



Arbeitsklimaindex 2008

Schwerpunkt Bildung

Bericht

Hilla Lindhuber

Inhaltsverzeichnis

1. AI Schwerpunkt Bildung allgemein	3
2. Bildungsniveau und tätigkeitsbezogenes Wohlbefinden	4
Indexentwicklung allgemein	4
Arbeitsklimaindex nach Bildungsabschlüssen	4
Bildungsniveau und Beschäftigung	7
Allgemeine Zufriedenheit als AN	8
Soziale Position und Rechte	9
Einkommen und Bedürfnisdeckung	10
Weitere Ergebnisse	13
3. Persönliche Erwartungen an die Zukunft: Karriere, Weiterbildung und Arbeitsmarktchancen	
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	14
Weiterbildungsmöglichkeiten	17
Arbeitsmarktchancen und berufliche Veränderung	19

Arbeitsklima-Index 2008 Schwerpunkt Bildung

Mit dem Arbeitsklimaindex verfügt die AK Salzburg über ein Instrument, mit dem die Befindlichkeiten und Probleme der Salzburger ArbeitnehmerInnen erhoben und analysiert werden können. Mittels kontinuierlicher vierteljährlicher Befragung durch IFES (Institut für empirische Sozialforschung) werden einerseits an die AK Umfragedaten geliefert, andererseits wird daraus ein Index gebildet.

Die Datenbasis für die Schwerpunktauswertung Bildung 2008 bilden 418 Befragungen, die im Jahr 2008 durchgeführt wurden. Neben den klassischen soziodemographischen Fragen (Alter, Beruf, Ausbildung, beruflicher und familiärer Status, etc.) wurden 25 Fragen zum Arbeitsleben und den mit dem Arbeitsleben zusammenhängenden Rahmenbedingungen gestellt.

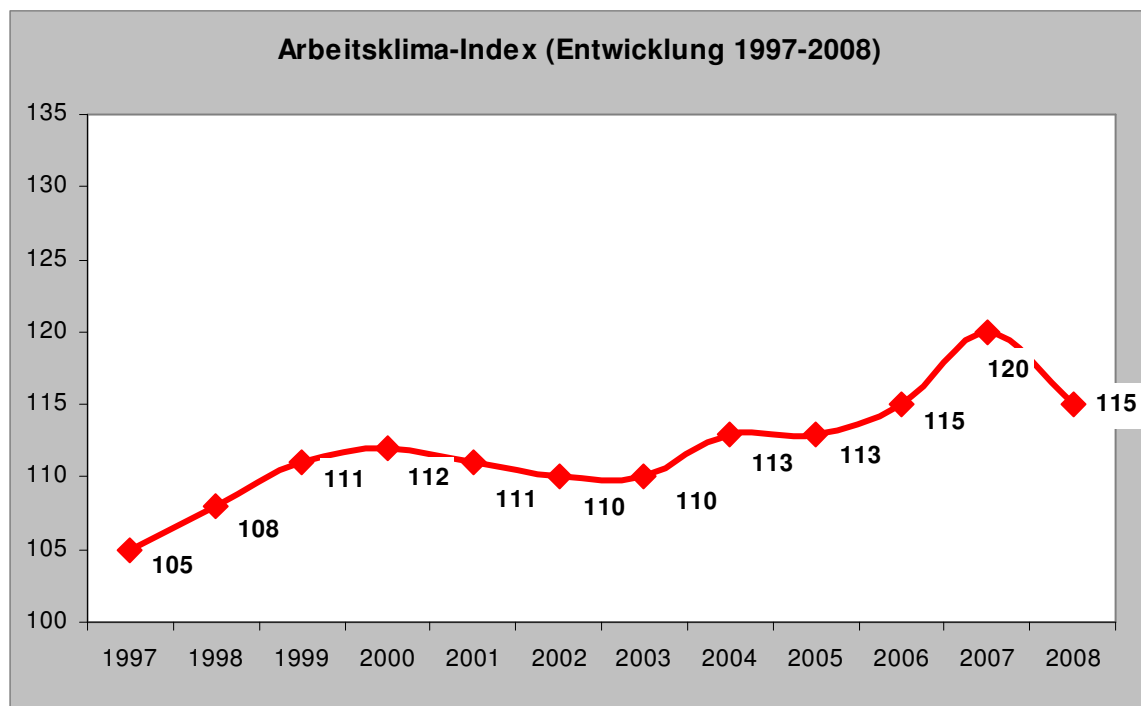
Aus unterschiedlichen Studien ist bekannt, dass eine höhere Bildung eine höhere Teilhabe am Arbeitsmarkt, bessere Einkommenschancen (und damit zusammenhängend eine niedrigere Armutsgefährdung) sowie ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko bedeutet.

Die gegenständliche Auswertung untersucht einerseits den Zusammenhang zwischen Bildungsabschlüssen und Arbeitszufriedenheit sowie andererseits die Zufriedenheit der Salzburger Beschäftigten mit ihren beruflichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und liefert Daten und Fakten für das Bundesland Salzburg.

2. Bildungsniveau und tätigkeitsbezogenes Wohlbefinden

Indexentwicklung allgemein

Das Wohlbefinden der Salzburger ArbeitnehmerInnen ging im Jahr 2008 stark zurück: Die Zufriedenheit war insgesamt so rückläufig, dass sie sich auf den Wert von 2006 zurückentwickelt. Das, was 2007 aufgeholt wurde, ist jetzt durch die Krisenstimmung zunichte gemacht worden. Die erste Befragungswelle 2009 zeigt, dass der Trend anhält und der Arbeitsklimaindex weiter zurückgeht (in der ersten Befragungswelle auf 112 Indexpunkte).



Von großem Einfluss auf den Dämpfer, den das Wohlbefinden der Beschäftigten erlitten hat, war 2008 erstaunlicherweise noch nicht der Bereich der persönlichen Erwartungen in die Zukunft selbst: Hinsichtlich ihrer eigenen Karriere- und Arbeitsmarktchancen waren Salzburgs Beschäftigte auch in Anbetracht der Krise durchwegs zuversichtlich. Die ersten Befragungen 2009 zeigen aber, dass es in diesen Bereichen nun zu deutlichen Rückgängen kommt.

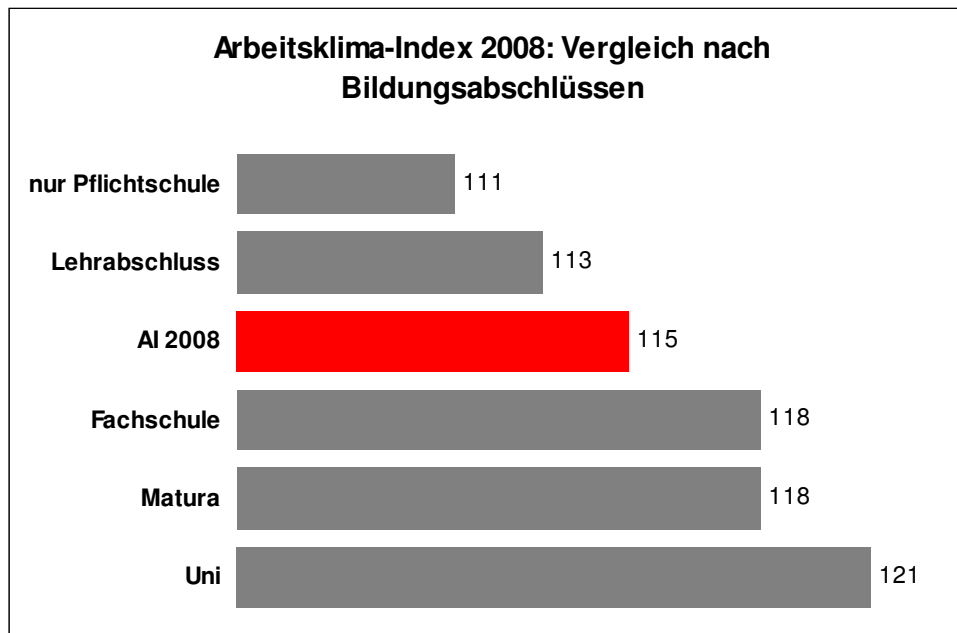
Arbeitsklimaindex nach Bildungsabschlüssen: Jeder weiterführende Abschluss bringt in etwa 2,5 Indexpunkte

Betrachtet man den Arbeitsklimaindex 2008 nach dem Bildungsstand der Beschäftigten, ist ein sehr schwacher, direkt proportionaler Zusammenhang zwischen Bildung und Arbeitszufriedenheit feststellbar: Je höher das Bildungsniveau, umso höher fällt der Arbeitsklimaindex aus. Das Ergebnis ist hoch signifikant und kann damit auf alle Salzburger Beschäftigten übertragen werden.

2,9 Prozent des Arbeitsklimaindex-Wertes können direkt durch den entsprechenden Bildungsabschluss erklärt werden, der Rest sind andere Faktoren wie

Einkommenszufriedenheit, beruflicher Status, Belastungen, etc., die jedoch wiederum stark vom jeweiligen Bildungsabschluss beeinflusst sind.

Die Regressionsgerade weist einen Startwert von 108 Indexpunkten auf und steigt pro Einheit um rund 2,5 Indexpunkte. Das heißt vereinfacht, dass – betrachtet man den Bildungsstatus in aufsteigender Folge – jeder weiterführende Abschluss in etwa 2,5 Indexpunkte zusätzlich liefert. Eine Ausnahme bilden lediglich AbsolventInnen einer Fachschule. Der Arbeitsklimaindex ist hier – bedingt durch überdurchschnittlich hohe Zufriedenheitswerte in einzelnen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit - höher, als durch die Regressionsgerade berechnet.



Der Durchschnitt der Salzburger Beschäftigten liegt 2008 bei 115 Indexpunkten.

Einen **sehr hohen Arbeitsklimaindex** mit 121 Punkten weisen Beschäftigte mit Hochschulabschluss auf.

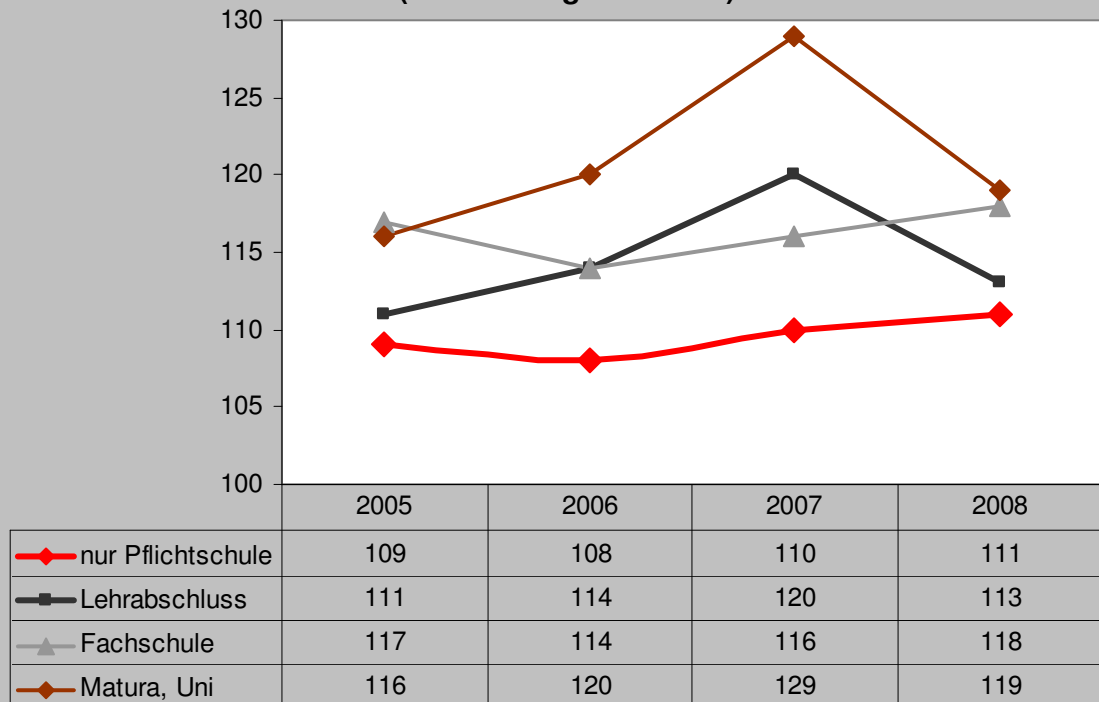
Überdurchschnittlich zufrieden sind MaturantInnen sowie AbsolventInnen einer Fachschule (jeweils 118 Indexpunkte).

Unterdurchschnittlich zufrieden mit 113 Indexpunkten sind Beschäftigte mit Lehrabschluss.

Einen sehr niedrigen Arbeitsklimaindex mit nur 111 Punkten (und somit 10 Punkte niedriger als jener der HochschulabsolventInnen) weisen jene Beschäftigten auf, deren höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe ein Pflichtschulabschluss ist.

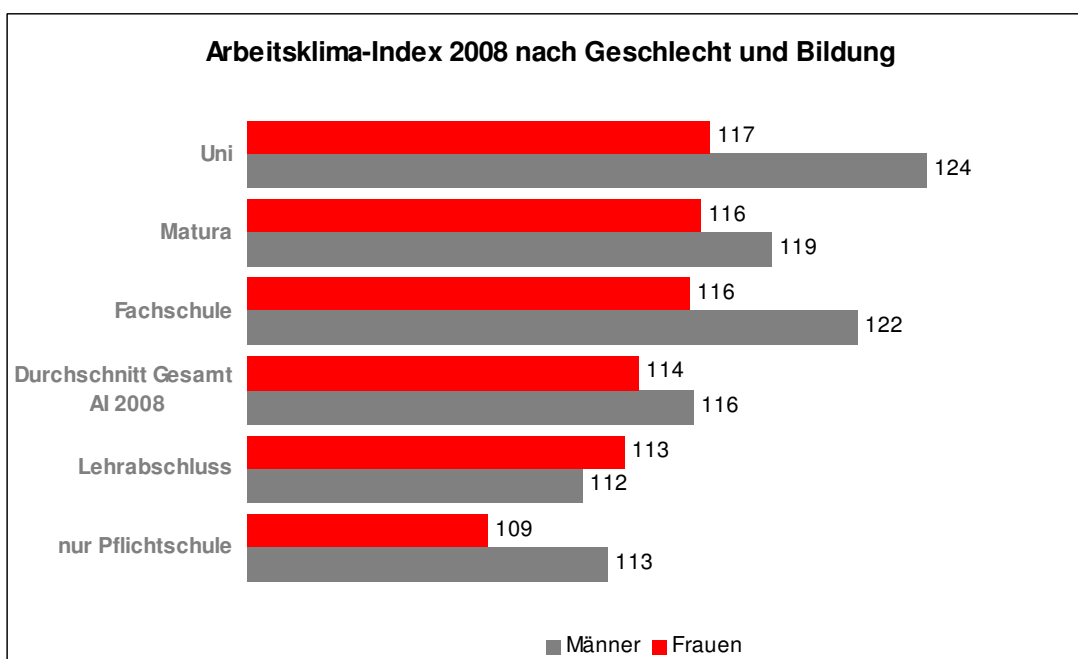
Diese deutlichen Unterschiede nach Bildungsabschlüssen werden im Längsschnitt ebenfalls noch einmal ganz deutlich: Das niedrigste tätigkeitsbezogene Wohlbefinden weisen in allen Jahren jene Personen auf, deren Bildungsniveau nicht über die Pflichtschule hinausgeht.

**Arbeitsklimaindex Salzburg nach Bildungsabschluss
(Entwicklung 2005-2008)**



Interessant ist eine Differenzierung des Arbeitsklimaindex nach Geschlecht und Bildungsabschlüssen: Der durchschnittliche Arbeitsklimaindex von Männern lag 2008 bei 116 Indexpunkten und damit 1 Punkt über dem Durchschnittswert von 115, jener der Frauen lag um 1 Punkt niedriger bei 114 Indexpunkten.

Bezieht man nun den Bildungsstatus in die Betrachtung mit ein, wird deutlich, dass es vor allem (sehr) gut ausgebildete Männer sind, die höchste Zufriedenheitswerte erreichen. Umgekehrt erreichen Frauen mit nur Pflichtschulausbildung lediglich 109 Indexpunkte.



Bildungsniveau und Beschäftigung

Bildung und Wissen stellen einen entscheidenden Produktionsfaktor dar und werden für die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einer Wirtschaft immer bedeutender, sowohl auf betrieblicher als auch auf individueller Ebene.

René Böheim und Nicole Schneeweis untersuchten den Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und Produktivität in österreichischen Betrieben und konnten nachweisen, dass „Firmen, die in betriebliche Weiterbildung investieren, produktiver sind“. Zudem sind produktive Firmen auch wettbewerbsfähiger und eher überlebensfähig als weniger produktive Firmen. Außerdem führt vermehrte betriebliche Weiterbildung zu „besserer Qualifizierung, die sich auch in höheren Löhnen niederschlägt“.¹

Weiters verlieren produktionsorientierte und niedrigqualifizierte Tätigkeitsbereiche an Relevanz: Für weniger gut ausgebildete ArbeitnehmerInnen bedeutet das, dass es immer schwieriger wird, einen Job zu bekommen oder ihn zu behalten. Die Analysen der Statistik Austria (bzw. des AMS) belegen eindeutig die Zusammenhänge zwischen Arbeitslosenquoten und Bildungsabschlüssen sowie Partizipation am Arbeitsmarkt, Erwerbstätigenquote und Erwerbs- und Einkommenschancen und damit in weiterer Folge Lebensstandard. Laut EU-SILC 2005 verfügen Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss mit einem jährlichen Äquivalenzeinkommen von EUR 15.700,- über einen Lebensstandard, der rund 13 Prozent unter dem Median liegt, HochschulabsolventInnen liegen hingegen mit EUR 24.000,- 33 Prozent darüber.²

Dass Niedrigqualifizierte deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, zeigt sich auch im Arbeitsklimaindex: 21 Prozent der Befragten mit Pflichtschulabschluss geben an, in den vergangenen Monaten irgendwann einmal arbeitslos gewesen zu sein, 12 Prozent sind es bei jenen mit Lehrabschluss, aber nur 6 Prozent bei MaturantInnen und UniabsolventInnen. Das Arbeitslosigkeitsrisiko hängt eng mit der Tätigkeit der Beschäftigten zusammen: HilfsarbeiterInnen sind von Arbeitslosigkeit weit stärker betroffen als etwa qualifizierte Angestellte.

Bildungsniveau und berufliche Stellung

Fast die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen mit lediglich Pflichtschulabschluss ist als HilfsarbeiterIn tätig (47,8 Prozent), jede/r Fünfte (20,4 Prozent) arbeitet als FacharbeiterIn, 25,4 Prozent als einfache Angestellte.

In allen anderen Bildungsstufen ist der Anteil an HilfsarbeiterInnen erwartungsgemäß bei weitem kleiner: Nur knapp 17 Prozent der ArbeitnehmerInnen mit Lehrabschluss und rund 10 Prozent der MittelschulabsolventInnen sind als HilfsarbeiterInnen tätig.

Umgekehrt steigt der Anteil an qualifizierten Angestellten.

¹ Siehe ausführlicher: Böheim, René und Nicole Schneeweis (2008), „Betriebliche Weiterbildung und Produktivität in österreichischen Betrieben“, *Wirtschaft und Gesellschaft*, Vol. 34, Nummer 1, Seite 57-81, sowie Böheim, René und Florian Wakolbinger (2009), „Betriebliche Weiterbildung und Löhne in österreichischen Unternehmen“, Untersuchung im Auftrag der AK Wien, Presseunterlage.

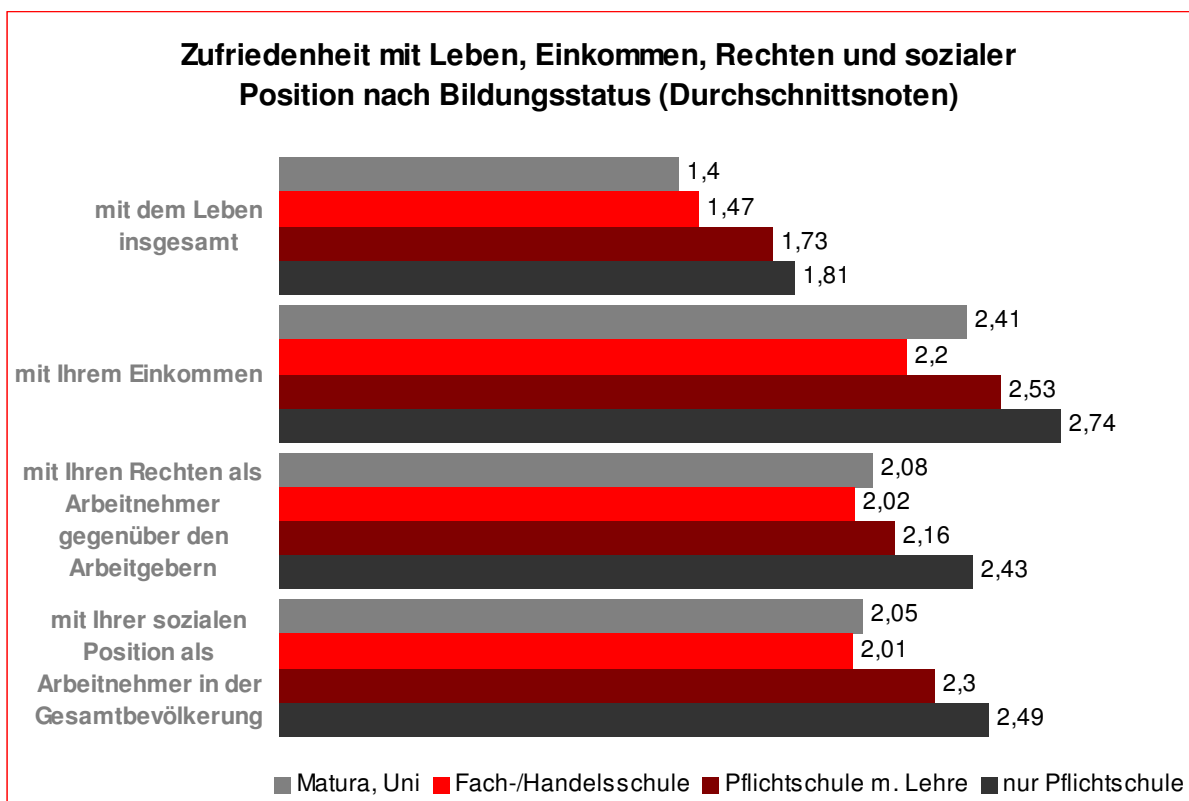
² Schwabe, Markus und Regina Radinger/Statistik Austria (2008): „Bildung in Zahlen. Schlüsselindikatoren und Analysen“, Seite 78ff.

Zwischen ArbeiterInnen und Angestellten gibt es allerdings nach wie vor massive Einkommensunterschiede: Laut Verdienststatistik 2007 des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger liegt das monatliche Bruttomedianeinkommen von männlichen Angestellten bei EUR 3.238,-, das der männlichen Arbeiter bei EUR 2.151,-, also um fast 1.100,- EUR niedriger. Weibliche Angestellte wiesen 2007 ein monatliches Bruttomedianeinkommen von EUR 1.806,- auf, jenes der Arbeiterinnen lag bei EUR 1.434,-.³

Wie stark dieser Umstand auf die Einkommenszufriedenheit drückt, wird im Kapitel „Einkommenszufriedenheit und Bedürfnisdeckung“ noch näher behandelt.

Allgemeine Zufriedenheit als ArbeitnehmerIn

Eine Betrachtung wesentlicher Felder des tätigkeitsbezogenen Wohlbefindens nach Bildungsstatus liefert erste Anhaltspunkte dafür, warum der Arbeitsklimaindex bei Niedrigqualifizierten weitaus schlechter ausfällt als bei höher Qualifizierten. Personen mit nur Pflichtschulabschluss sind deutlich weniger zufrieden bezüglich ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn in der Gesellschaft, ihren Rechten, ihrem Einkommen sowie dem Leben insgesamt.



³ Preisig, Florian, Sabine Pötzelsberger, Martina Blaha (2008): „Einkommen 2007 der Arbeiter und Angestellten in Salzburg. Analyse statistischer Daten aus der Sozialversicherung.“, Seite 14.

Allgemeine Lebenszufriedenheit als ArbeitnehmerIn

Nach zwei Jahren relativ hoher Lebenszufriedenheit kommt es 2008 zu einem Rückgang. Das hängt einerseits mit deutlich gedämpften Erwartungen an die wirtschaftliche Zukunft Österreichs zusammen. Andererseits bewirkt eine steigende Unzufriedenheit mit dem Einkommen sowie die Sorge um den Arbeitsplatz letztlich auch einen Rückgang bei der Lebenszufriedenheit.

Ähnlich wie beim Arbeitsklimaindex besteht zwischen dem Bildungsniveau der ArbeitnehmerInnen und ihrer Lebenszufriedenheit ein schwacher, indirekt proportionaler Zusammenhang: Je höher das Bildungsniveau, umso höher fällt die Lebenszufriedenheit aus. Das Ergebnis ist höchst signifikant und kann daher auf alle Salzburger ArbeitnehmerInnen übertragen werden.

HochschulabsolventInnen benoten ihre Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 1 bis 5 im Durchschnitt mit 1,29, ArbeitnehmerInnen mit nur Pflichtschulausbildung hingegen mit 1,81.

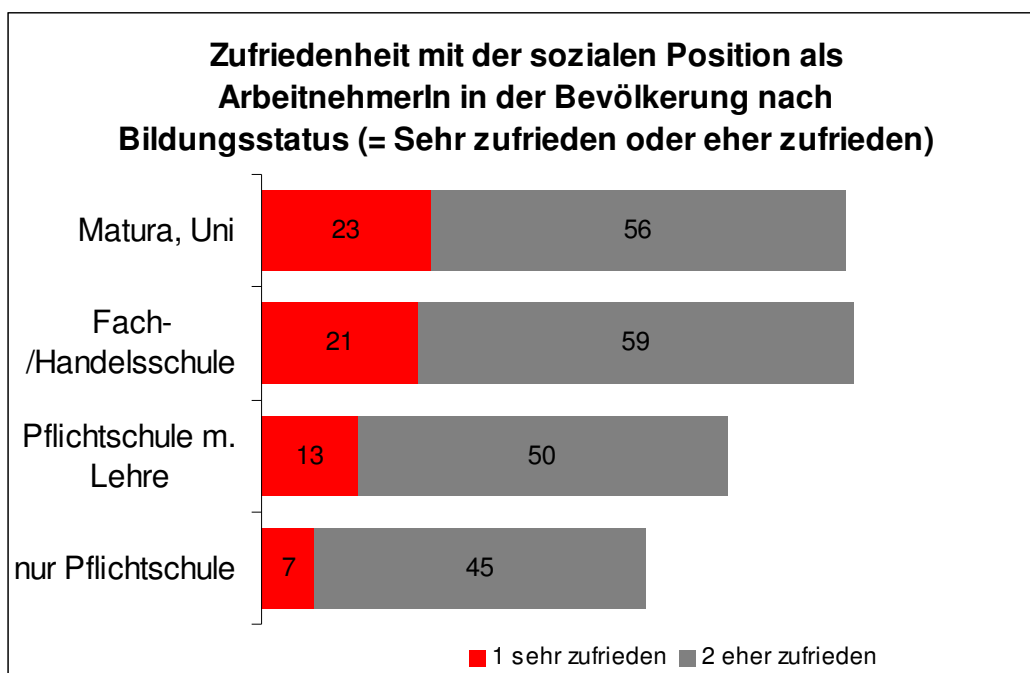
Soziale Position und Rechte

In den vergangenen Jahren zeigte sich der Trend, dass Salzburgs ArbeitnehmerInnen sukzessive mit ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn in der Gesellschaft sowie mit ihren Rechten gegenüber den Arbeitgebern immer weniger zufrieden sind. Vor allem der Anteil der sehr Zufriedenen oder eher Zufriedenen geht stark zurück.

Ganz augenfällig sind aber Personen mit nur Pflichtschulabschluss sowie LehrabsolventInnen ungleich unzufriedener als Beschäftigte mit anderen Bildungsabschlüssen:

Nur 12 Prozent der Beschäftigten mit lediglich Pflichtschulabschluss sind mit ihren Rechten sehr zufrieden, bei jenen mit Matura oder Hochschulabschluss sind es 20 Prozent.

Noch deutlicher das Bild hinsichtlich der Zufriedenheit mit der sozialen Position als ArbeitnehmerIn: 7 Prozent der Beschäftigten mit nur Pflichtschulabschluss, aber 23 Prozent jener mit Matura oder Hochschulabschluss sind sehr zufrieden.



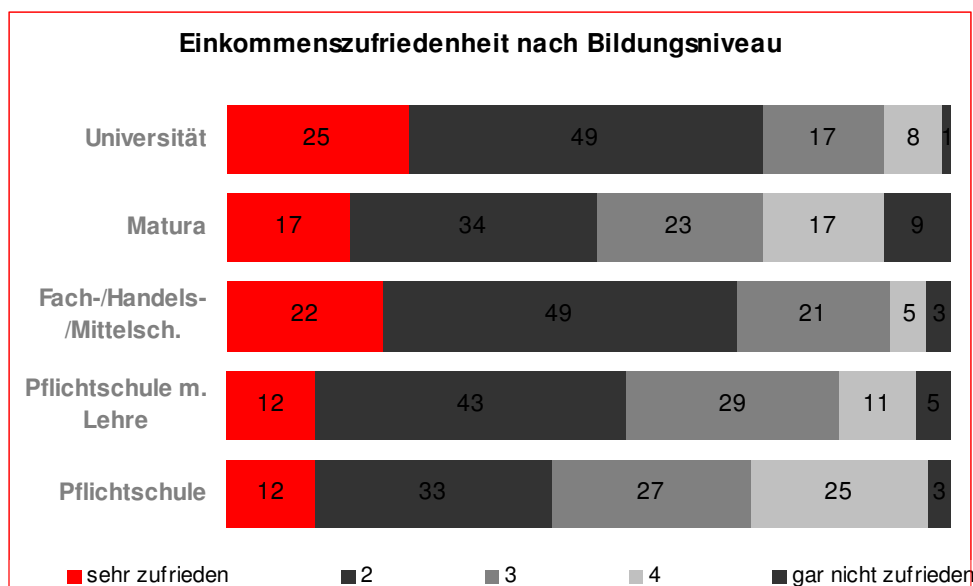
Einkommenszufriedenheit und Bedürfnisdeckung

Sehr große Unterschiede gibt es ebenfalls hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Einkommen, wenngleich die berufliche Stellung und andere Faktoren hier eine wesentlichere Rolle spielen.

Insgesamt machten Salzburgs Beschäftigten 2008 neben den gedämpften Erwartungen an die wirtschaftliche Zukunft offenbar auch die Teuerung zu schaffen: Löhne und Gehälter sind zwar gestiegen, die Zufriedenheit mit dem Einkommen sinkt aber drastisch ab und erreicht den schlechtesten Wert seit Erhebungsbeginn: Noch nie waren Salzburgers ArbeitnehmerInnen mit ihrem Einkommen so wenig zufrieden.

Die schlechtesten Werte weisen Beschäftigte mit nur Pflichtschulabschluss auf. Hier ist allerdings zu berücksichtigen dass fast 50 Prozent aus dieser Personengruppe als HilfsarbeiterInnen tätig sind.

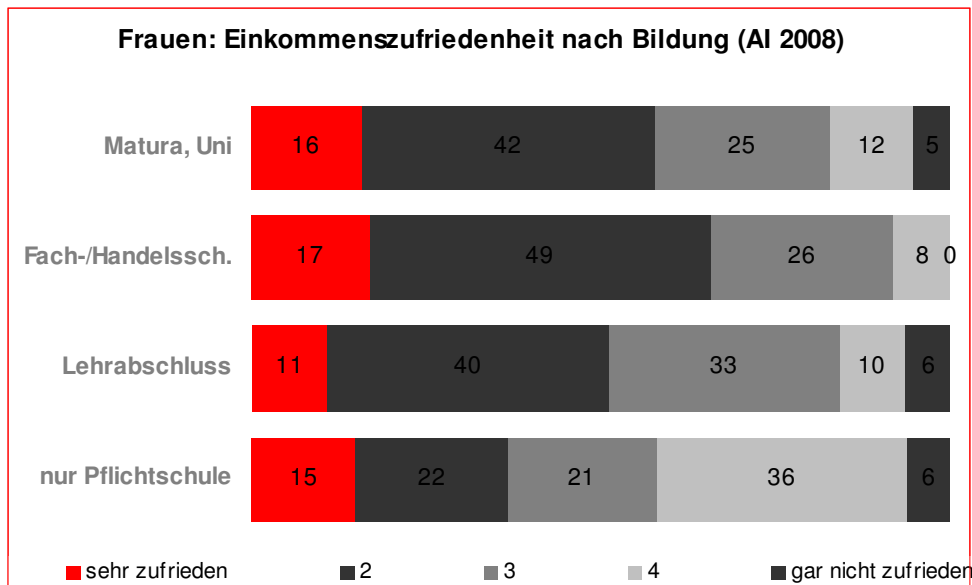
Nachstehende Graphiken zeigen die Unterschiede hinsichtlich Einkommenszufriedenheit nach Bildungsstatus sowie beruflicher Stellung:



Am zufriedensten sind HochschulabsolventInnen sowie Beschäftigte mit Mittelschulabschluss.

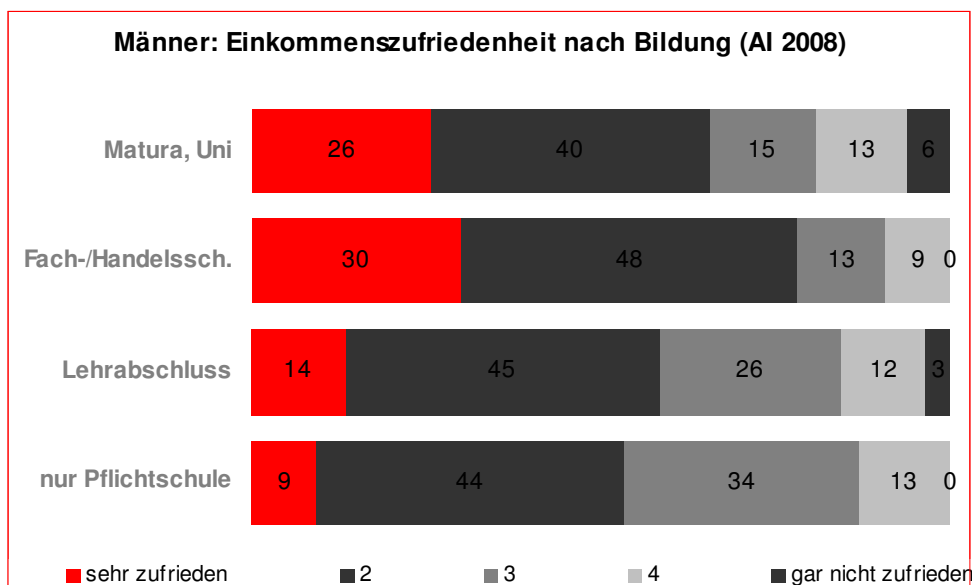
Auffällig ist der hohe Anteil an Unzufriedenen in der Gruppe der MaturantInnen: 26 Prozent, also jeder Vierte, ist nicht zufrieden.

Frauen sind quer durch alle Bildungsschichten deutlich weniger zufrieden als Männer:

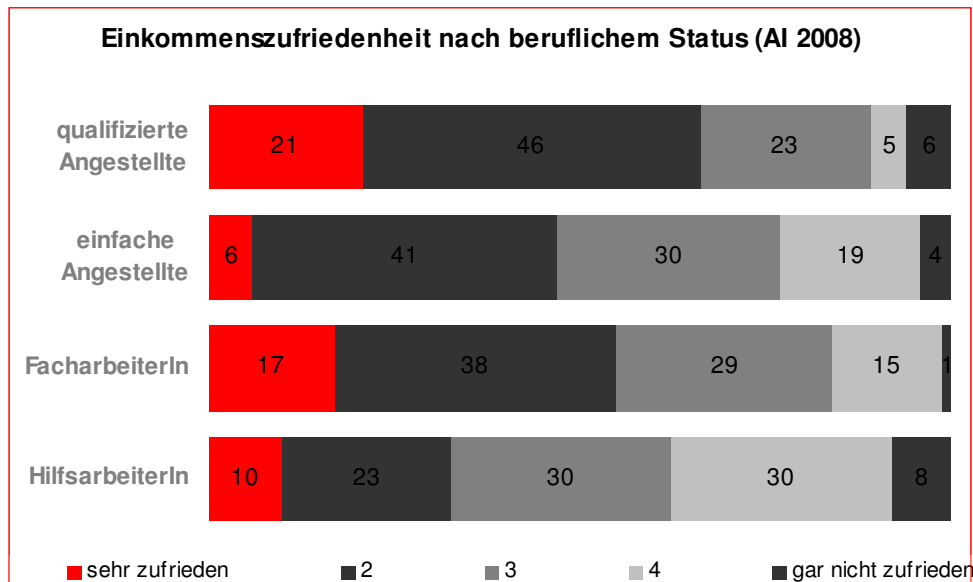


Gut ausgebildete Männer mit Mittelschulabschluss oder Matura bzw. Hochschulabschluss sind auffällig häufiger sehr zufrieden als die Vergleichsgruppe der befragten Frauen.

Bei Beschäftigten mit Pflichtschulabschluss ist der Anteil der sehr zufriedenen bei Frauen zwar höher als bei Männern, allerdings sind 42 Prozent der Frauen in dieser Gruppe mit ihrem Einkommen nicht zufrieden, bei den Männern ist dieser Anteil deutlich geringer.



Nach Bildung betrachtet liegt die mittlere Einkommenszufriedenheit auf einer Skala von 1-5 zwischen 2,20 und 2,74. Ein differenziertes Bild ergibt sich, wenn man den beruflichen Status der Beschäftigten einbezieht: Während die mittlere Einkommenszufriedenheit von qualifizierten Angestellten bei 2,28 liegt, haben HilfsarbeiterInnen nur eine mittlere Einkommenszufriedenheit von 3,02, also fast einen Grad schlechter.



Nur jede/r zehnte HilfsarbeiterIn ist mit dem Einkommen sehr zufrieden, bei den qualifizierten Angestellten ist der Anteil doppelt so hoch.

Umgekehrt ist der Anteil der nicht Zufriedenen in der Gruppe der HilfsarbeiterInnen mit 38 Prozent um ein Vielfaches höher als bei FacharbeiterInnen oder qualifizierten Angestellten.

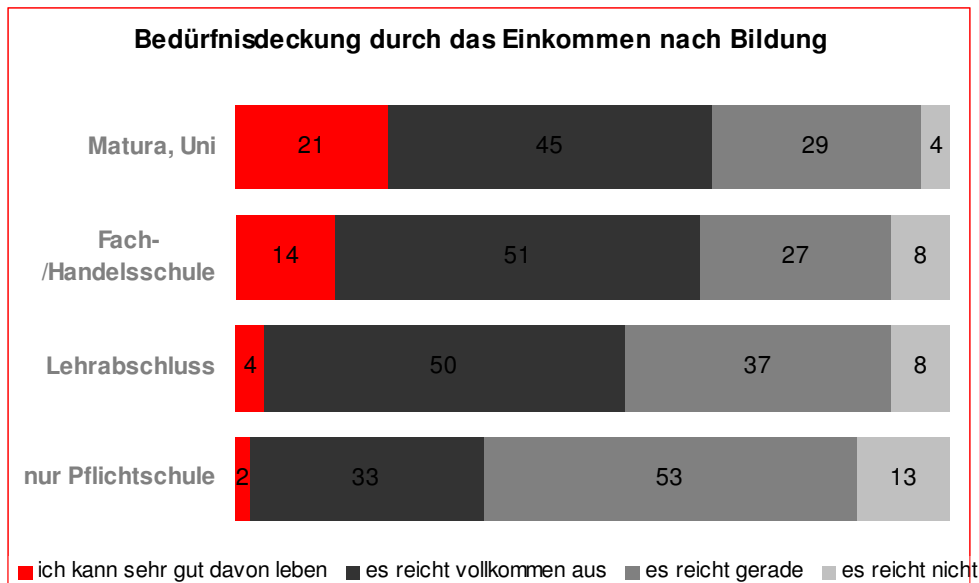
Auskommen mit dem Einkommen

Wie oben erwähnt, ist knapp die Hälfte der PflichtschulabsolventInnen als HilfsarbeiterIn tätig. Den niedrigeren Gehältern entsprechend fällt wie angeführt die Einkommenszufriedenheit niedriger als bei anderen Gruppen aus, aber auch die Bedürfnisdeckung durch das Einkommen.

Zwischen Bildungsstand und Auskommen besteht ein schwacher, indirekt proportionaler höchst signifikanter Zusammenhang: Je höher der Bildungsstand, umso eher reicht das Auskommen:

21 Prozent der Beschäftigten mit Matura oder Hochschulabschluss können sehr gut von ihrem Einkommen leben, aber nur 2 Prozent jener mit nur Pflichtschulabschluss!

Zwei Drittel (66 Prozent) der Befragten, die lediglich einen Pflichtschulabschluss haben, leben in äußerst knappen finanziellen Verhältnissen: Für 53 Prozent reicht es gerade, 13 Prozent finden damit kein Auslangen.



Nach Geschlecht differenziert ist ersichtlich, dass der Anteil bei Frauen noch einmal höher ist, als bei Männern: Für jede 5. Frau mit Pflichtschulabschluss reicht das Einkommen nicht aus.

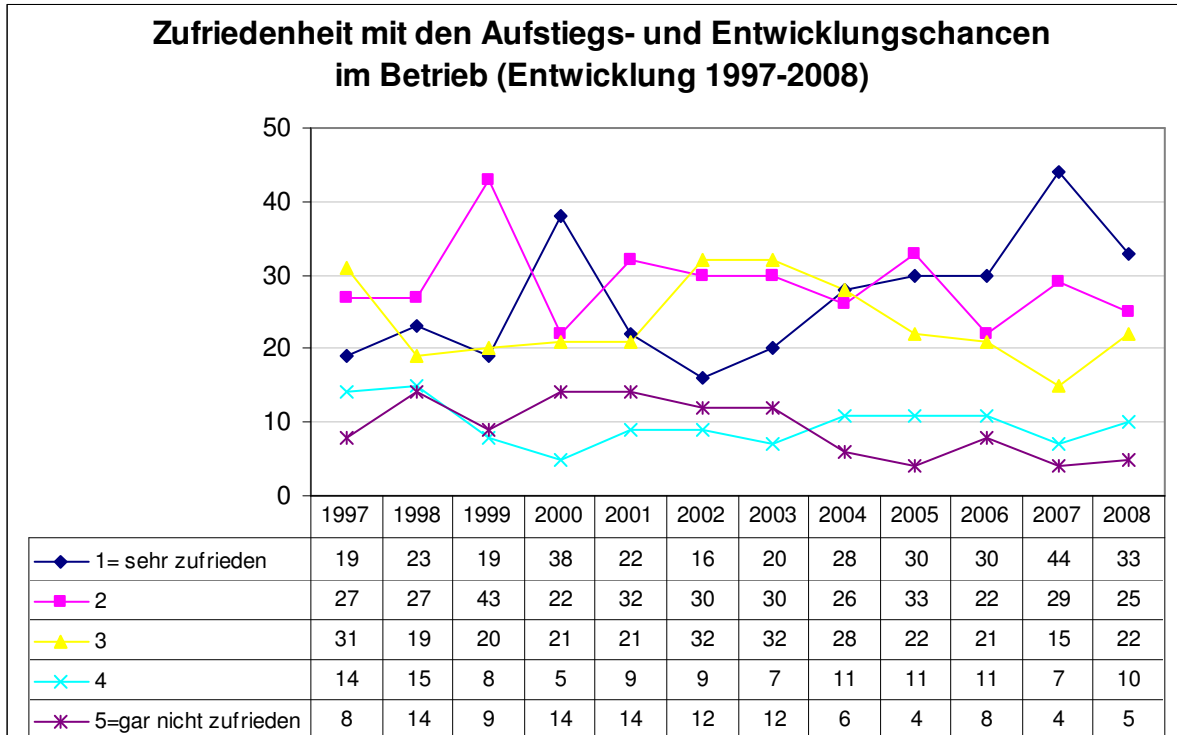
Weitere Ergebnisse

Ähnlich den Ergebnissen hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Merkmalen der Wertschätzung als ArbeitnehmerIn auf gesellschaftlicher Ebene (Rechte und Status) sind die Ergebnisse auf betrieblicher Ebene: Niedrig Qualifizierte sind deutlich unzufriedener mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb als auch mit ihren Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe (Art der Durchführung, Einteilung, Tempo, usw) selbst zu entscheiden aber auch mit den betrieblichen Sozialleistungen.

Ein wichtiger Faktor für die innerbetriebliche Zufriedenheit ist allerdings die berufliche Stellung: HilfsarbeiterInnen sind in allen abgefragten Zufriedenheitsbereichen deutlich weniger zufrieden als Facharbeiter oder Angestellte: Das reicht von der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt, über die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung, den betrieblichen Sozialleistungen, den Karrieremöglichkeiten über den Führungsstil der Vorgesetzten bis zu Mitbestimmungsmöglichkeiten. Hier ist also weniger der entsprechende Bildungsabschluss ausschlaggebend für die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten von Arbeit als die jeweilige Tätigkeit. Allerdings: Eine entsprechende Bildung ist quasi der Schlüssel für qualifiziertere Tätigkeiten, die häufig neben einem höheren Einkommen mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten, weniger körperliche Belastungen, Arbeitsplatzsicherheit etc. bieten und damit einhergehend eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen.

3. Persönliche Erwartungen an die Zukunft: Karriere, Weiterbildung und Arbeitsmarktchancen

Aufstiegs- und Entwicklungschancen



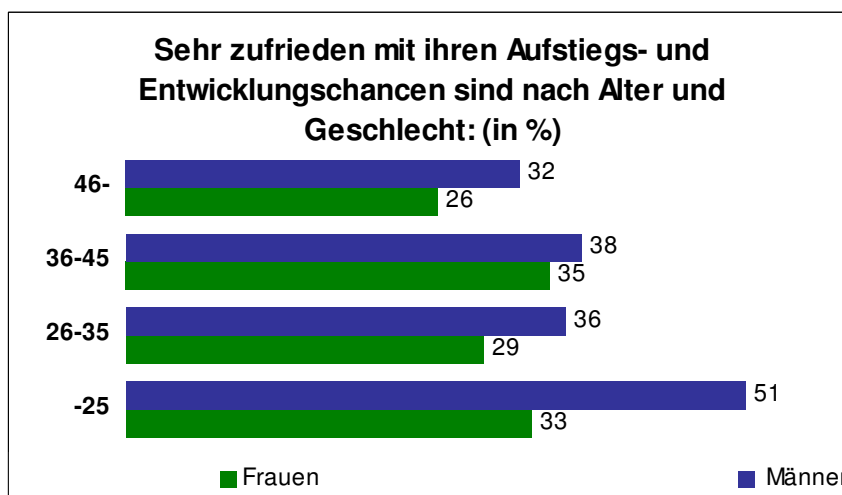
Hinsichtlich der Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist die Stimmung nicht mehr so positiv wie 2007: Der Anteil jener, die mit ihren Karrieremöglichkeiten im Betrieb sehr zufrieden bzw. zufrieden sind, geht stark zurück (von 73 % auf 58 %).

Nach Alter und Geschlecht

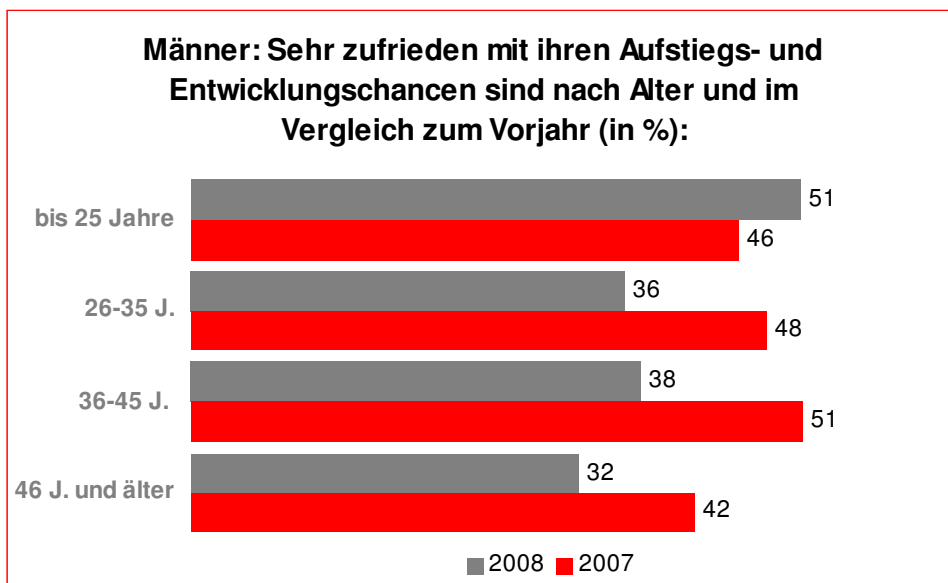
Je jünger die Beschäftigten sind, umso besser schätzen sie ihre Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ein.

Frauen sind deutlich weniger zufrieden als Männer: In allen Altersgruppen sind weniger Frauen mit ihren Karrieremöglichkeiten sehr zufrieden als Männer, am

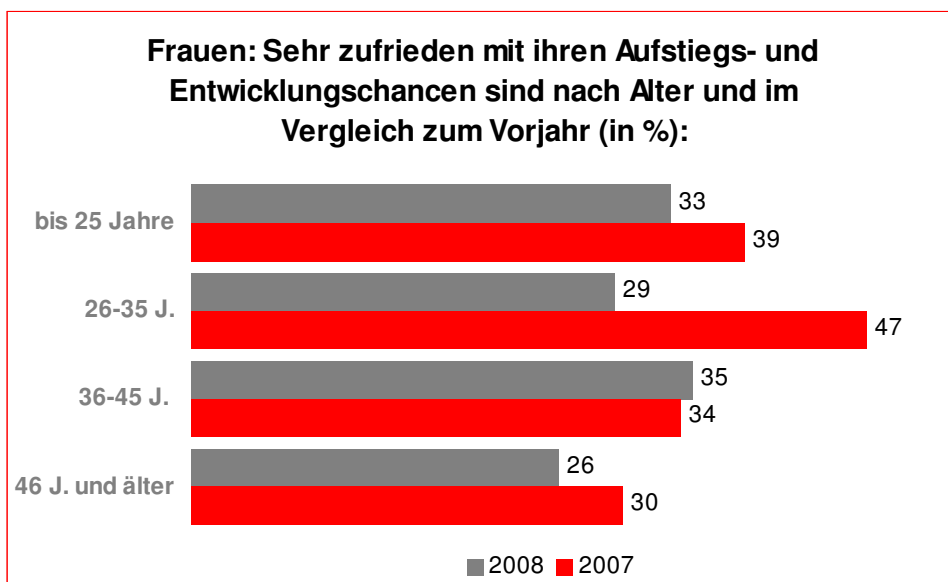
stärksten ist der Unterschied in der Gruppe bis 25 Jahre.



Im Vergleich zum Vorjahr sind die Erwartungen bei beiden Geschlechtern hinsichtlich der eigenen Karriere deutlich gedämpft:



Nur junge Männer bis 25 Jahre sind optimistischer als 2007. Ab 26 Jahren sind die Erwartungen an die Karriere bei den Männern im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken: Waren 2007 noch 51 % der Männer zwischen 36 und 45 Jahren mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehr zufrieden, sind es 2008 nur noch 38 Prozent.



Auch die Frauen sind deutlich pessimistischer als im Vorjahr, der stärkste Rückgang ist in der Gruppe der 26 bis 35-Jährigen feststellbar: Nicht einmal mehr jede dritte Frau ist sehr zufrieden, 2007 waren es noch 47 %.

Nach Bildungsniveau

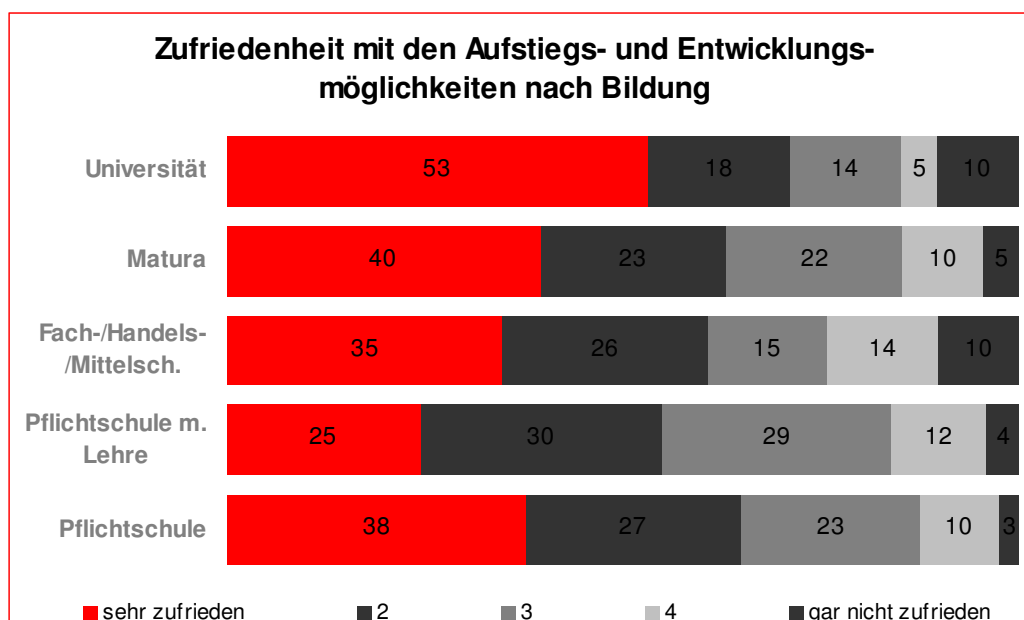
Aufschlussreich ist eine Analyse der Zufriedenheit mit den Karrieremöglichkeiten nach Bildungsabschlüssen:

Am unzufriedensten sind Beschäftigte mit Lehrabschlüssen sowie Beschäftigte mit Fach- bzw. Handelsschulabschluss – und zwar sowohl Frauen als auch Männer. Der Anteil an Unzufriedenen ist in dieser Gruppe am höchsten ist: Jede/r vierte FachschulabsolventIn ist mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht zufrieden!

Fehlende Karrieremöglichkeiten stellen für FachschulabsolventInnen eines der Hauptproblemfelder im tätigkeitsbezogenen Wohlbefinden dar: In vielen anderen Bereichen (etwa Einkommen, etc.) weisen sie sehr hohe Zufriedenheitswerte auf. Ein Grund dafür mag darin liegen, dass auf beruflicher Ebene zwar gute Erfolge hinsichtlich Einkommen,... erzielt werden können, die Karriereleiter aber aufgrund fehlender formaler Abschlüsse eine Art gläserne Decke aufweist.

Interessanterweise sind Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss im Durchschnitt in etwa gleich zufrieden als MaturantInnen, allerdings dürfte hier der Grund in einer niedrigeren Erwartungshaltung dieser Personengruppe liegen: Beschäftigte mit nur Pflichtschulabschluss räumen sich offenbar von vornherein schlechtere Chancen hinsichtlich ihrer Karriere ein.

Und: Es gibt sowohl bei Personen mit Pflichtschulabschluss als auch bei sehr gut Ausgebildeten große Unterschiede nach Geschlecht: Rund die Hälfte der Männer mit nur Pflichtschulausbildung oder Matura (49 bzw. 55 Prozent) sind mit ihren Karrieremöglichkeiten sehr zufrieden, bei den Frauen sind es in der Vergleichsgruppe nur rund ein Viertel (27 bzw. 25 Prozent).

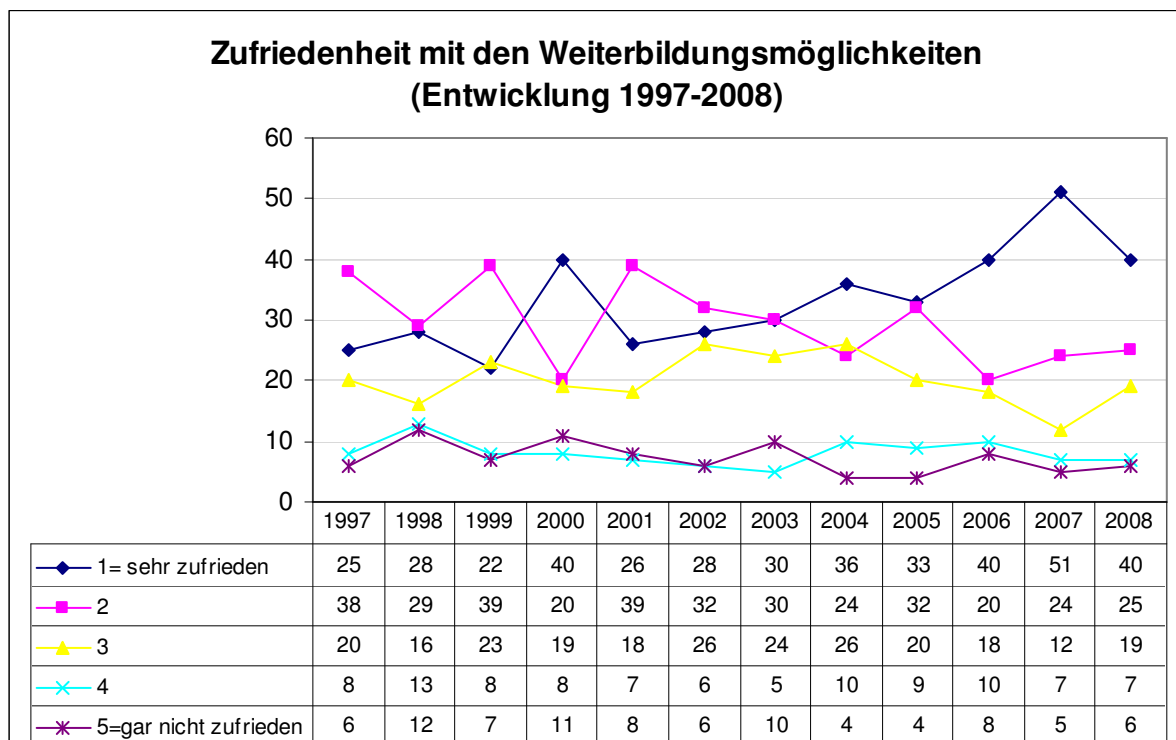


Am zufriedensten mit ihren Karrieremöglichkeiten sind zwar HochschulabsolventInnen, aber hier sind die guten Zufriedenheitswerte vor allem auf die Männer zurückzuführen: 63 Prozent der Männer mit Hochschulabschluss, aber nur 43 Prozent der Frauen sind sehr zufrieden.

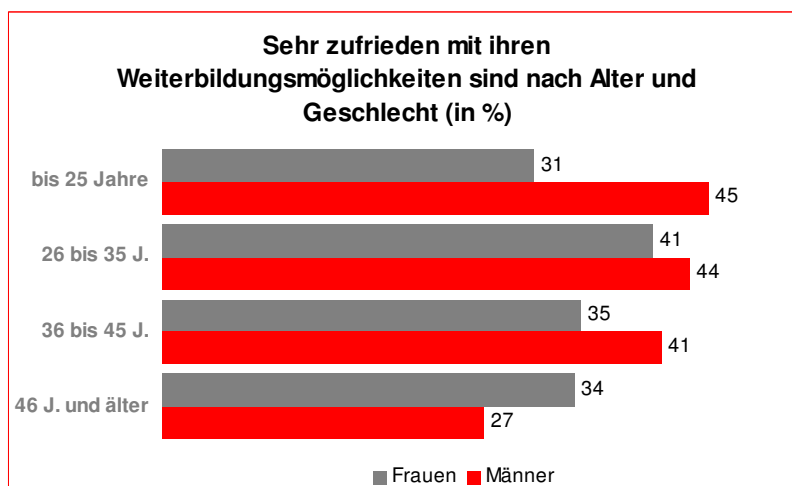
Weiterbildungsmöglichkeiten

Salzburgs ArbeitnehmerInnen sind mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten durchwegs zufrieden, wenngleich auch nicht mehr die Werte aus dem Jahr 2007 erreicht werden können. Die Zufriedenheit sinkt etwas, pendelt sich aber – im langfristigen Vergleich gesehen – auf gutem Niveau ein (zweitbestes Ergebnis seit Messung).

Differenziert man allerdings nach Geschlecht, ist ersichtlich, dass dieses gute Ergebnis vor allem auf die guten Zufriedenheitswerte der Männer zurückzuführen ist, und zwar unabhängig vom Bildungsniveau: Auf einer Skala von 1-5 benoten Männer 2008 ihre Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten im Durchschnitt mit 1,99, Frauen hingegen mit 2,23.



Männer sind deutlich zufriedener als Frauen: Nur 3 % der Männer geben an, mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten überhaupt nicht zufrieden zu sein - und diese gehören alle der Altersgruppe über 36 Jahre an. Bei den Frauen sind es hingegen im Durchschnitt 8 % und der Anteil jener, die gar nicht zufriedenen sind, ist in der Altersgruppe bis 25 Jahre mit 10% sogar am höchsten.



In der Altersgruppe bis 25 Jahre gibt es damit die größten Unterschiede zwischen den Geschlechtern: 45 % der männlichen Beschäftigten sind sehr zufrieden, aber nur 31 % der Frauen.

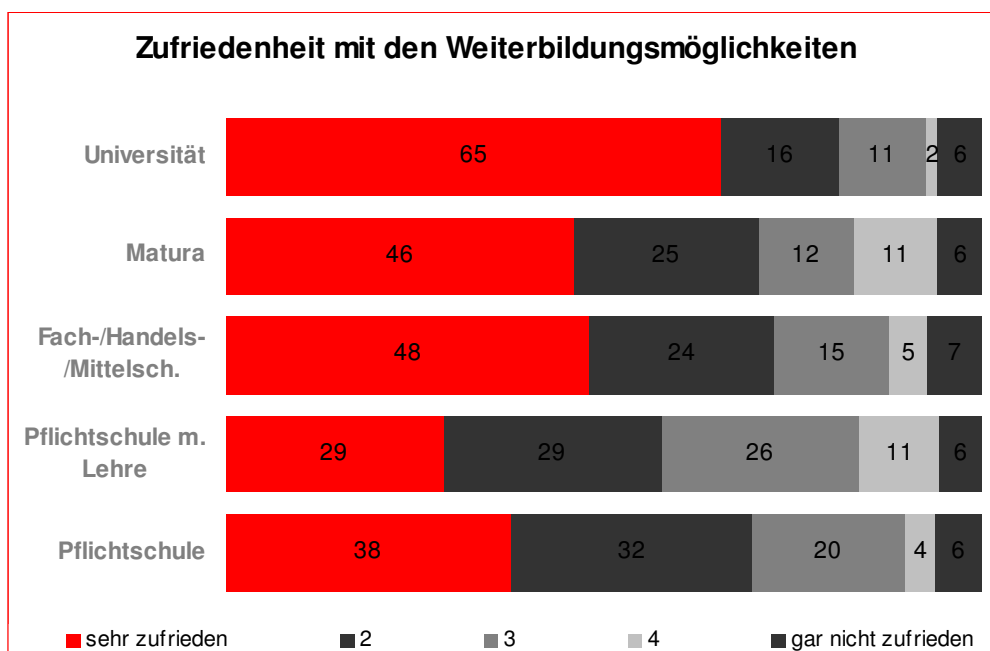
Dass die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung stark nach Geschlecht differenziert ist, zeigen unter anderem auch die Daten des CVTS 2005 der Statistik Austria (Continuing Vocational Training Survey): Rund 35 Prozent der Männer, aber nur rund 30 Prozent der Frauen nahmen in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungen teil.⁴

Auffällig unzufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten sind zudem HilfsarbeiterInnen: Nur 11 % sind sehr zufrieden, 32 % aber nicht bzw. gar nicht zufrieden.

Und: Je größer der Betrieb, umso besser werden die Weiterbildungsmöglichkeiten bewertet.

Beschäftigte mit Lehrabschluss, die auch ihre Karrierechancen unterdurchschnittlich einschätzen, sind am wenigsten mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden.

Interessanterweise sind Fach- bzw. Handelsschulabsolventen zwar wenig zuversichtlich hinsichtlich ihrer Karrierechancen, mit ihren betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten sind sie jedoch durchwegs zufrieden:



Allerdings gibt es in allen Bildungsschichten wie erwähnt, große Unterschiede nach Geschlecht.

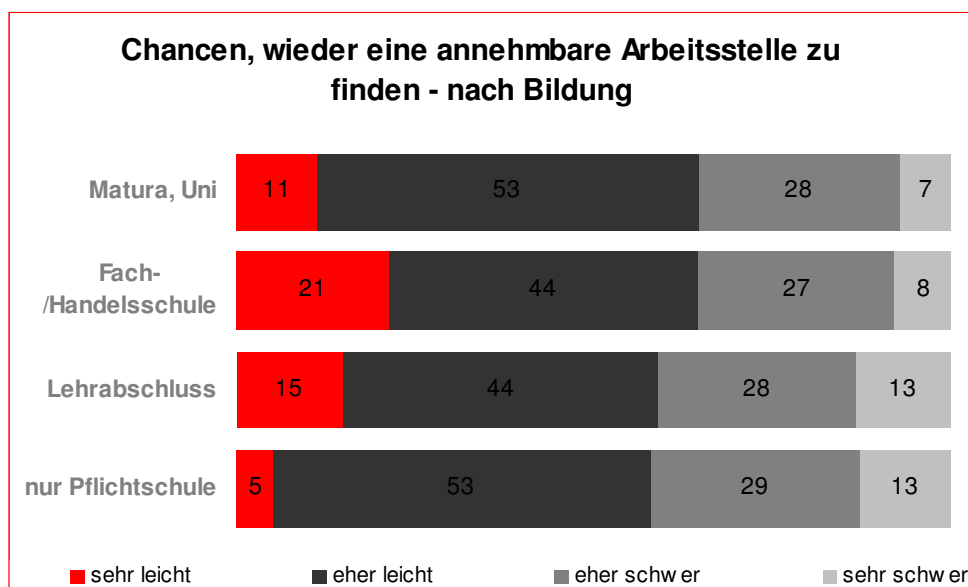
⁴ Siehe Böheim, René und Florian Wakolbinger (2009), „Betriebliche Weiterbildung und Löhne in österreichischen Unternehmen“, Untersuchung im Auftrag der AK Wien, Presseunterlage.

Arbeitsmarktchancen und berufliche Zukunft

2008 hielten Salzburgs Beschäftigte ihre Arbeitsmarktchancen noch für relativ intakt. Die erste Befragungswelle 2009 zeigt, dass es hier nun zu deutlichen Rückgängen kommt.

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der eigenen Arbeitsmarktchancen gibt es nach Bildungsniveau:

PflichtschulabsolventInnen schätzen ihre Arbeitsmarktchancen deutlich schlechter ein: Nur 5 Prozent der Befragten mit lediglich Pflichtschulabschluss glaubten 2008, dass es im Falle eines Arbeitsplatzverlustes sehr leicht sein würde, wieder einen annehmbaren Arbeitsplatz zu finden. Am besten schätzen Fach- bzw. HandelsschulabsolventInnen ihre Chancen ein.



Berufliche Zukunft

Die stärksten Veränderungswünsche haben jüngere Personen bis 25 Jahre: 15 Prozent möchten den Beruf wechseln, 23 Prozent streben eine höhere Position an. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil derer, die in derselben Position und Tätigkeit bleiben wollen.

Mut zur Veränderung haben vor allem gut Ausgebildete (Matura- oder Uniniveau) sowie Beschäftigte mit nur Pflichtschulabschluss: Nur rund 60 Prozent wollen im beruflichen Status Quo bleiben, bei den Beschäftigten mit Lehr- bzw. Mittelschulabschluss sind es rund 70 Prozent.