of the subject’s own cognitive consonance.

In a research project taking several years, Christoph Hofinger and Edith Enzenhofer of SORA and Georg Michenthaler of IFES, working on the basis of research work by the work psychologist Agnes Bruggemann, developed an instrument to track down the phenomenon of resigned worker satisfaction. They were able to develop a scale that enriches the traditional measurement of work satisfaction by an additional dimension that, in our opinion, has the potential of being a substantial supplement to satisfaction measurement.

Georg Michenthaler

IFES, Wien

Der Österreichische Arbeitsgesundheits-Monitor

Gesundheit ist eine der wesentlichen Grundbedingungen für individuelles Lebensglück. Im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit werden von der Gesundheitsforschung vor allem die krank machenden Wirkungen von Arbeitsbedingungen thematisiert. Tendenziell ist in unserer modernen Arbeitswelt eine Verschiebung des Schwerpunktes von den körperlichen Belastungen hin zu psychischen Beeinträchtigungen – bedingt durch Arbeitsverdichtung, zunehmenden Verantwortungsdruck und mangelnde Regenerationsmöglichkeiten – zu beobachten.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat nun das IFES (Institut für empirische Sozialforschung) damit beauftragt, mittels eines Arbeitsgesundheits-Monitors in Verbindung mit dem Arbeitsklima-Index gesundheits-relevante Fragestellungen systematisch und theoretisch fundiert zu erforschen.

Gesundheit wird dabei im Sinne der WHO nicht nur als

das Fehlen von Krankheit, sondern auch anhand von positiven Indikatoren wie beispielsweise Sinnfindung, Selbstwirksamkeit und soziale Integration definiert. In drei Erhebungswellen unter insgesamt knapp 3000 Beschäftigten wurde versucht, unter anderem Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Welche Ressourcen und Belastungen prägen die österreichische Arbeitswelt und wie sind diese auf die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen verteilt?
- Wie hängen die unterschiedlichen Ressourcen und Belastungen sowie Kombinationen davon – also die Arbeitsbedingungen – mit der Gesundheit zusammen?
- Lassen sich bestimmte Typen von Gesundheitslagen identifizieren? Wenn ja, welche Arbeitsbedingungen ermöglichen es, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe am besten vorherzusagen?
- Und in welchem Zusammenhang steht individuelles körperliches, psychisches und „soziales“ Wohlbefinden letztlich mit der Arbeitszufriedenheit?

Georg Michenthaler

IFES Vienna

The Austrian work health monitor

Health is one of the essential basic requirements for individual happiness. In connection with professional activity, health research above all addresses the effects of working conditions that make people ill. In our modern working world, there is a tendency to shift the focus from physical burdens to mental impairments – caused by the intensification of work, increasing pressure of responsibility and lack of regeneration opportunities.

The Upper Austrian Chamber of Labour has now commissioned IFES (Institute for Empirical Social Research) to investigate health-relevant questions systematically and on a theoretical foundation by means of a work health monitor in conjunction with the Working Climate Survey.

Health, as defined by the WHO, is to be regarded not only as the absence of illness but also on the basis of posi-

tive indicators such as for instance meaningfulness, self-realisation and social integration. In three survey waves using a total of just under 3,000 employees, an attempt was made inter alia to find answers to the following questions:

What resources and burdens characterise the Austrian world of work and how are they distributed amongst the different groups of employees?

What is the relationship between the different resources and burdens and combinations thereof – in other words, working conditions – and health?

Can specific types of health situation be identified? If so, what working conditions best predicts membership of a particular group?

And what is the connection between individual physical, mental and social well-being and worker satisfaction?

Willy Buschak

European Foundation, Dublin

Die Umfragen der Europäischen Stiftung zu Arbeitsbedingungen und die Formulierung europäischer Politik

Es leuchtet auf den ersten Blick ein, dass zwischen Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen ein direkter Zusammenhang besteht. Werfen wir also einen Blick auf die Europäischen Umfragen zu Arbeitsbedingungen, die die Europäische Stiftung seit 1991 regelmäßig durchführt. Aus kleinen Anfängen – einer Umfrage, die 1991 aus 20 Fragen bestand und in den 12 Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt wurde, ist in der Zwischenzeit ein komplexes Unternehmen geworden: an die 100 Fragen und Interviews mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 31 europäischen Ländern. Die Umfrage ist zur Informationsquelle schlechthin für verlässliche und vergleichbare Informationen über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ja in Europa, geworden.

Die grundlegende Methode ist bei allen Veränderungen gleich geblieben. Wir interviewen eine repräsentative Auswahl von Arbeitnehmern und selbständig Beschäftigten, die Interviews finden in der Wohnung der Betroffenen statt und nicht am Arbeitsplatz. In allen Ländern verwenden wir die gleichen Fragen. Der Fragebogen besteht aus einem breiten Spektrum von Themen, die möglichst alle Aspekte von Arbeitsbedingungen umfassen: unter anderem Arbeitszeit, physische und psychosoziale Risiken, Arbeitsorganisation, Arbeitszufriedenheit, Sicherheit und Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, reproduktive Tätigkeit, Fortbildung am Arbeitsplatz. Neue Fragen werden hinzugefügt, um neue Themen zu erfassen oder um weiße Flecken auf der Landkarte auszufüllen (etwa zur Arbeitszufriedenheit oder zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit), aber der Hauptbestandteil des Fragebogens bleibt unverändert, um die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Umfragen sicherzustellen und um Trends über die Jahre hinweg verfolgen zu können.

Für die Erarbeitung des Fragebogens und die gesamte Durchführung der Umfrage bis hin zur späteren Auswertung der Ergebnisse gilt ein unverrückbares Prinzip: wir arbeiten unter Einbeziehung aller späteren Nutzer der Umfrage – Sozialpartner, Regierungen, Europäische Kommission, Wissenschaftler usw. Sie sind von Anbeginn in die Entwicklung der Umfrage einbezogen.

Der enge Kontakt mit den Nutzern schafft Vertrauen, stellt sicher, dass wir (neue) Fragen aufnehmen, die den Interessen unserer Nutzer entsprechen und erleichtert die Berücksichtigung der Umfrage bei der Formulierung europäischer Politik.

Was bedeutet die europäische Umfrage Arbeitsbedingungen für die Formulierung europäischer Politik?

Die erste Umfrage fand 1991 statt, kurz vor der Realisierung des europäischen Binnenmarktes, dessen Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen überall diskutiert wurden, aber wie die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union aussahen, wusste niemand so genau – bis die Ergebnisse der ersten Europäischen Umfrage Arbeitsbedingungen auf dem Tisch lagen.

Während in der Öffentlichkeit über „schlanke Produktion“ und Gruppenarbeit diskutiert wurde, wies die Umfrage nach, wie unzureichend der Einfluss von



Arbeitnehmern auf ihre Arbeitsbedingungen noch war und die Arbeitsplätze dringend besser gestaltet werden mussten. Damit wurde gleich eine wesentliche Funktion der Umfrage für die Formulierung europäischer Politik deutlich: gängige Einschätzung zu hinterfragen und auf die Verhältnisse zu verweisen, „so wie sie sind“. Die vierte Umfrage bleibt ganz in dieser Tradition, wenn sie aufzeigt, wie regelmäßig die Organisation der Arbeitszeit in Europa noch ist, trotz aller Debatten um die „24-Stunden-Gesellschaft“ und „Arbeit rund um die Uhr“.

Einige Beispiele dafür, wie die Umfrage in der Zwischenzeit sowohl auf europäischer als auf nationaler Ebene genutzt wird: die Europäische Kommission zieht die Umfrage für ihren Bericht über „Beschäftigung in Europa“ heran, das Europäische Parlament für die Erarbeitung von Berichten über Arbeitszeit, Flexicurity, Mobbing. In Frankreich findet im Oktober 2007 eine nationale Konferenz zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen statt – die Daten der Stiftung liefern den

Rahmen, um Frankreich in der Europäischen Union zu verorten. Bei der Formulierung europäischer Politik werden die Ergebnisse unserer Umfragen mehr und mehr benutzt, allerdings gibt es auch Bereiche, die sich erstaunlich resistent gegenüber Veränderungen zeigen. Schon in der ersten Umfrage haben wir darauf hingewiesen, wie wenig Arbeitnehmer im europäischen Durchschnitt an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Daran hat sich zwischen der ersten und der vierten Umfrage leider nicht viel geändert.



Willy Buschak

European Foundation, Dublin

The Surveys by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the formulation of European policies

At first sight, it is obvious that there is a direct connection between working climate and working conditions. Let us therefore look at the European surveys on working conditions regularly conducted by the European Foundation since 1991. From small beginnings – a survey consisting of 20 questions carried out in 12 member states of the European Union in 1991 has in the meantime become a complex undertaking: around 100 questions and interviews with employees in 31 countries of Europe. The survey has become the source of information par excellence for reliable and comparable information about the development of working conditions in the European Union, indeed in the whole of Europe.

The fundamental method has remained the same despite all the changes. We interview a representative selection of employees and free-lance workers, the interviews taking place in the subject's home and not at the place of work. We use the same questions in all the countries. The questionnaires consist of a range of topics that as far as possible cover all aspects of working conditions, including working hours, physical and psychological risks, working organisation, work satisfaction, safety and health, compatibility of family and profession, reproductive activity, further training at the place of work. New questions are added to address new topics or in order to fill out blank spaces on the map (such as on work satisfaction or availability outside working hours), but the main element of the questionnaire has remained unchanged in order to ensure comparability between individual surveys and to track trends over the years.

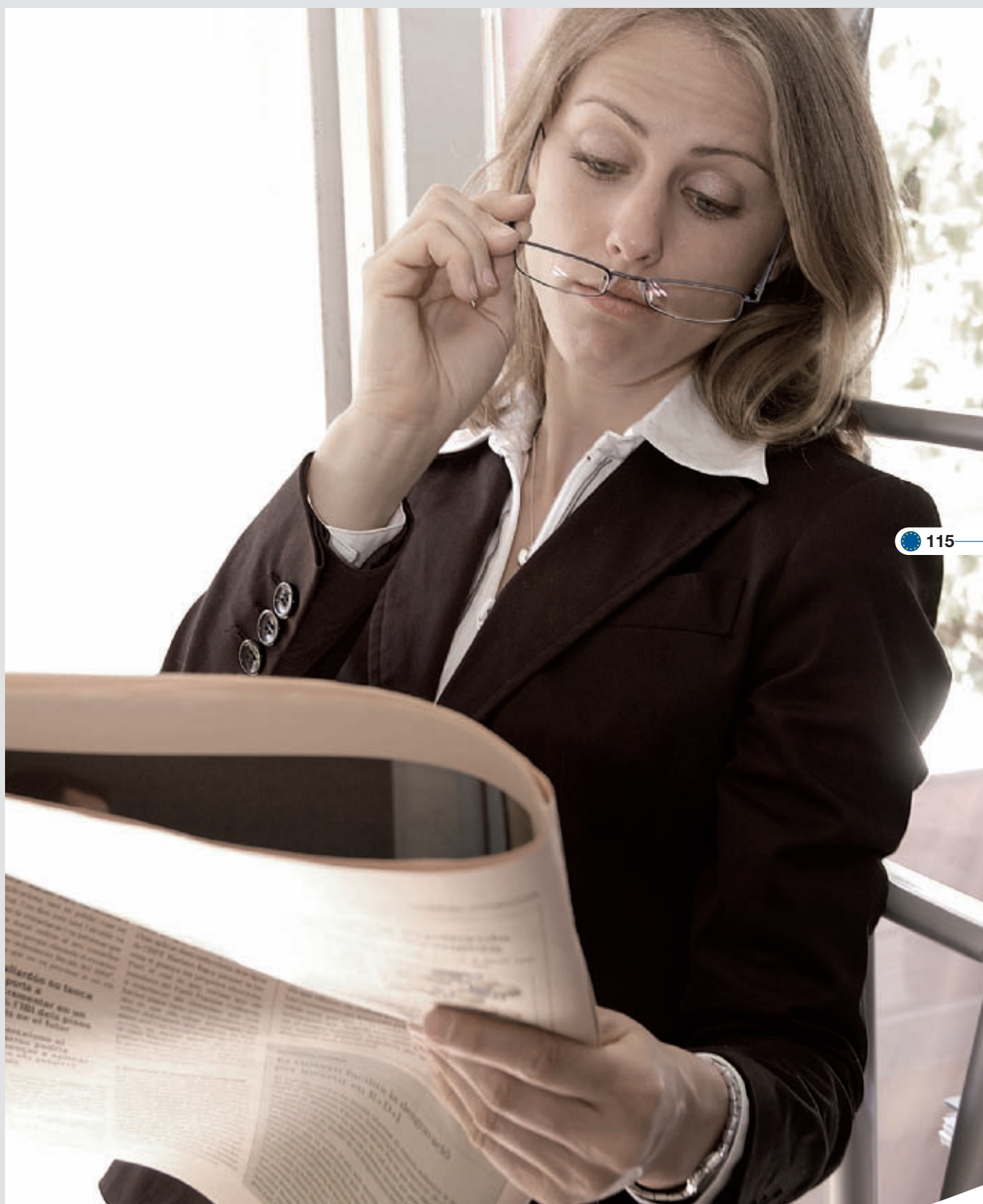
The drafting of the questionnaire and the entire conduct of the survey up to and including the subsequent analysis of the results are subject to an immovable principle: our work involves all subsequent users of the survey – social partners, governments, the European Commission, scientists etc. They are included in the development of the survey from the very start. The close contact with the users creates trust, ensures that we include (new) questions that correspond with the interests of our users and makes it easier for account to be taken of the survey in the formulation of European policies.

What does the European survey on working conditions mean for the formulation of European policies?

The first survey took place in 1991, shortly before the implementation of the European internal market, the effects of which on work places and working conditions were being discussed everywhere although no one knew precisely what the working conditions in the individual member states of the European Union were like – until the results of the first European Survey on Working Conditions were laid on the table.

While questions of “lean production” and group work were being discussed in public, the Survey showed how little influence workers still had on their working conditions and that the work places were in urgent need of improvement. This immediately revealed an essential function of the survey for the formulation of European policy: questioning prevalent assessments and pointing out the conditions “as they are”. The fourth Survey remains entirely in this tradition, disclosing how regular the organisation of working time in Europe still is despite all the discussions about the “24-hour society” and “working round the clock”.

A number of examples of how the survey is now being used both at European and national level: the European Commission uses the survey for its report on “Employment in Europe”, the European Parliament is using it for the preparation of reports on working hours, flexicurity and mobbing. In France, a national conference on the development of working conditions is to be held in October 2007, with the Foundation's data supplying the framework for the positioning of France within the European Union. The formulation of European policy is increasingly using the results of our surveys, but there are also fields that show astonishing resistance to change. As early as the first survey, we pointed out how little on average throughout Europe employees can participate in further training measures. Unfortunately, little has changed between the first and the fourth survey.



Enrique Fernández Macías

European Foundation, Dublin

Ein synthetischer Indikator für die Arbeitsqualität in Europa

Was spricht für die Erstellung eines synthetischen Indikators?

Das am häufigsten verwendete Argument zu Gunsten synthetischer Indikatoren ist kein wissenschaftliches, sondern ein kommunikatives: ein synthetischer Indikator lässt sich einfach besser vermitteln. Er dringt ohne weiteres zu größeren Zielgruppen durch (Massenmedien sind von ihm begeistert), und er hat eine stärkere Wirkung. Denn je einfacher die Botschaft, umso größer die Wirkung.

Daher kommt es wahrscheinlich auch, dass viele Wissenschaftler und Forscher synthetischen Indikatoren mit relativ großer Skepsis begegnen. Sie gelten als irreführende Vereinfachungen einer weitaus komplexeren Realität, die kaum über bloße "sloganisierte" Forschungsergebnisse hinausgehen.

Der Wissenschaft geht es jedoch nicht immer nur um perfektes Wissen und komplizierte Modelle, sondern auch um eine Reduktion der Komplexität und die Vermittlung von Wissen. Werden Forschungsergebnisse nicht kommuniziert, dann war der ganze Forschungsaufwand schlichtweg vergebens.

Was ist ein synthetischer Indikator?

Ein synthetischer Indikator ist ein Maß für ein komplexes und facettenreiches Phänomen, das sich nicht direkt oder durch einen einzigen beobachtbaren Indikator messen lässt und folglich durch Verknüpfen der Informationen aus mehreren beobachteten Variablen, die jeweils einen Aspekt oder eine Dimension des zu messenden Phänomens widerspiegeln, erstellt wird. Ein synthetischer Indikator kann durch statistische Analyse oder theoretische Modellbildung erstellt werden.

Wie erstellt man einen synthetischen Indikator?

Die wesentlichen Schritte bei der Erstellung eines synthetischen Indikators sind:

1. Definieren Sie klar, was gemessen werden soll: welches zu Grunde liegende Phänomen soll untersucht werden? Warum ist es notwendig, dieses mittels eines synthetischen Indikators zu messen? Ist es wirklich unmöglich, das gegenständliche Phänomen direkt zu messen? Ist dies auf Grund eines Messproblems der Fall oder da das gegenständliche Phänomen dem Wesen nach mehrdimensional ist und schlichtweg nicht mit einem einzigen Index gemessen werden kann?

2. Entwickeln Sie ein theoretisches Modell, in dem die Struktur des zu messenden Phänomens deutlich dargestellt wird. Was sind die Hauptdimensionen unseres zu Grunde liegenden Konzepts? Was sind die Beziehungen zwischen diesen Dimensionen? Sind diese alle gleich wichtig? Oder ist eine wichtiger als die anderen? Sind diese Dimensionen direkt messbar, oder müssen sie in Unterdimensionen weiter zerlegt werden?

3. Daraufhin gilt es, beobachtbare Variablen zu finden, die jede der Dimensionen/Unterdimensionen adäquat messen. Sie müssen normiert werden, damit alle eine gleiche Skalierung aufweisen.

4. Nun sollte anhand der statistischen Analyse überprüft werden, ob die Struktur der verschiedenen Indikatoren mit unserem theoretischen Modell übereinstimmt. Wenn fünf verschiedene Variablen eine Dimension messen sollen, können wir mittels statistischer Methoden sicherzustellen, dass alle einheitlich korreliert sind und wirklich dasselbe messen.

5. Schließlich können die verschiedenen Indikatoren gemäß dem theoretischen Modell verknüpft werden. Den verschiedenen Indikatoren werden entsprechend der Struktur des Modells Gewichtungen zugeordnet (d.h. sie haben einen größeren oder kleineren Einfluss auf den synthetischen Index).

Wie wäre es mit einem internationalen (EU-weiten) synthetischen Indikator?

Aus dem Blickwinkel internationaler Vergleiche mutet ein synthetischer Indikator durchaus als spannende Idee an. Schließlich ist es auf die Notwendigkeit von Vergleichen auf EU-Ebene zurückzuführen, dass synthetische Indikatoren zu sozioökonomischen Themen in der europäischen Forschung immer mehr an Beliebtheit gewinnen.

Auch wenn die Indikatoren auf europäischer Ebene sogar noch interessanter sind als auf Länderebene, sind sie auch bedeutend schwieriger zu konstruieren. Die Vergleichbarkeitsfrage taucht in den folgenden Stadien der Konstruktion des synthetischen Indikators auf:

1. In der Definition und Spezifizierung der Frage selbst, die wir zu messen versuchen.
2. Auch wenn wir uns auf ein gemeinsames Konzept von Arbeit und Arbeitsqualität einigen, so könnten die Struktur des Konzepts und dessen Dimensionen und Unterdimensionen unterschiedlich sein.
3. Auch wenn es uns gelingt, ein Konzept zu finden, das



sich in gleichem Maße auf alle Länder anwenden lässt, und ein theoretisches Modell, das allerorten für die Komponenten der Arbeitsqualität passt, sind die besten Indikatoren zum Messen jeder der Dimensionen und Unterdimensionen in den verschiedenen Ländern eventuell nicht dieselben.

Diese Probleme treten aller Wahrscheinlichkeit nach bei der statistischen Erprobung der Variablen auf, die den zusammengesetzten Indikator bilden (vierte Phase der Erstellung des oben genannten zusammengesetzten Index). Im Grunde passt dasselbe Modell nicht für jedes der verschiedenen Länder. Wenn wir uns der Faktoren- oder Latent-Class-Analyse bedienen, um zu testen, ob die gewählten Indikatorvariablen dasselbe messen, werden wir sehr oft feststellen, dass die zu Grunde liegenden Dimensionen oder latenten Klassen von Land zu Land verschieden sind. Dies kann als deutlicher Beweis dafür verstanden werden, dass dieselben Variablen de facto in verschiedenen Ländern nicht dasselbe messen. Dazu kommt es insbesondere bei der Verwendung von ein subjektives Element beinhaltenden Variablen, da diese durch verschiedene kulturelle Werte oder sich aus der sozialen Erwünschtheit (Social Desirability) ergebenden Effekte, die von Land zu Land systematisch unterschiedlich sein können, am stärksten beeinflusst werden.

Heißt dies nun, dass wir die Erstellung zusammengesetzter Indikatoren für die Arbeitsqualität am besten überhaupt bleiben lassen sollen? Mitnichten! Dies bedeutet, dass wir einige zusätzliche Überlegungen in die Entwicklung einer Task-Liste für die Erstellung eines (internationalen) zusammengesetzten Indikators einfließen lassen müssen:

1. Das Konzept, das theoretische Modell und die Liste der Indikatoren sind durch ein international zusammengesetztes Forschungsteam auszuarbeiten.
2. Die Anforderungen hinsichtlich methodischer Strenge, Präzision und Transparenz werden weit höher angesetzt als im Fall eines zusammengesetzten Index für ein einzelnes Land.
3. Es ist besser, die Dinge einfach und übersichtlich als kompliziert und verwirrend anzulegen.
4. Wir sollten nach Möglichkeit danach trachten, die Einbeziehung sehr stark kulturell besetzter/normativer Aspekte zu vermeiden.
5. Schließlich ist festzuhalten, dass es bereits zahlreiche internationale Studien und Indikatoren gibt, die in vielen internationalen Kontexten Anwendung fanden: Es ist viel besser, bereits Erprobtes wiederzuverwenden, wenn wir wissen, dass es funktioniert, als zu versuchen, bessere Indikatoren zu entwickeln, die in anderen Kontextsituationen ebenso gut versagen könnten.

Enrique Fernández Macías

European Foundation, Dublin

A synthetic indicator for quality of work in Europe

What are the arguments in favour of the creation of a synthetic indicator?

The most frequently used argument in favour of synthetic indicators is not an academic one, but rather a communicative one: a synthetic indicator is simply easier to communicate. It automatically reaches a larger target group (the mass media are delighted) and it has a greater effect. The simpler the message, the greater the effect.

It is probably for this reason that many academics and researchers approach synthetic indicators with a relatively large degree of scepticism. They see them as misleading simplifications of a much more complex reality that hardly go beyond mere “sloganised” research results.

However, science is not always interested merely in perfect knowledge and complicated models but also in a reduction of the complexity and the communication of knowledge. If research results are not communicated, the entire research effort would simply be in vain.

What is a synthetic indicator?

A synthetic indicator is a measurement for complex and multifaceted phenomena that cannot be measured directly or by means of a single observable indicator, and is consequently created by linking information from a number of observed variables that each reflect an aspect or dimension of the phenomenon to be measured. A synthetic indicator can be created by means of statistical analysis or theoretical modelling.

How is a synthetic indicator created?

The major stages for the creation of a synthetic indicator are:

1. Define clearly what is to be measured: what underlying phenomenon is to be investigated? Why is it necessary to measure it using a synthetic indicator? Is it really impossible to measure the phenomenon in question directly? Is this due to a problem of measurement or because the phenomenon is by its nature multi-dimensional and simply cannot be measured by means of a single index?

2. Develop a theoretical model that clearly sets out the structure of the phenomenon to be measured. What are the main dimensions of our underlying concept? What are the relationships between these dimensions? Are they all equally important? Or is one more important than the others? Are these dimensions directly measurable or must they be broken down into sub-dimensions?

3. It is then necessary to find observable variables that adequately measure each of the dimensions/sub-dimensions. They must be standardised so that they all have the same scaling.

4. A statistical analysis should now be used to determine whether the structure of the various indicators corresponds with our theoretical model. If five different variables are to measure a dimension, we can use statistical methods to ensure that all are uniformly correlated and really measure the same thing.

5. Finally, the various indicators can be linked according to the theoretical model. The various indicators are weighted in accordance with the structure of the model (i.e. they have a greater or smaller influence on the synthetic index).

What about an international (EU wide) synthetic indicator?

From the point of view of an international comparison, a synthetic indicator indeed sounds like an exciting idea. After all, it is due to the need for comparisons at EU level that synthetic indicators on socio-economic issues are becoming increasingly popular in European research.

Although the indicators at European level are even more interesting than at national level, they are significantly more difficult to design. The question of comparability arises in the following stages of the design of a synthetic indicator:

1. In the definition and specification of the question itself that we are attempting to measure.
2. Even if we have agreed on a common concept of work and quality of work, the structure of the concept and its dimensions and sub-dimensions could be different.

3. Even if we succeed in finding a concept that can be applied equally to all countries, and a theoretical model that is appropriate for the components of the quality of work in all countries, the best indicators for measuring each of the dimensions and sub-dimensions in the different countries need not be the same.

In all probability, these problems arise in the statistical testing of the variables that form the composite indicator (the fourth stage of the preparation of the above-mentioned composite index). Basically, the same model does not suit each of the different countries. If we use the factors or latent class analysis in order to test whether the selected indicator variables measure the same thing, we will very frequently discover that the underlying dimensions or latent classes differ from country to country. This can be interpreted as clear proof that the same variables de facto do not measure the same thing in different countries. This happens in particular when variables containing a subjective element are used, since these are extremely influenced by different cultural values or by effects resulting from social desirability that may be systematically different from country to country.

Does this now mean that it would be best to leave the creation of quality of work composite indicators well alone? By no means. It means that we must include a number of additional considerations in the development of a task list for the creation of an (international) composite indicator:

1. The concept, the theoretical model and the list of indicators should be prepared by an international research team.
2. The requirements concerning methodological stringency, precision and transparency are to be set much higher than in the case of a composite index for a single country.
3. It is better to design things simply and clearly rather than make them complicated and confusing.
4. As far as possible, we should aim to avoid the inclusion of aspects that have a very strong cultural or normative connotation.
5. Finally, it should be noted that there are already numerous international studies and indicators have been used in many international contexts. It is far better to reuse what has already been tried and tested if we know that it works than to try to develop better indicators that may just as easily fail in different contextual situations.



- Abele, A.E. et al.** (andere Autoren nennen) (2006). Arbeitszufriedenheit – Person oder Situation? In: Fischer, L. (Hrsg.). Arbeitszufriedenheit. Göttingen, Hogrefe, 205-225.
- Ajzen, I.** (1988). Attitudes, personality and behavior. Milton.
- Argyris, Chr.** (1957) Personality and Organization, New York: Harper Collins.
- Babbage, Ch.** (1832). On the economy of machinery and manufactures. London.
- Baumgartner, M. & Udris, I.** (2006). Das "Züricher Modell" der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre "still going strong". In: Fischer, L. (Hrsg.). Arbeitszufriedenheit. Göttingen. Hogrefe, 111-134.
- Belschak, F.** (2001), Streß in Organisationen. Lengerich u.a. Pabst-Publishers.
- Bortz, J. & Döring, N.** (2002). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (3., überarb. Aufl.). Berlin, Heidelberg [u.a.]: Springer.
- Brayfield, A.H. & Crockett, W.H.** (1955). Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 52, 396-424.
- Brickman, P. & Campbell, D.T.** (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In: M.H. Apley (Ed. Hrsg.), Adaption-level theory: A symposium (pp.287-302). New York.
- Brickman, P., Coates, D. & Janoff-Bulman, R.** (1978). Lotterywinners and accident victims: Is happiness relative? Journal of Personality and Social Psychology, 37, 917-27.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E.** (1975). Arbeitszufriedenheit. Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 17. Bern, Stuttgart. Hans Huber.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E.** (1975). Arbeitszufriedenheit. Bern. Huber.
- Cors, J. Ch. & Abele, A.E.** (2005). Einflüsse von Zielerreichung und Arbeitsplatzmerkmalen auf die Arbeitszufriedenheit: Ein Vergleich verschiedener Berufsgruppen. Wirtschaftspsychologie, H1; 21-34.
- Cronbach, L. J.** (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test. Psychometrika, 16, 297-334.
- DeMan, H.** (1927). Der Kampf um die Arbeitsfreude.. Jena. Diederichs.
- Diener, E., Lucas, R.E. & Scollon, Chr. N.** (2006). Beyond the hedonic treadmill. Revising the adaptation theory of well-being. American Psychologist, May-June (hier musste eigentlich der Jahrgang hin), 305-314.
- Fazio, R. H.** (1986). How do attitudes guide behavior? In: Sorrentino, R. M. & Higgins, E. T. (Eds. eds.). Handbook of motivation and cognition. New York, 204-243.
- Fishbein, M. & Ajzen, I.** (1975). Belief, attitude, intention and behavior. Reading/Mass.
- Fischer, L.** (1989). Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme. Göttingen, Hogrefe.
- Fischer, L. & Lück, H. E.** (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). Psychologie und Praxis, 16, 64-76.
- Fischer, L.** (1991) (Hrsg.). Arbeitszufriedenheit (Beiträge zur Organisationspsychologie, Band 5). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Fischer, L. & Eufinger, A.** (1991). Zur Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen Meßverfahren. In L. Fischer (Hrsg.), Arbeitszufriedenheit (Beiträge zur Organisationspsychologie, Band 5). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Fischer, L.** (1991). Arbeitszufriedenheit. Beiträge zur Organisationspsychologie 5. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Fischer, L.** (2006). Arbeitszufriedenheit (Hrsg.). Göttingen, Hogrefe.
- Fischer, L. & Belschak, F.** (2006) Objektive Arbeitszufriedenheit? Oder: Was messen wir, wenn wir nach der Zufriedenheit mit der Arbeit fragen? In: L. Fischer (Hrsg.) Arbeitszufriedenheit. Hogrefe Verlag, Göttingen, Hogrefe 2006, 80-108.
- Fischer, L. & Fischer, O.** (2005). Arbeitszufriedenheit – Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie. In: Wirtschaftspsychologie, 2005, H. 1; 5-20.
- Fischer, L. & Fischer, O.** (2007). Sind zufriedene Mitarbeiter gesünder und arbeiten sie härter? Fragestellungen und Traditionen der Forschung zur Arbeitszufriedenheit. In: Personalführung, 3, 2007, 21-39.
- Fischer, L. & Grimmer, W.** (1989). Formen der Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit. In: S. Höfling & W. Butollo (Hrsg.) Psychologie für Menschenwürde und Lebensqualität. Bd. 2,1-12.
- Gawellek, U.** (1987). Erkenntnisstand, Probleme und praktischer Nutzen der Arbeitszufriedenheitsforschung. (Beiträge zur Gesellschaftsforschung; Bd. 7). Frankfurt am Main [u.a.]: Lang.
- Grzech-Sukalo, H., Nachreiner, F., Bonitz, D. & Hedden, I.** (1991). Arbeitszufriedenheit bei Schichtarbeitern in unterschiedlichen Schichtsystemen – Zur Frage der Bewertung unterschiedlicher Schichtsysteme anhand von Zufriedenheitsindikatoren. In L. Fischer (Hrsg.), Arbeitszufriedenheit (Beiträge zur Organisationspsychologie, Band 5). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Gigerenzer, G.** (1981). Messung und Modellbildung in der Psychologie. München, Basel.
- Grice, H.P.** (1975). Logic and conversation. In: P. Cole & Morgan, J.L. (edsEds.), Syntax and semantics, 3, 41-58. New York: Academic Press.
- Gross** (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. Review of General Psychology, 2, 271-299.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B.** (1959). The Motivation to Work. New York: Wiley.
- Hofinger, C. & Michenthaler, G.** (1998). Der Arbeitsklima-Index: ein mikrobasiertes Meßinstrument für die Entwicklung der Arbeitswelt. Diskurs Sozial, 1/98, 17-38.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.** (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60 (2), 159-170.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R.** (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hayes, T.L.** (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87, 268-279.

- Herzberg, F. (1966).** *Work and the Nature of Man.* Cleveland: world Publishing Company.
- Homans, G.C. (1958).** *Social behavior as exchange.* *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.
- Iaffaldano, M.T. & Muchinski, P.M. (1985).** *Job satisfaction and job performance: A metaanalysis.* *Psychological Bulletin* 97, 251-273.
- Jiménez, P. (2006).** Arbeitszufriedenheit als Mittlervariable in hHomöostatischen Feedbackprozessen. Eine kybernetische Perspektive. In: L. Fischer (Hrsg.) *Arbeitszufriedenheit.* Hogrefe Verlag, Göttingen, Hogrefe, 2006, 160-188.
- Judge, T.A. Judge, T.A., Bono, J.E., Thoresen C.J. & Patton, G.K. (2001).** *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review.* *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Judge, T.A., Heller, D. & Mount, M.K. (2002).** *Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis.* *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kahnemann, D. (1999).** *Objective happiness.* In: D. Kahnemann, E. Diener, N. Schwarz (Eds.). *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, 3-25. New York: Russel Sage Foundation.
- Kahnemann, D. (2002).** *Maps of bounded rationality: A perspective on intuitive judgement and choice.* Princeton University, Department of Psychology, Princeton, NJ 08544, USA (Nobelpreisrede).
- Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N., Editors. (1999).** *Well-being: The foundations of hedonic psychology.* New York: Russell Sage Foundation.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979).** *Prospect theory: An analysis of decisions under risk.* *Econometrica*, 47 (2), 263-291.
- Kirchler, E. & Schmidl, D. (2000).** Schichtarbeit im Vergleich: Befindensunterschiede und Aufmerksamkeitsvariation während der 8-Stunden- versus 12-Stunden-Schichtarbeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 2-18.
- Lazarus, R.S. (1991).** *Emotion and adaptation.* New York: Oxford University-Press.
- Levenstein (1912).** *Die Arbeiterfrage: Mit besonderer Berücksichtigung der sozialpsychologischen Seite des modernen Großbetriebes und der psycho-physischen Einwirkungen auf die Arbeiter.* München: Reinhardt.
- Lewin, K. (1920).** *Die Sozialisierung des Taylor Systems.* Schriftenreihe praktischer Sozialismus, 4, 3-36.
- Lienert, G.A. & Raatz, U. (1998).** *Testaufbau und Testanalyse (6. Auflage).* Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Likert, R. (1961).** *New patterns of management.* New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A.H. (1954).** *Motivation and Personality.* New York: Harper & Row.
- Matiaske, W. (1999).** *Job satisfaction revisited. Zur Statik und Dynamik von Arbeitszufriedenheit. Diskussionspapier NF NR. 62.* Universität Paderborn.
- Neuberger, O. (1974a).** *Theorien der Arbeitszufriedenheit (Sozioökonomie 7).* Stuttgart [u.a.]: Kohlhammer.
- Neuberger, O. (1974b).** *Messung der Arbeitszufriedenheit. Verfahren und Ergebnisse (Sozioökonomie 8).* Stuttgart [u.a.]: Kohlhammer.
- Neuberger, O. (1985).** *Arbeit: Begriff – Gestaltung – Motivation – Zufriedenheit. (Basistexte Personalwesen; Bd. 5).* Stuttgart: Enke.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978).** *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit.* Bern: Huber.
- Neuberger, O. (1984).** „Wenn die Leute nachdenken würden, müssten sie feststellen, dass sie unglücklich sind“ – ein Gespräch mit O. Neuberger. In: *Psychologie heute*, 11, No. 7, S. 46-51.
- Rimann, M. & Udris, I. (1997).** *Subjektive Arbeitsanalyse: der Fragebogen SALSA.* In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten (S. 281-298).* Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation (Hrsg. E. Ulich), Band 10. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Robinson, J.P., Athanasiou, R. & Head, K.B. (1969).** *Measures of occupational attitudes and occupational characteristic.* Ann Arbor, Institute for Social Research.
- Roethlisberger, F. & Dickson, W. (1939).** *Management and the worker.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E. (1999).** *Methoden der empirischen Sozialforschung (6., völlig überarb. und erw. Aufl.).* München, Wien: Oldenbourg.
- Semmer, N. (1997).** Streß. In H. Luczak & W. Volpert (Hrsg.), *Handwörterbuch Arbeitswissenschaft.* (S. 332-339). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969).** *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.* Chicago: Rand McNally.
- Schmidt, K.-H. (2006)** Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung: Neue Entwicklungen und Perspektiven. In: L. Fischer (Hrsg.) *Arbeitszufriedenheit.* Göttingen, (soll nach dem Ort ein Doppelpunkt oder Komma? Uneinheitlich) Hogrefe (Verlag), Göttingen. 2006, 189-204.
- Schneider, B. et al. (alle Autoren nennen)Autoren nennen) (2003).** *Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? Journal of Applied Psychology*, 88, 836-851.
- Schwarz, N. & Strack, F. (1991).** *Evaluating one's life: a judgment model of subjective well-being.* In: F. Strack, M. Argyle & N. Schwarz (edsEds.). *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, 27-47. Oxford, UK: Pergamon Press.
- Strack, F., Schwarz, N. & Gschneidinger, E. (1985).** *Happiness and reminiscing: The role of time perspective, mood, and mode of thinking.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 1460-1469.
- Taylor, F.W. (1911).** *The Principles of Scientific Management.* New York: Harper Bros.
- Udris, I. (2006).** *Salutogenese in der Arbeit – Ein Paradigmenwechsel? Wirtschaftspsychologie*, II/III, 8, 4-13.
- Ulich, E. (2001).** *Arbeitspsychologie (5., vollst. Überarb. U. erw. Aufl.).* Zürich: vdf Hochschulverlag/Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Weber, M. (1924).** *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik.* Tübingen. Mohr.

Referenten



Dr. Willy Buschak

studierte Geschichte und Philosophie. Er war bis 1991 in der deutschen Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten tätig. Von dort wechselte er zum Europäischen Gewerkschafts-

bund. 2003 bis 2005 stand er als Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin vor, danach war er stellvertretender Direktor.



Dr. Johann Kalliauer

absolvierte ein Rechtsstudium an der Universität Linz. 1976 wurde er Sekretär für Rechtsfragen der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) in Linz. Seit 1999 ist er Regionalgeschäftsführer

der GPA Oberösterreich, 2003 wurde er Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich und Vorsitzender des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in Oberösterreich.



Dr. Enrique Fernandez Macías

ist Research Manager in der European Foundation in Dublin. Zuvor forschte er an der Universität von Salamanca mit dem Schwerpunkt Arbeitssoziologie

und -wirtschaft. Derzeit ist er mit dem European Working Conditions Survey, dem European Working Conditions Observatory und dem Company Survey on Working Time befasst.



Georg Michenthaler

ist Projektleiter bei Ifes (Institut für empirische Sozialforschung) in Wien mit den Forschungsschwerpunkten Arbeitswelt, Arbeitszufriedenheit, Betriebsklima, Berufsgruppensoziologie

sowie Arbeitnehmer-Interessenvertretungen.



Dr. Lorenz Fischer

ist Professor am Institut für Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Köln. Sein wissenschaftlicher Schwerpunkt liegt neben allgemeiner Sozialpsychologie in Forschungen zur

Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und ihrer Messung.



Mag. Hans Preinfalk

studierte Volkswirtschaft an der Universität Linz. In der AKOÖ zunächst für Wirtschafts- und Konsumentenfragen zuständig, seit den späten 80er Jahren für Kommunikation. 1996 hat er den

Arbeitsklima Index initiiert und war an der Entwicklung des Forschungskonzeptes maßgeblich beteiligt.



Mag. Christoph Hofinger

ist Geschäftsführer von SORA (Institute for Social Research an Analysis) in Wien. Studium in Wien, Postgraduate-Diplom des Instituts für Höhere Studien in Wien. Langjährige Forschungsarbeit zu den Themen Arbeitswelt, Mitarbeiterzufriedenheit, neue Erwerbsformen.



MMag. Dr. Reinhard Raml

ist Projektleiter bei Ifes (Institut für empirische Sozialforschung) in Wien und hat sich zuletzt wissenschaftlich mit dem Arbeitsklima Index der AKOÖ auseinandergesetzt. Er ist Lektor

für Statistik an der Universität Wien.

Informationen zum Österreichischen Arbeitsklima finden Sie auf **www.arbeiterkammer.com**, der Homepage der Arbeiterkammer Oberösterreich. Die Website bietet einen Überblick über grundlegende Fakten sowie die aktuellsten Ergebnisse des Arbeitsklima Index. Sie finden dort auch die umfassende Arbeitsklima-Datenbank, die sämtliche Daten seit Erhebungsbeginn beinhaltet und eigene Berechnungen möglich macht.

Newsletter-Bestellungen sowie Anfragen zum Arbeitsklima Index richten Sie bitte an **presse@akooe.at** oder telefonisch an **++43 (0)50/6906-2182**.

Impressum: Nr. 149/2009, Medieninhaberin und Herausgeberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz. Telefon 050/69 06-2413, Telefax (0732) 69 06-2863, E-Mail: presse@akooe.at



