



Arbeitszufriedenheit im Bundesland **Salzburg**

Ergebnisse einer Arbeitsklimaindex-Befragung

von Ines GRÖSSENBERGER

WISSENS*update*

Unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ.-Prof. Dr. **Reinhold Popp** veröffentlicht das **Zentrum für Zukunftsstudien** regelmäßig Beiträge seiner MitarbeiterInnen zu aktuellen Themen der Zukunftsforschung.

Das ZfZ hat es sich zur Aufgabe gemacht, sich wissenschaftlich mit möglichen, wahrscheinlichen und wünschenswerten zukünftigen Entwicklungen in Gesellschaft, Ökonomie und Politik zu befassen.

Das Ziel der am ZfZ realisierten Forschungsarbeit **ist es, im hier und heute Orientierung für zukunftsbezogenes Entscheiden und Handeln zu geben.**

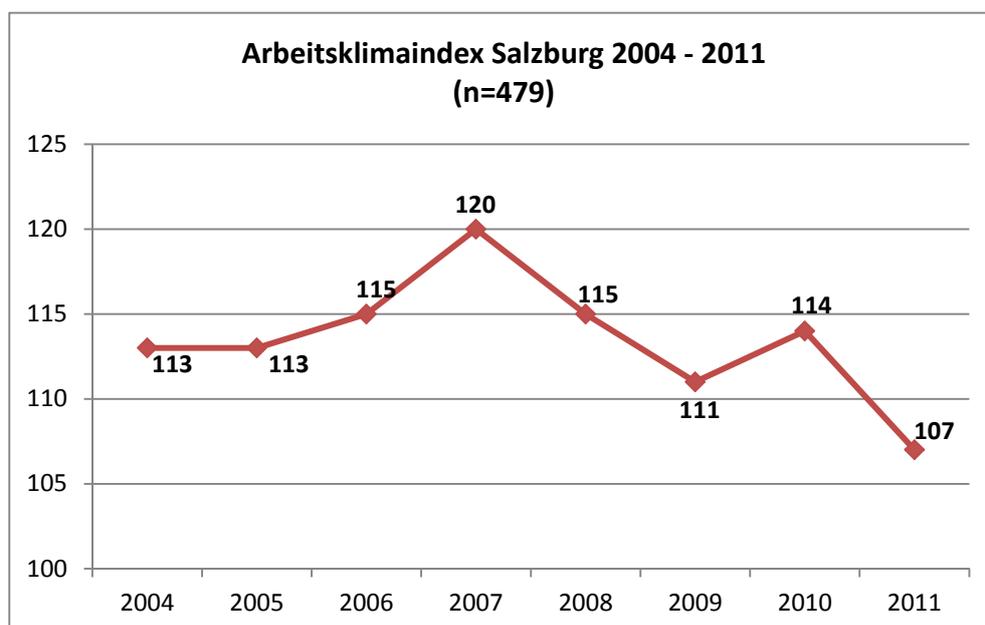
Dafür ist das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden, tiefgreifende und länger anhaltende Entwicklungen müssen von kurzfristigen Moden getrennt betrachtet werden. Die **interdisziplinäre Zusammenstellung des Forschungsteams** bietet die Möglichkeit einer multiperspektivischen Betrachtung der vom ZfZ untersuchten Zukunftsfragen.

1. Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Bundesland Salzburg

Der Arbeitsklimaindex ist ein Erhebungsinstrument, mit dem das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Menschen an ihrem Arbeitsplatz gemessen werden. Im Gegensatz zu ausschließlich „objektiven“ Indikatoren, die zur Beschreibung des gesellschaftlichen Wandels und der wirtschaftlichen Entwicklung herangezogen werden (Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosenquote, etc.), ergänzt der Arbeitsklimaindex die Betrachtung der Arbeitswelt um die subjektive Dimension, also um das Erleben der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten. Der Arbeitsklimaindex für das Bundesland Salzburg wird seit 2004 erhoben. Die folgenden Ausführungen beleuchten die aktuellen Ergebnisse der Arbeitsklimaindex-Erhebung 2011 in Verbindung mit der Längsschnittentwicklung der Arbeitszufriedenheit im Bundesland Salzburg.

Im Jahr 2011 sinkt der Arbeitsklimaindex in Salzburg auf 107 Indexpunkte und erreicht damit den niedrigsten Wert seit Erhebungsbeginn. Bis 2007 stieg der Arbeitsklimaindex kontinuierlich an und erreichte einen Höchstwert von 120 Indexpunkten (2007), welcher auf eine generell hohe Zufriedenheit beim Großteil der Beschäftigten verweist. Ein Wert von 107 Indexpunkten weist hingegen auf größere Gruppen unzufriedener ArbeitnehmerInnen hin.

In den Jahren 2008 und 2009 sorgte u.a. die Wirtschafts- und Finanzkrise für eine große Verunsicherung und rückläufige Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen. Im Jahr 2010 konnte wieder ein Aufschwung in der Arbeitszufriedenheit verzeichnet werden, welcher vermutlich aus der guten Erholung der Arbeitsmarktlage in Salzburg resultierte. Die Verbesserung des Arbeitsklimas im Jahr 2010 auf 114 Indexpunkte war allerdings nur von kurzer Dauer. Der Arbeitsklimaindex des Vorjahres 2010 zeigte vor allem, dass die Beschäftigten wieder mehr Vertrauen in die wirtschaftliche Zukunft Österreichs fassten, was sich in den positiven Ergebnissen des Teilindex Gesellschaft (Details dazu siehe unten) widerspiegelte. Zudem gab es einen Anstieg im Teilindex Erwartungen, bei dem es sich um die Einschätzungen der Beschäftigten über die eigenen Arbeitsmarktchancen und Karrieremöglichkeiten handelt.



Im Jahr 2011 sind es u.a. betriebliche Aspekte die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzufrieden machen. Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil und den betrieblichen Sozialleistungen sinkt, die Einschätzungen der Beschäftigten hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs werden verschlechtern sich.

Besonders stark sind die Werte des Teilindex „Arbeit“ gesunken, in dem es sich vor allem um Aspekte handelt, die das direkte Arbeitsumfeld der Beschäftigten betreffen. Zu nennen sind hier insbesondere die Zufriedenheit mit dem Einkommen, der Zeiteinteilung und das Ausmaß unterschiedlicher Belastungen am Arbeitsplatz.

Die **allgemeine Berufszufriedenheit** sinkt seit Jahren, gleichzeitig zeigen sich große Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen. Seit Jahren entwickelt sich die Zufriedenheit zwischen ArbeiterInnen und Angestellten stark auseinander. Eine weitere Ausdifferenzierung zeigt, dass Hilfs- und FacharbeiterInnen mit vielen Bereichen ihrer Arbeit eine größere Unzufriedenheit äußern als Angestellte. Allerdings zeigt sich auch bei den einfachen Angestellten seit Jahren eine rückläufige Zufriedenheit mit vielen Bereichen der Arbeit.

1.1 Einkommenszufriedenheit und Bedürfnisdeckung

Besonders stark sinkt die **Zufriedenheit mit dem Einkommen**, diese erreicht in der aktuellen Erhebung den schlechtesten Stand seit Erhebungsbeginn. Der Anteil der sehr bzw. eher zufriedenen sinkt von 2010 auf 2011 um 12 Prozent, dies bedeutet, nur jede/r zweite Beschäftigte ist zufrieden mit dem jeweiligen Einkommen. Der Anteil der wenig bis gar nicht zufriedenen steigt hingegen auf 26 Prozent an. Hier lassen sich wiederum starke Unterschiede zwischen den Berufsgruppen erkennen, wobei Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter am unzufriedensten mit ihrem Einkommen sind.

Nach Branchen betrachtet ist die Einkommenszufriedenheit im Bauwesen und im Tourismus am niedrigsten. Im Allgemeinen lässt sich feststellen, dass die Einkommenszufriedenheit dort am höchsten ist, wo die Zufriedenheit insgesamt stark ausgeprägt ist und die Arbeitsbedingungen besser sind als in anderen Bereichen.

Die Frage, wie gut die Beschäftigten mit ihrem Einkommen ihre Bedürfnisse decken können, wird von Jahr zu Jahr schlechter bewertet. Der Anteil derer, welche gut von ihrem Einkommen leben können wird immer kleiner, der Anteil jener, welche nicht von ihrem Einkommen leben können steigt immer weiter an. In der aktuellen Erhebung geben 55 Prozent an, dass sie sehr gut oder ausreichend von ihrem Einkommen leben können, für 32 Prozent reicht es gerade, für 14 Prozent reicht das Einkommen allerdings nicht mehr zum Leben aus. Von den Arbeiterinnen und Arbeitern gibt keine/r an, sehr gut vom Einkommen leben zu können, bei Angestellten sind es 15 Prozent. Für jeden dritte/n ArbeiterIn im Bundesland Salzburg reicht das Einkommen aber nicht zum Leben aus. Am schlechtesten kommen Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter mit ihrem Einkommen über die Runden.

1.2 Zufriedenheit mit der Arbeitszeit und „Work-Life-Balance“

Gleichzeitig wird auch die Unzufriedenheit mit der **Arbeitszeiteinteilung**, also mit der Arbeitszeitregelung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben immer größer. Im Jahr 2011 ist der niedrigste Wert seit Erhebungsbeginn zu verzeichnen. Der Anteil der Beschäftigten, die mehr Stunden leisten als sie vertraglich vereinbart haben, liegt aktuell bei 39 Prozent. Dies bedeutet einen Anstieg um 12 Prozent zum Vorjahr. Damit wird der seit 2009 anhaltende Trend eines zunehmenden Anteils an Überstundenleistenden fortgesetzt.

Besonders viele Wochenarbeitsstunden leisten Beschäftigte aus den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Tourismus (44h/Woche), Verkehr/Transport/Nachrichten (45h/Woche) und dem Bauwesen (43h/Woche). Es sind auch jene Branchen, in welchen die Beschäftigten am unzufriedensten mit ihrer Arbeitszeitregelung sind.

Die vielen Überstunden wirken sich negativ auf die **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** aus. Nur jeder vierte Beschäftigte (24 Prozent) der Überstunden leistet gibt eine sehr gute Vereinbarkeit an, bei Beschäftigten die keine Überstunden leisten ist es jeder Zweite (48 Prozent).

1.3 Gesellschaftlicher Status von unselbständig Beschäftigten in Salzburg

Ein anderer Aspekt, bei dem mittlerweile seit Jahren eine Negativentwicklung zu beobachten ist, ist die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn in der Bevölkerung und mit den Rechten gegenüber dem/der ArbeitgeberIn. 61 Prozent sind eher bzw. sehr zufrieden mit ihrer **sozialen Position als ArbeitnehmerIn**, zu Erhebungsbeginn des Arbeitsklimaindex im Jahr 2004 waren es noch 80 Prozent.

Ähnlich verhalten sich die Werte bei der **Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmerin gegenüber dem/der ArbeitgeberIn**. Auch hier zeigt sich im Längsschnitt betrachtet eine kontinuierlich steigende Unzufriedenheit. Aktuell sind noch 57 Prozent der Beschäftigten sehr oder eher zufrieden. Auch mit diesen beiden Aspekten sind Hilfs- und FacharbeiterInnen und einfache Angestellte sowie Beschäftigte aus dem Bauwesen und dem Tourismus besonders unzufrieden.

1.4 Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Zukunft

Ein leichter Rückgang in der Zufriedenheit zeigt sich auch bei den **persönlichen Erwartungen** der Beschäftigten an ihre berufliche Zukunft. Die Zufriedenheit mit den Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sinkt weiter. Hilfs- und FacharbeiterInnen sowie einfache Angestellte sind auch hier am unzufriedensten. Im Durchschnitt ist jede/r Dritte wenig bis gar nicht zufrieden damit.

Der eigene Arbeitsplatz wird im Jahr 2011 unsicherer eingeschätzt als noch 2010. So hält jede/r fünfte Beschäftigte seinen eigenen Arbeitsplatz für sehr bzw. eher unsicher.

Die Einschätzungen bezüglich der eigenen Arbeitsmarktchancen sind im Jahr 2011 wieder leicht optimistischer. Jede/r zweite Beschäftigte schätzt die Chancen, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes wieder eine annehmbare Stelle zu finden, als eher bzw. sehr leicht ein. Ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit niedrigerem Bildungsabschluss schätzen die Arbeitsplatzsuche im Vergleich zum Durchschnitt der Salzburger ArbeitnehmerInnen besonders schwer ein.

1.5 Belastungen der Salzburger ArbeitnehmerInnen

In der aktuellen Erhebung zeigt sich eine Zunahme in allen drei Belastungsformen welche im Arbeitsklimaindex erhoben werden: *psychischer Stress, physische Belastungen und Innovationsstress*. Besonders stark wachsen die psychischen Belastungen, wie z.B. *Zeitdruck am Arbeitsplatz*. Zeitdruck ist seit Jahren die größte Belastung am Arbeitsplatz. Aktuell fühlt sich jede/r zweite Beschäftigten stark bzw. eher stark durch Zeitdruck am Arbeitsplatz belastet. Besonders hoch ist die Belastung bei Beschäftigten aus dem Tourismus und dem Bauwesen. Drei Viertel der Beschäftigten aus dem Bauwesen fühlen sich durch Zeitdruck belastet, bei Tourismusbeschäftigten sind es 67 Prozent. Zudem verstärken Überstunden die Belastungen am Arbeitsplatz. Die Unfall- und Verletzungsgefahr erhöht sich um das dreifache, wenn Überstunden geleistet werden müssen und auch der Zeitdruck wächst mit dem Ausmaß der Überstunden.

2. Schlussbemerkung

Von 2004 bis 2007 verzeichnete die Arbeitszufriedenheit der Salzburger ArbeitnehmerInnen eine kontinuierliche Zunahme bis hin zu einen Spitzenwert von 120 Indexpunkten im Jahr 2007. Seit den Krisenjahren 2008 und 2009 ist ein starker Rückgang in der Zufriedenheit der Beschäftigten zu beobachten. Mit 107 Indexpunkten im Jahr 2011 wird ein historischer Tiefstand im Bundesland Salzburg erreicht. Erstmals liegt der Arbeitsklimaindex der Salzburger ArbeitnehmerInnen unter dem Arbeitsklimaindex auf Österreichebene. Während die ansteigende Unzufriedenheit in den Jahren 2008 und 2009 hauptsächlich in den Teilbereichen des Arbeitsklimaindex „Gesellschaft“ und „Erwartungen“ verortet war, fasst diese in der aktuellen Erhebung im unmittelbaren Arbeitsumfeld der Beschäftigten Fuß. Die angespannte wirtschaftliche Situation spiegelt sich in den Bewertungen der Beschäftigten wider. Sowohl Betriebe als auch Beschäftigte geraten unter Druck. Dies macht sich u.a. an der immer größer werdenden Unzufriedenheit mit dem Führungsstil im Betrieb, den betrieblichen Sozialleistungen und den Rechten als ArbeitnehmerIn gegenüber dem/der ArbeitgeberIn bemerkbar. Die Einschätzungen der Beschäftigten hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs fallen von Jahr zu Jahr schlechter aus. Zudem müssen immer mehr Beschäftigte Überstunden leisten, was es für ArbeitnehmerInnen immer schwieriger macht, berufliche und private Interessen und Verpflichtungen zu vereinbaren. Gleichzeitig kommen immer weniger ArbeitnehmerInnen mit ihrem Einkommen über die Runden, die Einkommenszufriedenheit erreicht einen Tiefststand. Alles drei Belastungsformen im Arbeitsklimaindex steigen seit Jahren an, insbesondere Zeitdruck am Arbeitsplatz erreicht im Jahr 2011 Höchstwerte. Dem gegenüber steht die zunehmende Unzufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn in der Gesamtbevölkerung.

Was misst der Arbeitsklimaindex?

Der Arbeitsklimaindex ist ein Instrument, mit dem das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Menschen an ihrem Arbeitsplatz gemessen werden. Im Gegensatz zu ausschließlich „objektiven“ Indikatoren, die zur Beschreibung des gesellschaftlichen Wandels und der wirtschaftlichen Entwicklung herangezogen werden (Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosenquote, etc.), ergänzt der Arbeitsklimaindex die Betrachtung der Arbeitswelt um die subjektive Dimension, also um das Erleben der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten.

Die Beobachtung des wirtschaftlichen und sozialen Wandels und seiner Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten ist eine der wesentlichen Aufgaben der Arbeiterkammer. Daher wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich im Jahr 1997 das Instrument „Arbeitsklimaindex“ vom Meinungsforschungsinstitut IFES und SORA entwickelt. Seither ist der Arbeitsklimaindex österreichweit, **in Salzburg seit 2004**, das Instrument zur Beobachtung und Überprüfung der Arbeitszufriedenheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten.

Die in vier Wellen im Laufe des Jahres 2011 erhobene Datenbasis für den Arbeitsklimaindex 2011 bilden 479 bzw. 433 Interviews (mit bzw. ohne arbeitslosen Personen). Neben soziodemographischen Fragen zu Alter, Ausbildung, Beruf, etc. wurden die **25 Fragen des Arbeitsklimaindex** gestellt. Diese 25 Fragen, welche die vier Teilbereiche/-indices Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen abdecken, werden zur Berechnung des Arbeitsklimaindex-Gesamtwertes herangezogen.

Die Fragen des **Teilindex Gesellschaft** beschäftigen sich mit der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs sowie mit dem gesellschaftlichen Status (soziale Position, Rechte, etc.) der ArbeitnehmerInnen. Im **Teilindex Betrieb** werden die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebes sowie die Zufriedenheit mit innerbetrieblichen Faktoren wie betriebliche Sozialleistungen und Führungsstil dargestellt. Der **Teilindex Arbeit** behandelt alle Bereiche der Tätigkeit an sich sowie des unmittelbaren Arbeitsumfeldes: Er beinhaltet Fragen zur Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen mit unterschiedlichsten Aspekten von Arbeit ebenso wie Fragen zu unterschiedlichen Belastungsfaktoren. Im **Teilindex Erwartungen** geht es um die persönlichen Einschätzungen und Erwartungen der Beschäftigten hinsichtlich der eigenen Karriere- und Arbeitsmarktchancen.