

Lebens- und Arbeitsbedingungen von Angestellten in Oberösterreich

1. Einleitung	66
2. Arbeitsbedingungen	67
3. Berufs- und Arbeitsplatzwechsel	76
4. Einkommen	77
5. Subjektiv erlebter Gesundheitszustand	79
6. Wohnen und Haushalt	81
7. Freizeit und Freizeitverhalten	82
8. Einstellungen	84

Auszug aus WISO 2/2002

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

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

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Joachim Nemella

Assistenzprofessor
am Institut für
Soziologie der
Universität Linz

Wolfgang Stigel

Mitarbeiter am
Institut für Sozial-
und Wirtschafts-
wissenschaften der
Kammer für Arbeiter
und Angestellte für
Oberösterreich

1. Einleitung

Die Studie wurde vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten für Oberösterreich durchgeführt.

Primärer Gegenstand der Untersuchung waren die Arbeits- und Lebensbedingungen von Angestellten in Oberösterreich an der Schwelle des „Jahrtausendwechsels“. Dabei wurde an eine Untersuchung angeknüpft, die die Arbeiterkammern in OÖ, Salzburg und im Burgenland vor zwanzig Jahren durchgeführt hatten¹.

Die in der aktuellen Erhebung gewonnenen Daten bezogen sich wieder auf Themenbereiche, die schon damals angesprochen wurden:

- Arbeitsbedingungen
- Berufs- und Arbeitsplatzwechsel
- Einkommensentwicklung
- Wohnen/Freizeit
- Gesundheit

Diese Dimensionen wurden jeweils adaptiert und durch aktuelle Entwicklungen ergänzt (Beispiel: Bildschirmarbeit, neue Beschäftigungsverhältnisse etc.).

Die Erhebung erfolgte durch persönlich durchgeführte Interviews auf der Basis eines Fragebogens im Mai und Juni 2001. Die Zielpersonen wurden mittels einer repräsentativen Stichprobe aus der Grundgesamtheit von rund 233.000 Angestellten in OÖ gezogen. Die Ergebnisse basieren auf Datensätzen von insgesamt 1.071 Personen. 46 % davon sind Männer und 54 % Frauen.

Der folgende Artikel bietet einen kurzen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Studie².

2. Arbeitsbedingungen

2.1. Arbeitszeit

Die tatsächliche Arbeitszeit der Angestellten unterscheidet sich von der vereinbarten Arbeitszeit. Der Mittelwert der tatsächlichen Arbeitszeit pro Woche beträgt 38,6 Stunden, der Mittelwert der vereinbarten Arbeitszeit 35 Stunden.

Einen Vergleich der Verteilung der Angestellten nach vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit bringt die folgende Tabelle:

Tabelle 1: Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit pro Woche (Angaben in Prozent; N = 1.068 bzw. 1.070)

	Vereinbarte Arbeitszeit pro Woche		Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche	
	Anteile	kumulierte Anteile	Anteile	kumulierte Anteile
bis 20 Stunden	12,6	12,6	9,9	9,9
21 bis 30 St.	12,6	25,2	12,7	22,6
31 bis 38 St.	14,8	40,0	8,6	31,2
38,5 bis 40 St.	56,7	96,7	30,8	62,0
mehr als 40 St.	3,3	100	38,0	100

13 % der Angestellten haben eine vereinbarte Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden, weitere 13 % eine Arbeitszeit zwischen 21 und 30 Stunden und 15 % haben 31 bis 38 Stunden vereinbart. Der größte Anteil der Befragten (57 %) hat eine vereinbarte Arbeitszeit von 38,5 bis 40 Stunden. Insgesamt 97 % der Befragten geben an, dass ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden beträgt, bei 3 % wird dieser Wert überschritten. Die tatsächliche Arbeitszeit beträgt dagegen bei 38 % der Angestellten mehr als 40 Stunden. 31 % der Befragten kommen pro Woche auf eine Arbeitszeit von 38,5 bis 40 Stunden. Insgesamt 62 % haben eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von bis zu 40 Stunden.

38 % arbeiten länger als 40 Stunden/Woche

Die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Angestellten ist bei rund der Hälfte der Angestellten länger als die vereinbarte Arbeitszeit – im Durchschnitt um 7,4 Stunden länger.

73 % der Angestellten sind vollzeitbeschäftigt, 27 % teilzeitbeschäftigt.

*46 % der Frauen
teilzeitbeschäftigt*

Es sind die Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind: 46 % der Frauen, aber nur 4 % der Männer sind teilzeitbeschäftigt.

Als wichtigste Gründe für das Anstreben einer Teilzeitbeschäftigung wurden genannt: „um eigene Kinder betreuen zu können“, „um genug Zeit für die Arbeit im Haushalt zu haben“, „um genug Zeit für andere Lebensbereiche und Interessen zu haben“.

Die vereinbarte Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt im Mittel 23 Stunden.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in der Altersgruppe der 31- bis 40-jährigen Frauen am höchsten (58 %). In dieser Altersgruppe ist somit eine Mehrheit der Frauen teilzeitbeschäftigt.

Die Antworten auf die Frage, ob bzw. wie häufig die Angestellten im Rahmen ihrer Tätigkeit besonderen Formen der Arbeitszeit, wie Überstunden, Wochenendarbeit usw., unterliegen, erbrachten folgende Ergebnisse:

Tabelle 2: Häufigkeit (regelmäßig, gelegentlich oder nie) der Leistung besonderer Arbeitszeitformen (Angaben in Prozent; N = 1.060)

	häufig	gelegentlich	nie	Summe
Überstundenarbeit	29,1	39,2	31,7	100
Arbeit an Samstagen	21,6	31,0	47,4	100
Abend- und Nachtarbeit	11,8	20,7	67,4	100
Schicht-, Turnus- oder Wechseldienst	10,2	2,6	87,1	100
Arbeit an Sonn- und Feiertagen	9,9	14,5	75,6	100

Überstundenarbeit, Arbeit an Samstagen und Abend- und Nachtarbeit sind besondere Formen der Arbeitszeit, von denen Angestellte am häufigsten betroffen sind: von Überstundenarbeit 68 % (29 % häufig, 39 % gelegentlich), von Arbeit an Samstagen 52 % (21 % häufig, 31 % gelegentlich), von Abend- und Nachtarbeit 33 % (12 % häufig, 21 % gelegentlich). Von Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind 24 %, von Schicht-, Turnus- oder Wechseldienst 13 % der Angestellten betroffen. Eine Auswertung nach dem Geschlecht der Befragten ergab, dass Männer häufiger von den genannten besonderen Arbeitszeitformen betroffen sind als Frauen.

68 % leisten Überstundenarbeit

58 % der Angestellten geben an, dass für sie die Arbeitszeit fix vorgegeben ist, 42 % haben dagegen individuelle Gestaltungsmöglichkeiten. Deutliche Unterschiede ergeben sich diesbezüglich nach dem Qualifikationsgrad der Tätigkeit der Angestellten: 29 % der Angestellten mit einfacher Tätigkeit, 36 % mit qualifizierter Tätigkeit und 54 % mit hoch qualifizierter Tätigkeit geben an, über Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit zu verfügen.

42 % können Arbeitszeit mitgestalten

Die Mitgestaltung der Arbeitszeit bezieht sich vorwiegend auf die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu wählen, also auf eine Form der Gleitzeit.

73 % der Angestellten sind mit ihrer persönlichen Arbeitszeitsituation insgesamt zufrieden. Eine kürzere Arbeitszeit wünschen sich 14 %, mehr Gestaltungsspielraum 11 %.

2.2. Arbeitsbelastungen

ArbeitnehmerInnen sind am Arbeitsplatz vielfach Bedingungen ausgesetzt, die sie in unterschiedlichem Ausmaß als belastend erleben. Welche Belastungen bei der Arbeit besonders stark erlebt werden, zeigt die nachfolgende Tabelle:

Tabelle 3: Erlebte Belastungen am Arbeitsplatz (Angaben in Prozent; N = 1.071)

	stark	etwas	nicht	Summe
Stress/Zeitdruck	30,0	44,6	25,3	100
Bildschirmarbeit	25,8	25,6	48,6	100
körperliche Anstrengung	11,8	22,0	66,2	100
ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen	9,1	22,6	68,3	100
Zwang zur Freundlichkeit	9,6	20,8	69,6	100
Lärm, Hitze, Staub, Zugluft	7,6	18,2	74,2	100
Art der Arbeitszeitregelung	5,8	15,1	79,1	100

Stress/Zeitdruck ist stärkste Belastung

Als stärkste Belastung wird der Faktor Stress/Zeitdruck erlebt: Jede/r dritte Angestellte beschreibt ihn als stark belastend und nur ein Viertel gibt an, sich dadurch am Arbeitsplatz nicht belastet zu fühlen.

Bildschirmarbeit an zweiter Stelle

An zweiter Stelle folgen die Belastungen durch Bildschirmarbeit: Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dadurch belastet zu sein. Die Belastung durch Bildschirmarbeit steht im Zusammenhang mit dem Ausmaß an Bildschirmarbeit: Jene Personen, die mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit am Computer verbringen, erleben diesen Umstand mehrheitlich (zu 56 %) als belastend.

Körperliche Anstrengung – welcher Art auch immer – folgt auf dem nächsten Platz: Jede/r dritte Angestellte gibt an, sich dadurch zumindest etwas belastet zu fühlen. Einen nahezu gleich hohen Prozentsatz weist der Faktor ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe/-anforderungen auf (32 %).

Den Zwang zur Freundlichkeit erleben 30 % der Befragten als belastend.

Umwelteinflüsse wie Lärm, Hitze oder Zugluft bezeichnen 26 % der Angestellten als belastenden Arbeitsfaktor.

Rund 20 % der Befragten bewerten die Art der Arbeitszeitregelung als belastend. Die Belastung durch die Art der Arbeitszeitregelung korreliert mit dem Ausmaß der zu leistenden Abend- und Nachtarbeit, dem Ausmaß der zu leistenden Sonn- und Feiertagsarbeit und dem Ausmaß der zu leistenden Samstagsarbeit.

2.3. Verwirklichung eigener Vorstellungen und Entscheidungsspielräume am Arbeitsplatz

In welchem Ausmaß es möglich ist, am Arbeitsplatz auch eigene Vorstellungen umsetzen zu können, hat Einfluss auf das berufliche Wohlbefinden. Wir haben den Angestellten deshalb die Frage gestellt, in welchem Maße sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eigene Vorstellungen verwirklichen können. Die Antworten auf diese Fragestellung verteilen sich wie folgt:

Tabelle 4: Verwirklichung eigener Vorstellungen am Arbeitsplatz (Angaben in Prozent; N = 1.066)

ja, in hohem Maße	24,3
ja, in bestimmten Grenzen	50,6
ja, aber nur in sehr geringem Maße	16,0
nein, das ist völlig unmöglich	9,2
Gesamt	100

75 % können am Arbeitsplatz eigene Vorstellungen verwirklichen Ein Viertel der Angestellten vermerkt, dass es in hohem Maß möglich sei, am Arbeitsplatz eigene Vorstellungen zu verwirklichen. Weitere 50 % geben an, dass dies zumindest in bestimmten Grenzen möglich sei. Rund ein Viertel findet am Arbeitsplatz wenig oder keine Gestaltungsmöglichkeiten vor.

Das Ausmaß, in dem an einem Arbeitsplatz eigene Vorstellungen verwirklicht werden können, variiert nach dem ausgeübten Beruf, dem Qualifikationsgrad der ausgeübten Tätigkeit und nach dem Geschlecht. Die Aufgliederung nach dem Geschlecht zeigt folgendes Ergebnis:

Tabelle 5: Geschlecht und Verwirklichung eigener Vorstellungen am Arbeitsplatz (Angaben in Prozent)

	zumindest in bestimmten Grenzen	N
männlich	80,6	491
weiblich	69,7	575
Insgesamt	74,8	1066

Männliche Angestellte konstatieren insgesamt signifikant häufiger, dass sie an ihrem Arbeitsplatz zumindest in gewissen Grenzen eigene Vorstellungen verwirklichen können, als dies ihre Kolleginnen vermerken.

Entscheidungsspielräume am Arbeitsplatz Eng verbunden mit den Möglichkeiten, am Arbeitsplatz eigene Ideen zu verwirklichen, sind die Entscheidungsspielräume, die ein/e ArbeitnehmerIn am Arbeitsplatz vorfindet. Beide Faktoren zusammen beschreiben das Ausmaß der Autonomie.

Wir haben die Angestellten gefragt, in welchem Ausmaß für sie Entscheidungsspielräume hinsichtlich der Art der Arbeitsverrichtung (wie?), der Arbeitsgeschwindigkeit (wie schnell?), der zeitlichen Arbeitsorganisation (wann?), der zu leistenden Arbeitsmenge (wie viel?) und der Arbeitsauswahl (welche?) gegeben sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Angestellten die größten Entscheidungsspielräume dahingehend haben, wie sie ihre Arbeit verrichten: 46 % führen an, dass sie darüber weitgehend selbst bestimmen können, nur 12 % hingegen sehen diesbezüglich keinerlei eigenen Spielraum.

Ebenfalls große Freiräume finden sich bei den Faktoren, wie schnell und wann die Arbeit verrichtet werden kann: Nur 15 % (wie schnell) bzw. 16 % (wann) beantworteten die Frage, wie weit sie selbst darüber entscheiden können, mit „gar nicht“.

Vergleichsweise gering sind die Freiräume, wenn es darum geht, wie viel und welche Arbeit zu verrichten ist. 26 % (wie viel) bzw. 32 % (welche) haben diesbezüglich keinerlei eigenen Gestaltungsspielraum.

2.4. Veränderungen in den Arbeitsbedingungen

Die Arbeitswelt ist laufenden Umbrüchen unterworfen, die Auswirkungen auf die individuelle Arbeitssituation nach sich ziehen. Wir haben die Angestellten ersucht, die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen mit der Situation vor fünf Jahren hinsichtlich verschiedener Dimensionen zu vergleichen:

Tabelle 6: Veränderungen in den Arbeitsbedingungen in den letzten 5 Jahren (Angaben in Prozent)

	verbessert	verschlechtert	gleich geblieben	N
Höhe des Nettoverdienstes	72,9	7,6	19,5	971
Stellung im Betrieb	43,3	3,8	52,9	966
innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten	25,4	5,6	69,0	966
Sicherheit des Arbeitsplatzes	19,2	11,5	69,3	964
von der Arbeit ausgehende körperliche Belastungen	14,4	12,5	73,1	972
von der Arbeit ausgehende seelische Belastungen	11,9	17,5	70,6	971

*bei 73 % hat
sich Netto-
verdienst erhöht*

73 % der Angestellten stellen fest, dass sich ihr Nettoverdienst erhöht habe. 43 % der Angestellten konstatieren, dass sich ihre Stellung im Betrieb verbessert hätte, und 25 %, dass sich die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten verbessert hätten. Männer berichten häufiger als Frauen, dass sich ihr Nettoverdienst erhöht, dass sich ihre Stellung im Betrieb verbessert und dass sich die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten verbessert haben.

Was die Sicherheit des Arbeitsplatzes betrifft, sind mehr Angestellte der Meinung, dass sich diese erhöht hätte als vermindert. In Bezug auf die von der Arbeit ausgehenden körperlichen Belastungen sind dagegen gleich viele Personen der Ansicht, diese hätten sich verbessert bzw. verschlechtert. Was die Veränderung der von der Arbeit ausgehenden seelischen Belastungen anlangt, ist festzustellen, dass insgesamt mehr Angestellte der Meinung sind, dass diese zugenommen als abgenommen hätten.

Wir haben die Angestellten auch um die Einschätzung der zukünftigen Entwicklung der Arbeitsbedingungen ersucht. Zwei Drittel der Angestellten sind der Ansicht, dass die Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren gleich bleiben werden, ein Fünftel zeigt sich optimistisch. 16 % befürchten dagegen eine Verschlechterung.

2.5. Kriterien der Attraktivität des Arbeitsplatzes

*Betriebsklima
und Verdienst am
wichtigsten*

Wir legten den Angestellten eine Liste von Dimensionen vor, die einen guten Arbeitsplatz beschreiben, und ersuchten sie, die aus ihrer Sicht wichtigsten drei anzugeben: Als die beiden mit Abstand wichtigsten Faktoren für einen guten Arbeitsplatz erweisen sich das Betriebsklima und die Verdienstmöglichkeiten. 57 % der Befragten reihten ein gutes Betriebsklima unter die drei wichtigsten Eigenschaften, die einen guten Arbeitsplatz ausmachen, 50 % die Verdienstmöglichkeiten.

Für 36 % der Angestellten zeichnet sich ein guter Arbeitsplatz u. a. dadurch aus, dass die ausgeübte Tätigkeit anregend und abwechslungsreich ist. An vierter Stelle rangiert die Sicherheit des Arbeitsplatzes: Knapp 30 % der Angestellten reihten diese Sicherheit unter die drei wichtigsten Aspekte, die einen guten Arbeitsplatz ausmachen.

Männer und Frauen unterscheiden sich bei der Beurteilung, was für einen guten Arbeitsplatz besonders wichtig ist, in wesentlichen Dimensionen signifikant voneinander, wie nachfolgender Tabelle zu entnehmen ist:

Tabelle 7: Geschlecht und Faktoren, die einen guten Arbeitsplatz kennzeichnen (Angaben in Prozent; N Männer = 492, N Frauen = 579, maximal 3 Nennungen)

	Männer	Frauen	insgesamt
gutes Betriebsklima	48,6	64,6	57,2
gute Verdienstmöglichkeiten	59,6	41,5	49,8
gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	19,5	30,0	25,2
gute Erreichbarkeit des Arbeitsortes vom Wohnort	19,9	27,5	24,0
eigenverantwortliche Tätigkeit	28,7	19,0	23,4
gute Aufstiegsmöglichkeiten	17,3	8,6	12,6

Für fast zwei Drittel der weiblichen Angestellten zählt das Betriebsklima zu den drei wichtigsten Faktoren, während für ihre männlichen Kollegen deutlich häufiger die Verdienstmöglichkeiten im Vordergrund stehen. Die bei weiblichen Arbeitnehmern oftmals vorhandene Doppelbelastung durch Beruf und Familie spiegelt sich in dem Umstand wider, dass Frauen signifikant häufiger die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie die gute Erreichbarkeit des Arbeitsortes als wichtige Merkmale für einen guten Arbeitsplatz bezeichnen. Männer hingegen betonen häufiger eine eigenverantwortliche Tätigkeit und gute Aufstiegsmöglichkeiten als wichtige Kriterien für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes.

3. Berufs- und Arbeitsplatzwechsel

49 % haben
Beruf
gewechselt

Die Angestellten wurden gefragt, ob bzw. wie häufig sie schon ihren Beruf gewechselt haben: Es zeigt sich, dass 49 % der Angestellten bisher den Beruf gewechselt haben (31 % einmal, 18 % mehrmals). Ein Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigt, dass Männer häufiger den Beruf gewechselt haben:

Tabelle 8: Anteil der BerufswechslerInnen bei Männern und Frauen (Angaben in Prozent)

	Männer	Frauen
Ja, einmal	33,5	28,5
Ja, mehrmals	19,3	16,6
Nein, kein Wechsel	47,2	54,8
Gesamt	100	100
N	492	578

Insgesamt 53 % der Männer gegenüber 45 % der Frauen haben den Beruf gewechselt. 34 % der Männer hat den Beruf einmal gewechselt, 19 % bereits mehrmals; bei den Frauen betragen die entsprechenden Anteile 29 % bzw. 17 %.

Rund zwei Drittel der BerufswechslerInnen gaben an, dass Ausbildung und Erfahrungen aus dem bisherigen Beruf verwertbar waren. Dies war für Männer in wesentlich höherem Maße möglich als für Frauen (für 75 % der Männer gegenüber 55 % der Frauen).

Ein Wechsel des Berufs bedeutet in der Regel eine einschneidende Veränderung der beruflichen Karriere. Eine andere Form der Veränderung der beruflichen Situation ist der Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. der Wechsel des Dienstgebers. Zu diesem Themenbereich wurde den Angestellten die Frage gestellt, bei wie vielen Dienstgebern sie insgesamt während ihres Berufslebens tätig waren. 27 % der Befragten geben an, dass sie bisher immer bei ein- und demselben Dienstgeber tätig

waren, 63 % haben dagegen zumindest ein Mal den Dienstgeber gewechselt. Der Wechsel des Dienstgebers tritt somit häufiger auf als der Wechsel des Berufes.

*63 % haben
Dienstgeber
gewechselt*

Auf die Frage, auf welche Art und Weise es zur Beendigung des letzten Dienstverhältnisses gekommen war, wurde in 60 % der Fälle mit Selbstkündigung geantwortet. Bei 23 % erfolgte eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses, bei 11 % eine Kündigung durch den Dienstgeber.

Auf die Frage, wie leicht bzw. wie schwer es wäre, bei einem Verlust des derzeitigen Arbeitsplatzes einen neuen Arbeitsplatz zu finden, meinen 45 % der Angestellten, dass sie eine solche Situation relativ leicht bewältigen könnten, 30 % aller Befragten rechnen mit Schwierigkeiten auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, der Rest (26 %) ordnet sich in eine Mittelposition (weder schwer noch leicht) ein.

Auf die Frage, ob bzw. in welchem Ausmaß sich die Angestellten von einer Kündigung bedroht fühlen, ergibt sich folgende Verteilung der Antworten: 5 % sehen ihren Arbeitsplatz als „unter Umständen“ gefährdet an, 17 % sehen eine solche Gefährdung „eher nicht“ und 78 % „sicher nicht“. Hat es im eigenen Betrieb im letzten Jahr Kündigungen gegeben bzw. sind solche Kündigungen in diesem Jahr zu erwarten, sehen die Befragten den eigenen Arbeitsplatz in höherem Ausmaß als gefährdet an, als wenn derartige Erfahrungen bzw. Befürchtungen nicht gegeben sind.

*5 % sehen
Gefahr einer
Kündigung*

4. Einkommen

Von rund vier Fünftel der Angestellten liegen Angaben zum persönlichen Nettoeinkommen pro Monat vor. Aufgrund dieser Angaben lässt sich feststellen, dass das mittlere monatliche Nettoeinkommen (Median) der Angestellten in OÖ 1.243 Euro (17.100 Schilling) beträgt. Das mittlere Nettoeinkommen der Männer liegt bei 1.512 Euro (20.800 Schilling) im Monat. Das mittlere Einkommen der Frauen beträgt 937 Euro (12.900

Einkommen der Frauen um 38 % unter dem der Männer Schilling) und liegt damit um 38 % unter dem Wert der Männer. Die Differenz zwischen Männern und Frauen wird geringer, wenn nur die Vollzeitbeschäftigten verglichen werden. Das mittlere Einkommen der vollzeitbeschäftigten Frauen beträgt 1.141 Euro (15.700 Schilling), das mittlere Einkommen der teilzeitbeschäftigten Frauen 749 Euro (10.300 Schilling).

Einen Vergleich der Verteilung der Männer und Frauen auf vier Einkommensgruppen zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 9: Anteile von Männern und Frauen nach gruppiertem persönlichem Nettoeinkommen (Angaben in Prozent; N = 379 – Männer bzw. 453 – Frauen)

Nettoeinkommen pro Monat		Männer	Frauen
Euro	Schilling		
bis 872	bis 12.000	5,3	44,8
872 bis 1.308	12.000 bis 18.000	20,1	33,6
1.308 bis 1.744	18.000 bis 24.000	41,4	15,7
mehr als 1.744	mehr als 24.000	33,2	6,0
Gesamt		100	100

Weniger als 872 Euro im Monat verdienen 5 % der Männer, aber 45 % der Frauen, 872–1.308 Euro 20 % der Männer gegenüber 34 % der Frauen. 1.308–1.744 Euro 41 % der Männer gegenüber 16 % der Frauen, mehr als 1.744 Euro 33 % der Männer, aber nur 6 % der Frauen. Männer sind in den oberen Einkommensklassen stärker vertreten, Frauen in den unteren Einkommensklassen.

Der Zusammenhang zwischen höherem Lebensalter und höherem Einkommen ist bei den Männern sehr deutlich nachzuweisen. Bei den Frauen ist dieser Zusammenhang schwächer ausgeprägt, wobei vor allem das geringere Einkommen der teilzeitbeschäftigten Frauen als eine der wesentlichen Ursachen dafür genannt werden kann.

Eine gute Übereinstimmung des persönlichen Einkommens mit den Bedürfnissen konstatieren 20 % der Angestellten; für weitere 40 % ist das Einkommen „vollkommen ausreichend“. 36 % meinen, dass ihr Einkommen „gerade reicht“ und 5 %, dass das Einkommen „nicht ausreicht“. Zwei Drittel der Männer, aber nur die Hälfte der Frauen geben an, dass sie gut von ihrem Einkommen leben können.

Von rund zwei Drittel der Befragten liegen Angaben zum monatlichen Nettoeinkommen des Haushalts vor. Aufgrund dieser Angaben ergibt sich, dass das mittlere Nettoeinkommen der Haushalte der Angestellten in OÖ 2.231 Euro (30.700 Schilling) beträgt, wobei bei 60 % der Haushalte zwei Personen zum Haushaltseinkommen beitragen.

Die subjektive Bewertung der Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen ergab, dass rund zwei Drittel der Befragten mit der finanziellen Situation des Haushalts zufrieden sind. Auf der anderen Seite ist einer von zehn Befragten mit dieser Situation nicht zufrieden. Mit höherem Haushaltseinkommen ist diese Zufriedenheit deutlicher ausgeprägt als bei niedrigerem Einkommen.

*zwei Drittel
zufrieden mit
Haushalts-
einkommen*

5. Subjektiv erlebter Gesundheitszustand

5.1. Allgemeine Beurteilung des Gesundheitszustandes

Jede/r zweite Angestellte bezeichnet sich als völlig gesund, ein Viertel war zum Befragungszeitpunkt (Juni 2001) gesundheitlich vorübergehend leicht beeinträchtigt. Ohne Berücksichtigung der zum Befragungszeitpunkt akut erkrankten Personen verbleibt ein Fünftel, das über gesundheitliche Dauerbeeinträchtigungen (16 %) oder eine chronische Erkrankung (5 %) berichtet.

*ein Fünftel
auf Dauer
gesundheitlich
beeinträchtigt*

Deutliche Unterschiede in der Bewertung des Gesundheitszustandes zeigen sich nach dem Lebensalter:

*Tabelle 10: Alter und subjektiv erlebter Gesundheitszustand
(Angaben in Prozent)*

	völlig gesund	gesund mit vorüber- gehenden leichten Beein- trächtigungen	gesund mit geringen Dauerbeein- trächtigungen	chronisch erkrankt	Summe	N
18–30 Jahre	69,3	21,2	7,3	2,2	100	274
31–40 Jahre	57,2	25,5	13,6	3,7	100	353
40–50 Jahre	42,0	31,5	20,6	5,8	100	276
51–60 Jahre	32,9	24,0	28,8	14,4	100	146
insgesamt	53,0	25,4	15,9	5,3	100	1049

Mit zunehmendem Lebensalter nimmt der Anteil derjenigen, die sich als völlig gesund bezeichnen, kontinuierlich ab. Fallen bei den unter 30-Jährigen noch 69 % in diese Kategorie, sind dies bei den über 50-Jährigen nur noch 33 %. Nur mehr jede/r dritte Angestellte über 50 Jahre bezeichnet sich also als völlig gesund. 29 % dieser Altersgruppe konstatieren leichte gesundheitliche Dauerbeeinträchtigungen und 14 % bezeichnen sich als chronisch krank.

Die Ausprägung „gesund mit geringen Dauerbeeinträchtigungen“ weist mit steigendem Lebensalter einen über die Altersgruppen gleichförmig verlaufenden Anstieg auf. In der Kategorie chronisch krank erfolgt die Entwicklungskurve mit steigendem Lebensalter „langsamer“.

5.2. Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit

Ein Drittel der Angestellten gibt an, dass sich die Arbeit auf die Gesundheit auswirkt. Welche Belastungen in diesem Zusammenhang genannt werden, zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 11: Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit
(Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

	trifft zu	trifft nicht zu	N
sie erzeugt körperliche Beschwerden	15,7	64,3	1071
sie erzeugt seelische Belastungen	13,7	86,3	1071
sie erzeugt Dauerbeschwerden	7,7	92,3	1071
sie erhöht die Krankheitsanfälligkeit	7,4	92,5	1071

Am häufigsten werden körperliche Beschwerden (16 %) und seelische Belastungen (14 %) mit der Arbeit in Verbindung gebracht. In deutlich geringerem Ausmaß werden der Arbeit gesundheitliche Dauerbeschwerden (8 %) oder eine Erhöhung der Krankheitsanfälligkeit (7 %) zugeschrieben.

körperliche und seelische Belastungen durch Arbeit

Wiederum spielt aber das Lebensalter eine entscheidende Rolle bei dieser Bewertung. Mit steigendem Alter erhöhen sich kontinuierlich die Anteile derjenigen, die der Arbeit gesundheitliche Auswirkungen zuschreiben: Beinahe jede/r zweite Angestellte über 50 ist subjektiv der Ansicht, dass sich die Arbeit negativ auf den Gesundheitszustand auswirkt.

6. Wohnen und Haushalt

58 % der Haushalte der befragten Angestellten wohnen in einem Ein- oder Zweifamilienhaus, 42 % in einem Wohngebäude mit drei und mehr Wohnungen. Die Wohnform der Angestellten unterscheidet sich stark, je nachdem, ob es sich um ländliche oder städtische Regionen handelt. In Gemeinden mit weniger als 50.000 Einwohnern wohnen zwischen 44 und 78 % in Ein- oder Zweifamilienhäusern; in Gemeinden mit mehr als 50.000 Einwohnern leben dagegen bereits 83 % der Befragten in Mehrfamilienhäusern.

Wohnform

Eigentum an Haus oder Wohnung ist für rund zwei Drittel der Haushalte der Angestellten kennzeichnend. Ein Drittel der Haushalte leben zur Miete.

*Wohn-
zufriedenheit
hoch* Die Zufriedenheit mit der Wohnung und der Wohnumgebung wird von der Befragten sehr hoch bewertet: 84 % bzw. 85 % sind damit zufrieden.

In drei Viertel aller Haushalte der Angestellten gibt es einen PC, etwas weniger als die Hälfte verfügt über eine Internetverbindung. Die Ausstattung der Haushalte mit Kommunikationsmedien ist umso besser, je höher das Qualifikationsniveau der Tätigkeit der Angestellten ist. Ein Auto im Haushalt gehört fast zum Standard (nur 5 % haben keines). Bau-sparverträge und Lebensversicherung sind bei 83 % bzw. 69 % der Haushalte gegeben, eine private Pensionsvorsorge bei 52%. Je höher das Qualifikationsniveau der Angestellten ist, desto häufiger sind eine private Zusatzkrankenversicherung und der Besitz von Aktien und Anleihen im Haushalt vorhanden. Ein Grundstück bzw. ein Haus besitzen jeweils mehr als die Hälfte aller Haushalte.

7. Freizeit und Freizeitverhalten

*51 % haben
genug Freizeit* 51 % der Angestellten geben an, über genug Freizeit zu verfügen. Für 49 % der Befragten ist das Ausmaß der Freizeit zu gering – für 33 % etwas zu wenig, für 15 % viel zu wenig; 2 % geben an, über praktisch gar keine Freizeit zu verfügen.

Frauen und Männer unterscheiden sich in der Bewertung des Ausmaßes an Freizeit: 55 % der Frauen gegenüber 46 % der Männer geben an, über genug Freizeit zu verfügen. Nachdem aber das Ausmaß der Freizeit von der Länge der Arbeitszeit abhängig ist, zeigt sich, dass nur die teilzeitbeschäftigten Frauen zufriedener mit dem Ausmaß ihrer Freizeit sind als die Männer, während die Zufriedenheit der vollzeitbeschäftigten Frauen derjenigen der männlichen Angestellten entspricht: 64 % der teilzeitbeschäftigten Frauen sind mit dem Ausmaß ihrer Freizeit zufrieden gegenüber rund 46 % der vollzeitbeschäftigten Frauen.

Die wichtigsten Freizeitbeschäftigungen der Angestellten sind „geselliges Beisammensein mit Freunden und Bekannten“, „Gartenarbeit und Arbeit im Haus“. Danach folgen „Lesen“, „Sport betreiben“, „Spazieren gehen, Bummeln“, „Fernsehen/ Video“ und „Wandern oder Radfahren“.

*Freizeit-
beschäftigungen*

Männer und Frauen unterscheiden sich in Bezug auf die häufig von ihnen ausgeübten Freizeitaktivitäten.

Tabelle 12: Die fünf von Männern und Frauen am häufigsten ausgeübten Freizeitaktivitäten – Anteile der Befragten, welche die jeweilige Aktivität häufig ausüben (Anteile in Prozent; N = 490–492 – Männer; N = 575–577 – Frauen)

	Anteil	Rang- platz
Männer		
geselliges Beisammensein mit Freunden und Bekannten	43	1
Gartenarbeit, Arbeit im Haus	35	2
Sport betreiben	30	3
Fernsehen, Video	28	4
Tätigkeit in einem Verein	27	5
Frauen		
Gartenarbeit, Arbeit im Haus	52	1
geselliges Beisammensein mit Freunden und Bekannten	49	2
Lesen	46	3
Spazieren gehen, bummeln	37	4
Sport betreiben	30	5

Die Männer geben an, ihre Freizeit am häufigsten mit „geselligem Beisammensein mit Freunden und Bekannten“ zu verbringen. An zweiter Stelle folgt die Beschäftigung mit „Gartenarbeit und Arbeit im Haus“. Bei den Frauen liegt dagegen „Gartenarbeit, Arbeit im Haus“ an erster Stelle, knapp gefolgt vom „geselligen Beisammensein mit Freunden und Bekannten“.

„Fernsehen/Video“ und „Tätigkeit in einem Verein“ gehören nur bei den Männern zu den fünf wichtigsten Freizeitaktivitäten, „Lesen“ und „Spazieren gehen/bummeln“ nur bei den Frauen.

8. Einstellungen

8.1. Politische Einstellungen

59 % mit der Demokratie in Österreich zufrieden

Was das Ausmaß der Zufriedenheit mit der Demokratie in Österreich betrifft, zeigt sich, dass 59 % der Angestellten mit der Art und Weise, in der die Demokratie in Österreich funktioniert, zufrieden sind. Immerhin ein Drittel artikuliert aber tendenziell Unzufriedenheit, weitere 8 % geben ein massives Unbehagen zu Protokoll.

Ein polarisierendes Thema stellt – nicht nur in Österreich – die Einwanderungspolitik dar. Auf die Frage, welcher politischen Option dabei der Vorzug zu geben sei, ergaben sich folgende Resultate:

Tabelle 13: Präferierte Einwanderungspolitik (Angaben in Prozent; N = 1.053)

Die Regierung sollte ...	
jede/n nach Österreich kommen lassen, die/der hier arbeiten möchte	5,6
die Einreise ermöglichen, solange Arbeitsplätze in Österreich vorhanden sind	65,1
die Zahl der einreisenden AusländerInnen stark beschränken	26,8
die Einreise von AusländerInnen generell verbieten	2,5
insgesamt	100

Optionen der Einwanderungspolitik

Die Extrempositionen unbeschränkte (5,6 %) und keine weitere Zuwanderung (2,5 %) finden erwartungsgemäß nur geringe Zustimmung. Die überwiegende Mehrheit der oberöster-

reichischen Angestellten (knapp zwei Drittel) plädiert für eine Zuwanderung, solange ausreichend Arbeitsplätze vorhanden sind. Es verbleibt aber dennoch ein nicht unerheblicher Teil (27%), der a priori – ungeachtet potenzieller Arbeitsmöglichkeiten – für eine generelle Einreisebeschränkung votiert.

Unterschiede zeigen sich nach dem Geschlecht und dem Qualifikationsgrad der ausgeübten Tätigkeit: Weibliche Angestellte plädieren in höherem Ausmaß für eine Beschränkung der Zuwanderung (33 %) als ihre männlichen Kollegen (24 %). Je niedriger der Qualifikationsgrad der ausgeübten Tätigkeit ist, desto höher fällt die Zustimmung zu einer restriktiven Einwanderungspolitik aus.

8.2. Einstellungen zu betrieblicher Mitbestimmung und Gewerkschaft

65 % der Angestellten geben an, dass es im Betrieb einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung gibt. Rund 12 % der Befragten sind selbst Mitglied in einer dieser Körperschaften.

Die Frage nach der Zufriedenheit mit der betrieblichen Interessenvertretung ergibt, dass 72 % jener Angestellten, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, mit dieser Institution zufrieden sind. Jene Personen, die angeben, vom Betriebsrat bzw. der Personalvertretung nicht ausreichend vertreten zu werden, nennen als wichtigste Gründe für diese Unzufriedenheit: „Der Betriebsrat kümmert sich nicht oder zu wenig um die Probleme der Mitarbeiter“, „der Betriebsrat ist nicht erreichbar bzw. es besteht kein Kontakt“ und „mangelndes Durchsetzungsvermögen des Betriebsrats“.

*72 % mit
Betriebsrat
zufrieden*

Was die Einstellung der Angestellten zur Gewerkschaft betrifft, wurden den Angestellten fünf Aussagen zur Gewerkschaft vorgelegt, zu denen sie sich zustimmend oder ablehnend äußern konnten. Dabei zeigen sich folgende Ergebnisse:

Einstellung zur Gewerkschaft Eine positive Einstellung zur Gewerkschaft zeigt sich daran, dass eine deutliche Mehrheit (75 %) die Aussage ablehnt, dass die Gewerkschaft im Grunde ohnehin mit den Unternehmern unter einer Decke steckt“.

Ebenfalls positiv stehen die Angestellten einer grundlegenden Aufgabe der Gewerkschaft, nämlich der Lohnpolitik, gegenüber: Insgesamt 73 % stimmen der Aussage zu, dass es „für die Arbeitnehmer wichtig ist, sich in Gewerkschaften zu organisieren, weil sie dadurch höhere Löhne erreichen können“.

Dass „die Gewerkschaft mehr Einfluss auf die Politik in Österreich haben sollte“, wird dagegen nur noch von knapp der Hälfte der Befragten befürwortet.

8.3. Einstellungen zu Arbeitsmarkt, Klima im Betrieb und wirtschaftlicher Entwicklung

71 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass „die Unternehmen immer öfter versuchen, die ArbeitnehmerInnen mit Schlagworten wie Globalisierung, Flexibilisierung und erhöhte Konkurrenz unter Druck zu setzen“. Ebenfalls sehr deutlich fällt die Zustimmung zur Aussage aus, dass „durch die Zunahme atypischer Beschäftigung der Zusammenhalt in der Firma erschwert wird“ (61 %).

Die Skepsis gegenüber der „Informationsgesellschaft“ („Es ist schwierig geworden, in unserer ‚Informationsgesellschaft‘ den Überblick zu bewahren“) wird von 65 % geteilt. Diese Skepsis gegenüber der Informationsgesellschaft ist umso geringer, je höher das Qualifikationsniveau der Tätigkeit der Befragten ist.

Die Aussage, dass „die Angst um den Arbeitsplatz in der Kollegenschaft weit verbreitet ist“, wird von einer knappen Mehrheit (52 %) abgelehnt. 61 % der Befragten stimmten aber der Aussage zu, dass „das Klima im Betrieb/der Dienststelle rauer geworden ist“.

Die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung wird von einer Mehrheit (60 %) positiv beurteilt. Je höher der Qualifikationsgrad der Tätigkeit der Angestellten ist, desto optimistischer wird die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung bewertet.

Anmerkungen:

- 1 Arminger, G./Bischofer, W./Eder, M./Fink, K./Lindenbaum, H./De Martin, M./Meggeneder, O./Nemella, J./Schmidt, G., Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. In : WISO Nr. 3/1982.
- 2 Der Endbericht des Projekts wurde als Band 8 der Forschungsberichte des ISW publiziert und ist zum Preis von 18 Euro bei im ISW erhältlich.

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)

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.



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

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at