

Arbeitszufriedenheit in Wien

Sonderauswertung des Arbeitsklima Index

Daniel Schönherr / Corinna Mayerl

Wien, März 2015

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Executive Summary | 5 |
| Einleitung | 10 |
| Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Wien | 10 |
| Das Konzept der „Arbeitszufriedenheit“ | 13 |
| Der Arbeitsklima Index | 17 |
| Ziele der Studie und methodische Vorgehensweise | 22 |
| 1 Arbeitszufriedenheit in Wien | 24 |
| 2 Exkurs: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Wiener Wohn- und Wiener Erwerbsbevölkerung | 32 |
| 3 Unselbständig Erwerbstätige in Normalarbeitsverhältnissen | 36 |
| 3.1 Gruppendefinition | 36 |
| 3.2 Arbeitszufriedenheit | 37 |
| 3.2.1 Arbeitsklima Index | 37 |
| 3.2.2 Teilindizes und Subdimensionen | 38 |
| 3.3 Gruppenunterschiede | 42 |
| 3.3.1 Soziodemografische Unterschiede | 42 |
| Geschlecht | 42 |
| Bildung | 44 |
| Alter | 51 |
| Migrationshintergrund & Staatsbürgerschaft | 55 |
| Versorgungspflichten | 58 |
| 3.3.2 Unterschiede nach Berufsmerkmalen | 60 |
| Dienstverhältnis | 60 |
| Teilzeit | 65 |
| Beschäftigungsdauer im Betrieb | 70 |
| Mehrfachbeschäftigung | 74 |
| Branchen | 76 |
| Berufe | 82 |
| 3.3.3 Merkmalskombinationen nach Geschlecht | 87 |
| 3.3.4 Merkmalskombinationen nach Alter | 96 |
| 4 Unselbständig Erwerbstätige in befristeten Arbeitsverhältnissen | 104 |
| 4.1 Gruppendefinition | 104 |
| 4.2 Arbeitszufriedenheit | 105 |
| 4.2.1 Arbeitsklima Index | 105 |
| 4.2.2 Teilindizes und Subdimensionen | 106 |
| 4.3 Gruppenunterschiede | 108 |
| 4.3.1 Soziodemografische Unterschiede: Geschlecht | 108 |
| 5 Unselbständig Erwerbstätige in Leiharbeitsverhältnissen | 111 |
| 5.1 Gruppendefinition | 111 |
| 5.2 Arbeitszufriedenheit | 112 |
| 5.2.1 Arbeitsklima Index | 112 |
| 5.2.2 Teilindizes und Subdimensionen | 112 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 6 | Freie DienstnehmerInnen..... | 117 |
| 6.1 | Gruppendefinition..... | 117 |
| 6.2 | Arbeitszufriedenheit | 118 |
| 6.2.1 | Arbeitsklima Index | 118 |
| 6.2.2 | Teilindizes und Subdimensionen | 119 |
| 6.3 | Gruppenunterschiede..... | 120 |
| 6.3.1 | Soziodemografische Unterschiede: Geschlecht | 120 |
| 7 | Unselbständig Erwerbstätige in geringfügigen Arbeitsverhältnissen | 123 |
| 7.1 | Gruppendefinition..... | 123 |
| 7.2 | Arbeitszufriedenheit | 124 |
| 7.2.1 | Arbeitsklima Index | 124 |
| 7.2.2 | Teilindizes und Subdimensionen | 125 |
| 7.3 | Gruppenunterschiede..... | 127 |
| 7.3.1 | Soziodemografische Unterschiede: Geschlecht | 127 |
| 8 | Exkurs: Unselbständig Erwerbstätige mit selbständiger Nebentätigkeit | 129 |
| 9 | Determinanten atypischer Erwerbsgruppen | 131 |
| 10 | Determinanten der Arbeitszufriedenheit | 141 |
| 11 | Zusammenführung der Ergebnisse | 155 |
| | Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Wien..... | 155 |
| | Gesellschaftliche Situation | 157 |
| | Betriebliche Situation und Arbeitsbedingungen | 159 |
| | Zukunftsperspektiven..... | 165 |
| | Determinanten der Arbeitszufriedenheit..... | 167 |
| | Problemgruppen der Arbeitszufriedenheit in Wien..... | 169 |
| | Tabellenverzeichnis | 175 |
| | Abbildungsverzeichnis..... | 177 |
| | Literaturverzeichnis..... | 180 |

Daten zur Untersuchung

| | |
|-----------------------------------|--|
| Thema: | Sonderauswertung des Arbeitsklima Index für Wien |
| AuftraggeberIn: | MA 23 – Wirtschaft, Arbeit, Statistik |
| Beauftragtes Institut: | SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien |
| Wissenschaftliche Leitung: | Mag. Daniel Schönherr |
| AutorInnen: | Mag. Daniel Schönherr Corinna Mayerl, MA |
| Grundgesamtheit: | Unselbständig Beschäftigte in Wien und in Österreich ab 15 Jahren |
| Stichprobe: | Befragte des Arbeitsklima Index der Jahre 2000 bis 2014, repräsentativ für die österreichische Erwerbsbevölkerung ab 15 Jahren |
| Stichprobenziehung: | Multistage-Random-Sampling |
| Art der Befragung: | Standardisierte Face-to-Face Interviews an der Wohnadresse (CAPI) |
| Gewichtung: | nach Geschlecht, Bildung, Alter |

Executive Summary

Niedrigere Arbeitszufriedenheit unter Wiener Beschäftigten

Die Arbeitszufriedenheit unselbständig Beschäftigter mit Wohnsitz in Wien lag im Arbeitsklima Index seit 2000 in nahezu allen Jahren unter dem Österreichschnitt. Zwar kam es im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs zu Mitte der 2000er Jahre in Wien zu einem stärkeren Anstieg der Arbeitszufriedenheit als in anderen Bundesländern, beginnend mit 2010 aber stürzte der Arbeitsklima Index parallel zur Wirtschafts- und Finanzkrise wieder massiv ab, in Wien zwar später aber stärker als in Restösterreich. Die Arbeitszufriedenheit litt insbesondere unter den negativen Wirtschaftsaussichten und den damit verbundenen erhöhten Arbeitsplatzunsicherheiten, allerdings sind auch die Zufriedenheiten mit den Arbeitsbedingungen und betrieblichen Kontextfaktoren in Wien seitdem rückläufig.

Arbeitsklima Index im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders unter Jüngeren und Geringqualifizierten gesunken

Beginnend mit 2010 ist der Arbeitsklima Index in der Gruppe der „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen insbesondere unter Jüngeren, Beschäftigten mit maximal Lehrabschluss, Vollzeitbeschäftigten, ArbeiterInnen, Beschäftigten mit kürzerer Betriebszugehörigkeitsdauer und unter Handelsangestellten am stärksten gesunken. Zusätzlich weisen auch Personen mit Migrationshintergrund einen wesentlich niedrigeren Indexwert auf. Die geringe Arbeitszufriedenheit in diesen Gruppen lässt sich dabei in den meisten Fällen nicht mehr auf *eine* bestimmte Ursache zurückführen, sondern drückt sich in der schlechteren Bewertung zahlreicher Aspekte der Arbeitszufriedenheit aus: Jüngere nehmen zunehmend schlechtere Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten wahr, ArbeiterInnen und Geringqualifizierte sind darüber hinaus stärkeren körperlichen Belastungen in ihren Jobs ausgesetzt, Beschäftigte im Handel sind besonders mit ihrem Einkommen und ihren Arbeitszeitregelungen unzufrieden. Nahezu alle Gruppen bewerten auch ihre Zukunftschancen pessimistischer, vor allem die eigenen Arbeitsmarktchancen.

Arbeitszufriedenheit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Die zunehmende Flexibilisierung in der Arbeitswelt hat den Anstieg an atypischen Beschäftigungsformen zur Folge. Auch in Wien haben atypische Erwerbsformen wie z.B. befristete oder geringfügige Erwerbsverhältnisse, Leiharbeit oder Freie Dienstverhältnisse zugenommen. Sichtbar wird dabei eine nach wie vor ungleiche Chancenverteilung, in einem „klassischen“ vs. einem atypischen Arbeitsverhältnis zu arbeiten. Vor allem Geringqualifizierte, MigrantInnen (der ersten Generation), Jüngere sowie Ältere weisen jeweils geringere Chancen auf, in einem Normalarbeitsverhältnis zu arbeiten.

- **Befristet Beschäftigte zufriedener und optimistischer, allerdings sinkende Zufriedenheit mit den Rechten und Arbeitszeitregelungen**

Wiener Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen hatten bis 2004 einen der niedrigsten Indexwerte. Im Zeitverlauf sind jedoch vor allem die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die Zukunftseinschätzungen gestiegen, gleichzeitig ist die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten rückläufig. Aktuell liegt der Arbeitsklima Index unter befristet Beschäftigten bei 103 Punkten und damit um vier Punkte unter dem Österreichschnitt. Der Anteil an öffentlichen Bediensteten unter befristet Beschäftigten in Wien ist überdurchschnittlich hoch, damit erklären sich die positiven Einschätzungen der Arbeitsplatzsicherheit und der Arbeitsmarktchancen. Allerdings wird vor allem die Arbeitszeitregelung von befristet Beschäftigten mehr und mehr kritisiert: die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist von 79% auf 67%, die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung von 78% auf aktuell 68% gesunken. Männliche befristet Beschäftigte weisen einen höheren Arbeitsklima Index Wert auf als weibliche, dies erklärt sich in erster Linie durch die höhere Zufriedenheit von Männern mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

- **Geringfügig Beschäftigte seltener belastet, jedoch pessimistischer in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung**

Die Arbeitszufriedenheit Wiener geringfügig Beschäftigter hat sich im Zeitverlauf stabil entwickelt. Der Wirtschaftsoptimismus ist zwar auch unter geringfügigen Beschäftigten ab 2009 gesunken, ging jedoch nicht mit einem Rückgang in den anderen Dimensionen wie z.B. der Arbeitsplatzsicherheit, der Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status oder mit den Rechten einher. Obwohl die Lebenszufriedenheit unter geringfügig Beschäftigten in den letzten 14 Jahren zwar etwas gesunken ist, hat sich der Teilindex „Arbeit“ positiv entwickelt. Das ist v.a. auf die gesunkenen subjektiven Belastungen zurückzuführen: die Subdimension „psychischer Stress“ ist auf 12 Punkte gesunken, der „physische Stress“ auf 9 Punkte. Diese sinkenden Belastungen lassen sich in der gesamtösterreichischen Vergleichsgruppe nicht in diesem Ausmaß feststellen.

- **Freie DienstnehmerInnen unzufrieden mit Rechten und Einkommen, pessimistisch in Bezug auf Arbeitsmarktchancen, aber insgesamt trotzdem zufrieden mit beruflicher Tätigkeit**

Freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen liegen mit durchschnittlich 104 Punkten im Zeitraum 2010 bis 2014 im Arbeitsklima Index in etwa im Durchschnitt aller Wiener Erwerbstätigen, allerdings unter den Werten

von anderen Freien DienstnehmerInnen in Österreich. Vor allem die eigenen Rechte als ArbeitnehmerIn werden von Beschäftigten in Freien Dienstverträgen negativer beurteilt. Zudem gestaltet sich die Einkommenssituation von Freien DienstnehmerInnen schwierig: mit dem Einkommen sind in Wien nur 34% der Freien DienstnehmerInnen zufrieden, 68% geben an, nur knapp oder gar nicht mit ihrem Einkommen auszukommen. Und auch die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt werden von Freien DienstnehmerInnen pessimistisch eingeschätzt. Alles deutet auf eine schwierige bis prekäre berufliche Situation für Beschäftigte in Freien Dienstverträgen hin, die jedoch durch wesentlich niedrigere psychische und physische Belastungen aufgewogen wird. Zudem zeigen sich Freie DienstnehmerInnen zufriedener mit dem Image ihres Betriebs und insbesondere mit ihren Möglichkeiten der Zeiteinteilung und eigenbestimmten Abwicklung der anfallenden Arbeit.

- **LeiharbeiterInnen**

Die Arbeitszufriedenheit von LeiharbeiterInnen liegt deutlich unter den Werten sonstiger Beschäftigter, diese Arbeitsunzufriedenheit setzt sich in nahezu allen Teilindizes und Subdimensionen fort. Im Vergleich zu Wiener unselbständig Beschäftigten in NAV fällt vor allem die starke Differenz in den drei Teilindizes „Betrieb“, „Arbeit“ und „Erwartungen“ auf, in denen LeiharbeiterInnen um jeweils 16 Punkte zurückliegen. Als wesentliches Problem für LeiharbeiterInnen stellen sich sowohl die geringe betriebliche Anbindung als auch die deutlich höheren Belastungen in der Arbeit heraus. Am unzufriedensten sind Wiener LeiharbeiterInnen mit den betrieblichen Sozialleistungen, dem Führungsstil und mit dem Ansehen des Unternehmens. Eine Betrachtung der konkreten physischen Belastung von LeiharbeiterInnen zeigt zudem, dass fast jede/r zweite/r LeiharbeiterIn in Wien schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz und rund drei von zehn eine Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr angeben. In Bezug auf Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zeigen sich nur 17% der Wiener LeiharbeiterInnen zufrieden, zudem werden die Chancen am Arbeitsmarkt pessimistisch eingeschätzt.

Sicherheit und Chancen am wichtigsten für die Arbeitszufriedenheit – beides jedoch rückläufig

Wie aus den Daten des Arbeitsklima Index hervorgeht, spielen Sicherheit, Arbeitsmarktchancen und die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft nach wie vor eine tragende Rolle für die Arbeitszufriedenheit und in weiterer Folge Lebenszufriedenheit. Von all den unterschiedlichen Aspekten der Arbeitszufriedenheit erweisen sich die subjektiven Arbeitsmarktchancen zu allen drei

Zeiträumen als stärkster Prädiktor der Arbeitszufriedenheit von Wiener Erwerbstätigen. Auch die Frage der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit, die zwar nicht in die Bildung des Arbeitsklima Index eingeht, zeigt einen starken Zusammenhang zur allgemeinen Arbeits- bzw. Lebenszufriedenheit. Diese Ergebnisse stehen im Kontext eines allgemeinen Wertewandels in der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten. Während arbeitsinhaltliche Werte zwar an Bedeutung gewonnen haben, zeigt der Arbeitsklima Index auch, dass gerade in Zeiten steigender Arbeitslosenzahlen und zunehmend unsicher werdender Beschäftigungsverhältnisse auch die Bedeutung eines sicheren und stabilen Jobs gestiegen ist.

Neben den Arbeitsmarktchancen und der Arbeitsplatzsicherheit sind auch die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten relevant für die Arbeitszufriedenheit. Das bestätigt eine zunehmende Konzentration der Beschäftigten auf die eigene Tätigkeit und das eigene Vorankommen bzw. die Notwendigkeit, dass Organisationen ihren MitarbeiterInnen Aufstiegsperspektiven bieten. Dass beispielsweise MigrantInnen und ArbeiterInnen mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und in weiterer Folge mit ihrer Arbeit unzufriedener sind, zeigt die Folgen, die eine ungleiche Chancenverteilung in Bezug auf beruflichen Aufstieg und innerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten für die subjektive Arbeitszufriedenheit letztendlich hat.

Auch Führungsstil und betriebliche Leistungen wichtig für die Arbeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil und den betrieblichen Sozialleistungen sind jene betrieblichen Faktoren, die am ehesten die Arbeitszufriedenheit von Wiener Beschäftigten positiv oder negativ beeinflussen. Das trifft vor allem auf Freie DienstnehmerInnen und „klassisch“ unselbständig Beschäftigte (in der Frage des Führungsstils) und auf befristete Beschäftigte (in der Frage der betrieblichen Sozialleistungen) zu. Dieses Ergebnis steht im Kontext eines sich wandelnden Commitments der ArbeitnehmerInnen gegenüber ihren ArbeitgeberInnen und umgekehrt. Gerade die Zunahme von Arbeitsverhältnissen auf Zeit steht dabei für eine sinkende Loyalität der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten, in deren Folge etwa wesentliche betriebliche Aspekte wie z.B. der Führungsstil oder die betrieblichen Leistungen schlechter bewertet werden und die Arbeitszufriedenheit senken.

Problemgruppen der Arbeitszufriedenheit in Wien

Ausgehend von der Wichtigkeit der subjektiven Arbeitsmarktchancen, der Arbeitsplatzsicherheit, den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie betrieblicher Kontextfaktoren für die Arbeitszufriedenheit lassen sich ‚Problemgruppen‘ der Arbeitszufriedenheit in Wien identifizieren.

An erster Stelle stehen dabei *LeiharbeiterInnen*, die in nahezu allen Aspekten der Arbeitszufriedenheit wesentlich unzufriedener und stärker belastet sind als alle anderen Beschäftigtengruppen.

Niedrigqualifizierte Beschäftigte sind sich aktuell nur noch zu 66% ihres Arbeitsplatzes sicher, 68% glauben nicht daran, leicht wieder einen neuen Job zu finden. Niedrigqualifizierte Beschäftigte sind gleichzeitig jene Gruppe, deren Arbeitsmarktchancen am dringendsten verbessert werden müssten: die Hälfte gibt an, in den letzten 12 Monaten einmal arbeitslos gewesen zu sein, viele finden den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt nur noch über atypische Beschäftigungsformen.

Reinigungskräfte, BerufsfahrerInnen und ArbeiterInnen in traditionellen ArbeiterInnenberufen (Bau, Mechaniker, Installateure, Maurer usw.) sind jene Berufsgruppen, die die niedrigste subjektive Arbeitsplatzsicherheit und gleichzeitig geringsten subjektiven Arbeitsmarktchancen aufweisen. *ArbeiterInnen* sind auch mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten unzufriedener.

Handelsangestellte glauben nur zu 29% daran, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes wieder eine annehmbare Stelle zu finden, 31% sind sich ihres Arbeitsplatzes unsicher.

Jüngere Beschäftigte (unter 25 Jahre) sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten mittlerweile am unzufriedensten. Auch mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sind nur noch 48% der Jungen zufrieden, hingegen mehr als die Hälfte der über 35-jährigen.

Migrantische Beschäftigte sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten wesentlich unzufriedener als Wiener Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Dabei liegen die Karriereabsichten von MigrantInnen in Wien hoch: 20% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund würden gerne in einen höheren beruflichen Tätigkeitsbereich wechseln.

Zudem sind MigrantInnen am unzufriedensten mit der betrieblichen Situation. Das liegt nicht nur an der pessimistischeren Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs, sondern auch an der geringeren Zufriedenheit mit dem Führungsstil und insbesondere an der um zehn Punkte niedrigeren Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen.

Einleitung

Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Wien

Betrachtet man die strukturellen Veränderungen der letzten Jahre und Jahrzehnte am Wiener Arbeitsmarkt, zeigen sich wesentliche Charakteristika, die bei der Interpretation der Auswertungen zur Arbeitszufriedenheit im vorliegenden Bericht berücksichtigt werden müssen.

So deutet sich beispielsweise schon seit längerem eine zunehmende **Überalterung** der Gesellschaft in Österreich an. Sowohl das Durchschnittsalter als auch der absolute und relative Anteil älterer Jahrgänge sind aber auch in Wien gestiegen. In der Wiener Stichprobe des Arbeitsklima Index hat sich etwa der Anteil der über 45-jährigen seit 2000 erhöht: im Zeitraum 2010 bis 2014 waren im Schnitt 37% aller Wiener Befragten über 45 Jahre alt, von 2000 bis 2004 waren es noch 29%. Laut Daten der Statistik Austria lag das Durchschnittsalter der 15 bis 65-jährigen in Wien im Jahr 2013 bei 41 Jahren, bis 2050 wird es laut Prognosen auf 43,3 Jahre steigen, österreichweit wird das Durchschnittsalter noch höher (auf 45,5 Jahre) liegen (vgl. Statistik Austria 2013). Dass das Durchschnittsalter in Wien nur leicht ansteigen wird, liegt an einer im Vergleich zu den restlichen Bundesländern höheren Geburtenrate. Während bis vor zehn Jahren in Wien noch eine negative Geburtenbilanz (mehr Sterbefälle als Geburten) zu verzeichnen war, hat sich das Verhältnis seit 2004 ins Positive verkehrt. Demzufolge weisen auch die Daten der Arbeitskräfteerhebung für Wien zwar einen mit 38% vergleichsweise hohen Anteil an älteren Erwerbstätigen (ab 45 Jahre) aus, mittelfristig aber dürfte die Überalterung der Erwerbsbevölkerung in Wien zumindest durch den Arbeitsmarkteintritt jüngerer Kohorten wieder gebremst werden.

Gleichzeitig wird für Wien bis 2050 ein Bevölkerungswachstum in der Gruppe der 15 bis 65-jährigen von 11% prognostiziert (das sind umgerechnet rund 134.000 Personen im erwerbsfähigen Alter), das maßgeblich aus **Zuwanderung** resultieren wird. 2008 befanden sich in Wien rund 142.000 Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft am Arbeitsmarkt, das waren 18% aller Wiener Standardbeschäftigten; 2012 waren es bereits 22%. Dieser Anteil dürfte gemäß den vorliegenden Prognosen weiter steigen. Auch in der Stichprobe des Arbeitsklima Index steigt der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund: 2009 etwa machten Personen, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden, 23% aller Wiener Befragten aus, fünf Jahre später ist der Anteil auf 27% gestiegen.

Parallel dazu steigt das **Qualifikationsniveau** der Wohn- und Erwerbsbevölkerung: immer mehr Menschen verfügen über eine Matura oder einen tertiären Abschluss, während der Anteil an Menschen mit geringer Qualifikation sinkt.

In Österreich hatten 1971 noch mehr als 2 Mio. Menschen im Alter von 25 bis 64 Jahren maximal Pflichtschulabschluss, 1981 waren es rund 1.6 Mio.; mittlerweile sind es weniger als 900.000 Menschen, die als niedrigqualifiziert gelten, umgekehrt hat sich der Anteil an Personen mit einem Hochschulabschluss von 2,8% 1971 auf 12,5% 2012 mehr als vervierfacht. Die Veränderung in der Bildungsstruktur der Beschäftigten zeigt sich auch in der Wiener Stichprobe des Arbeitsklima Index: im Zeitraum 2000 bis 2004 hatten 15% der Befragten einen tertiären Abschluss, 2010 bis 2014 im Schnitt 30%. Gesunken ist in Wien vor allem der Anteil an Personen mit Lehrabschluss (von 31% auf 22%) und mittlerem Abschluss (von 19% auf 10%).

Neben den strukturellen Veränderungen in Bezug auf Alter, Herkunft und Bildungsniveau ist rückblickend auch eine zunehmende Betroffenheit von Phasen der **Arbeitslosigkeit** zu beobachten. In Wien betrug die Arbeitslosenquote im Jahr 2000 7,2%, damals waren rund 60.000 WienerInnen als arbeitslos vorgemerkt. Ende November 2014 waren in Wien rund 107.000 Personen arbeitslos, das entspricht einer Arbeitslosenquote von 11,3%. Wien hat damit im Bundesländervergleich die höchste Arbeitslosenquote. Auf die Frage, ob sie in den letzten zwölf Monaten mindestens ein Mal arbeitslos waren, antworteten im Arbeitsklima Index im Jahr 2000 im Schnitt 15% der Befragten mit „ja“; 2011 und 2012 waren es rund 24%, 2013 sogar 31%. Immer mehr Menschen sind damit von Arbeitslosigkeit betroffen, nicht zuletzt in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise, die auch am Wiener Arbeitsmarkt deutliche Spuren hinterlassen hat.

Gleichzeitig steigt aber die **Erwerbsquote**. Die Erwerbsquote ist in Wien seit 2000 zwischen 63% und 68% geschwankt, 2013 lag sie bei 68%. Die Erwerbsquote beziffert den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung von 15 bis 65 Jahren, insofern lässt sich aus ihr das Arbeitskräfteangebot einer Gesellschaft ablesen. Österreichweit ist die Erwerbsquote ab 2005 auf über 70 Prozent gestiegen, 2013 lag sie bei 72%. Vergleicht man die zahlenmäßige Entwicklung von Erwerbstätigen und Erwerbslosen in Wien und Österreich im Zeitverlauf, dann hat sowohl die Bevölkerung als auch die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und -lose) in Wien in den letzten zehn Jahren stärker zugenommen. Die Bevölkerung ist insgesamt von 1,59 Mio. (2004) auf 1,73 Mio. (2013) gewachsen, im selben Zeitraum hat die Zahl der Erwerbspersonen von 782.000 auf knapp 900.000 zugenommen. Der Zuwachs an Erwerbstätigen fällt in Wien (+15,5%) in den letzten zehn Jahren damit deutlicher aus als im Österreich-Schnitt (+11%).

Während die Zahl der Erwerbstätigen in Wien in den letzten zehn Jahren also gestiegen ist, ist die durchschnittlich geleistete **Arbeitszeit** rückläufig. Wie der Arbeitsklima Index zeigt, lag die durchschnittliche geleistete Arbeitszeit von unselbständig Beschäftigten in Wien im Jahr 2004 bei 38,7 Stunden, die ver-

tragliche Arbeitszeit bei 34,8 Stunden. Zehn Jahre später liegt die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit in Wien bei 37,0 Stunden, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 33,7. Der Anteil an unselbständig Erwerbstätigen in Wien, die eine **atypische Arbeitszeitform** wie z.B. Wochenend- oder Schichtarbeit ausüben, liegt 2014 bei knapp über der Hälfte, 2000 waren es 43%.

Vor allem die **Teilzeitbeschäftigung** hat in Wien (wie auch in Österreich) stark zugenommen. Das ist einer der Hauptgründe für den Rückgang der durchschnittlich geleisteten und vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. 2004 gab es 130.800 Teilzeitbeschäftigte in Wien, das waren 18% aller Beschäftigten; bis 2013 kletterte die Teilzeitquote auf 27%, insgesamt sind damit knapp über 220.000 Erwerbstätige in Wien teilzeitbeschäftigt, die Mehrheit davon Frauen. Eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ist die **geringfügige Beschäftigung**: laut Statistik Austria waren 2013 in Wien knapp über 44.000 Beschäftigte für weniger als 12 Wochenstunden angestellt. Komplementär dazu hat der Anteil von Vollzeitarbeitsplätzen in Wien kontinuierlich abgenommen. Damit gibt es immer weniger Stellen, bei denen ein Beschäftigungsverhältnis zur Sicherung des Lebensunterhalts ausreicht. Aktuell haben 31.000 Beschäftigte in Wien einen Zweitjob. Gleichzeitig vergrößert sich die Schere zwischen Arm und Reich: galten 2008 noch 26,7% der WienerInnen laut EUROSTAT als armuts- und ausgrenzungsgefährdet, ist dieser Anteil bis 2012 auf 31,6% gestiegen.

Neben den arbeitszeit-atypischen Beschäftigungsformen haben auch weitere **atypische Erwerbsverhältnisse** in Wien und Österreich zugenommen. 2013 hatten in Wien knapp über 52.000 Personen ein **befristetes Arbeitsverhältnis**. Weitere 17.000 waren **Leih- oder Zeitarbeiter**. 16.000 hatten einen **Freien Dienstvertrag**. Insgesamt war in Wien damit im Jahr 2013 ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen atypisch beschäftigt, Frauen doppelt so häufig wie Männer. In Wien sind Beschäftigungsverhältnisse damit häufiger auf Zeit angelegt, unsicherer und/oder weichen von Normalarbeitsverhältnissen ab. Aber auch die Zahl der Selbständigen hat in Wien im Zeitverlauf betrachtet zugenommen: 2004 gab es 71.100 selbständig Erwerbstätige in Wien, 2013 waren es 86.000. Insgesamt lässt sich daraus folgern, dass **immer mehr Menschen am Wiener Arbeitsmarkt unter einem erhöhten – mitunter auch eigenen, individualisierten – Risiko arbeiten**.

Hinsichtlich **sektoraler Entwicklungen** war Wien seit jeher eine Dienstleistungswirtschaft. 84% der Erwerbstätigen in Wien arbeiten im Dienstleistungssektor, österreichweit sind es im Schnitt 69%. Dem gegenüber spielen der Primär- und Sekundärsektor in Wien eine untergeordnete Rolle. Die zunehmende Tertiärisierung am Wiener Arbeitsmarkt lässt vermuten, dass im Dienstleistungssektor die besten Berufschancen zu erwarten sind. Gleich-

zeitig setzt dies entsprechende Anforderungen voraus, die von einer steigenden Zahl an Menschen in Bezug auf ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten erwartet werden. Während also auf der einen Seite die Beschäftigungsformen zunehmend unsicherer und instabiler werden, werden in der Arbeitswelt immer mehr und immer spezifischere Qualifikationen erwartet (z.B. Emotionsarbeit, vgl. Hochschild 2006). Diese Entwicklung Richtung Höherqualifikation führt wiederum zu einem höheren Druck auf Beschäftigtengruppen, die keine Ausbildung bzw. nur ein geringes Bildungsniveau vorweisen können. 2012 besaßen 54% aller vorgemerkten Arbeitslosen in Wien maximal Pflichtschulabschluss. Aber 18% besaßen auch einen höheren Schul- oder Universitätsabschluss. Der Arbeitsklima Index zeigt, dass ältere Befragte, Personen mit niedrigem formalen Bildungsniveau sowie atypisch Beschäftigte eine wesentlich höhere Unsicherheit in Bezug auf ihren Arbeitsplatz aufweisen, gleichzeitig auch häufiger Probleme haben, mit ihrem Einkommen über die Runden zu kommen.

Die in dieser Einleitung dargelegten Zahlen verweisen auf einen Wandel der Arbeit, der in einigen Trends auch eine größere Unsicherheit für bestimmte Bevölkerungs- und Beschäftigtengruppen mit sich bringt. Mit Willke (1999) kann resümiert werden, dass die traditionelle Erwerbsarbeit zunehmend zugunsten fragmentierter und diskontinuierlicher Beschäftigungsmuster zurückgeht, auch in Wien. Welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf die Arbeits- und Berufszufriedenheit der Menschen haben, ist offen. Kocka (2001) geht etwa davon aus, dass vor allem jüngere Menschen einen Wunsch nach einer stärkeren Differenzierung der Arbeitsverhältnisse und damit einhergehenden Flexibilisierungen hegen. Inwieweit dies der Realität entspricht bzw. ob die damit auch in Kauf genommenen Unsicherheiten tatsächlich dem Wunsch einer jüngeren Generation entspricht, ist zumindest fraglich.

Das Konzept der „Arbeitszufriedenheit“

Wie ist Arbeit gestaltet und was verlangt sie den Arbeitenden ab? Diese Frage steht im Zentrum der Arbeitszufriedenheitsforschung. „Arbeitszufriedenheit“ gehört dabei zu den am besten und ausführlichsten erforschten Konstrukten in der Arbeits- und Organisationspsychologie, allerdings zeigt sich in den zahlreichen Studien der vergangenen Jahrzehnte keine einheitliche Verwendung des Begriffs. Einig ist man sich in den meisten Fällen lediglich darüber, dass **Arbeitszufriedenheit ein mehrdimensionales Konstrukt** ist und als Einstellung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin gegenüber seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit und deren Facetten umschrieben werden kann (vgl. Spector 1997).

Die am häufigsten zitierte Definition ist jene von Locke (1976), der Arbeitszufriedenheit als „[...] a pleasurable or positive emotional state resulting from an appraisal of one's job or job experiences“ (S. 1300) beschreibt. Dass Arbeitszufriedenheit dabei aus sowohl affektiven als auch kognitiven Aspekten der internen, subjektiven Beurteilung seitens der Beschäftigten besteht, macht et-

wa Brief (1998) in seiner Definition deutlich, der Arbeitszufriedenheit als „[...] *internal state that is expressed by affectively and/or cognitively evaluating an experienced job with some degree of favor or disfavor*“ (S. 86) definiert.

Im engen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit steht auch die Betrachtung der **Qualität von Arbeit**. Die Europäische Kommission hat diesen Punkt z.B. 2001 aufgegriffen und das Ziel der Schaffung „*besserer Jobs*“ vorgegeben, wobei sie deutlich machte, dass es dabei „*nicht nur um die Arbeit als Einkommensquelle, sondern auch um die Wesensmerkmale der Arbeit*“ gehe, also die „*objektiven Merkmale der Beschäftigung*“, „*Charakteristiken des Arbeitnehmers*“, die „*Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmerkompetenz und Arbeitsplatzanforderungen*“ als auch die „*subjektive Bewertung (Arbeitszufriedenheit) dieser Merkmale durch den einzelnen Arbeitnehmer*“ (Commission of the European Communities 2001). Die Erhöhung der Qualität der Arbeit wurde damals bereits als notwendig erachtet, um

„[...] unsere mittelfristigen und langfristigen wirtschaftlichen und sozialen Ziele zu verwirklichen. Zur Verdeutlichung: eine Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze durch Höherqualifizierung und/oder größere Arbeitszufriedenheit kann die Produktivität steigern; eine Qualitätssteigerung durch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben und durch eine erhöhte Arbeitsattaktivität [sic] kann dazu beitragen, dass die Gesamtbeschäftigungsquote sowie die Beschäftigungsquote der Frauen und der älteren Arbeitskräfte ansteigt; eine Qualitätssteigerung kann zu einer besseren Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit beitragen, den Wandel in der Arbeitsorganisation erleichtern und den Zugang zu Arbeit verbessern. Auf diese Weise kann sich die Steigerung der Qualität der Arbeit einreihen in einen ‚Circulus virtuosus‘ von Produktivitätszuwachs, Anhebung des Lebensstandards und nachhaltigem Wirtschaftswachstum.“ (ebd.)

Die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions hat im Anschluss daran den Versuch gestartet, die Qualität von Arbeit zu erheben. Voraussetzung dafür war die gelungene Operationalisierung des Konstrukts, die gleichzeitig die Felder der Qualität von Arbeit offenlegen:

Abbildung 1: Einflussfaktoren auf die Qualität von Arbeit (Quelle: EUROFOUND 2002)



Zum ersten Faktor, der **Karriere- und Beschäftigungssicherheit**, sind dem Konzept zufolge sowohl die Stabilität des Beschäftigungsstatus, die Einkommenssicherheit, die soziale Absicherung als auch die ArbeitnehmerInnenrechte zu zählen. Den zweiten Faktor „**Personalentwicklung**“ bilden im Wesentlichen die Kriterien „Qualifikation“, „Weiterbildung“, „Lernen und Organisation“ sowie „Karriereverläufe“. Die Lage und das Ausmaß der Arbeitszeit sowie die soziale Infrastruktur bestimmen den dritten Faktor, die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**. Als vierter Faktor tragen auch „**Gesundheit und Wohlbefinden**“ zur Qualität der Arbeit bei bzw. wirkt sich eine qualitätsvolle Arbeit positiv auf den Gesundheitszustand – etwaige Gesundheitsprobleme, Risikoexposition und Arbeitsorganisation – aus. Die damalige Studie kam zum Schluss, dass auf EU-Ebene in etwa drei Viertel der Arbeitsplätze von mittlerer bis guter Qualität sind, jedoch deutlich mit der Art der Beschäftigung variieren (vgl. Europäische Kommission 2002).

Wie aber ließen sich die Qualität der Arbeit und damit auch die Arbeitszufriedenheit erhöhen? Einer kanadischen Studie (Lowe & Schellenberg 2001) zufolge sind es in erster Linie die **psychosozialen Faktoren** „*trust, commitment, influence and communication*“ (ebd., S. 3), die die Qualität der Arbeit wesentlich fördern oder senken. Im Fokus der Studie stand die Betrachtung von „*employment relationships*“ mit der Conclusio: „*The quality of employment relationships is more important to overall job satisfaction than pay or benefits. Good employment relationships are the key ingredient of a ‘good job.’*“ (ebd., S. 2). Festgemacht werden kann das z.B. an der höheren Bedeutung der subjektiven Beurteilung des Einkommens als „angemessen“ im Vergleich zum tatsächlichen Lohn.

Gleichzeitig wurde in der damaligen Studie bereits ein Wandel im Vertrauen und Commitment im Zuge des organisationalen Wandels (etwa in Form von Downsizing und Reorganisationsmaßnahmen), den viele Unternehmen in den 1990er Jahren vollzogen haben, konstatiert. Die Bedeutung der psychosozialen Faktoren für die Lage der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbeziehungen hat dabei über Zeit vermutlich an Relevanz gewonnen, auch für österreichische Beschäftigte. Inwieweit die Änderungen in der Arbeitswelt – etwa die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, der Anstieg an auf Zeit angelegten und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen usw. – Veränderungen z.B. im Commitment der ArbeitnehmerInnen gegenüber ihren ArbeitgeberInnen zur Folge hatten, blieb jedoch weitestgehend unerforscht. Gerade der Arbeitsklima Index bietet diesbezüglich jedoch die Möglichkeit, auch über Zeit hinweg Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit und ihren Facetten unter unselbständig Beschäftigten in Österreich nachzuzeichnen und zu analysieren.

Zunächst kann eine **sinkende Loyalität der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber** festgestellt werden (vgl. Gallie et al., 1998, 2001; Worrall et al., 2000). Wiener unselbständig Beschäftigte hatten laut Arbeitsklima Index 2000 im Schnitt vier Arbeitgeber im Zuge ihrer Erwerbskarriere, 2014 waren es fünf. Der Anteil an Beschäftigten, die in ihrer Erwerbskarriere schon fünf oder mehr Dienstgeber hatten, ist von 26% im Jahr 2000 auf 37% 2014 gestiegen. Gleichzeitig ist auch der Anteil an Beschäftigten, die die Firma wechseln möchten, auf 11% gestiegen. Das bestätigt die Annahme, dass das Commitment im Sinne einer langfristigen Loyalität der ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Arbeitgeber unter den geänderten Rahmenbedingungen tendenziell schwindet. Ein weiterer Indikator dafür könnte die Frage sein, ob Beschäftigte, wenn sie die Chance hätten, nochmal im selben Betrieb zu arbeiten beginnen würden: der Anteil an unselbständigen Beschäftigten in Österreich, die „unbedingt“ angeben, hat sich von 46% 2000 auf 33% 2014 reduziert.

Während die Loyalität zum Dienstgeber also abnimmt, konzentrieren sich die Beschäftigten stärker auf ihre eigene Person und ihre konkreten Arbeitsinhalte – die Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit und die Zuschreibung als „sinnvoll“ werden immer wichtiger. Beschäftigte verfolgen dabei immer seltener organisationale Ziele, sondern konzentrieren sich stärker auf das eigene Vorankommen und die **private Karrieregestaltung**. Während in früheren, traditionellen Organisationsformen zwar auch auf individuelle Belange und Karriereerwartungen der MitarbeiterInnen eingegangen wurde, diese jedoch häufiger den betrieblichen Belangen untergeordnet wurden, legen moderne Organisationsformen mit ihren zunehmend flexibler werdenden Anforderungen und Beschäftigungsverhältnissen die Verantwortung für die Karriereplanung zunehmend in die Hand des einzelnen (vgl. dazu Sennett 2000). Dieser **Wandel des „psychologischen Vertrags“** (vgl. Rousseau 1995) zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – weg von an Langfristigkeit orientierten relationalen hin zu kurzfristig orientierten transaktionalen psychologischen Verträgen – hat mehrere Folgen: zum einen kommt es damit zu einer **Verlagerung ursprünglich organisationaler Aufgaben an die Beschäftigten selbst**, etwa im Bereich des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit; zum zweiten ziehen sich Unternehmen immer häufiger aus den Förderungen der **Arbeitsmarktfähigkeit** ihrer MitarbeiterInnen zurück und sehen ihre Aufgabe primär darin, den Beschäftigten einen **Arbeitsplatz ohne Sicherheit** zu bieten; zum dritten wird damit auch die Arbeitsplatzsicherheit auf das Individuum ausgelagert. Rousseau und Greller (1994) beschreiben in diesem Zusammenhang die potentiellen Folgen als „Ärgerreaktion“ seitens der ArbeitnehmerInnen, in deren Folge die Leistungsbereitschaft, Loyalität und das Commitment zurückgehen können. Insbesondere in letzterem lässt sich nun ein klarer Bezug zur Arbeitszufriedenheit herstellen (vgl. Spector 1997).

Abgesehen vom „organisational commitment“, das in erster Linie die Bindung ans Unternehmen beschreibt, lässt sich die Form des „occupational commitments“ als „*psychologisches Bindeglied zwischen einem Individuum und seinem Beruf, das auf affektiver Reaktion auf den Beruf basiert*“ beschreiben (Lee et al., 2000, Übersetzung durch SORA). Gerade die Sicherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit und die gestiegenen Arbeitsplatzunsicherheiten dürften in den letzten Jahren an Gewicht gewonnen haben, zumal als Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise die Arbeitslosigkeit, das Arbeitslosigkeitsrisiko und damit auch die Notwendigkeit individueller Chancen am Arbeitsmarkt gestiegen sind. Offen bleibt jedoch, inwieweit diese Faktoren auch die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten beeinflussen, wenn auch andere Aspekte wie z.B. die betrieblichen Rahmenbedingungen, Belastungen am Arbeitsplatz oder zentrale Aspekte wie Arbeitszeit oder Einkommen berücksichtigt werden.

Folgt man den unterschiedlichen Definitionen von Arbeitszufriedenheit, stößt man letztlich auf eine **Verschränkung von Kognition und Emotion**, wie sie exemplarisch etwa bei Locke (Locke 1997, S. 1304) zu finden ist. Oftmals wird Arbeitszufriedenheit dabei unter einem *relationalen* Aspekt als Ergebnis eines kognitiven Prozesses, dem ein Soll-Ist-Abgleich vorangegangen ist, definiert (vgl. Wiendieck 1994). Der „Arbeitsklima Index“ basiert demgegenüber auf einem **dynamischen Verständnis von Arbeitszufriedenheit**, bei dem Rahmenbedingungen nicht als objektives Faktum wirksam, sondern erlebt, interpretiert und durch individuelles Handeln beeinflusst werden (vgl. dazu z.B. Bruggemann 1975). In diesem Sinn ist Arbeitszufriedenheit jedenfalls keine eindimensionale Dimension, sondern ein komplexes Konstrukt, bei dem unterschiedliche Zufriedenheiten und Bewertungen (etwa mit den Vorgesetzten, dem Einkommen, den Arbeitsbelastungen etc.) zusammenspielen. Als Beispiel dafür dienen die Belastungsfragen im Arbeitsklima Index: die befragten Beschäftigten werden nicht nach den realen Belastungsfaktoren in ihrem Job gefragt – etwa nach der Häufigkeit des Auftretens von gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen wie z.B. Staub, Lärm oder Gefahrenquellen – sondern nach der *subjektiv empfundenen* Belastung durch diese Faktoren. Die Interpretation der Ergebnisse darf damit nicht etwa auf das Ausmaß spezifischer Belastungsformen in der österreichischen Erwerbsbevölkerung abzielen, sondern muss die Fragestellung insofern berücksichtigen, als dass lediglich auf das Ausmaß der Beschäftigten, die sich durch diese Belastungsfaktoren auch tatsächlich belastet fühlen, zu schließen ist.

Der Arbeitsklima Index

Der Arbeitsklima Index ist ein Indikator für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen im Beruf. Darüber hinaus liefert er Ergebnisse zu weiteren

Aspekten der Arbeitswelt und der Lebenszufriedenheit. Jährlich werden im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich von IFES und SORA österreichweit ca. 4.000 (davon in Wien ca. 1.000 bis 1.100 Personen) in persönlichen Interviews an der Wohnadresse ausführlich zu ihrer beruflichen Situation befragt. Der Index wird seit dem Jahr 1997 laufend für die Arbeiterkammer Oberösterreich auf repräsentativer Basis erhoben.

Insgesamt wurden für den Arbeitsklima Index bereits mehr als 80.000 Interviews mit österreichischen Erwerbstätigen durchgeführt, in Wien waren es über 16.000 Befragte. Auf Basis dieser Datenlage können Auswertungen nach unterschiedlichen Kategorien und unterschiedlicher Distanzen durchgeführt werden – so können beispielsweise größere Gruppen wie ArbeiterInnen/Angestellte als auch Kleinstgruppen wie beispielsweise AlleinerzieherInnen, Beschäftigte nach Einzelbranchen etc. in der Analyse differenziert werden. Auch Vergleiche im Zeitverlauf sind grundsätzlich möglich.

Der Fragebogen enthält in seinem Kern 25 indexbildende Items. Zusätzlich werden noch Fragen zu den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Sonderformen der Arbeit sowie eine ausführliche Soziodemographie, die eine Auswertung nach unterschiedlichen Berufs- und Gesellschaftsgruppen zulässt, gestellt.

Die 25 indexbildenden Items werden zunächst zu 16 Subdimensionen zusammengefasst. Aus diesen 16 Subdimensionen ergeben sich vier Teilindizes, die in einem abschließenden Schritt den Gesamt-Index bilden.¹

- Der **Teilindex Gesellschaft** inkludiert einerseits die Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs, andererseits Fragen zur Zufriedenheit mit der eigenen sozialen Position sowie den Rechten als ArbeitnehmerIn.
- In den **Teilindex Betrieb** gehen Fragen zur Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebs, zur Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens, dem Führungsstil der Vorgesetzten sowie den betrieblichen Sozialleistungen ein.
- Der **Teilindex Arbeit** ist der umfassendste Teilindex. Er deckt sowohl die allgemeine Berufs- und Lebenszufriedenheit als auch detaillierte Aspekte des beruflichen Alltags wie z.B. Zeiteinteilung, Einkommen, soziale Einbindung sowie Belastungen am Arbeitsplatz ab.
- Der vierte **Teilindex Erwartungen** schließlich umfasst die Zufriedenheit mit den Aufstiegs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die

¹ Für eine genauere Beschreibung der Indexbildung siehe: Hofinger, Christoph / Kien, Christina / Michenthaler, Georg / Raml, Reinhard (2009): Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima-Index - Erkenntnisse und Ausblick, In: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA, S. 122-142.

Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktchancen im Falle eines Jobverlusts.

Berechnung des Arbeitsklima Index

Alle 25 Fragen (Items), die überwiegend mit vierstufigen und fünfstufigen Skalen gemessen werden, werden zunächst zwischen 0 und 1 normiert, indem das Minimum abgezogen und durch die Differenz zwischen Maximum und Minimum dividiert wird. Antwortet ein Befragter z.B. auf die Frage, wie zufrieden er mit seinem Einkommen ist, mit der Antwort „3“ (mittel zufrieden), wird vom Maximumwert (5) der genannte Wert (3) abgezogen und durch die Differenz zwischen Maximum und Minimum ($5-1=4$) dividiert: $(5-3)/4 = 0,5$. Auf diese Weise können die verschiedenen vierstufigen und fünfstufigen Antwortskalen für die Analyse vereinheitlicht werden.

Im Anschluss daran werden die 25 Items zu den 16 Subdimensionen bzw. vier Teilindizes zusammengefasst. Die Items auf der untersten Ebene gehen dabei gleich gewichtet in die einzelnen Subdimensionen ein, d.h. die beiden Fragen zur Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeit gehen mit demselben Gewicht (0,5) in die Subdimension „Zeiteinteilung“ ein. Die Subdimension „Zeiteinteilung“ ist also das Mittel aus den beiden Fragen zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregulierung bzw. Vereinbarkeit. Auf diese Weise werden die Items zu Subdimensionen aggregiert. Ein Teilindex wird im Anschluss daran ebenfalls als arithmetisches Mittel der Subdimensionen errechnet, der Teilindex „Erwartungen“ beispielsweise aus dem Durchschnitt der Werte der Subdimensionen „Karriere“ und „Arbeitsmarktchancen“ einer befragten Person.

Erst im letzten Schritt – der Aggregation der vier Teilindizes zum Gesamtindex – kommen unterschiedliche Gewichte zum Einsatz: der Teilindex „Arbeit“, der die zentralen Fragen zu Arbeitszufriedenheit und -belastung enthält, geht mit einem Gewicht von 0,4 in den Arbeitsklima Index ein, während die anderen drei Teilindizes jeweils ein Gewicht von 0,2 erhalten. Die Bestimmung der Gewichte erfolgte pragmatisch sowie unter Rücksprache mit im Vorfeld kontaktierter Arbeitsmarkt- und Arbeitszufriedenheitsexperten (vgl. Hofinger, & Michenthaler, 1998).

Tabelle 1: Indikatorenstruktur des Arbeitsklima Index

| Items | Subdimension | Teilindex |
|--|---------------------------------------|---------------------|
| wirtschaftliche Zukunft Österreichs | <i>Optimismus für Gesellschaft</i> | <i>GESELLSCHAFT</i> |
| Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmer in der Gesamtbevölkerung | <i>Gesellschaftlicher Status</i> | |
| Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern | | |
| wirtschaftliche Zukunft des Betriebes | <i>Wirtschaftliche Zukunft</i> | <i>BETRIEB</i> |
| Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens | <i>Image</i> | |
| Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten | <i>Führungsstil</i> | |
| Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen | <i>Sozialleistungen</i> | |
| Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt | <i>Allgemeine Berufszufriedenheit</i> | <i>ARBEIT</i> |
| eine angestrebte Tätigkeit nochmals im selben Betrieb | | |
| Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt | <i>Allgemeine Lebenszufriedenheit</i> | |
| Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit privaten Interessen und familiären Verpflichtungen | <i>Zeiteinteilung</i> | |
| Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung | | |
| Zufriedenheit mit dem Einkommen | <i>Einkommen</i> | |
| Beurteilung, ob Einkommen ausreichend ist | | |
| Zufriedenheit mit den Beziehungen zu den Kollegen | <i>Soziale Einbindung</i> | |
| Belastungen durch Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz | | |
| Belastungen durch Zeitdruck | <i>Psychischer Stress</i> | |
| seelisch belastende und aufreibende Arbeit | | |
| schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz | <i>Physischer Stress</i> | |
| Unfall- und Verletzungsgefahr | | |
| Belastungen durch technische und organisatorische Veränderungen | <i>Innovations-Stress</i> | |
| Belastungen durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und -anforderungen | | |
| Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten | <i>Karriere</i> | <i>ERWARTUNGEN</i> |
| Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten | | |
| die Chancen wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden | <i>Arbeitsmarktchancen</i> | |

Interpretierhilfe zu den Ergebnissen des Arbeitsklima Index

Grundsätzlich können die Subdimensionen und Teilindizes einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen, zur besseren Darstellbarkeit werden diese Werte mit 100 multipliziert. Ein Wert von z.B. 63 in der Subdimension „Zeiteinteilung“ ergibt sich aus den Antworten „3“ in der Frage nach der Vereinbarkeit und der Antwort „2“ in der Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung, die beide mit einem Gewicht von 0,5 in die Berechnung eingehen: $(0,5 \cdot 0,5) + (0,75 \cdot 0,5) = 0,63$. Das bedeutet, dass 63% des Maximalwerts in dieser Subdimension erreicht worden sind.

In der Interpretation dieses Wertes ist zu beachten, dass die Ergebnisse zwar innerhalb einer bestimmten Subdimension miteinander verglichen werden können, jedoch ein Vergleich bzw. eine Reihung unterschiedlicher Subdimensionen wenig aussagekräftig ist, da der Wert auch von der Anzahl der Items, die in eine Subdimension eingehen, abhängt. Anders ausgedrückt: je mehr Fragen in eine Subdimension oder in ein Item eingehen, desto höher ist die Chance, dass sich der Indexwert durch eine bestimmte einzelne Frage erhöht oder senkt. Würde die obige Subdimension „Zeiteinteilung“ nur aus der Frage zur Vereinbarkeit bestehen, hätte die entsprechende Person einen wesentlich niedrigeren Wert von nur 0,5.

Dasselbe gilt in noch stärkerem Maße für die Teilindizes: zwar können die Indexwerte von Personen oder Gruppen innerhalb eines Teilindex miteinander verglichen und interpretiert werden, die Werte einzelner Teilindizes jedoch nicht. Ein Teilindex Wert von 80 im Teilindex „Arbeit“ bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Arbeitsbedingungen besser beurteilt werden als die Zukunftsperspektiven, wenn diese Personen einen Teilindexwert von 75 im Teilindex „Erwartungen“ hat. In den Teilindex „Arbeit“ gehen wesentlich mehr Items (15) und Subdimensionen (8) ein als in den Teilindex „Erwartungen“ (3 Items und 2 Subdimensionen), wodurch sich die Varianz des Teilindex „Arbeit“ wesentlich erhöht. Zudem müssen die unterschiedlichen inhaltlichen Dimensionen in den einzelnen Teilindizes beachtet werden. So gehen etwa auch die Belastungsfragen in den Teilindex „Arbeit“ ein, die von deutlich geringeren Anteilen der Befragten mit den Werten 1 oder 2 beantwortet werden als etwa Zufriedenheitsfragen. Genauso wenig wie ein inhaltlicher Vergleich des Ausmaßes der körperlichen Belastungen mit der Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten Sinn macht (*„55% der Befragten sind mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden, aber nur 23% sind körperlich belastet“*), sollten deshalb die einzelnen Subdimensionen und Teilindizes miteinander verglichen werden.

Ziele der Studie und methodische Vorgehensweise

Ziel der nun vorliegenden Sonderauswertung des Arbeitsklima Index ist die Detailanalyse der Arbeitszufriedenheit der Wiener Wohnbevölkerung. Im Vordergrund stand dabei die Eruiierung und Analyse des Arbeitsklima Index, der vier Teilindizes sowie der einzelnen Subdimensionen der Arbeitszufriedenheit für unterschiedliche Gruppen am Wiener Arbeitsmarkt. Auch die Erfassung signifikanter Veränderungen dieser Indexwerte über den Zeitverlauf war Gegenstand der Analyse. Die Werte für die in Wien wohnenden Beschäftigten sollten darüber hinaus mit den Ergebnissen für Gesamt-Österreich verglichen werden.

Die Auswertungen erfolgten deskriptiv. Zunächst wurden die Arbeitsklima Index Werte, danach die Werte der vier Teilindizes und schließlich die Werte der 16 Subdimensionen pro relevanter Gruppe und pro Zeitraum ausgewertet. Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen oder zwischen den Zeiträumen wurden in einigen Fällen näher untersucht, indem auch die dazugehörige(n) Basisvariablen zusätzlich ausgewertet werden. Zudem wurden die Ergebnisse der Wiener Befragten den Ergebnissen im Österreich-Schnitt gegenübergestellt. Um für eine ausreichende Datenbasis zu sorgen, wurden jeweils fünf Jahren zu insgesamt drei Zeiträumen kumuliert: die Jahre 2000 bis 2004 bilden den ersten, die Jahre 2005 bis 2009 den zweiten und die Jahre 2010 bis 2014 den dritten Zeitraum. Die Zeiträume wurden aus inhaltlichen und methodischen Gründen gewählt. Wichtig war die Kumulierung der Jahre, sodass für möglichst viele Subpopulationen statistisch abgesicherte Aussagen möglich sind. Inhaltlich stand die Einteilung vor bzw. nach der Wirtschaftskrise im Vordergrund. Der Arbeitsklima Index für Wien zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit bis 2009 bei knapp 110 Punkten lag, ab 2010 jedoch rapide zu sinken begann und sich nach wie vor auf einem niedrigen Niveau befindet. Insofern ist eine Kumulierung der Jahre 2005 bis 2009 (vor Krise) sowie 2010 bis 2014 (nach / während Krise) sinnvoll.

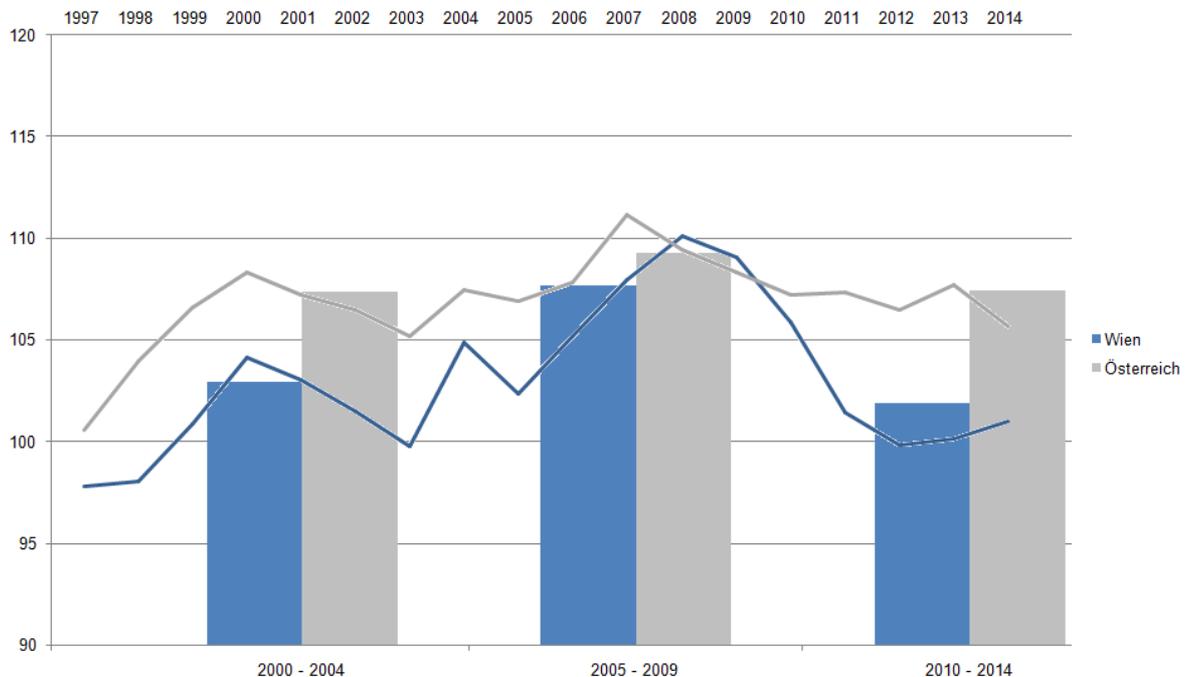
Im Fokus des Interesses stand die Analyse der Arbeitszufriedenheit unterschiedlicher Beschäftigtengruppen am Wiener Arbeitsmarkt. Diese waren:

- *"Klassische" unselbständige Beschäftigung*: definiert als unselbständig Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das weder ein Leiharbeitsverhältnis noch ein freier Dienstvertrag ist
- *Befristete unselbständig Beschäftigte*
- *Unselbständig Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen*
- *Geringfügig Beschäftigte*
- *Freie DienstnehmerInnen*
- *Beschäftigte, die in zweiter Tätigkeit einer selbständigen Beschäftigung nachgehen*

Nach einer allgemeinen Auswertung des Arbeitsklima Index, der Teilindizes und der Subdimensionen quer durch alle Beschäftigtengruppen in Wien, folgen in den anschließenden Kapiteln die jeweiligen Gruppenanalysen. Ausgehend von der Entwicklung des Arbeitsklima Index werden Unterschiede in den Teilindizes und Subdimensionen näher analysiert, sofern möglich auch nach soziodemographischen Kriterien. Abschließend erfolgte eine multivariate Analyse weiterführender Fragestellungen: Mittels Regressionsanalysen wurde zum einen der Frage nachgegangen, welche Bevölkerungsgruppen häufiger eher atypisch beschäftigt sind bzw. eine höhere Chance haben, einer „klassisch“ unselbständigen Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen nachzugehen; in einem zweiten Schritt wurden die Determinanten der Arbeitszufriedenheit im Arbeitsklima Index näher untersucht, d.h. jene Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigtengruppen wesentlich beeinflussen; diese Ergebnisse wurden dann in einem dritten Schritt zusammengeführt, um potentielle ‚Problemgruppen der Arbeitszufriedenheit‘ in Wien zu identifizieren.

1 Arbeitszufriedenheit in Wien

Abbildung 2: Arbeitsklima Index aller unselbstständig Erwerbstätigen im Zeitverlauf seit 1997 (Wien und Österreich)



Die Arbeitszufriedenheit in Wien lebender unselbstständig Beschäftigter² liegt im **Arbeitsklima Index** zu nahezu allen Beobachtungszeitpunkten unter dem Österreichdurchschnitt. Der normierte Arbeitsklima Index³ (in Folge nur: Arbeitsklima Index) startete im Jahresdurchschnitt 1997 in Wien bei 98 Punkten und österreichweit bei 101 Punkten. Beide Werte stiegen bis 2000 deutlich an, Wiener ArbeitnehmerInnen erzielten jedoch stets eine um rund fünf Punkte niedrigere Arbeitszufriedenheit im Vergleich zum Österreichschnitt. Betrug die Differenz von 2000 bis 2004 im Schnitt noch vier Punkte, kam es im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs in Österreich zur Mitte der 2000er Jahre zuerst zu einem Anstieg der Arbeitszufriedenheit, der unter Wiener Beschäftigten bis in die Jahre 2008 und 2009 hineinreichte. Spätestens 2010 aber stürzte der Arbeitsklima Index in Wien massiv ab, die Arbeitszufriedenheit litt insbesonde-

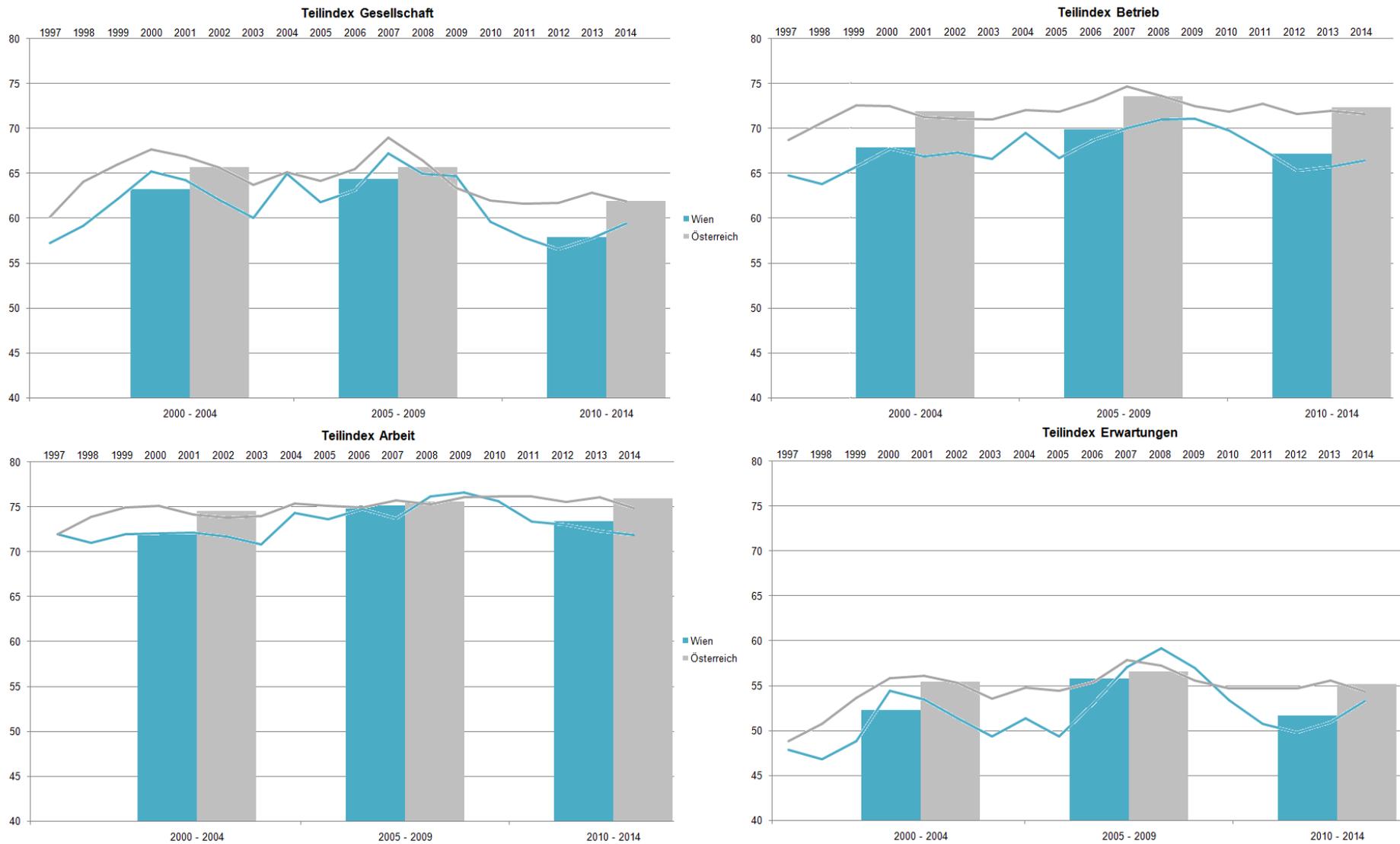
² Im Schnitt der Jahre 2000 bis 2014 arbeiteten 84% der in Wien wohnenden Befragten auch in Wien, die größte Pendlergruppe (15%) pendelt nach Niederösterreich. Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Gruppe der Wiener Wohnbevölkerung, für eine Analyse der Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung siehe Kapitel 3.

³ Die Indexwerte des Arbeitsklima Index können genauso wie die Indexwerte der Teilindizes einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen. Ein Mittelwert von z.B. 65 würde bedeuten, dass 65% des zu erzielenden Maximalwerts erreicht wurde. Der erste österreichweite Arbeitsklima Index im Frühjahr 1997 lag bei 64 Punkten, wurde jedoch zum Zweck der besseren Kommunizierbarkeit auf einen Ausgangswert von „100“ normiert (indem er mit dem konstanten Wert von 156,25 multipliziert wird); seitdem findet lediglich dieser normierte Index Verwendung in den Auswertungen und Analysen.

re unter den negativen Wirtschaftsaussichten und den damit verbundenen erhöhten Arbeitsplatzunsicherheiten. Wiener ArbeitnehmerInnen fühlten sich von der Wirtschafts- und Finanzkrise diesbezüglich besonders betroffen: während der Indexwert österreichweit zwischen 2010 und 2014 im Schnitt bei 107 Punkten lag, ist er in Wien im Vergleich zu 2005 bis 2009 um sechs Punkte auf 102 abgestürzt.

Die Arbeitszufriedenheit am Wiener Arbeitsmarkt hat sich seit 2000 je nach Teilbereich etwas unterschiedlich entwickelt, wie der Blick auf die Teilindizes im Arbeitsklima Index verrät.

Abbildung 3: Teilindizes aller unselbstständig Erwerbstätigen im Zeitverlauf seit 1997 (Wien und Österreich)



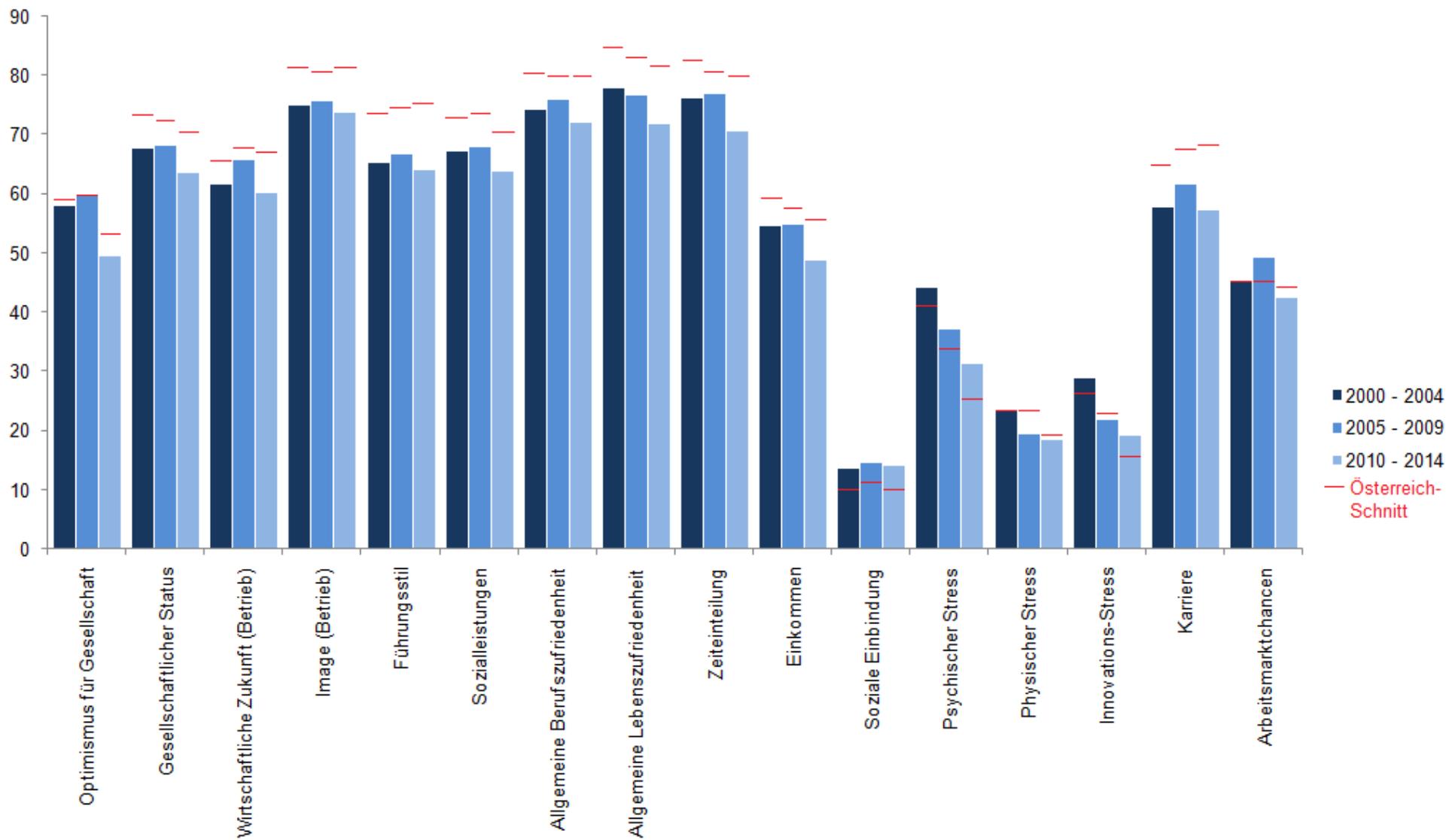
Der **Teilindex „Gesellschaft“** hat vor allem in den ersten drei Jahren der Messungen seit 1997 deutlich zugenommen, lag danach in Wien im Schnitt der Jahre 2000 bis 2004 allerdings um drei Punkte unter dem österreichischen Durchschnitt. Die subjektiv empfundene gesellschaftliche Position hat sich in Wien danach zunächst etwas positiver entwickelt, 2009 lag der Indexwert einmalig knapp über dem Österreichschnitt. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise kam diese positive Entwicklung jedoch zu einem Stopp, der Teilindex „Gesellschaft“ ist unter Wiener Beschäftigten in Folge der Krise sogar stärker gesunken als im Österreichschnitt. Im Zeitraum 2010 bis 2014 betrug der Abstand zum Österreichschnitt in diesem Teilindex vier Punkte, in den letzten beiden Jahren ist jedoch wieder ein leichter Aufwärtstrend unter Wiener ArbeitnehmerInnen zu beobachten.

Im **Teilindex „Betrieb“** lagen Wiener Beschäftigte seit 2000 konstant unter den österreichischen Durchschnittswerten. Im Zeitverlauf ist zwar eine positive Aufwärtsentwicklung ab 2005 erkennbar, beginnend mit 2009 ist der Teilindex „Betrieb“ und damit die Arbeitszufriedenheit der Wiener Beschäftigten hinsichtlich ihrer betrieblichen Situation deutlich gesunken. Nicht nur die gesellschaftliche Position, auch die betriebliche Situation wurde von Wiener Erwerbstätigen ab 2009 also entsprechend kritischer eingeschätzt, was auf zunehmende Unzufriedenheit im betrieblichen Kontext hindeutet.

Vergleichsweise konstant hat sich demgegenüber der **Teilindex „Arbeit“** entwickelt. Dieser lag bei Wiener Beschäftigten im Zeitraum 2000 bis 2004 noch um drei Punkte unter dem Österreichschnitt, beginnend mit 2004 ist der Teilindex „Arbeit“ in Wien jedoch stärker gestiegen als in anderen Bundesländern. Der Teilindex „Arbeit“ ist im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise am wenigsten zurückgegangen, allerdings zeigt sich auch hier, dass die Krise in Wien mehr Spuren in der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten hinterlassen hat als im Österreichschnitt. Während sich der Teilindex „Arbeit“ in den anderen Bundesländern selbst in der Krise stabil entwickelt hat, ist er in Wien von 77 Punkten im Jahr 2009 auf aktuell 72 Punkte zurückgegangen.

Die Zukunftsperspektiven der Beschäftigten werden im **Teilindex „Erwartungen“** abgebildet. Dieser lag mit Ausnahme der Jahre 2008 und 2009 in Wien stets unter dem Österreichschnitt. Die starke Aufwärtstendenz zur Mitte der 2000er Jahre und die Höhepunkte 2008 und 2009 spiegeln die positive konjunkturelle Lage und die damalige optimistische Stimmung am Wiener und österreichischen Arbeitsmarkt wieder. In den Teilindex Erwartungen gehen u.a. Fragen zu den Arbeitsmarkt- und Karrierechancen ein. Insofern erklärt sich der starke Rückgang des Teilindex während der Wirtschafts- und Finanzkrise. Wie bereits in den anderen Indizes gezeigt, hatte die Krise in Wien demzufolge auch in Bezug auf den Zukunftsoptimismus der Beschäftigten stärkere negative Effekte als in anderen Bundesländern.

Abbildung 4: Subdimensionen aller unselbstständig Erwerbstätigen im Zeitverlauf (Wien und Österreich)



Die Analyse der Subdimensionen des Arbeitsklima Index bestätigt zunächst die bereits festgestellte geringere Arbeitszufriedenheit in Wien im Vergleich zum Durchschnitt aller österreichischen ArbeitnehmerInnen. Besonders eklatant fallen die Unterschiede in jenen Subdimensionen aus, die die **betriebliche Situation** erfassen: sowohl das Image des Arbeitgeberbetriebs als auch die Zufriedenheit mit dem Führungsstil des/der Vorgesetzten liegen deutlich unter dem Österreichschnitt, zudem ist die Bewertung der vom Betrieb gebotenen Sozialleistungen in Wien ebenfalls niedriger als in anderen Bundesländern. Diese kritischere Beurteilung der betrieblichen Situation setzt sich in den **Arbeitsbedingungen** fort: insbesondere wenn es um die Einkommenssituation, die Arbeitszeit und den psychischen Stress geht, zeigen sich Wiener unselbständig Erwerbstätige durchgehend weniger zufrieden bzw. höher belastet. Auch in Bezug auf die individuellen Karriereerwartungen sind Wiener Beschäftigte pessimistischer. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die allgemeine Berufs- wie auch die Lebenszufriedenheit, die unter Wiener Erwerbstätigen in Folge signifikant niedriger liegen als im Schnitt aller österreichischen Beschäftigten.

Im Zeitverlauf haben sich nahezu alle Subdimensionen negativ entwickelt. Besonders stark ist der „Optimismus für die Gesellschaft“ vom zweiten auf den dritten Zeitraum zurückgegangen, dasselbe gilt für die Dimensionen „Einkommens“- bzw. „Arbeitszeitzufriedenheit“.

- *Einkommen:* Waren im Jahr 2000 noch 17% der Wiener unselbständig Erwerbstätigen mit ihrem Einkommen „sehr zufrieden“ und 39% „ziemlich zufrieden“, hat sich dieser Anteil seit 2010 deutlich verringert: im Jahr 2014 sind nur noch 9% mit ihrer Entlohnung „sehr zufrieden“ und 33% „ziemlich zufrieden“. Die Gesamtzufriedenheit ist damit von deutlich über 50% auf nur noch 42% gesunken. Im selben Ausmaß ist auch der Anteil an Wiener Beschäftigten, die „sehr gut“ von ihrem Einkommen leben können, über Zeit gesunken (von 17% 2000 auf 7% 2014), während der Anteil an Beschäftigten, die mit ihrem Gehalt nicht mehr oder nur knapp über die Runden kommen, gestiegen ist: 2000 sagten 38%, das Einkommen reiche „gerade aus“, für 13% reichte es nicht mehr aus – vierzehn Jahre später reicht das Einkommen für 43% nur mehr „gerade aus“, für 19% nicht mehr.
- *Arbeitszeit:* Die Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist in den letzten vierzehn Jahren ebenfalls gesunken. 2000 sagten 32%, sie könnten Beruf und Privatleben „sehr gut“ miteinander vereinbaren“, 43% sagten „gut“. Am positivsten wurde die Vereinbarkeit 2007 und 2008 bewertet: damals sagten mehr als 40%, die könnten Beruf und Privatleben „sehr gut“ und rund 40%, sie könnten beides „ziemlich gut“ miteinander in Einklang bringen. 2014 sagen nur noch 24%, sie

könnten ihren Job „sehr gut“ mit ihrem Privatleben vereinbaren, 47% sagen „ziemlich gut“. Noch stärker gesunken ist aber die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung: vor vierzehn Jahren waren 38% damit „sehr zufrieden“, 40% „ziemlich zufrieden“, 2014 sind nur noch 20% „sehr“ und 43% „ziemlich“ zufrieden mit ihrer Arbeitszeitregelung. Gegenüber 2000 hat sich der Anteil an unselbständig Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, mehr als verdoppelt (von 5% auf 12%), der Anteil an Beschäftigten mit einer Gleitzeitregelung hat sich hingegen verringert (von 38% auf 27%). Der Anteil an Beschäftigten mit Schicht-/Turnusdiensten schwankt zwischen 9% (aktuell) und 14% (2001), der Anteil an Beschäftigten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten liegt vergleichsweise konstant bei 14% bis 16%. Dass sie fixe Arbeitszeiten haben, sagt aktuell die Hälfte aller Beschäftigten. Interessanterweise waren im Zeitraum 2010 bis 2014 sowohl Beschäftigte mit einer Gleitzeitregelung als auch mit fixen Arbeitszeiten am zufriedensten mit ihrer Arbeitszeitregelung (72% bzw. 73%). Beschäftigte mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und die auf Abruf arbeiten, sind nur noch knapp mehrheitlich zufrieden gewesen, jene mit Schicht-/Turnusdiensten nur zu 49%. Dass der Anteil an Beschäftigten mit Gleitzeitregelungen im Zeitverlauf zurückgeht, während der Anteil an Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, gestiegen ist, dürfte mitverantwortlich für den deutlichen Rückgang in der Arbeitszeitzufriedenheit sein.

Tabelle 2: Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung Wiener unselbständig Beschäftigter nach Arbeitszeitregelung (2010 – 2014)

| | sehr zufrieden | 2 | 3 | 4 | gar nicht zufrieden |
|--------------------|-------------------|-----|-----|-----|------------------------|
| Gleitzeit | 26% | 46% | 21% | 7% | 0% |
| Fixe Arbeitszeiten | 19% | 53% | 20% | 5% | 2% |
| unregelmäßige AZ | 19% | 35% | 24% | 14% | 7% |
| Arbeit auf Abruf | 18% | 38% | 23% | 13% | 8% |
| Schicht/Turnus | 13% | 36% | 31% | 15% | 5% |

Während die Zufriedenheiten mit den Arbeitsbedingungen und betrieblichen Kontextfaktoren also zurückgehen, ist positiv zu erwähnen, dass auch die subjektiv empfundenen Belastungen im Zeitverlauf rückläufig sind: sowohl der physische als auch der psychische Stress sind unter Wiener Beschäftigten im Zeitverlauf deutlich gesunken.

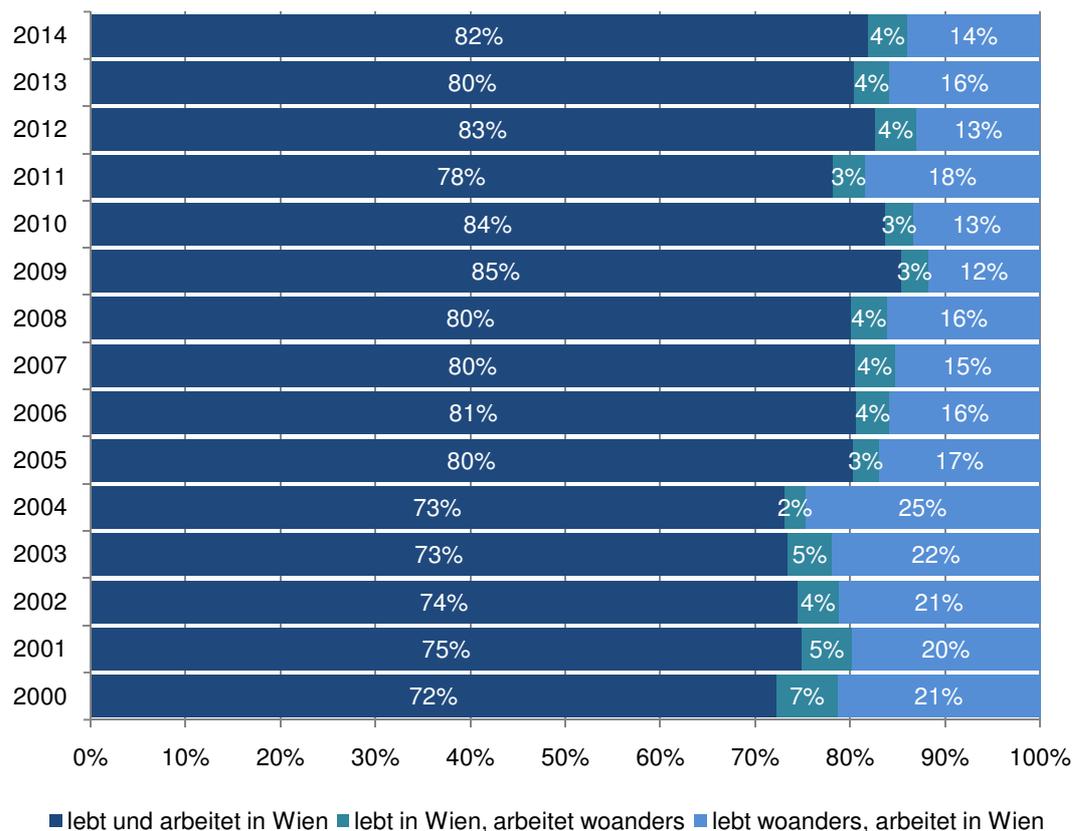
Zusammenfassend ergibt sich damit ein erster Überblick über die Lage der Arbeitszufriedenheit unter Wiener unselbständig Beschäftigten. Diese liegt – vor allem wenn es um die betriebliche Situation geht – unter dem Österreichschnitt. Während der Arbeitsklima Index bis zur Mitte der 2000er Jahre einen deutlichen Aufwärtstrend signalisiert hat, ist er spätestens ab 2009 und zeit-

gleich zur Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich gesunken. Es wäre jedoch zu kurz gegriffen, den Rückgang in der Arbeitszufriedenheit lediglich auf die höhere Arbeitsplatzunsicherheit und den gestiegenen Pessimismus in Bezug auf Karrierechancen und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes bzw. Betriebes zurückzuführen; dass auch Aspekte wie die Einkommenszufriedenheit, die Beurteilung der Arbeitszeit oder die allgemeine Lebenszufriedenheit deutlich zurückgegangen sind, deutet auf eine allgemeine Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Einschätzung der Wiener ArbeitnehmerInnen hin. Wie sich die Arbeitszufriedenheit in einzelnen Beschäftigtengruppen entwickelt hat, sollen die weiteren Auswertungen nun zeigen.

2 Exkurs: Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Wiener Wohn- und Wiener Erwerbsbevölkerung

Die bisherigen Auswertungen fokussierten auf die Wiener Wohnbevölkerung. Für eine getrennte Auswertung der Arbeitszufriedenheit je nach Wohnort und Ort der Beschäftigung wurde eine eigene Variable erstellt, die zwischen drei Gruppen unterscheidet: (a) Wiener Wohnbevölkerung, die in Wien arbeitet, (b) Wiener Wohnbevölkerung, die in einem anderen Bundesland arbeitet, und (c) Wiener Erwerbsbevölkerung, die in einem anderen Bundesland ihren Hauptwohnsitz hat. Im Jahresdurchschnitt zeigt sich, dass seit 2005 im Schnitt rund 80% der Wiener Wohnbevölkerung der Stichprobe auch in Wien arbeitet, zwischen 3% und 4% der Stichprobe pendelt in ein anderes Bundesland (in erster Linie Niederösterreich) oder Land und die restlichen rund 15 bis 17% pendeln nach Wien (in erster Linie aus Niederösterreich und dem Burgenland) ein.

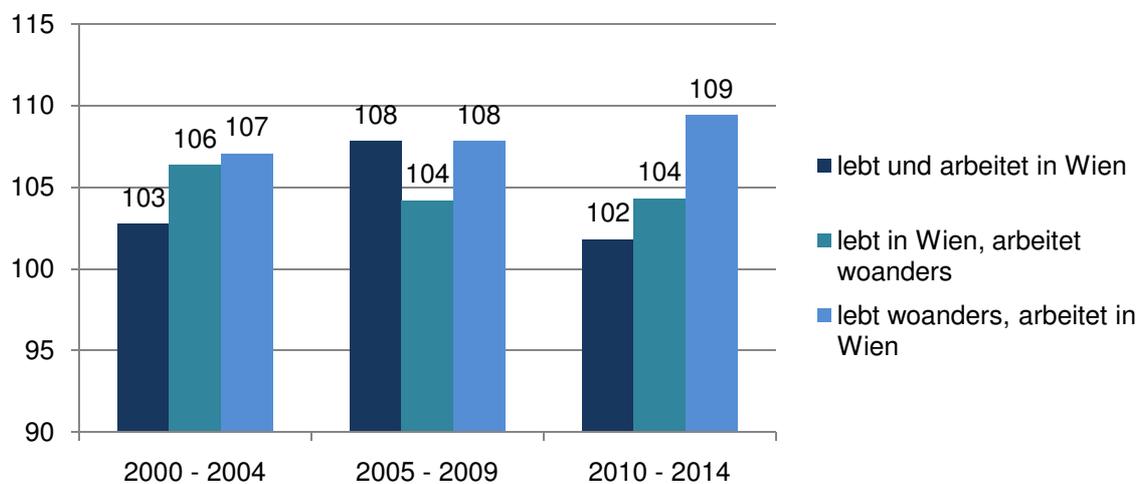
Abbildung 5: Verteilung der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf



Der Vergleich der Arbeitszufriedenheit im **Arbeitsklima Index** legt die niedrigeren Werte jener Wiener Befragten, die auch in Wien arbeiten, offen: ihre Werte entsprechen exakt den Durchschnittswerten der gesamten Wiener Wohnbevölkerung, wie sie in Abbildung 1 abgebildet sind. Im Durchschnitt der

Jahre 2000 erzielten sie einen Wert von 103, während die Werte von Personen, die auswärts arbeiten oder von auswärts nach Wien pendeln um drei bis vier Punkte höher lagen. 2005 bis 2009 erhöhte sich der Wert der in Wien lebenden und arbeitenden Befragten auf 108 Punkte und lag damit gleichauf mit dem Wert von EinpendlerInnen, während jene WienerInnen, die in ein anderes Bundesland pendelten, auf 104 Punkte sanken. Im dritten Zeitraum ging der Indexwert dann lediglich in der ersten Gruppe – der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung – zurück (auf 102 Punkte), während der Wert von AuspendlerInnen konstant blieb und der von EinpendlerInnen auf 109 anstieg.

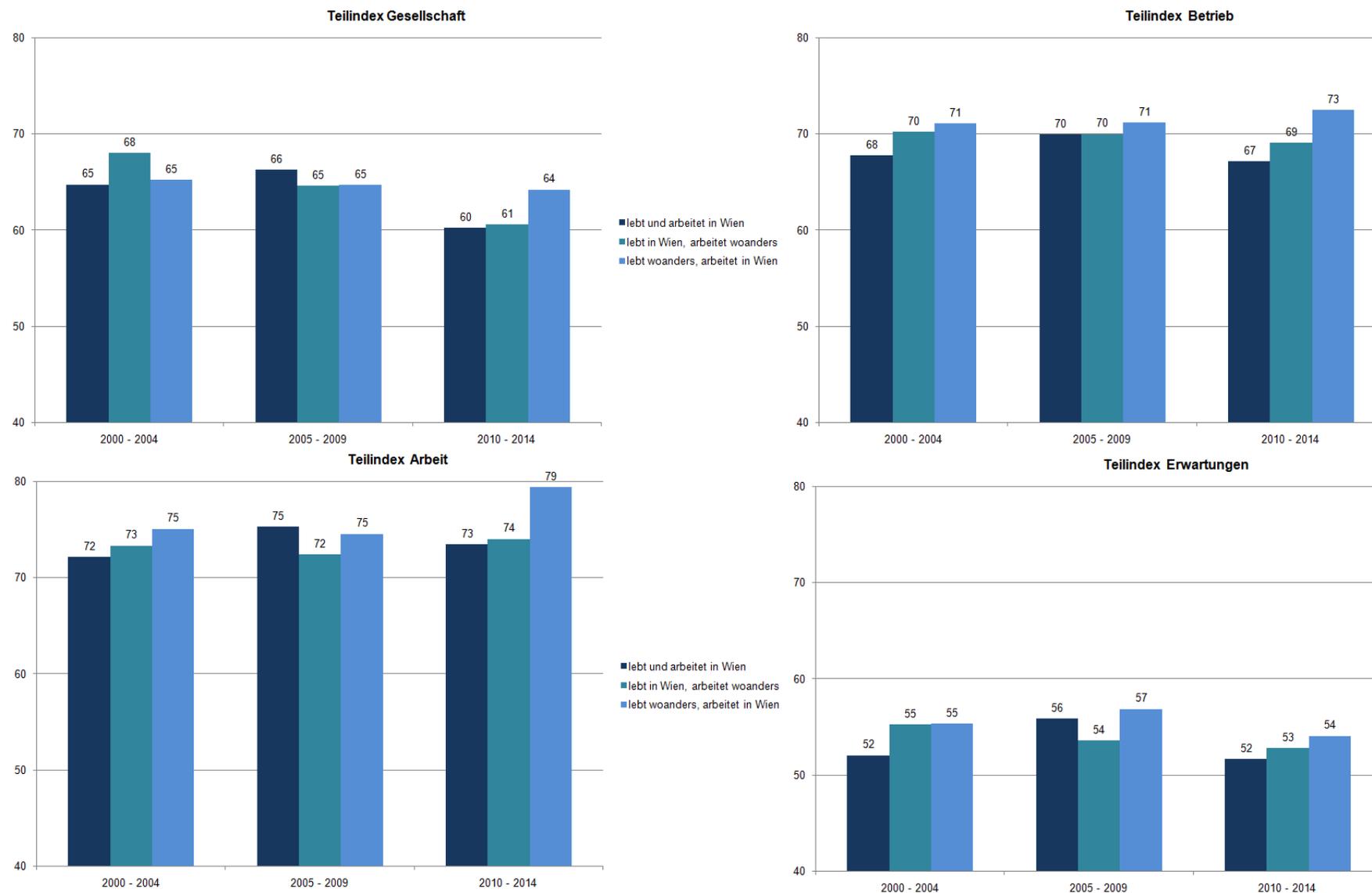
Abbildung 6: Arbeitsklima Index der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf



Im **Teilindex „Gesellschaft“** hat vor allem die Gruppe der in Wien lebenden, aber auswärts arbeitenden Befragten im Zeitverlauf verloren, während EinpendlerInnen nach Wien mit ihrer gesellschaftlichen Situation stabil zufrieden sind. AuspendlerInnen sind vor allem in der Subdimension „Optimismus für Gesellschaft“ pessimistischer geworden, ihr Wert in dieser Subdimension hat sich von 62 Punkte (2000 bis 2004) auf nur noch 50 Punkte (2010 bis 2014) verringert. In Wien lebende und arbeitende Personen waren im Teilindex Gesellschaft bis 2009 stabil zufrieden, im Zuge der Krise ging der Wirtschaftsoptimismus jedoch deutlich zurück und der Teilindexwert sank auf 60 Punkte.

Die Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen im **Teilindex „Betrieb“** verlief bis 2009 unter allen drei Gruppen stabil bis positiv. Ab spätestens 2010 ging die Bewertung der betrieblichen Situation unter in Wien lebenden und arbeitenden Befragten auf 67 Punkte zurück (v.a. das Image des Betriebs und die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen sind gesunken). Unter AuspendlerInnen ging der Wert lediglich um einen Punkt auf 69 Punkte, unter EinpendlerInnen stieg der Teilindexwert sogar auf 73 Punkte.

Abbildung 7: Teilindizes der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf



Der dritte **Teilindex „Arbeit“**, der neben zentralen Rahmenfaktoren wie z.B. Einkommen oder Arbeitszeit auch die spezifischen Belastungen im Beruf erfasst, hat sich in allen drei Gruppen stabil bis positiv entwickelt. Vor allem unter EinpendlerInnen nach Wien liegt der Index mittlerweile im Schnitt der Jahre 2010 bis 2014 bei 79 Punkten und damit um fünf bis sechs Punkte höher als in den beiden anderen Gruppen. Diese höhere Zufriedenheit unter EinpendlerInnen liegt vor allen an den starken Rückgängen in den Belastungsfragen. Unter in Wien lebenden und arbeitenden Personen ist die Beurteilung der konkreten Arbeitssituation etwas gesunken, jedoch nicht so drastisch wie andere Teilindizes; unter AuspendlerInnen ist er in den letzten vierzehn Jahren vergleichsweise konstant verlaufen.

Der vierte **Teilindex „Erwartungen“** hat in den beiden in Wien arbeitenden Gruppen eine ähnliche zeitliche Entwicklung vollzogen: die Zukunftsaussichten dieser Beschäftigten wurden zur Mitte des Jahrtausends optimistischer, der Teilindex „Erwartungen“ stieg im Zeitraum 2005 bis 2009 an. Mit der Krise trübten sich die Perspektiven der Beschäftigten jedoch ein, der Teilindex sank wieder zurück auf das Ausgangsniveau von 2000 bis 2004. Unter AuspendlerInnen hingegen ging der Index im Zeitverlauf etwas zurück.

Zusammenfassend erweisen sich EinpendlerInnen, die aus einem anderen Bundesland nach Wien pendeln um hier zu arbeiten, als wesentlich zufriedener mit ihrer beruflichen Situation als Befragte, die in Wien wohnen. Eine detailliertere Analyse der strukturellen Hintergrundmerkmale dieser drei Gruppen zeigt, dass EinpendlerInnen zum einen wesentlich seltener einen Migrationshintergrund aufweisen, zum zweiten zu 86% in Vollzeitjobs arbeiten, zum dritten zu 90% entweder zur Gruppe der Angestellten oder öffentlich Bediensteten zählen und viertens häufiger im Dienstleistungssektor, vor allem aber in Bürojobs und im Sekretariatswesen beschäftigt sind. Die allgemeine Berufszufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit liegt unter EinpendlerInnen bei 81%, in den beiden anderen Gruppen jedoch nur knapp über 70%. Vor allem die Gruppe jener, die in Wien leben und hier arbeiten, ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit aktuell nur zu 72% zufrieden. Wie die unterschiedlichen Gruppen der Wiener Wohnbevölkerung – unabhängig davon ob sie am Wiener Arbeitsmarkt (rund 95%) oder in anderen Bundesländern (rund 5%) beschäftigt sind – die diversen Aspekte ihrer Arbeit beurteilen und welche Unterschiede sich ergeben, sollen die folgenden Kapitel klären.

3 Unselbständig Erwerbstätige in Normalarbeitsverhältnissen

3.1 Gruppendefinition

Als unselbständig Erwerbstätige in Normalarbeitsverhältnissen (NAV) wurden jene Beschäftigte zusammengefasst, die in unselbständiger Beschäftigung stehen, die weder geringfügig, befristet, ein Freies Dienstverhältnis noch ein Leiharbeitsverhältnis darstellt.⁴ Insgesamt wurden im Zuge der Arbeitsklima Index-Erhebungen im Zeitraum 2000 bis 2004 3.502 Interviews, von 2005 bis 2009 3.369 Interviews und im letzten Zeitraum 2010 bis 2014 2.458 Interviews mit unselbständig Erwerbstätigen in Wien geführt.

Tabelle 3: Stichprobenstruktur Wiener unselbständig Erwerbstätiger in NAV

| | | 2000 bis 2004 | 2005 bis 2009 | 2010 bis 2014 |
|-------------------|---------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Geschlecht | männlich | 51% | 48% | 53% |
| | weiblich | 49% | 52% | 47% |
| Alter | -25 | 11% | 12% | 11% |
| | 26-35 | 28% | 26% | 26% |
| | 36-45 | 31% | 29% | 25% |
| | 46- | 29% | 32% | 39% |
| Bildungsstand | Pflichtschule | 9% | 7% | 10% |
| | Pflichtschule m. Lehre | 31% | 31% | 26% |
| | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 20% | 16% | 11% |
| | Matura | 24% | 23% | 22% |
| | Universität | 15% | 22% | 31% |
| Stellung im Beruf | Arbeiter | 24% | 14% | 15% |
| | Angestellte | 57% | 65% | 62% |
| | Öffentlicher Dienst | 19% | 21% | 22% |

In Bezug auf die Struktur setzt sich die Gruppe der unselbständig Erwerbstätigen in NAV in Wien aus etwas mehr Männern wie Frauen zusammen. Die Altersstruktur hat sich seit 2000 deutlich nach oben verschoben, im Zeitraum 2010 bis 2014 waren 39% der unselbständig Erwerbstätigen in Wien über 45 Jahre alt. Auch die Bildungsstruktur hat sich nach oben verschoben, mittlerweile verfügt fast ein Drittel aller unselbständig Erwerbstätiger in Wien über einen Hochschulabschluss. Gesunken ist demgegenüber vor allem der Anteil an Beschäftigten mit einem mittleren Abschluss. Die Mehrheit der unselbstän-

⁴ Gegenüber anderen Definitionen von „Normalarbeitsverhältnissen“ wurde in der vorliegenden Studie zunächst keine Unterteilung nach Arbeitszeit vorgenommen, auf Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten wird in einem eigenen Unterkapitel eingegangen.

dig Beschäftigten in NAV befindet sich in einem Angestelltenverhältnis, der Anteil an ArbeiterInnen hat sich gegenüber dem ersten Beobachtungszeitraum hingegen deutlich verkleinert.

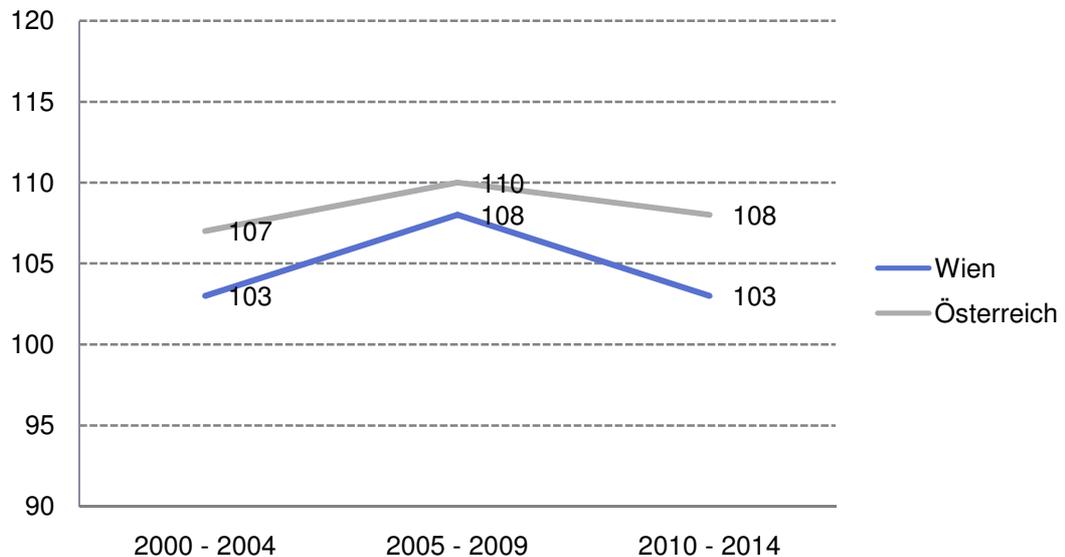
Die Verteilung der Wiener unselbständigen Beschäftigter in NAV in der Stichprobe des Arbeitsklima Index entspricht mit minimalen Abweichungen jener aus anderen offiziellen Datenquellen (Mikrozensus, abgestimmte Erwerbsstatistik). Im Vergleich zur abgestimmten Erwerbsstatistik befinden sich etwas zu wenige ArbeiterInnen in der Stichprobe des Arbeitsklima Index und umgekehrt zu viele öffentlich Bedienstete, der Anteil an ArbeiterInnen liegt in beiden Datenquellen bei knapp über 60%.

3.2 Arbeitszufriedenheit

3.2.1 Arbeitsklima Index

Der **Arbeitsklima Index** ist unter Wiener unselbstständig Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen (NAV) vom ersten Zeitraum (2000 bis 2004) auf den zweiten Zeitraum (2005 bis 2009) um 5 Punkte gestiegen. In den letzten Jahren ist er zeitgleich zur Wirtschafts- und Finanzkrise wieder auf das Niveau von 2000 bis 2004 gesunken und liegt damit deutlich unter dem aktuellen Österreichschnitt von 108 Punkten. Auch im Durchschnitt aller österreichischen unselbstständig Beschäftigten in NAV ist der Index vom ersten auf den zweiten Zeitraum gestiegen, jedoch von 2010 bis 2014 nicht so stark gesunken wie in Wien.

Abbildung 8: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf (Wien und Österreich)



3.2.2 Teilindizes und Subdimensionen

Tabelle 4: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Teilindex Gesellschaft | Wien | 65 | 67 | 61 |
| | Österreich | 67 | 67 | 64 |
| Teilindex Betrieb | Wien | 68 | 70 | 68 |
| | Österreich | 72 | 74 | 73 |
| Teilindex Arbeit | Wien | 72 | 75 | 73 |
| | Österreich | 75 | 76 | 76 |
| Teilindex Erwartungen | Wien | 52 | 56 | 52 |
| | Österreich | 56 | 57 | 56 |

Der **Teilindex „Gesellschaft“** ist unter Wiener unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im dritten Zeitraum am deutlichsten zurückgegangen. Vor allem die Subdimension „Optimismus für Gesellschaft“ ist abgestürzt: lag diese von 2000 bis 2004 bei 60 und 2005 bis 2009 bei 62 Punkten, ist sie krisenbedingt im dritten Zeitraum um zehn Punkte gesunken. Während bis zum Einbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise im Durchschnitt lediglich knapp mehr als ein Viertel der Wiener unselbstständig Beschäftigten in NAV pessimistisch bzgl. der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes waren, hat sich der Anteil im Zeitraum 2010 bis 2014 sprunghaft auf 40% erhöht. Die trüben Wirtschaftsaussichten zur damaligen Krise haben somit auch die Stimmung der Beschäftigten am Wiener Arbeitsmarkt eingetrübt. Im Vergleich zum Österreichschnitt (34%) sind Wiener unselbstständig Beschäftigte in NAV

pessimistischer hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung des Landes. Traditionell im Zusammenhang mit der subjektiven Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes steht im Arbeitsklima Index die Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit in Österreich. Dass die Arbeitsplätze in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise als mittlerweile weniger sicher eingeschätzt werden ist angesichts der steigenden Arbeitslosenzahlen wenig überraschend. Im Zeitverlauf zeigt sich in Wien jedoch eine Verunsicherung, die bereits im zweiten Zeitraum 2005 bis 2009 eingesetzt hat: während zu Beginn des Jahrzehnts noch 58% der Wiener unselbständig Erwerbstätigen in NAV die Arbeitsplätze hierzulande für „sehr“ oder „ziemlich“ sicher hielten, waren es von 2005 bis 2009 im Schnitt nur noch 41%, von 2010 bis 2014 47%. In Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz zeigt sich jedoch keine so deutliche Verunsicherung: lediglich der Anteil an unselbständig Beschäftigten in NAV, die den eigenen Arbeitsplatz für uneingeschränkt „sicher“ halten, hat sich von 29% auf 24% verringert, umgekehrt stieg der Anteil jener, die sich ihres Arbeitsplatzes nur noch „ziemlich“ sicher sind.

Nicht nur der Teilindex „Gesellschaft“, auch die anderen drei Teilindizes sind von 2010 bis 2014 gegenüber dem zweiten Zeitraum um durchschnittlich zwei bis vier Punkte gesunken. Im **Teilindex „Erwartungen“** ist sowohl die Subdimension „Karriere“ als auch die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen um jeweils fünf Punkte gegenüber dem zweiten Zeitraum zurückgegangen. So sind nicht einmal mehr die Hälfte der Wiener unselbständig Erwerbstätigen in NAV (46%) mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sind es nur noch knapp mehr als die Hälfte (54%). Hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen glaubt nicht einmal jede/r Zweite (45%), dass er/sie im Falle eines Arbeitsplatzverlustes leicht wieder eine neue annehmbare Stelle finden würde. Insgesamt zeichnet sich damit das Bild eines in erster Linie krisenbedingten Pessimismus unter Wiener unselbständig Erwerbstätigen in NAV, der sich zunächst in einer zunehmenden Resignation hinsichtlich der eigenen Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie in Folge auch Arbeitsmarktchancen ausdrückt; dass der Teilindex „Gesellschaft“ am stärksten gesunken ist, schärft dieses Bild und legt den Schluss nahe, dass die Gruppe von keiner kurzfristigen Verbesserung der wirtschaftlichen und damit ihrer persönlichen beruflichen Lage mehr ausgeht. Persönliche Betroffenheit schafft zusätzlichen Pessimismus: unter jenen unselbständig Beschäftigten in NAV, die in den letzten zwölf Monaten arbeitslos waren, halten 38% ihren Job für unsicher und 64% glauben, nur schwer wieder eine annehmbare Stelle im Falle eines neuerlichen Arbeitsplatzverlustes zu finden. Dieses Muster zeigt sich auch im Österreichschnitt, jedoch weniger drastisch: im Schnitt halten österreichweit 27% aller unselbständig Beschäftigten in NAV, die in den letzten 12 Monaten arbeitslos waren, ihren Job für gefährdet, 59% glauben nicht an ihre Arbeitsmarktchancen.

Nicht nur in den beiden Indizes „Gesellschaft“ und „Erwartungen“ bilden sich die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise ab, auch in den anderen beiden Indizes lässt sich eine zunehmende Unzufriedenheit mit betrieblichen und beruflichen Aspekten beobachten. Im **Teilindex „Betrieb“** hat sich etwa die Subdimensionen „betriebliche Sozialleistungen“ um vier Punkte verringert gegenüber dem Zeitraum 2005 bis 2009. Auch die Zufriedenheit mit dem Führungsstil ist gegenüber dem zweiten Zeitraum gesunken. Im **„Teilindex Arbeit“** fällt vor allem der starke Rückgang in den Subdimensionen „Zeiteinteilung“ (-8 Punkte) und „Einkommen“ (-5 Punkte) auf: bezüglich der Zeiteinteilung ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung deutlich gesunken (von 79% bzw. 78% in den ersten zwei Zeiträumen auf 67% im Zeitraum 2010 bis 2014), in der Subdimension „Einkommen“ ging die Einkommenszufriedenheit im Zeitraum 2010 bis 2014 auf nur noch 57% zurück.

- *Einkommen:* Der Anteil an unselbständig Beschäftigten in NAV, die von ihrem Einkommen „sehr gut“ leben können, lag im Schnitt der Jahre 2000 bis 2004 bei 15%, 2005 bis 2009 bei 18%. Dieser Anteil ist um mehr die Hälfte gesunken auf aktuell 8%. Gestiegen ist hingegen der Anteil an Wiener Beschäftigten in NAV, für die das Einkommen zumindest „vollkommen ausreicht“, von 39% auf aktuell 42%. Konstant zwischen 7% und 8% geblieben ist der Anteil an WienerInnen in „klassisch“ unselbständiger Beschäftigung, für die das Einkommen nicht ausreicht. Dass die Einkommenssituation zunehmend belastender wird, zeigt sich jedoch am Anteil derjenigen, für die das Einkommen nur noch „gerade“ ausreicht: dieser ist von 38% in den Jahren 2000 bis 2004 auf 43% gestiegen. In Summe sagt damit rund die Hälfte der Beschäftigten in NAV, dass sie mit ihrem Gehalt gar nicht oder nur knapp über die Runden kommen.
- *Arbeitszeit:* Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde 2000 bis 2004 von 32% als „sehr gut“ und von 45% mit der Note „2“ bewertet, 2005 bis 2009 lag der Anteil an „Sehr Zufriedenen“ noch höher (bei 38%); dieser Anteil ist seitdem auf nur noch 21% gefallen, 49% würden aber trotzdem sagen, die Beruf und Privatleben lassen sich „ziemlich gut“ miteinander vereinbaren. Ein Faktor für die schlechtere Vereinbarkeit dürften Überstunden sein: dass in ihrem Job zumindest gelegentlich Überstunden anfallen, sagten 2000 bis 2004 noch 66% aller unselbständig Beschäftigten in NAV, 2005 bis 2009 waren es 61% - mittlerweile geben 71% an, dass sie zumindest gelegentlich Überstunden machen, ein Viertel sogar „häufig“. Während der Anteil an Beschäftigten in NAV, die manchmal oder häufig Sonntag oder in der Nacht arbeiten, relativ konstant geblieben ist (jeweils weniger als 30%), hat die Samstagarbeit zugenommen. Bis 2009 sagten weniger als die

Hälfte aller unselbständig Beschäftigten, dass sie gelegentlich auch samstags arbeiten würden, 2010 bis 2014 waren es im Schnitt 53%. Am unzufriedensten (41%) mit ihrer Arbeitszeitregelung sind aktuell Beschäftigte, die auf Abruf arbeiten – das sind 9% aller unselbständig erwerbstätigen WienerInnen in NAV, mehr als doppelt so viele wie noch 2000 bis 2004. Ebenfalls mehrheitlich unzufrieden sind Beschäftigte, die unregelmäßige Arbeitszeiten haben oder in Schicht-/Turnusdiensten arbeiten müssen (jeweils 12% bis 13% aller Beschäftigten in NAV). Am zufriedensten (71%) sind Beschäftigte mit fixen Arbeitszeiten (48% aller Beschäftigten in NAV) und mit Gleitzeitvereinbarungen in ihrem Betrieb (31% aller Beschäftigten in NAV).

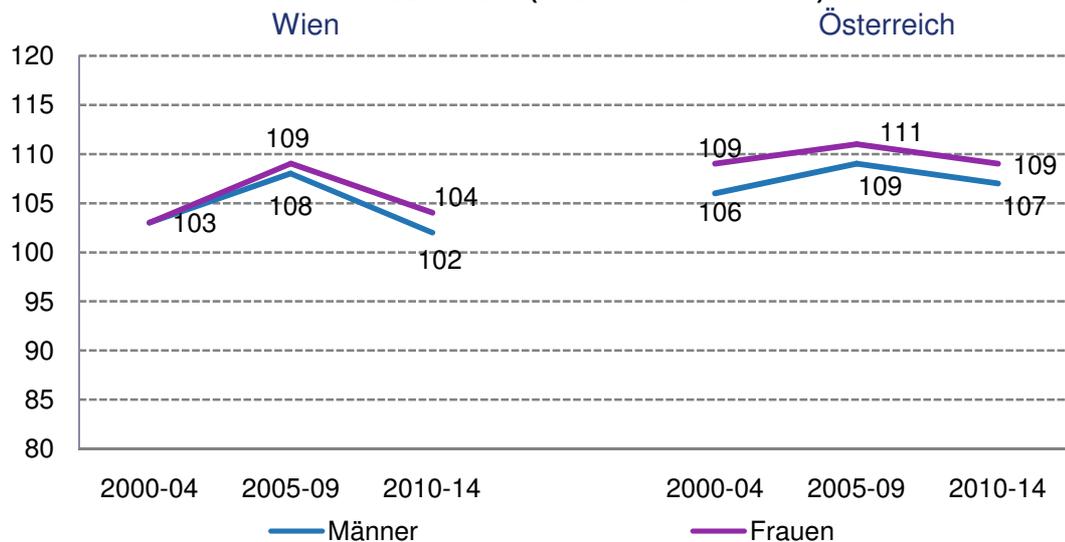
Im **Vergleich der Arbeitszufriedenheit zwischen Wien und dem Österreichschnitt** fällt die hohe Differenz im Teilindex „Betrieb“ auf: in allen drei Zeiträumen liegen Wiener unselbständig Beschäftigte in NAV um vier bis fünf Punkte unter dem Österreichschnitt, bewerten also ihre Arbeitgeber schlechter als in anderen Regionen Österreichs. Insbesondere der Führungsstil seitens der Vorgesetzten und das Image des Betriebs werden von den Wiener Befragten kritischer bewertet. Im Zeitverlauf fällt der in Wien vergleichsweise stärkere Rückgang in den Subdimensionen „Optimismus für Gesellschaft“, „Karriere“ und „Arbeitsmarktchancen“ einerseits, andererseits aber auch in zentralen beruflichen Aspekten wie „Zeiteinteilung“ und „Einkommen“ sowie in der „allgemeinen Berufszufriedenheit“ auf. Geht man davon aus, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungssituation in Wien hatte bzw. hat, lassen sich die Rückgänge in den Subdimensionen der Teilindizes „Gesellschaft“ und „Erwartungen“ erklären; dass jedoch auch die Arbeitszeit und die Einkommenssituation sowie in weiterer Folge die berufliche Tätigkeit von Wiener unselbständig Beschäftigten in NAV immer seltener als zufriedenstellend bewertet werden, legt den Schluss zu, dass es am Wiener Arbeitsmarkt zeitgleich zur Wirtschafts- und Finanzkrise zu einer nachweisbaren Verschlechterung auch der Arbeitssituation und -bedingungen gekommen ist. Welche Untergruppen davon besonders betroffen sind, sollen die folgenden Gruppenanalysen zeigen.

3.3 Gruppenunterschiede

3.3.1 Soziodemografische Unterschiede

Geschlecht

Abbildung 9: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Geschlecht (Wien und Österreich)



Weibliche unselbstständig Erwerbstätige in NAV erzielen im **Arbeitsklima Index** einen etwas höheren Indexwert als Männer, das gilt sowohl für den Wiener als auch den gesamtösterreichischen Arbeitsmarkt. Lagen Frauen und Männer in Wien zu Beginn der 2000er Jahre noch gleichauf bei 103 Punkten, ist der Indexwert von Männern im Zeitraum 2005 bis 2009 auf 108, der von Frauen auf 109 Punkte gestiegen. Im aktuellen Zeitraum erzielten Frauen einen Arbeitsklima Indexwert von 104 Punkten, Männer liegen um zwei Punkte darunter. Im Vergleich zum Österreichschnitt liegen beide Gruppen – sowohl Männer als auch Frauen in NAV – niedriger.

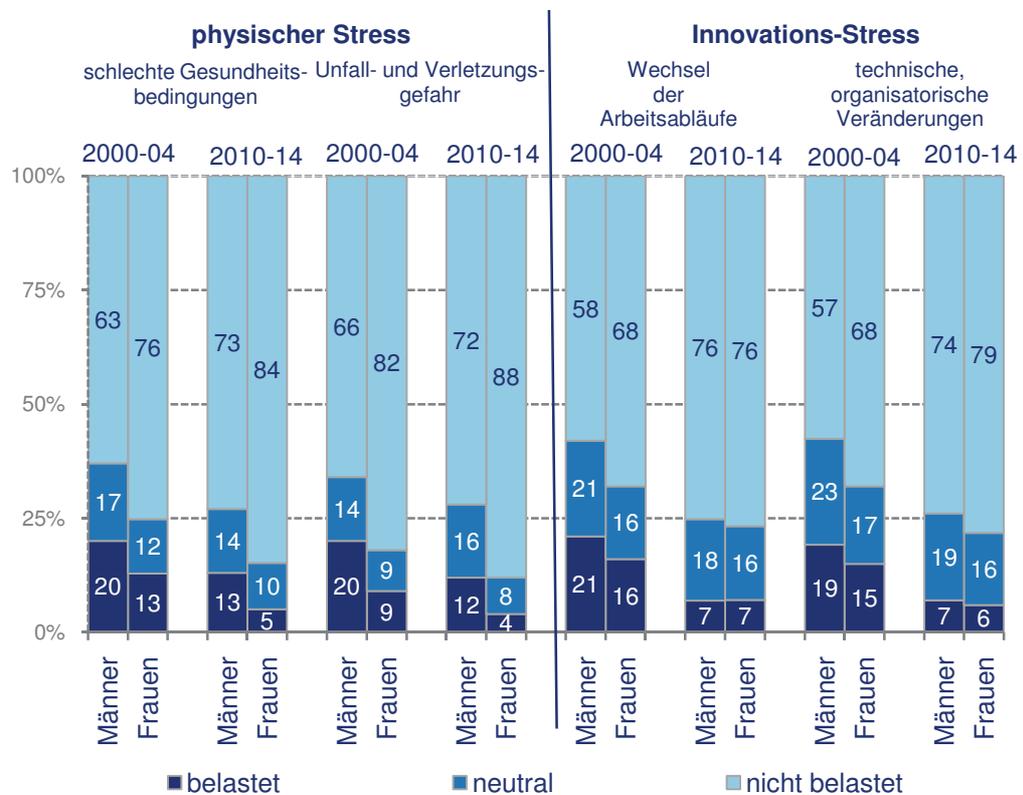
Tabelle 5: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Geschlecht im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|----------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | männlich | 66 | 67 | 60 | 67 | 67 | 64 |
| | weiblich | 65 | 67 | 61 | 67 | 67 | 64 |
| Teilindex Betrieb | männlich | 68 | 70 | 67 | 71 | 73 | 72 |
| | weiblich | 68 | 71 | 68 | 73 | 75 | 74 |
| Teilindex Arbeit | männlich | 71 | 75 | 72 | 73 | 74 | 75 |
| | weiblich | 74 | 76 | 75 | 77 | 77 | 78 |
| Teilindex Erwartungen | männlich | 53 | 57 | 53 | 57 | 58 | 56 |
| | weiblich | 51 | 56 | 51 | 54 | 56 | 55 |

Am sichtbarsten wird der Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Normalbeschäftigten in Wien im **Teilindex „Arbeit“**: während Männer zu Beginn des Beobachtungszeitraums einen Wert von 71 Punkten erzielten, hatten Frauen damals schon einen um drei Punkte höheren Teilindexwert. Auch im dritten Zeitraum beträgt der Abstand drei Punkte (72 zu 75 Punkte). Frauen erzielen de facto in nahezu allen Subdimensionen des Teilindex „Arbeit“ einen besseren Indexwert als Männer, einzig in Bezug auf das Einkommen zeigen sich weibliche Erwerbstätige in NAV etwas unzufriedener und tun sich schwerer, mit dem Erwerbseinkommen alleine auszukommen. Während Frauen in Bezug auf das Einkommen zwar unzufriedener sind als Männer, liegt der Hauptgrund für die schlechteren Werte von Männern im Teilindex „Arbeit“ vor allem in den stärkeren physischen Belastungen: während im aktuellen Zeitraum jeweils 13% der Männer angeben, durch schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahren am Arbeitsplatz sehr oder ziemlich belastet zu sein, waren es lediglich 6% bzw. 3% der Frauen in NAV. Diese höheren körperlichen Belastungen und schlechteren Arbeitsbedingungen senken den Teilindex Arbeit und in weiterer Folge den Gesamtindexwert von Männern in Wien – wie auch in Österreich – am stärksten. Hinsichtlich der Belastungen ist eine weitere Entwicklung auffallend: Männer fühlten sich in den ersten beiden Zeiträumen noch häufiger durch Innovations-Stress⁵ belastet, allerdings ging diese Belastungsform im Zeitverlauf deutlich zurück, sodass Männer und Frauen mittlerweile fast gleichauf liegen.

⁵ Die Subdimension „Innovations-Stress“ misst die beiden Belastungsfaktoren „technische und/oder organisatorische Veränderungen“ sowie „ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und -anforderungen“.

Abbildung 10: Einschätzung „physischer Stress“ und „Innovationsstress“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV (1. und 3. Zeitraum, Wien)

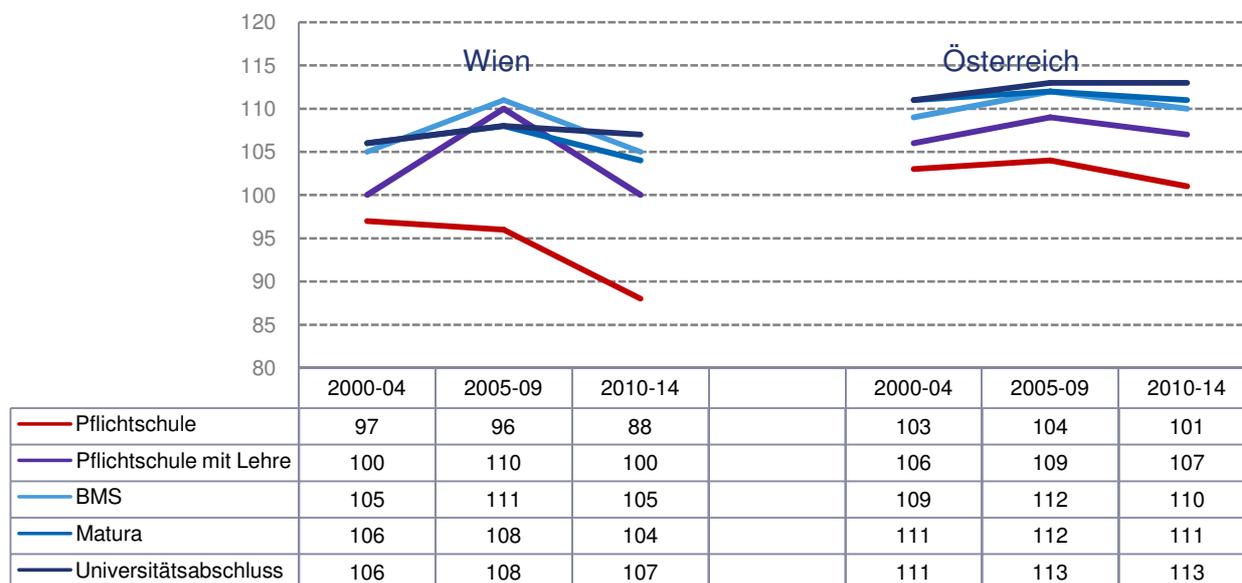


In den **Teilindizes „Gesellschaft“** und **„Betrieb“** zeigen sich kaum signifikante Unterschiede zwischen Wiener Frauen und Männern in NAV. Während Frauen auch in diesen beiden Teilindizes tendenziell etwas bessere Werte als Männer erzielen, verhält sich die Situation im vierten **Teilindex „Erwartungen“** umgekehrt: hier lagen männliche Beschäftigte in NAV schon Anfang der 2000er Jahre um zwei Punkte über ihren weiblichen Kolleginnen, dieser Unterschied ist auch im aktuellsten Zeitraum 2010 bis 2014 zu beobachten. Sowohl in Bezug auf die Karriereerwartungen als auch bei den subjektiven Arbeitsmarktchancen zeigen sich Frauen demzufolge pessimistischer als Männer.

Bildung

Niedrigqualifizierte Personen – also Beschäftigte, die keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsabschluss erlangt haben – weisen zu allen Betrachtungszeiträumen die deutlich niedrigsten Werte im **Arbeitsklima Index** sowohl in Wien als auch in Österreich auf. Der Abstand zu beispielsweise Beschäftigten mit Lehrabschluss hat sich in Wien von drei Punkten im ersten Beobachtungszeitraum auf zwölf Punkte im aktuellsten Zeitraum 2010 bis 2014 vergrößert.

Abbildung 11: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Bildungsniveau (Wien und Österreich)



Die Schere zwischen niedrigqualifizierten Beschäftigten und jenen mit Qualifikation hat sich drastisch geöffnet, in Wien noch deutlicher als in Gesamt-Österreich. Niedrigqualifizierte Personen fallen in Punkto Arbeitszufriedenheit immer stärker hinter Beschäftigten mit weiterer Qualifikation zurück. SORA hat dies 2011 zum Anlass genommen, im Auftrag des BMASK die Effekte von Bildungsabschlüssen auf die *Lebenszufriedenheit* von Erwerbstätigen in Österreich in einer Studie zu untersuchen. Die Analyse der Daten des Arbeitsklima Index hat damals u.a. gezeigt, dass Bildung einerseits direkt Einfluss auf die Lebenszufriedenheit nimmt (im Sinne einer durchschnittlich höheren Lebensqualität als unmittelbarer Effekt von steigendem Bildungsniveau und Ausbildung), andererseits aber auch indirekt über berufliche Aspekte. Geringe Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen, stärkere körperliche Beanspruchungen und in Folge ein schlechterer Gesundheitszustand sind gemeinsam mit einem niedrigem Einkommensniveau, dem Empfinden von nicht adäquater Bezahlung und dem davon abgeleiteten geringen subjektiven sozialen Status die wesentlichsten Faktoren, über die sich Niedrigqualifikation auf die Lebensqualität und -zufriedenheit dieser Erwerbstätigen auswirkt.⁶ Betrachtet man nun die genannten Subdimensionen für unselbstständige Erwerbstätige in Wien in NAV mit maximal Pflichtschulabschluss, liegen diese auch in Wien deutlich niedriger im Vergleich zu Personen mit einer weiteren Qualifikation.

⁶ Schönherr, Daniel et.al. (2011): Lebensqualität und Arbeitsbedingungen in Österreich. Studie im Auftrag des BMASK, unveröffentlicht.

Grundsätzlich ähnelt die zeitliche Entwicklung der Teilindizes je nach Qualifikation dem des Arbeitsklima Index in Wien, d.h. im zweiten Zeitraum kam es zu einem Anstieg der Arbeitszufriedenheit, die jedoch mit 2009 wieder auf das Niveau zu Beginn des Jahrtausends gefallen ist. Die Zufriedenheit von niedrigqualifizierten Beschäftigten sinkt jedoch kontinuierlich zu fast allen Zeitpunkten.

Tabelle 6: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Bildungsniveau im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

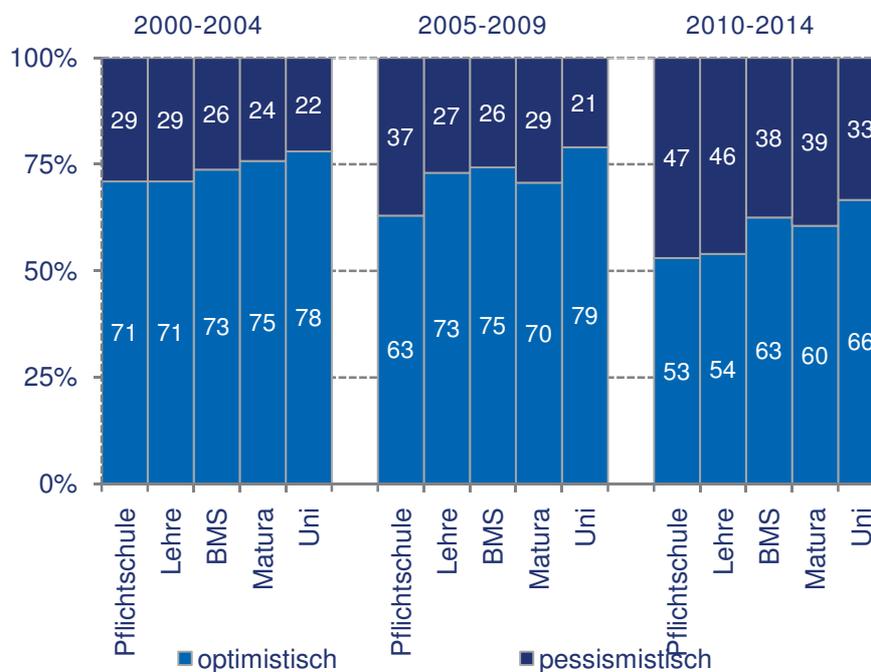
| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|---------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | Pflichtschule | 64 | 58 | 53 | 64 | 63 | 60 |
| | Lehre | 64 | 68 | 58 | 66 | 66 | 63 |
| | BMS | 65 | 69 | 63 | 68 | 69 | 65 |
| | Matura | 67 | 66 | 62 | 70 | 68 | 66 |
| | Studium | 67 | 68 | 64 | 70 | 70 | 67 |
| Teilindex Betrieb | Pflichtschule | 67 | 64 | 59 | 72 | 71 | 70 |
| | Lehre | 68 | 73 | 67 | 72 | 74 | 73 |
| | BMS | 69 | 71 | 69 | 73 | 76 | 74 |
| | Matura | 68 | 70 | 69 | 72 | 74 | 74 |
| | Studium | 66 | 69 | 69 | 70 | 73 | 74 |
| Teilindex Arbeit | Pflichtschule | 69 | 71 | 65 | 72 | 72 | 72 |
| | Lehre | 70 | 75 | 72 | 73 | 75 | 76 |
| | BMS | 73 | 76 | 74 | 75 | 76 | 77 |
| | Matura | 74 | 75 | 75 | 77 | 78 | 78 |
| | Studium | 75 | 76 | 76 | 77 | 79 | 79 |
| Teilindex Erwartungen | Pflichtschule | 44 | 44 | 41 | 49 | 52 | 48 |
| | Lehre | 49 | 58 | 49 | 54 | 56 | 55 |
| | BMS | 54 | 59 | 54 | 58 | 59 | 58 |
| | Matura | 55 | 55 | 53 | 59 | 59 | 59 |
| | Studium | 56 | 57 | 56 | 59 | 60 | 61 |

Niedrigqualifizierte liegen nicht nur im Arbeitsklima Index sondern auch in allen Teilindizes zum zweiten und dritten Erhebungszeitpunkt weit unter dem Durchschnitt, vor allem aber im Teilindex „Erwartungen“ fällt der hohe Pessimismus von Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss auf (gerade auch im Vergleich zum Österreichschnitt). Wiener unselbstständige Beschäftigte in NAV mit Lehrabschluss und mittlerem Bildungsabschluss weisen im Zeitverlauf betrachtet die größten Schwankungen auf, die Indizes stiegen vom ersten auf den zweiten Beobachtungszeitraum um vier bis neun Punkte und fielen auf den dritten Zeitraum wieder deutlich ab (um bis zu zehn Punkte). Unter höher Qualifizierten haben sich die Teilindizes vergleichsweise stabiler entwickelt. Niedrigqualifizierte und Erwerbstätige mit Lehrabschluss liegen im Zeitraum 2010 bis 2014 in allen vier Teilindizes unter den jeweiligen Durchschnittswerten.

ten, Beschäftigte mit einer mittleren oder höheren Qualifikation hingegen darüber.

Die größten Veränderungen über alle Bildungsgruppen hinweg sind zwischen ersten um dritten Zeitpunkt im **Teilindex „Gesellschaft“** zu verzeichnen. Wie schon gezeigt, ist vor allem die Subdimension „Optimismus für Gesellschaft“ im Zeitverlauf deutlich gesunken, und zwar unabhängig vom Qualifikationsniveau. Die wirtschaftliche Zukunft Österreichs wird von allen Bildungsgruppen heute schlechter eingeschätzt als noch vor fünf oder vor zehn Jahren, wobei Niedrigqualifizierte und Beschäftigte mit Lehrabschluss am pessimistischsten in die wirtschaftliche Zukunft des Landes blicken.

Abbildung 12: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs von selbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Bildungsniveau im Zeitverlauf (Wien)



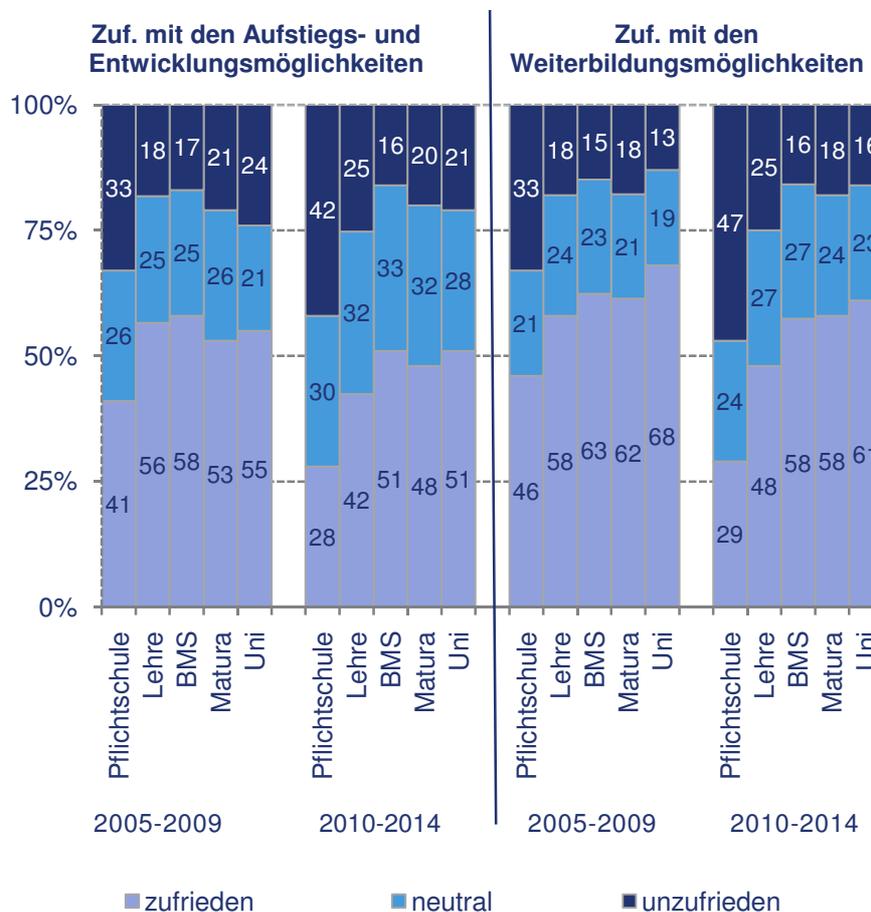
Während die wirtschaftliche Zukunft Österreichs also von allen Bildungsgruppen heute schlechter eingeschätzt wird als noch vor der Wirtschafts- und Finanzkrise, zeigen sich deutliche Unterschiede in der Frage der eigenen Arbeitsplatzsicherheit nach Qualifikation. Die Verunsicherung betrifft demzufolge in erster Linie Beschäftigte in NAV mit maximal Pflichtschulabschluss, in allen anderen Gruppen ist die subjektive Arbeitsplatzsicherheit entweder gleich geblieben oder sogar gestiegen. Dass nur noch zwei Drittel der niedrigqualifizierten Beschäftigten in NAV glauben, ihr Arbeitsplatz sei sicher, zeigt sich nur in Wien – im Österreichschnitt liegt der Anteil bei nahezu 80% und ist gegenüber dem zweiten Zeitraum sogar etwas gestiegen.

Tabelle 7: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit unselbstständig Erwerbstätiger in NAV nach Bildungsniveau im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | Wien | | | Österreich | | |
|--|---------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| „Arbeitsplatz ist sehr oder ziemlich sicher“ | Pflichtschule | 74% | 76% | 66% | 83% | 77% | 79% |
| | Lehre | 83% | 81% | 78% | 87% | 84% | 87% |
| | BMS | 89% | 84% | 86% | 90% | 89% | 91% |
| | Matura | 90% | 85% | 88% | 92% | 90% | 92% |
| | Studium | 90% | 90% | 89% | 92% | 92% | 93% |

Auch der **Teilindex „Erwartungen“** ist zwischen zweitem und drittem Zeitpunkt gesunken. Am stärksten ist der Indexwert bei Erwerbstätigen in NAV mit Lehrabschluss zurückgegangen (um 9 Punkte), gefolgt von Personen mit mittlerer Bildung (um 5 Punkte) und Personen mit Pflichtschulabschluss (um 3 Punkte). Unter Beschäftigten in NAV mit einem höheren Abschluss lassen sich im Zeitverlauf keine nennenswerten Anstiege oder Rückgänge beobachten. Höher Qualifizierte liegen im „Teilindex Erwartungen“ tendenziell über den anderen Bildungsgruppen. Niedrigqualifizierte sind hingegen konstant pessimistischer hinsichtlich ihrer Zukunfts- und Karriereaussichten. Die Einschätzung der eigenen Karrierechancen hat krisenbedingt vom zweiten auf den dritten Zeitraum abgenommen, und das vor allem unter niedrigqualifizierten Wiener Beschäftigten und Personen mit Lehrabschluss (um sieben bis neun Punkte).

Abbildung 13: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „Karriere“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Bildungsniveau 2005-2009 und 2010-2014 (Wien)



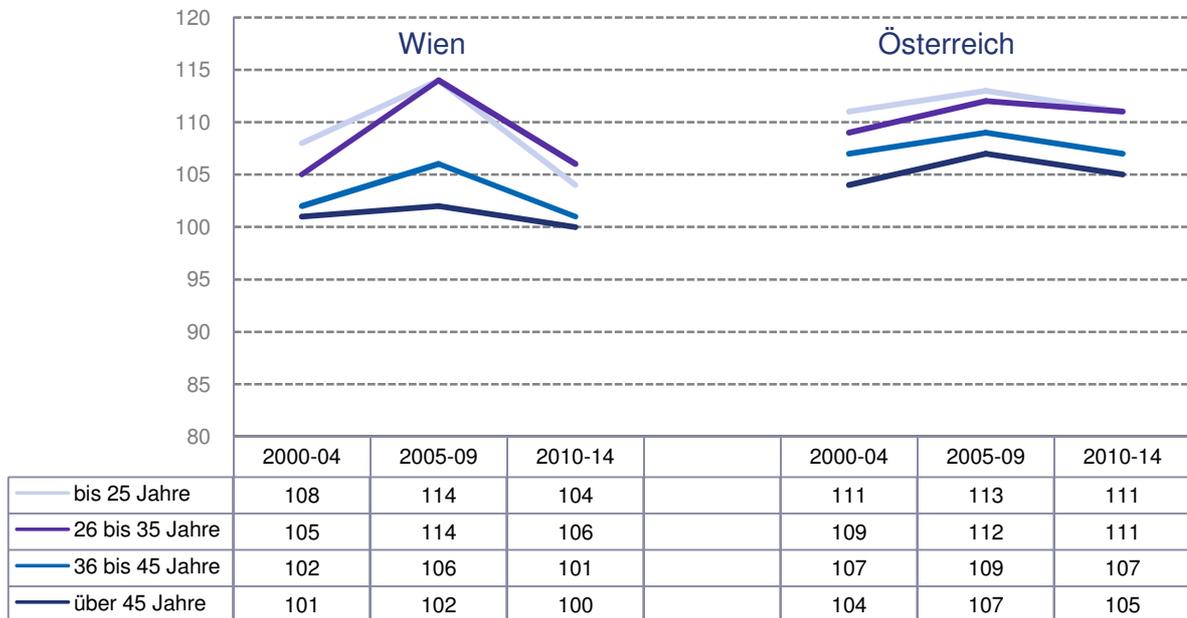
Die **Teilindizes „Betrieb“** und **„Arbeit“** entwickelten sich im Zeitverlauf stabiler, allerdings sind die Werte auch in diesen beiden Indizes unter Niedrigqualifizierten am stärksten zurückgegangen. Im Teilindex „Betrieb“ sind bei Niedrigqualifizierten alle Subdimensionen zwischen zweitem und drittem Zeitraum um durchschnittlich vier Punkte gesunken. Hingegen zeigen sich im Teilindex Betrieb kaum Unterschiede zwischen Beschäftigten mit Lehr-, mittlerem oder höherem Abschluss. Im Teilindex „Arbeit“ erzielten höher Qualifizierte etwas höhere Werte, allerdings ist auch hier der Unterschied zwischen Beschäftigten ohne Qualifikation und jenen mit mindestens Lehrabschluss am größten. Vor allem in Fragen der Zeiteinteilung, der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit zeigen sich niedrigqualifizierte Beschäftigte in NAV zunehmend unzufriedener und resignierter. In Bezug auf die Arbeitszeitregelung fällt auf, dass niedrigqualifizierte Beschäftigte wesentlich häufiger auf Abruf arbeiten (8%) oder Schicht-/Turnusdienste verrichten müssen (17%) als höherqualifizierte Beschäftigte, umgekehrt seltener von Gleitzeitregelungen profitieren: nur 13% der Beschäftigten in NAV mit maximal Pflichtschulabschluss und nur 20% derjenigen mit

Lehrabschluss haben Gleitzeitvereinbarungen, unter Beschäftigten mit Matura oder Studienabschluss sind es mehr als 40%.

Die Entwicklung der **Teilindizes in Österreich** zeigt im Vergleich zu Wien einen weniger schwankenden Verlauf und geringere Gruppenunterschiede. Zudem sind Niedrigqualifizierte in Gesamt-Österreich etwas zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen und optimistischer in Bezug auf ihre Karriere- und Arbeitsmarktchancen. Ähnlich wie in Wien steigen die Indexwerte mit höherem Bildungsniveau auch in Gesamt-Österreich an. Und wie in Wien vergrößert sich die Kluft in der Arbeitszufriedenheit zwischen Beschäftigten in NAV mit maximal Pflichtschulabschluss und den restlichen Beschäftigten im Zeitverlauf. Auch österreichweit ist der größte Rückgang im Teilindex „Gesellschaft“ – und zwar erneut unabhängig von der formalen Bildung – zu verzeichnen. Ausschlaggebend dafür ist der kontinuierlich steigende Pessimismus in Bezug auf die wirtschaftliche Zukunft Österreichs. Die größten Schwankungen im Zeitverlauf weisen wie in Wien Personen mit Lehrabschluss auf: 2000 bis 2004 erreichte deren Arbeitsklima Index einen Wert von 100, 2005 bis 2009 stieg dieser um 10 Punkte an, sank 2010 bis 2014 allerdings wieder auf das Niveau von 2000 bis 2004. Unselbstständig Erwerbstätige in NAV mit mindestens mittlerem Schulabschluss liegen zu allen Zeitpunkten über den Durchschnittswerten des Wiener Arbeitsklima Index. 2010 bis 2014 liegen Beschäftigte mit maximal Pflichtschulabschluss um 15 Punkte und jene mit Lehrabschluss um drei Punkte unter dem Durchschnitt, jene mit mittlerem Schulabschluss um zwei Punkte, jene mit Matura um einen Punkt und jene mit Universitätsabschluss um vier Punkte darüber.

Alter

Abbildung 14: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Alter (Wien und Österreich)



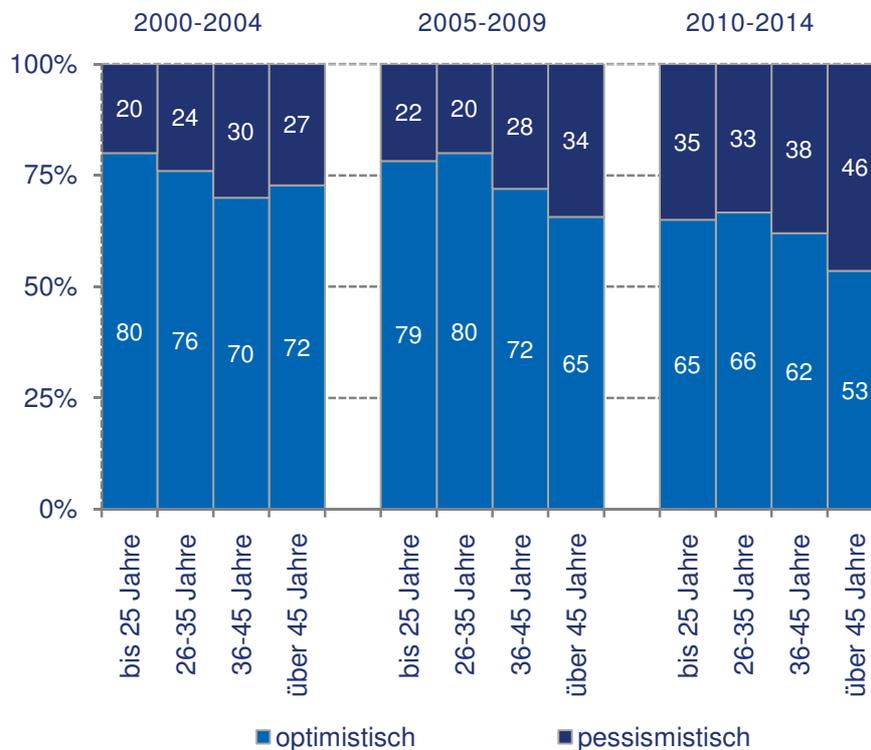
Generell gilt: je älter, desto niedriger liegt der Arbeitsklima Index bzw. desto stärker sinkt die Arbeitszufriedenheit. Dies zeigt sich für Wien wie auch für Österreich. Die zufriedenste Altersgruppe im Arbeitsklima Index sind in Wien aktuell die 26 bis 35-Jährigen. 2000 bis 2004 waren die jüngsten ArbeitnehmerInnen (bis 25 Jahre) in NAV noch am zufriedensten, deren Indexwert ist während und nach der Wirtschaftskrise allerdings stärker gesunken als jener der 26 bis 35-Jährigen. Gleichzeitig pendelt sich die Arbeitszufriedenheit mit steigendem Alter im Zeitverlauf ein, d.h. es sind bei älteren Beschäftigten weniger Schwankungen zwischen den drei Zeitpunkten zu verzeichnen. Während der Arbeitsklima Index bei Jüngeren von 108 auf 114 stieg und dann wieder um 10 Punkte auf 104 gesunken ist, blieb er bei den über 45-Jährigen vergleichsweise konstant (jedoch auf niedrigerem Niveau). Für Österreich sind generell weniger Schwankungen der Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf zu beobachten. Unabhängig von der Altersgruppe stieg der Indexwert 2005 bis 2009 um zwei bis drei Punkte an und fiel auf den aktuellsten Zeitraum wieder um ein bis zwei Punkte zurück.

Tabelle 8: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Alter im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|-----------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | Bis 25 | 66 | 69 | 61 | 68 | 68 | 64 |
| | 26 bis 35 | 66 | 70 | 63 | 67 | 67 | 65 |
| | 36 bis 45 | 64 | 66 | 60 | 66 | 66 | 64 |
| | Ab 46 | 66 | 64 | 60 | 67 | 67 | 63 |
| Teilindex Betrieb | Bis 25 | 71 | 73 | 66 | 74 | 75 | 74 |
| | 26 bis 35 | 68 | 74 | 69 | 72 | 74 | 74 |
| | 36 bis 45 | 66 | 69 | 67 | 71 | 73 | 72 |
| | Ab 46 | 68 | 67 | 68 | 72 | 73 | 72 |
| Teilindex Arbeit | Bis 25 | 73 | 76 | 73 | 75 | 76 | 77 |
| | 26 bis 35 | 72 | 77 | 74 | 75 | 77 | 77 |
| | 36 bis 45 | 72 | 74 | 72 | 74 | 75 | 75 |
| | Ab 46 | 73 | 75 | 74 | 75 | 75 | 76 |
| Teilindex Erwartungen | Bis 25 | 62 | 68 | 60 | 63 | 64 | 63 |
| | 26 bis 35 | 58 | 64 | 60 | 60 | 61 | 62 |
| | 36 bis 45 | 52 | 55 | 52 | 55 | 57 | 56 |
| | Ab 46 | 44 | 46 | 44 | 46 | 49 | 49 |

Der **Teilindex „Gesellschaft“** ist in Wien in allen Altersgruppen am stärksten gesunken. Zwischen erstem und drittem Zeitpunkt sind die Werte des Teilindex „Gesellschaft“ um durchschnittlich drei bis sechs Punkte zurückgegangen, am stärksten unter älteren ArbeitnehmerInnen. Beide Subdimensionen im Teilindex „Gesellschaft“ sind zurückgegangen, vor allem aber die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Landes. Im Zeitraum 2010 bis 2014 sind die über 45-Jährigen am pessimistischsten (46%), wenn es um die wirtschaftliche Zukunft des Landes geht. Im Zeitverlauf zeigt sich jedoch auch eine überdurchschnittlich starke Zunahme des Pessimismus bei jüngeren ArbeitnehmerInnen in NAV.

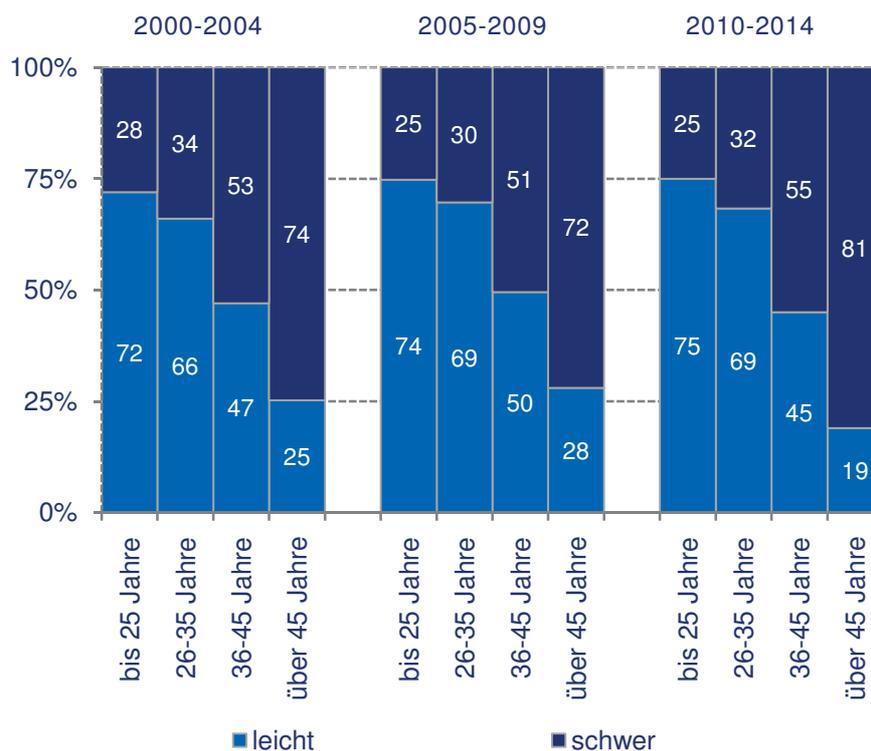
Abbildung 15: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs von un-selbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Alter (Wien)



Neben dem Teilindex „Gesellschaft“ ist auch der **Teilindex „Erwartungen“** ab 2009 deutlich zurückgegangen. Bei jüngeren (unter 25 Jahre) ArbeitnehmerInnen in NAV sank der Teilindex um insgesamt acht, bei den 26 bis 35-Jährigen um vier Punkte, somit liegen beide mittlerweile gleichauf bei 60 Punkten. Bei älteren ArbeitnehmerInnen sanken die Werte im Zeitvergleich zwar weniger stark, allerdings schätzten diese ihre Arbeitsmarkt- und Karrierechancen seit jeher pessimistischer ein als jüngere ArbeitnehmerInnen. 2010 bis 2014 erreichen die 36 bis 45-jährigen 52 Punkte (um acht Punkte weniger als die Jüngeren) und die über 46-Jährigen 44 Punkte (um 16 Punkte weniger als die Jüngeren). Das Alter spielt eine entscheidende Rolle bei der Einschätzung der eigenen Karriere- und Arbeitsmarktchancen. Ältere ArbeitnehmerInnen schätzen beides deutlich pessimistischer ein. Die eigenen Arbeitsmarktchancen werden zu allen Erhebungszeitpunkten von älteren Beschäftigten in NAV deutlich pessimistischer eingeschätzt als von jüngeren Befragten. Dieser Pessimismus der Älteren steigt zwischen erstem und drittem Zeitpunkt sogar an: 2000 bis 2004 gaben 74% der über 45-Jährigen an, schwer wieder eine annehmbare Stelle im Fall eines Arbeitsplatzverlusts zu finden, aktuell sind 81% dieser Ansicht (siehe Abbildung 16). Die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten liegt bei älteren ArbeitnehmerInnen ebenfalls deutlich hinter der Einschätzung jüngerer Beschäftigter zurück. Allerdings ist die Zufriedenheit mit den Karrierechancen in

den letzten Jahren auch unter Jüngeren rückläufig. Zwischen zweitem und drittem Erhebungszeitpunkt beurteilen die Jungen ihre Karrierechancen um 13 Punkte schlechter, die 26 bis 35-Jährigen um sieben Punkte, die 36-45 Jährigen um drei Punkte und die über 46-Jährigen um einen Punkt. Insgesamt pendelt sich die Bewertung zwischen den Altersgruppen im Zeitraum 2010 bis 2014 damit auf einem ähnlichen, niedrigen Niveau ein.

Abbildung 16: Einschätzung von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden nach Alter (Wien)



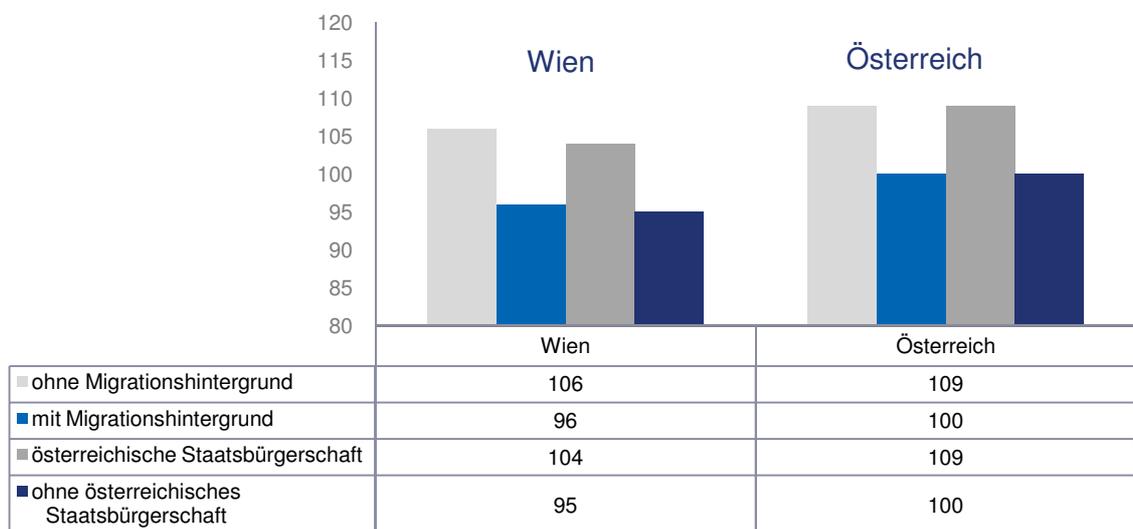
Die beiden **Teilindizes „Betrieb“** und **„Arbeit“** zeigen einen leichten Rückgang zwischen zweitem und drittem Zeitpunkt, insbesondere unter Jüngeren. 2010 bis 2014 nähern sich alle vier Altersgruppen auf ein ähnliches Niveau an, d.h. die betriebliche Situation sowie die Arbeitsbedingungen werden von Jüngeren wie von Älteren nicht mehr signifikant anders beurteilt.

In Gesamt-Österreich ist nur im Teilindex „Gesellschaft“ ein Rückgang zwischen zweitem und drittem Zeitpunkt in allen Altersgruppen zu verzeichnen (um drei bis sechs Punkte). Ausschlaggebend dafür ist vor allem die Subdimension „Optimismus für Gesellschaft“, die wie in Wien am stärksten bei den Jungen und den über 45-jährigen zurückgegangen ist. Ansonsten ähneln die Ergebnisse jenen der Wiener Beschäftigten in NAV: jüngere ArbeitnehmerInnen schätzen insbesondere ihre Karriere- und Arbeitsmarktchancen deutlich besser ein als ältere, in Bezug auf die betriebliche Situation und die Arbeitsbedingungen zeigen sich kaum auffallende Unterschiede in den Bewertungen.

Auffallend ist, dass ältere ArbeitnehmerInnen im Österreichschnitt einen deutlichen Zuwachs im Teilindex „Erwartungen“ zu verzeichnen hatten, während dieser Teilindex in Wien unter älteren Beschäftigten aktuell wieder auf dem Niveau von 2000 bis 2004 liegt. Die Karriere- und Arbeitsmarktchancen werden von älteren Beschäftigten in Wien also deutlich pessimistischer beurteilt als im Österreichschnitt.

Migrationshintergrund & Staatsbürgerschaft

Abbildung 17: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Migrationshintergrund/Staatsbürgerschaft 2010 - 2014 (Wien und Österreich)



Gruppenunterschiede nach Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft können nur für den dritten Zeitraum 2010 bis 2014 ausgewiesen werden, da beide Variablen erst seit 2008 im Arbeitsklima Index erhoben werden. Unselbstständig Erwerbstätige in NAV mit Migrationshintergrund bzw. nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind signifikant unzufriedener mit ihrer Arbeit als einheimische Beschäftigte. Sie erreichen im Schnitt um bis zu zehn Punkte weniger im Arbeitsklima Index als Beschäftigte in NAV ohne Migrationshintergrund bzw. mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Diese klaren Unterscheide zeigen sich sowohl in Wien als auch österreichweit.

Tabelle 9: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Migrationshintergrund/Staatsbürgerschaft 2010 - 2014 (Wien und Österreich)

| | | Wien | Österreich |
|-------------------------------|------------------------------|---------|------------|
| | | 2010-14 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | Mit Migrationshintergrund | 59 | 62 |
| | Ohne Migrationshintergrund | 62 | 64 |
| | Ohne öst. Staatsbürgerschaft | 56 | 62 |
| | Mit öst. Staatsbürgerschaft | 61 | 64 |
| Teilindex Betrieb | Mit Migrationshintergrund | 64 | 68 |
| | Ohne Migrationshintergrund | 69 | 74 |
| | Ohne öst. Staatsbürgerschaft | 64 | 68 |
| | Mit öst. Staatsbürgerschaft | 68 | 73 |
| Teilindex Arbeit | Mit Migrationshintergrund | 69 | 71 |
| | Ohne Migrationshintergrund | 75 | 77 |
| | Ohne öst. Staatsbürgerschaft | 67 | 71 |
| | Mit öst. Staatsbürgerschaft | 74 | 77 |
| Teilindex Erwartungen | Mit Migrationshintergrund | 47 | 48 |
| | Ohne Migrationshintergrund | 54 | 57 |
| | Ohne öst. Staatsbürgerschaft | 48 | 49 |
| | Mit öst. Staatsbürgerschaft | 53 | 56 |

In Wien schneiden Personen mit Migrationshintergrund bzw. ohne österreichische Staatsbürgerschaft auch in allen Teilindizes schlechter ab als einheimische Beschäftigte, d.h. die niedrigere Arbeitszufriedenheit im Arbeitsklima Index ist nicht nur auf bestimmte Bereiche zurückzuführen. Die größten Unterschiede zeigen sich in den Teilindizes „Arbeit“ und „Erwartungen“. Wiener migrantische Beschäftigte in NAV erreichen im **Teilindex „Arbeit“** 69 Punkte, das sind sechs Punkte weniger als nicht-migrantische Beschäftigte. Dieser deutliche Abstand resultiert aus niedrigeren Werten in nahezu allen Subdimensionen des Teilindex „Arbeit“: Am stärksten benachteiligt fühlen sich MigrantInnen demzufolge beim Einkommen (um 13 Punkte weniger), stärker belastet vor allem durch physischen Stress (um 9 bis 11 Punkte höher). Jeder sechste unselbstständig Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund bzw. österreichische Staatsbürger, aber nur rund jeder Vierte mit Migrationshintergrund gibt an, mit dem Einkommen zufrieden zu sein. Weiters geben mehr als die Hälfte der einheimischen und nur rund ein Drittel der migrantischen unselbstständig Erwerbstätigen in NAV an, mit ihrem Einkommen zumindest gut auszukommen.

Im **Teilindex „Erwartungen“** erzielen migrantische Beschäftigte sieben Punkte weniger als nicht-migrantische Erwerbstätige in Wien. Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich für unselbstständig Erwerbstätige ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Hauptgrund für die niedrigeren Werte im Teilindex „Erwartungen“ bei migrantischen Beschäftigten ist die pessimistischere Einschätzung in der Subdimension „Karriere“. Während mehr als die Hälfte der

unselbstständigen Erwerbstätigen in NAV ohne migrantischen Hintergrund bzw. mit österreichischer Staatsbürgerbürgerschaft z.B. mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden sind, sind es nur 38% der Befragten mit Migrationshintergrund bzw. ohne österreichischer Staatsbürgerschaft. Ähnlich niedrig gestaltet sich die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungschancen. Jede/r Zweite/r ohne Migrationshintergrund bzw. mit österreichischer Staatsbürgerschaft ist mit den gebotenen Perspektiven zufrieden aber nur jede/r dritte/r MigrantIn. Dabei liegen die Karriereabsichten von MigrantInnen in Wien hoch: 20% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund würden gerne in einen höheren beruflichen Tätigkeitsbereich wechseln, 15% würden gerne vollständig den Beruf wechseln. Der berufliche Aufstieg wird MigrantInnen jedoch häufig untersagt: während 16% der unselbständig Beschäftigten in NAV in Wien als Führungskraft gelten, sind es unter MigrantInnen nur 6%. Die häufiger vorhandenen Karriereabsichten von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt führen bei gleichzeitiger pessimistischer Einschätzung der eigenen Karrieremöglichkeiten folglich zur höheren Unzufriedenheit mit der aktuellen Lage.

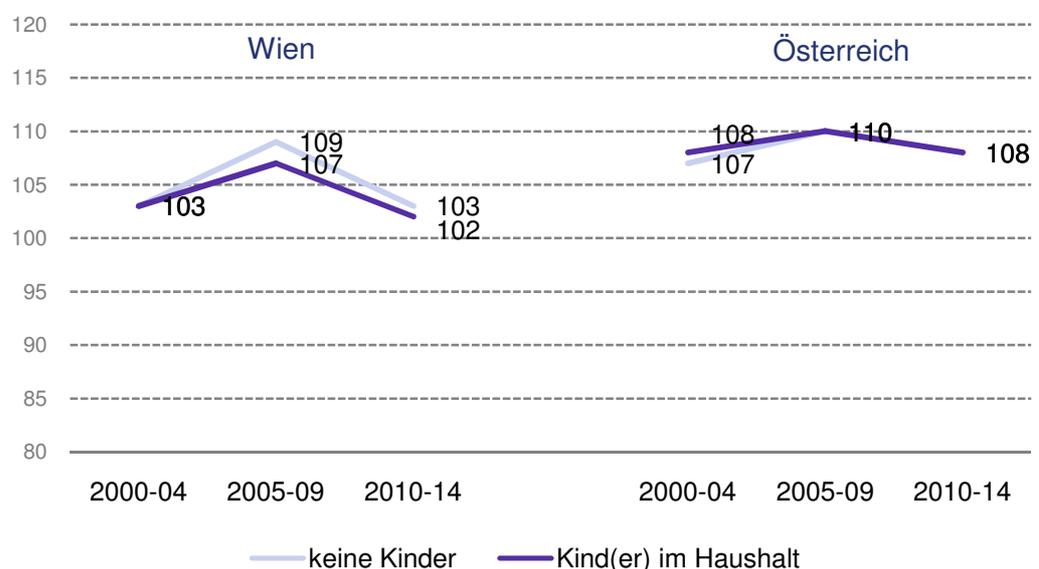
Neben den Arbeitsbedingungen und den Zukunftsaussichten bewerten migrantische Arbeitskräfte in NAV auch die konkrete betriebliche Situation schlechter. Im **Teilindex „Betrieb“** liegen MigrantInnen um fünf Punkte hinter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Das liegt nicht nur an der pessimistischeren Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs, sondern auch an der schlechteren Beurteilung des Images des Betriebs, der geringeren Zufriedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten und insbesondere an der um zehn Punkte niedrigeren Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen, von denen MigrantInnen in Wien weniger häufig zu profitieren scheinen wie Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.

Am wenigsten Unterschiede zeigen sich im **Teilindex „Gesellschaft“**. Ein Blick auf die Subdimensionen verrät jedoch, dass Personen mit Migrationshintergrund in NAV zwar wesentlich höhere Werte in Punkto „Optimismus für die Gesellschaft“ (um fünf Punkte höher) erreichen und somit optimistischer sind bzgl. der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes, allerdings deutlich niedrigere Werte wenn es um die Beurteilung ihres gesellschaftlichen Status geht. So sind nur 57% der migrantischen Beschäftigten in NAV mit ihrer sozialen Position zufrieden, unter nicht-österreichischen Staatsbürgern sind es sogar nur 51%. Mit ihren Rechten als ArbeitnehmerIn sind 52% der MigrantInnen bzw. nur 49% der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft zufrieden. Zum Vergleich: unter einheimischen Beschäftigten liegen diese Zufriedenheitswerte in der Frage der sozialen Position bei rund drei Viertel, in der Frage der Rechte bei rund zwei Drittel.

Die betriebliche und konkrete Arbeitssituation wird von migrantischen Beschäftigten also deutlich kritischer beurteilt als von einheimischen ArbeitnehmerInnen ohne Migrationshintergrund. Dies hat wiederum Folgen für die Zukunftseinschätzung, aber auch für das subjektive Empfinden, in welcher gesellschaftlichen Position und mit welchen Rechten man gesellschaftlich verankert ist. In **Gesamt-Österreich** spiegeln sich diese Wiener Ergebnisse weitestgehend wieder. Auch österreichweit ergeben sich in den Teilindizes „Arbeit“ und „Erwartungen“ die größten Unterschiede zwischen migrantischen und nicht-migrantischen unselbstständig Erwerbstätigen in NAV. Auch die betriebliche Situation wird von MigrantInnen österreichweit schlechter eingeschätzt als von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. In der Frage des gesellschaftlichen Status sehen sich migrantische Beschäftigte nicht nur in Wien, sondern österreichweit benachteiligt. Auffällig ist jedoch, dass im direkten Vergleich die Arbeitszufriedenheit unter MigrantInnen im Österreichschnitt höher liegt als in Wien, und zwar sowohl in Bezug auf die Arbeits- bzw. die betrieblichen Bedingungen als auch hinsichtlich des gesellschaftlichen Status und der Zukunftsperspektiven.

Versorgungspflichten

Abbildung 18: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Versorgungspflicht (Wien und Österreich)



Wiener unselbstständig Erwerbstätige in NAV mit mindestens einem Kind im Haushalt weisen zum zweiten und dritten Zeitpunkt leicht geringere Werte im **Arbeitsklima Index** auf als Personen ohne Kind(er). Zu Beginn der 2000er Jahre gab es in der Arbeitszufriedenheit von in Wien beschäftigten Eltern und Personen ohne Kind(ern) hingegen keine signifikanten Unterschiede. Mit ver-

antwortlich für die nunmehr etwas geringere Arbeitszufriedenheit von Eltern sind die niedrigeren Werte im **Teilindex „Arbeit“**. In Gesamt-Österreich zeigen sich hingegen auch im Zeitverlauf keine deutlichen Gruppenunterschiede, die Indexwerte liegen 2005 bis 2009 bei 110 und bei 2010 bis 2014 bei 108 Punkten.

Tabelle 10: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Versorgungspflicht (Wien und Österreich)

| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|----------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | Keine Kinder | 65 | 67 | 60 | 67 | 68 | 64 |
| | Kind(er) im HH | 65 | 66 | 62 | 67 | 66 | 64 |
| Teilindex Betrieb | Keine Kinder | 68 | 71 | 68 | 72 | 74 | 73 |
| | Kind(er) im HH | 68 | 70 | 68 | 72 | 74 | 73 |
| Teilindex Arbeit | Keine Kinder | 72 | 76 | 74 | 74 | 76 | 76 |
| | Kind(er) im HH | 72 | 74 | 72 | 75 | 76 | 76 |
| Teilindex Erwartungen | Keine Kinder | 51 | 57 | 52 | 55 | 57 | 55 |
| | Kind(er) im HH | 54 | 56 | 53 | 57 | 58 | 57 |

In den **Teilindizes „Betrieb“** und **„Erwartungen“** zeigen sich kaum signifikante Unterschiede zwischen Wiener Beschäftigten in NAV mit bzw. ohne Kind(ern). Im **Teilindex „Gesellschaft“** liegen Beschäftigte mit Versorgungspflichten aktuell um zwei Punkte über jenen ohne Kind(ern), das erklärt sich aus den höheren Werten in der Subdimension „Optimismus für Gesellschaft“ und damit aus der optimistischeren Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Landes seitens Beschäftigter mit Versorgungspflichten.

Im **Teilindex „Arbeit“** liegen die Subdimensionen „Einkommen“ und „Zeiteinteilung“ bei versorgungspflichtigen Personen niedriger und der „physische Stress“ höher als bei Personen ohne Kind(er) im Haushalt, dafür weisen Eltern eine höhere Lebenszufriedenheit auf. Auffallend ist, dass Personen mit Kind(ern) im Haushalt wesentlich schlechter mit ihrem Einkommen auskommen als Beschäftigte ohne Versorgungspflichten; diese Lage spitzt sich im Zeitverlauf kontinuierlich zu. 2000 bis 2004 gaben mehr als die Hälfte, 2010 bis 2014 rund zwei Drittel der versorgungspflichtigen Erwerbstätigen in NAV in Wien an, schlecht oder gar nicht mehr mit ihrem Einkommen auszukommen. Im Vergleich dazu gaben dies zu allen Zeitpunkten nur knapp mehr als 40% der Beschäftigten ohne Kind(er) im Haushalt an. Auch beide Fragen der Subdimension „Zeiteinteilung“, vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aber auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung, werden von Personen mit Kind(ern) im Haushalt weniger positiv eingeschätzt: mit der Arbeitszeitregelung sind aktuell nur noch zwei Drittel der Eltern in NAV zufrieden, der Anteil hat sich seit Beginn der 2000er Jahre um 12 Pp. verringert. Entsprechend schlechter wird auch die Vereinbarkeit eingeschätzt: während in

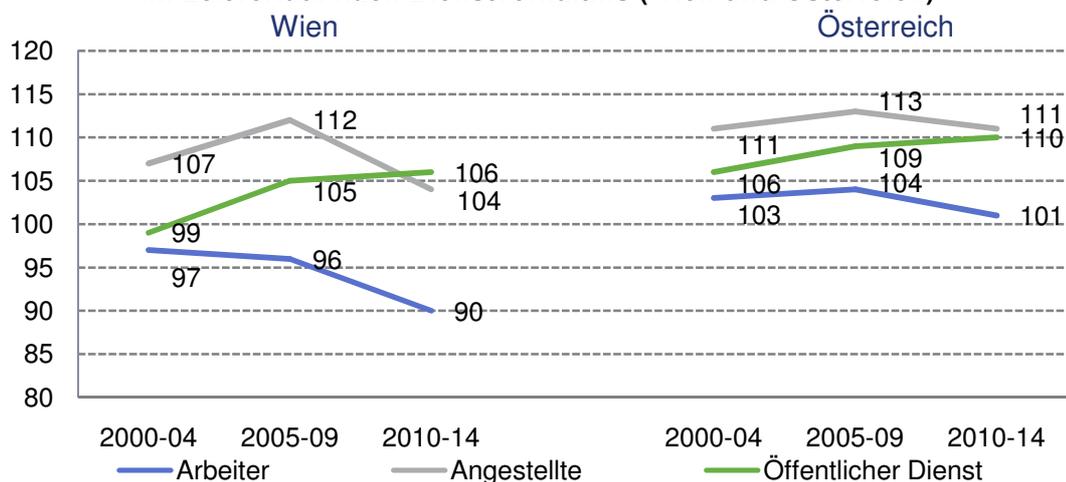
den ersten beiden Beobachtungszeiträumen noch drei Viertel der Beschäftigten mit Kind(ern) die Vereinbarkeit als mindestens „gut“ einschätzten, sind es 2010 bis 2014 im Schnitt nur noch 61%. Betrachtet man die zeitliche Veränderung nur des Anteils jener Befragten, die ihre Vereinbarkeit als „sehr gut“ bezeichnen würden, hat sich dieser Anteil sogar von 31% auf aktuell 15% halbiert. Im Vergleich dazu bezeichnen konstant mehr als 70% der Beschäftigten ohne Versorgungspflichten ihren Beruf und ihr Privatleben als gut miteinander vereinbar. Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung ist jedoch auch unter Beschäftigten ohne Kind(ern) deutlich gesunken, von 80% im Zeitraum 2005 bis 2009 auf aktuell nur noch 68%.

Im **Vergleich zu Österreich** liegen die Werte der Teilindizes in Wien – und zwar sowohl von Beschäftigten in NAV mit als auch von jenen ohne Kind(ern) – niedriger. Auffällig ist lediglich, dass die Subdimension „Zeiteinteilung“ unter Beschäftigten in Wien, und hier vor allem unter jenen mit Versorgungspflichten, deutlich unter dem Österreichschnitt liegt. Die Arbeitszeitregelungen und die Vereinbarkeit werden also von Wiener Beschäftigten in NAV und insbesondere von jenen mit einem oder mehreren Kindern im Haushalt wesentlich schlechter beurteilt als in den anderen Bundesländern.

3.3.2 Unterschiede nach Berufsmerkmalen

Dienstverhältnis

Abbildung 19: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Dienstverhältnis (Wien und Österreich)



Der **Arbeitsklima Index** unterscheidet sich stark zwischen unselbstständigen Wiener ArbeiterInnen, Angestellten und öffentlich Bediensteten in NAV. ArbeiterInnen weisen eine wesentlich geringere Arbeitszufriedenheit auf als die anderen beiden Beschäftigtengruppen, und zwar in allen drei Zeiträumen. Bei ArbeiterInnen ist der Indexwert zwischen erstem und drittem Zeitpunkt sogar

um sieben Punkte auf einen Wert von 90 Punkten gesunken, der Abstand zu Angestellten und öffentlich Bediensteten hat sich damit merklich erhöht. Demgegenüber zeigten sich Angestellte in den ersten zwei Beobachtungszeiträumen und damit bis zur Wirtschafts- und Finanzkrise mit 107 und 112 Punkten deutlich zufriedener als ArbeiterInnen und öffentlich Bedienstete, die zunächst bei 99, später bei 105 Punkten lagen. Beginnend mit 2009 jedoch fiel der Indexwert von Angestellten rapide um acht Punkte ab, während sich der Index bei öffentlich Bediensteten mit 106 Punkten vergleichsweise stabil weiter entwickelte. Somit weisen öffentlich Bedienstete aktuell eine höhere Arbeitszufriedenheit aus als Angestellte, während ArbeiterInnen zunehmend unzufriedener und resignativer in ihren Jobs werden.

In **Gesamt-Österreich** liegt die Arbeitszufriedenheit im Arbeitsklima Index unter allen drei Gruppen deutlich über den Wiener Werten. Dass unselbständig Beschäftigte in Wien eine geringere Arbeitszufriedenheit als in anderen Bundesländern aufweisen, wurde bereits mehrfach festgestellt. Auffällig ist zum einen, dass sich die Schere zwischen ArbeiterInnen und Angestellten bzw. öffentlich Bediensteten nicht nur in Wien sondern in ganz Österreich öffnet, in Wien jedoch deutlich stärker: hier erzielen ArbeiterInnen lediglich einen Indexwert von 90 Punkten und liegen damit um 14 bzw. 16 Punkte hinter den beiden anderen Beschäftigtengruppen; im Österreichschnitt liegt der Indexwert von ArbeiterInnen knapp über 100 und damit um 9 bzw. 10 Punkte hinter jenen von Angestellten bzw. öffentlich Bediensteten. Zweitens fällt im Vergleich zu Gesamt-Österreich auf, dass Angestellte in Wien zeitgleich zur Wirtschafts- und Finanzkrise einen deutlich stärkeren Rückgang des Arbeitsklima Index erlebten als im Österreichschnitt; österreichweit hat sich die Arbeitszufriedenheit von Angestellten und öffentlich Bediensteten selbst unter Eindruck der Krise und ihrer Folgen nicht wesentlich verändert, unter ArbeiterInnen hingegen ist der Indexwert etwas deutlicher gesunken.

Tabelle 11: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Dienstverhältnis im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

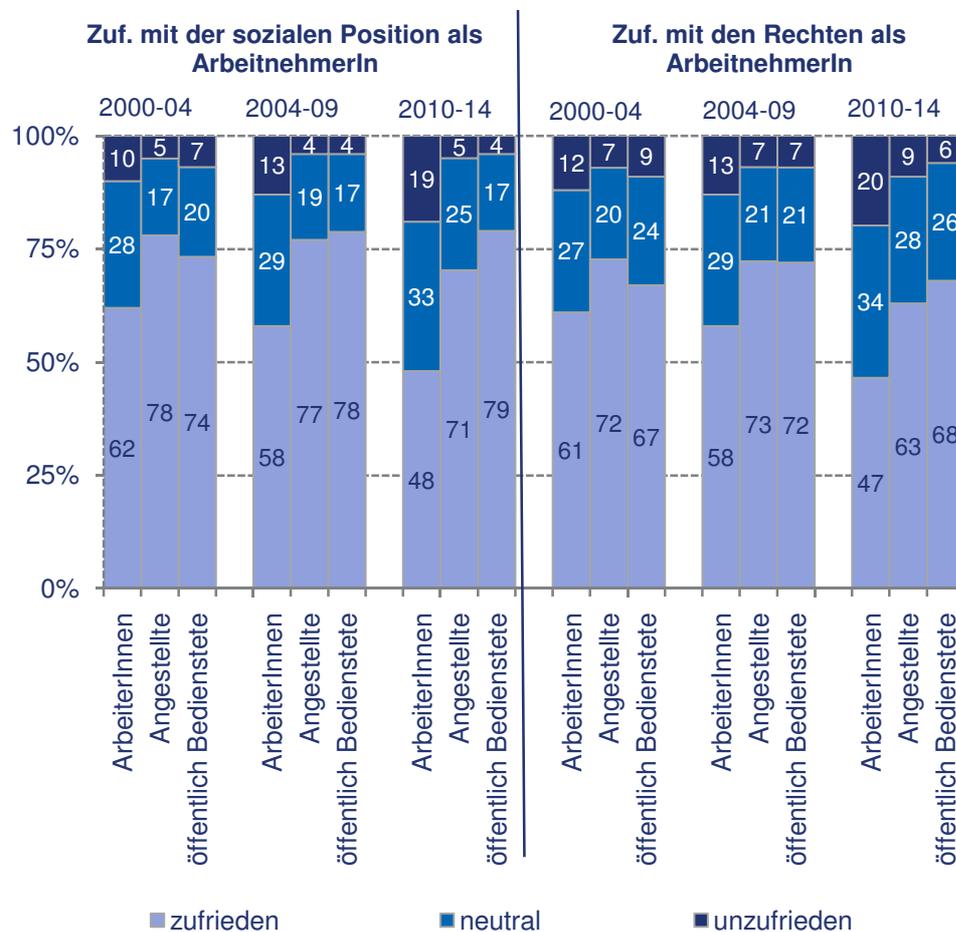
| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|---------------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | ArbeiterIn | 63 | 60 | 56 | 64 | 64 | 61 |
| | Angestellte | 67 | 69 | 61 | 69 | 69 | 65 |
| | öffentlicher Dienst | 64 | 65 | 64 | 67 | 67 | 66 |
| Teilindex Betrieb | ArbeiterIn | 67 | 65 | 61 | 71 | 72 | 70 |
| | Angestellte | 70 | 72 | 69 | 74 | 76 | 74 |
| | öffentlicher Dienst | 63 | 68 | 70 | 68 | 72 | 73 |
| Teilindex Arbeit | ArbeiterIn | 67 | 68 | 66 | 71 | 72 | 71 |
| | Angestellte | 75 | 77 | 75 | 77 | 78 | 78 |
| | öffentlicher Dienst | 71 | 74 | 76 | 75 | 77 | 77 |
| Teilindex Erwartungen | ArbeiterIn | 46 | 46 | 44 | 52 | 53 | 50 |
| | Angestellte | 56 | 59 | 53 | 59 | 60 | 58 |
| | öffentlicher Dienst | 49 | 55 | 54 | 54 | 55 | 57 |

Wiener ArbeiterInnen erzielen im aktuellen Zeitraum in allen **vier Teilindizes** deutlich niedrigere Werte als Angestellte und öffentlich Bedienstete (um fünf bis neun Punkte). Zwischen erstem und drittem Zeitpunkt ist unter ArbeiterInnen in Wien ein Rückgang in ebenfalls allen vier Teilindizes zu verzeichnen: im Teilindex „Gesellschaft“ um sieben Punkte, im Teilindex „Betrieb“ um sechs Punkte, im Teilindex „Erwartungen“ um zwei und im Teilindex „Arbeit“ um einen Punkt. Unter Angestellten sind die Teilindizes „Gesellschaft“ und „Erwartungen“ am stärksten gesunken, während öffentlich Bedienstete mit Ausnahme des Teilindex „Gesellschaft“ in allen Teilindizes einen deutlichen Anstieg zwischen erstem und drittem Zeitpunkt erlebten (um 5 bis 7 Punkte).

Österreichweit liegen ArbeiterInnen ebenfalls in allen vier Teilindizes hinter den beiden anderen Beschäftigtengruppen. Im Zeitvergleich lassen sich ähnliche Veränderungen wie auch in Wien (allerdings in geringerem Ausmaß) feststellen. Die Teilindexwerte von ArbeiterInnen sind zwischen erstem und letztem Beobachtungszeitraum zwischen ein bis drei Punkte gesunken, außer im Bereich „Arbeit“ wo die die Werte im Unterschied zu Wien stabil geblieben sind. Bei Angestellten ist der Teilindex „Gesellschaft“ zwischen zweitem und drittem Zeitpunkt um vier Punkte gesunken, die restlichen Teilindizes entwickelten sich stabil. Unselbstständig Erwerbstätige im öffentlichen Dienst in Österreich erlebten wie auch in Wien in fast allen Bereichen (mit Ausnahme des Teilindex „Gesellschaft“) einen leichten Anstieg.

Die zugrundeliegenden Fragestellungen, die für den starken Rückgang des **Teilindex „Gesellschaft“** bei Wiener ArbeiterInnen und Angestellten ausschlaggebend sind, sollen nun genauer betrachtet werden. Die wirtschaftliche Zukunft Österreichs wird von allen Beschäftigtengruppen zwischen ersten und dritten Zeitpunkt um rund 10 Pp. schlechter eingeschätzt, vor zehn Jahren waren noch rund 7 von 10, jetzt nur noch 6 von 10 diesbezüglich optimistisch. Unterschiede ergeben sich jedoch in den beiden anderen Fragen: im Hinblick auf die Rechte und die soziale Position als ArbeitnehmerIn ist die Unzufriedenheit unter ArbeiterInnen am stärksten gestiegen, aber auch Angestellte sind 2010 bis 2014 mit beiden deutlich unzufriedener als noch 2000 bis 2004. Während öffentlich Bedienstete in Bezug auf ihre ArbeitnehmerInnenrechte und soziale Position nach wie vor größtenteils zufrieden sind, wächst die Unzufriedenheit unter ArbeiterInnen und Angestellten.

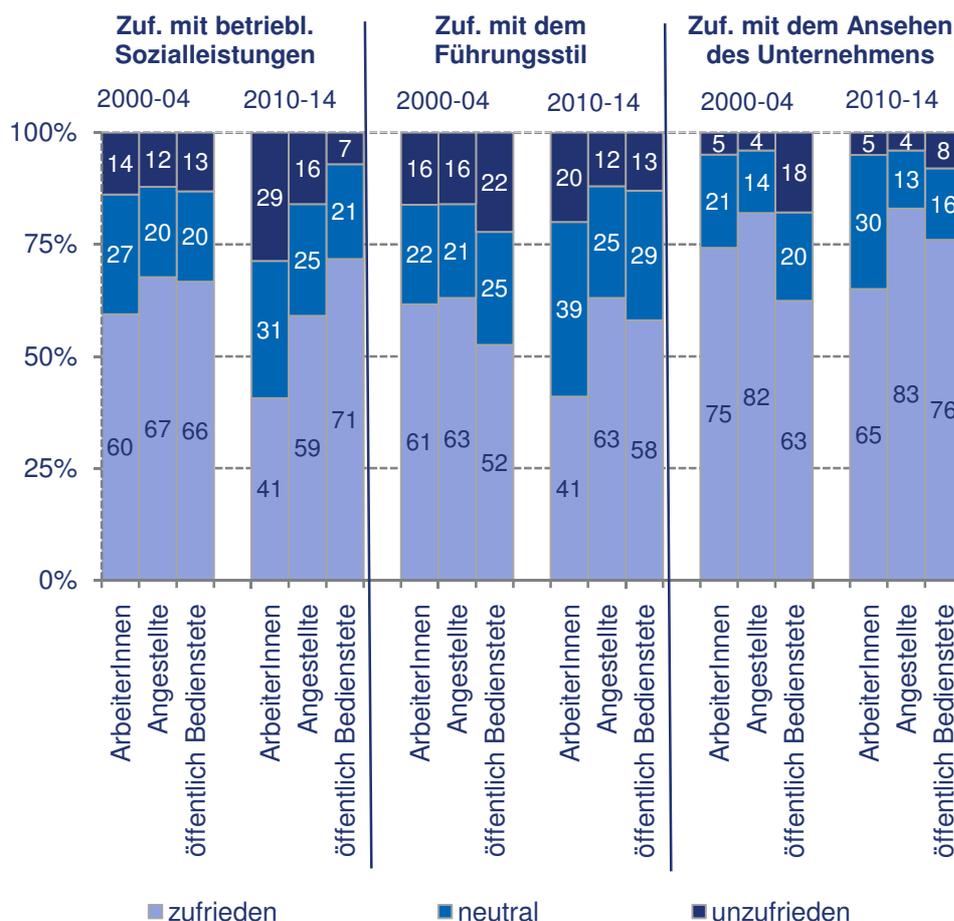
Abbildung 20: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „gesellschaftlicher Status“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Dienstverhältnis im Zeitverlauf (Wien)



Im **Teilindex „Betrieb“** zeigen sich zwischen unselbstständigen ArbeiterInnen, Angestellten und öffentlich Bediensteten in NAV in allen Subdimensionen deutliche Unterschiede. Vor zehn Jahren waren rund 80% der ArbeiterInnen und Angestellten und nur knapp 70% der öffentlich Bediensteten optimistisch gegenüber der wirtschaftlichen Zukunft des Arbeitgebers eingestellt. Jetzt zeigt sich ein anderes Bild: nur 72% der Arbeiter, aber 81% der Angestellten und sogar 89% der öffentlich Bediensteten zeigen sich in diesem Punkt optimistisch. Die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Arbeitgebers werden insbesondere im Privatsektor gespürt, und hier vor allem von ArbeiterInnen. ArbeiterInnen sind 2010 bis 2014 auch mit den betrieblichen Sozialleistungen und dem Führungsstil im Unternehmen am unzufriedensten, nur jeweils 41% sind damit zufrieden, das ist ein Rückgang von 20 Pp. im Vergleich zu vor zehn Jahren. Auch die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens ist unter ArbeiterInnen deutlich gesunken: 2000 bis 2004 waren drei Viertel, aktuell sind nur noch zwei Drittel damit zufrieden. Unter Angestellten zeigen sich

in Bezug auf betrieblichen Rahmenfaktoren weniger starke Schwankungen im Zeitverlauf, nur die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen ist vom ersten auf den letzten Zeitpunkt um acht Prozentpunkte auf 59% gesunken und ist damit jener Aspekt, mit dem Angestellte am unzufriedensten im Betrieb sind. *Öffentlich Bedienstete* sind demgegenüber aktuell in allen betrieblichen Aspekten deutlich zufriedener als noch vor zehn Jahren.

Abbildung 21: Einschätzung der Basisindikatoren des Teilindex „Betrieb“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Dienstverhältnis (1. und 3. Zeitraum, Wien)

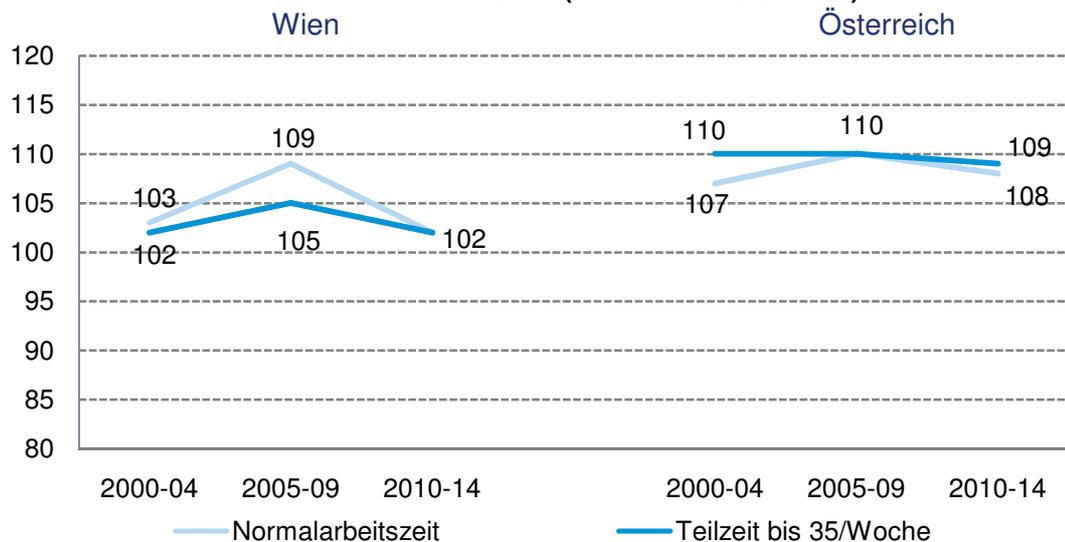


Der **Teilindex „Erwartungen“** setzt sich aus den Karriere- und Arbeitsmarktchancen zusammen. Die Arbeitsmarktchancen werden zwischen erstem und drittem Zeitpunkt von ArbeiterInnen und Angestellten schlechter eingeschätzt, von öffentlich Bediensteten hingegen um acht Prozentpunkte besser. 2010 bis 2014 glauben nur 37% der ArbeiterInnen und knapp weniger als die Hälfte der Angestellten bzw. öffentlich Bediensteten daran, leicht wieder eine annehmbare Stelle im Falle eines Jobverlusts zu finden. Auch die Aufstiegs- und Entwicklungschancen werden von ArbeiterInnen deutlich negativer eingeschätzt. Nur jede/r dritte/r Arbeiter/in, jedoch jede/r zweite/r Angestellte/r bzw. öffentlich Bedienstete ist damit zufrieden. Noch größer ist der Unterschied in

der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten: 31% der ArbeiterInnen, 55% der Angestellten und 66% der öffentlich Bediensteten sind damit zufrieden.

Teilzeit

Abbildung 22: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Arbeitszeit (Wien und Österreich)



Wiener unselbständige Normalbeschäftigte in Teilzeit lagen im **Arbeitsklima Index** vor allem zum zweiten Zeitpunkt unter jenen in Vollzeitbeschäftigung zurück. Die Entwicklung des Arbeitsklima Index verlief unter Teilzeitbeschäftigten stabiler: er erreichte zum ersten Zeitpunkt 102 Punkte, stieg dann um drei Punkte an und fiel im aktuellen Zeitraum wieder auf das Niveau von 2000 bis 2004 zurück. Bei Vollzeitbeschäftigten ist die Arbeitszufriedenheit vor allem im Zeitraum 2005 bis 2009 stark angestiegen, unmittelbar danach jedoch wieder rapide gesunken auf ebenfalls 102 Punkte.

Während Teilzeitbeschäftigte in Wien rückblickend geringere Werte als Vollzeitbeschäftigte erzielen, waren Teilzeitbeschäftigte im Österreichschnitt vor allem zu Beginn des Beobachtungszeitraumes noch zufriedener als Vollzeitbeschäftigte. Vor allem aber zeigt der Vergleich, dass Teilzeitbeschäftigte im Österreich-Schnitt deutlich bessere Werte im Arbeitsklima Index erzielen als in Wien.

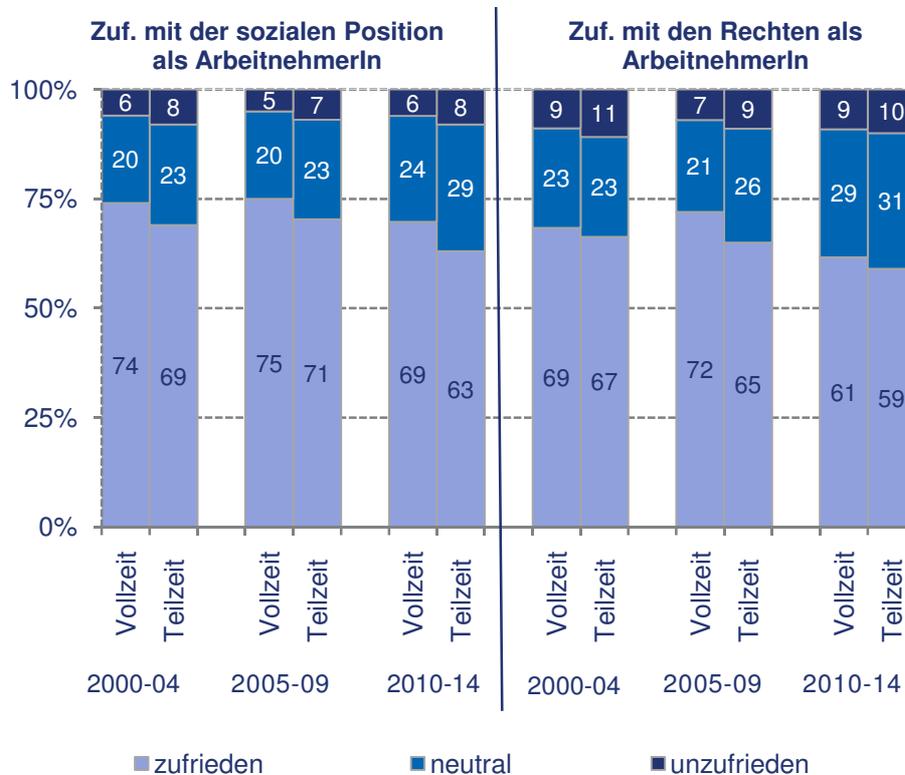
Tabelle 12: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|----------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | Vollzeit | 66 | 67 | 61 | 67 | 67 | 64 |
| | Teilzeit | 63 | 64 | 60 | 67 | 66 | 63 |
| Teilindex Betrieb | Vollzeit | 68 | 71 | 67 | 71 | 74 | 73 |
| | Teilzeit | 66 | 69 | 69 | 74 | 74 | 74 |
| Teilindex Arbeit | Vollzeit | 72 | 75 | 73 | 74 | 75 | 76 |
| | Teilzeit | 74 | 75 | 74 | 79 | 78 | 78 |
| Teilindex Erwartungen | Vollzeit | 53 | 58 | 52 | 56 | 58 | 56 |
| | Teilzeit | 50 | 50 | 50 | 53 | 54 | 55 |

Die größten zeitlichen Veränderungen je nach Lage der Arbeitszeit sind in Wien in den Teilindizes „Gesellschaft“ und „Betrieb“ zu verzeichnen. In **Gesamt-Österreich** gibt es zwischen erstem und drittem Zeitpunkt in den Teilindizes nur kleinere Schwankungen (ein bis zwei Punkte), mit Ausnahme des Teilindex „Gesellschaft“, der bei Teilzeitbeschäftigten um vier und bei Vollzeitbeschäftigten um drei Punkte weniger erreicht.

Der **Teilindex „Gesellschaft“** erreicht bei Wiener Vollzeitbeschäftigten im Vergleich zum ersten Zeitraum 2000 bis 2004 aktuell um fünf Punkte, bei Teilzeitbeschäftigten um drei Punkte weniger. Vor allem die Aussichten auf die wirtschaftliche Zukunft Österreichs haben sich unter Wiener Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten stark eingetrübt. Waren 2000 bis 2004 noch rund drei Viertel der Vollzeitbeschäftigten optimistisch eingestellt, sind es mittlerweile nur noch knapp 60% (-16 Pp). Auch bei Teilzeitbeschäftigten ist der Optimismus hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs von 68% auf 62% gesunken. Die Subdimension „Gesellschaftlicher Status“ wird von Teilzeitbeschäftigten weniger positiv bewertet als von Vollzeitbeschäftigten. Anhand der Basisindikatoren zur Zufriedenheit mit der sozialen Position und den Rechten als ArbeitnehmerIn ist ersichtlich, dass die Zufriedenheit in beiden Bereichen merklich gesunken ist, wobei Teilzeitbeschäftigte weniger zufrieden mit ihrer sozialen Position und ihren Rechten sind als Vollzeitbeschäftigte.

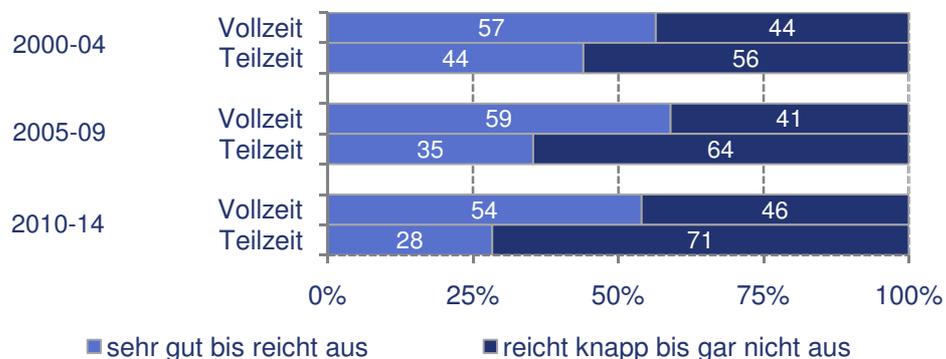
Abbildung 23: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „gesellschaftlicher Status“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien)



Die Entwicklungen im **Teilindex „Betrieb“** verliefen bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich. Während der Teilindexwert bei Vollzeitbeschäftigten von 68 auf 67 Punkte zurückgegangen ist, ist er bei Teilzeitbeschäftigten von 66 auf 69 Punkte gestiegen. Die Subdimensionen „wirtschaftliche Zukunft des Betriebs“, „Image“ und „Sozialleistungen“ lagen zum ersten Zeitpunkt bei Vollzeitbeschäftigten noch um durchschnittlich zwei bis vier Punkte höher als bei Teilzeitbeschäftigten, bis zum Zeitraum 2010 bis 2014 näherten sich die zwei Gruppen an und befinden sich nun auf gleichem Niveau. Ausschlaggebend ist die Bewertung des Führungsstils, die sich im Zeitverlauf unter Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten ganz unterschiedlich entwickelte: vor zehn Jahren waren in beiden Gruppen rund 60% mit dem Führungsstil zufrieden, aktuell sind nur noch 56% der Vollzeit- und 67% der Teilzeitbeschäftigten damit zufrieden. Ein möglicher Grund dafür ist in der Betriebsgröße zu finden: der Führungsstil wird von Beschäftigten in kleineren Betrieben tendenziell besser bewertet als in Großbetrieben mit 100 oder mehr MitarbeiterInnen, u.a. da kleinere Betriebe ihren MitarbeiterInnen häufiger Mitspracherechte einräumen und die Möglichkeit bieten, über den Arbeitsablauf selbst zu entscheiden. Teilzeitbeschäftigte sind häufiger in kleineren Betrieben beschäftigt und entsprechend zufriedener mit diesen betrieblichen Faktoren, während Großbetriebe häufiger Vollzeit beschäftigen.

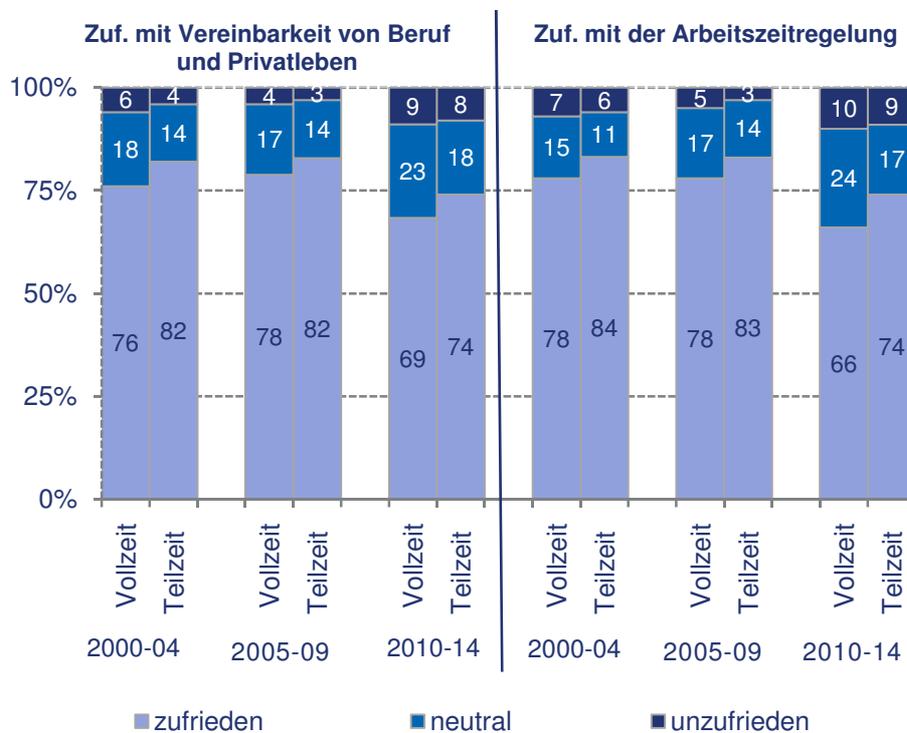
In den **Teilindizes „Arbeit“** und **„Erwartungen“** zeigen sich zwischen erstem und drittem Zeitpunkt kaum Veränderungen je nach Arbeitszeitlage. Obwohl sich im Teilindex „Arbeit“ gesamt gesehen auch keine wesentlichen Gruppenunterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zeigen, unterscheiden sich die Subdimensionen „Einkommen“ und „Zeiteinteilung“ deutlich nach Arbeitszeit. Während in jedem Zeitraum zwischen 40% und 45% der Vollzeitbeschäftigten schlecht bis gar nicht mit ihrem Einkommen auskommen, steigt dieser Anteil bei Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich im Zeitverlauf an. Das Auskommen mit dem eigenen Erwerbseinkommen fällt Teilzeitbeschäftigten immer schwerer. 2000 bis 2004 gaben 56%, aktuell schon 71% der Teilzeitbeschäftigten an, schlecht bis gar nicht mehr mit ihrem Einkommen auszukommen. Dies lässt in weiterer Folge auch die Einkommenszufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten in Wien deutlich absinken. Aber nicht nur Einkommenszufriedenheit sinkt unter Teilzeitbeschäftigten, sondern auch die Einschätzung ihrer Altersversorgung: 47% der Teilzeitbeschäftigten in Wien glauben nicht, dass sie später von ihrer Pension leben werden können – zum Vergleich: unter Vollzeitbeschäftigten sind es mit 26% fast um die Hälfte weniger.

Abbildung 24: Auskommen mit Einkommen bei unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien)



In Punkto Arbeitszeit sind Teilzeitbeschäftigte mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ihrer Arbeitszeitregelung zu allen Zeitpunkten etwas zufriedener als Vollzeitbeschäftigte. So sagen aktuell 74% der Teilzeitbeschäftigten – die im übrigen zu 36% Versorgungspflichten übernehmen –, dass sich Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren lassen, ebenso viele sind mit ihrer Arbeitszeitregelung zufrieden. Unter Vollzeitbeschäftigten liegt der Anteil in beiden Fragen bei rund zwei Drittel.

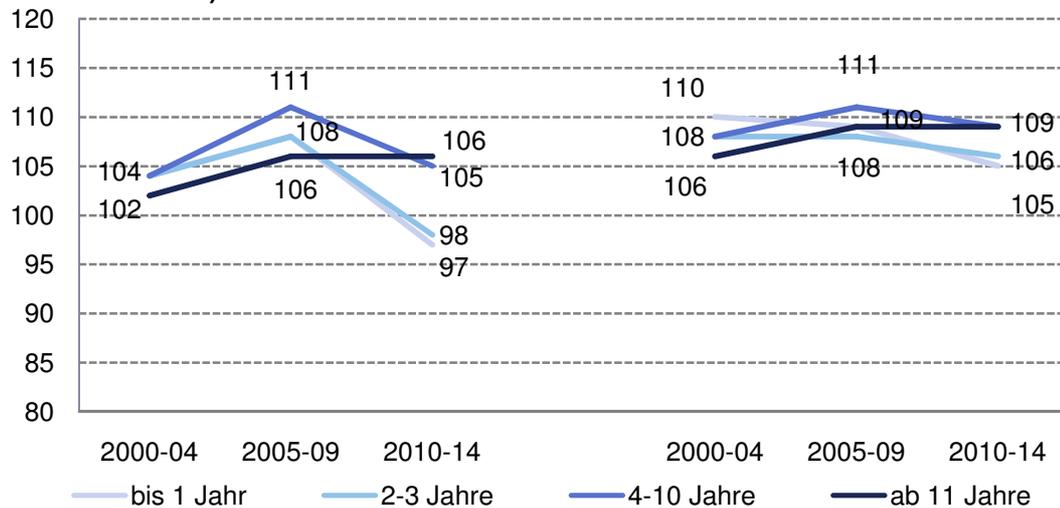
Abbildung 25: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „Zeiteinteilung“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien)



Auffällig ist, dass Teilzeitbeschäftigte im **Teilindex „Erwartungen“** zu allen Zeitpunkten niedrigere Werte aufweisen als Vollzeitbeschäftigte. Dies begründet sich damit, dass Teilzeitbeschäftigte mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu allen drei Zeitpunkten deutlich unzufriedener sind als Vollzeitbeschäftigte. Nur ein Fünftel der Vollzeitbeschäftigten aber rund zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten sind damit unzufrieden.

Beschäftigungsdauer im Betrieb

Abbildung 26: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Beschäftigungsdauer im Betrieb (Wien und Österreich)



Der Wiener Arbeitsklima Index zeigt je nach betrieblicher Beschäftigungsdauer eine interessante Entwicklung. 2000 bis 2004 erreichten jene Befragten, die am längsten im Betrieb beschäftigt waren (mehr als 10 Jahre), mit einem Wert von 102 einen etwas niedrigeren Wert als Beschäftigte mit kürzeren Anstellungsdauern. 2010 bis 2014 zeigt sich nun ein umgekehrtes Bild: Beschäftigte, die am kürzesten im Betrieb sind (bis max. 3 Jahre), erreichen weniger als 100 Punkte, während jene, die bereits länger in einem Betrieb beschäftigt sind, 105 bzw. 106 Punkte erreichen. Dass Beschäftigte mit längeren Anstellungsdauern mittlerweile eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen, erklärt sich zunächst aus einer stabileren Entwicklung des Arbeitsklima Index in den Jahren 2010 bis 2014. Vor allem jene Beschäftigten mit kürzeren Beschäftigungsdauern von maximal drei Jahren haben vom zweiten auf den dritten Zeitraum eine niedrigere Arbeitszufriedenheit. Je kürzer die Beschäftigungsdauer desto stärker sank der Arbeitsklima Index. Der Arbeitsklima Index in Gesamt-Österreich erlebte eine ähnliche Entwicklung mit geringeren Schwankungen und kleineren Gruppenunterschiede. Auch hier wiesen 2000 bis 2004 jene, die dem Betrieb mehr als 10 Jahre angehörten, eine etwas geringere Arbeitszufriedenheit auf (106 Punkte) und liegen nunmehr mit 109 Punkten über den anderen Gruppen. Beschäftigte mit kürzerer Beschäftigungsdauer hingegen haben im Zeitverlauf verloren.

Tabelle 13: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstitigen in NAV nach Beschäftigungsdauer im Betrieb im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|-------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | bis 1 Jahr | 64 | 66 | 57 | 67 | 66 | 61 |
| | 2-3 Jahre | 66 | 66 | 57 | 66 | 65 | 62 |
| | 4-10 Jahre | 66 | 68 | 62 | 67 | 68 | 64 |
| | ab 11 Jahre | 65 | 67 | 63 | 67 | 68 | 66 |
| Teilindex Betrieb | bis 1 Jahr | 69 | 71 | 63 | 74 | 74 | 71 |
| | 2-3 Jahre | 69 | 70 | 64 | 72 | 72 | 71 |
| | 4-10 Jahre | 69 | 72 | 69 | 72 | 74 | 74 |
| | ab 11 Jahre | 67 | 69 | 71 | 71 | 74 | 74 |
| Teilindex Arbeit | bis 1 Jahr | 72 | 73 | 70 | 75 | 75 | 74 |
| | 2-3 Jahre | 72 | 74 | 70 | 74 | 74 | 75 |
| | 4-10 Jahre | 72 | 76 | 74 | 75 | 76 | 77 |
| | ab 11 Jahre | 73 | 76 | 77 | 74 | 76 | 77 |
| Teilindex Erwartungen | bis 1 Jahr | 56 | 60 | 50 | 60 | 58 | 55 |
| | 2-3 Jahre | 55 | 59 | 54 | 59 | 58 | 58 |
| | 4-10 Jahre | 54 | 58 | 54 | 57 | 59 | 57 |
| | ab 11 Jahre | 48 | 52 | 50 | 52 | 54 | 54 |

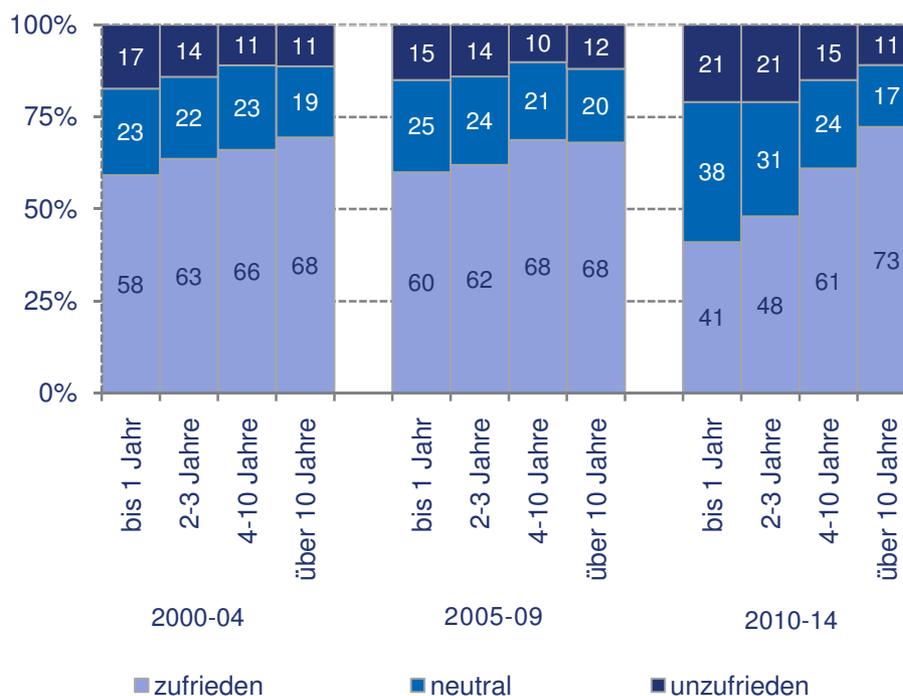
Der **Teilindex „Gesellschaft“** sank im Beobachtungszeitraum in allen Gruppen, am stärksten jedoch bei Beschäftigten mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als vier Jahren (um 7 bis 9 Punkte). Auch beide Subdimensionen im Teilindex Gesellschaft sind zwischen erstem und letztem Zeitpunkt stark rückläufig, v.a. die Dimension „Optimismus für Gesellschaft“, die die Zukunftsaussichten hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes misst. Die Subdimension „gesellschaftlicher Status“ ist ebenfalls zurückgegangen, hier zeigen sich größere Gruppenunterschiede. Generell ist festzustellen, dass die Zufriedenheit in diesem Bereich mit längerer Beschäftigungsdauer steigt. Nur jeder zweite unselbstständig Erwerbstitige in NAV mit einer kurzen Beschäftigungsdauer (max. ein Jahr) ist 2010 bis 2014 mit seinen/ihreren Rechten als ArbeitnehmerIn zufrieden. Dagegen sind 7 von 10 der langjährig in einem Betrieb Beschäftigten (über zehn Jahren) mit ihren Rechten als ArbeitnehmerIn zufrieden. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Zufriedenheit mit der sozialen Position als ArbeitnehmerIn: nur 56% mit einer kürzeren Beschäftigungsdauer, aber 78% mit langjähriger Betriebszugehörigkeit sind mit ihrer gesellschaftlichen Position und Verankerung zufrieden.

An dieser Stelle lassen sich die gesunkenen und aktuell niedrigen Werte von Beschäftigten mit kürzeren Betriebszugehörigkeiten näher erklären: Personen, die erst seit kurzem in einem Betrieb beschäftigt sind, sind dies entweder, weil dem ein freiwilliger Betriebswechsel, oder aber eine Phase der Arbeitslosigkeit vorangegangen ist. So geben 28% der Beschäftigten, die erst maximal ein Jahr in ihrem jetzigen Betrieb arbeiten, an, in den letzten 12 Monaten arbeits-

los gewesen zu sein. Diese Gruppe, die persönlich von Arbeitslosigkeit betroffen war, schätzt die wirtschaftliche Entwicklung und den eigenen sozialen Status deutlich schlechter ein als Beschäftigter in stabilen Beschäftigungsverhältnissen.

Im **Teilindex „Betrieb“** befinden sich zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt alle vier gebildeten Gruppen ungefähr auf gleichem Niveau. Vom zweiten zum dritten Zeitpunkt ist jedoch besonders bei Beschäftigten mit einer kürzeren Beschäftigungsdauer ein starker Rückgang zu verzeichnen. Bei jenen, die zwischen vier und zehn Jahren im Betrieb beschäftigt sind, ist der Teilindex lediglich um drei Punkte gesunken, bei langjährigen Beschäftigten hingegen ist der Teilindex „Betrieb“ sogar um 2 Punkte angestiegen. Die Rückgänge des Teilindex Betrieb unter Beschäftigten mit einer kürzeren Beschäftigungsdauer als 10 Jahre zeigt sich in allen betrieblichen Subdimensionen, v.a. aber bei jenen mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit. 2010 bis 2014 sind bei fast allen Subdimensionen sieben Punkte Unterschied zwischen kurz und langjährig Beschäftigten festzustellen, bei den betrieblichen Sozialleistungen sind es sogar zwölf Punkte. Vor allem langjährig Beschäftigte in einem Betrieb mit einer hohen Betriebstreue sind mit den betrieblichen Rahmenbedingungen zufrieden, während Beschäftigte, die neu ins Unternehmen kommen bzw. noch nicht lange zur Stammebelegschaft zählen, diese kritischer beurteilen.

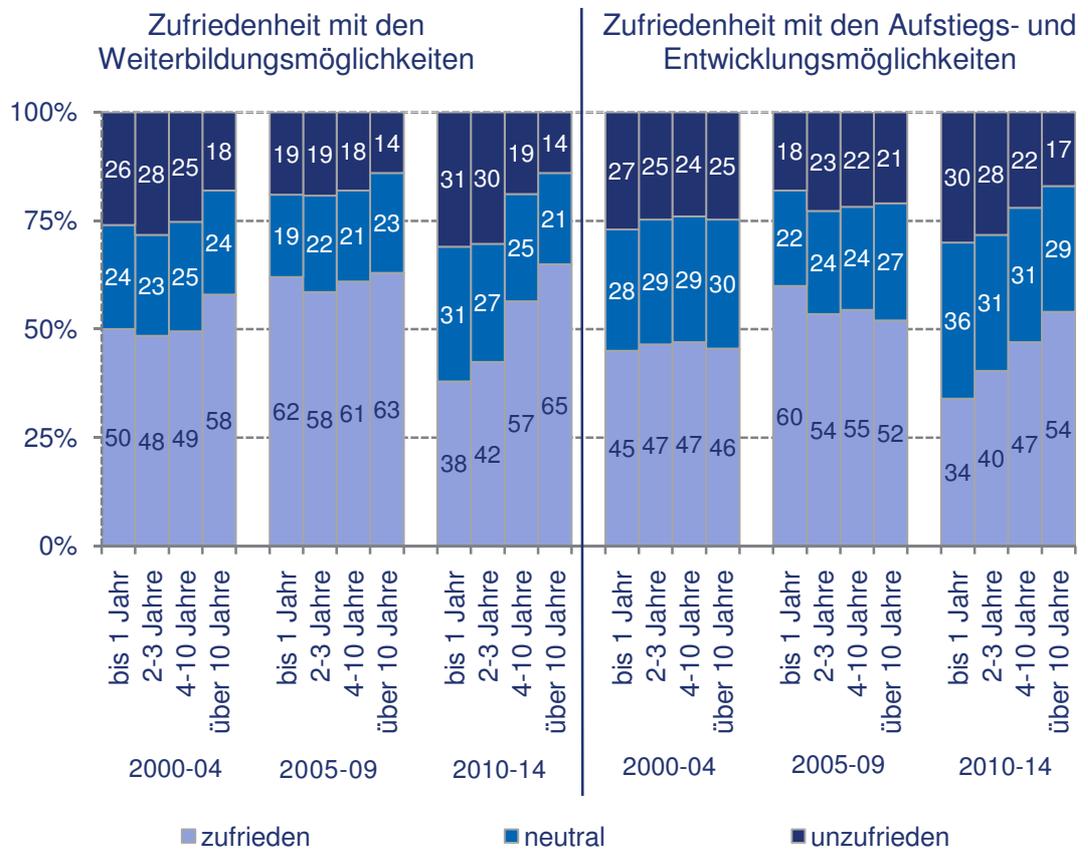
Abbildung 27: Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen von un- selbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Beschäftigungsdauer im Zeitverlauf (Wien)



Der **Teilindex „Arbeit“** zeigt ähnliche zeitliche Entwicklungen wie die Indizes „Gesellschaft“ und „Betrieb“. Zu den ersten beiden Zeitpunkten lassen sich keine deutlichen Unterschiede je nach Beschäftigungsdauer feststellen, erst beginnend mit 2009 sinkt die Zufriedenheit bei jenen Normalbeschäftigten mit kurzer Betriebszugehörigkeit stark ab. Die größten Unterschiede in den Subdimensionen des Teilindex „Arbeit“ zeigen sich in den Bereichen Einkommen, Zeiteinteilung und allgemeine Berufszufriedenheit: Beschäftigte mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit sind mit dem Einkommen unzufriedener, kommen schwerer mit ihrem Einkommen aus, sind unzufriedener mit ihren Arbeitszeitenregelungen und in Folge auch mit ihrer beruflichen Tätigkeit allgemein.

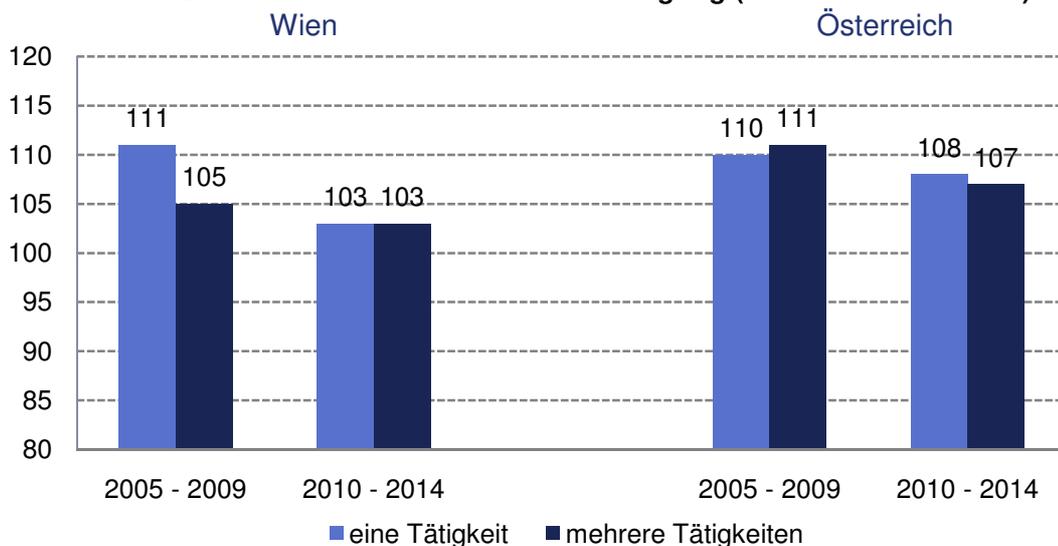
Im **Teilindex „Erwartungen“** waren Beschäftigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeit (und dementsprechend höherem Alter) in den ersten beiden Beobachtungszeiträumen noch signifikant unzufriedener bzw. pessimistischer. Zum dritten Zeitpunkt nähern sich die Gruppen nun an, vor allem aufgrund des starken Rückgangs des Teilindex unter jenen mit einer kürzeren Beschäftigungsdauer. Je kürzer Personen in einem Unternehmen beschäftigt sind, desto mehr Punkte verliert der Teilindex „Erwartungen“ zwischen zweitem und drittem Zeitpunkt. 2010 bis 2014 befinden sich nun diejenigen, die entweder am kürzesten oder aber am längsten dem Betrieb angehören, auf dem niedrigstem Niveau (50 Punkte). In Bezug auf die Arbeitsmarktchancen zeigt sich, dass zu allen Erhebungszeitpunkte diejenigen, die langjährig in einem Betrieb beschäftigt sind, ihre Chancen wieder eine annehmbare Stelle zu finden, weitaus schlechter einschätzen (zw. 19 und 27 Prozentpunkte Unterschied), was u.a. auf deren höheres Alter zurückzuführen ist. Die Zufriedenheit mit den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ist hingegen vorwiegend bei jenen mit einer kürzeren Beschäftigungsdauer, also tendenziell eher jüngeren ArbeitnehmerInnen, gesunken, während langjährig Beschäftigte ihre Entwicklungsperspektiven optimistischer bewerten.

Abbildung 28: Zufriedenheit mit den Basisindikatoren der Subdimension „Karriere“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Beschäftigungsdauer im Zeitverlauf (Wien)



Mehrfachbeschäftigung

Abbildung 29: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Mehrfachbeschäftigung (Wien und Österreich)



Die Unterscheidung der subjektiven Arbeitszufriedenheit nach Einzel- bzw. Mehrfachbeschäftigung ließ sich für unselbstständig Erwerbstätige in NAV nur für die letzten zwei Beobachtungszeiträume auswerten. 2005 bis 2009 erreichten Wiener Beschäftigte in NAV mit mehreren beruflichen Tätigkeiten sechs Punkte weniger im **Arbeitsklima Index** als Wiener Erwerbstätige mit einer singulären beruflichen Tätigkeit. Vom zweiten auf den dritten Zeitpunkt sinkt der Arbeitsklima Index in beiden Gruppen auf einen Wert von 103 Punkten, unter Einzelbeschäftigten also deutlich stärker als in der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten. Der Arbeitsklima Index in Gesamt-Österreich weist im Vergleich zu Wien keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Gruppen auf. Im Zeitverlauf ist der Index bei Personen mit Mehrfachbeschäftigung um vier Punkte und bei Personen mit einer singulären Tätigkeit um zwei Punkte gesunken.

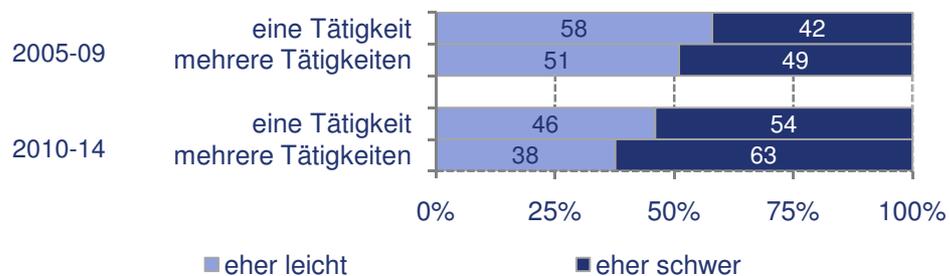
Tabelle 14: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Mehrfachbeschäftigung (Wien und Österreich)

| | | Wien | | Österreich | |
|-------------------------------|---------------------|---------|---------|------------|---------|
| | | 2005-09 | 2010-14 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | 1 Tätigkeit | 68 | 61 | 66 | 64 |
| | mehrere Tätigkeiten | 67 | 62 | 72 | 64 |
| Teilindex Betrieb | 1 Tätigkeit | 72 | 68 | 74 | 73 |
| | mehrere Tätigkeiten | 66 | 66 | 75 | 72 |
| Teilindex Arbeit | 1 Tätigkeit | 77 | 73 | 76 | 76 |
| | mehrere Tätigkeiten | 75 | 73 | 78 | 76 |
| Teilindex Erwartungen | 1 Tätigkeit | 60 | 52 | 58 | 56 |
| | mehrere Tätigkeiten | 54 | 47 | 49 | 54 |

Der **Teilindex „Gesellschaft“** ist in beiden Beschäftigtengruppen deutlich gesunken, unter Mehrfachbeschäftigten etwas weniger als bei Beschäftigten mit einer singulären beruflichen Tätigkeit. Beide liegen aktuell im Schnitt fast gleich auf, beurteilen also ihre gesellschaftliche Position ähnlich. Auch die betrieblichen Faktoren im **Teilindex „Betrieb“** werden ähnlich eingeschätzt, von Beschäftigten mit mehreren Tätigkeiten etwas kritischer als von jenen mit nur einer Beschäftigung. Vor allem die wirtschaftliche Zukunft des Betriebs wird von Mehrfachbeschäftigten pessimistischer eingeschätzt, die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen liegt ebenfalls hinter der von Einzelbeschäftigten. Rückblickend ist lediglich in der Gruppe der Einzelbeschäftigten eine Abnahme der Zufriedenheit mit den betrieblichen Rahmenbedingungen festzustellen. Im **Teilindex „Arbeit“** gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Einzel- und Mehrfachbeschäftigten. Im **Teilindex „Erwartungen“** fallen beide Subdimensionen bei WienerInnen mit Zusatzbeschäftigung schlechter aus, v.a. jedoch die Beurteilung der eigenen Arbeitsmarktchancen. 2005 bis 2009 glaubten 58% mit nur einer Beschäftigung und nur 51% mit Mehrfachbeschäftigung daran, leicht wieder eine annehmbare Stelle zu fin-

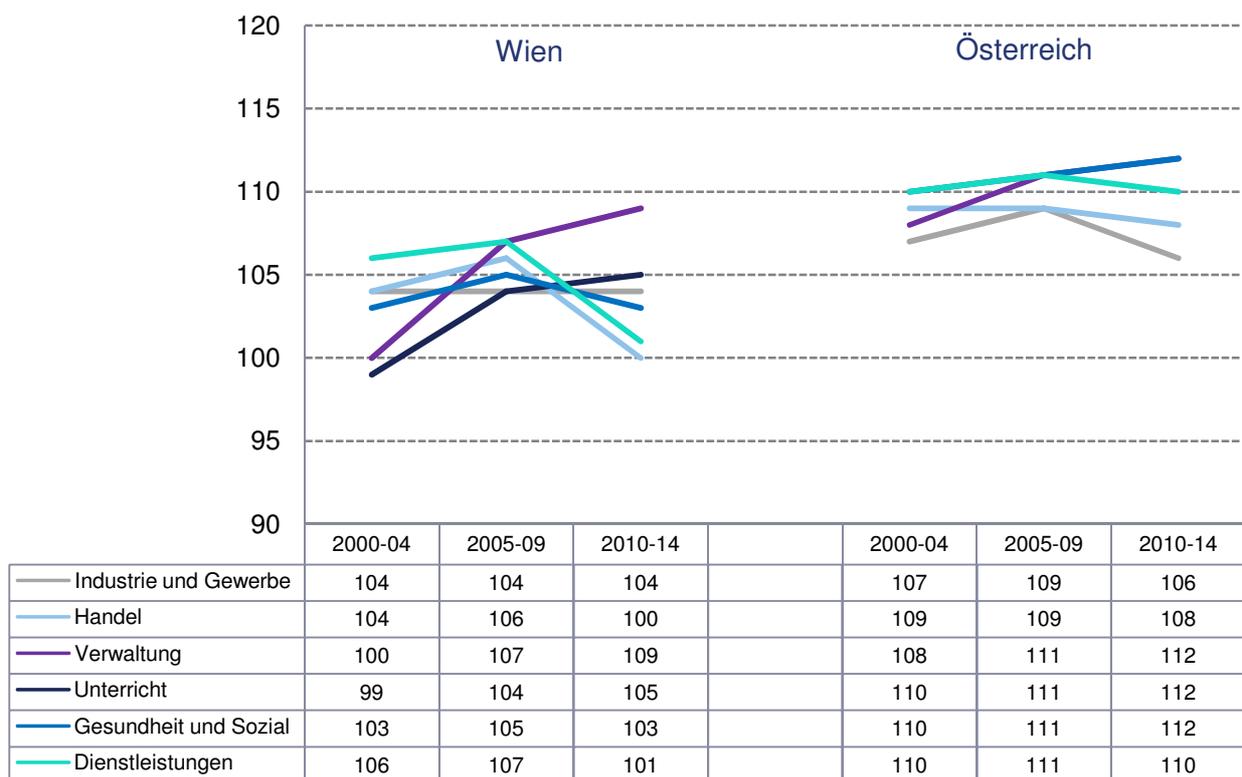
den. Mit ein Grund dafür ist die Altersstruktur: Mehrfachbeschäftigte sind tendenziell ältere ArbeitnehmerInnen und deutlich häufiger im öffentlichen Dienst sowie auffallend oft (zu 15%) in wissenschaftlichen Berufen beschäftigt.

Abbildung 30: Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Mehrfachbeschäftigung (Wien)



Branchen

Abbildung 31: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Branche (Wien und Österreich)



Im Wiener Arbeitsklima Index zeigen sich teils deutliche Branchenunterschiede in der Frage der Arbeitszufriedenheit von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV. Während der Arbeitsklima Index in Industrie und Gewerbe über alle drei Zeitpunkte hinweg stabil bei einem Wert von 104 bleibt, stieg der Wert im Verwaltungs- und Unterrichtssektor kontinuierlich an. Der öffentliche Dienst ist

damit der einzige Sektor, in dem die Arbeitszufriedenheit der dort Beschäftigten gestiegen ist. Am stärksten ist der Arbeitsklima Index im Verwaltungsbereich gestiegen (von 100 auf 109 Punkte), wo er mittlerweile am höchsten liegt. Im Unterrichtssektor ist der Indexwert von 99 auf 105 Punkte gestiegen. War der Unterrichtssektor zu Beginn des Jahrtausends damit noch jene Branche mit der niedrigsten Arbeitszufriedenheit, zählen die dort Beschäftigten mittlerweile zu den zufriedensten. Der größte Rückgang des Arbeitsklima Index ist im Handel sowie im Dienstleistungssektor zu verzeichnen: zwischen zweitem und drittem Zeitpunkt ist der Index in den beiden Branchen um sechs Punkte gefallen, womit Handels- und Dienstleistungsbeschäftigte derzeit die niedrigsten Indexwerte im Vergleich zu anderen Branchen aufweisen. In Gesamt-Österreich zeigt sich nach Branchen eine andere Entwicklung des Arbeitsklima Index als in Wien. Die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in den Handels- und Dienstleistungsbranchen verlief zwischen erstem und drittem Zeitpunkt vergleichsweise stabil, womit die Beschäftigten in beiden Branchen im Österreichschnitt wesentlich zufriedener sind als in Wien. Nicht nur in Wien, sondern auch im Österreichschnitt hat sich der Indexwert im Verwaltungssektor (+4 Punkte) und im Unterrichtssektor (+2 Punkte) erhöht. Auch die Beschäftigten im Gesundheits- bzw. Sozialbereich erzielten im Zeitverlauf etwas höhere Werte (+2 Punkte), während ihr Wert in Wien weitestgehend stabil blieb. Die größten Schwankungen des Arbeitsklima Index in Gesamt-Österreich sind in Industrie und Gewerbe zu verzeichnen. Vor zehn Jahren lag der Arbeitsklima Index dort noch bei 107 Punkten, 2005 bis 2009 stieg er auf 109 Punkte, fiel dann krisenbedingt auf 106 Punkte zurück und liegt damit dort am niedrigsten.

In Wien lassen sich auch in den Teilindizes deutliche Branchenunterschiede erkennen. Die größten Differenzen zwischen den Branchen zeigen sich im aktuellsten Zeitraum 2010 bis 2014 in den Teilindizes „Erwartungen“ und „Arbeit“. Die **Teilindizes** „**Gesellschaft**“ und „**Betrieb**“ weisen hingegen weniger starke Branchenunterschiede auf.

Tabelle 15: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branchen im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|-----------------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | Industrie und Gewerbe | 66 | 63 | 63 | 67 | 68 | 64 |
| | Handel | 64 | 66 | 60 | 67 | 65 | 63 |
| | Verwaltung | 63 | 65 | 65 | 67 | 68 | 67 |
| | Unterricht | 63 | 66 | 66 | 68 | 68 | 68 |
| | Gesundheit/Soziales | 66 | 63 | 61 | 68 | 66 | 66 |
| | Dienstleistungen | 66 | 65 | 60 | 68 | 67 | 64 |
| Teilindex Betrieb | Industrie und Gewerbe | 70 | 69 | 69 | 73 | 75 | 72 |
| | Handel | 70 | 68 | 66 | 73 | 73 | 73 |
| | Verwaltung | 64 | 70 | 70 | 70 | 74 | 76 |
| | Unterricht | 60 | 65 | 70 | 70 | 71 | 73 |
| | Gesundheit/Soziales | 69 | 70 | 70 | 74 | 76 | 77 |
| | Dienstleistungen | 69 | 69 | 67 | 74 | 75 | 73 |
| Teilindex Arbeit | Industrie und Gewerbe | 72 | 74 | 74 | 73 | 75 | 74 |
| | Handel | 73 | 75 | 74 | 76 | 76 | 78 |
| | Verwaltung | 72 | 76 | 80 | 76 | 78 | 80 |
| | Unterricht | 73 | 75 | 75 | 78 | 79 | 78 |
| | Gesundheit/Soziales | 72 | 73 | 72 | 75 | 76 | 77 |
| | Dienstleistungen | 74 | 76 | 74 | 76 | 78 | 78 |
| Teilindex Erwartungen | Industrie und Gewerbe | 52 | 53 | 53 | 56 | 56 | 55 |
| | Handel | 53 | 52 | 47 | 56 | 55 | 55 |
| | Verwaltung | 48 | 54 | 54 | 54 | 57 | 56 |
| | Unterricht | 49 | 51 | 54 | 55 | 55 | 60 |
| | Gesundheit/Soziales | 55 | 57 | 56 | 59 | 62 | 61 |
| | Dienstleistungen | 54 | 53 | 50 | 58 | 58 | 57 |

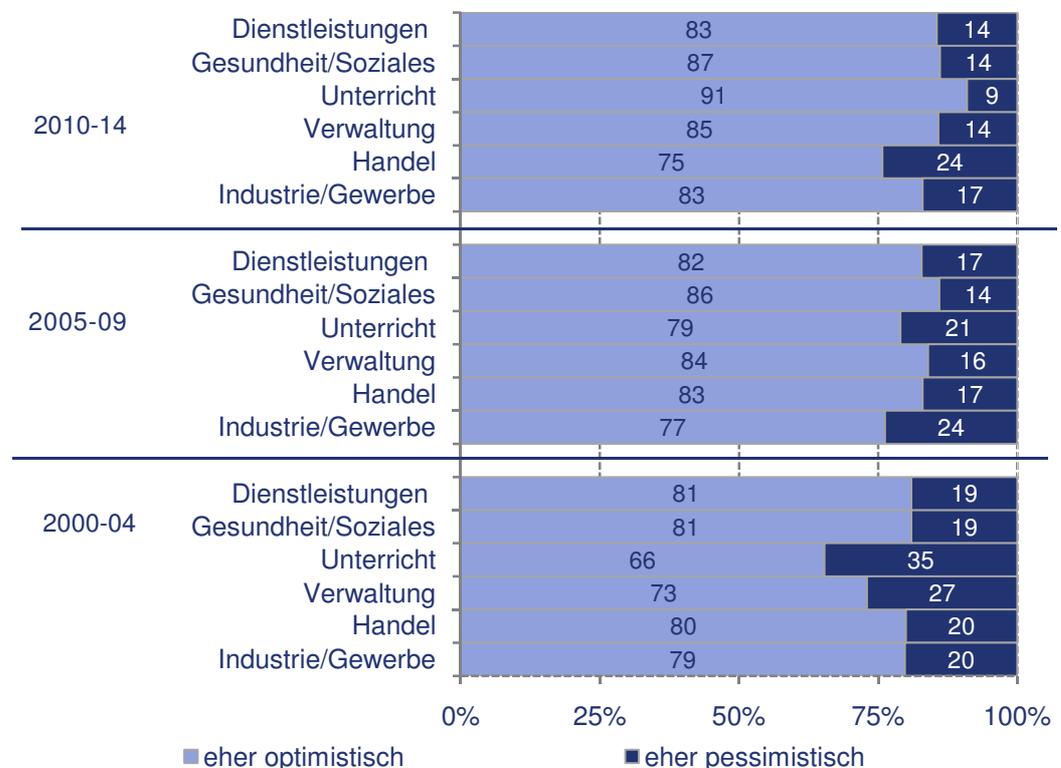
Im **Teilindex „Erwartungen“** fallen zunächst die optimistische Einstellung der Gesundheits- und Sozialbranche und die pessimistische Einstellung der Erwerbstätigen im Handels- und Dienstleistungssektor auf. Während sich die Zukunftsaussichten der Beschäftigten in Industrie und Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialbereich stabil entwickelten, haben sich die Aussichten für Handels- und Dienstleistungsbeschäftigte nachweislich eingetrübt. Vor allem Handelsangestellte beurteilen ihre Karriere- und Arbeitsmarktchancen mittlerweile negativer, im Vergleich zum Österreichschnitt auch deutlich pessimistischer als in anderen Bundesländern.

Im **Teilindex „Arbeit“** erreicht die Verwaltungsbranche die höchsten und der Gesundheits- und Sozialbereich die niedrigsten Werte. Im Zeitverlauf bewerten vor allem öffentlich Bedienstete im Verwaltungssektor ihre Arbeitsbedingungen positiv, während die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich konstant am unzufriedensten bzw. stärksten belastet sind.

Insgesamt sind die **positivsten zeitlichen Veränderungen** der Teilindizes im öffentlichen Sektor festzustellen. Die Verwaltungs- und die Unterrichtsbranchen erreichen in Wien in allen Teilindizes aktuell signifikant höhere Werte als noch 2000 bis 2004.

- Im Verwaltungsbereich werden vor allem die Teilindizes „Arbeit“ (+8 Punkte), „Betrieb“ und „Erwartungen“ (jeweils +6 Punkte) aktuell besser bewertet als zu Beginn des Jahrtausends. In der Unterrichtsbranche sind die Teilindizes „Betrieb“ (+10 Punkte) und „Erwartungen“ (+6 Punkte) im Zeitverlauf deutlich gestiegen. Der Teilindex „Betrieb“ stieg in beiden Branchen stark: im Unterrichtssektor um zehn und im Verwaltungssektor um sechs Punkte.
- Dies liegt hauptsächlich am steigenden Optimismus hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft und Stabilität im öffentlichen Sektor. Unselbstständig Erwerbstätige im Unterrichtssektor sind aktuell weitaus optimistischer hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft als noch vor zehn Jahren (von 66% auf 91%), 2000 bis 2004 waren sie noch am pessimistischsten.

Abbildung 32: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branche (Wien)

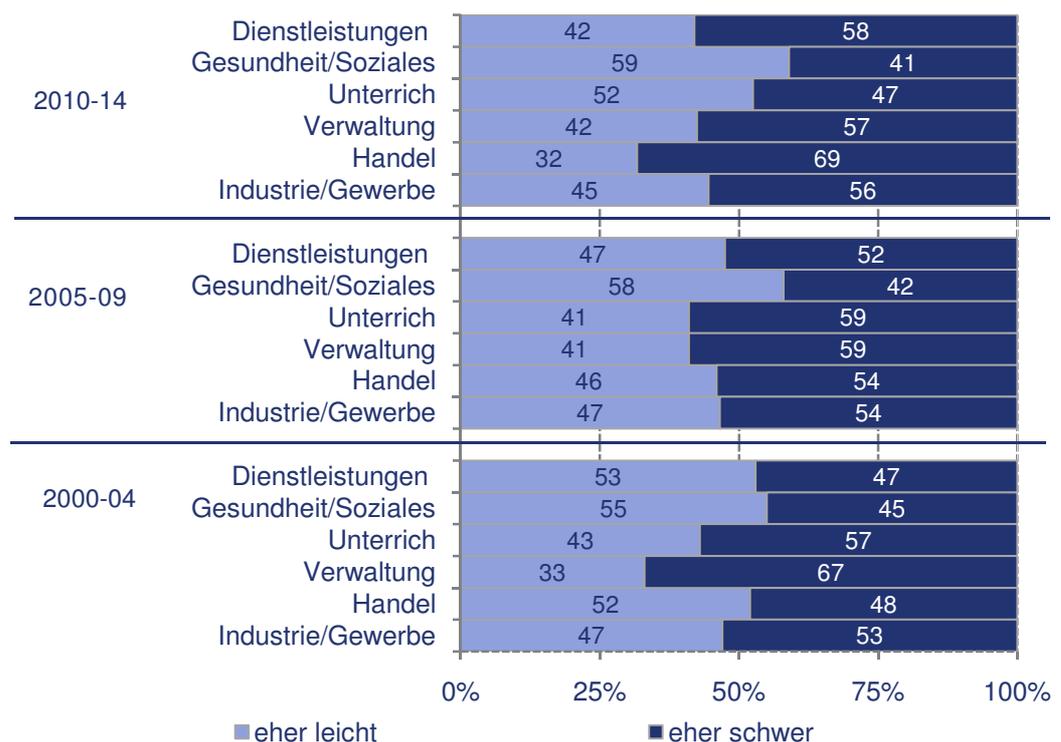


- Der Teilindex „Arbeit“ ist in der Verwaltungsbranche von 2000 bis 2004 auf 2010 bis 2014 um acht Punkte angestiegen. Dies liegt am Zuwachs

der Subdimensionen „Einkommen“ um fünf und der „allgemeinen Berufszufriedenheit“ um zwei Punkte.

- Weiters ist die „allgemeine Lebenszufriedenheit“ in allen Branchen rückläufig, nur im Verwaltungssektor liegt die Lebenszufriedenheit noch überdurchschnittlich hoch. Zusätzlich sind die subjektiven Belastungen – sowohl psychischer und physischer Stress - der unselbstständig Erwerbstätige in NAV des Verwaltungssektors im Zeitverlauf am stärksten zurückgegangen.
- Der Teilindex „Erwartungen“ erlebte in den Branchen Verwaltung und Unterricht zwischen ersten und letzten Zeitpunkt den größten Anstieg (+5 bis 6 Punkte). Vor allem die Karriere- als auch die Arbeitsmarktchancen werden von Beschäftigten im öffentlichen Sektor höher eingeschätzt.

Abbildung 33: Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branche (Wien)



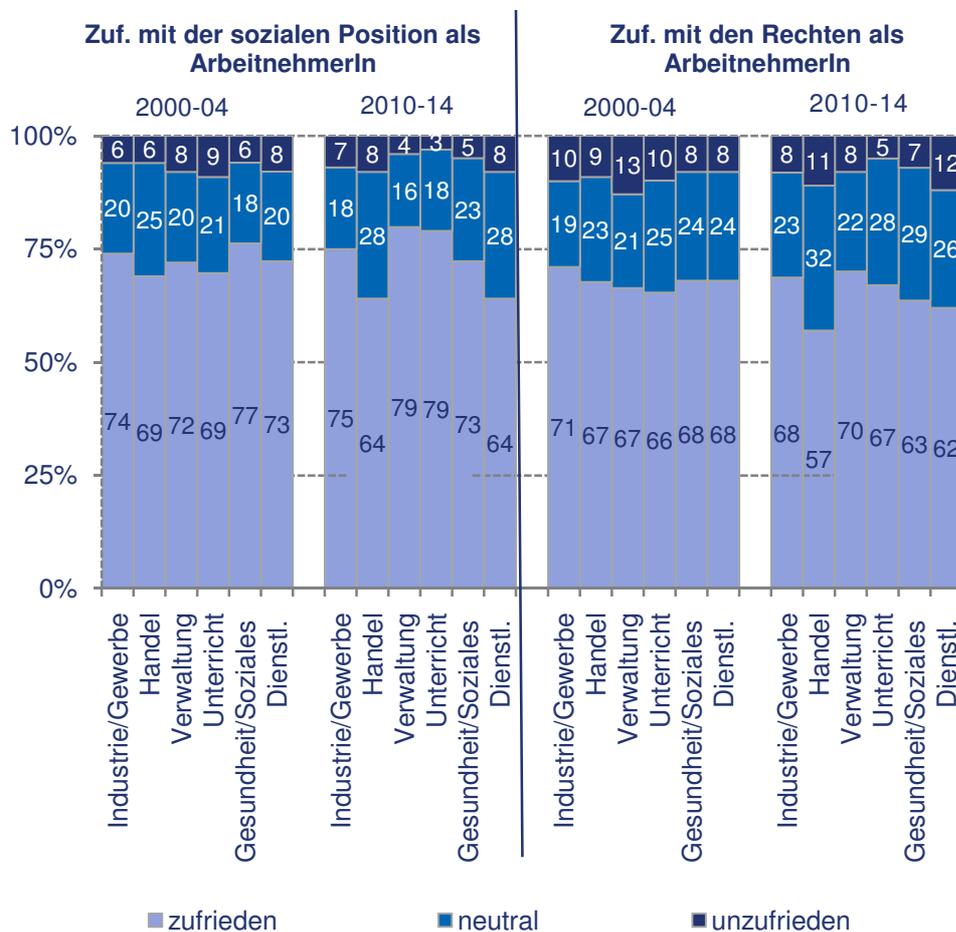
- Während der Teilindex „Gesellschaft“ in allen anderen Branchen gesunken ist, stieg dieser im Verwaltungs- und Unterrichtssektor. Das liegt vorrangig an der steigenden Zufriedenheit mit der sozialen Position als ArbeitnehmerIn in diesen Branchen. 2000 bis 2004 waren 72% im Verwaltungssektor und 69% im Unterrichtssektor damit zufrieden, 2010 bis 2014 stieg die Zufriedenheit in beiden Branchen auf 79%.

- Auch in Gesamt-Österreich zeigen die Branchen Verwaltung und Unterricht die positivsten Entwicklungen zwischen 2000 und jetzt: in der Verwaltungsbranche entfielen die größten Anstiege auf die Teilindizes „Betrieb“ (+6 Punkte) und „Arbeit“ (+4 Punkte) und in der Unterrichtsbranche auf die Bereiche „Erwartungen“ (+5 Punkte) und „Betrieb“ (+ 3 Punkte).

Demgegenüber sind in Wien **negativere zeitliche Veränderungen** in allen Teilindizes (außer „Arbeit“) zwischen erstem und drittem Zeitpunkt vorwiegend in den Handels- und Dienstleistungsbranchen zu verzeichnen.

- Im Teilindex „Gesellschaft“ erfahren die Indikatoren der Subdimension „Gesellschaftlicher Status“ in den Handels- und Dienstleistungsbranchen den größten Rückgang und befinden sich 2010 bis 2014 auf dem niedrigstem Niveau im Vergleich zu den anderen Branchen. 73% der Beschäftigten in der Dienstleistungsbranche waren vor zehn Jahren zufrieden mit ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn, jetzt sind es nur noch 64%. Im Handelssektor ist die Zufriedenheit mit den Rechten als ArbeitnehmerIn am stärksten von 67% auf 57% gesunken.
- Auch die Subdimensionen des Teilindex „Erwartungen“ zeigen in den Branchen Handel und Dienstleistungen einen starken Rückgang. Im Dienstleistungssektor glaubten vor zehn Jahren noch 53% daran, leicht wieder eine annehmbare Stelle zu finden. 2010 bis 2014 sind nur noch 42% dieser Meinung. Ähnlich gesunken sind die subjektiven Arbeitsmarktchancen von Handelsangestellten: 2000 bis 2004 waren 52%, aktuell sind nur noch 32% der Meinung, leicht wieder eine annehmbare Stelle zu finden im Falle eines Jobverlusts.
- Auch in Bezug auf die Karrierechancen sinkt die Zufriedenheit der un-selbstständig Erwerbstätigen in NAV in der Handels- und Dienstleistungsbranche im Zeitverlauf am stärksten. Vor zehn Jahren waren 53% im Handels- und 47% im Dienstleistungssektor mit den Aufstiegs- und Weiterbildungschancen zufrieden, 2010 bis 2014 nur noch 45% und 42%. Die gleiche Entwicklung zeigt sich in der Zufriedenheit mit den Weiterbildungschancen.

Abbildung 34: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „gesellschaftlicher Status“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branche (Wien)



Berufe

Seit 2010 werden im Zuge des Arbeitsklima Index auch die genauen Berufe der Befragten erhoben und im Anschluss codiert. Die Vielzahl an genannten Einzelberufen macht eine Auswertung aufgrund der zu geringen Fallzahlen in selteneren Berufsfeldern oftmals unmöglich, weshalb für die folgenden Auswertungen Einzelberufe zu Berufsgruppen zusammengefasst wurden. Auf diese Art konnten 15 Berufsgruppen gebildet werden.

Tabelle 16: Arbeitsklima Index nach Berufsgruppen 2010 - 2014 (Wien und Österreich)

| | Wien | Österreich |
|--|------|------------|
| Lehrer | 102 | 110 |
| Öffentliche Angestellte | 105 | 108 |
| Kinderbetreuung | 105 | 112 |
| Medizinische Berufe | 107 | 115 |
| wissenschaftliche Berufe | 108 | 112 |
| Einzelhandel, Fachverkäufer | 97 | 107 |
| Pflegeberufe | 101 | 110 |
| unternehmensbezogene Dienstleistungen | 108 | 113 |
| Bank- und Finanzwesen | 111 | 115 |
| Fahrer- und Berufsfahrer | 96 | 97 |
| Büroangestellte, SekretärIn | 106 | 112 |
| Gastronomie | 105 | 112 |
| Arbeiterberufe (Bau, Installateur, Mechaniker, Maurer) | 92 | 104 |
| Reinigungskräfte | 80 | 96 |
| leitende Angestellte, Führungskräfte | 105 | 113 |

Der Arbeitsklima Index variiert auch deutlich zwischen den einzelnen Berufen. Den höchsten Indexwert in Wien erzielen Beschäftigte im Bank- und Finanzwesen (111 Punkte), gefolgt von Beschäftigten in unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie in wissenschaftlichen (jeweils 108 Punkte) und medizinischen Berufen (107 Punkte). Am unteren Ende der Arbeitszufriedenheit liegen Reinigungskräfte (80 Punkte), Beschäftigte in traditionellen ArbeiterInnenberufen (92 Punkte), Fahrer/Berufsfahrer (96 Punkte) und Beschäftigte im Einzelhandel/FachverkäuferInnen (97 Punkte). Im Vergleich zum Österreichschnitt liegen alle Wiener Berufsgruppen niedriger. Besonders deutlich zeigt sich die niedrigere Arbeitszufriedenheit gegenüber den anderen Bundesländern in jenen Berufsgruppen, die ohnehin einen geringen Indexwert aufweisen: Reinigungskräfte liegen 16 Punkte unter dem Österreichschnitt, Beschäftigte in traditionellen Arbeiterberufen 12 Punkte und FachverkäuferInnen im Einzelhandel 10 Punkte.

Tabelle 17: Teilindizes nach Berufsgruppen 2010 - 2014 (Wien und Österreich)

| | Teilindex Gesellschaft | | Teilindex Betrieb | | Teilindex Arbeit | | Teilindex Erwartungen | |
|--|------------------------|----|-------------------|----|------------------|----|-----------------------|----|
| | Wien | AT | Wien | AT | Wien | AT | Wien | AT |
| Lehrer | 63 | 69 | 67 | 72 | 74 | 76 | 53 | 60 |
| Öffentliche Angestellte | 65 | 65 | 68 | 71 | 76 | 78 | 51 | 51 |
| Kinderbetreuung | 60 | 64 | 70 | 75 | 76 | 80 | 55 | 59 |
| Medizinische Berufe | 62 | 66 | 69 | 77 | 74 | 79 | 63 | 64 |
| wissenschaftliche Berufe | 67 | 67 | 71 | 76 | 77 | 78 | 54 | 58 |
| Einzelhandel, Fachverkäufer | 57 | 62 | 64 | 72 | 72 | 76 | 46 | 54 |
| Pflegeberufe | 60 | 65 | 70 | 76 | 69 | 74 | 57 | 63 |
| unternehmensbezogene Dienstleistungen | 64 | 67 | 70 | 74 | 77 | 79 | 60 | 63 |
| Bank- und Finanzwesen | 64 | 68 | 72 | 76 | 80 | 82 | 60 | 61 |
| Fahrer- und Berufsfahrer | 56 | 58 | 66 | 68 | 66 | 69 | 46 | 47 |
| Büroangestellte, SekräterIn | 61 | 65 | 70 | 75 | 78 | 81 | 51 | 57 |
| Gastronomie | 59 | 64 | 68 | 74 | 75 | 78 | 57 | 61 |
| Arbeiterberufe (Bau, Installateur, Mechaniker, Maurer) | 57 | 62 | 62 | 71 | 66 | 72 | 46 | 53 |
| Reinigungskräfte | 51 | 56 | 58 | 68 | 64 | 73 | 30 | 39 |
| leitende Angestellte, Führungskräfte | 63 | 66 | 71 | 75 | 75 | 79 | 56 | 62 |

Die höchsten Werte im **Teilindex „Gesellschaft“** erzielen Beschäftigte in wissenschaftlichen Berufen, öffentlich Bedienstete sowie ArbeitnehmerInnen in unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Bank- und Finanzwesen. In diesen Berufen liegen sowohl die Subdimension „Optimismus für Gesellschaft“ als auch „gesellschaftlicher Status“ mit am höchsten, d.h. die wirtschaftliche Zukunft des Landes wird von diesen Beschäftigtengruppen optimistischer eingeschätzt und die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten und dem eigenen sozialen Status liegt überdurchschnittlich hoch. In Bezug auf den gesellschaftlichen Status erweisen sich auch leitende Angestellte und Führungskräfte als überdurchschnittlich zufrieden mit ihren Rechten und ihrer gesellschaftlichen Position, in Bezug auf die wirtschaftliche Zukunft aber zeigen sie sich weniger optimistisch. In Punkto Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs zeigen sich vor allem Reinigungskräfte, Beschäftigte in der Gastronomie, im Einzelhandel, in der Kinderbetreuung und auch einfache Büroangestellte am wenigsten optimistisch. Wenn es um die Einschätzung der eigenen sozialen Position und Rechte als ArbeitnehmerIn geht, liegen Reinigungskräfte klar an letzter Stelle: nur 35% sind mit ihren Rechten zufrieden, nur 41% mit ihrer sozialen Position. Zum Vergleich: Beschäftigte im Bank- und Finanzwesen sind mit ihren Rechten zu 74%, mit ihrer gesellschaftlichen Stellung zu 83% zufrieden.

Die betriebliche Situation wird im **Teilindex „Betrieb“** von Beschäftigten im Bank- und Finanzwesen, in wissenschaftlichen Berufen und von leitenden Angestellten bzw. Führungskräften besonders positiv beurteilt. Diese hohe Zufriedenheit ergibt sich vor allem durch eine bessere Bewertung des Images des Betriebs und der betrieblichen Sozialleistungen in diesen Berufsgruppen. Besonders unzufrieden mit den betrieblichen Rahmenbedingungen sind hingegen FachverkäuferInnen im Einzelhandel, Beschäftigte in traditionellen Arbeiterberufen und erneut Reinigungskräfte. Während Reinigungskräfte in nahezu allen vier Subdimensionen des Teilindex die niedrigsten Werte erreichen, begründet sich die Unzufriedenheit bei FachverkäuferInnen und Beschäftigten in traditionellen Arbeiterberufen in erster Linie durch die negative Bewertung der betrieblichen Sozialleistungen.

Zwischen Beschäftigten im Bank- und Finanzwesen, die im **Teilindex „Arbeit“** den höchsten Indexwert erzielen, und Reinigungskräften, die die geringste Zufriedenheit in Bezug auf die Arbeitsbedingungen aufweisen, liegen 16 Indexpunkte. Anders ausgedrückt: in der Frage der beruflichen Tätigkeit geben 87% der Bankangestellten an, damit zufrieden zu sein, unter Reinigungskräften sagen dies nur 57%. Aber nicht nur Reinigungskräfte, auch BerufsfahrerInnen, Beschäftigte in traditionellen Arbeiterberufen und PflegerInnen erzielen im Teilindex „Arbeit“ unterdurchschnittliche Werte. Zum einen liegt das an den höheren Belastungen: in der Subdimension „psychische

Belastung“, die u.a. auch den Zeitdruck in der Arbeit misst, erreichen vor allem Beschäftigte in den Pflegeberufen und BerufsfahrerInnen hohe Belastungswerte; in der Subdimension „physische Belastungen“ geben erneut BerufsfahrerInnen und Beschäftigte in traditionellen Arbeiterberufen hohe Belastungen an. Geht es um die „soziale Einbindung“, also um die Integration ins Unternehmen, fühlen sich Berufsfahrer und Pflegekräfte am stärksten benachteiligt. Die Einkommenssituation wird von Reinigungskräften am schlechtesten bewertet: nur 32% sind mit ihrem Einkommen zufrieden, jede fünfte Reinigungskraft gibt an, nicht vom Gehalt alleine leben zu können, für zwei Drittel reicht es gerade aus. Auch Beschäftigte in traditionellen Arbeiterberufen und in der Gastronomie bewerten ihre Einkommenssituation negativ. Die Subdimension „Zeiteinteilung“ wird von BerufsfahrerInnen am schlechtesten bewertet: nur 55% sind mit ihrer Arbeitszeitregelung zufrieden bzw. bewerten die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben als gut. Aber auch Beschäftigte in Pflegeberufen, Reinigungskräfte und in traditionellen Arbeiterberufen sind hinsichtlich ihrer Arbeitszeitregelung und Vereinbarkeit überdurchschnittlich häufig unzufrieden.

Während die betrieblichen und Arbeitsbedingungen bereits die Spannweite zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen in ihrer Arbeitszufriedenheit aufzeigten, fallen die Unterschiede im vierten **Teilindex „Erwartungen“** nochmals deutlicher aus. Während Berufsgruppen wie medizinische Berufe, unternehmensbezogene Dienstleistungen und Beschäftigte im Bank- und Finanzwesen einen Teilindexwert von 60 oder darüber erreichen, liegt der Indexwert im Reinigungswesen um die Hälfte niedriger, FachverkäuferInnen, BerufsfahrerInnen und Beschäftigte in traditionellen Arbeiterberufen liegen ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt. Ein genauerer Blick auf die Reinigungskräfte verrät das Ausmaß des Zukunftspessimismus in dieser Gruppe: nur 21% sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, nur 11% glauben, im Falle eines Jobverlustes wieder leicht eine neue annehmbare Stelle zu finden. BerufsfahrerInnen, FachverkäuferInnen und Beschäftigte in traditionellen Arbeiterberufen glauben zu rund 38% an ihre Arbeitsmarktchancen, mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind 37% der FachverkäuferInnen und Beschäftigten in Arbeiterberufen zufrieden, unter BerufsfahrerInnen sind es 44%.

Insgesamt signalisieren die Auswertung nach Berufsgruppen die unterschiedlichen Positionen und daraus abzuleitenden variierenden Arbeitsbedingungen von unselbständig Erwerbstätigen in NAV am Wiener Arbeitsmarkt an. Gleichzeitig fällt die hohe Homogenität in den Bewertungen der Arbeitsbedingungen vor allem in jenen Berufsgruppen auf, die unterdurchschnittliche Werte erzielen. So sind Reinigungskräfte oder BerufsfahrerInnen nicht nur mit bestimmten

Einzelaspekten ihrer Beschäftigung unzufriedener, sondern in nahezu allen Bereichen der Arbeitszufriedenheit.

3.3.3 Merkmalskombinationen nach Geschlecht

Frauen in Normalbeschäftigung erzielen im **Arbeitsklima Index** insgesamt einen etwas höheren Indexwert als Männer, das gilt sowohl für den Wiener als auch den gesamtösterreichischen Arbeitsmarkt. Im aktuellen Zeitraum erzielen Frauen einen Arbeitsklima Indexwert von 104 Punkten, Männer liegen um zwei Punkte darunter. Im Vergleich zum Österreichschnitt liegen beide Gruppen – sowohl Männer als auch Frauen in NAV – niedriger.

Tabelle 18: Arbeitsklima Index unselbständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Alter, Bildung, Migrationshintergrund, Versorgungspflichten (Wien)

| | | | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|------------------------------|----------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Alter | männlich | -25 | 108 | 112 | 102 |
| | | 26-35 | 105 | 113 | 105 |
| | | 36-45 | 102 | 107 | 100 |
| | | 46- | 101 | 102 | 100 |
| | weiblich | -25 | 108 | 116 | 106 |
| | | 26-35 | 105 | 115 | 108 |
| | | 36-45 | 102 | 105 | 103 |
| | | 46- | 102 | 102 | 100 |
| Bildung | männlich | Pflichtschule | 98 | 98 | 87 |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 100 | 108 | 100 |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 104 | 111 | 101 |
| | | Matura | 107 | 108 | 101 |
| | | Universität | 108 | 108 | 108 |
| | weiblich | Pflichtschule | 97 | 93 | 89 |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 102 | 113 | 100 |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 106 | 111 | 108 |
| | | Matura | 105 | 107 | 107 |
| | | Universität | 104 | 108 | 105 |
| Migrationshintergrund | männlich | ohne Migrationshintergrund | | | 106 |
| | | mit Migrationshintergrund | | | 94 |
| | weiblich | ohne Migrationshintergrund | | | 105 |
| | | mit Migrationshintergrund | | | 99 |
| Kind(er) im Haushalt | männlich | keine Kinder im HH | 103 | 108 | 101 |
| | | Kinder im HH | 103 | 107 | 103 |
| | weiblich | keine Kinder im HH | 103 | 110 | 104 |
| | | Kinder im HH | 103 | 106 | 102 |

Betrachtet man Frauen und Männer getrennt nach weiteren soziodemographischen Merkmalen, fällt zunächst auf, dass jüngere Frauen ab 2005 eine höhere Arbeitszufriedenheit im Arbeitsklima Index aufweisen als ihre gleichaltrigen männlichen Kollegen, sich diese höhere Arbeitszufriedenheit jedoch mit zunehmendem **Alter** angleicht, sodass über 45-jährige Frauen und Männer aktuell gleichauf bei 100 Punkten liegen. Dass jüngere Frauen zu den zufriedensten Gruppen im Arbeitsklima Index gehören, liegt auch daran, dass vor allem junge Männer im Zeitverlauf an Arbeitszufriedenheit verloren haben: diese lag bei den unter 26-jährigen Männern im Zeitraum 2000 bis 2004 noch bei 108 Punkten, ist im zweiten Zeitraum auf 112 Punkte gestiegen und im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise rapide abgesunken auf aktuell nur noch 102 Punkte. Junge weibliche Beschäftigte in Wien hingegen lagen zu Beginn des Analysezeitraums ebenfalls bei 108 Punkten, zwischenzeitlich sogar bei 116 Punkten und aktuell bei 106 Punkten. Der rapide Rückgang der Arbeitszufriedenheit unter jungen Männern ist in Wien stärker als im Österreichschnitt zu beobachten: während in Wien junge Männer am Arbeitsmarkt vom zweiten auf den dritten Analysezeitraum zehn Punkte verloren haben, hat sich der Indexwert dieser Gruppe österreichweit stabil entwickelt. Ein Grund dafür ist der im Vergleich zu jungen Frauen höhere Anteil an gering Qualifizierten unter jungen Männern: in Wien besitzen 30% der Männer unter 26 maximal Pflichtschulabschluss, 37% einen Lehrabschluss – beides Gruppen, die im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise stärker unter Druck geraten sind, ein stabiles Beschäftigungsverhältnis am Arbeitsmarkt zu finden und zu halten. Gerade für junge Männer ist die Ausrichtung der männlichen Identität an Erwerbsarbeit umso relevanter, da zum einen reproduktive Tätigkeiten in der Familie für die Geschlechtsidentität der Männer weniger relevant sind als für Frauen, zum anderen aber auch die Erwerbszentriertheit in Österreich im Übergangssystem stark institutionell verankert ist. Der starke Rückgang der Arbeitszufriedenheit unter jungen Männern deutet darauf hin, dass diese – und insbesondere niedriger qualifizierte junge Männer – sich unter Eindruck der angespannten Lage am Wiener Arbeitsmarkt zunehmend schwerer tun, in stabile Beschäftigungsverhältnisse mit entsprechenden Arbeitsbedingungen zu gelangen.

Die entscheidende Rolle des **Bildungsabschlusses** für die spätere Erwerbskarriere hat sich bereits in der getrennten Auswertung nach formal höchstem Bildungsniveaus gezeigt. In Kombination mit dem Geschlecht zeigen sich bei geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen keine Unterschiede – sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte mit maximal Pflichtschulabschluss erreichen einen Indexwert unter 90 und liegen damit deutlich unter den übrigen Bildungsgruppen. In den beiden Gruppen „mittlerer Abschluss“ und „Matura“ liegen weibliche Beschäftigte aktuell deutlich über den männlichen Beschäftig-

ten mit gleichem Bildungsniveau, lediglich in der Gruppe mit tertiärem Abschluss weisen Frauen eine etwas geringere Arbeitszufriedenheit auf als Männer. Das steht in Einklang mit anderen Forschungsergebnissen, wonach Frauen ihre oftmals höhere Bildung am Arbeitsmarkt nicht gleich gut verwerten können wie Männer und beispielsweise trotz höherer Qualifikation seltener in leitende Positionen gelangen. Im Zeitverlauf haben Niedrigqualifizierte gegenüber dem ersten Zeitraum 2000 bis 2004 deutlich verloren, und zwar sowohl Männer als auch Frauen in „klassischer“ unselbständiger Beschäftigung. Darüber hinaus ist auch bei Männern mit Matura ein deutlicher Rückgang um 6 Punkte im Arbeitsklima Index zu verzeichnen.

Nach **Migrationshintergrund** zeigt sich lediglich, dass zwischen Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund kein signifikanter Unterschied in der Arbeitszufriedenheit festzustellen ist, sehr wohl jedoch unter MigrantInnen: weibliche migrantische Beschäftigte in NAV sind demzufolge zufriedener als männliche.

In kinderlosen Haushalten sind weibliche Beschäftigte aktuell um drei Punkte zufriedener als männliche, ist ein **Kind im Haushalt** vorhanden gleicht sich die Arbeitszufriedenheit von Männern und Frauen an. Interessant ist, dass Männer ohne Kinder etwas unzufriedener im Arbeitsklima Index sind, während es bei Frauen umgekehrt ist.

Tabelle 19: Arbeitsklima Index unselbständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Stellung im Beruf, Teilzeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien)

| | | | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|--|----------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Stellung im Beruf | männlich | Arbeiter | 98 | 96 | 91 |
| | | Angestellte | 108 | 113 | 104 |
| | | Öffentlicher Dienst | 97 | 103 | 107 |
| | weiblich | Arbeiter | 95 | 96 | 88 |
| | | Angestellte | 106 | 111 | 105 |
| | | Öffentlicher Dienst | 102 | 107 | 105 |
| Teilzeit | männlich | Vollzeit | 103 | 108 | 101 |
| | | Teilzeit | 99 | 103 | 102 |
| | weiblich | Vollzeit | 104 | 110 | 104 |
| | | Teilzeit | 103 | 105 | 102 |
| Dauer der Betriebszugehörigkeit | männlich | bis 1 Jahr | 103 | 110 | 94 |
| | | 2-3 Jahre | 104 | 107 | 96 |
| | | 4-10 Jahre | 104 | 109 | 104 |
| | | ab 11 Jahre | 101 | 106 | 107 |
| | weiblich | bis 1 Jahr | 105 | 106 | 100 |
| | | 2-3 Jahre | 104 | 109 | 102 |
| | | 4-10 Jahre | 104 | 112 | 105 |
| | | ab 11 Jahre | 102 | 106 | 105 |

Grundsätzlich weisen **ArbeiterInnen** einen niedrigeren Arbeitsklima Indexwert auf als **Angestellte** und **öffentlich Bedienstete**. Weibliche Arbeiterinnen sind im aktuellsten Zeitraum 2010 bis 2014 am unzufriedensten, da ihr Indexwert vom zweiten auf den dritten Zeitraum stärker gesunken ist als unter männlichen Arbeitern. Unter Angestellten lassen sich keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht oder im Zeitverlauf feststellen. Unter öffentlich Bediensteten kam es zu einer Umkehr: während männliche öffentliche Bedienstete bis 2009 noch einen deutlich niedrigeren Arbeitsklima Indexwert als ihre weiblichen Kolleginnen hatten, ist der Indexwert vom zweiten auf den dritten Zeitraum bei Frauen gefallen während er bei männlichen öffentlichen Bediensteten auf 107 Punkte gestiegen ist.

Frauen sind in Wien rund drei Mal so häufig in Teilzeit beschäftigt wie Männer. Weibliche Vollzeitbeschäftigte liegen aktuell um drei Punkte über männlichen Vollzeitbeschäftigten, die Schere zwischen den beiden Gruppen ist im Zeitverlauf sogar etwas aufgegangen. Unter **Teilzeitbeschäftigten** waren Männer traditionell ebenfalls etwas unzufriedener, aktuell aber liegen beide gleichauf bei 102 Punkten.

Je nach **Dauer der Betriebszugehörigkeit** zeigen sich teils deutliche Unterschiede, auch nach Geschlecht. So sind Männer mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit aktuell deutlich unzufriedener als Frauen, diese Differenz gleicht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit aber aus. Bei Beschäftigten in NAV mit einer längeren Betriebszugehörigkeit sind keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen mehr festzustellen.

Tabelle 20: Teilindizes unselbständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Alter, Bildung, Migrationshintergrund, Versorgungspflichten (Wien, 2010 - 2014)

| | | | Teilindex Gesellschaft | Teilindex Betrieb | Teilindex Arbeit | Teilindex Erwartungen |
|------------------------------|----------|----------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|
| Alter | männlich | -25 | 60 | 65 | 71 | 61 |
| | | 26-35 | 62 | 68 | 73 | 61 |
| | | 36-45 | 59 | 65 | 71 | 52 |
| | | 46- | 60 | 69 | 74 | 45 |
| | weiblich | -25 | 62 | 67 | 75 | 59 |
| | | 26-35 | 64 | 70 | 75 | 59 |
| | | 36-45 | 61 | 69 | 73 | 52 |
| | | 46- | 60 | 67 | 75 | 43 |
| Bildung | männlich | Pflichtschule | 53 | 59 | 63 | 41 |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 58 | 67 | 71 | 50 |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 60 | 66 | 71 | 54 |
| | | Matura | 60 | 67 | 74 | 52 |
| | | Universität | 65 | 71 | 76 | 59 |
| | weiblich | Pflichtschule | 52 | 59 | 68 | 42 |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 58 | 67 | 74 | 46 |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 65 | 72 | 76 | 54 |
| | | Matura | 63 | 72 | 77 | 54 |
| | | Universität | 64 | 68 | 75 | 54 |
| Migrationshintergrund | männlich | ohne Migrationshintergrund | 62 | 69 | 75 | 56 |
| | | mit Migrationshintergrund | 58 | 62 | 67 | 46 |
| | weiblich | ohne Migrationshintergrund | 62 | 69 | 76 | 52 |
| | | mit Migrationshintergrund | 61 | 66 | 71 | 48 |
| Kind(er) im Haushalt | männlich | keine Kinder im HH | 60 | 67 | 73 | 52 |
| | | Kinder im HH | 63 | 68 | 72 | 54 |
| | weiblich | keine Kinder im HH | 61 | 68 | 75 | 51 |
| | | Kinder im HH | 62 | 68 | 73 | 52 |

Jüngere ArbeitnehmerInnen in NAV sind in Bezug auf ihre gesellschaftliche Position etwas zufriedener und in ihrer Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes etwas optimistischer. Das gilt sowohl für jüngere Frauen als auch für Männer, wobei (jüngere) Frauen im **Teilindex „Gesellschaft“** etwas höhere Werte erzielen als Männer. In Bezug auf das formale Bildungsniveau steigt die Einschätzung im Teilindex „Gesellschaft“ mit steigendem Bildungsniveau an. Vor allem Frauen mit mittlerem Abschluss oder Matura erweisen sich in diesem Teilindex als zufriedener und optimistischer. Während Frauen unabhängig vom Migrationshintergrund im Teilindex „Gesellschaft“ einen Wert von über 60 Punkten erreichen, sind männliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund unzufriedener mit ihren Rechten, ihrem sozialen Status und pessimistischer bzgl. der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes. Männer mit Kind(ern) im Haushalt erzielen höhere Werte als Männer ohne Kinder, bei Frauen liegt der Wert unabhängig von etwaigen Versorgungspflichten nahezu gleichauf.

Im zweiten **Teilindex „Betrieb“**, der die Einschätzung der betrieblichen Rahmenbedingungen misst, erzielen Männer in den Altersgruppen 26 bis 35 sowie über 45 Jahre die höchsten Werte, unter Frauen liegt der Indexwert bei den 26 bis 45jährigen am höchsten. In Bezug auf die betriebliche Situation zeigt sich ebenfalls ein klarer Zusammenhang mit dem Bildungsniveau: höher qualifizierte Beschäftigte schätzen demzufolge die betrieblichen Rahmenbedingungen wie z.B. betriebliche Sozialleistungen, Führungsstil oder die wirtschaftliche Zukunft des Betriebs wesentlich positiver ein als Beschäftigte mit maximal Pflicht- oder Lehrabschluss. In Bezug auf den Migrationshintergrund zeigt sich ein ähnliches Bild wie zuvor im Teilindex „Gesellschaft“: zwar sind in der Frage der betrieblichen Aspekte Beschäftigte ohne Migrationshintergrund tendenziell zufriedener, während der Unterschied zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen unter Frauen jedoch nicht so deutlich ausfällt, zeigt sich ein signifikant geringerer Wert unter Männern mit Migrationshintergrund. Unterschiede nach Versorgungspflichten lassen sich keine feststellen.

In den Einschätzungen der Arbeitsbedingungen, die im **Teilindex „Arbeit“** zusammengefasst werden, zeigen sich in den Altersgruppen lediglich klare Unterschiede in der jüngsten Kohorte: weibliche Beschäftigte unter 26 Jahren sind demzufolge zufriedener bzw. weniger belastet in ihrer Arbeit als ihre männlichen Altersgenossen, deren Indexwert um 4 Punkte niedriger liegt. Auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen schätzen Beschäftigte mit maximal Pflichtschulabschluss ihre Situation negativer ein als alle anderen Bildungsgruppen, wobei niedrigqualifizierte Männer im Vergleich zu Frauen einen nochmals deutlich niedrigeren Wert aufweisen, u.a. aufgrund der höheren physischen Belastungen. Während sich in den restlichen Bildungsgruppen bei

Frauen keine eindeutigen Unterschiede mehr zeigen, bewerten höher qualifizierte Männer mit Matura oder tertiärem Abschluss ihre Arbeitsbedingungen etwas positiver als Männer mit Lehr- oder mittlerem Abschluss. Männer mit Migrationshintergrund erzielen auch im dritten Teilindex „Arbeit“ einen niedrigeren Wert als Männer ohne Migrationshintergrund bzw. Frauen. Unter Frauen liegen jene ohne Migrationshintergrund v.a. in den Subdimensionen „Zeiteinteilung“ und „Einkommen“ überdurchschnittlich hoch. Beschäftigte ohne Versorgungspflichten liegen etwas über den Werten von Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt.

Im vierten **Teilindex „Erwartungen“** ist sowohl unter Frauen als auch Männern im ähnlichen Ausmaß ein sinkender Wert mit ansteigendem Alter zu beobachten. Die zunehmend pessimistischere Einschätzung der eigenen Karrieremöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen hängt also stärker mit dem Alter zusammen als mit dem Geschlecht. Ein weiterer Zusammenhang zeigt sich mit dem Bildungsniveau: formal höher qualifizierte Beschäftigte erzielen höhere Werte im Teilindex „Erwartungen“ als niedrigqualifizierte Beschäftigte. Frauen und Männer mit maximal Pflichtschulabschluss erreichen lediglich einen Wert von knapp über 40 Punkten. Männer mit Lehrabschluss schätzen ihre Zukunftsperspektiven optimistischer ein als Frauen mit Lehrabschluss. Dasselbe gilt für Männer mit einem tertiären Abschluss. Männer mit Migrationshintergrund liegen im Teilindex „Erwartungen“ sowohl hinter Männern ohne Migrationshintergrund als hinter Frauen zurück. Männer mit Versorgungspflichten schätzen ihre Zukunftsperspektiven am optimistischsten ein, während sich bei Frauen kein Unterschied je nach etwaigen Versorgungspflichten zeigt.

Tabelle 21: Teilindizes unselbständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Stellung im Beruf, Teilzeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien, 2010-2014)

| | | | Teilindex Gesellschaft | Teilindex Betrieb | Teilindex Arbeit | Teilindex Erwartungen |
|--|----------|---------------------|---------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|
| Stellung im Beruf | männlich | Arbeiter | 56 | 61 | 66 | 45 |
| | | Angestellte | 60 | 68 | 74 | 54 |
| | | Öffentlicher Dienst | 65 | 71 | 76 | 57 |
| | weiblich | Arbeiter | 55 | 58 | 65 | 40 |
| | | Angestellte | 62 | 69 | 76 | 52 |
| | | Öffentlicher Dienst | 63 | 70 | 76 | 52 |
| Teilzeit | männlich | Vollzeit | 60 | 67 | 72 | 53 |
| | | Teilzeit | 58 | 69 | 74 | 51 |
| | weiblich | Vollzeit | 62 | 68 | 75 | 51 |
| | | Teilzeit | 60 | 68 | 74 | 50 |
| Dauer der Betriebszugehörigkeit | männlich | bis 1 Jahr | 56 | 60 | 68 | 49 |
| | | 2-3 Jahre | 56 | 62 | 68 | 53 |
| | | 4-10 Jahre | 61 | 68 | 74 | 55 |
| | | ab 11 Jahre | 65 | 72 | 77 | 51 |
| | weiblich | bis 1 Jahr | 59 | 65 | 73 | 50 |
| | | 2-3 Jahre | 58 | 66 | 72 | 54 |
| | | 4-10 Jahre | 63 | 69 | 75 | 53 |
| | | ab 11 Jahre | 62 | 70 | 77 | 48 |

Je nach beruflichen Merkmalen und Geschlecht zeigen sich auch in den vier Teilindizes Unterschiede. Im **Teilindex „Gesellschaft“** bewerten sowohl weibliche als auch männliche ArbeiterInnen ihren gesellschaftlichen Status und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes am negativsten. Unter Frauen zeigen sich keine weiteren Unterschiede zwischen Angestellten und öffentlich Bediensteten, unter Männern liegt der Teilindexwert unter öffentlich Bediensteten nochmals höher. Weibliche Beschäftigte erzielen unabhängig von ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit höhere Werte im Teilindex „Gesellschaft“ als Männer, wobei sowohl bei Männern als auch bei Frauen die Vollzeitbeschäftigten höhere Werte als Teilzeitbeschäftigte aufweisen. Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt auch der Teilindex „Gesellschaft“, bei Männern etwas deutlicher als bei Frauen.

Im **Teilindex „Betrieb“** sind sowohl Angestellte als auch öffentlich Bedienstete mit ihren betrieblichen Rahmenbedingungen zufriedener als ArbeiterInnen, und zwar weitestgehend unabhängig vom Geschlecht. Zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zeigen sich im Teilindex „Betrieb“ keine wesentlichen Unterschiede, auch nicht nach Geschlecht. Mit längerer Betriebszugehörigkeit steigt die Zufriedenheit mit betrieblichen Faktoren wie z.B. Führungsstil oder Sozialleistungen, wobei Frauen mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit hier etwas höhere Werte erreichen als Männer mit einer maximal dreijährigen Betriebszugehörigkeit.

Auch im **Teilindex „Arbeit“** sind Angestellte und öffentlich Bedienstete zufriedener bzw. weniger belastet als ArbeiterInnen, und zwar unabhängig vom Geschlecht. Männliche Teilzeitbeschäftigte erzielen etwas höhere Indexwerte als Vollzeitbeschäftigte, unter Frauen zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. Mit längerer Betriebszugehörigkeit steigt auch die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, wobei hier Frauen im Vergleich zu Männern höhere Werte erzielen.

Vor allem weibliche Arbeiterinnen sind in Bezug auf ihre Zukunftsperspektiven pessimistisch, wie sich anhand des **Teilindex „Erwartungen“** zeigt. Ihr Wert liegt bei lediglich 40 Punkten, unter männlichen Arbeitern liegt er bei 45 Punkten. Auch unter männlichen Angestellten und öffentlichen Bediensteten liegt der Teilindexwert höher, wobei vor allem die Differenz unter öffentlichen Bediensteten auffällt. Beschäftigte mit einer mittleren Betriebszugehörigkeit von 2 bis 10 Jahren weisen die höchsten Werte im Teilindex „Erwartungen“ auf, Unterschiede nach Geschlecht zeigen sich hingegen kaum.

3.3.4 Merkmalskombinationen nach Alter

Dass vor allem jüngere Frauen ab 2005 eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als ihre gleichaltrigen männlichen Kollegen, sich diese höhere Arbeitszufriedenheit jedoch mit zunehmendem Alter in beiden Geschlechtern angleicht, wurde bereits oben erörtert; auch wurde bereits festgestellt, dass vor allem junge Männer im Zeitverlauf an Arbeitszufriedenheit verloren haben. Die gemeinsame Auswertung des Arbeitsklima Index nach Alter und höchstem Bildungsniveau zeigt, dass jüngere Menschen in allen Bildungsgruppen verloren haben, am stärksten jedoch junge Beschäftigte mit maximal Lehr- oder mittlerem Abschluss (um 10 bis 14 Punkte seit 2009). Auffällig ist jedoch, dass niedrigqualifizierte junge Menschen bis zur Wirtschafts- und Finanzkrise zwar deutlich unter den Werten von qualifizierten Befragten, aber dennoch noch über 100 Punkte lagen; seit der Krise ist deren Wert auf 97 Punkte gesunken. Auch in den anderen Altersgruppen haben vor allem Personen mit maximal Pflichtschul-, Lehr- oder mittlerem Abschluss seit 2009 an Arbeitszufriedenheit verloren, wobei sich die Gruppenunterschiede mit zunehmendem Alter einebnen – Grund dafür ist eine generell niedrigere Arbeitszufriedenheit unter älteren Personen, vor allem unter geringqualifizierten.

Jüngere MigrantInnen sind mit ihrer Arbeit wesentlich zufriedener als ältere; gleichzeitig sind sie unzufriedener als ihre gleichaltrigen Kollegen/-innen ohne Migrationshintergrund. Besonders drastisch zeigt sich das an der jüngsten Kohorte: die unter 25-jährigen migrantischen Beschäftigten erzielen mit 99 Punkten zwar einen höheren Indexwert als migrantische Beschäftigte über 45 (95 Punkte), liegen aber dennoch um 14 Punkte hinter jüngeren Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

Vor allem jüngere Eltern – also 26 bis 35-jährige Beschäftigte mit mind. einem Kind im Haushalt – haben im Arbeitsklima Index seit 2009 verloren: erzielten diese im Zeitraum 2005 bis 2009 noch 111 Punkte, sank der Indexwert im darauffolgenden Analysezeitraum auf nur noch 104 Punkte und liegt damit nur noch knapp über den Werten älterer Beschäftigter. Zudem fällt auf, dass Beschäftigte zwischen 26 und 35 mit Versorgungspflichten damit unzufriedener sind als gleichaltrige Beschäftigte ohne Kinder – in den älteren Gruppen liegen Beschäftigte mit und ohne Versorgungspflichten aktuell nahezu gleichauf.

Tabelle 22: Arbeitsklima Index unselbständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Bildung, Migrationshintergrund und Versorgungspflichten (Wien)

| | | | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 | |
|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------|-------------|-------------|-----|
| Bildung | bis 25 Jahre | Pflichtschule | 104 | 105 | 97 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 103 | 119 | 105 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 108 | 117 | 107 | |
| | | Matura | 113 | 113 | 108 | |
| | | Universität | | | | |
| | 26-35 | Pflichtschule | 92 | 98 | 89 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 101 | 116 | 104 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 109 | 118 | 110 | |
| | | Matura | 107 | 114 | 106 | |
| | | Universität | 111 | 114 | 109 | |
| | 36-45 | Pflichtschule | 99 | 87 | 78 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 100 | 107 | 99 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 102 | 109 | 105 | |
| | | Matura | 104 | 104 | 103 | |
| | | Universität | 105 | 107 | 106 | |
| | 46- | Pflichtschule | 95 | 86 | 86 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 100 | 104 | 97 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 103 | 105 | 101 | |
| | | Matura | 103 | 103 | 103 | |
| | | Universität | 102 | 101 | 104 | |
| Migrationshintergrund | bis 25 Jahre | ohne Migrationshintergrund | | | 113 | |
| | | mit Migrationshintergrund | | | 99 | |
| | 26-35 | ohne Migrationshintergrund | | | 114 | |
| | | mit Migrationshintergrund | | | 101 | |
| | 36-45 | ohne Migrationshintergrund | | | 109 | |
| | | mit Migrationshintergrund | | | 93 | |
| | 46- | ohne Migrationshintergrund | | | 104 | |
| | | mit Migrationshintergrund | | | 95 | |
| | Kind(er) im Haushalt | bis 25 Jahre | keine Kinder im HH | 109 | 115 | 104 |
| | | | Kinder im HH | | | |
| 26-35 | | keine Kinder im HH | 105 | 116 | 107 | |
| | | Kinder im HH | 105 | 111 | 104 | |
| 36-45 | | keine Kinder im HH | 102 | 108 | 101 | |
| | | Kinder im HH | 102 | 104 | 102 | |
| 46- | | keine Kinder im HH | 101 | 103 | 100 | |
| | | Kinder im HH | 104 | 99 | 101 | |

Nach Geschlecht hat sich gezeigt, dass weibliche Arbeiterinnen im aktuellsten Zeitraum 2010 bis 2014 am unzufriedensten sind, da ihr Indexwert vom zweiten auf den dritten Zeitraum stärker gesunken ist als unter männlichen Arbeitern. Nach Alter zeigt sich, dass der Indexwert zum einen vor allem unter jüngeren ArbeiterInnen drastisch gesunken ist (von 106 Punkte auf 97 Punkte), in den älteren ArbeiterInnengruppen jedoch schon früher stets unter 100 Punkte lag und im Zuge der Krise etwas weiter abgesunken ist. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich für Angestellte: auch hier waren traditionell jüngere Angestellte deutlich zufriedener als ältere, ab 2009 ist deren Wert jedoch drastischer gesunken, womit sich die Indexwerte von jüngeren und älteren Angestellten etwas stärker angeglichen haben. Während ältere öffentliche Bedienstete ab 36 trotz Wirtschafts- und Finanzkrise einen Anstieg im Arbeitsklima Index erfahren haben, ist der Indexwert unter jüngere öffentlichen Bediensteten zwischen 26 und 35 seit dem zweiten Zeitraum etwas zurückgegangen – öffentliche Bedienstete liegen jedoch nach wie vor deutlich über den beiden anderen Beschäftigtengruppen, unabhängig vom Alter.

In Bezug auf das Arbeitszeitausmaß haben vor allem junge Vollzeitbeschäftigte im Arbeitsklima Index verloren. Lagen diese im Zeitraum 2005 bis 2009 um 10 Punkte vor jungen Teilzeitbeschäftigten, haben unter 26-jährige Vollzeitbeschäftigte 12 Punkte verloren und liegen mittlerweile fast gleichauf mit Teilzeitbeschäftigten. Ähnliches gilt auch für die Gruppe der 26 bis 35-jährigen. Zwischen über 35-jährigen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zeigen sich hingegen weniger starke Gruppenunterschiede und weniger auffällige zeitliche Veränderungen.

Je länger die Dauer der Betriebszugehörigkeit, desto höhere Werte nimmt der Arbeitsklima Index an. Das gilt sowohl für jüngere wie auch für ältere Altersgruppen. Besonders deutlich wird das aber unter älteren Beschäftigten ab 45: während hier jene, die weniger als 10 Jahre im selben Betrieb arbeiten, lediglich Werte zwischen 94 und 95 Punkte erzielen, springt der Indexwert unter jenen, die schon mehr als 10 Jahre im selben Betrieb arbeiten, sprunghaft auf 104 Punkte. Längere Betriebszugehörigkeit indiziert damit nicht nur stabilere Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch eine höhere Arbeitszufriedenheit, in deren Folge es zu einer höheren Betriebstreue kommt.

Tabelle 23: Arbeitsklima Index unselbständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Stellung im Beruf, Teilzeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien)

| | | | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 | |
|--------------------------|--|---------------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| Stellung im Beruf | bis 25 Jahre | Arbeiter | 101 | 106 | 97 | |
| | | Angestellte | 111 | 116 | 106 | |
| | | Öffentlicher Dienst | | | | |
| | 26-35 | Arbeiter | 97 | 99 | 92 | |
| | | Angestellte | 109 | 116 | 107 | |
| | | Öffentlicher Dienst | 100 | 117 | 113 | |
| | 36-45 | Arbeiter | 96 | 91 | 85 | |
| | | Angestellte | 106 | 110 | 105 | |
| | | Öffentlicher Dienst | 99 | 103 | 104 | |
| | 46- | Arbeiter | 97 | 93 | 89 | |
| | | Angestellte | 104 | 105 | 101 | |
| | | Öffentlicher Dienst | 100 | 100 | 103 | |
| Teilzeit | bis 25 Jahre | Vollzeit | 108 | 116 | 104 | |
| | | Teilzeit | 107 | 106 | 102 | |
| | 26-35 | Vollzeit | 105 | 115 | 107 | |
| | | Teilzeit | 103 | 109 | 103 | |
| | 36-45 | Vollzeit | 102 | 106 | 101 | |
| | | Teilzeit | 101 | 104 | 100 | |
| | 46- | Vollzeit | 101 | 103 | 100 | |
| | | Teilzeit | 101 | 98 | 102 | |
| | Dauer der Betriebszugehörigkeit | bis 25 Jahre | bis 1 Jahr | 108 | 108 | 98 |
| | | | 2-3 Jahre | 109 | 116 | 106 |
| | | | 4-10 Jahre | 105 | 121 | 109 |
| | | | ab 11 Jahre | | | |
| 26-35 | | bis 1 Jahr | 102 | 111 | 100 | |
| | | 2-3 Jahre | 104 | 113 | 101 | |
| | | 4-10 Jahre | 106 | 117 | 112 | |
| | | ab 11 Jahre | 105 | 114 | 113 | |
| 36-45 | | bis 1 Jahr | 104 | 106 | 90 | |
| | | 2-3 Jahre | 99 | 100 | 86 | |
| | | 4-10 Jahre | 104 | 107 | 104 | |
| | | ab 11 Jahre | 100 | 108 | 110 | |
| 46- | | bis 1 Jahr | 103 | 102 | 94 | |
| | | 2-3 Jahre | 100 | 92 | 95 | |
| | | 4-10 Jahre | 99 | 100 | 95 | |
| | | ab 11 Jahre | 102 | 104 | 104 | |

Dass vor allem Beschäftigte ohne Matura, insbesondere niedrigqualifizierte Beschäftigte, ab 2009 im Arbeitsklima Index verloren haben und hinter qualifizierten bzw. höher qualifizierten Personen zurückliegen, zeigt sich in nahezu allen Teilindizes. Im Teilindex Gesellschaft zeigt sich das beispielsweise in der Gruppe der älteren Beschäftigten: während Beschäftigte ab 45 mit Studienabschluss einen Teilindexwert von 65 Punkten erzielen, sinkt der Indexwert mit absteigendem formalen Bildungsabschluss. Vor allem 36 bis 45-jährige Beschäftigte mit maximal Pflichtschulabschluss sind mit ihrer gesellschaftlichen Position unzufrieden. Die Gruppe der 36 bis 45-jährigen, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss erzielt hat, ist auch in den anderen drei Teilindizes die unzufriedenste Gruppe – sowohl was ihre betriebliche Situation, die konkrete Arbeitssituation als auch ihre Zukunftsaussichten anbelangt.

Junge Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund liegen im Teilindex Gesellschaft aktuell gleichauf; geht es jedoch um die betriebliche Situation, das Arbeitsumfeld und die Zukunftserwartungen liegen junge Menschen ohne Migrationshintergrund vor gleichaltrigen Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Generell am wenigsten zufrieden erweist sich die Gruppe der 36 bis 45-jährigen mit Migrationshintergrund; sie sind sowohl in Fragen zur gesellschaftlichen Position als auch zum betrieblichen Kontext, den Arbeitsbedingungen als auch den Aussichten auf berufliche Veränderungen am unzufriedensten bzw. pessimistischsten.

Oben wurde festgestellt, dass vor allem junge Eltern (26 bis 35 Jahre) im Zeitverlauf an Arbeitszufriedenheit verloren haben; im Vergleich zu gleichaltrigen Beschäftigten ohne Kinder haben sich unter jungen Eltern vor allem die Zukunftsperspektiven eingetrübt, im Teilindex „Erwartungen“ liegen sie um fünf Punkte hinter 26 bis 35-jährigen Beschäftigten ohne Versorgungspflichten.

Tabelle 24: Teilindizes unselbständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Bildung, Migrationshintergrund und Versorgungspflichten (Wien, 2010 - 2014)

| | | | Teilindex Gesellschaft | Teilindex Betrieb | Teilindex Arbeit | Teilindex Erwartungen | |
|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|----|
| Bildung | bis 25 Jahre | Pflichtschule | 56 | 60 | 69 | 57 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 63 | 66 | 73 | 61 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 63 | 67 | 75 | 58 | |
| | | Matura | 59 | 69 | 77 | 62 | |
| | | Universität | | | | | |
| | 26-35 | Pflichtschule | 53 | 59 | 65 | 41 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 60 | 68 | 73 | 58 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 67 | 70 | 74 | 62 | |
| | | Matura | 63 | 69 | 75 | 59 | |
| | | Universität | 65 | 70 | 75 | 64 | |
| | 36-45 | Pflichtschule | 48 | 55 | 58 | 34 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 58 | 65 | 71 | 50 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 62 | 73 | 73 | 54 | |
| | | Matura | 62 | 69 | 73 | 56 | |
| | | Universität | 63 | 69 | 75 | 56 | |
| | 46- | Pflichtschule | 52 | 61 | 68 | 30 | |
| | | Pflichtschule m. Lehre | 56 | 67 | 72 | 38 | |
| | | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 61 | 67 | 73 | 49 | |
| | | Matura | 62 | 70 | 77 | 45 | |
| | | Universität | 65 | 69 | 77 | 49 | |
| <hr/> | | | | | | | |
| Migrations hintergrund | bis 25 Jahre | ohne Migrationshintergrund | 61 | 68 | 75 | 63 | |
| | | mit Migrationshintergrund | 61 | 62 | 70 | 53 | |
| | 26-35 | ohne Migrationshintergrund | 64 | 70 | 76 | 63 | |
| | | mit Migrationshintergrund | 62 | 66 | 69 | 55 | |
| | 36-45 | ohne Migrationshintergrund | 62 | 70 | 75 | 56 | |
| | | mit Migrationshintergrund | 56 | 62 | 67 | 45 | |
| | 46- | ohne Migrationshintergrund | 60 | 69 | 75 | 46 | |
| | | mit Migrationshintergrund | 59 | 65 | 70 | 37 | |
| | <hr/> | | | | | | |
| | Kind(er) im Haushalt | bis 25 Jahre | keine Kinder im HH | 60 | 66 | 73 | 61 |
| Kinder im HH | | | | | | | |
| 26-35 | | keine Kinder im HH | 63 | 69 | 74 | 61 | |
| | | Kinder im HH | 64 | 68 | 73 | 56 | |
| 36-45 | | keine Kinder im HH | 59 | 66 | 72 | 51 | |
| | | Kinder im HH | 61 | 68 | 72 | 53 | |
| 46- | | keine Kinder im HH | 60 | 68 | 75 | 43 | |
| | | Kinder im HH | 64 | 67 | 72 | 48 | |

Grundsätzlich zählten ArbeiterInnen in den bisherigen Auswertungen zu jenen Berufsgruppen, die unzufriedener mit ihrer gesellschaftlichen Position und pessimistischer bezüglich den kommenden Jahren war; die Auswertungen nach Altersgruppen jedoch zeigen, dass jüngere ArbeiterInnen bis 25 Jahre noch zufriedener und optimistischer im Teilindex „Gesellschaft“ sind gleichaltrige als Angestellte, aber auch als ältere ArbeiterInnen. Blickt man auf die anderen Teilindizes, fällt jedoch schon in jüngeren Jahren eine deutlich schwierigere bzw. belastende Berufssituation junger ArbeiterInnen auf, die sich auch in älteren Altersgruppen fortsetzt. So zählen 36 bis 45-jährige ArbeiterInnen zu jenen Gruppen mit den niedrigsten Arbeitsklima Indexwerten, und zwar in allen vier Teilindizes. Besonders drastisch gestaltet sich der Unterschied in den Teilindizes Arbeit und Erwartungen: 36 bis 45-jährige ArbeiterInnen sind sowohl in Bezug auf ihre Entlohnung, ihre Arbeitszeit und ihre restlichen Arbeitsbedingungen deutlich unzufriedener oder stärker belastet, für die Zukunft können sie jedoch auch seltener als etwa Angestellte oder öffentlich Bedienstete von einer beruflichen Veränderungen ausgehen, ihre Arbeitsmarktchancen schätzen sie in krisenbefallenen Zeiten pessimistisch ein.

Die ersten Auswertungen haben darüber hinaus gezeigt, dass vor allem jüngere Vollzeitbeschäftigte im Arbeitsklima Index verloren haben; zählten sie tendenziell stets zu den zufriedensten Gruppen, sind ihre Werte vor allen in den Teilindizes Betrieb und Arbeit niedriger als jene von Teilzeitbeschäftigten. In Bezug auf ihre gesellschaftliche Position und Zukunftsperspektiven sind junge Vollzeitbeschäftigte aber optimistischer als Teilzeitbeschäftigte.

Eine hohe Dauer der Betriebszugehörigkeit signalisiert ein hohes Maß an Betriebstreue, das wiederum aus eine hohen Arbeitszufriedenheit resultiert; das zeigt sich auch in den einzelnen Teilindizes. Schon in jungen Jahren kann man an einer längeren Betriebszugehörigkeit eine höhere Zufriedenheit mit der gesellschaftlichen Position, den betrieblichen Rahmenbedingungen, den Arbeitsbedingungen und den Zukunftsaussichten ablesen. Umgekehrt heißt das, dass die Arbeitswelt für BerufseinsteigerInnen immer schwieriger wird: Unter 26-jährige, die erst seit maximal einem Jahr in ihrem Job beschäftigt sind, erzielen in allen vier Teilindizes niedrigere Werte als gleichaltrige, die schon länger in ihrem derzeitigen Betrieb arbeiten.

Tabelle 25: Teilindizes unselbständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Stellung im Beruf, Teilzeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien, 2010 - 2014)

| | | | Teilindex Gesellschaft | Teilindex Betrieb | Teilindex Arbeit | Teilindex Erwartungen |
|--|--------------|---------------------|---------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|
| Stellung im Beruf | bis 25 Jahre | Arbeiter | 62 | 61 | 69 | 56 |
| | | Angestellte | 59 | 67 | 74 | 60 |
| | | Öffentlicher Dienst | | | | |
| | 26-35 | Arbeiter | 56 | 61 | 66 | 49 |
| | | Angestellte | 62 | 69 | 75 | 61 |
| | | Öffentlicher Dienst | 70 | 74 | 76 | 66 |
| | 36-45 | Arbeiter | 52 | 59 | 62 | 41 |
| | | Angestellte | 62 | 69 | 74 | 55 |
| | | Öffentlicher Dienst | 61 | 69 | 74 | 54 |
| | 46- | Arbeiter | 56 | 62 | 67 | 34 |
| | | Angestellte | 60 | 69 | 75 | 44 |
| | | Öffentlicher Dienst | 62 | 69 | 76 | 48 |
| Teilzeit | bis 25 Jahre | Vollzeit | 61 | 66 | 73 | 60 |
| | | Teilzeit | 58 | 68 | 74 | 55 |
| | 26-35 | Vollzeit | 63 | 69 | 74 | 61 |
| | | Teilzeit | 61 | 68 | 73 | 53 |
| | 36-45 | Vollzeit | 60 | 66 | 72 | 52 |
| | | Teilzeit | 58 | 68 | 71 | 54 |
| | 46- | Vollzeit | 60 | 67 | 74 | 43 |
| | | Teilzeit | 60 | 69 | 76 | 44 |
| Dauer der Betriebszugehörigkeit | bis 25 Jahre | bis 1 Jahr | 58 | 63 | 71 | 55 |
| | | 2-3 Jahre | 61 | 67 | 75 | 61 |
| | | 4-10 Jahre | 63 | 68 | 75 | 65 |
| | | ab 11 Jahre | | | | |
| | 26-35 | bis 1 Jahr | 59 | 64 | 71 | 54 |
| | | 2-3 Jahre | 58 | 66 | 70 | 59 |
| | | 4-10 Jahre | 68 | 72 | 77 | 64 |
| | | ab 11 Jahre | 70 | 70 | 79 | 62 |
| | 36-45 | bis 1 Jahr | 55 | 60 | 66 | 43 |
| | | 2-3 Jahre | 50 | 58 | 63 | 42 |
| | | 4-10 Jahre | 62 | 68 | 73 | 55 |
| | | ab 11 Jahre | 65 | 73 | 78 | 58 |
| | 46- | bis 1 Jahr | 55 | 63 | 72 | 40 |
| | | 2-3 Jahre | 55 | 61 | 71 | 40 |
| | | 4-10 Jahre | 57 | 66 | 72 | 39 |
| | | ab 11 Jahre | 63 | 70 | 76 | 47 |

4 Unselbständig Erwerbstätige in befristeten Arbeitsverhältnissen

4.1 Gruppendifinition

Im Zuge der Arbeitsklima Index-Befragung werden die RespondentInnen auch zu Details ihres Arbeitsvertrages gefragt, u.a. nach etwaigen Befristungen. Unselbständig Erwerbstätige, die angaben, in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis zu stehen, wurden zu einer separaten Gruppe zusammengefasst, deren Arbeitszufriedenheit im folgenden Kapitel eingehender betrachtet werden soll.

Insgesamt wurden im Zeitraum 2000 bis 2004 176 Interviews, von 2005 bis 2009 143 Interviews und im letzten Zeitraum 2010 bis 2014 147 Interviews mit unselbständig Erwerbstätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen in Wien geführt.

Tabelle 26: Stichprobenstruktur Wiener unselbständig Erwerbstätiger in Befristung im Zeitverlauf (Wien)

| | | 2000 bis 2004 | 2005 bis 2009 | 2010 bis 2014 |
|-------------------|---------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Geschlecht | männlich | 43% | 56% | 48% |
| | weiblich | 57% | 44% | 52% |
| Alter | -25 | 31% | 29% | 38% |
| | 26-35 | 30% | 38% | 31% |
| | 36-45 | 26% | 19% | 13% |
| | 46- | 13% | 15% | 19% |
| Bildungsstand | Pflichtschule | 17% | 8% | 26% |
| | Pflichtschule m. Lehre | 23% | 12% | 7% |
| | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 6% | 14% | 2% |
| | Matura | 22% | 21% | 15% |
| | Universität | 32% | 45% | 50% |
| Stellung im Beruf | Arbeiter | 25% | 8% | 15% |
| | Angestellte | 55% | 60% | 56% |
| | Öffentlicher Dienst | 20% | 31% | 29% |

In Bezug auf die Struktur setzt sich die Stichprobe aktuell aus 52% Männern und 48% Frauen zusammen. Im zweiten Zeitraum (2005 bis 2009) waren noch deutlich mehr Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen, die Struktur hat sich seitdem wieder an jene zu Beginn des Jahrtausends angenähert. Die Altersstruktur hat sich seit 2000 ebenfalls etwas verschoben, wobei quer über alle Zeiträume hinweg die tendenziell jüngere Altersstruktur befristet Beschäftigter auffällt. Das Medianalter hat sich in der Gruppe der befristet Beschäftigten

von 31 Jahren auf 28 Jahre verjüngt – zum Vergleich: unter unselbstständig Erwerbstätigen in NAV hat sich das Durchschnittsalter im Median seit 2000 von 39 auf 41 Jahre erhöht.

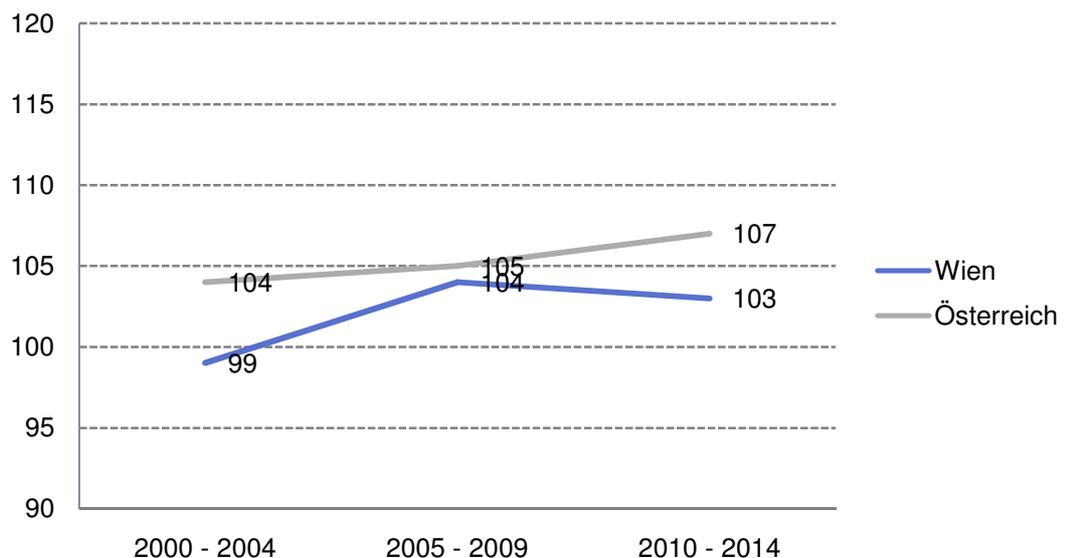
In Bezug auf die Bildungsstruktur fällt der deutliche Anstieg des Bildungsniveaus in der Gruppe auf, aktuell hat bereits jede/r zweite befristet Beschäftigte einen tertiären Bildungsabschluss. Gesunken ist demgegenüber vor allem der Anteil an Beschäftigten mit einem Lehr- bzw. mittleren Abschluss. Ebenfalls auffällig ist der Anstieg jener Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in der Gruppe der befristet Beschäftigten. Derart kommt es zu einer Polarisierung, bei der beide Bildungsgruppen – sowohl Niedrig- als auch Höherqualifizierte – unter befristet Beschäftigten überrepräsentiert sind. Die Mehrheit der unselbstständig Beschäftigten in NAV befindet sich in einem Angestelltenverhältnis, der Anteil an ArbeiterInnen ist gegenüber dem ersten Beobachtungszeitraum auf 15% gesunken, der Anteil an öffentlichen Bediensteten, die befristet angestellt sind, ist auf 29% gestiegen.

Zur Verteilung befristeter Beschäftigter in Wien wurden keine weiteren Datenquellen gefunden, mit denen die Stichprobenstruktur des Arbeitsklima Index verglichen hätte werden können.

4.2 Arbeitszufriedenheit

4.2.1 Arbeitsklima Index

Abbildung 35: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen im Zeitverlauf (Wien und Österreich)



Befristete Beschäftigte in Wien hatten in den Jahren 2000 bis 2004 im Schnitt noch einen Indexwert von knapp weniger als 100 und damit einen der niedrigsten Indexwerte aller Beschäftigtengruppen. Die Arbeitszufriedenheit hat sich auf den zweiten Zeitraum um 5 Punkte erhöht und liegt im dritten Betrachtungszeitraum stabil bei 103 Punkten. Österreichweit hat sich der Arbeitsklima Index von befristet Beschäftigten im Zeitverlauf konstant erhöht und liegt aktuell um 4 Punkte über dem Wert Wiener befristeter Beschäftigter.

4.2.2 Teilindizes und Subdimensionen

Der Teilindex „Gesellschaft“ erweist sich unter Wiener Erwerbstätigen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis im Zeitverlauf leicht rückläufig. Im Teilindex „Betrieb“ kam es einem Anstieg vom ersten auf den zweiten Zeitraum um drei Punkte, im dritten Zeitraum 2010 bis 2014 liegt der Teilindexwert wieder auf dem Niveau von 2000 bis 2004 (66 Punkte). Eine ähnliche zeitliche Entwicklung lässt sich auch in Bezug auf die Einschätzung der Arbeitsbedingungen feststellen: der Teilindex „Arbeit“ ist vom ersten auf den zweiten Zeitraum um fünf Punkte gestiegen, im Anschluss daran jedoch nicht so stark zurückgegangen wie der Teilindex „Betrieb“, sondern weitestgehend stabil geblieben. Der vierte Teilindex „Erwartungen“ lag bis 2009 im Schnitt bei 54 Punkten und ist aktuell sogar auf 57 Punkte gestiegen. Während befristete Beschäftigte im Zeitverlauf also insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftseinschätzungen an Zufriedenheit und Optimismus gewonnen haben, liegen sie dennoch deutlich unter den Werten anderer befristeter Beschäftigter in Österreich. Vor allem in Bezug auf die betrieblichen Rahmenbedingungen erweisen sich befristete Beschäftigte in Wien aktuell signifikant unzufriedener als im Österreichschnitt.

Tabelle 27: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Teilindex Gesellschaft | Wien | 61 | 60 | 59 |
| | Österreich | 64 | 64 | 61 |
| Teilindex Betrieb | Wien | 66 | 69 | 66 |
| | Österreich | 70 | 71 | 71 |
| Teilindex Arbeit | Wien | 68 | 73 | 72 |
| | Österreich | 72 | 72 | 75 |
| Teilindex Erwartungen | Wien | 54 | 54 | 57 |
| | Österreich | 56 | 56 | 58 |

Der leichte Rückgang des **Teilindexes „Gesellschaft“** unter befristeten Beschäftigten in Wien begründet sich ähnlich wie bei unselbstständig Erwerbstätigen in NAV in erster Linie im gestiegenen Pessimismus gegenüber der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs: 2000 bis 2004 waren rund drei,

ab 2005 bis 2009 vier von zehn Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen diesbezüglich pessimistisch, gingen also von keiner positiven Entwicklung der Wirtschaft in Österreich aus. Darüber hinaus ist aber auch die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten als ArbeitnehmerIn bei befristeten Beschäftigten rückläufig: vor zehn Jahren waren im Schnitt noch 62%, im Zeitraum 2010 bis 2014 sind nur noch 52% damit zufrieden.

Im **Teilindex „Betrieb“** hat sich die Subdimension „wirtschaftliche Zukunft des Betriebs“ (+4 Punkte) am positivsten entwickelt. Während also die Einschätzung, wie sich das Land wirtschaftlich in den kommenden Jahren entwickeln wird, im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise verschlechtert hat, wird die wirtschaftliche Entwicklung des Dienstgeberbetriebes optimistischer beurteilt. Ein Grund dafür ist sicherlich der hohe Anteil an öffentlich Bediensteten unter befristet Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst wesentlich sicherer einschätzen als Beschäftigten im privaten Sektor. Hingegen sind die Subdimensionen „Führungsstil“ (-5 Punkte) und „Sozialleistungen“ (-4 Punkte) unter befristet Beschäftigten in Wien zwischen erstem und drittem Zeitpunkt gesunken.

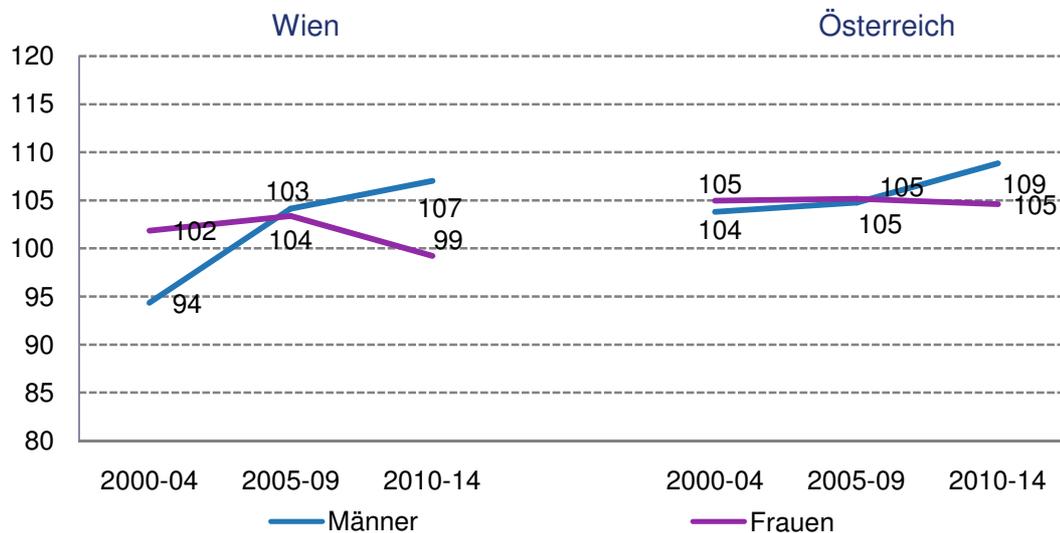
Der Anstieg des **Teilindex „Arbeit“** ist vorwiegend auf die Rückgänge in den psychischen Belastungen (-17 Punkte), den physischen Belastungen (-8 Punkte) sowie des Innovations-Stresses (-9 Punkte) zurückzuführen. Befristete Beschäftigte geben immer seltener an, durch Aspekte wie Zeitstress, körperliche Belastungen oder organisatorische Änderungen belastet zu sein. Dennoch zeigt sich bei befristeten Beschäftigten in der Subdimension „Zeiteinteilung“ eine steigende Unzufriedenheit, insbesondere im dritten Zeitraum. Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist von 79% auf 67%, die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung von 78% auf 68% gesunken. In den Rahmenbedingungen hat sich vor allem der Anteil an befristeten Beschäftigten mit Überstunden in Wien vergrößert: bis 2009 sagten jeweils nur knapp mehr als 50%, sie müssten zumindest gelegentlich Überstunden machen, 2010 bis 2014 waren es im Schnitt 59%. Der Anteil an befristet Beschäftigten mit Gleitzeitregelungen ist hingegen von 26% auf 19% etwas gesunken.

Der Anstieg des **Teilindex „Erwartungen“** ist aufgrund der optimistischeren Einstellung von befristeten Beschäftigten, leicht wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden, erklärbar: 2000 bis 2004 gaben dies 50%, aktuell 57% an.

4.3 Gruppenunterschiede

4.3.1 Soziodemografische Unterschiede: Geschlecht

Abbildung 36: Arbeitsklima Index von befristet Beschäftigten im Zeitverlauf nach Geschlecht (Wien und Österreich)



Grundsätzlich sind Männer und Frauen im **Arbeitsklima Index** etwa gleich häufig von Befristungen ihrer Verträge betroffen. Wenn man sich die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen befristeten Beschäftigten in Wien im Zeitraum 2010 bis 2014 ansieht, fällt zunächst der deutlich höhere Arbeitsklima Index-Wert unter Männern auf (107), während weibliche befristete Beschäftigte lediglich einen Indexwert von 99 Punkten erzielen. Das steht im Widerspruch zur normalerweise etwas höheren Arbeitszufriedenheit weiblicher Beschäftigter, wirft also die Frage auf, weshalb besonders weibliche Beschäftigte in Befristungen unzufriedener mit ihrer Arbeit und den gegebenen Rahmenbedingungen sind. Österreichweit erreichen Männer einen Wert von 109 Punkten und Frauen einen Indexwert von 105 Punkten. Zeitlich hat sich der Arbeitsklima Index unterschiedlich entwickelt: in Wien kam es unter männlichen befristeten Beschäftigten zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitszufriedenheit, während der Indexwert von Frauen in Befristungen vor allem im dritten Zeitraum merklich zurückgegangen ist. Der Anstieg der Arbeitszufriedenheit unter männlichen Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis spiegelt sich auch im Österreichschnitt wieder, die Arbeitszufriedenheit von weiblichen Beschäftigten in Befristungen hat sich im Unterschied zu Wien jedoch österreichweit stabil entwickelt.

Tabelle 28: Teilindizes von befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

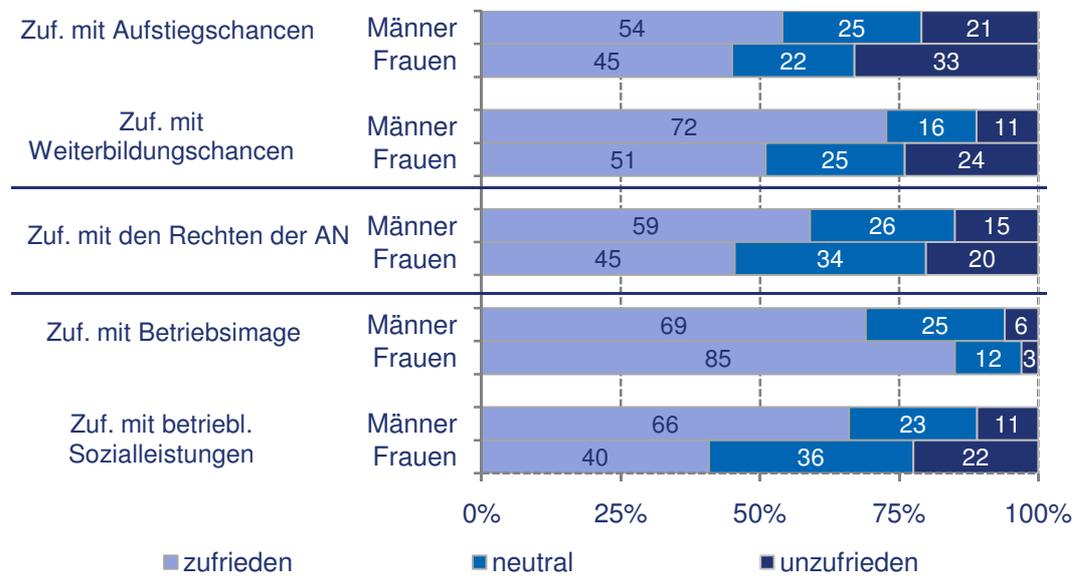
| | | Wien | | | Österreich | | |
|-------------------------------|----------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 | 2000-04 | 2005-09 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | männlich | 61 | 58 | 62 | 65 | 64 | 62 |
| | weiblich | 62 | 63 | 57 | 64 | 64 | 59 |
| Teilindex Betrieb | männlich | 63 | 69 | 69 | 70 | 71 | 74 |
| | weiblich | 68 | 70 | 64 | 69 | 71 | 69 |
| Teilindex Arbeit | männlich | 67 | 73 | 72 | 70 | 71 | 75 |
| | weiblich | 70 | 72 | 72 | 74 | 73 | 74 |
| Teilindex Erwartungen | männlich | 51 | 56 | 61 | 58 | 59 | 63 |
| | weiblich | 55 | 51 | 52 | 54 | 53 | 54 |

In Wien als auch in Österreich sind die größten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen befristeten Beschäftigten im **Teilindex „Erwartungen“** zu erkennen, hier liegen Männer mit befristeten Arbeitsverträgen aktuell um neun Punkte höher als Frauen. Dieser Unterschied zeigt sich in beiden Subdimensionen, besonders in der Subdimension „Karriere“. So sind Wiener männliche befristete Beschäftigte zu 54% mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, um 9 Pp. mehr als ihre weiblichen Kolleginnen. Mit den beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten sind männliche befristete Beschäftigte zu 72% zufrieden, weibliche lediglich zu 51%. Auch die eigenen Arbeitsmarktchancen werden von Männern mit befristeten Arbeitsverhältnissen deutlich optimistischer eingeschätzt: 62% glauben, im Falle eines Jobverlusts leicht wieder eine neue Stelle zu finden, Frauen sind sich diesbezüglich nur zur Hälfte zumindest ziemlich sicher.

In Wien gibt es im Teilindex „Gesellschaft“ und „Betrieb“ jeweils fünf Punkte Unterschied zwischen den Geschlechtern, nur im Teilindex „Arbeit“ liegen Männer und Frauen mit befristeten Arbeitsverhältnissen gleich auf. Österreichweit liegt der Teilindex „Betrieb“ ebenfalls unter männlichen befristeten Beschäftigten um fünf Punkte höher, im Teilindex „Gesellschaft“ drei Punkte und im Teilindex „Arbeit“ unterscheiden sich Männer und Frauen nur um einen Punkt. Alle Indikatoren des **Teilindex „Gesellschaft“** werden von Frauen pessimistischer und negativer beurteilt als von ihren männlichen Kollegen. Knapp 70% der Männer mit befristeten Arbeitsverträgen, aber nur rund 50% der Frauen in Wien sehen der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs optimistisch entgegen. Die eigenen Rechte als ArbeitnehmerIn werden zwar von 59% der männlichen Erwerbstätigen mit befristeten Arbeitsverhältnissen, aber nur von 45% der Frauen in Wien als zufriedenstellend erachtet. Die stärksten Geschlechterunterschiede im **Teilindex „Betrieb“** in Wien sind bezüglich des Betriebsimages und den betrieblichen Sozialleistungen zu beobachten. Während 85% der Frauen und nur 69% der Männer mit dem Ansehen des Unternehmens zufrieden sind, sind mit den betrieblichen Sozialleistungen nur

knapp die Hälfte der weiblichen und 70% der männlichen befristeten Beschäftigten damit zufrieden.

Abbildung 37: Einschätzung verschiedener Basisindikatoren von unselbstständig Erwerbstätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen nach Geschlecht 2010 bis 2014 (Wien)



5 Unselbständig Erwerbstätige in Leiharbeitsverhältnissen

5.1 Gruppendifinition

Die Frage nach einem Leiharbeitsverhältnis wird im Arbeitsklima Index erst seit 2008 erhoben, daher können Auswertungen für diese Gruppe lediglich für den dritten Zeitraum berechnet werden. Als Gruppe wurden jene Befragten zusammengefasst, die die Frage nach einem etwaigen Leiharbeitsverhältnis mit „Ja“ beantwortet haben; das waren im Zeitraum 2010 bis 2014 in Wien 86 Personen. Aufgrund der geringen Fallzahlen können keine Unterscheidungen nach soziodemografischen oder beruflichen Merkmalen getroffen werden, zudem ergeben sich höhere Schwankungsbreiten, die in der Interpretation von etwaigen Gruppenunterschieden berücksichtigt werden müssen. Ein Blick auf die Struktur zeigt zum einen, dass vor allem Männer häufiger in Leiharbeitsverhältnissen arbeiten, zum anderen dass mehr als die Hälfte der LeiharbeiterInnen in Wien geringqualifiziert sind, d.h. keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss besitzen. Mehr als zwei Drittel der LeiharbeiterInnen sind ArbeiterInnen. Das Durchschnittsalter liegt im Median bei 33 Jahren, d.h. mehr als die Hälfte ist jünger als 35 Jahre.

Tabelle 29: Stichprobenstruktur Wiener unselbstständig Erwerbstätiger in Leiharbeitsverhältnissen 2010 - 2014 (Wien)

| | | 2010 bis 2014 |
|-------------------|---------------------------|------------------|
| Geschlecht | männlich | 72% |
| | weiblich | 29% |
| Alter | -25 | 20% |
| | 26-35 | 37% |
| | 36-45 | 26% |
| | 46- | 17% |
| Bildungsstand | Pflichtschule | 53% |
| | Pflichtschule m. Lehre | 20% |
| | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 6% |
| | Matura | 16% |
| | Universität | 5% |
| Stellung im Beruf | Arbeiter | 68% |
| | Angestellte | 27% |
| | Öffentlicher Dienst | 5% |

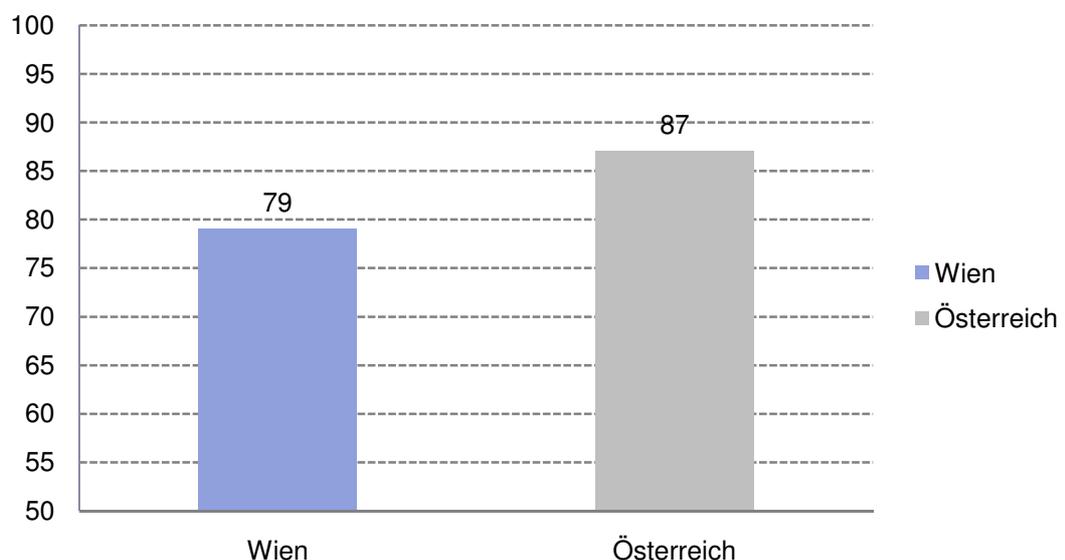
Im Vergleich zu den Daten des Mikrozensus für 2013 für ganz Österreich wurden im Arbeitsklima Index mehr männliche Leiharbeiter befragt und weniger weibliche. Weitere Abweichungen im Vergleich zur Struktur österreichischer LeiharbeiterInnen zeigen sich nur nach Alter: so sind die im Arbeitsklima Index

befragten LeiharbeiterInnen in Wien etwas jünger als im Österreichschnitt – gemäß den Mikrozensus-Daten sind 27% aller österreichischen LeiharbeiterInnen über 45 Jahre alt, in der Arbeitsklima Index Stichprobe der Wiener LeiharbeiterInnen sind es 17%.

5.2 Arbeitszufriedenheit

5.2.1 Arbeitsklima Index

Abbildung 38: Arbeitsklima Index von LeiharbeiterInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich)



Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen liegen im Arbeitsklima Index deutlich niedriger als alle anderen Beschäftigtengruppen. Diese niedrige Arbeitszufriedenheit wird sich in allen Teilindizes und Subdimensionen fortsetzen. Im Österreichschnitt erzielten LeiharbeiterInnen im Zeitraum 2010 bis 2014 einen Gesamtindexwert von lediglich 87 Punkten, das sind um 21 Punkte weniger als etwa der Wert von unselbständig Beschäftigten in NAV. In Wien liegt der Indexwert von LeiharbeiterInnen nochmals um 8 Punkte niedriger bei 79 Punkten.

5.2.2 Teilindizes und Subdimensionen

Auch in den Teilindizes erzielten LeiharbeiterInnen in Wien durchgehend die schlechtesten Werte aller Beschäftigtengruppen: der Teilindex „Gesellschaft“ weist unter LeiharbeiterInnen einen Wert von lediglich 54 Punkten aus, der Teilindex „Betrieb“ 52 Punkte, der Teilindex „Arbeit“ 57 Punkte und der Teilindex „Erwartungen“ nur 36 Punkte. Im Vergleich zu Wiener unselbständig

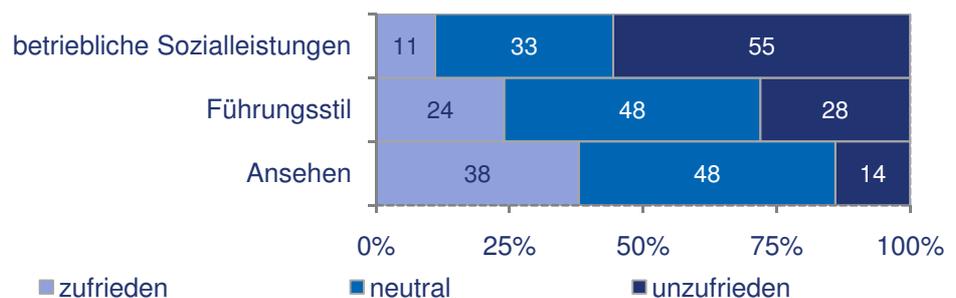
Beschäftigten in NAV fällt vor allem die starke Differenz in den drei Teilindizes „Betrieb“, „Arbeit“ und „Erwartungen“ auf, in denen LeiharbeiterInnen um jeweils 16 Punkte zurückliegen. Die Unterschiede zu unselbständig Beschäftigten in NAV fallen in Wien in den Teilindizes „Betrieb“ und „Arbeit“ noch deutlicher aus als im Österreichschnitt.

Tabelle 30: Teilindizes von LeiharbeiterInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich)

| 2010 - 2014 | | |
|------------------------|------------|----|
| Teilindex Gesellschaft | Wien | 54 |
| | Österreich | 53 |
| Teilindex Betrieb | Wien | 52 |
| | Österreich | 61 |
| Teilindex Arbeit | Wien | 57 |
| | Österreich | 73 |
| Teilindex Erwartungen | Wien | 36 |
| | Österreich | 39 |

Alle Basisindikatoren des **Teilindex „Betrieb“** (wirtschaftliche Zukunft, Image, Führungsstil, Sozialleistungen) werden von LeiharbeiterInnen im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsgruppen in Wien und Österreich am schlechtesten bewertet, wobei LeiharbeiterInnen in Wien signifikant unzufriedener sind als in Gesamt-Österreich. Am unzufriedensten sind die LeiharbeiterInnen mit den betrieblichen Sozialleistungen (nur 11% zufrieden), dem Führungsstil (nur 24% zufrieden) und mit dem Ansehen (nur 39% zufrieden).

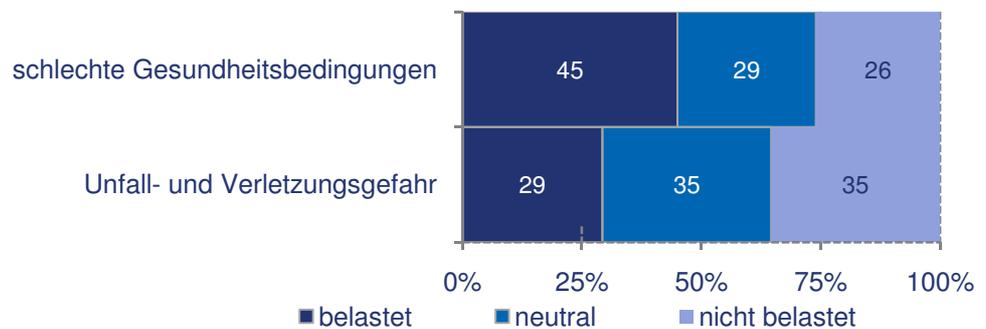
Abbildung 39: Beurteilung der Basisindikatoren des Teilindex „Betrieb“ von LeiharbeiterInnen (Wien)



Personen mit Leiharbeiterstatus sind auch in allen Subdimensionen des **Teilindex „Arbeit“** weitaus unzufriedener und stärker belastet als andere Beschäftigte. Die größten Unterschiede zu unselbstständig Erwerbstätigen in NAV zeigen sich in den Bereichen physische Belastung, Zufriedenheit mit dem Einkommen und allgemeine Berufszufriedenheit. Eine genauere Betrachtung der physischen Belastung von LeiharbeiterInnen zeigt, dass fast jede/r zweite/r LeiharbeiterIn in Wien schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz und rund drei von zehn eine Belastung durch Unfall- und Verlet-

zungsgefahr angeben. Im Vergleich zum Österreichschnitt fällt eine höhere Belastung von LeiharbeiterInnen in Wien auf: österreichweit vermerken rund 30% der LeiharbeiterInnen schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz, 25% eine Unfall- und Verletzungsgefahr.

Abbildung 40: Beurteilung physischer Belastungen von LeiharbeiterInnen (Wien)



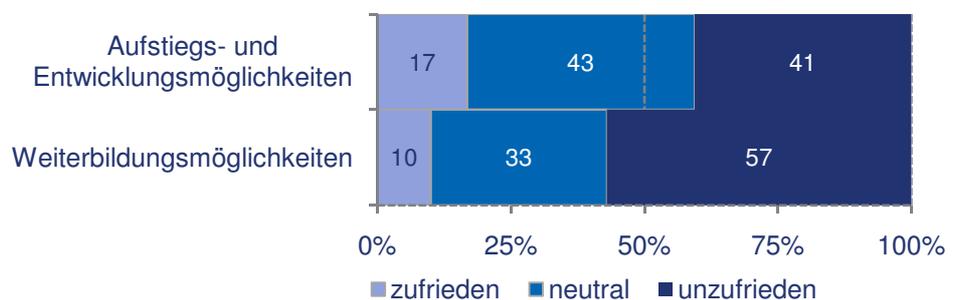
Nicht nur die Beanspruchungen im Job sind bei LeiharbeiterInnen deutlich höher, auch andere Aspekte der Arbeit werden von LeiharbeiterInnen signifikant negativer beurteilt. Mit dem Einkommen sind Wiener LeiharbeiterInnen beispielsweise deutlich unzufriedener. Nur jede/r vierte/r Wiener LeiharbeiterIn ist mit dem Einkommen zufrieden, im Österreich-Schnitt sind es immerhin 38%. Drastisch ist die Situation von LeiharbeiterInnen in der Frage nach dem Auskommen mit dem Erwerbseinkommen: fast 90% der LeiharbeiterInnen geben an, nur knapp bis gar nicht damit auszukommen. Zum Vergleich: auch unter geringfügigen Beschäftigten, die ein monatliches Einkommen von im Schnitt maximal 395 Euro haben, geben annähernd gleich viele (85%) an, ihr Einkommen reiche nur knapp oder gar nicht aus. Die unmittelbare Folge der starken Belastungen und niedrigen Einkommenszufriedenheit bei LeiharbeiterInnen ist eine deutliche Arbeitsunzufriedenheit. Beide Aspekte der Subdimension „allgemeinen Berufszufriedenheit“ fallen unter LeiharbeiterInnen schlechter aus als in anderen Beschäftigtengruppen. Mehr als jede/r Vierte (27%) gibt an, nicht wieder im selben Betrieb arbeiten zu wollen und nur rund ein Fünftel ist mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt unzufrieden.

- Das betrifft auch die Arbeitszeit: nur ein Drittel der Wiener LeiharbeiterInnen bezeichnet die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als „gut“, nur rund die Hälfte ist mit der Arbeitszeitregelung zufrieden. Diesbezüglich fällt der hohe Anteil an LeiharbeiterInnen, die auf Abruf arbeiten (10%), vielmehr noch aber Schicht-/Turnusdienste ausüben müssen (24%) auf. Mehr als die Hälfte der LeiharbeiterInnen gibt an, zumindest gelegentlich samstags arbeiten zu müssen, immerhin 26% auch sonntags. 17,5% müssen in der Nacht zwischen 22 Uhr und 6 Uhr arbeiten. Vor allem fällt das hohe Ausmaß an Überstunden auf: nur

14% der Wiener LeiharbeiterInnen geben an, dass sie nie oder fast nie Überstunden machen müssen, 73% machen gelegentlich, 13% häufig Überstunden.

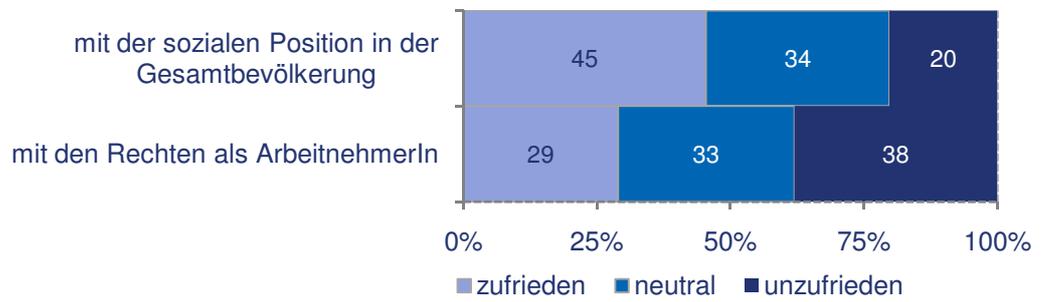
Im **Teilindex „Erwartungen“** bewerten LeiharbeiterInnen die Subdimension „Karrierechancen“ um 18 bis 20 Punkte schlechter als unselbstständig Erwerbstätige in NAV. Dies liegt zunächst an der negativen Bewertung der Weiterbildungsmöglichkeiten. 56% der LeiharbeiterInnen sind damit unzufrieden. Aber nicht nur die Weiterbildungsmöglichkeiten von LeiharbeiterInnen sind massiv eingeschränkt, auch die Karriere- und Arbeitsmarktchancen werden von LeiharbeiterInnen pessimistisch eingeschätzt. Nur 19% der Wiener LeiharbeiterInnen glauben, leicht wieder eine neue annehmbare Stelle zu finden, d.h. fast 8 aus 10 setzen diesbezüglich keine großen Hoffnungen in den Arbeitsmarkt. In Bezug auf Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zeigen sich nur 17% der Wiener LeiharbeiterInnen zufrieden, auch hier geht also die große Mehrheit von geringen Chancen aus. In beiden Fragen sind Wiener LeiharbeiterInnen pessimistischer als andere LeiharbeiterInnen im Österreichschnitt.

Abbildung 41: Beurteilung der Basisindikatoren des Teilindex „Karriere“ von LeiharbeiterInnen (Wien)



Der **Teilindex „Gesellschaft“** liegt unter LeiharbeiterInnen bei 54 Punkten. Vor allem die Rechte und die soziale Position werden von LeiharbeiterInnen negativ beurteilt. Nur 29% sind mit ihren Rechten als ArbeitnehmerIn zufrieden, nur 45% mit ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn in der Gesellschaft. Vor allem in Bezug auf die Rechte sind Wiener LeiharbeiterInnen deutlich weniger zufrieden als im Österreichschnitt, wo zumindest 37% die eigenen Rechte als zufriedenstellend beurteilen würden.

Abbildung 42: Beurteilung der Basisindikatoren der Subdimension „Gesellschaftlicher Status“ von LeiharbeiterInnen (Wien)



6 Freie DienstnehmerInnen

6.1 Gruppendefinition

Die Frage nach Freien Dienstverträgen wird im Arbeitsklima Index erst seit 2008 eigenständig erhoben, weshalb Auswertungen für diese Gruppe nur für den dritten Analysezeitraum 2010 bis 2014 möglich sind. In diesem Zeitraum wurden 235 Wiener und WienerInnen mit freien Dienstverträgen befragt. Eine gesetzliche Definition des freien Dienstvertrages besteht nicht, wesentliches Charakteristikum von freien Dienstverträgen ist die zeitliche Beschränktheit: gemäß der Rechtsprechung liegt ein freier Dienstvertrag dann vor, wenn sich eine Person gegen Entgelt verpflichtet, einem Auftraggeber für bestimmte oder unbestimmte Zeit seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben. Diese fehlende persönliche Abhängigkeit drückt sich u.a. in einer fehlenden Weisungsbindung bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort, einer fehlenden Kontrollbefugnis seitens des Dienst- oder Auftraggebers und einer nur peripheren Einbindung in den Betrieb des Auftraggebers aus. Die Struktur der befragten Freien DienstnehmerInnen im Arbeitsklima Index zeigt, dass etwa gleich viele Männer wie Frauen in freien Dienstverhältnissen arbeiten, die Altersstruktur und Bildungsstruktur sich aber recht deutlich von beispielsweise befristeten Beschäftigten oder LeiharbeiterInnen unterscheidet. So ist die Hälfte aller befragten Freien DienstnehmerInnen bereits über 45 Jahre alt und tendenziell höher qualifiziert, 46% besitzen einen tertiären Abschluss.

Tabelle 31: Struktur Wiener unselbstständig Erwerbstätiger Freien Dienstverhältnissen 2010 - 2014 (Wien)

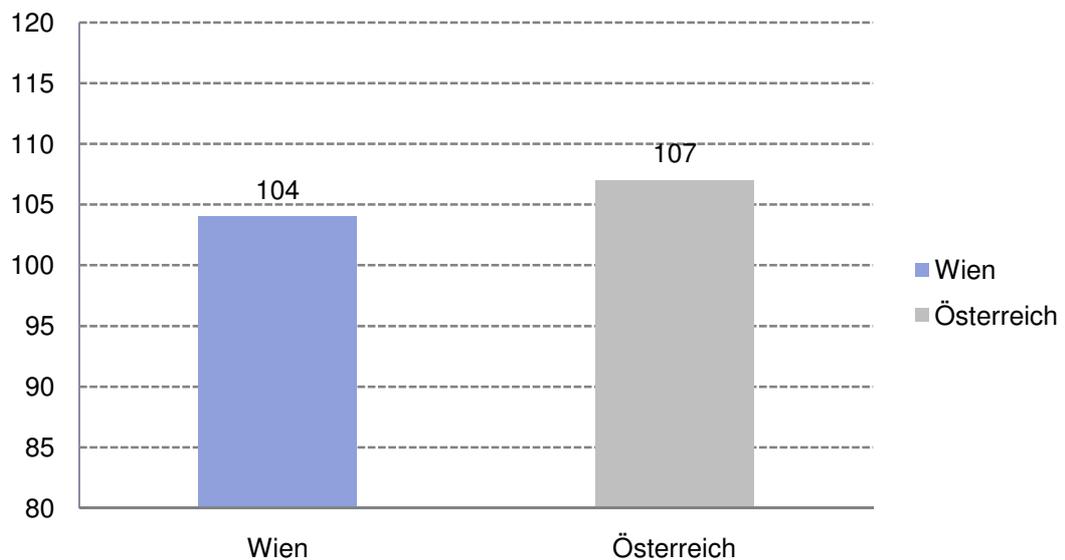
| | | 2010 bis 2014 |
|---------------|---------------------------|------------------|
| Geschlecht | männlich | 51% |
| | weiblich | 49% |
| Alter | -25 | 15% |
| | 26-35 | 22% |
| | 36-45 | 13% |
| | 46- | 50% |
| Bildungsstand | Pflichtschule | 3% |
| | Pflichtschule m. Lehre | 5% |
| | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 13% |
| | Matura | 32% |
| | Universität | 46% |

In Vergleich der Stichprobenstruktur von Freien DienstnehmerInnen im Arbeitsklima Index mit den Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger Österreich (HVS) zeigt sich eine deutliche Abweichung in der Altersstruktur: während nur 37% der befragten Freien DienstnehmerInnen im Arbeitsklima Index unter 35 Jahre alte sind, sind es laut den Hauptverbandsdaten um 20 Pp. mehr; umgekehrt wird der Anteil an älteren Freien DienstnehmerInnen über 45 Jahre im Arbeitsklima Index deutlich überschätzt.

6.2 Arbeitszufriedenheit

6.2.1 Arbeitsklima Index

Abbildung 43: Arbeitsklima Index von Freien DienstnehmerInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich)



Freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen liegen mit durchschnittlich 104 Punkten im Zeitraum 2010 bis 2014 im Arbeitsklima Index in etwa auch im Durchschnitt aller Wiener Erwerbstätigen. Im Vergleich zu Freien DienstnehmerInnen in Gesamtösterreich liegen Wiener Befragte um drei Punkte niedriger.

6.2.2 Teilindizes und Subdimensionen

Tabelle 32: Teilindizes von Freien DienstnehmerInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich)

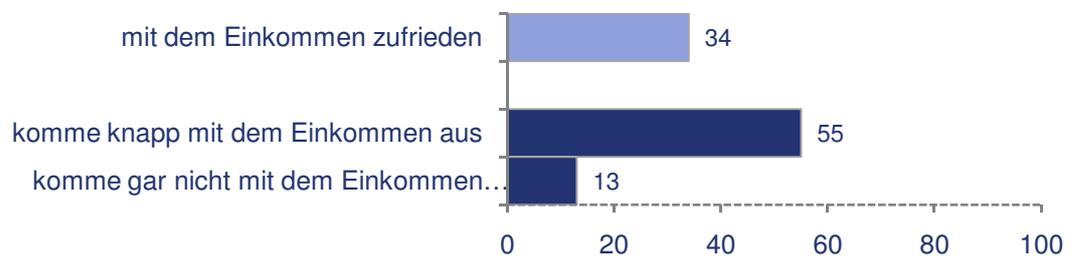
| | 2010 - 2014 | |
|------------------------|-------------|----|
| Teilindex Gesellschaft | Wien | 57 |
| | Österreich | 60 |
| Teilindex Betrieb | Wien | 68 |
| | Österreich | 70 |
| Teilindex Arbeit | Wien | 77 |
| | Österreich | 78 |
| Teilindex Erwartungen | Wien | 53 |
| | Österreich | 54 |

Die etwas geringere Arbeitszufriedenheit von Freien DienstnehmerInnen in Wien gegenüber dem Österreichschnitt begründet sich vor allem durch die geringeren Werte in den Teilindizes „Gesellschaft“ und „Betrieb“. Beide Subdimensionen des **Teilindex „Gesellschaft“** werden von Freien DienstnehmerInnen in Wien negativer beurteilt. In Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs zeigen sich 54% der Freien DienstnehmerInnen in Wien optimistisch, österreichweit sind es 59%. Mit ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn sind in Wien 56% der Freien DienstnehmerInnen zufrieden, im Österreichschnitt sind es 59%. Und mit den Rechten sind Wiener Freie DienstnehmerInnen nicht einmal zur Hälfte zufrieden (46%), österreichweit sind es 55%.

Die Bewertung der betrieblichen Situation im **Teilindex „Betrieb“** muss bei Freien DienstnehmerInnen grundsätzlich hinterfragt werden, da diese betrieblich nicht gebunden sind. Mit dem Ansehen des Unternehmens, für das sie vorwiegend arbeiten, sind in Wien 82% der Freien DienstnehmerInnen zufrieden, österreichweit sind es 81%. Der Führungsstil durch die Auftraggeber wird von mehr als drei Viertel der Freien DienstnehmerInnen in Wien und im Österreichschnitt positiv beurteilt. Die Differenz im Teilindex Betrieb ergibt sich folglich aus der Beurteilung betrieblicher Sozialleistungen, die jedoch Freien DienstnehmerInnen selten zur Verfügung stehen.

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen im **Teilindex „Arbeit“** fällt vor allem der Unterschied in den Subdimensionen „Einkommen“ auf. Mit dem Einkommen sind in Wien nur 34% der Freien DienstnehmerInnen zufrieden, demzufolge geben 68% auch an, nur knapp oder gar nicht mit ihrem Einkommen auszukommen. Im Österreichschnitt sind 45% der Freien DienstnehmerInnen mit dem Einkommen zufrieden, dennoch geben ebenfalls deutlich mehr als die Hälfte (63%) an, nicht oder nur knapp von ihrem Gehalt alleine leben zu können.

Abbildung 44: Beurteilung der Einkommenssituation durch Freie DienstnehmerInnen 2010 - 2014 (Wien)

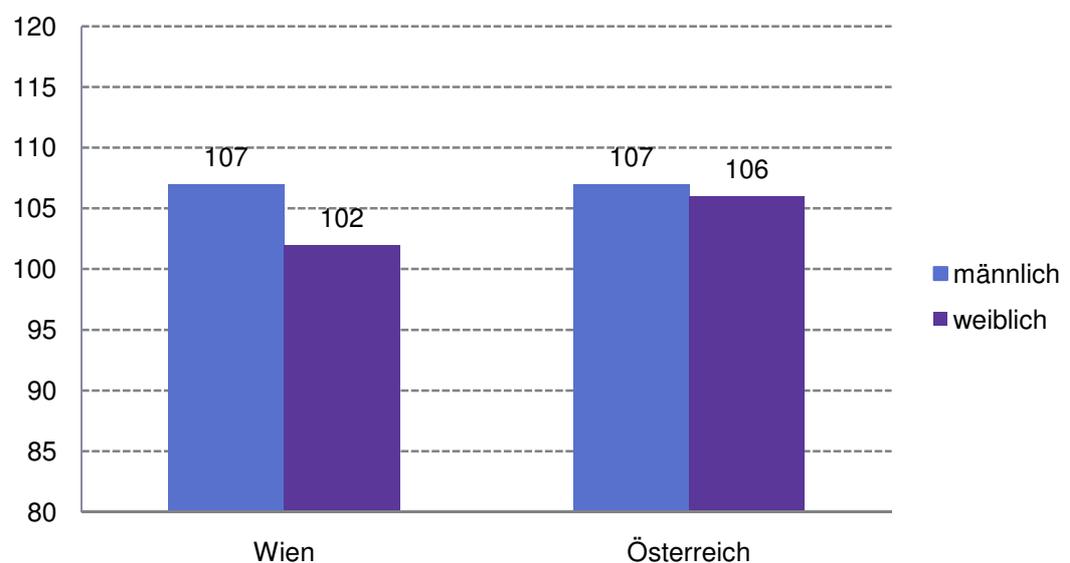


Im vierten **Teilindex „Gesellschaft“** bewerten Wiener Freie DienstnehmerInnen ihre Arbeitsmarktchancen pessimistisch. Nur 40% der Wiener Befragten geben an, im Fall eines Verlustes ihrer Stelle als Freie/r DienstnehmerIn leicht wieder eine neue annehmbare Stelle zu finden, österreichweit sind es unwesentlich mehr (42%). Knapp die Hälfte der Freien DienstnehmerInnen in Wien und Österreich bewerten ihre Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als zufriedenstellend.

6.3 Gruppenunterschiede

6.3.1 Soziodemografische Unterschiede: Geschlecht

Abbildung 45: Arbeitsklima Index von Freien DienstnehmerInnen nach Geschlecht 2010 - 2014 (Wien und Österreich)



Österreichweit liegen weibliche und männliche Freie DienstnehmerInnen nahezu gleich auf im **Arbeitsklima Index**. In Wien jedoch zeigt sich ein deutlicher Unterschied: demnach sind männliche Freie DienstnehmerInnen

wesentlich zufriedener im Arbeitsklima Index als weibliche, die einen um 5 Punkte niedrigeren Indexwert aufweisen.

Tabelle 33: Teilindizes von Freien DienstnehmerInnen nach Geschlecht im Zeitverlauf 2010 - 2014 (Wien und Österreich)

| | | Wien | Österreich |
|-------------------------------|----------|---------|------------|
| | | 2010-14 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | männlich | 59 | 60 |
| | weiblich | 55 | 59 |
| Teilindex Betrieb | männlich | 70 | 70 |
| | weiblich | 65 | 70 |
| Teilindex Arbeit | männlich | 78 | 79 |
| | weiblich | 75 | 77 |
| Teilindex Erwartungen | männlich | 50 | 53 |
| | weiblich | 55 | 55 |

Mit Ausnahme des Teilindex „Erwartungen“ liegen weibliche Freie DienstnehmerInnen sowohl in Wien als auch in Österreich in den restlichen Teilindizes hinter ihren männlichen Kollegen zurück. Während in Wien Männer ihre Karrierechancen in der Subdimension „Karriere“ positiver beurteilen als Frauen (um 5 Punkte), schätzen weibliche Freie DienstnehmerInnen ihre Arbeitsmarktchancen deutlich positiver ein: 51% der Frauen, aber nur 29% der Männer in Freien Dienstverhältnissen in Wien glauben, leicht wieder eine neue annehmbare Stelle zu finden. Dieser Sachverhalt – dass Männer zwar ihre Karrierechancen positiver beurteilen, Frauen aber ihre Arbeitsmarktchancen – zeigt sich auch im Österreichschnitt.

Im **Teilindex „Betrieb“** fallen die Unterschiede in den einzelnen Subdimensionen nicht so deutlich aus. Hauptgrund für die niedrigere Arbeitszufriedenheit weiblicher Freier DienstnehmerInnen in Wien sind die geringeren Werte in den Subdimensionen „Optimismus für Gesellschaft“ (-8 Punkte im Vergleich zu Männern) und „Einkommen“ (-8 Punkte) bei gleichzeitig höheren Belastungen in den Subdimensionen „psychischer Stress“ (+4 Punkte) und „Innovations-Stress“ (+5 Punkte). Der „Optimismus für Gesellschaft“ liegt bei weiblichen Freien DienstnehmerInnen nur bei 42 Punkten, demzufolge liegt auch der **Teilindex „Gesellschaft“** niedriger: nur 46% der Frauen sind in der Frage der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs optimistisch, unter Männern in Freien Dienstverhältnissen sind es 62%. Auch mit den Rechten sind weibliche Freie DienstnehmerInnen unzufriedener (41%) als Männer (50%).

Die negativere Bewertung der Arbeitsbedingungen – insbesondere der Einkommenssituation und der psychischen Belastungen – sind für den geringeren Indexwert weiblicher Freier DienstnehmerInnen in Wien im **Teilindex „Arbeit“** verantwortlich. Nur 26% der Freien DienstnehmerInnen sind mit dem Einkom-

men zufrieden, Männer hingegen zu 42%. Demzufolge kommen weibliche Freie DienstnehmerInnen doppelt so häufig (18%) nicht mit ihrem Gehalt aus als Männer (9%). Hinzu kommen stärkere Belastungen in Bezug auf Zeitdruck (17%) und Wechsel der Arbeitsabläufe (6%) als unter Männern (11% bzw. 1%).

7 Unselbständig Erwerbstätige in geringfügigen Arbeitsverhältnissen

7.1 Gruppendifinition

Als geringfügig beschäftigt gilt man in Österreich derzeit, wenn das Gehalt nicht mehr als 395,31 Euro (Stand 2014) ausmacht bzw. wenn ein Dienstverhältnis für weniger als einen Monat abgeschlossen wurde und man durchschnittlich nicht mehr als 30,35 Euro pro Arbeitstag und darüber hinaus nicht mehr als 395,31 Euro (Stand 2014) pro Monat verdient. Diese Verdienstgrenzen werden jährlich angepasst, was eine Einteilung der Gruppe gemäß der Einkommensvariable erschwert. Im Arbeitsklima Index werden die Personen folglich direkt nach geringfügigen Arbeitsverhältnissen gefragt. Jene, die angeben, in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis zu stehen, wurden zu dieser Gruppe zusammengefasst. Dies wurde für die Einkommensangaben überprüft, sodass jene Personen, die zwar angaben, in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis zu stehen, aber ein monatliches Einkommen von mehr als 400 Euro nannten, exkludiert wurden. Im Zeitraum 2000 bis 2004 wurden 105 geringfügig Beschäftigte im Arbeitsklima Index befragt, von 2005 bis 2009 182 und im dritten Analysezeitraum 222 Personen.

Waren geringfügig Beschäftigte in Wien zu Beginn des Jahrtausends noch zu mehr als 70% weiblich, fallen im Zeitverlauf immer mehr männliche Erwerbstätige in diese Gruppe. Aktuell sind 59% der geringfügigen Beschäftigten Frauen, 41% Männer. Das Durchschnittsalter hat sich im Median von 29 Jahren auf 27 Jahre etwas verjüngt, die Gruppe fällt damit durch den hohen Anteil an unter 35-jährigen auf. Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten in Wien besitzt eine Matura oder einen Studienabschluss, dieser Anteil an Höherqualifizierten ist seit 2000 merklich gestiegen. Entsprechend gesunken ist der Anteil an ArbeiterInnen, von 24% im Zeitraum 2000 bis 2004 auf aktuell 9%. 9 von 10 geringfügig Beschäftigten in Wien sind in einem Angestelltenverhältnis.

Im Vergleich der Stichprobenstruktur der geringfügig Beschäftigten im Arbeitsklima Index mit den Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger zeigen sich nur minimale Abweichungen in der Geschlechtsstruktur, allerdings weicht die Altersstruktur etwas zugunsten jüngerer geringfügig Beschäftigter ab; während in der Stichprobe des Arbeitsklima Index 69% aller geringfügig Beschäftigten unter 36 Jahre alt sind, sind es laut Hauptverbandsdaten lediglich 53%, der Anteil an älteren geringfügig Beschäftigten wird hingegen unterschätzt. Zudem zeigt sich eine Unterschätzung von geringfügig Beschäftigten mit maximal Lehrabschluss: diese machen im Arbeitsklima Index 22% der Stichprobe aus, laut Hauptverbandsdaten ha-

ben 39% aller geringfügigen Beschäftigten in Wien maximal einen Lehrabschluss. Umgekehrt werden geringfügige Beschäftigte mit Matura und im Angestelltenverhältnis in der Stichprobe überschätzt.

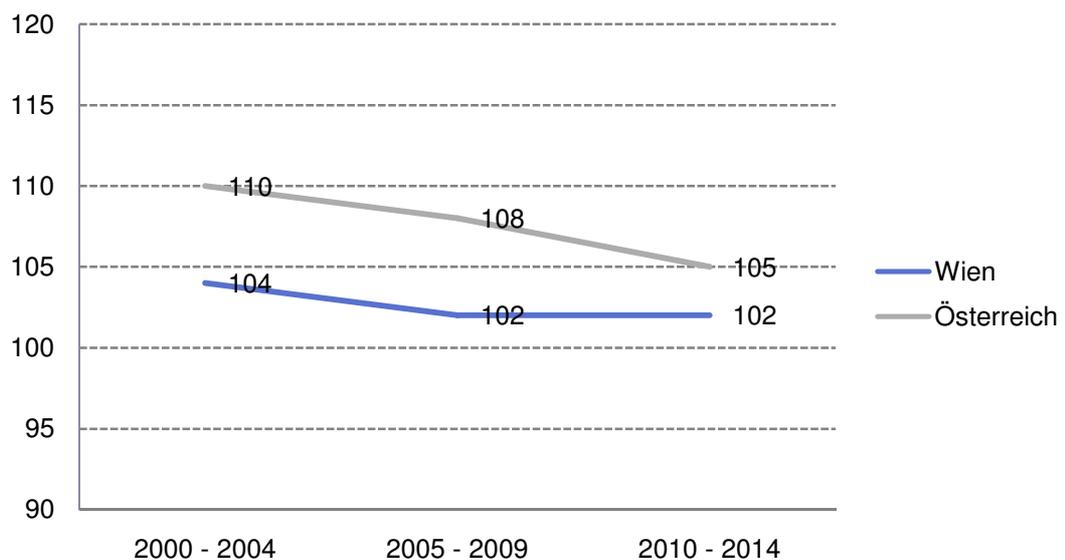
Tabelle 34: Stichprobenstruktur Wiener geringfügig Erwerbstätiger im Zeitverlauf (Wien)

| | | 2000 bis 2004 | 2005 bis 2009 | 2010 bis 2014 |
|-------------------|---------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Geschlecht | männlich | 28% | 33% | 41% |
| | weiblich | 72% | 67% | 59% |
| Alter | -25 | 40% | 45% | 41% |
| | 26-35 | 20% | 26% | 28% |
| | 36-45 | 20% | 10% | 6% |
| | 46- | 20% | 19% | 25% |
| Bildungsstand | Pflichtschule | 14% | 5% | 8% |
| | Pflichtschule m. Lehre | 22% | 17% | 14% |
| | Fach-/Handels-/Mittelsch. | 13% | 12% | 6% |
| | Matura | 43% | 53% | 56% |
| | Universität | 8% | 13% | 16% |
| Stellung im Beruf | Arbeiter | 24% | 9% | 9% |
| | Angestellte | 70% | 88% | 90% |
| | Öffentlicher Dienst | 6% | 2% | 2% |

7.2 Arbeitszufriedenheit

7.2.1 Arbeitsklima Index

Abbildung 46: Arbeitsklima Index von geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf (Wien und Österreich)



Der Arbeitsklima Index Wiener geringfügig Beschäftigter hat sich im Zeitverlauf stabil entwickelt, im Vergleich zum ersten Analysezeitraum 2000 bis 2004 ist er um zwei Punkte gesunken. Im Österreichschnitt ist die Arbeitszufriedenheit geringfügig Beschäftigter stärker zurückgegangen, allerdings von einem höheren Ausgangswert von 110 Punkten.

7.2.2 Teilindizes und Subdimensionen

Tabelle 35: Teilindizes von geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf (Wien und Österreich)

| | | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Teilindex Gesellschaft | Wien | 63 | 62 | 59 |
| | Österreich | 66 | 64 | 61 |
| Teilindex Betrieb | Wien | 70 | 66 | 68 |
| | Österreich | 75 | 74 | 72 |
| Teilindex Arbeit | Wien | 76 | 76 | 78 |
| | Österreich | 80 | 78 | 77 |
| Teilindex Erwartungen | Wien | 50 | 48 | 49 |
| | Österreich | 51 | 52 | 49 |

Auch die Teilindizes haben sich unter Wiener geringfügig Beschäftigten im Vergleich zur österreichweiten Gruppe stabiler entwickelt. Der Teilindex „Gesellschaft“ ist in Wien um 4 Punkte zurückgegangen, der Teilindex „Betrieb“ liegt aktuell um zwei Punkte unter dem Durchschnittswert der Jahre 2000 bis 2004. Während der Teilindex „Arbeit“ im Österreichschnitt gesunken ist, ist er unter Wiener geringfügig Beschäftigten von 76 Punkten auf aktuell 78 Punkte gestiegen. Etwas rückläufig erweist sich der vierte Teilindex „Erwartungen“, sowohl in Wien als auch in Österreich.

Der Rückgang im **Teilindex „Gesellschaft“** ist einmal mehr auf den gesunkenen Optimismus bzgl. der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zurückzuführen: 2000 bis 2004 glaubten noch 69% der geringfügig Beschäftigten, das Land würde sich in den nächsten Jahren positiv wirtschaftlich entwickeln, 2005 bis 2009 waren es sogar 76%, mit Einbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise ist dieser Anteil auf aktuell 59% gesunken. Demgegenüber hat sich die Subdimension „Gesellschaftlicher Status“ in Wien stabil entwickelt.

Im **Teilindex „Betrieb“** fällt ebenfalls der gestiegene Pessimismus hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebs auf, diese Subdimension ist in Wien um 9 Punkte gesunken und liegt unter den Werten im Österreichschnitt. Während in Gesamt-Österreich 82% der geringfügigen Beschäftigten an eine positive wirtschaftliche Entwicklung ihres Betriebs glauben, sind es in Wien aktuell 77%, wobei sich nur 9% als „sehr“ optimistisch einstufen würden (im Österreich-Schnitt sind es 22%). Etwas gesunken ist auch der Anteil jener,

die mit dem Führungsstil der Vorgesetzten zufrieden sind: in Wien wie österreichweit waren es zu Beginn des Jahrtausends noch 80%, aktuell sind 76% der geringfügigen Beschäftigten in Wien und 75% im Österreichschnitt mit dem Führungsstil zufrieden.

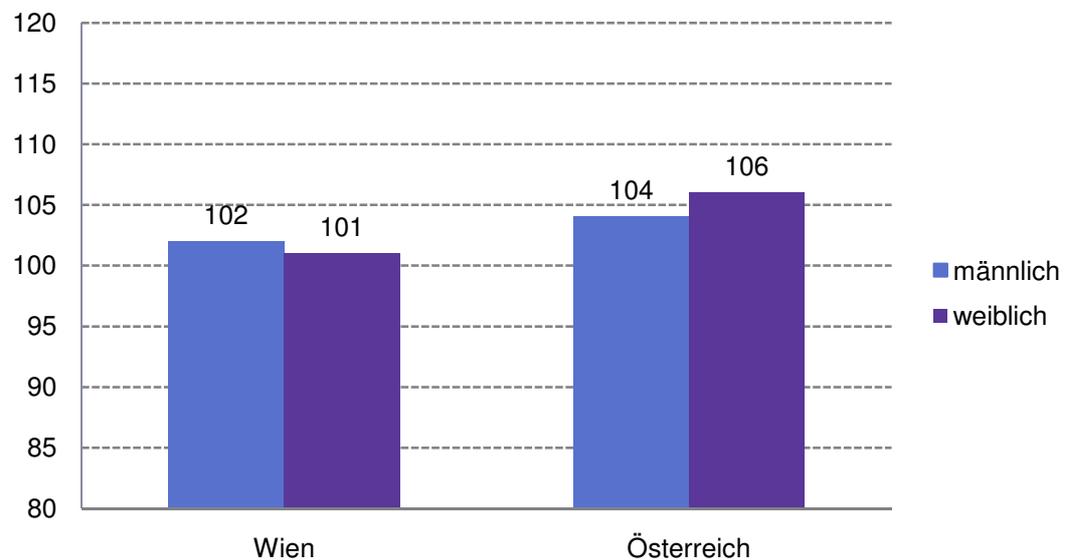
Der **Teilindex „Arbeit“** ist in Wien im Zeitverlauf gestiegen, und das trotz einer gesunkenen Lebenszufriedenheit: die Subdimension „allgemeine Lebenszufriedenheit“ ist unter Wiener geringfügig Beschäftigten seit 2000 um 10 Punkte auf 74 gesunken. Dass der Teilindex „Arbeit“ trotzdem gestiegen ist, liegt in erster Linie an den ebenfalls gesunkenen Belastungen: die Subdimension „psychischer Stress“ ist von 25 Punkten auf 12 Punkte gesunken, der „physische Stress“ von 19 auf 9 Punkte. Diese sinkenden Belastungen lassen sich in der gesamtösterreichischen Vergleichsgruppe nicht in diesem Ausmaß feststellen: im Österreichschnitt liegen der „psychische Stress“ nach wie vor bei 18 Punkten, der „physische Stress“ bei 12 Punkten.

Der **Teilindex „Erwartungen“** weist die wenigsten zeitlichen Schwankungen und auch die wenigsten Unterschiede zum Österreichschnitt auf. Im Vergleich zu unselbständig Beschäftigten in NAV sind geringfügige Beschäftigte aber wesentlich pessimistischer in Bezug auf ihre Zukunftsaussichten. Aktuell ist nur rund ein Drittel der geringfügigen Beschäftigten in Wien mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, österreichweit sind es 41%. Mit den Weiterbildungsmöglichkeiten ist in Wien ebenfalls nur knapp ein Drittel zufrieden, österreichweit sind es 45%. Optimistischer zeigen sich geringfügig Beschäftigte hingegen in der Frage der eigenen Arbeitsmarktchancen: 54% glauben, leicht wieder eine annehmbare neue Stelle zu finden, wenn sie ihre jetzige verlieren würden, im Österreichschnitt sind es nur 42%.

7.3 Gruppenunterschiede

7.3.1 Soziodemografische Unterschiede: Geschlecht

Abbildung 47: Arbeitsklima Index von geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht (Wien und Österreich)



Unterschiede nach Geschlecht können auf Basis der Fallzahlen nur für den dritten Zeitraum ausgewiesen werden. Weibliche und männliche geringfügig Beschäftigte liegen sowohl in Wien als in Österreich nahezu gleich auf im **Arbeitsklima Index**. Die geringen Unterschiede erweisen sich als nicht signifikant.

Tabelle 36: Teilindizes von geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht (Wien und Österreich)

| | | Wien | Österreich |
|-------------------------------|----------|---------|------------|
| | | 2010-14 | 2010-14 |
| Teilindex Gesellschaft | männlich | 60 | 58 |
| | weiblich | 58 | 61 |
| Teilindex Betrieb | männlich | 69 | 71 |
| | weiblich | 67 | 73 |
| Teilindex Arbeit | männlich | 78 | 76 |
| | weiblich | 78 | 78 |
| Teilindex Erwartungen | männlich | 47 | 50 |
| | weiblich | 52 | 48 |

In den ersten drei Teilindizes „Gesellschaft“, „Betrieb“ und „Arbeit“ zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Frauen und Männern in gering-

fügiger Beschäftigung. Lediglich in Bezug auf die Zukunftsperspektiven im **Teilindex „Erwartungen“** gibt es in Wien einen Unterschied von vier Punkten. Der Blick auf die Subdimensionen verrät, dass weibliche geringfügig Beschäftigte vor allem ihre Arbeitsmarktchancen optimistischer beurteilen (um 5 Punkte). In der Frage, wie leicht oder wie schwer man einen neuen annehmbaren Job finden würde, zeigen sich geringfügig beschäftigte Frauen zu 58% optimistisch, Männer hingegen nur zu 50%. Geringfügig beschäftigte Frauen in Wien sind damit nicht nur gegenüber Männern optimistischer, sondern auch im Vergleich zu anderen weiblichen geringfügig Beschäftigten in Österreich (39%). Umgekehrt verhält es sich im **Teilindex „Betrieb“**: die betrieblichen Rahmenbedingungen werden von geringfügig beschäftigten Frauen in Wien am negativsten beurteilt. Vor allem die Subdimensionen „wirtschaftliche Zukunft des Betriebs“ und „betrieblichen Sozialleistungen“ liegen in dieser Gruppe am niedrigsten.

8 Exkurs: Unselbständig Erwerbstätige mit selbständiger Nebentätigkeit

Im Zuge der Arbeitsklima Index Befragung werden lediglich unselbständig Erwerbstätige eingehender befragt. Personen, die angeben, in erster Tätigkeit einer selbständigen Tätigkeit nachzugehen, bekommen das Frageprogramm des Arbeitsklima Index nicht gestellt. Allerdings erlauben die Daten des Arbeitsklima Index eine Auswertung jener Gruppe, die *in erster Tätigkeit* einer unselbständigen Beschäftigung nachgehen, darüber hinaus aber auch noch selbständig tätig ist. Im folgenden Kapitel sollen einige Charakteristika dieser Gruppe dargestellt werden, wobei zu beachten gilt, dass sich die Antworten dieser Gruppe jeweils auf die Arbeits- und Rahmenbedingungen ihrer *ersten*, hauptberuflichen Tätigkeit beziehen und nicht auf die selbständige Tätigkeit. Insofern ist diese Gruppe eine Sondergruppe der Mehrfachbeschäftigten, die bereits in einem eigenen Kapitel dargestellt wurden (siehe oben).

Zur Gruppe zusammengefasst wurden jene Befragten, die angaben, in erster Tätigkeit einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen, darüber hinaus aber auch noch als Ein-Personen-Unternehmen tätig sind. Insgesamt wurden im Zeitraum 2000 bis 2004 in Wien 50 solcher Personen befragt, 2005 bis 2009 37 Personen, 2010 bis 2014 24. Die geringen Fallzahlen erlauben keine statistischen Auswertungen, die Gruppe kann dennoch in groben Zügen auf Basis der vorhandenen Daten charakterisiert werden. Auf Unterschiede im Zeitverlauf kann jedoch genauso wenig eingegangen werden wie auf Gruppenunterschiede.

In Bezug auf die Struktur zeigt sich, dass Frauen und Männer in annähernd gleichem Maße in die Gruppe der Beschäftigten, die in zweiter Beschäftigung einer selbständigen Tätigkeit nachgehen, fallen. Das Durchschnittsalter liegt bei über 40 Jahren, in Bezug auf das formale Bildungsniveau sind sowohl Personen mit einem Lehrabschluss als auch mit Matura überrepräsentiert. Die deutliche Mehrheit befindet sich in ihrer ersten Tätigkeit in einem Angestelltenverhältnis.

Diese erste Tätigkeit lässt sich durch weitere Charakteristika beschreiben: zum einen zeigt sich, dass rund ein Fünftel in Teilzeit beschäftigt ist, die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit liegt bei 37 Stunden. Die Gruppe ist sowohl im Unterrichtssektor als auch im Dienstleistungssektor überdurchschnittlich häufig repräsentiert. In Bezug auf die Betriebsgröße fällt auf, dass diese Beschäftigten häufiger in Großbetrieben mit mehr als 100 MitarbeiterInnen arbeiten.

In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit liegt diese Gruppe in Wien aktuell über den restlichen Beschäftigtengruppen. Dafür verantwortlich ist vor allem eine

positivere Einschätzung im Teilindex „Gesellschaft“. Sowohl die wirtschaftliche Zukunft des Landes auch die eigene gesellschaftliche Position werden von diesen Befragten positiver eingeschätzt.

Aber nicht nur die gesellschaftliche Position, auch die betrieblichen Rahmen- und Arbeitsbedingungen werden grundsätzlich positiv beurteilt. So sind Personen, die einer selbständigen Nebentätigkeit nachgehen, wesentlich optimistischer in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung ihres Betriebes als andere Gruppen, auch das Image des Betriebs wird positiver eingeschätzt. Lediglich in Bezug auf den Führungsstil sind sie weniger zufrieden. Besonders positiv bewertet werden die Aspekte „Zeiteinteilung“ und „Einkommen“, die psychischen und physischen Belastungen liegen niedrig. Während die Berufszufriedenheit in dieser Gruppe hoch liegt, zeigen sich diese Mehrfachbeschäftigten mit ihrem Leben jedoch insgesamt weniger zufrieden. Im Teilindex „Erwartungen“ zeigen sich Beschäftigte mit einer selbständigen Nebenbeschäftigung optimistisch in Bezug auf ihre Karrierechancen, jedoch weniger in Bezug auf die Arbeitsmarktchancen.

9 Determinanten atypischer Erwerbsgruppen

Die bisherigen deskriptiven Auswertungen zur Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Wien haben eine kontinuierlich niedrigere Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu allen österreichischen Beschäftigten gezeigt, die sich zwar insbesondere in den Jahren 2006 bis 2009 positiv entwickelt hat, im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise jedoch deutlich gesunken ist. Nicht nur die Einschätzung der WienerInnen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung in Österreich hat sich angesichts der problematischen Wirtschaftslage und steigenden Arbeitslosenzahlen verschlechtert, sondern auch die Bewertung zentraler Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit wie z.B. der Arbeitszeitregelung oder des Einkommens. Dabei zeigten sich teils deutlich unterschiedliche Entwicklungen je nach Erwerbsgruppen: während Wiener Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen, befristete Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen im aktuellsten Zeitraum 2010 bis 2014 in der allgemeinen Arbeitszufriedenheit nahezu gleich auf liegen (102 bis 104 Punkte), erweisen sich vor allem LeiharbeiterInnen mit lediglich 79 Punkten als wesentlich unzufriedener und belastet in ihrem Job. Zudem überdeckt der allgemeine Arbeitsklima Index relevante Unterschiede zwischen den Gruppen, die sich in den Teilindizes und Subdimensionen gezeigt haben:

- Neben LeiharbeiterInnen schätzen Freie DienstnehmerInnen die gesellschaftliche Situation derzeit am schlechtesten ein, sowohl in der Frage der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes als auch in Bezug auf ihre eigene gesellschaftliche Position und Rechte als ArbeitnehmerInnen.
- Die betriebliche Situation wird von befristeten Beschäftigten etwas negativer eingeschätzt als von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen oder geringfügig Beschäftigten und Freien DienstnehmerInnen: insbesondere die Zufriedenheit mit dem Führungsstil seitens der Vorgesetzten wird von befristeten Beschäftigten häufiger als wenig zufriedenstellend bewertet, aber auch die Fragen der betrieblichen Sozialleistungen und der wirtschaftlichen Zukunft des Beschäftigterbetriebs werden von befristeten Beschäftigten etwas negativer beantwortet.
- Der Teilindex Arbeit hat sich im Zeitverlauf als am stabilsten herausgestellt. LeiharbeiterInnen sind hinsichtlich ihrer beruflichen Bedingungen einmal mehr die am deutlichsten unzufriedenste bzw. belastete Gruppe. Während Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen und befristete Beschäftigte im Teilindex „Arbeit“ nahezu gleichauf im Durchschnitt aller Wiener Beschäftigten liegen, erweisen sich geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen als überdurchschnittlich zufrieden, insbesondere was die Aspekte positive

„Zeiteinteilung“, geringe „psychische Belastungen“ und den niedrigen „Innovations-Stress“ betrifft.

- Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise haben sich die Zukunftserwartungen der Beschäftigten verschoben: sowohl die Karriere- als auch die eigenen Arbeitsmarktchancen werden im Zuge der stagnierenden Wirtschaftslage und zunehmenden Arbeitslosigkeitsrisiken vor allem von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen schlechter eingeschätzt. Umgekehrt haben sich die Zukunftsaussichten der geringfügig Beschäftigten und Freien Dienstnehmerinnen sogar verbessert, in erster Linie in der Frage der eigenen Karrierechancen.

Nicht nur zwischen den unterschiedlichen Erwerbsgruppen zeigen sich auffallende Unterschiede der Arbeitszufriedenheit, sondern auch nach weiteren Personenmerkmalen. Die bisherigen deskriptiven Vergleiche haben etwa eine tendenziell höhere Arbeitszufriedenheit von Frauen gegenüber Männern gezeigt, die in erster Linie auf das niedrigere Ausmaß der Betroffenheit von physischen Belastungen zurückzuführen ist, gleichzeitig zählen weibliche Arbeiterinnen zu jenen Gruppen, die im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise den stärksten Rückgang in der Arbeitszufriedenheit erlebt haben. Mit zunehmendem Alter sinkt die Arbeitszufriedenheit, das liegt zum großen Teil an den niedrigen subjektiven Arbeitsmarktchancen von Älteren. Dies zeigt sich für Wien wie auch für Österreich. Die zufriedenste Altersgruppe im Arbeitsklima Index sind in Wien aktuell die 26 bis 35-Jährigen. Gleichzeitig haben sich die Zukunftsperspektiven Jüngerer im Zuge der Krise überdurchschnittlich stärker eingetrübt, vor allem geringqualifizierte jüngere Beschäftigte räumen sich selbst mittlerweile weniger Chancen am Arbeitsmarkt ein als noch vor sechs oder sieben Jahren. Das Qualifikationsniveau einer Person hat einen wesentlichen Einfluss auf deren soziale Stellung, insbesondere auf die berufliche. Entsprechend zeigen sich die deutlichsten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen jenen, die über keine oder nur geringe Qualifikation und jenen, die über einen höheren formalen Bildungsabschluss verfügen. Vor allem Männer mit Studienabschluss scheinen von ihrem Bildungsabschluss stärker als etwa Frauen gleichen Qualifikationsniveaus zu profitieren, parallel dazu sehen aber Männer mit keinem über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss am negativsten in die private und berufliche Zukunft. Dasselbe gilt für Personen mit Migrationshintergrund oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft: In Wien schneiden diese in allen Teilindizes schlechter ab als einheimische Beschäftigte, die niedrigere Arbeitszufriedenheit ist dabei nicht nur auf bestimmte Problembereiche zurückzuführen. Die größten Unterschiede zeigen sich in den Teilindizes „Arbeit“ und „Erwartungen“, d.h. neben den konkreten Arbeitsbedingungen, die für deutlich mehr MigrantInnen als Nicht-MigrantInnen zu Belastungen im körperlichen bzw. psychischen Bereich

führen, räumen sich Migrantinnen auch schlechtere Karten für die berufliche Zukunft und damit eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation ein.

In Summe zeigen diese Ergebnisse, wie unterschiedlich sich der Arbeitsmarkt und die berufliche Situation für bestimmte Gruppen gestaltet. Gleichzeitig indizieren die Ergebnisse, dass bestimmte Gruppen wie z.B. MigrantInnen und Niedrigqualifizierte häufiger in segregierten Berufen und Erwerbsstati arbeiten, die zu einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit führen. Insofern stellt sich die Frage, welche *Chancen* bestimmte Personengruppen haben, in den oben angeführten Erwerbsgruppen zu arbeiten. Die Frage ist insofern relevant, als z.B. klar geworden ist, dass Leiharbeit zu einer deutlich geringeren Arbeitszufriedenheit führt als etwa eine Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen, jedoch noch nicht klar ist, ob bestimmte Gruppen der Wiener Wohnbevölkerung ein höheres Risiko tragen, in einen Leiharbeitsstatus zu gelangen als andere Gruppen.

Um sich dieser Frage anzunähern, wurde ein multinominales Logit-Modell gerechnet. Dabei handelt es sich um eine spezielle Form der logistischen Regression, bei der die abhängige Variable (Gruppenzugehörigkeit) nominales Skalenniveau mit mehr als zwei Ausprägungen haben darf und für jede der Ausprägungen der abhängigen Variablen (bis auf eine als Referenz) ein eigenes Regressionsmodell ausgegeben wird. Als unabhängige Variablen werden in diesem Fall die soziodemographische Variablen „Geschlecht“, „Alter“ (als stetige Variable), „höchster formaler Bildungsabschluss“⁷, „Migrationshintergrund“ und „Versorgungspflichten“ modelliert.

Tabelle 37: Modellvariablen

| Variablenname | Ausprägungen |
|--------------------------------|---|
| Abhängige Variable (AV) | |
| Erwerbsgruppe | klassisch unselbständig [R] befristet unselbständig geringfügig unselbständig Freier Dienstvertrag Leiharbeit |
| Unabhängige Variablen | |
| Geschlecht | Männlich Weiblich |
| Alter | Stetig ansteigendes Alter ab 15 |
| Bildungsniveau | Pflichtschule Lehre, mittlerer Abschluss Matura, Studienabschluss |
| Migrationshintergrund | Ohne Migrationshintergrund Mit Migrationshintergrund |
| Versorgungspflichten | Kein Kind im HH Mind. 1 Kind im HH |

⁷ Aufgrund zu geringer Zellenbesetzung in einigen Kombinationen wurden „Lehre“ und „mittlerer Abschluss“ sowie „Matura“ und „Studienabschluss“ jeweils rekategorisiert. So ist eine für die Analysen ausreichende Zellbesetzung auch in den eruierten Wechselwirkungen gewährleistet, allerdings mit der inhaltlichen Einschränkung, dass nicht mehr zwischen Lehr- und mittlerem Abschluss bzw. Matura und Studienabschluss unterschieden werden kann.

Dabei muss jedoch beachtet werden, dass die Faktoren „Bildungsniveau“ und „Versorgungspflicht“ an und für sich bereits in Abhängigkeit der drei soziodemographischen Faktoren stehen (können) und von diesen beeinflusst werden könnten; um diesem Umstand gerecht zu werden, wurden Wechselbeziehungen ins Modell aufgenommen, von denen sich die folgenden als signifikant erwiesen haben⁸:

Tabelle 38: Modellvariablen Wechselwirkungen

| Variablenname | Ausprägungen |
|--|---|
| Unabhängige Variablen: Wechselwirkungen | |
| Alter und Bildung | Ältere mit max. Pflichtschule Ältere mit Lehr- oder mittlerem Abschluss Ältere mit mind. Matura |
| Migrationshintergrund und Bildung | MigrantInnen mit max. Pflichtschulabschluss MigrantInnen mit Lehr- oder mittlerem Abschluss MigrantInnen mit mind. Matura |
| Geschlecht und Alter | Ältere Frauen Ältere Männer |
| Geschlecht und Migrationshintergrund | Frauen mit Migrationshintergrund Frauen ohne Migrationshintergrund |
| Migrationshintergrund und Alter | Ältere mit Migrationshintergrund Ältere ohne Migrationshintergrund |

Das finale Modell zeigt nun die Einflüsse darauf, dass eine Person einer bestimmten Gruppe statt in einem „klassischen“ unselbständigen Normalarbeitsverhältnis in einem der anderen atypischen Beschäftigungsverhältnisse – befristet, geringfügig, in einem Freien Dienstverhältnis oder in Leiharbeit – beschäftigt ist. Effektkoeffizienten unter 1 deuten einen negativen Einfluss an, d.h. die Chancen, in eine der atypischen Beschäftigtengruppen zu fallen, sind geringer; Effektkoeffizienten über 1 weisen einen positiven Einfluss nach, d.h. die Chancen, zu einer der vier atypischen Gruppen zu gehören, steigen.⁹ Tabelle 39 weist dabei nur jene Effektkoeffizienten nach, die einen signifikanten Einfluss auf die Zugehörigkeit zu einer der vier atypischen Beschäftigtengruppen haben. Diese sind stets in Relation zur Referenzgruppe [R] zu interpretieren, d.h. sowohl zur Referenzgruppe der Beschäftigten in einem NAV als auch den jeweiligen Referenzgruppen in den soziodemographischen Faktoren. Ein Wert von 0,50 bei Frauen in der Berechnung des Modells zur Wahrscheinlichkeit „Befristet vs. in NAV“ etwa würde bedeuten, dass Frauen eine nur halb so hohe Chance wie Männer haben, in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu arbeiten.

⁸ Zwar wurden auch Wechselwirkungen zwischen Versorgungspflichten und den Variablen „Geschlecht“, „Alter“ und „Bildungsniveau“ modelliert, diese erwiesen sich jedoch allesamt als nicht signifikant.

⁹ Der Begriff der Chance wird hier im Sinne von Odds Ratios verwendet (vgl. Andreß et al. 1997: 270)

Befristetes Beschäftigungsverhältnis

Befristete Beschäftigte in Wien hatten in den Jahren 2000 bis 2004 im Schnitt einen Indexwert von knapp weniger als 100 und damit einen der niedrigsten Indexwerte aller Beschäftigtengruppen. Im Zeitverlauf ist jedoch vor allem die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Zukunftseinschätzungen gestiegen, während die betriebliche Situation über die Zeit hinweg konstant positiv eingeschätzt wird und nur die Zufriedenheit mit der gesellschaftlichen Position etwas zurückgegangen ist. Dieser Rückgang erklärt sich zwar in erster Linie durch den gestiegenen Pessimismus gegenüber der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs in und nach der Wirtschafts- und Finanzkrise, allerdings ist auch die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten als ArbeitnehmerIn bei befristeten Beschäftigten rückläufig: vor zehn Jahren waren im Schnitt noch 62%, im Zeitraum 2010 bis 2014 sind nur noch 52% damit zufrieden. Der Anteil an öffentlichen Bediensteten unter befristet Beschäftigten ist überdurchschnittlich hoch: folglich erklären sich die positiven Einschätzungen der Arbeitsplatzsicherheit und der Arbeitsmarktchancen. Allerdings wird vor allem die Arbeitszeitregelung von befristet Beschäftigten mehr und mehr kritisiert: die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist von 79% auf 67%, die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung von 78% auf aktuell 68% gesunken. Männliche befristet Beschäftigte weisen einen deutlich höheren Arbeitsklima Index Wert (107) auf als weibliche (99), dies erklärt sich in erster Linie durch die hohe Differenz im Teilindex „Erwartungen“: Wiener männliche befristete Beschäftigte zu 54% mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, um 9 Pp. mehr als ihre weiblichen Kolleginnen. Mit den beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten sind männliche befristete Beschäftigte zu 72% zufrieden, weibliche lediglich zu 51%. Auch die eigenen Arbeitsmarktchancen werden von Männern mit befristeten Arbeitsverhältnissen deutlich optimistischer eingeschätzt: 62% glauben, im Falle eines Jobverlusts leicht wieder eine neue Stelle zu finden, Frauen sind sich diesbezüglich nur zur Hälfte zumindest ziemlich sicher.

Die multivariate Modellberechnung zeigt nun, dass Frauen eine wesentlich geringere Chance haben, in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis zu arbeiten als Männer. Darüber hinaus zeigt sich, dass ältere Beschäftigte ebenfalls eine etwas geringere Chance auf eine befristete Stelle haben als jüngere. MigrantInnen haben eine deutlich niedrigere Chance auf eine befristete Stelle: nur 21% der Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis haben einen Migrationshintergrund, im Schnitt aller Wiener unselbständig Beschäftigten haben 29% einen Migrationshintergrund. MigrantInnen sind damit in der Gruppe der befristeten Beschäftigten unterrepräsentiert. Positive Chancen auf eine befristete Stelle haben geringqualifizierte Personen, d.h. WienerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss sind unter befristeten Be-

schäftigten überrepräsentiert – 26% der befristeten Beschäftigten haben keine über die Pflichtschule hinausgehende Qualifikation. Personen mit einem Lehr- oder mittlerem Abschluss hingegen haben geringere Chancen auf eine befristete Stelle. Dieser Umstand kehrt sich mit ansteigendem Alter um: unter älteren Beschäftigten haben niedrigqualifizierte weniger, Personen mit Lehr- oder mittlerem Abschluss hingegen größere Chancen, befristet beschäftigt zu sein. Dasselbe gilt für Frauen und MigrantInnen: mit zunehmendem Alter steigt deren Chance auf eine befristete Stelle gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis geringfügig an.

Aus diesen Ergebnissen ergeben sich folgende Gruppen, die statt in einem Normalarbeitsverhältnis überdurchschnittlich häufiger in einem befristeten Arbeitsverhältnis arbeiten: Männer, Personen ohne Migrationshintergrund sowie geringqualifizierter jüngere Personen. Mit zunehmendem Alter steigt die Chance auf eine Befristung für Personen mit Lehr- oder mittlerem Abschluss, Frauen und MigrantInnen etwas an.

Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

Die Arbeitszufriedenheit Wiener geringfügig Beschäftigter hat sich im Zeitverlauf stabil entwickelt. Der Wirtschaftsoptimismus ist zwar auch unter geringfügigen Beschäftigten ab 2009 gesunken, ging jedoch nicht mit einem Rückgang in den anderen Dimensionen wie z.B. Arbeitsplatzsicherheit, Zufriedenheit mit gesellschaftlichem Status oder mit den Rechten einher. Obwohl die Lebenszufriedenheit unter geringfügig Beschäftigten zwar etwas gesunken ist in den letzten 14 Jahren, hat sich der Teilindex „Arbeit“ positiv entwickelt. Das ist v.a. auf die ebenfalls gesunkenen Belastungen zurückzuführen: die Subdimension „psychischer Stress“ ist von 25 Punkten auf 12 Punkte gesunken, der „physische Stress“ von 19 auf 9 Punkte. Diese sinkenden Belastungen lassen sich in der gesamtösterreichischen Vergleichsgruppe nicht in diesem Ausmaß feststellen. Zwischen weiblichen und männlichen geringfügig Beschäftigten in Wien gibt es de facto keine nennenswerten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Eine Ausnahme davon stellen die Zukunftserwartungen dar: in der Frage, wie leicht oder wie schwer man einen neuen annehmbaren Job finden würde, zeigen sich geringfügig beschäftigte Frauen zu 58% optimistisch, Männer hingegen nur zu 50%.

Die multinominale Logit-Regression zeigt, dass ältere Beschäftigte eine geringere Chance auf eine geringfügige Beschäftigung haben als jüngere, jüngere also umgekehrt häufiger noch geringfügig beschäftigt sind. Im Vergleich zu Personen mit Matura oder Studienabschluss haben niedrigqualifizierte Beschäftigte ebenfalls geringere Chancen auf eine geringfügige Beschäftigung. Das ändert sich im höheren Alter: hat man keinen oder maximal einen mittleren Abschluss, ergibt sich im Alter eine höhere Chance auf eine geringfügige

Beschäftigung als wenn man eine Matura oder einen Studienabschluss hat. In diesem Ergebnis spiegelt sich die heterogene Struktur geringfügiger Beschäftigter: eine geringfügige Beschäftigung kann zum einen zum Nebenwerb in der Ausbildungsphase genutzt werden, zum anderen kann sie vor allem im höheren Alter als prekäre Beschäftigungsform eine kaum bessere Alternative zur Arbeitslosigkeit darstellen. Tatsächlich gibt die deutliche Mehrheit der unter 35-jährigen geringfügigen Beschäftigten an, sich noch in Ausbildung zu befinden, unter über 35-jährigen ist das nur noch eine Minderheit.

Daneben zeigt sich zum einen noch, dass migrantische Arbeitskräfte mit maximal mittlerem Abschluss niedrigere Chancen auf eine geringfügige Stelle haben als MigrantInnen mit Matura bzw. Personen ohne Migrationshintergrund, die beide häufiger in der Stichprobe vertreten sind.

Zum anderen erweisen sich Versorgungspflichten als relevant in der Frage, ob jemand geringfügig beschäftigt oder in einem „klassischen“ Erwerbsverhältnis steht: WienerInnen mit Kind(ern) im Haushalt haben eine geringere Chancen auf eine geringfügige Beschäftigung als Personen ohne Versorgungspflichten.

Zusammenfassend zeigt sich zunächst, dass geringfügige Beschäftigung häufiger in jüngeren Lebensphasen auftritt. 36% der geringfügigen Beschäftigten sind jünger als 26 Jahre. Diese sind öfters hochqualifiziert und üben die geringfügige Beschäftigung vermutlich in erster Linie zur Finanzierung ihrer Ausbildung aus. Allerdings ist ein Viertel der geringfügigen Beschäftigten auch über 45 Jahre alt: die Chance auf eine geringfügige Beschäftigung steigt im Alter, wenn über maximal einen Lehr- oder mittleren Abschluss verfügt.

Freie DienstnehmerInnen

Freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen liegen mit durchschnittlich 104 Punkten im Zeitraum 2010 bis 2014 im Arbeitsklima Index in etwa im Durchschnitt aller Wiener Erwerbstätigen, allerdings unter den Werten von anderen Freien DienstnehmerInnen in Österreich. Vor allem die eigenen Rechte als ArbeitnehmerIn werden von Beschäftigten in Freien Dienstverträgen negativer beurteilt. Zudem gestaltet sich die Einkommenssituation von Freien DienstnehmerInnen schwierig: mit dem Einkommen sind in Wien nur 34% der Freien DienstnehmerInnen zufrieden, demzufolge geben 68% auch an, nur knapp oder gar nicht mit ihrem Einkommen auszukommen. Und auch die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt werden von Freien DienstnehmerInnen tendenziell pessimistischer eingeschätzt. Alles deutet auf eine schwierige bis prekäre berufliche Situation für Beschäftigte in Freien Dienstverträgen hin, die jedoch durch wesentlich niedrigere psychische und physische Belastungen aufgewogen werden; zudem zeigen sich Freie DienstnehmerInnen zufriedener mit dem

Image ihres Betriebs und insbesondere mit ihren Möglichkeiten der Zeiteinteilung und eigenbestimmten Abwicklung der anfallenden Arbeit.

Die Modellberechnung weist nur drei signifikante Einflussfaktoren auf den Status als Freie/r DienstnehmerIn aus: zum einen haben MigrantInnen eine wesentlich höhere Chance darauf, als Freie Dienstnehmer anstelle von „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige zu arbeiten als Personen ohne Migrationshintergrund, das gilt zum zweiten insbesondere für migrantische Beschäftigte mit einem Lehr- oder mittlerem Abschluss; zum dritten steigt die Chance, als Freie/r DienstnehmerIn zu arbeiten im Alter, wenn man einen Lehr- oder mittleren Abschluss hat.

LeiharbeiterInnen

Die Arbeitszufriedenheit von LeiharbeiterInnen liegt deutlich unter den Werten sonstiger Beschäftigter, diese Arbeitsunzufriedenheit setzt sich in nahezu allen Teilindizes und Subdimensionen fort. Im Vergleich zu Wiener unselbständig Beschäftigten in NAV fällt vor allem die starke Differenz in den drei Teilindizes „Betrieb“, „Arbeit“ und „Erwartungen“ auf, in denen LeiharbeiterInnen um jeweils 16 Punkte zurückliegen.

Als wesentliches Problem für LeiharbeiterInnen stellen sich sowohl die fehlende betriebliche Anbindung als auch die deutlich höheren Belastungen in der Arbeit heraus. Am unzufriedensten sind Wiener LeiharbeiterInnen mit den betrieblichen Sozialleistungen, dem Führungsstil und mit dem Ansehen. Eine Betrachtung der konkreten physischen Belastung von LeiharbeiterInnen zeigt zudem, dass fast jede/r zweite/r LeiharbeiterIn in Wien schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz und rund drei von zehn eine Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr angeben. In Bezug auf Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zeigen sich nur 17% der Wiener LeiharbeiterInnen zufrieden, zudem werden die Chancen am Arbeitsmarkt pessimistisch eingeschätzt.

Die multivariate Analyse zeigt, dass vor allem der Migrationshintergrund in Wien eine entscheidende Rolle dabei spielt, ob jemand in einem Leiharbeits- oder einem „klassischen“ Erwerbsverhältnis steht. Unter MigrantInnen sind es vor allem Männer, die häufiger in einem Leiharbeitsverhältnis arbeiten als Frauen bzw. Männer ohne Migrationshintergrund. Tatsächlich haben mehr als 70% der im Zeitraum 2010 bis 2014 befragten LeiharbeiterInnen in Wien einen Migrationshintergrund, von diesen wiederum lebt die Mehrheit in erster Generation in Österreich und ist männlich. Auffallend ist, dass der Bildungshintergrund *keinen* signifikanten Einfluss auf den Leiharbeitsstatus ausübt, wenn man die Chancenverteilung in Bezug auf die Alternative einer „klassischen“ unselbständigen Erwerbstätigkeit betrachtet.

Abbildung 48: Finales multinomiales Logit-Modell: Einflussfaktoren auf atypischen Erwerbsstatus vs. NAV (rot=negativer Einfluss, farbige Pfeile indizieren einen positiven Einfluss)

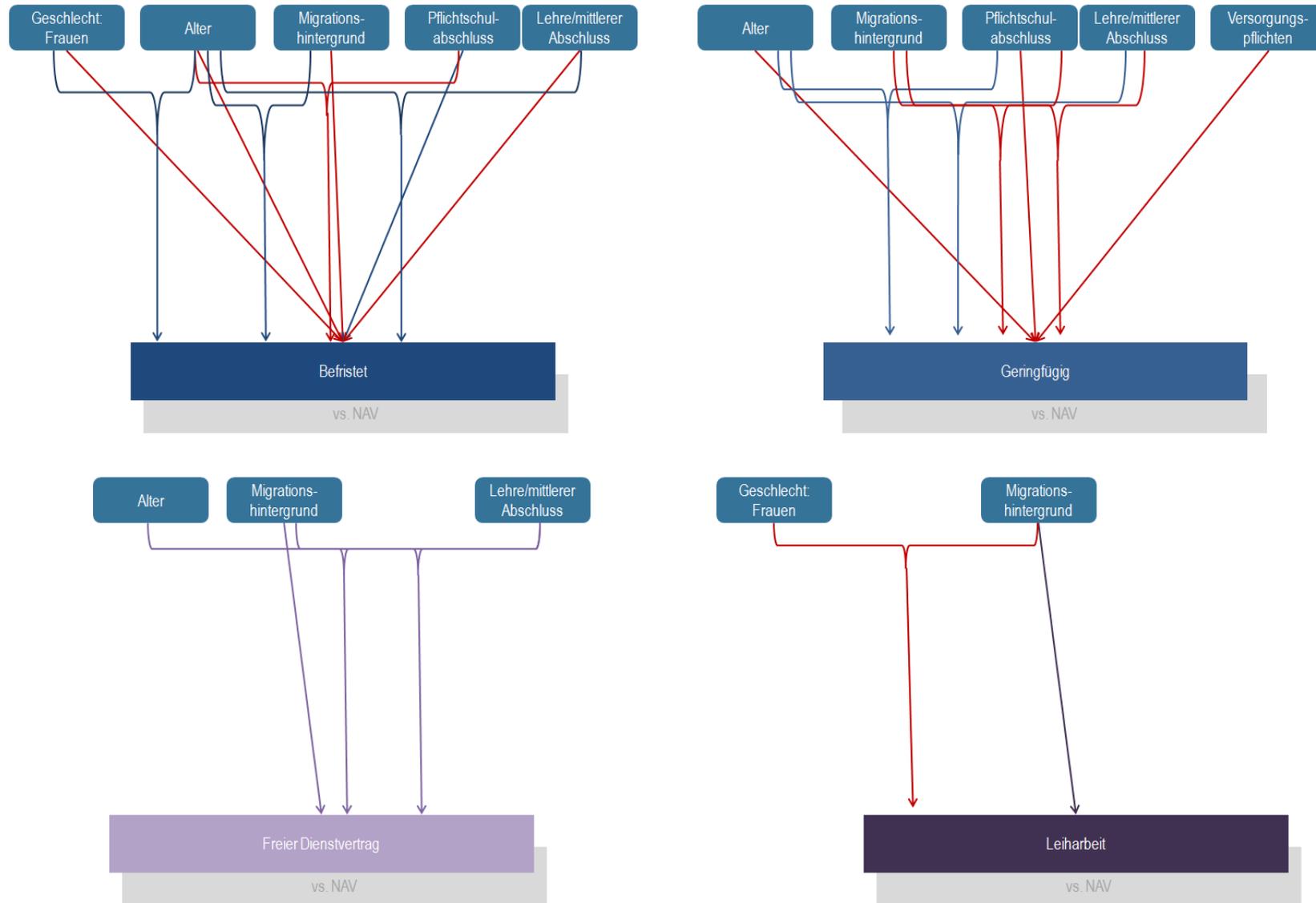


Tabelle 39: Finales multinomiales Logit-Modell: standardisierte Exp(B)-Koeffizienten / Chancenverhältnisse

| | | Befristet vs. NAV | Geringfügig vs. NAV | Freier Dienstvertrag vs. NAV | Leiharbeit vs. NAV |
|------------------------------|--|----------------------|------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Geschlecht | Frauen | 0,259 | | | |
| | [R: Männer] | | | | |
| Alter | steigendes Alter | 0,918 | 0,893 | | |
| Migrationshintergrund | MigrantInnen | 0,103 | | 4,817 | 10,016 |
| | [R: ohne] | | | | |
| Bildung | Pflichtschule | 8,850 | 0,051 | | |
| | Lehre, BMS | 0,051 | | | |
| | [R: mind. Matura] | | | | |
| Versorgungspflicht | Kind im HH | | 0,617 | | |
| | [R: keine Kinder] | | | | |
| | Ältere mit max. Pflichtschule | 0,930 | 1,095 | | |
| | Ältere mit Lehr- oder mittlerem Abschluss | 1,042 | 1,188 | 1,155 | |
| | [R: Ältere mit mind. Matura; Jüngere] | | | | |
| | MigrantInnen mit max. Pflichtschulabschluss | | 0,278 | | |
| | MigrantInnen mit Lehr- oder mittlerem Abschluss | | 0,177 | 4,786 | |
| | [R: MigrantInnen mit mind. Matura; Nicht-MigrantInnen] | | | | |
| | Ältere Frauen | 1,049 | | | |
| | [R: Ältere Männer; Jüngere] | | | | |
| | Frauen mit Migrationshintergrund | | | | 0,172 |
| | [R: Frauen ohne Migrationshintergrund; Männer] | | | | |
| | Ältere mit Migrationshintergrund | 1,049 | | | |
| | [R: Ältere ohne Migrationshintergrund; Jüngere] | | | | |
| | <i>N</i> | 3669 | | | |
| | <i>Model Chi²/df</i> | 719.298/52 | | | |
| | <i>McFadden's Pseudo-R²</i> | ,140 | | | |
| | <i>Signifikanz</i> | <i>p</i> <0.05 | | | |

10 Determinanten der Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit ist ein Konstrukt der Arbeits- und Organisationspsychologie, das in den letzten Jahrzehnten unterschiedliche Definitionen erfuh. Eine der frühesten Begriffsbestimmungen stammt aus den 70er Jahren:

"AZ bedeutet Zufriedenheit mit einem gegebenen (betrieblichen) Arbeitsverhältnis. (...) Arbeitszufriedenheit bezeichnet damit eine Attitüde, die das Arbeitsverhältnis, mit allen Aspekten, hinsichtlich der Beurteilungsdimensionen "zufrieden-unzufrieden" betrifft." (Bruggemann et al. 1975, S. 19)

Aus den 1990er Jahren stammt eine weitere Definition, die jener von Bruggemann et.al. aber im weitesten entspricht:

"...job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs. It is the extent to which people like or dislike their jobs. As it is generally assessed, job satisfaction is an attitudinal variable." (Spector 1997, S. 2)

Oftmals wird Arbeitszufriedenheit auch unter einem relationalen Aspekt als Ergebnis eines kognitiven Prozesses, dem ein Soll-Ist-Abgleich vorangegangen ist, definiert.

"AZ ist die Einstellung eines Mitarbeiters gegenüber seiner derzeitigen Arbeit, welche aus der Bewertung des Verhältnisses der durch die Arbeit erzielten Bedürfnisbefriedigung zu den ihr gegenüber gebildeten Erwartungen entsteht." (Jost 2000, S. 56)

Arbeitszufriedenheit entsteht diesem Verständnis nach als Ergebnis einer Soll-Ist-Differenz zwischen einem erwünschten Zustand und der tatsächlich vorgefundenen Arbeitssituation und ist damit das Ergebnis eines kognitiven Vergleichsprozesses. Der Arbeitsklima Index versteht Arbeitszufriedenheit demgegenüber eher im Sinne Bruggemanns: Arbeitszufriedenheit, wie sie sich exemplarisch in einem Indexwert ausdrückt, basiert auf einem dynamischen Verständnis, bei dem Rahmenbedingungen nicht als objektives Faktum wirksam, sondern ebenfalls erlebt, interpretiert und durch individuelles Handeln der Beschäftigten beeinflusst werden. Diese Überlegungen fanden schon in der Konzeption des Arbeitsklima Index Berücksichtigung:

"Ausgangspunkt war ein Basismodell für die subjektive Befindlichkeit österreichischer ArbeitnehmerInnen, das möglichst viele Aspekte der Tätigkeitszufriedenheit auf unterschiedlichen Dimensionen erfassen sollte. Das Hauptgewicht lag zwar auf den engeren Aspekten der Arbeitsplatzzufriedenheit und -belastungen, das Blickfeld soll jedoch über individuellen Arbeitsplatz hinausreichen und sowohl den Betrieb als soziale Organisation als auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen miteinbeziehen. Dabei interessieren neben dem Blick auf das Hier und Jetzt auch die Zukunftsperspektiven." (Hofinger, Michenthaler 1998)

Letztendlich wurden 25 Fragen zur konkreten beruflichen Situation, aber auch darüber hinausgehend zu Einstellungen und Perspektiven der Beschäftigten ausgewählt, die im Zuge der Berechnungen in den Arbeitsklima Index eingehen. Dieser Konzeption nach ist Arbeitszufriedenheit von *allen* 25 Fragen abhängig bzw. bilden sämtliche dieser 25 Fragen das Konstrukt „Arbeitszufriedenheit“. Wie aus den bisherigen deskriptiven Ergebnissen hervorging, können jedoch je nach Gruppe unterschiedliche Fragen und Subdimensionen für das Zustandekommen (bzw. Ausbleiben) von Arbeitszufriedenheit verantwortlich sein. In der Gruppe der Freien DienstnehmerInnen etwa würde die Arbeitszufriedenheit wesentlich niedriger liegen, wären die subjektiven physischen und psychischen Belastungen höher; dass diese unter Freien DienstnehmerInnen derart niedrig liegen, macht deren ebenfalls eher pessimistischen Karriereerwartungen und geringe Einkommenszufriedenheit gewissermaßen „wett“, d.h. sie stabilisieren die Arbeitszufriedenheit auf einem durchschnittlichen Niveau.

Damit stellt sich aber die Frage, welche Faktoren letztendlich ausschlaggebend für die Arbeitszufriedenheit Wiener Erwerbstätiger sind und welche möglicherweise einen geringeren Einfluss ausüben. Anhand der Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells, das den Einfluss der 25 indexbildenden Variablen auf den Indexwert misst, können jene Faktoren und Dimensionen eruiert werden, die maßgeblich für das Zustandekommen von Arbeitszufriedenheit verantwortlich sind. Zusätzlich stellt sich die Frage, ob das Gewicht dieser Einflüsse über die Zeit hinweg zu- oder abgenommen haben. So wäre etwa denkbar, dass der Einfluss, der von der Beurteilung der wirtschaftlichen Zukunft des Landes und Betriebes, auf die Arbeitszufriedenheit ausgeht, gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten zugenommen hat, während früher andere Faktoren wie z.B. Einkommen oder Arbeitszeit wichtiger für die subjektive Arbeitszufriedenheit waren. Zu diesem Zweck werden drei separate Regressionsmodelle für die drei Zeiträume „2000 bis 2004“, „2005 bis 2009“ und „2010 bis 2014“ gerechnet.

Die linearen Modelle gelten zunächst für alle Wiener unselbständig Beschäftigten, also sowohl für „klassisch“ Beschäftigte als auch für atypische Beschäftigtengruppen. Die standardisierten Regressionskoeffizienten Beta geben die Stärke des Einflusses wieder.

Tabelle 40: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index (drei Zeiträume), standardisierte Regressionskoeffizienten

| | 2000 bis 2004 | 2005 bis 2009 | 2010 bis 2014 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| | Beta | Beta | Beta |
| Optimismus wirtschaftliche Zukunft Österreichs | 0,16 | 0,17 | 0,16 |
| Zufrieden mit sozialer Position | 0,07 | 0,06 | 0,08 |
| Zufrieden mit Rechten als Arbeitnehmer | 0,09 | 0,08 | 0,07 |
| Optimismus wirtschaftliche Zukunft des Betriebs | 0,08 | 0,07 | 0,07 |
| Zufrieden mit dem Ansehen des Unternehmens | 0,10 | 0,08 | 0,11 |
| Zufrieden mit dem Führungsstil | 0,11 | 0,11 | 0,12 |
| Zufrieden mit betrieblichen Sozialleistungen | 0,10 | 0,09 | 0,10 |
| Zufrieden mit beruflicher Tätigkeit insgesamt | 0,06 | 0,04 | 0,06 |
| wieder Tätigkeit im selben Betrieb anstreben | 0,07 | 0,07 | 0,06 |
| Zufrieden mit Leben insgesamt | 0,05 | 0,04 | 0,04 |
| gute Vereinbarkeit Beruf und Privatleben | 0,05 | 0,05 | 0,06 |
| Zufrieden mit der Arbeitszeitregelung | 0,05 | 0,04 | 0,01 |
| Zufrieden mit Einkommen | 0,05 | 0,05 | 0,07 |
| Einkommen reicht aus | 0,04 | 0,03 | 0,03 |
| Zufrieden mit Beziehung zu Kollegen | 0,04 | 0,03 | 0,04 |
| Belastung durch Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit | -0,04 | -0,04 | -0,05 |
| Belastung durch Zeitdruck | -0,07 | -0,07 | -0,07 |
| Belastung durch seelisch belastende, aufreibende Arbeit | -0,07 | -0,08 | -0,09 |
| Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen | -0,07 | -0,04 | -0,06 |
| Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr | -0,06 | -0,05 | -0,04 |
| Belastung durch technische/organisatorische Veränderungen | -0,06 | -0,05 | -0,04 |
| Belastung durch Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen | -0,07 | -0,06 | -0,03 |
| Zufrieden mit Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten | 0,13 | 0,09 | 0,11 |
| Zufrieden mit Weiterbildungsmöglichkeiten | 0,12 | 0,11 | 0,08 |
| leicht wieder annehmbare Arbeitsstelle | 0,26 | 0,24 | 0,23 |

Reiht man die Regressionskoeffizienten nach ihrer Größe, zeigt sich in allen drei Zeiträumen die hohe Relevanz, die von der Zukunftseinschätzung der befragten Beschäftigten in Wien auf den Arbeitsklima Index ausgeht. Die Einschätzung, leicht wieder eine annehmbare Stelle zu finden im Falle eines Arbeitsplatzverlustes, hat zu allen drei Zeiträumen den höchsten Einfluss auf den Indexwert einer Person und entscheidet damit am stärksten über die Höhe des Index. Im Zusammenhang mit der Einschätzung der subjektiven Arbeitsmarktchancen steht der Ausblick auf die wirtschaftliche Entwicklung, wobei der Optimismus in Bezug auf die ökonomische Situation des Landes wesentlich stärkeren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nimmt als die Ein-

schätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs. Neben den subjektiven Arbeitsmarktchancen war vor allem zum ersten Analysezeitraum auch die Einschätzung der eigenen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten wichtig für die Konstituierung von Arbeitszufriedenheit im Arbeitsklima Index. 2005 bis 2009 war dann die Zufriedenheit mit dem Führungsstil und den Weiterbildungsmöglichkeiten etwas wichtiger, im dritten Zeitraum kam noch die Zufriedenheit mit dem Image des Betriebs und mit den betrieblichen Sozialleistungen als wichtige Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit hinzu.

Auffallend ist, dass sich zu keinem Zeitpunkt Belastungen als negative Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit in den fünf stärksten Einflussfaktoren finden lassen. Von allen Belastungsfaktoren wirkt die subjektive Belastung aufgrund „seelisch“ belastender, aufreibender Arbeit am stärksten negativ. Die Belastung durch Zeitdruck wirkt ebenfalls negativ auf die Arbeitszufriedenheit, ihr Gewicht hat sich seit 2000 nicht verändert. Psychisch belastende Tätigkeiten senken die Arbeitszufriedenheit damit am stärksten.

Zwei Aspekte, denen in der Diskussion immer wieder hohe Bedeutung zugeschrieben werden, erweisen sich im Vergleich z.B. zu den Zukunftsaussichten weniger relevant für die Arbeitszufriedenheit: Einkommen und Arbeitszeit. Die Einkommenszufriedenheit wirkt in etwa gleich stark positiv auf die Arbeitszufriedenheit wie der Zeitdruck negativ, die Frage, ob das Einkommen zur Deckung der Grundbedürfnisse ausreicht, hat mit einem Wert von 0,03 jedoch nur minimale Bedeutung. Noch geringer fällt im aktuellsten Zeitraum nur das Gewicht der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung aus. Die Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben hat im Vergleich dazu einen ähnlich hohen Einflussgrad wie die Einkommenszufriedenheit.

Das Erleben von Sicherheit und die Möglichkeit von Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind also zentral für die Konstituierung von Arbeitszufriedenheit im Arbeitsklima Index. Im engen Zusammenhang sind die Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten und der Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven zu sehen. Mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sind im aktuellsten Zeitraum 52% der Wiener Beschäftigten zufrieden, mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten nur noch 46%. Lediglich befristet Beschäftigte sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten überdurchschnittlich zufrieden, „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige und Freie DienstnehmerInnen liegen in etwa im Durchschnitt und geringfügig Beschäftigte sowie LeiharbeiterInnen sind am seltensten zufrieden mit den gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese beiden Gruppen – geringfügig Beschäftigte und LeiharbeiterInnen – sind auch mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten am seltensten zufrieden, während die übrigen Beschäftigtengruppen etwas über dem Durchschnittswert von 45% liegen. Dabei zeigt sich ein klarer Zu-

sammenhang zwischen den beiden Fragen: 76% aller in Wien Befragten im Zeitraum 2010 bis 2014, die mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden sind, sind auch mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden; 89% der Befragten, die mit den Weiterbildungsmöglichkeiten hingegen *nicht* zufrieden sind, sind auch mit den Karrierechancen unzufrieden. Weiterbildungen – also die Förderung formeller und informeller Fähigkeiten – zählen zu jenen Faktoren, die die Einschätzung der eigenen Karrierechancen, aber auch der eigenen Arbeitsmarktchancen am wesentlichsten begünstigen. Dabei zeigt sich, dass rund 40% der befragten Beschäftigten in Wien im Zeitraum 2010 bis 2014 mindestens ein Mal an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben: „klassisch“ unselbständig Beschäftigte zu 42%, Freie DienstnehmerInnen zu 40%, befristete Beschäftigte etwas häufiger mit 45%, geringfügig Beschäftigte und LeiharbeiterInnen mit 24% bzw. 16% deutlich seltener.

Dass die Einschätzung der subjektiven Arbeitsmarktchancen – also der Optimismus, im Fall des Arbeitsplatzverlusts leicht wieder eine neue annehmbare Stelle zu finden – den mit Abstand stärksten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit Wiener unselbständig Beschäftigter nimmt, mutet auf den ersten Blick paradox an: generell geht man von einem engen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Betriebstreue aus, d.h. Beschäftigte mit einer hohen Arbeitszufriedenheit haben am seltensten den Wunsch, den Job oder Betrieb zu wechseln und müssten entsprechend seltener über ihre Chancen am Arbeitsmarkt nachdenken. Hinter dem engen Zusammenhang zwischen subjektiver Arbeitszufriedenheit und subjektiven Arbeitsmarktchancen steht jedoch die Frage der beruflichen Sicherheit und Planbarkeit, die zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Konstitution von Zufriedenheit im Allgemeinen zählt.

Auch wenn die Frage nach der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit nicht in die Bildung des Arbeitsklima Index eingeht, zeigt die bivariate Analyse dennoch den starken Zusammenhang zwischen subjektiver Arbeitsplatzsicherheit bzw. subjektiven Arbeitsmarktchancen und der Arbeits- bzw. Lebenszufriedenheit: Wiener Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz für „sehr sicher“ halten, sind mehr als doppelt so häufig mit ihrem Leben und ihrem Beruf zufrieden als jene, die ihren Arbeitsplatz für stark gefährdet halten; Wiener Beschäftigte, die glauben, sehr oder ziemlich leicht eine neue Stelle finden zu können, sind zu rund 90% mit ihrem Leben und zu mehr als drei Viertel mit ihrem Beruf zufrieden, unter Beschäftigten, die sich selbst nur geringe Arbeitsmarktchancen zuschreiben, sinken die Werte deutlich ab.

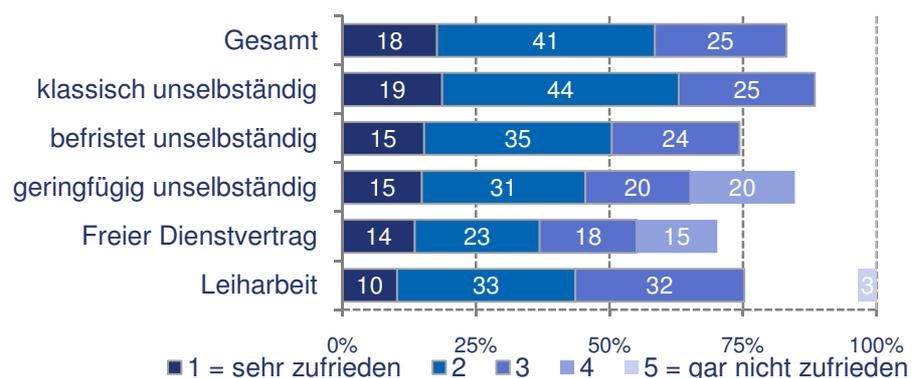
Tabelle 41: Lebens- und Arbeitszufriedenheit („sehr“ + „ziemlich“ zufrieden) nach subjektiver Arbeitsplatzsicherheit / subjektiven Arbeitsmarktchancen (Wien, 2010 – 2014)

| | | Lebenszufriedenheit | Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit |
|-------------------------------|-------------------|---------------------|---|
| Arbeitsplatzsicherheit | sehr sicher | 90% | 82% |
| | ziemlich sicher | 85% | 77% |
| | ziemlich unsicher | 60% | 48% |
| | sehr unsicher | 42% | 36% |
| Arbeitsmarktchancen | sehr leicht | 94% | 78% |
| | eher leicht | 88% | 77% |
| | eher schwer | 73% | 65% |
| | sehr schwer | 69% | 70% |

Der enge Zusammenhang zwischen Arbeits- bzw. Lebenszufriedenheit einerseits und der Arbeitsplatzsicherheit bzw. den Arbeitsmarktchancen andererseits widerspricht der These eines Wertewandels in der Arbeitswelt, der seit den 1970er Jahren von materialistischen Werten hin zu postmaterialistischen Prioritäten geführt habe (siehe etwa dazu: Inglehart 1977). Werte wie Sicherheit, Planbarkeit oder ein stabiles Wachstum hätten demnach an Bedeutung verloren, andere Werte wie z.B. Selbstverwirklichung, Einfühlungsvermögen oder Identifikation hätten hingegen an Relevanz gewonnen. Martin Baethge (1990) formulierte dies in seine These der „normativen Subjektivierung der Arbeit“, wonach Beschäftigte in erster Linie daran interessiert seien, ihre Persönlichkeit in die Arbeit einzubringen, Spielräume zur Verfügung gestellt zu bekommen, die es ihnen ermöglichen, selbstverantwortlich zu handeln und sich in ihrer Arbeit selbst zu verwirklichen. Diese These einer einen Hinwendung zum Postmaterialismus lässt sich jedoch nicht belegen. Wie aus den Daten des Arbeitsklima Index hervorgeht, spielen Sicherheit, Arbeitsmarktchancen und die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft nach wie vor eine tragende Rolle für die Arbeitszufriedenheit und in weiterer Folge auch Lebenszufriedenheit. Jüngere Studien bestätigen das: Klein/Ohr (2004) beobachteten z.B. ein Nebeneinander alter und neuer Werte – zwar habe seit den 1970er Jahren sehr wohl ein Wertewandel hin zu arbeitsinhalten Werten stattgefunden, andererseits ist durch die Zunahme unsicherer Jobs und steigender Arbeitslosenzahlen auch die Bedeutung eines sicheren und stabilen Beschäftigungsverhältnisses gestiegen. In diesem Zusammenhang konnten Studien der letzten Jahre eine zunehmende Diffusion der Verunsicherung feststellen, Lengfeld und Hirschle (2009) etwa diagnostizierten in einer Studie aus dem Jahr 2009 z.B. eine in Deutschland seit den 1990er Jahren konstante Zunahme der Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes und damit eine vermehrte Abstiegsangst auch in der gesellschaftlichen Mitte. Primär aber sind jene Gruppen stärker von Abstiegsängsten betroffen, die

entweder höhere Arbeitslosigkeitsrisiken aufweisen und/oder von der zunehmenden Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse häufiger betroffen sind. Auf die Frage, ob sie etwa mit ihrer sozialen Absicherung zufrieden seien, antworten im Arbeitsklima Index im Schnitt der Jahre 2010 bis 2014 nur 57%, sie seien damit zufrieden, 9% zeigen sich explizit unzufrieden. Diese Anteile gestalten sich je nach Beschäftigungsverhältnis ganz unterschiedlich: Wiener „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige sind zu 19% „sehr“ und 44% „ziemlich“ zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, in allen anderen, atypisch beschäftigten Gruppen, sind es entweder exakt die Hälfte (befristet Beschäftigte) oder weniger als die Hälfte. Am unzufriedensten erweisen sich in dieser Frage Freie DienstnehmerInnen. Dass jedoch auch Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen zu mehr als einem Drittel nicht zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung sind, zeigt dass das Gefühl der Verunsicherung und die Angst vor sozialem Abstieg auch in formal gesicherten Beschäftigungsverhältnissen auftreten können und auftreten. Der französische Sozialphilosoph Robert Castel zeichnete in diesem Zusammenhang das Bild eines „Bumerang-Effektes“, wonach Probleme aus gesellschaftlichen Randlagen in gesicherte gesellschaftliche Bereiche gewissermaßen zurückstrahlen (Castel 2000). Die Hypothese liegt nahe, dass gerade ab 2009, als die Wirtschafts- und Finanzkrise zu einer zunehmenden Verunsicherung in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung und zu real ansteigenden Arbeitslosenzahlen geführt hat, nicht nur zu einer Verunsicherung in Gruppen, die davon übermäßig stark betroffen waren, sondern auch in vormals „sichereren“ Gruppen, die lediglich von der Zunahme unsicherer Arbeitsverhältnisse erfahren haben, geführt hat.

Abbildung 49: Zufriedenheit mit sozialer Absicherung nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014)

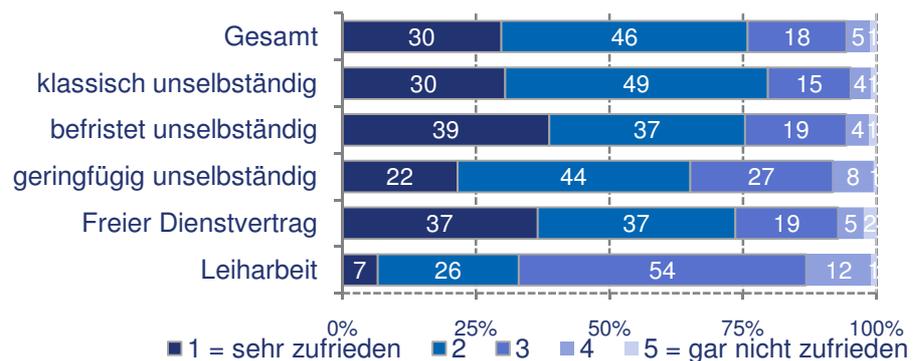


Diese oftmals diffusen Abstiegsängste, die sich etwa in einer subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit oder im subjektiven Pessimismus bzgl. der eigenen Arbeitsmarktchancen ausdrücken können, sollten nicht als irrational im Vergleich zu akuter Arbeitsplatzunsicherheit verstanden werden. Schon 1938 wiesen Eisenberg und Lazarsfeld darauf hin, dass die Erwartungen der Indivi-

duen bezüglich der Sicherheit der Beschäftigung einen stärkeren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben als die tatsächliche Beschäftigungssituation. Welche Relevanz die Sicherheit des Arbeitsplatzes für die Arbeitszufriedenheit hat, untersuchte etwa auch Clark (2009) für 19 OECD Staaten. Clark stellte fest, dass zwar die Wichtigkeit von hohem Einkommen, flexiblen Arbeitszeiten und Aufstiegsmöglichkeiten über Zeit zugenommen habe, die Jobsicherheit jedoch zu allen Zeitpunkten schon seit den 1980er Jahren stets die höchste Priorität in der subjektiven Wahrnehmung der befragten Beschäftigten hatte.

Die größte Veränderung in der Wichtigkeit über Zeit ergab sich laut Clark jedoch für einen anderen Aspekt, nämlich die Einschätzung, ob die eigene berufliche Tätigkeit sinnstiftend und nützlich sei (vgl. Clark 2009, S. 11). Dieses Ergebnis spiegelt das oben zitierte Nebeneinander alter und neuerer Werte wieder, wonach der Wertewandel seit den 1970er Jahren zwar nicht zwangsläufig zu einer Minimierung der Wichtigkeit von Aspekten wie Sicherheit und Stabilität geführt habe, sehr wohl aber zu einer Zunahme arbeitsinhaltlicher Werte. Dies lässt sich bis zu einem gewissen Grad auch aus den Daten des Arbeitsklima Index herauslesen, wenn man z.B. die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens, die über Zeit ja an Gewicht gewonnen hat, auch als *sozialen* Aspekt der Berufstätigkeit interpretiert. Konkret wird im Arbeitsklima Index seit 2010 auch nach der Zufriedenheit mit „Art und Inhalt“ der eigenen beruflichen Tätigkeit gefragt, die für die unterschiedlichen Erwerbsgruppen folgende Ergebnisse zeigt:

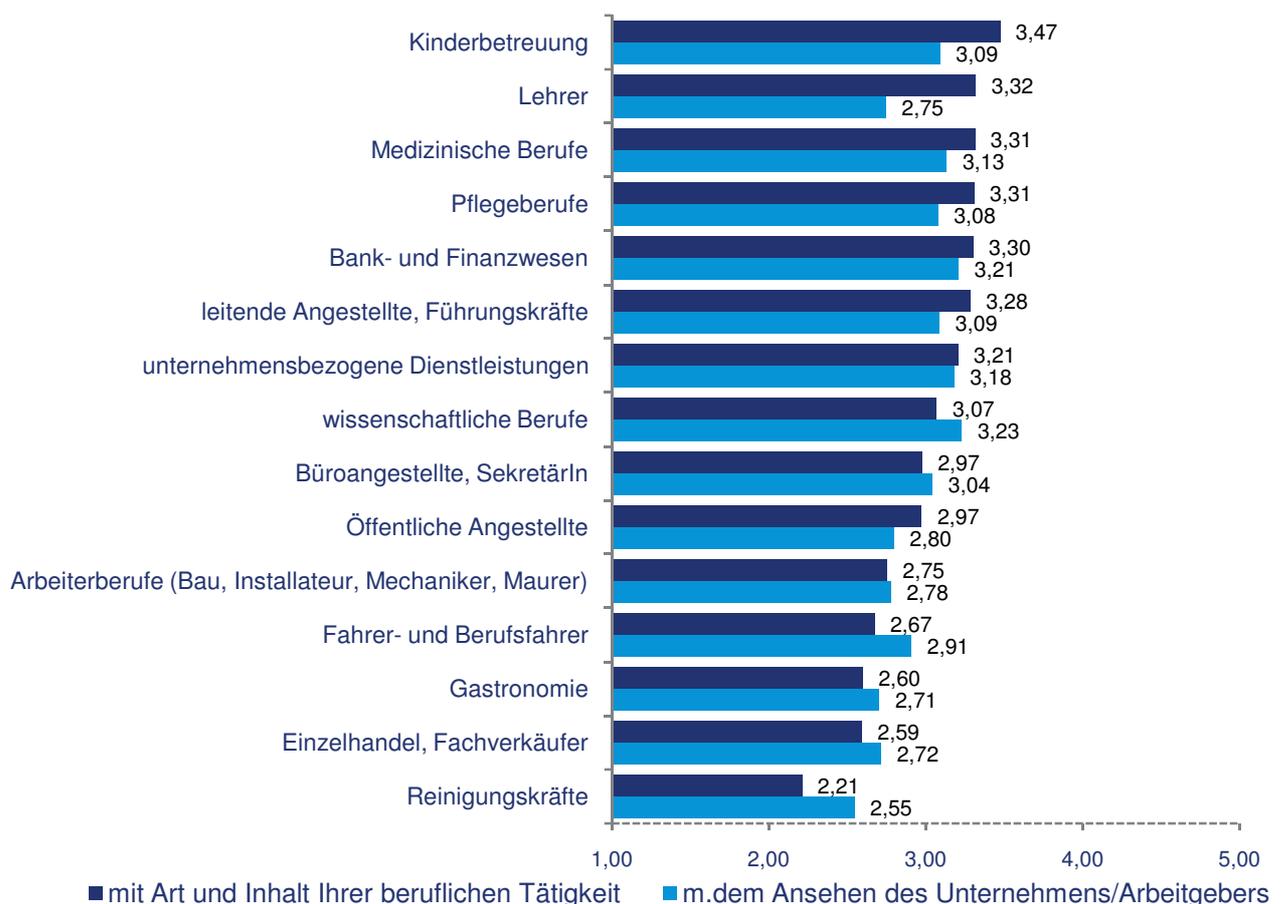
Abbildung 50: Zufriedenheit mit Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014)



Demnach sind im Schnitt aller Wiener unselbständig Erwerbstätigen 30% mit Art und Inhalt ihres Berufs sehr zufrieden, weitere 46% sind zumindest ziemlich zufrieden. „Klassisch“ unselbständig Erwerbstätige, befristet Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen liegen in der Gesamtzufriedenheit in etwa im Durchschnitt, geringfügig Beschäftigte und insbesondere LeiharbeiterInnen sind jedoch unterdurchschnittlich zufrieden mit Art und Inhalt ihrer beruflichen

Tätigkeit. Eine Aufstellung der Zufriedenheitsmittelwerte mit Art und Inhalt der Berufstätigkeit sowie dem Ansehen des Unternehmens nach Berufsgruppen zeigt jene Berufe, die mit den arbeitsinhaltlichen Aspekten ihrer Beschäftigung zufriedener bzw. unzufriedener sind. Beschäftigte in der Kinderbetreuung, im Unterrichtssektor, in medizinischen Berufen und in Pflegeberufen sind mit Art und Inhalt ihrer Berufstätigkeit am zufriedensten, Beschäftigte in wissenschaftlichen Berufen, im Bank- und Finanzwesen, in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie in medizinischen Berufen mit dem Ansehen ihres Unternehmens. Jeweils am unteren Ende der Zufriedenheitsskala finden sich Reinigungskräfte, Beschäftigte in der Gastronomie, im Einzelhandel, LehrerInnen (in der Frage des Ansehens) sowie traditionelle ArbeiterInnenberufsgruppen.

Abbildung 51: Zufriedenheit mit Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit / Ansehen des Unternehmens (Mittelwerte)¹⁰ nach Berufsgruppen (Wien, 2010 – 2014)



Neben (a) dem Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen im Zusammenhang mit Karriereperspektiven und der Einschätzung der wirt-

¹⁰ Der Mittelwert wurde invertiert, d.h. je höher der Mittelwert, desto zufriedener.

schaftlichen Zukunft sowie (b) der Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf im Sinn einer sinnvollen Tätigkeit mit einem hohen Ansehen hat die Regressionsanalyse der Arbeitszufriedenheit auch noch zwei weitere Faktoren eruiert, die ein hohes Maß an Einfluss auf die Bewertung der Beschäftigten ausüben, nämlich die innerbetriebliche Situation, konkret die Frage der Führungsqualität und die Frage von etwaigen betrieblichen Sozialleistungen. Beide Fragen wirken signifikant mit einem standardisierten Regressionskoeffizienten > 0.10 auf die Arbeitszufriedenheit und stellen damit den dritten Faktor dar, der eingehender untersucht werden soll. Zunächst wurde in den deskriptiven Analysen bereits festgestellt, dass die Zufriedenheit mit dem Führungsstil des/der Vorgesetzten sowie mit den betrieblichen Sozialleistungen deutlich unter dem Österreichschnitt liegt. Sowohl unter „klassisch“ unselbständig Beschäftigten als auch unter befristet Beschäftigten sind diese Faktoren im Zeitverlauf deutlich gesunken, wenngleich sie derzeit noch in etwa im Durchschnitt sämtlicher Wiener Erwerbstätigen liegt. Unter Freien DienstnehmerInnen, geringfügig Beschäftigten und insbesondere LeiharbeiterInnen liegt die Bewertung der betrieblichen Sozialleistungen am niedrigsten, unter befristet Beschäftigten und erneut LeiharbeiterInnen die Zufriedenheit mit dem Führungsstil.

Abbildung 52: Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014)

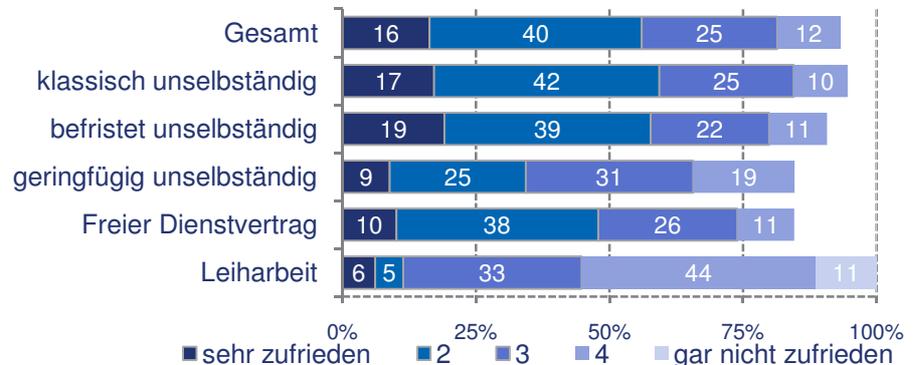
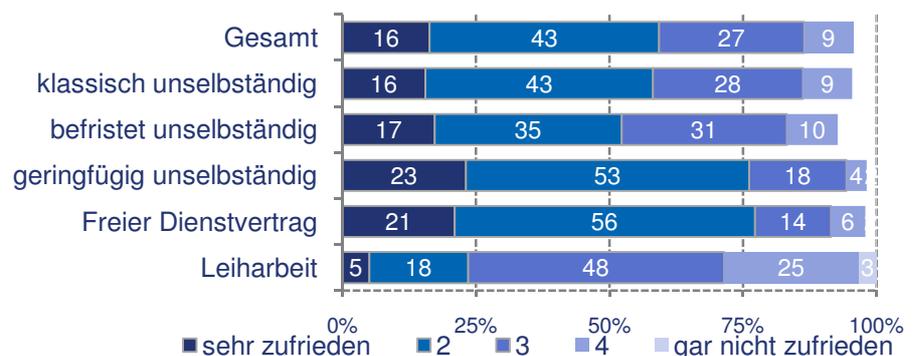


Abbildung 53: Zufriedenheit mit Führungsstil nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014)



Welche Kontextfaktoren können zur Erklärung der Zufriedenheit mit diesen beiden betrieblichen Aspekten herangezogen werden? Zum einen die Betriebsgröße: quer über alle Beschäftigtengruppen zeigt sich eine zunehmende Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen und eine sinkende Zufriedenheit mit dem Führungsstil mit ansteigender Größe des Gesamtbetriebs. Zum anderen nach Branchen: Die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen sowie mit dem Führungsstil ist vor allem im Handel deutlich gesunken und liegt dort aktuell am niedrigsten. Die Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen ist darüber hinaus noch im Dienstleistungssektor und in Industrie und Gewerbe stark gesunken, während sie im öffentlichen Sektor deutlich gestiegen ist. Die Beurteilung des Führungsstils ist neben den deutlicheren Rückgängen im Handel auch in Industrie und Gewerbe konstant rückläufig, während sie in den anderen Branchen vergleichsweise stabil verlaufen ist. Beide Aspekte – sowohl die betrieblichen Sozialleistungen als auch die Zufriedenheit mit dem Führungsstil – verweisen damit auf die hohe Relevanz, die dem Betrieb als extrinsischem Faktor in der Frage der Arbeitszufriedenheit zukommt.

Eine abschließende Analyse soll nun klären, welche Faktoren in den einzelnen Erwerbsgruppen maßgeblich für deren Arbeitszufriedenheit verantwortlich zeichnen. Hintergrund sind zum einen die oben festgestellten starken Einflüsse, die sowohl von Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen als auch von betrieblichen Aspekten und Fragen der Zukunftsperspektiven auf die Arbeitszufriedenheit ausgehen. Diese werfen die Frage auf, ob diese Faktoren für alle Gruppen im gleichen Maße gelten oder ob sich zwischen den Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen und den atypischen Beschäftigtengruppen Unterschiede darin zeigen, welche Aspekte für sie jeweils relevant dafür sind, dass sie mit ihrer Arbeit zufrieden oder nicht zufrieden sind. Zu diesem Zweck wurde das in Tabelle 43 aufgestellte Regressionsmodell aller 25 indexbildenden Variablen auf die Zielvariable „Arbeitsklima Index“ getrennt für die fünf Erwerbsgruppen gerechnet. Als Zeitraum wurde dabei der aktuellste Zeitraum 2010 bis 2014 hergenommen, da nur in ihm auch alle fünf Erwerbsgruppen gebildet werden können. Als starke Einflussfaktoren wurden jene Fragen identifiziert, deren Koeffizientenwert $> 0,10$ liegt.

Für „**klassisch**“ **unselbständig Beschäftigte**, die auch die größte Gruppe aller Wiener Beschäftigten ausmacht, bestätigt sich das bisher gezeigte Bild: Die Einschätzung, leicht wieder eine annehmbare Stelle zu finden nimmt gemeinsam mit dem Optimismus bzgl. der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes und der Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten den größten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit dieser Gruppe. Daneben zeigen sich

noch weitere Zusammenhänge mit den betrieblichen Aspekten „Führungsstil“ und „Ansehen des Unternehmens“. Negativ auf die Arbeitszufriedenheit wirkt sich jedoch die Belastung durch eine seelisch belastende, aufreibende Arbeit aus.

Auch unter Wiener **befristet Beschäftigten** wirken die Aspekte „Optimismus für die wirtschaftliche Zukunft Österreichs“ und „subjektive Arbeitsmarktchancen“ am stärksten auf die Arbeitszufriedenheit, allerdings hängt deren Arbeitszufriedenheit im Gegensatz zu „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen stärker von etwaigen betrieblichen Sozialleistungen und der Gesamtzufriedenheit mit der konkreten beruflichen Tätigkeit ab. Befristete Beschäftigte geben zu 27% an, unter Zeitdruck in ihrer Arbeit zu leiden – ca. ebenso häufig wie „klassisch“ unselbständig Beschäftigte. Im Vergleich zu diesen hängt die Arbeitszufriedenheit befristeter Beschäftigter aber wesentlich von dieser Belastungseinschätzung ab. Darüber hinaus zeigen sich weitere Zusammenhänge mit der Einschätzung der eigenen Rechte als ArbeitnehmerIn, der Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens, der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs, den psychischen Belastungen sowie Zufriedenheit mit der sozialen Position als ArbeitnehmerIn.

Die Einschätzung der eigenen Rechte als ArbeitnehmerIn ist neben den subjektiven Arbeitsmarktchancen und dem Ansehen des Unternehmens für **geringfügig Beschäftigte** ausschlaggebend für ihre Arbeitszufriedenheit. Überhaupt zeigen sich bei geringfügig Beschäftigten die deutlichsten Unterschiede zu anderen Erwerbsgruppen. Zum einen haben Belastungen kaum Gewicht für die Arbeitszufriedenheit, zum zweiten spielen auch Einkommens- und Arbeitszeitaspekte eine Rolle: die Beurteilung, ob das Einkommen ausreicht, ist für die Arbeitszufriedenheit geringfügig Beschäftigter ebenso wichtig wie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung. Hinzu kommen innerbetriebliche Faktoren wie z.B. die Beziehung zu Kollegen/-innen und der Führungsstil, die ebenfalls die Arbeitszufriedenheit von geringfügig Beschäftigten beeinflussen.

Die Arbeitszufriedenheit **Freier DienstnehmerInnen** entsteht in erster Linie in Abhängigkeit von den Fragen, ob sie mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten zufrieden sind und inwieweit sie sich auf technische oder organisatorische Veränderungen einstellen müssen. Sind diese zwei Punkte nicht erfüllt, sinkt die Arbeitszufriedenheit Freier DienstnehmerInnen deutlich ab. Dass gerade die Führungsqualität unter Freien DienstnehmerInnen den signifikantesten Einfluss auf deren Arbeitszufriedenheit nimmt, überrascht, da Freie DienstnehmerInnen in der Regel nicht weisungsgebunden sind. Die hohe Relevanz der Faktors „Führungsstil“ lässt sich folglich in Bezug auf die trotzdem bestehenden Abhängigkeiten Freier DienstnehmerInnen von ihren AuftraggeberInnen interpretieren, denn obwohl sie nicht weisungsgebunden

sind und auch den Beschäftigungsort frei wählen können, sind sie in Bezug auf Auftragslage, Arbeitsanweisungen bzw. -unterweisungen, Einschulungen, Bezahlung und die zur Verfügung gestellten Betriebsmittel dennoch von einem Arbeitgeber oder einer ArbeitgeberIn abhängig.

Auch für Freie DienstnehmerInnen spielt die Frage, inwieweit man leicht wieder eine neue Stelle finden würde und ob sich Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, eine Rolle für die Zufriedenheit mit der Arbeit. Psychische Belastungen wirken negativ auf die Arbeitszufriedenheit von Freien DienstnehmerInnen, sie sind die einzige Berufsgruppen, in denen alle drei Belastungsfaktoren (Zeitdruck, Belastung durch seelisch belastende/aufreibende Arbeit und Belastung durch Einsamkeit/Isolation bei der Arbeit) signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nehmen.

Für LeiharbeiterInnen zeigt sich aufgrund der geringen Fallzahlen nicht für alle Faktoren mehr ein signifikanter Einfluss. LeiharbeiterInnen sind jene Gruppe, in der Arbeits- und Lebenszufriedenheit eng miteinander zusammenhängen, sodass die geringe Lebenszufriedenheit auf die Arbeitssituation gewissermaßen „rückwirkt“. Wichtig für die Arbeitszufriedenheit von LeiharbeiterInnen ist vor allem die Beurteilung der betrieblichen Situation. Dabei geht es zunächst um die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs - LeiharbeiterInnen sind die einzige Gruppe, deren akute Arbeitszufriedenheit auch wesentlich vom Fortbestand des Betriebes abhängt. Eng im Zusammenhang damit zu sehen ist die Einschätzung, im Falle eines Jobverlusts wieder eine annehmbare Stelle zu finden, die ebenfalls auf die aktuelle Arbeitszufriedenheit zurückwirkt. Die fehlende Eingliederung von LeiharbeiterInnen in den Betrieb wird in der Modellberechnung ebenso sichtbar: die Zufriedenheit mit dem Führungsstil wirkt genauso signifikant auf die Arbeitszufriedenheit wie die Einschätzung der Beziehung zu den Kollegen/-innen und der Belastung durch Einsamkeit und Isolation bei der Arbeit. Weitere Belastungen, die die Arbeitszufriedenheit von LeiharbeiterInnen signifikant senken, sind konstante Wechsel der Arbeitsabläufe und der technischen/organisatorischen Veränderungen (vermutlich im Zuge der mehrfachen Wechsel von Betrieben und den damit verbundenen ständig neuen Herausforderungen).

Tabelle 42: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index, getrennt nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 bis 2014), standardisierte Regressionskoeffizienten

| | klassisch unselbständig | befristet | geringfügig | Freie Dienstnehmer | Leiharbeit |
|---|----------------------------|---------------|--------------|-----------------------|---------------|
| Optimismus wirtschaftliche Zukunft Österreichs | 0,156 | 0,310 | 0,124 | 0,176 | -0,078 |
| Zufrieden mit sozialer Position | 0,094 | 0,112 | 0,051 | 0,098 | -0,066 |
| Zufrieden mit Rechten als Arbeitnehmer | 0,061 | 0,203 | 0,188 | 0,069 | |
| Optimismus wirtschaftliche Zukunft des Betriebs | 0,087 | 0,165 | 0,058 | 0,160 | 0,246 |
| Zufrieden mit dem Ansehen des Unternehmens | 0,105 | 0,173 | 0,169 | 0,006 | 0,025 |
| Zufrieden mit dem Führungsstil | 0,110 | 0,049 | 0,134 | 0,315 | 0,166 |
| Zufrieden mit betrieblichen Sozialleistungen | 0,086 | 0,282 | 0,085 | 0,141 | |
| Zufrieden mit beruflicher Tätigkeit insgesamt | 0,049 | 0,247 | -0,050 | 0,027 | 0,180 |
| wieder Tätigkeit im selben Betrieb anstreben | 0,046 | 0,093 | -0,072 | 0,168 | |
| Zufrieden mit Leben insgesamt | 0,065 | 0,047 | 0,047 | 0,146 | 0,269 |
| gute Vereinbarkeit Beruf und Privatleben | 0,062 | -0,066 | 0,115 | -0,124 | |
| Zufrieden mit der Arbeitszeitregelung | 0,013 | -0,070 | 0,150 | 0,056 | -0,010 |
| Zufrieden mit Einkommen | 0,067 | 0,088 | 0,076 | -0,024 | |
| Einkommen reicht aus | 0,056 | 0,015 | 0,121 | 0,119 | 0,090 |
| Zufrieden mit Beziehung zu Kollegen | 0,019 | 0,097 | 0,143 | 0,065 | 0,117 |
| Belastung durch Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit | -0,045 | -0,093 | 0,029 | -0,163 | -0,195 |
| Belastung durch Zeitdruck | -0,049 | -0,222 | -0,104 | -0,137 | -0,184 |
| Belastung durch seelisch belastende, aufreibende Arbeit | -0,105 | -0,151 | -0,038 | -0,207 | -0,072 |
| Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen | -0,045 | -0,050 | -0,109 | -0,020 | -0,083 |
| Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr | -0,046 | -0,091 | -0,096 | -0,001 | -0,004 |
| Belastung durch technische/organisatorische Veränderungen | -0,037 | -0,053 | 0,016 | -0,307 | -0,253 |
| Belastung durch Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen | -0,044 | 0,187 | -0,062 | 0,108 | -0,212 |
| Zufrieden mit Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten | 0,113 | 0,004 | 0,118 | 0,269 | |
| Zufrieden mit Weiterbildungsmöglichkeiten | 0,089 | -0,107 | 0,001 | -0,145 | |
| leicht wieder annehmbare Arbeitsstelle | 0,212 | 0,287 | 0,339 | 0,292 | 0,262 |

11 Zusammenführung der Ergebnisse

Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Wien

Die Arbeitszufriedenheit unselbständig Beschäftigter mit Wohnsitz in Wien lag im Arbeitsklima Index in nahezu allen Jahren unter dem Österreichdurchschnitt. Von 2000 bis 2004 betrug die Differenz im Schnitt vier Indexpunkte, im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs zu Mitte der 2000er Jahre kam es in Wien zu einem stärkeren Anstieg der Arbeitszufriedenheit als in anderen Bundesländern, der bis ins Jahr 2008 hineinreichte und sich 2009 noch stabil verhielt. Mit 2010 aber stürzte der Arbeitsklima Index in Wien massiv ab, die Arbeitszufriedenheit litt insbesondere unter den negativen Wirtschaftsaussichten und den damit verbundenen erhöhten Arbeitsplatzunsicherheiten.

Nicht nur die Arbeitszufriedenheit, auch die Beschäftigungsverhältnisse haben sich in den letzten vierzehn Jahren verschoben. Die Statistik Austria weist seit 2004 die Zahl der unselbständig atypisch beschäftigten Personen aus. Demnach stieg der Anteil atypisch Beschäftigter österreichweit von 26% auf mehr als 30% aller unselbständigen Beschäftigten. Die mit Abstand größte Gruppe sind Teilzeitbeschäftigte, aber auch andere atypische Erwerbsformen wie z.B. befristete oder geringfügige Erwerbsverhältnisse, Leiharbeit oder Freie Dienstverhältnisse haben zugenommen.

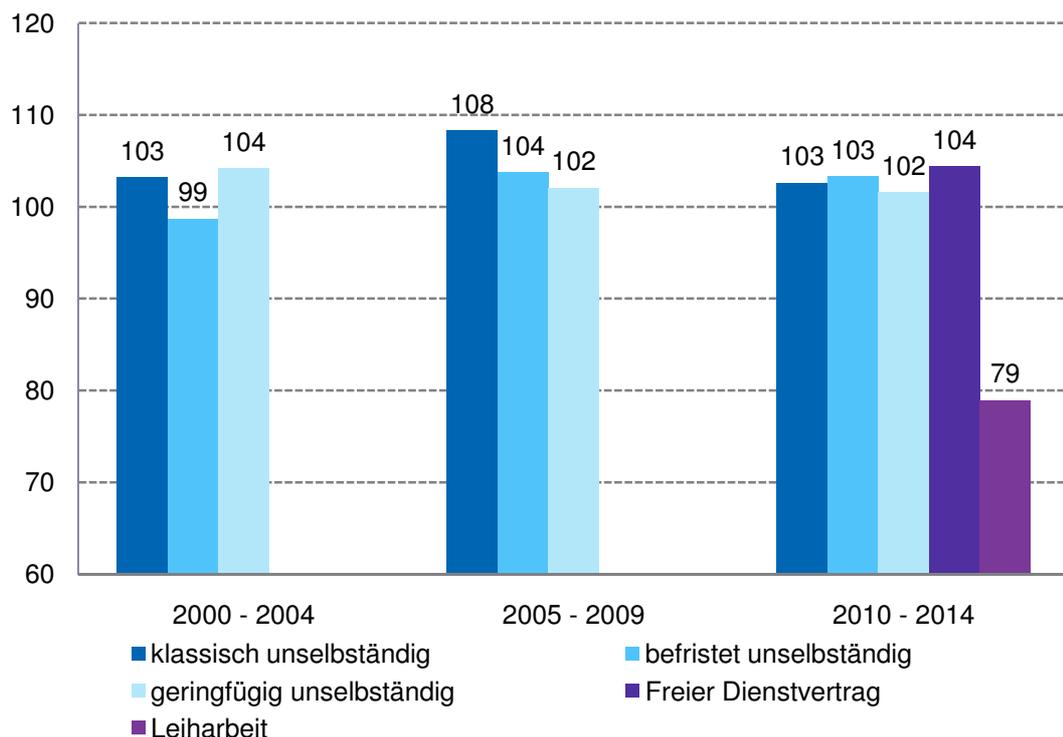
In der Wiener Stichprobe des Arbeitsklima Index zählen im Schnitt der Jahre 2000 bis 2014 76% der Beschäftigten zu den „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen, 8% gelten als Freie DienstnehmerInnen, 7% als geringfügig, 6% als befristet beschäftigt und 3% als LeiharbeiterInnen. Quer über alle Gruppen hinweg arbeiteten 29% aller Wiener Beschäftigten in Teilzeit. Wer in solch atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeitet, ist nach wie vor oftmals von soziodemographischen Faktoren abhängig.

- So haben Männer, jüngere und geringqualifizierte Personen sowie Beschäftigte ohne Migrationshintergrund eine höhere Chance, in befristeten Arbeitsverhältnissen zu arbeiten, mit steigendem Alter fallen aber auch Beschäftigte mit Lehr- oder mittlerem Abschluss, Frauen und MigrantInnen häufiger in diese Gruppe.
- Geringfügige Beschäftigung tritt hingegen primär in jüngeren Lebenslagen auf: 36% der geringfügigen Beschäftigten sind jünger als 26 Jahre. Diese sind öfters hochqualifiziert und üben die geringfügige Beschäftigung vermutlich in erster Linie zur Finanzierung ihrer Ausbildung aus. Allerdings ist ein Viertel der geringfügigen Beschäftigten auch über 45 Jahre alt: die Chance auf eine geringfügige Beschäftigung steigt im Alter, wenn man über einen Lehr- oder mittleren Abschluss verfügt.

- Beschäftigte mit Migrationsgeschichte, insbesondere jene mit Lehr- oder mittlerem Abschluss, sowie Ältere mit maximal mittlerem Abschluss haben in den Daten des Arbeitsklima Index eine höhere Chance, als Freie DienstnehmerInnen zu arbeiten als in einem Normalarbeitsverhältnis.
- Schließlich haben MigrantInnen – vor allem Männer und jene der ersten Generation – auch eine wesentlich höhere Chance, in einem Leiharbeitsverhältnis zu arbeiten als in einem Normalarbeitsverhältnis.

Unter „klassisch“ unselbständigen Beschäftigten in NAV und befristet Beschäftigten folgte die Entwicklung des Arbeitsklima Index bis 2009 jener positiven Aufwärtstendenz, die sich damals auch österreichweit zeigte; ab 2010 verloren vor allem unselbständig Beschäftigte in NAV an Arbeitszufriedenheit. Geringfügig Beschäftigte erzielten dem gegenüber zu Beginn des Jahrtausends den höchsten Indexwert, der bereits 2005 bis 2009 auf 102 Punkte gesunken und seitdem stabil verlaufen ist.

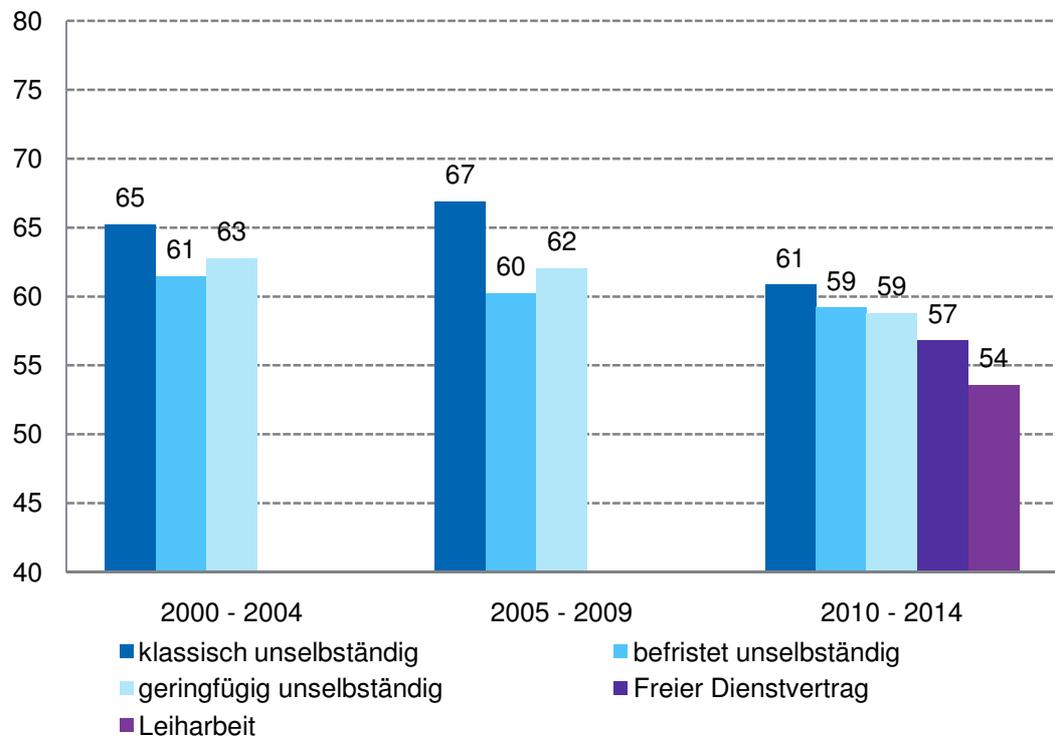
Abbildung 54: Arbeitsklima Index nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien)



Im direkten Gruppenvergleich der allgemeinen Arbeitsklima Index-Werte zeigen sich im aktuellsten Zeitraum (2010 bis 2014) keine signifikanten Unterschiede zwischen „klassisch“ unselbständig Beschäftigten in NAV, befristet Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten und Freien DienstnehmerInnen. Alle vier Gruppen erzielen einen Arbeitsklima Index zwischen 102 und 104 Punkten. Lediglich LeiharbeiterInnen fallen durch eine deutlich niedrigere Arbeitszufriedenheit auf, ihr Indexwert liegt bei 79 Punkten.

Gesellschaftliche Situation

Abbildung 55: Teilindex „Gesellschaft“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien)



Der Teilindex „Gesellschaft“ im Arbeitsklima Index fasst einerseits die Einschätzung der ökonomischen Entwicklung des Landes, andererseits der eigenen subjektiven sozialen Position als ArbeitnehmerInn zusammen. Der Teilindex „Gesellschaft“ ist auf der Makroebene angesiedelt, misst also die subjektive Einschätzung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, an denen sich die ArbeitnehmerInnen orientieren und deren Beschaffenheit etwa im direkten Zusammenhang mit Faktoren wie z.B. der Arbeitsplatzsicherheit, den Zukunftsperspektiven oder den subjektiven Arbeitsmarktchancen steht. Die subjektiv empfundene gesellschaftliche Position hat sich im Teilindex „Gesellschaft“ in Wien zunächst positiv entwickelt, 2009 lag der Indexwert einmalig knapp über dem Österreichschnitt. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise kam diese positive Entwicklung jedoch zu einem Stopp, der Teilindex Gesellschaft ist unter Wiener Beschäftigten in Folge der Krise sogar stärker gesunken als im Österreichschnitt. Die Gegenüberstellung der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zeigt, dass der Teilindex-Wert vor allem unter „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen gesunken ist. Lag er in dieser Gruppe bis 2009 noch deutlich höher als unter befristet oder geringfügig Beschäftigten, ist er vom zweiten auf den dritten Analysezeitraum um sechs Punkte gesunken. Besonders niedrig liegt er unter Niedrigqualifizierten, Männern mit Migrationshintergrund, ArbeiterInnen und Männern in Teilzeit. Im

Vergleich dazu ist der Teilindex „Gesellschaft“ unter befristet und geringfügig Beschäftigten weniger deutlich zurückgegangen, allerdings lag er in diesen beiden Gruppen schon seit jeher niedriger als unter Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis. Freie DienstnehmerInnen sind in Bezug auf ihre gesellschaftliche Position und der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Landes pessimistischer, am niedrigsten liegt der Teilindexwert jedoch unter LeiharbeiterInnen.

Der Vergleich der drei Subdimensionen des Teilindex „Gesellschaft“ zeigt, dass vor allem der „Optimismus für Gesellschaft“ in den letzten Jahren gesunken ist. Dieser misst die Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes. Anhand der konkreten Frage wird das Ausmaß des gesunkenen Optimismus deutlich: während rund drei Viertel der Beschäftigten in NAV und geringfügig Beschäftigten zwischen 2005 und 2009 noch von einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs ausgingen, ist dieser Anteil auf rund 6 von 10 gesunken. Unter befristeten Beschäftigten ist der wirtschaftliche Optimismus schon zuvor gesunken. Unter Freien DienstnehmerInnen liegt der Anteil noch niedriger (54%). Am höchsten hingegen liegt er interessanterweise unter LeiharbeiterInnen, die im Vergleich zu den anderen Gruppen am häufigsten von einer positiven ökonomischen Entwicklung des Landes ausgehen. Dass LeiharbeiterInnen dennoch den niedrigsten Indexwert im Teilindex „Gesellschaft“ aufweisen, liegt an der signifikant negativeren Beurteilung ihrer sozialen Position und Rechte als ArbeitnehmerIn: nur 29% sind mit ihren Rechten, nur 45% mit ihrer Stellung in der Gesellschaft zufrieden.

Tabelle 43: Optimistische Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes in den nächsten 5 Jahren („sehr“ + „ziemlich“ optimistisch) nach Beschäftigtengruppen (Wien)

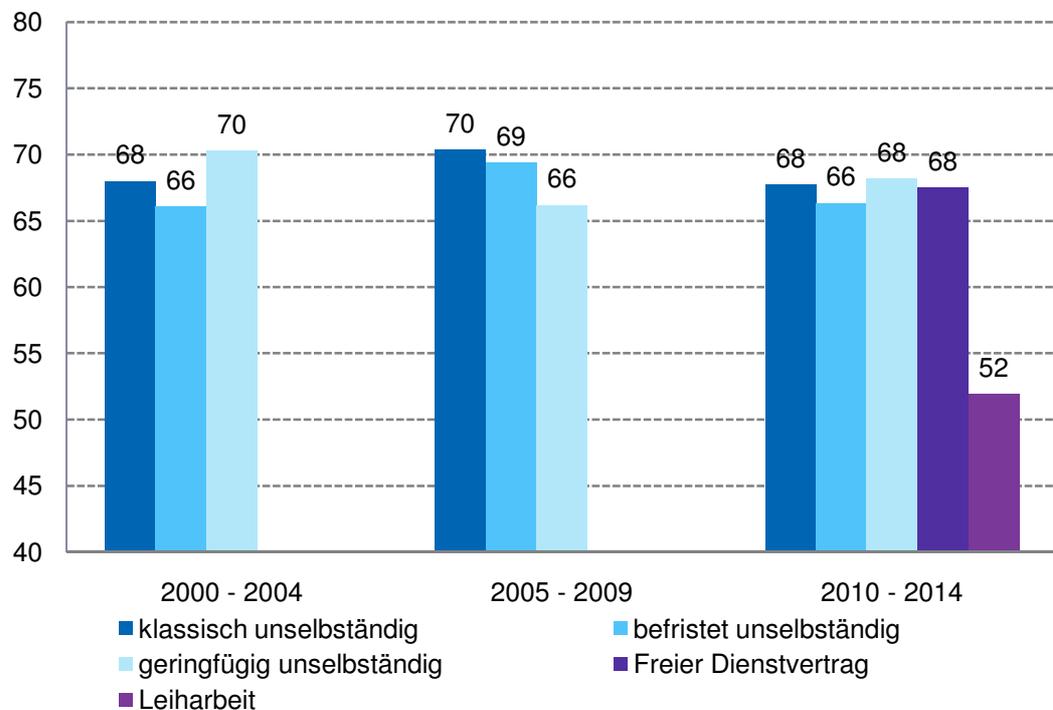
| | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| klassisch unselbständig | 73% | 73% | 60% |
| befristet unselbständig | 71% | 59% | 59% |
| geringfügig unselbständig | 69% | 75% | 59% |
| Freier Dienstvertrag | | | 54% |
| Leiharbeit | | | 63% |

Die Verunsicherung im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise, die u.a. auch zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen in Wien und in Österreich geführt hat, zeigt sich auch in anderen Fragen. In der Frage, wie sicher man den eigenen Arbeitsplatz einschätze, kam es vor allem zu einer Verschiebung weg von der Einschätzung „sehr sicher“ hin zur Bewertung „ziemlich sicher“. „Sehr sicher“ waren sich „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige im dritten Analysezeitraum nur noch zu 24% (-5 Pp. gegenüber 2005 - 2009), befristet Beschäftigte zu 19% (-6 Pp.), geringfügig Beschäftigte zu 14% (-9 Pp.). Besonders verunsichert zeigen sich Freie DienstnehmerInnen (9% „sehr sicher“) und LeiharbeiterInnen (4% „sehr sicher“).

Dass der Rückgang im Teilindex „Gesellschaft“ vor allem auf den gestiegenen Pessimismus in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Landes zurückzuführen ist, soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich auch die zweite Subdimension „gesellschaftlicher Status“ unter Beschäftigten in NAV verschlechtert hat: mit ihren Rechten als ArbeitnehmerIn sind „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige nur noch zu 62% zufrieden (-9 Pp.), die eigene soziale Position wird von diesen zu 69% als zufriedenstellend empfunden (-6 Pp.). LeiharbeiterInnen und Freie DienstnehmerInnen bewerten diese beiden Aspekte aber wie bereits gezeigt mit Abstand am negativsten.

Betriebliche Situation und Arbeitsbedingungen

Abbildung 56: Teilindex „Betrieb“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien)



Der Teilindex „Betrieb“ ist weitestgehend auf der Mesoebene angesiedelt, da er neben der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebes konkrete betriebliche Faktoren wie das Image des Arbeitgebers, den Führungsstil seitens der Vorgesetzten und etwaigen betrieblichen Sozialleistungen zusammenfasst. In diesem Teilindex lagen Wiener Beschäftigte seit 2000 konstant unter den österreichischen Durchschnittswerten. Im Zeitverlauf ist zwar eine positive Aufwärtsentwicklung ab 2005 erkennbar, beginnend mit 2009 ist der Teilindex Betrieb und damit die Arbeitszufriedenheit der Wiener Beschäftigten hinsichtlich ihrer betrieblichen Situation wieder gesunken.

Der aktuelle Vergleich der verschiedenen Beschäftigtengruppen am Wiener Arbeitsmarkt zeigt, dass die betriebliche Situation im Zeitraum 2010 bis 2014 von unselbständig Beschäftigten in NAV, geringfügig Beschäftigten und Freien DienstnehmerInnen gleich und von befristet Beschäftigten nur geringfügig negativer eingeschätzt wird. LeiharbeiterInnen liegen erneut deutlich hinter den übrigen Beschäftigtengruppen zurück. Im Zeitverlauf zeigen sich bei „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen und befristet Beschäftigten tendenziell stabile Entwicklungen (mit einem Anstieg im zweiten Zeitraum und einem Rückgang im dritten Zeitraum auf das Niveau von 2000 bis 2004), unter geringfügig Beschäftigten hat sich der Teilindex gegenüber 2000 bis 2004 etwas verschlechtert. Die betriebliche Situation wird von Höherqualifizierten besser eingeschätzt, insofern erklärt sich der niedrigere Indexwert unter unselbständig Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss, Männern mit Migrationshintergrund und ArbeiterInnen.

Im Durchschnitt sämtlicher Wiener unselbständig Beschäftigter haben sich alle vier Subdimensionen des Teilindex „Betrieb“ seit 2009 verschlechtert. In der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs ist dabei ein ähnliches Muster festzustellen wie in der Frage der eigenen Arbeitsplatzsicherheit: unter „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen, befristet und geringfügigen Beschäftigten hat sich der Anteil jener, die uneingeschränkt optimistisch in die wirtschaftliche Zukunft ihres Betriebs blicken, verringert, während sich der Anteil an „ziemlich“ Optimistischen vergrößert hat. Der Anteil an explizit Pessimistischen ist somit in keiner der drei Gruppen im Zeitverlauf gestiegen und liegt auch unter Freien DienstnehmerInnen ähnlich hoch. Am pessimistischsten eingestellt sind LeiharbeiterInnen, 38% gehen von keiner positiven wirtschaftlichen Entwicklung ihres Beschäftigterbetriebs aus.

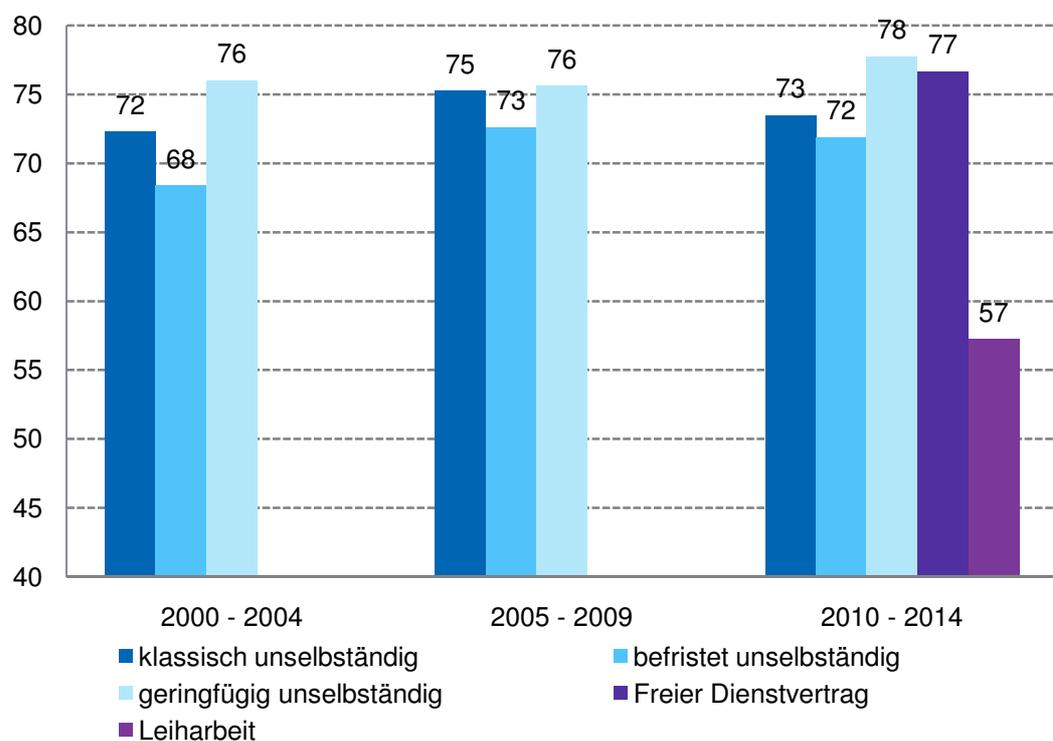
Die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens ist vor allem unter befristeten Beschäftigten gegenüber dem zweiten Zeitraum gesunken, wobei das Image des Betriebs von Beschäftigten in NAV, befristet Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten und auch Freien DienstnehmerInnen nun ähnlich positiv bewertet wird. Nur LeiharbeiterInnen sind mit dem Ansehen ihres Beschäftigterbetriebs mehrheitlich unzufrieden.

Der Führungsstil seitens der Vorgesetzten spielt eine entscheidende Rolle in Bezug auf die extrinsische Arbeitszufriedenheit, also die Arbeitszufriedenheit, die von äußeren Faktoren beeinflusst wird. Im Durchschnitt aller Beschäftigtengruppen sind derzeit 59% mit dem Führungsstil insgesamt zufrieden, „klassisch“ unselbständig Beschäftigte liegen in etwa in diesem Bereich, während befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen unzufriedener, geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen zufriedener mit dem Führungsstil sind.

Die vierte Subdimension „Sozialleistungen“ misst die Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen wie etwa eine betriebliche Altersvorsorge, Belegschaftsverpflegungen oder Betriebskindergärten – sofern diese überhaupt vorhanden sind. Am zufriedensten zeigen sich dabei unselbständig Beschäftigte in NAV (59%), die von solchen Sozialleistungen im Gegensatz zu den anderen Beschäftigtengruppen am häufigsten profitieren dürften. Dennoch ist deren Zufriedenheit im Verlauf der letzten Jahre zurückgegangen. Befristete Beschäftigte sind aktuell zu 58% mit den gebotenen betrieblichen Sozialleistungen zufrieden, deren Zufriedenheit ist im Zeitverlauf sogar gestiegen. Waren geringfügig Beschäftigte bis 2009 noch knapp mehrheitlich mit den betrieblichen Sozialleistungen zufrieden, ist es jetzt gerade noch ein Drittel, die das angeben. Deren Wert liegt damit aber immer noch rund drei Mal so hoch wie die Zufriedenheit von LeiharbeiterInnen.

Insgesamt zeigt sich damit eine rückläufige Tendenz in der Bewertung der betrieblichen Faktoren seitens Wiener Beschäftigter. Während die wirtschaftliche Entwicklung und das Ansehen des Unternehmens zwar nicht mehr uneingeschränkt jedoch immer noch vorsichtig positiv eingeschätzt werden, liegt insbesondere unter befristet Beschäftigten und LeiharbeiterInnen die Zufriedenheit mit dem Führungsstil niedrig, während geringfügig Beschäftigte und erneut LeiharbeiterInnen in Bezug auf die gebotenen betrieblichen Sozialleistungen mittlerweile mehrheitlich unzufrieden sind.

Abbildung 57: Teilindex „Arbeit“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien)



Der dritte Teilindex „Arbeit“ ist der umfassendste Teilindex im Arbeitsklima Index und jener Teilindex, der mit dem höchsten Gewicht in die Berechnung des Arbeitsklima Index eingeht. Insgesamt finden sich in ihm acht Subdimensionen und 15 Basisindikatoren, die sowohl die Arbeitssituation auf der Meso- als auch Mikroebene erheben. Er erfasst neben der allgemeinen Berufs- und Lebenszufriedenheit sowohl organisationale Faktoren wie die Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten oder der arbeitszeitlichen Regelungen als auch auf der Mikroebene die konkreten Arbeitsbedingungen in Hinblick auf spezifische Belastungen. Der Teilindex hat sich im Zeitverlauf konstanter als andere Teilindizes entwickelt, d.h. er ist bis 2009 gestiegen und im Unterschied zu den anderen Teilindizes danach weniger stark gesunken. Unter geringfügigen Beschäftigten ist der Arbeits-Teilindex auf 78 Punkte gestiegen und liegt damit höher als in allen anderen Gruppen, wobei auch Freie DienstnehmerInnen mit 77 Punkten eine hohe Arbeitszufriedenheit in diesem Teilindex aufweisen. Unter unselbständig Erwerbstätigen in NAV und befristet Beschäftigten liegt der Teilindex aktuell nahezu gleichauf bei 73 bzw. 72 Punkten, in beiden Gruppen hat er sich gegenüber 2000 bis 2004 positiv entwickelt. Einmal mehr sind LeiharbeiterInnen jene Gruppe, die diese positiven Entwicklungen nicht mit vollziehen konnte und deutlich hinter den anderen Beschäftigtengruppen liegen.

Wie hat sich die allgemeine Berufszufriedenheit in Wien entwickelt? In dieser Subdimension sind zwei Fragen zusammengefasst: zum einen die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit, zum anderen die Frage, ob man eine neuerliche Tätigkeit im selben Betrieb anstreben würde. Unter „klassisch“ unselbständigen Beschäftigten ist der Wert in dieser Subdimension zwar etwas gesunken, sie liegen jedoch immer noch etwas über den Werten befristeter und geringfügiger Beschäftigter. Mit der konkreten beruflichen Tätigkeit sind geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen aktuell am zufriedentesten (80% bzw. 82%), unter Beschäftigten in NAV und befristet Beschäftigten liegt die Berufszufriedenheit um rund 10 Pp. niedriger. LeiharbeiterInnen sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit nur zu 48% zufrieden. Auf die Frage, ob sie unter den gegebenen Bedingungen wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen würden, ist eine zunehmende Distanzierung vom Arbeitgeberbetrieb festzustellen. Dies setzt die oben festgestellte rückläufige Tendenz in der Bewertung der betrieblichen Faktoren seitens Wiener Beschäftigter fort. Dass sie „unbedingt“ wieder im selben Betrieb anfangen würden zu arbeiten, sagen unter Beschäftigten in NAV nur noch 25%, unter befristeten Beschäftigten 28% und unter geringfügigen Beschäftigten 22%. Die Werte sind seit 2009 deutlich gesunken. Freie DienstnehmerInnen geben aktuell zu 29% „unbedingt“ an, LeiharbeiterInnen nur zu 8%.

Tabelle 44: Anteil an Befragten, die „unbedingt“ wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen würden, nach Beschäftigtengruppen (Wien)

| | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| klassisch unselbständig | 35% | 39% | 25% |
| befristet unselbständig | 38% | 54% | 28% |
| geringfügig unselbständig | 39% | 33% | 22% |
| Freier Dienstvertrag | | | 29% |
| Leiharbeit | | | 8% |

Berufs- und Lebenszufriedenheit stehen im engen Zusammenhang. So sagen aktuell 86% aller Wiener Beschäftigten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind, dass sie auch mit ihrem Leben zufrieden seien; unter Beschäftigten, die hingegen nicht mit ihrem Beruf zufrieden sind, sagen dies nur 65%. Insgesamt ist die Lebenszufriedenheit in Wien seit 2000 von 83% auf 75% gesunken: unter „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen von 86% auf 82%, unter geringfügig Beschäftigten von 87% auf 77%. Gestiegen ist die Lebenszufriedenheit von befristeten Beschäftigten, von 75% auf 82%. Freie DienstnehmerInnen weisen mit 78% eine etwas über dem Durchschnitt liegende Lebenszufriedenheit auf, LeiharbeiterInnen mit 62% eine deutlich unterdurchschnittliche.

Geht es um die drei organisationalen Faktoren „Zeiteinteilung“, „Einkommen“ und „soziale Einbindung“, sind die ersten beiden im Zeitverlauf deutlich gesunken, während sich die Bewertung der sozialen Einbindung ins Unternehmen stabil entwickelt hat. Die Subdimension „Zeiteinteilung“ ist vor allem bei unselbständig Beschäftigten in NAV und befristeten Beschäftigten auf unter 70 Punkte gesunken, unter geringfügigen Beschäftigten liegt sie konstant hoch bei über 80 Punkten. Unter Freien DienstnehmerInnen liegt die Subdimension ebenfalls hoch bei 78 Punkten, unter LeiharbeiterInnen hingegen mit 56 Punkten am niedrigsten. Die Subdimension „Einkommen“ hat sich sowohl unter „klassisch“ unselbständig und befristet Beschäftigten als auch geringfügig Beschäftigten seit 2000 negativ entwickelt. Während Beschäftigte in NAV den höchsten Wert mit 56 Punkten erreichen, liegt er bei befristeten Beschäftigten und Freien DienstnehmerInnen bei rund 45 Punkten, bei geringfügig Beschäftigten nur bei 40 Punkten. LeiharbeiterInnen liegen mit 37 Punkten erneut am niedrigsten. Ein Blick auf die konkrete Frage nach der Einkommenszufriedenheit verrät das Ausmaß der unterschiedlichen Bewertungen des eigenen Gehalts: so sind nur „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige mehrheitlich mit ihrem Einkommen zufrieden (57%), alle anderen Gruppen sind nur zu knapp mehr als einem Drittel zufrieden, LeiharbeiterInnen nur zu einem Viertel.

Tabelle 45: Einkommenszufriedenheit nach Beschäftigtengruppen (Wien)

| | 2000 - 2004 | 2005 - 2009 | 2010 - 2014 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| klassisch unselbständig | 61% | 63% | 57% |
| befristet unselbständig | 45% | 57% | 37% |
| geringfügig unselbständig | 52% | 39% | 32% |
| Freier Dienstvertrag | | | 34% |
| Leiharbeit | | | 24% |

Insgesamt werden im Arbeitsklima Index drei Belastungsfaktoren gemessen: die physischen Belastungen vereinen etwaige schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- bzw. Verletzungsgefahr, die psychischen Belastungen die Belastung durch Zeitdruck und eine psychisch belastende, aufreibende Arbeit, und der „Innovations-Stress“ misst organisatorische Belastungen, die aus dem Arbeitsablauf und der organisatorischen Gestaltung der Arbeitsaufgaben resultieren. Alle Belastungsformen sind im Zeitverlauf gesunken. Wichtig hierbei ist festzuhalten, dass daraus nicht der Schluss gezogen werden darf, dass die realen Belastungen zurückgegangen sind, sondern lediglich die Einschätzung dieser Belastungsformen als „belastend“ seitens der Befragten ist gesunken.

Tabelle 46: Ausgewählte Belastungen („sehr“ und „ziemlich“ belastet durch...) nach Beschäftigtengruppen 2010 - 2014 (Wien)

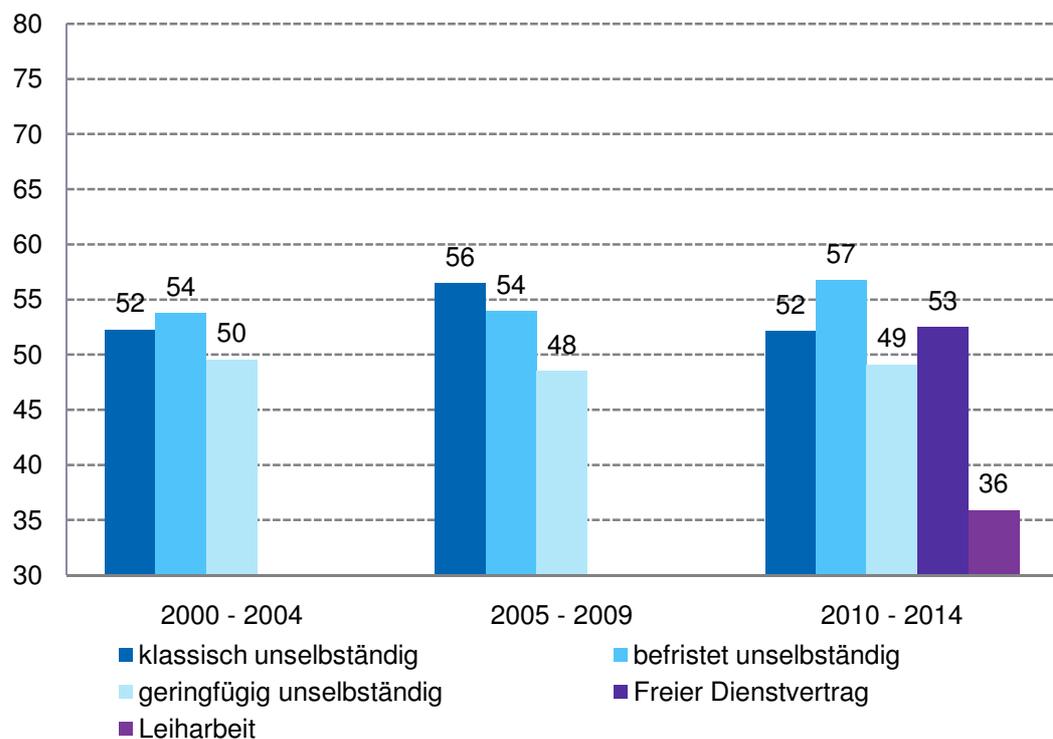
| | Zeitdruck | schlechte Gesundheitsbedingungen | technische/organisatorische Veränderungen |
|---------------------------|-----------|----------------------------------|---|
| klassisch unselbständig | 29% | 10% | 6% |
| befristet unselbständig | 27% | 14% | 12% |
| geringfügig unselbständig | 5% | 4% | 2% |
| Freier Dienstvertrag | 14% | 5% | 1% |
| Leiharbeit | 45% | 45% | 22% |

Die häufigste Belastungsform in allen Gruppen ist der Zeitdruck: „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige und befristet Beschäftigte geben zu knapp 30% an, sich darunter sehr oder ziemlich belastet zu fühlen, Freie DienstnehmerInnen zu 14%. Geringfügig Beschäftigte sind in nahezu allen Belastungsformen jene Gruppe, die am seltensten Beanspruchungen anführt, während LeiharbeiterInnen dies am häufigsten angeben. Unter Zeitdruck und schlechten Gesundheitsbedingungen leiden etwa 45% - also knapp die Hälfte - aller LeiharbeiterInnen in Wien. Unter befristet Beschäftigten fühlen sich 14%, Beschäftigten in NAV 10% der Befragten durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz belastet. Durch technische und organisatorische Veränderungen in der Arbeit fühlen sich generell weniger Beschäftigte belastet, LeiharbeiterInnen zu 22%, befristet Beschäftigte zu 12%, unselbständig Erwerbstätige in NAV zu 6%.

In Summe zeigt der Teilindex „Arbeit“ damit eine vergleichsweise stabile Entwicklung, in Einzelaspekten werden Rückgänge in den Bewertungen organisationaler Faktoren und nach wie vor hohe Beanspruchungen sichtbar. Vor allem „klassisch“ unselbständig Beschäftigte und befristete Beschäftigte sind zwar immer seltener mit den Aspekten „Zeiteinteilung“ und „Einkommen“ zufrieden, ihre Angaben liegen im Vergleich zu Freien DienstnehmerInnen und insbesondere LeiharbeiterInnen nach wie vor höher. Vor allem LeiharbeiterInnen sind einerseits mit ihrer Arbeitszeit, ihrem Einkommen, in Folge auch mit ihrer beruflichen Tätigkeit und ihrem Leben unzufrieden, gleichzeitig geben sie hohe Belastungen sowohl im psychischen als auch im physischen Bereich an.

Zukunftsperspektiven

Abbildung 58: Teilindex „Erwartungen“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien)



Die Zukunftsperspektiven der Beschäftigten werden im Teilindex „Erwartungen“ abgebildet. Der Anstieg des Teilindex zur Mitte der 2000er Jahre und die Höhepunkte 2008 und 2009 spiegeln die positive konjunkturelle Lage und die damalige optimistische Stimmung am Wiener und österreichischen Arbeitsmarkt wieder. In den Teilindex „Erwartungen“ gehen u.a. Fragen zu den Arbeitsmarkt- und Karrierechancen ein. Insofern erklärt sich ein Teil des Rückgangs des Teilindex „Erwartungen“ während der Wirtschafts- und Fi-

nanzkrise. Wie der Gruppenvergleich zeigt, ist der Teilindex aber lediglich unter „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen gesunken, unter befristeten und geringfügig Beschäftigten hat sich der Teilindex stabil bis positiv entwickelt. Unter Freien DienstnehmerInnen liegt der Teilindex etwas über dem Durchschnitt, einmal mehr erweisen sich LeiharbeiterInnen als am pessimistischsten. Generell – insbesondere für „klassisch“ unselbständig Beschäftigte – gilt: mit ansteigendem Alter sinkt die positive Einschätzung der eigenen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, und auch die eigenen Arbeitsmarktchancen werden von älteren Beschäftigten wesentlich schlechter eingeschätzt. Dasselbe gilt für Niedrigqualifizierte am Arbeitsmarkt, Beschäftigte mit Migrationshintergrund und ArbeiterInnen.

Eine der zwei Subdimensionen im Teilindex „Erwartungen“ misst die Einschätzung der Beschäftigten hinsichtlich ihrer Karrieremöglichkeiten. Diese Subdimension „Karriere“ liegt aktuell unter unselbständig Erwerbstätigen in NAV, befristeten DienstnehmerInnen und Freien DienstnehmerInnen nahezu gleich auf. In diesen drei Gruppen sind im Schnitt fast 50% mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. In Bezug auf die Weiterbildungsmöglichkeiten sind knapp mehr als 50% der unselbständig Erwerbstätigen und Freien DienstnehmerInnen zufrieden, befristete Beschäftigte sogar zu 62%. Die vierte Gruppe – geringfügig Beschäftigte – ist in Bezug auf die eigenen Karrierechancen deutlich weniger zufrieden: nur jeweils rund ein Drittel ist mit den Aufstiegsmöglichkeiten bzw. den Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden. Noch unzufriedener sind lediglich LeiharbeiterInnen.

In der Frage der Weiterbildungszufriedenheit interessiert auch die Frage, wie viel Beschäftigte überhaupt eine Weiterbildung in den letzten 12 Monaten gemacht haben. Wien gilt dabei als weiterbildungsintensiver Arbeitsmarkt, im Schnitt geben aktuell 40% aller Beschäftigten an, im letzten Jahr an Seminaren, Kursen u. dgl. zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen zu haben. Beschäftigte in NAV, befristete Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen sind dabei jene Gruppen, denen häufiger Weiterbildungen ermöglicht werden. Geringfügig Beschäftigte hingegen geben nur zu 24%, LeiharbeiterInnen zu 16% an, im letzten Jahr an Weiterbildungen teilgenommen zu haben.

Die letzte Subdimension bildet die subjektiven Arbeitsmarktchancen ab. Auf die Frage, wie leicht bzw. schwer sie sich tun würden, im Falle eines Arbeitsplatzverlusts wieder eine neue adäquate Stelle zu finden, erweisen sich vor allem befristete und geringfügig Beschäftigte mittlerweile als optimistischer. In beiden Gruppen ist diese Einschätzung im Vergleich zu vor zehn Jahren sogar etwas gestiegen und liegt bei 55%. Unselbständig Erwerbstätige in NAV hingegen glauben nur zu 45% daran, leicht wieder eine neue Stelle zu finden, wobei der Wert im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise von 52% gesunken ist. Freie DienstnehmerInnen zeigen sich in Bezug auf ihre Arbeitsmarktchan-

cen weniger optimistisch, nur 40% sagen, sie würden leicht wieder eine neue Stelle finden. LeiharbeiterInnen rechnen sich am Arbeitsmarkt kaum Chancen aus: nur 19% glauben, leicht wieder eine neue Stelle finden zu können.

Determinanten der Arbeitszufriedenheit

Welche Facetten der Arbeitszufriedenheit beeinflussen diese am stärksten?

1. Arbeitsmarktchancen und Arbeitsplatzsicherheit

Von den insgesamt 25 Indexvariablen erweisen sich die subjektiven Arbeitsmarktchancen in allen drei Zeiträumen als stärkster Prädiktor der Arbeitszufriedenheit unter Wiener Erwerbstätigen. Das gilt insbesondere für „klassisch“ unselbständig Erwerbstätige, befristete sowie geringfügig Beschäftigte. Im Zusammenhang mit der Einschätzung der subjektiven Arbeitsmarktchancen steht der Ausblick auf die wirtschaftliche Entwicklung, wobei der Optimismus in Bezug auf die ökonomische Situation des Landes wesentlich stärkeren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nimmt als die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs. Und auch wenn die Frage nach der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit nicht in die Bildung des Arbeitsklima Index eingeht, zeigt sich dennoch ein starker Zusammenhang zwischen der Einschätzung des eigenen Jobs als „sicher“ und der Arbeits- bzw. Lebenszufriedenheit: Wiener Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz für „sehr sicher“ halten, sind mehr als doppelt so häufig mit ihrem Leben und ihrem Beruf zufrieden als jene, die ihren Arbeitsplatz für gefährdet halten.

Unter welchen Gruppen aber liegen die subjektive Arbeitsplatzsicherheit, die subjektiven Arbeitsmarktchancen und die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft besonders niedrig? Zum einen sind dies LeiharbeiterInnen: 60% halten den eigenen Arbeitsplatz für gefährdet, nur 19% glauben, leicht wieder eine neue annehmbare Stelle zu finden. Zum zweiten Freie DienstnehmerInnen: 46% glauben, die Wirtschaft werde sich nicht verbessern, rund ein Viertel (23%) hält den Arbeitsplatz für gefährdet und nur 39% glauben, wieder eine annehmbare Stelle finden zu können. Unter „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen halten jüngere ihren Arbeitsplatz eher gefährdet (21%), während ältere sich kaum noch Chancen am Arbeitsmarkt ausrechnen würden (19%). Vor allem niedrigqualifizierte Beschäftigte – häufiger ArbeiterInnen, häufiger MigrantInnen – sind sich ihres Jobs angesichts ihrer pessimistischen Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung unsicher (34%) und schätzen ihre Arbeitsmarktchancen zu 71% als schlecht ein.

2. Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Weiterbildungen

Neben den subjektiven Arbeitsmarktchancen sind auch die innerbetrieblichen Zukunftsperspektiven relevant für die Arbeitszufriedenheit Wiener Beschäftigter. Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven sind jedoch nur noch 46% der WienerInnen zufrieden, geringfügig Beschäftigte und LeiharbeiterInnen am wenigsten. Eng im Zusammenhang mit der Einschätzung der Karrieremöglichkeiten, aber auch darüber hinaus mit den subjektiven Arbeitsmarktchancen steht die Möglichkeit von Weiterbildungen. Allerdings sind auch damit im Schnitt der Jahre 2010 bis 2014 nur 52% der Wiener Beschäftigten zufrieden, lediglich befristet Beschäftigte sind mehrheitlich damit zufrieden, geringfügig Beschäftigte und LeiharbeiterInnen erneut am wenigsten. Dabei zeigt sich, dass rund 40% der befragten Beschäftigten in Wien im Zeitraum 2010 bis 2014 mindestens ein Mal an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben: „klassisch“ unselbständig Beschäftigte zu 42%, Freie DienstnehmerInnen zu 40%, befristete Beschäftigte am häufigsten mit 45%, geringfügig Beschäftigte und LeiharbeiterInnen mit 24% bzw. 16% am seltensten.

3. Führungsstil und betriebliche Sozialleistungen

Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil und den betrieblichen Sozialleistungen sind jene betrieblichen Faktoren, die am ehesten die Arbeitszufriedenheit von Wiener Beschäftigten direkt beeinflussen. Das trifft vor allem auf Freie DienstnehmerInnen und „klassisch“ unselbständig Beschäftigte (in der Frage des Führungsstils) und auf befristete Beschäftigte (in der Frage der betrieblichen Sozialleistungen) zu. Sowohl unter „klassisch“ unselbständig Beschäftigten als auch unter befristet Beschäftigten sind diese Faktoren im Zeitverlauf deutlich gesunken, wenngleich sie derzeit noch in etwa im Durchschnitt sämtlicher Wiener Erwerbstätigen liegt. Unter Freien DienstnehmerInnen, geringfügig Beschäftigten und insbesondere LeiharbeiterInnen liegt die Bewertung der betrieblichen Sozialleistungen am niedrigsten, unter befristet Beschäftigten und erneut LeiharbeiterInnen die Zufriedenheit mit dem Führungsstil. Quer über alle Beschäftigtengruppen steigt die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen und sinkt die Zufriedenheit mit dem Führungsstil mit ansteigender Größe des Gesamtbetriebs. Im Handel ist die Bewertung beider Faktoren deutlich gesunken und liegt dort am niedrigsten.

Problemgruppen der Arbeitszufriedenheit in Wien

Welche Problemgruppen ergeben sich daraus in Bezug auf eine niedrige Arbeitszufriedenheit?

1. LeiharbeiterInnen

Vergleicht man zunächst die Erwerbsgruppen, weisen aktuell lediglich LeiharbeiterInnen eine (deutlich) niedrigere Arbeitszufriedenheit im Arbeitsklima Index auf als alle anderen Gruppen, die jeweils zwischen 102 und 104 Punkte erzielen. LeiharbeiterInnen sind in allen wesentlichen Facetten der Arbeitszufriedenheit unzufriedener, bis hin zu einer Lebenszufriedenheit von lediglich 62%. Dass ihre Arbeitszufriedenheit neben den oben genannten Faktoren auch wesentlich durch das Ausmaß von Belastungen im Zuge unterschiedlicher Arbeitsabläufe und Einsamkeit bzw. Isolation bei der Arbeit sowie die Einschätzung des Führungsstils und der Kollegen/-innen mitbestimmt wird, zeigt die schwierige Arbeitssituation von LeiharbeiterInnen, die sich nicht nur in den schlechteren Arbeitsbedingungen widerspiegelt, sondern auch in der als Belastung wahrgenommenen innerbetrieblichen Situation. Dass mehr als ein Drittel der LeiharbeiterInnen im Arbeitsklima Index angeben, in den letzten 12 Monaten arbeitslos gewesen zu sein, zeigt aber auch, dass immer mehr Menschen den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt nur noch über atypische Formen der Beschäftigung – u.a. eben Leiharbeit – finden. Dass nur 19% der LeiharbeiterInnen glauben, leicht wieder eine neue annehmbare Stelle zu finden, zeigt aber auch die Abhängigkeit dieser Gruppe vom Erhalt ihres derzeitigen Jobs, der sie jedoch unzufrieden macht, ihnen keinen ausreichenden Lebensunterhalt und kaum Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und folglich zunehmend resignieren lässt.

2. Beschäftigtengruppen mit prekärer Arbeitsplatzsicherheit und geringen Arbeitsmarktchancen

Neben LeiharbeiterInnen halten auch Freie DienstnehmerInnen ihren Arbeitsplatz zu 23% für gefährdet, und nur 39% glauben, potentiell wieder eine annehmbare Stelle zu finden. Diese Unsicherheiten schlagen sich jedoch nicht direkt auf deren Arbeitszufriedenheit durch, u.a. aufgrund einer hohen allgemeinen Berufszufriedenheit mit der Tätigkeit und geringeren Belastungen. Diese positiven „Korrektive“ fehlen jedoch bei anderen Gruppen:

- Niedrigqualifizierte Beschäftigte – d.i. Beschäftigte ohne einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss – arbeiten überdurchschnittlich häufig unter belastenden Rahmenbedingungen bzgl. Einkommen, Arbeitszeit oder körperlichen Belastungen. Gleichzeitig sind sich niedrigqualifizierte Beschäftigte aktuell nur noch zu 66% ihres Arbeitsplatzes sicher, 68% glauben nicht daran, leicht wieder einen neuen Job zu finden. Außerdem sind niedrigqualifizierte Beschäftigte jene Gruppe, deren

Arbeitsmarktchancen am dringendsten verbessert werden müssten: die Hälfte gibt an, in den letzten 12 Monaten einmal arbeitslos gewesen zu sein.

- Handelsangestellte glauben nur zu 29% daran, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes wieder eine annehmbare Stelle zu finden, 31% sind sich ihres Arbeitsplatzes unsicher. Handelsangestellte beurteilen ihre Arbeitsmarktchancen mittlerweile deutlich negativer als noch vor fünf oder zehn Jahren, im Vergleich zum Österreichschnitt auch deutlich pessimistischer als in anderen Bundesländern.
- Reinigungskräfte, BerufsfahrerInnen und ArbeiterInnen in traditionellen ArbeiterInnenberufen (Bau, Mechaniker, Installateure, Maurer usw.) sind jene Berufsgruppen, die die niedrigste subjektive Arbeitsplatzsicherheit und gleichzeitig geringsten subjektiven Arbeitsmarktchancen aufweisen.
- Generell zeigt sich: Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsmarktchancen stehen meist im direkten Zusammenhang, d.h. dass gerade jene Gruppen, die sich selbst die niedrigsten Chancen am Wiener Arbeitsmarkt einräumen, am häufigsten auch unsicher in Bezug auf die Stabilität ihres Beschäftigungsverhältnisses sind. Eine Ausnahme stellen öffentlich Bedienstete dar: diese glauben nur zu 33%, leicht wieder einen neuen Job zu finden im Falle eines Verlusts des jetzigen, allerdings glauben auch nur 8%, dass ihr Arbeitsplatz unsicher sei.

3. Beschäftigtengruppen mit geringen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Neben LeiharbeiterInnen sind vor allem geringfügig Beschäftigte mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten unzufrieden – nur 32% finden diese zufriedenstellend. Das senkt deren Arbeitszufriedenheit bzw. hebt den Wunsch, den Beruf zu wechseln. Denn während andere Erwerbsgruppen deutlich häufiger planen, die sich im Beruf ergebenden Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu nutzen, sagen nur 10% der geringfügig Beschäftigten, dass sie einen höheren Tätigkeitsbereich in ihrem derzeitigen Job anstreben. Umgekehrt sagen 47% und damit fast die Hälfte, dass sie den Beruf vollständig wechseln möchten, im Schnitt aller Gruppen sind das nur 16%. Fehlende Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im eigenen Betrieb oder Berufsfeld senken damit die Arbeitszufriedenheit deutlich bis hin zur möglichen Resignation. Dabei sind nicht nur geringfügige Beschäftigte davon betroffen:

- Jede/r zweite unselbständig Erwerbstätige in NAV ohne Migrationshintergrund bzw. mit österreichischer Staatsbürgerschaft ist mit den gebotenen Perspektiven im Betrieb zufrieden aber nur jede/r dritte/r MigrantIn. Dabei liegen die Karriereabsichten von MigrantInnen in Wien hoch: 20% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund würden gerne in einen höheren

beruflichen Tätigkeitsbereich wechseln. Der berufliche Aufstieg wird MigrantInnen jedoch häufig untersagt: während 16% der unselbständig Beschäftigten in NAV in Wien als Führungskraft gelten, sind es unter MigrantInnen nur 6%. Die Karriereabsichten von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt führen bei gleichzeitiger pessimistischer Einschätzung der eigenen Karrieremöglichkeiten folglich zur höheren Unzufriedenheit mit der aktuellen Lage.

- ArbeiterInnen sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ebenfalls unzufriedener: Nur jede/r dritte/r Arbeiter/in, jedoch jede/r zweite/r Angestellte/r bzw. öffentlich Bedienstete in einer unselbständigen Erwerbstätigkeit ist damit zufrieden. Noch größer ist der Unterschied in der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten: 31% der ArbeiterInnen, 55% der Angestellten und 66% der öffentlich Bediensteten sind damit zufrieden.
- Jüngere Beschäftigte sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten mittlerweile am unzufriedensten, ältere am zufriedensten. Dieses Verhältnis hat sich umgekehrt: 2000 bis 2004 waren Unter 25-jährige noch zu 50% mit ihren Karrieremöglichkeiten zufrieden, ältere Beschäftigte über 45 Jahre nur zu 45%. Während deren Anteil weitestgehend stabil blieb, haben sich die Zukunftseinschätzungen von Jungen eingetrübt. Auch mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sind nur noch 48% der Jungen zufrieden, hingegen mehr als die Hälfte der über 35-jährigen. Auch hier lässt sich ein direkter Zusammenhang zu den Motiven, den Betrieb zu wechseln, beobachten: Unter 25-jährige planen nicht mehr am häufigsten, innerhalb des derzeitigen Jobs aufzusteigen, sondern zu 36%, den Beruf vollständig zu wechseln.

4. Beschäftigte, die mit den betrieblichen Rahmenbedingungen unzufrieden sind

Die betrieblichen Rahmenbedingungen spielen insbesondere hinsichtlich des Führungsstils und etwaiger Sozialleistungen eine Rolle für die Arbeitszufriedenheit. Das trifft vor allem auf Freie DienstnehmerInnen und „klassisch“ unselbständig Beschäftigte (in der Frage des Führungsstils) und auf befristete Beschäftigte (in der Frage der betrieblichen Sozialleistungen) zu. Am *unzufriedensten* in beiden Fragen sind LeiharbeiterInnen, mit dem Führungsstil sind auch befristete Beschäftigte, mit den Sozialleistungen vor allem geringfügig Beschäftigte und Freie DienstnehmerInnen weniger zufrieden.

- Daneben zeigen sich erneut MigrantInnen am unzufriedensten mit der betrieblichen Situation. Das liegt nicht nur an der pessimistischeren Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs, sondern auch an der schlechteren Beurteilung des Images des Betriebs, der geringeren Zu-

friedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten und insbesondere an der um zehn Punkte niedrigeren Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen, von denen MigrantInnen in Wien weniger häufig zu profitieren scheinen wie Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.

- ArbeiterInnen sind 2010 bis 2014 mit den betrieblichen Sozialleistungen und dem Führungsstil im Unternehmen am unzufriedensten, nur jeweils 41% sind damit zufrieden, das ist ein Rückgang von 20 Pp. im Vergleich zu vor zehn Jahren.

Zusammenfassend bestätigen die Ergebnisse dieser Sonderauswertung des Arbeitsklima Index die in der Einleitung formulierten Tendenzen und Wandel in der Arbeitswelt. Hintergrund ist u.a. der Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitszufriedenheit im Fokus der vorliegenden Studie stand. Neben arbeitszeitatypischen Beschäftigungsformen haben nämlich auch atypische Erwerbsverhältnisse in Wien zugenommen. 2013 hatten in Wien knapp über 52.000 Personen ein befristetes Arbeitsverhältnis, weitere 17.000 waren Leiharbeiter, 16.000 hatten einen Freien Dienstvertrag. Insgesamt war in Wien 2013 ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen atypisch beschäftigt. In Wien sind Beschäftigungsverhältnisse damit häufiger auf Zeit angelegt und unsicherer, immer mehr WienerInnen arbeiten zudem unter einem erhöhten – mitunter eigenen, individualisierten – Risiko (z.B. Neue Selbständige). In dieser zunehmend flexibler werdenden Arbeitswelt ist die Arbeitsmarktfähigkeit – also die Chancen einer Person, auf dem Arbeitsmarkt eine vergleichbare Stelle zu finden – von immer größerer Bedeutung. Weiterbildungen spielen dabei eine mitunter entscheidende Rolle. Die hohe Relevanz der subjektiven Arbeitsmarktchancen für die Arbeitszufriedenheit ist damit auch im Kontext der zunehmenden Verlagerung der Förderung und des Erhalts der Arbeitsmarktfähigkeiten auf die MitarbeiterInnen zu interpretieren. Dass gerade jene Gruppen am Arbeitsmarkt, die eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit aufweisen (z.B. ArbeiterInnen, Niedrigqualifizierte, Jüngere), seltener betriebliche Weiterbildungen in Anspruch nehmen können, bestätigt diesen Trend.

Dass die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven eine ebenfalls hohe Relevanz für das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit hat, bestätigt die zunehmende Konzentration der Beschäftigten auf die eigene Person und das eigene Vorankommen bzw. die Wichtigkeit, dass Organisationen ihren MitarbeiterInnen dies ermöglichen. Dass beispielsweise MigrantInnen und ArbeiterInnen mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und in weiterer Folge ihrem Betrieb und ihrer Arbeit unzufriedener sind, zeigt die Folgen, die eine ungleiche Chancenverteilung in Bezug auf beruflichen Aufstieg und Entwicklungsmöglichkeiten für die subjektive Arbeitszufriedenheit haben kann.

Dass die betriebliche Situation in Fragen der Führungsqualität und etwaigen Sozialleistungen wesentlich über die eigene Arbeitszufriedenheit entscheidet, unterstreicht darüber hinaus das sich ändernde Commitment der ArbeitnehmerInnen gegenüber ihren ArbeitgeberInnen. Auch hier sind es MigrantInnen und ArbeiterInnen, die wesentlich unzufriedener mit diesen betrieblichen Aspekten sind, in beiden Fragen aber auch befristete Beschäftigte. Gerade die gestiegene Bedeutung von Arbeitsverhältnissen auf Zeit zeigt dabei nicht nur die sinkende Loyalität der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber, sondern auch die sinkende Loyalität der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten, in deren Folge etwa wesentliche betriebliche Aspekte wie z.B. der Führungsstil oder die betrieblichen Leistungen von Arbeitgeber an die Mitarbeiter schlechter bewertet werden und die Arbeitszufriedenheit senken.

Eine direkte Folge ist die erwähnte sinkende Loyalität der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern. Der Anteil an unselbständigen Beschäftigten in Österreich, die „*unbedingt*“ wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen würden, hat sich in Österreich von 46% 2000 auf 33% 2014 reduziert. In Wien sagten 2000 38% der Wiener Befragten, sie würden „*unbedingt*“ wieder im selben Betrieb arbeiten wollen, vierzehn Jahre später sind es nur noch 30%. Gleichzeitig ist der Wunsch, in derselben Firma zu bleiben, seit 2000 gesunken, der Wunsch, die Firma zu wechseln, ist hingegen gestiegen.

Am stärksten gestiegen ist jedoch der Wunsch, den Beruf vollständig zu wechseln. 2000 bis 2004 gaben 11% an, den Beruf wechseln zu wollen, 2010 bis 2014 sind es nun bereits 16%. Weniger als die Hälfte der Wiener Beschäftigten gibt an, in derselben Position mit derselben Tätigkeit verbleiben zu wollen.

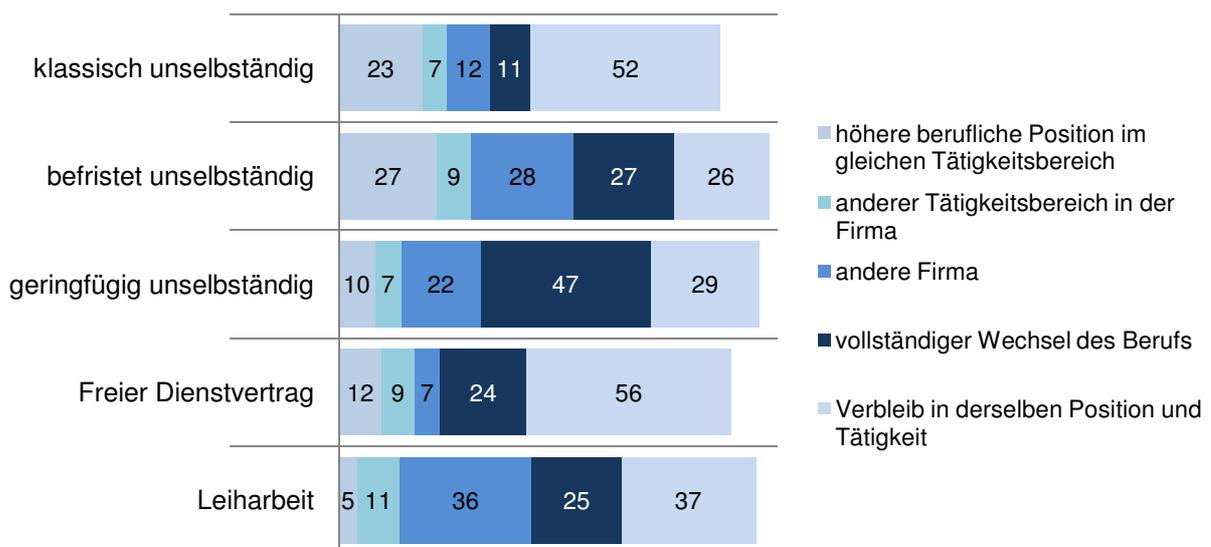
Tabelle 47: Berufliche Zukunftswünsche Wiener Beschäftigter im Zeitverlauf

| | 2000 – 2004 | 2005 – 2009 | 2010 – 2014 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| höhere berufliche Position im gleichen Tätigkeitsbereich | 22% | 24% | 21% |
| anderer Tätigkeitsbereich in der Firma | 9% | 6% | 7% |
| andere Firma | 10% | 9% | 14% |
| vollständiger Wechsel des Berufs | 11% | 10% | 16% |
| Verbleib in derselben Position und Tätigkeit | 53% | 51% | 49% |

Die Frage nach den beruflichen Karrierewünschen, die auch Mehrfachantworten zulässt, differiert deutlich zwischen den Beschäftigtengruppen: Nur unter „klassisch“ unselbständig Beschäftigten in NAV und Freien DienstnehmerInnen möchte die Mehrheit in derselben Position verbleiben. Dass sie den Beruf vollständig wechseln möchten, sagen am häufigsten geringfügig Beschäftigte (47%), aber auch rund ein Viertel aller befristet Beschäftigten, Freien Dienstnehmerinnen und LeiharbeiterInnen. Das lässt zwei Schlüsse zu:

- (1) Zum einen kann der avisierte Berufswechsel schon bei der Ergreifung des atypischen Beschäftigungsverhältnisses immanent gewesen sein, d.h. diese Berufe dienen den Beschäftigten lediglich als „Übergangsbetriebe“ in ein stabileres Beschäftigungsverhältnis. Das ist etwa bei Studenten/-innen der Fall, die neben der Ausbildung einer geringfügigen Tätigkeit nachgehen. Tatsächlich werden atypische Beschäftigungsverhältnisse, z.B. geringfügige Verhältnisse und Freie Dienstverträge, häufig von Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, ausgeübt. Allerdings sagt im Schnitt jede/r fünfte Wiener/-in, die neben der Erwerbstätigkeit keiner Ausbildung mehr nachgeht, dass er oder sie den Beruf ebenfalls wechseln möchte.
- (2) Das führt zum zweiten Schluss, dass nämlich gerade atypische Beschäftigungsverhältnisse, die ja Ausdruck der zunehmenden Flexibilisierung der räumlichen, zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen von Arbeitstätigkeiten sowie der Verlässlichkeit der Arbeitsbeziehung sind, zu einer sinkenden Bereitschaft der Beschäftigten, angesichts der niedrigen Verbindlichkeit von Beschäftigungsbeziehungen weiterhin in die Arbeitsbeziehung zu investieren, führt. Denn nicht nur der Wunsch, den Beruf zu wechseln, ist in den meisten atypischen Beschäftigungsverhältnissen höher ausgeprägt, sondern auch der Wunsch, lediglich den Betrieb zu wechseln – 28% der befristet Beschäftigten, 22% der geringfügig Beschäftigten und 36% der LeiharbeiterInnen möchten den Betrieb mittelfristig wechseln.

Abbildung 59: Berufliche Zukunftswünsche Wiener unselbständig Beschäftigten nach Erwerbsgruppen (2010 – 2014)



Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Indikatorenstruktur des Arbeitsklima Index | 20 |
| Tabelle 2: Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung Wiener unselbständig Beschäftigter nach Arbeitszeitregelung (2010 – 2014) | 30 |
| Tabelle 3: Stichprobenstruktur Wiener unselbstständig Erwerbstätiger in NAV | 36 |
| Tabelle 4: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 38 |
| Tabelle 5: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Geschlecht im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 42 |
| Tabelle 6: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Bildungsniveau im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 46 |
| Tabelle 7: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit unselbstständig Erwerbstätiger in NAV nach Bildungsniveau im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 48 |
| Tabelle 8: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Alter im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 52 |
| Tabelle 9: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Migrationshintergrund/Staatsbürgerschaft 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 56 |
| Tabelle 10: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Versorgungspflicht (Wien und Österreich) | 59 |
| Tabelle 11: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Dienstverhältnis im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 61 |
| Tabelle 12: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 66 |
| Tabelle 13: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Beschäftigungsdauer im Betrieb im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 71 |
| Tabelle 14: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Mehrfachbeschäftigung (Wien und Österreich) | 75 |
| Tabelle 15: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branchen im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 78 |
| Tabelle 16: Arbeitsklima Index nach Berufsgruppen 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 83 |
| Tabelle 17: Teilindizes nach Berufsgruppen 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 84 |
| Tabelle 18: Arbeitsklima Index unselbstständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Alter, Bildung, Migrationshintergrund, Versorgungspflichten (Wien) | 87 |
| Tabelle 19: Arbeitsklima Index unselbstständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Stellung im Beruf, Teilzeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien) | 89 |
| Tabelle 20: Teilindizes unselbstständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Alter, Bildung, Migrationshintergrund, Versorgungspflichten (Wien, 2010 - 2014) | 91 |
| Tabelle 21: Teilindizes unselbstständig Beschäftigter in NAV nach Geschlecht und Stellung im Beruf, Teilzeit und Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien, 2010-2014) | 94 |
| Tabelle 22: Arbeitsklima Index unselbstständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Bildung, Migrationshintergrund und Versorgungspflichten (Wien) | 97 |
| Tabelle 23: Arbeitsklima Index unselbstständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Stellung im Beruf, Teilzeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien) | 99 |

| | |
|--|-----|
| Tabelle 24: Teilindizes unselbständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Bildung, Migrationshintergrund und Versorgungspflichten (Wien, 2010 - 2014) | 101 |
| Tabelle 25: Teilindizes unselbständig Beschäftigter in NAV nach Alter und Stellung im Beruf, Teilzeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit (Wien, 2010 - 2014) | 103 |
| Tabelle 26: Stichprobenstruktur Wiener unselbstständig Erwerbstätiger in Befristung im Zeitverlauf (Wien) | 104 |
| Tabelle 27: Teilindizes von unselbstständig Erwerbstätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 106 |
| Tabelle 28: Teilindizes von befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 109 |
| Tabelle 29: Stichprobenstruktur Wiener unselbstständig Erwerbstätiger in Leiharbeitsverhältnissen 2010 - 2014 (Wien) | 111 |
| Tabelle 30: Teilindizes von LeiharbeiterInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 113 |
| Tabelle 31: Struktur Wiener unselbstständig Erwerbstätiger Freien Dienstverhältnissen 2010 - 2014 (Wien) | 117 |
| Tabelle 32: Teilindizes von Freien DienstnehmerInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 119 |
| Tabelle 33: Teilindizes von Freien DienstnehmerInnen nach Geschlecht im Zeitverlauf 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 121 |
| Tabelle 34: Stichprobenstruktur Wiener geringfügig Erwerbstätiger im Zeitverlauf (Wien) | 124 |
| Tabelle 35: Teilindizes von geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 125 |
| Tabelle 36: Teilindizes von geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht (Wien und Österreich) | 127 |
| Tabelle 37: Modellvariablen | 133 |
| Tabelle 38: Modellvariablen Wechselwirkungen | 134 |
| Tabelle 39: Finales multinomiales Logit-Modell: standardisierte Exp(B)-Koeffizienten / Chancenverhältnisse | 140 |
| Tabelle 40: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index (drei Zeiträume), standardisierte Regressionskoeffizienten | 143 |
| Tabelle 41: Lebens- und Arbeitszufriedenheit („sehr“ + „ziemlich“ zufrieden) nach subjektiver Arbeitsplatzsicherheit / subjektiven Arbeitsmarktchancen (Wien, 2010 – 2014) | 146 |
| Tabelle 42: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index, getrennt nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 bis 2014), standardisierte Regressionskoeffizienten | 154 |
| Tabelle 43: Optimistische Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes in den nächsten 5 Jahren („sehr“ + „ziemlich“ optimistisch) nach Beschäftigtengruppen (Wien) | 158 |
| Tabelle 44: Anteil an Befragten, die „unbedingt“ wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen würden, nach Beschäftigtengruppen (Wien) | 163 |
| Tabelle 45: Einkommenszufriedenheit nach Beschäftigtengruppen (Wien) | 164 |
| Tabelle 46: Ausgewählte Belastungen („sehr“ und „ziemlich“ belastet durch...) nach Beschäftigtengruppen 2010 - 2014 (Wien) | 164 |
| Tabelle 47: Berufliche Zukunftswünsche Wiener unselbstständig Beschäftigter im Zeitverlauf | 173 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Einflussfaktoren auf die Qualität von Arbeit (Quelle: EUROFOUND 2002) | 14 |
| Abbildung 2: Arbeitsklima Index aller unselbstständig Erwerbstätigen im Zeitverlauf seit 1997 (Wien und Österreich) | 24 |
| Abbildung 3: Teilindizes aller unselbstständig Erwerbstätigen im Zeitverlauf seit 1997 (Wien und Österreich) | 26 |
| Abbildung 4: Subdimensionen aller unselbstständig Erwerbstätigen im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 28 |
| Abbildung 5: Verteilung der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf | 32 |
| Abbildung 6: Arbeitsklima Index der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf | 33 |
| Abbildung 7: Teilindizes der Wiener Wohn- und Erwerbsbevölkerung im Zeitverlauf | 34 |
| Abbildung 8: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 38 |
| Abbildung 9: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Geschlecht (Wien und Österreich) | 42 |
| Abbildung 10: Einschätzung „physischer Stress“ und „Innovationsstress“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV (1. und 3. Zeitraum, Wien) | 44 |
| Abbildung 11: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Bildungsniveau (Wien und Österreich) | 45 |
| Abbildung 12: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Bildungsniveau im Zeitverlauf (Wien) | 47 |
| Abbildung 13: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „Karriere“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Bildungsniveau 2005-2009 und 2010-2014 (Wien) | 49 |
| Abbildung 14: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Alter (Wien und Österreich) | 51 |
| Abbildung 15: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Alter (Wien) | 53 |
| Abbildung 16: Einschätzung von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden nach Alter (Wien) | 54 |
| Abbildung 17: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Migrationshintergrund/Staatsbürgerschaft 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 55 |
| Abbildung 18: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Versorgungspflicht (Wien und Österreich) | 58 |
| Abbildung 19: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Dienstverhältnis (Wien und Österreich) | 60 |
| Abbildung 20: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „gesellschaftlicher Status“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Dienstverhältnis im Zeitverlauf (Wien) | 63 |
| Abbildung 21: Einschätzung der Basisindikatoren des Teilindizes „Betrieb“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Dienstverhältnis (1. und 3. Zeitraum, Wien) | 64 |

| | |
|---|-----|
| Abbildung 22: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Arbeitszeit (Wien und Österreich) | 65 |
| Abbildung 23: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „gesellschaftlicher Status“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien) | 67 |
| Abbildung 24: Auskommen mit Einkommen bei unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien) | 68 |
| Abbildung 25: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „Zeiteinteilung“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Arbeitszeit im Zeitverlauf (Wien) | 69 |
| Abbildung 26: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Beschäftigungsdauer im Betrieb (Wien und Österreich) | 70 |
| Abbildung 27: Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Beschäftigungsdauer im Zeitverlauf (Wien) | 72 |
| Abbildung 28: Zufriedenheit mit den Basisindikatoren der Subdimension „Karriere“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Beschäftigungsdauer im Zeitverlauf (Wien) | 74 |
| Abbildung 29: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Mehrfachbeschäftigung (Wien und Österreich) | 74 |
| Abbildung 30: Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Mehrfachbeschäftigung (Wien) | 76 |
| Abbildung 31: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV im Zeitverlauf nach Branche (Wien und Österreich) | 76 |
| Abbildung 32: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branche (Wien) | 79 |
| Abbildung 33: Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branche (Wien) | 80 |
| Abbildung 34: Einschätzung der Basisindikatoren der Subdimension „gesellschaftlicher Status“ von unselbstständig Erwerbstätigen in NAV nach Branche (Wien) | 82 |
| Abbildung 35: Arbeitsklima Index von unselbstständig Erwerbstätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 105 |
| Abbildung 36: Arbeitsklima Index von befristet Beschäftigten im Zeitverlauf nach Geschlecht (Wien und Österreich) | 108 |
| Abbildung 37: Einschätzung verschiedener Basisindikatoren von unselbstständig Erwerbstätigen in befristeten Arbeitsverhältnissen nach Geschlecht 2010 bis 2014 (Wien) | 110 |
| Abbildung 38: Arbeitsklima Index von LeiharbeiterInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 112 |
| Abbildung 39: Beurteilung der Basisindikatoren des Teilindex „Betrieb“ von LeiharbeiterInnen (Wien) | 113 |
| Abbildung 40: Beurteilung physischer Belastungen von LeiharbeiterInnen (Wien) | 114 |
| Abbildung 41: Beurteilung der Basisindikatoren des Teilindex „Karriere“ von LeiharbeiterInnen (Wien) | 115 |
| Abbildung 42: Beurteilung der Basisindikatoren der Subdimension „Gesellschaftlicher Status“ von LeiharbeiterInnen (Wien) | 116 |
| Abbildung 43: Arbeitsklima Index von Freien DienstnehmerInnen 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 118 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 44: Beurteilung der Einkommenssituation durch Freie DienstnehmerInnen 2010 - 2014 (Wien) | 120 |
| Abbildung 45: Arbeitsklima Index von Freien DienstnehmerInnen nach Geschlecht 2010 - 2014 (Wien und Österreich) | 120 |
| Abbildung 46: Arbeitsklima Index von geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf (Wien und Österreich) | 124 |
| Abbildung 47: Arbeitsklima Index von geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht (Wien und Österreich) | 127 |
| Abbildung 48: Finales multinomiales Logit-Modell: Einflussfaktoren auf atypischen Erwerbsstatus vs. NAV (rot=negativer Einfluss, farbige Pfeile indizieren einen positiven Einfluss) | 139 |
| Abbildung 49: Zufriedenheit mit sozialer Absicherung nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014) | 147 |
| Abbildung 50: Zufriedenheit mit Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014) | 148 |
| Abbildung 51: Zufriedenheit mit Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit / Ansehen des Unternehmens (Mittelwerte) nach Berufsgruppen (Wien, 2010 – 2014) | 149 |
| Abbildung 52: Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014) | 150 |
| Abbildung 53: Zufriedenheit mit Führungsstil nach Erwerbsgruppen (Wien, 2010 – 2014) | 150 |
| Abbildung 54: Arbeitsklima Index nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien) | 156 |
| Abbildung 55: Teilindex „Gesellschaft“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien) | 157 |
| Abbildung 56: Teilindex „Betrieb“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien) | 159 |
| Abbildung 57: Teilindex „Arbeit“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien) | 161 |
| Abbildung 58: Teilindex „Erwartungen“ nach Beschäftigtengruppen im Zeitverlauf (Wien) | 165 |
| Abbildung 59: Berufliche Zukunftswünsche Wiener unselbständig Beschäftigten nach Erwerbsgruppen (2010 – 2014) | 174 |

Literaturverzeichnis

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42,1, 6-19.
- Brief, A.P. (1998): Attitudes in and around organizations. Thousand Oaks, CA: Sage
- Bruggemann, A. et al: Arbeitszufriedenheit. Bern: Hans Huber, 1975.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Clark, Andrew E. (2009): Work, jobs and well-being across the millennium. In: Ed Diener, John Helliwell und Daniel Kahneman (Hrsg.): International differences in well-being. Oxford.
- Commission of the European Communities (2001): Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Employment and social policies: a framework for investing in quality. /* COM/2001/0313 final */
- Europäische Kommission (2002): Beschäftigung in Europa. Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (2002): Quality of Work and Employment in Europe – Issues and Challenges. Dublin
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (2002): Types of employment and health in the EU. Dublin
- Gallie, Duncan et al. (1998): Restructuring the Employment Relationship. Oxford: Clarendon Press
- Gallie, Duncan et al. (2001): Employer policies and organizational commitment in Britain 1992 – 1997. In: Journal of Management Studies, 38, 8, S. 1081 – 1097
- Hochschild, Arlie Russell (2006): *Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle*. Neue, erweiterte Auflage. Campus, Frankfurt am Main
- Hofinger, Christoph / Kien, Christina / Michenthaler, Georg / Raml, Reinhard (2009): Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima-Index - Erkenntnisse und Ausblick, In: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg: VSA, S. 122-142.
- Inglehart, Ronald (1977): The silent revolution. Changing values and political styles among western publics. Princeton.

- Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld und Hans Zeisel (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt a.M.
- Jost, P. J. (2000). Organisation und Motivation: Eine ökonomisch-psychologische Einführung. Wiesbaden: Gabler.
- Klein, Markus und Dieter Ohr (2004): Ändert der Wertewandel seine Richtung? Die Entwicklung gesellschaftlicher Werteorientierungen in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1980 und 2000. In: Rüdiger Schmitt-Beck, Martina Wasmer und Achim Koch (Hrsg.) (2004): Sozialer und politischer Wandel in Deutschland. Analysen mit ALLBUS-Daten aus zwei Jahrzehnten. Wiesbaden. S. 153-178.
- Kocka, Jürgen (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B21, S. 8-13
- Lee, K. et al (2000): A Meta-Analytic Review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. In: Journal of Applied Psychology, 85, S. 799 – 811
- Lengfeld, Holger und Jochen Hirschle (2009): Die Angst der Mittelschichten vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittsanalyse 1984-2007. In: Zeitschrift für Soziologie 2009, 5, 379-398.
- Locke, E.A. (1976): The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M.D. (Hrsg.): Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, S. 1297 – 1349
- Lowe, G. & Schellenberg, G. (2001): What's a good Job? The Importance of Employment Relationships. Online unter: <http://www.grahamlowe.ca/documents/44/Good%20job%20-%20exec%20summary.pdf>
- Rousseau, D.M. & Greller, M.M. (1994): Human resource practices: administrative contract makers. In: Human Resource Management, 33,3, S. 385 – 401
- Rousseau, D.M. (1995): Psychological contracts in organisations. London: Sage Publ
- Schönherr, Daniel et.al. (2011): Lebensqualität und Arbeitsbedingungen in Österreich. Studie im Auftrag des BMASK, unveröffentlicht.
- Sennett, Richard (2000): Der flexible Mensch: die Kultur des neuen Kapitalismus. München: Siedler
- Spector, P.E. (1997): Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage
- Statistik Austria (2013): Vorausberechnete Bevölkerungsstruktur für Wien 2013-2075 laut Hauptszenario. Online unter:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/index.html

Wiendieck, G. (1994). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Quintessenz

Wilke, G. (1999): Die Zukunft unserer Arbeit. Campus, Frankfurt am Main

Worrall et al. (2000): The Impact of Organizational change on the UK Managers' Perception of their Working Lives. In: Burke, R.J. & Coopler, C.L. (Hrsg.): The Organization in Crisis. Oxford: Blackwell, S. 20-43

Worrall et al. (2000): The new reality for UK managers. In: Work, Employment and Society, 14, 4, S. 647-688