

Gute Arbeit im Büro?!

21

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



Tatjana Fuchs

Gute Arbeit im Büro?!

21

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

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

Impressum

Diese Veröffentlichung beleuchtet die Arbeitsbedingungen aus Sicht von Bürobeschäftigten sowie deren subjektive Anforderungen an gute Arbeit. Die Auswertungen basieren auf der repräsentativen INQA-Erhebung ›Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen‹ aus dem Jahre 2004/2005. Darin wurden 5.388 Erwerbstätige mit einem ausführlichen Fragebogen zu ihrer Arbeitssituation und zu ihren arbeitsbezogenen Wünschen befragt.

Gute Arbeit im Büro?!

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

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

Autorin:

Dipl. soz. Tatjana Fuchs (INIFES)

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1–25 44149 Dortmund
Telefon +49.231.9071-2250 Fax +49.231.9071-2363
E-Mail inqa@baua.bund.de Internet www.baua.de

Nöldnerstraße 40–42 10317 Berlin
Telefon +49.30.51548-0 Fax +49.30.51548-4170

Proschhübelstraße 8 01099 Dresden
Telefon +49.351.5639-5 Fax +49.351.5639-5210

Grafik: GUD – Helmut Schmidt, Braunschweig

Verlag/Druck: Wirtschaftsverlag NW – Verlag für neue Wissenschaft GmbH, Bremerhaven

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

1. Auflage

Dortmund / Berlin / Dresden 2006
ISBN 978-3-86509-679-1

Inhalt

7	1	Die Untersuchungsgruppe: Wer sind die ›Beschäftigten im Büro‹?
11	2	Vorstellungen von guter Arbeit im Büro
13	2.1	Kernpunkte guter Arbeit
15	2.2	Differenzierungen: Spezifische Vorstellungen guter Arbeit
21	3	Auf den Spuren guter Arbeit ...
23	3.1	Einkommen aus Erwerbstätigkeit
25	3.2	Das Spektrum der Ressourcen
28	3.3	Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen
30	3.4	Auf den Spuren guter Arbeit: Arbeit im Spannungsfeld von Einkommen, Ressourcen und Fehlbeanspruchungen
35	4	Effekte guter Arbeit: Wohlbefinden, Freude, Verbundenheit und Zufriedenheit
36	4.1	Formen der Arbeitszufriedenheit
37	4.2	Emotionales Erleben der Arbeit
39	4.3	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsemotionen im Spiegel der Arbeitsqualität
42	4.4	Einschätzung des Gesundheitszustandes
43	4.5	Gesundheitszustand im Spiegel der Arbeitsqualität
44	4.6	Berufliches und außerberufliches Leben
49	5	Literatur
53	6	Anhang

Abbildungsverzeichnis

- 12 Abb. 1: Anforderungen an gute Arbeit aus der Sicht der Bürobeschäftigten
- 14 Abb. 2: Stellungnahmen zu Einkommen und Beschäftigung
- 16 Abb. 3: Aspekte guter Arbeit aus Sicht von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Büro
- 17 Abb. 4: Die Bedeutung von Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit und ohne Kinder
- 18 Abb. 5: Die Bedeutung von Arbeitszeitgestaltung und sozialen Aspekten der Arbeit für voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit und ohne Kinder
- 22 Abb. 6: Schematische Darstellung der Bedeutung von Einkommen, Ressourcen, Fehlbeanspruchungen
- 24 Abb. 7: Einkommensverteilung von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen (ohne Auszubildende, Wehrdienst-/Zivildienstleistende)
- 26 Abb. 8: Das Spektrum der Ressourcen von Bürobeschäftigten – ein Überblick
- 27 Abb. 9: Das Spektrum der Ressourcen von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Büro – ein Überblick
- 28 Abb. 10: Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen von Bürobeschäftigten – ein Überblick
- 29 Abb. 11: Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Büro – ein Überblick
- 31 Abb. 12: Typisierung der Arbeitsqualität im Büro: Einkommen, Fehlbeanspruchungen & Ressourcen
- 32 Abb. 13: Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen im Büro – im Spiegel von Einkommen, Fehlbeanspruchungen & Ressourcen
- 37 Abb. 14: Arbeits(un)zufriedenheit bei Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 39 Abb. 15: Negative & positive Arbeitsemotionen bei voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Büro
- 40 Abb. 16: Arbeits(un)zufriedenheit bei abhängig Beschäftigten und Selbständigen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität
- 41 Abb. 17: Positive und negative Arbeitsemotionen von Bürobeschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität
- 44 Abb. 18: Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität
- 45 Abb. 19: Selbsteinschätzung der Arbeitsfähigkeit von Bürobeschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität
- 46 Abb. 20: Aussagen zum Verhältnis von beruflichem und privatem Leben unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität
- 54 Anh. Abb. 1: Aspekte guter Arbeit aus Sicht von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 55 Anh. Abb. 2: Aspekte guter Arbeit aus Sicht von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 56 Anh. Abb. 3: Aspekte guter Arbeit aus Sicht von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 57 Anh. Abb. 4: Aspekte guter Arbeit aus Sicht von ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 58 Anh. Abb. 5: Aspekte guter Arbeit aus Sicht von ost- und westdeutschen Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 63 Anh. Abb. 6: Positives und negatives Arbeitserleben bei vollzeitbeschäftigten Büroangestellten unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

- 64 Anh. Abb. 7: Positives und negatives Arbeitserleben bei teilzeitbeschäftigten Büroangestellten unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität
- 65 Anh. Abb. 8: Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

Tabellenverzeichnis

- 8 Tab. 1: Geschlechtsspezifische Berufsstruktur
- 8 Tab. 2: Geschlechtsspezifische Berufsstruktur
- 9 Tab. 3: Geschlechtsspezifische Berufsstruktur
- 23 Tab. 4: Handlungsbedarf aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 38 Tab. 5: Emotionales Erleben der Büroarbeit
- 42 Tab. 6: Gesundheitliche Beschwerden an Arbeitstagen im Büro
- 59 Anh. Tab. 1: Qualifikationsniveau von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 59 Anh. Tab. 2: Typisierung der wahrgenommenen Arbeitsqualität von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 60 Anh. Tab. 3: Typisierung von Arbeitsqualität und Einkommen unter vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 61 Anh. Tab. 4: Formen der Zufriedenheit unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität unter Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 61 Anh. Tab. 5: Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität unter Arbeitnehmer/-innen im Büro
- 62 Anh. Tab. 6: Positive und negative Arbeitsempfindungen bei voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro

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 (vgl. Tab.1). 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:

Tab. 1:
Geschlechtsspezifische Berufsstruktur

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

Berufsbereiche	Berufsbeispiele	N	%	davon: Männer		davon: Frauen	
				N	%	N	%
Verwaltungs-, Büroberufe	Buchhalter/in, Sekretär/in, Bürofachkräfte, Bürokaufleute, Disponent/in, Controller/in, etc.	1.038	63,6%	382	36,8%	656	63,2%
Kaufleute	Groß- und Außenhandelskaufleute, Bankkaufleute, etc.	310	19,0%	119	38,4%	191	61,6%
Technische Berufe	Konstrukteur/in, IT-Entwickler/in, Programmierer/in, etc.	144	8,8%	122	84,7%	22	15,3%
sonstige Dienstleistungsbereufe	Leitungsberufe (Geschäftsführung, Personalleitung, ...), Call-center-Beschäftigte, etc.	98	6,0%	44	45,4%	53	54,6%
Verkehrsberufe	Verkehrsüberwachung, Verkehrsberatung und -verwaltung, etc.	32	2,0%	11	34,4%	21	65,6%
sonstige	Bauzeichner/in, Architekt/in, etc.	10	0,6%	*	*	*	*
Arbeitnehmer/innen im Büro (gesamt)		1.632	100%	685	42,0%	947	58,0%

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 Sonderauswertung.

Tab. 2:
Geschlechtsspezifische Berufsstruktur

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

	N	%	davon: Männer		davon: Frauen	
			N	%	N	%
alle befragten Erwerbstätigen	5.383	100,0%	2.930	54,4%	2.455	45,6%
darunter: Beschäftigte außerhalb Büros	3.573	66,4%	2.136	59,8%	1.438	40,2%
darunter: Beschäftigte in Büros	1.811	33,6%	794	43,8%	1017	56,2%
darunter: Selbständige	178	3,3%	109	60,9%	70	39,1%
darunter: abhängig Beschäftigte	1.632	30,3%	685	42,0%	947	58,0%

Es arbeiten mehr Frauen im Büro als Männer: Frauen stellen mit 58% die Mehrheit der Bürobeschäftigten da (vgl. Tab.1/2) – in den Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen liegt ihr Anteil noch etwas höher, bei rund 62%, während sie in den technischen Büroberufen (Programmierung, Entwicklung, Konstruktion, etc.) mit einem Anteil von 15% stark unterrepräsentiert sind.

Aber nicht nur die Berufsstruktur ist stark geschlechtsspezifisch geprägt, sondern auch der Beschäftigungsumfang von männlichen und weiblichen Bürobeschäftigten (vgl. Tab. 3): Ein knappes Drittel (30,3%) der Bürobeschäftigten arbeitet Teilzeit und dies sind fast ausschließlich (93,5%) Frauen. Demgegenüber arbeiten männliche Bürobeschäftigte praktisch immer Vollzeit: Sie stellen knapp 58% aller Vollzeitbeschäftigten dar (das entspricht ihrem Anteil an allen Bürobeschäftigten). Bezogen auf die Forschungsfragen, die im Zentrum dieses Berichts stehen, muss diese ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung systematisch berücksichtigt werden: So ist beispielsweise die tägliche Arbeitszeit im Hinblick auf die wahrgenommene Belastung von entscheidender Bedeutung (die Expositionsdauer). Da die befragten Arbeitnehmer fast ausschließlich im Vollzeitumfang Büroarbeit leisten und ihre tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeiten bei 44,4 Wochenstunden liegen, weisen diese Männer insgesamt eine sehr hohe Expositionsdauer auf. Dagegen würde die Arbeitsrealität von Arbeit-

Beschäftigungsumfang & Wochenarbeitszeit (Ø)	N	%	davon: Männer		davon: Frauen	
			N	%	N	%
Vollzeit(nah) beschäftigt (35 Std. u. mehr)	1.038	63,6%	649	57,8%	473	42,2%
Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit (Vollzeit)	Ø 38,9 Std.		Ø 39,0 Std.		Ø 38,7 Std.	
Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit (Vollzeit)	Ø 44,0 Std.		Ø 45,3 Std.		Ø 42,3 Std.	
Teilzeit beschäftigt (bis unter 35 Std.)	494	30,3%	32	6,5%	462	93,5%
Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit (Teilzeit)	Ø 21,6 Std.		Ø 24,7 Std.		Ø 21,4 Std.	
Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit (Teilzeit)	Ø 22,5 Std.		Ø 25,7 Std.		Ø 22,3 Std.	
Arbeitnehmer/innen im Büro (gesamt)	1.632	100%	685	42,0%	947	58,0%
Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit	Ø 33,8 Std.		Ø 38,4 Std.		Ø 30,6 Std.	
Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit	Ø 37,4 Std.		Ø 44,4 Std.		Ø 32,4 Std.	

Tab. 3: Geschlechtsspezifische Berufsstruktur

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

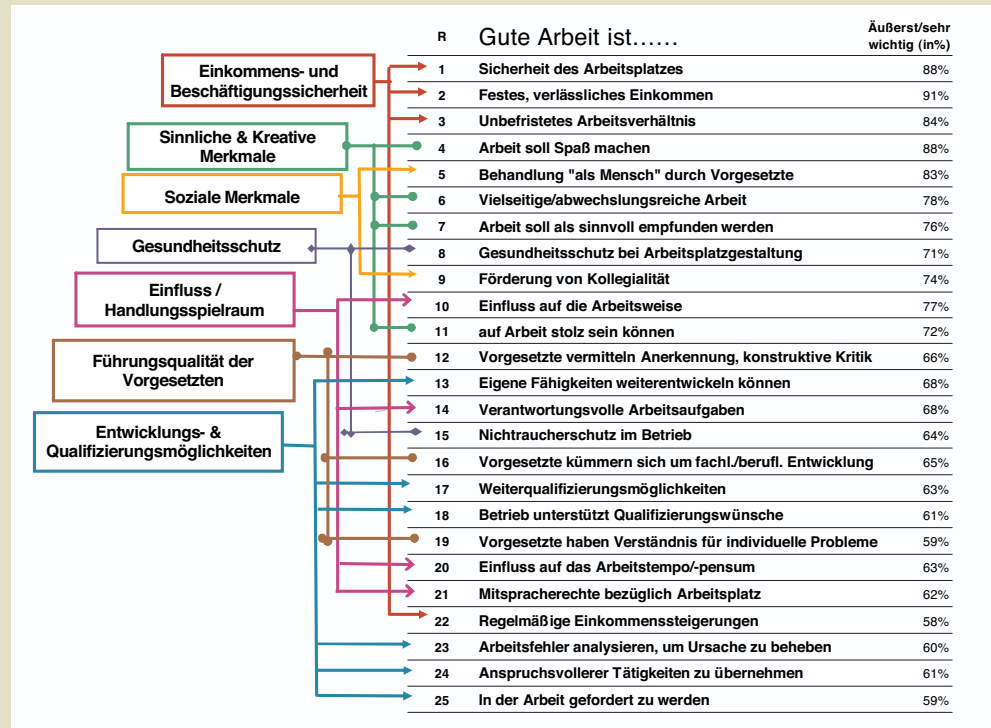
nehmerinnen im Büro völlig verzerrt wiedergegeben werden, wenn in dieser Gruppe Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gemeinsam betrachtet werden. Immerhin werden die befragten vollzeitbeschäftigten Frauen im Mittel 42,3 Stunden pro Woche mit ihren spezifischen Arbeitsanforderungen konfrontiert, während teilzeitbeschäftigte Büroangestellte lediglich ein mittlere, tatsächliche Wochenarbeitszeit von 22,3 Stunden angeben. Das heißt, weibliche Bürobeschäftigte sind im Hinblick auf die wöchentliche bzw. tägliche Expositionsdauer eine so heterogene Gruppe, dass nur eine differenzierte Betrachtung zu sinnvollen Ergebnissen führen kann. Aus diesem Grund werden in den folgenden Kapiteln stets drei Gruppen betrachtet: Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (1), vollzeitbeschäftigte (2) und teilzeitbeschäftigte (3) Arbeitnehmerinnen. Die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer wird, auf Grund der niedrigen Repräsentanz in der Untersuchungsgruppe (N=32), nicht betrachtet.

2

Vorstellungen von guter Arbeit im Büro

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

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



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 beziehen¹. Aus Ihren Antworten wurde eine Mittelwert-basierte Rangefolge 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: Mit Abstand der Kernbereich guter Arbeit ist, aus der Sicht der Befragten, die **Einkommens- und Beschäftigungssicherheit**. Hierunter werden sowohl ein *festes, verlässliches Einkommen*, ein *sicherer Arbeitsplatz* und ein *unbefristetes Arbeitsverhältnis* gefasst – Aspekte, die 85–80 % als sehr bzw. äußerst wichtige Kriterien guter Arbeit bezeichnen. Ebenfalls zum Bereich Einkommens- und Beschäftigungssicherheit zählt ein weiterer Aspekt, dem 58 % der Bürobeschäftigten eine zentrale Stellung in der subjektiven Charakterisierung von guter Arbeit unter Bürobeschäftigten beimessen, nämlich den Erhalt von *regelmäßigen Einkommenssteigerungen* (Platz 22).

Daran schließen sich **sinnliche und kreative Aspekte** der Arbeit an: *Arbeit soll Spaß machen* (Platz 4), *abwechslungsreich und vielseitig sein* (Platz 6) und als *sinnvoll empfunden werden* (Platz 7). Die Möglichkeit, *stolz auf die eigene Arbeit zu sein*, ist für 72 % der Arbeitnehmer/-innen ein sehr wichtiges Kriterium guter Arbeit (Platz 11). 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 Menschen‹ 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*

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

sehr wichtig (Platz 9). Ein weiterer Bereich, der ebenfalls zu den Top 10 gehört, ist der **betriebliche Gesundheitsschutz**: Fast drei Viertel der befragten Bürobeschäftigten halten es für äußerst bzw. sehr wichtig, *dass bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes besonders auf den Schutz der Gesundheit geachtet wird* – damit rangiert die allgemeine Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsschutzes auf Platz 8. Und noch eine weitere konkrete Maßnahme des klassischen Gesundheitsschutzes finden wir unter den Top 25 – der *Nicht-raucherschutz* im Betrieb, den 64% der Arbeitnehmer/-innen für sehr wichtig erachten.

Moderner, besser gesagt, ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz beschränkt sich weder auf Nichtraucherschutz noch bleibt er abstrakt, sondern auch die – bereits genannten – sozialen Aspekte der Arbeit ebenso wie die Arbeitsorganisation, Führung oder Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten sind Kernelemente gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Und wie die Ergebnisse zeigen, sind diese Bereiche auch aus der Perspektive der Beschäftigten von hoher Bedeutung für die Arbeitsqualität: *Einfluss auf die Arbeitsweise* (Platz 10) zu haben, *verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben* zu übernehmen (14), *Arbeitstempo und die -menge* zu beeinflussen (20) und darüber hinaus *Mitspracherechte zu haben, wenn es um die Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes geht* (21) – all diese Merkmale, die für einen hohen **Einfluss- und Handlungsspielraum** charakteristisch sind, werden mehrheitlich als äußerst bzw. sehr wichtig erachtet.

Dies gilt ebenfalls für den Bereich der **Führungsqualität ihrer unmittelbaren Vorgesetzten**, dem insbesondere die Bürobeschäftigten eine überraschend hohe Bedeutung beimessen: *Vorgesetzte, die Anerkennung, Lob und konstruktive Kritik vermitteln* (12), die bei der *fachlichen bzw. beruflichen Entwicklung unterstützen* (16), sowie Vorgesetzte, die *Verständnis für individuelle Probleme* haben – aus dem Blickwinkel von rund 2/3 der Arbeitnehmer/-innen sind diese charakteristischen Merkmale von Führungsqualität gleichzeitig wichtige Kriterien guter Arbeit.

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, die im Büro arbeiten, dass ihnen der Arbeitsprozess ermöglicht, *die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln* (13), dass sie sich weiterqualifizieren können (17) und sie dabei von ihrem Arbeitgeber unterstützt werden (18). Ein anstrengenswertes Ziel der Büro-Beschäftigten scheint es zu sein, zunehmend *anspruchsvollere Tätigkeiten zu übernehmen* (24) und *in der Arbeit auch qualitativ gefordert zu werden* (25). In dieses Bild passt, dass sich knapp zwei Drittel wünschen, dass *mit Arbeitsfehlern konstruktiv und produktiv – im Sinne einer Ursachenanalyse – umgegangen wird* (23). Diese Aspekte, die von rund zwei Drittel der befragten Beschäftigten als bedeutende Aspekte von guter Arbeit genannt werden, beschreiben keine formellen betrieblichen Entwicklungswege, im Sinne von Aufstiegsperspektiven. Vielmehr werden Aspekte von Entwicklung genannt, die einerseits auf formellen, betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten basieren und andererseits an der Arbeitsaufgabe sowie der Arbeitsgestaltung ansetzen, und deren Ziel es ist, im täglichen Prozess des Arbeitens die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.

2.1 Kernpunkte guter Arbeit

Diese Untersuchung verfolgt den Anspruch, Ansatzpunkte für ein Leitbild von guter Arbeit im Büro zu entwickeln, indem sie die Perspektive der Arbeitnehmer/-innen ernst nimmt. Für dieses Vorhaben reicht es nicht, subjektive Erwartungen bzw. Anforderungen auf der Ebene von Mittelwerten zu betrachten. *Vielmehr müssen wir fragen, welche Anforderungen an gute Arbeit im Büro nicht nur mehrheitlich, sondern übergreifend geteilt werden*, also von abhängig beschäftigten Männern wie von Frauen, in Ost- und Westdeutschland und von Arbeitnehmer/-innen in den unterschiedlichsten Altersgruppen, etc. Diese Anforderungen könnten wir dann als übergreifende **Kernpunkte guter Arbeit**

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

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

bezeichnen. Es hat sich gezeigt, dass die Aspekte *Einkommens- und Beschäftigungssicherheit*, die *kreativen und sinnlichen Anforderungen* an Arbeitsinhalt und Arbeitsweise (Stolz, Spaß, Vielfalt) sowie die *sozialen Kriterien* (Kollegialität, Respekt), *der Einfluss auf die Arbeitsweise* und die *gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung* von männlichen und weiblichen Bürobeschäftigten in Ost- und Westdeutschland, in Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnissen und in allen Altersgruppen zu den wichtigsten Charakteristika guter Arbeit zählen. Es lassen sich

demnach gemeinsam geteilte Kernelemente guter Arbeit im Büro identifizieren.

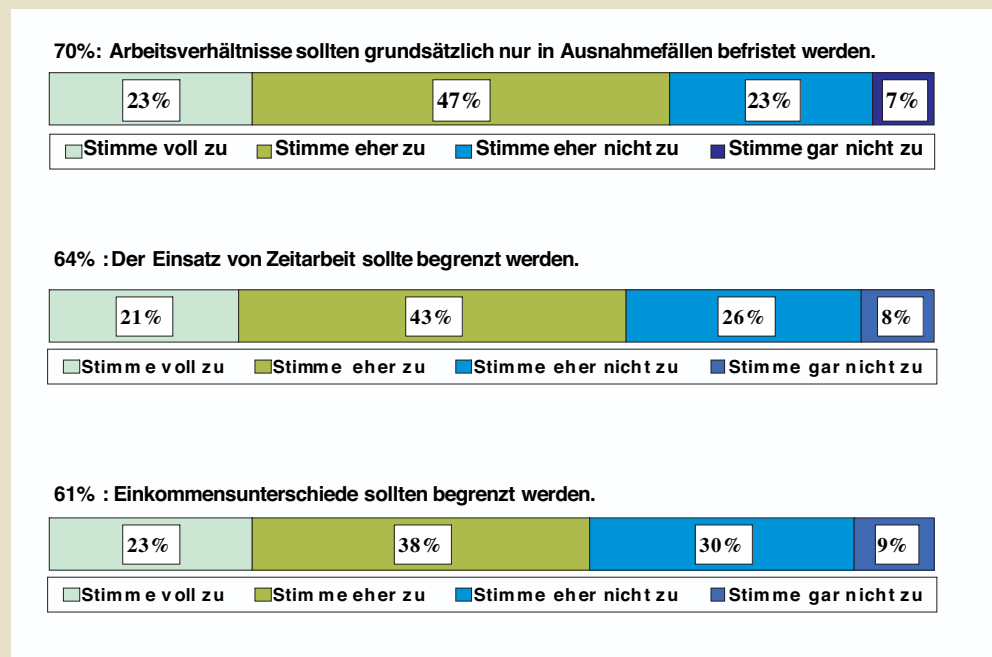
Weitere, verbreitete Einstellungen: Mehr Sicherheit und weniger Einkommensungleichheit

Die herausragende Bedeutung von Einkommens- und Beschäftigungssicherheit wird durch ergänzende Ergebnisse der Befragung unterstrichen (vgl. Abb. 2): So stimmen 70% bzw. 64% dem Statement zu, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich auf Ausnahmefälle beschränkt bzw. der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt werden sollte. Diese Ergebnisse sind auch insofern bemerkenswert, da die Ablehnung von Leiharbeit und Befristungen überwiegend auch von jenen Beschäftigten geteilt wird, die bislang nicht selbst mit diesen Formen unsicherer Beschäftigung konfrontiert wurden.

Die hohe Bedeutung des Einkommens wird durch einen weiteren Befund qualifiziert: 61% der befragten Arbeitnehmer/-innen sprechen sich dafür aus, die Einkommensunterschiede zwischen sehr hohen und sehr niedrigen Einkommen zu begrenzen. In diesem Zusammenhang wären sicher weitere Konkretisierungen sinnvoll – dennoch wird deutlich, dass mit der Bedeutung von Einkommensaspekten auch implizite Vorstellungen von Gerechtigkeit und Gleichheit einhergehen.

Abb. 2: Stellungnahmen zu Einkommen und Beschäftigung

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



2.2 Differenzierungen: Spezifische Vorstellungen guter Arbeit

Es wäre zu kurz gegriffen, lediglich die gemeinsamen Vorstellungen von hoher Arbeitsqualität herauszuarbeiten. Es liegt auf der Hand, dass spezifische Lebens- und Arbeitsweisen auch spezifische Bedürfnisse und Wünsche hervorbringen – dass zwischen der Bedeutung, die bestimmte Beschäftigte einer Facette der Arbeit beimessen und ihrer Arbeitsrealität, ein wahrscheinlich wechselseitiger Zusammenhang besteht. Eingangs wurde bereits darauf verwiesen, dass sich die Berufsgruppen der befragten Bürobeschäftigten stark geschlechtsspezifisch unterscheiden. Technische Büroberufe (Architekt/-innen, Technische Zeichner/-innen) sind stark männlich dominierte Berufe, während die kaufmännischen und Verwaltungsberufe eher von Frauen dominiert sind. Darüber hinaus wurde darauf verwiesen, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im Büro fast ausschließlich (93,5 %) von Frauen ausgeübt werden und Männer mit einem Anteil von 57,8 % unter den Vollzeitbeschäftigten dominieren. Noch stärker als die vertragliche Arbeitszeit streut die tatsächliche: Vollzeitbeschäftigte Männer arbeiten im Durchschnitt 45,3 Std. in der Woche, vollzeitbeschäftigte Frauen 42,3 Std. und teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten 22,3 Stunden pro Woche im Büro. Es stellt sich nun die Frage, ob mit diesen sehr verschiedenen äußeren Rahmenbedingungen auch unterschiedliche Anforderungen an gute Arbeit einhergehen.

Abbildung 3 zeigt das gesamte abgefragte Anforderungsspektrum guter Arbeit in einer mittelwertbasierten Rangfolge. Gegenüber gestellt sind die Anforderungen von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen sowie von teilzeitbeschäftigten Frauen. Deutlich wird zunächst, dass die *Streuung zwischen den drei Gruppen nicht allzu groß ist*, d. h. die Bewertung der einzelnen Aspekte variiert unter den Gruppen z. B. zwischen »wichtig« und »sehr wichtig« oder zwischen »sehr wichtig und »äußerst wichtig« – d. h. ausschließlich zwischen benachbarten Skalenniveaus. Darüber hinaus zeigt sich, *dass die Anforderungen, die vollzeitbeschäftigte Frauen und Männern an gute Arbeit stellen, ähnlicher sind, als die Anforderungen von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen*. Dies betrifft insbesondere jene Aspekte, die die *Aufgabengestaltung, die Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten* betreffen. Bürobeschäftigte, die Vollzeit arbeiten, haben in dieser Hinsicht geschlechtsübergreifend sehr ähnliche Interessen: Sie sind ausgesprochen stark an einer interessanten und vielseitigen Arbeitsaufgabe interessiert, die ihrer Qualifizierung und ihren Kenntnissen entspricht und diese weiter fördert und entwickelt. Sie wollen Qualifizierungs-, Entwicklungs- sowie Einflussmöglichkeiten und ihnen sind Aufstiegsperspektiven ausgesprochen wichtig. Dass heißt nicht, dass diese Aspekte teilzeitbeschäftigten Frauen unwichtig wären. Sie messen diesen Aspekten – relativ zu anderen und auch im Niveau – lediglich eine etwas niedrigere Priorität zu.

Einigen Bereichen messen *teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Frauen* eine ähnlich hohe Bedeutung zu – und *eine höhere als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Büro*. Das sind insbesondere der Bereich *Arbeitszeitgestaltung, die sozialen Aspekte der Arbeit* sowie die *Führungsqualität ihrer Vorgesetzten*: Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen räumen einer Arbeitszeitgestaltung, die planbar ist und ihre Bedürfnisse berücksichtigt, einem kollegialen Klima ohne Leistungswettbewerb und einem wertschätzenden und fachlich unterstützenden Führungsstil einen etwas höheren Stellenwert bei als vollzeitbeschäftigte Männer.

Diese Befunde führen zu der Frage, ob es die familiären Rahmenbedingungen sind, die die gemeinsamen, beziehungsweise die spezifischen Vorstellungen von guter Arbeit von Bürobeschäftigten prägen. Haben z. B. vollzeitbeschäftigte Frauen nur dann ein ähnlich hohes Interesse an Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven wie Männer, wenn sie keine Kinder haben und haben Männer, die Väter sind, häufiger ein stärkeres Interesse an hoher Zeitsouveränität, etc.?

Abbildung 4 zeigt die Beutung, die vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Bürobeschäftigte mit und ohne Kinder dem Arbeitsinhalt sowie den Entwicklungs-, Qualifikations- und

Abb. 3:
Aspekte guter Arbeit aus Sicht von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Büro

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



Einflussmöglichkeiten zuweisen. Deutlich wird, dass vollzeitbeschäftigte Frauen – auch wenn sie Kinder haben – einer verantwortungs- und anspruchsvollen Arbeitsaufgabe, betrieblichen Aufstiegswegen, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten einen sehr hohen Stellenwert einräumen. Sie bewerten diese Aspekte guter Arbeit ähnlich hoch wie vollzeitbeschäftigte Väter und höher als teilzeitbeschäftigte Frauen – unabhängig davon, ob diese Kinder haben oder nicht.

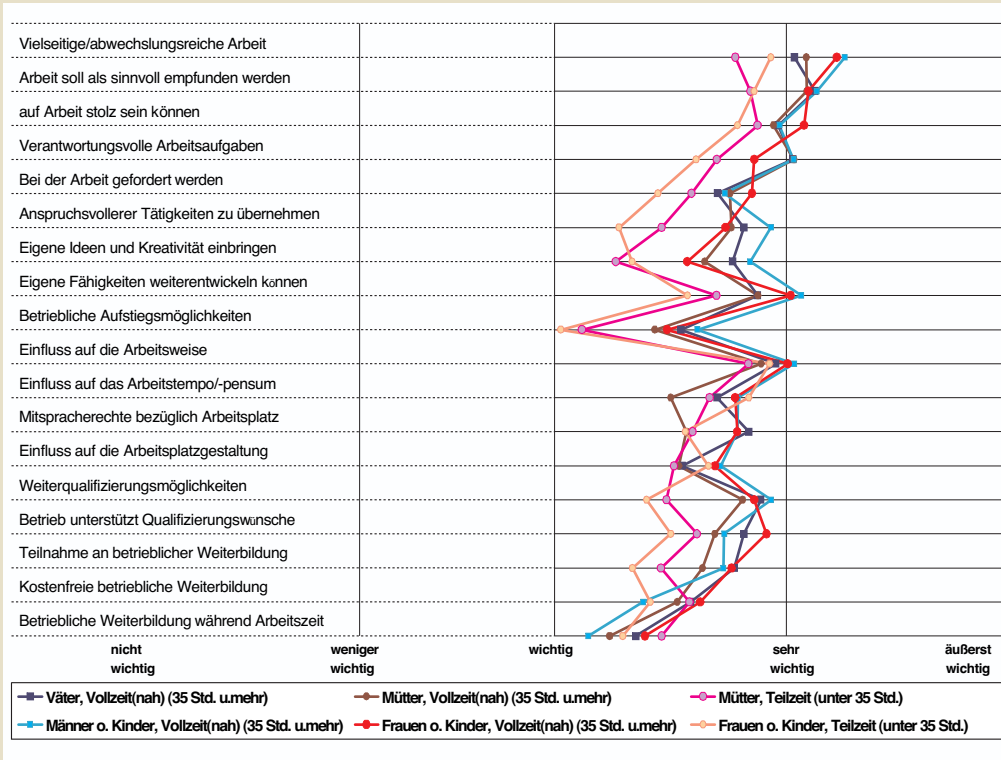


Abb. 4: Die Bedeutung von Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit und ohne Kinder

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

Eine mögliche Erklärung für diese Unterschiede zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen liegt in den Differenzen des Qualifikationsniveaus (vgl. Anh. Tab. 1): Ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen, die im Büro arbeiten, verfügt über Abitur bzw. einen POS-Abschluss oder einen Hochschulabschluss, während unter den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen der entsprechende Anteil bei 48% liegt. Damit ist auch das Qualifikationsniveau der vollzeitbeschäftigten Frauen dem der vollzeitbeschäftigten Männer (57% Abitur, POS, Hochschulstudium) ähnlicher als dem ihrer teilzeitbeschäftigten Kolleginnen. Dass diese Frauen sehr viel Wert darauf legen, ihre Qualifikation zu erhalten, weiter zu entwickeln und beruflich zu nutzen, liegt auf der Hand.

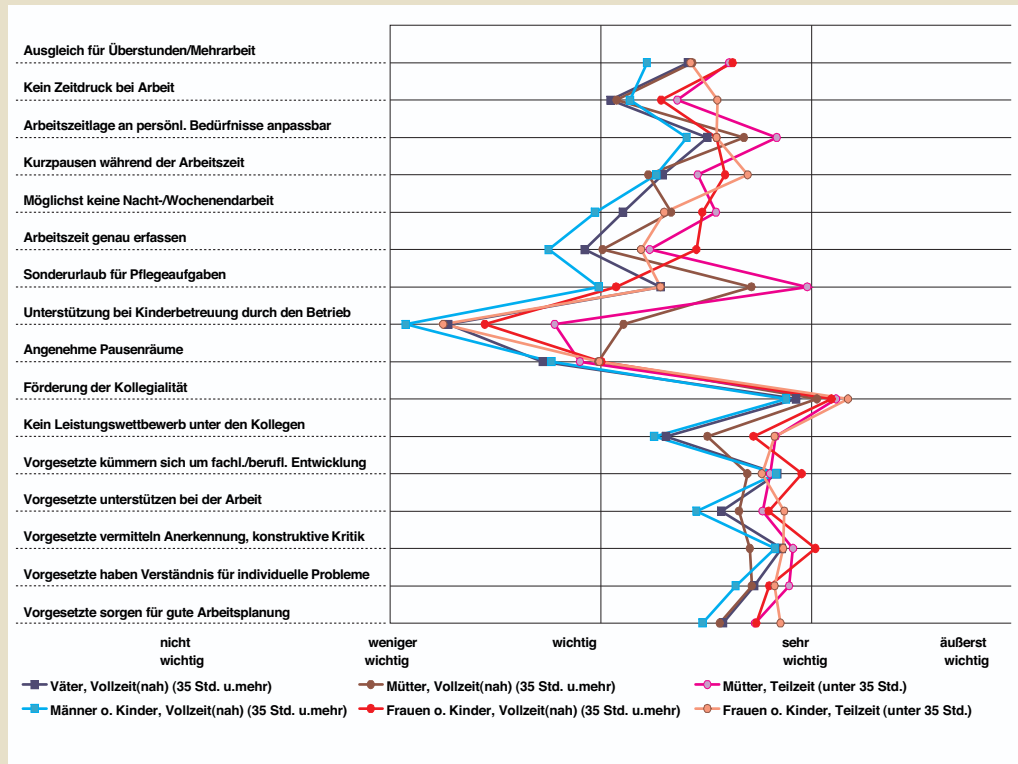
Die zweite Frage bezog sich auf die Anforderungen, die Männer an die Gestaltung der Arbeitszeit stellen, wenn sie Väter sind. Die nahe liegende Annahme, dass vollzeitbeschäftigte Väter ein deutlich höheres Interesse an einer planbaren Arbeitszeit haben, die sie beeinflussen können und die den Familienzeiten entgegen kommt, bestätigt sich nur teilweise (Abb. 5): Einerseits messen Väter dem Ausgleich von Überstunden, einer bedürfnisorientierten Arbeitszeit und der Vermeidung von Nacht- und Wochenendarbeit einen etwas höheren Stellenwert bei als Männer ohne Kinder. Andererseits bleibt ihre Prioritätensetzung in diesem Bereich hinter der der Frauen zurück, unabhängig davon, ob diese Kinder haben oder nicht oder im welchem Umfang diese beschäftigt sind: Für weibliche Bürobeschäftigte haben Aspekte der Arbeitszeit generell einen deutlich höheren Stellenwert.

Ein anderes Bild zeigen die genuinen familienpolitischen Maßnahmen: Für Eltern hat die Möglichkeit, Sonderurlaub für Pflegeaufgaben zu erhalten, einen höheren Stellenwert als für Menschen ohne Kinder. Für Mütter ist das im Durchschnitt ein sehr wichtiger Aspekt von guter Arbeit. Weniger Bedeutung räumen Eltern der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung ein. Dies lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass jene Eltern, die berufstätig sind, bereits eine Betreuung für ihre Kinder gefunden haben.

Im Hinblick auf den Stellenwert der sozialen Aspekte bleiben die geschlechtsspezi-

Abb. 5:
Die Bedeutung von Arbeitszeitgestaltung und sozialen Aspekten der Arbeit für voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit und ohne Kinder

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



fischen Unterschiede erhalten, auch wenn die Familiensituation berücksichtigt wird: Frauen messen diesem Bereich eine deutlich höhere Bedeutung für gute Arbeit zu als Männer. Das gilt auch für die sozialen Dimensionen des Führungsstils: Von den Vorgesetzten Anerkennung und Verständnis zu erhalten, ist Frauen wichtiger als Männern. Diese schätzen dagegen stärker die fachliche Unterstützung und die Unterstützung beim beruflichen Weiterkommen durch ihre Vorgesetzten.

3

Auf den Spuren guter Arbeit...

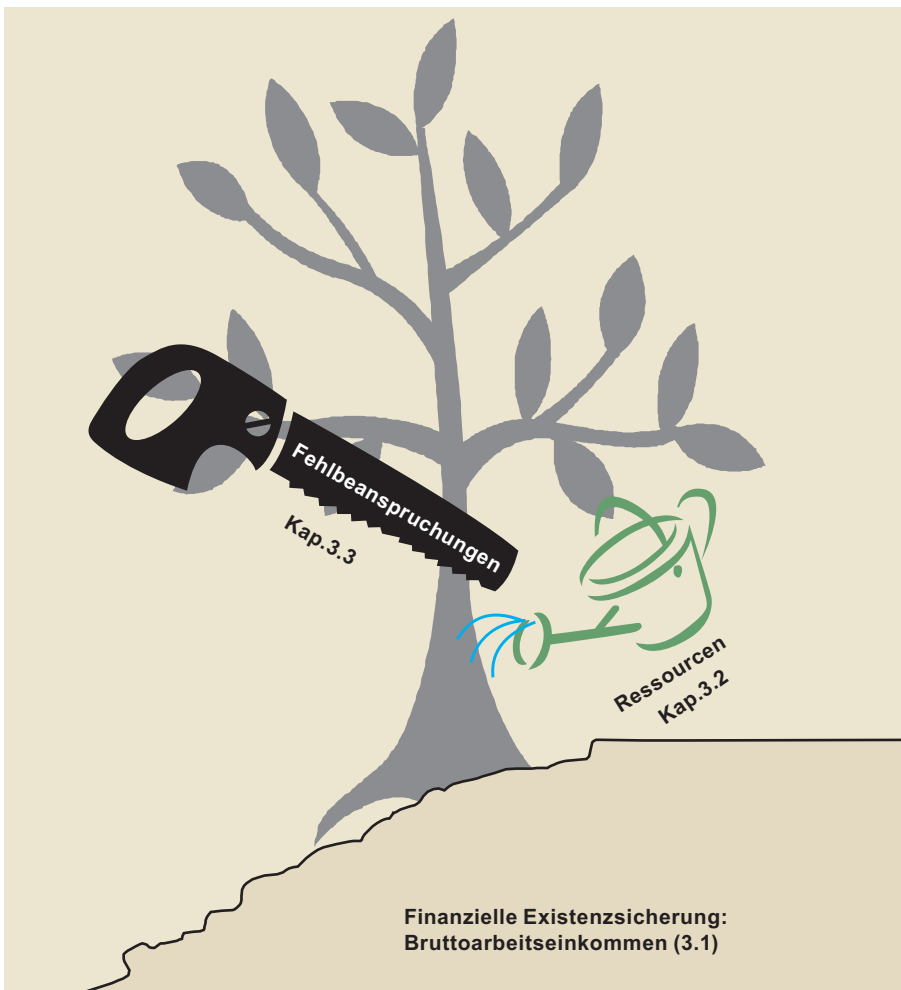


Abb. 6:
Schematische Darstellung der Bedeutung von Einkommen, Ressourcen, Fehlbeanspruchungen

machen, 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. Die aktuelle Einkommenssituation von Voll- und Teilzeitbeschäftigten wird in Abschnitt 3.1 beleuchtet. Zweitens werden verschiedene Aspekte hervorgehoben, die Arbeit zu einem bedeutenden Feld persönlicher und sozialer Entwicklung werden lassen. Dazu gehören die kommunikativen, sozialen, fachlichen und organisatorischen Fähigkeiten, die gerade im Rahmen eines arbeitsteilig organisierten und spezialisierten Arbeitsprozess entwickelt werden können – insbesondere wenn die Gestaltung der Arbeit die Entwicklung dieser Fähigkeiten sowie die Bildung von stabilen sozialen Beziehungen unterstützt. 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. Die Verbreitung von wahrgenommenen Ressourcen wird in Abschnitt 3.2 thematisiert.

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, wie die befragten Arbeitnehmer/innen den aktuellen Stand in diesem Feld der Arbeitsgestaltung beschreiben: In welchen Bereichen wird gehäuft von belastenden Faktoren berichtet und wie vielfältig ist das gesamte Spektrum der so genannten Fehlbeanspruchungen? Um dieses Thema dreht sich Abschnitt 3.3.

Abschließend werden diese drei Bereiche – das Bruttoeinkommen, das Spektrum der

Bislang ging es um die Frage, welches Bild Arbeitnehmer/-innen von guter Arbeit haben – und zwar relativ unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitssituation. In den folgenden Abschnitten widmen wir uns den Beschreibungen der konkreten Arbeits- und Einkommenssituation. Dabei geht es *erstens* darum zu ermitteln, in welchem Maße – erneut aus der Perspektive der abhängig Beschäftigten – die heutige Arbeitsrealität den Vorstellungen von guter Arbeit entspricht. In diesem Zusammenhang wollen wir *zweitens* die vordringlichen Handlungsbedarfe, die die Arbeitnehmer/-innen formulieren, deutlich machen. Und schließlich fragen wir *drittens*, welche Bedeutung Arbeitsbedingungen, die den Vorstellungen von guter Arbeit entsprechen bzw. widersprechen, für das Erleben der Arbeit haben. Die im vorangegangenen Kapitel vorgestellten Aspekte, die aus der Sicht von Arbeitnehmer/-innen gute Arbeit aus-

Ressourcen und der Fehlbeanspruchungen – aufeinander bezogen. Ziel dieser gemeinsamen Betrachtung ist es, Arbeitsplätze nach ihrer wahrgenommenen Arbeitsqualität zu unterscheiden: Wie häufig beschreiben Arbeitnehmer/innen Arbeitsrealitäten, die sich durch ein vielfältiges und umfassendes Ressourcenspektrum, durch allenfalls vereinzelte Fehlbeanspruchungen und durch ein langfristig existenzsicherndes Einkommen auszeichnen? Um diese Frage dreht sich Abschnitt 3.4.

3.1 Einkommen aus Erwerbstätigkeit

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch einen Brennpunkt ihrer aktuellen Arbeitssituation. Dies gilt auch für die meisten Büro-Beschäftigten: Neben Verbesserungsbedarf im Bereich Führungsqualität und Qualifizierung wird bei der Einkommenshöhe der derzeit höchste Handlungsbedarf gesehen (vgl. Tab. 4). Rund 40% der 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.

Höchster Handlungsbedarf im Bereich ... (Mehrfachnennungen)	Arbeitnehmer/innen im Büro		Männer Vollzeit(nah) (min. 35 Std.)		Frauen Vollzeit(nah) (min. 35 Std.)		Frauen Teilzeit (max. 34 Std.)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Führungsqualität	711	44%	310	48%	204	43%	163	35%
Weiterbildung/Qualifizierung	689	42%	294	45%	201	42%	180	39%
Einkommenshöhe	599	37%	211	33%	191	40%	181	39%
Arbeitsplatzsicherheit	448	27%	160	25%	137	29%	133	29%
Zusammenhalt unter den Kollegen	437	27%	178	27%	138	29%	114	25%
Gestaltung der Arbeitsanforderungen	408	25%	177	27%	99	21%	123	27%
Mitbestimmungsrechten	344	21%	111	17%	103	22%	118	25%
Leistungsverdichtung/Arbeitstempo	334	20%	154	24%	96	20%	78	17%
Arbeitszeitgestaltung	270	17%	103	16%	81	17%	73	16%
Gesundheitsschutz	155	10%	64	10%	51	11%	37	8%

Tab. 4: Handlungsbedarf aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen im Büro

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

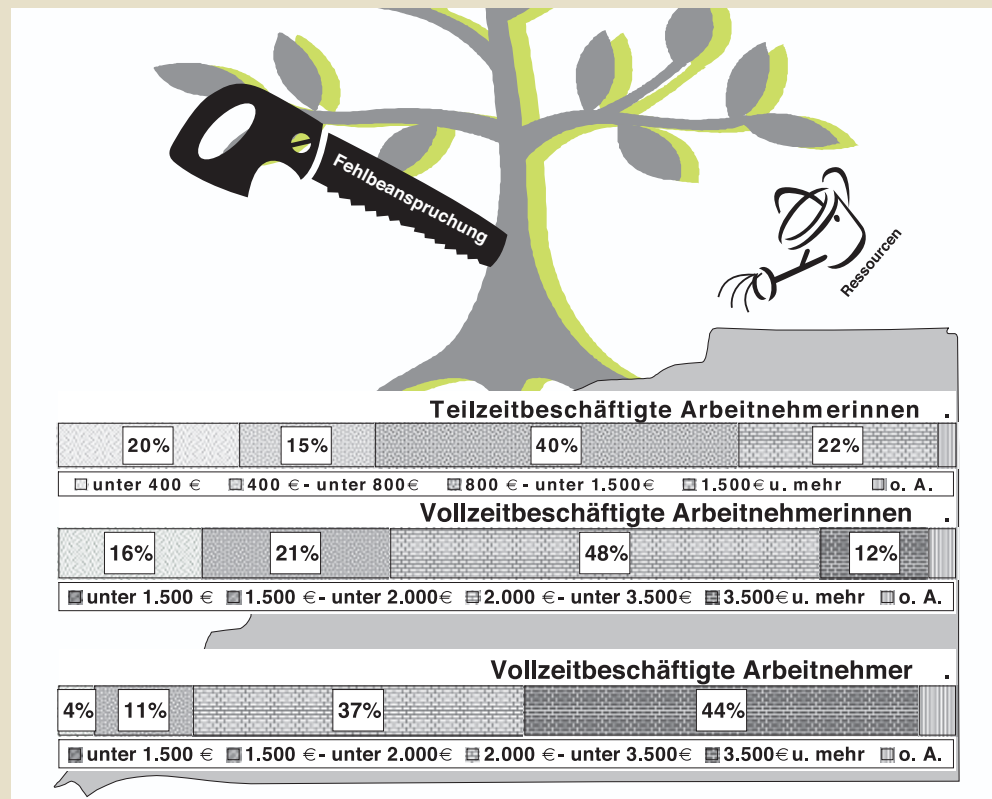
Ein Blick auf die Angaben zu den durchschnittlichen **Bruttomonatseinkommen** zeigt, dass die hohe Unzufriedenheit auf einer durchaus nachvollziehbaren Grundlage fußt: Vor allem Frauen, die im Büro arbeiten, erhalten häufig auch im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung kein langfristig existenzsicherndes 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 liegt². 48% beziehen ein mittleres Monatseinkommen zwischen 2.000€ und 3.500€, und 12% der vollzeiterwerbstätigen Arbeitnehmerinnen im Büro erhalten Einkommen von 3.500€ oder mehr (vgl. Abb. 7).

Vollzeitbeschäftigte Männer haben eine deutlich höhere Chance, im Rahmen von Büroarbeit ein höheres Einkommen zu erzielen. Dies liegt insbesondere an der gerade

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

Abb. 7:
Einkommensverteilung von voll- und
teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/
-innen (ohne Auszubildende, Wehr
dienst-/Zivildienstleistende)

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anfor-
derungen aus der Sicht von Erwerb-
stätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs,
INIFES.



im Bürobereich stark geschlechtsspezifisch geprägten Berufs- und Führungsstruktur: Ein Großteil der sogenannten Leitungs- und Führungsberufe aber auch die technischen Büroberufe werden überwiegend von Männern ausgeübt – und deutlich höher vergütet. So beziehen 44% der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in diesem Bereich ein Bruttoeinkommen von mindestens 3.500€ im Monat, 37% erhalten ein mittleres Einkommen, das zwischen 2.000€ und 3.500€ liegt. Aber auch unter männlichen Bürobeschäftigten müssen 15% mit einem prekären Einkommen über die Runden kommen (11% zwischen 1.500€ und 2.000€ und 4% weniger als 1.500€)³.

Unter den Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen im Büro – das ist etwa jede Zweite⁴ – bezieht ein Fünftel (20%) ein Einkommen von weniger als 400€, 15% zwischen 400€ und 800€. Nur etwa 22% der Teilzeitbeschäftigten erzielen – im Rahmen ihrer alltäglichen Arbeit im Büro – ein Bruttoeinkommen von mindestens 1.500€. Das heißt, bezogen auf die Möglichkeiten der individuellen Existenzsicherung, Teilzeitarbeit ist eine überwiegend prekäre Beschäftigungsform, die nur unter Bedingungen eines weiteren Einkommens vor Armut schützt. Dies gilt hinsichtlich der aktuellen Einkommen aus Teilzeitarbeit und verstärkt sich, wenn berücksichtigt wird, dass die Bruttoeinkommen auch die Finanzierungs- und Bemessungsgrundlage für zukünftige Renteneinkommen und andere Lohnersatzleistungen sind.

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral darüber, ob Menschen am gesellschaftlichen Wohlstand teilhaben oder aus dem soziokulturellen Leben ausgegrenzt werden. Denn 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. 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

³ 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).

⁴ Als Teilzeitbeschäftigte wurden alle Erwerbstätigen gefasst, deren vertragliche Arbeitszeit weniger als 35 Stunden beträgt. Wenn es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit gibt, wurde die Angabe der tatsächlichen Arbeitszeit zu Grunde gelegt.

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. Und schließlich sei noch auf einen weiteren Aspekt verwiesen: Unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten ist hinreichend belegt, dass überlange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, ungünstige Arbeitszeitlagen möglichst vermieden oder mindestens durch zeitnahe Freizeitblöcke ausgeglichen werden sollten (vgl. u. a. Beermann 2004; Oppolzer 2004; Nachreiner, u. a. 2005). Liegt das Einkommen für Normalarbeit unter einem Niveau, das die arbeitende Person als angemessen bzw. ausreichend empfindet, wird vermutlich die Bereitschaft (oder der Zwang) zunehmen, die Arbeitszeit durch Überstunden, zusätzliche Schichten, usw. insgesamt auszuweiten um ein höheres Einkommen zu erzielen. Aus all diesen Gründen ist es durchaus nachvollziehbar, dass dem Einkommen als Aspekt guter Arbeit diese dominierende Position zugebilligt und dass die gegenwärtige Einkommenssituation von den Arbeitnehmer/-innen so kritisch beurteilt wird.

3.2 Das Spektrum der Ressourcen

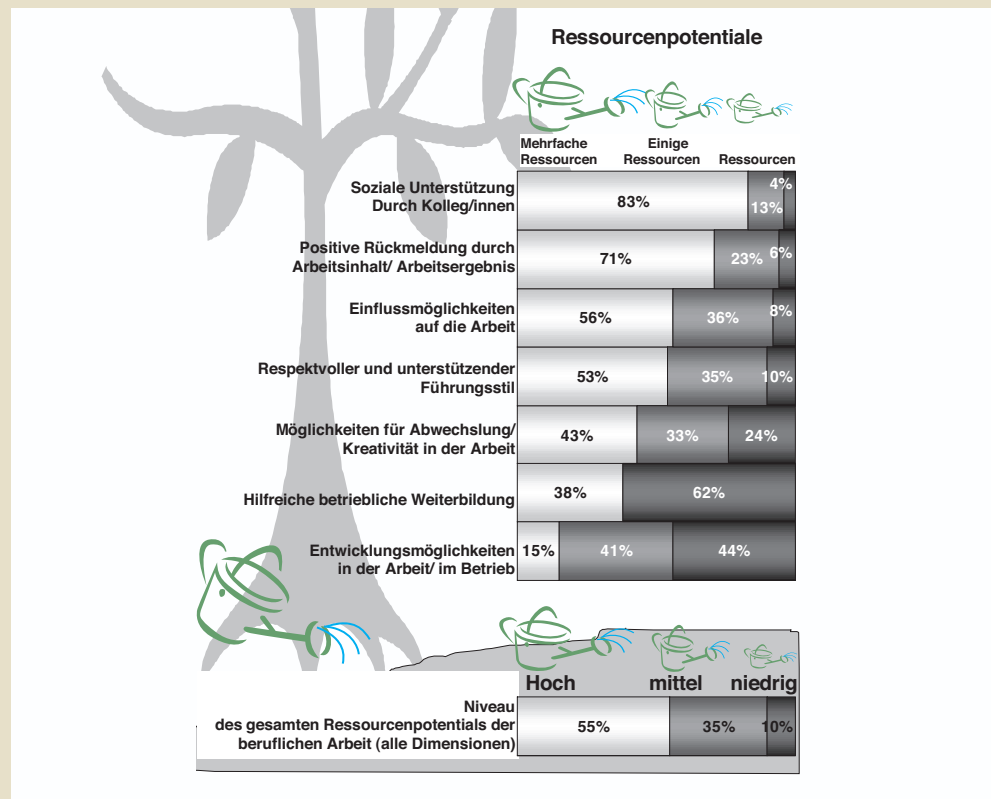
Der Arbeitsprozess birgt umfassende Entwicklungspotentiale und es ist die zentrale Aufgabe von Arbeitsgestaltung, gerade diese Potentiale zu fördern. Dadurch, dass Erwerbsarbeit – wie kaum ein anderer Lebensbereich – in hohem Maße arbeitsteilig organisiert ist, ermöglicht diese Form der Arbeit eine Vielzahl von sozialen Kontakten und Beziehungen zu den Kollegen/-innen, zu Vorgesetzten oder zu Kunden/-innen, Patienten/-innen usw. Diese vielfältigen sozialen Beziehungen, die die Grundlage für Anerkennung, für Kommunikation, für kritische Selbstreflexion und im Idealfall für Kollegialität und Freundschaften bilden, sind nicht zu unterschätzende 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, was Erwerbsarbeit zu einem wichtigen Faktor der persönlichen Entwicklung machen kann. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über das wahrgenommene **Ressourcenspektrum und -potential** gegeben (vgl. Abb. 8). 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 arbeitsbezogener 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.

Schon deutlich seltener ist der Büroalltag durch jene beiden Ressourcen geprägt, denen die Arbeitswissenschaft eine herausragende Bedeutung für das Wohlbefinden und den Gesundheitserhalt beimisst – nämlich die Einflussmöglichkeiten auf die Arbeit sowie ein wertschätzendes und fachlich unterstützendes Führungsverhalten: 56 % der Büroangestellten haben im umfassenden Sinne Einfluss auf den Arbeitsprozess, d. h. auf die Arbeitszeitgestaltung, auf ihren Arbeitsablauf und die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, teilweise auch auf die Arbeitsmenge. Damit berichten Bürobeschäftigte insgesamt deutlich häufiger von umfassenden Einflussmöglichkeiten als Beschäftigte in der Produktion

Abb. 8:
Das Spektrum der Ressourcen von
Bürobeschäftigten – ein Überblick

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



bzw. in anderen Dienstleistungsbereichen, dennoch verbleibt weiterhin ein großer Handlungs- und Gestaltungsspielraum für mehr Autonomie und Kontrolle der Beschäftigten im Rahmen von Büroarbeit.

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 an 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 Arbeitsplatz 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 Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen oder lediglich an einer Maßnahme, die sie weder im Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung noch im Hinblick auf allgemeine Qualifizierung oder die Bewältigung der Arbeit als hilfreich bezeichnen würden. 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. Die relativ weit verbreiteten Ressourcen im beruflichen Alltag

⁵ Die Gesamtbetrachtung bezieht sich auf ein mindestens mittleres Ressourcenniveau in den jeweiligen Bereichen.

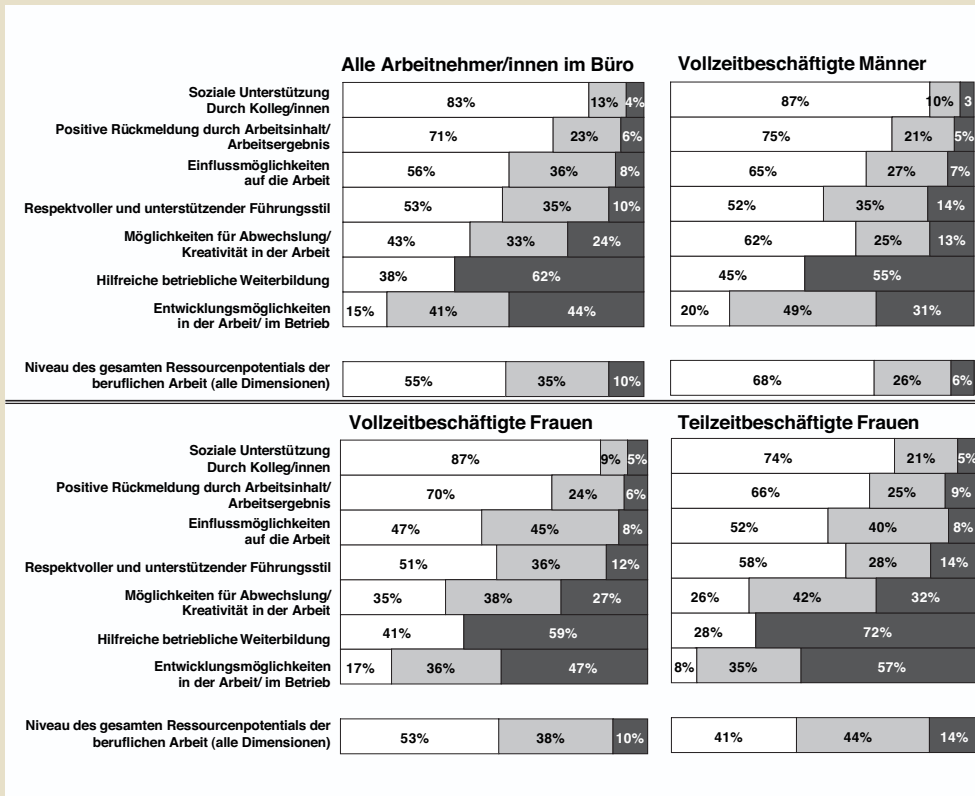


Abb. 9: Das Spektrum der Ressourcen von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Büro – ein Überblick

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

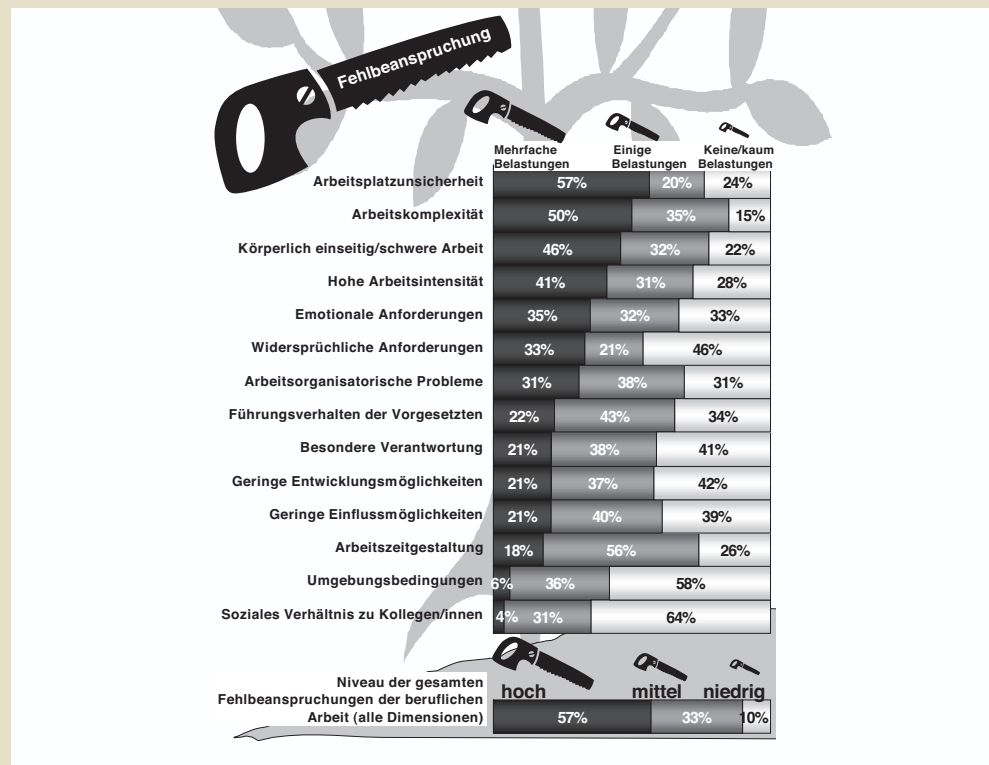
von abhängig Beschäftigten sind gute und hilfreiche soziale Beziehungen zu Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzten sowie gute Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Im Gegensatz dazu besteht sowohl im Hinblick auf die Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess als auch im Rahmen der betrieblichen Aufstiegshierarchie sowie im Hinblick auf eine abwechslungsreiche Arbeitsgestaltung, die Kreativität ermöglicht, und schließlich im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ein großer Handlungs- und Gestaltungsbedarf.

Das Spektrum der Ressourcen ist jedoch nicht gleichmäßig unter den Bürobeschäftigten verteilt, sondern es bestehen starke, geschlechtsspezifische Unterschiede: Am häufigsten berichten vollzeitbeschäftigte Männer von umfassenden Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, von sozialer Einbindung und Unterstützung. 68% der vollzeitbeschäftigten Männer im Büro geben an, über ein umfassendes Set solcher unterstützender Ressourcen zu verfügen. Unter den vollzeitbeschäftigten Frauen berichten lediglich 53% von einem vergleichbaren Umfang der positiven Arbeitsfaktoren und bei den teilzeitbeschäftigten Frauen sind es sogar nur 41%. Arbeitnehmer im Büro berichten deutlich häufiger über umfangreiche Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten (65%; 20%), über Optionen, sich kreativ in die Arbeit einbringen zu können (62%), sie partizipieren häufiger als Frauen an beruflicher Weiterbildung (45%) und sie schätzen den Sinngehalt ihrer Arbeit positiver ein (75%).

Insbesondere Bürobeschäftigte in Teilzeit sind von vielen unterstützenden Faktoren des Arbeitslebens regelrecht ausgeschlossen: Lediglich 8% geben an, Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit und im Betrieb zu haben, nur rund ein Viertel empfindet die derzeitige Arbeit abwechslungsreich bzw. kreativ (26%), und nur etwa ebenso viele haben im letzten Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen (28%).

Abb. 10:
Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen
von Bürobeschäftigten – ein Überblick

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



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 10 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. 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

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.

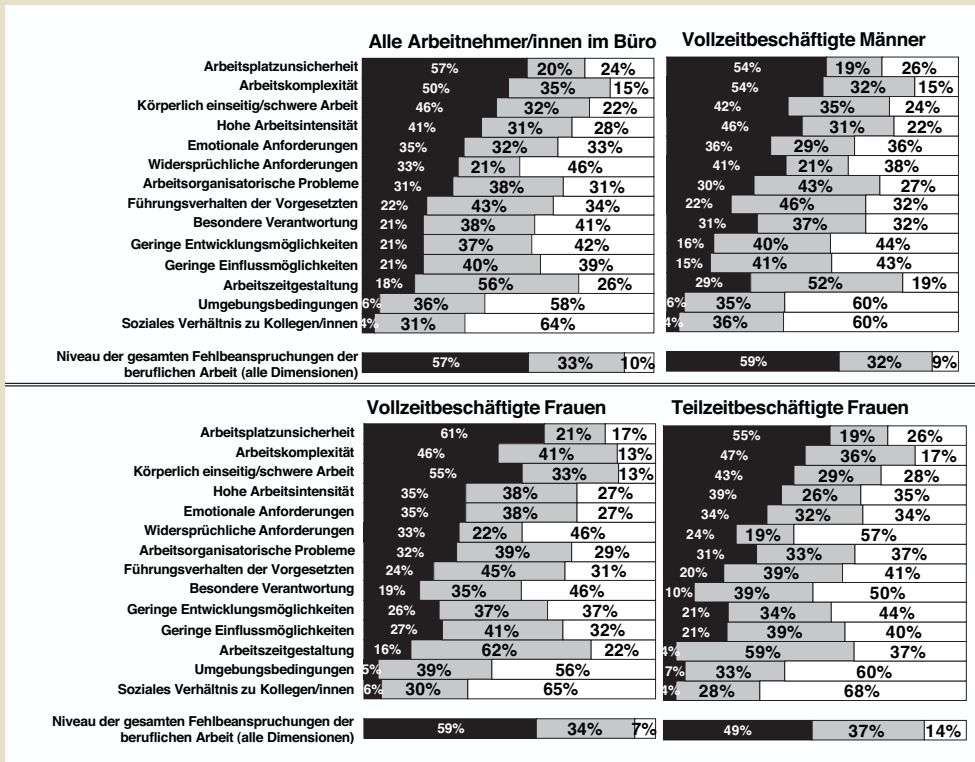


Abb. 11: Das Spektrum der Fehlbeanspruchungen von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Büro – ein Überblick

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

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 *einseitigen bzw. körperlich schweren 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 abhängig Beschäftigten 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 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.

Auch mit Blick auf die Verbreitung von subjektiv belastenden Arbeitsbedingungen zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Einerseits empfinden vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer ein gleich hohes Niveau belastender Arbeitsbedingungen (jeweils 59% berichten von mindestens 10 belastenden Bereichen ihrer Arbeit), während das subjektive Belastungsniveau von teilzeitbeschäftigten Frauen geringer ist (49%). Andererseits kommt es bei Frauen und Männern in jeweils spezifischen Bereichen zu Belastungskumulationen (vgl. Abb. 11).

Während vollzeitbeschäftigte Männer deutlich häufiger die hohe Arbeitsintensität, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, hohe Verantwortung und Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in mehrfacher Hinsicht als Belastung erleben, empfinden teilzeit- und insbesondere vollzeitbeschäftigte Frauen den bereits angesprochenen Mangel an Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten als überdurchschnittlich belastend. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen kommt hinzu, dass diese auch Arbeitsplatzunsicherheit sowie die körperlich einseitige Büro- und Bildschirmarbeit sehr viel häufiger als ihre männlichen Kollegen und auch häufiger als ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen als Belastung erleben.

3.4 Auf den Spuren guter Arbeit: 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. Diese Tatsache wird im Beanspruchungskonzept berücksichtigt, da nicht nur nach dem Auftreten dieser oder jener Arbeitsbedingung gefragt wird, sondern stets nach deren Wirkung auf den arbeitenden Menschen. 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 entwicklungsförderlich 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 € angenommen (zur Begründung vgl. Fuchs 2006: 128ff.). Im Folgenden werden diese drei Dimensionen aufeinander bezogen. Einen Überblick gibt Abbildung 12.

Eine einfache, aufeinander bezogene, Betrachtung von Ressourcen und Fehlbeanspruchungen kann summarisch vorgehen, das heißt, differenziert wird die wahrgenommene Arbeitsqualität danach, ob die Arbeitnehmer/-innen von einem hohen, mittleren oder niedrigen Fehlbeanspruchungsniveau bzw. Ressourcenpotential berichten. Daraus ergibt sich ein 9-Felderschema (vgl. Abb. 12), 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

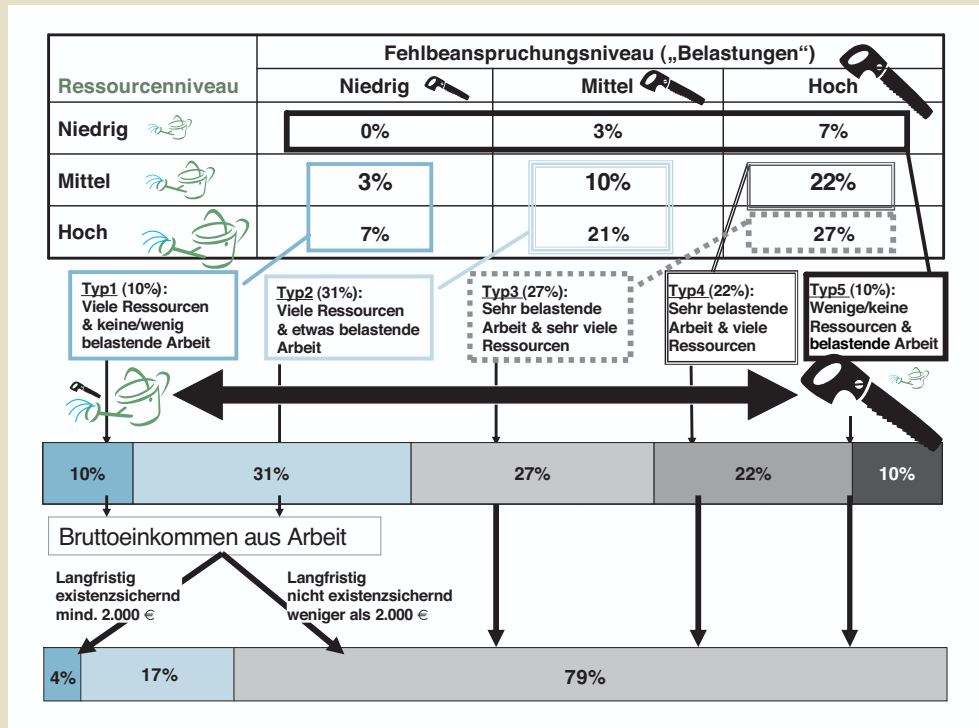


Abb. 12:

Typisierung der Arbeitsqualität im Büro: Einkommen, Fehlbeanspruchungen & Ressourcen

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

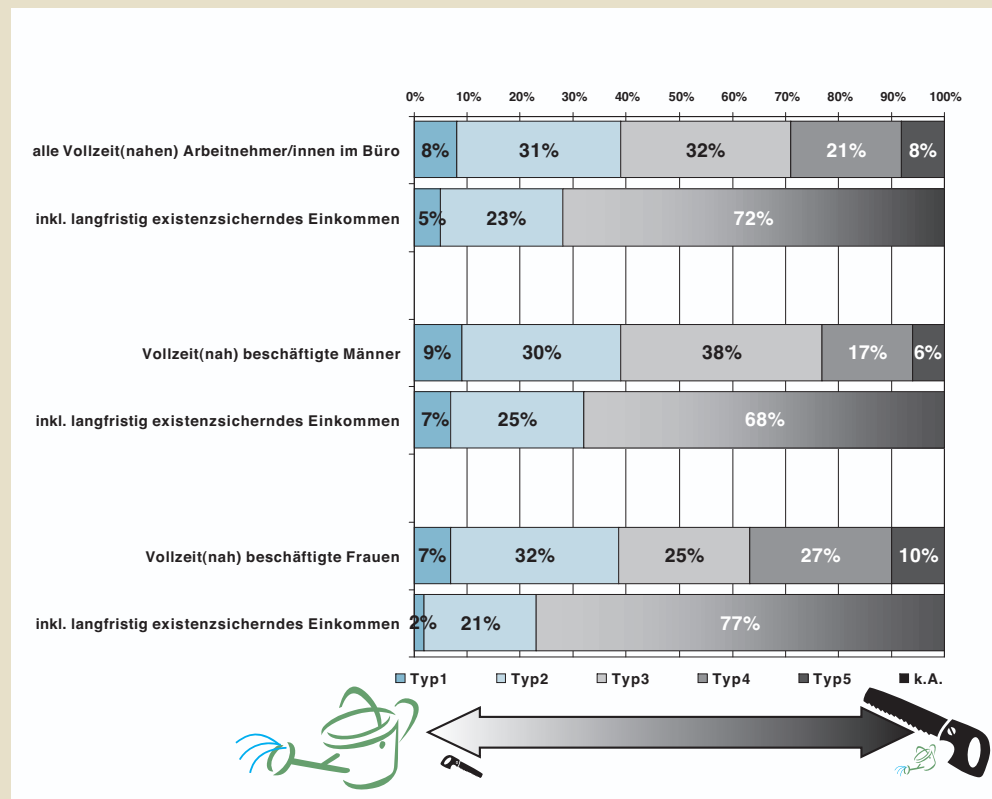
einem Ende eine Arbeitsgestaltung steht, die als Realisierung von guter Arbeit bezeichnet werden kann: Ein niedriges Fehlbeanspruchungsniveau, ein mittleres oder hohes Ressourcenpotential und ein existenzsicherndes Einkommen. Bürobeschäftigte arbeiten jedoch – nach eigenen Aussagen – nur selten an Arbeitsplätzen, 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 diesen 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 niedrigem Bruttoeinkommen. Zusammengefasst sind 79% der

Abb. 13:
Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen
im Büro – im Spiegel von Einkommen,
Fehlbeanspruchungen & Ressourcen

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



Büroarbeitsplätze aus Sicht von Arbeitnehmer/-innen entweder durch extrem geringe Ressourcen und/oder durch ein bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet. Oder/und sie bieten den Beschäftigten kein existenzsicherndes Einkommen.

Da in die Typisierung der Arbeitsqualität auch das Bruttoeinkommen einbezogen wurde, liegt die Frage auf der Hand, ob die Fokussierung von Vollzeitbeschäftigten zu grundlegend anderen Ergebnissen führt. Dies ist nicht der Fall (vgl. Abb. 13): 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, Verbun- denheit und Zufriedenheit

Zweifelsohne ist das Verhältnis von Fehlbelastungen und Ressourcen aus der arbeitswissenschaftlichen Perspektive ein wichtiger – wenn auch grober – Indikator der Arbeitsqualität. In Teilbereichen – nämlich bei der Ermittlung der subjektiv empfundenen Belastungen – sind darin bereits Bewertungen der Beschäftigten eingeflossen. Vor dem Hintergrund des Forschungsstandes zum emotionalen Erleben und Bewerten der Arbeit (vgl. Brehm 2001; Izard 1994; Pekrun/Frese 1992; Temme/Tränkle 1996; Triemer/Rau 2001) geht es nun um die Frage, ob sich ein möglichst optimales Verhältnis von (Fehl-) Belastungen und Ressourcen auch in einer positiven Wahrnehmung der Arbeit niederschlägt – und umgekehrt. Das heißt, in diesem Abschnitt steht die subjektive Bewertung der Erwerbstätigen im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität im Vordergrund. Als Indikatoren der Bewertung werden zum einen die Formen der Arbeits(un)zufriedenheit sowie positive und negative Arbeitsemotionen einbezogen, zum anderen werden die subjektiven Einschätzungen der zukünftigen Arbeitsfähigkeit sowie die gefühlten Beschwerden an Arbeitstagen betrachtet.

4.1 Formen der Arbeitszufriedenheit

Im Rahmen der Erhebung wurden, in Anlehnung an Bruggemann, u. a. (1975), Formen der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit erfasst, die das Anspruchsniveau der Erwerbstätigen berücksichtigen. Auf diese Weise sollten Gefühlslagen wie Resignation, Veränderungswille bzw. der Wunsch nach Konstanz einbezogen werden.

In der empirischen Umsetzung dieses Konzepts konnten auch unterschiedliche Qualitäten der Arbeits(un)zufriedenheit ermittelt werden, jedoch sind einige unerwartete Probleme aufgetreten, die der Erläuterung bedürfen: Zum einen hat sich gezeigt, dass ein relativ hoher Anteil der Befragten (14 % der abhängig Beschäftigten und 15 % der Selbständigen) sowohl der Aussage ›Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle zufrieden‹ als auch der Aussage ›Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle nicht zufrieden‹ in hohem Maße zustimmen. Das Konzept zur Ermittlung der verschiedenen Formen der Arbeits(un)zufriedenheit berücksichtigt diese Form der extremen Ambivalenz nicht. In der vorliegenden Untersuchung wurde diese Gruppe als ›Diffus (Un-)Zufriedene‹ zusammengefasst und als weitere, heuristische Form der Arbeits(un)zufriedenheit behandelt. Hintergrund hierfür war die Überlegung, dass zunehmende Ambivalenzen in der Arbeitsgestaltung z. B. in Form von höherer Anforderungsvielfalt und mehr Einflussmöglichkeiten bei gleichzeitig steigendem Druck (vgl. u. a. Kratzer/Döhl/Sauer 1998; Sauer 2005) sich möglicherweise auch als Schwierigkeit äußern, die Arbeitsituation eindeutig zu bewerten.

Zum anderen weisen bereits die ersten, relativen groben, Auswertungen darauf hin, dass die Trennschärfe sowohl zwischen progressiver und stabiler Arbeitszufriedenheit als auch zwischen resignativer ‚Arbeitszufriedenheit‘ und fixierter Arbeitsunzufriedenheit gering ist. Aus diesem Grund wurden vorerst diese beiden Konstellationen zusammengefasst – zumal aufgrund der Fallzahlen ohnehin eine Zusammenfassung für differenzierte Analysen erfolgen musste. Die notwendige (und vermutlich lohnenswerte), intensivere Auseinandersetzung mit der Trennschärfe der verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit bleibt späteren Analysen vorbehalten.

Die Arbeitszufriedenheit von Bürobeschäftigten ist insgesamt höher als bei anderen Beschäftigtengruppen. 53 % der Arbeitnehmer/-innen im Büro sind stabilisiert bzw. progressiv zufrieden, d. h. diese Gruppe bezeichnet sich als zufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation und befürwortet entweder, dass alles so bleiben möge, wie es ist (Stabilisiert Zufriedene) oder dass sie es – aufbauend auf grundsätzlicher Zufriedenheit – noch weit bringen wollen (Progressive Zufriedenheit). Dieser positiven Bewertung der Arbeitsrealität stehen drei Gruppen gegenüber, die ihre Arbeitssituation erheblich schlechter bzw. äußerst indifferent bewerten: 16 % der Bürobeschäftigten sind resigniert

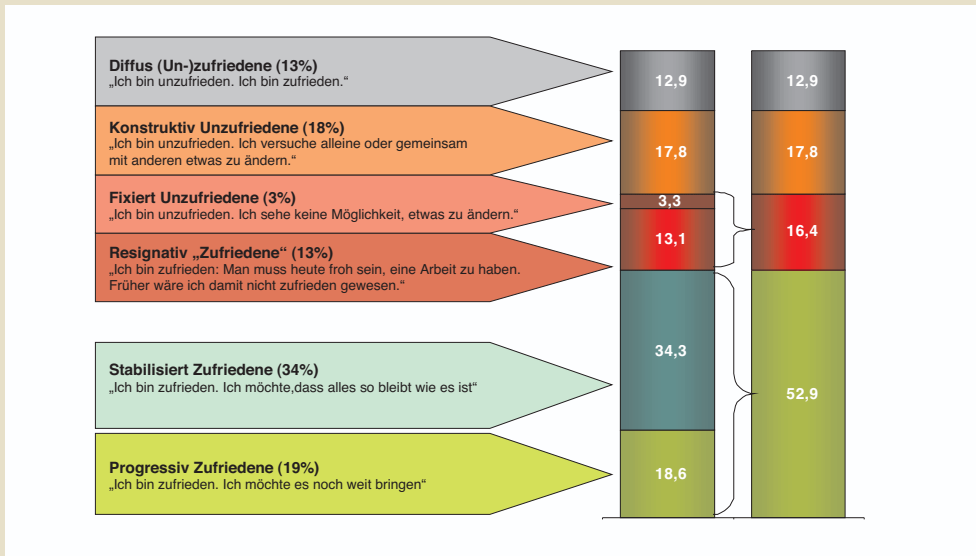


Abb. 14: Arbeits(un)zufriedenheit bei Arbeitnehmer/-innen im Büro

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

›zufrieden‹ bzw. fixiert unzufrieden. D. h. die Resignierten bezeichnen sich einerseits als zufrieden, fügen jedoch hinzu, dass ihre gegenwärtige Arbeitsstelle nicht ihren Bedürfnissen und Wünschen entspreche, es jedoch schlimmer kommen könnte, dass sie früher mit einer vergleichbaren Situation unzufrieden seien, dass man heute froh sein müsse, überhaupt eine Arbeit zu haben und dass sie lieber heute als morgen ihre Arbeitsstelle wechseln würden, wenn sie ein Alternative hätten. Diese zusätzlichen Beschreibungen charakterisieren die Aussage ›ich bin zufrieden‹ als Ausdruck der Resignation, der eine völlig andere Qualität der Zufriedenheit beschreibt als bei den stabilisiert oder progressiv zufriedenen Erwerbstätigen. Die fixiert Unzufriedenen äußern Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation, sehen jedoch keine Möglichkeit, an ihrer Arbeitssituation etwas zu verändern.

Im Gegensatz dazu erlebt die Gruppe der konstruktiv Unzufriedenen zwar ebenfalls ihre Arbeitssituation als unbefriedigend, aber diese Personen äußern Veränderungswillen. Sie sagen, dass sie entweder alleine oder gemeinsam mit Anderen Änderungen in Angriff nehmen wollen. 18% der Bürobeschäftigten zählen zu dieser Gruppe.

Wie bereits oben erwähnt, können sich rund 13% der Arbeitnehmer/-innen nicht entscheiden, ob sie entweder in hohem Maße unzufrieden oder zufrieden sind. Möglicherweise steht dies in einer inhaltlichen Beziehung zu der gleichzeitigen Verbreitung von Arbeitsbedingungen, die von den Erwerbstätigen als negativ empfunden werden und solchen, die als anregend, entwicklungsförderlich oder herausfordernd erlebt werden.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass Bürobeschäftigte insgesamt zufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind als Arbeitnehmer/-innen in der Produktion oder in anderen Dienstleistungsbereich. Inwieweit die Unterschiede im Niveau der Zufriedenheit auf Unterschiede im Niveau der Arbeitsqualität zurückzuführen sind, wird im nächsten Abschnitt untersucht.

4.2 Emotionales Erleben der Arbeit

Während man davon ausgeht, dass Formen der Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit längerfristig überdauernde Einstellungen beschreiben, wird den Arbeitsempfindungen eine geringe Stabilität, jedoch eine höhere Reaktivität (v. a. im Hinblick auf Ressourcen wie Handlungsspielraum, Identifikation mit dem Arbeitsinhalt etc.) zugeschrieben. Das

Tab. 5:
Emotionales Erleben der Büroarbeit

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

Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Sie ...		nie	selten	oft	immer
...mit richtiger Freude gearbeitet haben?	N	49	502	944	118
	%	3,0%	31,2%	58,5%	7,3%
...Ihre Arbeit begeistert hat?	N	72	652	805	78
	%	4,5%	40,6%	50,1%	4,9%
...durch Ihre Arbeit Anerkennung bekommen haben?	N	221	801	529	62
	%	13,7%	49,7%	32,8%	3,8%
...stolz auf Ihre Arbeit waren?	N	37	430	991	153
	%	2,3%	26,7%	61,5%	9,5%
...sich mit Ihrem Unternehmen besonders verbunden gefühlt haben?	N	143	638	569	265
	%	8,8%	39,5%	35,2%	16,4%
...sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt haben?	N	164	713	692	50
	%	10,1%	44,0%	42,7%	3,1%
...sich auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit <u>nicht</u> richtig erholen konnten?	N	292	676	606	46
	%	18,0%	41,8%	37,4%	2,8%
...Ihre Arbeitssituation als frustrierend erlebt haben?	N	355	779	452	32
	%	22,0%	48,1%	27,9%	2,0%
...mit einem flauen Gefühl an Ihre berufliche Zukunft gedacht haben?	N	415	626	470	109
	%	25,7%	38,6%	29,0%	6,7%

emotionale Erleben der Arbeit wurde in der vorliegenden Untersuchung mit verschiedenen Fragen ermittelt, die sowohl positive wie negative Emotionen umfassen und die sich retrospektiv auf einen Zeitraum von vier Wochen beziehen. Ein positives Arbeitserleben liegt vor, wenn Erwerbstätige häufig oder immer mit Gefühlen wie Freude, Begeisterung, Anerkennung oder Stolz an ihre Arbeit denken bzw. wenn sie sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Negatives Arbeitserleben wird durch Gefühle wie Leere und Ausgebrannt-Sein, Frustration, Unsicherheit über die berufliche Zukunft und Erholungsprobleme charakterisiert.

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/-innen usw.) oder durch den Arbeitsprozess bzw. durch das Arbeitsergebnis entstehen. Anerkennung erhalten jedoch nur 37 % der Bürobeschäftigten im relevanten Umfang bei ihrer Arbeit. D. h. trotz dieser hohen Identifikation mit der Arbeit gelingt es der überwiegenden Mehrheit nur selten oder überhaupt nicht, durch die Arbeit Anerkennung zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung des hohen Gestaltungsbedarfs der Arbeitsbedingungen ist es ein bemerkenswertes Ergebnis, dass sich dennoch knapp die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen (48 %) mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten, verbunden fühlen.

Auch die Verbreitung von negativen Arbeitsempfindungen weist auf den bereits erläut-

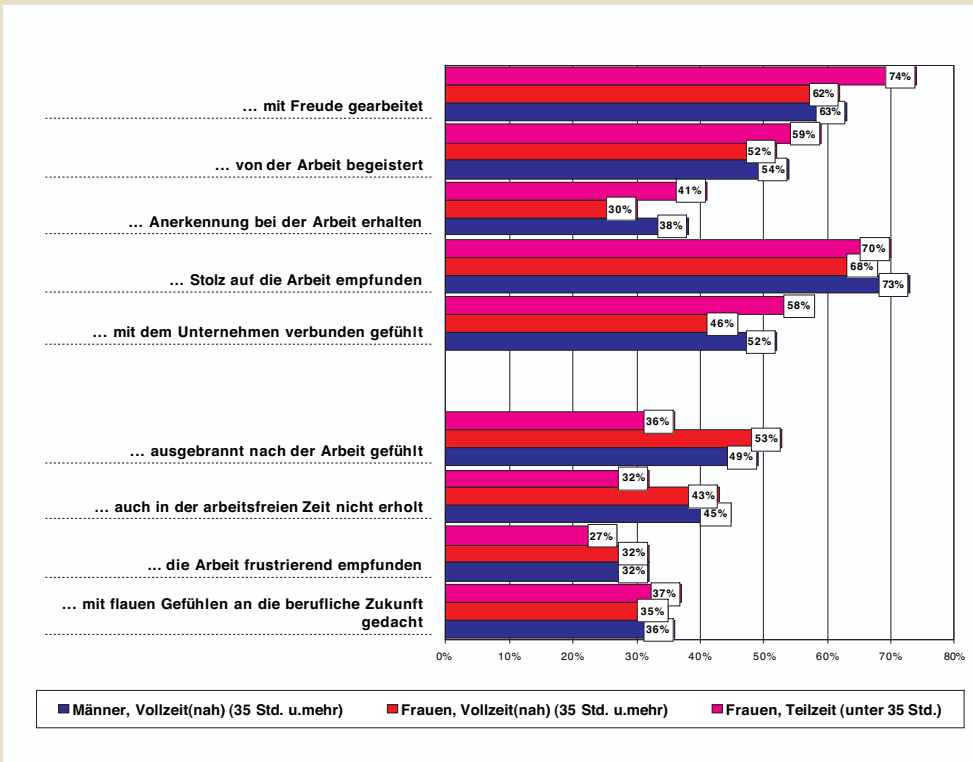


Abb. 15: Negative & positive Arbeitsempfindungen bei voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Büro

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

terten 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 flaes Gefühl, wenn sie an ihre berufliche Zukunft denken und knapp ein Drittel (30 %) empfindet die gegenwärtige Arbeitssituation als frustrierend.

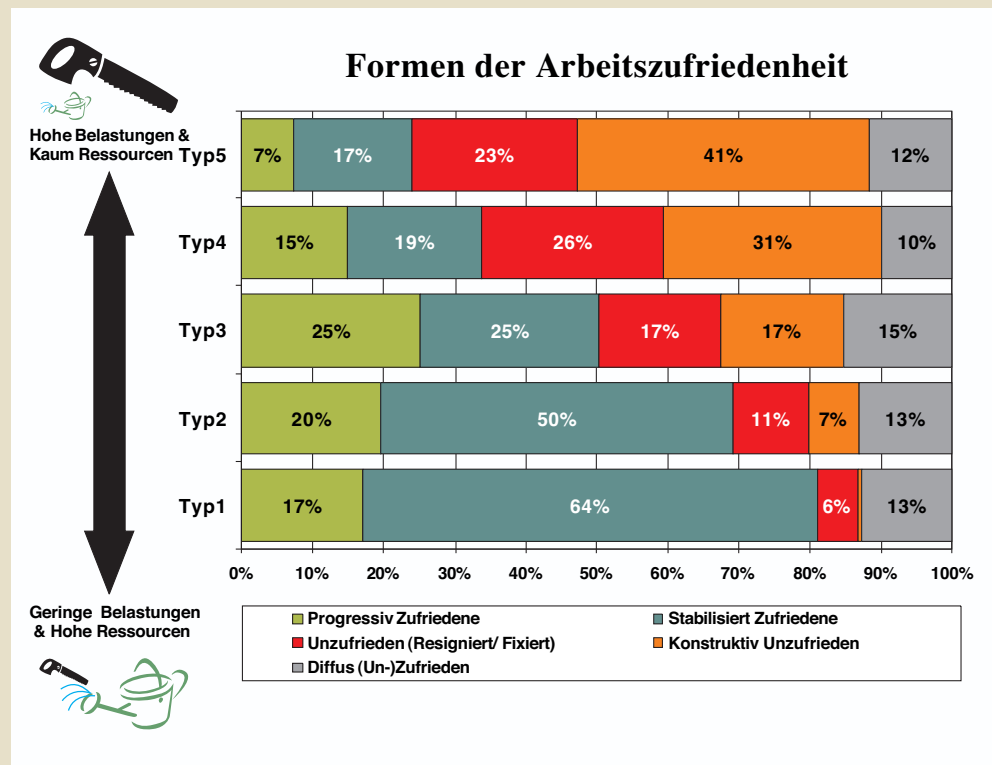
Das Arbeitserleben von vollzeit- bzw. teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen unterscheidet sich sowohl im Hinblick auf die positiven wie die negativen Gefühle im Zusammenhang mit der Arbeit bzw. dem Arbeitskontext: Das Gefühl von Freude, Begeisterung und Verbundenheit mit dem Arbeitgeber stellt sich bei teilzeitbeschäftigten Frauen (noch) häufiger ein als bei vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen, die im Büro arbeiten. Insbesondere das Arbeitserleben von vollzeitbeschäftigten Frauen ist deutlich seltener von Freude (62 %), Begeisterung (52 %), Stolz (68 %), Verbundenheit (46 %) und Anerkennung (33 %) geprägt als das der teilzeitbeschäftigten Frauen und (teilweise) der vollzeitbeschäftigten Männer. Dahingegen verbindet vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen das verbreitete Gefühl, sich leer und ausgebrannt zu fühlen, sich auch in der Freizeit nicht richtig erholen zu können sowie das Gefühl der Frustration, wenn sie an ihre Arbeit denken. Von diesen Gefühlen, die häufig Erschöpfungszustände begleiten, berichtet rund jede bzw. jeder zweite vollzeitbeschäftigte Büroangestellte.

4.3 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsempfindungen im Spiegel der Arbeitsqualität

In diesem Abschnitt wird die Frage aufgeworfen, ob die wahrgenommene Qualität der Arbeit im Büro (im Sinne der Typisierung) mit dem Erleben Arbeit interagiert. Hierfür wird das Niveau und die Form der Arbeitszufriedenheit im Kontext der Arbeitsqualität betrachtet. Um die Komplexität der Darstellungen zu reduzieren, wird dabei auf den

Abb. 16:
Arbeits(un)zufriedenheit bei abhängig
Beschäftigten und Selbständigen unter
Berücksichtigung der Arbeitsqualität

Quelle: Was ist gute Arbeit? Anforderun-
gen aus der Sicht von Erwerbs-
tätigen. Berechnungen: Tatjana Fuchs,
INIFES.



Einfluss der Einkommensdimension zunächst verzichtet, d. h. Arbeitszufriedenheit, positives und negatives Arbeitserleben wird im Kontext von Ressourcen und subjektiven Belastungen diskutiert.

Deutlich wird eine fast lineare Zunahme von tatsächlicher, d. h. progressiver und stabilisierter Arbeitszufriedenheit mit steigender Arbeitsqualität. Die höchste Verbreitung von Zufriedenheit finden wir bei Bürobeschäftigten, deren Arbeitsbedingungen durch Typ 1 charakterisiert sind, d. h. denen ein vielfältiges Spektrum von Ressourcen zur Verfügung steht und die nur von wenigen Fehlbeanspruchungen berichten. 81 % der Arbeitnehmer/-innen, die von derart guten Bedingungen der Arbeit berichten, beschreiben sich widerspruchsfrei als wirklich zufrieden mit der Arbeit.

Je ungünstiger das Verhältnis von negativ beanspruchender und positiv förderlicher Arbeitsgestaltung, umso häufiger äußern die befragten Erwerbstätigen Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation. Seinen negativen Höhepunkt erreicht das Verhältnis von Zufriedenen und Unzufriedenen unter jenen Beschäftigten, die – nach eigenen Aussagen – nur wenige Ressourcen bei ihrer Arbeit vorfinden (Typ 5): Nur noch ein geringer Anteil (24%) der abhängig Beschäftigten sind mit dieser Arbeitssituation zufrieden. 23% in dieser Gruppe lassen sich als resigniert bzw. fixiert unzufrieden bezeichnen, 41% sind konstruktiv unzufrieden – d. h. sie weisen einen starken Veränderungswillen auf – und 12% zählen zu den diffus (Un)zufriedenen.

Eine gesonderte Berücksichtigung des Einkommens für die Zufriedenheit von Bürobeschäftigten ist – auf Grund der Fallzahlen – in dieser Darstellungsform nicht möglich. Im Rahmen der Hauptuntersuchung, die sich auf alle Beschäftigten bezogen hat (vgl. Fuchs 2006), konnte jedoch gezeigt werden, dass »gut gestaltete Arbeitsplätze [...] einen starken und stabilen Effekt auf die Verbreitung von Arbeitszufriedenheit [haben], der selbst durch niedrige Einkommen nur geringfügig angetastet wird. Kumulieren jedoch – aus der Sicht der Beschäftigten – Defizite bei der Arbeitsgestaltung und bei der Einkommenshöhe, verstärken sich diese beiden Effekte und zeigen eine deutlich höhere Verbreitung von Unzufrie-

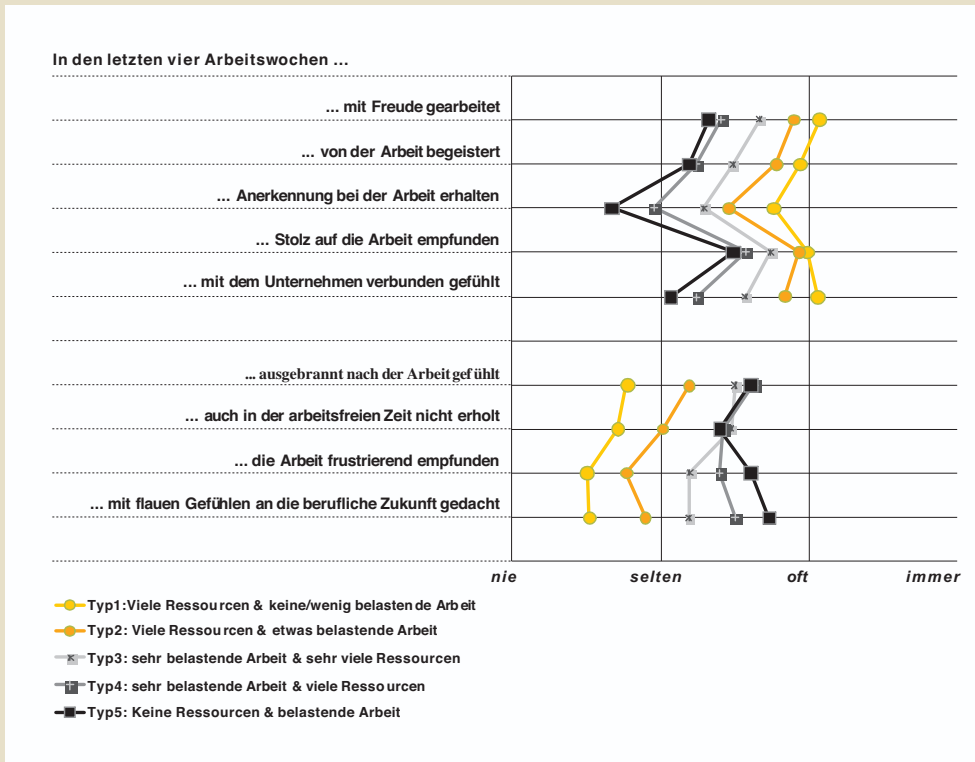


Abb. 17: Positive und negative Arbeitsempfindungen von Bürobeschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

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

denheit. Diese Ergebnisse bestätigen die These der Motivations- und Zufriedenheitsforschung, nach der ein geringes Einkommen als wichtiger Erklärungsfaktor für Arbeitsunzufriedenheit und Demotivation gilt, jedoch Motivation und echte Zufriedenheit nicht allein durch hohes Einkommen sondern überwiegend durch positive Aspekte der Arbeitsgestaltung bedingt werden« (ebenda: 148 f.).

Neben der Ermittlung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurde in der vorliegenden Untersuchung auch das emotionale Erleben der Arbeit erfragt. Hier stellt sich erneut die Frage, ob und in welchem Ausmaß die Gefühle, die Menschen mit ihrer Arbeit verbinden, in einem Zusammenhang zu der Qualität der Arbeitsgestaltung stehen.

Abb. 15 zeigt, dass alle erfragten Arbeitsempfindungen – positive wie negative – erwartungsgemäß auf die Qualität der Arbeit reagieren. 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 Arbeitsempfindungen 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.

Tab. 6:
Gesundheitliche Beschwerden an
Arbeitstagen im Büro

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

Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen	Alle Arbeitnehmer/ innen im Büro		Männer, Vollzeit(nah) (35 Std. u. mehr)		Frauen, Vollzeit(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%

Ebenso deutlich zeigt sich der Effekt von gut bzw. schlecht gestalteter Arbeit im Hinblick auf die Verbreitung von negativen Arbeitsempfindungen: Gefühle wie Frustration, Erholungsunfähigkeit, Leere bzw. Ausgebrannt-Sein, oder auch unsichere Zukunftsgefühle 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 jene negativen Arbeitsempfindungen geprägt. Insbesondere die Verbreitung von Frustrationsgefühlen und Zukunftsunsicherheit steigt drastisch mit dem Absinken der wahrgenommenen Arbeitsqualität.

Der Zusammenhang von wahrgenommener Arbeitsqualität und Arbeitserleben zeigt sich auch unverändert, wenn Beschäftigungsumfang und Geschlecht der Bürobeschäftigten berücksichtigt werden (vgl. Anhang). Jedoch treten Frustrations- und Erschöpfungsgefühle bei Teilzeitbeschäftigten insgesamt seltener auf.

4.4 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. Das heißt, wir gehen – unter Berücksichtigung des umfassenden Forschungsstandes – zu arbeitsbedingten Beschwerden – von einem Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und dem Erleben von Beschwerden bzw. Beschwerdefreiheit aus, und bewerten Beschwerdefreiheit als wichtigen Teil eines positiven Zielzustandes.

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.

Der Vergleich von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Büroangestellten zeigt einige Unterschiede: Vollzeitbeschäftigte Frauen weisen das höchste Beschwerdeniveau auf, 90 % berichten von gesundheitlichen Beschwerden an einem Büroarbeitstag. Unter den vollzeitbeschäftigten Männern berichten 88 % von diesen Einschränkungen des Wohlbefindens und unter den teilzeitbeschäftigten Frauen sind es 85 %. Bis auf Nervosität und Reizbarkeit sowie Einschlafstörungen – die bei vollzeitbeschäftigten Männern häufiger auftreten – sind alle anderen erfragten Beschwerden bei vollzeitbeschäftigten Frauen häufiger verbreitet. Besonders auffallend sind die Unterschiede bei der Verbreitung von Nacken-, Schulter- und Kopfschmerzen, Augenbrennen sowie bei vorzeitiger Ermüdung. Das Auftreten dieser Beschwerden steht in enger Verbindung zur Verbreitung von einseitig belastender (Computer-)Arbeit, von der vollzeitbeschäftigte Frauen auch häufiger berichten. Männer, die häufiger von hoher und belastender Arbeitsintensität berichten, leiden häufiger unter Angespanntheit, Nervosität und Reizbarkeit sowie unter Einschlafstörungen. Die Angaben sind demnach inhaltlich plausibel. Im folgenden Abschnitt werden die Verbreitung von Beschwerdekumulationen im Kontext der Arbeitsqualität betrachtet.

4.5 Gesundheitszustand im Spiegel der Arbeitsqualität

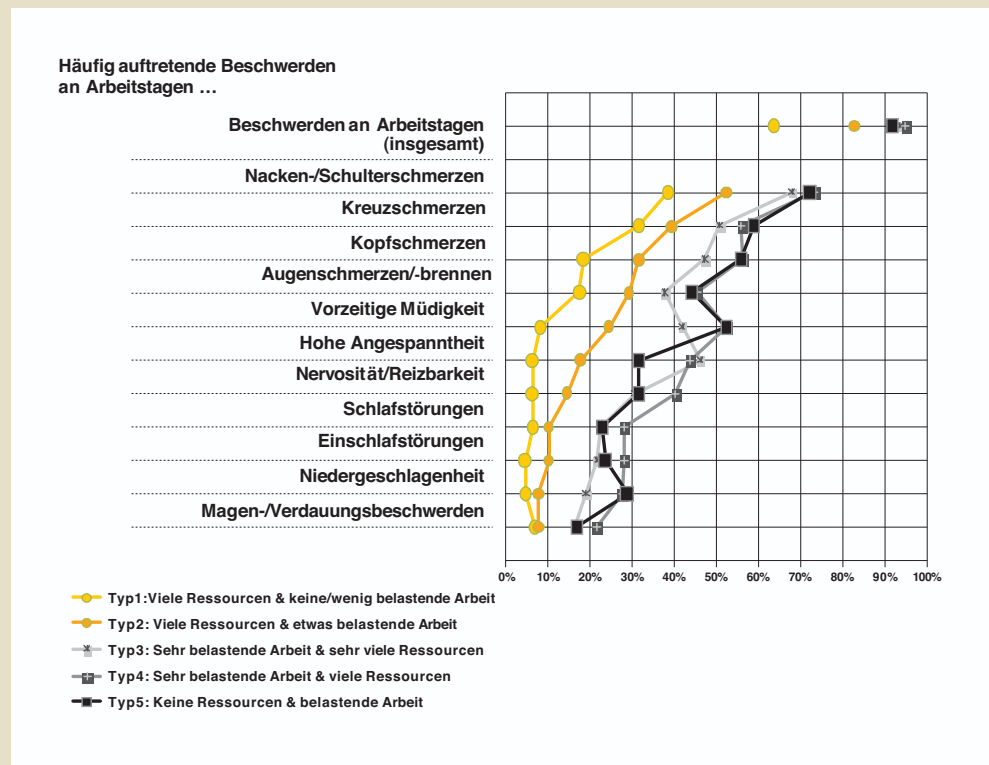
Arbeitnehmer/-innen, die unter gut gestalteten Arbeitsbedingungen arbeiten, sind deutlich häufiger beschwerdefrei als Beschäftigte, die unter schlechteren Bedingungen arbeiten. Insbesondere die Verbreitung von Nacken-, Schulter, Kreuz- und Augenschmerzen – die dominierenden gesundheitlichen Einschränkungen 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 deutlichen 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 (vgl. Anhang).

Nicht nur die Einschätzung des aktuellen Gesundheitszustandes, sondern auch die Selbsteinschätzung, ob man sich vorstellen kann, 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. Abb. 17 zeigt, dass Arbeitnehmer/-innen, die unter gut gestalteten Arbeitsbedingungen arbeiten (Typ 1), sich fast ausnahmslos (95 %) mit hoher

Abb. 18:
Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

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



Wahrscheinlichkeit vorstellen können, 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.

4.6 Berufliches und außerberufliches Leben

Der lange Arm der Arbeit reicht weit bis in die Freizeit und das Familienleben hinein – weiß man seit der gleichnamigen Untersuchung von Meissner (1971). Doch wie beeinflusst die wahrgenommene berufliche Arbeitsqualität das Verhältnis von beruflichem und privatem Leben: Wird die berufliche Arbeit als wichtige und bereichernde Ergänzung zum Familienleben und der außerberuflichen Arbeit wahrgenommen, wenn sie gut gestaltet ist? Oder nehmen – vor allem vollzeitbeschäftigte Menschen, die Familienverantwortung tragen – berufliche und familiäre Arbeit eher als Doppelbelastung wahr? Wir gehen davon aus, dass sowohl der zeitliche Umfang, als auch die Anforderungsqualität der beruflichen Arbeitssituation ganz wesentlich dieses Zusammenspiel prägen. Das heißt, es liegt die Vermutung nahe, dass gute berufliche Arbeitsbedingungen (Typ 1) die wahrgenommene Vereinbarkeit von beruflicher und außerberuflicher Arbeit erheblich erhöhen, während mit abnehmender beruflicher Arbeitsqualität (Richtung Typ 5) dieses Verhältnis eher als Belastung wahrgenommen wird. Einen ersten Überblick zu diesen Annahmen gibt Abb. 20, die sich ausschließlich auf vollzeitbeschäftigte Büroangestellte bezieht, die mindestens ein betreuungspflichtiges Kind zu versorgen haben. Bei dieser Gruppe stellt sich bekanntermaßen die Frage nach Vereinbarkeit von beruflichem und außerberuflichem Leben in besonderer Weise. Die Darstellung berücksichtigt die Arbeits-

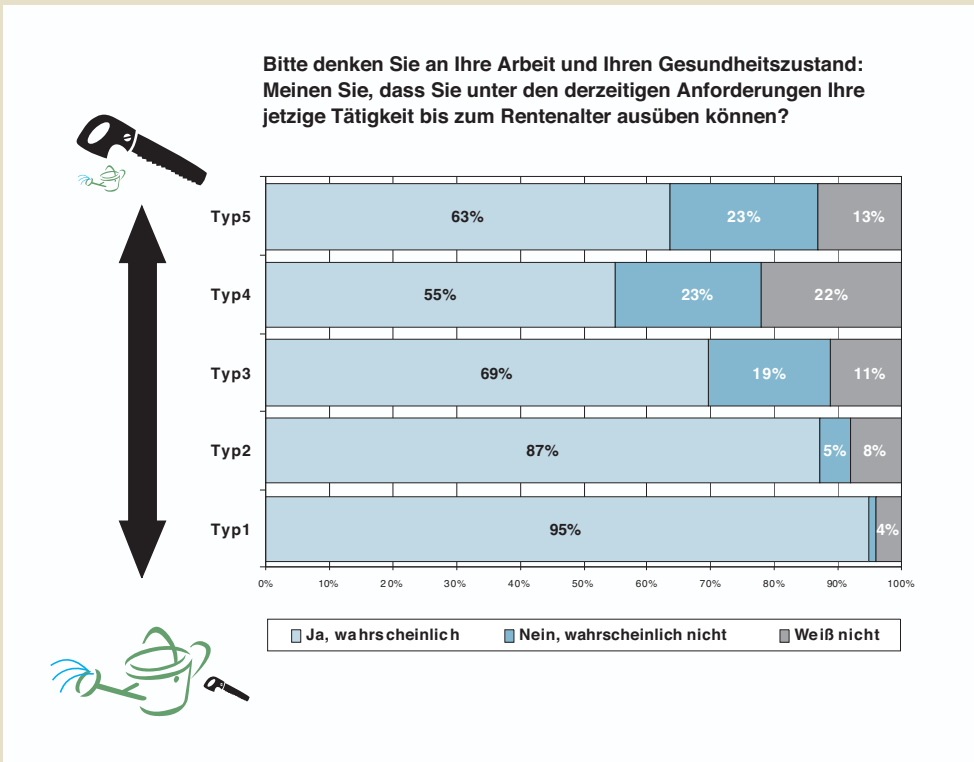


Abb. 19:
Selbsteinschätzung der Arbeitsfähigkeit
von Bürobeschäftigten unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

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

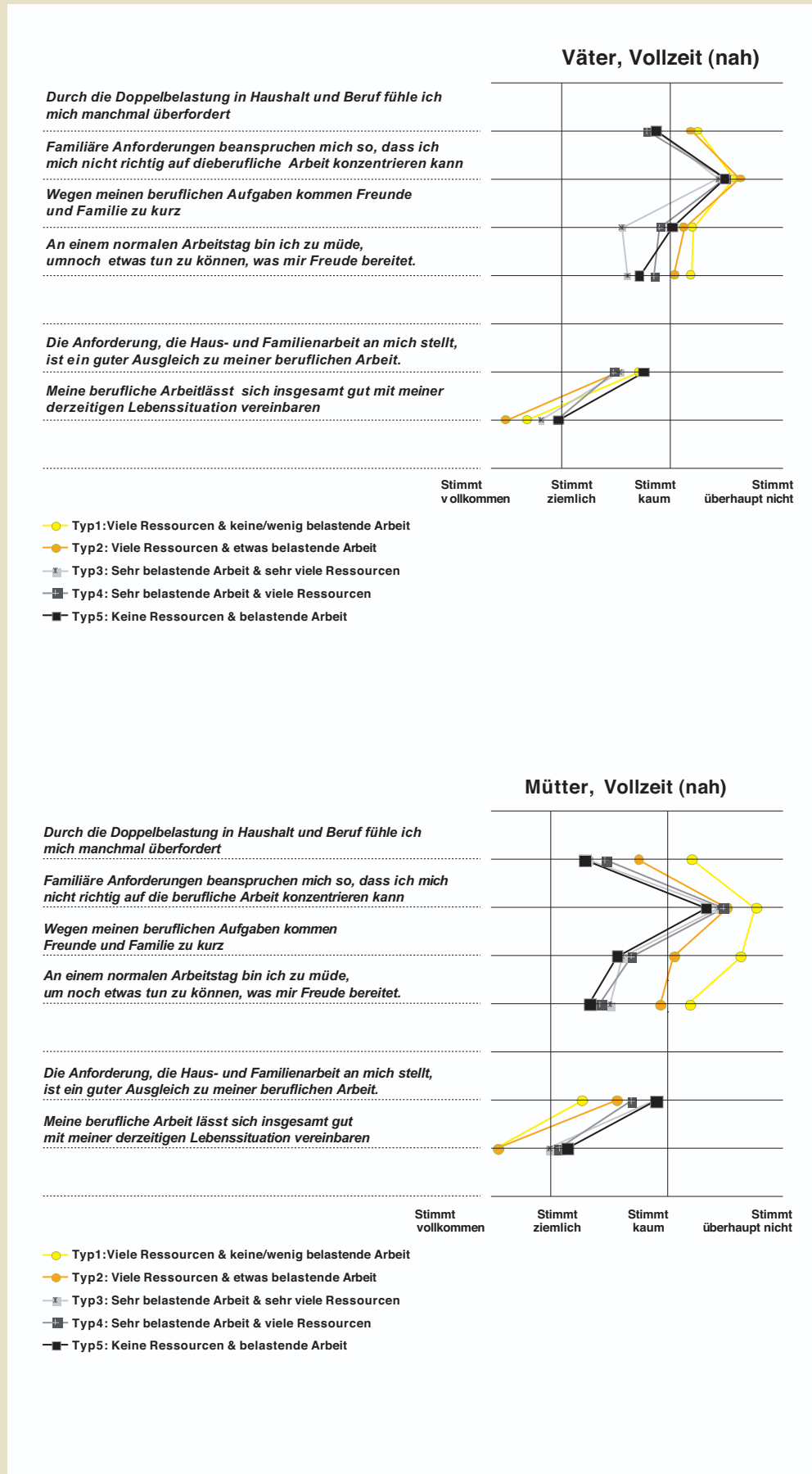
qualität der beruflichen Arbeit, wie sie in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben wurde – nämlich als Typen der Arbeitsqualität. Schließlich werden die Angaben zu verschiedenen Aussagen zum Verhältnis von beruflichem und außerberuflichem Leben gegenüber gestellt.

Deutlich wird, dass insbesondere vollzeitbeschäftigte Mütter die Vereinbarkeit von beruflichem und familiären 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 bestätigen, 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 in den familiären Anforderungen, sondern in den beruflichen Bedingungen.

Unter den vollzeitbeschäftigten Vätern zeigt sich der genannte Zusammenhang sehr viel schwächer ausgeprägt. Das heißt gerade für Frauen ist die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (und nicht ausschließlich die Arbeitszeit) ein wichtiger Garant für die Vereinbarkeit von beruflichem und familiären Leben.

Abb. 20:
Aussagen zum Verhältnis von beruflichem und privatem Leben unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität

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



Die in diesem Kapitel präsentierten 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 Beschäftigte, 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 aus diesem Arbeitsumfeld beschreiben auch ihre gesundheitliche Situation deutlich besser und blicken mit Zuversicht auf ihr weiteres Arbeitsleben. Vor diesem Hintergrund gilt es, sich erneut die Ergebnisse aus dem vorigen Abschnitt 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.
- Brehm, M.** (2001): Emotionen in der Arbeitswelt. Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme, in: Arbeit, Heft 3. Jg. 10, S. 205–218.
- Bruggemann, A.; Groskurth, P.; Ulich, E.** (1975): Arbeitszufriedenheit. Bern.
- Fuchs, T.** (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund/Berlin.
- Izard, C.E.** (1994): Die Emotionen des Menschen. Weinheim.
- Kratzer, N.; Döhl, V.; Sauer, D.** (1998): Arbeit im Wandel – Sozialberichterstattung vor neuen Herausforderungen. In: ISF München u. a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit. Berlin, S. 97–127.
- Meisner, M.** (1971): The long arm of the job. Industrial Relations Journal, October: 239–260.
- Nachreiner, F.; Janssen, D.; Schomann, C.** (2005). Arbeitszeit und Gesundheit – zu gesundheitlichen Effekten längerer Wochenarbeitszeiten.; in: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.), Personalmanagement und Arbeitsgestaltung (51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Universität Heidelberg, 22.–24. März 2005) (337-340); Dortmund.
- Oppolzer, A.** (2004): Was Arbeitszeit mit Gesundheit zu tun hat; in: Arbeit & Ökologie 4/2004, S. 26–28.
- Pekrun, R./Frese, M.** (1992): Emotions in Work and Achievement; in: International Review of Industrial and Organizational Psychology 7, S. 153–200.
- Rhein, T.; Gartner, T.; Krug, G.** (2005): Niedriglohnsektor. Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert; in: IAB-Kurzbericht 3/2005.
- Sauer, D.** (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg: VSA.
- Schuhler, P.; Vogelsang, M.** (2006): Psychotherapie der Sucht. Methoden, Komorbidität und klinische Praxis, Lengerich.
- 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 Arbeiterleben: Psychophysiologische Untersuchungen zum Einfluß kognitiv-emotionaler Bewertung der Arbeitssituation auf Wohlbefinden und Gesundheit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 907). Bremerhaven.
- Udris, I.** (1989): Soziale Unterstützung; in: Greif, S. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. München.
- Udris, I./Kraft, U./Mussmann, C./Rimann, M.** (1992): Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept; in: Udris, I. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit. Psychosozial, Band 52. Weinheim, S. 9–22.
- Ulich, D.; Mayring, P.** (1992): Psychologie der Emotionen, in: Selg, H.; Ulich, D. (Hrsg.): Grundriß der Psychologie, Bd. 5. Stuttgart/Berlin/Köln 1992.
- 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.

6

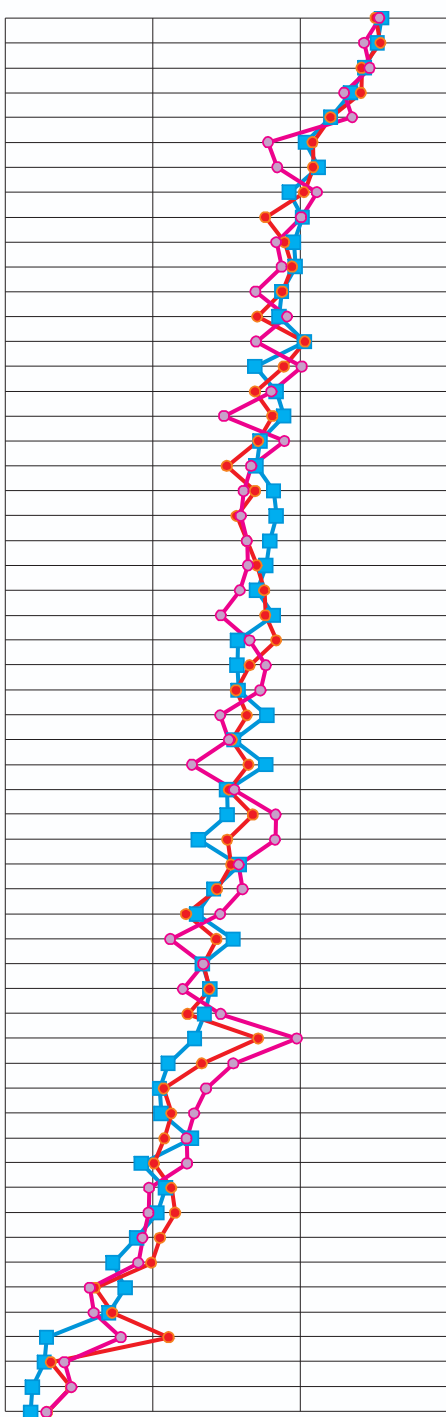
Anhang

Anh. Abb. 1:
Aspekte guter Arbeit aus Sicht von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Büro

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



- 1 Sicherheit des Arbeitsplatzes
- 2 Festes, verlässliches Einkommen
- 3 Unbefristetes Arbeitsverhältnis
- 4 Arbeit soll Spaß machen
- 5 Behandlung "als Mensch" durch Vorgesetzte
- 6 Vielseitige/abwechslungsreiche Arbeit
- 7 Arbeit soll als sinnvoll empfunden werden
- 8 Förderung der Kollegialität
- 9 Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung
- 10 Einfluss auf die Arbeitsweise
- 11 auf Arbeit stolz sein können
- 12 Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln können
- 13 Vorgesetzte vermitteln Anerkennung, konstruktive Kritik
- 14 Verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben
- 15 Nichtraucherchutz im Betrieb
- 16 Vorgesetzte kümmern sich um fachl./berufl. Entwicklung
- 17 Weiterqualifizierungsmöglichkeiten
- 18 Vorgesetzte haben Verständnis für individuelle Probleme
- 19 Einfluss auf das Arbeitstempo/-pensum
- 20 Betrieb unterstützt Qualifizierungswünsche
- 21 Mitspracherechte bezüglich Arbeitsplatz
- 22 Regelmäßige Einkommenssteigerungen
- 23 Arbeitsfehler analysieren, um Ursache zu beheben
- 24 Bei der Arbeit gefordert werden
- 25 Anspruchsvollere Tätigkeiten zu übernehmen
- 26 Sich voll auf eine Aufgabe konzentrieren können
- 27 Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit
- 28 Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung
- 29 Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung
- 30 Einfluss auf die Arbeitsplatzgestaltung
- 31 Eigene Ideen und Kreativität einbringen
- 32 Ausreichend Zeit, um sich mit Kollegen auszutauschen
- 33 Arbeitszeitlage an persönl. Bedürfnisse anpassbar
- 34 Kein Leistungswettbewerb unter den Kollegen
- 35 Kostenfreie betriebliche Weiterbildung
- 36 Ausgleich für Überstunden/Mehrarbeit
- 37 Kurzpausen während der Arbeitszeit
- 38 Betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten
- 39 Weisungsbefugnisse kennen
- 40 Regelmäßige Gruppen-/Abteilungsbesprechungen
- 41 Betriebliche Weiterbildung während Arbeitszeit
- 42 Sonderurlaub für Pflegeaufgaben
- 43 Möglichst keine Nacht-/Wochenendarbeit
- 44 Kein Zeitdruck bei Arbeit
- 45 Fehlerfreundliche Arbeitsgestaltung
- 46 Arbeitsverweigerung bei möglicher Gesundheitsgefährdung
- 47 Arbeitszeit genau erfassen
- 48 Vorbeugende Gesundheitsuntersuchungen
- 49 Arbeitsplatzuntersuchungen auf evtl. Gesundheitsrisiken
- 50 Regelung d. Arbeitsbedingungen d. Tarifvertr./Betriebsvereinh.
- 51 Angenehme Pausenräume
- 52 Unterstützung durch Betriebs-/Personalrat
- 53 Erfolgs-/leistungsbezogene Einkommensbestandteile
- 54 Unterstützung bei Kinderbetreuung durch den Betrieb
- 55 Präzise Vorgaben zur Arbeitsorganisation
- 56 Keine Überstunden/Mehrarbeit
- 57 Präzise Vorgaben für das Arbeitstempo/-pensum



nicht wichtig weniger wichtig wichtig sehr wichtig äußerst wichtig

■ Männer mit Kindern, Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr) ● Frauen mit Kindern, Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr)
 ● Frauen mit Kindern, Teilzeit (unter 35 Std.)

Anh. Abb. 2:
 Aspekte guter Arbeit
 aus Sicht von voll- und
 teilzeitbeschäftigten
 Arbeitnehmer/-innen
 im Büro

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

Anh. Abb. 3:
Aspekte guter Arbeit
aus Sicht von voll- und
teilzeitbeschäftigten
Arbeitnehmer/-innen
im Büro

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



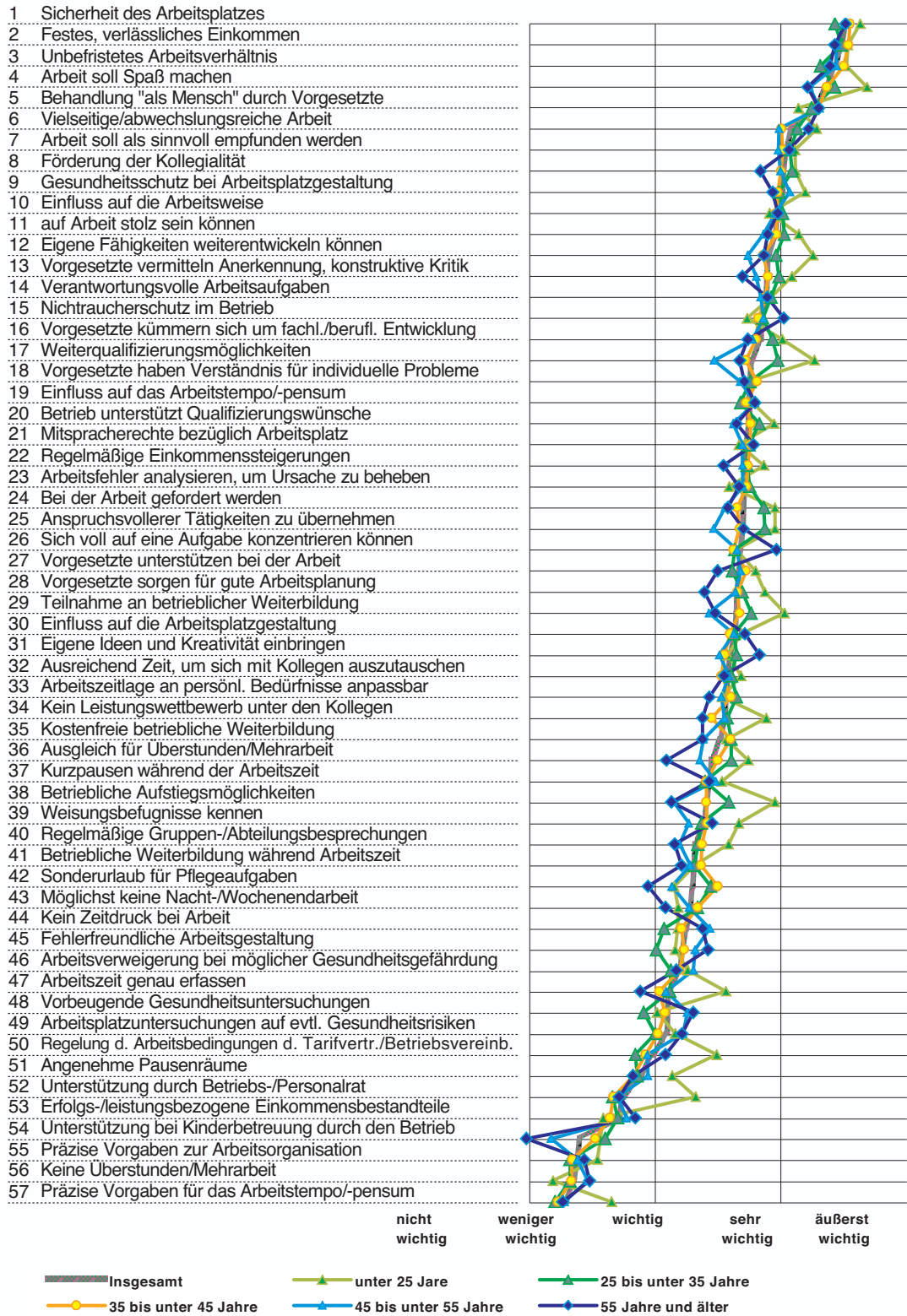


Anh. Abb. 4:
Aspekte guter Arbeit
aus Sicht von ost- und
westdeutschen Arbeit-
nehmer/-innen im Büro

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

Anh. Abb. 5:
Aspekte guter Arbeit
aus Sicht von ost- und
westdeutschen Arbeit-
nehmer/-innen im
Büro

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



**Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau * Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen
Kreuztabelle**

		Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen			
		Männer, Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr)	Frauen, Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr)	Frauen, Teilzeit (unter 35 Std.)	Gesamt
Quali/Lehre/ Fachschulausbildung	Anzahl	87	50	115	252
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	34,5%	19,8%	45,6%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	13,4%	10,5%	24,9%	15,9%
MittlereReife/ Meister/Techniker	Anzahl	194	195	228	617
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	31,4%	31,6%	37,0%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	29,9%	41,1%	49,4%	38,9%
Abi/POS/Hochschule	Anzahl	368	229	119	716
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	51,4%	32,0%	16,6%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	56,7%	48,3%	25,8%	45,2%
Gesamt	Anzahl	649	474	462	1585
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	40,9%	29,9%	29,1%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anh. Tab. 1:
Qualifikationsniveau
von vollzeit- und teil-
zeitbeschäftigten
Arbeitnehmer/-innen
im Büro

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

**Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau * Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen
Kreuztabelle**

		Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen			
		Männer, Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr)	Frauen, Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr)	Frauen, Teilzeit (unter 35 Std.)	Gesamt
Quali/Lehre/ Fachschulausbildung	Anzahl	87	50	115	252
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	34,5%	19,8%	45,6%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	13,4%	10,5%	24,9%	15,9%
MittlereReife/ Meister/Techniker	Anzahl	194	195	228	617
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	31,4%	31,6%	37,0%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	29,9%	41,1%	49,4%	38,9%
Abi/POS/Hochschule	Anzahl	368	229	119	716
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	51,4%	32,0%	16,6%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	56,7%	48,3%	25,8%	45,2%
Gesamt	Anzahl	649	474	462	1585
	% von Schulisches & Berufliches Qualifikationsniveau	40,9%	29,9%	29,1%	100,0%
	% von Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anh. Tab. 2:
Typisierung der wahr-
genommenen Arbeits-
qualität von vollzeit-
und teilzeitbeschäftig-
ten Arbeitnehmer/-in-
nen im Büro

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

Anh. Tab. 3:
Typisierung von
Arbeitsqualität und
Einkommen unter
vollzeit- und teilzeit-
beschäftigten Arbeit-
nehmer/-innen im Büro

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

	Männer,		Frauen,	
	Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr)		Vollzeit(nah) (35 Std. u.mehr)	
	N	%	N	%
Typ1: Viele Ressourcen & keine/wenig belastende Arbeit, darunter:	58	8,9%	32	6,7%
● existenzsicherndes Bruttoeinkommen (mind. 2.000€)	48	7,4%	(10)	(2,1%)
● kein existenzsicherndes Bruttoeinkommen (unter 2.000€)	*	*	(21)	(4,4%)
Typ2: Viele Ressourcen & etwas belastende Arbeit darunter:	196	30,2%	152	32,1%
● existenzsicherndes Bruttoeinkommen (mind. 2.000€)	160	24,7%	99	20,9%
● kein existenzsicherndes Bruttoeinkommen (unter 2.000€)	(29)	(4,4%)	48	10,1%
Typ3: sehr belastende Arbeit & sehr viele Ressourcen darunter:	244	37,6%	119	25,0%
● existenzsicherndes Bruttoeinkommen (mind. 2.000€)	207	32,0%	87	18,4%
● kein existenzsicherndes Bruttoeinkommen (unter 2.000€)	(28)	(4,3%)	(24)	(5,1%)
Typ4: sehr belastende Arbeit & viele Ressourcen darunter:	111	17,1%	126	26,6%
● existenzsicherndes Bruttoeinkommen (mind. 2.000€)	84	12,9%	74	15,6%
● kein existenzsicherndes Bruttoeinkommen (unter 2.000€)	(26)	(4,0%)	51	10,8%
Typ5: Keine Ressourcen & belastende Arbeit darunter:	40	6,2%	46	9,6%
● existenzsicherndes Bruttoeinkommen (mind. 2.000€)	(27)	(4,2%)	(13)	(2,8%)
● kein existenzsicherndes Bruttoeinkommen (unter 2.000€)	*	*	32	6,7%
Gesamt	649	100%	473	100%

Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

		Progressiv zufrieden	Stabilisiert zufrieden	Resigniert und fixiert unzufrieden	Konstruktiv Unzufrieden	Diffus (Un-) Zufrieden	Gesamt
Typ1	N	27	101	10		20	158
	%	17,1	63,9	6,3		12,7	100
Typ2	N	99	251	53	36	67	506
	%	19,6	49,6	10,5	7,1	13,2	100
Typ3	N	112	112	76	77	68	445
	%	25,2	25,2	17,1	17,3	15,3	100
Typ4	N	53	68	92	110	36	359
	%	14,8	18,9	25,6	30,6	10,0	100
Typ5	N	12	27	38	67	19	163
	%	7,4	16,6	23,3	41,1	11,7	100
	N	303	559	268	291	210	1631
	%	18,6	34,3	16,4	17,8	12,9	100

Anh. Tab. 4:
Formen der Zufriedenheit unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität unter Arbeitnehmer/-innen im Büro

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

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?

		Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht	Keine Angabe	Ge- samt
Typ1	N	151	2	6		159
	%	95,0	1,3	3,8		100
Typ2	N	439	23	40	5	507
	%	86,6	4,5	7,9	1,0	100
Typ3	N	307	85	49	4	445
	%	69,0	19,1	11,0	0,9	100
Typ4	N	198	84	78		360
	%	55,0	23,3	21,7		100
Typ5	N	102	37	22	2	163
	%	62,6	22,7	13,5	1,2	100
	N	1197	231	195	11	1634
	%	73,3	14,1	11,9	0,7	100

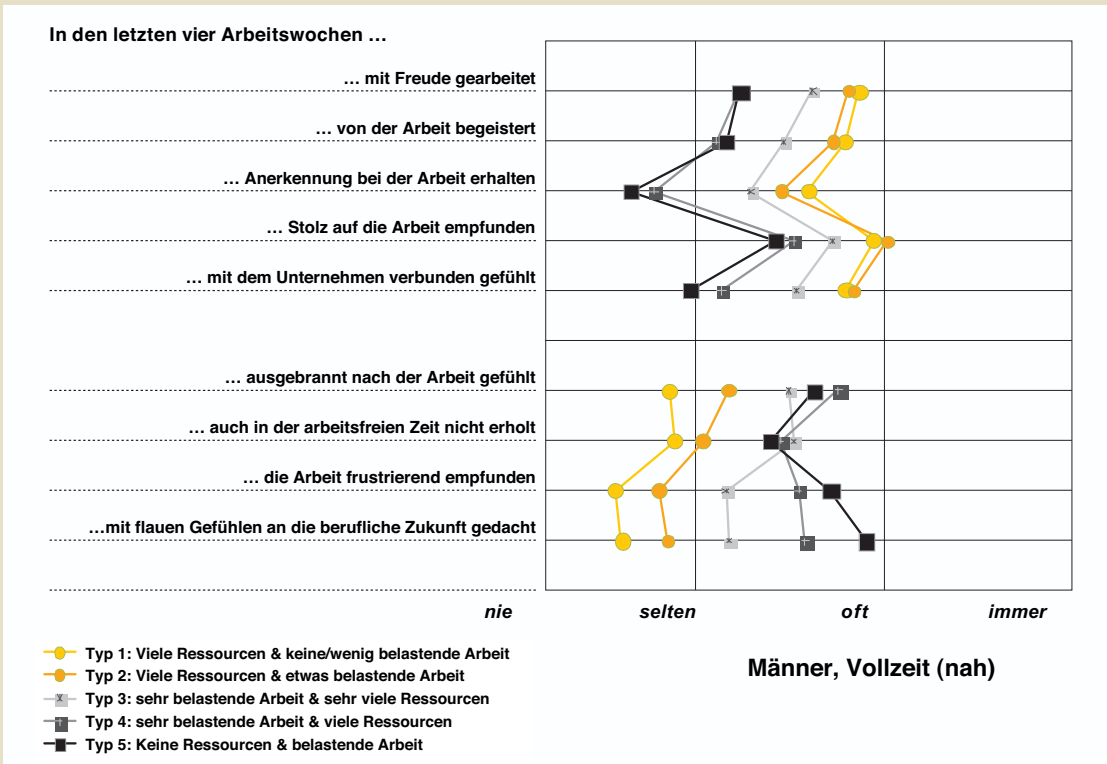
Anh. Tab. 5:
Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität unter Arbeitnehmer/-innen im Büro

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

Anh. Tab. 6:
Positive und negative
Arbeitsemotionen
bei voll- und teilzeit-
beschäftigten Arbeit-
nehmer/-innen im
Büro

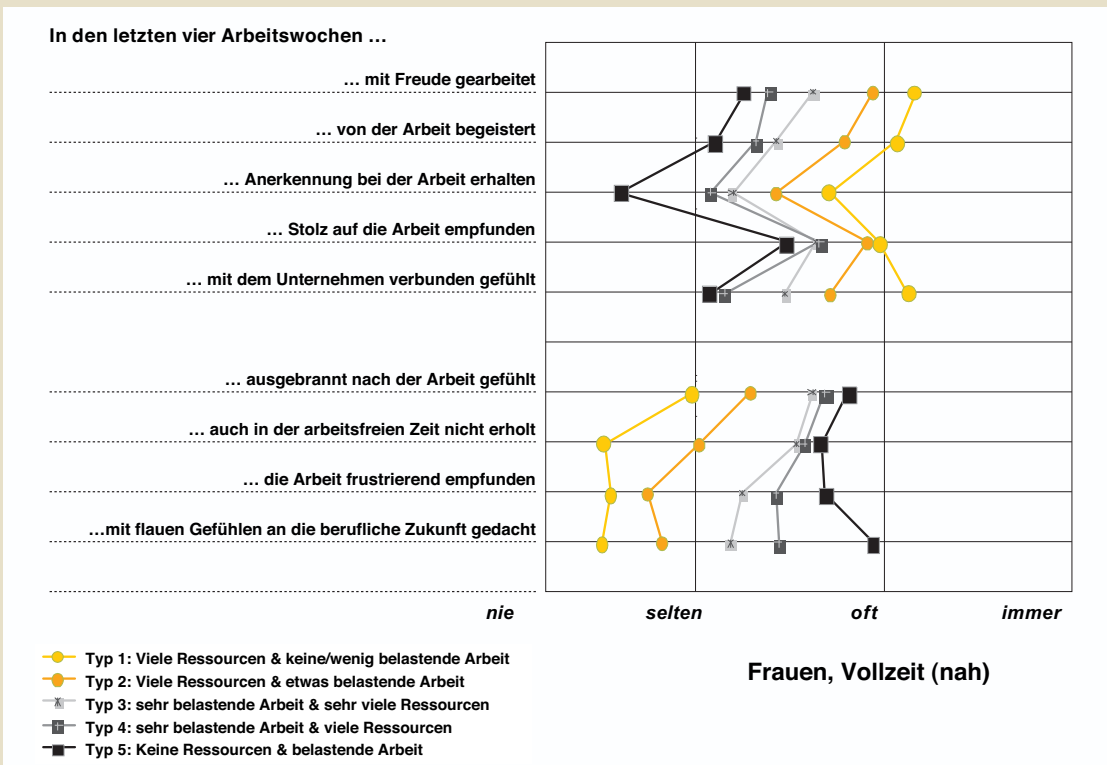
Quelle: Was ist gute
Arbeit? Anforderungen
aus der Sicht von
Erwerbstätigen.
Berechnungen: Tatjana
Fuchs, INIFES.

Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Sie...	Alle Arbeitnehmer/-innen im Büro		Männer, Vollzeit (nah) (35 Std. u. mehr)		Frauen, Vollzeit (nah) (35 Std. u. mehr)		Frauen, Teilzeit (unter 35 Std.)		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
...mit richtiger Freude gearbeitet haben?	nie	49	3,0%	20	3,1%	20	4,2%	8	1,8%
	selten	502	31,2%	218	34,2%	157	33,4%	111	24,2%
	oft	944	58,5%	372	58,4%	251	53,5%	297	64,9%
	immer	118	7,3%	28	4,4%	42	8,9%	42	9,1%
...Ihre Arbeit begeistert hat?	nie	72	4,5%	37	5,8%	18	3,9%	16	3,5%
	selten	652	40,6%	257	40,0%	203	43,7%	170	37,6%
	oft	805	50,1%	321	49,9%	221	47,4%	239	53,0%
	immer	78	4,9%	27	4,3%	23	5,0%	27	5,9%
...durch Ihre Arbeit Anerkennung bekommen haben?	nie	221	13,7%	94	14,6%	53	11,3%	63	13,8%
	selten	801	49,7%	303	47,2%	274	58,6%	207	45,5%
	oft	529	32,8%	227	35,3%	124	26,6%	162	35,7%
	immer	62	3,8%	19	2,9%	16	3,5%	23	5,0%
...stolz auf Ihre Arbeit waren?	nie	37	2,3%	16	2,5%	7	1,6%	14	3,0%
	selten	430	26,7%	158	24,6%	141	30,1%	121	26,7%
	oft	991	61,5%	400	62,5%	282	60,2%	278	61,3%
	immer	153	9,5%	67	10,5%	38	8,1%	41	8,9%
...sich mit Ihrem Unternehmen besonders verbunden gefühlt haben?	nie	143	8,8%	61	9,6%	51	10,8%	21	4,5%
	selten	638	39,5%	249	38,9%	202	43,2%	171	37,2%
	oft	569	35,2%	232	36,3%	157	33,7%	164	35,7%
	immer	265	16,4%	97	15,2%	58	12,3%	104	22,6%
...sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt haben?	nie	164	10,1%	63	9,7%	22	4,8%	68	14,8%
	selten	713	44,0%	267	41,5%	199	42,4%	226	49,4%
	oft	692	42,7%	293	45,5%	231	49,2%	154	33,6%
	immer	50	3,1%	21	3,3%	17	3,6%	10	2,2%
...sich auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen konnten?	nie	292	18,0%	95	14,7%	67	14,2%	114	24,9%
	selten	676	41,8%	261	40,4%	201	42,8%	199	43,4%
	oft	606	37,4%	274	42,4%	180	38,3%	136	29,8%
	immer	46	2,8%	15	2,4%	22	4,7%	9	1,9%
...Ihre Arbeitssituation als frustrierend erlebt haben?	nie	355	22,0%	136	21,1%	90	19,2%	115	25,0%
	selten	779	48,1%	301	46,9%	231	49,2%	221	48,3%
	oft	452	27,9%	194	30,2%	139	29,5%	111	24,3%
	immer	32	2,0%	12	1,8%	9	2,0%	11	2,3%
...mit einem flauen Gefühl an Ihre berufliche Zukunft gedacht haben?	nie	415	25,7%	169	26,3%	116	24,7%	118	25,8%
	selten	626	38,6%	244	38,0%	190	40,3%	169	36,8%
	oft	470	29,0%	185	28,7%	134	28,5%	144	31,4%
	immer	109	6,7%	45	7,0%	30	6,4%	28	6,0%



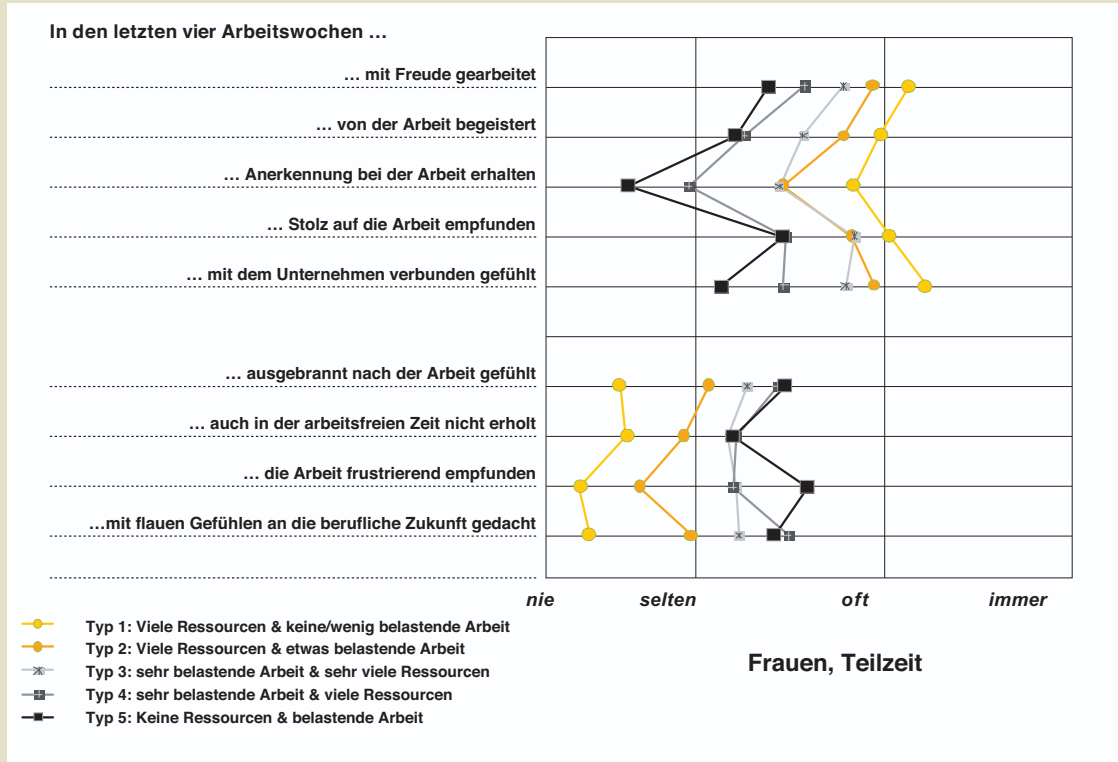
Anh. Abb. 6:
 Positives und negatives
 Arbeiterleben bei voll-
 zeitbeschäftigten Büro-
 angestellten unter
 Berücksichtigung der
 Arbeitsqualität

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

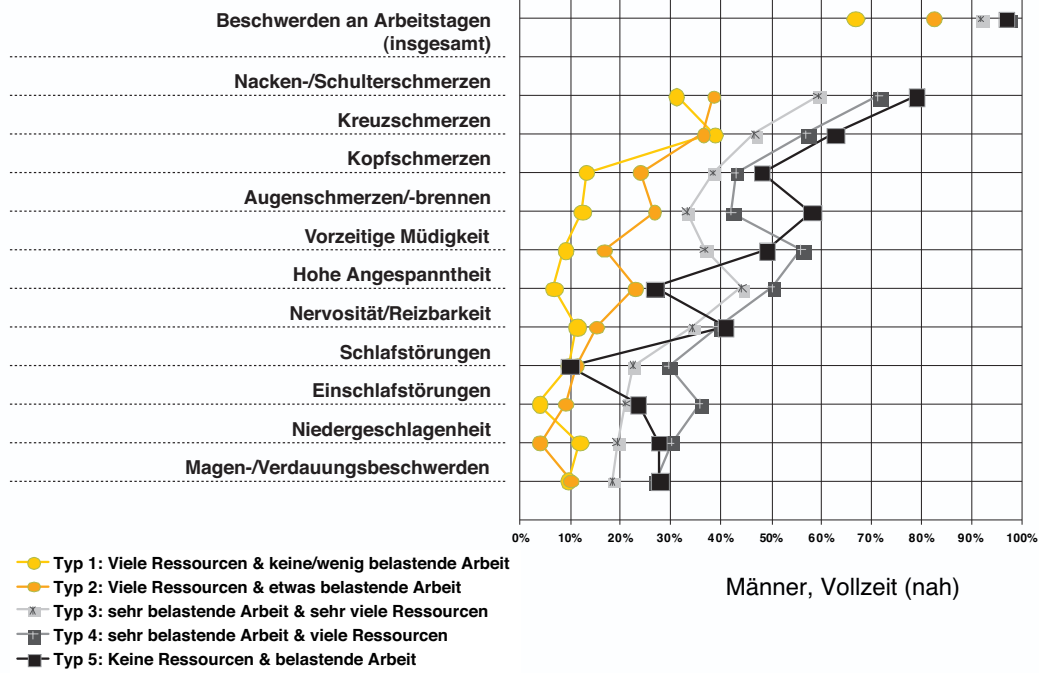


Anh. Abb. 7:
Positives und negatives Arbeiterleben bei
teilzeitbeschäftigten
Büroangestellten unter
Berücksichtigung der
Arbeitsqualität

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



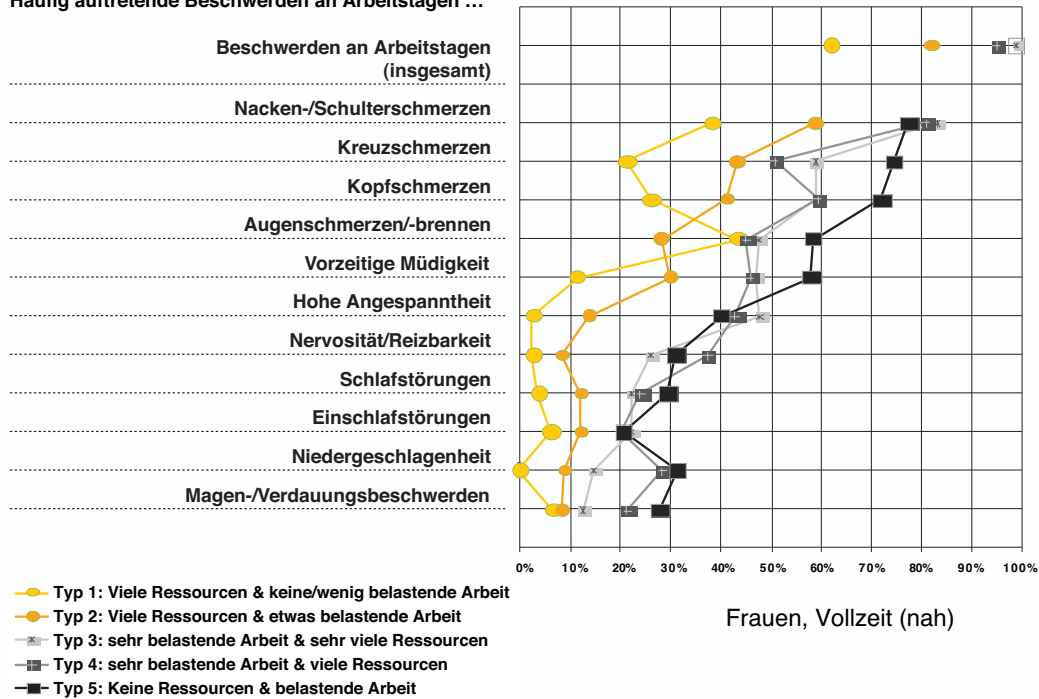
Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen ...



Anh. Abb. 8:
Häufig auftretende
Beschwerden an
Arbeitstagen unter
Berücksichtigung der
Arbeitsqualität

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

Häufig auftretende Beschwerden an Arbeitstagen ...



INQA-Berichte

- 1 Anwendungssichere chemische Produkte
- 2 Beispielsammlung ›Gute Praxis‹: Fehlbelastung am Arbeitsplatz (vergriffen)
- 3 Leitfaden zur erfolgreichen Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb – Schwerpunkt: Muskel-Skeletterkrankungen
- 4 Die Zukunft der Büroarbeit
- 5 Gesünder arbeiten in Call Centern
- 6 Handlungsleitfaden für das betriebliche Gesundheitsmanagement in Entsorgungsunternehmen
- 7 Handlungshilfe Unterweisung: Führen, Beteiligen, Erkennen und Vermindern von psychischen Belastungen
- 8 Seminarkonzeption – Betriebliche Gesundheitsförderung
- 9 Erfolgsfaktor Gesundheit– Tagungs-Bericht zum INQA-Personalforum am 11. November 2004 in Berlin
- 10 Gute Mitarbeiterführung – Psychische Fehlbelastung vermeiden
- 11 Qualität der Arbeit verbessern – Psychische Fehlbelastung im Betrieb vermeiden
- 12 Gesund Pflegen im Krankenhaus
- 13 Gute Arbeitsgestaltung in der Altenpflege
- 14 Gute Lösungen in der Pflege
- 15 Fit For Job – Teilprojekt ›Arbeitsmedizinische Aspekte‹
- 16 Gesund Pflegen in der Altenpflege
- 17 Lebenslanges Lernen
- 18 Mehr Ältere in Beschäftigung – Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert
- 19 Was ist gute Arbeit?
- 20 Fit For Job – Abschlussbericht

Initiative Neue Qualität der Arbeit

Neues Denken für eine neue Arbeitswelt

Sichere, gesunde und zugleich wettbewerbsfähige Arbeitsplätze sind die Vision der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Gemeinsame Projekte des Bündnisses aus Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Bund, Ländern, Stiftungen und Unternehmen machen deutlich: Wer in Humankapital investiert, profitiert von motivierteren Mitarbeitern, sinkenden Krankenständen und einem fortschrittlichen Unternehmensimage. Im Jahr 2002 gestartet, sind Eigendynamik und Überzeugungskraft der Initiative inzwischen weithin sichtbar – INQA works!

INQA bündelt Kräfte!

»Gemeinsam handeln, jeder in seiner Verantwortung« – dieser Grundsatz von INQA hat sich in der Praxis bewährt. Unter dem Dach der Initiative haben sich mit den Thematischen Initiativkreisen (TIK) spezialisierte Arbeitsgruppen gebildet. Ihr inhaltliches Spektrum reicht vom »Netzwerk Baustelle« über »Älterwerden in Beschäftigung« bis zu »Neue Qualität der Büroarbeit«. Bürokratie oder verkrustete Strukturen sucht man hier vergebens. Die TIK erarbeiten zielführende Aktivitäten zu einzelnen Schwerpunktthemen und setzen sie in Eigenregie um. Das gewonnene Wissen dient dem Transfer in die betriebliche Praxis. Ob als Unternehmer, Arbeitnehmervertreter oder Gesundheitsexperte – jeder INQA-Initiativkreis ist offen für Menschen, die etwas bewegen wollen.



**Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**
Friedrich-Henkel-Weg 1-25 D-44149 Dortmund
Telefon +49.231.9071-2250 Fax +49.231.9071-2363
inqa@baua.bund.de
www.inqa.de

**Initiativkreis Neue Qualität der Büroarbeit – INQA-Büro –
der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)**
**c/o Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit
bei der Arbeit (Basi) e.V.**
Alte Heerstraße 111 53757 Sankt Augustin
Telefon +49.2241.231-6000 Fax +49.2241.231-6111
basi@hvbv.de
www.inqa-buero.de