

ARBEITSKLIMA

INDEX

Hoffnung aufgegeben

Jede(r) Zehnte resigniert im Job

Viele Beschäftigte glauben nicht mehr daran, dass sich ihre Arbeitsumstände verbessern könnten. Rund 10 Prozent müssen zur Gruppe der völlig Resignierten gezählt werden.

Jüngere Arbeitnehmer/-innen allerdings zählen seltener zu den Resignierten. Im Alter bis zu 20 Jahren sind zwar auch bereits sechs Prozent der Arbeitnehmer/-innen vollständig resigniert, aber ab dem Alter von 51 Jahren liegt der Wert bereits mehr als doppelt so hoch, und zwar bei 13 Prozent. Anscheinend sehen jüngere Arbeitnehmer/-innen noch mehr Möglichkeiten ihre Arbeitssituation entsprechend ihren Wünschen zu gestalten, während viele ältere Beschäftigte vor den Realitäten des Arbeitslebens kapituliert haben.

Mehr Resignation in bestimmten Branchen

Im Fremdenverkehr und im Bauwesen sind jeweils 13 Prozent der Arbeitnehmer/-innen resigniert. Im öffentlichen Dienst und in den Sozialversicherungen sind es ebenfalls 13 Prozent. Im Unterrichts- und Gesundheitswesen sind beachtliche 14 Prozent der völlig Resignierten zuzurechnen. Überraschenderweise ist der Anteil der völlig Resignierten im Groß- und Einzelhandel eher niedrig und liegt bei nur acht Prozent. Auch in Industrie und Gewerbe sind unerwartet wenig Resignierte zu finden (sieben Prozent).

Mehr Resignierte in Kleinbetrieben

In Kleinbetrieben finden sich mehr resignierte Arbeitnehmer/-innen, als in Großbetrieben. In Betrieben bis vier Beschäftigte beträgt der Anteil der völlig



Jüngere Beschäftigte resignieren seltener als ältere.

Resignierten rund 14 Prozent. In Großbetrieben (ab 500 Beschäftigte) liegt der Anteil bei neun Prozent. Insbesondere bei den Arbeitern/-innen zeigen sich starke Unterschiede: In Kleinbetrieben (bis vier Beschäftigte) sind rund 13 Prozent als völlig resigniert einzustufen. In Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten sind etwa sieben Prozent als resigniert einzustufen, und in Betrieben ab 500 Beschäftigten sind es nur mehr fünf Prozent. Bei den Angestellten sind auch in Kleinbetrieben (bis vier Beschäftigte) 14 Prozent als völlig resigniert einzustufen. Bei den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten

gibt es neun Prozent Resignierte. Die Chancen für Weiterentwicklung und Veränderung in größeren Betrieben wirken anscheinend der Resignation entgegen.

Resignierte sehen für sich kaum Beschäftigungschancen

Drei Viertel aller resignierten Arbeitnehmer/-innen mit nur Pflichtschulabschluss schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Falle eines Jobverlustes eher schlecht ein, verglichen mit 54 Prozent derjenigen, die nicht als resigniert einzustufen sind.

Motivation

Die vorliegenden Ergebnisse des Resignationsindex ergeben, dass 10 Prozent der Arbeitnehmer/-innen zur Gruppe der vollständig Resignierten zählen.

Kennzeichnend für diese Gruppe von Arbeitnehmer/-innen ist, dass sie nicht mehr an eine positive Veränderung der Arbeitsbedingungen glauben und ihre Einflussmöglichkeiten für sehr begrenzt halten.

Fünf von zehn der völlig Resignierten berichten, dass sie nichts ändern könnten, auch wenn sie wollten. Bei den weniger oder kaum Resignierten berichten drei von zehn über ihren geringen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen.

Dies sollte Unternehmer/-innen und Politiker aber alarmieren. Arbeitnehmer/-innen, die nicht mehr daran glauben, etwas zum Positiven verändern zu können, sind schwerlich zu motivieren, Veränderungen mitzumachen.

Dieses Verhalten kommt nicht von ungefähr. Wer Beschäftigte nur als Kostenfaktor betrachtet, sie in Zeiten wirtschaftlicher Probleme unter Druck setzt, sich selbst aber in Zeiten der Wirtschaftskrise großzügige Boni gönnt und nach Staatshilfe ruft, ist selbst eine Ursache des Problems.

www.arbeiterkammer.com

Die aktuellen Ergebnisse und eine umfangreiche Arbeitsklima Datenbank finden Sie auf der Homepage der Arbeiterkammer Oberösterreich unter www.arbeiterkammer.com

Erwartungen sinken

Resignation steigt mit der Beschäftigungsdauer

Während Berufseinsteiger/-innen (bis zu vier Jahre Berufstätigkeit) noch unterdurchschnittliche Resignationsindexwerte aufweisen, steigt die Resignation mit den Jahren kontinuierlich an.

Liegt beim Berufseinstieg der Wert des Resignationsindex bei 57 Punkten, so sind es bei einer Beschäftigungsdauer von 20 Jahren bereits 65 Punkte. Die Erwartungen an die berufliche Tätigkeit werden nach unten geschraubt, und die Realität des Berufsalltags lässt kaum noch positive Motivation zu.

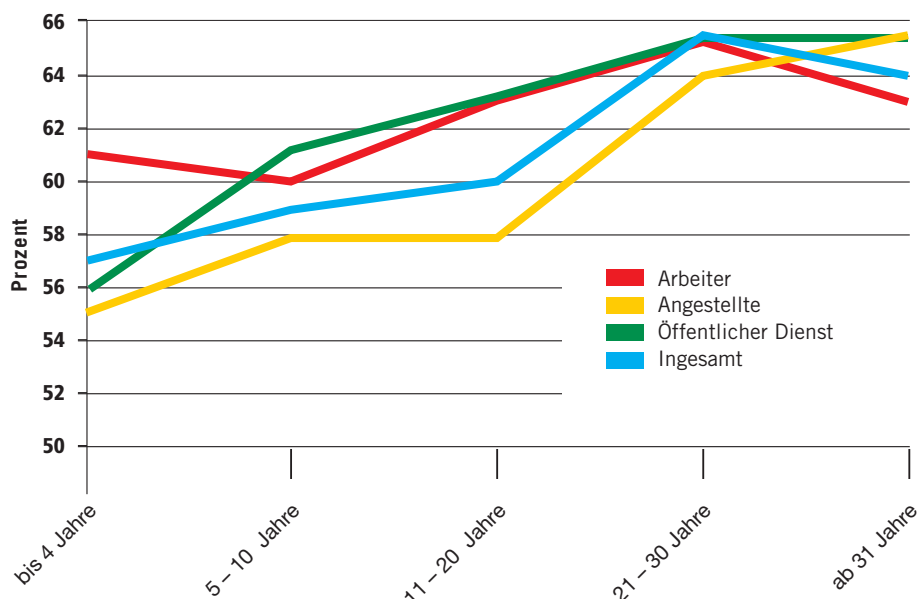
Resignation erreicht nach 20 Jahren höchsten Wert

Das Sinken der Ansprüche an die Arbeitsbedingungen mit längerer Beschäftigungsdauer zeigt sich besonders bei Angestellten und

öffentlich Bediensteten. Beim Einstieg ins Berufsleben sind die Erwartungen an das Arbeitsleben noch kaum getrübt. Ein merkbarer Anstieg der Resignation und des aktiven Verminderns von Ansprüchen erfolgt bei Angestellten erst nach etwa 20 Jahren der Beschäftigung. Bei öffentlich Bediensteten zieht sich dieser Prozess langsamer über die Jahre. Die Erwartungen von Arbeiter/-innen werden schon viel früher enttäuscht. Die Resignation ist bereits beim Berufseinstieg höher, sie nimmt aber ebenfalls mit Dauer der Beschäftigung zu.

Verlauf der Resignation

Resignationsindex nach Beschäftigungsdauer, Durchschnitt 2008-2009



Resignation steigt mit niedrigem Bildungsniveau

Deutliche Unterschiede sind erkennbar

Bildung, berufliche Stellung, Alter, Beschäftigungsdauer sowie Dauer der Arbeitszeit haben Auswirkungen auf das Ausmaß der Resignation.

Ein zentrales Ergebnis des Arbeitsklima-Indexes ist es, dass Arbeitnehmer/-innen mit geringer Bildung mit ihrer Arbeitssituation weniger zufrieden sind.

Arbeitnehmer/-innen mit niedrigerer Bildung weisen einen höheren Resignationsindex auf. Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss und mit Lehrabschluss haben einen Indexwert von 63 bzw. 64 Punkten. Arbeitnehmer/-innen mit Matura bzw. mit Universitätsabschluss sind deutlich weniger resigniert.

Teilzeitbeschäftigte Frauen sind resignierter

Bei Frauen in Teilzeitbeschäftigung liegt der Resignations-Index durchgängig höher als bei Frauen in Vollzeitbeschäftigung. Der durchschnittliche Indexwert liegt bei Frauen in Vollzeitbeschäftigung bei 60 Punkten (63 bei Pflichtschulabsolventinnen und 55 bei Universitätsabsolventinnen). Die in einem geringeren Ausmaß vorhandenen Chancen auf Weiterbildung und Fortkommen im Berufsleben spiegeln sich in

dieser Ernüchterung von teilzeitbeschäftigten Frauen wieder.

Arbeitszeit und Resignation

Arbeitnehmer/-innen, die Überstunden leisten müssen, beurteilen ihre berufliche Situation resignierter als Arbeitnehmer/-innen ohne Überstunden. Das Leisten von Überstunden scheint tendenziell eher motivationshemmend zu sein. Dies trifft vor allem auf arbeitsintensive Jobs in Gastronomie oder am Bau zu, wo auch die Perspektiven beruflichen Weiterkommens fehlen. Bei Männern in Führungsposition ist dieser Effekt in etwas gemilderter Form zu beobachten. Männer mit Führungsverantwortung und geleisteten Überstunden weisen einen Resignationsindexwert von 64 Punkten auf.

Der Resignations-Indexwert für vollzeitbeschäftigte Männer beträgt 66 Punkte, wobei Männer ohne Überstundenleistungen auf einen Indexwert von 62 Punkten kommen. Auch bei vollzeitbeschäftigten Frauen zeigt sich das gleiche Muster.

Wie wird der Resignationsindex gemessen?

Mit dem 2005 entwickelten Resignationsindex steht ein Maß zur Verfügung, das die Größenordnung der resignativen Arbeitszufriedenheit darstellbar macht. Der Resignationsindex basiert auf drei Fragen. Die Fragen wurden in einem umfassenden Forschungsprozess ausgewählt und haben sich als die aussagekräftigsten herausgestellt, um Resignation im Arbeitsleben zu beschreiben. Die österreichischen Arbeitnehmer/-innen wurden gefragt, wie gut die folgenden Aussagen auf ihre derzeitige Beschäftigung zutreffen:

- „Ich habe mich mit meiner Situation abgefunden“
- „Meine Situation könnte noch schlechter sein“
- „Es geht mir vergleichsweise noch gut.“

Auf Basis dieser drei Fragen wurde ein Index berechnet. Dieser ist ähnlich den Stressindikatoren im Arbeitsklima-Index zu interpretieren. Der Resignationsindex kann maximal 100 und minimal 0 betragen. Ein Resignationsindex von Null würde also bedeuten, dass die befragte Person keine der obestehenden Aussagen auch nur im geringsten Maß zutreffend findet. Ein Resignationsindex von Hundert hingegen würde bedeuten, dass die Person angibt, dass alle obigen Fragen auf ihre Beschäftigung maximal zutreffen.

2005 lag der Indexwert bei rund 62 Punkten. Bei aktuelleren Erhebungen im Jahr 2008 war der Indexwert gefallen und lag nur bei 61 Punkten. Aber insbesondere seit dem Frühjahr 2009 ist ein starker Anstieg der Resignation bei den Beschäftigten bemerkbar: Der Wert lag im Frühjahr 2009 bei 63 Punkten und ist bei den aktuellen Umfragen noch um weitere zwei Punkte auf 65 angestiegen.



Teilzeitbeschäftigte Frauen resignieren eher als vollzeitbeschäftigte.

Kurzfristig

Resignierte Arbeitnehmer/-innen sind unauffällig. Sie haben ihre Ansprüche größtenteils begraben, wollen nicht um jeden Preis Karriere machen und sind vermutlich auch bereit, im Fall des Falles Verschlechterungen am Arbeitsplatz hinzunehmen.

Ein verlockendes Bild für Unternehmen: Beschäftigte, die froh sind, überhaupt noch Arbeit zu haben und damit vielfach Dinge akzeptieren, die vor kurzer Zeit noch undenkbar schienen. Hier ein bisschen weniger Gehalt und Lohn, dort weniger Sozialleistungen oder –angeblich freiwilliger – Verzicht auf gesetzlich zustehenden Urlaub.

In der Krise glauben Unternehmer/-innen oft, sich auf Kosten der Beschäftigten sanieren zu können.

Dieser Glaube ist falsch. Wie so oft im Wirtschaftsleben verstellt die Aussicht auf kurzfristigen Gewinn längerfristige Perspektiven. Statt den Arbeitnehmer/-innen die Kosten der Krise aufzubürden, müsste gerade jetzt versucht werden, das Potential der Beschäftigten zu fördern, um dann nach der Krise wieder für neue Herausforderungen gewappnet zu sein.

Der Blick auf den Alltag in den Betrieben lässt aber daran zweifeln, dass Österreichs Unternehmen über einen derart weiten Horizont verfügen.

Wechselbereits

Unzufriedene suchen Alternativen

Bei 20 Prozent der Arbeitnehmer/-innen, die mit ihrer Arbeit sehr unzufrieden sind, besteht der Wunsch nach einem Wechsel des Unternehmens. Resignierte hingegen bleiben.

Unzufriedene wollen deutlich häufiger die Firma wechseln. Das zeigt ein Vergleich zwischen extrem zufriedenen und extrem unzufriedenen Arbeitnehmer/-innen. 20 Prozent derjenigen Arbeitnehmer/-innen mit einem Indexwert bis unter 90 Punkte möchten ihren Arbeitgeber wechseln. Aber nur drei Prozent der Arbeitnehmer/-innen mit einem Indexwert ab 120 Punkten streben einen Arbeitgeberwechsel an. 13 Prozent der „sehr Unzufriedenen“ möchten überhaupt ihren Beruf aufgeben. Die „sehr Zufriedenen“ streben nur vor vier Prozent einen Berufswechsel an.

Auch bei den „vollständig resignierten“ Arbeitnehmer/-innen besteht kaum der Wunsch sich einen Arbeitsplatz in einer anderen Firma zu suchen. Nur drei Prozent dieser Gruppe streben dies an.

Resignierte haben aufgegeben

Resignierte Arbeitnehmer/-innen sehen vor allem auch keine Notwendigkeit mehr, ihre Situation zu verändern. Drei Viertel möchten in der aktuellen Position bleiben. Letztlich ist dies auch nicht unverständlich, da sie bereits ihre Ansprüche nach unten revidiert haben.



Unzufriedene Beschäftigte wechseln häufig den Job.

Ausgabe 2/2009, September 2009

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Nr. 177/2009.–Zul.-Nr. GZ 022033937 M

Medieninhaberin und Herausgeberin:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ,
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.

Hersteller: Druckerei Pecho, Linz.

