

## ARBEITSKLIMA UND VERTRAUEN IN INTERESSENVERTRETUNGEN UND POLITISCHE INSTITUTIONEN\*

1. Einleitung .....	92
2. Arbeitsmodell und Forschungsfragen .....	94
3. Methodische Anmerkungen .....	97
4. Ergebnisse .....	100
5. Diskussion .....	107

Auszug aus WISO 3/2007

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

\* Das umfassende Datenmaterial wurde vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) erhoben und für die Analyse dankenswerterweise zur Verfügung gestellt.

**Reinhard Raml**

IFES – Institut für  
empirische  
Sozialforschung  
GmbH

**Christian Korunka  
Erich Kirchler  
Erik Hölzl**

Universität Wien,  
Fakultät für  
Psychologie

## 1. Einleitung

*wirtschaftliches  
Geschehen von  
individuellen  
Interpretationen  
und  
Einstellungen  
beeinflusst*

Der vorliegende Artikel beschäftigt sich mit dem Arbeitsklima-Index (AK-I) als Messinstrument gesamtgesellschaftlicher Arbeitszufriedenheit und seiner Rolle im Rahmen gesellschaftlicher Interpretations- und Wahrnehmungsprozesse, die im wirtschaftlichen Gesamtgefüge eine bedeutende Rolle einnehmen. Die Wahrnehmung des Arbeitsklimas, der Beschäftigungssituation (Arbeitsmarktchancen) und der Wirtschaftslage bestimmt die Planung wirtschaftlichen Handelns und prägt somit die Wirtschaft an sich. Ökonomische Handlungen und Entscheidungen des Einzelnen werden nicht nur von persönlichen Gegebenheiten, sondern auch von kulturellen und allgemeinen ökonomischen Faktoren bestimmt, wobei hier vor allem die individuelle Wahrnehmung und Interpretation ausschlaggebend ist. Was nützen beispielsweise gute Wirtschaftsdaten, wenn sie von der Bevölkerung nicht persönlich – in Form von Arbeitsplatzsicherheit, Karrieremöglichkeiten, Erhöhung der Kaufkraft etc. – erlebt werden? Erst wenn ein wirtschaftlicher Aufschwung wahrgenommen wird und sich im Alltag bemerkbar macht, werden Menschen ihre Handlungen entsprechend verändern und ihre Konsumgewohnheiten anpassen.

*Vernetzung  
ökonomisch-  
psychologischer  
Faktoren*

Wirtschaftliches Geschehen wird wesentlich von der Summe dieser individuellen und gesellschaftlichen Einstellungen und Handlungen bestimmt. Ein anschauliches Beispiel hierfür sind Aktienkurse, für deren Abhängigkeit von individuellen Handlungen und singulären Ereignissen es zahlreiche Beispiele gibt (z. B. Frey und Stahlberg, 1990). Van Raaij (1981) gab einen ersten Überblick über die Vernetzung ökonomisch-psychologischer Faktoren. Die von ihm betrachteten Variablen (vgl. hierzu auch Kirchler, 2003) sind: (1) allgemeine Wirtschaftsbedingungen (Wirtschaftssystem, Konjunkturlage etc.), (2) wirtschaftlicher Kontext (Marktlage, Verdienstmöglichkeiten etc.), (3) wahrgenommener Wirtschaftskontext (subjektive und soziale Repräsentationen wirtschaftlichen Geschehens), (4) persönliche Charakteristika (Persönlichkeits-

merkmale, soziale Herkunft etc.), (5) Umgebungsbedingungen (Kaufmöglichkeiten, Verfügbarkeit, Hindernisse etc.), (6) Verhalten (Kaufverhalten, Arbeitsverhalten etc.), (7) subjektives Wohlbefinden (Zufriedenheit, Hoffnungen etc.) sowie (8) gesamtgesellschaftliche Stimmungen (Konsumklima, Arbeitsklima, Optimismus etc.).

Verschiedene Stimmungen in einer Nation oder einer Gesellschaft sind Gegenstand groß angelegter periodischer Erhebungen und werden dazu verwendet, die Entwicklung wirtschaftlicher Kennzahlen vorherzusagen. Diese Vorhersagen wiederum beeinflussen politische Entscheidungen. Ein prominentes Beispiel hierfür ist die regelmäßige Erhebung der Konsumentenstimmung, die anhand einiger weniger Indikatoren gemessen wird. Der Konsumklimaindex hat sich in der Praxis bewährt, wirtschaftliche Entwicklungen zu prognostizieren (Carroll, Fuhrer & Wilcox, 1994; Fischer & Fischer, 1988; Howrey, 2001). Untersuchungen über Zusammenhänge zwischen dem Konsumklima und Verkaufszahlen bzw. Umsätzen legen eine zeitlich versetzte Auswirkung der Konsumentenstimmung auf die wirtschaftliche Entwicklung nahe (vgl. Weinberg, 1990; Kuß, 1980), d. h., die Änderungen in der Konsumentenstimmung machen sich erst einige Monate nach ihrer Messung im tatsächlichen Verhalten der Konsumenten (an der Entwicklung entsprechender wirtschaftlicher Faktoren) bemerkbar.

*Stimmungen  
ermöglichen  
Vorhersage  
wirtschaftlicher  
Entwicklungen*

Das Interesse der vorliegenden Untersuchung gilt den Auswirkungen des gesamtgesellschaftlichen Arbeitsklimas auf die Einstellungen zu Interessenvertretungen und politischen Institutionen. Unter Verwendung des meteorologischen Begriffes Klima im Kontext der Arbeit soll hier die Breite und Vielschichtigkeit des verwendeten Konstrukts in Abgrenzung zur Arbeitszufriedenheit angesprochen werden. Als Arbeitsklima sind all jene Einstellungen und Erwartungen zusammengefasst, die im Hinblick auf die eigene Arbeitstätigkeit, die soziale

*Arbeitsklima umfasst betriebliche, gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Ebene*

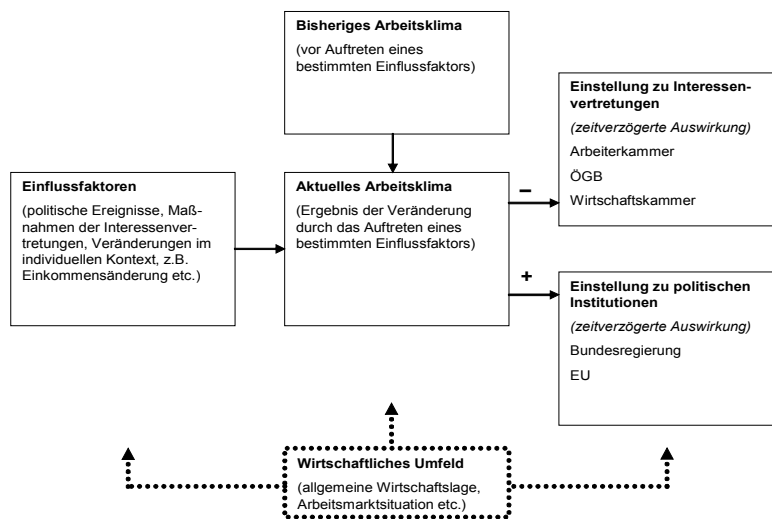
Position als Arbeitnehmer sowie auf die Wahrnehmung der Entwicklung der eigenen Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt relevant sind. Es handelt sich also um die Stimmung der unselbstständig Beschäftigten eines Landes, die über die individuelle Arbeitszufriedenheit hinausgeht, die hier als ergebnisbezogene Emotion oder Einstellung zur konkreten Arbeitstätigkeit verstanden wird. Während Arbeitszufriedenheit in diesem Sinne Bewertungen auf der Ebene des Betriebes, der Arbeitsaufgaben sowie des sozialen Umfeldes bei der Arbeitstätigkeit umfasst, geht das Arbeitsklima darüber hinaus und schließt die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Ebene ein. Arbeitszufriedenheit ist damit ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsklimas in einer Gesellschaft.

## **2. Arbeitsmodell und Forschungsfragen**

Für die vorliegende Untersuchung wurde das in Abbildung 1 dargestellte Modell (nach Kuß, 1980) über das Zusammenwirken der untersuchten Variablen gebildet. Das Arbeitsklima einer Gesellschaft wird im Wesentlichen von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den vorgefundenen Arbeitsbedingungen geprägt. Die allgemeine Wirtschaftslage beeinflusst die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung am Arbeitsplatz und die Wahrnehmung von Chancen und Möglichkeiten zur Verbesserung der individuellen Situation (z. B. durch Arbeitsplatzwechsel). Eine positive allgemeine wirtschaftliche Situation muss nicht unmittelbar zu einem besseren Arbeitsklima führen: So kann es zunächst zu einem Ansteigen der Bedürfnisse und Wünsche kommen und somit zur Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation. Bei einer anhaltend positiven Wirtschaftslage ist allerdings davon auszugehen, dass es zu einer Befriedigung der Bedürfnisse kommt, zumal auch Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergriffen werden bzw. Arbeitnehmer allgemein ihre Interessen stärker durchsetzen können. Ein Aufschwung der Wirtschaft müsste demnach erst zeitverzögert zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas führen. Daher wird von einer grundsätzlich posi-

tiven Beziehung zwischen der wirtschaftlichen Lage und dem Arbeitsklima ausgegangen (dies bestätigen auch Untersuchungen des IFES, 2006).

Abbildung 1: Rahmenmodell über das Zusammenwirken der untersuchten Merkmale



Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflussen das Handeln der politischen Akteure und Parteien sowie der Interessenvertretungen. Einzelne Maßnahmen, Diskussionspunkte, Gesetzesvorhaben, Forderungen etc. nehmen je nach Grad der Aufmerksamkeit (mediale Rezeption) und Bedeutung für die Arbeitsbedingungen und Chancen der Betroffenen Einfluss auf das aktuelle Arbeitsklima einer Gesellschaft.

Von Interesse sind für die vorliegende Untersuchung die Auswirkungen des Arbeitsklimas auf die Einstellungen der Bevölkerung zu den Interessenvertretungen und politischen Institutionen. Folgende Annahmen wurden aufgestellt und geprüft:

*Annahme:  
Schlechteres  
Arbeitsklima  
stärkt die  
Bedeutung der  
Interessen-  
vertretungen*

1. Arbeitsklima und Vertrauen in die Interessenvertretungen korrelieren negativ miteinander, d. h., dass es in Zeiten, in denen das Arbeitsklima sinkt, zu einer Stärkung des Vertrauens in die Arbeiterkammer, den ÖGB und die Wirtschaftskammer kommt. Störungen des Arbeitsklimas führen zu einer Hinwendung zu den Organisationen, da sie als problemlösende Instanzen wahrgenommen werden, die für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Chancen der Arbeitnehmer und die positive Entwicklung der Wirtschaft Sorge tragen und deren Anliegen vertreten. In Zeiten positiven Arbeitsklimas werden Bedürfnisse erfüllt und die Zufriedenheit mit der Position als Arbeitnehmer sowie die Wahrnehmung der Arbeitsmarktchancen steigen. Es müsste in diesem Sinne daher zu einem Rückgang der Bedeutung und des Vertrauens in die Interessenvertretungen kommen. Diese Annahme begründet sich auch darin, dass die Aufmerksamkeit in Zeiten höherer Zufriedenheit von den Interessenvertretungen (medial) abgezogen wird, wodurch deren momentane Bedeutung im politischen Geschehen geringer bewertet wird.

*Annahme:  
Schlechteres  
Arbeitsklima  
schadet dem  
Ansehen der  
Regierung und  
der EU*

2. Arbeitsklima und Vertrauen in politische Institutionen sind positiv korreliert. Das Steigen von Chancen und Möglichkeiten auf Arbeitnehmerseite wird zum Teil auf das Handeln der Bundesregierung und der Verantwortlichen in der EU zurückgeführt, die an der Gestaltung der Rahmenbedingungen und der Entwicklungen im wirtschaftlichen Bereich maßgeblich beteiligt sind.

Es ist grundsätzlich von zeitlich versetzten Beziehungen auszugehen, d. h., die Entwicklung des Arbeitsklimas korreliert mit den Einstellungen zu den Interessenvertretungen und politischen Institutionen der Folgequartale. Es wird also angenommen, dass die Auswirkungen von Veränderungen im Bereich des Arbeitsklimas eine gewisse Trägheit haben und nicht sofort auf die anderen Bereiche übergreifen.

### 3. Methodische Anmerkungen

#### 3.1. Operationalisierung

Das Arbeitsklima wird durch den Arbeitsklima-Index (AK-I) erfasst, der in Österreich seit 1997 periodisch erhoben wird und von den Wiener Sozialforschungsinstituten IFES und SORA entwickelt wurde (Hofinger & Michenthaler, 1998). Der Index steht in der Tradition sozialer Surveys und versucht, unter Rückgriff auf gängige Werte- und Einstellungstheorien ein umfassendes Abbild der Facetten des Arbeitsklimas zu erfassen. Die endgültige Fassung des AK-I besteht aus 25 Items, deren Struktur und Aufbau eingehend untersucht wurde (IFES, 2006). Der Index erfasst folgende Themen: Berufs- und Arbeitszufriedenheit (Einkommen, Arbeitszeit, Aufstiegsmöglichkeiten, soziale Beziehungen etc.), Zufriedenheit mit dem Betrieb (Führungsstil, Sozialleistungen, Ansehen des Unternehmens etc.), Bewertung der gesellschaftlichen Stellung (Status und soziale Position als Arbeitnehmer), Wahrnehmung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (des Unternehmens und Österreichs) sowie individuelle Arbeitsmarktchancen.

*Arbeitsklima-  
Index wird seit  
1997 erhoben*

Der AK-I hat in der österreichischen sozialpolitischen Diskussion große Bedeutung erlangt und bildet das empirisch-wissenschaftliche Fundament interessenpolitischer Arbeit von Arbeitnehmerverbänden in Österreich (vornehmlich Arbeiterkammern). Als Indikatoren für das Vertrauen in die Interessenvertretungen wurden die entsprechenden Daten für den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Arbeiterkammer (AK) und die Wirtschaftskammer (WK) verwendet. Die Ereignisse im Jahr 2006, die zu einer tiefen Krise der Gewerkschaft geführt haben, liegen außerhalb des hier untersuchten Zeitraums.

### 3.2. Erhebung und Stichprobe

*repräsentative  
Erhebungen als  
Datenbasis*

Alle Daten werden im Rahmen einer Mehrthemenumfrage des IFES erhoben. Während die Vertrauensdaten bei der Gesamtstichprobe erfasst werden, werden die Fragen zum Arbeitsklima nur den unselbstständigen Arbeitnehmern vorgegeben. Unselbstständigkeit wird sichergestellt, indem zumindest ein Teil des Einkommens der befragten Person aus einem unselbstständigen Arbeitsverhältnis bezogen wird.

Die Population dieser periodischen Umfragen ist die Gesamtbevölkerung Österreichs ab 16 Jahren. Die Feldarbeit des IFES unterliegt Kontrollen nach international üblichen Regeln. Kontrolliert werden sowohl die Kontakte als auch die Qualität der Abwicklung der Befragung. Die Interviews werden auf Plausibilität und Vollständigkeit überprüft. Seit dem Jahr 2002 kommen im IFES im Face-to-Face-Bereich Laptops zum Einsatz (CAPI-Methode: Computer Assisted Personal Interviews), wodurch sich im Bereich der Qualitätskontrolle und Interviewabwicklung erhebliche Vorteile ergeben.

Die Stichprobengrößen werden vorab nicht definitiv festgelegt, betragen aber in der Regel bei den IFES-Mehrthemenumfragen ca. 2.000 Personen. Der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung, für die der Arbeitsklima-Index konzipiert ist, liegt in Österreich bei knapp über 40 Prozent. Die für die vorliegenden Analysen untersuchten Stichproben umfassen daher zwischen 900 und 1.000 Personen pro Quartal.

### 3.3. Auswertung

*Verwendung  
zeitreihen-  
analytischer  
Methoden für  
die Analyse*

Zur Überprüfung der eingangs dargestellten Annahmen werden zeitreihenanalytische Methoden und Modelle verwendet. Es sind eine Reihe von methodischen Schritten zu durchlaufen, ehe eine Zeitreihe mit einer anderen in Beziehung gesetzt (korreliert) werden kann (Thome, 2005). Bei einer Zeitreihe handelt es sich um eine Folge von Beobachtungswerten



(Vertrauenswerte, AK-Indizes etc.), die in konstanten Zeitintervallen (z. B. jedes Quartal) gemessen werden. Die hier untersuchten Zeitreihen weisen ausgehend vom 1. Quartal 1997 bis zum 4. Quartal 2005 insgesamt 36 Messzeitpunkte auf. Aus methodischer Sicht handelt sich also um eine relativ kurze Zeitreihe (Thome, 2005) – ein Umstand, der bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen ist.

Eine Zeitreihe wird in mehrere Bestandteile zerlegt, deren Bezeichnungen stark an den Wirtschaftswissenschaften orientiert sind. Schlittgen und Streitberg (1999, S. 9) definieren vier Komponenten: den Trend (langfristige Veränderung der Zeitreihe, z. B. Steigen oder Fallen), die Konjunkturkomponente (mehrjährige Schwankungen), die Saison (jahreszeitliche Schwankungen, die sich jährlich wiederholen) und die Restkomponente, die die nicht zu erklärenden Einflüsse oder Störungen zusammenfasst und bezüglich der Korrelation von Zeitreihen relevant ist. Für die vollständige Interpretation einer Zeitreihe müssen die einzelnen Komponenten isoliert und analysiert werden. Dazu werden im Allgemeinen zwei Modellgruppen verwendet: autoregressive Prozesse (AR) und Moving-Average-Prozesse (MA). Je nach Ausprägung des Trends kommt noch ein Integrierter Prozess (I) hinzu. Zeitreihen werden in Summe durch ARIMA(p, d, q)-Prozesse beschrieben, wobei die Buchstaben p, d, q die Ordnung der Prozesse angeben (Thome, 2005; Schlittgen & Streitberg, 1999). Bei den hier vorliegenden Zeitreihen liegt das Hauptaugenmerk auf der Beschreibung des Trends und des Zusammenhangs zwischen mehreren Zeitreihen. Dazu werden sogenannte Kreuzkorrelationen berechnet, die es ermöglichen, zeitlich versetzte Zusammenhänge zu entdecken. Für die zeitliche Verschiebung wird der Begriff „Lag“ (engl.: Verzögerung) verwendet. Ein Lag von 1 bedeutet in der vorliegenden Untersuchung eine zeitliche Verzögerung von einem Quartal. Korreliert z. B. das Arbeitsklima mit dem Vertrauen in die Arbeiterkammer signifikant zum Lag 1, so kann angenommen werden, dass das Arbeitsklima eines Quartals das Vertrauen in die Arbeiterkammer im Folgequartal beeinflusst.

*vier Bestandteile  
einer Zeitreihe*

#### 4. Ergebnisse

Die Verläufe der Zeitreihen werden zunächst allgemein beschrieben und mit (politischen) Ereignissen in Beziehung gesetzt, die einen Einfluss auf die Entwicklung gehabt haben könnten. In einem zweiten Schritt werden die berechneten Kreuzkorrelationen interpretiert. Als Vorgehensweise bei der Modellierung und Berechnung dieser Korrelationen wurde das Verfahren des „Prewithening“ angewendet: Alle hier analysierten Zeitreihen wurden mittels eines ARIMA(0, 1, 1)-Modells gefiltert, da dieses am besten die Arbeitsklima-Zeitreihe (Input-Reihe) beschreibt.

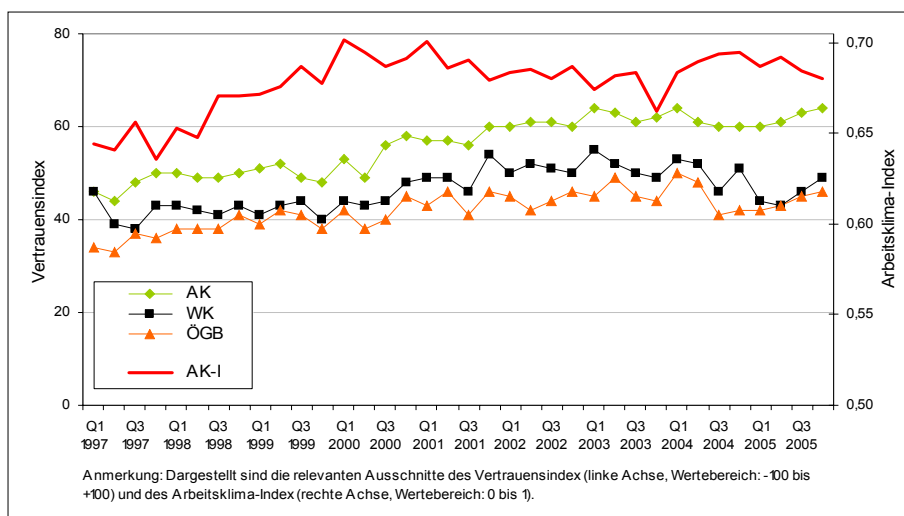
##### 4.1. Arbeitsklima und Vertrauen in Interessenvertretungen

*Arbeitsklima-  
Hoch in den  
Jahren 2000  
und 2001*

Die Darstellung der Zeitreihe des AK-I in Abbildung 2 zeigt, dass es seit den ersten Erhebungen im Jahr 1997 insgesamt zu einem Anstieg der Indexwerte gekommen ist, der im Jahr 2000 seinen vorläufigen Höhepunkt erreicht hat. Nach einem leichten Abwärtstrend in der Zeit von 2001 bis 2003 ist es ab dem Jahr 2004 wieder zu einem stärkeren Aufschwung des Arbeitsklimas gekommen, der durch erste Anzeichen einer Trendumkehr in den letzten Quartalen des Jahres 2005 abgeschlossen wird. Im 4. Quartal 2003 zeigt sich ein Ausreißer nach unten. In Österreich fand damals im Zuge der Landtagswahlen in Oberösterreich (und Tirol) eine sehr hitzige Debatte zur Privatisierung des Stahlkonzerns VOEST statt. Das gereizte politische Klima fand also offensichtlich seinen Niederschlag auch in der Wahrnehmung des Arbeitsklimas. Der Index ist in einer wirtschaftlich besonders angespannten Zeit (1997 erreichte die Arbeitslosenquote in Österreich einen langjährigen Rekord von etwa 7 Prozent nach nationaler Berechnung) entwickelt worden, deren Stimmung er widerspiegelt. Der Anstieg bis zum 1. Quartal 2001 lässt sich durch den allgemeinen wirtschaftlichen Aufschwung in Österreich in dieser Zeit erklären. In Summe bewegen sich die Änderungen des Index auf eher geringem Niveau, die grafische Darstellung

akzentuiert durch ihre Skalierung die einzelnen Entwicklungen. Da der AK-I viele Informationen (Items) in sich vereint, sind mittelfristige Steigerungen von 4–5 Indexpunkten als durchaus relevant einzustufen.

Abbildung 2: Vertrauen in die Interessenvertretungen und Arbeitsklima



Das **Vertrauen in die Arbeiterkammer (AK)** ist seit den Aufzeichnungen des Jahres 1997 kontinuierlich (linear) gestiegen. Lag der Vertrauensindex (Saldo aus großem Vertrauen und geringem Vertrauen) 1997 noch bei 46 Prozent, stieg er bis Ende 2005 auf 64 Prozent. Schwankungen sind im Verlauf des Vertrauensindex kaum zu finden. Lediglich in den Jahren 1999/2000 zeigen sich leichte Unregelmäßigkeiten, die möglicherweise auf die damals stattfindenden AK-Wahlen zurückzuführen sind. Ein derartiges Muster zeigt sich allerdings zur neuerlichen AK-Wahl im Jahr 2004 nicht.

*Vertrauen in Arbeiterkammer seit 1997 stetig gestiegen*

Das **Vertrauen in die Wirtschaftskammer (WK)** ist stärkeren Schwankungen unterworfen und liegt Ende 2005 nur knapp

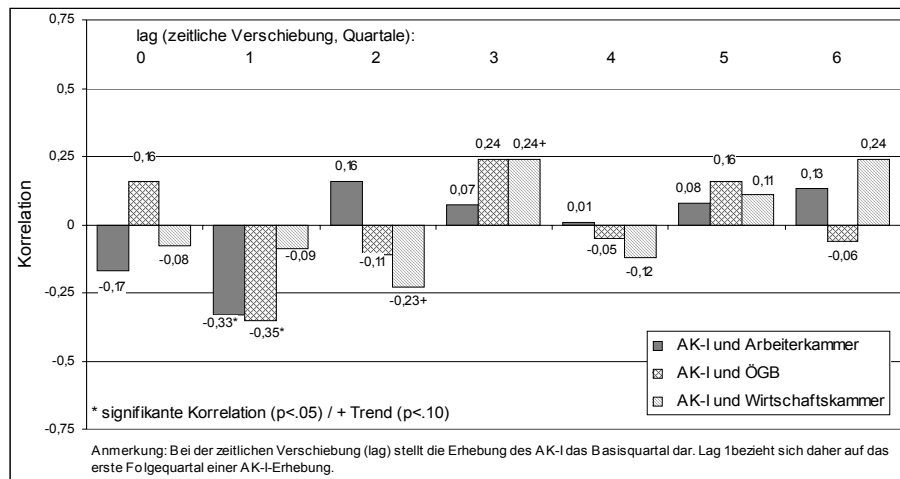
*Vertrauen in  
Wirtschaftskammer  
häufigen  
Schwankungen  
unterworfen*

über dem Ausgangsniveau von 1997 (46 %), wenngleich in den letzten Quartalen ein Anstieg (bei allen erfassten Institutionen) zu verzeichnen ist. Das größte Vertrauen erreichte die Wirtschaftskammer bei der Bevölkerung in den Jahren 2002 und 2003, also zu jenem Zeitpunkt, zu dem die Wirtschaftsdaten in Österreich eine eher unerfreuliche Entwicklung nahmen. Es bestätigt sich also bereits in einer ersten Herangehensweise die Annahme, dass in wirtschaftlich ungünstigen Zeiten das Vertrauen ansteigt.

*Vertrauens-Hoch  
des ÖGB 2003  
und Anfang 2004*

Die **Vertrauenskurve des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB)** nimmt einen ähnlichen Verlauf wie jene der WK. Über den untersuchten Zeitraum von 1997 bis Ende 2005 konnte der ÖGB allerdings den Vertrauenssaldo in der Bevölkerung insgesamt von 34 Prozent auf 46 Prozent steigern. Die Vertrauensspitze erreichte er im ersten Halbjahr 2004 (Nachwirkungen umfangreicher Privatisierungen – VOEST, Böhler-Uddeholm – Ende 2003; Pensionsminus bei einer Million Bürgern aufgrund der Erhöhung der Krankenkassenbeiträge etc.) sowie im „Streikjahr“ 2003, welches dem ÖGB eine permanente Plattform in der öffentlichen Aufmerksamkeit bot. Ab der Jahresmitte 2004 sinkt das Vertrauen in den ÖGB wieder. Nach einem in den Medien verbal sehr hart rezipierten Jahr („Streikjahr“, „Klassenkampf“ etc.) kehrt in Österreich wieder relative Ruhe ein; die großen Auftritte des ÖGB nehmen ab.

Abbildung 3: Kreuzkorrelationen Arbeitsklima und Vertrauen in Interessenvertretungen



Die Analyse der Zusammenhänge dieser Zeitreihen ist in Abbildung 3 dargestellt. Die Veränderungen im Arbeitsklima und im Vertrauen in die Interessenvertretungen auf Seiten der Arbeitnehmer sind um ein Quartal zeitversetzt miteinander negativ korreliert (signifikant mit  $p < .05$ , einseitiger Hypothesentest), d. h., dass es bei Absinken des Arbeitsklimas zu einem Anstieg des Vertrauens in die Arbeiterkammer und in den ÖGB in den folgenden Monaten kommt. Ein solcher Zusammenhang lässt sich auch erkennen, wenn man die Zeitreihen in Abbildung 2 miteinander vergleicht: Man erkennt, dass auf ein Fallen des Arbeitsklimas häufig ein Steigen des Vertrauens in die Interessenvertretungen im Folgequartal folgt. Die Umkehrung gilt dabei auch: Verbessert sich das Arbeitsklima, fällt häufig die Vertrauenskurve von Arbeiterkammer und ÖGB. Der weitere Verlauf der Kreuzkorrelationen zeigt keine signifikanten Zusammenhänge mehr. Es handelt sich also eher um kurzfristige Prozesse, die sich in den weiteren folgenden Quartalen wieder rückbilden.

*Absinken des Arbeitsklimas stärkt Vertrauen in AK und ÖGB*

*Absinken des Arbeitsklimas stärkt tendenziell auch das Vertrauen in die Wirtschaftskammer*

Weniger klar fällt die Beurteilung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsklima und Vertrauen in die Wirtschaftskammer aus: Hier ergeben sich zwar keine signifikanten Korrelationen, dennoch lässt sich zumindest hinsichtlich des Musters sagen, dass ein Sinken des Arbeitsklimas einen längerfristigen, moderaten positiven Effekt auf die Wahrnehmung der Rolle der Wirtschaftskammer hat. Dies zeigt das abfallende Korrelationsmuster in den beiden Folgequartalen (Lag 1 und 2). Die Effekte kehren sich im 3. Folgequartal wieder um. Die Beziehung zwischen Arbeitsklima und Vertrauen in die Wirtschaftskammer dürfte vielschichtiger und komplexer sein als jene zwischen Arbeitsklima und Vertrauen in die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer. Möglicherweise kann hier ein längerer Beobachtungszeitraum weiteren Aufschluss geben.

#### 4.2. Arbeitsklima und Vertrauen in politische Institutionen

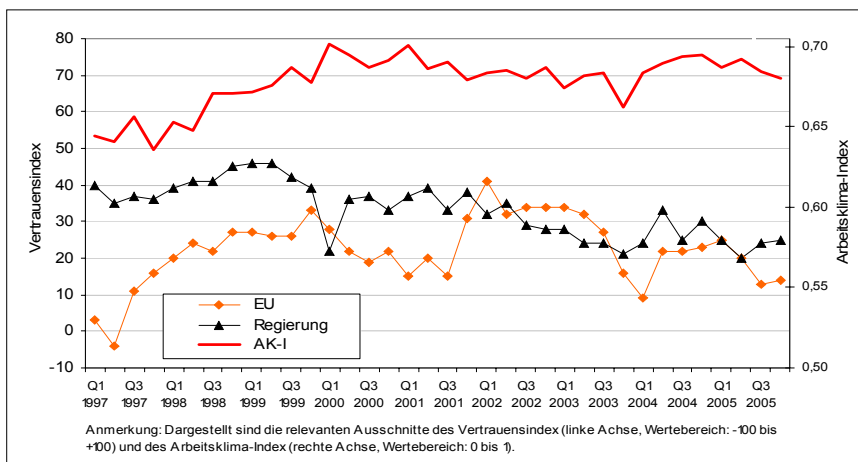
*Vertrauen in Regierung schwankt mit Neubildungen und Parteispaltungen*

Wie in Abbildung 4 ersichtlich, hat das **Vertrauen in die österreichische Bundesregierung** (damals Koalition aus SPÖ und ÖVP) gemeinsam mit dem Wirtschaftsoptimismus bis Mitte des Wahljahres 1999 einen Höhepunkt erreicht und ist gegen Ende des Wahlkampfes deutlich gesunken. Die beiden Koalitionsparteien verlieren deutlich an Wählerzuspruch; die ÖVP belegt knapp hinter der FPÖ den 3. Platz. Die Bildung der ersten schwarz-blauen Koalition führte zu einem stärkeren Vertrauensverlust in der Bevölkerung. Die Reaktionen der übrigen EU-Staaten („Sanktionen der EU-14“) führten allerdings zu einer bemerkenswerten Stärkung der Regierung in der Bevölkerung und zu einem Verlust des **Ansehens der EU**. Das Vertrauen in die Regierung war in der Folge mehreren Schwankungen unterworfen, um schließlich im Jahr 2003, in dem zahlreiche Auseinandersetzungen zwischen der Regierung und den arbeitnehmerseitigen Interessenvertretungen („Streikjahr“) ausgetragen wurden, einen Tiefpunkt zu erreichen. Gegen Ende des Jahres sind die Werte aller abgefragten Institutionen gesunken, was auf das polarisierte politische Klima zurückzuführen ist. Das Jahr 2004 bringt für die Regierung Erholung

(auch durch positive Themen wie Steuerreform), die nur kurz währt und im Zuge der blau-orangen Spaltung im Frühjahr 2005 wieder erschüttert wird. Im letzten Halbjahr 2005 haben sich die Vertrauenswerte wieder etwas erholt. Die positive Bewertung der Mitgliedschaft Österreichs in der EU ist nach den Sanktionen erst zu Beginn des Jahres 2002 mit der Einführung des Euro wieder stark angestiegen. Nach einer relativ stabilen Zeit in den Jahren 2002 und 2003 ist im Jahr 2004 wieder eine deutlich negative Entwicklung festzustellen, die auf den Wahlkampf zur Wahl des EU-Parlaments zurückzuführen sein dürfte, der in Österreich durch das Antreten einer unabhängigen Liste (Hans-Peter Martin) und die damit verbundene Thematisierung diverser „Affären“ (Bezug von Sitzungsgeldern) geprägt war.

*Euro-Einführung stärkte Vertrauen in die EU in den Jahren 2002 und 2003*

Abbildung 4: Vertrauen in politische Institutionen und Arbeitsklima



Während die Veränderungen des Arbeitsklimas keine feststellbaren Auswirkungen auf die Bewertung der Mitgliedschaft in der EU haben, wirkt sich eine Verbesserung des Arbeitsklima auch positiv auf die Einstellung zur Regierung aus bzw. hat umgekehrt eine Verschlechterung auch negative Folgen für deren Bewertung (vgl. Abbildung 5). Wie auch im Bereich der

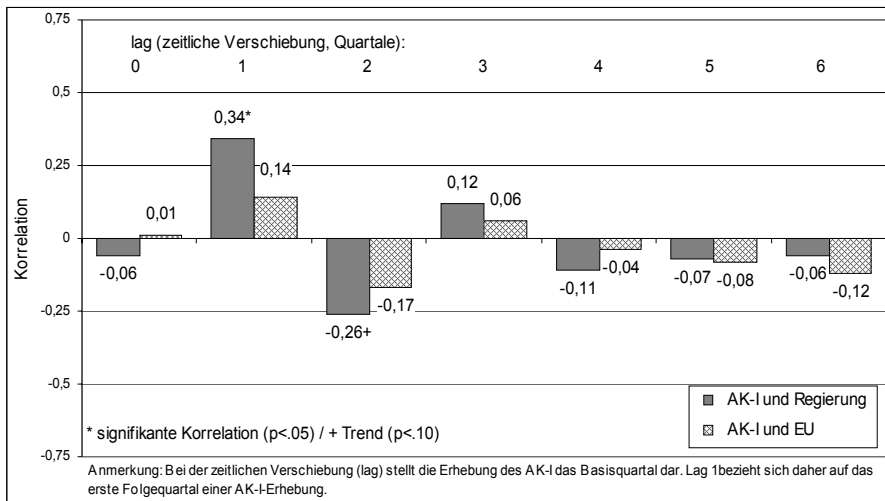
*Ansteigen des Arbeitsklimas wirkt sich positiv auf Regierungsimage aus*

*keine  
Auswirkung des  
Arbeitsklimas  
auf EU-  
Vertrauen*

Interessenvertretungen ist hier der Effekt eher kurzfristig. Die Annahme eines positiven Zusammenhangs zwischen Arbeitsklima und Vertrauen in die Regierung wird durch die signifikante positive Korrelation von 0,34 für das erste Folgequartal bestätigt. Für das 2. Folgequartal ergibt sich eine negative Korrelation von 0,26, die als eine Rücknahme des positiven Effekts des 1. Folgequartals zu interpretieren ist. Hinsichtlich der Bewertung der Mitgliedschaft in der EU kann die Hypothese allerdings nicht bestätigt werden. Die Nähe und die Identifikation mit dem politischen System und dessen Trägern dürfte hier eine maßgebliche Rolle spielen. Die Institutionen der EU, in denen mittlerweile die wesentlichen Entscheidungen in der Wirtschaftspolitik getroffen werden, werden von der österreichischen Bevölkerung nicht mit der Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung von Chancen und Möglichkeiten in Verbindung gebracht. Die kognitive Distanz zur EU spiegelt sich auch in der Beteiligung an den Wahlen zum Europäischen Parlament wider, die im Jahr 2004 unter 50 Prozent lag – ein für Österreich noch nie da gewesener Negativrekord.



Abbildung 5: Kreuzkorrelationen Arbeitsklima und Vertrauen in politische Institutionen



Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Veränderungen im Arbeitsklima einer Gesellschaft (auf Seiten der Arbeitnehmer) ihren Niederschlag in der Wahrnehmung der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer in der Gesamtgesellschaft finden. Das Vertrauen in die Wirtschaftskammer ist hingegen weniger eng mit dem Arbeitsklima verknüpft. Hinsichtlich der politischen Institutionen zeigt sich eine positive Beziehung zwischen dem AK-I und dem Vertrauen in die Bundesregierung. Die Einstellung zur EU bleibt hingegen von den Entwicklungen des Arbeitsklimas im Untersuchungszeitraum unberührt.

## 5. Diskussion

Das Arbeitsklima im Sinne von Einstellungen und Erwartungen der Arbeitnehmer bezüglich ihrer sozialen Stellung, Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten spielt eine wesentliche Rolle in der Bewertung politischer Institutionen in Österreich. Die eingangs dargestellten Annahmen konnten in der Untersuchung

*Zusammenhang zwischen Arbeitsklima und Einstellungen konnte bestätigt werden* weitgehend bestätigt werden. Demnach führt eine Verschlechterung des Arbeitsklimas zu einer negativeren Einstellung gegenüber der Regierung und zu einem Steigen der Bedeutung der arbeitnehmerseitigen Interessenvertretungen (Arbeiterkammer und Gewerkschaft). Die entsprechenden Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Rolle der Wirtschaftskammer und der EU fallen nicht deutlich genug aus, um die Hypothesen zu stützen. Angesichts der Vielfalt möglicher Einflussfaktoren bei der Bildung von Einstellungen zu politischen Institutionen können die vorgefundenen Korrelationen jedoch insgesamt als beachtlich eingestuft werden.

*Veränderungen im Arbeitsklima wirken sich ein Quartal später auf die Einstellungen aus* Von besonderem Interesse ist die zeitlich versetzte Wirkung um jeweils ein Quartal, die größer ist als die jeweilige simultane Wirkung. Hierbei ist anzumerken, dass der Zeitraum von einem Quartal eine Konsequenz des Studiendesigns ist, da nur jedes Quartal eine Erhebung stattfindet. Möglicherweise würde sich bei einer monatlichen Messung ein kurzfristigerer Effekt feststellen lassen. Es sollte daher eher von einer maximalen Zeitversetzung von einem Quartal gesprochen werden. Es ist von einem kontinuierlichen Beeinflussungsprozess auszugehen, der spätestens nach einem Quartal auch messbar ist. Dennoch ist im Bereich der gesellschaftlichen Wahrnehmungsprozesse von einer bestimmten Trägheit der Einstellungsveränderung auszugehen, die zwischen einem und drei Monaten beträgt. Diese Annahme wird sowohl durch die berechneten Korrelationsmuster als auch durch die Entwicklung (Trends) der Zeitreihen selbst im Kontext konkreter (politischer) Ereignisse bestätigt. So lassen sich Erschütterungen und Stärkungen des Vertrauens häufig erst im Folgequartal messen. So wurden beispielsweise große Privatisierungen zu Beginn des 4. Quartals 2003 unter großem medialem Interesse und spannungsgeladenen politischen Diskussionen entgegen der öffentlichen Meinung und dem Widerstand der Gewerkschaften durchgesetzt. Der Bedeutungsgewinn der Gewerkschaft ließ sich aber erst im 1. Quartal 2004 messen.

Ein zweiter wesentlicher Aspekt ist die Kurzfristigkeit der Effekte des Arbeitsklimas auf die Einstellung zu den Institutionen. So findet in der Regel ein weiteres Folgequartal später die teilweise Rücknahme des Effektes statt, d. h., es kommt nicht zu einem längerfristigen kontinuierlichen Anstieg bzw. Rückgang des Vertrauens nach entsprechender Veränderung im Arbeitsklima. Dies ist grundsätzlich auch nicht zu erwarten – entfalten doch permanent politische Ereignisse, Entscheidungen und wirtschaftliche Entwicklungen ihre Wirkung.

Auf methodischer Ebene ist darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsklima bei den unselbstständig Beschäftigten erhoben wird, die Einstellung zu den Interessenvertretungen und den politischen Institutionen aber an der Gesamtbevölkerung erfasst wird, wodurch sich methodenbedingt geringere Zusammenhänge ergeben. Von Interesse wäre daher die isolierte Betrachtung der unselbstständigen Arbeitnehmer auch im Bereich der Einstellungen zu den politischen Interessenvertretungen und Institutionen. Möglicherweise ergeben sich hier noch stärkere bzw. auch anders geartete Beziehungsmuster. Ein gegenteiliger Effekt – also eine methodenbedingte Erhöhung der Korrelationen – ist allerdings von der gleichzeitigen Erfassung der Kennzahlen im Rahmen einer Mehrthemen-Befragung zu erwarten bzw. durch eine gemeinsame methodische Varianz (bedingt durch die Art der Erhebung, Besonderheiten des Sozialforschungsinstituts, den Interviewerstab, den Fragebenaufbau etc.). Die hier gewählte Vorgehensweise hat dennoch ihre Berechtigung, da die Auswirkungen der Einstellungen einer großen Subpopulation (Arbeitnehmer) ohnehin nur schwer aus dem gesamtgesellschaftlichen Kontext isoliert werden können bzw. starken Einfluss auf die Meinungen von Angehörigen und Bekannten ausüben. Dennoch bietet die Untersuchung spezieller Bevölkerungsgruppen ein großes Potenzial für die Präzisierung und das bessere Verständnis sozialer Wahrnehmungsprozesse. Von besonderem Interesse dürften in dieser Hinsicht der Einfluss branchenspezifischer Werthaltungen

bzw. Rahmenbedingungen sowie politische Orientierungen (Betätigung im Rahmen der Gewerkschaft bzw. Parteipräferenzen) sein.

*Rolle der EU bei der Gestaltung wirtschaftlicher Rahmenbedingungen dürfte unterschätzt werden*

Auch im Bereich der Wahrnehmung realpolitischer Verhältnisse liefern die Ergebnisse bemerkenswerte Aspekte: So dürfte gerade im wirtschaftspolitischen Bereich die Rolle der EU in Österreich deutlich unterschätzt werden, finden sich ja kaum Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsklima und der Bewertung der Mitgliedschaft Österreichs in der EU. Dem nationalen Bereich dürfte in dieser Hinsicht der Vorzug gegeben werden. Interessant wäre hier, ob die Dauer der Mitgliedschaft eine entsprechende Rolle spielt. Die Entwicklung der Einstellung zur EU dürfte in Österreich vielmehr von politischen Skandalen geprägt sein.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Arbeitsklima in Beziehung zu anderen gesellschaftspolitischen Einstellungsbereichen steht. Zum Teil ist es daher auch durchaus möglich, aus dem aktuellen Arbeitsklima zukünftige Entwicklungen in der Wahrnehmung von Interessenvertretungen und politischen Institutionen zu prognostizieren. Für die weiterführende Forschung ist es von Interesse, weitere Faktoren einzubeziehen, die die Stärke des Zusammenhangs beeinflussen können, wie z. B. die politische Orientierung, soziodemografische Aspekte (Bildung, Alter, Geschlecht etc.) und allgemeine Rahmenbedingung der Arbeit (z. B. Teilzeit- vs. Vollzeitarbeit). Auch die Untersuchung längerer Zeitreihen könnte weiteren Aufschluss für die Interpretation der bisher festgestellten Zusammenhänge bieten.

**Literatur:**

- Carroll, C. D., Fuhrer, J. C. & Wilcox, D. W. (1994). Does consumer sentiment forecast household spending? If so, why? *American Economic Review*, 84 (5), 1397–1408.
- Fischer, L. & Fischer, K. (1988). Konsumklimaforschung: Zur Analyse der privaten Nachfrage. *Jahrbuch der Absatz- und Verbrauchsforschung*, 4, 334–351.
- Frey, D. & Stahlberg, D. (1990). Erwartungsbildung und Erwartungsveränderung bei Börsenakteuren. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Hofinger, C. & Michenthaler, G. (1998). Der Arbeitsklima-Index: ein mikro-basiertes Messinstrument für die Entwicklung der Arbeitswelt. *Diskurs Sozial*, 1/98, 17–38.
- Howrey, E. P. (2001). The predictive power of the index of consumer sentiment. *Brookings Papers on Economic Activity*, 0(1), 175–207.
- IFES – Institut für empirische Sozialforschung (2006). *Arbeitsklima-Index und Gesellschaft*. Eigenforschung des Instituts. Wien: IFES.
- Kirchler, E. (2003). *Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der Ökonomischen Psychologie* (3., unveränderte Auflage). Göttingen [u. a.]: Hogrefe.
- Kuß, A. (1980). Konsumklima als Einstellung zur Wirtschaftslage. In C. Graf Hoyos, W. Kroeber-Riel, L. von Rosenstiel & B. Strümpel (Hrsg.), *Grundbegriffe der Wirtschaftspsychologie. Gesamtwirtschaft – Markt – Organisation – Arbeit*. München: Kösel.
- Thome, H. (2005). *Zeitreihenanalyse. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler und Historiker*. München, Wien: Oldenbourg.
- Van Raaij, W. F. (1981). Economic Psychology. *Journal of Economic Psychology*, 1, 1–24.
- Weinberg, H. (1990). Wertewandel im Spiegel der Konsumklima-Forschung. In R. Szallies & G. Wiswede (Hrsg.), *Wertewandel und Konsum*. Landsberg am Lech: Moderne Industrie.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)