

Einfluss des Produktes Wein auf die Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen in Weinbaubetrieben im Zeitalter der Digitalisierung

Eva REGEL¹, Astrid FORNECK², Elisabeth QUENDLER¹

*¹ Institut für Landtechnik Universität für Bodenkultur
Peter-Jordan-Straße 82 1190 Wien*

*² Institut für Wein- und Obstbau Universität für Bodenkultur
Konrad Lorenz-Straße 24 3430 Tulln an der Donau*

Kurzfassung: Die Weinbaubranche hat bisher geringe personalwirtschaftliche Aufmerksamkeit bekommen. Um einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke zu leisten, wurde in dieser Forschungsarbeit die Arbeitszufriedenheit von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau ermittelt. Mithilfe von 16 qualitativen Leitfadeninterviews in Deutschland und Österreich wurden die Faktoren erfragt, die einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Angestellten in Weinbaubetrieben haben. Die Vorgehensweise, angelehnt an die Grounded Theory, zeichnete sich durch eine gleichzeitige Datenerhebung, Auswertung der ersten Ergebnisse und fortlaufende Veränderung des Fragebogens aus. Es konnten 20 Einflussfaktoren unterschiedlicher Gewichtung auf die Arbeitszufriedenheit der mittleren Führungskräfte ermittelt werden. Sehr wichtig für die Akzeptanz häufig negativ bewerteter Einflussfaktoren, wie der Entlohnung oder der Arbeitszeit, ist für die ArbeitnehmerInnen im Weinbau der persönliche Bezug zum Wein. Mit dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung der Landwirtschaft konnten für die ArbeitnehmerInnen in der Weinbaubranche, bei einer ersten Betrachtung, keine wesentlichen Vorteile durch die Digitalisierung im Sinne einer höheren Arbeitszufriedenheit eruiert werden.

Schlüsselwörter: Arbeitszufriedenheit, Weinbau, Wein, ArbeitnehmerInnen, Digitalisierung

1. Einleitung

Die Arbeitsbedingungen in der Weinbaubranche als ein Teilbereich der Landwirtschaft sind den Arbeitsbedingungen anderer landwirtschaftlicher Tätigkeiten ähnlich. Sie zeichnen sich durch hohe Arbeitsspitzen in der Hauptsaison Sommer und Herbst aus. Vor allem zu Zeiten des Rebschnittes, der Laubarbeiten und der Weinlese gibt es einen erhöhten Arbeitsaufwand, der auch Wochenendarbeiten erfordert (BAUER 2002, 342). Die Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben werden von den Jahreszeiten vorgegeben und sind für die ArbeitnehmerInnen in der Hauptsaison unflexibel. Hinzu kommt, dass im Weinbau trotz Technisierung und fortschreitender Digitalisierung vergleichsweise viel Handarbeit anfällt (HENTSCHEL UND FOCK 2015, 70). Die Verrichtung von Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten der Witterung ausgesetzt sind, die Kraft beanspruchen oder in unbequemen Haltungen durchgeführt werden müssen, können zudem zu körperlichen Belastungen führen (SCHLICK ET AL. 2010, 5; BERNARD ET AL. 2009, 543). Aus dem Vergleich mit den anderen

Sektoren der Landwirtschaft geht hervor, dass die Landwirtschaft jener Wirtschaftsbereich mit den häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen ist (STATISTIK AUSTRIA 2014, 29f.).

Neben unflexiblen Arbeitszeiten und gesundheitlichen Belastungen zeichnet sich der Sektor Landwirtschaft generell durch ein geringes Lohnniveau aus (MUßHOFF ET AL. 2012, 5; HENTSCHEL UND FOCK 2015, 73). Diesen negativen Aspekten landwirtschaftlicher Tätigkeiten stehen wissenschaftliche Erkenntnisse gegenüber, dass landwirtschaftliche Beschäftigte bei Untersuchungen ein hohes Maß an Freude an ihren Tätigkeiten hatten und häufig eine höhere Arbeitszufriedenheit als ArbeitnehmerInnen anderer Branchen aufwiesen (VON DAVIER 2007, 176; JANTSCH UND HIRSCHAUER 2017, 38).

Das Erheben der Arbeitszufriedenheit ist eine Möglichkeit des Personalmanagements sich mit den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen. Die Bedeutung des Personalmanagements im Weinbau steigt mit dem Strukturwandel, dem Wachstum der Betriebe, das zu einem steigenden Anteil an betrieblichen Fremdarbeitskräften beiträgt (HENTSCHEL UND FOCK 2015, 69).

Die Arbeitszufriedenheit ist eine der am häufigsten untersuchten Forschungsgegenstände der Organisationspsychologie (JUDGE ET AL. 2017, 1f.). In der Geschichte der Arbeitszufriedenheit gibt es verschiedene Definitionen des Konstruktes Arbeitszufriedenheit und eine Vielzahl an Messmethoden. In dieser Studie im Weinbau wurde Arbeitszufriedenheit als Deckung von Bedürfnissen verstanden, da bei diesem Verständnis die Arbeit im Zeitalter der Digitalisierung an sich und seine Wirkung auf den Menschen untersucht werden. Es handelt sich hiermit um einen motivationsorientierten Ansatz (BRENKE 2015, 716).

Die Bedeutung von personellen Fragestellungen nimmt im Weinbau zu, bedingt durch die steigende betriebliche Beschäftigtenanzahl. In dieser Untersuchung zur Arbeitszufriedenheit von qualifizierten ArbeitnehmerInnen im Weinbau wurde der Forschungsfrage nachgegangen, wie zufrieden die ArbeitnehmerInnen mit ihrer Beschäftigung im Weinbau sind. Es konnten Problembereiche analysiert und dessen Behebung mithilfe von Lösungen aus der Digitalisierung diskutiert werden.

2. Methode

Als Methode für die Studie wurde ein qualitativ, induktives Verfahren gewählt, da es eine der ersten Arbeitszufriedenheitserhebungen im Weinbau ist. Ein weiterer Grund für die Wahl einer qualitativen Methode war die erwiesene Schwierigkeit von Messungen der Arbeitszufriedenheit mit standardisierten quantitativen Verfahren (FISCHER 1991, 157; BINSWANGER 2012, 37; JUDGE ET AL. 2017, 11). Ambivalenzen in der Beurteilung von Arbeitszufriedenheit oder Einflüsse der Persönlichkeit und tageszeitlicher Schwankungen auf die Arbeitszufriedenheit können mit der qualitativen Vorgehensweise miterfasst werden.

Die Daten wurden mit qualitativen, nicht-standardisierten Interviews erhoben. Um die Vergleichbarkeit der Befragungen zu gewährleisten, wurde ein Leitfadensfragebogen eingesetzt. Die Fragen wurden offen gehalten, damit die Befragten frei ihre Gedanken mitteilen konnten. Der Erstellung des Fragebogens dienten Erkenntnisse aus der theoretischen und empirischen Arbeitszufriedenheitsforschung.

Der endgültige Fragebogen umfasste 19 Themenbereiche (Tätigkeit, Honorierung, Arbeitszeit, Betriebsausstattung, Gefährdung am Arbeitsplatz, Position, Aufstiegsmöglichkeiten, Beziehung zu Vorgesetzten und KollegInnen, Mitentscheidungsmöglichkeiten, Ansehen der Arbeit, Lebenssituation (Wohnen, soziales Netzwerk), Freizeitgestaltung, Alkoholkonsum, Beziehung und Umgang mit der Dorfgemeinschaft

und BerufskollegInnen, Anerkennung durch KundInnen und Vorgesetzte, Rolle der Betriebsform, Philosophie des Weingutes und Qualität der Weine, Traum vom eigenen Weingut, Investitionsbereitschaft und Erfahrungen als Frau im Beruf). Die Interviews fanden im November 2017 und Januar 2018 statt.

Die Analyse der Daten erfolgte auf Grundlage der theoretischen Kodierung nach der Grounded Theory (GLASER UND STRAUSS 2010). Die ermittelten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit in einem ersten Schritt wurden in einem zweiten Schritt daraufhin untersucht, wie zufrieden die ArbeitnehmerInnen mit den einzelnen Aspekten ihrer Arbeit waren.

Es wurden 16 Personen in Deutschland und Österreich befragt. Bei der Auswahl der Befragten und Betriebe handelte es sich nicht um eine Repräsentation der Grundgesamtheit der ArbeitnehmerInnen im deutschen und österreichischen Weinbau. Ziel der Auswahl war es, eine möglichst breite Varietät zwischen den Befragten zu erlangen.

Unter den Befragten befanden sich drei KellermeisterInnen, vier AußenbetriebsleiterInnen, vier ProduktionsleiterInnen in Keller und Versektung sowie drei BetriebsleiterInnen für Keller- und Außenwirtschaft. Eine Interviewte arbeitete in der Abfüllung, Ausstattung und Verpackung der Flaschen. Ein anderer Befragter war für Arbeiten im Keller, Weingarten und im Verkauf zuständig. Es wurden insgesamt sechs Frauen und zehn Männer interviewt. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 34 Jahren. Mit einem Anteil von 62 Prozent der Befragten unter 34 Jahren war die Befragungsgruppe im Vergleich zum Durchschnitt der landwirtschaftlichen Beschäftigten deutlich jünger (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017a, 209). Das Ausbildungsniveau der Gruppe war im Vergleich mit der Grundgesamtheit landwirtschaftlicher ArbeitnehmerInnen hoch. Die Hälfte der Befragten besaß einen Bachelorabschluss, drei weitere einen Masterabschluss. In Deutschland hatten 2016 circa 5,5 Prozent der BetriebsleiterInnen und GeschäftsführerInnen in der Landwirtschaft einen Bachelor- oder Fachhochschulabschluss (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017b, 303). In drei Betrieben wurden jeweils zwei Beschäftigte befragt, sodass sich die Anzahl der Betriebe, in denen ArbeitnehmerInnen befragt wurden, auf 13 belief. Davon lagen sieben Betriebe in Deutschland und sechs Betriebe in Österreich. Die Betriebsgröße variierte zwischen 7 und 440 Hektar. Die durchschnittliche Größe der Betriebe lag bei 60 Hektar. Es wurden auch die Flächen der Genossenschaftsmitglieder gezählt. Die Untersuchungsbetriebe waren im Vergleich zum österreichischen Durchschnittsbetrieb mit 3,22 Hektar sehr viel größer (BMLFUW 2017, 68). Zwei Betriebe waren Genossenschaften, vier Betriebe wurden in Familienbesitz geführt, ein Betrieb war städtisches Eigentum. Die Betriebsform der anderen Betriebe wurde nicht erhoben.

3. Ergebnisse

Einer der wichtigsten Aspekte der Arbeitszufriedenheit für die befragten ArbeitnehmerInnen war die eigentliche Arbeit. Alle befragten ArbeitnehmerInnen hoben verschiedene Aspekte dieser Arbeit hervor, wie beispielsweise die Vielseitigkeit, die Arbeit in der Natur, Arbeiten im Team und in der Produktion. Die körperliche Belastung der Tätigkeit hatte für einige Befragte eine große Auswirkung auf den Verbleib im Betrieb und im Beruf. Die Entlohnung wirkte stark auf die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen im Weinbau. Obwohl viele Befragte unzufrieden mit der Höhe des Gehalts waren, erwog nur eine Person aus diesem Grund die Stelle zu wechseln. Der Großteil der interviewten Beschäftigten strebte ein höheres Gehalt an. Wichtig war vor allem die Relation des Gehalts zum Gehalt der

KollegInnen anderer Regionen, anderer Branchen, den VorgängerInnen oder anderen MitarbeiterInnen. Stark beeinflusste die Arbeitszufriedenheit der Angestellten im Weinbau der Bezug zum Produkt Wein. Der Bezug zum Endprodukt reduzierte die Unzufriedenheit mit der Entlohnung, mit den nachteiligen Arbeitszeiten und mit monotonen und anstrengenden Tätigkeiten. Die zwischenmenschlichen Beziehungen milderten die Unzufriedenheit mit der geringen Entlohnung ab. Die Beziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten waren für die Beschäftigten sehr wichtig und bestimmten den Grad der Arbeitszufriedenheit wesentlich mit. Die Beziehung zu MitarbeiterInnen und Vorgesetzten galt als ein Hauptverursacher von Ärger. Die Position und Aufstiegschancen stellten auch stark beeinflussende Faktoren der Arbeitszufriedenheit dar. Die Befragten berichteten von anderen Arbeitsstellen, in denen sie aufgrund fehlender Aufstiegschancen den Betrieb wechselten. Mit der höheren Position ging nicht nur einher, dass die Befragten mehr Freiheiten hatten und mehr mitentscheiden konnten, sondern auch, dass weniger körperlich gearbeitet werden musste.

Die Investitionsbereitschaft und die gute Betriebsausstattung übten einen starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit aus. Die Bedeutung der Investitionsbereitschaft des Betriebes und einer guten Betriebsausstattung wurden von den ArbeitnehmerInnen als Voraussetzung für den Betriebseintritt und gutes Arbeiten betont. Die Befragten berichteten über verringerte körperliche Belastungen und Zeitersparnisse durch den Einsatz geeigneter Maschinen und Geräte. Unzufriedenheit mit Teilen der Ausstattung war für die Befragten kein maßgeblicher Grund den Betrieb als Arbeitsplatz in Frage zu stellen und einen Wechsel anzustreben. Der Erfolg, ausgedrückt durch die Qualität der Weine und Weinberge, die gewonnenen Wein-Preise, Auszeichnungen und gute Bewertungen in Fachmagazinen sowie wirtschaftlicher Erfolg hatten einen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Der Einflussfaktor „Wachstum und Entwicklung des Betriebes“ wurde von mehreren Befragten in unterschiedlichen Kontexten mit bedeutendem Einfluss auf die Tätigkeit, die Qualität der Weine und auf das Personalmanagement genannt. Die Arbeitszeit hatte keinen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Dieser Faktor gewann an Wichtigkeit, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ging.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern hatte einen geringen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Nur Frauen sprachen die Gleichstellung in ihrem Betrieb an.

4. Diskussion

Die Digitalisierung hat in allen Branchen, folglich auch in der Landwirtschaft, Einzug gehalten. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen im Weinbau in Hinblick auf eine Digitalisierung der Arbeitsabläufe im Weingut bewertet werden können. Im Folgenden werden erste Gedanken formuliert. Dies sind Überlegungen und dienen als Hypothesen für die weitere Forschung.

Ein Ansatz für technische Lösungsansätze zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit liegt in der Reduzierung der körperlichen Belastung durch technische und digitale Hilfestellungen.

Schwierigkeiten der körperlichen Belastung für Rücken und Hände können durch geeignete Geräte behoben werden, zum Beispiel Einsatz von Putzrobotern oder Drohnen zum Ausbringen von Pflanzenschutzmitteln. Die Investitionsbereitschaft und die gute Betriebsausstattung sind für die ArbeitnehmerInnen wichtig. Die Befragten berichteten über verringerte körperliche Belastungen und Zeitersparnisse durch den

Einsatz geeigneter Maschinen und Geräte. Um die Arbeitsspitzen im Sommer und Herbst abzuschwächen, könnten digitale technische Lösungen Abhilfe schaffen und durch die digitale Hilfestellung die Arbeitszufriedenheit erhöhen.

Um die Möglichkeiten der Vereinbarkeiten von Familie und Beruf für Angestellte in Weinbaubetrieben zu verbessern, könnten die Dokumentation und Teambesprechungen auch im Homeoffice erledigt werden. Jedoch macht dieser Teil der Arbeit im Weinbaubetrieb nur einen geringen Anteil aus. Die gewonnene Zeit durch Onlinekommunikation von zu Hause beläuft sich auf einige Stunden in der Woche, die eine Flexibilisierung für Familienbetreuung ermöglicht.

Beim Einsatz von Robotern und Drohnen muss kritisch hinterfragt werden, wie die ökologischen Auswirkungen der eingesetzten Geräte und deren Nachhaltigkeit ist, da immer mehr Betriebe auf die ökologische Landwirtschaft umstellen.

Durch den steigenden Einsatz von digitaler Technik, beispielsweise vernetzten Drohnen und Robotern steigt der Ressourcen- sowie Energieverbrauch. Der Einsatz dieser Technik erhöht die Verantwortung des Benutzer, insbesondere des Betriebsleiters, hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der MinenarbeiterInnen für Seltene Erden oder anderer Metalle, den erhöhten Energieverbrauch für Serverleistungen zur Übertragung der Daten, der Umweltauswirkungen durch die Entsorgung der Geräte, um nur einige der negativen Auswirkungen von digitalisierter Technik zu nennen.

Eine Reduktion der körperlichen Belastung, bedeutet nicht automatisch eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, da hierdurch die Zeit vor Bildschirmen und am mobilen Telefon erhöht wird. Ein wichtiger Faktor der Arbeitszufriedenheit im Weinbereich ist die Arbeit an sich, die Vielseitigkeit der Arbeit, die Arbeit in der Natur sowie im Team. Eine zunehmende Digitalisierung der Arbeit im Weinbau hat einen Einfluss auf diesen Faktor. Die Vielseitigkeit der Arbeit wird durch einen größeren Anteil an Computerarbeit reduziert. Die Arbeit in der Natur wird durch zunehmende Automatisierung im Weinberg, beispielsweise mithilfe von Robotern und Drohnen, eingeschränkt. Auch die Teamarbeit wird durch Onlinemeetings in den digitalen Raum gebracht und damit die Aspekte der Zwischenmenschlichkeit beschnitten.

Diese ersten Anwendungsbeispiele im Sinne einer intensiveren Digitalisierung von Arbeitsplätzen im Weinbau haben gezeigt, dass das Produkt Wein für die Angestellten im Weinbau eine große Auswirkung auf ihre Arbeitszufriedenheit hat. Wein wird häufig mit den Begriffen Ursprünglichkeit, Handarbeit und Handwerk assoziiert. Weingüter vermarkten die Handlese als besondere Qualität des Weines. „Low intervention wines“ werden beliebter. Dieser Trend steht einer Technisierung und Digitalisierung im Weinbereich entgegen. Ein hoher Einsatz von Technik wird für qualitativ hochwertige Weine ausgeschlossen, es wird das Gegenteil von Technik und digitalen Arbeitserleichterungen – die Handlese – vermarktet.

5. Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Digitalisierung der Weinbaubranche die wichtigsten Faktoren der Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen im Weinbau, das Produkt Wein, die Vielseitigkeit der Arbeit sowie die Arbeit in der Natur beeinflussen kann. Diese Auswirkungen sind nicht unbedingt positiv für die Arbeitszufriedenheit zu bewerten. Dies ist eine Hypothese, die in weiterer Forschung überprüft werden sollte und auch Erkenntnisse für andere landwirtschaftliche Bereiche bieten kann.

6. Literaturverzeichnis

- BAUER, K. (2002): Weinbau. 7. Aktual. Aufl., Leopoldsdorf: Österreichischer Agrarverlag Druck- und Verlagsges.m.b.H. Nfg. KG
- BERNARD, C.; BOUÉE, S.; COUROUVE L.; ADJÉMIAN, A.; CHRÉTIEN J.-C. UND NIEDHAMMER, I. (2009): Les troubles musculosquelettiques en viticulture: prévalences et associations avec le travail de la vigne et les facteurs psychosociaux au travail. Elsevier Masson. Archives des Maladies professionnelles et de l'Environnement (70). S. 539-549.
- BINSWANGER, M. (2012): Die Tretmühlen des Glücks. In: Kaudelka, K. und Kilger, G. (Hrsg.): Das Glück bei der Arbeit über Flow-Zustände, Arbeitszufriedenheit und das Schaffen attraktiver Arbeitsplätze. Bielefeld: transcript Verlag, S. 35-49.
- BMLFUW (BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, UMWELTUND WASSERWIRTSCHAFT) (2017): Grüner Bericht 2017. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2016. 58. Aufl. Wien.
- BRENKE, K. (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. DIW Wochenbericht Nr. 32+33. S. 715-716.
- FISCHER, L. (Hrsg.) (1991): Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.
- GLASER, B. G. UND STRAUSS, A. L. (2010): Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. 3. Aufl. Bern/Göttingen: Hogrefe vorm. Verlag Hans Huber.
- HENTSCHEL, T. UND FOCK, T. (2015): Wandel der Arbeit in der Landwirtschaft. Über die zunehmende Industrialisierung der Landwirtschaft und ihre Folgen für die Beschäftigungsverhältnisse. In: Agrarbündnis e.V. (Hrsg.): Der kritische Agrarbericht 2015. Hamm: ABL Verlag. S. 69-74.
- JANTSCH, A. UND HIRSCHAUER, N. (2017): Lebensqualität und Lebenszufriedenheit in ländlichen Räumen. Bundesverband der gemeinnützigen Landgesellschaften. Landentwicklung Aktuell. (2017). 37-39.
- JUDGE, T. A.; WEISS, H. M.; KAMMEYER-MUELLER, J. D. UND HULIN, C. L. (2017): Job Attitudes, Job satisfaction and job affect: a century of continuity and of change. Journal of Applied Psychology. American Psychological Association. S. 1-19.
- MUßHOFF, O.; TEGTMEIER, A. UND HIRSCHAUER, N. (2013): Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit - Einflussfaktoren und Gestaltungsmöglichkeiten. Berichte über Landwirtschaft. Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft. Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (Hrsg.). Band 91 (2).
- SCHLICK, C.; BRUDER, R. UND LUCZAK, H. (2010): Arbeitswissenschaft. 3., vollst. überarb., erw. Aufl. Heidelberg: Springer.
- STATISTIK AUSTRIA (2014): Arbeitsunfälle und Arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013. Bundesanstalt Statistik Österreich (Hrsg.). Wien: Verlag Österreich GmbH.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2017a): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Rechtsformen und Erwerbscharakter. Agrarstrukturerhebung. Fachserie 3, Reihe 2.1.5.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2017b): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Agrarstrukturerhebung. Fachserie 3, Reihe 2.1.8.
- VON DAVIER, J.Z. (2007): Leistungsorientierte Entlohnung in der Landwirtschaft: eine empirische Analyse. Göttingen: Diss. Georg-August-Universität.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Stellenwert menschlicher Arbeit im Zeitalter der digitalen Transformation

Herbstkonferenz der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

17. und 18. September 2020, Wien

GfA-Press

Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. am 17. und 18. September 2020, Wien

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2020
ISBN 978-3-936804-28-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2020 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de