

Christoph Hofinger/Christina Kien/
Georg Michenthaler/Reinhard Raml

Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima-Index – Erkenntnisse und Ausblick

1. Einleitung

Am Anfang stand ärgerliches Staunen – nämlich jenes von Hans Preinfalk, des Leiters der Öffentlichkeitsarbeit der Oberösterreichischen Kammer für Arbeiter und Angestellte (AKOÖ). Was ihn im Frühsommer 1996 in Irritation versetzte, war ein Artikel in einer Wirtschaftszeitschrift (vgl. Fischer 1996), in dem ein »neuer Arbeitsklima-Index« auf der Basis von fünf – primär auf Betriebsbindung abzielenden – Indikatoren vorgestellt wurde, der hinfort das allgemein gültige Maß für das Betriebsklima und dessen Veränderungen in den deutschen Unternehmen sein wollte.

Dies motivierte die AKOÖ, die Entwicklung eines auf wissenschaftlichen Grundlagen beruhenden, aussagekräftigen und validen Messinstruments zu beauftragen, das aus der Perspektive und Interessenposition einer ArbeitnehmerInnenvertretung kontinuierlich die subjektive Befindlichkeit von abhängig Beschäftigten in Österreich erheben sollte, eines Instruments also, das nicht vom primären Ziel des Geschäftserfolgs angetrieben wird, sondern das Arbeitszufriedenheit als Wert an sich sieht. Das war der Startschuss für den Österreichischen Arbeitsklima-Index (AI), der von den Wiener Forschungsinstituten IFES (Institut für empirische Sozialforschung GmbH) und SORA (Institute for Social Research and Analysis) entwickelt und seit mehr als einer Dekade kontinuierlich erhoben und analysiert wird.

Die Voraussetzungen waren günstig: Einerseits waren die Arbeitswelt und deren Bedingungen in den 1990er Jahren eher ein Randthema der einschlägigen österreichischen Forschung – es bestand also durchaus ein erhöhter Bedarf an Grundlagendaten; auf der anderen Seite war die Arbeiterkammer, konkret jene Oberösterreichs, als gesetzliche Interessenvertretung der unselbständig Erwerbstätigen nicht nur legitimiert, sondern auch finanziell zur zumindest partiellen Auffüllung dieses Forschungsvakuums in der Lage.

Die Blütezeit der deutschsprachigen Arbeitszufriedenheitsforschung in den 1970er und frühen 1980er Jahren wurde durch intensive Kritik an den bestehenden Konzepten abgelöst. Als problematisch wurde der vielfach schwache Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung ge-

sehen. Auch die einheitlich hohen Zustimmungswerte zur Arbeitszufriedenheit ließen an der Validität der Konzepte zweifeln. Neuere theoretische und methodische Überlegungen führen jedoch zu einer differenzierteren Beurteilung der Modelle und Konstrukte (Fischer 2006). Diese kritische Diskussion der Arbeitszufriedenheitsforschung fand auch in der Entwicklung des Arbeitsklima-Index entsprechende Berücksichtigung.

Welche Überlegungen gingen dem AI voran? Die ökonomische Performance von Industriegesellschaften wird schon lange durch eine Reihe von Indikatoren und Indizes gemessen, wie etwa das BIP-Wachstum, die Arbeitslosenrate oder den Index der Verbraucherpreise. Sie ermöglichen diachron und synchron den Vergleich von Volkswirtschaften; Konstrukte wie der so genannte Misery-Index (die Summe aus Arbeitslosigkeit und Inflation) versuchen, so etwas wie das gesamte »Well-Being« einer Nation auf den Punkt zu bringen.

Auch diese »harten« ökonomischen Indizes sind in mehrfacher Hinsicht nicht frei von Subjektivismen: Welche empirischen Tatbestände nämlich für die Indexbildung als relevant erachtet werden, wie bestimmte Indikatoren – etwa die Arbeitslosigkeit – operationalisiert werden, beruht letztlich auf politischen Agreements und/oder Übereinkünften der Forschungsgemeinschaft.

Zum anderen bergen diese periodisch publizierte Eckdaten über die Volkswirtschaften nicht nur Handlungsanleitungen für wirtschaftspolitische Entscheidungsträger, sondern wirken auch auf die Einschätzungen und in weiterer Folge auf das Verhalten der Wirtschaftssubjekte – ProduzentInnen wie KonsumentInnen – zurück, etwa indem sie die individuelle Investitions-, Konsum- und Sparfreude steuern, und setzen damit neue empirische Tatbestände, die sich wiederum in den folgenden Indexberechnungen niederschlagen. Nicht nur die objektive Wirtschaftsrealität, sondern auch deren Beschreibung in Form von Indizes, vorausgesetzt diese werden auch wahrgenommen und kommentiert, steuern also das generelle Wirtschaftsklima mit entsprechenden Konsequenzen für die Stabilität des jeweiligen politischen Systems.

Was aber alle diese Maßzahlen kennzeichnet, ist, dass sie auf so genannten »harten«, objektiven Daten beruhen, also auf wirtschaftsstatistischen Zählungen wie etwa der Anzahl der als arbeitslos Gemeldeten, den kumulierten Geldflüssen oder den zu einem Stichtag erhobenen Preisen eines von Zeit zu Zeit aktualisierten Warenkorbes.¹

¹ Eine Ausnahme von der Regel bildet etwa die Arbeitslosenenerhebung der Europäischen Union, die auf Befragungen beruht (Arbeitskräfteerhebung).

Diese konventionellen makro-ökonomischen Standardindikatoren sind nun zwar als »Basis-Thermometer« für die Messung von Klimaschwankungen hilfreich, bleiben aber in ihrer Aussagekraft beschränkt: Sie stoßen dann an ihre Grenzen, wenn es um die Beschreibung des gesellschaftlichen Wandels aus der Sicht eines maßgeblichen Segments der in der Wirtschaft Handelnden, nämlich der ArbeitnehmerInnen, geht. Als Beispiel für eine möglicherweise realitätsverzerrende Perspektive konnten wir vor rund zehn Jahren die Entwicklung in den USA identifizieren, wo ein »Job-Wunder« bei hohem BIP-Wachstum – also ein augenscheinlicher quantitativer Erfolg – die Sicht auf qualitative Aspekte der Arbeit (Stichwort »Mac Jobs«) offensichtlich verstellt hat. Zwischenzeitlich stellt sich diese Frage auch in Europa drängender, nachdem durch die sich beschleunigenden Liberalisierungs- und Flexibilisierungstendenzen sozialstaatliche und sozialpartnerschaftliche Arrangements vielfach zu Ungunsten qualitativer Aspekte der Arbeit unterlaufen werden – man denke etwa an ein steigendes Prekarisierungsrisiko als Folge höherer Teilzeitquoten bei quantitativer Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen.

Der AI ist nun der Versuch, auch die zweite Seite der Medaille, nämlich die Auswirkungen des ökonomischen Wandels auf das subjektive Erleben und Empfinden der ArbeitnehmerInnen, in einer Maßzahl zusammenzufassen und den etablierten Indikatoren als Ergänzung gegenüberzustellen. Die Gesamtheit der subjektiven Erfahrungen und Bewertungen von ArbeitnehmerInnen stellt u.E. ein ausreichend feines Sensorium für objektive Veränderungen und Entwicklungen in der Arbeitswelt dar, um den »harten« Indizes als ebenbürtiges Instrument gegenübergestellt zu werden.

Gerade in einer Phase sich beschleunigender Dynamik steigt der Wert eines derartigen subjektiven Indikators. In der gesamten Arbeitswelt gehen bedeutsame und tiefgreifende Veränderungen – nicht nur zum Wohl der in ihr Tätigen – vor sich, die durch den Blick auf die bloßen Oberflächenerscheinungen nur schwer zu erfassen sind.

Der vorliegende Beitrag bietet insbesondere eine ausführliche Darstellung der Zielsetzung, der Einsatzmöglichkeiten und des Nutzens des Arbeitsklima-Index. Neben einer Beschreibung der Konzeption und Entwicklung des Instruments erfolgt beispielhaft die Diskussion einzelner Ergebnisse aus der Forschungsarbeit. Dieser Teil dient weniger der Darstellung der Arbeitsbedingungen in Österreich, sondern soll vielmehr die Breite der Einsatzmöglichkeiten des Arbeitsklima-Index illustrieren.

2. Die Ziele des Arbeitsklima-Index

Der AI sollte als sensible Meßsonde für die Veränderungen in der Arbeitswelt Umbrüche und langfristige Entwicklungen bereits in einem Frühstadium diagnostizieren, noch bevor sie von den »harten« Wirtschaftsindikatoren erfasst werden können. Der AI ist somit auch als Frühwarnsystem für negative Entwicklungen in der Arbeitswelt anzusehen, die sich in einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens von Beschäftigten niederschlagen. Er setzt an den unmittelbaren individuellen Beobachtungen und Erfahrungen an, reagiert also feinfühlicher, aber auch rascher als »harte« Wirtschaftsindizes.

Der AI ermöglicht auch die Beobachtung von längerfristigen strukturellen Veränderungen, etwa der Beschäftigungsstruktur und Arbeitsorganisation (z.B. die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, zusätzlicher Erwerbseinkommen, Scheinselbständigkeit, Änderung der Arbeitszeiten und Arbeitszeitlagen etc.). Die Diagnose impliziert auch Therapien: Der AI führt – als Standard der österreichischen Wirtschaftsbeobachtung – den SozialpolitikerInnen wie auch den überbetrieblichen und betrieblichen ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen jene Bereiche der Arbeitswelt vor Augen, in denen besonderer Handlungsbedarf und ein hohes Schutzbedürfnis von konkreten Beschäftigtengruppen gegeben ist.

AdressatInnen des AI sind darüber hinaus die gesamte (arbeitende) Bevölkerung, die für die Trends im zentralen Lebensbereich »Arbeit« sensibilisiert werden soll.

3. Konzeption und Aufbau des Arbeitsklima-Index

Nach der Klassifikation von Gawellek (1987, S. 26) entspricht der AI eher den »theoriefreien« Modellen der Arbeitszufriedenheitsmessung, die »nicht explizit auf einen bestimmten Ansatz zur Erklärung von AZ rekurren«.

Leitlinie für die Entwicklung des AI war vielmehr – wengleich unter Berücksichtigung gängiger Theorien zur Arbeitszufriedenheit – ein eher pragmatisch-eklektizistischer Zugang, wobei im IFES in jahrzehntelanger Arbeitsweltforschung entwickelte und »erprobte« Befragungskonzepte, internationale Untersuchungen (z.B. der Job Stress Survey, vgl. Hodapp u.a. 1996) aber auch das interessenspolitische Verwertungsinteresse des Auftraggebers wichtige Orientierungspunkte für die Auswahl und Operationalisierung der Indikatoren darstellten.

Basis für die Entwicklung des AI war ein Modell für die subjektive Befindlichkeit österreichischer ArbeitnehmerInnen, das möglichst viele Aspekte

der Arbeits- und Lebenszufriedenheit auf unterschiedlichen Dimensionen erfassen sollte. Das Hauptgewicht lag zwar auf den engeren Aspekten der Arbeitsplatzzufriedenheit und -belastungen, das Blickfeld soll jedoch über den individuellen Arbeitsplatz hinausreichen und sowohl den Betrieb als soziale Organisation als auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen einbeziehen.

Eine differenzierte Erfassung von Merkmalen der Arbeitstätigkeit und betrieblichen und organisationalen Rahmenbedingungen sowie von Faktoren außerhalb der Arbeit (beispielsweise Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit) trägt zur Validität des Konstruktes bei (vgl. Abele/Cohrs/Dette 2006). Dabei interessieren neben dem Blick auf das Hier und Jetzt auch die Zukunftsperspektiven. Basierend auf Kriterien der klassischen Testtheorie konnte das ursprünglich umfassendere Fragenprogramm in den Testreihen schließlich auf ein praktikables und ökonomisch vertretbares Minimum von letztlich 25 Indikatorvariablen eingegrenzt werden.

Nicht zuletzt zum Zweck der »institutionellen« Absicherung wurde das inhaltliche und methodische Konzept des »AI« als »Work in Progress« laufend mit einschlägigen Experten aus der Wissenschaft und aus den Interessenvertretungen diskutiert und adaptiert.

Die oben erwähnte »Theorieschwäche« erwies sich in der Folge als gewisser Mangel in der Erklärung scheinbar paradoxer Phänomene, wie etwa der bisweilen in bestimmten Beschäftigtensegmenten relativ hohen Arbeitszufriedenheit bei objektiv schlechteren Rahmenbedingungen. Dem wurde in der Folge durch die Entwicklung eines Indikatorensets zur Messung der »resignativen Arbeitszufriedenheit« nach dem Modell von Bruggemann u.a. (1976) abgeholfen (s.u.).

3.1 Indexstruktur und Indikatoren

Auf Basis logisch-inhaltlicher Überlegungen und gestützt durch faktoren- und korrelationsanalytische Verfahren wird der Gesamtindex in vier Hauptdimensionen (Teilindizes) unterteilt. Jeder Teilindex enthält jeweils zwischen 3 und 15 Einzelvariablen. Items, die hoch miteinander korrelieren, also Ähnliches messen, werden wiederum zu Subdimensionen der Teilindizes zusammengefasst. Entsprechend den interessierenden Problemdimensionen wurden aus den 25 Einzelfragen die in der nachfolgenden Übersicht aufgeführten Teilindizes konstruiert.

Im Rahmen einer Forschungsarbeit wurde der AI einer umfangreichen Evaluierung auf Basis der Daten von acht Erhebungsjahren unterzogen (Raml 2006). Es konnte eine nach gängiger Konvention ausreichend hohe Trennschärfe und inhaltliche Homogenität der Konstrukte nachgewiesen

Item	Subdimension	Teilindex
wirtschaftliche Zukunft Österreichs	Optimismus für Gesellschaft	GESELLSCHAFT
Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmer in der Gesamtbevölkerung	Gesellschaftlicher Status	
Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern		
wirtschaftliche Zukunft des Betriebes	Wirtschaftliche Zukunft	BETRIEB
Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens	Image	
Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	Führungsstil	
Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen	Sozialleistungen	
Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt	Allgemeine Berufszufriedenheit	ARBEIT
eine angestrebte Tätigkeit nochmals im selben Betrieb		
Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt	Allgemeine Lebenszufriedenheit	
Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit privaten Interessen und familiären Verpflichtungen	Zeiteinteilung	
Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung		
Zufriedenheit mit dem Einkommen	Einkommen	
Beurteilung, ob Einkommen ausreichend ist		
Zufriedenheit mit den Beziehungen zu den Kollegen	Soziale Isolation	ARBEIT
Belastungen durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz		
Belastungen durch Zeitdruck	Psychischer Stress	
seelisch belastende und aufreibende Arbeit		
schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz	Physischer Stress	
Unfall- und Verletzungsgefahr		

Item	Subdimension	Teilindex
Belastungen durch technische und organisatorische Veränderungen	Innovations-Stress	
Belastungen durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und -anforderungen		
Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Karriere	ERWARTUNGEN
Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten		
Chancen auf eine annehmbare Arbeitsstelle	Arbeitsmarktchancen	

werden; darüber hinaus fielen auch die Befunde zur Validität (stabile faktorielle Struktur, Extrem- und Kriteriumsvalidierung) des Instruments positiv aus (Cronbachs α zwischen 0.65 und 0.79 für die vier Teilindizes; vgl. Raml 2006).

Neben den indexbildenden Variablen werden im Fragenprogramm des AI regelmäßig eine Reihe von betriebsbezogenen und strukturellen Hintergrunddaten sowie thematische Schwerpunktfragen erhoben, die – ergänzt durch eine umfangreiche personen- und haushaltsbezogene Standard-Soziodemographie – nicht in die Berechnung des Index eingehen, aber die Darstellung der Indexvariablen oder anderer interessierender Variablen für verschiedene Teilpopulationen oder für unterschiedliche strukturelle Rahmenbedingungen zulassen.

Nach der Testphase des Arbeitsklima-Index und der endgültigen Festlegung der Variablen und des Berechnungsverfahrens begann im Winter 1996/1997 die eigentliche Erhebungsphase für den Arbeitsklima-Index. Das Fragenprogramm wird seitdem vierteljährlich in die IFES-Mehrthemenumfrage mit einer durchschnittlichen Stichprobengröße von jeweils rund 1.000 Beschäftigten eingeschaltet.

Die von qualifizierten InterviewerInnen mündlich an den Haushaltsadressen der Zielpersonen durchgeführten Interviews (seit 2004 als CAPI-Interviews) stützen sich auf eine mehrfach geschichtete Zufallsauswahl, basierend auf Haushaltsadressen. Diese Auswahl- und Erhebungsmethode garantiert – ergänzt durch intensive Schulungs- und Kontrollmaßnahmen der InterviewerInnen – einen hohen Qualitätsstandard und somit eine entsprechend hohe Zuverlässigkeit der Befragung. Anzustreben war ein Minimum an Zufallschwankungen des Arbeitsklima-Index durch verzerrende Einflüsse, die in der Erhebungsmethodik liegen.

Jeweils zwei Erhebungswellen werden – zur Erhöhung der Ausgangsstichprobe und damit zur Verringerung der statistischen Schwankungsbreite – zusammengefasst. Aus diesem Datensatz erfolgt eine halbjährliche Berechnung des aktuellen Arbeitsklima-Index, von dem mit Stand Dezember 2008 eine ununterbrochene Zeitreihe seit 1997 mit insgesamt 25 Messzeitpunkten vorliegt.

3.2 Die Berechnung des Arbeitsklima-Index

Alle Fragen (Items), die überwiegend auf fünfstufigen Skalen basieren, werden zwischen 0 und 1 normiert. Auf diese Weise können verschiedene Antwortskalen für die Analyse vereinheitlicht werden.

Die Gewichtung der Einzelfragen bzw. der Teilindizes und Subdimensionen, also die Stärke, in der diese jeweils in die Berechnung des Gesamtindex eingehen, gehört zweifellos zu den heikelsten Aufgaben bei der Erstellung eines Index. Bei der Entwicklung des Arbeitsklima-Index handelte es sich konkret um folgende Fragen: Welche Bedeutung kommt etwa dem Teilindex Arbeit gegenüber dem Teilindex Erwartungen für das subjektive Wohlbefinden österreichischer ArbeitnehmerInnen zu? Soll sich etwa eine konstatierte Verschlechterung der beruflichen Zukunftsperspektiven gleich stark in einer Veränderung des Gesamtindex niederschlagen wie etwa eine Reduktion der Belastungen am Arbeitsplatz? Die Festlegung der Gewichte kann aufgrund von drei verschiedenen Verfahren erfolgen:

- Einschätzung von ExpertInnen
- empirische Datenanalyse mittels Faktorenanalyse
- normative Gewichtung

Zur Diskussion der Gewichtungsgrundlagen siehe auch das Handbuch zur Entwicklung von Composite Indicators der OECD (2008).

Für die Interpretation der Indexergebnisse ist die Offenlegung der Gewichtungsprozesse relevant. Aufgrund der spezifischen Konstruktion der Subdimensionen und Teilindizes erschien eine normative Gewichtung als die passendste Vorgehensweise. Hierbei ist ein kontinuierlicher Diskussionsprozess zwischen ExpertInnen erforderlich, in dem die Gewichtung transparent gemacht und laufend einer inhaltlichen Validierung unterzogen werden muss.

Bei der Aggregation und Gewichtung des Arbeitsklima-Index wurde wie folgt vorgegangen: Die Items auf der untersten Ebene wurden, falls zu einer Subdimension zusammengefasst, gleich gewichtet. Wenn also zwei Items eine Subdimension bilden, erhalten beide das Gewicht 0,5. Die Subdimension *Karriere* etwa ist das Mittel aus der *Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten* und der *Zufriedenheit mit den Weiterbil-*

dungsmöglichkeiten. Ein Teilindex wird ebenfalls als arithmetisches Mittel der Subdimensionen errechnet, der Teilindex *Erwartungen* beispielsweise aus den der Subdimensionen *Karriere* und *Arbeitsmarktchancen*.

Bei der Aggregation der vier Teilindizes zum Gesamtindex wurde allerdings nicht gleichgewichtet: Der Teilindex *Arbeit*, der die zentralen Fragen zu Arbeitszufriedenheit und -belastung enthält, geht mit einem Gewicht von 0,4 in den Arbeitsklima-Index ein, während die anderen drei Teilindizes jeweils ein Gewicht von 0,2 erhalten.

Nicht zuletzt trug auch die kontinuierliche Beschäftigung mit dem Thema Arbeitsbedingungen und Arbeitswelt und daraus resultierende regelmäßige Publikationen der Ergebnisse des AI zu dessen gesteigertem Bekanntheitsgrad in der Fachwelt sowie in breiterer Öffentlichkeit bei (siehe Kapitel 4.5).

4. Anwendung und interessenspolitischer Nutzen des AI

Der Arbeitsklima-Index ist eine periodisch errechnete Maßzahl, deren Pendschlag den VertreterInnen von ArbeitnehmerInneninteressen den Takt vorgeben soll. Damit er aber als normative Instanz des (interessen-)politischen Handelns wirksam werden kann, muss er bei den ExpertInnen der Arbeitswelt ausreichend wahr- und auch ernstgenommen werden. Diesem fokussierten Fachpublikum gehören in erster Linie InteressenvertreterInnen im engeren Sinne – PolitikerInnen, GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen, aber auch einschlägige FachwissenschaftlerInnen an. Darüber hinaus ist aber jede/r als ExpertIn in eigener Sache anzusehen, die/der den »Klimawandel« in der Arbeitswelt selbst verspürt und vielleicht auch darunter leidet. Letztlich richtet sich der Arbeitsklima-Index also an alle Beschäftigten, die sich für den Wandel der Arbeitswelt mit ihren Folgen interessieren und dafür sensibilisierbar sind. Nur eine ausreichende öffentliche Wahrnehmung des Arbeitsklima-Index und letztlich ein interessenspolitischer Nutzen rechtfertigen den Aufwand.

4.1 Die Arbeitswelt ist kein Jammertal – für viele zunächst eine Überraschung

Der Blick auf die Arbeitswelt durch den Spiegel des Arbeitsklima-Index löste in der Anfangsphase bei so mancher Interessenvertretung durchaus auch Widerstand aus: Es zeigte sich ein Bild der Arbeit, die als zentraler Lebensbereich von den meisten Menschen im Allgemeinen mit Freude gemacht wird, selbst wenn die Rahmenbedingungen keinesfalls immer die besten sind. Arbeit bietet – neben der materiellen Existenzsicherung – Entfaltungsmög-

lichkeiten und soziale Kontakte. Dieses Bild des grundsätzlich zufriedenen unselbständig Beschäftigten konnten MitarbeiterInnen aus Gewerkschaften und Arbeiterkammern manchmal nur schwer mit den konkreten täglichen Erfahrungen aus der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis vereinbaren, in der sie durchwegs nur mit »Problemfällen« konfrontiert waren.

Dieses »Aha-Erlebnis« konfrontierte die oberösterreichische und andere Arbeiterkammern mit der Erkenntnis, dass sie eine »schweigende« Mehrheit zufriedener BeitragszahlerInnen zu ihren »Pflicht«mitgliedern zählen, für die sie im Portfolio eigentlich keine Gegenleistung vorgesehen haben. In der Folge wurde das Leistungsspektrum der Kammern – über den Rechtsschutzbereich hinaus – gezielt für diese Mitgliedergruppen erweitert – mit dem Ergebnis, dass etwa die AKOÖ nunmehr seit Jahren über ein gegenüber anderen öffentlichen oder privaten sozialen Dienstleistungsunternehmen – überragend gutes Image aufweist.

Dass das in den Interessenvertretungen lange vom Verteilungskonflikt zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen geprägte Bild der Arbeit allmählich differenziertere und unterschiedlichen Arbeitsrealitäten adäquate Konturen gewinnt, ist nicht zuletzt auch den teilweise irritierenden Erkenntnissen des AI geschuldet.

Der Durchsetzung des Arbeitsklima-Index in der öffentlichen Diskussion dienen einerseits inhaltliche und methodische Erweiterungen, andererseits gezielte Marketingmaßnahmen seitens der Arbeiterkammer Oberösterreich und der beteiligten Forschungsunternehmen.

4.2 Erweiterung um den Resignations-Index

In der empirischen Arbeitszufriedenheitsforschung zeigt sich ein Paradoxon: ArbeitnehmerInnen sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit und Arbeitssituation trotz objektiv eher widriger Umstände sehr zufrieden. Mit diesem Problem setzten sich Agnes Bruggemann und KollegInnen bereits Mitte der 1970er Jahre auseinander und ihre Überlegungen mündeten im »Zürcher Modell«, auch bezeichnet als »Bruggemann-Modell« der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann 1974, 1975, 1976).

Arbeitszufriedenheit wird nicht mehr ausschließlich als statisches Ergebnis gesehen, sondern vielmehr rückt ein motivations-dynamisches Prozess-Modell der Arbeitszufriedenheit in den Vordergrund. Kern dieses Modells ist, dass »Zufriedenheit/Unzufriedenheit nicht nur eine Frage unterschiedlicher Arbeitsbedingungen, sondern auch das Resultat eines bestimmten Anspruchsniveaus ist« (Wiswede 2000). Es werden drei relevante Prozesse postuliert, die letztlich das Zustandekommen von sechs unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit bewirken, die im Wesentlichen auf einem

Vergleich zwischen den Erwartungen an die Arbeitssituation mit den tatsächlich vorgefundenen Arbeitsbedingungen (Soll-Ist-Vergleich) beruhen. Daraus resultiert eine Erhöhung, Aufrechterhaltung oder Senkung des Anspruchsniveaus und der Erwartungen an die Arbeitssituation, sofern die realen Bedingungen als weitgehend veränderungsresistent wahrgenommen werden. Für den Fall, dass die beruflichen Erwartungen enttäuscht werden, treten Vorgänge der Lösung, Fixierung oder Verdrängung eines Problems auf (Baumgartner/Udris 2006).

Zwei Formen der Arbeitszufriedenheit und vier Formen der Arbeitsunzufriedenheit sind potenzielle Ergebnisse dieser Vergleichs- und Adaptationsprozesse. Progressive und stabilisierte Arbeitszufriedenheit stellen das positive Resultat eines Soll-Ist-Vergleichs dar und unterscheiden sich hinsichtlich der weiteren Erhöhung bzw. Beibehaltung des Anspruchsniveaus. Bleibt die reale Arbeitssituation hinter dem Wunschbild zurück, resultiert dies in einer diffusen Unzufriedenheit. Bei Aufrechterhaltung des Anspruchsniveaus wird je nach Problemlösungsstrategie zwischen konstruktiver und fixierter Arbeitsunzufriedenheit sowie Pseudoarbeitszufriedenheit (Problemverdrängung) unterschieden. Resignative Arbeitszufriedenheit ist nun dadurch charakterisiert, dass bei einem negativen Soll-Ist-Vergleich, d.h. die Wahrnehmung der Realität bleibt hinter den eigenen Erwartungen zurück, letztlich auch die Ansprüche nach unten geschraubt und Erwartungen relativiert werden (Baumgartner/Udris 2006).

In Fachkreisen wird das »Zürcher Modell« als wesentliche Innovation in der Arbeitszufriedenheitsforschung angesehen. Baumgartner und Udris (2006) schließen basierend auf einer Analyse von mehreren diesbezüglichen Forschungsarbeiten, dass in diesen Studien neben der Dimension »Zufrieden – Unzufrieden« ein Faktor zu finden ist, der als Resignation bezeichnet werden kann. Auch Fischer (1989) empfiehlt die Anwendung dieses zweidimensionalen Modells.

Im Jahr 2004 begann die Entwicklung des Resignations-Index im Rahmen der Forschungsarbeiten zum Arbeitsklima-Index. Ziel war es, mittels Literaturanalysen, ExpertInneninterviews und qualitativen Interviews mit Beschäftigten ein quantitatives Erhebungsinstrument zu entwickeln, mit Hilfe dessen Resignation im Berufsleben gemessen werden kann. Theoretische Bausteine des Modells der Arbeitszufriedenheit, Modifizierungen der bestehenden Items von Erhebungsinstrumenten (vgl. Udris/Rimann 1995) sowie die aus qualitativen Interviews gewonnenen Zitate und Thesen dienten der Fragebogenentwicklung. Umfangreiche empirische Erhebungen und anschließende Reliabilitäts- und Faktorenanalysen mündeten letztlich in der Entwicklung eines kurzen Instruments.

Die zentrale Kritik an der Untersuchung dieses Modells bezieht sich vorwiegend auf die Erfassung dieses beschriebenen dynamischen Prozesses der Anspruchsveränderung im Rahmen von Querschnittuntersuchungen (Baumgartner/Udris 2006). Dieser Kritikpunkt trifft somit auch auf die hier diskutierte Umsetzung des Konzepts zu.

Erste größere Analysen zeigen jedoch, dass dieser Index in Kombination mit dem Arbeitsklima-Index wertvolle Ergebnisse zur Feststellung von resignativer Zufriedenheit und damit der Relativierung von hohen Zufriedenheitswerten liefert. So konnte beispielsweise gezeigt werden, dass insbesondere in der Gruppe der Frauen mit niedrigerem Bildungsniveau ein besonders hoher Anteil an Resignierten zu finden ist.

4.3 Kontinuierlicher Arbeits-Gesundheitsmonitor

Auf Initiative und mit Finanzierung der Arbeiterkammer Oberösterreich wurde im IFES ein Arbeits-Gesundheitsmonitor, basierend auf einem umfassenden Gesundheitsbegriff gemäß WHO-Definition entwickelt, der seit 2008 gemeinsam mit dem Indikatorenset des AI erhoben wird. Dieser erlaubt u.a. die regelmäßige standardisierte Messung von Beanspruchungen und Ressourcen in der beruflichen Arbeit und den aus diesem Spannungsfeld resultierenden körperlichen und psychischen Befindlichkeitsbeeinträchtigungen. Darüber hinaus werden auch Positiv-Indikatoren der Gesundheit (Selbstwirksamkeit, Motivation, Wachstumsbedürfnis, Sinnfindung, soziale Orientierung und Partizipation, subjektives Wohlbefinden) erhoben und mit den Arbeitsbedingungen in Beziehung gesetzt (Raml 2009).

4.4 Ausweitung der Stichprobe auf Selbständige und Freie DienstnehmerInnen

Den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung tragend, in der der Anteil von arbeitnehmerähnlichen selbständigen Beschäftigungsformen stetig zunimmt, wurden ab der letzten Quartalerhebung 2008 auch Freie DienstnehmerInnen und Selbständige in die AI-Befragungen – mit teilweise adaptierten Fragen – aufgenommen.

4.5 Kontinuierliche Publikation des Arbeitsklima-Index

Seit 1997 werden vierteljährlich in einer Pressekonferenz abwechselnd die Indexentwicklung und Teilaspekte aus dem Untersuchungsprogramm des Arbeitsklima-Index der Öffentlichkeit vorgestellt. Um auch über kleinere Subpopulationen zuverlässige Aussagen machen zu können, werden für Sonderauswertungen Erhebungsdaten aus mehreren Wellen zu größeren Datensätzen kumuliert.

Zugleich wird von der AK Oberösterreich ein vierseitiger Newsletter in einer Auflage von rund 6.000 Exemplaren produziert und an Medien, Ministerien, einschlägige Institutionen und Forschungseinrichtungen, politische Funktionäre sowie an BetriebsrätInnen größerer Unternehmen versandt.

Die Pressekonferenzen stehen jeweils unter einem bestimmten Motto, etwa die Situation von Frauen in der Arbeitswelt, die Arbeitszufriedenheit in unterschiedlichen Beschäftigtenkategorien und Wirtschaftszweigen oder etwa zum Thema Arbeitszeitregelungen und Teilzeitarbeit und finden zunehmend öfter den Weg in die Hauptabendnachrichten des österreichischen Fernsehens.

4.6 Betriebsindizes

In zahlreichen schriftlichen oder Online-MitarbeiterInnenbefragungen wird – neben den betriebsspezifischen Fragestellungen – die Erhebung des Arbeitsklima-Index angeboten. Jüngstes Beispiel ist etwa eine von den Personalvertretungen und BetriebsrätInnen von sechs großen österreichischen Telekom-Unternehmen initiierte standardisierte Online-Befragung durch IFES, die durch einen Vergleich mit den repräsentativ erhobenen Daten des AI und des Gesundheitsmonitors eindringlich auf die hohen Arbeitsbelastungen dieser dynamischen Wirtschaftssparte hinwies (vgl. Michenthaler 2008). Eine analoge Studie im größten österreichischen Medienunternehmen, dem Österreichischen Rundfunk (ORF), befindet sich eben in der Phase der Fertigstellung.

4.7 Fachpublikationen, Fachtagungen

Der Arbeitsklima-Index hat inzwischen Niederschlag in zahlreichen Fach- und wissenschaftlichen Publikationen oder studentischen Abschlussarbeiten gefunden. Die Daten des AI dienen auch für Vergleichszwecke in anderen wissenschaftlichen Studien. So konnten in einer Studie zu Neuen Erwerbsformen in Wien Vergleiche bezüglich zentraler Aspekte der Arbeitszufriedenheit zwischen Beschäftigten in typischen und atypischen Dienstverhältnissen gezogen werden (vgl. Kaupa u.a. 2008). Diese besondere Vergleichsmöglichkeit wurde auch in einer Berufsgruppenuntersuchung bei diplomierten Pflegekräften genutzt (vgl. Jelenko u.a. 2007).

Es wurden zwei Fachtagungen (2000 und 2007) zur Diskussion des AI und seiner Implikationen mit ExpertInnen aus den Interessenvertretungen und der Wissenschaft abgehalten.

4.8 Internet-Index

Seit 1998 bietet die AK Oberösterreich eine internetbasierte interaktive Version des Arbeitsklima-Index an: Anhand eines reduzierten Fragensets, das rund 90% der Gesamtvarianz des Arbeitsklima-Index erklärt, also eine gute Vergleichsbasis mit den Gesamtwerten bietet, ist es jedem Internet-User möglich, seine eigene momentane Befindlichkeit in der Arbeitswelt abzutesten. Es erfolgt eine Online-Berechnung des Arbeitsklima-Index und mittels Zugriff auf eine Datenbank der Vergleich mit dem Gesamtindex in der jeweiligen Referenzgruppe, die durch Alter, Geschlecht, Bildung und Tätigkeitskategorie definiert ist.

Seit 2008 stehen Interessierten sämtliche Indexwerte in einer Online-Datenbank für eigene Berechnungen nach zahlreichen Kriterien zur Verfügung (URL: <http://www.db.arbeitsklima.at/>).

5. Forschungsergebnisse aus mehr als zehn Jahren Arbeitsklima-Index

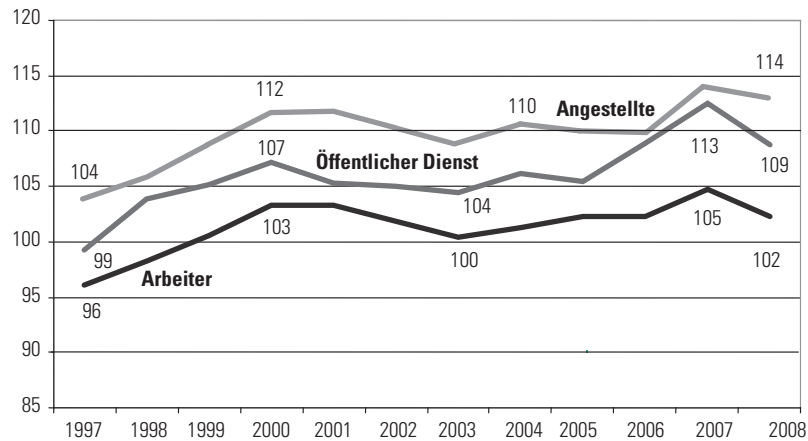
5.1 Die Indexentwicklung im Zeitverlauf

Der Arbeitsklima-Index verfolgt das Ziel, die subjektive Sicht der ArbeitnehmerInnen in die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion einfließen zu lassen. Diese Indikatoren stehen nicht nur im Zuge der Diskussion der Interessenvertretung in Zusammenhang, sondern sie stehen in einem spannenden Wechselspiel mit den wirtschaftlichen Entwicklungen.

Zwischen subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen einerseits und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen andererseits zeigt sich folgender Zusammenhang: Auf Verschlechterungen in der Arbeitsmarktlage folgt in zeitlichem Abstand ein Anstieg in den Zufriedenheitswerten mit der Arbeitstätigkeit. Vergleichsprozesse mit arbeitslosen Menschen lassen vermutlich den eigenen Arbeitsplatz in einem positiveren Licht erscheinen.

Andererseits lässt eine prosperierende Wirtschaftslage ArbeitnehmerInnen eher den Spielraum der Entdeckung geschätzterer Alternativen und lässt so eher den Zweifel an der Qualität der eigenen Arbeitsplätze aufkommen (vgl. Raml 2006).

Desweiteren konnte in Zeitreihenanalysen festgestellt werden, dass sich die Verbesserungen im Arbeitsklima-Index bereits im Vorfeld einer positiveren Wahrnehmung der Wirtschaftslage beispielsweise anhand sinkender Arbeitslosenzahlen zeigen. Die Einschätzung der ArbeitnehmerInnen kann daher auch als zuverlässiger sensibler Indikator für wirtschaftliche Veränderungen angesehen werden (vgl. Raml 2006).

Abbildung 1: Indexwert nach Art der Beschäftigung (1997-2008)

Quelle: Sonderauswertung Arbeitsklima-Index (1997-2008), SORA 2009

Indexwert im Zeitvergleich

Abbildung 1 beschreibt die konkreten Entwicklungen des Indexwertes im vergangenen zehnjährigen Beobachtungszeitraum. Die Entwicklung und der erstmalige Einsatz des Arbeitsklima-Index fanden in einer wirtschaftlich angespannten Zeit statt. Diese negative wirtschaftliche Lage stellt die Grundlage für den niedrigen Ausgangswert zu Beginn der Messungen im Jahr 1997 dar. Der wirtschaftliche Aufschwung bis zum Jahr 2001 spiegelt sich auch in einem Anstieg des Indexwertes wider. Bis zum Jahr 2006 bleibt der Index letztlich auf einem durchschnittlich sehr hohen Niveau stabil, stieg dann im Jahr 2007 markant an und ist seit 2008 wieder im Fallen begriffen. Diese Veränderungen sind über alle Beschäftigten hinweg zu beobachten.

Eine genaue Betrachtung zeigt, dass ArbeiterInnen durchgängig die niedrigsten Indexwerte aufweisen; Angestellte hingegen verfügen über den höchsten Indexwert und daher nach deren Wahrnehmung über bessere Arbeitsbedingungen. Beschäftigte im öffentlichen Dienst verzeichnen etwas niedrigere Werte als Angestellte. Auch wenn nach Bildungsniveau und Beschäftigtenbranche kontrolliert wird, bleiben die Unterschiede weiterhin bestehen.

Diese Unterschiede manifestieren sich vor allem in der Beurteilung des gesellschaftlichen Status: Angestellte erfahren eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung und sind generell zufriedener mit dem Status als ArbeitnehmerInnen in der Gesellschaft als ArbeiterInnen. Dies spiegelt auch insofern

die Realität wider, als der Status der ArbeiterInnen nach wie vor mit weniger privilegierten Rechten als der Angestelltenstatus ausgestattet ist.

Die erlebten Belastungen aufgrund der Arbeitstätigkeit variieren zwischen den Beschäftigtengruppen ebenfalls beträchtlich. Von *psychischem Stress* sind Angestellte stärker betroffen als ArbeiterInnen, am stärksten fühlen sich öffentlich Bedienstete belastet. Die *körperliche Belastung* (*physischer Stress*) ist bei ArbeiterInnen weitaus am höchsten, weniger davon betroffen sind öffentlich Bedienstete und Angestellte. So bringt beispielsweise die Natur der manuellen Arbeit mit sich, dass ArbeiterInnen stärker physischen Belastungen ausgesetzt sind als Angestellte. Vom beruflichen Wandel durch Innovationen fühlen sich wiederum öffentlich Bedienstete am stärksten belastet, weniger stark spüren ArbeiterInnen und Angestellte den *Innovationsstress*.

Analyse von strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Datenbasis des Arbeitsklima-Index ermöglicht es, strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren. Zu den größten Veränderungen zählen die Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur. Während im Jahr 1997 noch 35% der unselbständig Erwerbstätigen als ArbeiterInnen beschäftigt waren, waren es im Jahr 2008 nur mehr 30%. Der Anteil der öffentlich Bediensteten unter den Beschäftigten ist von 21% auf 17% gesunken. Der Anteil der Angestellten ist im selben Zeitraum von 44% auf 53% gestiegen.

5.2 Der Arbeitsklima-Index in Teilgruppen

Aufgrund der umfangreichen Erfassung von soziodemographischen Merkmalen der Befragten sind Aussagen über spezifische Teilgruppen der Beschäftigten nach Regionen, Familienstand, Alter, Migrationshintergrund usw. möglich. Um detaillierte Analysen bezüglich einzelner Gruppen durchführen zu können, kann – unter Berücksichtigung von Veränderungen im Zeitverlauf – auf eine größere Datenbasis zurückgegriffen werden. Auch die folgenden Auswertungen basieren auf den Daten der Jahre 2006 bis 2008.

Auswertungen nach Geschlecht

Unselbständig erwerbstätige Frauen sind besser gebildet.

Unter den unselbständig Erwerbstätigen sind mehr Frauen als Männer, die eine Ausbildung mit Matura erfolgreich abgeschlossen haben. Insgesamt weisen 30% der Frauen und 26% der Männer zumindest einen Schulabschluss mit Matura auf. Der Anteil der unselbständig Erwerbstätigen mit Ausbildung im tertiären Bereich liegt bei Männern wie auch bei Frauen bei etwa 10%.

Große Unterschiede zeigen sich noch im Bereich der dualen Ausbildung: 34% der Frauen und 47% der Männer haben eine Lehre abgeschlossen. Eine berufsbildende mittlere Schule haben 23% der Frauen und 17% der Männer erfolgreich besucht. Ohne weiterführende Ausbildung steigen häufiger Frauen in den Arbeitsmarkt ein: 12% der Frauen und 9% der Männer beenden ihre Ausbildung nach dem Besuch der Pflichtschule.

Sind Frauen zufriedener in der Arbeitswelt?

Frauen weisen mit 111 Punkten generell einen höheren Indexwert auf als Männer mit 109 Punkten (Abbildung 2). Woran liegt das? Im Teilindex Gesellschaft weisen sowohl Männer als auch Frauen einen Wert von 67 Punkten auf. Im Teilindex Betrieb haben Frauen einen höheren Wert: 75 Punkte bei Frauen zu 73 Punkten bei Männern. Auch im Teilindex Arbeit liegen Frauen klar vorne: 77 Punkte zu 74 Punkte bei Männern. Im Teilindex Erwartungen hingegen haben Männer die Nase vorne: 58 Punkte zu 56 Punkte bei Frauen.

Bei einer genaueren Betrachtung der Unterschiede fällt auf, dass Frauen in einem geringeren Ausmaß mit physischen und psychischen Belastungen konfrontiert sind. Während beispielsweise 31% der Frauen über Belastungen aufgrund von Zeitdruck berichten, beträgt der Anteil der Belasteten bei den Männern 38%. Auch von physischen Belastungen aufgrund von körperlich anstrengenden Tätigkeiten oder einseitig belastenden Tätigkeiten sind Frauen weitaus seltener als Männer betroffen.

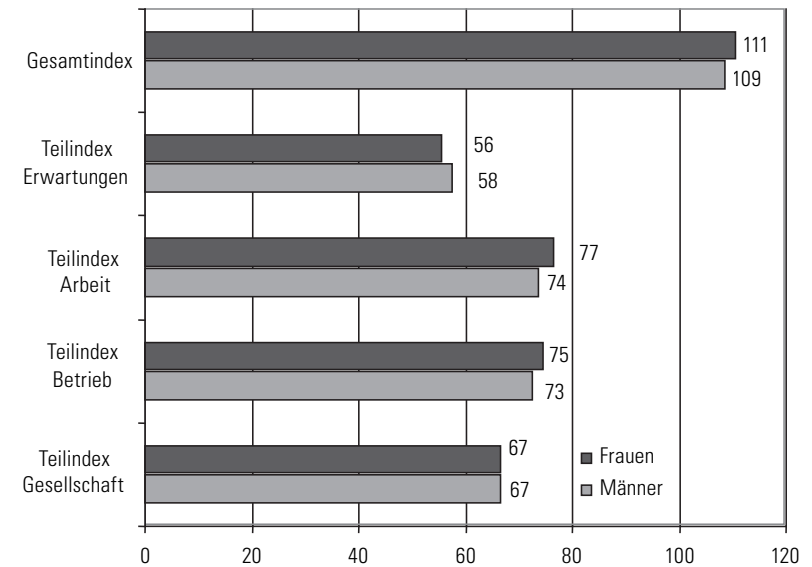
Geringere Karriereentwicklung und Einkommenszufriedenheit

Frauen berichten nicht in allen Aspekten der beruflichen Tätigkeit über bessere Arbeitsbedingungen. Insbesondere das Einkommen und die Zufriedenheit damit als auch Karrierechancen erfordern eine gesonderte Betrachtung. Mit der Datenbasis des Arbeitsklima-Index kann eine interessante strukturelle Veränderung analysiert und beschrieben werden. Waren im Jahr 1997 erst 4% der Frauen in Leitungsfunktionen beschäftigt, liegt der Anteil im Jahr 2008 bei 7%. Unter Männern liegt der Anteil derer, die angeben, in Leitungsfunktionen zu arbeiten, sowohl im Jahr 1997 als auch im Jahr 2008 bei rund 15%.

Trotz des Anstiegs von Frauen in Führungsfunktionen ist Karriere in Österreich nach wie vor Männersache. Auch das mittlerweile höhere Bildungsniveau der Frauen hat auf diesen Aspekt vermutlich nur einen indirekten und eher längerfristig wirksamen Einfluss. Gerade bei jüngeren Beschäftigten ist die Kluft zwischen Bildungsvorsprung und Karriererückstand der Frauen besonders groß.

Die österreichischen Arbeitnehmerinnen scheinen aufgrund ihrer Bildung auf den ersten Blick gute Voraussetzungen für einen beruflich erfolgreichen

Abbildung 2: Indexwert und Subindizes nach Geschlecht (2006-2008)



Quelle: Sonderauswertung Arbeitsklima-Index (2006-2008), SORA 2009

Werdegang mitzubringen, verschiedenste Faktoren im Berufsleben verhindern jedoch letztlich diesen Anstieg.

Beachtenswert ist auch der Unterschied in der Einkommenszufriedenheit. Der Anteil der mit dem Einkommen sehr und ziemlich Zufriedenen liegt bei Frauen nur bei 58%, bei Männern beträgt dieser Wert 63%.

Speziell benachteiligte Gruppen

Die entscheidende Rolle des Faktors Bildung für berufstätige Frauen zeigt sich auch in den Subdimensionen des Index. Bei den *Erwartungen* liegen die weiblichen Beschäftigten, die nur einen Pflichtschulabschluss erlangt haben, mit 48 Punkten weit abgeschlagen – zum Vergleich: bei den Frauen beträgt der Durchschnittswert 56, bei den Männern 58. Der Grund: Frauen ohne jede Zusatzausbildung würden nach eigener Einschätzung zu 29% »sehr schwer« wieder eine annehmbare Arbeitsstelle finden, falls sie ihren jetzigen Arbeitsplatz aufgeben oder verlieren würden.

Weibliche Beschäftigte sehen generell weniger Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für sich selbst, aber auch hier sind die Pflichtschulabgängerinnen weit abgeschlagen. 58% der Frauen sind mit ihren Aufstiegs-

und Entwicklungsmöglichkeiten sehr zufrieden oder zufrieden, aber nur 49% der Pflichtschulabsolventinnen. Zum Vergleich: bei den männlichen Beschäftigten sind es 54%.

Unterschiede nach Branchen

Arbeitsbedingungen gestalten sich auch nach Branchen sehr unterschiedlich. Auf der Sonnenseite scheinen die Beschäftigten im Geld- und Versicherungswesen gelandet zu sein, mit einem durchschnittlichen Arbeitsklima-Index von 118 Punkten, gefolgt von den im Unterrichtswesen tätigen ArbeitnehmerInnen, die einen Wert von 112 erreichen.² Der hohe Wert dieser Gruppe von ArbeitnehmerInnen ist insbesondere durch positive zukünftige Erwartungen bestimmt.

In krassm Gegensatz dazu stehen die Indexwerte von weniger attraktiven Branchen; das Schlusslicht bildet die Branche Verkehr, Transport und Nachrichtenwesen, deren ArbeitnehmerInnen nur einen Wert von 101 Punkten auf dem Arbeitsklima-Index erzielen. Dies ist zu einem Großteil auf die hohen Unzufriedenheitswerte mit Aspekten des Betriebs, der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt, als auch auf die negativen Einschätzungen der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Ebenfalls weniger zufrieden (Arbeitsklima-Index: 105) sind Beschäftigte im Bauwesen. Dies stellt vor allem das Resultat von wenig zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen dar.

6. Ausblick

Nach mehr als zehn Jahren Rückblick auf den Österreichischen Arbeitsklima-Index kann man sagen: Die Saat von 1996 ist aufgegangen und hat sich auf dem Feld der heimischen Arbeitswelt-Diskussion fest verwurzelt. Im gesamteuropäischen Rahmen haben in der Zwischenzeit Fragen nach den Bedingungen, unter denen Menschen arbeiten, die »Qualität der Arbeit«, zunehmend an Gewicht gewonnen.³ Mit der Konzeption, Implementierung und Weiterentwicklung des AI in Verlauf der letzten Dekade wurden wertvolle Erfahrungen gemacht, die im Hinblick auf die Internationalisierung

² Auch diese Auswertungen basieren auf den Daten der Jahre 2006 bis 2008.

³ Siehe zuletzt auch im Rahmen des internationalen Kongresses ZAUBER (Zukunft der Arbeitsbeziehungen in Europa) in Osnabrück vom 13. bis zum 15. November 2008 mit einem Vorbereitungsworkshop und Panel zur Entwicklung eines gesamteuropäischen Berichts- und Indikatorensystems zu den Arbeitsbedingungen.

eines hoch getakteten »composite indicators« zu den Arbeitsbedingungen und zum Arbeitsklima aus subjektiver Mikrosicht fruchtbringend genutzt werden können. Ein nächster Schritt wäre es, die aus erfolgreicher Arbeit mit dem Arbeitsklima-Index gewonnenen Erfahrungen in internationale Kooperationen mit einfließen zu lassen. Das entspricht auch dem in der Konzeptionsphase seitens der Interessenvertretungen und der Wissenschaft geäußerten Wunsch nach internationaler Vergleichbarkeit.

Literatur

- Abele, A./Cohrs, Ch./Dette, D. (2006): Arbeitszufriedenheit – Person oder Situation?, in: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde, Göttingen, S. 205ff.
- Baumgartner, C./Udris, I. (2006): Das »Zürcher Modell« der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre »still going strong«, in: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde, Göttingen, S. 111ff.
- Bruggemann, A. (1974): Zur Unterscheidung verschiedener Formen von »Arbeitszufriedenheit«, in: Arbeit und Leistung, 28, S. 281ff.
- Bruggemann, A. (1975): Messung der Arbeitszufriedenheit, in: Psychologie heute, 2 (8), S. 47ff.
- Bruggemann, A. (1976): Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 30, S. 71ff.
- Fischer, G. (1996): Klimastörung, in: Managermagazin, Juni 1996, S. 256ff.
- Fischer, L. (1989): Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme, Göttingen.
- Fischer, L. (2006): Arbeitszufriedenheit. Steuerungstechnik der Arbeitsmoral oder mess-sensibles Artefakt? Die Forschungsarbeiten im Überblick, in: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde, Göttingen, S. 1ff.
- Gawellek, U. (1987): Erkenntnisstand, Probleme und praktischer Nutzen der Arbeitszufriedenheitsforschung, Frankfurt a.M.
- Hodapp, V./Siegrist, J./Tanzer, N.K./Spielberger, Ch.D. (1996): Der Berufs-Streß-Fragebogen, Universität Düsseldorf und Universität Graz, Düsseldorf.
- Jelenko, M./Kaupa, I./Kien, C./Mosberger, B. (2007): Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von Diplomierten Pflegebediensteten, Wien.
- Kaupa, I./Kien, C./Kreiml, T./Riesenfelder, A./Steiner, K./Weber, M./Wetzel, P. (2008): Neue Erwerbsformen in Wien, Wien.
- Michenthaler, G. (2008): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen in österreichischen Telekommunikationsunternehmen, unveröffentlichter IFES-Forschungsbericht, Wien.
- Raml, R. (2006): Arbeitsklima-Index und Gesellschaft. Eine Exploration sozi-

aler Wahrnehmungsprozesse; Diplomarbeit an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien, Wien.

Raml, R. (2009): Positive Indikatoren der Gesundheit im Kontext Arbeit. Eine interdisziplinäre Erweiterung des Gesundheitsbegriffs und dessen Folgen für die Differenzierung gesundheitlicher Lagen bei unselbständig Beschäftigten. Dissertation am Institut für Sozialmedizin und Epidemiologie der Medizinischen Universität Graz.

OECD (2008): Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide, Paris.

Wiswede, G. (2000): Einführung in die Wirtschaftspsychologie, München.