

KRISE IMMER NOCH SPÜRBAR

Nur leichter Anstieg des Arbeitsklima Index

Der Österreichische Arbeitsklima Index ist während des letzten Halbjahres nur leicht von 107 auf 108 Punkte gestiegen. Vor allem Arbeiter/-innen spüren die Auswirkungen der Krise noch.

Während der Arbeitsklima Index in den letzten Jahren, die geprägt waren von Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt, stets rückläufig war, steigt er in der aktuellen Auswertung geringfügig um einen Punkt an.

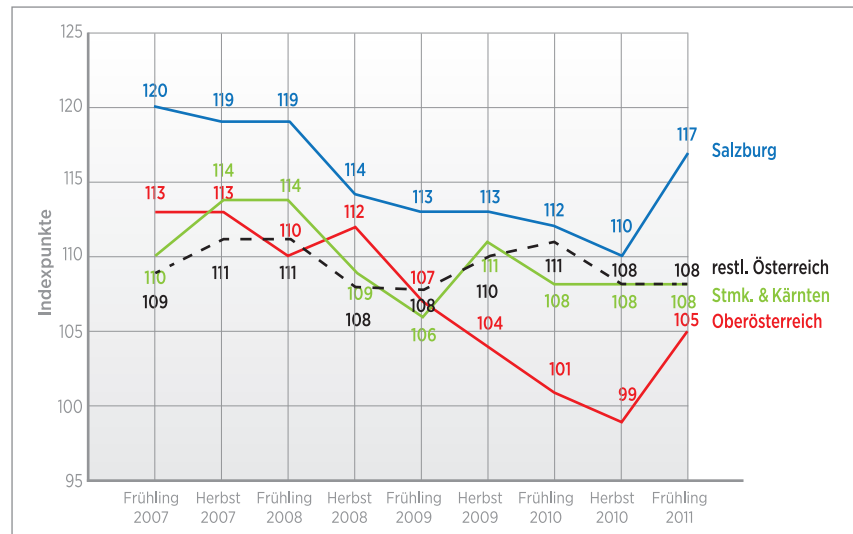
Arbeitsmarktlage wird besser

Eine leichte Erholung der Stimmung der österreichischen Beschäftigten ist feststellbar. Der Index ist allerdings noch immer weit entfernt vom Rekordwert 112 im Herbst 2007 vor der Krise. Einer der Gründe für den zunehmenden Optimismus liegt in der allgemein besseren Einschätzung der nationalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage durch die Österreicher/-innen. So gaben vergangenen Herbst 59 Prozent der Befragten an, sehr oder eher optimistisch in die wirtschaftliche Zukunft Österreichs zu blicken. In der aktuellen Auswertung sind es 63 Prozent. Vor einem halben Jahr glaubten nur noch 44 Prozent, die Arbeitsplätze seien sehr oder eher sicher. Dieser Anteil stieg mittlerweile wieder auf leicht über 50 Prozent der Befragten an.

Arbeiter/-innen spüren Krise noch

Die Krise wirkte sich vor allem auf männerdominierte Branchen negativ aus,

Arbeitsklima Index: Salzburg, Oberösterreich und restl. Österreich



aber die Lage wird nun allmählich besser eingeschätzt. Unter den männlichen Beschäftigten in Industrie und Gewerbe stieg der Index seit letztem Herbst von 105 auf 107 Punkte. Arbeiter/-innen jedoch liegen mit einem Indexwert von 100 (plus drei Punkte) immer noch deutlich unter dem Österreichschnitt und deutlich unter dem Vorkrisenniveau. Angestellte liegen seit Herbst 2010 stabil bei 112 Punkten. Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind bei 110.

Nur leichte regionale Erholung

Im regionalen Vergleich fiel der Arbeitsklima Index in den letzten Jahren vor

allem in Oberösterreich stark ab. Der Wert lag im Herbst 2010 noch neun Punkte unter dem restlichen Österreich. In der aktuellen Auswertung zeigt sich zwar eine Verbesserung auf 105 Punkte, aber der Index liegt nach wie vor deutlich unter dem Vorkrisenwert von 113. Das bedeutet, dass trotz aller Aufschwungsrhetorik für das Industrieland Oberösterreich die Auswirkungen der Wirtschaftskrise nach wie vor nicht kompensiert wurden. Im Tourismusland Salzburg geht der Index mit 117 Punkten in Richtung Vorkrisenniveau von 120. In Steiermark/Kärnten liegt der Index mit 108 noch unter dem Wert vor der Krise.

KARRIEREKNICK

Frauen gelingt es selten, in höhere Positionen zu kommen. Abgesehen davon, dass nach wie vor etwa doppelt so viele Männer als Frauen in leitenden Positionen zu finden sind, fällt besonders auf, dass 43 Prozent der jüngeren Führungskräfte Frauen sind, aber dieser Anteil mit steigendem Alter sinkt: Der Frauenanteil an 26- bis 35-jährigen Führungskräften beträgt 36 Prozent, an 36- bis 45-jährigen 34 Prozent und an über 46-jährigen Führungskräften sind es nur noch 31 Prozent.

Hier manifestiert sich der Karriereknick aufgrund von Kinderbetreuung bzw. der oft schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 76 Prozent der vollzeitbeschäftigten Väter mit leiternder Funktion geben an, Beruf und Privatleben gut vereinbaren zu können, vollzeitbeschäftigte Mütter hingegen nur zu 65 Prozent.

Weibliche Führungskräfte mit mindestens einem Kind im Haushalt, die in Teilzeit arbeiten, können Beruf und Privatleben relativ gut miteinander in Einklang bringen.

Die Folge: Beruflicher Aufstieg findet selten statt, weil man als Teilzeitbeschäftigte kaum in höhere Führungspositionen befördert wird.

FRAUEN & KARRIERE

Viele auf unteren Ebenen - geringere Aufstiegschancen

Deutlich mehr Männer als Frauen sind Führungskräfte. Frauen befinden sich vor allem auf den unteren Ebenen der Mitarbeiterführung und sind weniger zufrieden mit ihren Aufstiegschancen.

Berufliche Führungspositionen werden von 17 Prozent der Männer aber nur neun Prozent der Frauen eingenommen. Dementsprechend ist auch die Verteilung innerhalb der Führungskräfte: Zwei Drittel (67 Prozent) sind männlich, ein Drittel (33 Prozent) weiblich. Ein weiterer Aspekt: Je größer das Unternehmen und je höher positioniert der Führungsbereich in einem Unternehmen ist, desto eher findet man Männer als Führungskräfte. Frauen befinden sich viel öfter auf den unteren Führungsebenen.

Frauen sehen ihre Chancen pessimistischer

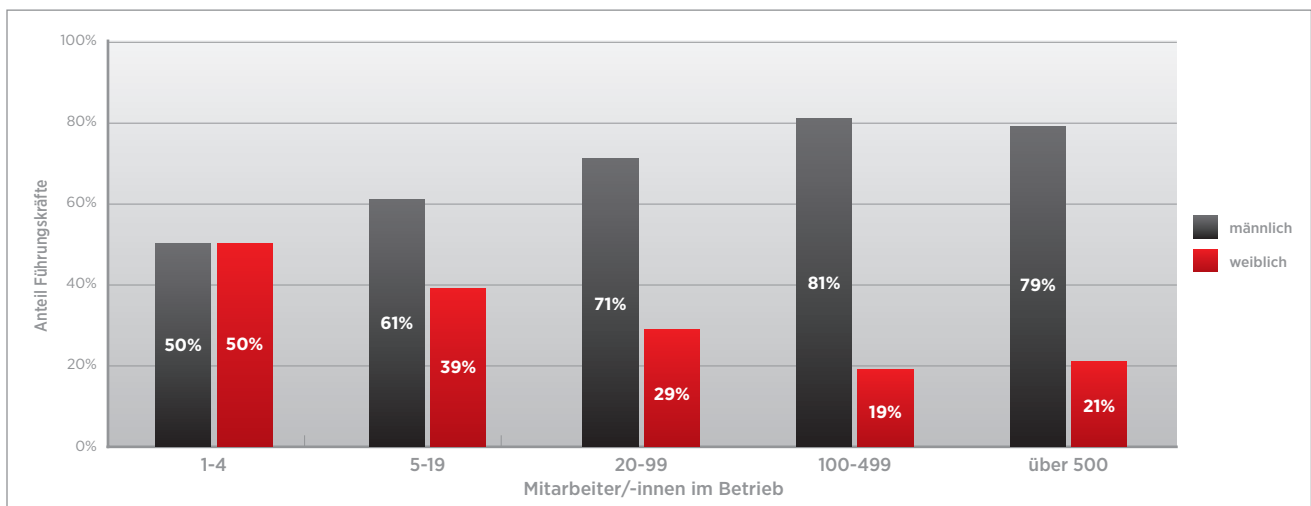
Frauen sind generell pessimistischer hinsichtlich ihrer Aufstiegs- und Karrierechancen als Männer. Nur 52 Prozent der berufstätigen Frauen sind zufrieden, bei den Männern sind es 59 Prozent. Insbesondere zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern ist die Differenz groß: Während 46 Prozent der männlichen Arbeiter mit ihren Karri-

erechancen zufrieden sind, sind es unter Arbeiterinnen nur 32 Prozent.

Frauen in Verwaltungsjobs zufriedener

Die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten variiert je nach Branche und Bildungsstand. So sind Frauen in Industrie und Gewerbe nur zu 41 Prozent mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, Frauen im Handel zu 55 Prozent. Am allgemein zufriedensten sind Angestellte in der Verwaltung: 82 Prozent der Männer und 76 Prozent der Frauen bezeichnen dort ihre Karrierechancen als zufriedenstellend. Gleichzeitig finden sich dort jene Frauen, die über ein höheres Ausbildungsniveau verfügen. Nur 45 Prozent der Frauen mit Pflichtschulabschluss sind zufrieden mit ihren Aufstiegschancen, aber 57 Prozent der Frauen mit Fach-, Handels- und Mittelschulabschluss und 56 Prozent der Frauen mit Matura oder Universitätsabschluss schätzen ihre Chancen als zufriedenstellend ein.

Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen



FRAUEN & EINKOMMEN

Selbst in Führungspositionen verdienen Frauen weniger

Männer in Führungspositionen verdienen durchschnittlich 3260 Euro brutto pro Monat. Das Brutto-Einkommen von weiblichen Führungskräften liegt bei nur 2320 Euro.



Frauen verdienen selbst in Führungsjobs deutlich weniger als Männer

Frauen in Führungspositionen profitieren auch finanziell weniger als Männer - und das wirkt sich auf die Stimmung aus: Weibliche Führungskräfte liegen bei einem Indexwert von 111 - das sind nur zwei Punkte über dem Index von Frauen ohne leitende Funktion. Der Unterschied bei den Männern macht hingegen fünf Punkte (112 zu 107) aus.

Zufriedenheit mit Einkommen geringer

Frauen mit Führungsverantwortung verdienen immer noch deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies hängt einerseits mit der höheren Zahl von teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen zusammen (27 Prozent der weiblichen zu fünf Prozent der männlichen Führungskräfte). Rechnet man aber das Medianeinkommen nur für Vollzeitbeschäftigte, zeigt sich dennoch eine immer noch beträchtliche Einkommensschere: Männer in Führungspositionen verdienen

im Schnitt 3260 Euro brutto pro Monat, weibliche Führungskräfte dagegen 2320 Euro brutto - um 940 Euro weniger. Dieser Unterschied schlägt sich auch in der Einkommenszufriedenheit nieder: Männliche Führungskräfte (vollzeitbeschäftigt) sind zu 77 Prozent mit ihrer Entlohnung zufrieden, weibliche nur zu 68 Prozent.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für weibliche Führungskräfte mit Kindern am schwierigsten. Väter in Führungspositionen geben zu 76 Prozent an, ihren Beruf und ihre Familie gut miteinander vereinbaren zu können, Mütter hingegen nur zu 65 Prozent. Zum Vergleich: Weibliche Führungskräfte mit mindestens einem Kind im Haushalt, die in Teilzeit arbeiten, können zu 82 Prozent Beruf- und Privatleben gut miteinander in Einklang bringen.

DER ARBEITSKLIMA INDEX

Wirtschafts- und sozialpolitische Diskussionen sind voll mit scheinbar wissenschaftlichen Zahlen und Werten, die alle auf Abbau des Sozialstaates und weniger Verteilungsgerechtigkeit abzielen. Der Österreichische Arbeitsklima Index dagegen ist ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus der Sicht der Arbeitnehmer/-innen. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen. Im Gegensatz zu üblichen Kennzahlen der wirtschaftlichen Entwicklung erfasst der Arbeitsklima Index die subjektive Dimension und erweitert das Wissen über wirtschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft. Die Berechnung des Arbeitsklima Index beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter österreichischen Arbeitnehmer/-innen. Die Stichprobe von rund 4000 Befragten pro Jahr ist repräsentativ ausgewählt, so dass daraus relevante Schlüsse für die Befindlichkeit aller Arbeitnehmer/-innen gezogen werden können. Der Arbeitsklima Index wird seit dem Frühjahr 1997 zweimal jährlich berechnet. Ergänzend gibt es Sonderauswertungen.

ONLINE DATEN

Aktuelle Ergebnisse und Hintergrundinformationen finden Sie unter www.arbeitsklima.at. Dort steht nicht nur die umfangreiche Arbeitsklima Datenbank für Auswertungen zur Verfügung, sondern man kann innerhalb weniger Minuten online den persönlichen Zufriedenheitsindex am Arbeitsplatz berechnen. Ebenfalls online ist der Führungskräfte Monitor: Er beantwortet die Frage, wie es um die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Führungskräfte steht.

AUS- UND WEITERBILDUNG ENTSCHEIDEND

Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zukunft in ihren Berufen die steigenden Anforderungen erfüllen können, kommt zunächst der Ausbildung und später der Weiterbildung ein hoher Stellenwert zu. 88 Prozent der älteren Arbeitnehmer/-innen (über 46 Jahre), die mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden sind, betrachten ihre Ausbildung auch in fünf Jahren noch als ausreichend. Dasselbe glauben nur 71 Prozent jener Beschäftigten, die nur mittelmäßig oder ganz unzufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten sind.

4

Wenig Weiterbildung für Ältere

Gleichzeitig zeigt sich in den Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index, dass gerade ältere und niedrigqualifizierte Arbeitnehmer/-innen bei Weiterbildungen fast immer übergangen werden: Für 87 Prozent der 36- bis 45-jährigen und für 90 Prozent der über 46-jährigen Arbeiter/-innen gibt es keinerlei berufliche Weiterbildung. Viele Unternehmer/-innen geben bezüglich Aus- und Weiterbildung also nur Lippenbekenntnisse ab. Denn von Weiterbildung reden kostet nichts. Tatsächlich schaden sich die Unternehmer/-innen längerfristig mit dieser Haltung selbst.

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Große Skepsis, ob Qualifikation künftig ausreicht

Ältere Arbeitnehmer/-innen sind wenig zuversichtlich hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunftschancen und Arbeitsfähigkeit bis zum 65. Lebensjahr.

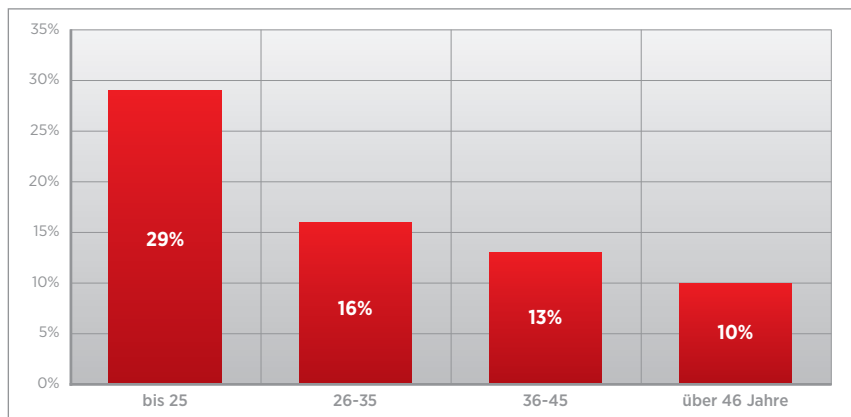
Ältere Arbeitnehmer/-innen erreichen im Arbeitsklima Index traditionell die schlechtesten Indexwerte: Über 45-Jährige liegen mit 106 Punkten um zwei Punkte unter dem Österreich-Schnitt, 46- bis 50-Jährige mit 104 Punkten sogar noch darunter.

Qualifikation reicht künftig nicht

Im Schnitt geben 51 Prozent der österreichischen Erwerbstätigen an, es für sehr oder eher unwahrscheinlich zu halten, mit 65 Jahren noch ihren jetzigen Beruf ausüben zu können. Unter den über 45-Jährigen liegt der Anteil bei 53 Prozent. Besonders die Gruppe

der 41- bis 55-Jährigen sieht die eigene Arbeitsfähigkeit skeptisch: Fast ein Drittel (32 Prozent) hält es für eher unwahrscheinlich, fast ein weiteres Viertel (23 Prozent) sogar für sehr unwahrscheinlich, mit 65 noch in der Lage zu sein, den Beruf ausüben zu können. 21 Prozent der über 45-Jährigen glauben, mit ihrer jetzigen Ausbildung in fünf Jahren nicht mehr ausreichend für ihren Job qualifiziert zu sein. Besonders hoch liegt mit 32 Prozent der Anteil der älteren, niedrig qualifizierten Arbeitnehmer/-innen, die glauben, dass ihre Ausbildung in fünf Jahren nicht mehr reichen wird.

Anteil der Arbeiter/-innen, die in den letzten 12 Monaten eine Fortbildung besucht haben



Ausgabe 1/2011, März

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Nr. 41/2011, Zul.-Nr. GZ02Z033937M
 Medieninhaberin und Herausgeberin:
 Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ,
 Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, M-27/11
 Hersteller: Druckerei Pecho, Linz



Herrn
 Michael Sampler
 Samplingstraße 42
 4242 Samplingen