



Arbeitsklima-Index **2008** nach Altersgruppen

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsklimaindex nach Altersgruppen allgemein	4
2. Die Ergebnisse im Überblick	6
3. Die Ergebnisse im Detail	
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	8
Weiterbildungsmöglichkeiten	11
Arbeitsmarktchancen und berufliche Veränderung	13
Aufgabenbewältigung in 5 Jahren	16
Allgemeine Zufriedenheit als ArbeitnehmerIn	17
Einkommen und Einkommenszufriedenheit	21
Bedürfnisdeckung durch das Einkommen	23
Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	25
Überstunden	27
Belastungen	28

1. Arbeitsklima-Index 2008 Schwerpunkt Altersgruppen

Mit dem Arbeitsklima-Index 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 diese Schwerpunktauswertung nach Altersgruppen 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.

Im Fokus der Analyse steht unter anderem die Arbeitszufriedenheit älterer ArbeitnehmerInnen. Aufgrund der demographischen Entwicklung nimmt der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen zu, der Anteil jüngerer geht zurück. Ab 2013 wird die Altersgruppe 45+ die größte Erwerbsgruppe darstellen. Allerdings ist die Erwerbstätigenquote älterer ArbeitnehmerInnen zwischen 54 und 64 Jahren in Österreich relativ niedrig: Sie beträgt 2008 41 Prozent¹ und liegt damit noch deutlich unter dem Lissabon-Ziel (bis 2010) von 50 Prozent. Im Vergleich dazu: Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen lag 2008 bei 72,1 Prozent.

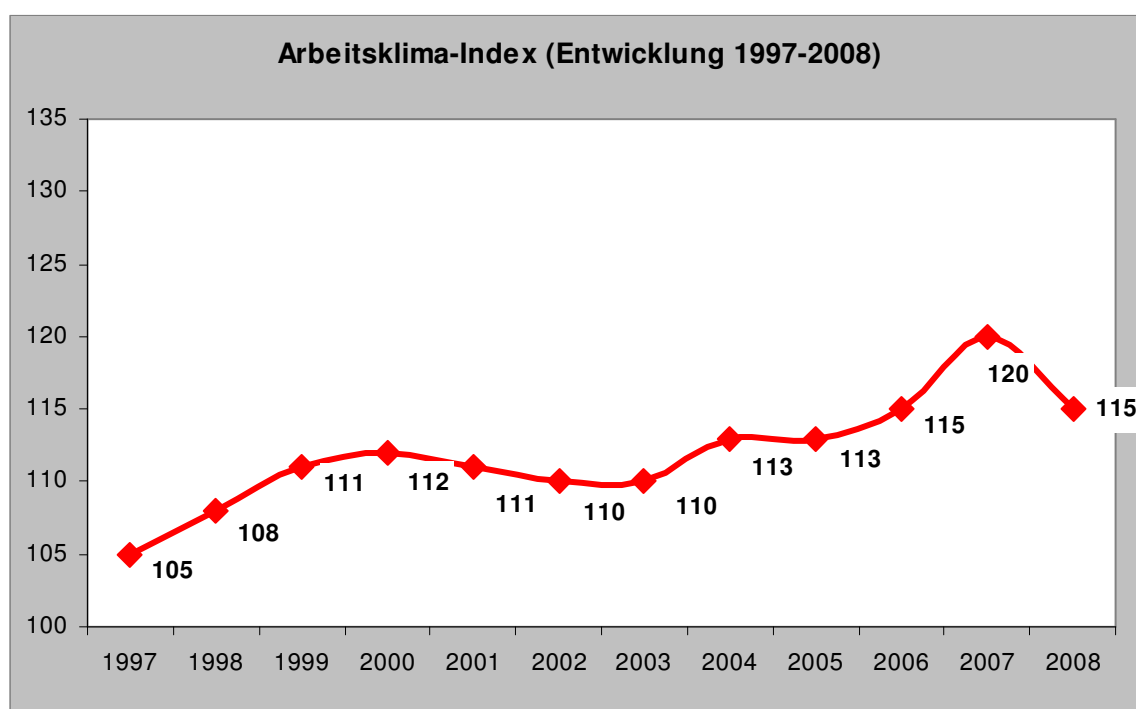
Der Rückgang an jüngeren und die Zunahme älterer ArbeitnehmerInnen sowie eine längere Lebensarbeitszeit stellt die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Die gegenständliche Auswertung untersucht das tätigkeitsbezogene Wohlbefinden aus der Sicht der Beschäftigten und eruiert etwaige spezifische Problemlagen nach Altersgruppen.

Dabei haben wir uns an Lebensphasen orientiert und das Datenmaterial im Wesentlichen in Altersgruppen bis 29 Jahre, 30 bis 45 Jahre und 45 Jahre und älter eingeteilt.

¹ Statistik Austria: Erwerbstätigenquote (internationale Definition) nach Alter und Geschlecht, basierend auf der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

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 durch die Krisenstimmung zunichte gemacht worden. In der ersten Befragungswelle 2009 ging der Index weiter zurück (auf 112 Indexpunkte). In der zweiten kürzlich durchgeführten Befragungswelle zeigt sich vorsichtiger Optimismus: Der Index steigt geringfügig und liegt derzeit bei 114 Indexpunkten. Deutlich skeptisch bleiben aber die Einschätzungen von Salzburgs ArbeitnehmerInnen zur wirtschaftlichen Zukunft Österreichs.



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 Altersgruppen

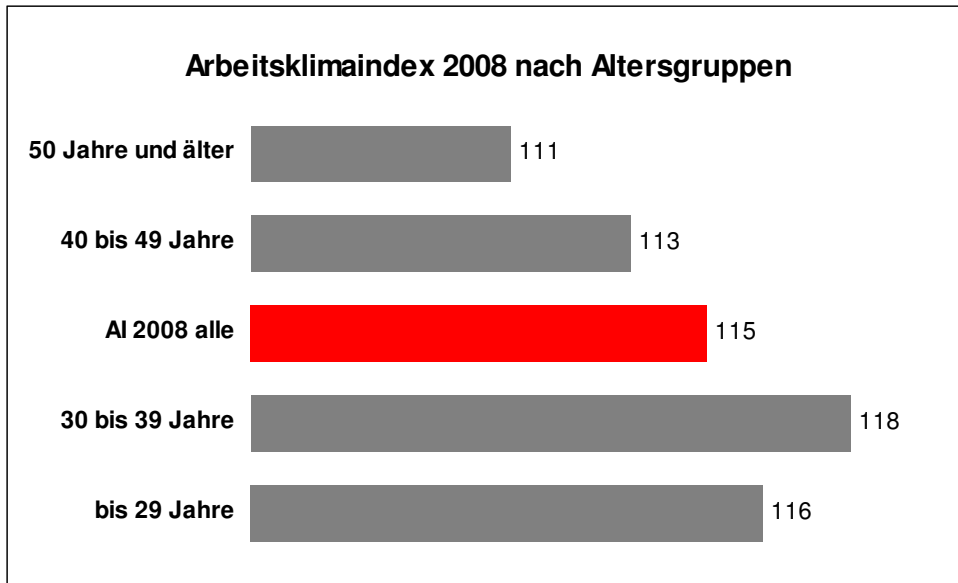
Der Durchschnitt der Salzburger Beschäftigten liegt 2008 bei 115 Indexpunkten.

Einen **sehr hohen Arbeitsklimaindex** mit 118 Punkten haben Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren.

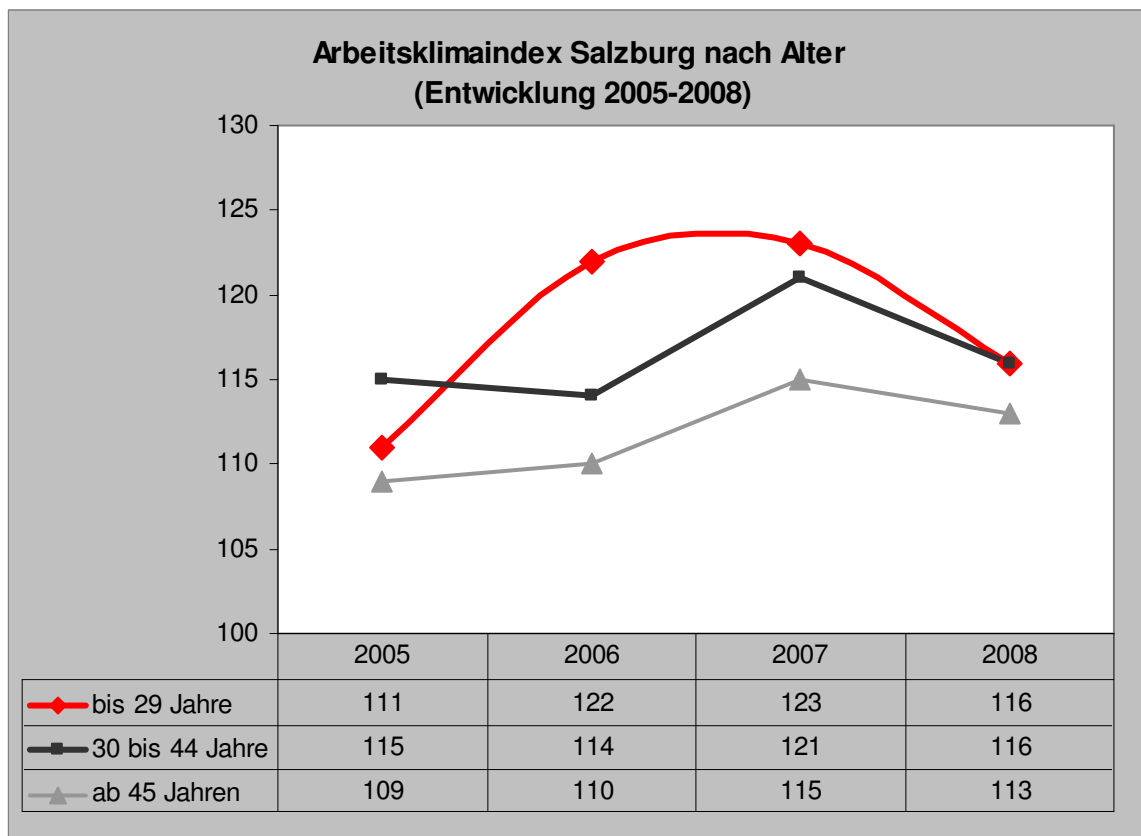
Überdurchschnittlich zufrieden sind jüngere Beschäftigte bis 29 Jahre (116 Indexpunkte).

Unterdurchschnittlich zufrieden sind 40 bis 49-Jährige mit nur 113 Indexpunkten.

Einen sehr niedrigen Arbeitsklimaindex mit nur 111 Indexpunkten haben Beschäftigte 50 +.



Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen werden im Längsschnitt bestätigt: Ältere ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren sind deutlich weniger zufrieden in ihrem tätigkeitsbezogenen Wohlbefinden als jüngere:



Am stärksten rückläufig ist im Längsschnitt die Zufriedenheit von jüngeren Beschäftigten bis 29 Jahre, die 2006 und 2007 überdurchschnittlich hohe Zufriedenheitswerte aufwiesen. Jüngere Beschäftigte waren in diesen Jahren außerordentlich zufrieden mit ihren Karrierechancen. 2008 schätzen sie diese aber deutlich schlechter ein (wenngleich deutlich besser als ältere ArbeitnehmerInnen) als in den Vorjahren: Der Subindex Karriere, der die Bereiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Aufstiegsmöglichkeiten enthält, fällt 2008 um 10 Punkte zurück (von 0,81 im Jahr 2007 auf 0,71 im Jahr 2008). Für sehr intakt allerdings wurden 2008 noch die Arbeitsmarktchancen eingeschätzt.

2. Die Ergebnisse im Überblick

Neben den gedämpften Erwartungen an die wirtschaftliche Zukunft Österreichs in Anbetracht der Finanzkrise machte den ArbeitnehmerInnen 2008 vor allem die Teuerung zu schaffen – und zwar quer durch alle Altersgruppen. Zwar sind die Löhne und Gehälter dank guter Verhandlungen gestiegen, die Zufriedenheit mit dem Einkommen sinkt aber 2008 drastisch ab und erreicht im Durchschnitt den schlechtesten Wert seit Erhebungsbeginn.

- Am zufriedensten sind Beschäftigte zwischen 30 und 45 Jahren: Fast jede/r 5. gibt an, mit dem Einkommen sehr zufrieden zu sein.
- Jüngere Beschäftigte unter 29 Jahren verdienen im Durchschnitt um EUR 670,- netto pro Monat weniger als ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre.
- Dementsprechend unzufrieden sind jüngere ArbeitnehmerInnen: Jeder 3. ist mit seinem Einkommen unzufrieden, das sind fast dreimal mehr als bei Personen in anderen Lebensphasen.
- Entsprechend den niedrigeren Einkommen in jungen Jahren ist der Anteil jener, die mit ihrem Einkommen nicht über die Runden kommen, in dieser Altersgruppe am höchsten: Für 8 Prozent der Männer bis 29 Jahre und für 10 Prozent der Frauen bis 29 Jahre reicht das Einkommen nicht aus.
- Während bei Männern dieser Anteil mit zunehmendem Alter zurückgeht, bleibt er bei den Frauen konstant bei rund 10 Prozent.
- Große Skepsis gibt es bei jüngern ArbeitnehmerInnen bezüglich ihrer Pensionen: Niemand unter den unter 29-Jährigen geht davon aus, einmal sehr gut von der Altersvorsorge leben zu können. Im Gegenteil: Jede/r 3. ist der Ansicht, dass sie nicht ausreichen wird.

Problematisch sind für über 45-Jährige fehlende Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie schlechte Arbeitsplatzchancen:

- Je älter die Beschäftigten, umso schlechter schätzen sie ihre Arbeitsmarktchancen ein: 62 Prozent der über 45-Jährigen gehen davon aus, dass sich eine etwaige Arbeitsplatzsuche als schwierig gestalten würde. Das sind drei mal so viele wie bei den unter 30-Jährigen.
- Je jünger die Beschäftigten, umso zufriedener sind sie mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: 43 Prozent der ArbeitnehmerInnen bis 25 Jahre sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehr zufrieden, aber nur 29 Prozent der Personen ab 46 Jahren.

- In dieser Altersgruppe ist auch der Anteil jener am höchsten, die mit ihren Karrieremöglichkeiten nicht zufrieden sind: Fast jeder 4. sieht für sich keine Aufstiegs- und Entwicklungschancen mehr.
- Bei den jüngeren Beschäftigten gibt es starke Unterschiede nach Geschlecht: Während jeder 2. männliche Beschäftigte bis 25 sehr zufrieden ist (51 Prozent), ist es bei den Frauen dieser Altersgruppe nur jede 3. (33 Prozent).
- Ähnlich ist die Situation hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten: Überdurchschnittlich zufrieden sind junge Männer, unterdurchschnittlich junge Frauen sowie ältere Beschäftigte beiderlei Geschlechts.
- Dementsprechend sehen ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren auch kaum mehr die Chance auf berufliche Veränderung. 90 Prozent geben an, dass sie auf Sicht in derselben Position und Tätigkeit bleiben wollen/werden, entweder weil man die gewünschte berufliche Position bereits erreicht hat oder keine Karrierechancen mehr für sich sieht.

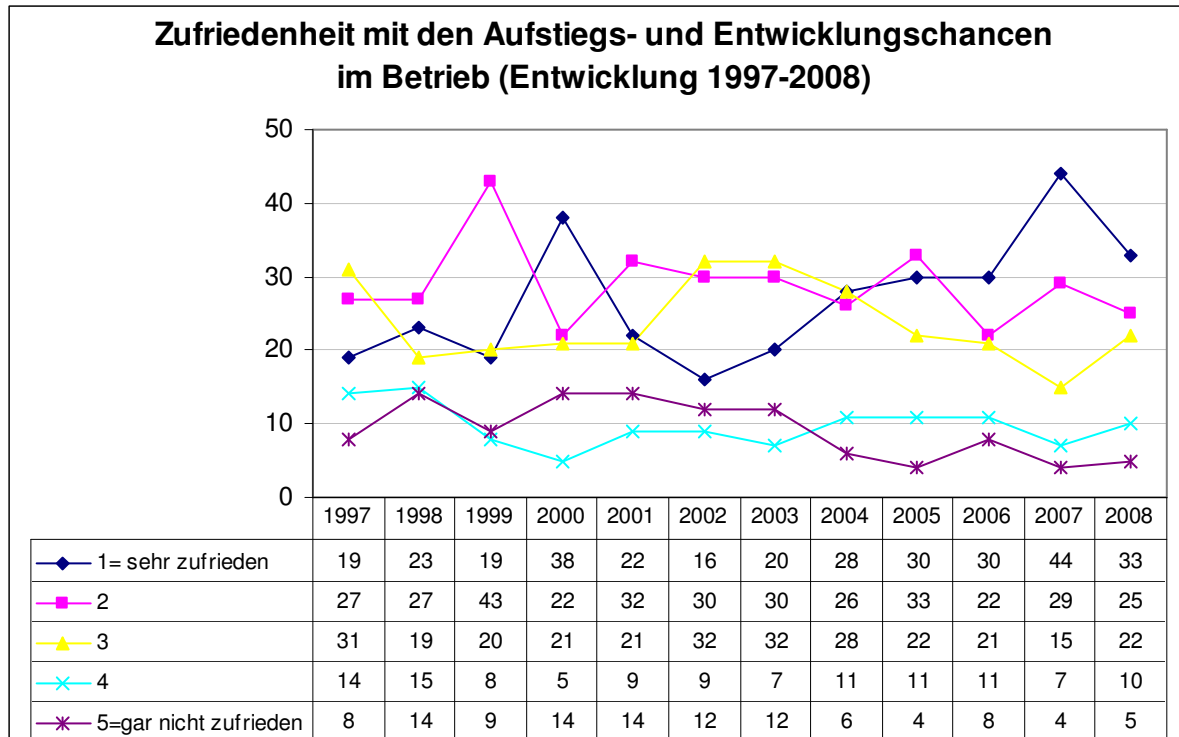
Positiv entwickelt sich mit zunehmendem Alter die Zufriedenheit mit der

- Arbeitszeitregelung
- Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit privaten Interessen und familiären Verpflichtungen: Je älter, umso besser wird die Vereinbarkeit und die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung bewertet.
- Ebenso steigt die Zufriedenheit mit der gesellschaftlichen Position
- die Belastung durch verschiedene Stressarten am Arbeitsplatz – mit Ausnahme der seelisch belastenden Arbeit – geht mit zunehmendem Alter zurück.

3. Die Ergebnisse im Detail

Persönliche Erwartungen an die Zukunft: Karriere, Weiterbildung und Arbeitsmarktchancen

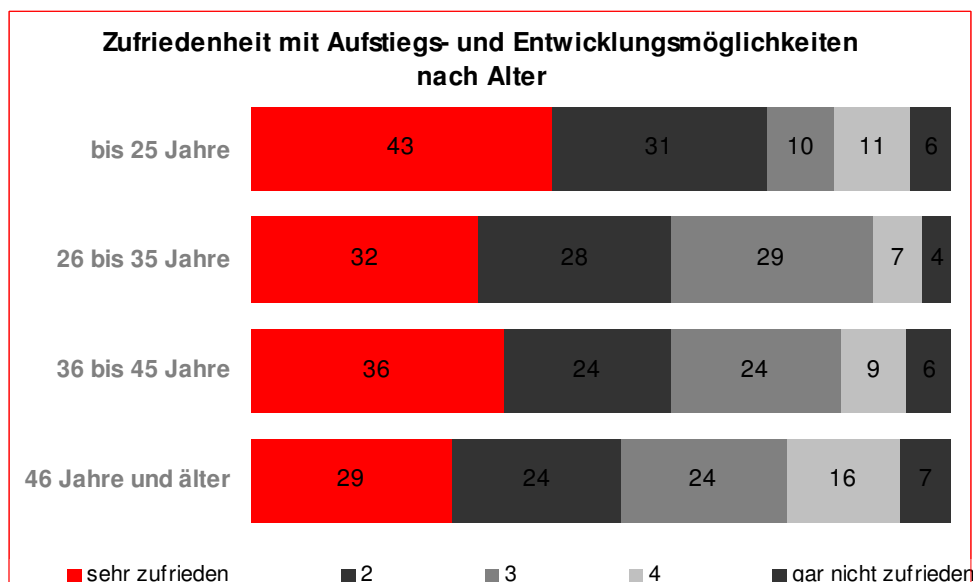
Aufstiegs- und Entwicklungschancen



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.



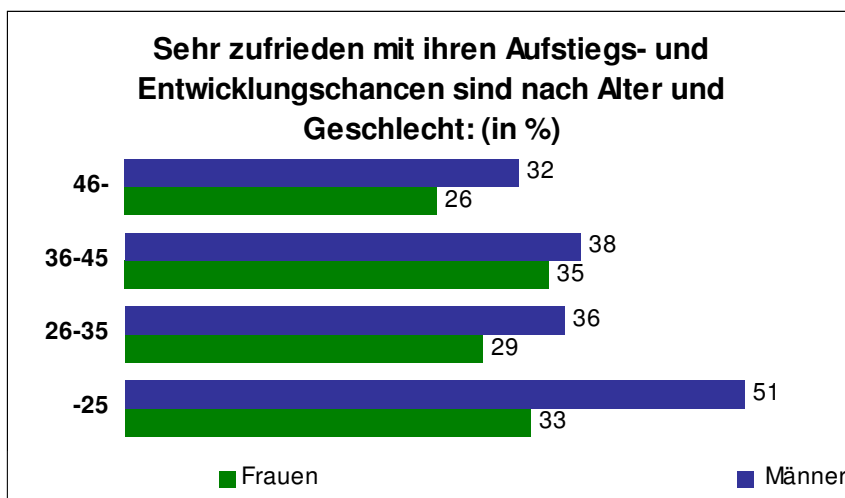
ArbeitnehmerInnen bis 25 Jahre benoten ihre Zufriedenheit mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit der Durchschnittsnote 2, DienstnehmerInnen ab 46 Jahren nur mit 2,5.

43 Prozent der Beschäftigten bis 25 sind sehr zufrieden, aber nur 29 Prozent der Personen ab 46 Jahren. In dieser Altersgruppe ist auch der Anteil der nicht bzw. gar nicht Zufriedenen mit 23 Prozent am höchsten, d.h. fast jeder 4. ist mit seinen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht zufrieden.

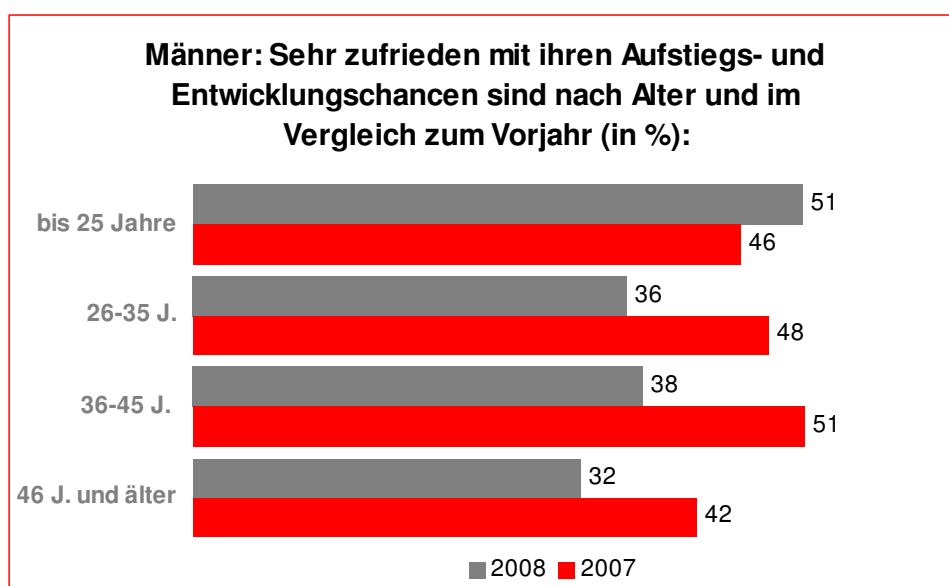
Deutliche Unterschiede gibt es nach Geschlecht:

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

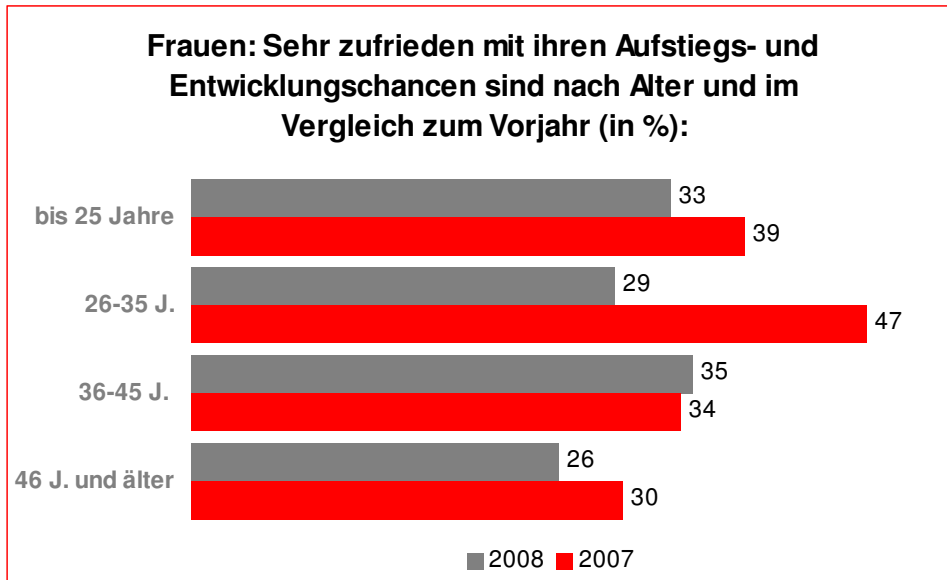
stärksten ist der Unterschied in der Gruppe bis 25 Jahre. Während jeder 2. männliche Arbeitnehmer bis 25 Jahre sehr zufrieden ist, ist es bei den weiblichen Beschäftigten bis 25 Jahre nur jede 3.



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.

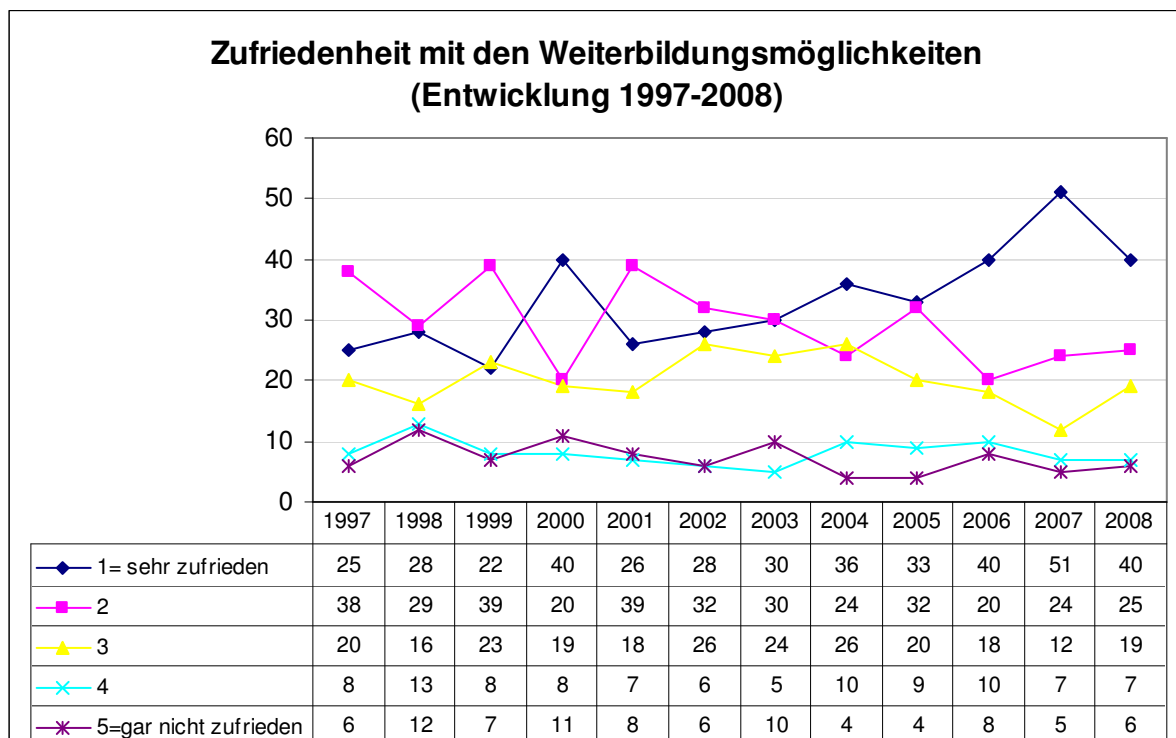


Auch die Frauen sind deutlich pessimistischer als im Vorjahr, der stärkste Rückgang ist in der Gruppe der 26 bis 35-Jährigen feststellbar: Nicht einmal mehr jede 3. Frau ist sehr zufrieden, 2007 waren es noch 47 %.

Weiterbildungsmöglichkeiten

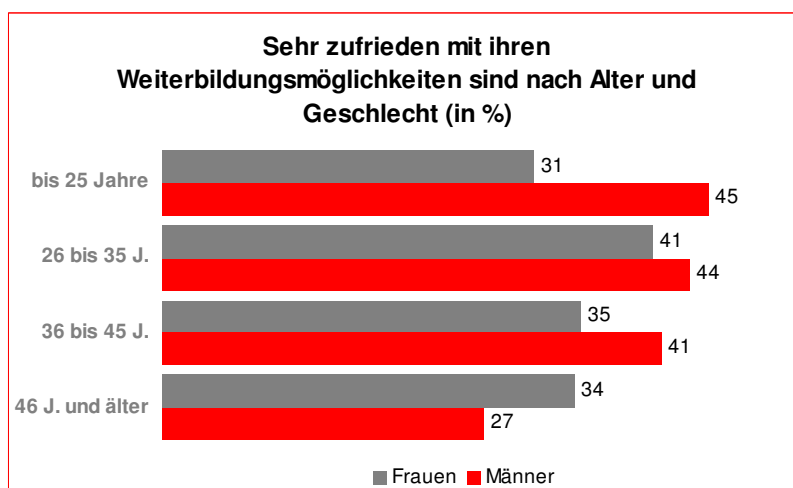
Salzburgs ArbeitnehmerInnen sind mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten durchwegs zufrieden, wenngleich auch nicht mehr die Werte aus dem Jahr 2007 erreicht werden können. Die Zufriedenheit sinkt etwas, pendelt sich aber – im langfristigen Vergleich gesehen – auf gutem Niveau ein. (zweitbestes Ergebnis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



Ähnlich wie bei den Karrierechancen sind Männer mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten 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, also beinahe jeder 2. Mann unter 20 Jahren ist sehr zufrieden, aber nur 31 % der Frauen, also nur jede 3. Frau in dieser Altersgruppe .

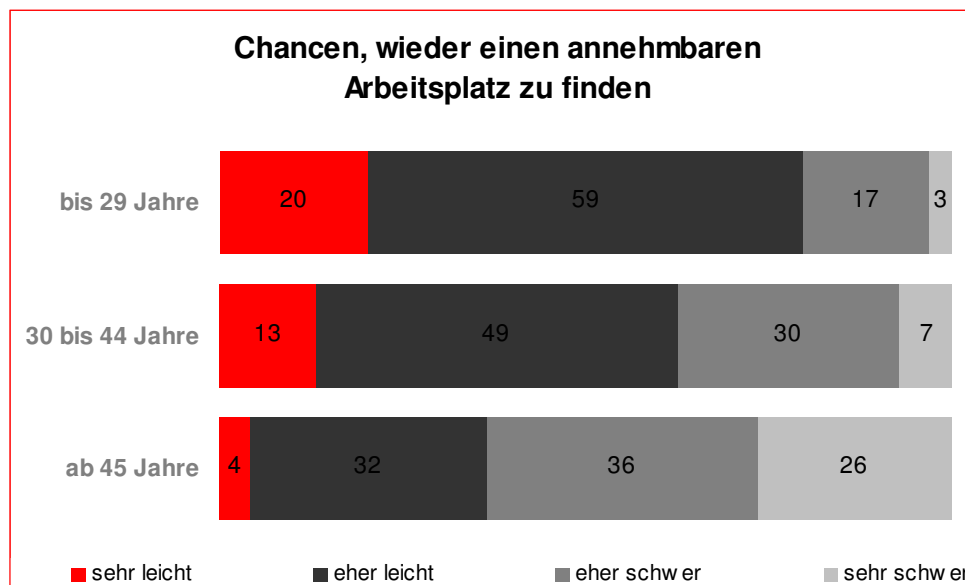
Dass die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung stark nach Geschlecht differenziert ist, zeigen unter anderem auch die Daten des CVTS 2005 der Statistik Austria (Continuing Vocational Training Survey): Rund 35 Prozent der Männer, aber nur rund 30 Prozent der Frauen nahmen in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungen teil.²

² Siehe Böheim, René und Florian Wakolbinger (2009), „Betriebliche Weiterbildung und Löhne in österreichischen Unternehmen“, Untersuchung im Auftrag der AK Wien, Presseunterlage.

Arbeitsmarktchancen

Jüngere ArbeitnehmerInnen schätzen 2008 zwar ihre Karrierechancen deutlich schlechter ein als in den Vorjahren, ihre Arbeitsmarktchancen halten sie jedoch 2008 noch für relativ intakt.

ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren hingegen waren hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen auch in den Jahren 2006 und 2007 wenig optimistisch: Der Anteil jener, die davon ausgingen, dass es im Falle eines Arbeitsplatzverlustes eher oder sehr schwer sein würde, wieder adäquate Arbeit zu finden, stieg von 56 Prozent im Jahr 2006 auf 70 Prozent im Jahr 2007. 2008 glaubten ebenfalls 2 Drittel der Altersgruppe 45 plus (62 Prozent), dass sich eine etwaige Arbeitsplatzsuche schwierig gestalten würde. Das sind drei Mal so viele, wie bei den unter 30-Jährigen, wo jede/r 5. glaubt, dass eine Arbeitsplatzsuche im Fall eines Arbeitsplatzverlustes schwierig werden würde (20 Prozent).

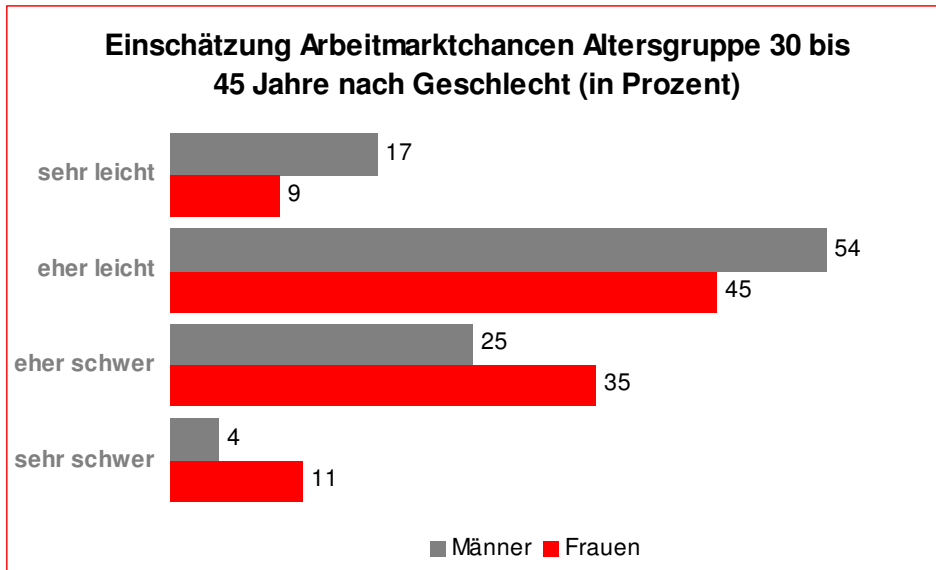


Generell lässt sich feststellen: Je älter die Beschäftigten, umso schwieriger wird die Arbeitsplatzsuche im Fall eines Arbeitsplatzverlustes eingeschätzt.

Zwischen dem Alter der Beschäftigten und ihren Arbeitsmarktchancen besteht ein schwacher direkt proportionaler Zusammenhang. Das Ergebnis ist höchst signifikant und kann damit auf alle Salzburger ArbeitnehmerInnen übertragen werden.

In der Altersgruppe ab 45 Jahren werden die eigenen Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen in etwa gleich schlecht eingestuft: 62 Prozent der Frauen und 64 Prozent der Männer gehen davon aus, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes nur noch schwer eine annehmbare Arbeitsstelle finden zu können.

Bis zum Alter von 45 Jahren sind Männer deutlich optimistischer als Frauen. Den größten Unterschied gibt es in der Gruppe der 30 bis 45-Jährigen: 29 Prozent der Männer in dieser Altersgruppe schätzen ihre Arbeitsmarktchancen als schlecht ein, bei den Frauen in dieser Altersgruppe ist der Anteil noch einmal deutlich höher, nämlich 46 Prozent.



Tendenziell gilt: Je höher das Bildungsniveau, umso besser werden die Chancen eingeschätzt.

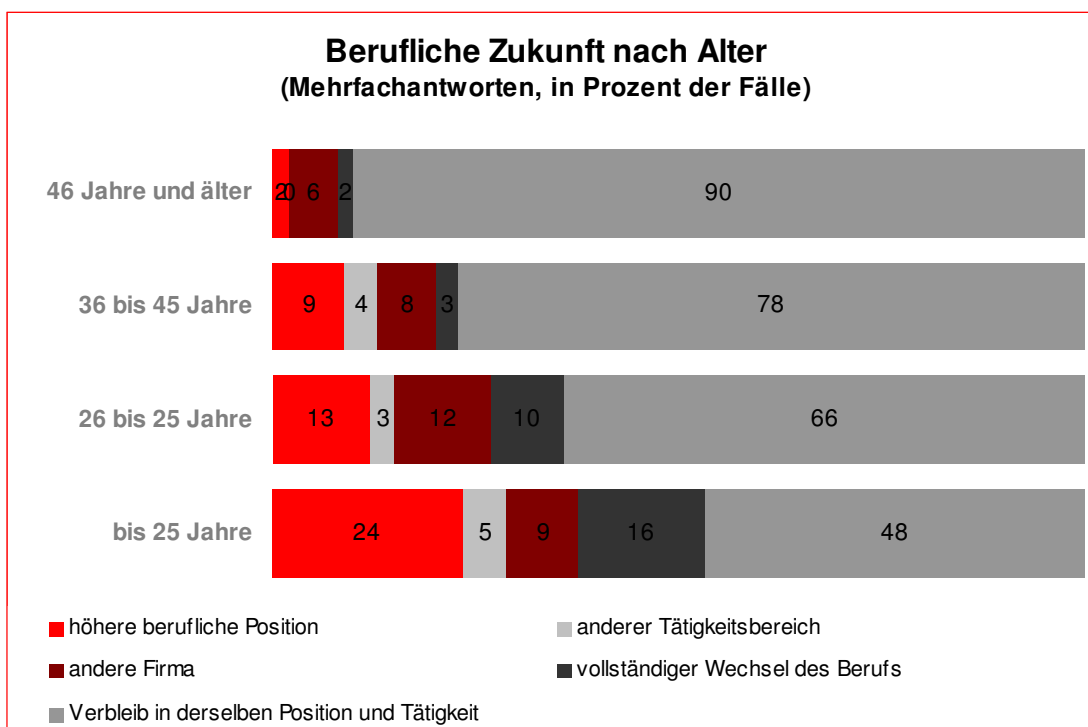
Recht sorgenfrei sind junge, sehr gut qualifizierte Angestellte bis 29 Jahre: 85 Prozent gehen davon aus, dass sich eine etwaige Arbeitsplatzsuche relativ einfach gestalten würde.

Berufliche Zukunft

Die stärksten Veränderungswünsche und –perspektiven haben jüngere Personen bis 25 Jahre. Mehr als die Hälfte geht davon aus, dass auf längere Sicht eine berufliche Veränderung ansteht: 16 Prozent möchten den Beruf wechseln, 24 Prozent streben eine höhere Position an. Nur 48 Prozent sagen, dass sie sich auf längere Sicht nicht verändern möchten.

In der Gruppe der über 45-Jährigen peilen hingegen nur noch 10 Prozent eine berufliche Veränderung an: 2 Prozent streben eine höhere Position an, 2 Prozent möchten überhaupt den Beruf wechseln und 6 Prozent zumindest den Dienstgeber.

Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil jener, die beruflich keine Veränderung mehr erwarten. In der Altersgruppe der über 45-Jährigen geben 90 Prozent an, dass sie auf Sicht in derselben Position und Tätigkeit bleiben wollen/werden, entweder weil man die gewünschte berufliche Position bereits erreicht hat oder keine Karrierechancen mehr für sich sieht.

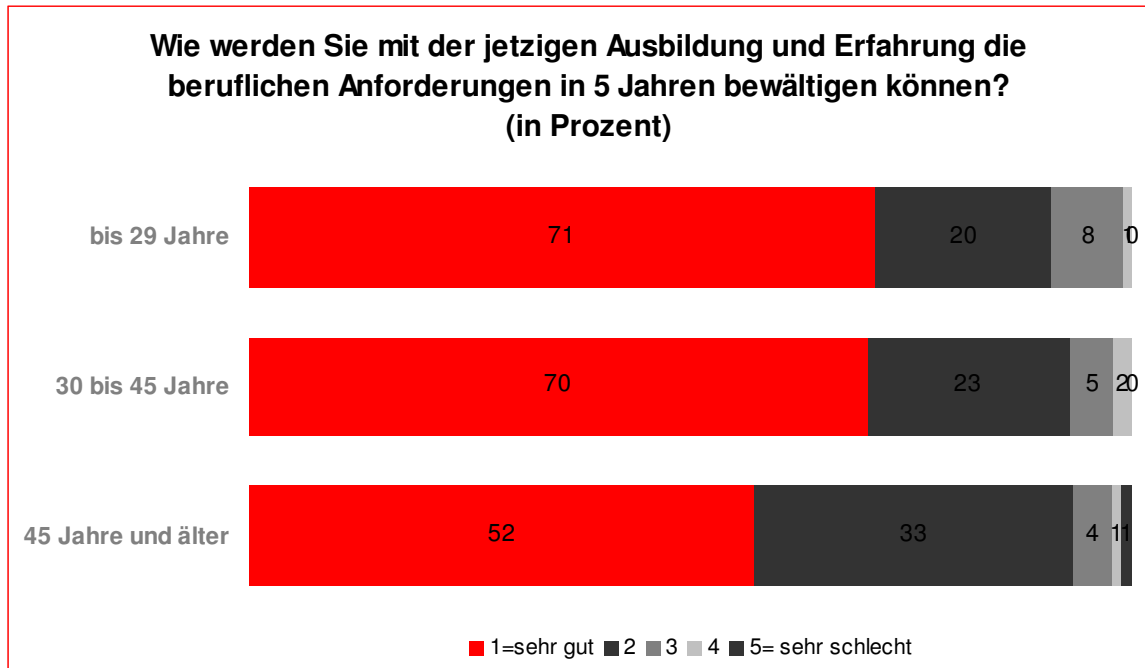


Mut zur Veränderung haben vor allem gut Ausgebildete (Matura- oder Uniniveau) sowie Beschäftigte mit nur Pflichtschulabschluss.

Aufgabenbewältigung in 5 Jahren

Grundsätzlich sind Salzburgs ArbeitnehmerInnen sehr optimistisch, wenn es um die Frage geht ob sie auch in 5 Jahren noch ihre Aufgaben mit ihrer jetzigen Ausbildung und Berufserfahrung bewältigen können.

Am optimistischsten sind jüngere Beschäftigte: 70 Prozent der unter 45-Jährigen gehen davon aus, die Anforderungen in ihrem Beruf auch in etwa 5 Jahren noch gut bewältigen zu können. Bei den über 45-Jährigen sinkt der Anteil auf 52 Prozent.



Allgemeine Zufriedenheit als ArbeitnehmerIn

Lebenszufriedenheit

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.

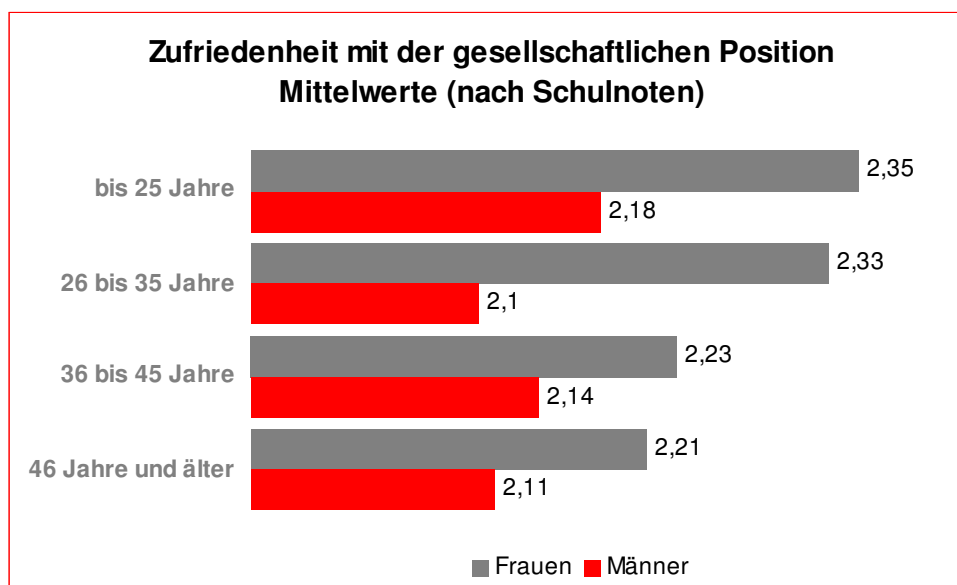
Anders als bei anderen Faktoren (z.B. Bildungsniveau) gibt es zwischen dem Lebensalter und der allgemeinen Lebenszufriedenheit keinen linearen Zusammenhang. Ältere ArbeitnehmerInnen sind nur geringfügig zufriedener mit ihrem Leben insgesamt als jüngere.

Gesellschaftliches Klima: Soziale Position und Rechte

Bereits in den letzten Jahren hat sich im allgemeinen Arbeitsklimaindex für Salzburg der Trend abgezeichnet, dass ArbeitnehmerInnen sukzessive immer weniger mit ihrer sozialen Position in der Gesellschaft sowie mit ihren Rechten gegenüber den ArbeitgeberInnen zufrieden sind. Vor allem der Anteil der sehr Zufriedenen oder eher Zufriedenen geht stark zurück.

Und hier sind es vor allem die Frauen – quer durch alle Altersschichten, deren Unzufriedenheit von 2007 auf 2008 kräftig ansteigt. Während Männer mit ihrem gesellschaftlichen Status im Vergleich zum Jahr 2007 in etwa gleich zufrieden sind, fällt die durchschnittliche Zufriedenheit der Frauen von 2,04 auf 2,28 (nach Schulnoten).

Mit zunehmendem Alter steigt die Zufriedenheit mit der gesellschaftlichen Position.



Am unzufriedensten sind junge Frauen bis 29 Jahre und innerhalb dieser Gruppe Frauen mit Kindern (MW 2,94).

Ähnlich ist das Bild bei der Zufriedenheit mit den Rechten als ArbeitnehmerIn. 2007 war die Zufriedenheit stark zurückgegangen und erreichte das schlechteste Ergebnis seit Erhebungsbeginn. 2008 erholt sie sich nicht, der Anteil der sehr Zufriedenen ist noch einmal leicht zurückgegangen. Männer sind generell zufriedener als Frauen, mit zunehmendem Alter steigt zudem die Zufriedenheit bei männlichen Beschäftigten mit ihren Arbeitnehmerrechten. Unterdurchschnittlich zufrieden sind junge Frauen unter 29 Jahren (2,26) sowie Frauen über 45 Jahren (MW 2,30). Am unzufriedensten mit ihren Rechten als Arbeitnehmerin sind junge Arbeiterinnen (MW 2,55).

Gegenläufig zu diesem Trend auf gesellschaftlicher Ebene ist die Entwicklung der individuellen Situation im Betrieb.

Bereits in den letzten Jahren war bemerkbar, dass die gesellschaftliche Position als ArbeitnehmerIn abnehmend, die innerbetriebliche als zunehmend betrachtet wird. Dieser gegenläufige Trend setzt sich 2008 fort: Die Schere zwischen der Zufriedenheit als ArbeitnehmerIn auf gesellschaftlicher und innerbetrieblicher Ebene geht weiter auseinander.

Es gibt zwar leichte Rückgänge in der Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb sowie bei Arbeitsabläufen im Vergleich zu 2007, diese erreichen aber bei weitem nicht das Ausmaß auf gesellschaftlicher Ebene.

Innerbetriebliche Entwicklungen

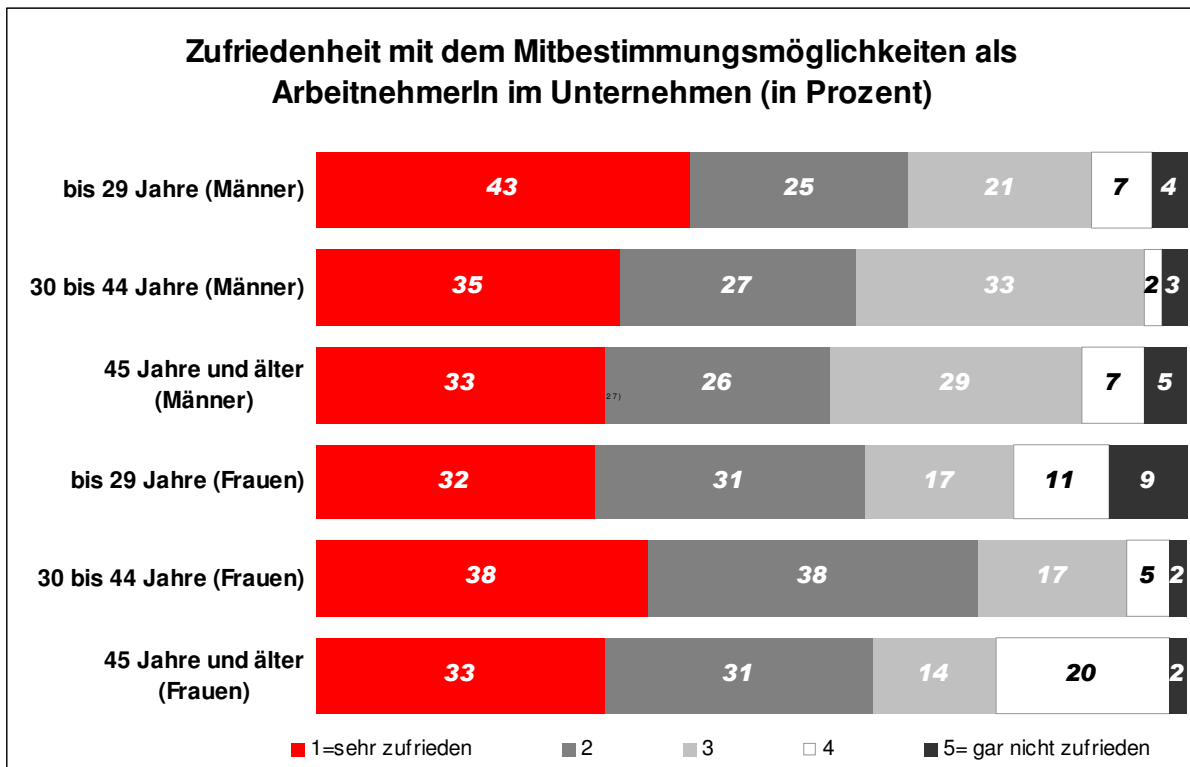
Im Längsschnitt sieht man, dass Salzburgs ArbeitnehmerInnen trotz der geringen Rückgänge noch immer durchwegs zufrieden sind mit ihren individuellen Mitbestimmungsrechten im Betrieb.

65 Prozent geben an, mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb zufrieden zu sein.

Am zufriedensten sind junge Männer bis 29 Jahre.

Tendenziell geht aber die Zufriedenheit ab 45 Jahren zurück.

Wenig zufrieden sind junge Frauen bis 29 und Frauen über 45 Jahre: Für jeweils rund 20 Prozent sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb nicht zufriedenstellend.

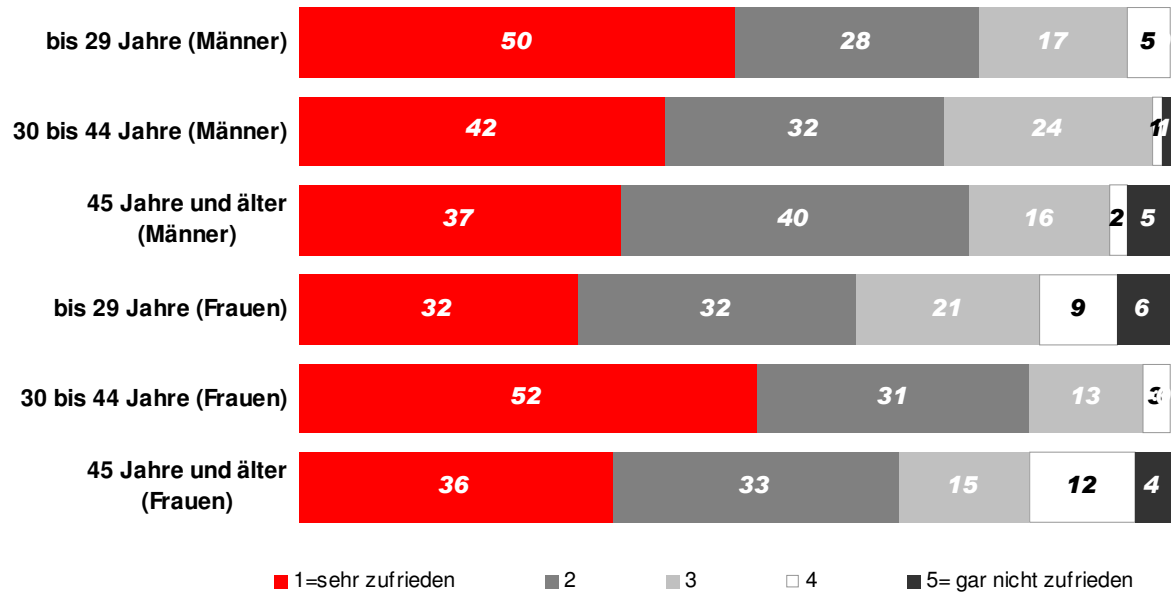


Kaum Veränderungen gibt es mit der Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Arbeitsabläufen, also die Möglichkeiten, bei der Art der Durchführung, Einteilung, Tempo usw. mitzubestimmen. Nach einem starken Einbruch im Jahr 2005 ist die Zufriedenheit wieder sukzessive angestiegen und bleibt 2008 in etwa auf dem Niveau von 2007.

Ähnlich wie bei der Zufriedenheit mit den generellen Mitbestimmungsmöglichkeiten als ArbeitnehmerIn sind junge Männer bis 29 Jahre und Frauen zwischen 30 und 44 Jahren am zufriedensten: Rund 50 Prozent jeweils geben an, mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Arbeitsabläufen sehr zufrieden zu sein.

Am unzufriedensten sind junge Frauen unter 29 Jahren: Nur 32 Prozent sind sehr zufrieden, aber 15 Prozent geben an, mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Arbeitsabläufen nicht zufrieden zu sein. Ähnlich verhält es sich bei Frauen ab 45 Jahren, aber auch Männer über 45 Jahren sind unterdurchschnittlich zufrieden.

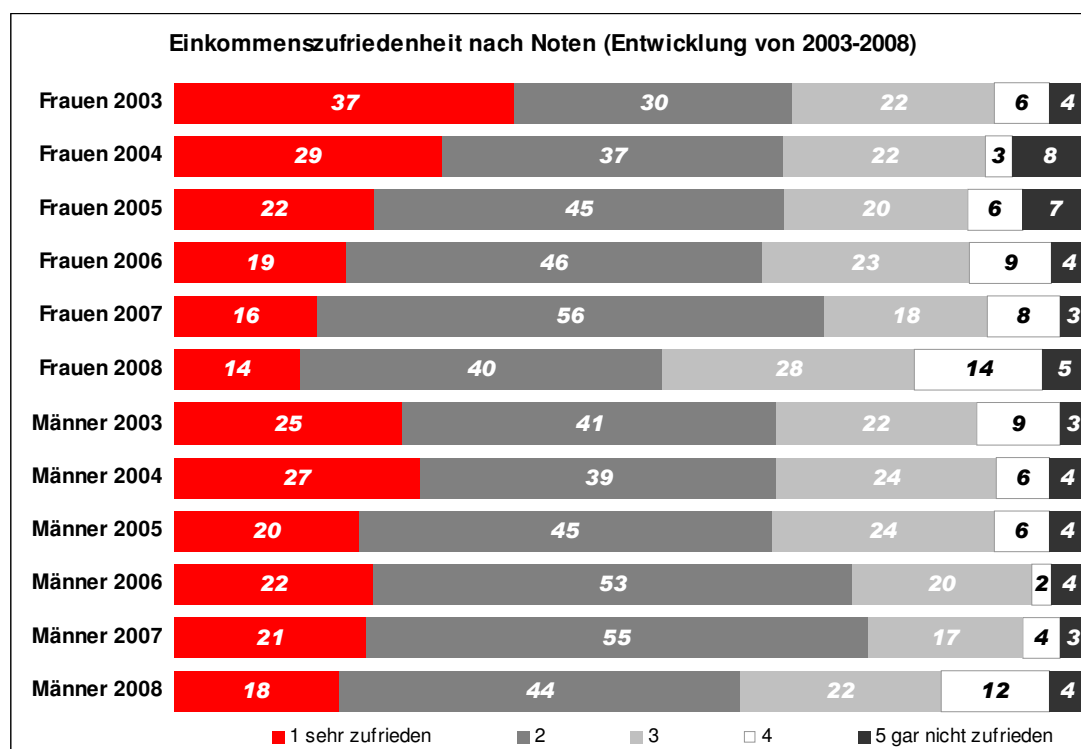
**Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten bei
Arbeitsabläufen (Art der Durchführung, Einteilung, Tempo,..)
in Prozent**



Einkommen und Einkommenszufriedenheit

Besonders stark ist die Zufriedenheit im Bereich Einkommen gesunken. Zwar sind die Löhne und Gehälter im Vergleich zum Vorjahr dank guter Verhandlungsergebnisse gestiegen, den ArbeitnehmerInnen machten aber 2008 Teuerung und Steuerbelastung sowie eine geringere Überstundenhäufigkeit zu schaffen. Seit Beginn der Erhebung des Arbeitsklimaindex in Salzburg waren noch nie so wenige mit ihrem Einkommen sehr zufrieden. Das liegt vor allem daran, dass immer mehr ArbeitnehmerInnen mit ihrem Einkommen eher schlecht als recht über die Runden kommen.

Ganz stark ist der Rückgang der Einkommenszufriedenheit bei den Frauen: Nur noch 14 Prozent sind sehr zufrieden, aber fast jede 5. Frau (19 Prozent) ist nicht bzw. gar nicht zufrieden. Ähnlich ist die Entwicklung bei den Männern, auch hier sinkt der Anteil der sehr zufriedenen, der Anteil der Unzufriedenen steigt sprunghaft an von 7 Prozent im Jahr 2007 auf 16 Prozent im Jahr 2008.

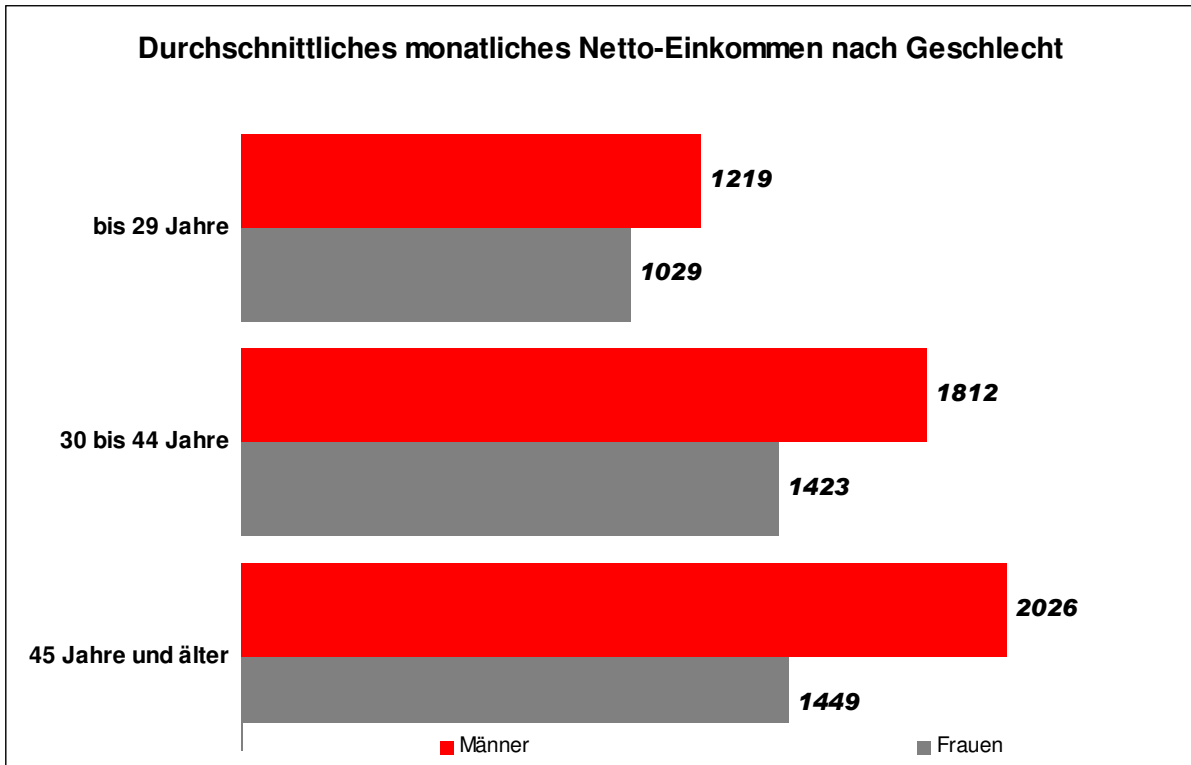


2008 verdienten vollzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt EUR 1.720,- netto (Median: EUR 1.575,-) monatlich, vollzeitbeschäftigte Frauen EUR 1.298,- (Median: EUR 1.275,-) netto. Das durchschnittliche Teilzeiteinkommen lag bei EUR 963,- netto im Monat.

Je älter, umso höher ist das Einkommen. Zwischen dem Alter und dem Einkommen besteht ein mittelstarker, direkt proportionaler Zusammenhang.

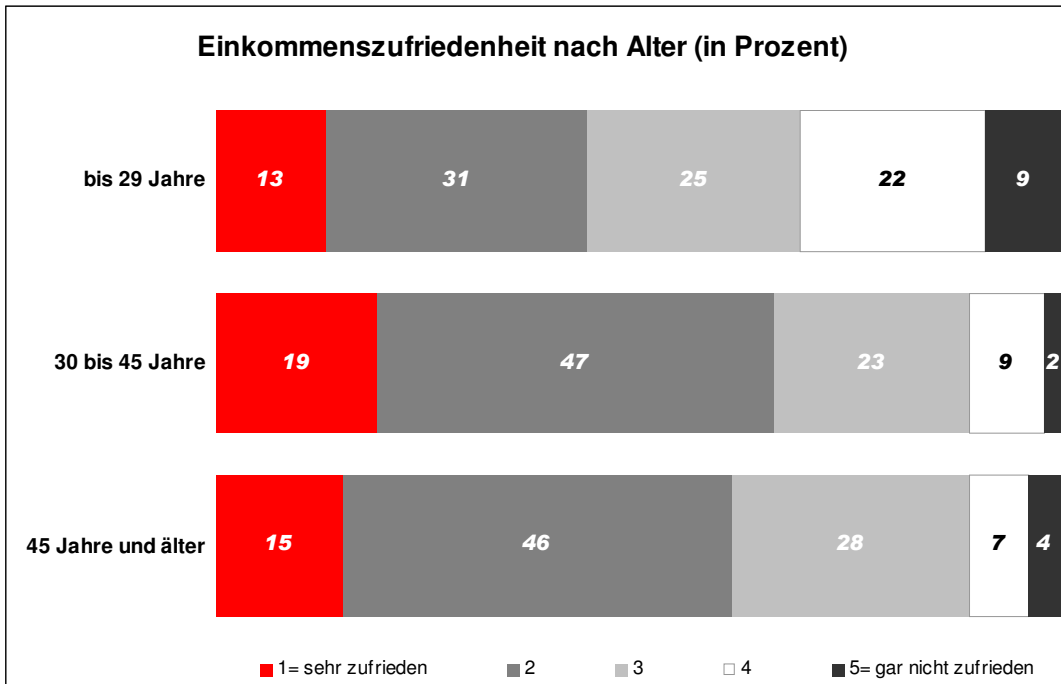
Jüngere ArbeitnehmerInnen bis 29 Jahre verdienen im Durchschnitt EUR 1.130,- netto (Median: EUR 1.125,-).

Beschäftigte zwischen 30 und 45 Jahren EUR 1.674,- netto (Median: EUR 1.575,-) und ältere ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren EUR 1.802,- (Median: EUR 1.575,-).



ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre verdienen in Vollzeitbeschäftigung im Durchschnitt um EUR 670,- netto pro Monat mehr als jüngere (bis 29 Jahre).

Dementsprechend weniger zufrieden sind jüngere Beschäftigte mit ihrem Einkommen: Jede/r 3. unter 29 Jahren ist mit seinem Einkommen nicht zufrieden. Das sind rund dreimal mehr als in der Gruppe der über 45-Jährigen, bei denen der Anteil der nicht Zufriedenen 11 Prozent ausmacht.



Am zufriedensten ist die Altersgruppe 30 bis 45 Jahre: Fast jede/r 5. gibt an, mit dem Einkommen sehr zufrieden zu sein.

Der Lohngap zwischen den Geschlechtern drückt auch auf die Einkommenszufriedenheit: Frauen sind in allen Altersgruppen mit ihrem Einkommen weniger zufrieden als Männer.

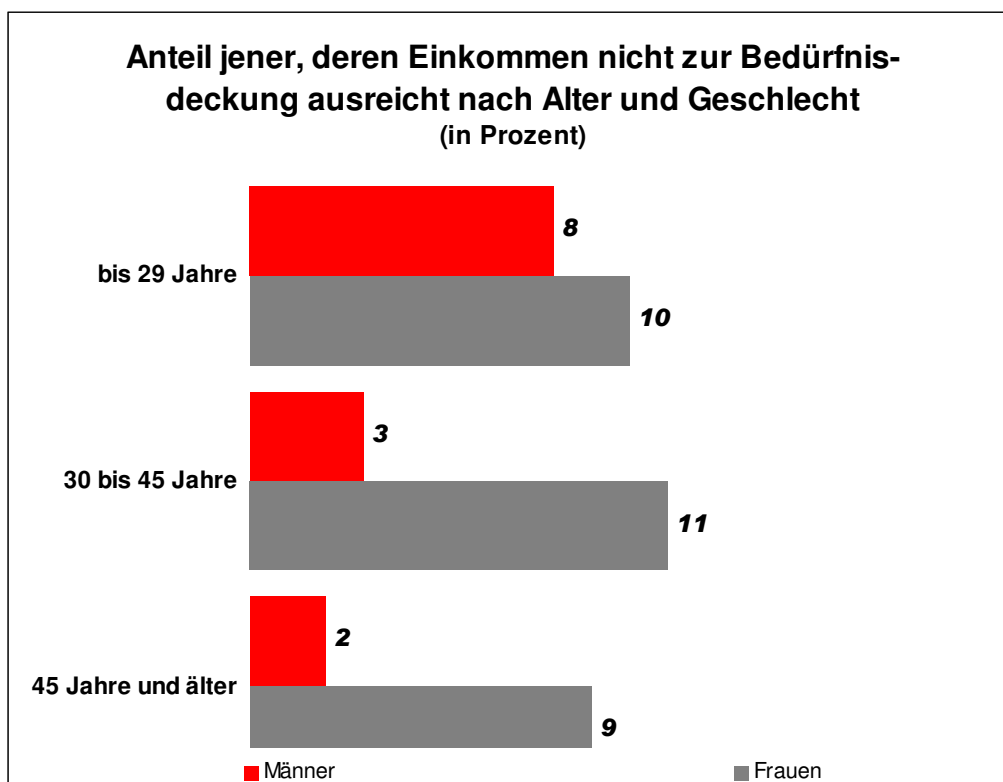
Bedürfnisdeckung durch das Einkommen

Ein wesentlicher Zusammenhang damit, dass die Einkommenszufriedenheit so stark zurück geht, besteht in der Tatsache, dass immer weniger Beschäftigte mit ihrem Einkommen ihre Bedürfnisse sehr gut decken können: Die Zahl jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können nimmt in den vergangenen Jahren (seit 2006) ab, umgekehrt steigt die Zahl jener, die nicht davon leben können.

Dieser Anteil ist bei den Frauen wesentlich höher als bei den Männern: 10 Prozent der Frauen geben an, dass ihr Einkommen nicht zur Bedürfnisdeckung ausreicht, bei den Männern sind es 5 Prozent.

Interessant ist eine Betrachtung nach Lebensphasen: Der Anteil jener, die mit ihrem Einkommen nicht das Auslangen finden, ist (entsprechend den niedrigeren Einkommen) in der Gruppe der bis 29-Jährigen am höchsten: Für 8 Prozent der Männer bis 29 Jahre und 10 Prozent der Frauen bis 29 Jahre reicht das Einkommen nicht aus.

Während bei den Männern dieser Anteil mit zunehmendem Alter zurück geht, bleibt er bei den Frauen konstant bei rund 10 Prozent. (Ein Grund dafür liegt in der höheren Teilzeitquote bei Frauen).



Umgekehrt steigt mit zunehmendem Alter der Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können: Während bei den über 45-Jährigen 71 Prozent angeben, dass ihr Einkommen gut ausreicht bzw. sie sehr gut davon leben können, sind das bei den jüngeren ArbeitnehmerInnen nur 35 Prozent.

Bedürfnisdeckung durch die erwartete Altersvorsorge

Entsprechend den Rückgängen bei Einkommenszufriedenheit und Bedürfnisdeckung fallen auch die Erwartungen an die Bedürfnisdeckung durch die Altersvorsorge aus dem Einkommen zurück. Im Gesamtdurchschnitt ist jeder 5. (22 Prozent) davon überzeugt, dass die Altersvorsorge nicht ausreichen wird.

Nach Alter betrachtet zeigen sich gravierende Unterschiede: Von den jüngeren ArbeitnehmerInnen bis 29 Jahre geht niemand davon aus, einmal sehr gut von der Altersvorsorge leben zu können, im Gegenteil: Jeder 3. (36 Prozent) ist der Ansicht, dass sie nicht ausreichen wird.

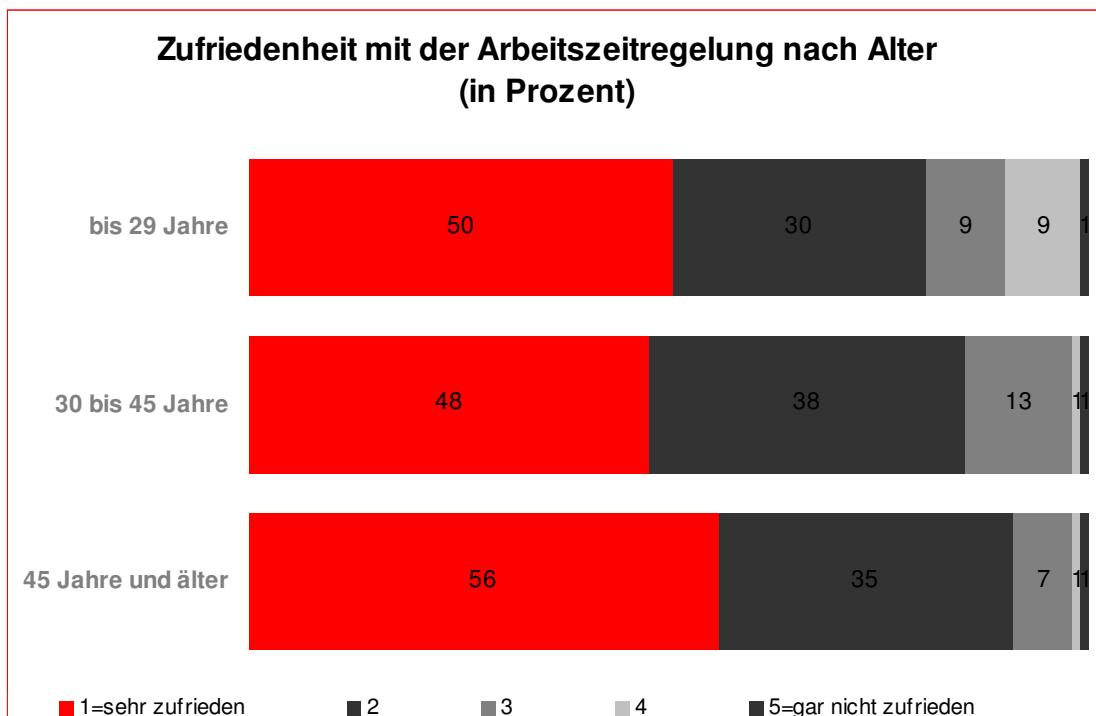
Zwischen dem Alter und der Einschätzung der Altersvorsorge besteht ein schwacher indirekt proportionaler Zusammenhang: Je älter die Beschäftigten, umso zuversichtlicher sind ihre Einschätzungen. 55 Prozent der über 45-Jährigen glauben, dass ihre Altersvorsorge vollkommen ausreichen wird bzw. sie sogar sehr gut davon leben werden können.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem

Eine Arbeitszeit, die den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen Rechnung trägt, ist ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit von Beschäftigten mit ihrem Arbeitsplatz. Die durchschnittliche Zufriedenheit der Salzburger ArbeitnehmerInnen ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken, vor allem die Anzahl jener, die mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden sind, hat im Vergleich zu den Vorjahren stark abgenommen.

Die einzelnen Lebensphasen haben dabei einen starken Einfluss auf die Zufriedenheit: Je älter die Beschäftigten, umso zufriedener sind sie mit ihrer Arbeitszeitregelung.

Jüngere Beschäftigte sind deutlich weniger zufrieden mit ihrer Arbeitszeitregelung als ältere: 10 Prozent der unter 29-Jährigen geben an, mit ihrer Arbeitszeitregelung nicht zufrieden zu sein, bei den über 45-Jährigen sind es nur 2 Prozent.

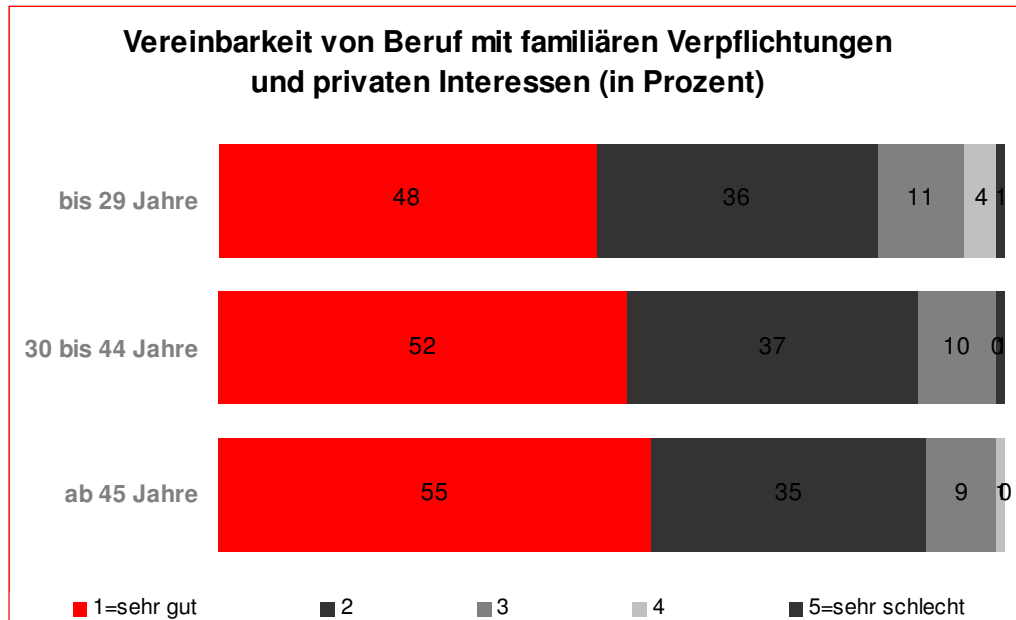


Das hat häufig mit einer schlechten Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen und Versorgungspflichten sowie der Überstundenhäufigkeit von jüngeren ArbeitnehmerInnen zu tun. Je älter die ArbeitnehmerInnen, umso besser bewerten sie die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen.

Nach wie vor gibt es generell Unterschiede zwischen Männern und Frauen – diese sind dann mit ihrer Arbeitszeit zufriedener als Männer, wenn sie kinderlos sind (und in Vollzeit arbeiten).

Doppel- und Mehrfachbelastung sind mehrheitlich doch noch immer Frauensache: Frauen mit Kindern sind mit der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie und damit zusammenhängend mit der Arbeitszeitregelung deutlich unzufriedener als Männer (mit Kindern).

Die größten Vereinbarkeitsprobleme haben jüngere Frauen bis 29 Jahre mit Kindern und Vollzeitbeschäftigung.

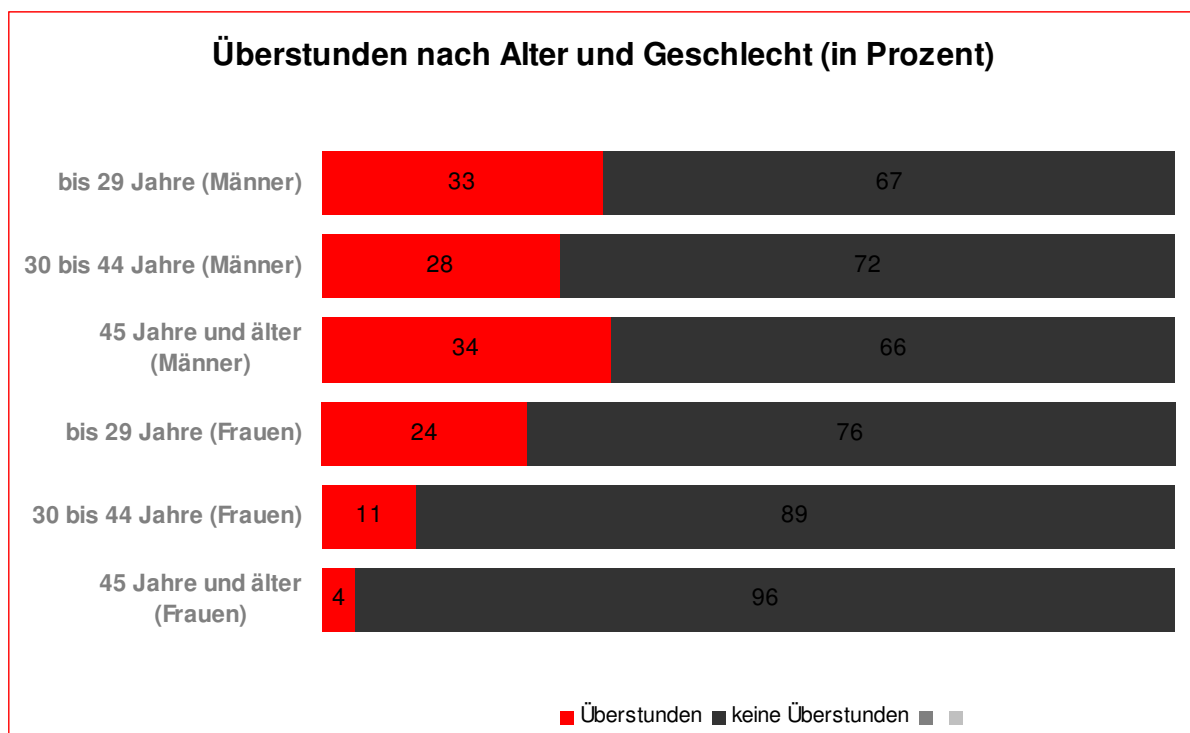


Überstunden

Insgesamt leisten 22 Prozent der befragten Salzburger ArbeitnehmerInnen regelmäßig Überstunden (durchschnittlich 8 Stunden/Woche).

Männer leisten mehr Überstunden als Frauen (Männer durchschnittlich 9 Stunden/Woche, Frauen im Durchschnitt 4 Stunden/Woche).

Die meisten Überstunden machen junge Männer bis 29 Jahre: 33 Prozent von ihnen leisten regelmäßig Überstunden, und zwar im Durchschnitt 11 Stunden/Woche. Auch in der Gruppe der Männer ab 45 Jahren leistet ein relativ hoher Prozentsatz regelmäßig Überstunden, nämlich 34 Prozent. Der Durchschnitt liegt hier bei 7 Wochenstunden.



Belastungen

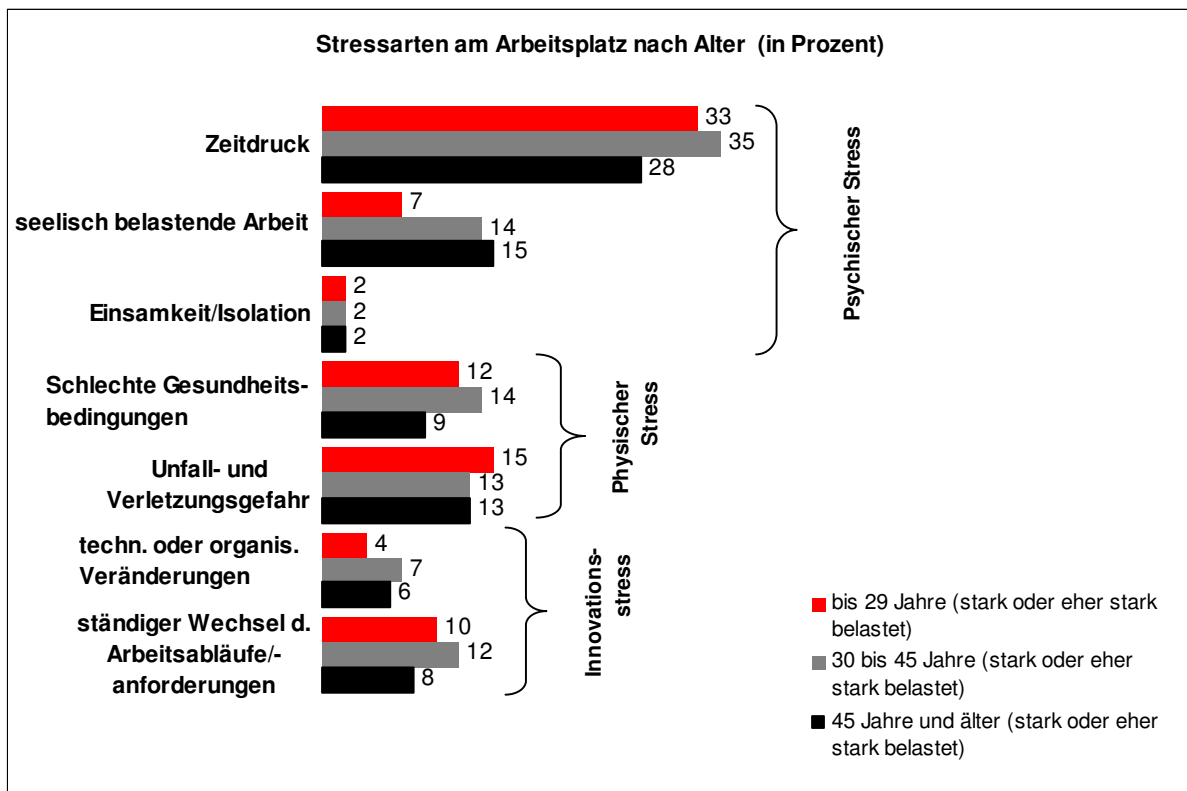
2007 hatten die Salzburger ArbeitnehmerInnen deutlich seltener das Gefühl, starkem negativen Stress in Form von Zeitdruck, seelisch belastender und aufreibender Arbeit sowie schlechten Gesundheitsbedingungen ausgesetzt zu sein.

2008 pendeln sich die Werte im Durchschnitt in etwa auf dem Niveau von 2007 ein, allerdings ist eine Polarisierung innerhalb der ArbeitnehmerInnen feststellbar: Der Anteil jener, die stark oder eher stark belastet sind, nimmt durchwegs in fast allen Stressarten am Arbeitsplatz wieder deutlich zu, umgekehrt steigt aber auch der Anteil jener, die sich nicht belastet fühlen.

Der stärkste Belastungsfaktor am Arbeitsplatz ist in allen Altersgruppen der Zeitdruck. Am stärksten belastet fühlen sich 30 bis 45-Jährige: Mehr als jeder Dritte, nämlich 35 Prozent, gibt an, stark oder eher stark belastet zu sein. Ab 45 Jahren geht die Belastung durch Zeitdruck leicht zurück, aber immerhin noch 28 Prozent der über 45-Jährigen sind durch Zeitdruck stark oder eher stark belastet.

Am stärksten belastet durch Zeitdruck sind Männer zwischen 30 und 45 Jahren (43 Prozent).

Bei allen anderen Belastungsformen am Arbeitsplatz fühlen sich über 45-Jährige weniger belastet als jüngere ArbeitnehmerInnen – mit einer Ausnahme: Ältere Beschäftigte sind geringfügig stärker durch seelisch belastende Arbeit betroffen als jüngere: 15 Prozent der über 45-Jährigen geben an, unter seelisch belastender Arbeit zu leiden, bei den unter 29-Jährigen sind es nur 7 Prozent.



Von schlechten Gesundheitsbedingungen sowie Unfall- und Verletzungsgefahr sind Männer stärker als Frauen betroffen. Durchschnittlich geben knapp 20 Prozent der

Männer an, stark bzw. eher stark belastet zu sein. Dieser Anteil bleibt in allen Lebensphasen in etwa konstant.

Der ständige Wechsel von Arbeitsabläufen und Arbeitsanforderungen macht vor allem weiblichen Arbeitnehmerinnen ab 45 Jahren zu schaffen (12 Prozent).



**Kammer für Arbeiter
und Angestellte**

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687-0

Fax: 0662-876258

www.ak-salzburg.at

kontakt@ak-salzburg.at

Bezirksstellen:

Pongau:

Gasteiner Straße 29

5500 Bischofshofen

Telefon: 06462-2415

Fax: 06462-3113-20

Pinzgau:

Ebenbergstraße 1

5700 Zell am See

Telefon: 06542-73777

Fax: 06542-74124-22

Flachgau:

Kirchenstraße 1b

5202 Neumarkt

Telefon: 06216-4430

Fax: 06216-7845-14

Tennengau:

Bahnhofstraße 10

5400 Hallein

Telefon: 06245-84149

Fax: 06245-84149-76

Lungau:

Schlossparkweg 6

5580 Tamsweg

Telefon: 06474-2349

Fax: 06474-2349-14