

Arbeitszufriedenheit in Wien

Neuauswertung des Arbeitsklima Index:

2015 bis 2017

Daniel Schönherr

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	4
Einleitung	11
1 Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Wien	16
2 Arbeitszufriedenheit in Wiener Beschäftigtengruppen	23
3 Arbeitszufriedenheit nach persönlichen und Erwerbs-Merkmalen	33
3.1 Einschätzung der gesellschaftlichen Position	33
3.2 Betriebliche Situation und Rahmenbedingungen der Arbeit	38
3.3 Qualität der Arbeit	45
3.4 Subjektive Erwartungen und Arbeitsmarktchancen	54
4 „Gute Arbeit“: Einflussfaktoren und Typologie	58
4.1 Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit	58
4.2 Typen der Arbeitszufriedenheit am Wiener Arbeitsmarkt	63
4.2.1 Unterschiede in den Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit	70
4.2.2 Soziodemographische Unterschiede	74
4.2.3 Zeitliche Entwicklungen in Wien und Österreich	75
Tabellenverzeichnis	78
Abbildungsverzeichnis	79
Literaturverzeichnis	80

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
Wissenschaftliche Mitarbeit:	Mag. Werner Sturmberger
Grundgesamtheit:	Unselbständig Beschäftigte in Wien und in Österreich ab 15 Jahren
Stichprobe:	Befragte des Arbeitsklima Index der Jahre 2000 bis 2017, repräsentativ für die Wiener und 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

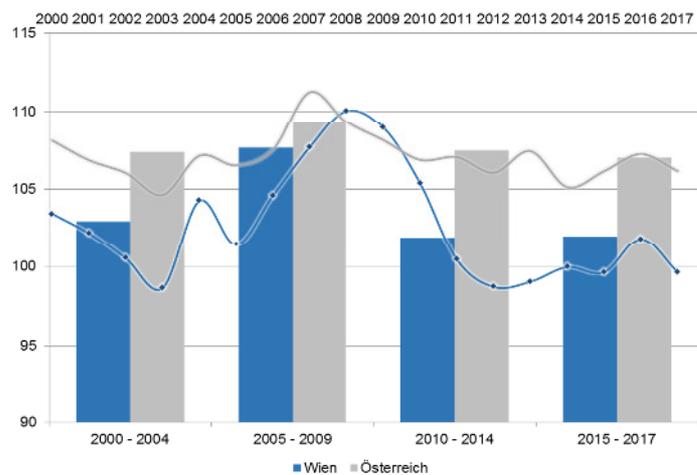
Warum Arbeitszufriedenheit messen?

Arbeitszufriedenheit spielt in der anhaltenden Diskussion um Gesunderhaltung, Leistungsfähigkeit und Flexibilität eine immer wichtigere Rolle. Im Zentrum der Arbeitszufriedenheitsforschung steht dabei die Frage: Wie ist Arbeit gestaltet und was verlangt sie den Arbeitenden ab? Während objektive Indikatoren wie z.B. Fehlzeiten, Einkommen oder Ausmaß der Arbeitszeit auf die Rahmenbedingungen von Arbeitsverhältnissen schließen lassen, fokussiert die Arbeitszufriedenheitsforschung auf das subjektive Erleben dieser Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten selbst. Eine hohe Arbeitszufriedenheit kann dabei eine stabilisierende Wirkung auf die Gesundheit und Produktivität von Beschäftigten haben, indem negative Faktoren der Arbeit (wie etwa starke Belastungen, ungünstige innerbetriebliche Rahmenbedingungen oder fehlende Entwicklungsperspektiven) ausgeglichen werden.

Konstant niedrigere Arbeitszufriedenheit in Wien

Der Wiener Arbeitsmarkt weist einige Spezifika auf, die sich von anderen Bundesländern unterscheiden. Neben einer starken Konzentration auf Dienstleistungsberufe, einer breiten Diversität sowie einem Beschäftigungszuwachs an u.a. Jüngeren und Höherqualifizierten ist auch eine

niedrigere Arbeitszufriedenheit dazu zu zählen. Die Arbeitszufriedenheit unselbständig Beschäftigter in Wien lag im Arbeitsklima Index seit der Jahrtausendwende zu nahezu allen Zeitpunkten unter dem Österreichschnitt. Besonders im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise ist der Arbeitsklima Index in Wien stärker als in anderen Bundesländern gesunken. Aktuell (2017) liegt er um fünf Indexpunkte unter dem Österreichschnitt.



Wirtschaftlicher Optimismus gestiegen, aber Karriereerwartungen bleiben pessimistisch

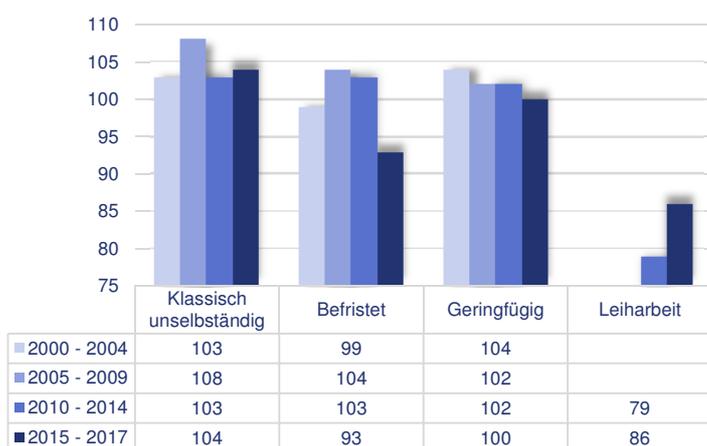
Entgegen dem bundesweiten Trend glauben Wiener Beschäftigte häufiger, dass sich die Wirtschaft Österreichs in den kommenden Jahren positiv entwickeln wird. Dieser Wirtschaftsoptimismus schlägt sich aber nicht auf die persönlichen Zukunftserwartungen um: Eine Mehrheit der Wiener Beschäftig-

ten (53%) ist nach wie vor unzufrieden mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, mehr als jede/r Fünfte empfindet den eigenen Arbeitsplatz als unsicher, und 58% glauben nicht daran, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes rasch wieder ein adäquate neue Stelle zu finden. Diese pessimistische Einschätzung der beruflichen Zukunft stellt sich als ein zentraler Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit heraus und senkt demzufolge die Arbeitszufriedenheit Wiener Beschäftigter am stärksten ab.

Psychische und physische Belastungen in der Arbeit nehmen zu

Während die konkreten Rahmenbedingungen der Arbeit - etwa das Einkommen, die Arbeitszeit oder die innerbetriebliche Situation - in den letzten Jahren zwar weniger positiv als im Österreichschnitt, aber weitestgehend stabil bewertet wurden, geben Wiener Beschäftigte seit 2015 immer häufiger an, durch psychische und physische Faktoren belastet zu sein. Ein Drittel fühlt sich mittlerweile durch Zeitdruck in der Arbeit stark belastet, mehr als jede/r Sechste durch schlechte Gesundheitsbedingungen und eine seelisch belastende Arbeitsaufgabe. In diesen Belastungsformen ist der Anteil seit 2014 um fünf bis acht Prozentpunkte gestiegen, während die Arbeitsbelastungen in den anderen Bundesländern tendenziell sinken. Auch soziale und organisatorische Belastungen nehmen in Wien zu: Jede/r Zehnte fühlt sich bereits durch Isolation und Einsamkeit in der Arbeit belastet, rund jede/r Siebte durch technische/organisatorische Veränderungen sowie regelmäßige Wechsel der Arbeitsabläufe und -anforderungen.

Atypisch Beschäftigte mit deutlich niedrigerer Arbeitszufriedenheit



Eine anhaltende Flexibilisierung in der Arbeitswelt hatte den Anstieg an atypischen Beschäftigungsformen zur Folge. Die Anzahl an Beschäftigten, die in befristeten, geringfügigen oder Leih-Arbeitsverhältnissen arbeiten, hat auch in Wien merklich zugenommen. Ein Großteil des Beschäftigungswachstums der letzten Jahre geht auf solche

atypischen Arbeitsverhältnisse und Teilzeitstellen zurück. Die Analyse des Arbeitsklima Index zeigt, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit jedoch nach wie vor stark an Normalarbeitsverhältnisse geknüpft ist. So erzielen geringfügig Beschäftigte einen um vier, befristet Beschäftigte um 11, und LeiharbeiterInnen um 18 Punkte niedrigeren Arbeitsklima Index im aktuellsten Zeitraum. Vor allem befristet Beschäftigte haben im Vergleich zu 2010 bis 2014 um 10 Punkte an Arbeitszufriedenheit verloren.

Atypisch Beschäftigte unzufriedener, pessimistischer und belasteter

Die deutlichsten Unterschiede zwischen atypisch Beschäftigten und „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen in Wien zeigen sich in den Karriereerwartungen: Während Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen mehrheitlich zufrieden mit Karrierechancen und Weiterbildungsmöglichkeiten sind, sind es unter atypisch Beschäftigten oftmals nur ein Viertel bis zu einem Drittel. Auch die Einkommenssituation wird insbesondere von geringfügig Beschäftigten wesentlich schlechter bewertet. Die beruflichen Nachteile zeigen sich auch im betrieblichen Kontext - Führungsstil, Ansehen des Unternehmens, vor allem aber die wirtschaftliche Zukunft des Betriebs und etwaige betriebliche Sozialleistungen werden von atypisch Beschäftigten negativer gesehen als von „klassisch“ unselbständig Beschäftigten. Hinzu kommen höhere psychische und physische Belastungen, vor allem befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen klagen häufiger über Zeitstress und eine seelisch belastende Arbeit. Einzig in der Frage der subjektiven Arbeitsmarktchancen zeigt sich ein „Vorteil“ für atypisch Beschäftigte: Dass vor allem geringfügig Beschäftigte und LeiharbeiterInnen mehrheitlich glauben, leicht wieder eine neue Stelle zu finden, die der jetzigen entspricht, verdeutlicht jedoch auch die zunehmende Atypisierung am Wiener Arbeitsmarkt und die damit einhergehende Verschlechterung der Chancen auf ein Normalarbeitsverhältnis.

Teilzeitbeschäftigte ebenfalls unzufriedener mit ihrer Arbeitssituation

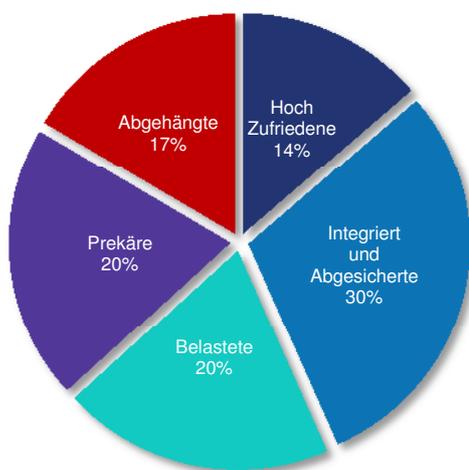
Dass die Chancen auf eine hohe Arbeitszufriedenheit auch an das Arbeitszeitausmaß geknüpft sind, belegen die Ergebnisse für Teilzeitbeschäftigte. Unabhängig ob in niedriger (1 bis 20 Stunden) oder höherer (21 bis 35 Stunden) Teilzeitbeschäftigung, nehmen diese deutlich geringere Karrierechancen wahr, bewerten die Einkommenssituation negativer, profitieren seltener von betrieblichen Sozialleistungen, beklagen häufiger den Führungsstil der Vorgesetzten und fühlen sich in Punkto Rechte sowie sozialer Stellung stärker benachteiligt. Während Befragte in einer niedrigeren Teilzeit aber für sich noch positive Chancen am Arbeitsmarkt wahrnehmen, sehen Teilzeitbeschäftigte mit einem Stundenausmaß von 21 bis 35 Stunden pessimistisch in die Zukunft. Auch die wirtschaftliche Entwicklung des Landes und des Betriebs wird von Teilzeitbeschäftigten mit 21 bis 35 Stunden pessimistischer gesehen als von jenen mit maximal 20 Stunden pro Woche. Umgekehrt erleben Beschäftigte in einer niedrigen Teilzeitarbeit häufiger psychische und physische Belastungen in ihrer Arbeit.

Öffentlich Bedienstete mit höchster, Bauwesen mit niedrigster Arbeitszufriedenheit

Nicht nur nach Erwerbsform, sondern auch zwischen den Branchen unterscheidet sich das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit deutlich. Traditionelle

ArbeiterInnen-Branchen wie z.B. Industrie/Gewerbe oder das Bauwesen, aber auch Branchen mit einem höheren Anteil atypischer Beschäftigung wie z.B. der Tourismus oder Handel, erzielen einen niedrigeren Arbeitsklima Index, oftmals aufgrund höherer Belastungen, einer prekären Einkommenssituation und einem höheren Pessimismus für die berufliche Zukunft. Umgekehrt sind Wiener Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Verkehr- und Nachrichtenwesen und im Unterrichtssektor zwar mitunter ebenfalls hohen Belastungen ausgesetzt, sind dafür aber auch mit ihrer sozialen Position und Absicherung, den gebotenen Entwicklungsperspektiven und der betrieblichen Situation oftmals zufriedener.

Fünf unterschiedliche Typen an Arbeitszufriedenheit



Arbeitszufriedenheit kann sich auf unterschiedliche Arten einstellen. Die Branchenunterschiede verdeutlichen, dass etwa hohe Arbeitsbelastungen durch stabile betriebliche Rahmenbedingungen, ein höheres Einkommen und Entwicklungs- und Karriereperspektiven „kompensiert“ werden können.

In den Daten des Arbeitsklima Index lassen sich auf Basis einer Clusteranalyse fünf unterschiedliche Typen an Arbeitszufriedenheit finden:

„Hoch Zufriedene“ und „Integrierte & Abgesicherte“ mit überdurchschnittlich hoher Arbeitszufriedenheit

14% der Wiener Beschäftigten lassen sich im Jahr 2017 zum Typ der „Hoch Zufriedenen“ zusammenfassen, weitere 30% können als „integriert und abgesichert“ beschrieben werden. Das Geschlechterverhältnis ist annähernd ausgeglichen, die Mehrheit hat eine Matura oder einen Studienabschluss, „Hoch Zufriedene“ sind traditionell älter. In beiden Typen dominieren Normalarbeitsverhältnisse, rund zwei Drittel arbeiten als qualifizierte oder leitende Angestellte, oftmals im Öffentlichen Dienst, im Gesundheits-, Sozial- oder Unterrichtswesen sowie im Verkehr- und Nachrichtenwesen. Ihnen gemeinsam ist eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit, wobei der Indexwert von „Hoch Zufriedenen“ um 30 Punkte, jener der „Integrierten & Abgesicherten“ um 11 Punkte über dem Wiener Durchschnitt liegt. Diese hohe Arbeitszufriedenheit führt zu einer überaus optimistischen Einschätzung, den Beruf bis zur Pension ausüben zu können bzw. auch künftig fachlich ausreichend qualifiziert zu sein. Die Mehrheit möchte in der aktuellen Firma bleiben, entweder in der derzeitigen Position oder einer höheren. Während die Belastungen gering und die Zufriedenheiten hoch ausfallen, zeigt sich in der Frage

der subjektiven Arbeitsmarktchancen als einziges ein pessimistisches Bild: Im Fall eines Jobverlustes, so die Mehrheit dieser beiden Typen, wäre es schwer für sie, rasch wieder eine Stelle zu finden, die der jetzigen entsprechen würde.

Jede/r fünfte Wiener Beschäftigte fällt in den Typ der „Belasteten“

20% finden sich in Beschäftigungssituationen, die sie sowohl psychisch als auch körperlich stark beanspruchen. Mehr als die Hälfte dieses Typs fühlt sich durch Unfall- und Verletzungsgefahr stark belastet, mehr als vier von zehn durch Zeitdruck und schlechte Gesundheitsbedingungen. Hinzu kommen psychische Belastungen wie z.B. eine seelisch belastende Arbeit (39%), Einsamkeit und Isolation (25%) oder ein ständiger Wechsel an Arbeitsanforderungen bzw. -abläufen (37%). Diese hohen Arbeitsbelastungen gehen jedoch mit einer hohen sozialen Absicherung, optimistischen Arbeitsmarktchancen und einer positiven Einschätzung der betrieblichen Rahmenbedingungen wie etwa Einkommen oder Arbeitszeit einher, weshalb ihre Arbeitszufriedenheit in etwa im Wiener Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2017 liegt. 60% der „Belasteten“ sind Männer, die Mehrheit (58%) hat maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss, 20% einen mittleren oder Fachschulabschluss. 28% haben einen Migrationshintergrund. Atypische Beschäftigungsverhältnisse - insbesondere befristete und/oder Leiharbeitsverträge - kommen in diesem Typ häufiger vor (29%). Am häufigsten sind „Belastete“ in den Branchen „Industrie und Gewerbe“ sowie in kleineren sekundären Sektoren wie z.B. „Bergbau“ und „Energie/Wasser“ vertreten.

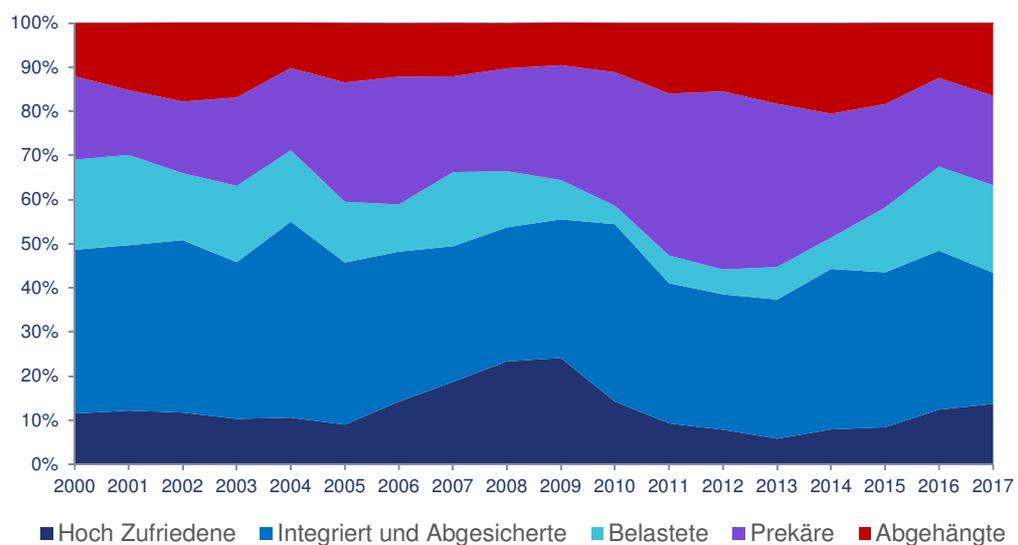
Mehr als ein Drittel der Wiener/-innen arbeitet als „Prekäre“ oder „Abgehängte“

20 Prozent der Wiener Beschäftigten fallen in den vierten Typ der „Prekären“. Sie erleben eine geringere betriebliche Einbindung, weniger Entwicklungs- und Karriereperspektiven und erhöhte Unsicherheiten bzgl. Arbeitsplatz und sozialer Stellung. „Prekäre“ arbeiten häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, vor allem in Teilzeit oder befristet. Belastungen sind sie in ihrer Arbeit jedoch seltener ausgesetzt als der fünfte Typ, die „Abgehängten“. Sie machen 17% am Wiener Arbeitsmarkt aus. Auch sie sind mit den betrieblichen Rahmenbedingungen wie z.B. Arbeitszeitregelung, Weiterbildungsmöglichkeiten oder Führungsstil häufig unzufrieden, viele fühlen sich in der Arbeit einsam und isoliert. Das Einkommen reicht für ein Viertel nicht zum Leben aus. Im Unterschied zu den „Prekären“ arbeiten „Abgehängte“ darüber hinaus aber häufig auch unter stark belastenden Arbeitsbedingungen, tlw. mehr als der dritte Typ der „Belasteten“. Die niedrige Arbeitszufriedenheit führt in beiden Typen zu einer pessimistischen Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Pension, darüber hinaus glauben vor allem „Abgehängte“ nicht, ihren Beruf auf Basis der derzeitigen Qualifikation auch in fünf Jahren noch gut ausüben zu können. So entsteht der Wunsch, Firma oder Be-

ruf zu wechseln - rund die Hälfte strebt dies an. Nicht einmal jede/r Siebte ist mit dem eigenen Leben uneingeschränkt zufrieden. „Belastete“ machen die Mehrheit der Beschäftigten im Bauwesen aus, aber auch im Tourismussektor liegt ihr Anteil über dem Durchschnitt. „Prekäre“ hingegen finden sich häufig im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich, im Tourismus- und im Unterrichtssektor. Während das Geschlechterverhältnis unter „Prekären“ ausgeglichen ist, sind zwei Drittel der „Abgehängten“ Männer. „Abgehängte“ haben zu 60% maximal Lehrabschluss. Demgegenüber sind „Prekäre“ oftmals höher qualifiziert, 45% haben sogar einen Studienabschluss.

Polarisierung am Wiener Arbeitsmarkt zeichnet sich ab

Sowohl in Wien als auch bundesweit steigt der Anteil an „Hoch Zufriedenen“ seit 2014 wieder konstant an. Während im Österreichschnitt aber der Anteil an „Abgehängten“ sinkt, ist er in Wien von 2016 auf 2017 um 4 Pp. gestiegen. Entgegen dem bundesweiten Trend steigt in Wien auch der Anteil an „Belasteten“. Derart kommt es in Wien zu einer Polarisierung zwischen jenen Beschäftigten, die eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit haben, und jenen, die in ihrer Arbeit starken psychischen und körperlichen Belastungen ausgesetzt sind. Auffällig ist zudem der deutliche Zuwachs der Gruppe der „Prekären“ in Wien in den ersten Jahren nach Beginn der Wirtschafts- der Finanzkrise, der sich im Österreichschnitt so nicht gezeigt hat. In Wien machten die „Prekären“ in den Jahren 2007 und 2008 nur rund ein Viertel der Beschäftigten aus, im Zuge des konjunkturellen Einbruchs stieg ihr Anteil aber rasant auf bis 40% im Jahr 2012. Seitdem ist ihr Anteil aber wieder auf 20 Prozent gesunken.



Einleitung

Spezifika des Wiener Arbeitsmarkts

Der Wiener Arbeitsmarkt unterscheidet sich stark von anderen Bundesländern. Ein von Innovation und Digitalisierung gekennzeichneter Strukturwandel, eine Gesamtbeschäftigung in Dienstleistungssektoren von rund 85 Prozent, eine steigende Diversität am Arbeitsmarkt und in den Betrieben, eine Polarisierung zwischen Jobs für gering- und Jobs für hochqualifizierte Beschäftigte, ein dynamisches Beschäftigungswachstum sowie eine zunehmende Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung sind nur einige der Langzeittrends, die sich in Wien früher und/oder stärker abgezeichnet haben. Als Indikatoren für diese Spezifika am Wiener Arbeitsmarkt können dabei u.a. gelten:

- eine Zunahme der Beschäftigung in Wiens Dienstleistungssektoren um 238.000 Beschäftigte (+60%) seit vier Jahrzehnten, während die Bedeutung des sekundären Sektors dramatisch abgenommen hat (minus 192.000 Beschäftigte seit den 1970er Jahren);
- eine seit 2010 steigende und höhere Arbeitslosenquote als in anderen Bundesländern – zuletzt lag die Quote im September 2017 in Wien bei 12,3%, österreichweit bei 7,6%;
- gleichzeitig aber auch ein Bevölkerungs- und Beschäftigtenwachstum – allein von 2004 auf 2014 ist die Wohnbevölkerung in Wien um 10%, die Zahl der Beschäftigten um 12% gestiegen (das Bevölkerungswachstum ist primär auf Zuwanderung zurückzuführen, das Beschäftigtenwachstum häufig auf Teilzeitstellen);
- eine stark abweichende Beschäftigtenstruktur am Wiener Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Bundesländern – mehr Wiener Beschäftigte sind z.B. jünger, höher qualifiziert und haben Migrationshintergrund;
- ein im bundesweiten Vergleich höherer Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen, also befristete, geringfügige, Leiharbeits- oder Freie Dienstverhältnisse;
- sowie eine konstant niedrigere Arbeitszufriedenheit unter Wiener Beschäftigten im Vergleich zum Österreichschnitt.

Letzteres – die niedrigere Arbeitszufriedenheit – konnte etwa in der 2015 von SORA durchgeführten Sonderauswertung des „Österreichischen Arbeitsklima Index“ festgestellt werden. Nicht nur die Zufriedenheiten mit zentralen Aspekten der Arbeit – Einkommen, Arbeitszeit, Führungsstil usw. – lagen in Wien demzufolge seit 2000 zu fast allen Zeitpunkten niedriger, sondern vor allem

auch die Zukunftserwartungen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes, der persönlichen Karrierechancen und der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben sich in Wien im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise zwar etwas später, dafür aber wesentlich stärker eingetrübt als in anderen Bundesländern.

Das Konzept der „Arbeitszufriedenheit“

Im Zentrum der Arbeitszufriedenheitsforschung steht zunächst stets die Frage: Wie ist Arbeit gestaltet und was verlangt sie den Arbeitenden ab? Im Unterschied zu „objektiven“ Indikatoren zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z.B. Einkommen, Arbeitszeit, Krankenstandstage u.dgl.), geht es bei der Messung von *Arbeitszufriedenheit* um die Erhebung des individuellen Erlebens von Arbeit, also um subjektive Zufriedenheiten und Einschätzungen der Beschäftigten selbst. Arbeitszufriedenheit – wie sie etwa der „Arbeitsklima Index“ misst – ist diesem Verständnis nach ein mehrdimensionales Konstrukt, das sich grundlegend als emotionale Einstellung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin gegenüber der eigenen beruflichen Tätigkeit in all ihren Facetten und Rahmenbedingungen beschreiben lässt (vgl. Spector 1997). Ob jemand mit der Arbeit zufrieden oder unzufrieden ist, resultiert demzufolge sowohl aus affektiven als auch kognitiven Reaktionen in Form von subjektiven Beurteilungen von erwünschten oder unerwünschten Arbeitsbedingungen seitens der Beschäftigten (vgl. Brief 1998).

Arbeitszufriedenheit spielt in der anhaltenden Diskussion um Gesunderhaltung, Leistungsfähigkeit und Produktivität eine wichtige Rolle. Die Frage der Beschaffenheit von Arbeitsplätzen und der Arbeitszufriedenheit von Erwerbstätigen wird für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes, aber auch für die einzelnen Unternehmen besonders dann relevant, wenn die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten beeinträchtigt ist oder es infolge von ungünstigen Arbeitsbedingungen zu einer hohen Fluktuation oder geringerer Effizienz kommt. Dabei spielen Faktoren wie die allgemeine Arbeitszufriedenheit, Einkommenszufriedenheit, Work-Life-Balance oder Entwicklungsperspektiven eine nachweisliche Rolle für krankheitsbedingte Fehltag, Betriebstreue oder Produktivität und Effizienz (vgl. Eichhorst/Tobsch 2014; Eurofound 2012; Fietze 2011).

Im engen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit steht deshalb auch die Betrachtung der Qualität von Arbeit. Die Europäische Kommission hat diesen Punkt schon vor rund 15 Jahren aufgegriffen, als sie das Ziel der Schaffung „besserer Jobs“ vorgegeben hat, wobei sie auch deutlich machte, dass es dabei *„nicht nur um die Arbeit als Einkommensquelle, sondern auch um die Wesensmerkmale der Arbeit“* gehe (Commission of the European Communities 2001). Die Verbesserung der Qualität der Arbeit wurde damals u.a. auch deshalb als notwendig erachtet, um die Beschäftigtenquote – insbe-

sondere jene von Frauen und älteren Personen – zu erhöhen, aber auch darüber hinaus die Produktivität und den Lebensstandard weiter zu steigern.

Arbeitszufriedenheit im „Arbeitsklima Index“

Der „Österreichische 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 Beschäftigte (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 seit 1997 knapp 100.000 Interviews mit österreichischen Erwerbstätigen durchgeführt, in Wien waren es ca. 20.000 Befragte. 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 Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktchancen im Falle eines Jobverlusts.

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.

Tabelle 1: Indikatorenstruktur des Arbeitsklima Index

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

Interpretierhilfe zu den Ergebnissen des Arbeitsklima Index

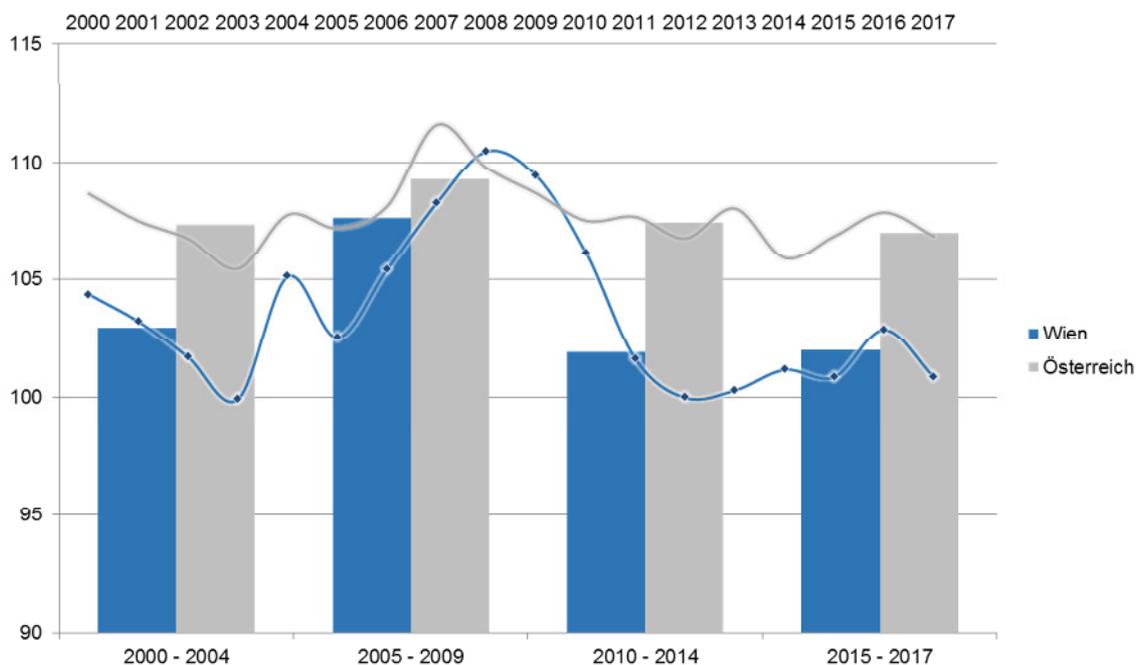
Grundsätzlich können die Subdimensionen und Teilindizes einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen, zur besseren Darstellbarkeit werden diese Werte mit 100 multipliziert. Ein Wert von z.B. 63 in der Subdimension „Zeiteinteilung“ ergibt sich aus den Antworten „3“ in der Frage nach der Vereinbarkeit und der 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.

1 Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Wien

Abbildung 1: Arbeitsklima Index im Zeitverlauf seit 2000, unselbstständig Erwerbstätige in Wien und Österreich



Die Arbeitszufriedenheit in Wien lebender unselbständig Beschäftigter liegt im Arbeitsklima Index zu fast allen Zeitpunkten stets unter dem Österreichdurchschnitt. Der Arbeitsklima Index lag bereits zu Beginn der Messungen in Wien um drei Punkte unter dem Österreichschnitt. Die Arbeitszufriedenheit stieg dann in den Folgejahren sowohl in Wien als auch in Österreich an, bevor sie von 2000 bis 2003 wieder auf 100 (Wien) bzw. 106 (Österreich) sank. Im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs kam es Mitte der 2000er Jahre wieder zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitszufriedenheit, der unter Wiener Beschäftigten bis in die Jahre 2008 und 2009 hineinreichte. Während in anderen Bundesländern bereits negativen Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise auf Fragen wie z.B. die subjektive Arbeitsplatzsicherheit oder die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft spürbar wurden, hielt sich die Arbeitszufriedenheit in Wien zunächst noch hoch. Im Lauf des Jahres 2010 aber stürzte der Arbeitsklima Index auch in Wien massiv ab. Wiener ArbeitnehmerInnen fühlten sich von der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffen: während sich der Indexwert seit 2010 österreichweit bei 106 bis 108 Punkten stabilisierte, ist er in Wien bis auf 100 Punkte gesunken.

Der leichte Anstieg im Jahr 2016 war nicht stark genug, um eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitszufriedenheit zu bewirken. Auch für den jüngsten

Betrachtungszeitraum 2015 bis 2017 erreicht Wien nun einen Durchschnittswert von 102 Punkten, um fünf Punkte unter dem Österreichschnitt. Hinter der niedrig stagnierenden Arbeitszufriedenheit verbergen sich divergente Entwicklungen in den einzelnen Teilindizes.

Der **Teilindex „Gesellschaft“**, in den u.a. Fragen zur sozialen Stellung und der Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes eingehen, lag in Wien im Schnitt der Jahre 2000 bis 2004 um drei Punkte unter dem österreichischen Durchschnitt. Die subjektiv empfundene gesellschaftliche Position hat sich in Wien danach positiv entwickelt, 2009 lag der Teilindex „Gesellschaft“ einmalig knapp über dem Österreichschnitt. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise kam diese positive Entwicklung jedoch zu einem Stopp, der Teilindex ist unter Wiener Beschäftigten in Folge der Krise stärker gesunken als bundesweit. Beginnend mit 2013 ist der Indexwert in Wien wieder gestiegen, dieser Aufwärtstrend setzt sich auch im jüngsten Betrachtungszeitraum 2015 bis 2017 fort, während er bundesweit sinkt. Hauptverantwortlich dafür ist die optimistischere Betrachtung in der ersten Subdimension, nämlich der „wirtschaftlichen Zukunft Österreichs“, seitens Wiener Beschäftigter. 62 Prozent der Wiener Befragten waren zuletzt optimistisch in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs, bundesweit dagegen nur 54 Prozent. Ergänzend dazu aber zeigt sich, dass die WienerInnen so pessimistisch wie noch nie sind, was die eigene Arbeitsplatzsicherheit² betrifft: Mehr als jede/r fünfte Wiener Beschäftigte (22 Prozent) empfindet den eigenen Arbeitsplatz als unsicher (Österreichschnitt: 14 Prozent).

Während die zweite Subdimension „Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status“ österreichweit stabil geblieben ist, ist sie in Wien in den letzten Jahren leicht gestiegen (66 Indexpunkte), wird jedoch noch immer schlechter bewertet als im Österreichschnitt. Entscheidender Faktor ist hierbei die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten als ArbeitnehmerIn. In Wien zeigen sich nur 62 Prozent damit zufrieden, österreichweit dagegen 71 Prozent. Auch bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmer liegen die WienerInnen unter dem Bundes-Schnitt, wenn auch nur mit vier Prozentpunkten.

Tabelle 2: Basisindikatoren des Teilindex „Gesellschaft“

	Wien	Österreich
optimistisch für die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs	62%	54%
zufrieden mit Rechten als ArbeitnehmerIn	62%	71%
zufrieden mit sozialer Position	64%	68%

Anm.: Spaltenprozent, Daten der Jahre 2015 bis 2017

² Die subjektive Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit geht jedoch nicht in den Teilindex „Gesellschaft“ ein.

Fragen zu betrieblichen Rahmenbedingungen gehen in den zweiten Teilindex ein. Im **Teilindex „Betrieb“** lagen Wiener Beschäftigte seit 2000 konstant unter den österreichischen Durchschnittswerten. Im Zeitverlauf ist zwar eine steigende Zufriedenheit ab 2005 erkennbar, seit 2009 ist die Zufriedenheit der Wiener Beschäftigten mit ihrer betrieblichen Situation aber wieder deutlich gesunken. Für den Betrachtungszeitraum 2015 bis 2017 lassen sich nur leichte Verbesserungen, etwa in der Bewertung der betrieblichen Sozialleistungen, festmachen. Während Wiener Beschäftigte für Österreichs Wirtschaft optimistischer sind, sind sie in der Frage der wirtschaftlichen Entwicklung ihres Betriebs pessimistischer als Befragte in den anderen Bundesländern. Das Image des Arbeitgeberbetriebs als auch die Zufriedenheit mit dem Führungsstil des/der Vorgesetzten liegen ebenfalls deutlich unter dem Österreichschnitt: Nur 74 Prozent der Wiener Beschäftigten empfinden das Ansehen ihres Unternehmens als zufriedenstellend, nur 60 Prozent bewerten den Führungsstil ihrer Vorgesetzten positiv. Insgesamt zeigt sich damit für die letzten Jahre eine konstant schlechtere Bewertung der betrieblichen Rahmenbedingungen und Situation seitens Wiener Beschäftigter im Vergleich zu sonstigen Beschäftigten in Österreich, wenngleich z.B. die Einschätzung des Führungsstils auch österreichweit zuletzt etwas gesunken ist.

Tabelle 3: Basisindikatoren des Teilindex „Betrieb“

	Wien	Österreich
optimistisch für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs	74%	85%
zufrieden mit Ansehen des Unternehmens	74%	83%
zufrieden mit Führungsstil durch die Vorgesetzten	60%	72%
zufrieden mit betrieblichen Sozialleistungen	68%	69%

Anm.: Spaltenprozent, Daten der Jahre 2015 bis 2017

Der dritte und umfassendste **Teilindex „Arbeit“** beinhaltet Fragen zu den Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen, misst also die Einschätzung der Arbeitsqualität. Dieser lag bei Wiener Beschäftigten bis 2004 noch um durchschnittlich drei Punkte unter dem Österreichschnitt, ist danach jedoch stärker gestiegen als in anderen Bundesländern und lag zwischenzeitlich sogar gleichauf. Aber auch der Teilindex „Arbeit“ ist im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise zurückgegangen, von 77 Punkten im Jahr 2009 kontinuierlich auf aktuell nur noch 70 Punkte. Einmal mehr zeigt sich, dass die Krise in Wien mehr Spuren in der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten hinterlassen hat als in anderen Bundesländern. Der negative Trend in der Einschätzung der Arbeitsqualität in Wien geht konkret auf gestiegene Arbeitsbelastungen zurück, die nun im jüngsten Zeitraum 2015 bis 2017 deutlich über den subjektiven Belastungen anderer Beschäftigter in Österreich liegen. Gestiegen sind dabei sowohl die subjektiv empfundenen psychischen als auch physischen Belastungen sowie die beiden Belastungsfaktoren „Innovations-Stress“ und „Soziale

Einbindung / Isolation“. In Wien gibt rund ein Drittel der Beschäftigten an, sich durch Zeitdruck in der Arbeit sehr oder ziemlich belastet zu fühlen, bundesweit sind es 20 Prozent. Während sich im Österreichschnitt nur ein Zehntel der Beschäftigten durch eine seelisch aufreibende Arbeit, schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahr belastet fühlt, sind es in Wien jeweils um sechs bis sieben Prozentpunkte mehr.

Demgegenüber sind die Zufriedenheiten mit zentralen Aspekten der Arbeit oder des Lebens entweder stabil oder haben sich sogar verbessert. So ist zum Beispiel die Subdimension „Einkommen“, die die Fragen nach der Einkommenszufriedenheit sowie nach dem Auskommen mit dem Einkommen zusammenfasst, im Vergleich zum Zeitraum 2010 bis 2014 um vier Punkte gestiegen. Auch die Lebenszufriedenheit ist in Wien gestiegen, während sie bundesweit um zwei Punkte gesunken ist. Beide - Lebens- als auch Einkommenszufriedenheit - liegen jedoch nach wie vor unter dem Österreichschnitt. Überhaupt wird die Arbeitsqualität in Wien in fast allen Indikatoren schlechter bewertet als im Österreichschnitt, das betrifft auch die Arbeitszeitregelung, die Beziehung zu den KollegInnen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Tabelle 4: Basisindikatoren des Teilindex „Arbeit“

<i>Zufriedenheiten</i>	Wien	Österreich
zufrieden mit beruflicher Tätigkeit insgesamt	80%	84%
würde wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen	71%	76%
zufrieden mit dem Leben insgesamt	78%	83%
Beruf und Privatleben gut vereinbar	72%	81%
zufrieden mit Arbeitszeitregelung	64%	75%
zufrieden mit Einkommen	53%	64%
Einkommen reicht nicht aus	15%	7%
zufrieden mit Beziehungen zu den Kollegen	79%	86%

Anm.: Spaltenprozent, Daten der Jahre 2015 bis 2017

<i>Belastungen</i>	Wien	Österreich
Zeitdruck	32%	20%
seelisch belastende und aufreibende Arbeit	17%	10%
schlechte Gesundheitsbedingungen	16%	10%
Unfall- und Verletzungsgefahr	17%	10%
Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit	9%	3%
technische/organisatorische Veränderungen	13%	9%
Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen	14%	10%

Anm.: Spaltenprozent, Daten der Jahre 2015 bis 2017

Die Zukunftsperspektiven der Beschäftigten werden im vierten und letzten **Teilindex „Erwartungen“** abgebildet. Auch dieser lag in Wien mit Ausnahme der

Jahre 2008 und 2009 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 österreichischen, insbesondere aber am Wiener Arbeitsmarkt wieder. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise sank der Teilindex in Wien deutlich stärker als in Rest-Österreich, die Karriereerwartungen und subjektiven Arbeitsmarktchancen wurden beide wesentlich pessimistischer eingeschätzt. Beginnend mit 2013 kam es kurzzeitig zu einer Erholung, im Jahr 2017 ist der Teilindex zuletzt wieder auf 49 Indexpunkte (sechs Punkte weniger als der Bundesdurchschnitt) abgesackt. Die Subdimension „Karriere“ wird aktuell leicht positiver bewertet, während die Arbeitsmarktchancen etwas negativer eingeschätzt werden.

Tabelle 5: Basisindikatoren des Teilindex „Erwartungen“

<i>Zufriedenheiten</i>	Wien	Österreich
zufrieden mit Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten	47%	52%
zufrieden mit Weiterbildungsmöglichkeiten	55%	62%
würde leicht wieder einen neuen Job finden	42%	43%

Anm.: Spaltenprozent, Daten der Jahre 2015 bis 2017

Zusammenfassend ergibt sich damit ein erster Überblick über die Entwicklung und Lage der Arbeitszufriedenheit unter unselbständig Beschäftigten in Wien. Diese liegt - vor allem wenn es um die betriebliche Situation und die Qualität der Arbeit geht – unter dem Österreichschnitt. Während der Arbeitsklima Index bis zur Mitte der 2000er Jahre sowohl in Wien als auch bundesweit einen deutlichen Aufwärtstrend signalisiert hat, ist er ab 2009 in Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich gesunken. Dass die Arbeitszufriedenheit in Wien wesentlich stärker als im Österreichschnitt gesunken ist, zeigt sich in nahezu allen Teilindizes und Subdimensionen, ist also nicht bloß auf einen stärkeren Pessimismus unter Wiener Beschäftigten angesichts einer schwierigeren Arbeitsmarktsituation zurückzuführen. Auch die Arbeitsbedingungen werden von Wiener Beschäftigten seit 2009 negativer bewertet, zugleich sind die Arbeitsbelastungen im Steigen. In einer längeren Perspektive sind auch Aspekte wie die Einkommenszufriedenheit und die Beurteilung der Arbeitszeit seit 2000 zurückgegangen. Das weist auf eine anhaltend angespannte Situation in den Arbeits- und Lebensbedingungen der Wiener ArbeitnehmerInnen hin. Wie sich die Arbeitszufriedenheit in einzelnen Beschäftigtengruppen entwickelt hat, sollen die weiteren Auswertungen nun zeigen.

Abbildung 2: Teilindizes im Zeitverlauf seit 2000, unselbstständig Erwerbstätige in Wien und Österreich

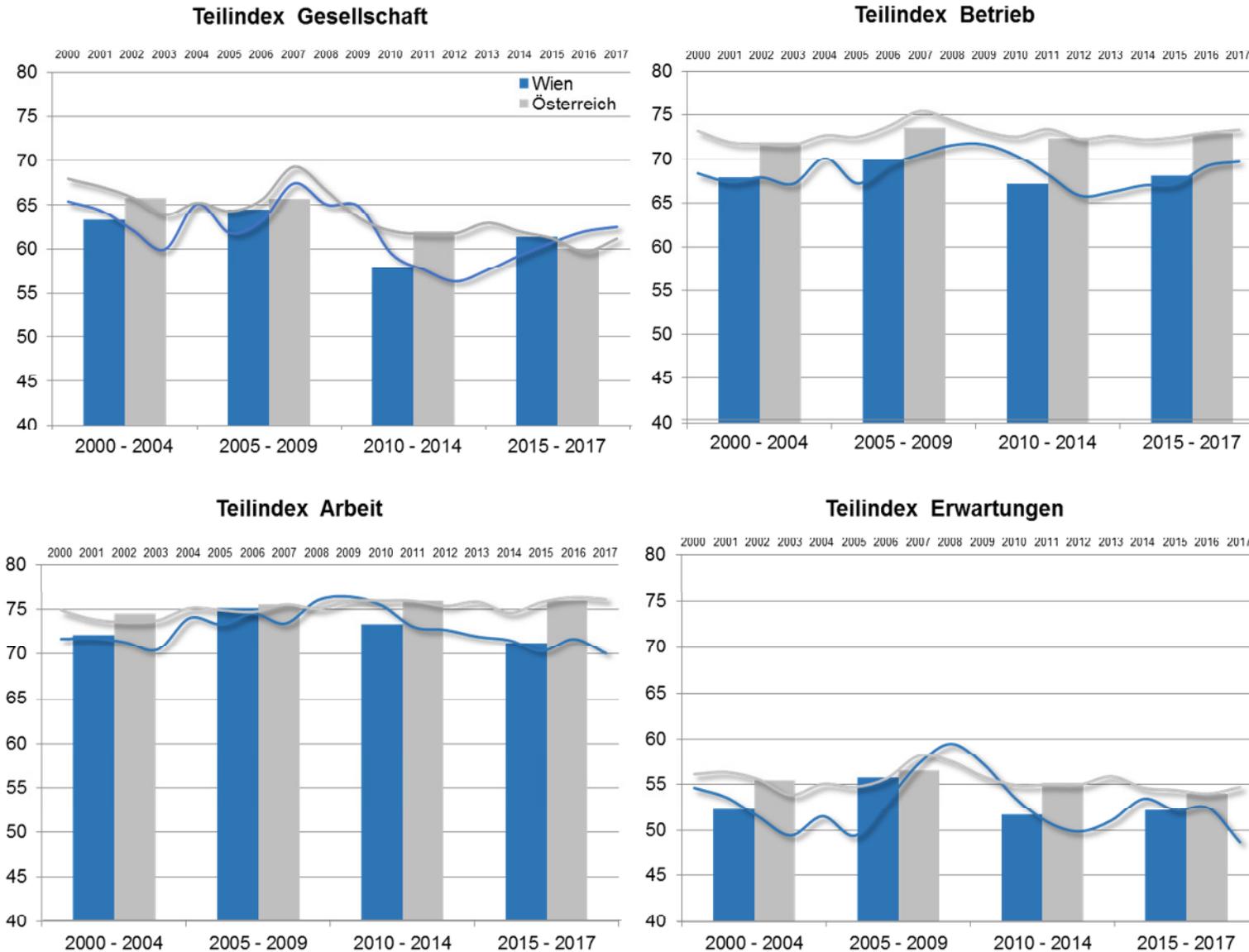
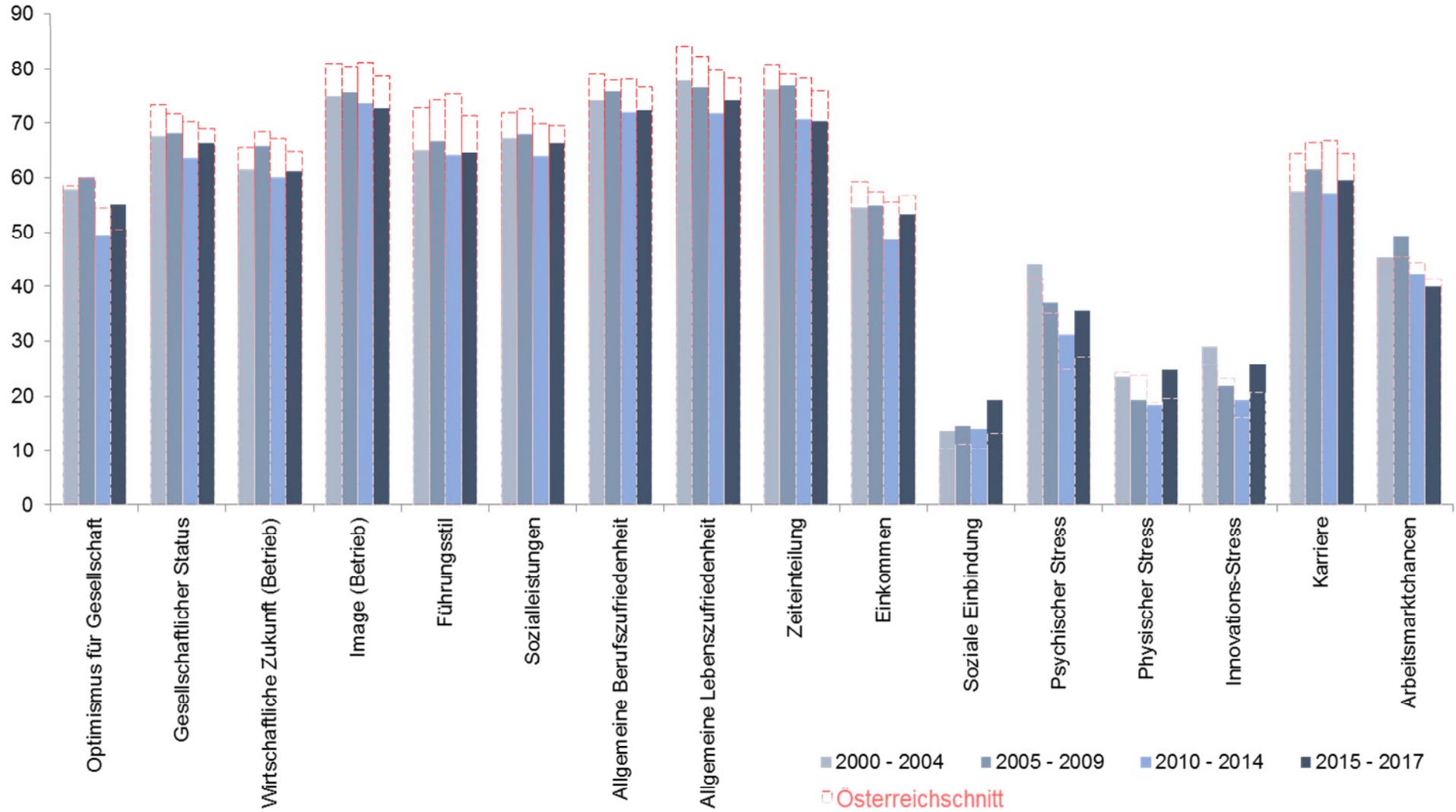


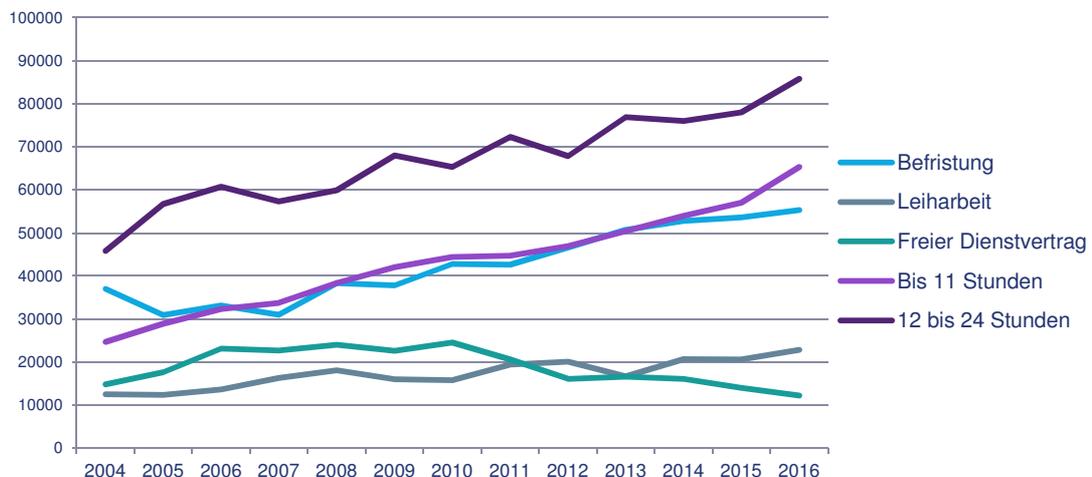
Abbildung 3: Subdimensionen im Zeitverlauf seit 2000, unselbstständig Erwerbstätige in Wien und Österreich



2 Arbeitszufriedenheit in Wiener Beschäftigtengruppen

Welche Stellung Beschäftigte am Arbeitsmarkt und damit in der Gesellschaft haben, entscheidet oftmals die Beschäftigungsform: Arbeiten sie in Arbeiter- oder in Angestelltenberufen, zu welchen Konditionen sind sie angestellt, welche Spezifika weist der Arbeitsvertrag auf usw.? Für Wien zeigt sich dabei eine kontinuierliche Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, auf die ein Großteil des Beschäftigungswachstums in der Bundeshauptstadt zurückgeht. Besonders markant ist der Anstieg von Teilzeitstellen, und zwar insbesondere jener mit einem geringen Arbeitszeitausmaß (bis 11 Stunden bzw. 12 bis 24 Stunden), die entsprechend häufiger auch in die Kategorie „geringfügige Beschäftigung“ fallen. Ebenfalls deutlich gestiegen ist die Anzahl an befristeten Arbeitsverhältnissen, von knapp 37.000 im Jahr 2004 auf über 55.000 im Jahr 2016. Auf den ersten Blick stagniert die Anzahl an Leiharbeitsverhältnissen, doch auch hier kam es zu einer Zunahme von mehr als 10.000 Leiharbeitsverhältnissen seit 2004. Rückläufig ist einzig die Zahl an Freien Dienstverhältnissen.

Abbildung 4: Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Wien seit 2004



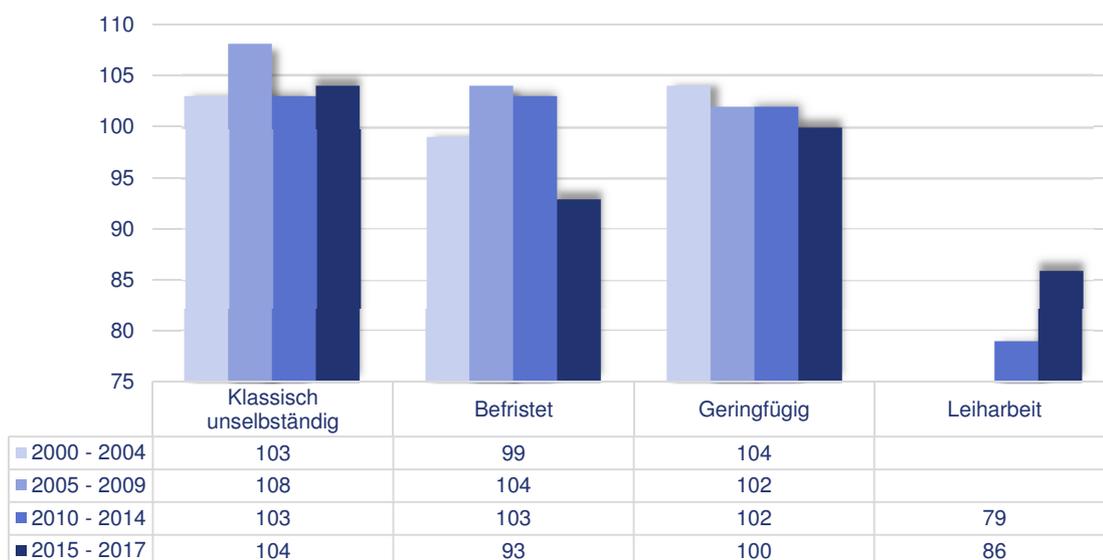
Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Gemeinhin gilt dabei das Normalarbeitsverhältnis als Referenzpunkt, da dieses – gemeint sind Arbeitsverhältnisse, die unbefristet, sozialversicherungspflichtig und in der Regel Vollzeit ausgeübt werden – den Beschäftigten die größte Verlässlichkeit und soziale Absicherung bietet. Dies zeigen auch die Daten des Arbeitsklima Index: Im Vergleich unterschiedlicher Beschäftigtengruppen am Wiener Arbeitsmarkt erweisen sich „klassisch“ Beschäftigte³ zu fast allen Zeiträumen am zufriedensten, lediglich 2000 bis 2004

³ d.i. Beschäftigte, die nicht befristet oder geringfügig oder als LeiharbeiterInnen angestellt sind. Teilzeitstellen, die nicht geringfügig sind, werden ebenfalls den „klassisch“ unselbständigen Erwerbsverhältnissen zugerechnet.

erzielten geringfügig Beschäftigte einen um einen Punkt höheren Arbeitsklima Index, und 2010 bis 2014 lagen befristet Beschäftigte gleichauf. Die niedrigste Arbeitszufriedenheit weisen LeiharbeiterInnen⁴ auf, deren Indexwert sich zuletzt zwar um vier Punkte verbessern konnte, die aber nach wie vor 18 Punkte Rückstand auf „klassisch“ unselbständig Beschäftigte aufweisen. In den letzten drei Jahren hat sich die Arbeitszufriedenheit von befristet Beschäftigten am stärksten verschlechtert, sie haben mit 10 Punkten am deutlichsten verloren. Dies dürfte auch auf eine strukturelle Veränderung der Zusammensetzung von befristet Beschäftigten in Wien zurückzuführen sein: So hat sich der Anteil an höherqualifizierten und jüngeren Beschäftigten unter den Befragten mit einem befristeten Arbeitsvertrag seit dem letzten Zeitraum 2010 bis 2014 deutlich erhöht, zudem finden immer mehr Beschäftigte im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich, etwa in wissenschaftsnahen Dienstleistungen, nur noch eine befristete Anstellung.

Abbildung 5: Arbeitsklima Index in Wien im Zeitverlauf nach Erwerbsform⁵



Diese Reihung - klassisch unselbständig vor geringfügig Beschäftigten, ArbeitnehmerInnen mit befristeten Dienstverhältnissen und LeiharbeiterInnen - findet sich in den Teilindizes und im Gros der Subdimensionen ebenfalls wieder. Da klassisch unselbständig angestellte Beschäftigte die deutliche Mehrheit der Befragten darstellen, liegen deren Werte immer knapp über dem Gesamt-Wiener-Durchschnitt.

⁴ Leiharbeit wird im Arbeitsklima Index erst seit 2008 als eigener Beschäftigtenstatus erhoben, dementsprechend können Zahlen nur für die Zeiträume 2010 - 2014 bzw. 2015 - 2017 ausgewiesen werden.

⁵ Da für den aktuellsten Zeitraum 2015 bis 2017 keine Daten für Freie DienstnehmerInnen ausgewertet werden konnten, weil die Befragtenanzahl in Wien zu niedrig lag, wird auf eine Darstellung der zeitlichen Entwicklung der Arbeitszufriedenheit von Freien DienstnehmerInnen verzichtet.

Abbildung 6: Teilindizes in Wien im Zeitverlauf nach Erwerbsform



Die Arbeitszufriedenheit im Teilindex „Gesellschaft“ hat sich für alle Wiener Beschäftigtengruppen im Zeitraum 2010 bis 2014 verschlechtert, seit 2015 sind „klassisch“ unselbständig Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und auch LeiharbeiterInnen jedoch wieder optimistischer und zufriedener mit der gesellschaftlichen Situation, befristet Beschäftigte hingegen verlieren diesbezüglich zunehmend an Arbeitszufriedenheit. Diese massive Abnahme an Arbeitszufriedenheit unter befristet Beschäftigten zeigt sich auch in den anderen drei Teilindizes. Im Teilindex „Betrieb“ setzte diese Abnahme jedoch bereits zur Mitte der 2000er Jahre ein. Im jüngsten Zeitraum schätzen „klassisch“ unselbständig Beschäftigte sowie LeiharbeiterInnen die betriebliche Situation wieder besser ein, unter geringfügig Beschäftigten ist die Betriebszufriedenheit etwas gesunken. Im Teilindex „Arbeit“ ist die Arbeitszufriedenheit seit 2015 in fast allen Beschäftigtengruppen rückläufig, lediglich Beschäftigte in NAV erzielen denselben Wert wie schon 2010 bis 2014 und liegen damit fast gleichauf wie geringfügig Beschäftigte, die traditionell in diesem Teilindex etwas zufriedener und seltener belastet waren. Im vierten und letzten Teilindex „Erwartungen“ zeigt der Zeitvergleich, dass LeiharbeiterInnen deutlich an

Optimismus gewonnen haben, während befristet Beschäftigte sich immer schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt und in ihrem Berufsleben ausrechnen.

Die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen fallen für die einzelnen Teilindizes unterschiedlich stark aus. Am geringsten sind diese in den Teilindizes „Gesellschaft“ und „Erwartungen“. Im Falle des **Teilindex „Erwartungen“** trennen klassisch unselbständig (53 Punkte) von befristet Beschäftigten (mit 47 Punkten Schlusslicht bei diesem Teilindex) lediglich sechs Punkte. Diese vergleichsweise Ausgeglichenheit ist allerdings eine aktuelle Erscheinung und verdankt sich dem Umstand, dass LeiharbeiterInnen ihren Indexwert im Vergleich zum letztmaligen Betrachtungszeitraum um 16 Punkte steigern konnten (vor allem in der Subdimension Arbeitsmarktchancen: plus 21 Punkte). Befristet Beschäftigte wiesen 2010 bis 2014 mit 57 Punkten den höchsten Wert auf, liegen aber mittlerweile zehn Punkte unter diesem Wert, besonders deutlich haben sie in der Subdimension „Karriere“ verloren (ein Minus von 13 Punkten). So nähern sich die Beschäftigtengruppe im Teilindex „Erwartungen“ an.

Tabelle 6: Teilindex „Erwartungen“ in Wien nach Erwerbsform

	Klassisch unselbständig	Befristet	Geringfügig	Leiharbeit
Teilindex Erwartungen	53	47	48	52
Subdimension Karriere	62	47	46	50
<i>zufrieden mit den Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten</i>	<i>52%</i>	<i>29%</i>	<i>27%</i>	<i>29%</i>
<i>zufrieden mit den Weiterbildungsmöglichkeiten</i>	<i>60%</i>	<i>39%</i>	<i>32%</i>	<i>28%</i>
Subdimension Arbeitsmarktchancen	38	44	48	53
<i>leicht einen neuen Arbeitsplatz zu finden</i>	<i>41%</i>	<i>42%</i>	<i>53%</i>	<i>58%</i>

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Spaltenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Die höchsten aktuellen Werte erreichen in der Subdimension „Karriere“ (62 Punkte) klassisch unselbständig Beschäftigte: 52 Prozent geben an mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, 60 Prozent mit den Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden zu sein. Befragte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen liegen deutlich darunter. In der zweiten Subdimension allerdings - den subjektiven Arbeitsmarktchancen - zeigen sich klassisch unselbständig Beschäftigte pessimistischer, lediglich 41 Prozent glauben, es sei „leicht“ für sie, eine neue angemessene Anstellung zu finden, während LeiharbeiterInnen und geringfügig Beschäftigte hier wiederum optimistischer sind (58 bzw. 53 Prozent). Dabei handelt es sich einerseits um ohnehin bereits stärker flexibilisierte Erwerbsformen, die allerdings auch wesentlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind: 25 Prozent der befragten geringfügig Beschäftigten und 34 Prozent der LeiharbeiterInnen geben an, in

den letzten 12 Monaten arbeitslos gewesen zu sein. Ein für die Betroffenen akzeptabler und rascher Wiedereinstieg könnte also dazu führen, dass die eigenen Arbeitsmarktchancen auf eine neue Stelle positiver eingeschätzt werden als von Beschäftigten, die einem Normalarbeitsverhältnis nachgehen und ein solches auch im Falle eines Jobverlusts wieder anstreben. Faktisch gibt es auch einen Leiharbeitsboom, Anstellung als Leiharbeiter zu finden, ist daher für viele Befragte dieser Gruppe wohl tatsächlich verhältnismäßig einfach.

Etwas stärker als im Teilindex „Erwartungen“ sind die auftretenden Differenzen im **Teilindex „Gesellschaft“**: Die höchsten Werte erreichen hier wiederum klassisch unselbständig Beschäftigte mit 65 Punkten, während Befragte mit befristeten Dienstverhältnissen oder in Leiharbeit jeweils nur 56 Punkte erreichen. Auffällig ist hierbei, dass alle Erwerbsformen außer befristet Beschäftigte ihre Indexwerte leicht verbessern konnten, bzw. diese stagnieren.

Tabelle 7: Teilindex „Gesellschaft“ in Wien nach Erwerbsform

	Klassisch unselbständig	Befristet	Geringfügig	Leiharbeit
Teilindex Gesellschaft	65	56	62	56
Subdimension Optimismus	58	48	54	59
<i>Optimistisch für wirtschaftliche Entwicklung</i>	<i>67%</i>	<i>48%</i>	<i>63%</i>	<i>57%</i>
Subdimension gesellschaftlicher Status	71	62	67	53
<i>Zufriedenheit mit Rechten</i>	<i>71%</i>	<i>51%</i>	<i>63%</i>	<i>35%</i>
<i>Zufriedenheit mit Stellung</i>	<i>72%</i>	<i>57%</i>	<i>65%</i>	<i>36%</i>

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Spaltenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Am deutlichsten haben befristet Beschäftigte gegenüber 2010 bis 2014 in der Subdimension „Optimismus“ verloren (minus fünf Indexpunkte). Diese Subdimension ist auch für den derzeitigen Teilindexwert (56 Punkte) hauptverantwortlich: Weniger als die Hälfte der befristet Beschäftigten ist optimistisch, was die wirtschaftliche Zukunft des Landes angeht. Bei klassisch unselbständig Beschäftigten zeigen sich mehr als zwei Drittel optimistisch.

Die Gruppe der LeiharbeiterInnen konnte, verglichen mit 2010 bis 2014, in der Subdimension „Optimismus“ fünf Punkte zulegen. Dagegen schlägt sich bei dieser Gruppe die Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status negativ zu Buche: jeweils nur knapp mehr als ein Drittel zeigt sich zufrieden mit ihren Rechten bzw. dem gesellschaftlichen Status. Ebenfalls deutlich niedrigere Werte als klassisch Unselbständige (71 Punkte) erzielen in dieser Dimension befristet Beschäftigte (62 Punkte).

Auch im **Teilindex „Betrieb“** zeigt sich ein vertrautes Bild. Befragte in klassisch unselbständigen Arbeitsverhältnissen weisen den höchsten Indexwert auf (70 Punkte), befristet Beschäftigte (61 Punkte) und LeiharbeiterInnen die niedrigsten (57 Punkte). Die größte Veränderung im Zeitverlauf findet sich bei befristet Beschäftigten: Im Vergleich zum vorangehenden Betrachtungszeitraum haben diese 5 Indexpunkte eingebüßt. Diese Entwicklung findet sich in allen vier Subdimensionen, am deutlichsten ist sie bei der Bewertung der wirtschaftlichen Zukunft des aktuellen Betriebs und dessen Sozialleistungen (ein Minus von sieben bzw. acht Indexpunkten) zurückgegangen.

Tabelle 8: Teilindex „Betrieb“ in Wien nach Erwerbsform

	Klassisch unselbständig	Befristet	Geringfügig	Leiharbeit
Teilindex Betrieb	70	61	67	57
Subdimension wirtschaftliche Zukunft	66	56	57	60
<i>optimistisch für wirtschaftliche Zukunft</i>	<i>80%</i>	<i>63%</i>	<i>68%</i>	<i>68%</i>
Subdimension Image	75	71	71	57
<i>Zufriedenheit mit Ansehen des Unternehmens</i>	<i>78%</i>	<i>72%</i>	<i>78%</i>	<i>42%</i>
Subdimension Führungsstil	66	57	65	54
<i>Zufriedenheit mit Führungsstil</i>	<i>63%</i>	<i>51%</i>	<i>68%</i>	<i>38%</i>
Subdimension Sozialleistungen	69	53	58	54
<i>Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen</i>	<i>72%</i>	<i>53%</i>	<i>46%</i>	<i>42%</i>

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Spaltenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Die wirtschaftliche Zukunft des Betriebs wird von 80 Prozent der klassisch unselbständig Beschäftigten optimistisch eingeschätzt, unter geringfügig Beschäftigten und LeiharbeiterInnen sind es nur 68 Prozent, befristet Beschäftigte gehen nur zu 63 Prozent von einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung ihres Betriebs aus. Das Image des eigenen Arbeitgebers beurteilen LeiharbeiterInnen deutlich negativer als alle anderen Befragten, diese negative Einschätzung der betrieblichen Rahmenbedingungen zieht sich durch. Große Unterschiede zeigen sich etwa bei den Subdimensionen „Führungsstil“ und „Sozialleistungen“. Bei ersterer gibt es eine klare Polarisierung zwischen klassisch unselbständig und geringfügig Beschäftigten (66 bzw. 65 Indexpunkte) auf der einen, und Befragten in befristeten Arbeitsverhältnissen und in Leiharbeit (57 bzw. 54 Indexpunkte) auf der anderen Seite. Nur etwas mehr als jede/r dritte Leiharbeiterin ist „zufrieden“ mit dem Führungsstil ihres Unternehmens (38 Prozent). Eindeutig mehrheitlich zufrieden mit den betrieblichen Sozialleistungen ihrer ArbeitgeberInnen sind einzig klassisch unselbständig Beschäftigte. Insgesamt zeigt sich damit, dass atypische Anstellungsverhältnisse scheinbar nicht nur aufgrund temporärer Befristungen oder geringem Arbeitszeitausmaß und damit Einkommen problematisch für Beschäftigte sind, sondern auch aufgrund schlechterer betrieblicher Rahmenfaktoren, etwa dem

Fehlen von betrieblichen Sozialleistungen, eines oftmals negativ wahrgenommenen Führungsstils oder einer ungünstigen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens.

Die größte Differenz zwischen den unterschiedlichen Erwerbsformen findet sich jedoch im **Teilindex „Arbeit“**. Die deutlich niedrigste Arbeitszufriedenheit erzielen darin LeiharbeiterInnen mit 56 Indexpunkten. Zum Vergleich: Klassisch unselbständige Beschäftigte liegen bei 73 Punkten, also um 17 Punkte höher.

Tabelle 9: Teilindex „Arbeit“ in Wien nach Erwerbsform

	Klassisch unselbständig	Befristet	Geringfügig	Leiharbeit
Teilindex Arbeit	73	67	73	56
Subdimension Berufszufriedenheit	75	65	66	59
<i>zufrieden mit der beruflichen Tätigkeit</i>	<i>84%</i>	<i>64%</i>	<i>65%</i>	<i>63%</i>
Subdimension Lebenszufriedenheit	78	75	78	62
<i>zufrieden mit dem Leben allgemein</i>	<i>86%</i>	<i>85%</i>	<i>88%</i>	<i>53%</i>
Subdimension Zeiteinteilung	72	59	75	62
<i>zufrieden mit Arbeitszeitregelung</i>	<i>69%</i>	<i>43%</i>	<i>68%</i>	<i>37%</i>
Subdimension Einkommen)	58	52	43	48
<i>zufrieden mit dem Einkommen</i>	<i>62%</i>	<i>51%</i>	<i>29%</i>	<i>31%</i>
<i>Einkommen reicht nicht aus</i>	<i>9%</i>	<i>19%</i>	<i>25%</i>	<i>23%</i>
Subdimension Soziale Einbindung	18	20	17	37
<i>zufrieden mit den Beziehungen zu KollegInnen</i>	<i>81%</i>	<i>83%</i>	<i>84%</i>	<i>50%</i>
<i>belastet durch Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit</i>	<i>8%</i>	<i>4%</i>	<i>11%</i>	<i>17%</i>
Subdimension „Psychischer Stress	34	45	27	51
<i>belastet durch Zeitdruck</i>	<i>32%</i>	<i>44%</i>	<i>20%</i>	<i>37%</i>
<i>seelisch belastende und aufreibende Arbeit</i>	<i>16%</i>	<i>30%</i>	<i>8%</i>	<i>29%</i>
Subdimension „Physischer Stress	23	24	20	53
<i>belastet durch schlechte Gesundheitsbedingungen</i>	<i>15%</i>	<i>15%</i>	<i>15%</i>	<i>41%</i>
<i>belastet durch Unfall- und Verletzungsgefahr</i>	<i>16%</i>	<i>14%</i>	<i>15%</i>	<i>38%</i>
Subdimension „Innovations-Stress)	24	30	18	45
<i>belastet durch technische/ organisatorische Veränderungen</i>	<i>12%</i>	<i>17%</i>	<i>5%</i>	<i>26%</i>
<i>belastet durch Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen</i>	<i>13%</i>	<i>12%</i>	<i>13%</i>	<i>27%</i>

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Spaltenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Tendenziell lässt sich im Zeitverlauf ein leichter Negativtrend ausmachen. Alle Erwerbsformen, bis auf klassisch unselbständig Beschäftigte, haben leicht verloren: befristet und geringfügig Beschäftigte jeweils um fünf Punkte, LeiharbeiterInnen um einen Punkt. Spannend ist hierbei, dass LeiharbeiterInnen nicht nur bei der Subdimension Berufszufriedenheit, sondern auch bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit die niedrigsten Werte erreichen (59 bzw. 62 Indexpunkte). Während die Berufszufriedenheit dieser Gruppe seit dem letz-

ten Betrachtungszeitraum (2010 bis 2014) um vier Punkte anstieg, sank die Lebenszufriedenheit dagegen um sechs. Eine besonders prägnante Abwärtsentwicklung lässt sich in der Berufszufriedenheit von befristet Beschäftigten feststellen. Während befristete Arbeitsverhältnisse vor einem Jahrzehnt noch auf spezifische, meist leitende Berufe und Tätigkeiten beschränkt waren bzw. für viele ArbeitnehmerInnen interimistische Übergangslösungen darstellten, sind Befristungen nunmehr oftmals zu unsicheren Dauerlösungen geworden und betreffen eine Vielzahl von administrativen Tätigkeiten und nicht mehr nur Führungsfunktionen. Dies spiegelt sich in den Daten: 2005 bis 2009 erreichten befristet Beschäftigte noch einen Indexwert von 80, 2010 bis 2014 noch 72 und aktuell nur mehr 65 Indexpunkte. Die Lebenszufriedenheit ist davon allerdings (noch) nicht betroffen.

Die größte Unzufriedenheit und den stärksten Negativtrend in der Subdimension „Zeiteinteilung“ findet sich ebenfalls bei befristet Beschäftigten. Waren diese zum letztmaligen Befragungszeitpunkt noch gleichauf mit klassisch Unselbständigen (2010 bis 2014 jeweils 69 Indexpunkte), trennen die beiden Erwerbsformen nunmehr 13 Indexpunkte. Auch bei LeiharbeiterInnen ist die Langzeittendenz negativ. Die höchsten Zufriedenheitswerte mit der Arbeitszeit weisen geringfügig Beschäftigte auf (75 Indexpunkte, 68 Prozent sind zufrieden mit der Arbeitszeitregelung).

Ein konträrer Eindruck ergibt sich in der Subdimension „Einkommen“. Geringfügig Beschäftigte erreichen hier erwartungsgemäß die niedrigsten Werte (43 Indexpunkte). Weniger als ein Drittel ist „zufrieden“ mit dem Einkommen (29 Prozent), ein Viertel gibt an, dass Einkommen reiche nicht zum Leben. Auch LeiharbeiterInnen sind mehrheitlich unzufrieden mit ihrem Einkommen, und für 23 Prozent reicht die Entlohnung nicht zum Leben aus. Die beste Chance auf ein zufriedenstellendes Einkommen bietet nach wie vor eine klassisch unselbständige Beschäftigung: 63 Prozent der Befragten dieser Gruppe sind „zufrieden“ mit dem Einkommen. Mit 9 Prozent geben deutlich weniger Befragte als bei allen anderen Erwerbsformen an, davon nicht leben zu können.

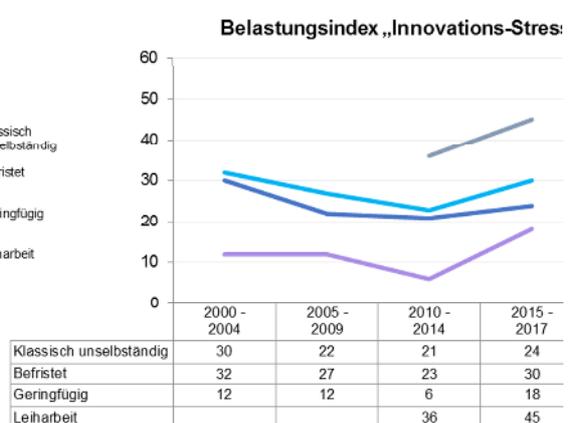
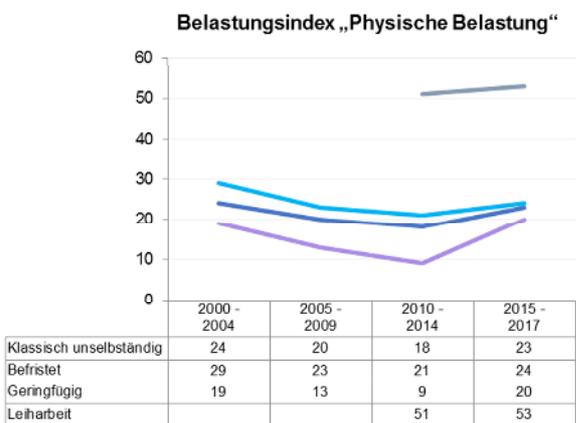
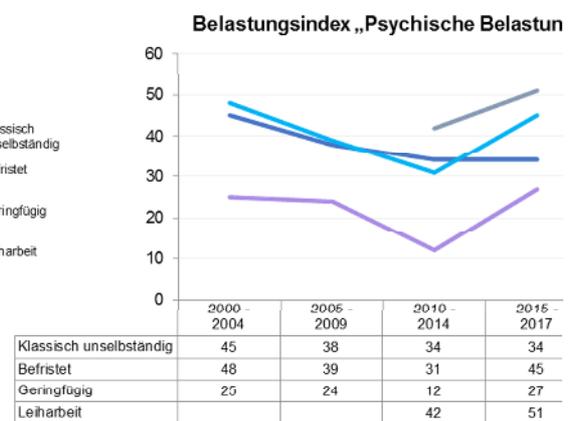
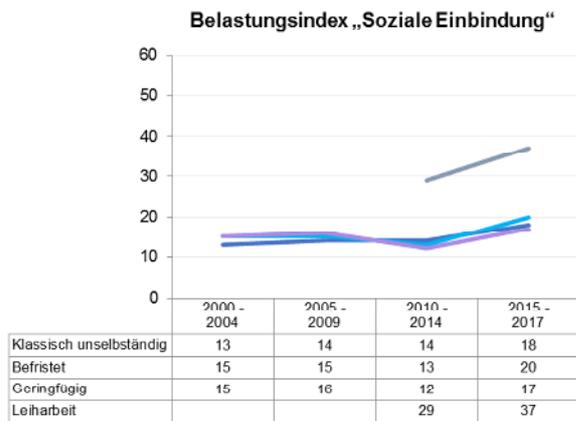
Arbeit wird von den Wiener/-innen verstärkt als Belastung erlebt. In allen vier Subdimensionen – soziale Einbindung sowie physischer, psychischer und Innovationsstress – sind die Belastungswerte im Vergleich zum vorhergehenden Betrachtungszeitraum wieder gestiegen. Der Belastungsanstieg in der Arbeit verteilt sich dabei ungleichmäßig auf die unterschiedlichen Beschäftigungsformen: Bei klassisch unselbständigen Erwerbsformen lässt sich lediglich eine leichte Verschlechterung feststellen. Als Ausnahme kann dabei psychischer Stress gelten: Im Vergleich zum Betrachtungszeitraum 2000 bis 2004 haben die Befragten dieser Gruppe 11 Indexpunkte verloren. Aktuell sind klassisch unselbständig Beschäftigte - nach geringfügig Beschäftigten - tendenziell am geringsten belastet. Bei geringfügig Beschäftigten hat sich die Erwerbssituati-

on allerdings in allen Subdimensionen im Vergleich zu 2010 bis 2014 verschlechtert: Besonders deutlich bei psychischen (plus 15 Punkte), physischen (plus 11 Punkte) und Innovationsbelastungen (plus 12 Punkte).

Bei befristet Beschäftigten entwickelt sich das Belastungsszenario weitgehend analog zu jenem von klassisch Unselbständigen. Erste Ausnahme ist dabei der etwas höhere Wert in der Subdimension „Innovationsstress“. Dieser hängt wohl mit der mit der Befristung einhergehenden Notwendigkeit Arbeitsabläufe neu lernen zu müssen, zusammen. Die zweite große Ausnahme ist die Subdimension „psychischer Stress“. Der entsprechende Wert stieg im Vergleich zum vorausgegangenen Betrachtungszeitraum um 14 auf aktuell 45 Indexpunkte: 44 Prozent sprechen davon durch Zeitdruck belastet zu sein, 30 Prozent erleben die Arbeit als seelisch belastend und aufreibend.

In der Gruppe der LeiharbeiterInnen finden sich in allen vier Subdimensionen die höchsten Belastungswerte und gleichzeitig auch größten Verschlechterungen seit dem Zeitraum 2005 bis 2009. Betrachtet man die zugrundeliegenden Items finden sich aufgrund der Beschaffenheit von Leiharbeit überdurchschnittliche hohe Belastungswerte bei sozialer Einbindung und Innovationsstress: 17 Prozent fühlen sich durch Isolation bei der Arbeit belastet, nur die Hälfte der Befragten berichtet von positiven Beziehungen zu KollegInnen und jeweils mehr als ein Viertel der Befragten fühlt sich durch organisatorische bzw. technische (26 Prozent) und durch wechselnde Arbeitsabläufe und Anforderungen (27 Prozent) belastet. Während 15 bzw. 16 Prozent der klassisch unselbständig Beschäftigten von Belastungen durch schlechte Gesundheitsbedingungen bzw. durch Unfall oder Verletzungsgefahr berichten, sind es bei LeiharbeiterInnen 41 bzw. 38 Prozent. Dies legt die Vermutung nahe, dass LeiharbeiterInnen aufgrund ihrer meist zeitlich beschränkten Anwesenheit im Betrieb deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen zugemutet werden, als regulär Beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen zeigen aber auch, dass Arbeit nicht nur in spezifischen Organisationsformen (zeitliche Flexibilität, Nachtarbeit, projektbezogen), sondern auch aufgrund des bloßen Ausmaßes eine Belastung darstellt, und atypisch Beschäftigte hier öfters sowohl durch psychische als auch körperliche Stressoren beansprucht sind.

Abbildung 7: Belastungs-Subdimensionen in Wien nach Erwerbsform im Zeitverlauf



3 Arbeitszufriedenheit nach persönlichen und Erwerbs-Merkmalen

3.1 Einschätzung der gesellschaftlichen Position

Mit einem Wert von 61 Punkten ist der Teilindex „Gesellschaft“ für den Zeitraum 2015 bis 2017 in Wien entgegen dem österreichischen Trend leicht gestiegen und liegt damit erstmals über dem Gesamt-Durchschnitt, wenn auch nur mit einem Punkt. Hauptverantwortlich dafür ist die optimistischere Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation Österreichs durch Wiener Beschäftigte. Trotz der faktischen Arbeitsmarktsituation und der vergleichsweisen prekären Einschätzung eben jener blicken die Befragten in Wien am dritt-optimistischsten (nach Tirol und Vorarlberg) in die wirtschaftliche Zukunft. Der durchschnittliche Indexwert in Wien beträgt dabei 55, in gesamt Österreich 50 Punkte.

Die Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status wird in Wien jedoch noch immer schlechter bewertet als in Gesamt-Österreich. Dieser Trend setzt sich in leicht abgeschwächter Form auch 2015 bis 2017 fort, nähert sich aber allmählich dem Durchschnitt. Hauptverantwortlich dafür ist die geringere Zufriedenheit mit den sozialen Rechten als ArbeitnehmerIn. Die Unterschiede in der Zufriedenheit mit der sozialen Stellung fallen demgegenüber geringer aus, liegen aber noch immer knapp unter dem österreichischen Durchschnitt.

Während sich einzelne Trends umgedreht haben, bleiben andere bestehen. Dazu zählen etwa die großen Unterschiede bei der Betrachtung anhand der Erwerbssituation (siehe voriges Kapitel). Diese spiegeln sich auch in den erwerbsrelevanten soziodemographischen Merkmalen wieder.

Kaum relevante Gruppenunterschiede im Schnitt des Teilindex „Gesellschaft“ zeigen sich nach *Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund* und *Staatsangehörigkeit*. Entscheidende Unterschiede bestehen hingegen entlang der Kategorien *Bildung, beruflicher Stellung, Branche* und *Beschäftigungsdauer*.

Abbildung 10: Teilindex „Gesellschaft“ in Wien nach soziodemographischen und beruflichen Merkmalen

		Teilindex Gesellschaft	Subdimen- sion Optimismus	für optimistisch Wirtschaft	Subdimen- sion gesellschaf- tlicher Status	Zufriedenheit mit Rechten	Zufriedenheit mit Stellung
Geschlecht	männlich	60	54	59%	65	58%	64%
	weiblich	63	57	66%	68	66%	65%
Alter	bis 25 Jahre	64	60	68%	66	72%	67%
	26 bis 35 Jahre	61	55	63%	65	57%	60%
	36 bis 45 Jahre	61	55	61%	66	60%	65%
	46 Jahre und älter	61	54	61%	68	67%	66%
Migrations- hintergrund	nein	61	53	60%	68	65%	60%
	ja	61	60	69%	62	53%	69%
Staatsbürger- schaft	Österreichisch	62	55	62%	67	63%	65%
	andere	60	55	67%	63	54%	57%
Kinder leben im Haushalt	nein	60	53	59%	66	61%	64%
	ja	64	60	72%	67	64%	65%
Bildung	Pflichtschule	55	54	59%	55	45%	47%
	Pflichtschule m. Lehre	61	56	64%	65	55%	62%
	Fach-/Handels-/Mittelsch.	66	64	73%	69	72%	63%
	Matura	64	56	62%	71	70%	71%
	Universität	61	51	58%	69	66%	71%
Stellung im Beruf	Arbeiter	55	52	57%	57	45%	49%
	Angestellte	63	56	63%	68	66%	67%
	Öffentlicher Dienst	67	57	67%	77	77%	80%
vertragliche Arbeitszeit	1 bis 20 Stunden	61	59	66%	62	52%	54%
	20,5 bis 35 Stunden	57	52	57%	61	55%	55%
	35,5 Stunden und mehr	65	57	66%	71	70%	72%
Beschäfti- gungsdauer im Betrieb	bis 1 Jahr	57	54	56%	60	50%	55%
	2 bis 3 Jahre	60	54	60%	65	58%	59%
	4 bis 10 Jahre	64	58	69%	69	68%	68%
	ab 11 Jahre	67	58	68%	75	79%	79%
Branche gruppiert	Bauwesen	54	48	51%	59	44%	54%
	unternehmensnahe Dienstl.	58	52	52%	63	51%	58%
	Unterrichtswesen	61	52	64%	69	65%	72%
	Tourismus	62	54	58%	70	68%	64%
	Gesundheits- u. Sozialwesen	63	54	62%	70	73%	70%
	Groß- und Einzelhandel	64	58	68%	68	69%	67%
	Verkehr/Nachrichtenwesen	65	55	65%	72	72%	72%
	Industrie und Gewerbe	65	60	68%	68	67%	70%
Öffentl. Verw. / Soz.-Vers.	73	70	87%	75	78%	76%	
Gesamt		61	55	62%	66	62%	64%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Bildung

Befragte mit Pflichtschulabschluss erreichen mit 55 Punkten den gesamt niedrigsten Wert beim Teilindex „Gesellschaft“. Es folgen Befragte mit Lehrabschluss, ex aequo mit AkademikerInnen (jeweils 61 Punkte). Die höchsten Werte erreichen dabei Befragte mit Fach-, Handels- oder Mittelschule (66 Punkte) oder Matura (64 Punkte). Vor allem Beschäftigte mit mittleren Abschlüssen betrachten die wirtschaftliche Zukunft optimistisch (64 Indexpunkten / 73 Prozent optimistisch).

Hauptverantwortlich für die niedrigen Indexwert von Befragten mit abgeschlossener Pflichtschule ist die im Verhältnis zu den anderen Gruppen geringere Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status (55 Indexpunkte, Zufriedenheit mit sozialen Rechten: 45 Prozent / Zufriedenheit mit sozialer Stellung: 47 Prozent). Befragte mit Lehrabschluss setzen sich bereits mit 10 Indexpunkten von Geringqualifizierten ab.

AkademikerInnen bilden die einzige Gruppe, deren Teilindexwert im Zeitverlauf gesunken ist, während die übrigen Gruppen im Vergleich zum Erhebungszeitpunkt 2010 bis 2014 Zuwächse verbuchen konnten. Mitverantwortlich dafür ist die besonders pessimistische Bewertung der ökonomischen Zukunft (51 Indexpunkte / 58 Prozent optimistisch) durch Beschäftigte mit Studienabschluss. Die Bewertung des sozialen Status als ArbeitnehmerIn stagniert, während die verbleibenden Bildungsgruppen deutliche Zugewinne verzeichnen konnten. Mit einem Indexwert von 69 Punkten rangieren AkademikerInnen aber nach wie vor über dem Durchschnitt.

Die Daten zeigen darüber hinaus einen Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit und der Bewertung der wirtschaftlichen Zukunft. Befragte mit einem Fach-, Handels- oder Mittelschulabschluss sind sich ihres Arbeitsplatzes zu 86 Prozent sicher. PflichtschulabsolventInnen sind demgegenüber nicht nur überaus pessimistisch sondern bewerten ihre Arbeitsplätze auch am öftesten als unsicher (28 Prozent „unsicher“).

Berufliche Stellung

Während im öffentlichen Dienst Beschäftigte 67 Punkte erreichen, liegen Angestellte nunmehr vier Punkte darunter, ArbeiterInnen ganze zwölf. Alle drei Gruppen konnten aber seit dem letzten Erhebungszeitpunkt ihren Indexwert um jeweils vier Punkte steigern.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst geben sich auch durchwegs optimistischer als ArbeiterInnen was die gesamtwirtschaftliche Zukunft betrifft. Dass zwischen beiden Gruppen lediglich fünf Indexpunkte liegen, ist vor allem in Anbetracht der subjektiven Bewertung der individuellen Arbeitsplatzsicherheit

überraschend: 91 Prozent der im öffentlichen Dienst Tätigen beschreiben ihren Arbeitsplatz als sicher, bei ArbeiterInnen sind es nur 63 Prozent.

Der gesamt niedrige Wert von ArbeiterInnen verdankt sich vor allem der verhältnismäßig schlechten Bewertung der Stellung in der Gesellschaft. Die Abstände zwischen den einzelnen Gruppen sind hierbei auch wesentlich deutlicher ausgeprägt als bei der Bewertung der wirtschaftlichen Zukunft. ArbeiterInnen (57) und öffentlich Bedienstete (77) trennen 20 Indexpunkte, ArbeiterInnen sehen ihre Stellung in der Gesellschaft wesentlich seltener als zufriedenstellend an. Angestellte (68) bewegen sich knapp über dem Durchschnitt aber noch immer deutlich unter öffentlich Bediensteten. Im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum konnten alle Gruppe Zugewinne verbuchen, die größte Steigerung findet sich bei öffentlich Bediensteten.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Während Menschen mit einem nur geringen Arbeitsausmaß von bis zu 20 Stunden im Wiener Durchschnitt liegen, liegen Befragte mit einem Erwerbssausmaß zwischen 20 und 35 Stunden vier Punkte darunter (Teilzeit), jene mit Vollzeitbeschäftigung vier Punkte über dem Schnitt. Befragte in niedriger Teilzeit geben sich hinsichtlich der wirtschaftlich Zukunft am zuversichtlichsten (Steigerung um 11 Indexpunkte im Vergleich zu 2010 bis 2014), gefolgt von Vollzeit-Berufstätigen.

In der Subdimension „gesellschaftlicher Status“ findet eine klare Differenzierung entlang der Linie Teil- und Vollzeit-Erwerbsarbeit. Nur Befragte mit einem Erwerbssausmaß von mehr als 35 Stunden erreichen einen Indexwert über dem Durchschnitt, beschreiben ihre Zufriedenheit mit sozialen Rechten und gesellschaftlicher Stellung also deutlich positiver (71 Punkte, Zufriedenheit mit sozialen Rechten: 70 Prozent / Zufriedenheit mit sozialer Stellung: 72 Prozent). Befragte mit geringerem Erwerbssausmaß fallen dem gegenüber deutlich ab (bis 20 Stunden: 62 Punkte / 20,5 bis 35 Stunden: 61 Punkte).

Im aktuellen Beobachtungszeitraum konnten bei dieser Subdimension zudem lediglich die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten Zugewinne verbuchen. Bei Beschäftigten in Teilzeit sanken die Indexwerte. Das legt die Vermutung nahe, dass Teilzeitarbeit zunehmend als prekär, Vollzeitarbeitsverhältnisse als sicherer erlebt werden bzw. nur diese ein entsprechendes Einkommen zur Verfügung stellen, das eine umfassendere soziale Teilhabe ermöglicht, welche sich wiederum in der subjektiv empfundenen sozialen Stellung niederschlägt.

Beschäftigungsdauer

Mit steigender Beschäftigungsdauer im Unternehmen steigt der Teilindex „Gesellschaft“ kontinuierlich an. Mit 57 Punkten weisen deshalb Beschäftigte mit

einer Beschäftigungsdauer von maximal einem Jahr den niedrigsten Wert auf. Dabei ist auffällig, dass sich dieser lineare Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und Indexwert erst seit dem letzten Erhebungszeitpunkt deutlich ausdifferenzieren beginnt. Das lässt vermuten, dass neue Arbeitsverhältnisse prekärer gestaltet sind als vergleichsweise ältere, zumal sich diese Unterschiede in den Altersgruppen nicht so deutlich zeigen.

Die größere Stabilität langjähriger Beschäftigungsverhältnisse spiegelt sich aber nicht so sehr in einem positiven Ausblick auf die Zukunft, sondern in der Bewertung des gesellschaftlichen Status wieder. Das wird vor allem an den Gruppen mit der kürzesten und längsten Beschäftigungsdauer deutlich: Befragte mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr haben einen Indexwert von 60 (Zufriedenheit mit sozialen Rechten: 50 Prozent / Zufriedenheit mit sozialer Stellung: 55 Prozent), jene mit elf oder mehr Jahren im gleichen Anstellungsverhältnis dagegen 75 Punkte (Zufriedenheit mit sozialen Rechten: 79 Prozent / Zufriedenheit mit sozialer Stellung: 79 Prozent).

Branche

Die Sektoren Bauwesen (54) und Unternehmensnahe Dienstleistungen (58) erzielen die niedrigen Werte im Teilindex „Gesellschaft“. Deutlich über dem Durchschnitt liegen das Verkehr- und Nachrichtenwesen (65), Industrie und Gewerbe (64) und insbesondere die Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherungen (73). Im Vergleich zum Betrachtungszeitraum 2010 bis 2014 konnten vor allem die Sektoren Groß- und Einzelhandel (64 Punkte, +5), Verkehr und Nachrichtenwesen (65 Punkte, +6), öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung (73, +9) sowie Tourismus (62 Punkte, +6) Zugewinne erzielen.

Analog zum Teilindex finden sich auch in den Subdimensionen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. So beträgt die Differenz für die Subdimension „wirtschaftliche Zukunft“ zwischen den Sektoren Öffentlicher Verwaltung/Sozialversicherung und dem Bauwesen insgesamt 22 Indexpunkte. Gerade an diesen beiden Polen des Spektrums sind die Zusammenhänge zwischen Optimismus und subjektiver Arbeitsplatzsicherheit besonders stark ausgeprägt. Im Fall der Öffentlichen Verwaltung / Sozialversicherung zeigen sich 87 Prozent optimistisch in Bezug auf die wirtschaftliche Lage des Landes, 97 Prozent beschreiben ihren Arbeitsplatz als sicher. Im Bauwesen bezeichnet eine Mehrheit der Befragten ihren Arbeitsplatz als unsicher (51 Prozent), und nur 51 Prozent ist optimistisch, was die wirtschaftliche Zukunft betrifft. Auffällig sind auch die deutlich negativeren Einschätzungen der wirtschaftlichen Zukunft und der Arbeitsplatzsicherheit bei Befragten in den Sektoren Tourismus und im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich.

Während sich im Gesamttrend ein leichter Anstieg bemerkbar macht, lassen sich für das Bau- (minus 5 Punkte) und Unterrichtswesen (minus 6 Punkte) im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum deutliche Punkteverluste ausmachen.

Bauwesen und öffentliche Verwaltung bilden auch bei der Bewertung des gesellschaftlichen Status die beiden Pole: Befragte im Bauwesen bilden mit 59 Punkten das Schlusslicht. Auffällig ist dabei die besonders geringe Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitnehmer-Rechten (44 Prozent) und der sozialen Stellung (54 Prozent). Merkwürdig negativ fällt die Bewertung des sozialen Status auch bei Beschäftigten in unternehmensbezogenen Dienstleistungen aus.

3.2 Betriebliche Situation und Rahmenbedingungen der Arbeit

Die Teildimension „Betrieb“ ist die stabilste im gesamten Arbeitsklima Index. Auch ihre Subdimensionen entwickeln sich beständig, fast drei Viertel der Wiener Beschäftigten betrachten beispielsweise die wirtschaftliche Zukunft ihres Betriebes optimistisch (74 Prozent). Am zufriedensten sind die Wiener ArbeitnehmerInnen mit dem Ansehen des Unternehmens (74 Prozent), gefolgt von den betrieblichen Sozialleistungen (68 Prozent). Mit dem Führungsstil der Vorgesetzten sind jedoch nur 60 Prozent zufrieden.

Auffällige Gruppenunterschiede zeigen sich im Teilindex zunächst sowohl nach Alter als auch nach Bildung, darüber hinaus jedoch vor allem erneut nach den Merkmalen der Beschäftigung. Nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft ergeben sich für den gesamten Teilindex nur geringe Unterschiede. Größere Abstände finden sich nur in einzelnen Subdimensionen: Frauen sehen die betriebliche Entwicklung und die Sozialleistungen etwas positiver. MigrantInnen beurteilen betriebliche Sozialleistungen, den Führungsstil und das Ansehen ihres Unternehmens durchwegs negativer als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.

Alter und Beschäftigungsdauer

Ebenfalls schwach fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen *Altersgruppen* aus. Befragte über 46 Jahren haben mit 70 Punkten zwar den höchsten Indexwert, jene zwischen 26 und 35 Jahren den niedrigsten (65 Punkte) - die beiden Gruppen trennen aber lediglich fünf Indexpunkte. Verantwortlich dafür ist die pessimistische Bewertung der ökonomischen Zukunft des Unternehmens bei Beschäftigten mittleren Alters. In den übrigen Subdimensionen lässt sich weiters ein leicht linearer Zusammenhang zwischen Alter und Zufriedenheit feststellen. Je älter die Befragten sind, desto zufriedener sind sie mit dem Ansehen des Betriebs, den Sozialleistungen und dem Führungsstil. Dieser Effekt ist aber nicht ursächlich auf das Lebensalter zurückzuführen. Dieses korreliert stark mit der *Beschäftigungsdauer* im Betrieb.

Betrachtet man die einzelnen Subdimensionen anhand dieser Variable, findet sich der gleiche Effekt in deutlich stärkerer Ausprägung. Beim Image des Unternehmens trennen Befragte mit einer kurzen Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr 12 Indexpunkte von jenen mit mehr als 11 Jahren Beschäftigungsdauer. Beim Führungsstil sind es 13 und bei den Sozialleistungen 17 Indexpunkte. So erreichen ArbeitnehmerInnen mit weniger als einem Jahr Beschäftigungsdauer lediglich 61, jene mit mehr als 11 Jahren Beschäftigungsdauer 73 Indexpunkte. Vier von zehn Beschäftigten, die seit weniger als einem Jahr im Betrieb sind, sind mit dem Führungsstil zufrieden, bei jenen mit mehr als elf Jahren im Betrieb sind es dagegen fast sieben von zehn (69 Prozent). In diesem Sinne ist die Dauer der Anstellung auch durchaus ein Indikator für eine insgesamt als positiv zu betrachtende betriebliche Situation begreifen. Sind ArbeitnehmerInnen nicht zufrieden mit den Eigenschaften des Unternehmens, sind diese eher geneigt, eine Anstellung in einem Betrieb zu finden, die eher ihren Vorstellungen entspricht. Zu einem „guten“ Arbeitsplatz gehören aber auch entsprechende Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie entsprechende Einkommen und geringe aus der beruflichen Tätigkeit hervorgehende Belastungen (vgl. Abschnitt 3.3 und 3.3).

Wie eine Längsschnittbetrachtung zeigt, scheint auch die Qualität der neugeschaffenen Arbeitsstellen gesunken zu sein: Im Betrachtungszeitraum 2005 bis 2009 lag der Wert des Teilindex für Befragte mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr um neun Punkte höher. So sind auch die Subdimensionen Führungsstil (minus 14 Punkte), Ansehen des Unternehmens (minus 12 Punkte) und Sozialleistungen (minus neun Punkte) bei dieser Gruppe deutlich gesunken.

Bildung

Die niedrigsten Werte für den Teilindex (63 Punkte) und sämtliche Subdimensionen finden sich erneut bei Befragten mit maximal Pflichtschulabschluss. Mit 73 Punkten liegen Befragte mit Fach-, Handels- oder Mittelschulabschluss an der Spitze. Beide Gruppen hatten mit einem Zuwachs von jeweils fünf Punkten seit dem Betrachtungszeitraum 2010 bis 2014 auch die größten Zugewinne zu verzeichnen.

Befragte mit maximal Pflichtschulabschluss können in allen Subdimensionen, bis auf das Ansehen des Betriebs, Zugewinne vorweisen. Die Zufriedenheit mit dem Image des Betriebs ist seit Beginn der 2000er Jahre deutlich und kontinuierlich gesunken. Befragte mit Fach-, Handels- oder Mittelschule als höchstem Bildungsabschluss haben in allen Subdimensionen höhere Werte erzielt: Am deutlichsten bei der Bewertung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs (plus 10 Punkte seit dem Zeitraum 2010 bis 2014) sowie bei Führungsstil und Sozialleistungen (jeweils plus 7 Punkte).

Überraschenderweise unterscheiden sich Befragte mit einer Lehre (67) kaum von AkademikerInnen (68), die durchgehend niedrigere Werte aufweisen als Befragte mit Matura (70). Die Unterschiede zwischen beiden letztgenannten Gruppen sind aber gering. Der größte Unterschied zwischen diesen beiden verdankt sich der pessimistischeren Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft bei AkademikerInnen, aktuell sagen z.B. nur 15 Prozent sie seien „sehr optimistisch“ diesbezüglich. Zum Vergleich: AbsolventInnen von Fach-,Handels- oder Mittelschulen sind zu 36 Prozent uneingeschränkt optimistisch, was die wirtschaftliche Zukunft ihres Betriebs angeht.

Vertragliche Arbeitszeit

Die höchste Betriebszufriedenheit erreichen Befragte mit einem Arbeitsausmaß von mehr als 35 Stunden (70 Punkte). Teilzeitbeschäftigte mit einem Erwerbsausmaß zwischen 20,5 und 35 Stunden liegen sieben Punkte darunter, ArbeitnehmerInnen mit einem Erwerbsausmaß von weniger als 20 Wochenstunden fünf Punkte.

Vollzeiterwerbstätige und Teilzeitbeschäftigte lagen zum Betrachtungszeitraum 2010 bis 2014 noch gleich auf, ArbeitnehmerInnen in niedriger Teilzeit sogar knapp darüber. Vollzeiterwerbstätige konnten aber in allen Subdimensionen zulegen und sich so gesamt um drei Punkte verbessern. Befragte mit einem Erwerbsausmaß zwischen 20,5 und 35 Stunden haben dagegen in allen Subdimensionen verloren, am deutlichsten bei der Bewertung des Führungsstils (minus 8 Punkte). ArbeitnehmerInnen mit weniger als 20 Wochenstunden blicken aktuell zwar optimistischer auf die ökonomische Zukunft ihres Betriebs, haben aber in allen anderen Subdimensionen im Vergleichen zum vorhergehenden Betrachtungszeitraum deutlich verloren. Besonders deutlich bei der Zufriedenheit des Führungsstil (minus 13 Indexpunkte) und des Ansehens des Unternehmens (minus 7 Punkte). Ihr Teilindexwert sank gesamt um vier Punkte.

Stellung im Beruf

Dass bei diesem Index lediglich sieben Punkten zwischen ArbeiterInnen (63 Punkte) sowie Angestellten und öffentlich Bediensteten liegen (jeweils 70 Punkte), verdeckt die teilweise massiven Unterschiede in den einzelnen Subdimensionen. Generell weisen ArbeiterInnen in allen Subdimensionen die niedrigsten Indexwerte auf: Beim Image des Betriebs liegt diese Gruppe acht Punkte hinter Angestellten, die diese Subdimension mit 75 Punkten anführen. Bei den Sozialleistungen sind es dagegen neun Punkte Rückstand auf öffentlich Bedienstete (70 Punkte): Während nur 53 Prozent der ArbeiterInnen mit den Sozialleistungen zufrieden sind, trifft dies auf 81 Prozent der öffentlich Bediensteten und 71 Prozent aller Angestellten zu.

In der der Subdimension „wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs“ liegen 20 Indexpunkte zwischen ArbeiterInnen und öffentlich Bediensteten. Verantwortlich dafür ist eine deutlich divergente Entwicklung: Während der Indexwert von Angestellten seit dem Betrachtungszeitraum 2000 bis 2004 um acht Punkte gesunken ist, stieg er bei den öffentlich Bediensteten um elf. Aktuell zeigen sich drei von fünf ArbeitnehmerInnen optimistisch hinsichtlich der ökonomischen Entwicklung des Betriebs, bei öffentlich Bediensteten sind es hingegen 85 Prozent. Die Bewertung der ökonomischen Entwicklung des Betriebs übt damit einen genauso starken Einfluss auf die Bewertung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit aus wie jene der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes insgesamt: So geben 91 Prozent der im öffentlichen Dienst Tätigen an ihr Arbeitsplatz sie sicher. Bei ArbeiterInnen sind es lediglich 63 Prozent.

Branchen

Die größte Differenz in der Bewertung der betrieblichen Situation findet sich bei der Betrachtung nach Branchen. Wiederum weisen Beschäftigte im Bauwesen die niedrigsten Indexwerte (61 Punkte) auf, jene in der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung die höchsten (76 Punkte).

Im Vergleich zum Betrachtungszeitraum 2010 bis 2014 hat sich der Indexwert für ArbeitnehmerInnen im Bauwesen um vier Punkte gebessert. So lassen sich in allen Subdimensionen leichte Verbesserungen feststellen, am deutlichsten beim Führungsstil mit einem Plus von sechs Punkten. Mit Ausnahme der Subdimension „wirtschaftliche Entwicklung“ bilden sie bei den verbleibenden Dimensionen jedoch nach wie vor das Schlusslicht. So geben jeweils weniger als die Hälfte der Befragten im Bauwesen an, sie seien zufrieden mit dem Führungsstil (45 Prozent) und den Sozialleistungen (49 Prozent). Die aktuellen Verbesserungen sind aber nicht stark genug um die teils massiven Einbrüche der ersten Hälfte der 2010er Jahre (2010 bis 2014) zu kompensieren. Ob dies nun eine Trendwende andeutet und arbeitsrechtliche Verbesserungen in dieser Branche zu greifen beginnen, bleibt abzuwarten.

Seit dem letztmaligen Betrachtungszeitraum haben Befragte in der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung weiter an Zufriedenheit dazugewonnen. Vor allen in den Subdimensionen „wirtschaftliche Entwicklung“ (plus zehn Punkte), Ansehen und Führungsstil (jeweils neun Punkte) haben sich Einschätzung und Zufriedenheit der Öffentlich Bediensteten deutlich gebessert. Besonders eklatant ist der Vorsprung auf alle anderen Branchen bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft: Diese liegt 13 Punkte über dem Sektor Verkehr und Nachrichtenwesen, der mit 67 Punkten den gesamt zweithöchsten Wert zu verbuchen hat. Der Indexwert für das Bauwesen liegt bei 59 Punkten. Der Zusammenhang zwischen der Einschätzung dieser Dimension und der Arbeitsplatzsicherheit ist auch hier wieder besonders deutlich ausgeprägt.

Der Sektor Verkehr und Nachrichtenwesen kann ebenfalls eine durchwegs positive Entwicklung verzeichnen. Im Vergleich zum Betrachtungszeitraum 2010 bis 2014 konnten in allen Subdimensionen – am deutlichsten bei Führungsstil und Sozialleistungen (jeweils um acht Punkte) – Zugewinne erzielt und der Teilindexwert gesamt um vier Punkte auf 71 steigen. Selbiges gilt für den Groß- und Einzelhandel (68 Punkte, plus vier), wobei die Verbesserungen in den einzelnen Subdimensionen geringer ausfielen.

Ebenfalls positiv verlief die Entwicklung im Tourismus (plus 6 Punkte), wenngleich diese Branche nach wie vor einen recht niedrigen Indexwert erreicht. So sind zwar für die Subdimensionen „Führungsstil“ und „Sozialleistungen“ Rekordwerte zu verzeichnen, beim Führungsstil liegt man damit aber nur knapp über dem Wiener Durchschnitt, bei den Sozialleistungen knapp darunter. Bei den Sozialleistungen liegen die Zufriedenheitswerte der ArbeitnehmerInnen im Tourismus mit 52 Prozent klar unter dem Wiener Durchschnitt (68 Prozent). Die nach wie vor deutlich unterdurchschnittlichen Werte bei den Subdimensionen wirtschaftliche Zukunft und Ansehen des Betriebs sind den drastischen Einbrüchen zu Beginn dieses Jahrzehnts (seit 2010 bis 2014 minus 14 bzw. minus zehn Punkte) geschuldet.

Nur geringfügige Veränderungen gab in Industrie und Gewerbe. Hier verläuft die Entwicklung des Teilindex (69 Punkte) sowie seiner Subdimensionen seit Jahren äußerst stabil. Während der Indexwert im Gesundheits- und Sozialwesen (70 Punkte) und den unternehmensnahen Dienstleistungen (68 Punkte) seit Jahren stabil bleibt, kam es zu einer leichten Verschiebung zwischen den Subdimensionen: Leichten Verlusten bei der Bewertung der wirtschaftlichen Zukunft stehen leichte Zugewinne bei der Zufriedenheit mit den Sozialleistungen gegenüber.

Tabelle 11: Teilindex „Betrieb“ in Wien nach soziodemographischen Merkmalen

		Teilindex Betrieb	Subdimension wirtschaftliche Zukunft (Betrieb)	optimistisch für die wirtschaftliche Zukunft	Subdimension Image (Betrieb)	zufrieden mit dem Ansehen des Unternehmens	Subdimension Führungsstil	zufrieden mit Führungsstil	Subdimension Sozialleistungen	zufrieden mit Sozialleistungen
Geschlecht	männlich	67	59	71%	71	73%	64	60%	66	68%
	weiblich	69	63	78%	75	76%	65	61%	66	68%
Alter	bis 25 Jahre	67	63	77%	70	66%	63	52%	62	66%
	26 bis 35 Jahre	65	58	70%	71	73%	62	57%	62	64%
	36 bis 45 Jahre	69	61	75%	74	77%	66	63%	68	67%
	46 Jahre und älter	70	63	76%	74	76%	66	64%	70	73%
Migrationshintergrund	nein	69	62	74%	74	76%	66	62%	68	71%
	ja	66	60	75%	70	69%	61	54%	61	60%
Staatsbürgerschaft	Österreichisch	68	62	75%	73	74%	65	60%	67	69%
	andere	66	55	70%	73	76%	63	62%	65	59%
Kinder leben im Haushalt	nein	67	60	72%	72	73%	64	60%	65	68%
	ja	70	66	81%	75	78%	65	62%	69	69%
Bildung	Pflichtschule	63	54	65%	60	51%	59	46%	58	58%
	Pflichtschule m. Lehre	67	62	75%	72	71%	65	58%	65	63%
	Fach-/Handels-/Mittelsch.	73	70	81%	78	83%	72	72%	69	74%
	Matura	70	64	74%	76	77%	67	63%	69	67%
	Universität	68	59	75%	75	79%	63	61%	68	73%
Gesamt		68	61	74%	73	74%	65	60%	66	68%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Tabelle 12: Teilindex „Betrieb“ in Wien nach beruflichen Merkmalen

		Teilindex Betrieb	Subdimension wirtschaftliche Zukunft (Betrieb)	optimistisch für die wirtschaftliche Zukunft*	Subdimension Image (Betrieb)	zufrieden mit dem Ansehen des Unternehmens*	Subdimension Führungsstil	zufrieden mit Führungsstil*	Subdimension Sozialleistungen	zufrieden mit Sozialleistungen*
Stellung im Beruf	Arbeiter	63	50	60%	67	64%	61	53%	61	53%
	Angestellte	70	63	76%	75	79%	66	63%	68	70%
	Öffentlicher Dienst	70	70	85%	71	73%	65	64%	70	81%
vertragliche Arbeitszeit	1 bis 20 Stunden	65	63	74%	68	64%	57	50%	59	58%
	20,5 bis 35 Stunden	63	60	72%	70	70%	57	49%	61	59%
	35,5 Stunden und mehr	70	66	80%	74	77%	67	64%	69	71%
Beschäftigungsdauer im Betrieb	bis 1 Jahr	61	60	71%	65	58%	55	40%	55	56%
	2 bis 3 Jahre	65	61	71%	70	72%	62	57%	64	61%
	4 bis 10 Jahre	70	66	82%	75	77%	67	64%	68	69%
	ab 11 Jahre	73	68	81%	77	81%	68	69%	72	80%
Branche gruppiert	Bauwesen	61	59	70%	65	62%	60	45%	56	49%
	Tourismus	65	55	71%	67	62%	67	61%	64	52%
	Unterrichtswesen	66	59	76%	68	75%	68	71%	65	71%
	unternehmensnahe Dienstl.	67	61	74%	73	75%	62	54%	65	60%
	Groß- und Einzelhandel	68	65	79%	75	77%	66	64%	65	67%
	Industrie und Gewerbe	69	66	78%	75	76%	65	58%	67	69%
	Gesundheits- u. Sozialwesen	70	65	86%	76	82%	64	63%	70	70%
	Verkehr/Nachrichtenwesen	71	67	78%	75	80%	68	70%	72	77%
	Öffentl. Verwaltung und Soz.-vers.	76	80	88%	78	86%	69	73%	75	91%
Gesamt		68	61	74%	73	74%	65	60%	66	68%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

3.3 Qualität der Arbeit

Während die Zufriedenheit im Teilindex „Arbeit“ im Vergleich zum Zeitraum 2010 bis 2014 nun leicht gesunken ist, stagnierte die Subdimension „Berufszufriedenheit“. Die Lebenszufriedenheit stieg dagegen leicht, genauso wie die Bewertung des eigenen Einkommens. Verantwortlich für die negative Entwicklung der Belastungsdimensionen sind insbesondere steigender Innovations- und physischer Stress in der Arbeit. Am stärksten belastet zeigen sich die WienerInnen aber durch psychischen Stress.

Eindeutige *Geschlechterunterschiede* gibt es dabei kaum. In den Berufsindikatoren bewerten Frauen die Arbeitszeitregelung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etwas positiver als Männer. Aufgrund der nach wie vor stark geschlechtsstereotypen Berufswahl üben Männer häufiger körperlich anstrengende Tätigkeiten aus und geben entsprechend häufiger an, durch physischen Stress belastet zu sein (29 gegenüber 20 Punkten). Die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist bei Männern etwas stärker gestiegen als bei Frauen (sechs im Vergleich zu vier Punkten). Die Belastungsdimensionen sind für beide Geschlechter in einem ähnlich starken Umfang angestiegen.

Nach *Herkunft* betrachtet, haben Wiener Beschäftigte mit Migrationshintergrund einen niedrigeren Indexwert (68 vs. 73 Punkte). Verantwortlich dafür sind die niedrigere allgemeine Berufszufriedenheit, die mit einer geringeren Zufriedenheit in den Subdimensionen „Zeiteinteilung“ und „Einkommen“ (acht Punkte weniger als die Vergleichsgruppe) und höherer psychischer sowie deutlich höherer physischer Stress (acht Punkte mehr als die Vergleichsgruppe). Mehr als zwei Drittel der Befragten mit Migrationshintergrund geben z.B. an, das Einkommen reiche nicht oder nur knapp aus (68 Prozent, Vergleichsgruppe: 50 Prozent). Ein Fünftel (21 Prozent) fühlt sich durch schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahr belastet, um 5 bzw. 6 Pp. mehr als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Dabei ist anzunehmen, dass sich die niedrigere Berufszufriedenheit sowie Unzufriedenheit mit dem Einkommen gegenseitig bedingen und durch die wahrgenommenen Gesundheitsrisiken verstärkt werden. Betrachtet man die Entwicklung des gesamten Teilindex jedoch nach *Staatsbürgerschaft*, haben sich die beiden Gruppen seit dem letzten Betrachtungszeitpunkt deutlich angenähert.

Bildung

„Gute Arbeit“ ist auch eine Frage der Qualifikation. Je besser qualifiziert, desto höher die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. Diese Tendenz ist aber nach oben hin gedeckelt. Die Unterschiede zwischen Befragten mit Matura und Hochschulabschluss fallen sehr gering aus. Lediglich in der Subdimension

„physischer Stress“ sind Befragte mit Matura stärker belastet (17 Punkte) als AkademikerInnen (10 Punkte).

Den niedrigsten Indexwert weisen Befragte mit maximal Pflichtschulabschluss auf (62). Die Gruppe erreicht dabei die jeweils niedrigsten Zufriedenheits- und höchsten Belastungswerte. Bei Befragten mit Lehrabschluss lassen sich dieselben Tendenzen in leicht abgeschwächter Form wiederfinden. Beide Gruppen sind dabei besonders stark von physischem Stress betroffen, was der Beschaffenheit der beruflichen Tätigkeit geschuldet ist. Jeweils nur knapp mehr als ein Viertel gibt etwa an, „gar nicht“ durch schlechte Gesundheitsbedingungen belastet zu sein (Pflichtschule: 26 Prozent, Lehre 29 Prozent).

Befragte mit Fach-, Handels- und Mittelschulabschluss liegen recht konstant im Mittelfeld. Die Zufriedenheitsdimensionen entsprechen dabei weitgehend jenen von Befragten mit Matura oder Hochschulabschluss, die Belastungen sind aber merklich stärker ausgeprägt.

Im Vergleich zum Betrachtungszeitraum 2010 bis 2014 sind vor allem zwei Entwicklungen auffällig. Die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist in allen Gruppen gestiegen: Am stärksten für Befragte mit Pflichtschulabschluss (neun Punkte), gefolgt von jene mit Fach-, Handels- und Mittelschulabschluss (sieben Punkte). Dennoch ist nur ein Drittel der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss mit dem Einkommen zufrieden. Fast genauso viele geben an, dieses „reicht nicht aus“ um davon leben zu können. Dagegen zeigen sich zwei Drittel der Befragten mit Fach-, Handels- oder Mittelschulabschluss mit dem Einkommen zufrieden (66 Prozent). Die beste Voraussetzung für ein existenzsicherndes Einkommen bietet nach wie vor eine akademische Ausbildung, nur acht Prozent sagen, das Einkommen reiche nicht aus.

Während die Zufriedenheit mit dem Einkommen gestiegen ist, sind aber auch die Belastungen bildungsabhängig gestiegen. Je höher der Bildungsabschluss, desto niedriger der Belastungsanstieg. Während für AkademikerInnen die Belastungsdimensionen weitgehend stagnieren, stiegen sie bei Befragten mit Matura leicht, bei allen anderen Gruppen deutlich stärker an, am drastischsten bei Befragten mit Pflichtschulabschluss oder Lehre.

Alter und Beschäftigungsdauer

Die jüngste und die älteste Altersgruppe trennen lediglich vier Indexpunkte. Diese altersspezifische Ausdifferenzierung im Teilindex „Arbeit“ ist eine neue Entwicklung. Hauptverantwortlich dafür ist der Verlust an Punkten bei der jüngsten Altersgruppe seit dem letztmaligen Betrachtungszeitpunkt (2010 bis 2014). Bedingt wird diese durch die überdurchschnittlich stark gestiegenen Belastungen bei jüngeren ArbeitnehmerInnen. Ältere weisen eine leicht höhere Berufszufriedenheit auf, jüngere sind dagegen stärker von psychischem und physischem Stress betroffen. Erwerbstätige über 46 Jahren erreichen den

höchsten Indexwert in der Subdimension „Zeiteinteilung“ (74 Punkte), jene im Alter zwischen 26 und 35 Jahre den niedrigsten (67). Überprüft man diese Subdimension nach der Variable „Kinder im Haushalt“, fällt der Unterschied deutlich geringer aus - Kinderbetreuungspflichten scheinen daher nicht ausschlaggebend für diese Diskrepanz sein.

Je länger die Beschäftigungsdauer, desto höher der Indexwert. In dieser Eindeutigkeit ist diese Entwicklung ein Novum. 2005 bis 2009 trennten die Gruppe mit der kürzesten von jener mit der längsten Beschäftigungsdauer nur drei Punkte, aktuell sind es elf. Besonders hoch fallen die Unterschiede im aktuellen Betrachtungszeitraum bei den vier Zufriedenheitsdimensionen aus: 17 Punkte trennen jene mit der kürzesten von jenen mit der längsten Beschäftigungsdauer bei der allgemeinen Berufszufriedenheit, 11 Punkte bei der Lebenszufriedenheit, 12 Punkte bei der Zeiteinteilung und 19 Punkte beim Einkommen. Zusätzlich sind ArbeitnehmerInnen, die sich seit weniger als einem Jahr im Betrieb befinden, besonders stark von physischem Stress und mangelnder sozialer Einbindung belastet. Vom generellen Anstieg der Belastungsdimensionen seit dem letztmaligen Betrachtungszeitpunkt ist diese Gruppe also übermäßig stark betroffen. Die Situation für Menschen in neuen Beschäftigungsverhältnissen stellt sich also schwierig dar: zwar sind die Indexwerte für das Einkommen gestiegen, bewegen sich aber noch immer deutlich unter jenen von Befragten mit Beschäftigungsdauern von 4 Jahren und mehr. Gleichzeitig sind die Belastungsdimensionen überproportional gestiegen. Physische Belastung und soziale Einbindung präsentieren sich für Erwerbstätige, die seit mehr als einem Jahr im Betrieb arbeiten, bereits signifikant niedriger. Haben sich ArbeitnehmerInnen erst einmal im neuen Job eingelebt, steigt auch die soziale Einbindung.

Vertragliche Arbeitszeit

Im Zeitraum 2015 bis 2017 gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den drei Vergleichsgruppen: Am deutlichsten sind diese bei der Berufszufriedenheit und in stärkerem Maße beim Einkommen zu sehen. Hierbei erzielen Vollzeitbeschäftigte jeweils die besten Werte. Wie auch die Zufriedenheitswerte suggerieren, scheint primär Vollzeitbeschäftigte ein zufriedenstellendes Einkommen bieten zu können. Überraschenderweise gibt es aber kaum Unterschiede in der Subdimension „Zeiteinteilung“. Zwar sind Erwerbstätige mit einem Stundenausmaß von maximal 20 Wochenstunden am zufriedensten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gleichzeitig weisen sie aber auch die niedrigste Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung auf.

Stellung im Beruf

Die Kluft zwischen ArbeiterInnen (65 Punkte) auf der einen und Angestellten (73 Punkte) sowie öffentlich Bediensteten (74 Punkte) auf der anderen Seite

hat im Vergleich zum letztmaligen Betrachtungszeitpunkt leicht abgenommen, ist aber nach wie vor signifikant. Verantwortlich dafür sind deutlich niedrigere Werte in allen Zufriedenheitsdimensionen des Teilindex „Arbeit“ und eine markant höhere Belastung durch physischen Stress bei den ArbeiterInnen. Während die Belastungsdimensionen bei ArbeiterInnen verglichen mit vorausgehenden Betrachtungszeitraum hoch geblieben sind, geben Angestellte nun an, stärker durch physischen (plus sieben Punkte) und Innovations-Stress (plus sechs Punkte) belastet zu sein. Öffentlich Bedienstete berichten von einem stärkeren Mangel bei der sozialen Einbindung (plus sieben Punkte). Bei allen drei Gruppen stieg die Bewertung des Einkommens, am stärksten bei öffentlich Bediensteten (plus acht Punkte).

Branchen

Die Veränderungen im Vergleich zum letztmaligen Betrachtungszeitpunkt sind nicht sonderlich stark ausgeprägt. Während das Verkehr und Nachrichtenwesen sowie Gesundheits- und Sozialwesen vier Punkte zulegen konnte, büßten Beschäftigte im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich ebenso viele ein.

Vor allem im Tourismus, dem Verkehr und Nachrichtenwesen (jeweils zehn Punkte), im Groß- und Einzelhandel (sieben Punkte) und bei Industrie und Gewerbe (fünf Punkte) stieg die Bewertung des Einkommens. Entgegen dem Wien-weiten Trend sank der Indexwert in dieser Subdimension im Bauwesen um fünf, bei der Zeiteinteilung sogar um sieben Punkte. Besonders groß ist der Abstand zwischen dem Bauwesen zu den anderen Branchen bei der Bewertung des Einkommens.

Die Entwicklung der Belastungsdimensionen verlief ähnlich divergent: Während vier Branchen sich in allen Belastungskategorien verschlechterten – Industrie und Gewerbe, Groß- und Einzelhandel, Tourismus, unternehmensnahe Dienstleistungen – stagnierten bzw. verbesserten sich die Werte der einzelnen Subdimensionen bei der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung, im Verkehr und Nachrichten-, im Gesundheits- und Sozial- sowie im Bauwesen. Die Entwicklung im Unterrichtswesen verlief weitgehend stabil; lediglich in der Subdimension „soziale Einbindung“ stieg die empfundene Belastung an.

Für den Status Quo ergibt sich damit folgendes Bild: An den beiden Polen finden sich wiederum das Bauwesen und die Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherungen (62 bzw. 81 Punkte). Letztgenannte Gruppe zeichnet sich durch die konstant niedrigsten Werte in den Belastungsdimensionen aus. Auffällig sind die Werte im Gesundheits- und Sozialwesen für allgemeine Berufs- und Lebenszufriedenheit (82 bzw. 83 Punkte) und die niedrigen Werte der Branche für die Belastung durch mangelnde soziale Einbindung.

In der Subdimension „physische Belastung“ finden sich die größten Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Die massivsten Belastungen weisen mit großem Abstand ArbeitnehmerInnen im Bauwesen auf, gefolgt von Industrie und Gewerbe sowie Tourismus.

Tabelle 13: Teilindex „Arbeit“ (Qualität der Arbeit) in Wien nach soziodemographischen Merkmalen

		Arbeit	Allgemeine Berufszufriedenheit	Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit	Eine angestrebte Tätigkeit im selben Betrieb	Allgemeine Lebenszufriedenheit	Zufriedenheit mit Leben insgesamt	Zeiteinteilung	Vereinbarkeit des Berufs mit Privatleben	Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung	Einkommen	Zufriedenheit mit Einkommen	Einkommen reicht völlig/gut aus
Geschlecht	männlich	70	72	81%	72%	73	75%	69	68%	61%	54	53%	47%
	weiblich	73	73	80%	70%	76	82%	72	76%	68%	53	53%	43%
Alter	bis 25 Jahre	69	70	81%	71%	74	74%	70	76%	58%	52	50%	44%
	26 bis 35 Jahre	70	70	78%	68%	74	78%	67	66%	59%	52	48%	44%
	36 bis 45 Jahre	72	73	79%	72%	75	80%	69	66%	67%	52	51%	43%
	46 Jahre und älter	73	75	83%	72%	74	79%	74	80%	69%	56	59%	48%
Migrationshintergrund	nein	73	74	82%	74%	75	78%	72	73%	68%	56	57%	50%
	ja	68	68	77%	63%	72	79%	67	68%	56%	48	43%	32%
Staatsbürgerschaft	Österreichisch	72	73	81%	72%	75	78%	71	72%	66%	54	54%	46%
	andere	70	69	75%	65%	72	82%	65	65%	53%	45	42%	33%
Kinder leben im Haushalt	nein	71	72	80%	71%	73	76%	71	71%	65%	54	52%	47%
	ja	71	73	83%	72%	77	84%	68	72%	64%	51	56%	38%
Bildung	Pflichtschule	62	62	67%	57%	66	63%	65	57%	50%	42	32%	30%
	Pflichtschule m. Lehre	66	70	78%	67%	69	69%	68	67%	62%	51	47%	42%
	Fach-/Handels-/Mittelsch.	72	76	86%	80%	77	85%	71	80%	72%	57	66%	47%
	Matura	75	76	84%	75%	77	81%	75	75%	68%	55	53%	49%
	Universität	76	75	82%	73%	79	87%	71	73%	67%	57	61%	50%
Gesamt		73	74	80%	71%	76	78%	73	72%	64%	55	53%	45%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Tabelle 14: Teilindex „Arbeit“ (Arbeitsbelastungen) in Wien nach soziodemographischen Merkmalen

		Arbeit	Soziale Einbindung	Zufriedenheit mit Kollegen/-innen	Belastung durch Einsamkeit/Isolation	Psychischer Stress	Belastung durch Zeitdruck	Belastung durch seelisch aufreibende Arbeit	Physischer Stress	Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen	Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr	Innovations-Stress	Belastung durch technische/organ. Veränderungen	Belastung durch Wechsel von Arbeitsabläufen/-anforderungen
Geschlecht	männlich	70	21	79%	9%	29	35%	15%	29	19%	22%	27	14%	15%
	weiblich	73	18	80%	8%	20	28%	18%	20	14%	11%	24	11%	14%
Alter	bis 25 Jahre	69	22	73%	9%	32	32%	19%	32	21%	21%	29	12%	11%
	26 bis 35 Jahre	70	20	81%	9%	25	37%	18%	25	18%	15%	27	14%	15%
	36 bis 45 Jahre	72	18	79%	7%	22	32%	13%	22	12%	15%	24	11%	15%
	46 Jahre und älter	73	19	80%	10%	24	28%	18%	24	16%	18%	25	13%	14%
Migrations-hintergrund	nein	73	19	80%	10%	23	30%	16%	23	15%	16%	26	13%	14%
	ja	68	21	77%	6%	31	37%	18%	31	21%	21%	26	10%	14%
Staatsbürgerschaft	Österreichisch	72	19	79%	9%	25	31%	17%	25	16%	18%	26	13%	14%
	andere	70	19	82%	3%	23	43%	16%	23	15%	10%	23	12%	11%
Kinder leben im Haushalt	nein	71	20	77%	9%	25	30%	17%	25	16%	16%	26	12%	14%
	ja	71	17	84%	7%	25	36%	16%	25	17%	19%	24	13%	14%
Bildung	Pflichtschule	62	31	60%	14%	45	40%	29%	45	34%	35%	35	20%	19%
	Pflichtschule m. Lehre	66	25	74%	14%	40	36%	18%	40	27%	33%	32	18%	19%
	Fach-/Handels-/Mittelsch.	72	19	83%	10%	29	26%	18%	29	18%	21%	28	15%	19%
	Matura	75	16	85%	8%	17	26%	14%	17	11%	10%	20	9%	11%
	Universität	76	13	85%	3%	10	33%	13%	10	6%	3%	20	8%	10%
Gesamt		73	18	79%	9%	20	32%	17%	20	16%	17%	25	13%	14%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Tabelle 15: Teilindex „Arbeit“ (Qualität der Arbeit) in Wien nach beruflichen Merkmalen

		Arbeit	Allgemeine Berufszufriedenheit	Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit	Eine angestrebte Tätigkeit im selben	Allgemeine Lebenszufriedenheit	Zufriedenheit mit Leben insgesamt	Zeiteinteilung	Vereinbarkeit des Berufs mit Privatleben	Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung	Einkommen	Zufriedenheit mit Einkommen	Einkommen reicht völlig/gut aus
Stellung im Beruf	Arbeiter	73	74	69%	53%	76	66%	73	58%	51%	55	33%	24%
	Angestellte	74	79	82%	74%	81	81%	71	75%	69%	67	57%	47%
	Öffentlicher Dienst	69	67	88%	82%	72	91%	72	76%	66%	48	71%	71%
vertragliche Arbeitszeit	1 bis 20 Stunden	70	67	77%	61%	74	76%	70	80%	51%	47	37%	37%
	20,5 bis 35 Stunden	72	74	68%	56%	78	79%	70	72%	65%	59	41%	29%
	35,5 Stunden und mehr	65	62	83%	76%	70	85%	65	71%	66%	48	64%	55%
Beschäftigungsdauer im Betrieb	bis 1 Jahr	69	68	64%	59%	76	68%	65	64%	45%	50	41%	36%
	2 bis 3 Jahre	72	74	77%	63%	77	80%	71	62%	60%	56	45%	43%
	4 bis 10 Jahre	76	79	84%	74%	81	85%	77	71%	67%	67	60%	46%
	ab 11 Jahre	62	64	88%	80%	69	88%	58	85%	75%	40	72%	67%
Branche gruppiert	Bauwesen	68	67	61%	61%	75	71%	62	42%	46%	54	30%	25%
	Tourismus	70	73	78%	63%	77	77%	70	58%	49%	60	53%	43%
	Industrie und Gewerbe	70	69	83%	71%	75	81%	69	73%	63%	52	63%	57%
	Groß- und Einzelhandel	71	67	77%	64%	74	82%	72	76%	63%	52	54%	41%
	Unternehmensn. Dienstleistungen	73	76	73%	57%	74	81%	68	72%	67%	57	48%	42%
	Unterrichtswesen	74	76	85%	72%	79	83%	71	64%	61%	63	57%	55%
	Verkehr/Nachrichtenwesen	75	82	85%	80%	83	86%	71	65%	71%	55	73%	60%
	Gesundheits- u. Sozialwesen	81	81	91%	82%	86	96%	77	78%	65%	63	56%	45%
Öffentl. Verwaltung/Soz.-Vers.	71	72	94%	89%	74	98%	70	79%	81%	53	71%	55%	
Gesamt		73	74	80%	71%	76	78%	73	72%	64%	55	53%	45%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

Tabelle 16: Teilindex „Arbeit“ (Arbeitsbelastungen) in Wien nach beruflichen Merkmalen

		Arbeit	Soziale Einbindung	Zufriedenheit mit Kollegen/-innen	Belastung durch Einsamkeit/Isolation	Psychischer Stress	Belastung durch Zeitdruck	Belastung durch seelisch aufreibende Arbeit	Physischer Stress	Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen	Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr	Innovations-Stress	Belastung durch technische/organ. Veränderungen	Belastung durch Wechsel von Arbeitsabläufen/-anforderungen
Stellung im Beruf	Arbeiter	73	18	76%	8%	20	40%	16%	20	30%	37%	25	12%	13%
	Angestellte	74	19	80%	8%	21	30%	16%	21	13%	12%	27	13%	14%
	Öffentlicher Dienst	69	23	83%	9%	24	32%	23%	24	13%	13%	26	14%	15%
vertragliche Arbeitszeit	1 bis 20 Stunden	70	19	74%	6%	21	21%	14%	21	11%	10%	22	6%	10%
	20,5 bis 35 Stunden	72	19	77%	8%	25	33%	20%	25	15%	14%	26	7%	13%
	35,5 Stunden und mehr	65	25	80%	9%	33	34%	16%	33	17%	18%	29	14%	15%
Beschäftigungsdauer im Betrieb	bis 1 Jahr	69	20	68%	9%	24	35%	16%	24	22%	18%	25	13%	13%
	2 bis 3 Jahre	72	18	75%	8%	23	39%	19%	23	17%	13%	24	12%	15%
	4 bis 10 Jahre	76	18	82%	6%	22	33%	17%	22	15%	17%	27	11%	14%
	ab 11 Jahre	62	18	84%	11%	55	24%	15%	55	14%	17%	27	15%	14%
Branche gruppiert	Bauwesen	68	21	75%	3%	32	45%	12%	32	52%	45%	27	15%	15%
	Tourismus	70	20	78%	16%	32	37%	22%	32	26%	21%	29	17%	17%
	Industrie und Gewerbe	70	22	80%	8%	25	33%	19%	25	21%	23%	27	18%	13%
	Groß- und Einzelhandel	71	21	75%	8%	17	29%	17%	17	17%	17%	25	15%	19%
	Unternehmensn.Dienstleistungen	73	18	81%	10%	15	35%	11%	15	15%	10%	21	12%	19%
	Unterrichtswesen	74	19	79%	9%	20	31%	27%	20	13%	6%	22	9%	11%
	Verkehr/Nachrichtenwesen	75	11	76%	10%	16	37%	14%	16	11%	17%	24	12%	10%
	Gesundheits- u. Sozialwesen	81	9	95%	3%	10	29%	28%	10	6%	10%	17	7%	11%
Öffentl. Verwaltung/Soz.-Vers.	71	19	94%	2%	36	17%	11%	25	7%	5%	26	4%	10%	
Gesamt		73	18	79%	9%	20	32%	17%	20	16%	17%	25	13%	14%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

3.4 Subjektive Erwartungen und Arbeitsmarktchancen

Der vierte Teilindex „Erwartungen“ ist gesamt stabil geblieben, die beiden Subdimensionen entwickeln sich aber in gegenläufige Richtungen. Während die persönlichen Karrierechancen leicht optimistischer eingeschätzt werden als noch bis 2015, betrachten die Wiener Beschäftigten die eigenen Arbeitsmarktchancen etwas pessimistischer. Während die Zufriedenheit mit den bestehenden Karriere-Chancen also wächst, sinkt der Glaube daran, im Falle eines Jobverlusts leicht wieder eine entsprechende Anstellung finden zu können.

Nach *Alter und Geschlecht* ergeben sich Unterschiede vor allem bei der Bewertung der Arbeitsmarktchancen: Männer und jüngere Menschen sind hierbei optimistischer. So geben 17 Prozent aller männlichen und 25 Prozent der weiblichen Befragten an, es wäre „sehr schwer“ eine neue Anstellung zu finden. Auch mit steigendem *Alter* sinkt der Glaube daran, wieder eine entsprechende Anstellung finden zu können, jüngere sind in dieser Frage wesentlich optimistischer.

Während Befragte mit *Migrationshintergrund* kaum Unterschiede zu jenen ohne aufweisen – mit Ausnahme der pessimistischeren Einschätzung der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (54 gegenüber 62 Indexpunkte) – sind die Unterschiede nach Staatsbürgerschaft stärker ausgeprägt. ArbeitnehmerInnen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft erreichen in beiden Subdimensionen deutlich niedrigere Werte als Wiener Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Beschäftigungsdauer

Betrachtet man nicht das Alter sondern die Anstellungsdauer, ergibt sich ein teilweise konträres Bild: Hier erreichen tendenziell jene die mit den meisten Jahren im selben Betrieb die höchsten Indexwerte. Verantwortlich dafür sind die großen Unterschiede im Teilindex Karrieremöglichkeiten. Die Effekte sind hierbei so stark, dass sie sogar die eindeutigen Alterseffekte in der zweiten Subdimension „Arbeitsmarktchancen“ (je länger im Betrieb, desto pessimistischer bezüglich des Arbeitsmarktes) kompensieren. Nur Befragte mit einer Anstellungsdauer von vier Jahren oder mehr sind mehrheitlich zufrieden mit Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Da die Dauer der Anstellung auch als Indikator eines guten Arbeitsplatzes begriffen werden kann, lässt sich also schlussfolgern: Gute Arbeitsplätze verfügen über ausreichend Karriereperspektiven für die Beschäftigten, das inkludiert auch Weiterbildungsmöglichkeiten. Ist das nicht gegeben, ist der Anreiz für ArbeitnehmerInnen sehr groß, Arbeitsverhältnisse zu beenden, um Anstellungen mit besseren Karrierechancen anzustreben.

Bildung

Anders als in den anderen drei Teilindizes, halten sich die Differenzen zwischen einzelnen *Bildungsabschlüssen* im Teilindex „Erwartungen“ im Rahmen. Die niedrigsten Indexwert haben jedoch erneut Befragte mit maximal Pflichtschulabschluss (49 Punkte), den höchsten aber nicht AkademikerInnen (51) oder Befragte mit Matura (55), sondern AbsolventInnen von Fach-, Handels- und Mittelschulen (57). Jene Bildungsgruppe ist auch am zuversichtlichsten, was ihre Karrieremöglichkeiten anbelangt und konnte die größten Zugewinne im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum verbuchen (9 Punkte): sieben von zehn Befragten dieser Gruppe geben an, mit den Entwicklungsperspektiven, zwei Drittel mit den Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden zu sein.

Bei den Arbeitsmarktchancen gibt es eine durchaus überraschende Entwicklung. Während sich lediglich der Optimismus von Befragten mit maximal Pflichtschulabschluss deutlich gebessert hat (5 Punkte), blieben die restlichen Indexwerte weitgehend stabil. Große Ausnahme sind AkademikerInnen: Erreichten sich im Abschnitt 2010 bis 2014 noch 49 Indexpunkte, sind es im aktuellen Betrachtungszeitraum lediglich 37 Punkte: 63 Prozent sagen mittlerweile, es wäre „eher oder sehr schwer“ für sie, eine neue Anstellung zu finden. Dem stimmen dagegen weniger als die Hälfte der Befragten mit Matura zu (49 Prozent). Die aktuell stagnierende Entwicklung der Arbeitsmarktsituation für AkademikerInnen spiegelt sich in den Umfragedaten damit deutlich wieder.

Stellung im Beruf

Deutlichere Unterschiede finden sich in den erwerbsrelevanten Merkmalen: Besonders deutlich wird dies etwa anhand der *Stellung im Beruf*: ArbeiterInnen weisen hier konstant die niedrigsten Indexwerte auf (44 Punkte). Die leichte Verbesserung ist vor allem auf die positive Entwicklung der Karriereperspektiven zurückzuführen, die stärker ausfällt als die schlechter gewordene Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen. Angestellte und Beamte liegen beinahe gleichauf: Bei ersteren findet sich die verhältnismäßig beste Einschätzung der Arbeitsmarktchancen, bei letztgenannten die höchste Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Branchen

Diese Entwicklung lässt sich auch bei der Betrachtung nach Branchen nachvollziehen: ArbeitnehmerInnen in der Öffentlichen Verwaltung oder Sozialversicherung erreichen sehr hohe Indexwerte, den höchsten Zufriedenheitswerten in der Subdimension „Karriere“ steht dabei die schlechteste Bewertung der Arbeitsmarktchancen gegenüber. Im Vergleich zum letztmaligen Befragungszeitpunkt rutschte der Indexwert um 15 Punkte ab.

Die positivste Entwicklung findet sich im Groß- und Einzelhandel sowie im Tourismus: im Vergleich zum letztmaligen Betrachtungszeitpunkt konnten beide Sparten ein Plus von 6 Punkten verbuchen. Während es sich beim Groß- und Einzelhandel um eine Verbesserung in beiden Subdimensionen handelt, gibt es im Tourismus zwei gegenläufige Tendenzen: der schlechteren Bewertung der Arbeitsmarktchancen steht eine massiv gestiegene Zufriedenheit bei den Karrieremöglichkeiten gegenüber (plus 12 Indexpunkte im Vergleich zu 2010 bis 2014).

Eine leichte Negativtendenz findet sich dagegen bei unternehmensnahen Dienstleistungen und im Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Hauptverantwortlich in den beiden letztgenannten Branchen sind deutliche Einbrüche in der Bewertung der Arbeitsmarktchancen: Beim Unterrichtswesen ging es neun, im Gesundheits- und Sozialwesen elf Punkte nach unten. Auch im Bauwesen sind die Beschäftigten weniger zuversichtlich als noch bis 2015. Der Indexwert sank von 39 auf 31 Punkte. Kompensiert wird dieser Trend durch eine gestiegene Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, so dass der Wert des Teilindex weitgehend unverändert geblieben ist. Das bedeutet aber gleichzeitig, dass Beschäftigte im Bauwesen nach wie vor den allgemein niedrigsten Indexwert erreichen und auch in den beiden Subdimensionen klar unter dem Durchschnitt liegen.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Betrachtet nach dem Arbeitszeitausmaß finden sich ebenfalls interessante Befunde: Die höchsten Werte erreichen Befragte mit einem Erwerbsausmaß von mehr 35,5 Stunden. Hauptverantwortlich ist dafür die Subdimension „Karrieremöglichkeiten“: Nur Vollzeitbeschäftigte sind mehrheitlich zufrieden mit den Aufstiegs- (53 Prozent) und Weiterbildungsmöglichkeiten (61 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss: Wer Karriere machen will, muss Vollzeit arbeiten, weil Unternehmen sich nach wie vor überwiegend auf Vollzeitarbeitskräfte und deren Entwicklung stützen. Während diese Gruppe im Betrachtungsabschnitt 2010 bis 2014 die Arbeitsmarktchancen am positivsten bewertete, verlief die Entwicklung aber negativ (ein Minus von fünf Indexpunkten). Die höchsten Werte erreichen nunmehr Beschäftigte mit einem Arbeitszeitausmaß von 20 oder weniger Wochenstunden. ArbeitnehmerInnen mit einem Arbeitsausmaß von 20,5 bis 35 Stunden haben in beiden Subdimensionen und somit auch im gesamten Teilindex verloren. Da es sich dabei im Regelfall um Teilzeitjobs handelt, die überwiegend von Frauen wahrgenommen werden, deckt sich dies mit der geschlechterspezifischen Entwicklung dieser Subdimension.

Tabelle 17: Teilindex „Erwartungen“ in Wien nach soziodemographischen und beruflichen Merkmalen

		Teilindex Erwartungen	Subdimension Karriere	Zufrieden mit Aufstiegs- möglichkeiten (Prozent)	Zufrieden mit Weiterbil- dungsmöglichkeiten (Prozent)	Subdimension Arbeits- marktchancen	Leicht eine neue Anstel- lung zu finden (Prozent)
Geschlecht	männlich	53	60	47%	55%	43	46%
	weiblich	51	59	48%	54%	36	37%
Alter	bis 25 Jahre	57	58	41%	39%	50	40%
	26 bis 35 Jahre	54	56	45%	49%	47	39%
	36 bis 45 Jahre	51	60	70%	66%	38	44%
	46 Jahre und älter	49	63	51%	60%	31	51%
Migrations- hintergrund	nein	53	62	41%	58%	40	37%
	ja	49	54	41%	51%	39	60%
Staatsbürger- schaft	Österreichisch	53	61	42%	49%	40	53%
	andere	45	50	48%	54%	35	35%
Kinder leben im Haushalt	nein	52	59	55%	63%	40	31%
	ja	53	62	50%	59%	40	43%
Bildung	Pflichtschule	49	54	40%	43%	42	38%
	Pflichtschule m. Lehre	50	58	49%	56%	38	42%
	Fach-/Handels-/Mittelsch.	57	69	35%	44%	41	38%
	Matura	55	61	44%	54%	44	43%
	Universität	51	58	56%	58%	37	38%
Stellung im Beruf	Arbeiter	44	50	38%	39%	33	32%
	Angestellte	54	61	49%	57%	42	45%
	Öffentlicher Dienst	56	66	54%	66%	37	42%
vertragliche Arbeitszeit	1 bis 20 Stunden	50	48	25%	33%	47	49%
	20,5 bis 35 Stunden	45	50	32%	42%	36	35%
	35,5 Stunden und mehr	54	63	53%	61%	39	42%
Beschäfti- gungsdauer im Betrieb	bis 1 Jahr	48	48	32%	37%	46	45%
	2 bis 3 Jahre	49	51	35%	44%	44	48%
	4 bis 10 Jahre	54	63	52%	60%	40	41%
	ab 11 Jahre	53	66	59%	66%	33	37%
Branche gruppiert	Bauwesen	42	50	33%	30%	31	31%
	unternehmensnahe Dienstleistungen	47	51	32%	50%	39	37%
	Tourismus	50	53	41%	35%	43	46%
	Groß- und Einzelhandel	51	61	56%	57%	39	41%
	Unterrichtswesen	52	61	41%	65%	36	46%
	Verkehr/Nachrichtenwesen	54	65	56%	65%	39	38%
	Gesundheits- u. Sozialwesen	54	63	51%	63%	40	44%
	Industrie und Gewerbe	56	63	52%	57%	43	44%
	Öff. Verwaltung / Soz. Vers.	56	71	63	75	25	22
Gesamt		52	60	47%	55%	40	42%

Anm.: Indexpunkte (fett) bzw. Zeilenprozent (kursiv), Daten der Jahre 2015 bis 2017

4 „Gute Arbeit“: Einflussfaktoren und Typologie

4.1 Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit

Die bisherigen Ergebnisse haben zum einen die zeitliche Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Wien sowie deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigten- und Personengruppen in dieser Arbeitszufriedenheit aufgezeigt. Deutlich wurde auch, dass sich Arbeitszufriedenheit in unterschiedlicher Art und Weise einstellen kann: Die Bewertung des Einkommens spielt dafür z.B. ebenso eine Rolle wie die Einschätzung der Karrieremöglichkeiten, der betrieblichen Situation oder der Belastungsfaktoren in der beruflichen Tätigkeit.

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. Zu diesem Zweck wurden erneut separate lineare Regressionsmodelle für die Zeiträume „2000 bis 2004“, „2005 bis 2009“, „2010 bis 2014“ sowie „2015 bis 2017“ gerechnet, mit dem Arbeitsklima Index als abhängiger Variable.

Reiht man die sich ergebenden Regressionskoeffizienten nach ihrer Größe, zeigt sich zunächst in allen Zeiträumen die **hohe Relevanz der Zukunftseinschätzung auf die Arbeitszufriedenheit**. Die Einschätzung, leicht wieder eine annehmbare Stelle zu finden im Falle eines Arbeitsplatzverlustes, hat zu allen Zeiträumen den höchsten Einfluss auf den Indexwert und entscheidet damit am stärksten über die Höhe des Index. Der Einfluss ist über die Zeit hinweg auch stabil hoch. Aber nicht nur die Frage der Chancen am Arbeitsmarkt insgesamt, sondern auch die gebotenen Perspektiven auf Karriere und Weiterbildungen üben einen starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit aus, wobei der Einfluss der Weiterbildungsmöglichkeiten 2015 bis 2017 angestiegen ist gegenüber dem vorigen Zeitraum. Damit spielt der Teilindex „Erwartungen“ eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit Wiener Beschäftigter.

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 seit jeher einen stärkeren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nimmt als die

Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebs. Im aktuellsten Zeitraum gestiegen ist der Einfluss, der von **der Zufriedenheit mit dem sozialen Status** als ArbeitnehmerIn auf die Arbeitszufriedenheit ausgeht: fühlt man sich diesbezüglich benachteiligt oder nicht anerkannt, sinkt auch die Arbeitszufriedenheit ab, umgekehrt zeigen sich Beschäftigte, die ihre Position in der Gesellschaft positiv bewerten, auch zufriedener mit ihrer beruflichen Tätigkeit. Schließlich zeigen sich auch **stärkere Einflüsseffekte seitens der betrieblichen Situation**, insbesondere durch die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens sowie mit dem Führungsstil durch Vorgesetzte.

Auffallend ist, dass sich zu keinem Zeitpunkt Belastungen als negative Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit in den fünf stärksten Einflussfaktoren finden lassen. Von allen Belastungsfaktoren wirkte lange Zeit die subjektive Belastung aufgrund „seelisch“ belastender, aufreibender Arbeit am stärksten negativ. Aktuell aber sind es vor allem schlechte Gesundheitsbedingungen, die zu einem deutlichen Absinken der Arbeitszufriedenheit beitragen. Die Belastung durch Zeitdruck wirkt ebenfalls negativ auf die Arbeitszufriedenheit, ihr Gewicht hat sich seit 2000 nicht verändert.

Im Zeitverlauf ist darüber hinaus auffallend, dass sich der Einfluss durch die Einschätzung der betrieblichen Sozialleistungen im jüngsten Zeitraum deutlich verkleinert hat, diese also kaum noch Relevanz besitzt für die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten. Umgekehrt ist der Einfluss durch die Arbeitszeitregelung gestiegen.

Zwischen den vier Erwerbsformen in der Analyse zeigen sich unterschiedliche Einflussfaktoren darauf, was eine „gute Arbeit“ für sie ausmacht. So spielt der **Teilindex „Gesellschaft“** in Form des wirtschaftlichen Optimismus und der Zufriedenheit mit den eigenen Rechten bzw. der eigenen gesellschaftlichen Position eine große Rolle für „klassisch“ unselbstständig Beschäftigte, die Bedeutung ist im Vergleich zum vorigen Zeitraum 2010 bis 2014 sogar noch gestiegen. Für befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen spielt der wirtschaftliche Optimismus, vor allem aber die Frage der gleichen Rechte ebenfalls eine starke Rolle in der Arbeitszufriedenheit, für LeiharbeiterInnen hat dieser Einfluss in den letzten Jahren zugenommen. Für geringfügig Beschäftigte spielen vor allem die beiden Fragen zum gesellschaftlichen Status eine große Rolle in der Bewertung ihrer Arbeitszufriedenheit.

Die **betriebliche Situation** stellt sich für die vier Erwerbstypen teils völlig unterschiedlich dar, insbesondere der Grad der betrieblichen Anbindung. Klassisch unselbstständig Beschäftigte sind hierbei am stärksten betrieblich angedungen, dementsprechend spielt für sie die Frage der wirtschaftlichen Zukunft genauso eine große Rolle wie das Ansehen des Unternehmens und der Führungsstil. Aber auch für befristet Beschäftigte spielt die wirtschaftliche

Entwicklung des Betriebs naturgemäß oftmals eine große Rolle für ihre weitere Karriereplanung, entsprechend zeigt sich ein stärker Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von befristet Beschäftigten. Auch betriebliche Sozialleistungen können bei befristet Beschäftigten zu einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit wesentlich beitragen. Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil ist für geringfügig Beschäftigte oftmals ein Kriterium, das über die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation entscheidet. Bei LeiharbeiterInnen zeigen sich keine übermäßig starken Einflüsse der vier betrieblichen Zufriedenheitsfragen. Im Vergleich zum Analysezeitraum 2010 bis 2014 fällt vor allem auf, dass die Relevanz der Einschätzung des Ansehens des Unternehmens bei befristet und geringfügig Beschäftigten gesunken ist, sowie die damals noch deutlich wichtigere Rolle der betrieblichen Situation - insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs - bei LeiharbeiterInnen.

Dass die konkreten Arbeitsbedingungen, die im **Teilindex „Arbeit“** gemessen werden, im Durchschnitt aller Beschäftigten eine gegenüber den Zukunftserwartungen nur untergeordnete Rolle spielen, zeigt sich auch bei „klassisch“ unselbständig Erwerbstätigen. Zwar sind sämtliche Indikatoren signifikant, aber keiner kommt über einen Regressionskoeffizienten von >0.10 hinaus. Anders hingegen bei atypisch Beschäftigten: Bei befristet Beschäftigten und LeiharbeiterInnen hängt die Arbeitszufriedenheit demnach auch stark von der Frage ab, ob sie wieder eine Stelle im selben Betrieb annehmen würden, aber auch von der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Bei befristet Beschäftigten kommt noch die Beziehung den KollegInnen als relevanter Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit hinzu. 2010 bis 2014 hatten insbesondere die psychischen und organisatorischen Belastungsfaktoren noch stark negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit von befristet Beschäftigten und LeiharbeiterInnen, diese sind im aktuellen Zeitraum gesunken. Anders bei geringfügig Beschäftigten: ihre Arbeitszufriedenheit hängt zum einen stark von der Einkommenszufriedenheit und damit vermutlich auch von der Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit der geringfügigen Tätigkeit ab, zum anderen aber auch immer stärker von Belastungen aufgrund Einsamkeit und Isolation sowie seelisch belastenden Arbeitsinhalten.

Die hohe Relevanz der Zukunftseinschätzungen im **Teilindex „Erwartungen“** zeigt sich in allen vier Beschäftigtengruppen. Vor allem für LeiharbeiterInnen spielt die Frage, ob sie im Fall eines Jobverlusts wieder eine annehmbare Stelle finden würden, eine große Rolle. Bei geringfügig Beschäftigten spielt insbesondere die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten eine signifikante Rolle. Bei befristet Beschäftigten und klassisch unselbständig erwerbstätigen sind es alle drei Basisindikatoren - Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen - die die Arbeitszufriedenheit verstärkt beeinflusse.

Tabelle 18: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index (vier Zeiträume)

	2000 bis 2004	2005 bis 2009	2010 bis 2014	2015 bis 2017
	Beta	Beta	Beta	Beta
Optimismus wirtschaftliche Zukunft Österreichs	0,16	0,17	0,16	0,19
Zufrieden mit sozialer Position	0,07	0,06	0,08	0,10
Zufrieden mit Rechten als Arbeitnehmer	0,09	0,08	0,07	0,08
Optimismus wirtschaftliche Zukunft des Betriebs	0,08	0,07	0,07	0,08
Zufrieden mit dem Ansehen des Unternehmens	0,10	0,08	0,11	0,11
Zufrieden mit dem Führungsstil	0,11	0,11	0,12	0,12
Zufrieden mit betrieblichen Sozialleistungen	0,10	0,09	0,10	0,01
Zufrieden mit beruflicher Tätigkeit insgesamt	0,06	0,04	0,06	0,03
wieder Tätigkeit im selben Betrieb anstreben	0,07	0,07	0,06	0,06
Zufrieden mit Leben insgesamt	0,05	0,04	0,04	0,05
gute Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	0,05	0,05	0,06	0,04
Zufrieden mit der Arbeitszeitregelung	0,05	0,04	0,01	0,06
Zufrieden mit Einkommen	0,05	0,05	0,07	0,05
Einkommen reicht aus	0,04	0,03	0,03	0,02
Zufrieden mit Beziehung zu Kollegen	0,04	0,03	0,04	0,06
Belastung durch Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit	-0,04	-0,04	-0,05	-0,05
Belastung durch Zeitdruck	-0,07	-0,07	-0,07	-0,06
Belastung durch seelisch belastende, aufreibende Arbeit	-0,07	-0,08	-0,09	-0,06
Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen	-0,07	-0,04	-0,06	-0,08
Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr	-0,06	-0,05	-0,04	-0,05
Belastung durch technische/organisatorische Veränderungen	-0,06	-0,05	-0,04	-0,06
Belastung durch Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen	-0,07	-0,06	-0,03	-0,06
Zufrieden mit Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten	0,13	0,09	0,11	0,12
Zufrieden mit Weiterbildungsmöglichkeiten	0,12	0,11	0,08	0,14
leicht wieder annehmbare Arbeitsstelle	0,26	0,24	0,23	0,23

Anm.: standardisierte Regressionskoeffizienten, Daten der Jahre 2015 bis 2017

Tabelle 19: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index nach Erwerbsform

	Klassisch unselbständig	Befristet	Geringfügig	Leiharbeit
	Beta	Beta	Beta	Beta
Optimismus wirtschaftliche Zukunft Österreichs	0,18	0,10	0,07*	0,20
Zufrieden mit sozialer Position	0,11	0,06*	0,15	0,09
Zufrieden mit Rechten als Arbeitnehmer	0,10	0,17	0,21	0,12
Optimismus wirtschaftliche Zukunft des Betriebs	0,10	0,12	-0,05*	0,07
Zufrieden mit dem Ansehen des Unternehmens	0,11	0,07*	0,07*	0,09
Zufrieden mit dem Führungsstil	0,13	0,03*	0,12	0,09
Zufrieden mit betrieblichen Sozialleistungen	0,02	0,11	0,05*	0,01*
Zufrieden mit beruflicher Tätigkeit insgesamt	0,05	0,00*	0,07*	0,01*
wieder Tätigkeit im selben Betrieb anstreben	0,05	0,14	0,04*	0,11
Zufrieden mit Leben insgesamt	0,08	0,10	0,08	0,11
gute Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	0,04	0,04*	0,09	0,03
Zufrieden mit der Arbeitszeitregelung	0,08	0,02*	0,04*	0,07
Zufrieden mit Einkommen	0,04	0,06*	0,23	0,02*
Einkommen reicht aus	0,08	0,04*	0,08*	0,06
Zufrieden mit Beziehung zu Kollegen	0,06	0,10	0,02*	0,03
Belastung durch Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit	-0,04	-0,01*	-0,13	-0,01*
Belastung durch Zeitdruck	-0,06	-0,03*	0,02*	-0,05
Belastung durch seelisch belastende, aufreibende Arbeit	-0,06	-0,05*	-0,22	-0,09
Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen	-0,07	-0,07	-0,02*	-0,05
Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr	-0,05	-0,07*	-0,03*	-0,04
Belastung durch technische/organisatorische Veränderungen	-0,08	-0,07*	-0,07*	-0,06
Belastung durch Wechsel der Arbeitsabläufe/ Anforderungen	-0,05	-0,06*	0,04*	-0,05
Zufrieden mit Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten	0,11	0,12	0,04*	0,10
Zufrieden mit Weiterbildungsmöglichkeiten	0,12	0,13	0,26	0,08
leicht wieder annehmbare Arbeitsstelle	0,12	0,19	0,12	0,26

Anm.: standardisierte Regressionskoeffizienten, Daten der Jahre 2015 bis 2017
* nicht signifikant

4.2 Typen der Arbeitszufriedenheit am Wiener Arbeitsmarkt

Die Frage der unterschiedlichen Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit ist auch dahingehend zu interpretieren, dass es auf unterschiedlichen Wegen zu einer hohen bzw. niedrigen Arbeitszufriedenheit kommen kann. Beschäftigte können z.B. in ihrer Arbeit starken Belastungen ausgesetzt sein, wenn diese aber auch mit einem höheren Einkommen und in weiterer Folge einen höheren sozialen Status einhergehen, werden die Belastungen mitunter „kompensiert“ und es stellt sich eine annähernd gleich hohe Arbeitszufriedenheit ein wie unter Beschäftigten mit niedrigen Belastungen aber auch geringerem Einkommen oder Berufsprestige. Demzufolge gibt es unterschiedliche *Typen* von Arbeitszufriedenheit, die sich durch ihre Bewertung der unterschiedlichen Basisindikatoren und Subdimensionen voneinander unterscheiden. Um diese unterschiedlichen Typen zu eruieren, wurde eine Clusteranalyse gerechnet. Derart lassen sich *fünf unterschiedliche Typen* in den Österreichdaten des Arbeitsklima Index finden. Diese unterscheiden sich zunächst in ihrer Arbeitszufriedenheit.

Typ 1: „Hoch Zufriedene“

14 Prozent der Wiener Befragten im Jahr 2017 lassen sich zum ersten Typ - den Hoch Zufriedenen - zusammenfassen. Ihnen gemeinsam ist eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit in allen Subdimensionen. Ihr Arbeitsklima Index liegt im Schnitt der Jahre 2015 bis 2017 bei 132 Punkten, um 30 Punkte über dem Durchschnitt. Sie sind optimistisch in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Landes und ihres Betriebs, überaus zufrieden mit ihren Rechten und ihrem sozialen Status, fühlen sich gut in den Betrieb integriert, sind zufrieden mit den Rahmenbedingungen der Arbeit und darin nur selten Belastungen ausgesetzt, und sie bewerten ihre Arbeitsmarktchancen und Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten überaus positiv.

Schaut man sich die Werte in den zuvor eruierten zentralen Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit im Detail an, bestätigt sich die hohe Arbeitszufriedenheit in dieser Gruppe: 84 Prozent sind in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs optimistisch, nahezu alle (99 Prozent) sind mit ihrer sozialen Position als ArbeitnehmerIn zufrieden, und 94 Prozent mit dem Ansehen des Unternehmens. Der Führungsstil der Vorgesetzten wird von 95 Prozent als zufriedenstellend bewertet, auch die Weiterbildungsmöglichkeiten werden von 94 Prozent, die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von 87 Prozent positiv eingeschätzt. Lediglich die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt auf eine adäquate neue Stelle im Fall des Arbeitsplatzverlusts werden nur von 51 Prozent optimistisch bewertet, 49 Prozent gehen davon aus, dass es schwer werde, eine wieder annähernd gleiche Anstellung zu finden.

Typ 2: „Integrierte und Abgesicherte“

Weitere 30 Prozent der 2017 befragten Wiener Beschäftigten lassen sich dem zweiten Typ zurechnen, die man als „integriert und abgesichert“ beschreiben kann. Auch sie verbindet eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit bei gleichzeitig unterdurchschnittlich hohen Belastungen, wenngleich der Abstand zu den Durchschnittswerten nicht mehr so markant ausfällt wie im ersten Typ. So liegen sie in den meisten Subdimensionen um fünf bis sieben Punkte über dem Durchschnitt, etwa in Fragen des wirtschaftlichen Optimismus, der innerbetrieblichen Situation oder den Rahmenbedingungen der Arbeit wie z.B. Einkommen oder Arbeitszeit. Eine Ausnahme bilden die subjektiven Belastungen: sowohl in Bezug auf die soziale Einbindung, den Innovationsstress sowie die allgemeinen psychischen wie physischen Belastungen sind die „Integrierten & Abgesicherten“ wesentlich seltener belastet als der Durchschnitt aller Befragten. Eine weitere Ausnahme zeigt sich in den Karriereerwartungen - diese werden um 9 Punkte optimistischer und zufriedenstellender eingeschätzt als im Schnitt. Eine dritte Ausnahme zeigt sich schließlich in den subjektiven Arbeitsmarktchancen - die Chance, rasch wieder eine neue Stelle, die der jetzigen weitestgehend entspricht, zu finden, wird auch vom zweiten Typus eher pessimistisch eingeschätzt: 57 Prozent glauben nicht daran, nur 43 Prozent rechnen sich gute Chancen aus.

Typ 3: „Belastete“

20 Prozent der Befragten lassen sich in einem dritten Typ zusammenfassen, der sich als in der Arbeit überdurchschnittlich stark belastet beschreiben lässt. Diese Belastungen sind dabei nicht exklusiv körperlich oder psychisch, sondern zeigen sich umfassend in sämtlichen Bereichen: Mehr als jede/r Zweite (51 Prozent) fühlt sich durch Unfall- und Verletzungsgefahr in der Arbeit sehr stark oder ziemlich stark belastet (Durchschnitt: 17 Prozent), mehr als vier von zehn durch Zeitdruck (44 Prozent, Durchschnitt: 32 Prozent) und schlechte Gesundheitsbedingungen (43 Prozent, Durchschnitt: 17 Prozent). Hinzu kommen bei vielen auch psychische Belastungen wie z.B. eine seelisch belastende Arbeit (39 Prozent, Durchschnitt: 18 Prozent), Einsamkeit und Isolation (25 Prozent, Durchschnitt: 8 Prozent) oder ein ständiger Wechsel an Arbeitsanforderungen bzw. -abläufen (37 Prozent, Durchschnitt: 15 Prozent). Die Belastungswerte liegen damit in den meisten Fällen mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Wiener Erwerbstätigen.

Während die Arbeitssituation dieses Typs sich vor allem durch hohe Belastungen kennzeichnet, sind sie in den meisten anderen Aspekten ihrer Arbeit aber durchaus zufrieden und optimistisch. Mit 83 Prozent sind sie etwa im selben Ausmaß optimistisch für die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs

wie die „Hoch Zufriedenen“, auch mit der sozialen Position sind 73 Prozent zufrieden, mit dem Führungsstil immerhin noch 62 Prozent. Auch in Punkto Arbeitszeit und Einkommen zeigen sich die Beschäftigten des dritten Typs überdurchschnittlich zufrieden. Besonders markant ist der Unterschied in der Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen: während im Schnitt aller nur 43 Prozent und sogar in den ersten beiden Typen nur knapp die Hälfte die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt optimistisch bewertet, glauben 72 Prozent der „Belasteten“, dass sie im Fall eines Arbeitsplatzverlusts rasch wieder eine neue adäquate Anstellung finden würden.

Typ 4: „Prekäre“

Ebenfalls 20 Prozent der 2017 befragten Wiener Beschäftigten fallen in den vierten Typ der „Prekären“. Mit dem Begriff „prekär“ ist in diesem Fall die offenkundig geringere betriebliche Integration genauso gemeint wie die oftmals weniger umfassend ausgeprägt soziale Absicherung durch Erwerbsarbeit, von der Befragte dieses Typs betroffen sind. Das zeigt sich zum einen an einer deutlich niedrigeren Zufriedenheit mit betrieblichen Rahmenfaktoren wie z.B. Führungsstil (43 Prozent) oder betrieblichen Sozialleistungen (41 Prozent) - die Mehrheit ist damit unzufrieden. Die wirtschaftliche Zukunft des eigenen Betriebs wird von 48 Prozent pessimistisch gesehen, genauso viele fürchten um ihren Arbeitsplatz. Auch die wirtschaftliche Entwicklung des Landes wird von 62 Prozent pessimistisch eingeschätzt - so viel wie in keinem anderen Typ. Das Einkommen reicht für 25 Prozent nicht zum Leben aus, entsprechend sind knapp drei Viertel mit ihrer Entlohnung unzufrieden. In den psychischen Belastungen zeigt sich ein durchschnittlicher Wert, ebenso in Bezug auf (fehlende) soziale Einbindung. Körperlichen Belastungen sind Beschäftigte dieses Typs seltener ausgesetzt. Eine deutliche Abweichung ergibt sich in der Subdimension „Karriere“: nur ein Viertel ist mit den gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden, nur 17 Prozent mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Typ 5: „Abgehängte“

Der fünfte und letzte Typ, den man mit Bezug auf Robert Castel als die „Abgehängten“ bezeichnen kann, vereint 17 Prozent der befragten Wiener Beschäftigten im Jahr 2017. Zum einen bezeichnet der Begriff „abgehängt“ den Abstand von 26 Indexpunkten zum Durchschnitt bzw. 55 Punkte zum ersten Typ, den „Hoch Zufriedenen“, im Arbeitsklima Index; zum anderen zeigen sich aber auch in allen Subdimensionen deutliche Benachteiligungen dieser Gruppe. Sie sind z.B. in ihrer Arbeit starken Belastungen ausgesetzt, tlw. sogar mehr als die dritte Gruppe der „Belasteten“. 60 Prozent fühlen sich

beispielsweise durch Zeitdruck in der Arbeit stark belastet, 54 Prozent durch schlechte Gesundheitsbedingungen, 51 Prozent durch ständigen Arbeitsdruck ohne die Möglichkeit zu verschlafen. Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind nur 22 Prozent zufrieden, mit den Weiterbildungsmöglichkeiten nur 24 Prozent. Der Führungsstil der Vorgesetzten wird von 70 Prozent als mittel bis gar nicht zufriedenstellend bezeichnet, die Beziehung zu den KollegInnen von einem Drittel. Viele fühlen sich in der Arbeit isoliert - mehr als jede/-r Sechste gibt dies sogar als starke Belastung an. Mit den Rahmenbedingungen sind dieser Beschäftigten ähnlich unzufrieden wie die „Prekären“: ein Viertel kommt mit dem Einkommen nicht aus, 72 Prozent sind unzufrieden mit ihrer Entlohnung. Während der vierte Typ der „Prekären“ aber zumindest zur Hälfte mit der Arbeitszeitregelung zufrieden ist, sind es in diesem Typ nur 24 Prozent - nur 30 Prozent bezeichnen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als gut. Am Arbeitsmarkt rechnen sich nur 28 Prozent gute Chancen aus, fast die Hälfte ist sich des Arbeitsplatzes nicht sicher.

Abbildung 8: Arbeitszufriedenheitstypen, Wien 2017

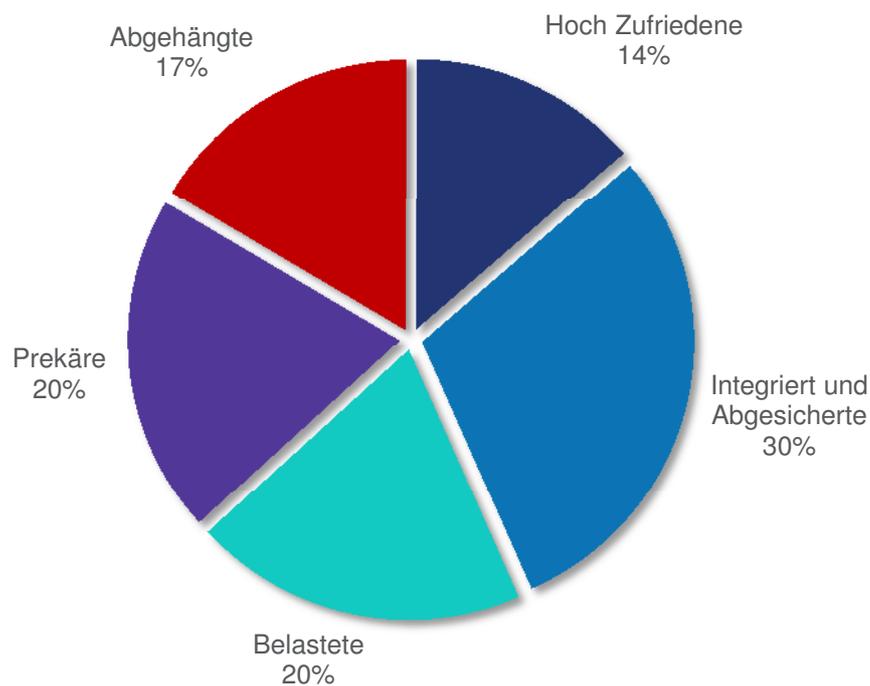
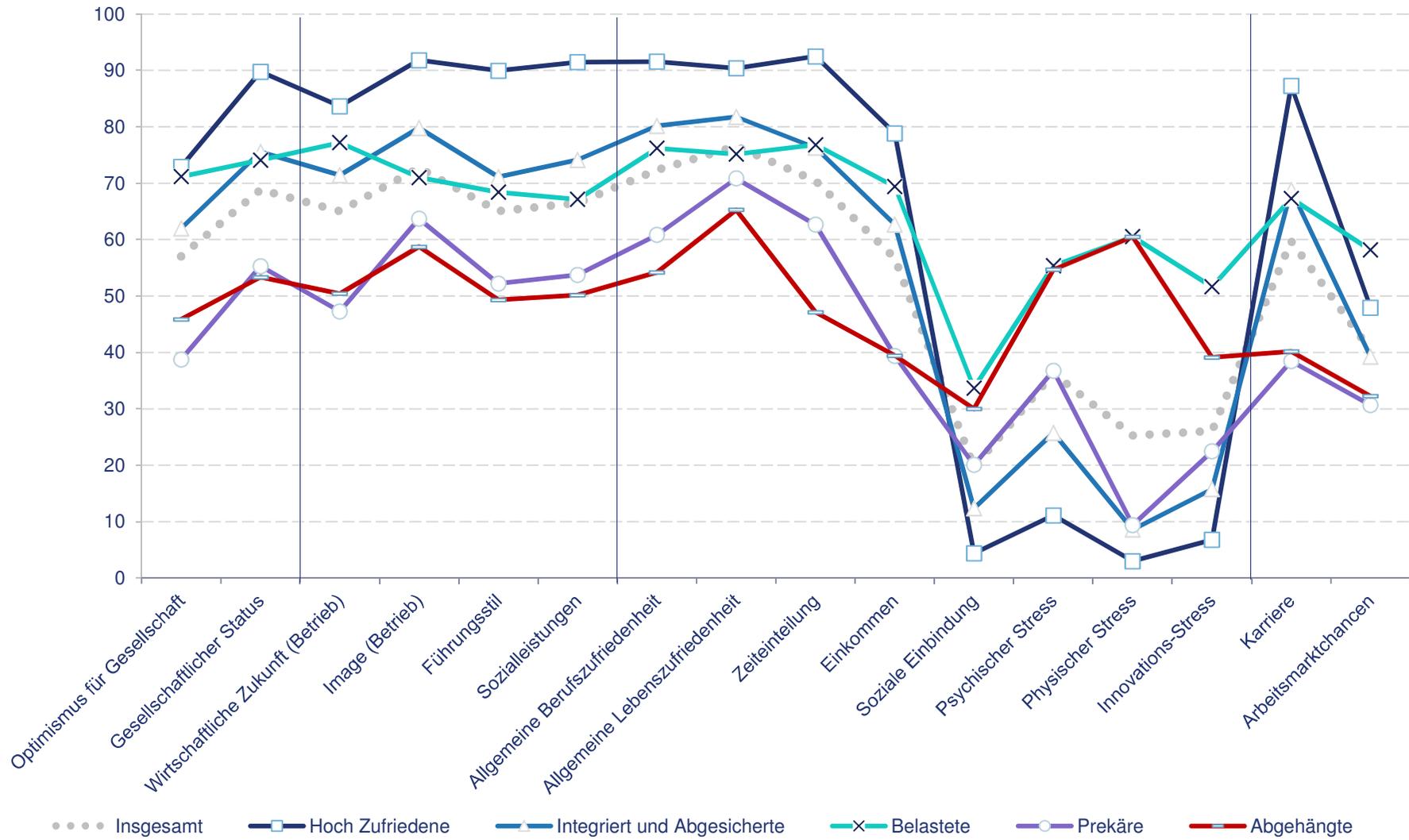


Abbildung 9: Subdimensionen nach Arbeitszufriedenheitstypen - Wien, 2015-2017



Die Konsequenzen einer besonders hohen bzw. besonders niedrigen Arbeitszufriedenheit auf die Zukunftspläne, Gesunderhaltung und Loyalität der Beschäftigten zeigt sich in den fünf Arbeitszufriedenheitstypen sehr deutlich.

- Während fast ausnahmslos alle Beschäftigten der „Hoch Zufriedenen“ und „Integrierten und Abgesicherten“ angeben, auch in fünf Jahren noch ihren Beruf auf Basis ihrer derzeitigen fachlichen Kenntnisse gut bewältigen zu können, sind sich 15 Prozent der Belasteten und 23 Prozent der „Prekären“ diesbezüglich nicht ganz sicher, bei den „Abgehängten“ melden sogar 43 Prozent Weiterbildungsbedarf an.
- Die Frage der Arbeitsfähigkeit bis zur Pension lässt auf potenzielle gesundheitliche Beeinträchtigungen schließen. Während es knapp 50 Prozent der „Hoch Zufriedenen“ für „sehr wahrscheinlich“ und weitere 37 Prozent für „eher wahrscheinlich“ halten, bis zur Pension durcharbeiten zu können, sind 50 Prozent der „Prekären“ und 68 Prozent der „Abgehängten“ diesbezüglich pessimistisch.
- Auch die kurz- oder mittelfristige berufliche Zukunft wird von den fünf Arbeitszufriedenheitstypen unterschiedlich eingeschätzt. In diesem Zusammenhang fällt insbesondere der stark ausgeprägt Wunsch von „Prekären“ und „Abgehängten“, die Firma oder den Beruf zu wechseln, auf - mehr als 50 Prozent der Beschäftigten in diesen beiden Typen wollen in den kommenden Jahren wechseln. Demgegenüber möchten „Belastete“ am häufigsten in ihrer Firma bleiben, aber in einen anderen Tätigkeitsbereich wechseln, während „Integrierte und Abgesicherte“ zu einem Drittel eine höhere berufliche Position in ihrer derzeitigen Tätigkeit anstreben. „Hoch Zufriedene“ haben diesen Aufstieg meisten schon erlebt, dementsprechend wollen 57 Prozent in ihrer aktuellen Tätigkeit, Position und Firma verbleiben.
- Zuletzt zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit. „Hoch Zufriedene“ ist die einzige Gruppe, die zu deutlich mehr als der Hälfte (67 Prozent) mit ihrem Leben uneingeschränkt zufrieden ist, „Integrierte und Abgesicherte“ sowie „Belastete“ sind dies zu ca. einem Drittel. Demgegenüber fallen „Prekäre“ und „Abgehängte“ mit einer niedrigeren Lebenszufriedenheit auf: Nicht einmal jede/r Siebte sagt, dass er oder sie mit dem eigenen Leben „sehr zufrieden“ sei.

Tabelle 20: Arbeitsfähigkeit, Lebenszufriedenheit und berufliche Zukunftspläne nach Arbeitszufriedenheitstypen

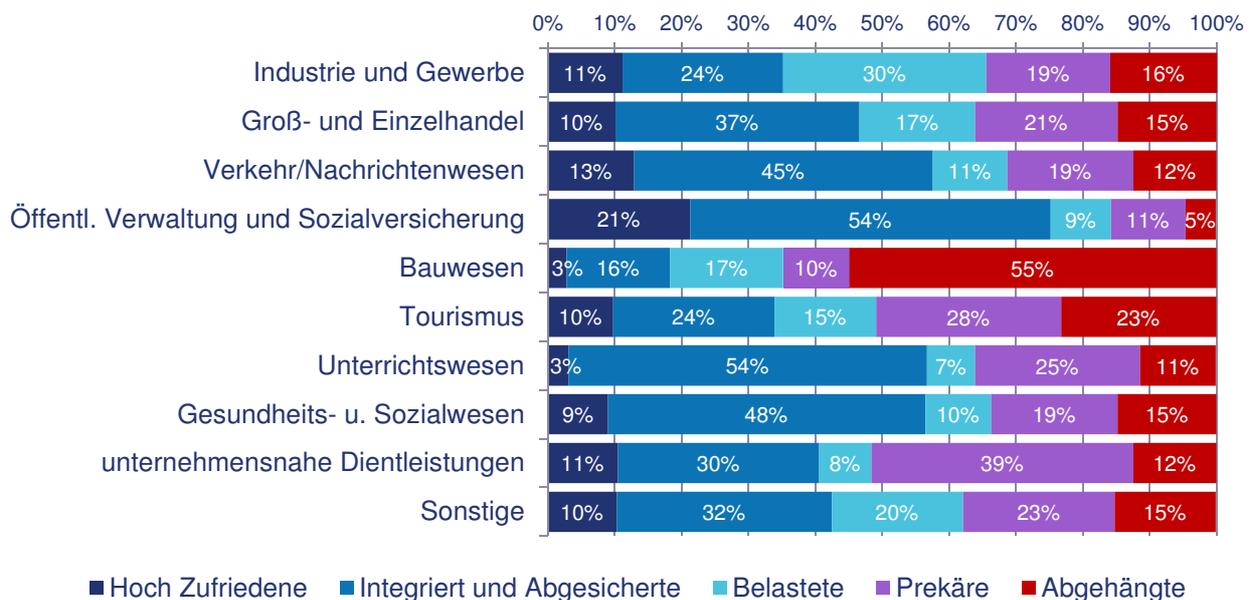
	Hoch Zufriedene	Integriert und Abgesicherte	Belastete	Prekäre	Abgehängte
Wie gut mit jetzigen Ausbildung / beruflichen Erfahrung die Anforderungen im Beruf auch in etwa 5 Jahren noch bewältigen können?					
gut	94%	89%	82%	76%	54%
mittel	2%	7%	13%	19%	29%
schlecht	0%	1%	2%	4%	14%
Arbeit bis zur Pension?					
sehr wahrscheinlich	49%	28%	24%	18%	9%
eher wahrscheinlich	37%	43%	55%	33%	24%
eher unwahrscheinlich	11%	21%	12%	30%	26%
sehr unwahrscheinlich	4%	8%	9%	20%	42%
Berufliche Zukunftspläne					
höhere berufliche Position					
im selben Tätigkeitsbereich	24%	34%	27%	23%	16%
anderer Tätigkeitsbereich in der Firma	12%	14%	34%	11%	20%
Wechsel zu einer anderen Firma	3%	10%	17%	26%	29%
vollständiger Wechsel des Berufs	10%	8%	9%	25%	27%
Verbleib in Position und Tätigkeit	57%	45%	32%	37%	34%
Lebenszufriedenheit ("sehr zufrieden")					
	67%	34%	31%	14%	13%

Anm: Spaltenprozent, Daten der Jahre 2015 bis 2017

4.2.1 Unterschiede in den Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit

Die großen Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit der fünf Typen lassen sich auch auf Unterschiede in den Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit zurückführen. Diese Unterschiede lassen sich zunächst an der Verteilung der Typologie in den einzelnen Branchen am Wiener Arbeitsmarkt festmachen:

Abbildung 10: Verteilung der Arbeitszufriedenheitstypen nach Branche, Wien 2015-2017



Der erste Typ der „Hoch Zufriedenen“ findet sich am häufigsten in der Öffentlichen Verwaltung - rund jede/r Fünfte der dort Beschäftigten fällt in diesen Typ mit einer überdurchschnittlich hohen Arbeitszufriedenheit. Über 10 Prozent liegt der Anteil darüber hinaus noch in Industrie und Gewerbe, im Verkehr- und Nachrichtenwesen sowie im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich. Am seltensten finden sich „Hoch Zufriedene“ im Bauwesen und im Unterrichtswesen wieder. Im Unterrichtswesen ist stattdessen der zweite Typ der „Integrierten und Abgesicherten“ mit 54 Prozent überdurchschnittlich häufig vertreten. Auch in der Öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verkehr- und Nachrichtenwesen zählen mehr als oder knapp die Hälfte zu diesem zweiten Typ. In den dritten Typ der „Belasteten“ fallen Beschäftigte in der Industrie und im Gewerbe am häufigsten (30 Prozent). Auch in den sonstigen Branchen sind „Belastete“ überdurchschnittlich häufig vertreten - hier v.a. in den kleineren Sektoren „Bergbau“ und „Energie/Wasser“. Der vierte Typ der „Prekären“ ist im unternehmensnahen Dienstleistungsbereich (39 Prozent), im Tourismussektor (28 Prozent) und im

Unterrichtswesen (25 Prozent) überdurchschnittlich häufig vorzufinden, umgekehrt fallen nur 11 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung und nur 10 Prozent im Bauwesen in diesen Typ. Der fünfte Typ der „Abgehängten“ macht mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Bauwesen aus und ist damit der dort am häufigsten vertretene Typ. Aber auch im Tourismussektor zählen 23 Prozent der Beschäftigten zu diesem Typ, in allen anderen Branchen liegt der Anteil unter dem Durchschnitt.

Aber nicht nur nach Branchen, sondern auch nach weiteren Erwerbscharakteristika unterscheiden sich die fünf Typen sehr deutlich:

- Die Beschäftigten der ersten beiden Typen - den „Hoch Zufriedenen“ und „Integrierten und Abgesicherten“, sind zu zwei Drittel als qualifizierte und/oder leitende Angestellte beschäftigt, fast jede/r fünfte „Hoch Zufriedene“ und „Integrierte und Abgesicherte“ arbeitet als Öffentlich Bedienstete/r. Demgegenüber sind „Belastete“, „Prekäre“ und „Abgehängte“ wesentlich häufiger als einfache Angestellte oder als ArbeiterInnen beschäftigt.
- Wie sehr eine hohe und umfassende Arbeitszufriedenheit von einem Normalarbeitsverhältnis abhängt, zeigt sich auch daran, dass nur wenige der ersten beiden Typen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, während z.B. „Belastete“ zu 17 Prozent als LeiharbeiterIn arbeiten, „Prekäre“ zu 13 Prozent in befristeten Arbeitsverhältnissen und „Abgehängte“ zu 26 Prozent in befristeten oder Leiharbeitsverhältnissen. Hinzu kommt, dass „Hoch Zufriedene“ zu 85 Prozent und „Integriert und Abgesicherte“ zu knapp 80 Prozent in Vollzeitbeschäftigung arbeiten, d.h. auf einer vertraglichen Basis von mehr als 35 Stunden pro Woche. Auch 77 Prozent der Belasteten arbeiten in Vollzeitbeschäftigung, wobei hier auch 17 Prozent in einer niedrigen Teilzeitbeschäftigung (max. 20 Stunden) angestellt sind. „Prekäre“ und „Abgehängte“ hingegen arbeiten häufiger in Teilzeitbeschäftigung: 37 Prozent der „Prekären“ und 28 Prozent der „Abgehängten“.
- Mehr als 80 Prozent der „Hoch Zufriedenen“ arbeitet bereits seit vier oder mehr Jahren im selben Unternehmen, 41 Prozent davon seit mehr als zehn Jahren. Auch „Integrierte und Abgesicherte“ und „Belastete“ arbeiten zu rund 70 Prozent seit mehr als vier Jahren im derzeitigen Unternehmen. Demgegenüber arbeiten „Prekäre“ und „Abgehängte“ häufiger erst seit kurzem in ihrem derzeitigen Betrieb. Mehr als jede/r Zehnte der „Belasteten“, „Prekären“ und „Abgehängten“ war in den letzten 12 Monaten davor arbeitslos, was auch auf ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko in diesen drei Gruppen hinweist.

- Auffällig ist, dass nicht einmal jede/r Zweite unter den „Prekären“ und „Abgehängten“ in Unternehmen arbeitet, in denen es einen Betriebsrat gibt, während rund zwei Drittel der „Hoch Zufriedenen“, „Integrierten und Abgesicherten“ und auch „Belasteten“ eine Personalvertretung vor Ort haben. Dies mag auch mit der Unternehmensgröße zusammenhängen, da vor allem „Prekäre“ und „Abgehängte“ häufiger in kleinen Betrieben mit unter 20 Beschäftigten arbeiten, die traditionell seltener eine Personalvertretung organisiert haben.
- In Bezug auf die Arbeitszeitregelung fällt auf, dass „Hoch Zufriedene“ und „Integrierte und Abgesicherte“ zu mehr als einem Drittel eine Gleitzeitregelung in ihrem Betrieb haben, während dies bei „Belasteten“ und „Prekären“ nur zu rund 20 Prozent, bei „Abgehängten“ nur zu 7 Prozent der Fall ist. Vor allem „Belastete“ und „Abgehängte“ finden häufig atypische Arbeitszeitregelungen wie z.B. Arbeit auf Abruf, Schichtarbeit oder unregelmäßige Arbeitszeiten vor, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oftmals erschweren.
- Auch eine atypische Lage der Arbeitszeit - Wochenend- bzw. Nachtarbeit - kommt häufiger unter „Belasteten“, „Prekären“ und „Abgehängten“ vor. Überstunden müssen 83 Prozent der „Belasteten“ und 83 Prozent der „Abgehängten“ zumindest gelegentlich leisten.

Tabelle 21: Erwerbscharakteristika nach Arbeitszufriedenheitstypen, Wien 2015-2017

	Hoch Zufriedene	Integriert und Abgesicherte	Belastete	Prekäre	Abgehängte
Beschäftigungsstatus					
Öffentlich Bedienstete	18%	19%	17%	9%	11%
Einfache Angestellte	5%	8%	15%	16%	15%
Qualif. & leitende Angestellte	63%	66%	42%	59%	27%
HilfsarbeiterInnen	11%	2%	7%	10%	26%
FacharbeiterInnen	4%	5%	19%	7%	22%
Atypische Beschäftigung					
Geringfügige Beschäftigung	2%	3%	9%	7%	5%
Befristete Beschäftigung	3%	5%	12%	13%	13%
LeiharbeiterIn	1%	2%	17%	4%	13%
Freier Dienstvertrag	1%	3%	6%	6%	6%
Beschäftigung im Unternehmen					
arbeitslos in letzten 12 Monaten	2%	5%	13%	14%	15%
bis 1 Jahr	7%	10%	17%	19%	24%
2-3 Jahre	13%	18%	14%	25%	24%
4-10 Jahre	40%	47%	42%	38%	37%
ab 11 Jahre	41%	26%	27%	18%	15%
Unternehmenscharakteristika					
Betriebsrat im Unternehmen	64%	67%	61%	48%	48%
1-4 Beschäftigte	6%	3%	4%	6%	3%
5-19 Beschäftigte	14%	15%	18%	27%	23%
20-99 Beschäftigte	24%	24%	35%	33%	38%
100-499 Beschäftigte	25%	26%	22%	17%	15%
500- und mehr Beschäftigte	31%	32%	22%	17%	22%
Vertragliche Arbeitszeit					
1 bis 20 Stunden	6%	8%	17%	18%	12%
20,5 bis 35 Stunden	10%	13%	6%	19%	16%
35,5 Stunden und mehr	85%	79%	77%	64%	72%
Arbeitszeitregelung					
Arbeit auf Abruf	8%	7%	21%	7%	17%
Gleitzeit	36%	38%	20%	24%	7%
Schicht, Turnus	9%	8%	13%	5%	24%
unregelmäßig	12%	19%	24%	23%	34%
anderes, nichts davon	2%	3%	5%	2%	1%
Fixe Arbeitszeiten	54%	52%	54%	54%	48%
Atypische Lage der Arbeitszeit (*gelegentlich/häufig)					
Samstagsarbeit	46%	43%	61%	61%	66%
Sonntagsarbeit	21%	21%	36%	29%	36%
Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr	13%	14%	32%	21%	31%
Überstunden	60%	72%	83%	66%	83%

Anm: Spaltenprozent

4.2.2 Soziodemographische Unterschiede

Die fünf Arbeitszufriedenheitstypen unterscheiden sich nicht nur nach zentralen Merkmalen ihrer Erwerbstätigkeit, sondern in weiterer Folge auch in ihrer soziodemographischen Zusammensetzung. Während Frauen 50 Prozent aller Wiener Beschäftigten ausmachen, sind sie bei den „Integrierten & Abgesicherten“ über-, bei den „Belasteten“ und „Abgehängten“ unterrepräsentiert. Vor allem im letzten Typ der „Abgehängten“ fällt der hohe Männeranteil auf. Darüber hinaus zeigt die Altersstruktur, dass die Gruppe der „Hoch Zufriedenen“ in der Regel älter ist, 48 Prozent sind bereits über 45 Jahre alt, umgekehrt fallen nur 6 Prozent der unter 26-Jährigen in diesen Typ. „Belastete“ hingegen fallen durch ihre jüngere Altersstruktur auf: knapp die Hälfte der Beschäftigten in diesem Typ ist zwischen 15 und 35 Jahre alt. In den anderen Typen weicht die Altersverteilung hingegen nicht sonderlich vom Durchschnitt ab.

Sehr deutliche Unterschiede zeigen sich in der Qualifikationsstruktur der fünf Arbeitszufriedenheitstypen. So weisen mehr als vier von zehn Beschäftigten der „Integrierten und Abgesicherten“ sowie der „Prekären“ einen Studienabschluss auf, auch der Anteil an Beschäftigten mit einer Matura liegt in diesen beiden Typen deutlich höher, sie sind also überdurchschnittlich häufig hochqualifiziert. Umgekehrt liegt der Anteil an Niedrigqualifizierten mit maximal Pflichtschulabschluss vor allem in den beiden Typen „Belastete“ und „Abgehängte“ mit 22 bis 24 Prozent hoch. Auch der Anteil an Beschäftigten mit Lehrabschluss liegt in diesen beiden Typen mit 36 Prozent höher als in den anderen drei Gruppen. In Bezug auf mittlere oder Fachabschlüsse fällt lediglich auf, dass diese ein Fünftel der „Belasteten“ ausmachen, aber nur 7 Prozent der „Prekären“.

Im ersten Typ der „Hoch Zufriedenen“ liegt der Anteil an Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund mit 15 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt, während im letzten Typ der „Abgehängten“ 40 Prozent der Befragten in erster oder zweiter Generation nach Österreich zugewandert sind.

Tabelle 22: Soziodemographie nach Arbeitszufriedenheitstypen, Wien 2015-2017

	Hoch Zufriedene	Integriert und Abgesicherte	Belastete	Prekäre	Abgehängte
Geschlecht					
männlich	51%	45%	58%	49%	65%
weiblich	49%	55%	42%	51%	35%
Alter					
-25	6%	12%	21%	10%	17%
26-35	22%	27%	26%	29%	27%
36-45	24%	30%	23%	31%	27%
46-	48%	31%	30%	30%	28%
Bildungsabschluss					
Pflichtschule	8%	5%	22%	10%	24%
Pflichtschule m. Lehre	14%	15%	36%	14%	36%
Fach-/Handels-/Mittelsch.	16%	15%	20%	7%	12%
Matura	33%	19%	13%	23%	13%
Universität	28%	46%	9%	45%	16%
Migrationshintergrund					
nein	85%	75%	72%	73%	60%
ja	15%	25%	28%	27%	40%

Anm: Spaltenprozent

4.2.3 Zeitliche Entwicklungen in Wien und Österreich

Vergleicht man den Anteil, den die fünf Arbeitszufriedenheitstypen jeweils am Wiener Arbeitsmarkt einnehmen, mit jenem im Bundesschnitt, fällt zunächst auf, dass weniger Beschäftigte in Wien in den ersten Typ der „Hoch Zufriedenen“, umgekehrt mehr in den fünften Typ der „Abgehängten“ fallen. Vor allem seit 2010 hat sich der Anteil an „Hoch Zufriedenen“ in Wien im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise merklich verringert, während der Anteil an „Abgehängten“ zwischenzeitlich sogar auf über 20 Prozent gestiegen ist. Bundesweit verlief die Entwicklung deutlich stabiler: zwischen 2010 und 2014 ist der Anteil an „Hoch Zufriedenen“ nur um 4 Pp. zurückgegangen, seitdem ist er auf über 20 Prozent gestiegen. Die „Abgehängten“ machten seit 2000 nie mehr als 14 Prozent der Beschäftigten aus, aktuell sind es lediglich 10 Prozent, die in diesen Typ reinfallen.

Der zweite Typ mit einer überdurchschnittlich hohen Arbeitszufriedenheit - die „Integrierten und Abgesicherten“ - machten in Wien seit 2000 jährlich zwischen 30 und 40 Prozent aus. Am höchsten lag ihr Anteil kurzzeitig 2004, als 44 Prozent der Wiener Beschäftigten in diesen Typ fielen. Sowohl die zeitliche Entwicklung als auch der Anteil an Beschäftigten in diesem Typ der „Integrierten und Abgesicherten“ ist vergleichbar mit dem Österreichschnitt.

Auffällig ist der deutliche Zuwachs der Gruppe der „Prekären“ in Wien im Zuge der Wirtschafts- der Finanzkrise, der sich im Österreichschnitt so nicht wiederfinden lässt. In Wien machten die „Prekären“ in den Jahren 2007 und 2008 nur rund ein Viertel der Beschäftigten aus, im Zuge des konjunkturellen Einbruchs stieg ihr Anteil aber rasant auf bis 40 Prozent im Jahr 2012. Seitdem ist ihr Anteil aber wieder auf 20 Prozent gesunken.

Entgegen dem bundesweiten Trend steigt in Wien der Anteil an „Belasteten“. Während im Jahr 2000 noch 23 Prozent der österreichischen Beschäftigten in diesen Typ fiel, sind es siebzehn Jahre später nur noch 13 Prozent. In Wien hingegen machten die „Belasteten“ zur Jahrtausendwende ebenfalls 20 Prozent aus, ihr Anteil hat sich im Zeitverlauf aber merklich verringert, 2009 und 2010 lag er bereits bei unter 10 Prozent. Seitdem ist die Gruppe der überdurchschnittlich stark belasteten Beschäftigten aber wieder gestiegen: von 2014 auf 2015 hat er sich auf 15 Prozent verdoppelt, in den beiden Folgejahren liegt er nun bei ca. 20 Prozent.

Abbildung 11: Typologie der Arbeitszufriedenheit seit 2000 - Österreich

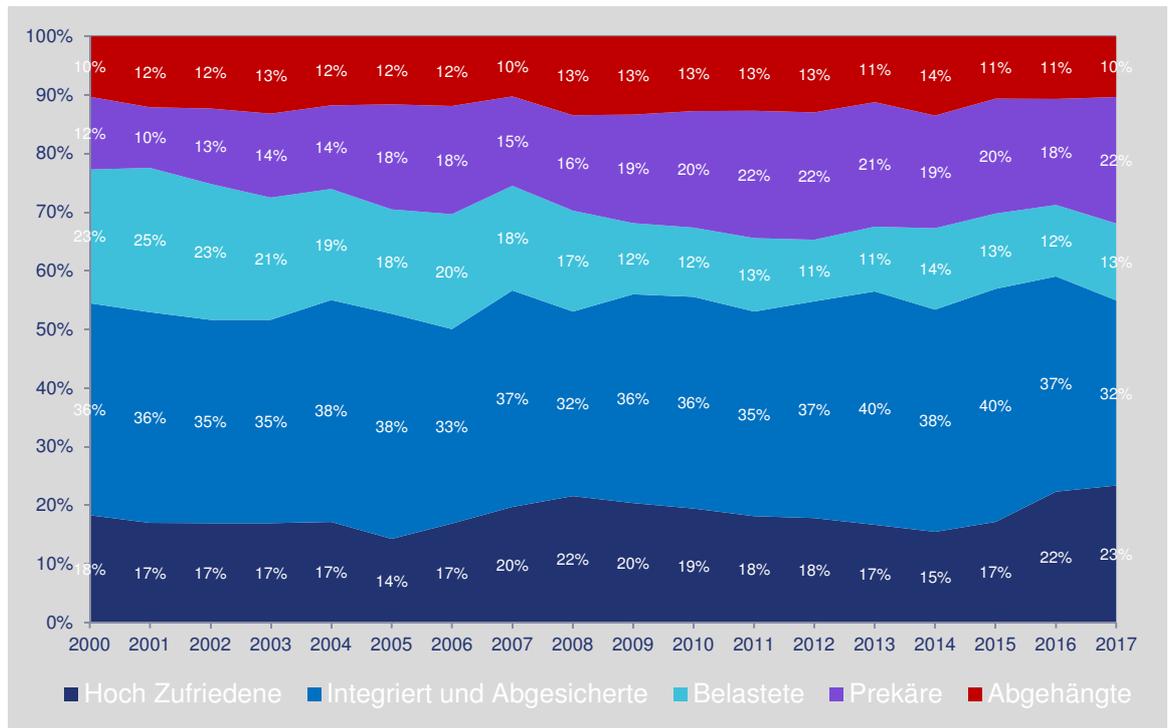
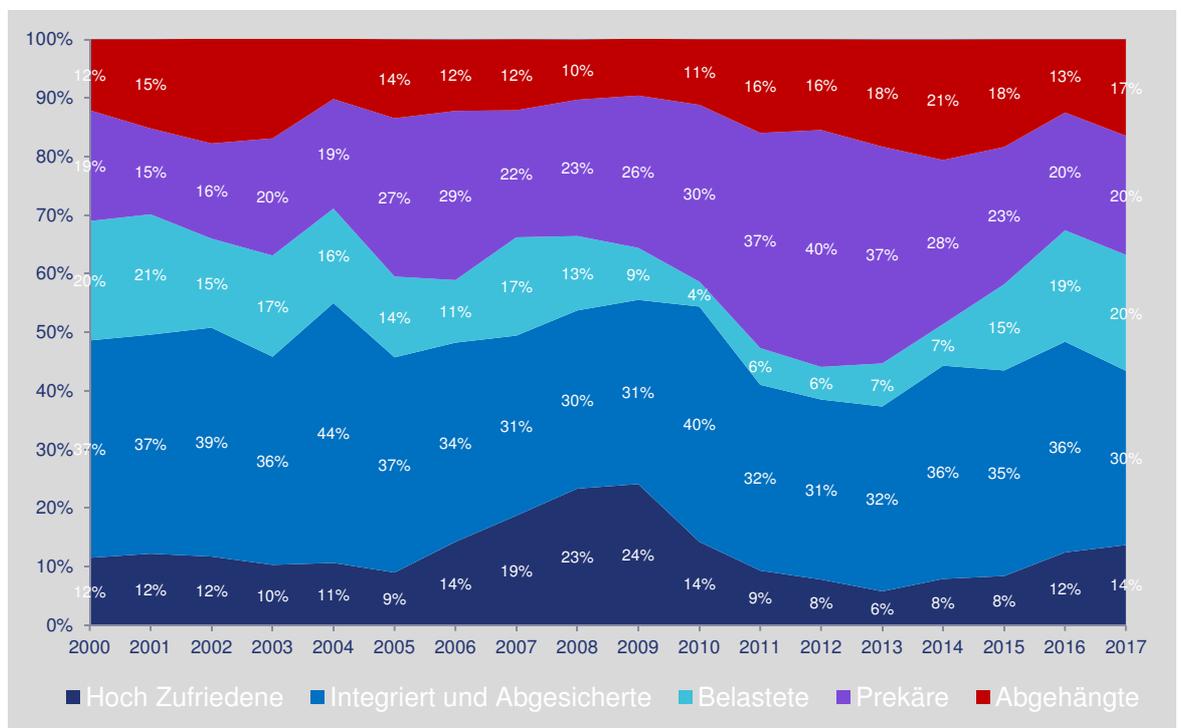


Abbildung 12: Typologie der Arbeitszufriedenheit seit 2000 - Wien



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Indikatorenstruktur des Arbeitsklima Index	14
Tabelle 2: Basisindikatoren des Teilindex „Gesellschaft“	17
Tabelle 3: Basisindikatoren des Teilindex „Betrieb“	18
Tabelle 4: Basisindikatoren des Teilindex „Arbeit“	19
Tabelle 5: Basisindikatoren des Teilindex „Erwartungen“	20
Tabelle 6: Teilindex „Erwartungen“ in Wien nach Erwerbsform	26
Tabelle 7: Teilindex „Gesellschaft“ in Wien nach Erwerbsform	27
Tabelle 8: Teilindex „Betrieb“ in Wien nach Erwerbsform	28
Tabelle 9: Teilindex „Arbeit“ in Wien nach Erwerbsform	29
Abbildung 10: Teilindex „Gesellschaft“ in Wien nach soziodemographischen und beruflichen Merkmalen	34
Tabelle 11: Teilindex „Betrieb“ in Wien nach soziodemographischen Merkmalen	43
Tabelle 12: Teilindex „Betrieb“ in Wien nach beruflichen Merkmalen	44
Tabelle 13: Teilindex „Arbeit“ (Qualität der Arbeit) in Wien nach soziodemographischen Merkmalen	50
Tabelle 14: Teilindex „Arbeit“ (Arbeitsbelastungen) in Wien nach soziodemographischen Merkmalen	51
Tabelle 15: Teilindex „Arbeit“ (Qualität der Arbeit) in Wien nach beruflichen Merkmalen	52
Tabelle 16: Teilindex „Arbeit“ (Arbeitsbelastungen) in Wien nach beruflichen Merkmalen	53
Tabelle 17: Teilindex „Erwartungen“ in Wien nach soziodemographischen und beruflichen Merkmalen	57
Tabelle 18: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index (vier Zeiträume)	61
Tabelle 19: Multiple lineare Regression der 25 Indexvariablen auf den Arbeitsklima Index nach Erwerbsform	62
Tabelle 20: Arbeitsfähigkeit, Lebenszufriedenheit und berufliche Zukunftspläne nach Arbeitszufriedenheitstypen	69
Tabelle 21: Erwerbscharakteristika nach Arbeitszufriedenheitstypen, Wien 2015-2017	73
Tabelle 22: Soziodemographie nach Arbeitszufriedenheitstypen, Wien 2015-2017	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitsklima Index im Zeitverlauf seit 2000, unselbstständig Erwerbstätige in Wien und Österreich	16
Abbildung 2: Teilindizes im Zeitverlauf seit 2000, unselbstständig Erwerbstätige in Wien und Österreich	21
Abbildung 3: Subdimensionen im Zeitverlauf seit 2000, unselbstständig Erwerbstätige in Wien und Österreich	22
Abbildung 4: Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Wien seit 2004	23
Abbildung 5: Arbeitsklima Index in Wien im Zeitverlauf nach Erwerbsform	24
Abbildung 6: Teilindizes in Wien im Zeitverlauf nach Erwerbsform	25
Abbildung 7: Belastungs-Subdimensionen in Wien nach Erwerbsform im Zeitverlauf	32
Abbildung 8: Arbeitszufriedenheitstypen, Wien 2017	66
Abbildung 9: Subdimensionen nach Arbeitszufriedenheitstypen - Wien, 2015-2017	67
Abbildung 10: Verteilung der Arbeitszufriedenheitstypen nach Branche, Wien 2015-2017	70
Abbildung 11: Typologie der Arbeitszufriedenheit seit 2000 - Österreich	77
Abbildung 12: Typologie der Arbeitszufriedenheit seit 2000 - Wien	77

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.

Eichhorst Werner; Tobsch Verena (2014): Flexible Arbeitswelten. Bericht im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung.

Eurofound (2012): Health and Well-being at Work. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin.

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

Fietze, S. (2011): Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 388.

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.

Kocka, Jürgen (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B21, S. 8-13

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

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

Schönherr, Daniel; Mayerl, Corinna (2015): Arbeitszufriedenheit in Wien. Sonderauswertung des Arbeitsklima Index im Auftrag der MA 23

Spector, P.E. (1997): Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage

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