

Der Österreichische Arbeitsklima Index

Arbeitsklima und Wirtschaftskrise	108
Permanente Überforderung	108
Arbeitsklima und Produktivität	109
Die Wirtschaft der Zukunft und das Arbeitsklima	110
Arbeitsbeziehungen im Focus	111
Der Österreichische Arbeitsklima Index - Konstruktionsprinzipien und Methodik	111
Berechnung des Arbeitsklima Index	112
Erhebung des Arbeitsklima Index	113
Zusatzfragen und Erweiterungen	113
Der Arbeitsklima Index im Vergleich mit Mikrozensus und „Gute Arbeit“ des DGB	114

Hans Preinfalk

*Leiter der Abteilung
Kommunikation der
Arbeiterkammer
Oberösterreich*

**Georg
Michenthaler**

*Projektleiter am
Institut für Empi-
rische Sozialfor-
schung „IFES“ in
Wien*

Arbeitsklima und Wirtschaftskrise

Die jähe Bedrohung von Millionen Arbeitsplätzen in Europa durch die realwirtschaftlichen Folgen der 2007/2008 akut gewordenen internationalen Finanz- und Spekulationskrise hat gravierende Auswirkungen auf das Arbeitsleben in Europa und damit auch auf das Arbeitsklima gehabt. Und zwar nicht nur am Höhepunkt der Krise selbst, wo Hunderttausende ihre Arbeitsstelle – oft als lebenslang sicher gewährt – verloren haben und Hunderttausende in Kurzarbeit gingen, was mit erheblichen Einkommensverlusten verbunden war. Auch „nach“ dem Gipfel der Krise, bei relativ hohen Wachstumsraten in einigen Ländern und einer Verbesserung des Arbeitsangebotes, spüren Millionen Arbeitnehmer den wirtschaftlichen Einbruch. Viele, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, kehren nämlich nicht mehr in Normalarbeitsverhältnisse zurück, sondern finden sich in zunehmendem Ausmaß als Leiharbeiter und in befristeten Arbeitsverhältnissen.

Seit dem starken Anstieg der Zahl der Arbeitslosen 2008 wird auch bei den Arbeitslosen die allgemeinen Einschätzungen der wirtschaftlichen Entwicklung und die Beurteilung der subjektiven Chancen am Arbeitsmarkt erhoben, weil die Beschränkung auf die Beschäftigten bei einem so hohen Niveau der Arbeitslosigkeit eine positive Verzerrung der tatsächlichen Situation im Arbeitsleben darstellen würde. Die Ergebnisse des ‚Arbeitsklimas‘ der Arbeitslosen (ihre Einschätzung der allgemeinen und der individuellen wirtschaftlichen Lage, Beurteilung der Arbeitsmarktchancen, usw.) weichen auch im Frühjahr 2011 noch erheblich von der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsklimas ab.

Permanente Überforderung

Neben den realen Auswirkungen der Spekulationskrise, die auch von den im Allgemeinen unternehmerfreundlich bis unternehmergläubig eingestellten Massenmedien nicht totgeschwiegen werden konnten, gibt es ein zweites Thema, das mit der Frage der Qualität der Arbeit und dem Arbeitsklima seit Jahren eng verknüpft ist, aber in der breiten Öffentlichkeit irgendwie als eine besondere Form von Krankheit behandelt wird, der in erster Linie durch medizinische Maßnahmen zu begegnen ist.

Es handelt sich um das Burn-out-Phänomen, das immer häufiger Platz in den Medien findet. Besonders dann, wenn es, wie beim

größten französischen Telefonunternehmen, zu Seriensebstmorden kommt. Das Problem der beruflichen Überlastung, das Menschen oft in ausweglose Situationen bringt, ist ja nicht neu. In erster Linie waren und sind davon Beschäftigte betroffen, die in untergeordneten, schlecht bezahlten Positionen mit geringer Arbeitsplatzautonomie arbeiten. Diese Belastungen werden aber meist nicht wahrgenommen, weil sich diese Beschäftigten kaum artikulieren können und ihr gesellschaftlicher Status es ihnen zusätzlich erschwert, die Aufmerksamkeit der breiten Öffentlichkeit zu bekommen. Welche Auswirkungen der Raubbau an der Physis und Psyche dieser Menschen hat, zeigt sich dann im Endeffekt an der dramatisch vom Durchschnitt nach unten abweichenden Lebenserwartung dieser Beschäftigtengruppe.

In den letzten Jahrzehnten hat allerdings die Überforderung, der Arbeitsdruck auch zunehmend Arbeitsplätze erfasst, auf denen gut ausgebildete, gut bezahlte und mit Autonomie und einem gewissen Selbstbewusstsein ausgestattete Personen tätig sind. Diese Leute sind in der Lage, sich zu artikulieren und ihr Anliegen an die Öffentlichkeit zu bringen.

Wie wichtig in diesem Zusammenhang Untersuchungen der Arbeitsqualität sind, zeigt sich daran, dass diese Studien als einzige deutlich zeigen, dass es sich bei Burn-out um strukturelle Probleme der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen in vielen Unternehmen und Organisationen und nicht um individuelle Probleme der psychischen Überforderung Einzelner handelt, die durch psychologische Beratung gelöst werden können. Die letztere Diagnose wird ja gern von Konservativen und von Unternehmerseite gestützt, weil sich damit grundlegende Fragen der sozialen Beziehungen in Unternehmen und Organisationen beiseite schieben lassen.

Arbeitsklima und Produktivität

Auch für die Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Arbeitgeber sind die Fragen der Qualität der Arbeit und des Arbeitsklimas von hoher Relevanz. Es gibt einen engen Zusammenhang zwischen Arbeitsproduktivität und Arbeitsqualität. Sowohl was das Arbeitsklima im weiteren Sinn betrifft, wie wir es beim Österreichischen Arbeitsklima Index verstehen, aber auch wie es umgangssprachlich im engeren Sinn gesehen wird, als Ausdruck der Qualität der

Arbeitsbeziehungen – also der Beziehungen zu den Kollegen aber auch zu den unmittelbar Vorgesetzten – am Arbeitsplatz selbst. Bei den Überlegungen von Unternehmerseite, die die Arbeitsqualität betreffen, geht es verständlicherweise nicht darum, die Art und Weise, wie Produkte erzeugt und Dienstleistungen erbracht werden, grundsätzlich infrage zu stellen, sondern im Sinne einer aufgeklärten Sozialtechnologie diese Arbeits- und Sozialbeziehungen so zu gestalten, dass Arbeitsfreude und Arbeitseinsatz der Beschäftigten optimiert und damit ihr produktiver Einsatz gesichert werden kann.

Ein in den letzten Jahren stark in Mode gekommenes Angebot von Unternehmensberatern ist die so genannte Mitarbeiterbefragung. Solche Befragungen haben sehr oft ganz allgemein die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit, den Arbeitsbedingungen und den sozialen Beziehungen im Unternehmen zum Ziel. Sehr oft gibt es auch Schwerpunkte, wie etwa die Beurteilung der Führungsqualität im Unternehmen, aber auch Gesundheitsfragen und Befragungen, die die Effekte von Organisationsänderungen im Fokus haben. Methodisch sind diese Befragungen meist von sehr geringer Qualität. Die Ergebnisse sind im überwiegenden Schnitt sehr positiv, weil die Auftraggeber im Allgemeinen kritische Themen vermeiden wollen und die Betriebsberater daran interessiert sind, den positiven Erwartungen ihrer Auftraggeber auch zu entsprechen.

Es ist zu bezweifeln, dass die Unternehmensleiter und Verantwortlichen großer Organisationen, die sich solche geschminkte Wahrheiten zu erheblichen Kosten liefern lassen, daraus auch tatsächlich Nutzen ziehen können. Die Aktivitäten an sich zeigen jedoch, dass die Relevanz der Qualität der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen als hoch eingeschätzt wird.

Die Wirtschaft der Zukunft und das Arbeitsklima

Bei einem AK-Seminar in Brüssel im Februar 2010 über wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsklima hat der Hauptreferent die These vertreten, dass der Motor künftiger wirtschaftlicher Entwicklungen nicht mehr eine technische Innovation sein wird, sondern im Bereich der sozialen Innovationen liegen wird. Er hat sich auf die bekannten Thesen des russischen Ökonomen Nikolai Kondratieff bezogen, der die wirtschaftliche Entwicklung in langen Wellen gesehen hat, wobei für ihn technische Neuerungen immer den entscheidenden Anstoß

für eine neue Aufwärtsentwicklung gegeben haben. Beispiele dafür wären etwa die Erfindung der Dampfmaschine, der Verbrennungsmotor und die massenhafte Produktion von Autos und schließlich die neue Informationstechnologie. Als nächsten Auslöser und entscheidende Produktivkraft für den weiteren langfristigen Aufschwung sieht Händeler nun eine neue Qualität der Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen und Organisationen.

Man mag nun die Kondratieffsche Theorie durchaus mit Skepsis beurteilen. Dass aber für die absehbare Zukunft technische Neuerungen keine umwälzenden ökonomischen Folgen haben und die Effekte sozialer Innovationen im Vordergrund stehen werden, ist ziemlich plausibel. Die Annahme, dass vor allem die Neugestaltung von Arbeits- und Produktionsbeziehungen in Unternehmen und Organisationen der entscheidende Faktor für ein neues höheres Niveau der gesellschaftlichen Produktion sein könnte, durchaus einleuchtend.

Arbeitsbeziehungen im Focus

Sowohl der aktuelle Befund unseres wirtschaftlichen und sozialen Lebens, der nächstliegenden und dringendsten Probleme im Arbeitsleben und Arbeitsprozess als auch die langfristige Perspektive einer rationalen Weiterentwicklung unserer ökonomischen und sozialen Strukturen sprechen dafür, dass die Struktur und die Qualität der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen weiter und zunehmend in den Fokus der wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussion gelangen werden. Damit wird auch die Relevanz von Instrumenten zunehmen, die diese Qualität messen können und damit sowohl den Sozialpartnern in den Unternehmen und Organisationen als auch den Verantwortlichen in Wirtschafts- und Sozialpolitik Informationen geben, die sie brauchen, um Entscheidungen zu treffen, die nicht nur angemessene Antworten für die Probleme von heute bieten, sondern auch eine Orientierung auf zukünftige Entwicklungen ermöglichen.

Der Österreichische Arbeitsklima Index - Konstruktionsprinzipien und Methodik

Der Arbeitsklima Index wurde als zusammengesetzter Indikator auf der Datengrundlage regelmäßiger Befragungen von unselbstständig Erwerbstätigen konzipiert. Ziel war die Implementierung eines

Maßstabes für das Erleben der Arbeitswelt auf der Mikroebene – aus der subjektiven Sicht der Akteure bzw. Betroffenen.

Der Arbeitsklima Index basiert nicht strikt auf einem gängigen theoretischen Konzept der Arbeitszufriedenheitsmessung, vielmehr stützte sich die Auswahl und Operationalisierung der Indikatoren - in einem eher pragmatisch-eklektizistischen Zugang – auf im IFES entwickelte und „erprobte“ Befragungskonzepte, internationale Untersuchungen (z.B. den Job Stresss Survey) und berücksichtigte auch das interessenpolitische Verwertungsinteresse des Auftraggebers, der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Es sollte, in Abwägung mit ökonomischen Limitierungen, ein möglichst umfassendes Modell für die subjektive Befindlichkeit österreichischer Arbeitnehmer/-innen abgebildet werden, das sich nicht allein auf den engeren Aspekt der Arbeitsplatzzufriedenheit und -belastungen beschränkt. Auch der Betrieb als soziale Organisation (Mesoebene) und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Makroebene) sowie die Zukunftsdimension – mit Fragen nach den individuellen und gesamtwirtschaftlichen Perspektiven – sollte Berücksichtigung finden.

Ergebnis der testtheoretisch abgestützten Konstruktentwicklung durch die Forschungsinstitute IFES und SORA ist ein seit 1997 unverändertes Set von 25 Indikatorvariablen, aus dem der Arbeitsklima Index mit seinen Subdimensionen und Teilindizes seither halbjährlich berechnet wird (zur Indexstruktur siehe: Hofinger, Christoph / Kien, Christina / Michenthaler, Georg / Raml, Reinhard (2009): Zwölf Jahre Österreichischer Arbeitsklima Index – Erkenntnis und Ausblick; in: Kistler, Ernst/ Mußmann, Frank (HG.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, VSA-Verlag, Hamburg 2009. 122 ff.)

Berechnung des Arbeitsklima Index

Zur Vereinheitlichung aller, überwiegend auf fünfstufigen Skalen basierenden, Fragen werden diese für die weiteren Berechnungen zwischen 0 und 1 normiert und nötigenfalls umgepolt. Die 25 Basistems werden zu 16 sogenannten Subdimensionen aggregiert, die wiederum in einem nächsten Aggregationsschritt in vier Teilindizes zusammengefasst werden.

Ein maßgeblicher Schritt bei der Indexkonstruktion ist die Gewichtung der Indikatoren, die notwendig ist, wenn man nicht von der irrealen Annahme ausgehen will, dass sämtliche Einzelindikatoren

für das „Arbeitsklima“ die selbe Bedeutung haben. Im Falle des Arbeitsklima Index wurde eine normative Gewichtung – mit Expertenabstimmung – mit folgender Vorgangsweise gewählt: Die Items auf der untersten Ebene wurden, falls sie zu einer Subdimension zusammengefasst sind, gleich gewichtet. Die vier Teilindizes gehen allerdings nicht mit dem selben Gewicht in den Gesamtindex ein: der Teilindex Arbeit, der die zentralen Fragen zu Arbeitszufriedenheit und -belastung und auch die meisten Subdimensionen beinhaltet, beansprucht ein Gewicht von 40 Prozent, während die anderen drei Teilindizes jeweils mit 20 Prozent gewichtet werden.

Erhebung des Arbeitsklima Index

Das Fragenprogramm wird vierteljährlich in die IFES-Face to Face Mehrthemenumfrage mit einer durchschnittlichen Stichprobengröße von jeweils rund 1.000 Beschäftigten eingeschaltet.

Die von geschulten und auch routinemäßig kontrollierten InterviewerInnen durchgeführten CAPI-Interviews stützen sich auf eine mehrfach geschichtete Zufallsauswahl, basierend auf Haushaltsadressen. Diese Auswahl- und Erhebungsmethode garantiert Repräsentativität und somit eine entsprechend hohe Zuverlässigkeit der Befragung. Gerade bei Zeitreihenstudien ist es wichtig, methodengenerierte Zufallsschwankungen des Arbeitsklima-Index möglichst zu minimieren.

Zur Berechnung des aktuellen Arbeitsklima Index werden – zum Zweck der Verringerung der statistischen Schwankungsbreite – jeweils zwei Quartals-Erhebungswellen zusammengefasst. Mit Stand April 2011 liegt eine ununterbrochene Zeitreihe seit 1997 mit insgesamt 34 Messzeitpunkten vor.

Zusatzfragen und Erweiterungen

Die 25 indexbildenden Variablen bilden nur einen Teil des gesamten AI-Fragenprogramms: zusätzlich werden standardmäßig relevante persönliche und betriebliche Hintergrundfragen sowie spezifische Schwerpunktthemen erhoben. Komplettiert wird das AI-Fragenprogramm durch eine umfangreiche personen- und haushaltsbezogene Standard-Soziodemographie.

Ebenfalls durch die Arbeiterkammer Oberösterreich angeregt und finanziert erhebt IFES seit 2008 bei den Zielpersonen des Arbeitsklima Index den sogenannten Arbeits-Gesundheitsmonitor. Er

ermöglicht eine regelmäßige standardisierte Messung von Beanspruchungen und Ressourcen in der beruflichen Arbeit und den aus diesem Spannungsfeld resultierenden körperlichen und psychischen Befindlichkeitsbeeinträchtigungen sowie von Positiv-Indikatoren der Gesundheit, die allesamt mit den Arbeitsbedingungen in Beziehung gesetzt werden können.

Als Reaktion auf die Veränderungen in der Arbeitswelt, in der der Anteil von arbeitnehmerähnlichen selbstständigen Beschäftigungsformen stetig zunimmt, werden seit 2008 – mit teilweise adaptierten Fragen – auch Freie DienstnehmerInnen und Selbständige in die AI-Befragungen aufgenommen, in jüngerer Zeit auch Arbeitslose.

Der Arbeitsklima Index im Vergleich mit Mikrozensus und „Gute Arbeit“ des DGB

Neben dem Arbeitsklima Index sind im deutschsprachigen Raum auch andere Messinstrumente im Einsatz, die die Arbeitswelt aus der subjektiven Sicht der Betroffenen beleuchten?

Vom maßgeblichen österreichischen Lebens- und Arbeitsweltmonitor, den Mikrozensus der Statistik Austria, unterscheidet sich der Arbeitsklima Index – neben einer Reihe von methodischen Besonderheiten – insbesondere hinsichtlich der Zielrichtung: Im Gegensatz zum AI erhebt der Mikrozensus in behördlichem Auftrag arbeitsbezogene Tatbestände, also Rahmenbedingungen und Verhaltensformen - als Verwaltungsdaten für zukünftige Planungen und interessiert sich allenfalls peripher für subjektive Bewertungen und für Motive individuellen Handelns. Somit ist der Mikrozensus ein zweifellos valides Instrument der Arbeitswelt-Beschreibung, lässt aber wenig Spielraum für Erklärung und interessenpolitisches Eingreifen.

Näher am Österreichischen Arbeitsklimaindex orientiert und von ähnlichen Zielsetzungen angetrieben ist der vom Deutschen Gewerkschaftsbund initiierte Index „Gute Arbeit“. Das professionell entwickelte und theoretisch solide fundierte Konstrukt basiert auf 31 Fragen, die in 15 Dimensionen zusammengefasst werden. Ein markanter Unterschied zum österreichischen Modell ist u.a. der strikte Verzicht auf nicht unmittelbar arbeitsplatzbezogene Fragen. Neben einem Indexwert werden auch Anteile von Beschäftigten mit „guter“, „mittelmäßiger“ und „schlechter Arbeit“ ausgewiesen.