

## FÜHRUNGSDEFIZITE VERMIESEN DEN JOB

### Beschäftigte unzufriedener mit Chefs

**Das Betriebsklima spielt eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Qualität und Führungsstil der Vorgesetzten haben dabei großen Einfluss.**

Ausmaß der Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten und Loyalität des Betriebs gegenüber den Mitarbeitern/-innen entscheiden oft darüber, ob jemand mit der Arbeit zufrieden ist. So sind 90 Prozent der Beschäftigten, die mit ihren Vorgesetzten zufrieden sind, auch mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden. Aber bei jenen Arbeitnehmer/-innen, die mit dem Führungsstil mittel bis gar nicht zufrieden sind, sehen nur 57 Prozent ihre Arbeit positiv.

#### Wieder im selben Betrieb? Nicht unbedingt!

Die so genannte „Betriebstreue“ wird immer wieder als Bringschuld der Beschäftigten gesehen. Seit dem Jahr 2000 hat sich hier vieles verändert: Damals antworteten noch 46 Prozent der Arbeitnehmer/-innen, sie wollen „unbedingt wieder im selben Betrieb arbeiten“, jetzt

sind es nur mehr 32 Prozent (Angestellte 34, Arbeiter/-innen 29 Prozent).

Führungsstil und betriebliche Rahmenbedingungen stehen oft in Zusammenhang mit der Loyalität zum Betrieb. Insgesamt 83 Prozent der Beschäftigten, die mit den Vorgesetzten sehr oder ziemlich zufrieden sind, sagen, sie würden „unbedingt“ oder „eher“ wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen. Hingegen meinen das nur 43 Prozent jener, die mit dem Führungsstil mittel bis nicht zufrieden sind. Eine der Konsequenzen, die Beschäftigte aus ihrer Unzufriedenheit ziehen: Fast jede/r Fünfte (18 Prozent), der/die mit dem Führungsstil unzufrieden ist, möchte die Firma in naher Zukunft wechseln.

#### Führungskräfte unter Druck

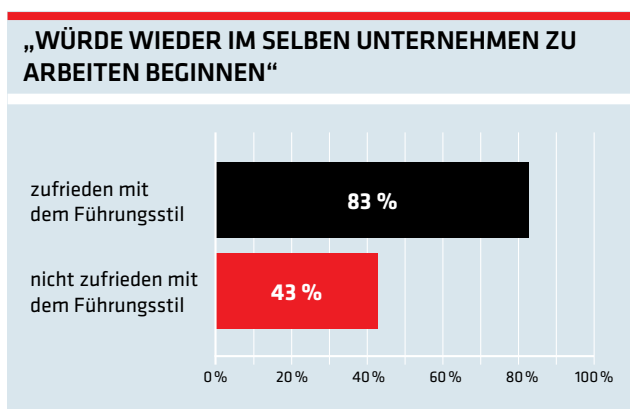
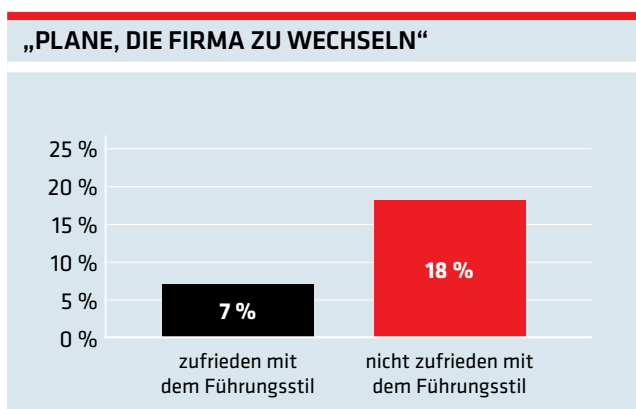
Vorgesetzte stehen oft selbst unter Druck, vor allem, wenn sie sich auf der mittleren

Ebene befinden, also in der so genannten „Sandwich-Position“. Laut Führungskräfte-temonitor sehen es 21 Prozent der Führungskräfte als herausfordernd an, sich die Zeit richtig einzuteilen. 22 Prozent kämpfen, um die Vorgaben von Eigentümern oder Vorgesetzten zu erfüllen, und tun sich schwer, durch die Arbeit gesundheitlich nicht beeinträchtigt zu werden. Auch die Motivation von Mitarbeitern/-innen ist mittlerweile für 23 Prozent aller Führungskräfte zur Herausforderung geworden.

#### Betriebsgröße macht den Unterschied

Das Betriebsklima wird nach Größe der Firma unterschiedlich bewertet. 74 Prozent der Beschäftigten in kleineren Unternehmen (bis 19 Mitarbeiter/-innen) sind mit dem Führungsstil zufriedener – hingegen nur 69 Prozent in größeren Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten.

1



## MEHR MITBESTIMMUNG



**DR. JOHANN KALLIAUER**  
Präsident der AK  
Oberösterreich

Die Stimmungslage in einem Unternehmen, oft als Betriebsklima bezeichnet, setzt sich aus mehreren Faktoren zusammen. In unserer Langzeitstudie, dem Österreichischen Arbeitsklima Index, stellen wir den Beschäftigten immer auch Fragen zur Zufriedenheit mit Vorgesetzten und Kollegen/-innen sowie mit den Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Job.

2

In Betrieben, in denen es Betriebsräte/-innen und Jugendvertrauensräte/-innen gibt, haben es die Beschäftigten besser. Doch innerbetriebliche Vertretung und Mitbestimmung bringen nicht nur den Mitarbeitern/-innen Vorteile, auch die Unternehmen profitieren langfristig. Denn zufriedene Beschäftigte sind motivierter, was letztlich dem Betrieb zu gute kommt.

Die Arbeiterkammer setzt sich für den Ausbau der Mitbestimmung in den Unternehmen ein. Zum Beispiel können Betriebsräte/-innen bei Frauenförderplänen und bei Leiharbeitern/-innen noch zu wenig durchsetzen. Hier reicht ihr Mitspracherecht nicht aus.

# BETRIEBSKLIMA

## Zufriedenheit mit Stimmung im Betrieb gesunken

**Neben dem Führungsstil spielen die Zufriedenheit mit den Kollegen/-innen sowie Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten eine große Rolle für die Jobzufriedenheit.**



Zufriedenheit mit den Kollegen/-innen wirkt positiv aufs Betriebsklima.

Die Zufriedenheit mit den Kollegen/-innen ist während der letzten 15 Jahre um sieben Prozentpunkte gesunken. Allerdings fällt die Zufriedenheit mit 85 Prozent nach wie vor hoch aus. Von den Beschäftigten, die mit der Beziehung zu ihren Kollegen/-innen nicht zufrieden sind, geben 26 Prozent an, stark, ziemlich oder mittel durch Einsamkeit und Isolation am Arbeitsplatz belastet zu sein. 45 Prozent fühlen sich zumindest gelegentlich einsam und isoliert am Arbeitsplatz. Nur 39 Prozent jener, die nicht zufrieden mit der Beziehung zu ihren Kollegen/-innen sind, würden wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen. 19 Prozent planen, die Firma zu wechseln.

### **Problem: Mitbestimmung**

Mit dem Führungsstil der Vorgesetzten sind lediglich 70 Prozent zufrieden – zwischenzeitlich lag die Zufriedenheit schon

einmal über 70 Prozent (z.B. 2007 und 2008). Mit den Gestaltungsmöglichkeiten sind immerhin mehr als zwei Drittel der Beschäftigten zufrieden, mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten jedoch nur 58 Prozent.

### **Arbeiter/-innen unzufriedener**

72 Prozent der Angestellten bewerten im Vergleich zu 68 Prozent der Arbeiter/-innen den Führungsstil ihrer Vorgesetzten positiv. Angestellte sind auch etwas zufriedener mit der Beziehung zu ihren Kollegen/-innen. In der Frage der Mitbestimmungsmöglichkeiten sind nur 51 Prozent der Arbeiter/-innen zufrieden gegenüber 59 Prozent der Angestellten und 67 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Nur 63 Prozent der Arbeiter/-innen sind mit den Gestaltungsmöglichkeiten zufrieden (Angestellte 72 Prozent).

# EINKOMMEN

## Mehr als ein Drittel mit Lohn oder Gehalt unzufrieden

**Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sagt, dass das Einkommen nicht oder gerade so ausreicht. Eine Besorgnis erregende Entwicklung.**

Der Anteil jener Arbeitnehmer/-innen, die meinen, ihr Einkommen reicht nicht aus, pendelt seit 15 Jahren zwischen sechs und acht Prozent. Aber: Aktuell sagen bereits 46 Prozent, dass sie mit dem Einkommen gerade so auskommen. Im Jahr 2000 gaben das nur 36 Prozent an. Diese Zahlen untermauern, wie wichtig eine Lohnsteuerreform, die mehr Nettoentgelt bringt, für die arbeitenden Menschen ist.

### Tourismusbeschäftigte unzufrieden

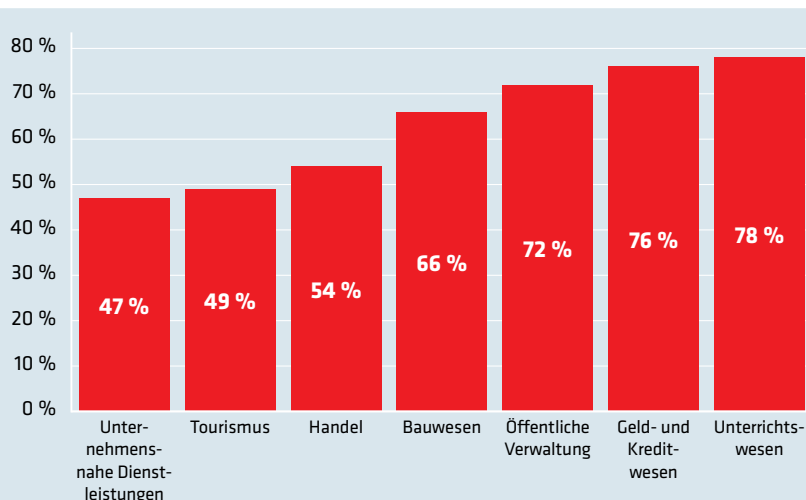
Mit dem Einkommen am zufriedensten sind Beschäftigte im Unterrichtswesen (78 Prozent), im Geld- und Kreditwesen (76 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (72 Prozent) und auch noch im Bauwesen (66 Prozent). Am unzufriedensten sind Beschäftigte in unternehmensnahen Dienstleistungen (47 Prozent) und im Tourismus (49 Prozent).

Wenig überraschend: Öffentlich Bedienstete und Beschäftigte im Geld- und Finanzwesen sind auch mit ihrer sozialen Absicherung am häufigsten zufrieden. Am unzufriedensten sind einmal mehr Beschäftigte in unternehmensnahen Dienstleistungen (z.B. Reinigungskräfte, Friseur/Kosmetiker/-innen) und im Tourismus.

### Einkommen und Lebenszufriedenheit

Das Einkommen hat nicht nur Auswirkungen auf die Arbeits- sondern auch auf die Lebenszufriedenheit: Nur sechs Prozent der Beschäftigten, die mit ihrem Einkommen gut auskommen, sind mit dem Leben unzufrieden. Allerdings sind 20 Prozent jener, die mit Lohn oder Gehalt nur knapp oder gar nicht auskommen, mit dem Leben unzufrieden.

### ZUFRIEDENHEIT MIT DEM EINKOMMEN HÄNGT VON DER BRANCHE AB



## DER ARBEITSKLIMA INDEX

Die Sicht der Beschäftigten wird in wirtschafts- und sozialpolitische Diskussionen viel zu wenig berücksichtigt. Auch, weil es vermeintlich zu wenig gesicherte Daten dazu gibt. Der Österreichische Arbeitsklima Index liefert seit 18 Jahren diese Daten und ist so ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen. Der Arbeitsklima Index erfasst die subjektive Dimension und erweitert so das Wissen über wirtschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft.

Die Berechnung des Arbeitsklima Index beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter österreichischen Arbeitnehmer/-innen. Die Stichprobe von rund 4000 Befragten pro Jahr ist repräsentativ ausgewählt, so dass daraus relevante Schlüsse für die Befindlichkeit aller Arbeitnehmer/-innen gezogen werden können. Der Arbeitsklima Index wird seit dem Frühjahr 1997 zweimal jährlich berechnet. Ergänzend gibt es Sonderauswertungen.

3

## DATEN ONLINE

Aktuelle Ergebnisse und Hintergrundinformationen finden Sie unter [ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima](http://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima). Dort steht nicht nur die umfangreiche Arbeitsklima-Datenbank für Auswertungen zur Verfügung, sondern es ist auch möglich, innerhalb weniger Minuten online den persönlichen Zufriedenheitsindex am Arbeitsplatz zu berechnen. Ebenfalls online ist der Führungskräfte Monitor: Er beantwortet die Frage, wie es um die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Führungskräfte steht.

## ARBEITSKLIMA INDEX FÜR BETRIEBE

Mit dem Arbeitsklima Index hat die Arbeiterkammer ein erprobtes Werkzeug, um die Situation der Beschäftigten zu analysieren. Es kann jedoch nicht nur österreichweit, sondern auch auf Ebene einzelner Betriebe eingesetzt werden.

Ob als Betriebsrat/-rätin, Sicherheitsvertrauensperson oder Personalverantwortliche/-r – die Stimmung unter der Belegschaft ist von zentraler Bedeutung für ein Unternehmen. Fragen wie die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten, Belastungen am Arbeitsplatz oder die Einschätzung von Arbeitsplatzsicherheit und Karriere haben großen Einfluss auf das Klima im Betrieb. Mit dem Arbeitsklima Index können alle diese Faktoren für einzelne Unternehmen erhoben und analysiert werden.

### Daten als Basis für Maßnahmen

Die Mitarbeiter/-innen werden befragt, die Daten analysiert und präsentiert. So können gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesetzt werden. Je nach Struktur des Betriebs können verschiedene Altersgruppen, die Beschäftigten einzelner Abteilungen oder Männer und Frauen befragt und deren Antworten ausgewertet werden. Weitere Informationen: [ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima](http://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima)

# BETRIEBSRAT

## In kleineren Betrieben selten

**Je größer das Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist das Vorhandensein einer Personalvertretung. Dennoch: Der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat ist gegenüber dem Jahr 2000 gesunken.**

In den Branchen Tourismus und unternehmensnahen Dienstleistungen haben weniger als 30 Prozent der Beschäftigten eine Personalvertretung. Beide Branchen zeichnen sich durch einen höheren Anteil an Kleinbetrieben aus, in denen sich wiederum am seltensten Betriebsräte finden.

Umgekehrt liegt der Anteil an Beschäftigten mit einer Personalvertretung in jenen Branchen am höchsten, in denen sich auch mehr mittlere und größere Gesamtbetriebe finden lassen: in Industrie und Gewerbe, im Geld- und Kreditwesen und im Verkehr- und Nachrichtenwesen.

### Weniger Mitbestimmung

Immer weniger Beschäftigte – vor allem Arbeiter/-innen und Angestellte – haben einen Betriebsrat in ihrem Betrieb: Waren es im Jahr 2000 noch 63 Prozent, so sind es zu Beginn des Jahres 2015 55 Prozent. Das heißt, dass nur noch etwas mehr als jede/r zweite Beschäftigte in Österreich einen Betriebsrat in seinem/ihren Betrieb vor Ort hat, mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes, wo rund 90 Prozent auf eine Personalvertretung zählen können. Bezüglich mehr innerbetrieblicher Mitbestimmung gibt es jedenfalls in vielen Unternehmen noch Potential und ein breites Handlungsfeld.

WENIGE BESCHÄFTIGTE MIT VERTRETUNG IM BETRIEB (NACH BRANCHEN)

