

Konzeption & Ausarbeitung:

Tatjana Fuchs (Soziologin)

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie

Gute Arbeit im Büro?! (Kurzfassung)

Gute Arbeit und wahrgenommene Arbeitsqualität aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen im Büro

Sonderauswertung der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ (2004) für Beschäftigte an Büroarbeitsplätzen

Inhalt

1	<i>Die Untersuchungsgruppe: Wer sind die „Beschäftigten im Büro“?.....</i>	3
2	<i>Vorstellungen von guter Arbeit im Büro.....</i>	3
3	<i>Auf den Spuren guter Arbeit.....</i>	5
3.1	Erwerbseinkommen	6
3.2	Das Spektrum der Ressourcen.....	7
3.3	Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen.....	9
3.4	Arbeit im Spannungsfeld von Einkommen, Ressourcen und Fehlbeanspruchungen	11
4	<i>Effekte guter Arbeit: Wohlbefinden, Freude, Verbundenheit und Zufriedenheit</i>	14
4.1	Emotionales Erleben der Arbeit	14
4.2	Arbeitsemotionen im Spiegel der Arbeitsqualität	14
4.3	Einschätzung des Gesundheitszustandes	16
4.4	Gesundheitszustand im Spiegel der Arbeitsqualität	17
4.5	Berufliches und außerberufliches Leben	18
5	<i>Literatur</i>	20

1 Die Untersuchungsgruppe: Wer sind die „Beschäftigten im Büro“?

Im Zentrum dieser Sonderauswertung der INQA-Erhebung „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Beschäftigten“ stehen Arbeitnehmer/innen, die ihren beruflichen Alltag überwiegend im Büro verbringen. Für die Arbeit dieser Berufsgruppen sind einige Merkmale charakteristisch, die eine gesonderte Betrachtung rechtfertigen. Charakteristisch für Büroarbeit sind insbesondere planerischere oder administrative Tätigkeiten, die überwiegend sitzend und heute in der Regel am Computer ausgeführt werden. Büroarbeit stellt hohe kognitive Anforderungen, z. B. Anforderungen an die Merkfähigkeit, Informationsverarbeitung, Problemlösungsfähigkeit, usw. Ebenso kennzeichnen etliche sensorische Anforderungen, etwa Arbeitsaufgaben sehr exakt, aufmerksam und konzentriert zu bewältigen – oft verbunden mit statischer Muskelarbeit – den Arbeitsalltag im Büro.

Es wäre zu kurz gegriffen, Büroarbeit auf typische Verwaltungs- und Büroberufe, wie etwa die Arbeit in der Buchhaltung oder im Sekretariat zu beschränken – obgleich diese das Spektrum der Büroarbeit dominieren. Auch der Arbeitsplatz von Bauzeichner/innen, Konstrukteur/innen, Großhandels- und Bankkaufleuten, Call-Center-Beschäftigten ist meist ein Einzel- oder Großraumbüro. Die vorliegende Untersuchung legt demnach einen weiten Begriff von Bürobeschäftigten zu Grunde, der verschiedene Berufsgruppen einbezieht. Insgesamt wurde ein knappes Drittel (30,3%) der Ende des Jahres 2004 befragten Erwerbstätigen als *Arbeitnehmer/innen* identifiziert, die ihren beruflichen Alltag in Einzel- oder Großraumbüros verbringen. Sie bilden die Untersuchungsgruppe dieser Sonderauswertung¹.

2 Vorstellungen von guter Arbeit im Büro

Um die persönlichen Vorstellungen von guter – im Sinne von wünschenswerter – Arbeit zu ermitteln, wurden die befragten Beschäftigten gebeten, unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation, die Bedeutsamkeit von verschiedenen Arbeitsaspekten zu bewerten. Arbeitnehmer/innen konnten im Regelfall zu 56 verschiedenen Merkmalen Stellung beziehen². Aus Ihren Antworten wurde eine Mittelwert-basierte Rangfolge gebildet, deren höchster Wert (1) angibt, dass dieser Aspekt für „äußerst wichtig“ eingeschätzt wird, der mittlere Wert (0,5) steht für das Urteil „wichtig“ und der niedrigste Wert (0) sagt aus, dass diese Facette der Arbeitsqualität für „nicht wichtig“ gehalten wird.

Welche Aspekte der Arbeit wurden nun von den Arbeitnehmer/innen im Büro als äußerst bzw. sehr wichtig eingeschätzt? Abbildung 1 gibt auf diese Frage erste Antworten: Gute Arbeit bedeutet aus Sicht von Arbeitnehmer/innen, die ihren Arbeitsalltag in Büros verbringen, vor allem **Einkommens- und Beschäftigungssicherheit**, d.h. ein sicherer Arbeitsplatz (Platz 1) und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Platz 3) so-

¹Für diese Untersuchungsgruppe werden im Rahmen dieser Studie die Bezeichnungen Bürobeschäftigte, Büroangestellte, Arbeitnehmer/innen synonym verwendet.

²Bewertung: Äußerst wichtig (1), sehr wichtig (0,75), wichtig (0,5), weniger wichtig (0,25), nicht wichtig (0).

wie ein festes, verlässliches Einkommen (Platz 2). Daran anschließend werden **sinnliche und kreative Aspekte** der Arbeit genannt: Arbeit soll Spaß machen (Platz 4), abwechslungsreich und vielseitig sein (Platz 6) und als sinnvoll empfunden werden (Platz 7). Eine ähnlich gewichtige Stellung nehmen **soziale Aspekte der Arbeit** in den Augen der Arbeitnehmer/innen ein, die ihren Arbeitsalltag im Büro verbringen: Von den Vorgesetzten in erster Linie „als Mensch“ wahrgenommen und geachtet – und nicht lediglich als Arbeitskraft betrachtet zu werden – dieser soziale Aspekt des Führungsverhaltens gilt für 83% als sehr wichtiges Kriterium von guter Arbeit (Platz 5). Darüber hinaus halten 74% die Förderung von betriebs- bzw. abteilungsübergreifender, kollegialer Zusammenarbeit und Unterstützung für sehr wichtig (Platz 9). Ebenfalls zu den Top 10 der bedeutendsten Charakteristika von guter Arbeit zählt aus Sicht von Bürobeschäftigten der **Gesundheitsschutz bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes** (Platz 8) – ein Bereich der oftmals als Selbstverständlichkeit beschrieben, gleichwohl von 71% Befragten als sehr wichtig bezeichnet wird.

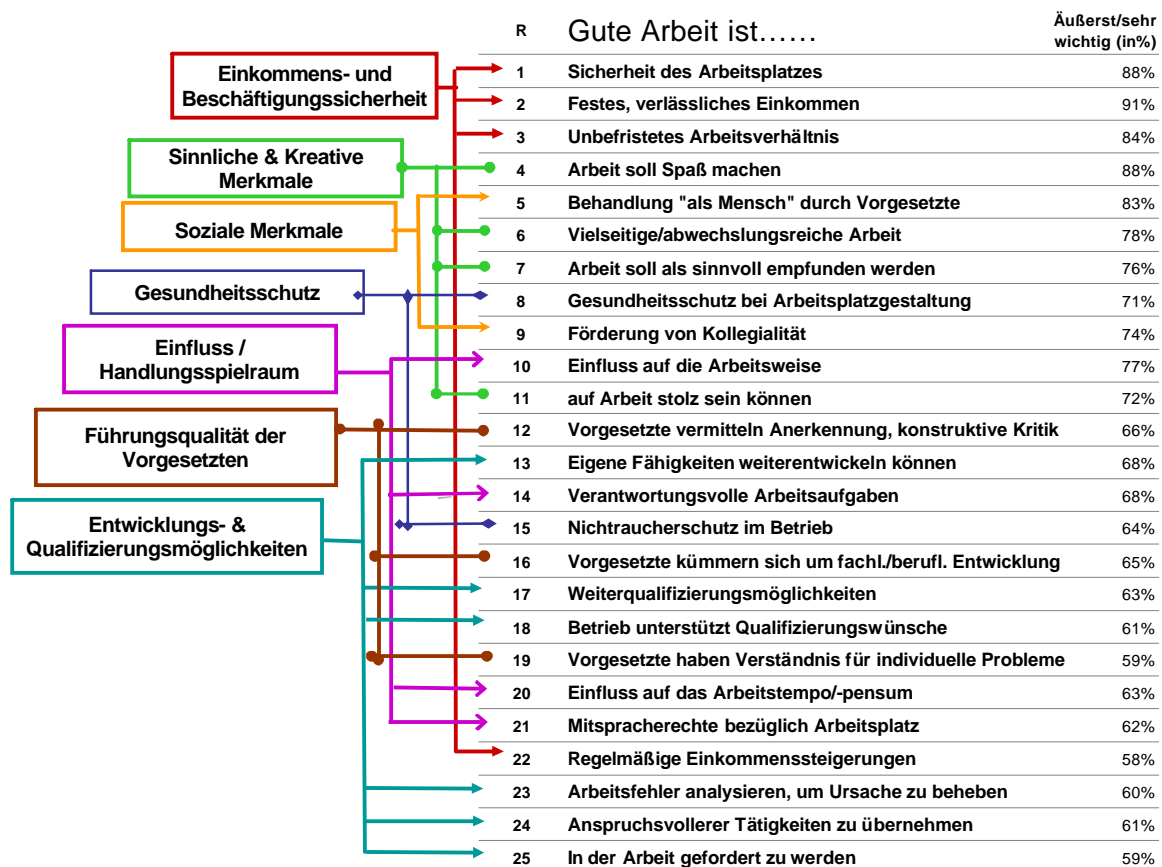


Abb. 1: Anforderungen an gute Arbeit aus der Sicht von Bürobeschäftigten

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Moderner, besser gesagt, ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz bleibt nicht abstrakt, sondern beinhaltet auch die – bereits genannten – sozialen Aspekte der Arbeit ebenso wie die Arbeitsorganisation, Führung oder Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten. Und wie die Ergebnisse zeigen, sind diese zentralen Elemente ge-

sundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung auch aus der Perspektive der Bürobeschäftigten von hoher Bedeutung für die Arbeitsqualität: so wird beispielsweise ein umfassender und vielseitiger **Einfluss- und Handlungsspielraum** von den Befragten mehrheitlich als äußerst bzw. sehr wichtig erachtet. Dies gilt ebenfalls für den Bereich der **Führungsqualität**, dem insbesondere die Bürobeschäftigten eine überraschend hohe Bedeutung beimessen. Dazu gehören einerseits ein respektvoller und andererseits ein fachlich unterstützender Führungsstil. Darüber hinaus schreiben Arbeitnehmer/innen den **Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten** eine zentrale Bedeutung als Garanten für gute Arbeit zu: Dazu gehört nach Auffassung der Arbeitnehmer/innen, dass sie im Rahmen ihrer alltäglichen Büroarbeit die eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen nutzen und weiterentwickeln können und dass sie sich darüber hinaus auch formell weiterqualifizieren können.

Gute Arbeit bedeutet aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen im Büro,

- ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten,
- unbefristet beschäftigt zu sein,
- Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können,
- Sinn in der Arbeit zu erkennen,
- Anerkennung zu erhalten,
- soziale Beziehungen zu entwickeln,
- Einfluss auf die Arbeit zu haben und
- die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit.

3 Auf den Spuren guter Arbeit....

In welchem Maße entsprechen die heutigen Büroarbeitsplätze den Vorstellungen von guter Arbeit? Die Aspekte, die aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen gute Arbeit ausmachen, lassen sich – stark vereinfacht – drei Beobachtungsfeldern zuordnen, die in den folgenden Abschnitten systematisch beobachtet werden. Zum einen wird die Bedeutung des **Arbeitseinkommens**, d. h. die materielle Basis der Arbeitsqualität, betont. Zweitens werden verschiedene Aspekte hervorgehoben, die Arbeit zu einem bedeutenden Feld persönlicher und sozialer Entwicklung werden lassen. Die Arbeitswissenschaft nennt diese Faktoren, die für eine persönlichkeitsförderliche Gestaltung von Arbeit grundlegend sind, **Ressourcen**. Ihnen wird, neben der hohen Bedeutung für die persönliche Entwicklung, auch eine Pufferfunktion im Umgang mit gesundheitsgefährdenden Belastungen zugeschrieben. Dass Arbeitsgestaltung einen Beitrag zum Schutz der Gesundheit leisten soll, ist unbestritten. Dazu gehört, neben der Förderung von Ressourcen am Arbeitsplatz, selbstverständlich auch ein Zurückdrängen bzw. Beseitigen der arbeitsbedingten Gefährdungen. Auch hier stellt sich die Frage, in welchen Bereichen gehäuft von belastenden Faktoren berichtet wird und wie vielfältig das gesamte Spektrum der so genannten **Fehlbeanspruchungen** ist? Abschließend werden diese drei Bereiche – das Bruttoeinkommen, das Spektrum der Ressourcen und der Fehlbeanspruchungen – aufeinander bezogen. Ziel dieser gemeinsamen Betrachtung ist es, Arbeitsplätze nach ihrer wahrgenommene Arbeitsqualität zu unterscheiden: Wie

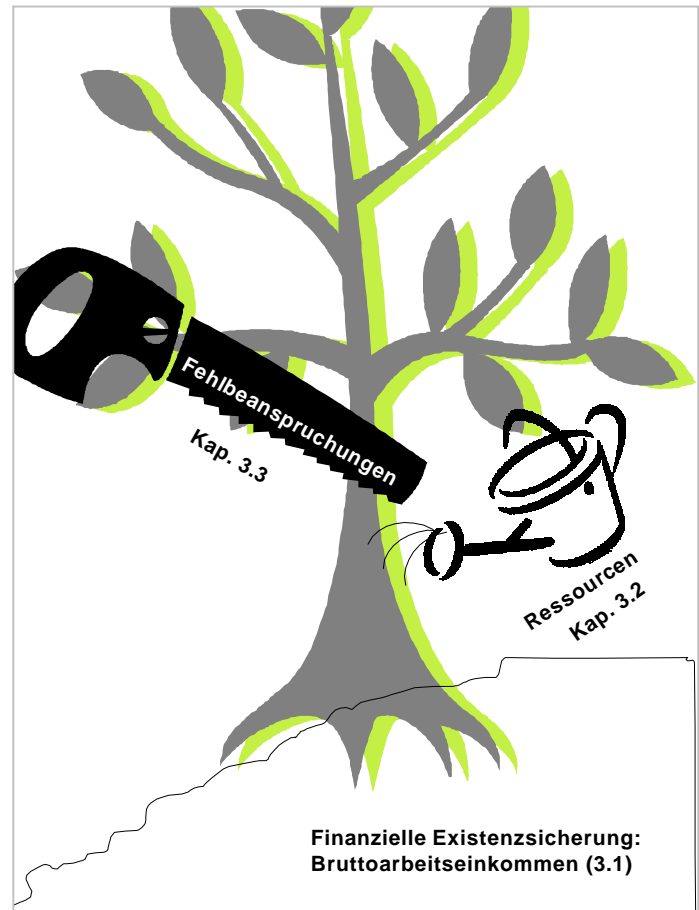
häufig beschreiben Arbeitnehmer/innen Arbeitsrealitäten, die sich durch ein vielfältiges und umfassendes Ressourcenspektrum, durch wenige Fehlbeanspruchungen und durch ein langfristig existenzsicherndes Einkommen auszeichnen?

Abb. 2: Schematische Darstellung der Bedeutung von Einkommen, Ressourcen, Fehlbeanspruchungen

3.1 Erwerbseinkommen

Wie ein roter Faden zieht sich ein Befund durch die Untersuchung: Einem festen, verlässlichen und ausreichend hohen Einkommen wird nicht nur ein hoher Stellenwert eingeräumt, sondern unzureichende Einkommen bilden aus der Sicht von vielen Bürobeschäftigten auch einen Brennpunkt ihrer aktuellen Arbeitssituation: Neben Verbesserungsbedarf im Bereich Führungsqualität und Qualifizierung wird bei der Einkommenshöhe der derzeit höchste Handlungsbedarf gesehen: Rund 40% weiblichen Bürobeschäftigten hoffen in dieser Hinsicht auf Verbesserungen und 33% der männlichen Arbeitnehmer. Diese Befunde decken sich auch mit der generellen Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der aktuellen Arbeitssituation: Mit kaum einem anderen Bereich der Arbeitsgestaltung sind Arbeitnehmer/innen im Büro derart unzufrieden wie mit dem Verhältnis von Einkommen und Leistung. Ein Blick auf die Angaben zu den durchschnittlichen **Bruttomonatseinkommen** zeigt, dass die hohe Unzufriedenheit auf einer durchaus nachvollziehbaren Grundlage fußt: Vor allem Frauen, die im Büro arbeiten, erhalten häufig auch im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung kein langfristig existenzsicherndes Einkommen: Unter ihnen beziehen 16% ein Bruttomonatseinkommen von unter 1.500 € und 21% ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 €. Zusammengefasst zeigt die vorliegende Untersuchung, dass ein gutes Drittel (38%) der Erwerbseinkommen von vollzeitbeschäftigten Frauen im Büro im prekären Einkommensbereich liegt, bei den vollzeitbeschäftigten Männern sind es 15%³ (vgl. Abb. 3)⁴.

Noch immer lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem verfügbaren Einkommen und dem Gesundheitszustand, der Ernährungsqualität, den Freizeitmöglichkeiten, den eigenen Bildungsmöglichkeiten und denen der Kinder, zeigen (vgl. u. a.



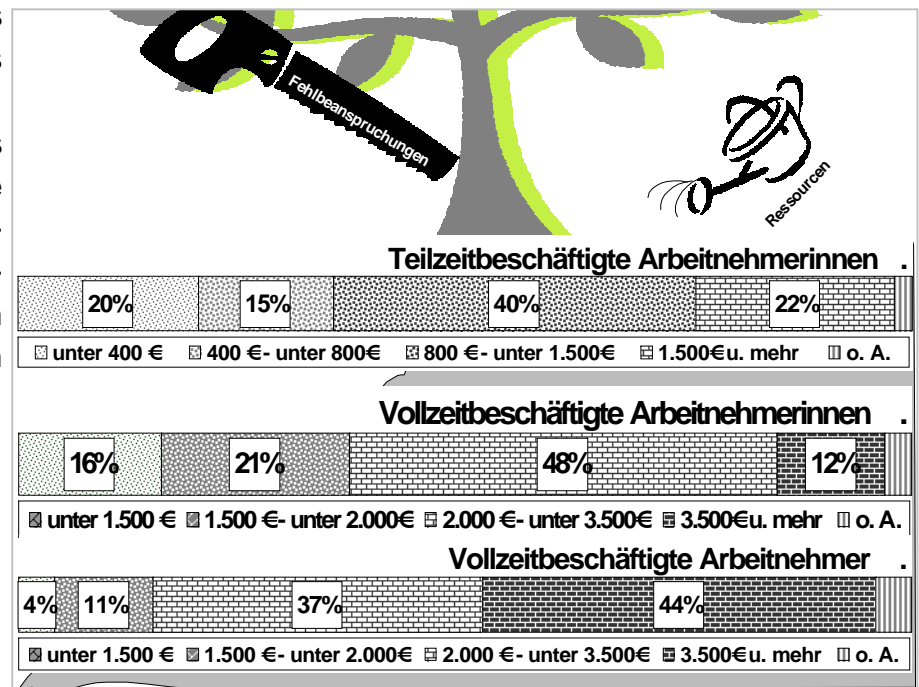
³ Zum Begriff des prekären Einkommens vgl. Kap. 5 im Forschungsbericht zur Hauptuntersuchung (Fuchs 2006).

⁴ Die Befunde zur Einkommenssituation decken sich weitgehend mit den Ergebnissen neuer Untersuchungen zur Verbreitung von Niedrigeinkommen in Deutschland (vgl. Rhein u.a. 2005; Bispinck/Schäfer 2006).

Wilkinson 2001; Sofi/IAB/ISF/INIFES 2005). Darüber hinaus besteht eine Wechselwirkung zwischen dem Arbeitsentgelt und der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Wenn das Einkommen aus der Sicht von Erwerbstätigen in keinem adäquaten Verhältnis zur Arbeitsanforderung bzw. -leistung steht, gilt dies als demotivierender Faktor. Hinzu kommt, dass eine prekäre Einkommenssituation einen nicht zu unterschätzenden Unsicherheitsfaktor darstellt. Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies unter Umständen als gewaltige Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt, als massiven Stresszustand. Aus all diesen Gründen ist es durchaus nachvollziehbar, dass dem Einkommen als Aspekt guter Arbeit diese dominierende Position zugewillt und dass die Einkommenssituation auch von den Bürobeschäftigten sehr kritisch beurteilt wird.

Abb. 3: Bruttoeinkommen von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.



3.2 Das Spektrum der Ressourcen

Der Arbeitsprozess birgt umfassende Entwicklungspotentiale und es ist die zentrale Aufgabe von Arbeitsgestaltung, gerade diese Potentiale zu fördern. Dadurch dass Erwerbsarbeit – wie kaum ein anderer Lebensbereich – in hohem Maße arbeitsteilig organisiert ist, ermöglicht diese Form der Arbeit eine Vielzahl von sozialen Kontakten und Beziehungen zu den Kollegen/innen, zu Vorgesetzten oder zu Kunden/innen. Diese vielfältigen sozialen Beziehungen, die die Grundlage für Anerkennung, für Kommunikation, für kritische Selbstreflexion und im Idealfall für Kollegialität und Freundschaften bilden, sind äußerst wichtige positive Aspekte von Erwerbsarbeit. Neben diesen sozialen Ressourcen sind es überwiegend Möglichkeiten der Einflussnahme, der fachlichen und kreativen Entwicklung, der persönlichen Bildung und das Erleben, durch die eigene Arbeit etwas Sinnvolles geleistet zu haben, die Erwerbsarbeit zu einem wichtigen Faktor der persönlichen Entwicklung machen können. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über das wahrgenommene **Ressourcenspektrum und -potential** von Bürobeschäftigten gegeben (vgl. Abb. 4). Relevant ist dabei zunächst die Frage, ob Arbeitnehmer/innen in bestimmten Bereichen von besonders vielen bzw. von sehr wenigen unterstützenden Merkmalen berichten – und welche Bereiche das sind.

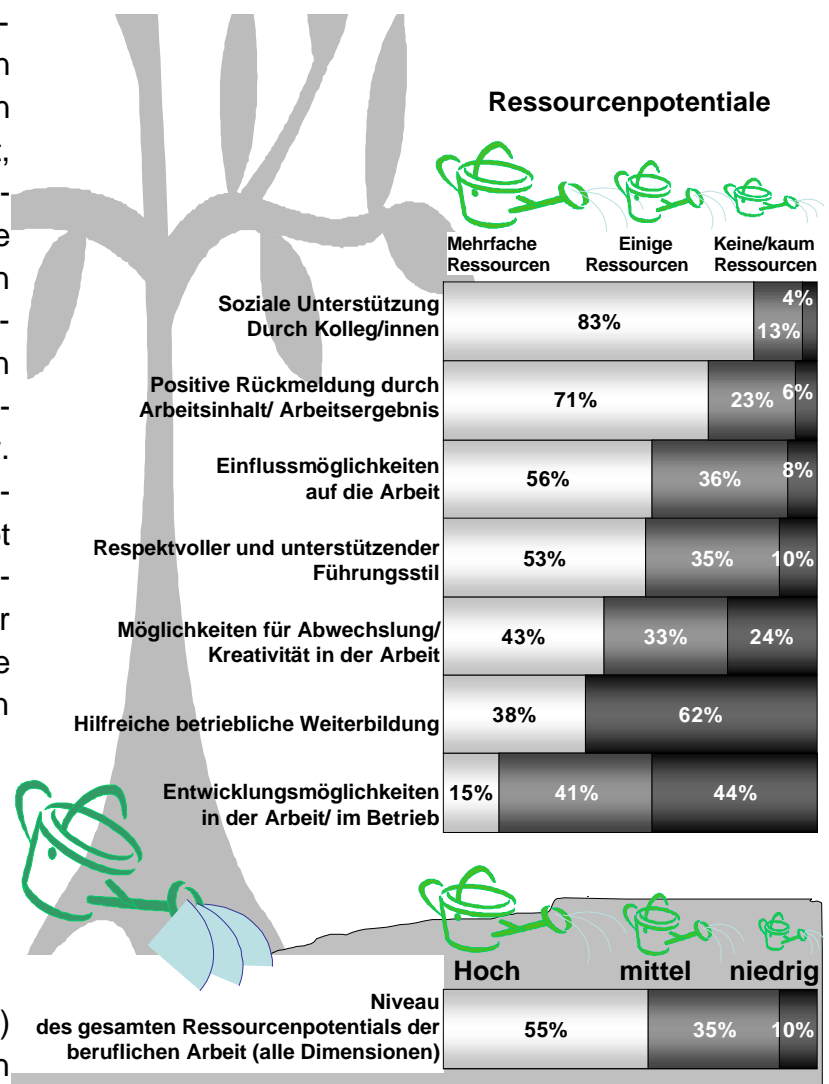
Das Spektrum arbeitsbezogenen Ressourcen von Bürobeschäftigten ist in hohem Maße durch die *soziale Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen* geprägt – dies ist die mit Abstand am häufigsten verbreitete Ressource: 83% der Befragten geben an, bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von den Kolleg/innen zu erhalten, ebenso wie Anerkennung und konstruktive Kritik oder/und sie berichten von einem sehr guten sozialen Arbeitsklima. Ebenfalls verbreitet ist eine hohe Identifikation mit dem Inhalt und dem Sinngehalt der Arbeit: 71% der Bürobeschäftigten sehen sehr viel Sinn in ihrer derzeitigen beruflichen Arbeit und erhalten über den Arbeitsprozess eine positive Rückmeldung. Deutlich seltener berichten Bürobeschäftigte von jenen beiden Ressourcen, denen die Arbeitswissenschaft eine herausragende Bedeutung für das Wohlbefinden und den Gesundheitserhalt beimisst – nämlich von Einflussmöglichkeiten auf die Arbeit sowie von einem wertschätzenden und fachlich unterstützenden Führungsstil: 56% der Büroangestellten haben im umfassenden Sinne Einfluss auf den Arbeitsprozess, d. h. auf ihren Arbeitsablauf und die Arbeitszeit, auf die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, teilweise auch auf die Arbeitsmenge. Damit berichten Bürobeschäftigte insgesamt deutlich häufiger von umfassenden Einflussmöglichkeiten als Beschäftigte in der Produktion bzw. im anderen Dienstleistungsbereichen, dennoch verbleibt weiterhin ein großer Handlungs- und Gestaltungsspielraum für mehr Autonomie und Kontrolle der Beschäftigten im Rahmen von Büroarbeit.

Abb. 4: Das Spektrum der Ressourcen von Bürobeschäftigten
Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.
Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Gerade noch jede/r Zweite (53%) berichtet von einem hohen Niveau *sozialer und fachlicher*

Unterstützung durch die Vorgesetzten. Auffällig ist, dass es vielen Vorgesetzten anscheinend nicht gelingt, ausreichend Anerkennung zu vermitteln und häufig mangelt es ebenso an fachlichen bzw. organisatorischen Fähigkeiten wie einer guten Arbeitsplanung oder einem geeigneten Umgang mit Konflikten.

In allen anderen Bereichen der Arbeit kann lediglich eine Minderheit von Arbeitnehmer/innen über ein hohes Ressourcenniveau berichten: 43% sehen an ihrem Arbeits-



platz sowohl *Möglichkeiten für Kreativität als auch für Abwechslung* in der Arbeit und gerade noch 15% berichten von *Entwicklungsmöglichkeiten* im Rahmen des Arbeitsprozesses und im Rahmen der betrieblichen Organisation. Vergleichbar unzureichend ist die Situation im Bereich der betrieblichen Weiterbildung: 62% der befragten Bürobeschäftigten haben im vergangenen Jahr entweder an keiner einzigen, aus ihrer Sicht hilfreichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Damit fehlt den Bürobeschäftigten eine wesentliche Grundlage, um mit fortwährend steigenden Anforderungen Schritt zu halten und sich auch formell zu qualifizieren.

Betrachtet man das gesamte Ressourcenspektrum über alle genannten Bereiche, so kommt man zu folgendem Ergebnis: 55% der Arbeitnehmer/innen geben an, in mindestens sechs Bereichen ihrer Arbeit über ein Set von unterstützenden bzw. entwicklungsförderlichen Strukturen zu verfügen⁵. 35% verfügen über Ressourcen in 4-5 Feldern ihrer Arbeit und 10% sehen lediglich in maximal drei Bereichen unterstützende bzw. entwicklungsförderliche Faktoren. Der größten Defizite bestehen im Hinblick auf die mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess sowie im Rahmen der betrieblichen Aufstiegshierarchie. Darüber hinaus sollte Arbeitsgestaltung mehr kreatives bzw. innovatives Verhalten ermöglichen und schließlich gilt es die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten auszubauen.

3.3 Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen

Eine Arbeitsgestaltung, die insbesondere den Schutz der Gesundheit achtet, gehört – aus der Sicht von Bürobeschäftigten – zu den Kernpunkten von guter Arbeit. Dies deckt sich mit der arbeitswissenschaftlichen Forderung nach einer schädigungslosen und beeinträchtigungsfreien Arbeitsgestaltung. Um einen Eindruck zu erhalten, inwieweit die heutige Arbeitswelt diese Anforderungen erfüllt, wird in diesem Abschnitt nach der *Verbreitung von jenen Aspekten der Arbeit gefragt, die von den Erwerbstätigen als subjektiv belastend erlebt werden*⁶. In diesem Zusammenhang sprechen wir von Fehlbeanspruchungen oder von negativen Beanspruchungen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Häufungen von Faktoren, die als belastend erlebt werden (Kumulationen). Abbildung 5 gibt einen Überblick über das **Fehlbeanspruchungsspektrum** von Arbeitnehmer/innen, die im Büro beschäftigt sind, und dessen Brennpunkte.

Am häufigsten empfinden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Unsicherheit, die sie im Zusammenhang mit dem möglichen Verlust ihres Arbeitsplatzes erleben, als Belastung. *Arbeitsplatzunsicherheit* ist der dominierende Belastungsfaktor im gesamten Fehlbeanspruchungsspektrum: 57% berichten in diesem Kontext sogar von mehrfachen Fehlbelastungen, d.h. sie empfinden ein belastendes Risiko, keine gleichwertige Arbeitsstelle mehr zu finden und sie fürchten den Verlust ihres jetzigen Arbeitsplatzes bzw. eine ungewollte Versetzung. Das Erleben von belastender Unsicherheit ist somit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten der herausragende Brennpunkt.

⁵ Die Gesamtbetrachtung bezieht sich auf ein min. mittleres Ressourcenniveau in den einzelnen Bereichen.

⁶ Das heißt, in der Untersuchung wird nicht davon ausgegangen, dass eine Anforderung per se als belastend empfunden wird. Wenn im Folgenden von Risikofaktoren, möglichen Gefährdungen, etc. gesprochen wird, bezieht sich dies immer auf Anforderungen, die von den Befragten als Belastung erlebt werden.

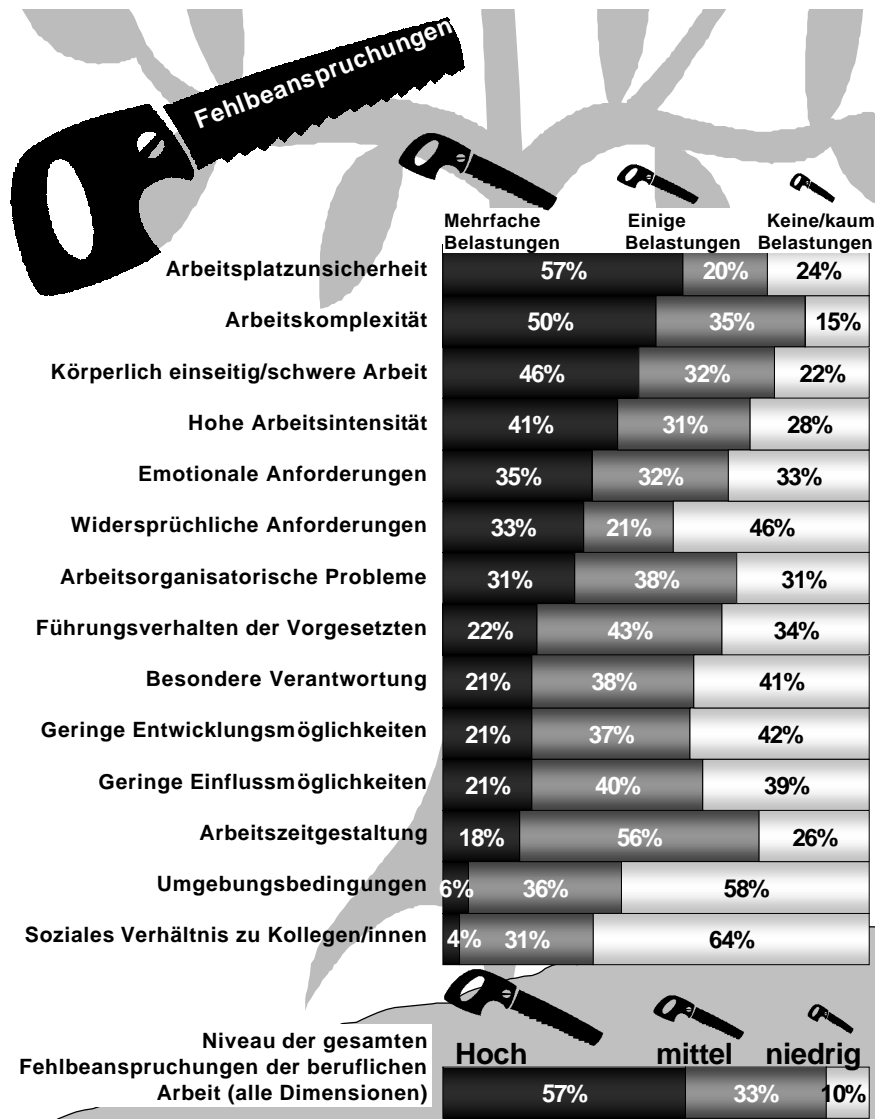


Abb. 5: Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen von Bürobeschäftigten – ein Überblick

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Der zweite Brennpunkt im Belastungsspektrum von abhängig Beschäftigten bezieht sich auf die Bewältigung von *komplexen Arbeitsanforderungen*. Dazu gehören die Anforderungen, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen, sich längere Zeit am Stück zu konzentrieren, sehr genau zu arbeiten und eine Tätigkeit zu verrichten, die eine geringe Fehlertoleranz aufweist. Jede/r zweite Bürobeschäftigte (50%) erlebt mindestens drei Aspekte aus diesem Anforderungsbereich als belastend. Das erlebte Belastungsniveau in diesem Bereich sollte nicht isoliert gesehen werden, da es eng mit zwei weiteren Bereichen zusammenhängt, nämlich mit einer hohen Arbeitsintensität, die 41% der befragten Bürobeschäftigten in vielfältiger Hinsicht als Belastung erleben und andererseits mit Problemen bei der Arbeitsorganisation, von denen 31% in hohem Maße und 38% im mittleren Umfang betroffen sind: Die Bewältigung von sehr komplexen Arbeitsanforderungen wird in der Regel dann als Belastung empfunden, wenn zu wenig Zeit zur Erledigung dieser Aufgaben zur Verfügung steht oder wenn es gleichzeitig zu

Störungen im Arbeitsablauf bzw. in der Arbeitsorganisation kommt.

Auch für Bürobeschäftigte darf die Gestaltung der körperlichen Arbeitsanforderungen noch lange nicht von der Agenda genommen werden. Darauf weist das Ergebnis der Befragung hin, nach dem immerhin 46% der Arbeitnehmer/innen angeben, dass es im Bereich der *körperlich einseitigen Arbeit* zu mehrfachen Belastungen kommt, d. h. sie erleben insbesondere körperlich einseitig beanspruchende Arbeit bzw. die Arbeit am Computer oder am Bildschirmarbeit als belastend.

Über das gesamte Spektrum hinweg, zeigt sich ein insgesamt sehr hohes Fehlbeanspruchungsniveau: 57% aller Bürobeschäftigten berichten von Fehlbeanspruchungen in mindestens 10 verschiedenen Dimensionen ihrer Arbeit (von 15 möglichen). Anders ausgedrückt heißt das: Diese Gruppe erlebt mindestens zwei Drittel der Anforderungskomplexe in subjektiv belastender Weise. Demgegenüber erleben lediglich 10% der Arbeitnehmer/innen ihre gegenwärtigen Arbeitsbedingungen als überwiegend nicht belastend, d. h. sie empfinden maximal vier Anforderungsbereiche als negativ beanspruchend.

3.4 Arbeit im Spannungsfeld von Einkommen, Ressourcen und Fehlbeanspruchungen

Die Qualität der Arbeit wird im Wesentlichen durch das Arbeitseinkommen, das Fehlbeanspruchungsniveau sowie der Ressourcenkonstellationen bestimmt: Diese Faktoren beschreiben, in welchem Umfang sich Menschen von ihrer Arbeit belastet fühlen und in welchem Maß sie im Rahmen ihrer Arbeit Entwicklungs- und Lernpotentiale sowie Teilhabemöglichkeiten sehen. In diese Beschreibung fließen – notwendigerweise – etliche subjektive Wertungen und Wahrnehmungen ein: Menschen sind keine Maschinen und damit geht einher, dass auch vergleichbare Arbeitsplätze auf unterschiedliche Menschen anders wirken. Wenn also im Folgenden nach dem Verhältnis von belastenden Faktoren und Ressourcen bei der Arbeit gefragt wird, bezieht sich auch dies auf die subjektive Wahrnehmung der Arbeit durch die Beschäftigten.

Eine Grundbedingung von Arbeitsqualität ist der Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit. Wenn Arbeit dadurch charakterisiert ist, dass es nie oder nur in wenigen Bereichen zu Fehlbelastungen kommt, dann ist dies noch kein Garant für gute Arbeit, aber es ist eine notwendige Voraussetzung dafür. ***Eine weitere wichtige Bedingung für hohe Arbeitsqualität ist das Vorhandensein von Ressourcen:*** Es wurde gezeigt, dass ein positives Leitbild guter Arbeit nicht nur aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, sondern insbesondere aus der Sicht von Erwerbstätigen durch unterstützende soziale Beziehungen, durch Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, durch kreative Potentiale und, nicht zu vergessen, durch einen Arbeitsinhalt, der Sinn bzw. Identifikation ermöglicht, gekennzeichnet ist. *Unter dem Blickwinkel dieser beiden Anforderungen ist die Arbeitsqualität im Büro um so höher einzustufen, desto weniger Fehlbeanspruchungen auftreten und umso mehr Ressourcen der arbeitenden Person zur Verfügung stehen.* Umgekehrt sind keine oder wenige Ressourcen, gepaart mit einem hohen Fehlbelastungsniveau, Kennzeichen schlechter Arbeit, da man davon ausgehen kann, dass sie in hohem Maße gesundheitsgefährdend und wenig entwick-

lungsförderlich ist. **Zudem wurde ein im umfassenden Sinne existenzsicherndes Einkommen als grundlegendes Kriterium für gute Arbeit eingeführt.** Als grober Indikator hierfür wurde ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro angenommen (zur Begründung vgl. Fuchs 2006: 128ff.). Im Folgenden werden diese drei Dimensionen aufeinander bezogen. Einen Überblick gibt Abbildung 6.

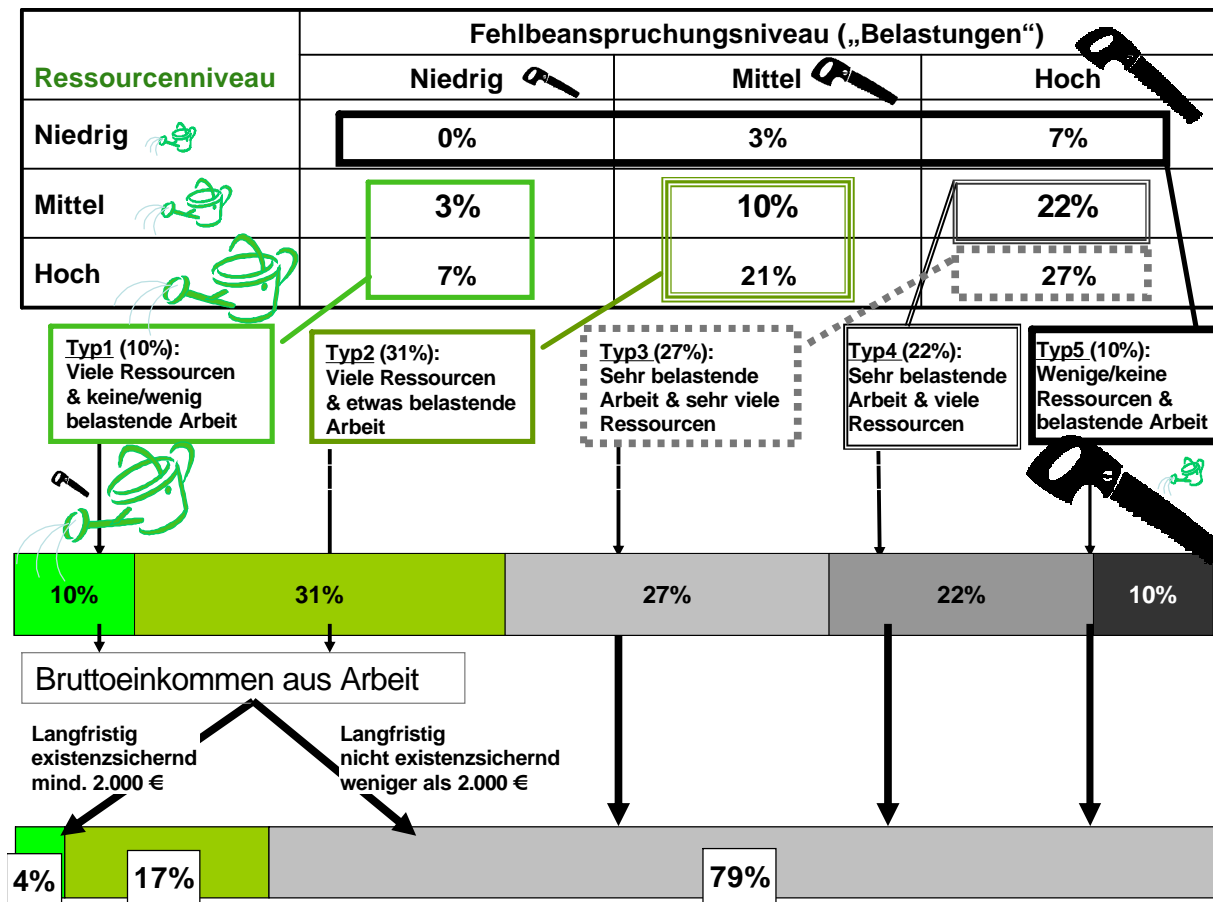


Abb. 6: Typen der Arbeitsqualität im Büro: Einkommen, Fehlbeanspruchungen & Ressourcen

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Aus der aufeinander bezogenen, summarischen Betrachtung der hohen, mittleren oder niedrigen Fehlbeanspruchungsniveaus bzw. Ressourcenpotentiale ergibt sich ein 9-Felderschema (vgl. Abb. 6), das für weitere Untersuchungen zu 5 Typen zusammengefasst wird. Die resultierenden Typen werden nun weiter danach differenziert, ob die Personen ein existenzsicherndes Einkommen erhalten oder nicht. Auf diese Weise bilden wir die wahrgenommene Arbeitsqualität auf einem Kontinuum ab, an dessen einem Ende eine Arbeitsgestaltung steht, die als **Realisierung von guter Arbeit** bezeichnet werden kann: **Ein niedriges Fehlbeanspruchungsniveau, ein mittleres oder hohes Ressourcenpotential und ein existenzsicherndes Einkommen.** Bürobeschäftigte arbeiten jedoch – nach eigenen Aussagen – nur selten an Arbeitsplätzen, die diesen Kriterien entsprechen: **lediglich 4% der Arbeitsplatzbeschreibungen entsprechen diesen Kriterien (Typ 1).**

Erwerbstätige die zwar ebenfalls auf ein mittleres oder hohes Ressourcenniveau zurückgreifen können, aber auch in mittlerem Umfang negativ belastet sind, werden im

Folgenden zu Typ 2 zusammengefasst. Ihre Arbeitsbedingungen bieten zwar ein durchaus breites soziales und berufliches Entwicklungspotential – jedoch ist das Niveau der Fehlbeanspruchungen bereits so hoch, dass ein Basiskriterium für menschengerechte Arbeit (Beeinträchtigungsfreiheit) nicht mehr gegeben ist. 17% der Arbeitnehmer/innen arbeiten unter den eben beschriebenen Bedingungen und erhalten ein Einkommen von mindestens 2.000 € Brutto.

Dass das grundlegende Kriterium der Schädigungslosigkeit nicht erfüllt ist, gilt in besonderem Maße für die Typen 3, 4 und 5, die alle durch ein hohes Niveau subjektiv belastender Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, und – wie im Falle von Typ 5 – durch ein extrem geringes Ressourcenniveau. Typ 5 stellt – bildlich gesprochen – die dunkle Seite des Kontinuums zwischen guter und schlechter Arbeit dar: Wenn Beschäftigte dieses Typs ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz beschreiben, zeigen sich in maximal 3 Dimensionen der Arbeit unterstützende Potentiale, d. h. es finden sich fast keine beruflichen oder sozialen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Auskünfte von 10% der abhängig Beschäftigten im Büro lassen sich zu dem Befund verdichten, dass sie unter derart entwicklungsarmen Arbeitsbedingungen arbeiten. Weist dies, für sich genommen, bereits auf einen dringenden Gestaltungsbedarf dieser Arbeitsplätze hin, so kommt noch hinzu, dass Arbeitsplätze, die so wenige soziale und berufliche Perspektiven bieten, in der Regel zugleich durch ein hohes Belastungsniveau gekennzeichnet sind. Darüber hinaus kumulieren bei dieser Beschäftigtengruppe in der Regel entwicklungsarme und belastende Arbeitsbedingungen mit niedrigen Bruttoeinkommen. **Zusammengefasst sind 79% der Büroarbeitsplätze aus Sicht von Arbeitnehmer/innen entweder durch extrem geringe Ressourcen und/oder durch ein sehr hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet. Oder/und sie bieten den Beschäftigten kein existenzsicherndes Einkommen.**

Auch eine Fokussierung von Vollzeitbeschäftigten führt nicht zu grundlegend anderen Ergebnissen: Von allen *vollzeitbeschäftigten* Büroangestellten arbeiten 5% unter guten Arbeits- und Einkommensbedingungen und 23% der beschriebenen Vollzeitarbeitsplätze lassen sich als „nahe an guter Arbeit“ beschreiben. Andererseits sind 72% der Büroarbeitsplätze von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen mehr oder minder weit entfernt von hoher Arbeitsqualität und ausreichender Einkommenssicherheit.

4 Effekte guter Arbeit: Wohlbefinden, Freude, Verbundenheit und Zufriedenheit

Ein möglichst optimales Verhältnis von (Fehl-)Belastungen und Ressourcen zeigt sich durchgängig in einer sehr positiven Wahrnehmung der Arbeit – und umgekehrt: Dazu wurden in der Untersuchung vielfältige Indikatoren untersucht: die Formen der Arbeits-(un)zufriedenheit, positive und negative Arbeitseemotionen, die gefühlten Beschwerden an Arbeitstagen sowie die subjektiven Einschätzungen der zukünftigen Arbeitsfähigkeit.

4.1 Emotionales Erleben der Arbeit

Das emotionale Bild, das abhängig Bürobeschäftigte von ihrer Arbeit malen, ist äußerst differenziert: 71% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben an, oft stolz

auf ihre Arbeit zu sein, 66% haben im vergangenen Monat oft mit Freude gearbeitet und über die Hälfte der Beschäftigten empfindet Begeisterung, wenn sie an ihre Arbeit denken. Während bei diesen Aspekten insbesondere das Erleben der eigenen Arbeitsleistung und -fähigkeiten sowie die Identifikation mit der Arbeitshandlung im Vordergrund stehen, berücksichtigt das Empfinden von Anerkennung durch die Arbeit und das Gefühl von Verbundenheit mit dem Unternehmen stärker die Kontextfaktoren, in denen Arbeit organisiert wird: Das Gefühl von Anerkennung kann durch andere Menschen (Vorgesetzte, Kund/innen, Kolleg/inne usw.) oder durch den Arbeitsprozess bzw. durch das Arbeitsergebnis entstehen. Anerkennung erhalten jedoch nur 37% der Bürobeschäftigten im relevanten Umfang bei ihrer Arbeit. Knapp die Hälfte der Bürobeschäftigten (48%) fühlt sich mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten, verbunden.

Die Verbreitung von negativen Arbeitsemotionen weist auf den bereits erläuterten Gestaltungsbedarf hin: Fast jede/r zweite Bürobeschäftigte (46%) fühlt sich oft nach der Arbeit leer und ausgebrannt, 40% haben sogar in der Freizeit Probleme sich zu erholen. 36% beschleicht häufig ein flaves Gefühl, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken und knapp ein Drittel (30%) empfindet die gegenwärtige Arbeitssituation als frustrierend.

4.2 Arbeitsemotionen im Spiegel der Arbeitsqualität

Alle erfragten Arbeitsemotionen – positive wie negative – reagieren erwartungsgemäß auf die Qualität der Arbeit. Arbeitnehmer/innen, die in Büros arbeiten und von gut gestalteten Arbeitsbedingungen berichten (Typ 1), empfinden deutlich häufiger Stolz, Freude oder Begeisterung, wenn sie an ihre Arbeit denken, sie fühlen sich fast immer mit dem Unternehmen für das sie arbeiten, verbunden und können oft aus ihrer Arbeit Anerkennung schöpfen. Das ändert sich bereits deutlich im Übergang zu Arbeitsbedingungen von Typ 2, die sich durch ein höheres Fehlbeanspruchungsniveau unterscheiden (bei gleich hoher Ressourcenausstattung): Die Verbreitung von positiven Arbeitsemotionen reduziert sich deutlich, insbesondere sinkt der Anteil jener Beschäftigten, die durch ihre Arbeit Anerkennung erhalten sowie derjenigen die ein Gefühl von Verbundenheit mit dem Unternehmen empfinden.

Mit der zunehmenden Verschlechterung der Arbeitsqualität in Richtung von Typ 5, berichten abhängig Beschäftigte immer seltener von positiven Gefühlen, wenn sie an ihre Arbeit denken. Am deutlichsten wird dies bei Arbeitnehmer/innen, die an besonders ressourcenarmen Büroarbeitsplätzen (Typ 5) arbeiten. Diese Beschäftigten empfinden eher selten Freude, Begeisterung oder Verbundenheit mit dem Betrieb, für den sie arbeiten, und können fast nie Anerkennung aus ihrer Arbeit schöpfen. Lediglich ein Gefühl von Arbeitsstolz ist noch im relevanten Umfang in dieser Gruppe verankert.

Ebenso deutlich zeigt sich der Effekt von gut bzw. schlecht gestalteter Arbeit im Hinblick auf die Verbreitung von negativen Arbeitsemotionen: Gefühle wie Frustration, Erholungsunfähigkeit, Leere bzw. Ausgebrannt-Sein, oder auch unsichere Zukunftsempfindungen erleben Bürobeschäftigte, die unter gut gestalteten Arbeitsbedingungen arbeiten, so gut wie nie. Dagegen ist das emotionale Erleben von Arbeitnehmer/innen, die unter

ressourcenarmen und belastenden Arbeitsbedingungen arbeiten, oft durch negative Arbeitseemotionen geprägt. Insbesondere die Verbreitung von Frustrationsgefühle und Zukunftsunsicherheit steigt drastisch mit dem Absinken der wahrgenommenen Arbeitsqualität an.

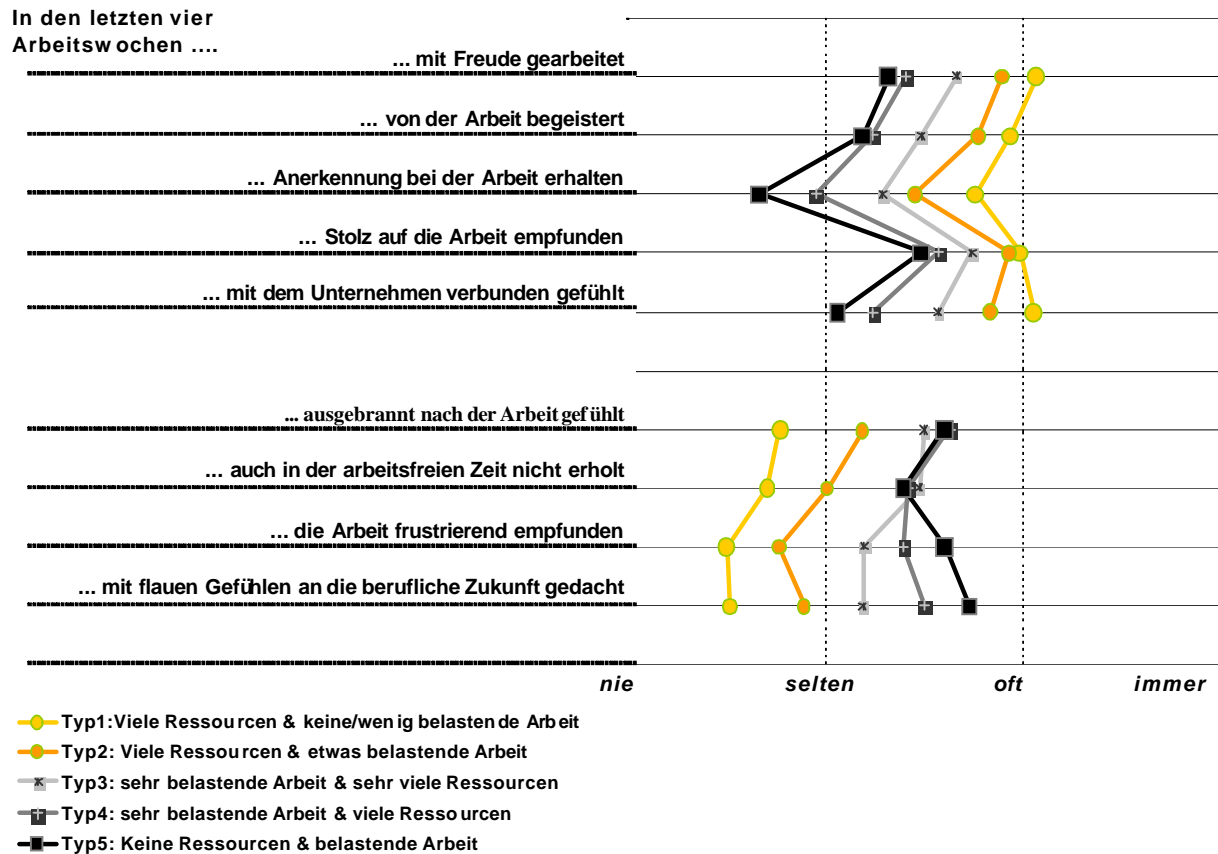


Abb. 7: Positive und negative Arbeitseemotionen von Bürobeschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

4.3 Einschätzung des Gesundheitszustandes

Arbeitszufriedenheit oder ein positives Arbeitserleben sind verbreitete Konzepte, die subjektive Bewertung der Arbeitssituation zu messen. Im Folgenden werden wir eine weitere Bewertungsebene hinzufügen: das wahrgenommene Gesundheitsempfinden. Die befragten Bürobeschäftigten wurden – in Anlehnung an die Freiburger Beschwerdeliste – gebeten, jene Beschwerden und Symptome zu nennen, die bei ihnen häufig an Arbeitstagen auftreten: Die Ergebnisse verweisen auf einen sehr niedrigen Anteil von Beschäftigten, die ihren Arbeitsalltag beschwerdefrei erleben: Lediglich rund 12% geben an, dass bei ihnen an Arbeitstagen keine Beschwerden auftreten. Insbesondere Kreuz- und Rückenbeschwerden, Kopfschmerzen, vorzeitige Müdigkeit, Augenschmerzen, hohe Angespanntheit, Nervosität und Reizbarkeit sowie Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit sind weit verbreitete Symptome, die den Arbeitsalltag und damit das Arbeitserleben von Bürobeschäftigten prägen.

Tab. 1: Gesundheitliche Beschwerden an Arbeitstagen im Büro

Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen	Alle Arbeit- nehmer/ innen im Büro		Männer, Voll- zeit(nah) (35 Std. u. mehr)		Frauen, Voll- zeit(nah) (35 Std. u. mehr)		Frauen, Teilzeit (unter 35 Std.)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nacken-/Schulterschmerzen	1004	62,1%	347	53,9%	336	71,6%	303	65,9%
Kreuzschmerzen	769	47,5%	295	45,8%	239	50,9%	218	47,3%
Kopfschmerzen	690	42,6%	214	33,3%	247	52,7%	215	46,7%
Vorzeitige Müdigkeit	594	36,7%	209	32,5%	188	40,2%	174	37,9%
Augenschmerzen/-brennen	577	35,7%	209	32,5%	195	41,6%	164	35,7%
Hohe Angespanntheit	512	31,7%	221	34,4%	150	31,9%	125	27,3%
Nervosität/Reizbarkeit	416	25,7%	180	27,9%	106	22,5%	116	25,2%
Schlafstörungen	300	18,5%	118	18,4%	90	19,1%	81	17,7%
Einschlafstörungen	295	18,2%	120	18,6%	81	17,3%	81	17,6%
Niedergeschlagenheit	277	17,2%	106	16,5%	81	17,3%	79	17,3%
Magen-/Verdauungsbeschwerden	228	14,1%	111	17,3%	69	14,8%	43	9,3%
Taubheit in Beinen/Füßen	121	7,5%	44	6,8%	45	9,6%	30	6,6%
Hörverschlechterung	107	6,6%	57	8,9%	*	*	30	6,4%
Herzschmerzen/-stiche	92	5,7%	47	7,3%	*	*	*	*
Haut-/Juckreizungen	89	5,5%	37	5,7%	40	8,5%	*	*
Andere Beschwerden	64	4,0%	*	*	*	*	*	*
Überhaupt keine Beschwerden	198	12,2%	77	12,0%	45	9,6%	67	14,6%

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

4.4 Gesundheitszustand im Spiegel der Arbeitsqualität

Arbeitnehmer/innen, die unter gut gestalteten Arbeitsbedingungen arbeiten, sind deutlich häufiger beschwerdefrei als Beschäftigte, die unter schlechteren Bedingungen arbeiten. Insbesondere die Verbreitung von Nacken-, Schulter, Kreuz- und Augeschmerzen – die dominierenden gesundheitlichen Einschränkungen von Bürobeschäftigten – sind unter Beschäftigten, die die Arbeitsqualität positiv beschreiben, deutlich seltener vertreten. Diese Anteile steigen kontinuierlich an, wenn die Bedingungen, unter denen die Beschäftigten arbeiten, stärker durch Fehlbeanspruchungen denn durch Ressourcen charakterisiert sind.

Im Hinblick auf die Verbreitung von Beschwerden ist die Intensität der auftretenden Fehlbeanspruchungen ebenso entscheidend wie der Ressourcenmangel. Oder anders ausgedrückt: Beschäftigte, die an Büroarbeitsplätzen arbeiten, die durch vielfache Entwicklungs- und Entscheidungsmöglichkeiten aber zugleich durch ein hohes Fehlbeanspruchungsniveau charakterisiert sind, empfinden ein ähnlich hohes Beschwerdeniveau, wie Personen die unter weniger belastenden aber auch ressourcenärmeren Arbeitsbedingungen arbeiten. Es zeigt sich demnach ein Muster, das auf einen deutli-

chen Unterschied im Gesundheitsempfinden von Beschäftigten verweist, die von gut gestalteten Büroarbeitsbedingungen (Typ 1 und 2) und schlecht gestalteten Büroarbeitsbedingungen (Typ 3, 4 und 5) berichten. Letztere sind – angesichts der dramatisch hohen Verbreitung von gesundheitlichen Beschwerden – dringend verbesserungsbedürftig. Dieses Muster zeigt sich auch unter Kontrolle des Geschlechts und des Beschäftigungsumfangs der Bürobeschäftigten.

Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen ...

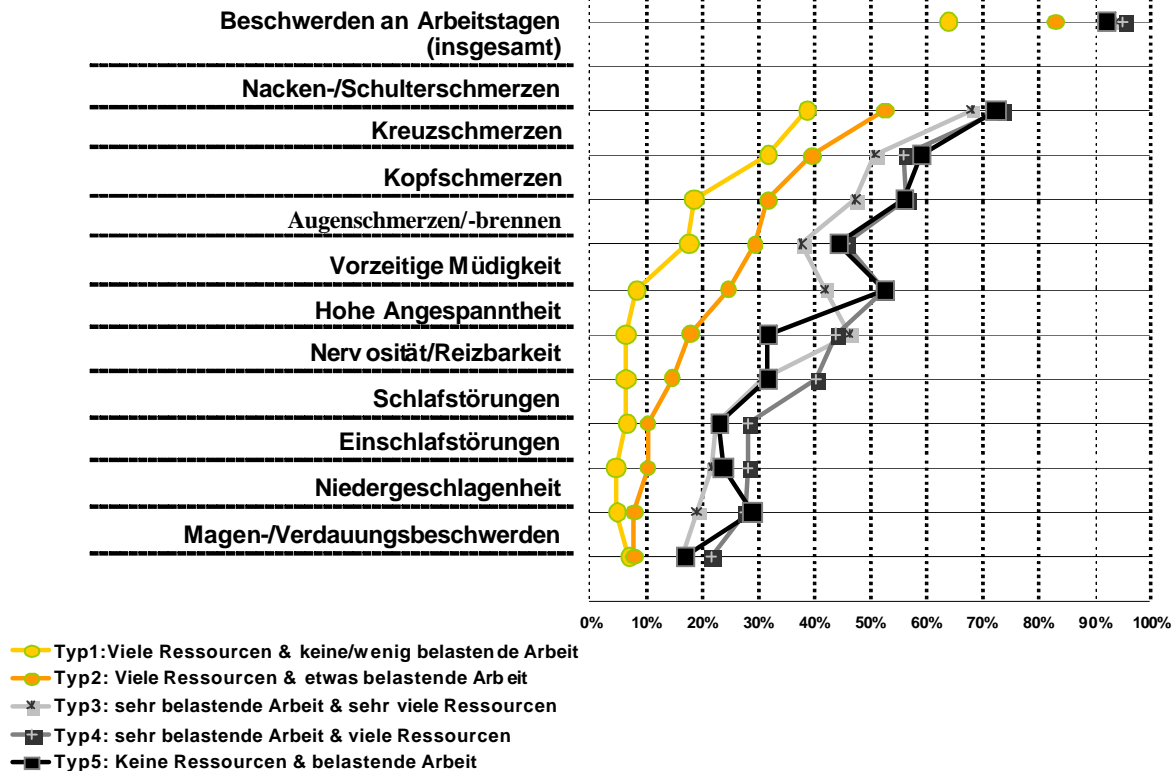


Abb. 8: Häufige Beschwerden an Arbeitstagen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Nicht nur die Einschätzung des aktuellen Gesundheitszustandes, sondern auch die Selbsteinschätzung, ob sich die Bürobeschäftigten vorstellen können, vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und des eigenen Gesundheitszustandes, die jetzige Tätigkeit noch bis zum Rentenalter weiter ausüben zu können, wird durch die Qualität der Arbeitsgestaltung beeinflusst. Bürobeschäftigte, die unter gut gestalteten Arbeitsbedingungen arbeiten (Typ 1), können sich fast ausnahmslos (95%) und mit hoher Wahrscheinlichkeit vorstellen, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Rentenbeginn auszuüben. Wenn die Arbeitsbedingungen, mit denen die Beschäftigten an Büroarbeitsplätzen konfrontiert sind, relativ schlecht gestaltet sind (Typ 4/Typ 5), können rund 40% keine positive Prognose mehr abgeben. Die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit hängt also ganz wesentlich von den Rahmenbedingungen ab, unter denen Bürobeschäftigte arbeiten.

4.5 Berufliches und außerberufliches Leben

Dass der lange Arm der Arbeit bis in die Freizeit und das Familienleben hineinreicht – ist seit der gleichnamigen Untersuchung von Meissner (1971) bekannt. Nicht nur der zeitliche Umfang, als auch die wahrgenommene Qualität der beruflichen Arbeitssituation prägt ganz wesentlich das Zusammenspiel von beruflicher Arbeit und privatem Leben. Gute berufliche Arbeitsbedingungen (Typ 1) erhöhen die wahrgenommene Vereinbarkeit von beruflicher und außerberuflicher Arbeit erheblich, während mit abnehmender beruflicher Arbeitsqualität (Richtung Typ 5) dieses Verhältnis eher als Belastung wahrgenommen wird. Einen Überblick zu diesem Zusammenhang gibt Abb. 9, die sich ausschließlich auf *vollzeitbeschäftigte Mütter* bezieht, die im Büro arbeiten und mindestens ein betreuungspflichtiges Kind zu versorgen haben.

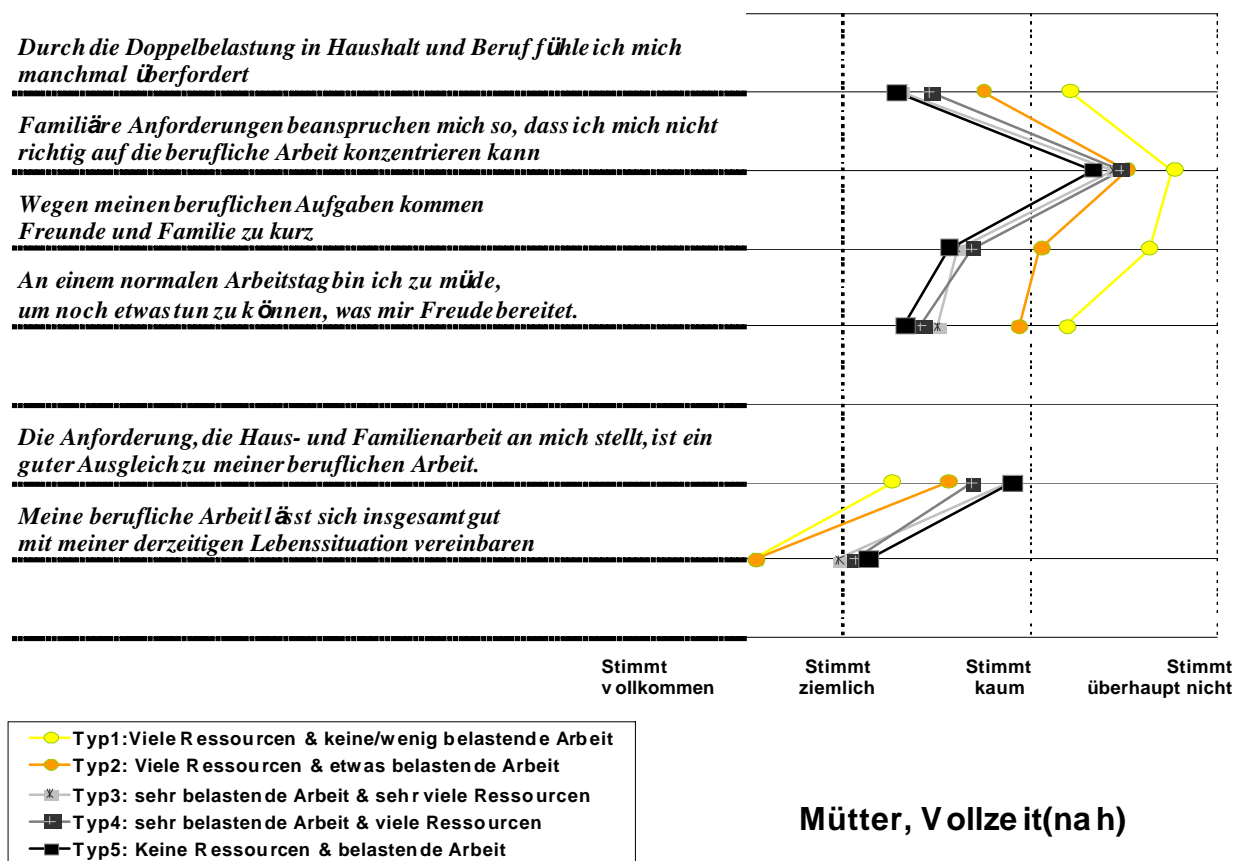


Abb. 9: Berufliches und privates Leben unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs, INIFES.

Deutlich wird, dass vollzeitbeschäftigte Mütter die Vereinbarkeit von beruflichem und familiärem Leben nur dann positiv beschreiben, wenn ihr Büroarbeitsplatz gut gestaltet ist: Wenn der Arbeitsplatz Entwicklungs- und Einflussperspektiven bietet und gleichzeitig wenig belastende Arbeitsbedingungen auftreten, empfinden vollzeitbeschäftigte Mütter die Verbindung von beruflicher und familiärer Arbeit als Bereicherung. Sie stimmen der Aussage zu, dass die Anforderungen, die mit der Haus- und Familienarbeit einher gehen, einen guten Ausgleich zur beruflichen Arbeit darstellen und sie bes-

tätigen, dass sich die berufliche Arbeit insgesamt gut mit ihrer derzeitigen Lebenssituation vereinbaren lässt. Sie bestreiten vehement die Aussage, dass sie die Doppelbelastung von Haushalt und Beruf überfordere. Weder empfinden sie die familiären Anforderungen als Beschränkung noch haben sie den Eindruck, dass auf Grund der beruflichen Aufgaben ihre Freunde oder Familie zu kurz kommen. Mütter, die in Vollzeit an gut gestalteten Büroarbeitsplätzen arbeiten, sind auch nach einem normalen Arbeitstag nicht zu müde, um noch etwas tun zu können, was ihnen Freude bereitet. Ganz anders sehen dies vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kind(ern), wenn ihre Arbeitsbedingungen durch Fehlbeanspruchungen und wenige Ressourcen geprägt sind. Diese Gruppe sieht in der Kombination von Beruf und Familie viel eher eine Belastung als eine Bereicherung. Die Ursache für die Doppelbelastung sehen diese Frauen nicht so sehr in den familiären Anforderungen, sondern in den beruflichen Bedingungen. Unter den vollzeitbeschäftigten Vätern zeigt sich der genannte Zusammenhang auch, aber deutlich schwächer ausgeprägt.

Die Ergebnisse der Untersuchung „Gute Arbeit im Büro!?“ verweisen auf einen engen Zusammenhang der Qualität der aktuellen Arbeitssituation auf der einen Seite und der Bewertung der Erwerbstätigen auf der anderen Seite. Wirklich zufriedene Bürobeschäftigte, die mit Freude an ihre Arbeit denken, die Anerkennung aus ihrer Arbeit schöpfen können und die sich mit ihrem Arbeitgeber verbunden fühlen, arbeiten relativ häufig in Arbeitsverhältnissen, die durch gute Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten sowie ein positives soziales Umfeld und kaum durch Fehlbelastungen geprägt sind. Beschäftigte, die die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen positiv beschreiben, bewerten auch ihre gesundheitliche Situation deutlich besser und blicken mit Zuversicht auf ihr weiteres Arbeitsleben. Vor diesem Hintergrund gilt es, sich ein weiteres Ergebnis der Untersuchung zu vergegenwärtigen: Gerade 10% der Bürobeschäftigten arbeiten unter wirklich gut gestalteten Arbeitsbedingungen (Typ 1), alle anderen Beschäftigten berichten von Arbeitsbedingungen, die einen mehr oder minder hohen Gestaltungsbedarf aufweisen.

5 Literatur

- Beermann, B. (2004): Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten; in: Nickel, P. (Hrsg.): Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis, Pabst Science Publishers, Lengerich, S.181-205.
- Bispinck, R./Schäfer, C. (2006): Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland; in: Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa, Hamburg, S. 269-301.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht Nr. 19; , Dortmund/Berlin.
- Meisner, M. (1971): The long arm of the job. Industrial Relations Journal, October: 239-260.
- Rhein, T./Gartner, T./Krug, G. (2005): Niedriglohnsektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert; in: IAB-Kurzbericht 3/2005.
- Sofi/IAB/Isf/Inifes (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden.
- Temme, G./Tränkle, U. (1996): Arbeitsemotionen. Ein vernachlässigter Aspekt der Arbeitszufriedenheitsforschung, in: Arbeit. Heft 3. Jg. 5, S. 275-297.
- Triemer, A./Rau, R. (2001): Positives Arbeitserleben: Psychophysiologische Untersuchungen zum Einfluß kognitiv-emotionaler Bewertung der Arbeitssituation auf Wohlbefinden und Gesundheit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 907). Bremerhaven.
- Ulich, E./Frei, F./Baitsch, C. (1980): Zum Begriff der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 34, S. 210-213.
- Wilkinson R.G. (2001): Kranke Gesellschaften: Soziales Gleichgewicht und Gesundheit. Wien/New York.