

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

DER DGB-INDEX GUTE ARBEIT	2
--	----------

Autorin: Tatjana Fuchs (INIFES)

1.	DIE ZIELE DER DGB-BERICHTERSTATTUNG INDEX GUTE ARBEIT	2
2.	ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE FUNDIERUNG	3
	2.1 <i>Begriffsbestimmungen</i>	3
	2.2 <i>Konzepte zur Analyse von Arbeit</i>	8
	2.3 <i>Bewertung von Arbeit</i>	15
3.	KONSTRUKTION DES DGB-INDEX GUTE ARBEIT	18
	3.1 <i>Das Befragungsprinzip</i>	18
	3.2 <i>Der Aufbau des Index</i>	19
	3.3 <i>Die Ermittlung der Indexwerte</i>	23
4	ANWENDUNGS- UND ERKENNTNISPOTENTIALE	29
5.	FAZIT	37
6.	ANHANG	38

Der DGB-Index *Gute Arbeit*

Tatjana Fuchs

1. Die Ziele der DGB-Berichterstattung Index *Gute Arbeit*

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

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

Im Zentrum der DGB-Berichterstattung steht der *DGB-Index Gute Arbeit*, ein zusammengesetzter, hierarchischer Indikator, der die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der befragten Beschäftigten abbilden soll. Wie alle zusammengesetzten Indikatoren komprimiert auch der DGB-Index eine komplexe Wirklichkeit, mit dem Ziel, eine Fülle von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von Beschäftigten zusammenzuführen. Ganz allgemein gilt: Zusammengesetzte Indikatoren werden als gewichtete Summe von mehreren Indikatoren der ersten Stufe definiert, deren Gewichte ihre relative Bedeutung widerspiegeln (TANGIAN 2005: 11). Sie „werden wegen ihrer Fähigkeit geschätzt, große Informationsmengen in leicht verständlicher Form für ein breites Publikum zu integrieren [...] Trotz ihrer Schwächen werden zusammengesetzte Indikatoren wegen ihrer Nützlichkeit weiterentwickelt“ (OECD 2005: 3). Die Nützlichkeit besteht nicht nur im Hinblick auf internationale Vergleiche – die die OECD oder die Europäische Kommission besonders im Auge haben¹ – sondern auch als angemessenes

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

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

Der DGB-Index Gute Arbeit und die dazugehörige Berichterstattung wurden in Auseinandersetzung mit dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand konzipiert (vgl. Abschnitt 2). Eine zentrale Rolle spielte dabei die INQA-Studie „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“ (FUCHS 2006), die die methodische und empirische Ausgangsbasis der DGB-Berichterstattung bildet. Durch statistische Verfahren zur Faktoren-Reduktion wurde der sehr umfangreiche INQA-Fragebogen verdichtet, in einer Pilotphase im Jahr 2006 in 10 Betrieben getestet und für eine regelmäßige Befragung fruchtbar gemacht.

2. Arbeitswissenschaftliche Fundierung

Die arbeitswissenschaftliche Forschung bietet ein breites Arsenal von Analysekonzepten, die geeignet sind, die Beschaffenheit des Arbeitsumfelds, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsaufgabe und deren Wirkung auf den arbeitenden Menschen zu untersuchen. Diese Konzepte fußen auf einer spezifischen Vorstellung von Gesundheit bzw. Krankheit, die es – bezogen auf die arbeitende Person – zu erhalten bzw. zu vermeiden gilt. Da jedoch auch die Konzepte von Krankheit und Gesundheit einem gesellschaftlichen Wandel unterliegen, werden diese im Folgenden zunächst definiert (vgl. Kapitel 7.2.1.1 und 7.2.1.2) und ihre grundsätzliche Bedeutung in der arbeitswissenschaftlichen Forschung erläutert (vgl. Kapitel 7.2.1.3). Von ebenfalls grundlegender Bedeutung in der arbeitswissenschaftlichen Bestimmung von Arbeitsqualität ist das Auftreten von Belastungen und Beanspruchungen sowie von arbeitsbezogenen Ressourcen. Die Kurzdefinition dieser Konzepte wird in Abschnitt 7.2.1.4. und 7.2.1.5. vorgestellt.

2.1 Begriffsbestimmungen

2.1.1 Krankheit

Im Rahmen der Medizinsoziologie hat sich in den letzten Jahrzehnten eine 3-teilige Differenzierung von Krankheit durchgesetzt, die auf die jeweils beteiligten persönlichen und gesellschaftlichen Bewertungsprozesse abstellt. Im Einzelnen wird unterschieden:

Krankheit im Sinne von „disease“: Hier steht die biomedizinische Beobachtung und Diagnostik im Vordergrund. Ziel ist es, veränderte, „abnorme“ Zustände und Funktionsweisen des menschlichen Organismus zu identifizieren. Die identifizierten

Krankheitsbilder und -syndrome können entsprechend der International Classification of Disease (ICD) klassifiziert werden.

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

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

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

2.1.2 Gesundheit

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

Diese umfassende Konzeption von Gesundheit hat sich sowohl aus politischer wie aus wissenschaftlicher Sicht als anschlussfähig erwiesen: So betont beispielsweise das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie 1997

erneut die Notwendigkeit, Gesundheit als mehrdimensionales Phänomen zu verstehen, das über den „Zustand der Abwesenheit von Krankheit“ hinaus reicht (BMBF 1997). Und auch von wissenschaftlicher Seite wird – unter vielfacher Bezugnahme auf die WHO-Bestimmung – v. a. der bereits genannte Prozesscharakter, die erforderlichen subjektiven Bezüge sowie die Multikausalität von Gesundheit aufgegriffen. Sie sind insbesondere in der medizinsoziologischen Forschung und in den Arbeitswissenschaften in die Modell- und Theoriebildung eingeflossen (u. a. DUCKI 2000; HURRELMANN 1990; UDRIS et al. 1991; RIMANN et al. 1998).

2.1.3 Salutogenetische und pathogenetische Perspektiven in der arbeitswissenschaftlichen Gesundheitsforschung

Eine verbreitete Perspektive in der medizinischen Forschung und Praxis wird als pathogenetisch bezeichnet, da im Zentrum des Interesses die Erklärung des Zustandekommens von Krankheiten (Pathogenese) und ihre Heilung steht. Das heißt, es wird die Frage gestellt: „Warum und woran werden Menschen krank?“ Im Rahmen der Arbeitswissenschaft, der Arbeitsmedizin und des Arbeitsschutzes orientieren sich pathogenetische Modelle und Ansätze an der Leitfrage: „Was macht bei der (betrieblichen) Arbeit krank?“ und streben danach, arbeitsbedingte Gefährdungen der Gesundheit zu identifizieren, damit Krankheitsrisiken abgebaut und potentielle Schädigungen der Gesundheit durch Unfallgefahren und Arbeitsbelastungen vermieden und verringert werden können. Dem Paradigma der reaktiven Korrektur und der vorausschauenden Prävention arbeitsbedingter Gefährdungen folgt im Wesentlichen der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz, der in der Vergangenheit erhebliche Erfolge zu verzeichnen hatte. Beispiele dieser Perspektive sind das Berufskrankheiten-Modell, Dosis-Wirkungs-Vorstellungen in der Gefahrstoffforschung, Belastungs-Beanspruchungs-Modelle und einige Stress-Modelle (vgl. Kapitel 2.2.1). Pathogenetische Ansätze besitzen auch weiterhin erkenntnistheoretischen und praktischen Wert, in dem sie nach den Ursachen von gesundheitlichen Risiken bei der Arbeit fragen und vor allem kurzfristig die Identifizierung und Kontrolle bestimmbarer Störgrößen und negativer Einflussfaktoren ermöglichen.

Eine zweite Perspektive ist allerdings, nicht zuletzt im Gefolge der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation zur Gesundheitsförderung,² als Ergänzung zunehmend wichtig und relevant geworden: Der salutogenetische Ansatz fragt primär nach den gesundheitsstiftenden Faktoren menschlicher Existenz und kehrt die Richtung der Hypothesenbildung um: „Warum und wie können Menschen trotz z. T. extremer Belastungen gesund bleiben? Was erhält gesund?“ Damit notwendig verknüpft ist eine

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

analytische Perspektive, die die Schaffung gesundheitsförderlicher Lebens- und Arbeitswelten sowie die Entwicklung von Gesundheitspotentialen, die von der Arbeit ausgehen können, in den Blick nimmt (zur Begründung dieser Ansätze: ANTONOVSKY 1987; zur Anwendung und Weiterentwicklung: FRANKE et al. 2003; WYDLER et al. 2000).³ Kennzeichen dieses Ansatzes ist demnach die Identifikation und Förderung von personalen sowie kontextbezogenen Entstehungs- und Erhaltungsbedingungen von Gesundheit. Dazu gehören u. a.:

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

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

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

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

2.1.4 Belastung und Beanspruchung

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

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

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

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

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

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

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

2.1.5 Ressourcen

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

2.2 Konzepte zur Analyse von Arbeit

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

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

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

Tab. 1.1 Potentielle Gefährdungen in der Arbeitswelt

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

2.2.2 Gesundheitsförderliche Ressourcen: Was erhält gesund?

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

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

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

Tab. 1.2 Systematisierung von Ressourcen (nach HACKER et al. 1998)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

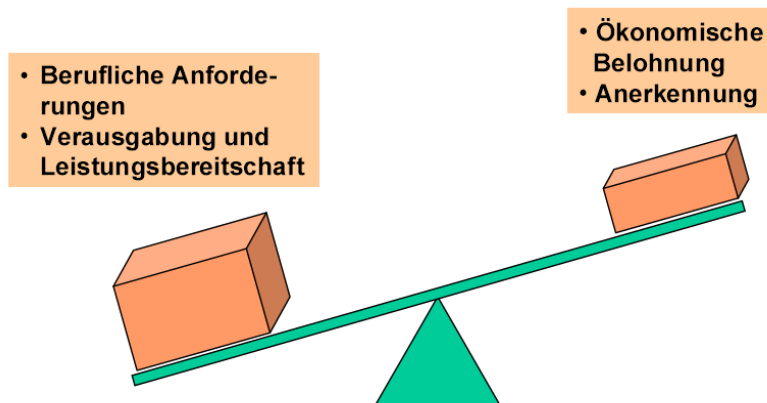
⁶ Zu den Grundgedanken der Handlungstheorie gehört es, dass Handlungen zielgerichtet sind. Im Kontext von Erwerbsarbeit – in diesem wurde die Theorie der Handlungsregulation entwickelt (HACKER 1998) – können Ziele in der Regel nicht vollkommen frei gewählt werden, vielmehr werden Ziele meist von außen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

Tab. 1.3 Gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeit

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

Quelle: SEMMER et al. 2001

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



Hohe berufliche Anforderungen, Verausgabung & Leistungsbereitschaft	Niedrige Belohnung, Anerkennung
<u>Problematische Ausprägung:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Hohe Verantwortung - Angestiegene Arbeitsintensität - Zeitdruck - Häufig unvereinbare Arbeitsanforderungen - Überhöhte Leistungsbereitschaft 	<u>Problematische Ausprägung:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Unzufriedenheit mit der Entlohnung - Keine beruflichen Aufstiegschancen - Zu befürchtender Arbeitsplatzverlust - Wirtschaftliche Unsicherheit des Betriebes - Fehlende Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte

Quelle: SIEGRIST 1996

Abb. 1.1 Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen: Diskrepanz zwischen hohen beruflichen Anstrengungen und niedriger Belohnung

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

2.3 Bewertung von Arbeit

2.3.1 Arbeitspsychologische Bewertung von Arbeitstätigkeiten

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

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

Tab. 1.4 Hierarchisches System zur psychologischen Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen (HACKER et al. 1980)

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2 Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Bewertung von Arbeit

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

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

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

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

3. Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

3.1 Das Befragungsprinzip

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

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

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

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

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

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

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

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

Abb. 1.2 Beispiel der Fragekonstruktion

3.2 Der Aufbau des Index

Die 15 Dimensionen des DGB-Index wurden in Auseinandersetzung mit dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand konzipiert (vgl. Abschnitt 7.2). Jede dieser Dimensionen basiert auf einem oder mehreren Items. Beispielsweise wird die Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ durch die Items „Qualifizierungsangebote“ und „Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit“ abgebildet. Für die einzelnen Items wird ein Wert zwischen 0 und 100 ermittelt (s. u.). Der Dimensionswert ergibt sich aus dem Mittelwert der Item-Werte. Das heißt, der Wert für die Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ ergibt sich aus dem Mittelwert der beiden Items „Qualifizierungsangebote“ und „Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit“. Die 10 Dimensionen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Kreativität, Aufstiegschancen, Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Sinnhaftigkeit der Arbeit und Arbeitszeit werden zu dem **Teilindex „Ressourcen“** zusammengefasst. Das heißt, es wird das arithmetische Mittel der Dimensionswerte gebildet.

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

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

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

Die Werte dieser 3 Teilindices fließen gleichstark in den DGB-Index „Gute Arbeit“ ein. Das heißt, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

Durch die gleichgewichtige Berücksichtigung der 3 Teilindices im Gesamtindex Gute Arbeit, erfolgt eine implizite Gewichtung. Die einzelnen Angaben zu Einkommen und Sicherheit werden am relativ stärksten berücksichtigt, die einzelnen Angaben zu den potentiell belastenden Arbeitsbedingungen fließen ebenfalls mit einem höheren Gewicht in den Index ein und die einzelnen Angaben zu den Ressourcen am relativ schwächsten. Die gleichgewichtige Berücksichtigung von Einkommen und Sicherheit – neben den Belastungen und Ressourcen – wurde bewusst gewählt. Sie trägt der deutlichen Betonung der materiellen Sicherheit durch die befragten Beschäftigten – wie sie beispielsweise in der INQA-Studie und ebenfalls in der DGB-Index-Erhebung in expliziten Fragen nach Anforderungen an die Arbeitsqualität zum Ausdruck kommt – Rechnung. Zudem betonen in jüngster Zeit auch immer mehr arbeitswissenschaftliche Modelle und Untersuchungen die Bedeutung von beruflicher Sicherheit und Einkommen als gesundheitsrelevante Faktoren (vgl. Abschnitt 2.2).

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

Einen Überblick über den Aufbau des DGB-Index und die Wertzuweisung bietet Übersicht 1.1.

Übersicht 1.1 Schematische Darstellung der Dimensionen und Skalenwerte des DGB-Index Gute Arbeit

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

Übersicht 1.1 Schematische Darstellung der Dimensionen und Skalenwerte des DGB-Index Gute Arbeit

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

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

3.3 Die Ermittlung der Indexwerte

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

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

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

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

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

Ein weiterer zu erläuternder Sachverhalt ist die von einander abweichende Wertzuweisung bei den Ressourcen-Items einerseits und den „Belastungs“-Items andererseits. Die Skalierung der Werte für Arbeitsbedingungen, die den Charakter von Ressourcen annehmen können, ist gleichmäßig: Sind in „sehr hohem Maße“ Ressourcen vorhanden, wird der Wert 100 zugewiesen, „in hohem Maße“ der Wert 83,3, in „geringem Maße“ der Wert 66,7 und fehlende Ressourcen erhalten den Wert 50 – jedoch nur, falls die Person dies subjektiv nicht als belastend empfindet. Anschließend bestimmt das Niveau der negativen Beanspruchung den zugewiesenen Wert: Wird das Fehlen einer Ressource als „mäßig“ belastend empfunden, geht dieser Sachverhalt mit 33,3 Punkten in die Indexermittlung ein, eine „stark“ negative Beanspruchung mit 16,7 Punkten und eine subjektiv „sehr starke“ Belastung auf Grund von Ressourcenmangel mit 0 Punkten. Die Abstände zwischen den einzelnen Zuständen sind identisch. Die Häufigkeitsverteilung (vgl. Übersicht 1.2) zeigt, dass diese Fallkonstellationen in der Regel ausreichend häufig vorkommen, wenn auch mit einer gewissen Ausdünnung an den äußeren Rändern und in der Mitte. Dennoch sind auch die Kombinationen „Fehlende Ressource ohne negative Beanspruchung“ und „Ressourcen in geringem Maß vorhanden ohne negative Belastung“ meistens ausreichend besetzt.

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

Die in Tabelle 1.5. wiedergegebenen Ergebnisse zeigen, wie stark die wahrgenommene Arbeitsqualität – unterschieden in die drei Bereiche gute (80 bis 100 Punkte), mittelmäßige (50 bis unter 80 Punkte) und schlechte Arbeit (0 bis unter 50 Punkte) – mit der Form der Arbeitszufriedenheit, Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit, korrelieren. Weitere Korrelationen (auf Basis der Ergebnisse von 2007 sind im Anhang aufgeführt).

Übersicht 1.2 Prozentuale Verteilung auf die Skalen des DGB-Index Gute Arbeit

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

Übersicht 1.2 Prozentuale Verteilung auf die Skalen des DGB-Index Gute Arbeit

R8) Kollegialität/soziales Klima							
R.8.1 Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	2%	5%	9%	1%	2%	56%	24%
R9) Sinnvolle Arbeit							
R9.1 Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?	1%	1%	9%	5%	13%	43%	27%
R10) Arbeitszeit							
R10.1 Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?	5%	9%	17%	7%	6%	38%	18%
R10.2 Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?	4%	7%	11%	1%	3%	54%	20%
R10.3 Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Bedürfnisse bei Ihrer Arbeitszeitplanung genügend berücksichtigt werden?	3%	8%	17%	3%	4%	50%	14%
	Belastung tritt auf und beansprucht ..			Belastung tritt in (sehr) hohem Maße auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt in geringem Maß auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt nicht auf	
B11) Arbeitsintensität	sehr stark	stark	mäßig				
B11.1 Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?	3%	10%	31%	4%	23%	29%	
B11.2 Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?	7%	16%	35%	4%	14%	23%	
B11.3 Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen?	5%	13%	27%	3%	10%	42%	
B12) Emotionale Anforderungen							
B12.1 Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	3%	8%	22%	5%	12%	50%	
B12.2 Kommt es vor, dass Sie i. d. Arbeit von Dritten herablassend/unwürdig behandelt werden?	5%	9%	15%	2%	6%	62%	
B13) Körperliche Anforderungen/ Umgebungsbedingungen							
B13.1 Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z. B. schwer heben, tragen, stemmen)?	3%	9%	22%	5%	16%	45%	
B13.2 Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z. B. ständiges Stehen)?	5%	17%	37%	5%	12%	25%	
B13.3 Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgereuschen ausgesetzt?	3%	9%	25%	4%	15%	44%	
E14) Sicherheit							
E14.1 Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?	13%	21%	31%	0%	2%	33%	

Übersicht 1.2 Prozentuale Verteilung auf die Skalen des DGB-Index Gute Arbeit

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

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

Übersicht 1.3 Prozentuale Verteilung auf die Dimensions-Skalen des DGB-Index Gute Arbeit

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

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

4 Anwendungs- und Erkenntnispotentiale

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

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

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

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

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

Tab. 1.5 Beziehungen zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität (DGB-Index) und verschiedenen Aspekten des Arbeiterlebens

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

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

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

Tab. 1.6 Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

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

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

Beschäftigte, die unter sehr guten Arbeitsbedingungen arbeiten (DGB-Index > 80 Punkte), sind sehr häufig wirklich zufrieden (vgl. Tabelle 1.5 oben): 59 Prozent sind stabil zufrieden, 30 Prozent sind progressiv zufrieden – können sich demnach noch weitere Verbesserungen vorstellen und sind auch bereit dafür etwas zu tun. Demgegenüber treten Resignation und Unzufriedenheit in dieser Beschäftigtengruppe nur vereinzelt auf. Anders als bei Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als mittelmäßig beschreiben: Unter ihnen sind Resignation (14 %), konstruktive (12 %) und fixierte (2 %) Unzufriedenheit wenig verbreitete Phänomene. Stabil zufrieden ist nur noch jede/r 4. Werden die Arbeits- und Einkommensbedingungen als ressourcenarm und belastend beschrieben (DGB-Index < 50), dann dominieren Resignation (25 %), konstruktive (33 %) und fixierte (8 %) Unzufriedenheit.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit einem weiteren, sehr wichtigen Befund: Beschäftigte, die ihre Arbeitsqualität positiv bewerten, würden zu 84 Prozent selbst dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie Alternativen hätten. Sie fühlen sich also dem Unternehmen sehr verbunden. Im Gegensatz dazu sind 53 Prozent der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, sicher, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden und lediglich 25 Prozent würden si-

cher bleiben (in der Regel auf Grund des Alters). Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung – und darüber vermittelt zur Motivation – bei. Tabelle 1.7 zeigt die Prädiktoren für eine positive Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit, für stabile Zufriedenheit und für eine starke Verbundenheit mit dem Unternehmen (keine Wechselbereitschaft trotz Alternativen). In das Modell wurden – bis auf eine Ausnahme⁷ – alle indexbildenden Variablen aufgenommen, d. h. alle Items, die die wahrgenommene Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen im DGB-Index abbilden. Starke Erklärungskraft entfalten die Variablen „berufliche Zukunftssicherheit“, „angemessenes Einkommen“ und „ausreichendes Einkommen“ aus dem Teilindex Sicherheit & Einkommen bezüglich der 3 genannten Zustände. Stabile Zufriedenheit kann mit dem Faktor 5,6 aus diesen 3 Items vorhergesagt werden, hohe Verbundenheit mit dem Unternehmen mit dem Faktor 5,1 und eine positive Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit mit dem Faktor 3,4. Die Variablen aus dem Teilindex „Belastungen“ erklären insbesondere eine positive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit (alle Items: Faktor 13). Die stärksten Prädiktoren sind „keine/in geringem Maß körperlich schwere Arbeit“ und „kein/in geringem Maß Zeitdruck“. Eine günstige Gestaltung der Arbeitsintensität entfaltet darüber hinaus eine große Erklärungskraft für stabile Zufriedenheit und eine geringe Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln. Aus dem Teilindex Ressourcen sind es insbesondere die Aspekte „Informationsklarheit“, „Wertschätzung“ sowie eine „hohe Priorisierung von Weiterbildung und Personalentwicklung durch die Führungskräfte“ sowie „Weiterbildungsangebote“, die stabile Zufriedenheit und eine geringe Wechselbereitschaft erklären.

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

Tab. 1.7 Erklärungsfaktoren für ein positives Arbeitserleben Exp(B)

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

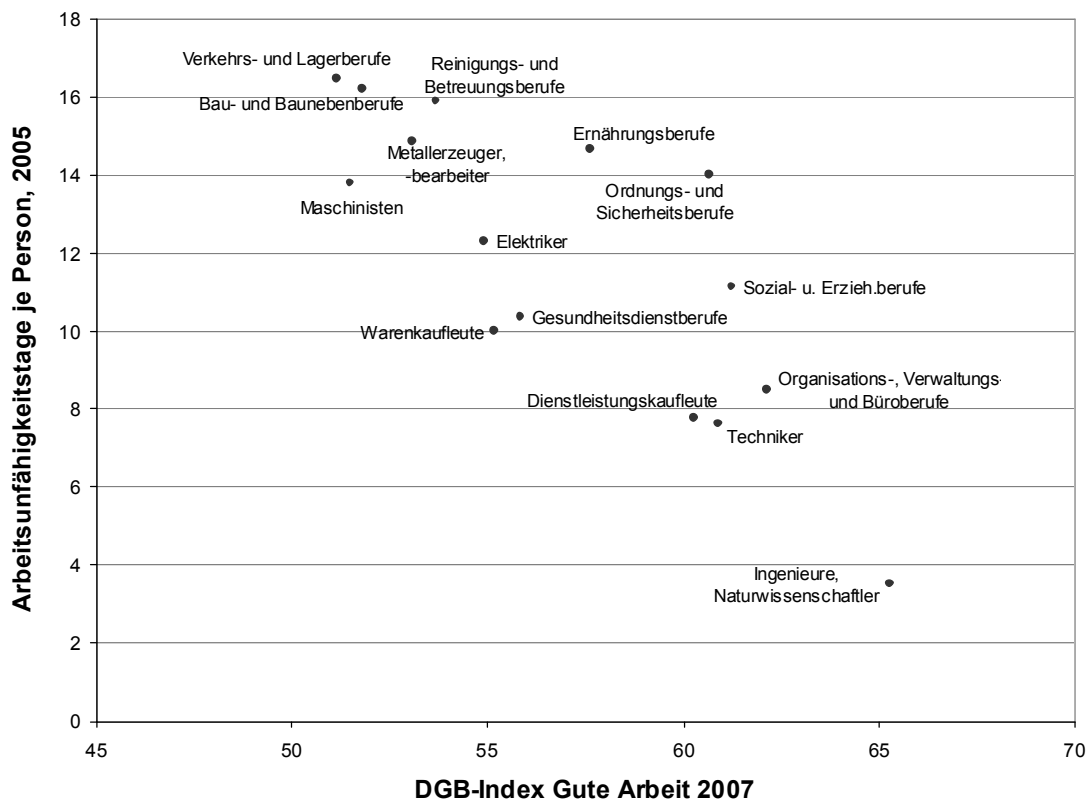
Fortsetzung nächste Seite

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

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

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

Auch auf einer stark aggregierten Ebene lassen sich mit dem DGB-Index Gute Arbeit plausible Korrelationen zeigen. Abbildung 1.3 bildet die durchschnittliche Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage nach Berufsgruppen ab und korreliert diese Ergebnisse mit dem durchschnittlichen Index-Wert der jeweiligen Berufsgruppen. Gezeigt werden kann, dass Berufsgruppen, die durch eine relativ hohe Zahl von Arbeitsunfähigkeitstagen auffallen – wie z. B. im Baugewerbe oder im Verkehrswesen – auch auffällig niedrige Indexwerte aufweisen. Umgekehrt zeichnen sich etwa Ingenieurs-, naturwissenschaftliche und technische Berufe sowie die Berufsgruppen aus dem Büro- und Verwaltungsbereich sowohl durch niedrige Arbeitsunfähigkeitstage als auch durch überdurchschnittlich positive Indexwerte aus. Ein ebenso deutlicher Zusammenhang lässt sich auch zwischen dem berufsgruppenspezifischen DGB-Index Gute Arbeit und den jeweiligen Anteilen der Erwerbsunfähigkeitsrenten an allen Neurenten herstellen (EBERT et al. 2008). Das deutet darauf hin, dass die Bewertung der Arbeits- und Einkommensbedingungen, wie sie im DGB-Index Gute Arbeit zum Ausdruck kommt, im Hinblick auf das Gesundheitsgeschehen eine hohe Aussagekraft entfalten kann.



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

Abb. 1.3 Durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitstage je Person und durchschnittlicher Wert des DGB-Index Gute Arbeit nach Berufsgruppen (Mittelwerte)

Ein weiteres Potential des DGB-Index liegt in der Möglichkeit, die Dimensionen der Arbeitsqualität graphisch den Ansprüchen der Beschäftigten gegenüberzustellen. Alle 15 Dimensionen der Arbeitsqualität, die in den Index einfließen, werden von den Beschäftigten als wichtige bis sehr wichtige Aspekte guter Arbeit eingestuft. Dennoch gibt es Abstufungen: Besonders hervorgehoben wird von allen Gruppen der Bereich Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, eine angemessene Arbeitsintensität, ein klarer und umfassender Informationsfluss sowie Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Mit der Anspruchslücke wird graphisch ausgedrückt, in welchen Bereichen die Kluft zwischen den Ansprüchen an gute Arbeit und deren Realisierung besonders groß ist. Dabei lässt sich der Wert einer einzelnen Anspruchslücke nicht exakt quantifizieren. Entscheidend ist vielmehr, dass die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit in einigen Dimensionen größer sein kann als in anderen.

Die Gegenüberstellung der Ansprüche an die Gestaltung guter Arbeit und deren Realisierung zeigt erhebliche Anspruchslücken: Während die befragten Beschäftigten einem leistungs- und bedürfnisgerechten Einkommen, der beruflichen Zukunftssicherheit, der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeit, einem guten Informationsfluss und den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eine sehr hohe Bedeutung beimessen, bleibt deren Realisierung weit hinter den Ansprüchen zurück.

Im Verhältnis dazu, liegen Wunsch und Wirklichkeit im Hinblick auf das kollegiale Klima, die Sinnhaftigkeit der Arbeit, die Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung sowie die Möglichkeiten sich kreativ in die Arbeit einbringen zu können, sehr viel näher zusammen.

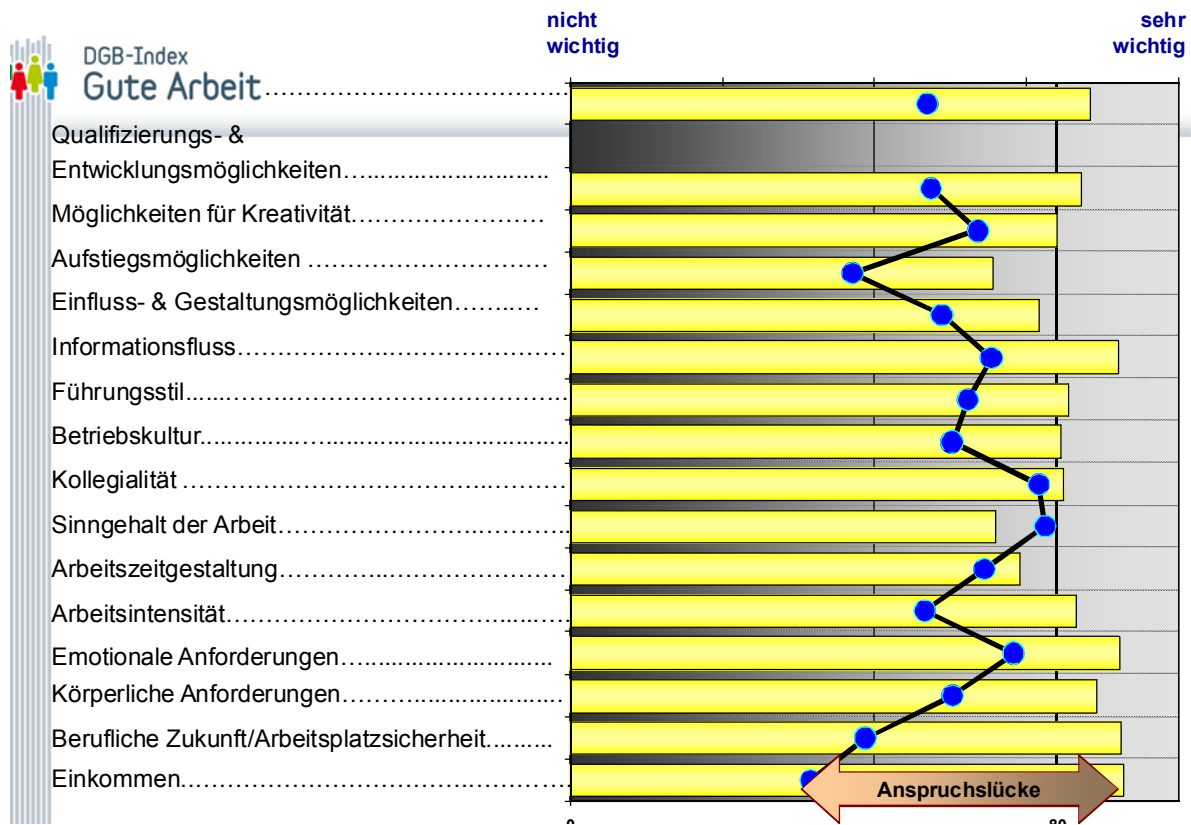


Abb. 1.4 Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten – zwischen Anspruch und Wirklichkeit

7

7 Die Skala zur Ermittlung der Wichtigkeit der einzelnen Dimensionen wurde von 2007 auf 2008 geringfügig verändert: Statt der ursprünglich inhaltlich leicht „schiefen“ 5er-Skala, die zwischen (5) nicht wichtig, (4) weniger wichtig, (3) wichtig, (2) sehr und (1) äußerst wichtig unterschieden hat, werden die Ansprüche seit 2008 mit einer inhaltlich symmetrischen 5er-Skala ermittelt, die nur an den Rändern mit „(1) sehr wichtig“ und „(5) nicht wichtig“ beschriftet ist und die Abstufungen dazwischen nummeriert. Die Skala hat nun eine neutrale Mitte (3) zwischen (1) sehr wichtig und (5) nicht wichtig. Die Prozentwerte für wichtig (4) + (5) lassen sich jedoch nicht mit den Vorjahreswerten vergleichen – lediglich die Rangfolge.

5. Fazit

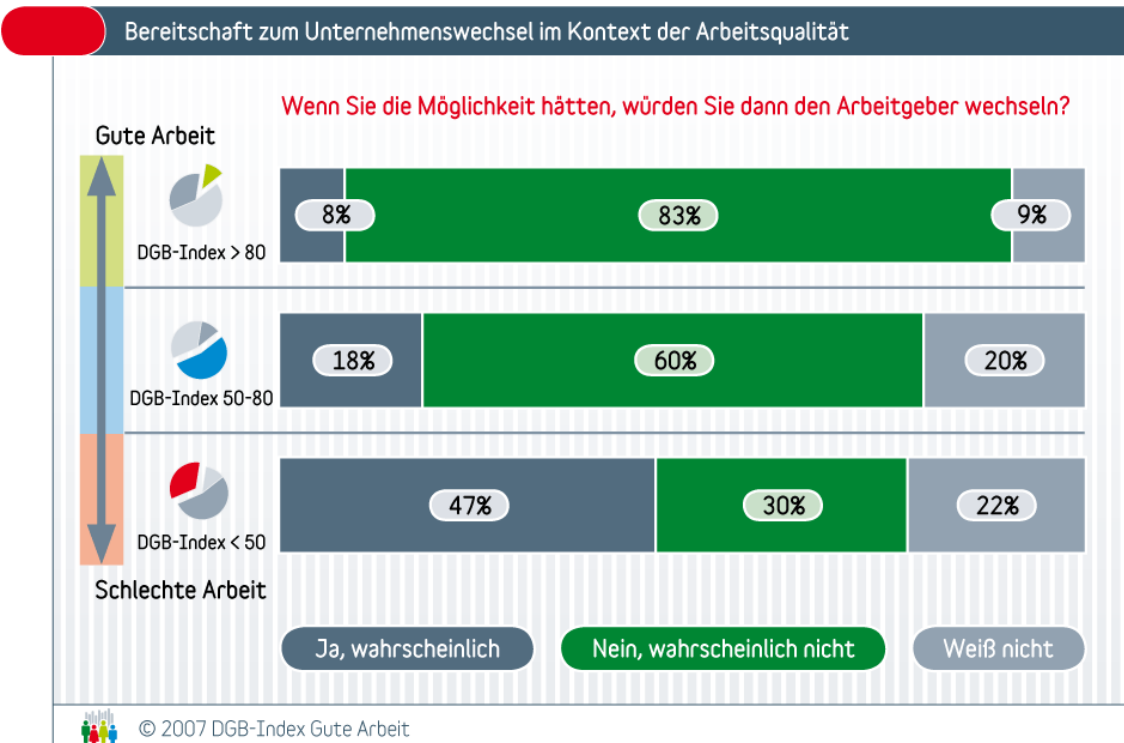
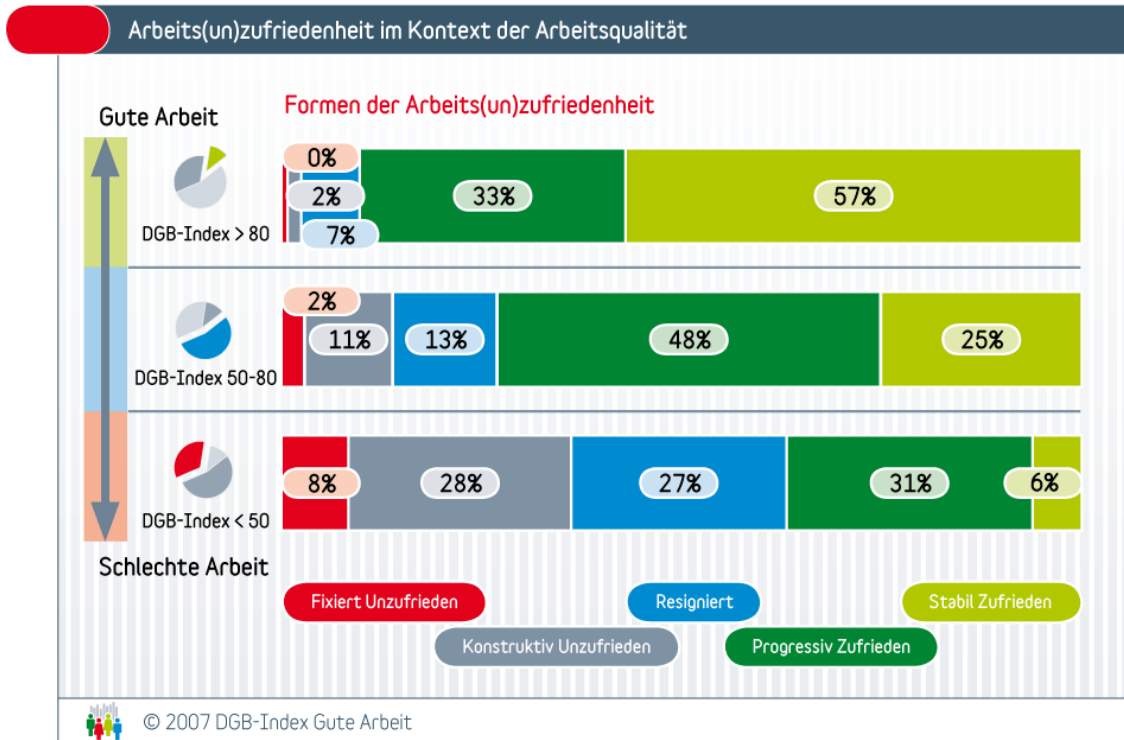
Das ambitionierte Projekt der DGB-Gewerkschaften, eine indexbasierte Berichterstattung über die Arbeits- und Einkommensbedingungen in Deutschland auf die Beine zu stellen, feiert zum gegenwärtigen Zeitpunkt (2008) seinen ersten Geburtstag: Eine (zu) kurze Zeit, um eine hinreichende Bilanzierung vorzunehmen.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

Die Entscheidung, neben dem Beanspruchungserleben und der Verfügbarkeit von Ressourcen auch dem Bereich Einkommen und Sicherheit einen hohen Stellenwert beizumessen, hat sich u.E. als zutreffend erwiesen. Neben den hier referierten Ergebnissen zeigen ebenso nahezu alle Diskussionen mit Beschäftigten sowie Betriebs- und Personalräten, dass einem ausreichenden Einkommen und einem sicheren Arbeitsplatz ein herausragender Stellenwert im Hinblick auf „Gute Arbeit“ zugemessen wird. Es scheint vor diesem Hintergrund vielmehr begründungspflichtig, dass diese – aus Sicht der Beschäftigten - existenziellen Themen in vielen erwerbsarbeitsbezogenen bislang völlig ausgespart wurden.

Inwieweit sich die indexbasierte Berichterstattung auch als tauglich erweisen wird, Veränderungen der Arbeitswelt in ausreichender Tiefe und zeitnah abzubilden, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht gesagt werden – denkbar ist es.

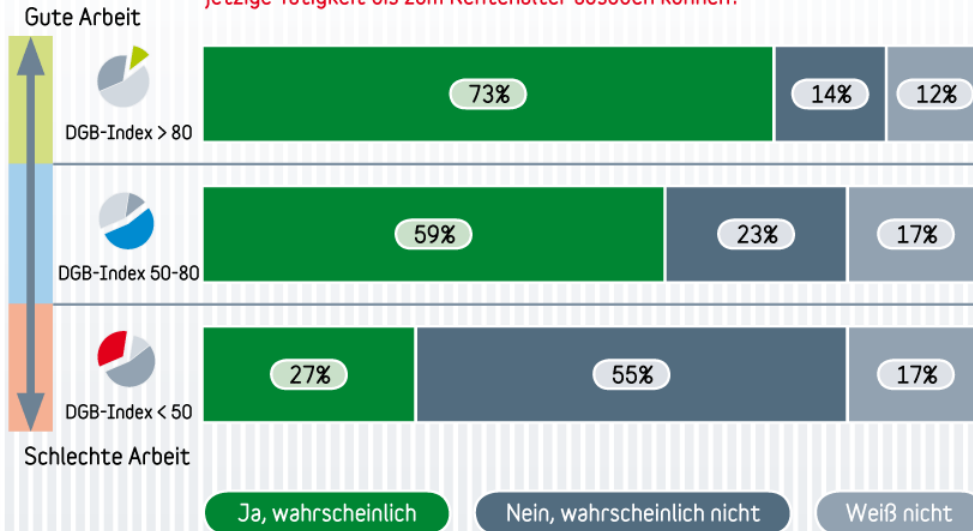
6. Anhang

Anh. Abb. 1 Beziehungen zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität (DGB-Index 2007) und verschiedenen Aspekten des Arbeiterlebens



Zukünftige Arbeitsfähigkeit im Kontext der Arbeitsqualität

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre
jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Abb. 9 Arbeitserleben im Kontext der Arbeitsqualität



© 2007 DGB-Index Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Literatur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ducki, A.: Ressourcen, Belastungen und Gesundheit. In: **Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz A.-H. (Hrsg.):** Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Göttingen 1998, 145 ff.

Ducki, A.: Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse. (Schriftenreihe MTO, Bd. 25, Hrsg. E. Ulich). Zürich 2000

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

Ferrie, J.E.; Shipley, M.J.; Stansfeld, S.A.; Marmot, M.G.: Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health. The Whitehall II study. Journal of Epidemiology and Community Health 56 (2002), 450 ff.

Franke, A.; Broda, M. (Hrsg.): Psychosomatische Gesundheit. Tübingen 2003

Fuchs, T.: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht Nr. 19. Dortmund/Berlin/Dresden 2006

Fuchs, T.; Conrads, R.: Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen 2003 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Gallie, D.; Paugam, S.: Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe, Oxford 2002

Gusy, B.: Stressoren in der Arbeit, soziale Unterstützung und Burnout (Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung. München 1995 (Reihe Forschungsberichte, Bd. 1)

Hacker, W.: Arbeitspsychologie. Bern 1986

Hacker, W.: Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern 1998

Hacker, W.; Richter P.: Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hrsg. W. Hacker), Lehrtext 1., Deutscher Verlag der Wissenschaften. Berlin 1980

Hacker, W.; Richter, P.: Belastung und Beanspruchung. Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg 1998

Hobfoll, S.E.: The ecology of Stress. New York 1988

Holz, M.; Zapf, D.; Dormann, C.: Soziale Stressoren in der Arbeitswelt: Kollegen, Vorgesetzte und Kunden. Arbeit 13 (2004), 278 ff.

Hurrelmann, K.: Familienstress, Schulstress, Freizeitstress. Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche. Weinheim/Basel 1990

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ulrich, E.: Arbeitspsychologie. Stuttgart 2001

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

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

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

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

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

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