

Bohulskyy, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich

**Research Report**

## Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig: Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich

IAQ-Report, No. 2011-03

**Provided in Cooperation with:**

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

*Suggested Citation:* Bohulskyy, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich (2011) :  
Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig: Auch geringe Arbeitszufriedenheit im  
europäischen Vergleich, IAQ-Report, No. 2011-03, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und  
Qualifikation (IAQ), Duisburg,  
<https://doi.org/10.17185/dupublico/45674>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301499>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## **Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig**

Bohulskyy, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich

In: IAQ-Report / 2011-03

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45674>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180315-144626-5>

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45674>

*Yan Bohulskyy, Marcel Erlinghagen, Friedrich Scheller*

## **Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig**

### **Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich**

#### **Auf den Punkt...**

- **Seit Mitte der 1980er Jahre nimmt die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in Deutschland in einem langfristigen Trend ab.**
- **Besonders stark ist der Rückgang bei älteren Arbeitnehmern jenseits des 50. Lebensjahres. Ansonsten zeigt sich ein Rückgang der Arbeitszufriedenheit in allen Qualifikationsstufen und in Betrieben unterschiedlicher Größe in ähnlicher Form.**
- **Im internationalen Vergleich weisen Arbeitnehmer in Deutschland eine besonders geringe Arbeitszufriedenheit auf.**
- **Die Ursachen dafür sind in Entwicklungen wie der Intensivierung der Arbeit in den Betrieben, Problemender Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geringen Lohnsteigerungen und wachsender Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunft zu suchen.**

#### **Einleitung**

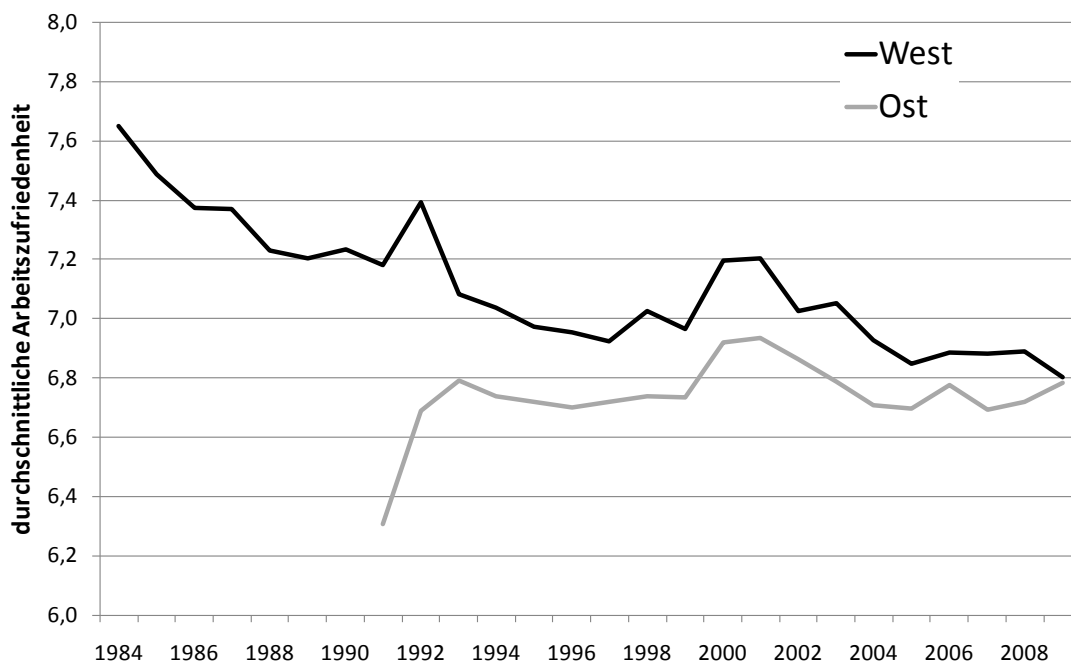
Angesichts des aktuellen deutschen „Jobwunders“ ist die Frage nach der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands (vorübergehend) in den Hintergrund der aktuellen wirtschaftspolitischen Auseinandersetzung gerückt. Noch vor wenigen Jahren allerdings wurden trotz wachsender Exportüberschüsse hitzige Diskussionen um die angeblichen Wettbewerbsnachteile des Produktionsstandorts Deutschland geführt, die in zu hohen und inflexiblen Löhnen, zu hohen Lohnnebenkosten oder aber auch einem mutmaßlich zu rigiden Kündigungsschutz vermutet wurden. Unabhängig von der jeweiligen argumentativen Positionierung sind bei dieser Auseinandersetzung bislang sogenannte „weiche Faktoren“ zu wenig berücksichtigt worden (vgl. Matiaske / Mellewig 2001), darunter vor allem die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Es ist davon auszugehen, dass die Zufriedenheit von Beschäftigten aus unterschiedlichen Gründen Einfluss auf die Produktivität und Innovationsfähigkeit von Betrieben und Volkswirtschaften ausübt (vgl. z. B. Judge et al. 2001; Wright et al. 2007; Page / Vella-Brodrick 2009). So verweisen Böckermann / Ilmakunnas (2009) bspw. auf eine mit sinkender Zufriedenheit steigende Abwanderungsneigung von Beschäftigten und Fischer / Sousa-Poza (2009) berichten von negativen Gesundheitseffekten durch die Unzufriedenheit mit der Arbeit. Insofern sind die Entwicklung und das Ausmaß der Beschäftigungszufriedenheit deutscher Belegschaften nicht nur aus nationaler Perspektive von Interesse, sondern als ein wichtiger Aspekt der Arbeitsqualität (vgl. Muñoz de Bustillo Llorente / Fernández Macías 2005) zudem ein wichtiger Parameter hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich aus diesem Anlass zum einen mit der langfristigen Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Deutschland; hier liegen bislang nur Ergebnisse für den Zeitraum bis Ende der 1990er Jahre vor (vgl. Matiaske / Mellewig 2001). Zum anderen wird die Arbeitszufriedenheit in Deutschland mit den Zufriedenheitswerten in anderen europäischen Ländern verglichen.

## Langfristige Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Deutschland

Basis der in diesem Abschnitt präsentierten Befunde sind die Daten des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) (Wagner et al. 2007). Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von Haushalten in den alten und (seit 1990) neuen Bundesländern. Im SOEP wird regelmäßig die Frage gestellt „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?“, wobei dann konkret gefragt wird „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“. Die Befragten bewerten ihre Zufriedenheit auf einer 11er Skala von 0 („ganz und gar unzufrieden“) bis 10 („ganz und gar zufrieden“).

### Abbildung 1: Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit getrennt für West- und Ostdeutschland, 1984 bzw. 1991 bis 2009

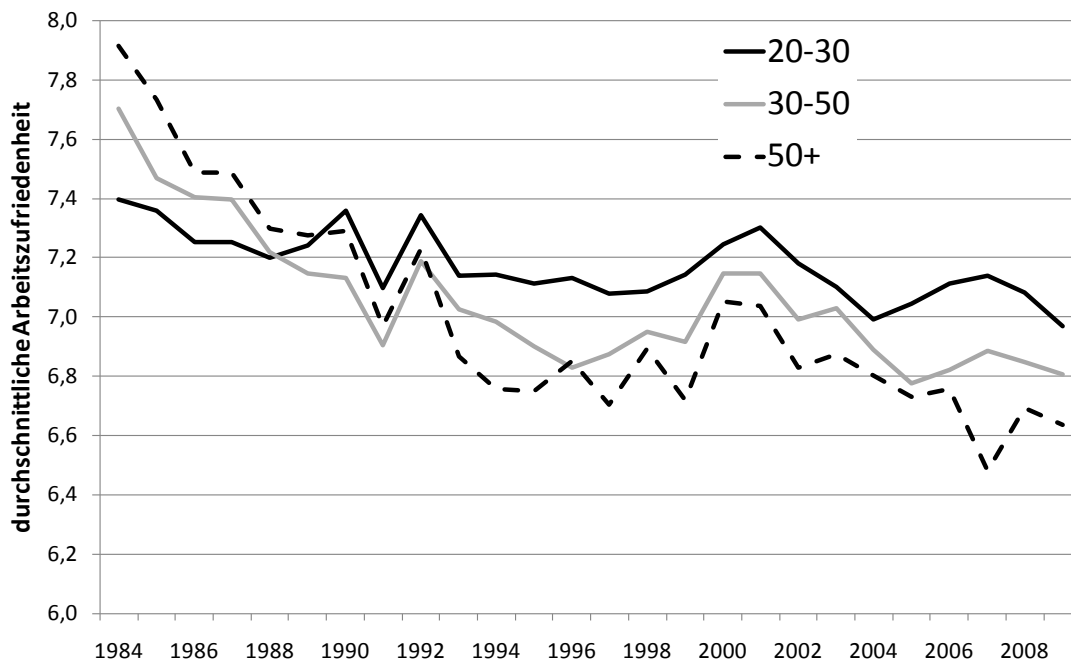


Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 1 zeigt die langfristige Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit abhängig Beschäftigter (ohne Beamte) im Alter zwischen 20 und 64 Jahren getrennt für West- und Ostdeutschland. Dabei zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit in den alten Bundesländern in den vergangenen 25 Jahren deutlich abgenommen hat. Wurden 1984 noch Durchschnittswerte von 7,6 Punkten gemessen, so ist der Wert bis 2009 auf 6,8 gesunken. Gleichzeitig zeigt sich, dass ostdeutsche Arbeitnehmer lange Zeit unzufriedener mit ihrer Arbeit gewesen sind als die Beschäftigten im Westen. Allerdings haben sich im Zeitverlauf die Unterschiede zwischen beiden Landesteilen verringert. Zum einen hat die unmittelbar nach der Wiedervereinigung extrem niedrige Arbeitszufriedenheit in den neuen Bundesländern schnell zugenommen. Zum anderen trägt die sinkende Zufriedenheit im Westen bei stagnierenden Werten im Osten zu einer Anglei-

chung bei. Im Jahr 2009 bestehen bezüglich der gemessenen durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit schließlich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern mehr.

## Abbildung 2: Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit nach Alter, Deutschland 1984 bis 2009\*

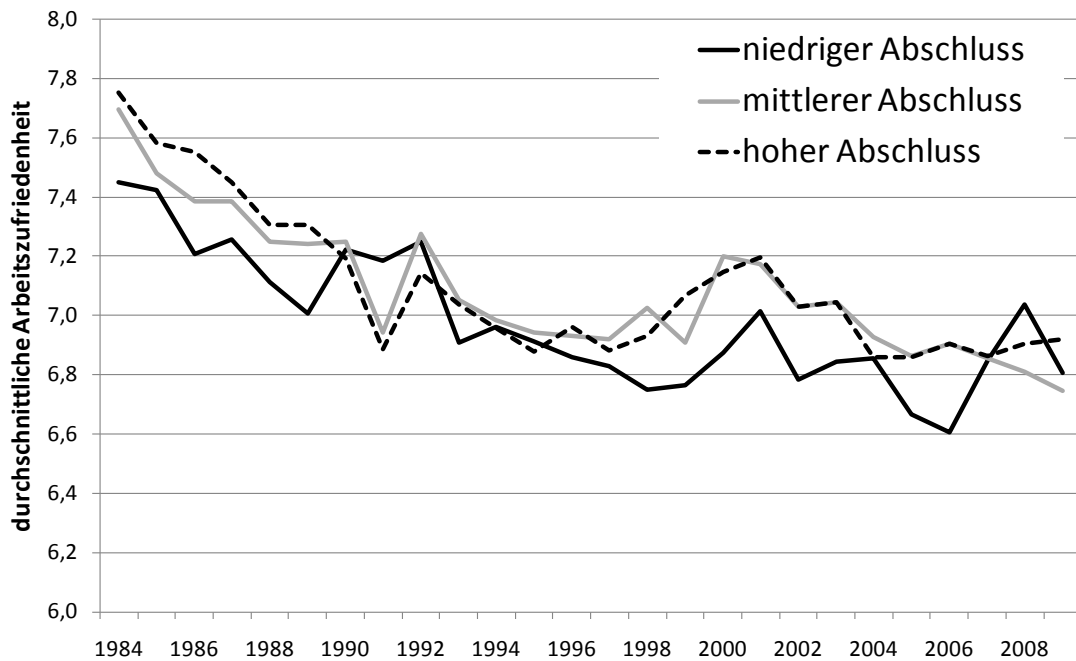


\* ab 1991: Gesamtdeutschland

Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 2 zeigt die Veränderung der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit im Vergleich dreier Altersgruppen. Mitte der 1980er Jahren zeigten die älteren Beschäftigten (50 Jahre und älter) mit einem Durchschnitt von 7,9 die höchsten Zufriedenheitswerte, gefolgt von den 30- bis 50jährigen (7,7) und den 20- bis 30jährigen (7,4). Während der folgenden 25 Jahre sank die Arbeitszufriedenheit in allen Altersgruppen, wobei der Rückgang bei den älteren Beschäftigten am deutlichsten ausfällt. Hier werden am Ende des Untersuchungszeitraums nur noch Durchschnittswerte von 6,6 Punkten gemessen. Bei den beiden jüngeren Altersgruppen fallen die Zufriedenheitseinbußen hingegen moderater aus. Die Arbeitszufriedenheit sinkt zudem langfristig auch in allen Qualifikationsbereichen (Abbildung 3). Generell weisen in den meisten Jahren Personen mit mittleren oder hohen Bildungsabschlüssen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als Erwerbstätige mit niedriger Bildung. Abbildung 4 macht deutlich, dass der langfristige Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße verlaufen ist. Für das Ende unseres Untersuchungszeitraums lässt sich allerdings festhalten, dass Beschäftigte in Großbetrieben (>2000 Beschäftigte) zufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind als Beschäftigte in mittleren und kleineren Betrieben.

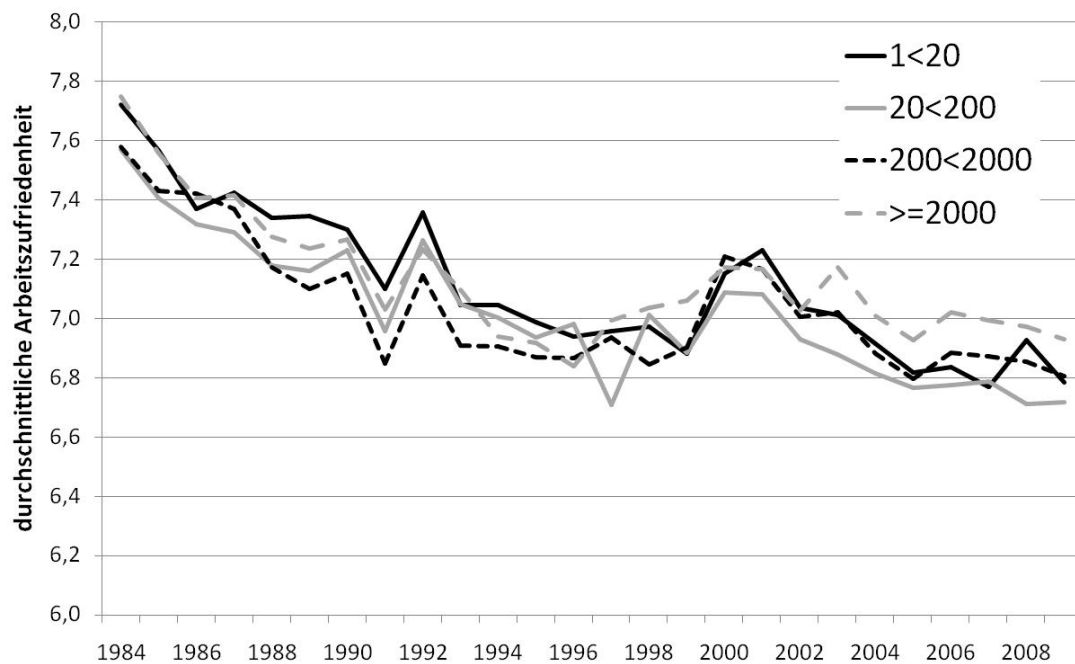
**Abbildung 3: Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit nach Qualifikation, Deutschland 1984 bis 2009\***



\* ab 1991: Gesamtdeutschland

Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

**Abbildung 4: Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit nach Betriebsgröße, Deutschland 1984 bis 2009\***



\* ab 1991: Gesamtdeutschland

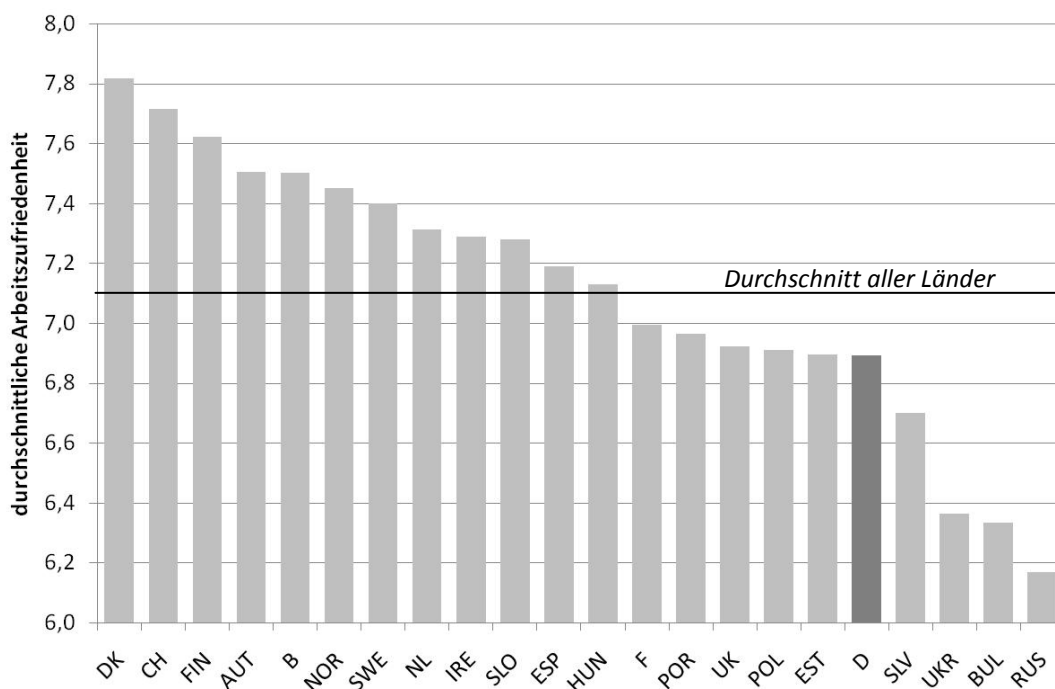
Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

## Arbeitszufriedenheit im internationalen Vergleich

Angesichts der langfristig abnehmenden Arbeitszufriedenheit in Deutschland stellt sich die Frage, wie zufrieden die Beschäftigten in Deutschland mit ihrem Job im Vergleich zu Arbeitnehmern in anderen europäischen Ländern sind. Datenbasis der folgenden Analyse ist der European Social Survey (ESS). Der ESS ist eine gemeinsam von der Europäischen Kommission, der European Science Foundation (ESF) und nationalen forschungsfördernden Institutionen finanzierte Erhebung. Abgesehen von einigen länderspezifischen Fragen besteht der Interviewbogen im Wesentlichen aus mehreren in allen Ländern einheitlichen Modulen. Zwei dieser Module bilden den stabilen ‚Kern‘ des Survey, das heißt, dass diese Module in allen Befragungsrunden zum Einsatz gekommen sind (‚coremodules‘). Die anderen Module sind variabel und haben in den bislang vorliegenden Befragungsrunden einen unterschiedlichen Inhalt (‚rotatingmodules‘) (ausführliche Informationen finden sich unter [www.europeansocialsurvey.org](http://www.europeansocialsurvey.org)).

Für die folgende Analyse wurden die ESS-Daten des Jahres 2006 verwendet, da hier im Rahmen eines ‚rotierenden Moduls‘ Fragen zur Arbeitszufriedenheit gestellt worden sind. Die Antwort auf die Frage „Alles in allem gesehen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit?“ erfolgte auf einer elfstufigen Skala mit den Ausprägungen „äußerst unzufrieden“ (0) bis „äußerst zufrieden“ (10). In Abbildung 5 ist die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit getrennt nach Ländern in absteigender Reihenfolge dargestellt. In Deutschland fällt mit einem Wert von 6,9 die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit im Vergleich mit anderen Ländern relativ gering aus. Lediglich die ehemaligen Ostblockstaaten Slowakei, Ukraine, Bulgarien und Russland erzielen noch niedrigere Durchschnittswerte. Am höchsten ist die Arbeitszufriedenheit hingegen in Dänemark (7,8), der Schweiz (7,7) und in Finnland (7,6).

**Abbildung 5: Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich (2006)**



Quelle: ESS (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

## Fazit

Die Befunde unserer Analyseweisen einen langfristig sinkenden Trend der Arbeitszufriedenheit in Deutschland nach. Dieser Rückgang ist insbesondere in Westdeutschland zu verzeichnen und bei älteren Beschäftigten besonders ausgeprägt. Für dieses Phänomen sind unterschiedliche Erklärungen denkbar. Zum einen hat sich in den vergangenen zehn Jahren die Einkommenssituation der Arbeitnehmer deutlich verschlechtert (Brenke 2009). Dies gilt sowohl für die Verteilungsrelationen zwischen Löhnen und Unternehmensgewinnen als auch hinsichtlich der Reallohnentwicklung, die in der letzten Dekade stagnierte. Verantwortlich dafür ist nicht zuletzt die deutliche Zunahme gering entlohnter Beschäftigung (vgl. Kalina / Weinkopf 2010). Im Zuge dessen hat auch die Lohnspreizung merklich zugenommen. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes seit Beginn des neuen Jahrtausends gewachsen ist (Erlinghagen 2010).

Jedoch hat der Rückgang der Arbeitszufriedenheit schon vorher eingesetzt, weshalb weitere Gründe eine Rolle spielen müssen. Denkbar wäre auch, dass sich im Zuge veränderter Rollenbilder und der damit einhergehenden wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eventuell negativ auf die Zufriedenheit im Job auswirken (Drobnic et al. 2010). Zu vermuten ist ferner, dass langfristig der Leistungsdruck in den Betrieben zugenommen hat. So weist bspw. Flecker (2005) auf die Folgen der Intensivierung von Arbeit in Betrieben im Zuge verstärkter interner Flexibilisierung hin (vgl. auch Green 2004; Gerlmeier et al. 2010). Die Wurzeln dieser zunehmenden internen Flexibilisierung sind nicht zuletzt in den enormen Veränderungen der Arbeitsorganisation seit den 1980er Jahren zu suchen. In der Verschlinkung der betrieblichen Organisation, der Delegation von Verantwortung auf untere Entscheidungsebenen bei gleichzeitig schwacher Lohnentwicklung und wachsender Angst vor Jobverlust könnten die Ursachen für die langfristig deutliche Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit in Deutschland liegen. Zwar stehen dazu scheinbar Befunde im Widerspruch, wonach eine vergrößerte Autonomie am Arbeitsplatz in Kombination mit erweiterten Arbeitsaufgaben die Arbeitszufriedenheit erhöht (Fahr 2011). Jedoch gibt es Hinweise darauf, dass die konkrete Ausgestaltung autonomer Arbeitsbedingungen hier von Bedeutung ist. So könnten positive Autonomieeffekte durch fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte überdeckt werden (Fietze 2011).

Zukünftige Untersuchungen sollten die Möglichkeit von Kohorteneffekten in Betracht ziehen (vgl. z.B. Schulte 2005: 337ff). Es ist durchaus denkbar, dass Bewertungsmaßstäbe und subjektive Interpretationsmuster der individuellen Beschäftigungssituation durch Erfahrungen beeinflusst werden, die bestimmte Geburtsjahrgänge im Laufe ihres Berufslebens kollektiv gemacht haben. Beispielsweise könnte die Erfahrung eines problematischen Übergangs von der Schule in den Beruf – wie z.B. für den Berufseinstieg geburtenstarker Jahrgänge in der konjunkturell-schwierigen Situation Anfang der 1980er Jahre zu beobachten gewesen ist - die Arbeitszufriedenheit für diese Generation dauerhaft gesenkt haben.

Dass deutsche Arbeitnehmer im internationalen Vergleich nicht zu den zufriedensten gehören, kann zunächst wenig überraschen, da es eine Korrelation zwischen der Arbeitszufriedenheit einerseits und der allgemeinen Lebenszufriedenheit andererseits gibt (Drobnic et al. 2010). Und bezüglich der allgemeinen Lebenszufriedenheit rangieren die Deutschen in der Regel eher im Mittelfeld, während die Menschen in den skandinavischen Ländern oder auch den Niederlanden von einer höheren Lebenszufriedenheit berichten (vgl. Böhnke 2008). Trotz dieser grundlegenden, allgemeinen Unterschiede überrascht der deutliche Abstand zwischen der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit in Deutschland einerseits und anderen nord- und westeuropäischen Ländern



andererseits dennoch. Wenn man von einem Zusammenhang zwischen Leistungsfähigkeit bzw. Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit ausgeht, geben die Ergebnisse daher Anlass zur Sorge. Möglicherweise ist die langfristig abnehmende Arbeitszufriedenheit auf ein im internationalen Vergleich sehr niedriges Niveau ein Ergebnis der Standortdebatte der vergangenen Jahre und Jahrzehnte, in denen der Wirtschaftsstandort Deutschland nach innen systematisch schlecht geredet worden ist. Kurzfristig mag das Kalkül aufgegangen sein, durch die Drohungen mit Standortverlagerungen eine Intensivierung der Arbeit und niedrige Löhne durchzusetzen. Das Ergebnis könnte jedoch für deutsche Unternehmen langfristig fatal sein, wenn nicht endlich eine längst überfällige Debatte um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben einsetzt. Dazu gehört nicht nur eine verbesserte Lohnentwicklung, sondern auch die Reduktion von Stress und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dringend anzugehen.

## Literatur

- Böhnke, Petra**, 2008: Does Society Matter? Life Satisfaction in the Enlarged Europe. In: Social Indicators Research 87 (2), pp. 189-210 [Abstract](#)
- Böckermann, Petri / Ilmakunnas, Pekka**, 2009: Job Disamenities, Job Satisfaction, Quitintentions, and Actual Separations: Putting the Pieces Together. In: Industrial Relations 48, pp. 73-96 [Abstract](#)
- Brenke, Karl**, 2009: Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig. In: DIW Wochenbericht 33, S. 550-560 [Volltext](#)
- Drobnic, Sonja / Beham, Barbara / Präg, Patrick**, 2010: Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. In: Social Indicators Research 99 (2) , pp. 205-225 [Abstract](#)
- Erlinghagen, Marcel**, 2010: Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2010-02 [Volltext](#)
- Fahr, René**, 2011: Job Design und Job Satisfaction - Empirical Evidence for Germany? In: Management Revue 22, pp. 28-46 [Abstract](#)
- Fietze, Simon**, 2011: Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ SOEP-Papers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 388 [Volltext](#)
- Fischer, Justina A. V. / Sousa-Poza, Alfonso**, 2008: Does Job Satisfaction Improve the Health of Workers? New Evidence Using Panel Data and Objective Measures of Health. In: Health Economics 18, 71-89 [Volltext](#)
- Flecker, Jörg**, 2005: Interne Flexibilisierung - von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund. In: Kronauer, M. / Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, S. 73-93
- Gerlmaier, Anja / Kümmerling, Angelika / Latniak, Erich**, 2010: Gesund altern in High-Tech-Branchen? Im Spannungsfeld von Innovation und Intensivierung. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2010-04 [Volltext](#)
- Green, Francis**, 2004: Why Has Work Effort Become More Intense? In: Industrial Relations 43, pp. 709-741 [Volltext](#)

- Judge, Timothy A. / Thoresen, Carl J. / Bono, Joyce E. / Patton, Gregory K.**, 2001: The Job Satisfaction - Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. In: Psychological Bulletin 127 (3), pp. 376-407 [Abstract](#)
- Kalina, Thorsten / Weinkopf Claudia**, 2010: Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2010-06 [Volltext](#)
- Matiaske, Wenzel / Mellewigt, Thomas**, 2001: Quo vadis? Eine Längsschnitt-Untersuchung zu Determinanten und zur Dynamik von Arbeitszufriedenheit. In: Die Betriebswirtschaft 61 (1), S. 7-24
- Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael / Fernández Macías, Enrique**, 2005: Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work. In: Journal of Socio-Economics 34 (5), pp. 656-673 [Abstract](#)
- Page, Kathryn M. / Vella-Brodrick, Dianne A.**, 2009: The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model. In: Social Indicators Research 90 (3), pp. 441-458
- Schulte, Karsten**, 2005: Arbeitszufriedenheit über die Lebensspanne. Eine empirische Analyse zu den Ursachen für die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter. Lengerich: Pabst Science Publishers [Abstract](#)
- Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen**, 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch 127 (1), S. 139-169 [Volltext](#)
- Wright, Thomas A. / Bonett, Douglas G.**, 2007: Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. In: Journal of Management 33 (2), pp. 141-160 [Abstract](#)

**Prof. Dr. Marcel Erlinghagen ist Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen**

**Kontakt: [marcel.erlinghagen@uni-due.de](mailto:marcel.erlinghagen@uni-due.de)**

**Dipl. Soz. Friedrich Scheller ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAQ**

**Kontakt: [friedrich.scheller@uni-due.de](mailto:friedrich.scheller@uni-due.de)**

**Yan Bohulskyy ist studentischer Mitarbeiter am IAQ**

**Kontakt: [yan.bohulskyy@uni-due.de](mailto:yan.bohulskyy@uni-due.de)**

**IAQ-Report 2011-03**

**Redaktionsschluss: 02.08.2011**

**Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen  
47048 Duisburg**

<b>Redaktion</b>	<b>IAQ im Internet</b>
Claudia Braczko <a href="mailto:claudia.braczko@uni-due.de">claudia.braczko@uni-due.de</a> Thomas Haipeter <a href="mailto:thomas.haipeter@uni-due.de">thomas.haipeter@uni-due.de</a>	Homepage: <a href="http://www.iaq.uni-due.de">http://www.iaq.uni-due.de</a> IAQ-Reports: <a href="http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/">http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/</a>
Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <a href="http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php">http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php</a>	
Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.	