

One Step Forward, Two Steps Back

Inwiefern lässt sich in der Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich von 2005 bis 2015 ein sozialer Fortschritt erkennen?

Gabriele Pessl, David Baumegger, Isabella Juen, Maria Köpping,
Lorenz Lassnigg, Andrea Leitner, Nadia Steiber, Mario Steiner,
Stefan Vogtenhuber, Irina Zielinska

Unter Mitarbeit von
Barbara Metzler, Ana Sticker

Studie gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

 **Bundesministerium**
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

AutorInnen

Gabriele Pessl, David Baumegger, Isabella Juen, Maria Köpping, Lorenz Lassnigg, Andrea Leitner, Nadia Steiber, Mario Steiner, Stefan Vogtenhuber, Irina Zielinska

Lektorat

Sylvia Karl-Parzer

Titel

One Step Forward, Two Steps Back. Inwiefern lässt sich in der Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich von 2005 bis 2015 ein sozialer Fortschritt erkennen?

Kontakt

T: +43 1 59991-219

E: msteiner@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Abstract

This study aims at answering the research question “Can we recognise social progress in recent developments in the quality of work in Austria between 2005 and 2015?”. Drawing on the work of the *International Panel on Social Progress* (IPSP), we use a comprehensive theoretical concept that is operationalised to tackle this question empirically. We define 27 subjective and objective indicators to measure the quality of work along six dimensions which are comprised of basic values. Using survey data from five different sources, we do not find clear-cut trends, as the situation is largely characterised by stability. However, in some dimensions we do observe significant trends. These changes more often point towards regress (e. g. in solidarity, freedom and objective recognition), whereas progress has been observed in single indicators of well-being and subjective recognition.

Key words: social progress; quality of work; social inequality, educational inequality; International Panel on Social Progress; values and principles.

Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Studie ist die Beantwortung der Frage „Lässt sich in der Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich von 2005 bis 2015 ein sozialer Fortschritt erkennen?“. Aufbauend auf wissenschaftliche Arbeiten des *International Panel on Social Progress* (IPSP) wird ein umfassendes theoretisches Konzept des sozialen Fortschritts zur Operationalisierung dieser Fragestellung herangezogen. Anhand von 27 objektiven und subjektiven Indikatoren und auf Basis von fünf verschiedenen Datenquellen wird die Entwicklung der Qualität der Erwerbsarbeit zwischen 2005 und 2015 beobachtet und analysiert. Die Ergebnisse zeigen in den meisten Indikatoren eine stabile Entwicklung sowohl im Durchschnitt als auch in den sozialen Unterschieden. Werden signifikante Veränderungen im Zeitverlauf festgestellt, so weist das häufiger auf eine Verschlechterung hin (z. B. in den Wertedimensionen Solidarität, Freiheit und objektive Anerkennung) während Anzeichen für Verbesserungen nur in einzelnen Indikatoren des Wohlbefindens und der subjektiven Anerkennung gefunden werden konnten.

Schlagwörter: Sozialer Fortschritt; Qualität der Erwerbsarbeit; soziale Ungleichheit; Bildungsungleichheit; International Panel on Social Progress; Werte und Prinzipien.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	3
Zusammenfassung	3
1 Einleitung	6
2 Konzeptionelle Überlegungen zum sozialen Fortschritt.....	7
2.1 Der IPSP-Kompass: Werte und Prinzipien.....	11
2.2 Wohlbefinden	13
2.3 Freiheit.....	14
2.4 Nicht-Entfremdung	15
2.5 Solidarität	17
2.6 Anerkennung	18
2.7 Sicherheit	19
2.8 Verteilungsgerechtigkeit.....	20
2.9 Zusammenschau der Werte und Indikatoren	22
3 Kontextindikatoren	24
3.1 Demografische, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung.....	25
3.2 Entwicklung und Struktur der Erwerbstätigen	30
3.3 Forschungsergebnisse zum sozialen Fortschritt in Österreich	35
4 Methoden und Daten	37
4.1 Daten	37
4.2 Analyse.....	37
5 Ergebnisse der Analyse im Überblick.....	51
5.1 Wohlbefinden	53
5.2 Freiheit.....	54
5.3 Nicht-Entfremdung	55
5.4 Solidarität	56
5.5 Anerkennung	56
5.6 Sicherheit	58
5.7 Soziale Unterschiede	58
5.8 Sozialer Fortschritt oder Rückschritt	59

6	Hauptteil: Analyse der Werte-Entwicklung	62
6.1	Wohlbefinden	62
6.1.1	Work-Life-Balance – objektiv	63
6.1.2	Arbeitsbezogene Gesundheit – objektiv	71
6.1.3	Zufriedenheit – subjektiv	79
6.1.4	Allgemeine Gesundheit der Erwerbstätigen - subjektiv.....	87
6.2	Freiheit.....	91
6.2.1	Autonomie am Arbeitsplatz – objektiv	92
6.2.2	Selbstbestimmtes Arbeitsausmaß – objektiv.....	100
6.2.3	Autonomie am Arbeitsplatz - subjektiv.....	104
6.3	Nicht-Entfremdung	116
6.3.1	Identifikationsmöglichkeit durch Qualifizierung / Qualifikationsmatching – objektiv	117
6.3.2	Identifikation mit der Arbeit - subjektiv.....	125
6.4	Solidarität	129
6.4.1	Vergütete Mehrarbeit - objektiv.....	130
6.4.2	Betriebliche Kooperation – subjektiv.....	134
6.4.3	Einschätzung gesellschaftlicher Kooperation – subjektiv	142
6.5	Anerkennung	146
6.5.1	Monetäre Anerkennung – objektiv.....	147
6.5.2	Nicht-monetäre Anerkennung - objektiv	151
6.5.3	Wahrnehmung von monetärer und nicht-monetärer Anerkennung – subjektiv	155
6.6	Sicherheit.....	159
6.6.1	Ökonomische Sicherheit – objektiv.....	160
6.6.2	Instabile und prekäre Beschäftigung – objektiv.....	164
6.6.3	Arbeitsplatzsicherheit – subjektiv	172
7	Abschließende Betrachtungen.....	176
8	Literaturverzeichnis	180

1 Einleitung

Gegenstand des vorliegenden Berichts ist die Qualität der Erwerbsarbeit in Österreich, deren Entwicklung über einen Zeitraum von zehn Jahren untersucht wird. Anknüpfend an eine Reihe von Initiativen und Konzepten, die eine mehrdimensionale Messung und Beurteilung von Wohlstand und Wohlbefinden vorschlagen, wird versucht, die Einschätzung der Entwicklung in diesem wichtigen gesellschaftlichen Teilbereich auf ein umfassendes theoretisches Konzept des sozialen Fortschritts zu stützen.

Ausgangspunkt der theoretischen Überlegungen bei der Entwicklung des Konzepts stellen Arbeiten des International Panel on Social Progress (IPSP) dar. Der Vorschlag des IPSP verankert sozialen Fortschritt erstens entlang von grundlegenden *Werten*, deren Verwirklichung Auskunft über eine positive oder negative gesellschaftliche Entwicklung geben kann. Zu berücksichtigen sind zweitens die Wege, die zur Erreichung bzw. Verwirklichung der Werte beschritten werden. Damit sind die *Prinzipien* wie Gerechtigkeit, Legalität oder Transparenz gemeint, die bei der Realisierung der Werte maßgeblich sind.

Im folgenden Kapitel 2 wird zunächst der IPSP-Vorschlag diskutiert und für unser Vorhaben adaptiert. Daran schließt die Operationalisierung des adaptierten Konzeptes an, wobei jeweils objektive und subjektive Indikatoren zur Messung der einzelnen Werte definiert werden. Eine Herausforderung ist es, die konzeptionell-theoretischen Ambitionen mit der verfügbaren empirischen Basis in Einklang zu bringen. Das adaptierte Konzept besteht aus sechs grundlegenden Werten (Wohlbefinden, Freiheit, Nicht-Entfremdung, Solidarität, Anerkennung und Sicherheit), die anhand von insgesamt 27 Indikatoren aus fünf verschiedenen Datenquellen empirisch im Zeitverlauf beobachtet werden. Die 27 Indikatoren setzen sich aus 15 objektiven und 12 subjektiven Indikatoren zusammen.

Um die Entwicklungen im Teilbereich der Erwerbsarbeit nicht isoliert zu betrachten, werden in Kapitel 3 eine Reihe von Kontextindikatoren präsentiert, die den Rahmen für die Einschätzung der Qualität der Erwerbsarbeit bilden. Dazu gehören neben generellen demografischen, wirtschaftlichen und ökologischen Entwicklungen auch strukturelle Verschiebungen in der Erwerbstätigkeit. Abschließend werden in diesem Kapitel die bisherigen Forschungsergebnisse zum Phänomen des sozialen Fortschritts in Österreich vorgestellt.

Kapitel 4 beschreibt die verwendeten Datenquellen sowie die Methoden der Analyse. Bevor im Hauptteil (Kapitel 6) die Ergebnisse im Detail vorgestellt werden, gibt Kapitel 5 einen Überblick über die zentralen Ergebnisse der Studie. Hier werden die einzelnen Analysedimensionen zusammengeführt und in Form einer farblich

gekennzeichneten Tabelle aufbereitet. Jeder Wert wird im Hinblick auf die sozialen Unterschiede und die Trends zwischen 2005 und 2015 zusammenfassend beschrieben. Dabei wird versucht, die Leitfrage der vorliegenden Analyse „Lässt sich in der Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich von 2005 bis 2015 ein sozialer Fortschritt erkennen?“ resümierend zu beantworten.

Kapitel 6 enthält die detaillierten Ergebnisse, wobei alle Indikatoren anhand von vier Grafiken präsentiert werden. Zunächst erfolgt die Darstellung der sozialen Unterschiede zum rezenten Zeitpunkt 2015 im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Bildung, Alter und StaatsbürgerInnenschaft. Die erste Grafik zeigt die Unterschiede im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt, die zweite bildet die Differenz zwischen den Merkmalsausprägungen ab, z. B. jene zwischen Frauen und Männern. Die Veränderungen zwischen 2005 und 2015 werden in zwei weiteren Grafiken abgebildet, eine zeigt die Trends in den jeweiligen Subgruppen, die andere zeigt die Entwicklung der Unterschiede zwischen den Merkmalsausprägungen (z. B. Geht die Schere nach Bildung auf oder zu?). Ein zusammenfassendes Fazit erfolgt im abschließenden Kapitel 7.

2 Konzeptionelle Überlegungen zum sozialen Fortschritt

Der 2009 verfasste Stiglitz-Sen-Fitoussi-Report¹, in dem die AutorInnen eine Erweiterung der Indikatoren zur Fortschrittmessung vorschlagen, um neben ökonomischen Leistungen auch Lebensqualität und sozialen Fortschritt zu berücksichtigen, hat die Unzulänglichkeiten einer rein am Bruttoinlandsprodukt (BIP) orientierten Messung mit einer neuen Autorität in die Diskussion gebracht – wenn auch Kritik und Vorschläge der AutorInnen nicht immer neu sind, sondern bereits eine langjährige Tradition aufweisen (vgl. dazu Noll, 2011, 114ff). Der Hauptkritikpunkt von Stiglitz, Sen und Fitoussi lautet, dass mit dem BIP ein Aspekt von wirtschaftlicher Performanz gemessen wird, die Ergebnisse aber mit Wohlbefinden und Lebensqualität gleichgesetzt würden. Zudem würde dabei jedes Mehr positiv bewertet, ungeachtet der vielleicht negativen Entwicklungen, die damit in anderen Bereichen (wie Ökologie oder Sicherheit) verbunden sein könnten. Schließlich würde in den Messungen die Frage nach der Ungleichheit von Verteilungen ausgeblendet, indem häufig nur die

¹ The Measurement of Economic Performance and Social Progress Revisited (Stiglitz, Sen, & Fitoussi, 2009).

Mittelwerte betrachtet werden. Das neu aufkommende Interesse an einer Erweiterung von Fortschrittsmessung verortet die AutorInnen dabei in der Beobachtung, dass die Schere zwischen wirtschaftlicher Leistung und dem von den Menschen wahrgenommenen Wohlbefinden auseinandergeht, in der zunehmenden Zerstörung der Umwelt sowie in der Finanz- und Wirtschaftskrise, die ein Beispiel dafür darstellt, dass die traditionellen Indikatoren offensichtlich schlecht gewählt sind, wenn diese Entwicklung nicht vorhersagbar war (vgl. Stiglitz, Sen, & Fitoussi, 2009, 5). Ihre Hauptforderung lautet, dass sich der Fokus vom BIP auf eine Vielzahl an Dimensionen verschieben müsste, anhand derer Wohlbefinden gemessen werden kann, wie etwa Gesundheit, Bildung, Work-Life-Balance, politische Teilhabe, soziale Beziehungen oder Nachhaltigkeit.

Während der letzten Jahre wurde diese Forderung verstärkt aufgegriffen und sie schlägt sich in der aktuellen Entwicklung von alternativen, mehrdimensionalen Indikatoren-Sets nieder. Im *Social Progress Index* des Social Progress Imperative (Porter, Stern & Green, 2017) werden menschliche Grundbedürfnisse (*basic human needs*), Wohlbefinden und Chancen (*opportunities*) jeweils anhand mehrerer Dimensionen gemessen und diese werden durch mehrere Indikatoren operationalisiert. Beispiele für Indikatoren sind der Zugang zu sauberem Trinkwasser, Teilnahme an Primär-, Sekundär- und Tertiärbildung oder die Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren. Ähnlich gestaltet sich die Vorgehensweise im *Better Life Index* der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), in dem elf Dimensionen definiert werden (wie Beschäftigung, Gesundheit, Zivilengagement oder Lebenszufriedenheit) und auch diese wiederum auf einzelne Indikatoren heruntergebrochen werden (vgl. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>). Bei der Dimension Beschäftigung sind das die Indikatoren Erwerbsquote, Langzeitarbeitslosigkeit, Einkommen und Jobsicherheit. Auf Basis solcher Indikatoren-Sets werden internationale Vergleiche und Rankings der einzelnen Länder erstellt. In diesen breiten Zugängen zur Messung von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen wird der Begriff sozialer Fortschritt explizit (*Social Progress Index*) oder implizit (wie im *Better Life Index*) verwendet. Allerdings wird das Konzept des Fortschritts als solches dabei kaum diskutiert und die einzelnen Indikatoren und Dimensionen werden auch nicht mit einer Theorie verknüpft. Seit 2012 werden auch von der Statistik Austria die Vorschläge von Stiglitz, Sen und Fitoussi im Sinne einer breiteren Wohlstandsmessung der österreichischen Gesellschaft aufgegriffen (vgl. Abschnitt 3.3).

Das *International Panel on Social Progress* (IPSP) positioniert sozialen Fortschritt ebenfalls ganz zentral – bereits in seinem Namen. Die AutorInnen nehmen dabei Abstand von einer Vision von Geschichte als Zusammenfassung linearer Trends: „*Social*

science and historiography need to fully recognize and take into account [its] diversity, with its important implications for ambiguous and contested meanings of concepts like progress (...).“ (IPSP, 2018a, 11)

Gleichzeitig weisen die AutorInnen die Auffassung von kompletter Zufälligkeit und Willkürlichkeit zurück und erheben auch Anspruch darauf, normative Aussagen zu treffen: *“The Panel refers to “social progress” to send a message. Social change is not a neutral matter, and, even if there are many conflicting views on how to conceive of a good or just society, this Panel takes the view that a compass is needed to parse the options that actors and decision-makers face.” (IPSP, 2018b, 3)*

Die Arbeit des Panels ist umfassend und mündete 2018 in einen knapp 2.000 Seiten langen Bericht, verfasst von mehreren Hundert SozialwissenschaftlerInnen, in dem *Social Progress* in sehr unterschiedlichen Zusammenhängen diskutiert wurde: Diese reichen von Religion über Demokratie, Konflikte, Krieg, Städte, ökonomische Ungleichheit bis hin zu Finanzmärkten. Es wird darin die Frage nach der Zukunft der Arbeit (Gute Jobs für alle?) behandelt oder die Frage, welchen Beitrag Bildung zu *Social Progress* leistet. Eine Motivationsbasis für das Panel bilden einerseits große gesellschaftliche Veränderungen im 21. Jahrhundert, die sich andererseits innerhalb von Ländern und Weltregionen sehr ungleich gestalten. Allerdings sind laut IPSP Fragen nach ökonomischer und sozialer Ungleichheit ebenso wesentlich wie komplex: *„There is considerable uncertainty and debate about the findings on the trends in inequality. This is associated partly with differences in the definitions of inequality, but also with poor data quality, lack of comparable data, and the irregular, incomplete, and inconsistent collection of data, especially in developing countries.” (IPSP, 2018b, 11)*

Im Rahmen des IPSP wurde eine sehr umfangreiche konzeptionelle Grundlage aus mehreren gesellschaftlichen Werten und Prinzipien als Basis für die Messung von sozialem Fortschritt und für die Bewertung von Entwicklungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen entwickelt (Richardson et al., 2018, 41-80). Damit unterscheidet sich die Herangehensweise des IPSP wesentlich von derjenigen der *Social Progress Imperative* oder des *Better Life Index* der OECD, die auf eine sehr globale und allgemeine Einschätzung von *Social Progress* fokussieren. Die Grundlagen im IPSP erlauben demgegenüber auch eine Auseinandersetzung in ganz konkreten gesellschaftlichen Teilbereichen oder Themenfeldern – wie etwa die Frage zu stellen, ob sich anhand der Entwicklung der Qualität der Erwerbsarbeit Hinweise auf einen sozialen Fortschritt finden lassen. Darüber hinaus liefern die AutorInnen auch eine umfassende theoretische Fundierung ihres Konzeptes (im Unterschied zu den zuvor erwähnten Initiativen) und setzen sich explizit kritisch mit dem Fortschrittsbegriff auseinander, ohne angesichts der Kritik das Konzept über Bord zu werfen.

Das IPSP-Grundkonzept auf Basis von Werten und Prinzipien wird von den AutorInnen als Kompass gedacht, der eine Einschätzung darüber erlaubt, in welche Richtung eine gesellschaftliche Entwicklung geht. Die definierten Grundwerte umfassen **Wohlbefinden, Freiheit, Nicht-Entfremdung, Solidarität, Anerkennung und Sicherheit, Umweltwerte** und **kulturelle Güter**. Sie werden als Aspekte von Zuständen definiert, für deren Realisierung es gute Gründe gibt. Dementsprechend entspricht es prinzipiell sozialem Fortschritt, wenn Gesellschaften (oder gesellschaftliche Teilbereiche) einen Zuwachs an Solidarität, Anerkennung oder Wohlbefinden erfahren, und sozialem Rückschritt, wenn die Freiheit abnimmt oder die Umwelt weiter zerstört wird. Gesellschaftliche Entwicklungen haben jedoch in vielen Fällen ambivalente Bedeutung und weisen bezogen auf den einen Wert auf Fortschritt, bezogen auf einen anderen Wert auf Rückschritt hin.

Die von den AutorInnen des IPSP definierten Prinzipien treffen eine Aussage dazu, welche Wege zur Realisierung der Werte akzeptabel sind. Dazu gehören **Gerechtigkeit, Legalität, Transparenz, Demokratie** und **Toleranz**. Soziale Gerechtigkeit wird im IPSP also als Prinzip und nicht als eigener Wert definiert (Richardson et al., 2018, 44f). Diese Unterscheidung greifen wir in unseren Analysen auf. Die Verankerung von Werten in Prinzipien ist im Kontext von sozialem Fortschritt aus diesem Grund ganz zentral, da manche Entwicklungen zwar eine Zunahme hinsichtlich der Werte feststellen lassen, in dieser Entwicklung aber Prinzipien verletzt werden. Ein Beispiel dafür wäre ein Zuwachs an Wohlbefinden – aber nur für einen privilegierten Teil der Bevölkerung. In diesem Beispiel würde das Prinzip der Gerechtigkeit verletzt.

Sowohl die Werte als auch die Prinzipien sind eigenständig und nicht ableitbar und sie sind nicht durch andere Werte und Prinzipien substituierbar. Das bedeutet zum Beispiel, dass Wohlbefinden als Wert definiert wird, während das BIP *ein* Element davon darstellt (Richardson et al., 2018, 46).

Der von den AutorInnen im IPSP entwickelte Kompass wurde von der Forschungsgruppe equi im Rahmenvertragsprojekt mit dem BMASK 2018 genutzt. Folgende Ziele wurden von der Forschungsgruppe in einem intensiven Recherche-, Diskussions-, Operationalisierungs-, Analyse- und Qualitätssicherungsprozess umgesetzt:

- **Die gesellschaftliche Entwicklung wurde in einem ganz konkreten Bereich analysiert:** Anhand eines Indikatoren-Sets wurde die Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich im Zeitraum 2005–2015 untersucht.
- **Die empirischen Analysen wurden theoretisch fundiert:** Das von uns entwickelte Indikatoren-Set ist nach der Werte- und Prinzipien-Systematik des IPSP aufgebaut. In einem Schritt davor wurden die Werte und Prinzipien auf der Grundlage (soziologischer) Theorie diskutiert.

- **Die Entwicklungen wurden systematisch im Hinblick auf die Entwicklung sozialer Ungleichheit untersucht.** Damit greifen wir das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit auf: Wie unterscheiden sich die Entwicklungen für die Erwerbstätigen nach Qualifikation, Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund?

Die Umsetzung dieser drei Ziele ermöglicht es, **die Frage, ob sich anhand der Entwicklung der Qualität der Erwerbsarbeit Hinweise auf einen sozialen Fortschritt finden lassen, fundiert zu beantworten.**

2.1 Der IPSP-Kompass: Werte und Prinzipien

“All views on social progress depend on identifying the dimensions along which progress is being measured or defined as well as the relevant indicators and benchmarks for comparison.” (Richardson et al., 2018, 44) Der Vorschlag des Panels lautet, dass in einem ersten Schritt eine Auswahl der wichtigsten Werte und der relevanten Prinzipien erfolgt (Richardson et al., 2018, 72f), welche sich je nach Forschungsgegenstand unterscheidet. In unserem Beispiel der Qualität der Erwerbsarbeit sind in das Indikatoren-Set Wohlbefinden, Freiheit, Nicht-Entfremdung, Solidarität, Anerkennung und Sicherheit eingebunden worden. Sprich, ein erster Hinweis auf sozialen Fortschritt könnte dann gegeben sein, wenn Erwerbstätige in Österreich einen Zuwachs an Wohlbefinden, Freiheit, Solidarität und Sicherheit vorfinden und Erwerbsarbeit zunehmend zu Anerkennung und Nicht-Entfremdung beiträgt. Von entscheidender Bedeutung ist es dabei zu fragen, ob dieser Zuwachs als gerecht bewertet werden kann oder ob das Prinzip der Gerechtigkeit verletzt wird. Richardson et al. unterscheiden in ihrem Kompass dabei zwischen Justiz, Grundrechten und Verteilungsgerechtigkeit. Für unsere Fragestellung nach der Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich ist das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit am plausibelsten und es wird auch in den Überlegungen des IPSP deutlich elaboriert (Richardson et al., 2018, 57-60). Das bedeutet, ein zweiter Hinweis auf sozialen Fortschritt ist dann gegeben, wenn sich die sozialen Unterschiede in den Werten im Zeitverlauf verringern. Finden beispielsweise Erwerbstätige mit einer niedrigen gegenüber denjenigen mit einer hohen formalen Qualifikation 2015 ein noch viel niedrigeres Ausmaß an Anerkennung oder arbeitsbezogenem Wohlbefinden vor als 2005, wird dies nicht als Hinweis auf sozialen Fortschritt interpretiert, auch wenn insgesamt das Wohlbefinden bzw. die Anerkennung gestiegen sind. **Unsere Auseinandersetzung mit sozialem Fortschritt basiert also auf der Analyse der Zu- und Abnahme der einzelnen Werte und auf der Entwicklung der Verteilung dieser Werte anhand von soziodemografischen Merkmalen.** Diesen Überlegungen folgend wurde ein Indikatoren-Set erstellt, mit dem die Entwicklungen in der Qualität der Erwerbsarbeit anhand von sechs Dimensionen (den Werten) und anhand der

Entwicklung ihrer Verteilung (nach dem Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit) analysiert werden. Mit dieser Vorgehensweise wird wieder eine Brücke zum eingangs zitierten Bericht von Stiglitz, Sen und Fitoussi hergestellt, die für die Darstellung von Verteilungen statt von Mittelwerten bei der Messung von Fortschritt plädieren und genau in diesem Punkt unterscheidet sich unsere Vorgehensweise vom *Social Progress Index*, dem *Better Life Index* und von *Wie geht's Österreich*.

Um die Entwicklungen zwischen Gruppen analysieren zu können, müssen für unsere Analysen die Daten auf der Individualebene verfügbar sein und sie müssen Informationen zu Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Bildungsabschlüssen enthalten (vgl. Abschnitt 4.1). Dem Vorteil einer damit realisierbaren Verschränkung von Werten und Prinzipien steht der Nachteil einer eingeschränkten Datenbasis gegenüber. Bestimmte Werte können aufgrund dieser Anforderungen nämlich nur über wenige Indikatoren abgebildet werden (wie Solidarität), während für andere Werte eine breite Datenbasis verfügbar ist (für Wohlbefinden oder Freiheit).

Auch für den Bereich der **Umweltwerte** hat diese Vorgehensweise Konsequenzen. Die Integration von Umweltindikatoren in die Analyse wäre wesentlich für die Fragestellung, ob sich eine Gesellschaft hinsichtlich des Erwerbssystems über die vergangenen Jahre in Richtung eines Fortschritts entwickelt hat oder inwiefern Rückschritte festzustellen sind. Allerdings lassen sich keine Daten finden, die zu der oben skizzierten Logik passen würden: Wie unterscheidet sich die Entwicklung umweltbezogener Werte in der Differenzierung von Erwerbstätigen nach soziodemografischen Merkmalen? Alternativ zur Integration von Umwelt in das Indikatoren-Set fließen umweltbezogene Entwicklungen daher als Kontextindikatoren in die Arbeit ein (vgl. Abschnitt 3.1). Allerdings darf dabei nicht außer Acht gelassen werden, dass mit der isolierten Betrachtung eines Landes prinzipiell eine Grenze der Messung erreicht ist. So kann das Produktionssystem in Österreich beispielsweise zunehmend weniger CO₂-Äquivalente ausstoßen, was aber darin seine Ursache haben könnte, dass die umweltbelastende Produktion in andere Länder ausgelagert wird. Vor diesem Hintergrund von einem sozialen Fortschritt zu sprechen würde wohl die Frage aufwerfen, wessen Fortschritt dabei auf Kosten anderer geht – und eine Analyse würden zeigen, dass dies das Prinzip einer globalen Gerechtigkeit (Richardson et al., 2018, 70ff) verletzt.

In den folgenden Abschnitten werden die zentralen theoretischen Ansätze zu den Werten Wohlbefinden, Freiheit, Nicht-Entfremdung, Solidarität Anerkennung, Sicherheit und dem Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit vorgestellt und aus diesen Überlegungen werden die konkreten Indikatoren für eine Analyse der Qualität der Erwerbsarbeit abgeleitet. Zusammenschauend werden die Werte und Indikatoren im Abschnitt 2.9 grafisch dargestellt.

2.2 Wohlbefinden

Wohlbefinden ist das zentrale Konzept in den Zugängen zu einer breiteren Messung von gesellschaftlichen Entwicklungen, die über monetäre Dimensionen, wie das BIP, hinausgehen. Der Begriff ist umfassend und wird oft synonym zu gutem Leben, Glück, Lebensqualität oder Wohlstand verwendet. Diese konzeptionelle Unschärfe weist bereits auf eine Frage hin, die in Diskussionen um Wohlbefinden zentral ist: Soll es primär um das subjektive Wohlbefinden gehen und damit explizit ein Kontrapunkt zur Bedeutungshoheit des BIP gesetzt werden (vgl. z. B. Gross National Happiness Centre Bhutan, n.d.)? Oder sollte es auch, oder gar exklusiv, um objektive Dimensionen von Wohlbefinden gehen, da Forschungen die Schwierigkeit eines interpersonellen Vergleichs von subjektiven Befindlichkeiten aufzeigen und materielle Ressourcen für eine solide Einschätzung von Wohlbefinden daher keinesfalls ausgeklammert werden dürfen? Wie viel Paternalismus wäre wiederum mit einem einseitigen Zugang verbunden, der nur die objektive Ebene von Wohlbefinden im Sinne von Wohlstand zum relevanten Zugang erklärt? Und wie tragfähig ist die Annahme, dass gleiche Ressourcen zu gleichem, subjektiven Wohlbefinden führen?

In dieser Auseinandersetzung ist der Ansatz der *capabilities* von Martha Nussbaum und Amartya Sen hilfreich (Nussbaum & Sen, 1993): *Capabilities* bezeichnen als Verwirklichungschancen reale Möglichkeiten von Personen, Dinge erreichen zu können (wie ein langes und gesundes Leben) ohne zu präjudizieren, welche Entscheidungen für diese Dinge von den Personen getroffen werden. In diesem Ansatz lassen sich subjektive Befindlichkeiten und der Zugang zu materiellen Ressourcen als objektive Faktoren verbinden. Mit der Berufswahl, das heißt der Bewerbung für einen bestimmten Arbeitsplatz, wird eine subjektive Auswahl der Verwirklichungschancen getroffen und die realisierte Erwerbsarbeit (als *functioning*) subjektiv bewertet. Diesem Ansatz folgend fließen bezogen auf die Qualität der Erwerbsarbeit subjektive und objektive Aspekte von Wohlbefinden in die Messung ein¹. Auf der objektiven Seite stehen Arbeitsbedingungen, auf der subjektiven Seite die individuellen Einschätzungen

¹ Diese Vorgehensweise, subjektive und objektive Dimensionen zu integrieren, wurde auch bei den anderen fünf Werten fortgesetzt. Dies ist nicht nur eine methodisch stringente Vorgehensweise, sondern der Überlegung geschuldet, dass das Thema „Qualität der Erwerbsarbeit“ insgesamt unter der breiten Überschrift Wohlbefinden betrachtet werden könnte. Wohlbefinden umfasst theoretisch eine ganze Bandbreite an Aspekten, wobei sich Überschneidungen mit den anderen Werten, wie Solidarität, Anerkennung oder Nicht-Entfremdung ergeben. Aus diesem Grund werden bei der Analyse jedes Wertes subjektive und objektive Indikatoren kombiniert.

eben dieser Arbeitsbedingungen sowie darüber hinaus das subjektive Wohlbefinden von Personen, die erwerbstätig sind.

Operationalisierung von objektivem Wohlbefinden

- Work-Life-Balance
 - Unsoziale Arbeitszeit
 - Unregelmäßige Arbeitsstunden
- Arbeitsbezogene Gesundheit
 - Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz
 - Körperlich belastende Tätigkeiten

Operationalisierung von subjektivem Wohlbefinden

- Zufriedenheit und Glück
 - Allgemeine Zufriedenheit und Glück
 - Arbeitszufriedenheit und Einschätzung der Work-Life-Balance
- Allgemeine Gesundheit der Erwerbstätigen
 - Gesundheitsempfinden

2.3 Freiheit

Freiheit bildet ein wesentliches normatives Kernstück moderner westlicher Gesellschaften (Honneth, 1996). Dabei gibt es unterschiedliche Antworten auf die Frage, was genau Freiheit sei. Eine Annäherung an diese Frage erfolgt (oft) über eine Auseinandersetzung mit dem Gegenteil der Freiheit, also dem Zwang. Unterscheiden lassen sich die vielfältigen Zugänge zu Freiheit in negative Freiheit (von etwas) und positive Freiheit (zu etwas). Die Abwesenheit von Sklaverei, Knechtschaft oder Fremdbestimmung würde einer negativen Freiheitskonzeption entsprechen; Meinungsfreiheit, Selbstbestimmung oder erteilte Rechte schließen an eine positive Freiheitskonzeption an. Beide Freiheitsbegriffe sind jeweils mit Kritik konfrontiert: Das negative Freiheitskonzept greife zu kurz und decke nur Teilaspekte des modernen Begriffs subjektiver Rechte ab. So ermöglichen soziale Institutionen positive Freiheiten, indem sie Freiheiten im negativen Sinne einschränken (beispielsweise gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen). Das positive Freiheitskonzept wiederum ist einerseits vage, andererseits trägt es paternalistische Züge. Am Beispiel der Arbeitszeitbestimmungen ließe sich diskutieren, ob es sich hierbei eher um die Sicherstellung der Freiheit zur Erholung in der Freizeit handelt oder darin eher eine Vorschrift gesehen werden kann, die vorwegnimmt, was Menschen vernünftigerweise wollen können (nämlich nicht

mehr als eine gewisse Stundenanzahl arbeiten). Der Grat zwischen diesen beiden Freiheitskonzepten ist dünn.

Die Anschlussstellen zwischen Freiheit, Arbeit und sozialem Fortschritt sind offenkundig. Nicht zuletzt beziehen sich historisch wesentliche gesellschaftliche Institutionen wie Sklaverei und Zwangsarbeit, die paradigmatisch für eine Verletzung von Freiheit stehen, auf den Bereich der Arbeit. Am Beispiel der Sklaverei kann auch schlüssig argumentiert werden, dass die Brille des sozialen Fortschritts Sinn macht. So kann das Verbot des transatlantischen Sklavenhandels wohl nur als Fortschritt gesehen werden – ohne mit diesem Befund zu ignorieren, dass neue Formen von erzwungener oder unfreier Arbeit für einen Teil der Bevölkerung auch gegenwärtig existieren.

In unserer Herangehensweise kombinieren wir für ein breites Bild über die Entwicklung der Freiheit in der Erwerbsarbeit Aspekte der Abwesenheit von Zwang (negative Freiheit) mit Aspekten, die auf Rechte und Selbstbestimmung von Erwerbstätigen (positive Freiheit) hinweisen. Die konkreten Indikatoren umfassen einerseits die Autonomie im Hinblick auf die Durchführung der Arbeit und andererseits die unfreiwillige Teilzeitarbeit im Hinblick auf die Einschränkung der gewünschten Arbeitszeit und der Einkommensmöglichkeiten. Wie bereits beim Wert Wohlbefinden werden subjektive Einschätzungen und objektive Faktoren verknüpft.

Operationalisierung von objektiver Freiheit

- Autonomie am Arbeitsplatz
 - Abhängigkeit des Arbeitstempos von interner Arbeitsorganisation
 - Abhängigkeit des Arbeitstempos von KundInnen
- Selbstbestimmtes Arbeitsausmaß
 - Unfreiwillige Teilzeitarbeit

Operationalisierung von subjektiver Freiheit

- Autonomie am Arbeitsplatz
 - Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsorganisation
 - Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise
 - Genügend Zeit für Arbeit und freie Pauseneinteilung

2.4 Nicht-Entfremdung

Zentrale Begriffe in Entfremdungstheorien sind Zugehörigkeit, soziale Rolle, Identifikation und Selbstbestimmung. Im IPSP werden als Charakteristika von Entfremdung die erlebte Machtlosigkeit und die Passivität gegenüber den Umständen, die einen betreffen, herausgestrichen. Die Umwelt wird als indifferent erfahren und

man selbst fühlt sich nicht zugehörig. Die Welt erscheint einem nicht als die eigene. Rahel Jaeggi (Jaeggi, Neuhauser, & Smith, 2016) definiert Entfremdung als Unfähigkeit, minimal zufriedenstellende Beziehungen mit anderen Menschen, Dingen und sozialen Institutionen herzustellen. Diese Unfähigkeit führe dazu, dass auch die Beziehung zu einem selbst als entfremdet erlebt wird. Weil mit Entfremdung ein Gefühl von Machtlosigkeit verbunden ist, stellt Nicht-Entfremdung eine Voraussetzung für Freiheit dar. Ein positives Antonym für Nicht-Entfremdung scheint nicht zu existieren. Während die anderen Werte im IPSP als positive Begriffe definiert werden, bleibt es hier bei der umständlichen Wortkonstruktion der Nicht-Entfremdung. Pierre Bourdieu bringt das Konzept dahinter mit der Metapher *feeling like a fish in water* auf den Punkt.

Im Zusammenhang mit der Nicht-Entfremdung ist nicht nur die Frage relevant, inwiefern Individuen zufriedenstellende Beziehungen zu ihrer Umwelt haben, sondern auch, inwiefern diese Umwelt ihnen das erlaubt. Insofern ist mit dem Begriff der strukturellen Entfremdung die Frage zu stellen, welche Identitäten in einem konkreten sozialen Zusammenhang positiv oder negativ konnotiert sind (Zima, 2014).

Die Auseinandersetzung mit Entfremdung und Arbeit hat in den Sozialwissenschaften eine lange Tradition. So analysiert Karl Marx die entfremdende Wirkung fordistischer Arbeitsstrukturen; Paul Willis beschreibt in seiner Studie *Jobs* für die ArbeiterInnenklasse als von Grund auf sinnentleert und damit wäre Nicht-Entfremdung prinzipiell unmöglich. Bezogen auf unser Projekt geht es nicht um eine solch grundsätzliche Analyse eines gesamten gesellschaftlichen Systems, sondern um die Frage, ob sich in der Entwicklung der Erwerbsarbeit eine zu- oder abnehmende Nicht-Entfremdung zeigt. Leider ist die Datenverfügbarkeit zu diesem Wert äußerst eingeschränkt. Auf der subjektiven Ebene gibt es Einschätzungen zur Identifikation mit der Arbeit. Auf der objektiven Ebene wird Nicht-Entfremdung anhand von beruflicher Weiterbildung (im Sinne einer objektiven Bedingung für eine positive Beziehung mit dem Arbeitsumfeld) und von Überqualifikation (im Sinne einer objektiven Bedingung für eine eingeschränkte Identifikation mit der Arbeit) operationalisiert.

Operationalisierung von objektiver Nicht-Entfremdung

- Identifikationsmöglichkeit durch Qualifizierung und Qualifikationsmatching
 - Berufliche Weiterbildung
 - Überqualifikation

Operationalisierung von subjektiver Nicht-Entfremdung

- Identifikation mit der Arbeit
 - Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und sinnvolle Arbeit zu leisten

2.5 Solidarität

Im Kontext des historischen Wandels von gemeinschaftlich zu (wohlfahrts)staatlich organisierten Gesellschaften und den damit zusammenhängenden Prozessen von Individualisierung und Industrialisierung wird in den Sozialwissenschaften der Begriff Solidarität diskutiert. Kontrovers wird dabei beurteilt, ob im Zuge dieser Prozesse die Solidarität ab- oder zunimmt. Das Argument für die erste Interpretation ist, dass im Zuge einer zunehmenden Individualisierung die kollektiven Bezüge in einer Gesellschaft abnehmen und damit auch die Solidarität sinkt. Die zweite Interpretation wird dadurch untermauert, dass Solidarität an sich einen der Eckpfeiler des Wohlfahrtsstaates darstellt.

Die zentrale Idee im IPSP lautet, dass Solidarität soziale Kooperation zur Erreichung geteilter Ziele bedeutet, wobei die gegenseitige Verbundenheit der Kooperierenden und deren altruistisches Handeln im Rahmen einer symmetrischen und reziproken Beziehung notwendige Elemente sind. Insofern geht Solidarität über die Realisierung von Eigeninteressen im Rahmen einer sozialen Kooperation hinaus, aber auch über Konzepte wie Mitgefühl und Mitleid. Solidarität kann – im Gegensatz zur Freundschaft – auch zwischen einer großen Anzahl an Personen, die durchaus einander fremd sein können, entstehen.

Zentrale Institutionen im Bereich der Arbeit, wie wohlfahrtsstaatliche Umverteilung oder Kollektivverträge, sind plakative Beispiele für Solidarität. Hier stoßen wir mit unserem Ansatz, wonach Entwicklungen in der Qualität der Arbeit auf der Ebene der Erwerbstätigen innerhalb der vergangenen zehn Jahre in Österreich untersucht werden, an Grenzen. So liegt einerseits die Kollektivvertragsquote in Österreich bei nahezu 100% (Eichmann & Saupe, 2014, 173). Andererseits sind Aspekte der Umverteilung nicht gut über die Messung der Werte auf der individuellen Ebene und auch nicht durch die Messung unter den Erwerbstätigen abbildbar. Aus diesem Grund fließt nur eine objektive Dimension in die Analyse der Solidarität ein, nämlich die Arbeit in der Freizeit, für die einerseits die Individuen kein Einkommen erzielen, andererseits der Gesellschaft Steuereinnahmen als zentrales Element der Umverteilung entgehen. Der subjektive Bereich der von den Erwerbstätigen wahrgenommenen Solidarität ist hingegen durch mehrere Indikatoren abgedeckt.

Operationalisierung von objektiver Solidarität

- Vergütete Mehrarbeit
 - Unbezahlte Überstunden (als Gegenteil von Solidarität)

Operationalisierung von subjektiver Solidarität

- Betriebliche Kooperation
 - Unterstützung am Arbeitsplatz
 - Betriebliche Mitbestimmung
- Einschätzung gesellschaftlicher Kooperation
 - Soziales Vertrauen

2.6 Anerkennung

Anerkennung hat sich während der vergangenen drei Jahrzehnte zu einem zentralen Paradigma sozialer Gerechtigkeit entwickelt, das vom Paradigma der Verteilungsgerechtigkeit unterschieden wird und diesem in gewissen Punkten auch kontrovers gegenübersteht (Fraser, 2001; Honneth, 2001). Anerkennung geht über die bloße Wertschätzung des Gegenübers hinaus, denn sie impliziert, dass dieses Gegenüber auf derselben moralischen Ebene steht bzw. als InteraktionspartnerIn mit gleichem Status wahrgenommen wird. Insbesondere im Rahmen von Auseinandersetzungen um die Anerkennung von Differenzen (z. B. zwischen Kulturen oder Geschlechtern) hat die Idee der Anerkennungsgerechtigkeit an Bedeutung gewonnen. Anerkennung bedeutet, jene Muster kultureller Wertigkeit zu ent-institutionalisieren, die eine gleiche Teilnahme verhindern. Das Ziel von Anerkennung ist laut Nancy Fraser Teilhabegleichheit, wobei für die Realisierung von Teilhabegleichheit auch Verteilungsgerechtigkeit notwendig ist (Fraser, 2001). Axel Honneth sieht in der Anerkennungsgerechtigkeit hingegen das umfassendere Gerechtigkeitsparadigma. Verteilungen sind seinem Verständnis nach nicht Ursache von sozialer Ungleichheit, sondern die Konsequenz von ungleicher Anerkennung bzw. von dahinterstehenden Anerkennungsarrangements (Honneth, 2001). So wäre beispielsweise der Gender Pay Gap dadurch zu erklären, dass die Arbeit von Frauen ein geringeres Ausmaß an gesellschaftlicher Anerkennung erntet. Aus einer verteilungstheoretischen Perspektive würden umgekehrt Aspekte von sozialer Ungleichheit zwischen Frauen und Männern durch deren unterschiedliche Einkommenssituationen erklärt werden. Honneth differenziert für moderne Gesellschaften folgende drei Anerkennungsmodi: Liebe, rechtliche Anerkennung und solidarische Akzeptanz. Im Bereich Erwerbsarbeit ist dabei der Modus der solidarischen Akzeptanz besonders bedeutsam, wonach es um die soziale Wertschätzung von Individuen für ihre Fähigkeiten und Lebensweisen geht.

Beide Paradigmen der sozialen Gerechtigkeit, die Anerkennungs- und die Verteilungsgerechtigkeit, finden in die Grundkonzeption des IPSP Eingang. Allerdings wird Anerkennung als Grundwert definiert und Verteilungsgerechtigkeit als Prinzip. Anerkennung ist dieser Definition nach ein Zustand, den es zu erreichen gilt und aus

dessen Realisierung auf sozialen Fortschritt geschlossen werden kann. Die Verteilungsgerechtigkeit per se stellt demgegenüber kein Ziel dar, jedoch ein wesentliches Mittel zur Erreichung von sozialem Fortschritt. Obwohl dieser Definition auch alternative Vorschläge entgegengesetzt werden könnten, folgt unser Indikatoren-Set dem Ansatz des IPSP, nicht zuletzt deswegen, weil sich Verteilungsgerechtigkeit im Unterschied zu Anerkennungsgerechtigkeit auch gut empirisch-quantitativ abbilden lässt. Anerkennung als Wert im Kontext der Qualität von Erwerbsarbeit wird mittels objektiver und subjektiver Indikatoren jeweils auf einer monetären und auf einer nicht-monetären Dimension abgebildet.

Operationalisierung von objektiver Anerkennung

- Monetäre Anerkennung
 - Bruttostundenlohn
- Nicht-monetäre Anerkennung
 - Leitende Positionen

Operationalisierung von subjektiver Anerkennung

- Wahrnehmung von monetärer und nicht-monetärer Anerkennung
 - Angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten

2.7 Sicherheit

Ab den 1950er Jahren verschob sich innerhalb der sozialwissenschaftlichen Diskussion der Fokus von Sicherheit als Ordnungsproblem zu Sicherheit als Risikoproblem. In diesem Zugang wird der Fokus darauf gerichtet, dass es keine eindeutige und optimale Lösung zur Beseitigung von Gefahren gibt, dass jedoch Risiken minimiert werden können. Nach Niklas Luhmann wird im Kontext moderner Gesellschaften die prinzipiell unsichere Zukunft über eine spezifische Strukturbildung bewältigt (Luhmann, 1987).

Sicherheit wird im IPSP als gesicherter Zugang zu Gütern und *capabilities* (vgl. Abschnitt 2.2 Wohlbefinden) definiert. Damit ist der Wert Sicherheit fundamentaler gedacht als eine bloße Erhöhung von Chancen, Güter zu nutzen. Sicherheit wird diesem Verständnis nach als zentrale Aufgabe der Herrschenden definiert (Richardson et al., 2018, 56f). Umgelegt auf das Beispiel der Erwerbsarbeit könnten in diesem Sinne etwa gesetzliche Bestimmungen über die Gestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitszeiten als Herstellung von Sicherheit verstanden werden, welche über die bloße Erhöhung der Chancen auf die körperliche Integrität in der Arbeit hinausgeht. Auch die institutionalisierte Versicherung gegenüber Arbeitslosigkeit wäre als spezifische, sicherheitsermöglichende Struktur vor dem Hintergrund temporärer oder struktureller Risiken eines Arbeitsplatzverlustes aufzufassen.

Bezogen auf die Erwerbsarbeit geht es in einem Kontext zunehmend diversifizierter Arbeitsverhältnisse und im Zuge eines Bedeutungsverlustes des *male-bread-winner*-Modells (Eichhorst, Portela de Suza, & et al., 2018) zentral um die Frage, inwieweit durch Erwerbsarbeit eine Existenzsicherung möglich ist und wer im Zuge einer Krise den Job verlieren würde. Andere Indikatoren, die möglicherweise dem Wert der arbeitsplatzbezogenen Sicherheit zugeordnet werden könnten, wurden dem Wert Wohlbefinden zugeordnet. Auch hier wird wieder deutlich, dass es zwischen den einzelnen Werten inhaltliche Überschneidungen gibt und theoretische Konstrukte häufig nicht zur Gänze trennscharf empirisch gemessen werden können.

Operationalisierung von objektiver Sicherheit

- Ökonomische Sicherheit
 - Nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen
- Instabile und prekäre Beschäftigung
 - Kurze Beschäftigungsverhältnisse
 - Leiharbeit, Ein-Personen-Unternehmen (EPU) und freie DienstnehmerInnen

Operationalisierung von subjektiver Sicherheit

- Arbeitsplatzsicherheit
 - Angst vor Jobverlust

2.8 Verteilungsgerechtigkeit

Gerechtigkeit stellt in der Logik des IPSP keinen Wert an sich dar, dessen Realisierung per se als Hinweis auf sozialen Fortschritt interpretiert werden kann, sondern einen gangbaren bzw. notwendigen Weg, über den sozialer Fortschritt erreicht werden kann. Gerechtigkeit wird damit als eines von mehreren Prinzipien definiert, neben Prinzipien wie Demokratie, Transparenz oder Legalität. Diese Prinzipien stellen moralische Bestimmungen dar, die bei der Bewertung von gesellschaftlichen Entwicklungen eine entscheidende Rolle spielen. Es kann beispielsweise nicht von sozialem Fortschritt die Rede sein, wenn eine Gesellschaft mehr Wohlbefinden und Sicherheit dadurch erwirbt, indem sie Gesetze bricht.

Theorien sozialer Gerechtigkeit gibt es zahlreiche. In einem ersten Schritt unterscheiden Richardson et al. (2018) zwischen Legalität, Grundrechten und Verteilungsgerechtigkeit. Ein Beispiel für eine soziale Fortschrittsmessung nach dem Prinzip der Grundrechte wären die *Sustainable Development Goals* ('Sustainable Development Knowledge Platform', n.d.), mittels derer Schwellenwerte festgelegt werden. Ein sozialer Fortschritt wäre demnach dann gegeben, wenn der Zugang zu sauberem Trinkwasser für alle erreicht oder extreme Armut beseitigt wäre. Ein solcher

Ansatz eignet sich für internationale Vergleiche über einen längeren Beobachtungszeitraum, jedoch weniger für eine nationale Betrachtung in einem relativ kurzen Zeitraum, wie am Beispiel der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich in diesem Kontext Mindeststandards für eine Mehrheit der Erwerbstätigen nicht wesentlich verändert haben, und sich damit auch keine in quantitativem Sinn relevanten Verschiebungen von Gruppen über oder unter solche Schwellenwerte ergeben haben. In diesem Zusammenhang ist es relevanter, Unterschiede dahingehend präziser zu analysieren, inwiefern sich Entwicklungen für verschiedene Bevölkerungsgruppen unterschiedlich auswirken. Dadurch kommt auch das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit ins Spiel. Für die Bewertung von gesellschaftlichen Entwicklungen im Hinblick auf sozialen Fortschritt ist es demnach wesentlich, wie sich die einzelnen Werte im Zeitverlauf verändern und ob dabei die soziale Ungleichheit zu- oder abnimmt. Zur Einschätzung von Verteilungen hinsichtlich der Frage, ob diese gerecht sind oder nicht, unterscheiden die AutorInnen im IPSP in einem zweiten Schritt zwischen verschiedenen Paradigmen der Verteilungsgerechtigkeit (Richardson et al., 2018, 57-62). Unser Vorgehen kann durch eine Kombination von zwei theoretisch fundierten Paradigmen der Verteilungsgerechtigkeit charakterisiert werden:

- **Utilitarismus:** Wenn die Werte im Durchschnitt steigen, wird dies als Hinweis auf sozialen Fortschritt interpretiert.
- **Egalitarismus:** Die sozialen Unterschiede in den Werten sollen so gering wie möglich sein.

Steigende Freiheit, steigendes Wohlbefinden oder steigende Solidarität in Bezug auf die Erwerbsarbeit werden mit der utilitaristischen Sichtweise als Hinweise auf sozialen Fortschritt interpretiert. Nehmen im Zeitverlauf allerdings die Freiheit, das Wohlbefinden und die Solidarität insgesamt etwas zu, für einen Teil der Erwerbstätigen aber stark ab, so dass sich in Bezug auf diese Werte die sozialen Unterschiede vergrößern, wird darin kein Zeichen für sozialen Fortschritt gesehen.

Nehmen die sozialen Unterschiede im Zeitverlauf ab, entspricht dies aus einer egalitaristischen Perspektive einem Indiz für sozialen Fortschritt. Lässt sich diese Abnahme allerdings auf eine Abnahme des Wertes insgesamt zurückführen, wird dies ebenso wenig als Hinweis auf sozialen Fortschritt interpretiert, wie im Falle einer Maximierung der Werte, aber nur für einen Teil der Bevölkerung.

Die Integration einer egalitaristischen Sichtweise in die Analyse der Entwicklung der Qualität der Erwerbsarbeit darf nicht mit der Forderung verwechselt werden, dass sozialer Fortschritt darin bestünde, dass sich die Arbeitsbedingungen aller Menschen im Zeitverlauf angleichen und schließlich alle Menschen die gleiche Arbeit verrichten

sollten. Die Prämisse lautet vielmehr, dass erwerbstätige Frauen und Männer, Ältere und Jüngere, Menschen mit und ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft und Menschen mit Pflichtschul-, Lehr-, Matura- bzw. Universitätsabschluss prinzipiell in ihrem Arbeitskontext das gleiche Recht auf Freiheit, Wohlbefinden, Solidarität, Nicht-Entfremdung, Sicherheit und Anerkennung haben.

2.9 Zusammenschau der Werte und Indikatoren

Abbildung 1 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Operationalisierung der sechs verschiedenen Werte, die jeweils anhand objektiver und subjektiver Indikatoren erfolgt. Da mehrere Datenquellen in die Untersuchung einfließen, ist in der Grafik für jeden Indikator vermerkt, welcher Datensatz für die jeweilige Messung herangezogen wird. Die Operationalisierung der einzelnen Indikatoren auf Basis der verschiedenen Datenquellen wird in Kapitel 4 Methoden und Daten genauer erläutert.

Abbildung 1: Zusammenschau der Werte und Indikatoren



3 Kontextindikatoren

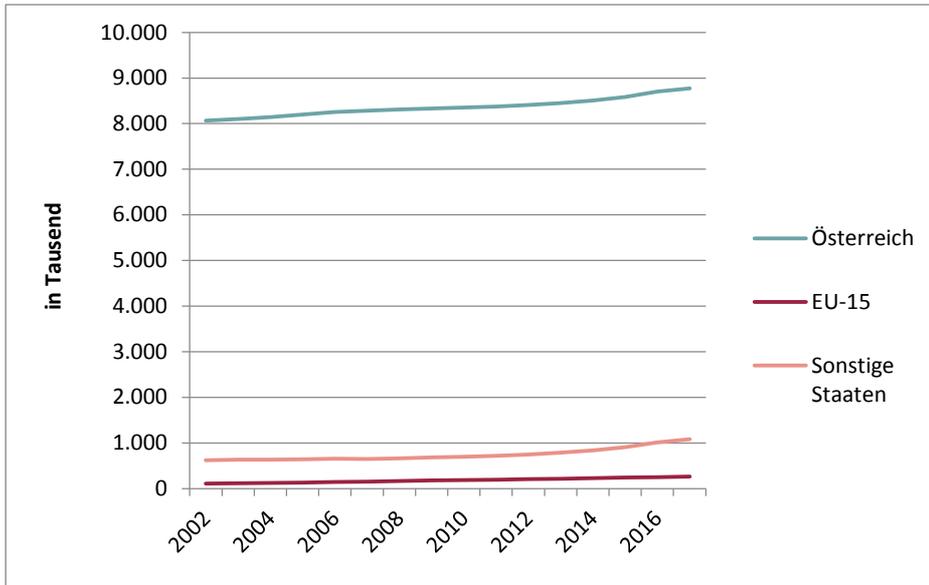
Im Fokus unserer Analysen steht die Frage nach dem sozialen Fortschritt. Die Auseinandersetzung damit erfolgt, indem die Entwicklungen im Bereich Erwerbsarbeit bezogen auf Grundwerte wie Freiheit und Wohlbefinden in einem etwa zehnjährigen Zeitraum interpretiert werden. Diese Entwicklungen sind nicht isoliert zu betrachten, sondern in weitere Entwicklungen der österreichischen Bevölkerung, Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sowie der Umwelt einzubetten. Dementsprechend leitet Abschnitt 3.1 die detaillierten Ergebnisse ein; es werden einige zentrale Kontextindikatoren zur demografischen und wirtschaftlichen Situation Österreichs insgesamt abgebildet. Anschließend wird mit zwei Indikatoren die Dimension der Umwelt angerissen, die aus einer Diskussion um eine sozial fort- oder rückschrittliche Entwicklung des Erwerbssystems nicht ausgeklammert werden kann (Schröder, Urban, Müller, Pickshaus, & Reusch, 2018). Sie konnte jedoch, wie in Abschnitt 2.1 dargelegt, nicht in das Indikatoren-Set eingebunden werden.

In einem zweiten Schritt wird in Abschnitt 3.2 die Situation der erwerbstätigen, 25 bis 64-jährigen Bevölkerung zwischen 2005 und 2015 auf Basis des LFS (Labour Force Survey) näher beleuchtet. Beide Betrachtungsweisen sollen einen ersten Eindruck über den Kontext für die konkreten Analysen zum sozialen Fortschritt im Bereich Erwerbstätigkeit vermitteln. Aus beiden werden erste Überlegungen dazu abgeleitet, welche Bedeutung diese Entwicklungen für die erwerbstätige Bevölkerung sowie soziale Unterschiede zwischen den Erwerbstätigen (nach Alter, Geschlecht, Migration oder Bildung) haben könnten.

In einem dritten Schritt werden einige zentrale Befunde aus der Forschung präsentiert (vgl. Abschnitt 3.3), die sich ebenfalls (explizit oder implizit) mit dem Thema sozialer Fortschritt befassen, dabei aber auf andere Konzepte zurückgreifen. Dies ist erstens das Indikatoren-Set der Statistik Austria unter dem Titel „Wie geht’s Österreich?“. Zweitens wird Bezug auf die Studie von Eichmann & Saupe (2014) genommen, in der es nicht explizit um sozialen Fortschritt geht, die sich aber eingehend mit dem Thema Arbeitsbedingungen in Österreich auseinandersetzt, und damit implizit mit einer Diskussion um sozialen Fortschritt, wie er im Rahmen unserer Analysen verstanden wird.

3.1 Demografische, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung

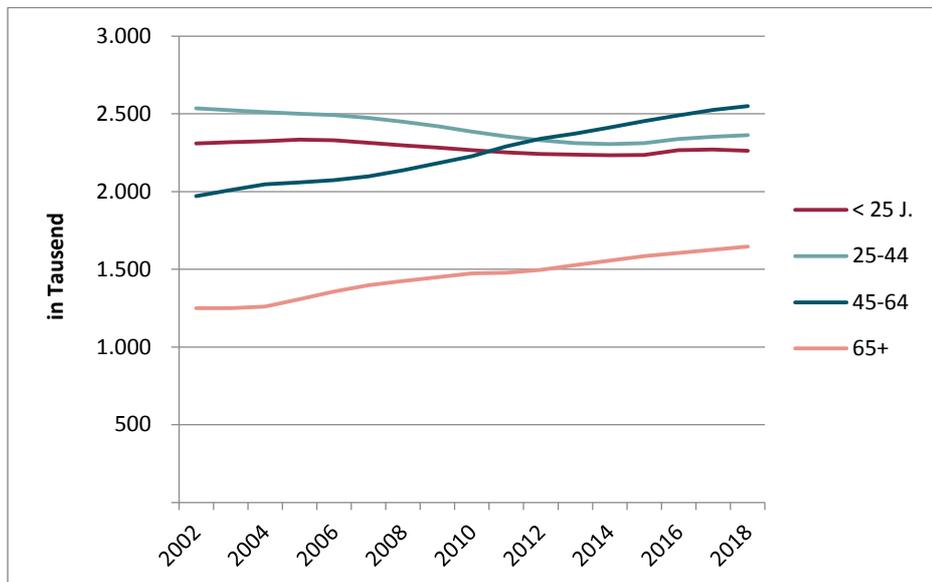
Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsstandsregister.

Seit Beginn des dritten Jahrtausends wächst Österreich kontinuierlich. Die Bevölkerung ist zwischen 2002 und 2018 um rund 758.000 Personen gewachsen und hat im Jahr 2018 über 8,8 Millionen erreicht. Einen relativ betrachtet höheren Anstieg verzeichnet dabei die Bevölkerung ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft. Der Anteil der Bevölkerung aus den EU-15-Staaten stieg im Zeitraum 2002 bis 2018 von 1% auf 3% (bzw. auf 272.000 Personen), der Anteil derjenigen aus anderen Staaten von 8% auf 13% (bzw. auf 1,12 Millionen Personen). Diesem Trend entsprechend ist zu erwarten, dass auch die Arbeitskräfte zunehmend internationaler geworden sind.

Abbildung 3: Entwicklung der Altersstruktur

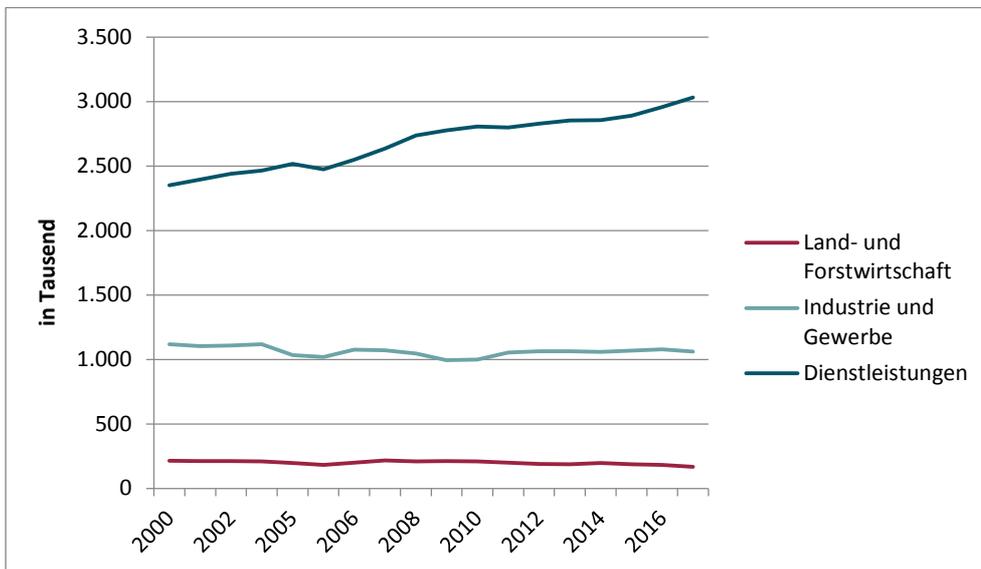


Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsstandsregister.

Im selben Zeitraum werden deutliche Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung Österreichs sichtbar. Der Anteil der unter 25-Jährigen sank, der Anteil der Bevölkerung über 64 Jahren ist gestiegen. Auch innerhalb der Gruppe im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 64 Jahren verschieben sich die Altersrelationen: Seit dem Jahr 2013 übersteigt die Gruppe der 45 bis 64-Jährigen zahlenmäßig die Gruppe der jüngeren (25 bis 44-jährigen) Bevölkerung. Die Bevölkerung im Haupterwerbsalter ist demnach einerseits „älter geworden“. Andererseits verzeichnet sie insgesamt einen Anstieg: Zwischen 2002 und 2017 ist die Anzahl der 25 bis 64-Jährigen und damit die Bevölkerung, die sich potenziell am Arbeitsmarkt aufhält, um rund 370.000 Personen von rund 4,52 auf rund 4,89 Millionen, d.h. um 8% gestiegen.

Tatsächlich ist die Zahl der Erwerbstätigen stärker gestiegen als die erwerbsfähige Bevölkerung: Mit 4,26 Mio. Erwerbstätigen waren im Jahr 2017 um rund 0,5 Mio. mehr Menschen erwerbstätig als 2002. Dieser Anstieg war bei Frauen mit 20% deutlich höher als bei Männern mit 8%.

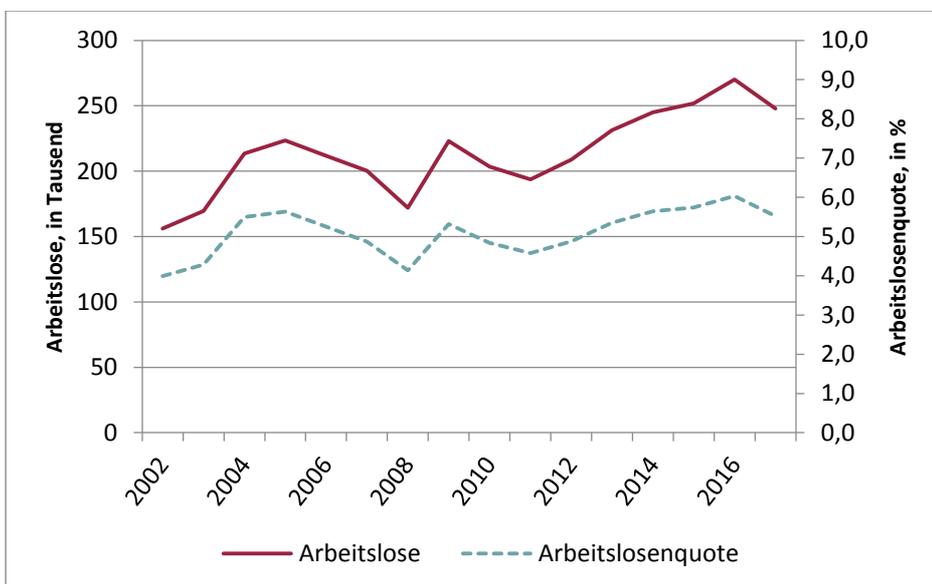
Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung.

Dabei hat sich die Beschäftigung Richtung Dienstleistungssektor verlagert: Zwischen 2000 und 2017 sank der Anteil der Beschäftigten im Primärsektor von 6% auf 4%; jener im Sekundärsektor von 30% auf 25%. Der Anteil im Dienstleistungssektor verzeichnete im selben Zeitraum einen starken Zuwachs und stieg entsprechend von 64% auf 71%.

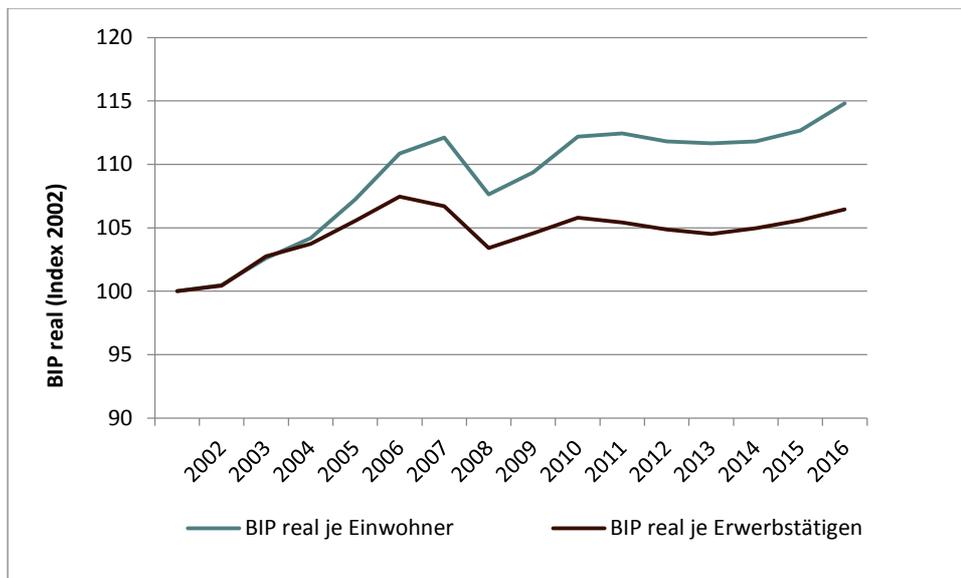
Abbildung 5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung. Definition laut ILO-Konzept (International Labour Organization).

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit weist im Zeitraum eine hohe Dynamik auf. Die Zahl der Arbeitslosen stieg zwischen 2002 und 2017 um knapp 100.000 Personen auf rund 248.000 Arbeitslose an. Das entspricht einem Zuwachs der Arbeitslosen von 59% bzw. einer Erhöhung der Arbeitslosenquote von 4,0% auf 5,5%. Innerhalb dieses Anstiegs zeichnen sich konjunkturelle Schwankungen ab: Die Arbeitslosenquote erreichte in den Jahren 2005, 2010 und 2016 jeweils Höhepunkte, bevor die Arbeitslosigkeit wieder abnahm.

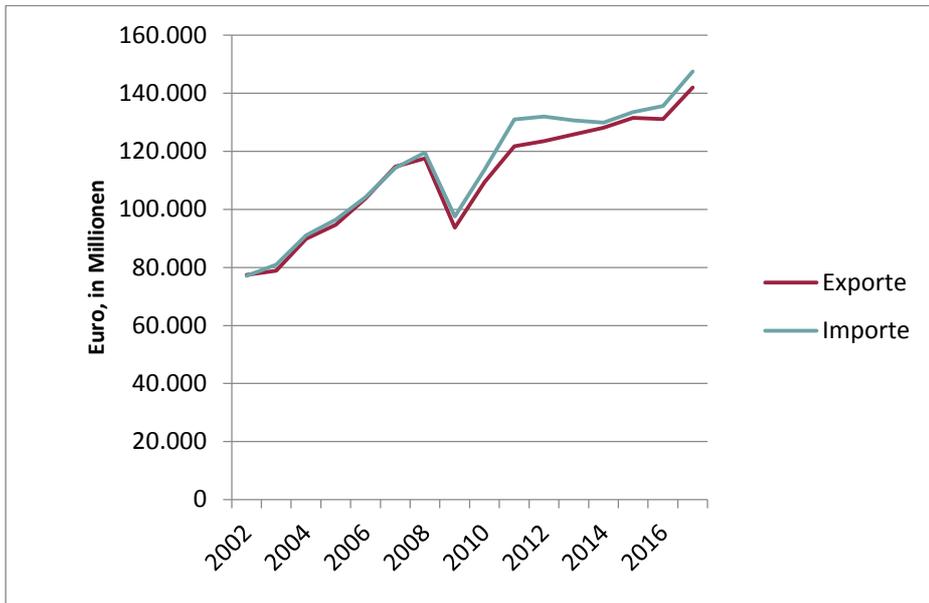
Abbildung 6: Entwicklung des BIP pro Kopf (2002 –2017)



Quelle: OeNB, Statistik Austria, WIFO, Referenzjahr für reale Werte 2010.

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt verläuft die Wirtschaftsentwicklung in Österreich in den vergangenen 15 Jahren mit Ausnahme der Rezession von 2009/10 positiv. Real stieg das BIP je EinwohnerIn zwischen 2002 und 2017 von 32.360€ auf 37.151€, d.h. um 15%. Geringer ist der Anstieg, wenn das BIP in Relation zur Zahl der Erwerbstätigen ausgewiesen wird, nämlich 6%. Zwischen 2010 und 2017 ist das reale BIP je Erwerbstätiger/Erwerbstätigen nur noch wenig gestiegen.

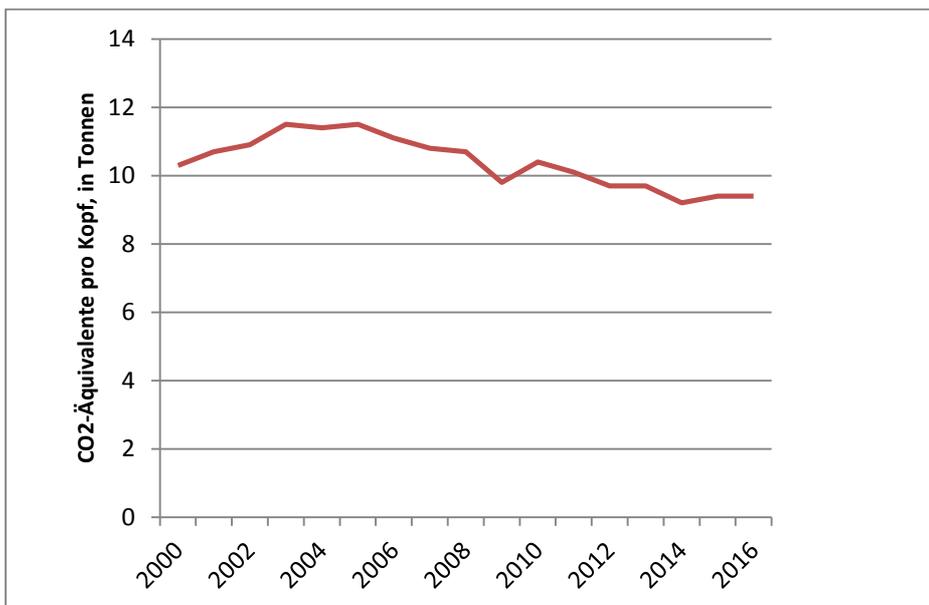
Abbildung 7: Entwicklung von Importen und Exporten



Quelle: OeNB, Statistik Austria.

Deutlich zeigen sich die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auch anhand der Entwicklung der Außenhandelsbeziehungen. Importe und Exporte waren im Jahr 2009 (deutlich) rückläufig. Im gesamten Beobachtungszeitraum ab 2002 verdoppelten sich die Volumina fast. 2017 beliefen sich die Exporte auf 141,92 Milliarden Euro, die Importe lagen mit 147,54 Milliarden etwas darüber.

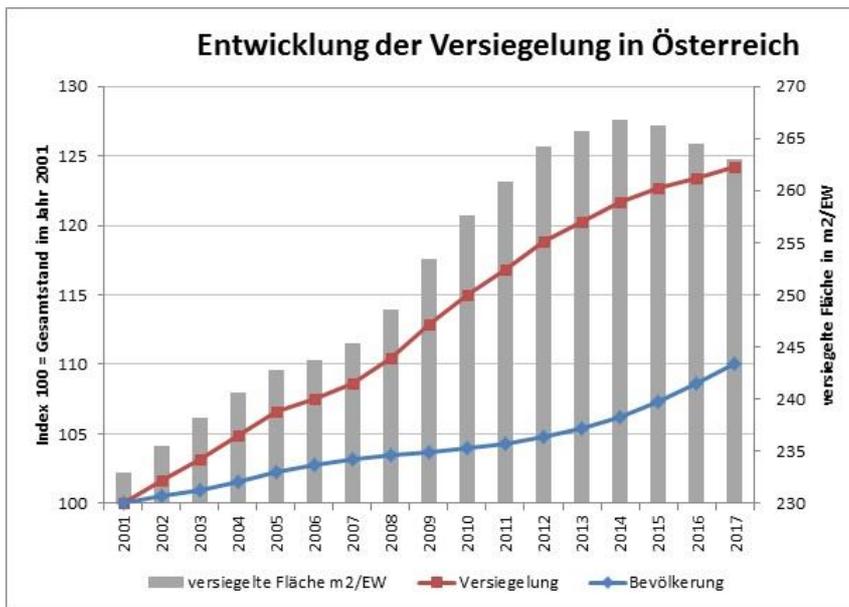
Abbildung 8: Entwicklung der CO2-Emissionen



Quelle: European Environment Agency (EEA).

Die Betrachtung der beiden ausgewählten Umweltindikatoren zeigt unterschiedliche Entwicklungen: Zwischen 2000 und 2005 stiegen die Emissionen in CO₂-Äquivalenten pro Kopf an (11,5 Tonnen in den Jahren 2003 und 2005). Ab 2005 ist der Trend rückläufig. Im Jahr 2016 betrug der Wert 9,4 Tonnen pro Kopf. Die Finanz- und Wirtschaftskrise bildet sich auch in den Emissionszahlen ab: Im Jahr 2009 sanken die Werte stärker, bevor im Jahr 2010 wieder ein Anstieg zu verzeichnen war.

Abbildung 9: Entwicklung der Bodenversiegelung



Quelle: Umweltbundesamt 2017.

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man die Entwicklung der Bodenversiegelung betrachtet. Hier ist der Grafik zu entnehmen, dass kontinuierlich neue Bodenfläche versiegelt wird. Zwischen 2001 und 2017 beträgt der Anstieg 25%. Gemessen an der Bevölkerung steigt der Flächenverbrauch pro EinwohnerIn seit 2001 stark an und erreicht im Jahr 2014 seinen Höhepunkt mit einem Wert von über 265 m² pro Kopf. Ab 2015 sinken die Pro-Kopf-Werte, was auf den Bevölkerungsanstieg zurückzuführen ist, denn die Kurve zur Bodenversiegelung wird nur geringfügig flacher.

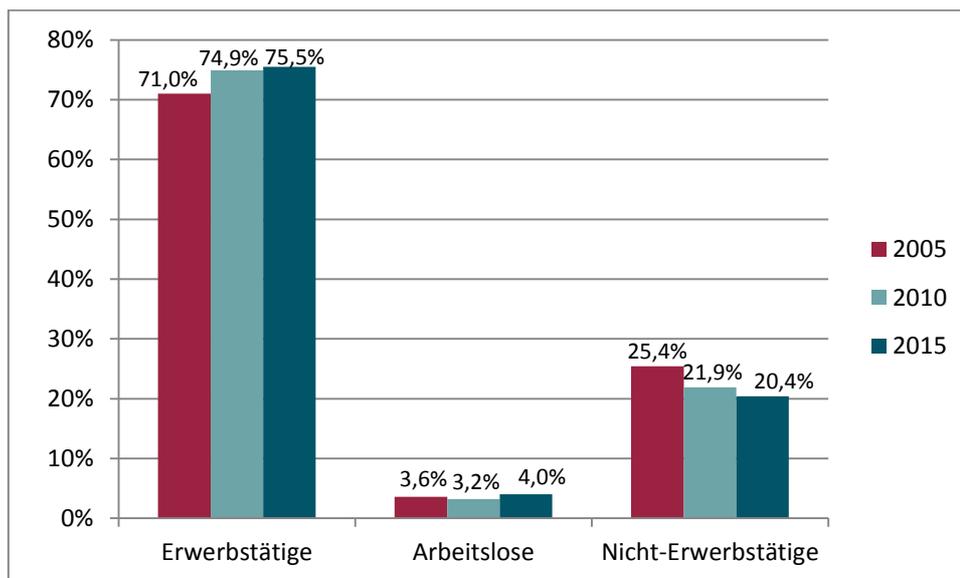
3.2 Entwicklung und Struktur der Erwerbstätigen

Die demografischen und wirtschaftlichen Veränderungen zeichnen sich auch in der Entwicklung und Struktur unserer Untersuchungspopulation ab. Mit den Untersuchungszeitpunkten von 2005, 2010 und 2015, auf die sich die meisten Indikatoren beziehen, wird ein Zeitraum abgedeckt, der insgesamt eine Verbesserung im materiellen Wohlstand zeigt. Im Jahr 2010 ist der Einbruch durch die Wirtschafts- und Finanzkrise in den Daten durch das geringere Wirtschaftswachstum und die

höhere Arbeitslosenquote sichtbar, aber die Wirtschaft befindet sich wieder im Aufschwung und die Beschäftigung steigt.

Entsprechend der Daten des LFS wächst unsere Untersuchungspopulation, Erwerbstätige im Haupterwerbsalter von 25 bis 64 Jahren, die nicht in Ausbildung sind, von 3,1 Mio. im Jahr 2005 über 3,3 Mio. im Jahr 2010 auf 3,4 Mio. im Jahr 2015. Zwischen 2005 und 2015 steigt die Erwerbsbeteiligung der betrachteten Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren von 71,0% auf 75,5% kontinuierlich (mit einem stärkeren Zuwachs zwischen 2005 und 2010) an. Nahezu spiegelgleich sinkt der Anteil der nichterwerbstätigen Personen von 25,4% auf 20,4%. Die Arbeitslosenquote schwankt in den erfassten Jahren weniger als die Entwicklung der Arbeitslosigkeit über den gesamten Zeitraum, da mit den Jahren 2005 und 2015 Spitzen in der Entwicklung der Arbeitslosigkeit erfasst werden, während 2010 den Rückgang der Arbeitslosen nach der Wirtschaftskrise 2008/2009 abbildet.

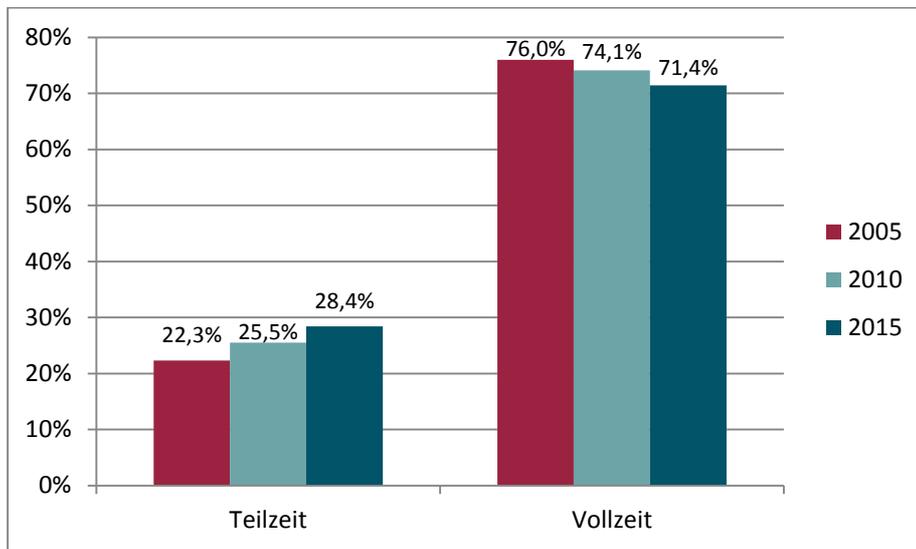
Abbildung 10: Erwerbsstatus der Bevölkerung (25 bis 64 Jahre)



Quelle: Labour Force Survey, Berechnungen IHS.

Der Beschäftigungszuwachs wird von einer starken Zunahme von Teilzeitbeschäftigten getragen: 2005 sind rund 670.000 Frauen und 130.000 Männer teilzeitbeschäftigt, 2015 bereits rund 930.000 Frauen und 250.000 Männer. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer steigt damit zwischen 2005 und 2015 von 22% auf 28%. Diese wachsende Beschäftigungsgruppe befindet sich durch Betreuungsaufgaben oder geringere finanzielle Absicherung größtenteils in einer anderen Lebenssituation als Vollzeitbeschäftigte, was sich auf die Erwartungen und Einstellungen zur Erwerbstätigkeit auswirken kann.

Abbildung 11: Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte (25 bis 64 Jahre)

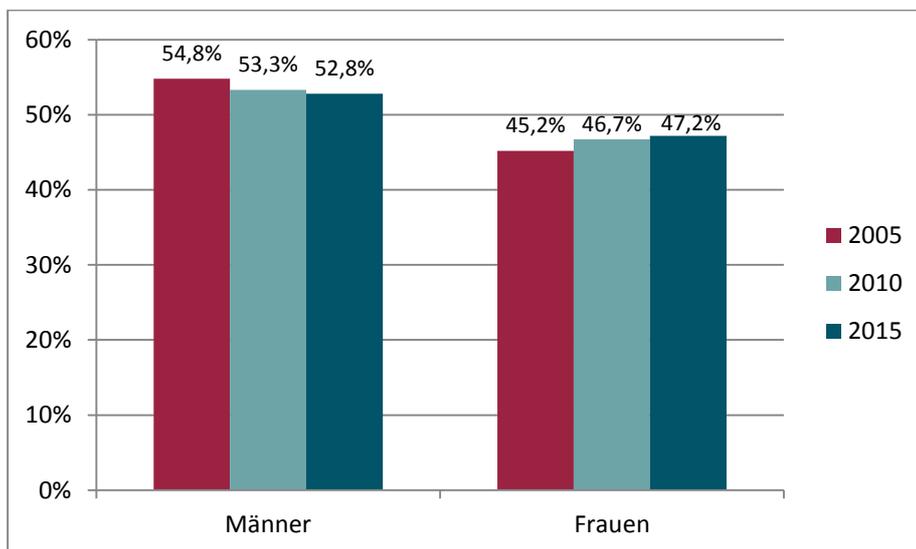


Nach Arbeitsstunden. Stark schwankende Beschäftigung nicht enthalten.

Quelle: Labour Force Survey, Berechnungen IHS.

Wie vorne bereits angesprochen ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich stärker gestiegen als jene von Männern. Damit erhöht sich der Frauenanteil der Erwerbstätigen zwischen 2005 und 2015 von 45% auf 47%. Mit diesem Beschäftigungsanstieg nimmt der Anteil von Frauen mit Kindern, älteren Frauen und Frauen mit geringeren Qualifikationen zu.

Abbildung 12: Beschäftigte nach Geschlecht (25 bis 64 Jahre)

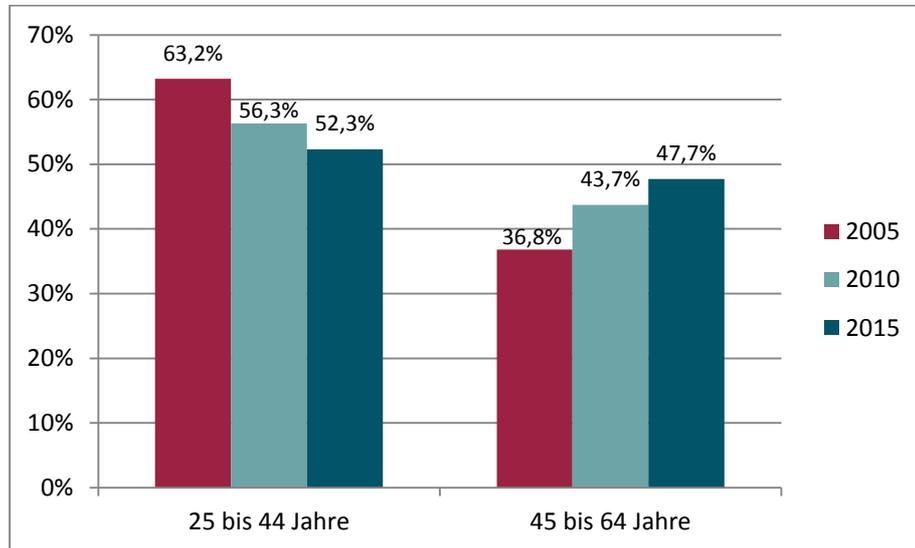


Quelle: Labour Force Survey, Berechnungen IHS.

Der demografische Wandel ist durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von älteren Menschen bei den Erwerbstätigen noch stärker ausgeprägt als in der Gesamtbevölkerung: Der Anteil der Beschäftigten im Alter von 45 bis 64 Jahren steigt

zwischen 2005 und 2015 um 10%-Punkte, während der Anteil der Beschäftigten im Alter von 25 bis 44 Jahren sinkt.

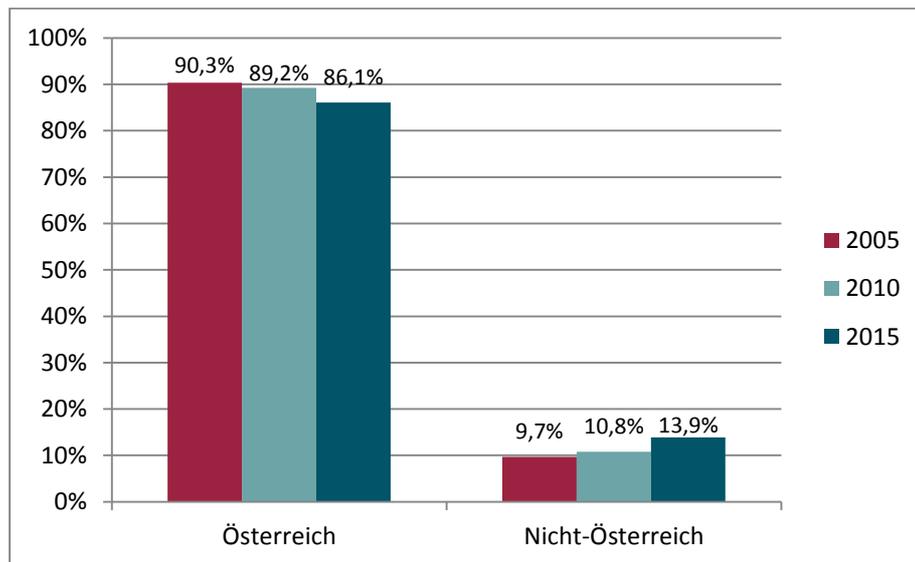
Abbildung 13: Beschäftigte nach Altersgruppen (25 bis 64 Jahre)



Quelle: Labour Force Survey, Berechnungen IHS.

Entsprechend der Migrationsbewegungen steigt auch der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Zwischen 2005 und 2015 ist der Anteil von Erwerbstätigen, die nicht in Österreich geboren wurden, von 10% auf 14% gestiegen.

Abbildung 14: Beschäftigte nach Geburtsland (25 bis 64 Jahre)

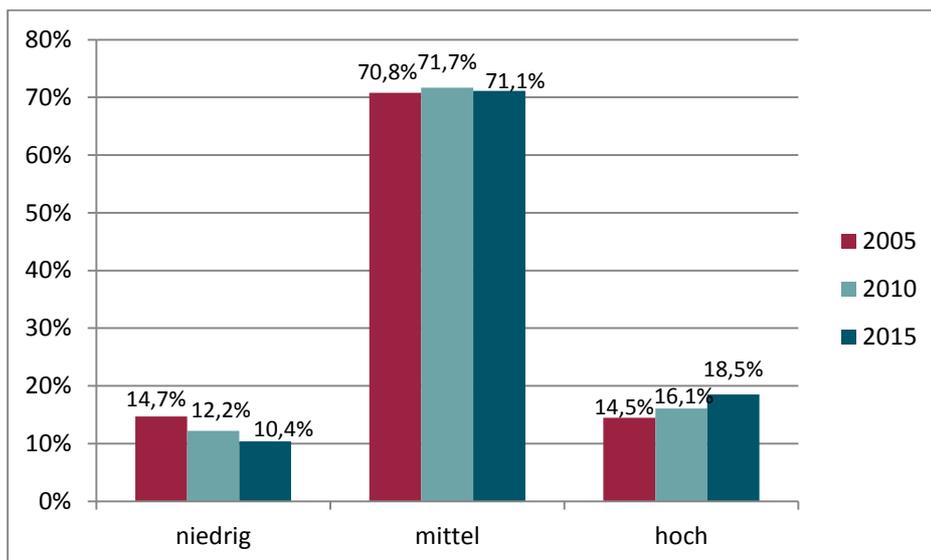


Quelle: Labour Force Survey, Berechnungen IHS.

Der Anteil der Erwerbstätigen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen (maximal Pflichtschulabschluss) ist zwischen 2005 und 2015 von 15% auf 10% gesunken und der

Anteil mit hohen Abschlüssen (Universität und Hochschule) von 15% auf 19% gestiegen. Demgegenüber ist der Anteil mit mittleren Bildungsabschlüssen (Lehre, BMS-Berufsbildende Mittlere Schule, AHS-Allgemeinbildende Höhere Schule, BHS-Berufsbildende Höhere Schule) ziemlich gleich geblieben. Für diese Veränderung der Bildungsstruktur der Erwerbstätigen sind zum Teil einander entgegenwirkende Entwicklungen verantwortlich: Durch die Bildungsexpansion sinkt der Anteil der Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss. Doch mit der zunehmenden Erwerbsintegration von Älteren und weniger gebildeten Frauen und Männern steigt der Anteil von PflichtschulabsolventInnen. Damit ist der Zuwachs von höher gebildeten Erwerbstätigen geringer als dies die Bildungsexpansion erwarten lässt. Die Bildungsexpansion wirkt sich aber auch dadurch aus, dass Bildungstitel einer Entwertung unterworfen sind. Damit muss davon ausgegangen werden, dass erwerbstätige Personen mit einem niedrigen formalen Bildungsabschluss im Jahr 2005 im Schnitt bessere Arbeitsbedingungen vorfanden als 2015.

Abbildung 15: Beschäftigte nach formalem Bildungsabschluss (25 bis 64 Jahre)



Quelle: Labour Force Survey, Berechnungen IHS.

Insgesamt werden durch gesellschaftliche, wirtschaftliche und demografische Veränderungen Frauen, ältere Personen, MigrantInnen und geringer Qualifizierte verstärkt in die Erwerbsarbeit integriert. Damit verliert der Typus des männlichen Normalarbeiters mit konzentrierter, kontinuierlicher und aufsteigender Erwerbskarriere mengenmäßig an Bedeutung und neue Gruppen, für die andere Werte wichtiger sein können (wie z. B. die Work-Life-Balance oder Sicherheit), gewinnen an Bedeutung.

3.3 Forschungsergebnisse zum sozialen Fortschritt in Österreich

Seit 2012 analysiert Statistik Austria die Wohlstandsentwicklung Österreichs anhand eines Sets von 30 Schlüsselindikatoren. Damit werden die Vorschläge von (Stiglitz et al., 2009) aufgegriffen, um „[...] Informationen zu den drei Dimensionen „materieller Wohlstand“, „Lebensqualität“ und „Umwelt“ [bereitzustellen], die das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ergänzen und damit zu einem breiteren Verständnis der Wohlstandsentwicklung unserer Gesellschaft beitragen sollen.“ (Statistik Austria, 2018, 4)

In der rezentesten Studie aus dem Jahr 2018 (Statistik Austria) fällt die Entwicklung des materiellen Wohlstandes, gemessen an den Faktoren Arbeitsproduktivität, BIP, Konsum, Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigenquote und Entwicklung des Gender Pay Gap, überwiegend positiv aus. Fast überall zeigen sich kurzfristig (2015-2017) und längerfristig (über zumindest zehn Jahre) Verbesserungen. Der längerfristige positive Trend in Bezug auf die Arbeitsproduktivität fällt besonders stark aus, während sich die Arbeitslosigkeit nur in der kurzfristigen Betrachtung positiv entwickelt hat. Stagnation wird im Bereich der Haushaltseinkommen festgestellt. Dem überwiegend positiven Trend im materiellen Wohlstand läuft die steigende Ungleichheit in der Einkommensentwicklung entgegen.

Im Bereich Lebensqualität zeigt sich eine noch stärkere positive Entwicklung anhand der frühzeitigen Sterblichkeit, der psychischen Unsicherheit, der Tötungsrate, der Tertiärquote, der subjektiven Lebenszufriedenheit und dem Anteil der frühen SchulabgängerInnen, zumeist kurz- und längerfristig betrachtet. Ausnahmen bilden hier einerseits die Armut- und Ausgrenzungsgefährdung und die subjektive Gesundheit. Beide Bereiche stagnieren kurz- und längerfristig. In Bezug auf die Wohnkostenüberlastung zeigt sich hingegen eine negative Entwicklung: Der Anteil derjenigen, deren Wohnkosten 40% des Haushaltseinkommens übersteigen, wächst.

Während die Entwicklung von materiellem Wohlstand und Lebensqualität also grosso modo positiv bewertet werden kann, verhält es sich in Bezug auf Umweltindikatoren gegensätzlich. Hier lässt sich anhand der Mehrheit der Indikatoren (Materialverbrauch, Flächeninanspruchnahme, Treibhausgase, Energieverbrauch für Verkehr) ein negatives Bild zeichnen. Ausnahmen bilden hier die Anteile an erneuerbarer Energie, die Anteile an biologisch bewirtschafteten Flächen und die Feinstaubexposition, die auf einen Rückgang der Umweltbelastungen schließen lassen. Der Bereich der Ökosteuern deutet auf Stagnation hin (vgl. Statistik Austria, 2018, 6).

Nimmt Österreich gemessen an den Indikatoren zur Wirtschaftsleistung eine Position im Spitzenfeld der europäischen Länder ein, liegt es in Bezug auf die Arbeitsbedingungen lediglich im Mittelfeld, so resümieren Eichmann und Saupe in ihrer Follow-up Studie über die Arbeitsbedingungen in Österreich (Eichmann & Saupe, 2014, 320f). Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren die AutorInnen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsgestaltung, betriebliche Gesundheitsförderung oder Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern. Laut dem Job-Quality-Index des Europäischen Gewerkschaftsinstituts, zusammengesetzt aus Teil-Indizes zu Löhnen, atypischer Beschäftigung, Arbeitszeit und Vereinbarkeit, Arbeitsbelastungen und Jobsicherheit, Qualifizierung und beruflicher Entwicklung sowie kollektiver Interessensvertretung, ist Österreich mit Platz 8 im Mittelfeld positioniert. Im Zeitraum 2005 bis 2010 haben sich gemessen an diesem Indikator die Arbeitsbedingungen in Österreich, aber auch im EU-Durchschnitt verschlechtert (Eichmann & Saupe, 2014, 322f). Die Analysen auf Basis des Arbeitsmarktmonitors des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) zeigen ein stärker differenziertes Bild. So liegt Österreich im EU-Vergleich bei den Indizes Leistungskraft des Arbeitsmarktes, Integrationsorientierung des Erwerbssystems und Verteilung durch den Sozialstaat im Spitzenfeld. Eine mittlere Stellung hält Österreich in Bezug auf Indikatoren zur Verteilung der Erwerbseinkommen. Die Zugangsgerechtigkeit zum und Verbleibchancen am Arbeitsmarkt sind demgegenüber relativ gering ausgeprägt; hier belegt Österreich nur Platz 14 im EU-Ländervergleich (Eichmann & Saupe, 2014, 324ff).

Allen drei an dieser Stelle erwähnten Indikatoren – Wie geht's Österreich, Job-Quality-Index und WIFO-Arbeitsmarktmonitor – ist gemeinsam, dass sie ein durchwegs breites Bild über wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen bzw. über die konkrete Entwicklung der Arbeit im Zeitverlauf zeichnen. Dabei werden zum Teil auch jene Werte integriert, wie sie vom *International Panel on Social Progress* vorgeschlagen werden (z. B. Wohlbefinden, Umwelt oder Solidarität). Unser Projekt überschneidet sich demgemäß zwar mit diesen Ansätzen, unterscheidet sich aber in einem wesentlichen Punkt: Die Entwicklungen werden auf die individuelle Ebene heruntergebrochen und damit ist es möglich, nicht nur die durchschnittlichen Entwicklungen im Zeitverlauf darzustellen, sondern diese im Hinblick auf die Entwicklung der sozialen Ungleichheit zu analysieren. Welche methodischen Voraussetzungen diese Vorgehensweise mit sich bringt, welche Qualitätsansprüche unserem methodischen Design zugrunde liegen und welchen konkreten Weg wir für die wissenschaftliche Analyse von sozialem Fortschritt eingeschlagen haben, ist Inhalt des folgenden Kapitels 4.

4 Methoden und Daten

4.1 Daten

Als Datenbasis für die vorliegende Studie ziehen wir eine Reihe von verschiedenen Datenquellen heran, um die Qualität der Erwerbsarbeit in Österreich vielschichtig einschätzen zu können. Eine zentrale Datenquelle ist die *Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey, LFS)*. Sie liefert regelmäßig Daten zum Erwerbsverhalten der in Österreich ansässigen Bevölkerung. Zu diesem Zweck werden pro Quartal rund 23.000 Haushalte befragt. Daten zur Entwicklung der Bruttolöhne werden der *Verdienststrukturerhebung (VSE)* entnommen und wurden uns von der Statistik Austria zur Verfügung gestellt (Sonderauswertung). Eine weitere zentrale Datenbasis ist der *European Working Conditions Survey (EWCS)*, der eine Analyse der Lebens- und Arbeitsbedingungen ermöglicht. Der EWCS wurde zu drei Zeitpunkten durchgeführt: 2005, 2010 und 2015 (analog werden auch LFS-Daten für diese drei Zeitpunkte analysiert). Eine dritte relevante Quelle für Analysen von Lebens- und Arbeitsbedingungen ist der *European Social Survey (ESS)*. Für die Analyse beziehen wir die Erhebungsrounden 2 und 3 (Daten aus 2005 bis 2007 als ersten Messzeitpunkt) sowie die Erhebungsrounden 7 und 8 (Daten aus 2014 bis 2016 als zweiten Messzeitpunkt) ein. Viertens, ziehen wir Daten aus der *SILC-Erhebung* (Community Statistics on Income and Living Conditions) heran, um den Gesundheitszustand und die ökonomische Sicherheit der erwerbstätigen Bevölkerung im Zeitverlauf abzubilden. SILC liefert seit 2003 jährlich Informationen über die Lebensbedingungen der Privathaushalte in Österreich. Die Stichprobengrößen der einzelnen Umfragen sind Tabellen 5 bis 8 zu entnehmen.

4.2 Analyse

Die Analyse fokussiert auf **in Österreich ansässige Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren** (Haupterwerbssalter). Weiters wird das Analysesample auf jene eingeschränkt, die zum Zeitpunkt der Erhebungen erwerbstätig sind (d.h. Personen in Ausbildung werden ausgeschlossen, um die Erfassung von Studentenjobs zu vermeiden). Für die Analysen sozialer Unterschiede in der Qualität der Erwerbsarbeit vergleichen wir Frauen mit Männern, zwei Altersgruppen (25-44 und 45-64 Jahre), sowie drei Bildungsgruppen (niedrige, mittlere und hohe Bildung). Niedrige Bildung bezieht sich auf maximal Pflichtschulabschluss; mittlere Bildung auf Abschlüsse im Bereich Lehre, BMS, AHS, BHS bzw. Kolleg und hohe Bildung bezieht sich auf Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse bzw. hochschulähnliche Abschlüsse. Weiters vergleichen wir Personen mit und ohne österreichische/r StaatsbürgerInnenschaft.

Die aus den verschiedenen herangezogenen Erhebungen ausgewählten Items werden auf unterschiedlichen Skalenniveaus gemessen. Alle Items, die auf Basis von LFS-Daten berechnet wurden, werden als dichotome Variablen (0-trifft zu bzw. 1-trifft nicht zu) ausgewiesen (d.h. als Prozentwerte). Alle aus dem ESS ausgewählten Items werden auf 11-teiligen Skalen kontinuierlich gemessen. Diese werden entweder als Einzelitems ausgewertet oder zu **Summenindizes** zusammengefasst, die weiterhin auf Skalen von 0 bis 10 gemessen werden (siehe Übersicht in Tabelle 1). Viele der aus dem EWCS ausgewählten Items werden dichotom (0-trifft nicht zu bzw. 1-trifft zu) oder auf vier- bis siebenteiligen Skalen gemessen (siehe Übersicht in Tabelle 2). Um reliable Messinstrumente zu erlangen, werden die kategorial gemessenen Items aus dem EWCS auf Basis von latenten Variablenmodellen (konfirmatorische Faktoranalysen)¹ als **Faktorscores** von zugrundeliegenden latenten Variablen berechnet.

Um eine Vergleichbarkeit der einzelnen Indizes bzw. Scores zu ermöglichen bzw. in Sinne einer Standardisierung von Effektgrößen, werden alle kontinuierlich gemessenen Variablen bzw. Scores mit einem Stichprobenmittelwert von 0 und einer Standardabweichung (SA) von 1 **Z-transformiert**.² Der Z-Wert (d.h. der standardisierte Messwert) repräsentiert die Indexwerte als Abweichungen vom Stichprobendurchschnitt, wobei Standardabweichungen (SA) als Messeinheit fungieren. Der Z-Wert erlaubt mithin eine Verortung des Messwertes innerhalb einer Verteilung. Das Vorzeichen des Z-Wertes indiziert, ob der Messwert über (+) oder unter (-) dem Durchschnitt liegt.

Für die Analyse der **sozialen Unterschiede** in der Qualität der Erwerbsarbeit wurden die Z-Werte auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Um Aussagen über soziale Unterschiede treffen zu können, werden auf Basis der Z-Werte **gewichtete Durchschnittswerte** in Subgruppen der Erwerbsbevölkerung (nach Geschlecht, Bildung,

¹ Die konfirmatorische Faktorenanalyse (Confirmatory Factor Analysis, CFA, Brown, 2006) stellt eine empirische Überprüfung des theoretischen Konzepts dar, auf dessen Basis mehrere beobachtete Variablen einem Faktor zugeordnet werden. Es werden der *Comparative Fit Index* (CFI) und der *Tucker-Lewis Index* (TLI) ausgewiesen, wobei hier CFI-Werte größer als 0,90 und TLI-Werte größer als 0,95 auf ein gutes Messmodell hinweisen. Weiters werden der *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) und das (Standardized) Root Mean Square Residual (SRMR) ausgewiesen, die in einem guten Messmodell kleiner als 0,08 sein sollten (siehe Tabelle 2).

² Der Z-Wert wird dadurch berechnet, dass von den Messwerten der Mittelwert abgezogen wird und dann durch die Standardabweichung dividiert wird. In der vorliegenden Analyse verwenden wir gewichtete Z-Transformationen. Die Verteilung der Z-Werte ist identisch mit der Verteilung der Originalvariablen. Unter der Annahme, dass die zugrundeliegenden Messwerte normalverteilt sind, ist auch die Verteilung der Z-Werte normalverteilt. In diesem Fall kann beispielsweise angenommen werden, dass rund 68% der Messwerte innerhalb der Werte -1 und +1 liegen bzw. dass rund 95% der Messwerte innerhalb der Werte -2 und +2 liegen.

Alter und StaatsbürgerInnenschaft) berechnet. In Anlehnung an Cohen's Definition von Effektstärken (Cohen's d) werden dabei Mittelwertunterschiede im Ausmaß von mindestens 0,2 Indexpunkten als substantiell bedeutsame Unterschiede zwischen den Gruppen definiert.¹ Mittelwertunterschiede zwischen Gruppen im Ausmaß von weniger als 0,5 SA gelten als kleine Effekte, solche im Ausmaß zwischen 0,5 und 0,8 SA als mittlere Effekte sowie jene mit Werten ab 0,8 SA als große Effekte. Für Messwerte aus dem LFS, die in Prozentanteilen ausgedrückt werden, ziehen wir Cohen's h als Maß der Effektstärke heran, das bei Werten unter 0,2 wiederum auf kleine, bei Werten ab 0,5 auf mittlere und bei Werten ab 0,8 auf hohe Effektstärken hinweist. Für die Bestimmung der Effektgröße h müssen die erwarteten Anteilswerte (P_1 und P_2) in Phi-Werte transformiert werden, wobei Φ_1 und Φ_2 Arcus-Sinus-Transformationen der Anteilswerte P_1 und P_2 entsprechen ($\Phi = 2 \times \arcsin \sqrt{P}$). Cohen's h wird dann als die Differenz des ersten vom zweiten Phi-Wert berechnet.

Um Aussagen hinsichtlich von **Trends** treffen zu können, werden auf Basis der Z-Werte (bzw. der Phi-Werte) die gewichteten Durchschnittswerte über verschiedene Messzeitpunkte verglichen. Auf Basis von Signifikanztests werden statistisch signifikante Trends (d.h. Zunahme oder Abnahme in der Qualität der Erwerbsarbeit) in der gesamten Erwerbsbevölkerung bzw. auch in den untersuchten Subgruppen ausgewiesen. Auch hier kommt die Einschätzung von Effektgrößen nach Cohen (1988) zum Einsatz. So werden mittlere Veränderungen in Gruppendurchschnitten als relevant eingeschätzt, wenn sie 0,2 SA übersteigen bzw. wird jede Veränderung im Ausmaß von weniger als 0,5 SA als klein eingeschätzt.

Um eine Einschätzung von **sozialem Fortschritt bzw. sozialem Rückschritt** in den Einzeldimensionen treffen zu können, wird die Einschätzung der sozialen Ungleichheit (d.h. Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Alters- und Bildungsgruppen) in Kombination mit den Trends im Niveau bzw. in den sozialen Unterschieden bewertet. Dies mündet in einer ausführlichen inhaltlichen Interpretation der Messergebnisse im Sinne einer Gesamteinschätzung der Entwicklungen vor dem Hintergrund sozioökonomischer Rahmenbedingungen.

¹ Cohen's d ist die Effektgröße für Mittelwertunterschiede zwischen zwei Gruppen bzw. zwei Zeitpunkte und hilft bei der Beurteilung der praktischen Relevanz signifikanter Mittelwertunterschiede. Cohen (1988) liefert eine Faustregel zur Interpretation von Effektstärken. Demnach fängt ein kleiner Effekt ab 0,2 an, ein mittlerer ab 0,5 und ein großer ab 0,8.

Tabelle 1: Indikatoren aus dem European Social Survey (ESS)

Wert	Dimension	Fragestellung	Skala
Wohlbefinden	Lebenszufriedenheit und Glück (subjektiv)	a. <i>Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben?</i> b. <i>Wie glücklich sind Sie?</i>	0-10
		Summenindex $(a+b)/2$ Korrelation der beiden Items $R=0,67$	
Freiheit	Autonomie am Arbeitsplatz (subjektiv)	<i>In welchem Ausmaß erlaubt es Ihr Arbeitgeber oder Ihre Geschäftsleitung, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz entscheiden, wie Sie Ihre tägliche Arbeit organisieren?</i>	0-10
	Mitsprache im Betrieb (subjektiv)	<i>In welchem erlaubt es Ihr Arbeitgeber oder Ihre Geschäftsleitung, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz strategische Entscheidungen über die Tätigkeit?</i>	0-10
Solidarität	Soziales Vertrauen (subjektiv)	a. <i>Würden Sie ganz generell sagen, dass man den meisten Menschen vertrauen kann oder dass man im Umgang mit den Menschen nicht vorsichtig genug sein kann?</i> b. <i>Glauben Sie, dass die meisten Menschen versuchen, Sie auszunutzen, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten, oder würden sie sich Ihnen gegenüber fair verhalten?</i> c. <i>Würden Sie sagen, dass die meisten Menschen im Großen und Ganzen versuchen, hilfsbereit zu sein, oder sind sie meistens nur auf den eigenen Vorteil bedacht?</i>	0-10
		Summenindex $(a+b+c)/3$ Cronbach's Alpha=0,80	

Quelle: <http://www.europeansocialsurvey.org/>

Tabelle 2: Indikatoren aus dem European Working Conditions Survey (EWCS)

Wert	Dimension	Fragestellung	Skala
		<i>Alles in allem, ist Ihr Arbeitstempo abhängig...</i>	
	Autonomie am Arbeitsplatz (objektiv)	<ul style="list-style-type: none"> a. von der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen? b. von vorgegebenen Produktions- oder Leistungszielen? c. vom automatischen Tempo einer Maschine oder der Bewegung eines Produktes? d. von der direkten Kontrolle Ihres/Ihrer Vorgesetzten? e. von direkten Wünschen von Personen wie z. B. Kunden, Passagieren, Schülern/Studenten, Patienten usw.? <p>Factorscore auf Basis von a-c (CFI = 0,988; TLI = 0,978; RMSEA = 0,042; SRMR = 0,042); Auswertung Einzelitem e.</p>	ja/nein
Freiheit		<i>Können Sie Folgendes selbst auswählen oder ändern?</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> a. Die Reihenfolge der Aufgaben. b. Die Arbeitsmethoden. c. Das Arbeitstempo oder die Menge an Arbeit. 	ja/nein
	Autonomie am Arbeitsplatz (subjektiv)	<p><i>Wählen Sie bitte jene Antwort, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> d. Sie können eine Pause machen, wann Sie wollen. e. Sie haben genügend Zeit für Ihre Arbeit zur Verfügung. <p>Factorscore auf Basis von a-c (CFI = 0,994; TLI = 0,991; RMSEA = 0,049; SRMR=0,029) & Factorscore auf Basis von d-e (CFI = 0,993; TLI = 0,990; RMSEA = 0,050; SRMR=0,030)</p>	1=immer 2=meistens 3=manchmal 4=selten 5=nie

		Arbeiten Sie ...	
	Work-Life-Balance (objektiv)	<p>a. jeden Tag die gleiche Anzahl von Stunden? b. jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen? c. mit fixen Beginn- und Schlusszeiten?</p>	ja/nein
		Factorscore a-c (CFI = 0,988; TLI = 0,978; RMSEA = 0,042; SRMR = 0,020)	
Wohlbefinden	Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz (objektiv)	<p>Sagen Sie mir bitte nach dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit folgenden Bedingungen ausgesetzt sind?</p> <p>a. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. b. Starker Lärm, so dass man sich nur mit lauter Stimme mit anderen unterhalten kann c. Hohe Temperaturen, man schwitzt sogar wenn man nicht arbeitet. d. Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel</p> <p>Nach der gleichen Skala, schließt Ihr Hauptberuf Folgendes ein?</p> <p>e. Schmerzhaft oder ermüdende Haltungen f. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten g. Sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen</p>	<p>1=ständig 2=fast ständig 3=ungefähr ¼ der Zeit 4=ungefähr die Hälfte der Zeit 5=ungefähr ¼ der Zeit 6=fast nie 7=nie</p>
		Factorscore a-d (CFI = 0,969; TLI = 0,969; RMSEA = 0,085, SRMR = 0,049) & Factorscore e-g (CFI = 0,989; TLI = 0,987; RMSEA = 0,043; SRMR = 0,025)	
	Arbeitszufriedenheit und subjektive Work-Life-Balance	<p>a. Wie passt Ihre Arbeitszeit im Allgemeinen zu Ihrem Familienleben oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit? b. Alles in allem: Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?</p>	<p>1=sehr gut; 2=gut; 3=nicht gut; 4=gar nicht gut</p> <p>1=sehr zufrieden bis 4=überhaupt nicht zufrieden</p>
		Factorscore a-b (CFI = 0,980; TLI = 0,977; RMSEA = 0,053; SRMR = 0,034)	

Solidarität	Unterstützung am Arbeitsplatz (subjektiv)	<p>Wählen Sie bitte für jede der folgenden Aussagen jene Antwort, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt:</p> <p>a. Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie. b. Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie.</p> <p>Factorscore a-b (CFI = 0,985; TLI = 0,979; RMSEA = 0,050; SRMR = 0,031)</p>	<p>1=immer 2=meistens 3=manchmal 4=selten 5=nie</p>
Anerkennung	Angemessene Bezahlung & Aufstiegschancen (subjektiv)	<p>Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrer Arbeit zu oder nicht zu?</p> <p>a. Wenn ich all meine Anstrengungen und Leistungen in meiner Arbeit bedenke, habe ich das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden b. Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen.</p> <p>Factorscore a-b (CFI = 0,978; TLI = 0,975; RMSEA = 0,054; SRMR = 0,037)</p>	<p>1=stimme voll und ganz zu; 2=stimme eher zu; 3=stimme weder zu noch nicht zu; 4=stimme eher nicht zu; 5=stimme überhaupt nicht zu</p>
Non-Alienation	Identifikation mit Arbeit (subjektiv)	<p>Wählen Sie bitte für jede der folgenden Aussagen jene Antwort, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt:</p> <p>a. Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen. b. Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten.</p> <p>Factorscore a-b (CFI = 0,982; TLI = 0,979; RMSEA = 0,051 = 0,032)</p>	<p>1=immer 2=meistens 3=manchmal 4=selten 5=nie</p>
Sicherheit	Angst vor Arbeitsplatzverlust (subjektiv)	<p>Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrer Arbeit zu oder nicht zu? Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren</p>	<p>1=stimme voll und ganz zu; 2=stimme eher zu; 3=stimme weder zu noch nicht zu; 4=stimme eher nicht zu; 5=s.timme überhaupt nicht zu</p>

Tabelle 3: Indikatoren aus der Arbeitskräfterhebung (LFS)

Wert	Dimension	Fragestellung	Skala
Freiheit	Zeitbezogene Unterbeschäftigung (objektiv)	<p>a. <i>Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer (S: selbständigen) Haupttätigkeit normalerweise pro Woche (U: einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, bei TZ: oder Mehrstunden)?</i></p> <p>b. <i>Sie haben gesagt, dass sie normalerweise ... Stunden pro Woche arbeiten. Möchten Sie mehr arbeiten in dieser oder einer anderen Tätigkeit?</i></p> <p>c. <i>Hätten Sie von sich aus im Zeitraum vom Montag (Datum des ersten Montags nach der Referenzwoche) bis Sonntag (Datum des zweiten Sonntags nach Ende der Referenzwoche) beginnen könnten, mehr Stunden als bisher zu arbeiten?</i></p>	Ja/Nein
		<p>Unfreiwillige Teilzeitarbeit: Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 40h, die eine höhere Arbeitszeit wünschen, und diese innerhalb von zwei Wochen erbringen könnten.</p>	
Solidarität	Unbezahlte Überstunden	<p>Für 2010 und 2015: <i>Haben Sie in dieser Woche, von Montag ... bis Sonntag ... (Datum der Referenzwoche) unbezahlte Überstunden geleistet? Das sind Stunden, die nicht bezahlt werden und für die auch kein Zeitausgleich genommen werden kann.</i></p> <p>Für 2005: Berechnung aus Gesamtzahl der Überstunden minus bezahlte Überstunden.</p>	Ja/Nein
Wohlbefinden	Unsoziale Arbeitsstunden	<p>a. <i>Und wie oft haben Sie am Sonntag gearbeitet? (in der Referenzwoche)</i></p> <p>b. <i>Und wie oft in der Nacht zwischen 22 und 6 Uhr? (in der Referenzwoche)</i></p> <p>c. <i>Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer (S: selbständigen) Haupttätigkeit normalerweise pro Woche (U: einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, bei TZ: oder Mehrstunden)?</i></p> <p>Tätigkeit mit Sonntagsarbeit (min. 2x pro Monat), Nachtarbeit oder Arbeitszeit > 60 Wochenstunden.</p>	Ja/Nein

	Weiterbildung	Haben sie von Montag ... bis Sonntag ... (Datum des Referenzzeitraums = Referenzwoche + 3 Wochen davor) außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens an berufsbezogenen Kursen, Schulungen etc. teilgenommen?	Ja/Nein
Non-Alienation		a. Welchen Beruf üben Sie aus (genaue Bezeichnung)? b. Was ist Ihre höchste erfolgreich abgeschlossene Schulbildung?	
	Überqualifikation	Überqualifizierung nach Bildungsabschluss und ISCO-Berufshauptgruppen: Kategorisierung der Abschlüsse nach nationaler Darstellung und der Berufe nach Ö-ISCO-88 nach Transformation der Ö-ISCO-08 Berufe von 2015): Überqualifizierung ist definiert für 1-Tätigkeiten in ISCO 3 mit Universitäts- oder Hochschulabschluss, 2-Tätigkeiten in ISCO 4-8 mit Universitäts-, Hochschul-, AHS- oder BHS-Abschluss, 3-Tätigkeiten in ISCO 9 mit Universitäts-, Hochschul-, AHS-, BHS-, BMS- oder Lehrabschluss.	
Anerkennung	Leitende Positionen	Haben Sie in Ihrer Tätigkeit Leitungsfunktionen? (= Anleitung und Beaufsichtigung von MitarbeiterInnen, das kann auch in weniger qualifizierten Berufen der Fall sein)	Ja/Nein
Sicherheit	Prekäre Beschäftigung	a. Sind Sie über eine Leih- oder Zeitarbeitsfirma angestellt? a. Welche berufliche Stellung haben Sie? b. Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer (S: selbständigen) Haupttätigkeit normalerweise pro Woche (U: einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, bei TZ: oder Mehrstunden)?	Ja/Nein
	Instabile Beschäftigung	Leiharbeit, geringfügig Beschäftigte (über Indikator Arbeitszeit unter 11 Wochenstunden), freie MitarbeiterInnen, neue Selbständige sowie Selbständige ohne MitarbeiterInnen (ohne Landwirtschaft) – für alle Beschäftigte ohne Zweitberuf. Beschäftigte mit Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als einem Jahr: Seit welchem Jahr arbeiten Sie ohne Unterbrechung (U: bei Ihrer/m jetzigen ArbeitgeberIn) in Ihrer jetzigen Tätigkeit? Und seit welchem Monat im Jahr (Jahreszahl)?	Ja/Nein

Tabelle 4: Indikatoren aus der SILC-Erhebung

Wert	Dimension	Fragestellung	Skala
Wohlbefinden	Gesundheitsempfinden	Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen? Ist er ... (Skala)	sehr gut (1) gut (2) akzeptabel (3) schlecht (4) sehr schlecht (5)
Sicherheit	Ökonomische Sicherheit	<p>A) Angaben zum finanziellen oder finanzadäquaten Einkommen aus Erwerbstätigkeit erhoben durch Interviews und/oder Registerauswertungen (Als Einkommen zählen Gehälter, Urlaubsremunerationen, Überstundenabgeltungen, Sonderzahlungen, Stückzahlungen, Trinkgelder, Kommissionsgelder, Bonuszahlungen, Produktivitätszahlungen, Mobilitätszuschüsse, Zulagen, Profit-/Erfolgsbeteiligungen etc. Ausgeschlossen sind Refundierungen von Reisekosten, Abfertigungen, Streikgelder etc.)</p> <p>B) Gewinn/Verlust-Saldo aus selbständiger Tätigkeit, wobei neben Geldflüssen auch Eigenkonsum berücksichtigt wird.</p> <p><u>Berechnung:</u> Anteil Personen, deren Einkommenssumme aus selbständiger und unselbständiger Beschäftigung unter der jeweiligen Armutsgefährdungsschwelle im entsprechenden Jahr liegt.</p>	0-999999,99

Quelle: European Commission EUROSTAT, Directorate F: Social Statistics (2016): Methodological Guidelines and Description of EU-SILC Target Variables, Bruxelles.

Tabelle 5: Fallzahlen im ESS

	2005/07	2014/16	Summe
Frauen	1.023	959	1.982
Männer	1.052	941	1.993
Niedrige Bildung	232	169	401
Mittlere Bildung	1.587	1.360	2.947
Hohe Bildung	254	370	624
Alter 25-44	1.143	972	2.115
Alter 45-64	932	928	1.860
SB* Österreich	2.006	1.761	3.767
SB* Nicht-Österreich	67	139	206
Alle	2.075	1.900	3.975

*SB = StaatsbürgerInnenschaft

Quelle: *European Social Survey* (ESS).

Tabelle 6: Fallzahlen im EWCS

	2005	2010	2015	Summe
Frauen	467	471	510	1.448
Männer	432	409	390	1.231
Niedrige Bildung	203	103	72	378
Mittlere Bildung	624	664	653	1.941
Hohe Bildung	64	112	174	350
Alter 25-44	573	421	452	1.446
Alter 45-64	326	459	448	1.233
SB* Österreich	865	735	763	2.363
SB* Nicht-Österreich	34	138	137	309
Alle	899	880	900	2.679

SB = StaatsbürgerInnenschaft

Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS).

Tabelle 7: Fallzahlen im LFS

	2005	2010	2015	Summe
Frauen	57.340	51.080	49.077	157.497
Männer	54.667	48.704	46.929	150.300
Niedrige Bildung	22.132	16.172	13.439	51.743
Mittlere Bildung	77.269	70.186	66.899	214.354
Hohe Bildung	12.606	13.426	15.668	41.700
Alter 25-44	59.692	48.489	42.190	150.371
Alter 45-64	52.315	51.295	53.816	157.426
SB* Österreich	102.946	90.163	83.649	276.758
SB* Nicht-Österreich	9.061	9.621	12.357	31.039
Alle	112.007	99.784	96.006	307.797

* SB = StaatsbürgerInnenschaft

Quelle: *Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (LFS)*.

Tabelle 8: Fallzahlen im EU-SILC

	2005	2010	2015	Summe
Frauen	2.134	2.524	2.426	7.084
Männer	2.803	2.883	2.726	8.412
Niedrige Bildung	648	617	443	1.708
Mittlere Bildung	3.190	3.448	2.793	9.431
Hohe Bildung	1.099	1.342	1.915	4.356
Alter 25-44	2.832	2.865	2.465	8.162
Alter 45-64	2.105	2.542	2.687	7.334
SB* Österreich	4.366	4.627	4.344	13.337
SB* Nicht-Österreich	568	778	808	2.154
Alle	4.937	5.407	5.152	15.496

* SB = StaatsbürgerInnenschaft

Quelle: EUROSTAT - Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC).

5 Ergebnisse der Analyse im Überblick

In diesem Überblickskapitel werden die Analyseergebnisse, die im nun folgenden Abschnitt im Detail für jeden Wert und Indikator präsentiert werden, vorab zusammengefasst, um der Leserin bzw. dem Leser ob der Fülle von Informationen eine Orientierungshilfe zu geben. In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse hinsichtlich der einzelnen Werte zusammengefasst (Abschnitte 5.1 bis 5.6). Daran anschließend folgt ein Überblick über die Analyseergebnisse nach soziodemografischen Gruppen (Abschnitt 5.7). Ein zusammenfassendes Fazit beschließt das Überblickskapitel, in welchem versucht wird, die Leitfrage der vorliegenden Analyse „*Lässt sich in der Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich von 2005 bis 2015 ein sozialer Fortschritt erkennen?*“ resümierend zu beantworten (Abschnitt 5.8).

Als Orientierungshilfe dient Tabelle 9, welche die Analyseergebnisse anhand der Werte *Wohlbefinden, Freiheit, Nicht-Entfremdung, Solidarität, Anerkennung* und *Sicherheit* und ihrer zugeordneten Indikatoren zusammenfasst. Die Tabelle erlaubt eine separate Analyse nach sozialen Ungleichheiten zwischen soziodemografischen Gruppen (linke Spalte), nach Trends im mittleren Niveau (mittlere Spalte) und nach Trends in den sozialen Unterschieden (rechte Spalte). Es werden dabei die folgenden Gruppen unterschieden: Männer (M) und Frauen (F) bzw. die Geschlechterdifferenz (M-F), drei Bildungsgruppen unterteilt in niedrig (NB), mittel (MB) und hoch (HB), zwei Altersgruppen (Jung=25-44 Jahre alt und Alt=45-64 Jahre alt) und zwei Gruppen je nach Besitz der österreichischen StaatsbürgerInnenschaft (SB=StaatsbürgerInnen, NSB=Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft).

Bei der Analyse der Differenzen zwischen den soziodemografischen Gruppen (linke Spalte) werden Dimensionen von geringer Ungleichheit (Wert 1), mittlerer Ungleichheit (Wert 2) und hoher Ungleichheit (Wert 3) unterschieden, die in unterschiedlichen Schattierungen dargestellt werden. Die Einteilung hinsichtlich Effektstärken erfolgt dabei anhand der Punktedifferenz in den standardisierten Mittelwerten (siehe Legende von Tabelle 9). Bei der Analyse der Trends (mittlere Spalte) werden weitestgehend Stabilität (Wert 0) von einer geringen Verbesserung (Wert 1) und einer geringen Verschlechterung (Wert -1) unterschieden. Veränderungen im Zeitverlauf von größerem Ausmaß kommen nicht vor. Bei der Analyse der Trends in den sozialen Ungleichheiten (rechte Spalte) werden Annäherungen (Schiere geht zu) bzw. zunehmende Ungleichheiten (Schiere geht auf) zwischen den soziodemografischen Gruppen vermerkt.

Tabelle 9: Überblick über die Analysedimensionen und –ergebnisse

	Indikator	Datensatz	Soziale Ungleichheit					Trends								Trends soziale Ungleichheit														
			M-F	HB-MB	HB-NB	MB-NB	Jung-Alt	SB-NSB	ALLE	F	M	NB	MB	HB	Jung	Alt	SB	N-SB	M-F	HB-MB	HB-NB	MB-NB	Jung-Alt	SB-N-SB						
Wohlbefinden	Unsoziale Arbeitszeit	LFS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Unregelmäßige Arbeitsstunden	EWCS	1	1	1	0	0	x	0	1	0	0	0	1	0	1	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
	Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz	EWCS	2	1	3	1	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
	Körperlich belastende Tätigkeiten	EWCS	0	1	2	1	0	x	1	1	0	0	0	0	1	1	1	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
	Lebenszufriedenheit und Glück	ESS	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Arbeitszufriedenheit & Work-Life-Balance	EWCS	1	0	1	1	0	x	0	1	0	0	0	0	1	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
Gesundheitsempfinden	SILC	0	1	2	2	1	1	0	0	0	0	-1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Freiheit	Abhängigkeit Tempo Arbeitsorganisation	EWCS	1	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	
	Abhängigkeit Tempo KundInnen	EWCS	0	1	0	2	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	
	Unfreiwillige Teilzeitarbeit	LFS	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Selbstbestimmte Arbeitsorganisation	ESS	0	1	3	1	0	0	0	0	-1	-1	-1	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Selbstbestimmte Arbeitsweise	EWCS	0	1	2	0	0	x	0	-1	0	0	-1	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	
Genügend Zeit & freie Pauseneinteilung	EWCS	0	1	2	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x		
Nicht-Entfremdung	Berufliche Weiterbildung	LFS	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Überqualifikation	LFS	0	1	x	x	0	1	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Eigene Ideen und sinnvolle Arbeit	EWCS	0	1	2	2	0	x	0	0	0	0	0	-1	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	
Solidarität	Unbezahlte Überstunden	LFS	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Betriebliche Mitbestimmung	ESS	1	1	1	0	0	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Unterstützung am Arbeitsplatz	EWCS	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	
	Soziales Vertrauen	ESS	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anerkennung	Brutto-Stundenlohn	SES	1	3	3	1	1	0	0	0	0	0	-1	0	0	x	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	
	Leitende Positionen	LFS	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Angemessene Bezahlung und Aufstieg	EWCS	0	1	3	2	0	x	1	1	1	0	0	0	1	1	1	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sicherheit	Nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen	SILC	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kurze Beschäftigungsverhältnisse	LFS	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Prekäre Beschäftigung	LFS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Angst vor Arbeitsplatzverlust	EWCS	0	1	2	1	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x
			1	geringe Ungleichheit (0,2 bis <0,5)				1	geringe Verbesserung (Differenz 0,2 bis <0,5)														 Schere geht auf  Schere geht zu - jedoch durch Verschlechterung bei privilegierter Gruppe (kann nicht als Fortschritt gedeutet werden)							
			2	mittlere Ungleichheit (0,5 bis <0,8)				0	Stillstand																					
			3	hohe Ungleichheit (ab 0,8)				-1	geringe Verschlechterung (Differenz 0,2 bis <0,5)																					
			0	Gleichheit (nicht sig. oder <0,2)				(stärkere Veränderungen (0,5 Punkte oder mehr) kamen nicht vor)																						
			x	Zu geringe Fallzahl 2005: N<50; oder NA																										
			Abkürzungen:																											
			F	Frauen				M-F	Unterschiede zwischen Männern und Frauen																					
			M	Männer				HB-MB	Unterschiede zwischen mittlerer und hoher Bildung																					
			NB	niedrige Bildung				HB-NB	Unterschiede zwischen niedriger und hoher Bildung																					
			MB	mittlere Bildung				MB-NB	Unterschiede zwischen niedriger und mittlerer Bildung																					
			HB	hohe Bildung				Jung-Alt	Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen																					
			Jung	Altersgruppe 25-44				SB-NSB	Unterschiede je nach Besitz der österr. StaatsbürgerInnenenschaft.																					
			Alt	Altersgruppe 45-64																										
			SB	Österr. StaatsbürgerInnen																										
			N-SB	Personen ohne österr. StaatsbürgerInnenenschaft																										

5.1 Wohlbefinden

Soziale Unterschiede

Die größte soziale Ungleichheit tritt im Hinblick auf **Geschlecht** und **Bildung** zu Tage. Männer sind stärker als Frauen von unsozialen und unregelmäßigen Arbeitsstunden sowie von Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz betroffen, während sie auch eine geringere Arbeitszufriedenheit und schlechtere Work-Life-Balance haben. Es zeigt sich ein **starker Bildungsgradient zuungunsten der weniger gut Gebildeten**, insbesondere hinsichtlich von Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz und körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz. Auch in puncto Lebenszufriedenheit und Glück, Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance sowie Gesundheitsempfinden schneiden die weniger gut Gebildeten deutlich schlechter ab. Eine Ausnahme bilden unregelmäßige Arbeitszeiten, von denen die höher Gebildeten stärker betroffen sind. Hinsichtlich des **Alters** finden sich kaum signifikante Gruppenunterschiede mit der Ausnahme des subjektiven Gesundheitsempfindens, das wie zu erwarten bei älteren Erwerbstätigen im Schnitt weniger gut ausfällt. Hinsichtlich von Unterschieden nach **StaatsbürgerInnenschaft** kann gezeigt werden, dass jene ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft im Schnitt einen weniger guten Gesundheitszustand haben. Hinsichtlich von Lebenszufriedenheit und Glück lassen sich jedoch keine Unterschiede nach StaatsbürgerInnenschaft ausmachen.

Trends

Hinsichtlich des erwerbsarbeitsbezogenen Wohlbefindens **lässt sich in vielen Bereichen ein leicht positiver Trend ausmachen**, der als **Indiz für sozialen Fortschritt** angesehen werden kann. So sinkt beispielsweise die Relevanz körperlicher Belastungen am Arbeitsplatz sowohl bei jüngeren als auch bei älteren Erwerbstätigen. Auch kann eine abnehmende Verbreitung unsozialer und unregelmäßiger Arbeitsstunden beobachtet werden, v.a. unter den hoch Gebildeten sowie bei Frauen und Älteren. Die Arbeitszufriedenheit und Einschätzung der persönlichen Work-Life-Balance verbessert sich im Zeitverlauf vor allem für Frauen und Jüngere. Zu keiner signifikanten Veränderung kommt es im Bereich der Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz sowie beim subjektiven Wohlbefinden (Lebenszufriedenheit und Glück). **Insgesamt konnte durch die beobachteten Trends**, die sich zwischen den Subgruppen der erwerbstätigen Bevölkerung nur leicht unterscheiden, **das Ausmaß der sozialen Ungleichheit im Bereich des Wohlbefindens nicht reduziert werden**. Damit gibt es **kaum Indizien für sozialen Fortschritt hinsichtlich des Prinzips der Verteilungsgerechtigkeit**. Nur im Bereich der Arbeitszufriedenheit und der Einschätzung der Work-Life-Balance kommt es zu einer Annäherung der Werte zwischen der höchsten und der mittleren

Bildungsgruppe. Diese wird jedoch u. a. durch eine Verschlechterung der Einschätzungen bei den hoch Gebildeten verursacht und kann mithin *nicht* als Indiz für sozialen Fortschritt gesehen werden. Ein leicht negativer Trend kann hinsichtlich des mittleren Gesundheitsempfindens der erwerbstätigen Bevölkerung ausgemacht werden, v.a. bei den weniger hoch Gebildeten. Dies kann jedoch gänzlich auf die Alterung der Erwerbsbevölkerung zurückgeführt werden und kann damit *nicht* als Hinweis für sozialen Rückschritt gedeutet werden.

Große soziale Unterschiede zugunsten von Frauen und höher Gebildeten.
Trends weisen auf sozialen Fortschritt im Bereich des Wohlbefindens hin.
Soziale Ungleichheit konnte durch Trends *nicht* verringert werden.

5.2 Freiheit

Soziale Unterschiede

Große soziale Unterschiede im Ausmaß erwerbsarbeitsbezogener Freiheit zeigen sich zwischen den **Bildungsgruppen** zuungunsten niedriger Gebildeter und zwar insbesondere in folgenden Bereichen: **selbstbestimmte Arbeitsorganisation**, **selbstbestimmte Arbeitsweise** und **Arbeitsdruck** (ausreichende Zeit und Pausen möglich). Männer zeigen sich hinsichtlich der Abhängigkeit ihres Arbeitstempos stärker von der Arbeitsorganisation beeinflusst als Frauen. Sonst treten keine signifikanten Geschlechterunterschiede hervor. Es können keine substanziell relevanten Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen (25-44-Jährige sowie 45-64-Jährige) ausgemacht werden. Hinsichtlich von Unterschieden nach StaatsbürgerInnenschaft zeigt sich, dass jene ohne österreichische **StaatsbürgerInnenschaft** ein höheres Risiko haben, in unfreiwilliger Teilzeitarbeit zu sein.

Trends

Hinsichtlich der erwerbsarbeitsbezogenen Freiheit **lässt sich in einigen zentralen Bereichen ein negativer Trend ausmachen**, der als **Indiz für sozialen Rückschritt** angesehen werden kann — im Bereich der selbstbestimmten Arbeitsorganisation und der selbstbestimmten Arbeitsweise. Da die negative Entwicklung auf Erwerbstätige mit niedriger bzw. mittlerer Bildung beschränkt war, konnte im Zeitverlauf eine **Zunahme der sozialen Ungleichheit** hinsichtlich von Bildung beobachtet werden. Auch diese Entwicklung wird als Hinweis für sozialen Rückschritt hinsichtlich des Prinzips der Verteilungsgerechtigkeit gedeutet. Zu keiner substanziell bedeutenden Veränderung kam es hinsichtlich des Arbeitsdrucks, der Abhängigkeit des Arbeitstempos von der

Arbeitsorganisation oder von KundInnen bzw. hinsichtlich der Verbreitung von unfreiwilliger Teilzeitarbeit.

Große soziale Unterschiede zugunsten der höher Gebildeten.
Trends weisen auf sozialen Rückschritt im Bereich der Freiheit hin. Soziale Ungleichheit zwischen Bildungsgruppen wurde durch Trends verstärkt — ein weiterer Hinweis auf sozialen Rückschritt in der Verteilungsgerechtigkeit.

5.3 Nicht-Entfremdung

Soziale Unterschiede

Auch bei der Nicht-Entfremdung tritt die größte soziale Ungleichheit im Hinblick auf **Bildung** zu Tage. Zwei der drei Indikatoren deuten auf eine Benachteiligung weniger gut Ausgebildeter hin: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen sowie einer als sinnvoll empfundenen Arbeit nachzugehen. Dagegen ist das Risiko einer Überqualifikation bei höher Gebildeten stärker ausgeprägt. Keine substantiell relevanten Unterschiede zeigen sich nach Geschlecht oder Alter. Personen ohne österreichische **StaatsbürgerInnenschaft** haben ein höheres Risiko einer Beschäftigung nachzugehen, für die sie überqualifiziert sind.

Trends

Im Bereich der Nicht-Entfremdung lassen sich kaum Indizien für eine Veränderung, die als Hinweise für sozialen Fortschritt oder Rückschritt gewertet werden könnten, ausmachen. Der allgemeine Trend deutet auf Stabilität hin, mit der Ausnahme des Indikators für identitätsstiftende Tätigkeiten (eigene Ideen einbringen und sinnvolle Arbeitstätigkeit), der für die Gruppe der hoch Gebildeten einen leicht negativen Trend zeigt.

Große soziale Unterschiede (meist) zugunsten der höher Gebildeten.
Österreichische StaatsbürgerInnen mit geringerer Wahrscheinlichkeit überqualifiziert.
Entwicklungen deuten auf Stabilität hin – hinsichtlich Trends und sozialer Ungleichheit.

5.4 Solidarität

Soziale Unterschiede

Sowohl hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung als auch hinsichtlich des sozialen Vertrauens (zwei zentrale Indikatoren für Solidarität oder soziale Kohäsion) zeigen sich soziale Disparitäten zuungunsten der weniger hoch Gebildeten. Personen mit einem niedrigen formalen Bildungsabschluss vertrauen anderen Menschen weniger und sehen auch weniger Möglichkeiten, strategische Entscheidungen über die Tätigkeit ihres Unternehmens oder ihrer Dienststelle zu beeinflussen. Jene mit höheren Bildungsabschlüssen erbringen dagegen mehr unbezahlte Überstunden. Soziale Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts zugunsten der Männer ergeben sich bei der betrieblichen Mitbestimmung. Keine signifikanten Unterschiede in der Solidarität ergeben sich zwischen den Altersgruppen.

Trends

Es gibt zwei Hinweise, die auf einen sozialen Rückschritt hinsichtlich der Solidarität hindeuten. Zum einen zeigt sich bei der betrieblichen Mitbestimmung ein signifikanter negativer Trend, der in allen Subgruppen geteilt wird und zum anderen kommt es in den Bereichen *soziales Vertrauen* und *unbezahlte Überstunden* zu einer Akzentuierung der sozialen Ungleichheit zwischen den Bildungsgruppen.

Soziale Unterschiede zugunsten der höher Gebildeten im sozialen Vertrauen und bei der betrieblichen Mitbestimmung.

Trends deuten auf sozialen Rückschritt – hinsichtlich des Trends in der betrieblichen Mitbestimmung sowie hinsichtlich einer Akzentuierung der sozialen Ungleichheit zwischen den Bildungsgruppen.

5.5 Anerkennung

Soziale Unterschiede

Anerkennung in der Erwerbsarbeit ist sehr ungleich verteilt. Die größten Diskrepanzen treten in Bezug auf das erreichte **Bildungsniveau** hervor. Hinsichtlich der monetären Anerkennung (Brutto-Stundenlohn) sind die Unterschiede zwischen der mittleren und der höchsten Bildungsgruppe stärker ausgeprägt als jene zwischen der niedrigsten und der mittleren Bildungsgruppe. Umgekehrt verhält es sich bei der subjektiv als angemessen empfundenen Bezahlung und den Aufstiegschancen. Hier zeigen sich größere Unterschiede zwischen der niedrigsten und mittleren Bildungsgruppe als

zwischen der mittleren und höchsten Bildungsgruppe. Auch beim Anteil von Personen in leitenden Positionen (nicht-monetäre Anerkennung) gibt es Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen. Ein bedeutender **Geschlechterunterschied** zugunsten von Männern zeigt sich sowohl anhand des Bruttostundenlohns als auch anhand des Anteils leitender Positionen (nicht jedoch in Bezug auf subjektiv wahrgenommene angemessene Bezahlung und Aufstiegschancen). Personen ohne österreichische **StaatsbürgerInnenschaft** genießen im Schnitt eine geringere monetäre sowie nicht-monetäre Anerkennung (geringere Stundenlöhne sowie geringerer Anteil von Personen in leitenden Positionen).

Trends

Im Bereich der Anerkennung sind **inkohärente Trends** sichtbar. Zum einen ist ein positiver Trend bei der als angemessen empfundenen Bezahlung zu vermerken. Zum anderen sinken bei den hoch Gebildeten sowie bei Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft⁶ die durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhne. Dies führt zu einer Verringerung der sozialen Unterschiede nach Bildungsniveau. Da diese Verkleinerung des Bildungsgradienten jedoch durch eine Verschlechterung bei den hoch Gebildeten verursacht wird, kann dieser Trend nicht als Indiz für sozialen Fortschritt gesehen werden. Hinsichtlich der Einschätzung der Bezahlung als angemessen bzw. der Einschätzung der Aufstiegschancen als gut ist ein leicht positiver Trend zu beobachten, der von Frauen und Männern, jüngeren und älteren Erwerbstätigen geteilt wird.

Große soziale Unterschiede zugunsten der höher Gebildeten. Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft erhalten deutlich weniger Anerkennung.

Inkohärente Trends: Positiver Trend bei der subjektiv wahrgenommenen Anerkennung aber sinkende Bruttolöhne bei den hoch Gebildeten. Ungleichheit zwischen Bildungsgruppen im Bruttostundenlohn wird kleiner, dies ist jedoch nicht als sozialer Fortschritt zu werten.

⁶ Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit bezieht sich diese Veränderung nach StaatsbürgerInnenschaft auf den Zeitraum 2010-2014.

5.6 Sicherheit

Soziale Unterschiede

Bei der erwerbsarbeitsbezogenen Sicherheit zeigen sich große Differenzen nach dem Bildungsniveau, vor allem bei jenen, die ein Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle beziehen sowie bei jenen, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes haben. Eine soziale Ungleichheit zugunsten der Männer zeigt sich hinsichtlich des Anteils von Personen mit nicht-existenzsichernden Arbeitseinkommen. Personen ohne österr. StaatsbürgerInnenenschaft haben ein höheres Risiko nicht-existenzsichernde Arbeitseinkommen zu beziehen bzw. in kurzen Beschäftigungsverhältnissen zu sein. Der Anteil jener in kurzen Beschäftigungsverhältnissen ist bei Jüngeren deutlich höher.

Trend

In puncto erwerbsarbeitsbezogener Sicherheit zeigen sich keine Hinweise auf sozialen Fortschritt. In den meisten Bereichen herrscht Stabilität im Mittelwert bzw. auch eine Stabilität der sozialen Unterschiede vor. Eine Ausnahme bildet der Anteil von Personen ohne existenzsicherndes Arbeitseinkommen – hier findet sich ein Indiz für sozialen Rückschritt insofern als die Schere zwischen Personen mit bzw. ohne österreichische/r StaatsbürgerInnenenschaft im Zeitraum 2005 bis 2015 weiter aufgeht.

Soziale Unterschiede zugunsten der höher Gebildeten, der Männer und der österreichischen StaatsbürgerInnen.

Trends deuten weitestgehend auf Stabilität hin – Indiz für sozialen Rückschritt: die Schere zwischen Personen mit bzw. ohne österreichische/r StaatsbürgerInnenenschaft geht weiter auf.

5.7 Soziale Unterschiede

Die größte soziale Ungleichheit tritt mit großem Abstand bei der Anerkennung zu Tage gefolgt von Wohlbefinden und Nicht-Entfremdung. Im Vergleich der sozialen Merkmale zueinander ist es **v.a. das Bildungsniveau**, anhand dessen sich besonders starke Differenzen zeigen. Insbesondere der Unterschied zwischen hoch- und niedriggebildeten Personen ist bemerkenswert, wobei sich relativ gleich große Stufen von Personen mit geringer zu Personen mit mittlerer Bildung sowie von Personen mit mittlerer zu Personen mit hoher Bildung zeigen. Den Bildungsunterschieden folgen die Unterschiede nach **StaatsbürgerInnenenschaft**, wobei diese „nur“ ein Ausmaß erreichen, das unter dem einer einzelnen Bildungsstufe (beispielsweise zwischen mittlerer und

hoher Bildung) liegt. Erst an dritter Stelle folgen die Unterschiede nach **Geschlecht**. Die Unterschiede zwischen den beiden **Altersgruppen** sind meist sehr klein.

Werden Werte und soziale Unterschiede zugleich betrachtet, dann können **die größten Bildungsunterschiede bei der Anerkennung** und die geringsten bei der Solidarität, Nicht-Entfremdung und Sicherheit ausgemacht werden. **Auch die Unterschiede nach StaatsbürgerInnenschaft sind ganz besonders beim Wert der Anerkennung** vorzufinden. Die zweitgrößten Diskrepanzen zeigen sich diesbezüglich beim Wert der Sicherheit. **Die Unterschiede nach Geschlecht kumulieren im Wohlbefinden** (zuungunsten der Männer) gefolgt von den Geschlechtsunterschieden beim Wert der Anerkennung (in diesem Fall zuungunsten der Frauen). Kaum Unterschiede nach Geschlecht zeigen sich bei den Werten der Nicht-Entfremdung sowie der Freiheit. Nennenswerte Unterschiede nach dem Alter zeigen sich (wobei das Niveau trotzdem vergleichsweise gering ist) nur bei der Sicherheit (zugunsten der Älteren) und dem Wohlbefinden (zugunsten der Jüngeren). Keinerlei signifikante Differenz nach dem Alter lässt sich für die Werte Freiheit, Solidarität, Anerkennung und Nicht-Entfremdung feststellen.

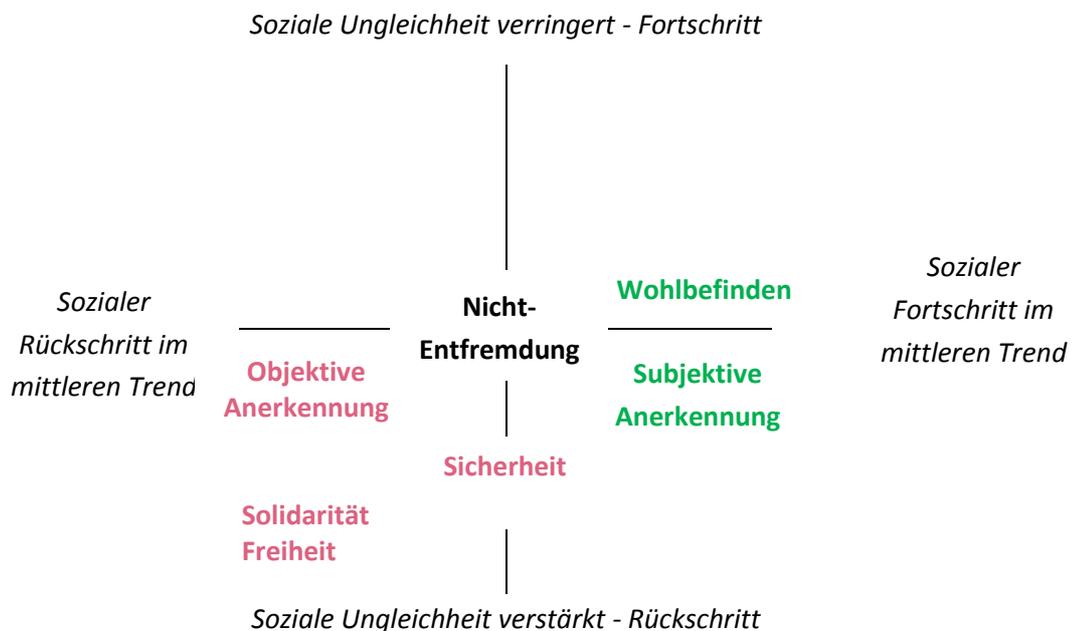
5.8 Sozialer Fortschritt oder Rückschritt

An dieser Stelle gilt es nun, die vielen Einzelergebnisse zu den Werten, Indikatoren und sozialen Unterschieden zusammenzufassen, um auf diese Weise die großen Strukturen bei der Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit sichtbar zu machen. Abbildung 16 versucht einen groben Überblick über die Gesamtergebnisse zu geben. Es wird zwischen den Entwicklungen hinsichtlich des mittleren Trends (d.h., Entwicklung über die Durchschnittswerte im Zeitverlauf, siehe horizontale Achse) und hinsichtlich der Trends in der sozialen Ungleichheit (d.h., Entwicklung der Verteilungsgerechtigkeit, siehe vertikale Achse) unterschieden. Wie dargestellt, kann einzig beim Wert **Wohlbefinden** ein gewisser Trend in Richtung sozialer Fortschritt beobachtet werden und zwar hinsichtlich der mittleren Trends in einigen der untersuchten soziodemografischen Gruppen. Die soziale Ungleichheit im Wohlbefinden konnte im Zeitverlauf jedoch nicht verringert werden (deswegen befindet sich der Wert nahe der Horizontalachse).

Im Gegensatz dazu, werden anhand der Indikatoren zur Messung der Werte **Solidarität** und **Freiheit** einige Trends beobachtet, die auf sozialen Rückschritt hindeuten. So weisen die Trends in vielen der untersuchten soziodemografischen Gruppen (eine Ausnahme bilden Personen mit hohem Bildungsniveau) auf eine Abnahme der Möglichkeiten zur *selbstbestimmten Arbeitsorganisation und Arbeitsweise*. Hier ist jedoch anzumerken, dass ein großer Teil der untersuchten Indikatoren zur Messung

des Wertes der Freiheit auf Stabilität in den mittleren Trends deuten. Ähnliches gilt für den Wert der Solidarität. Hier zeichnete sich anhand des Ausmaßes der *betrieblichen Mitbestimmung* ein negativer Trend im mittleren Niveau ab. Anhand der anderen Indikatoren zur Messung der Solidarität lässt doch jedoch wiederum meist Stabilität ablesen (z. B. hinsichtlich des *sozialen Vertrauens* bzw. der *Unterstützung am Arbeitsplatz*). Eine ähnliche Entwicklung verzeichnen die Werte Solidarität und Freiheit auch hinsichtlich der Verteilungsgerechtigkeit: So kam es in beiden Dimensionen zu einer Akzentuierung der sozialen Ungleichheit zwischen den Bildungsgruppen (insbesondere bei den Möglichkeiten zur *selbstbestimmten Arbeitsorganisation* und beim *sozialen Vertrauen*).

Abbildung 16: Horizontale und vertikale Dimension des sozialen Wandels



Quelle: Darstellung IHS.

Im Bereich der **Nicht-Entfremdung** lassen sich keine substantiell relevanten mittleren Trends ausmachen, und auch das Ausmaß sozialer Ungleichheit blieb relativ konstant. Dieser Wert ist daher in Abbildung 1 nahe den beiden Achsen angesiedelt. Bei der **Sicherheit** finden sich auch keine substantiell relevanten mittleren Trends, es wurde aber eine Zunahme der sozialen Ungleichheit zwischen Personen mit bzw. ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft beobachtet, was als sozialer Rückschritt gewertet wurde.

Im Bereich der **Anerkennung** ergaben sich inkohärente Trends zwischen den einzelnen Indikatoren. So findet sich bei Frauen wie bei Männern ein positiver Trend im Bereich der subjektiven Einschätzung der Bezahlung als *angemessen* bzw. der Aufstiegschancen als *gut*. Umgekehrt verzeichneten jedoch einige Bevölkerungsgruppen einen negativen Trend beim deflationierten Bruttostundenlohn (Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft und Personen mit hoher Bildung). Das Ausmaß der sozialen Ungleichheit im Bruttostundenlohn zwischen den Bildungsgruppen verkleinerte sich, da dies jedoch auf einen negativen Trend innerhalb der höchsten Bildungsgruppe zurückzuführen war, wurde diese Entwicklung nicht als sozialer Fortschritt gewertet. Um den Wert der Anerkennung — im Anblick der inkohärenten Ergebnisse — in Abbildung 16 verorten zu können, unterscheiden wir zwischen einer objektiven monetären Anerkennung (sozialer Rückschritt in zwei Gruppen) und einer subjektiven Dimension (sozialer Fortschritt in fast allen Gruppen). Da die großen sozialen Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen sowohl in der objektiven wie auch in der subjektiven Dimension im Zeitverlauf stabil blieben, sind beide nahe an der vertikalen Achse angesiedelt.

6 Differenzierte Analyse der Werte-Entwicklung

6.1 Wohlbefinden

Der Wert *Wohlbefinden* umfasst das subjektive Gesundheitsempfinden der Erwerbstätigen, Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz, die Zufriedenheit mit dem Job sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit und das Glücksempfinden. Auch die subjektive Einschätzung der Work-Life-Balance ist zentral sowie die Einschätzung von Arbeitsbedingungen, die der Work-Life-Balance abträglich sind, wie unsoziale und unregelmäßige Arbeitsstunden. Folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Dimensionen und Indikatoren, die zur Analyse des Wertes Wohlbefinden herangezogen wurden:

Objektiv

- Work-Life-Balance
 - unsoziale Arbeitszeit
 - unregelmäßige Arbeitsstunden
- Arbeitsbezogene Gesundheit
 - körperlich belastende Tätigkeiten
 - Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz

Subjektiv

- Zufriedenheit
 - Lebenszufriedenheit und Glück
 - Arbeitszufriedenheit und Einschätzung der Work-Life-Balance
- Allgemeine Gesundheit der Erwerbstätigen
 - Gesundheitsempfinden

6.1.1 Work-Life-Balance – objektiv

Unsoziale Arbeitszeit

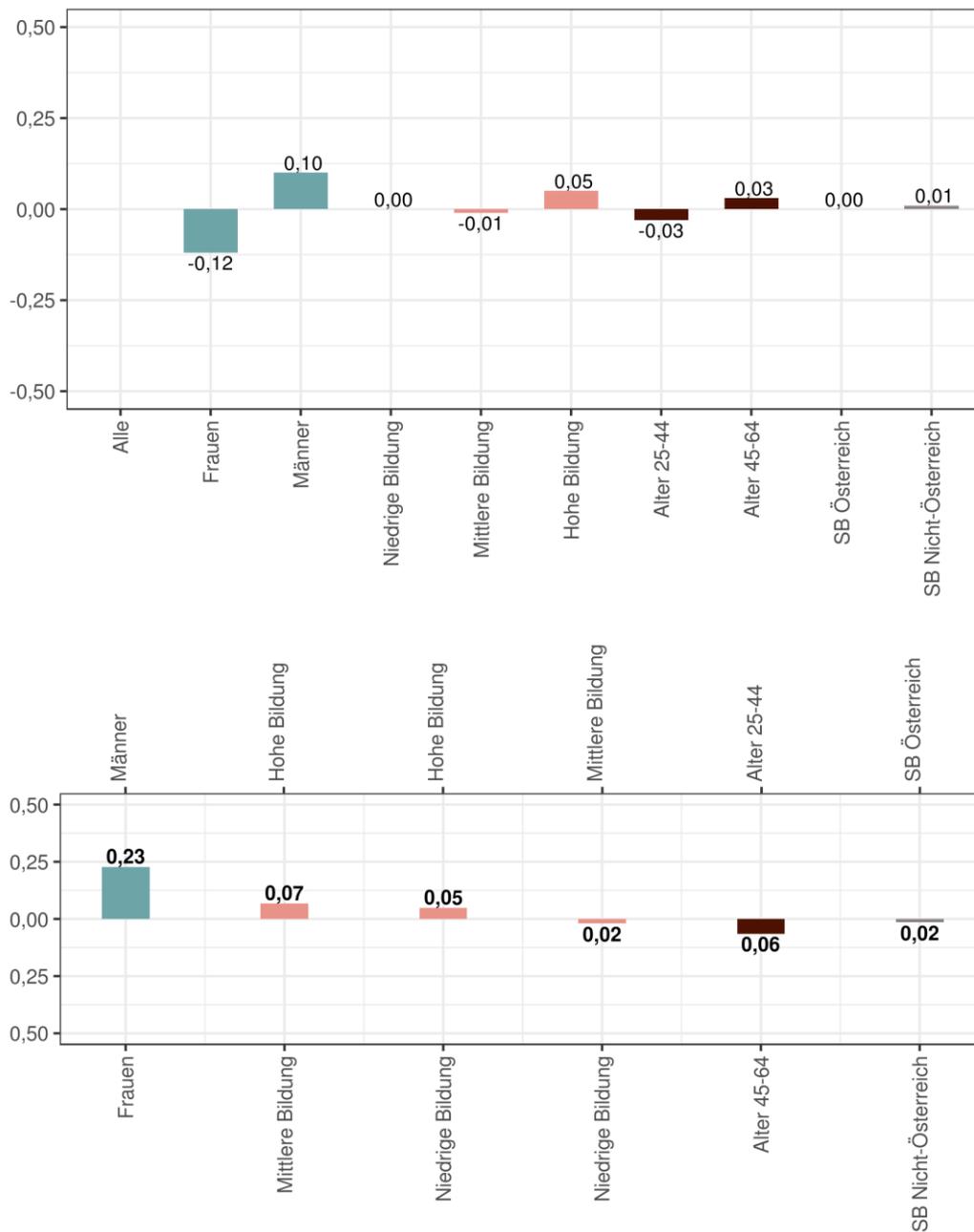
Eine Verringerung des Wohlbefindens wird hinsichtlich der Einschränkung der Work-Life-Balance durch unsoziale Arbeitszeiten dargestellt. Als Beschäftigte mit unsozialen Arbeitsstunden werden Personen definiert, die eine Erwerbstätigkeit mit Sonntagsarbeit (mindestens zweimal im Monat), Nacharbeit oder eine Arbeitszeit mit mehr als 60 Wochenstunden im LFS angeben. 27,9% der Beschäftigten sind im Jahr 2015 von mindestens einer dieser Arbeitszeiteinschränkungen betroffen. Gegenüber 2005 ist der Anteil um 5%-Punkte gesunken. Dies ist insbesondere auf den Rückgang von überlangen Arbeitszeiten zurückzuführen (Tabelle 10).

Von unsozialen Arbeitszeiten sind Männer mit einem Anteil von 32,7% deutlich stärker betroffen als Frauen (22,6% in Absolutwerten). Die Effektstärke der Geschlechterdifferenz beträgt 0,23 Punkte, während sonstige soziale Unterschiede gering und gemessen an Cohen's h nicht substantiell sind (Abbildung 17).

Gegenüber 2005 ist der Anteil der Beschäftigten mit unsozialen Arbeitszeiten in allen Gruppen gesunken, besonders stark bei Beschäftigten mit hoher Bildung (Effektstärke 0,20 Punkte). Tendenziell sind die Unterschiede nach Geschlecht, Bildung und StaatsbürgerInnenschaft gesunken, allerdings nicht substantiell (Abbildung 18).

Zusammenfassend: Tendenziell Verbesserung durch Rückgang von unsozialen Arbeitszeiten und Verringerung der sozialen Unterschiede. Nur bei Männern substantielle Veränderung.

Abbildung 17: Unsoziale Arbeitszeit (soziale Unterschiede, 2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 10. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 18: Unsoziale Arbeitszeit (Trends, 2005-2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 10. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 10: Unsoziale Arbeitszeit

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	26,0	23,5	22,6	-3,4	-0,04	-0,10	-0,12	-0,08
Männer	38,5	34,3	32,7	-5,8	0,23	0,14	0,10	-0,12
Niedrige Bildung	33,7	29,1	28,2	-5,6	0,13	0,03	0,00	-0,12
Mittlere Bildung	31,2	28,3	27,3	-3,9	0,07	0,01	-0,01	-0,09
Hohe Bildung	40,0	33,9	30,4	-9,6	0,25	0,13	0,05	-0,20
Alter 25-44	31,9	27,5	26,6	-5,4	0,09	-0,01	-0,03	-0,12
Alter 45-64	34,5	31,6	29,5	-5,0	0,14	0,08	0,03	-0,11
SB Österreich	33,0	29,4	27,8	-5,2	0,11	0,03	0,00	-0,11
SB Nicht-Österreich	31,2	28,5	28,5	-2,6	0,07	0,01	0,01	-0,06
Alle	32,9	29,3	27,9	-4,9	0,11	0,03	0,00	-0,11

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Unregelmäßige Arbeitsstunden

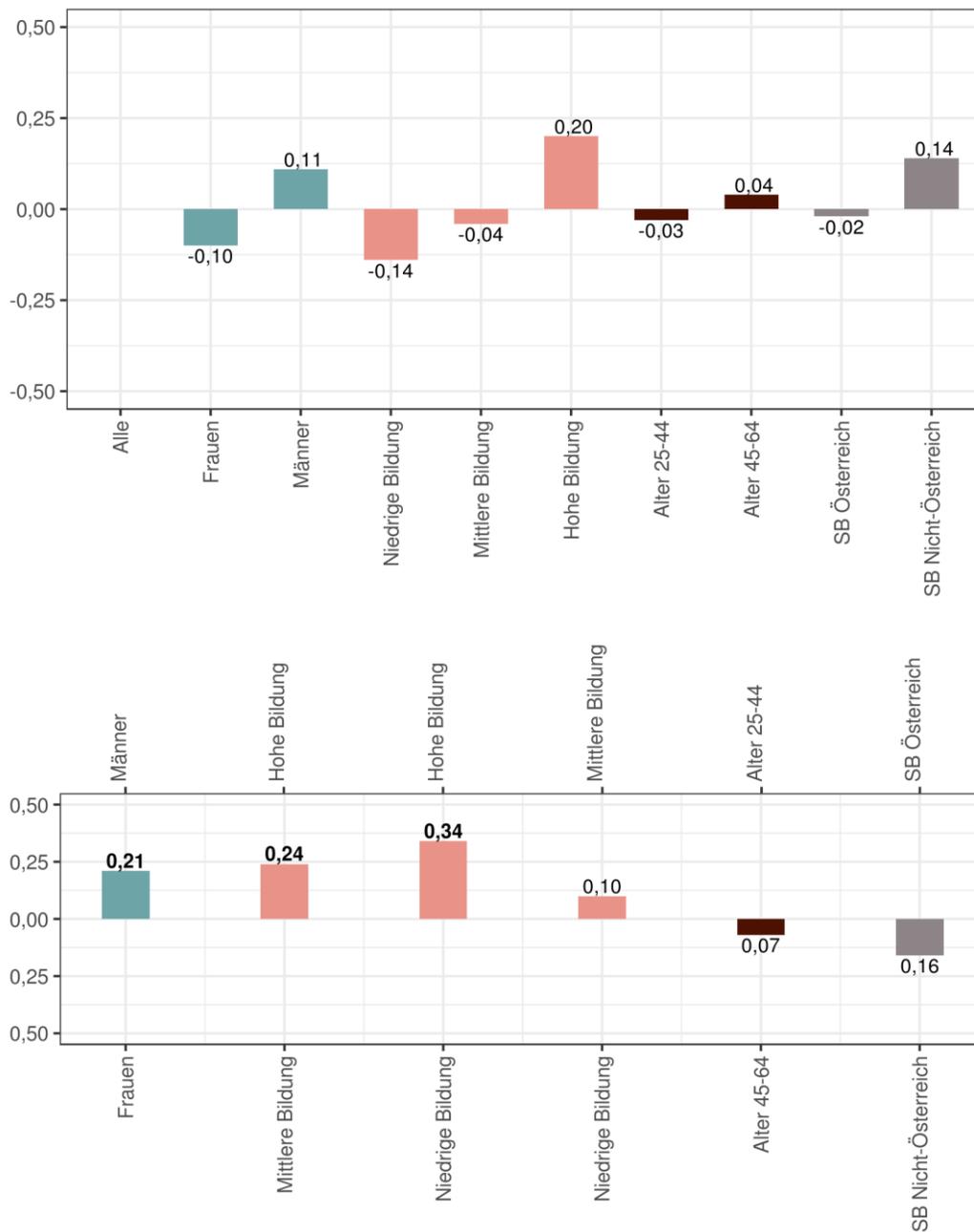
Neben unsozialen Arbeitsstunden können auch unregelmäßige Arbeitszeiten zu Belastungen für ArbeitnehmerInnen führen. Der Indikator für unregelmäßige Arbeitszeiten wird auf Basis von folgenden drei Fragen des EWCS in einer konfirmatorischen Faktorenanalyse berechnet: „Arbeiten Sie ... 1.) jeden Tag die gleiche Anzahl von Stunden?, 2.) jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen?, 3.) mit fixen Beginn - und Schlusszeiten?“ (Skala: ja/nein). Ein höherer Wert des Indikators bedeutet ein höheres Ausmaß an unregelmäßiger Arbeitszeit.

Abbildung 19 stellt die sozialen Unterschiede in unregelmäßigen Arbeitszeiten dar. Lediglich für Personen mit hoher Bildung kann ein schwacher Effekt (0,2 SA) im Vergleich zur Gesamtpopulation festgestellt werden. Höher Gebildete sind demnach häufiger mit unregelmäßigen Arbeitszeiten konfrontiert als der Gesamtdurchschnitt. Signifikante relative Unterschiede bestehen demnach nach Bildung, aber auch nach Geschlecht. Männer sind hierbei häufiger mit unregelmäßigen Arbeitszeiten konfrontiert als Frauen.

Die darauffolgende Abbildung 20 zeigt die Entwicklung im Zeitverlauf. Aus ihr ist ablesbar, dass unregelmäßige Arbeitszeiten in allen Subgruppen zurückgegangen sind. Signifikant ist diese Veränderung im Gesamtdurchschnitt (-0,14 SA), bei Frauen (-0,24 SA), höher Gebildeten (-0,48 SA), Älteren (-0,25 SA) und österreichischen StaatsbürgerInnen (-0,15 SA). Durch die Entwicklung haben sich, wie im unteren Teil der Abbildung 20 dargestellt, die sozialen Unterschiede, mit Ausnahme von Geschlechterunterschieden, tendenziell verringert. Diese Veränderungen in den sozialen Unterschieden sind aber nicht signifikant. Für genauere Informationen zum Verlauf in den Subgruppen siehe Tabelle 11.

Zusammenfassend: Signifikante soziale Unterschiede nach Geschlecht und Bildung. Substanzieller sozialer Fortschritt für Frauen, höher Gebildete und Ältere bei tendenzieller Abnahme von Ungleichheit.

Abbildung 19: Unregelmäßige Arbeitsstunden (soziale Unterschiede, 2015)

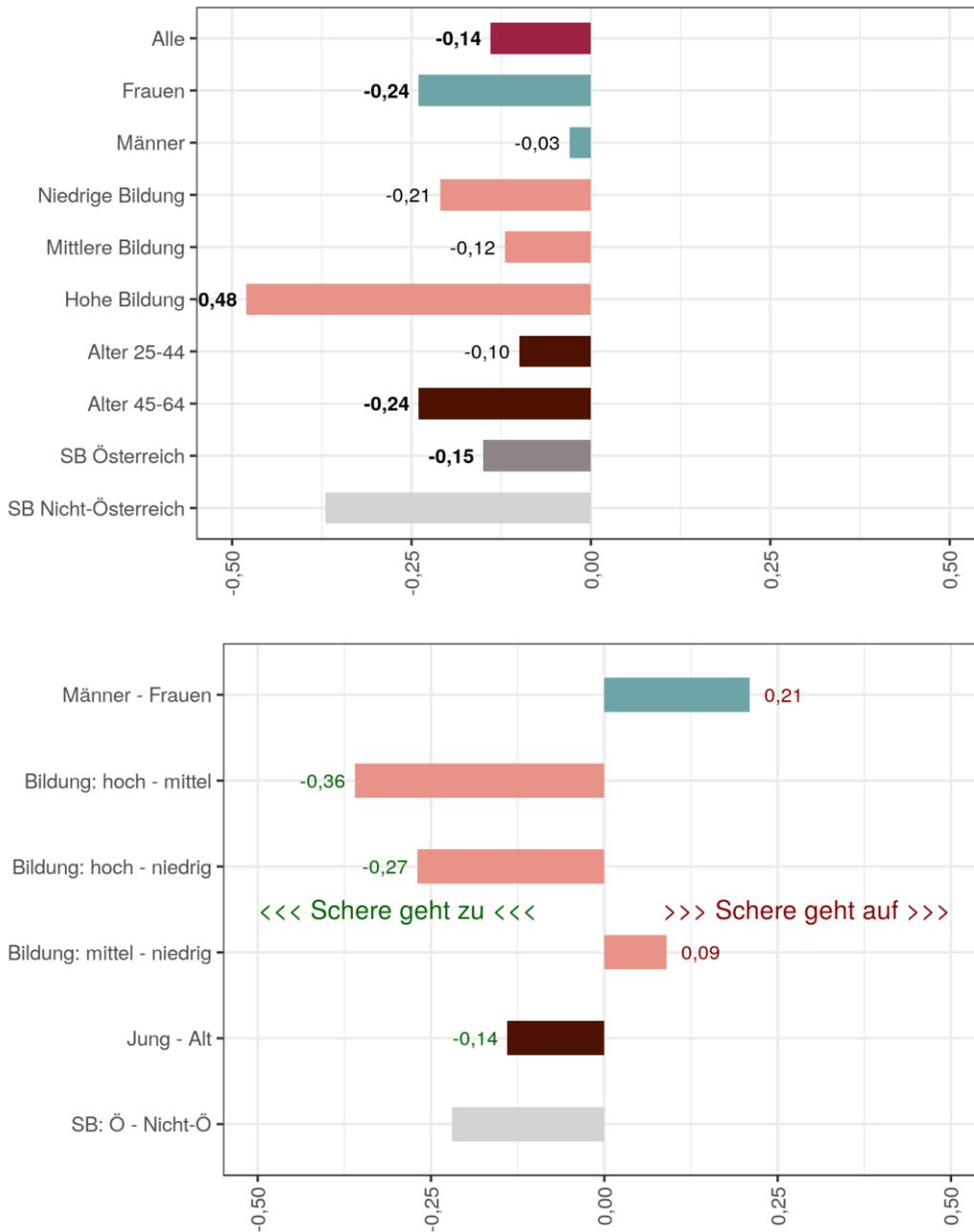


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 11. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 20: Unregelmäßige Arbeitsstunden (Trends, 2005-2010)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 11. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegaut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 11: Unregelmäßige Arbeitsstunden

	2005	2015	Trend
Frauen	0,14	-0,10	-0,24
Männer	0,14	0,11	-0,03
Niedrige Bildung	0,07	-0,14	-0,21
Mittlere Bildung	0,08	-0,04	-0,12
Hohe Bildung	0,68	0,20	-0,48
Alter 25-44	0,07	-0,03	-0,10
Alter 45-64	0,28	0,04	-0,24
SB Österreich	0,13	-0,02	-0,15
SB Nicht-Österreich	0,51	0,14	-0,37
Alle	0,14	0,00	-0,14

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.1.2 Arbeitsbezogene Gesundheit – objektiv

Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz

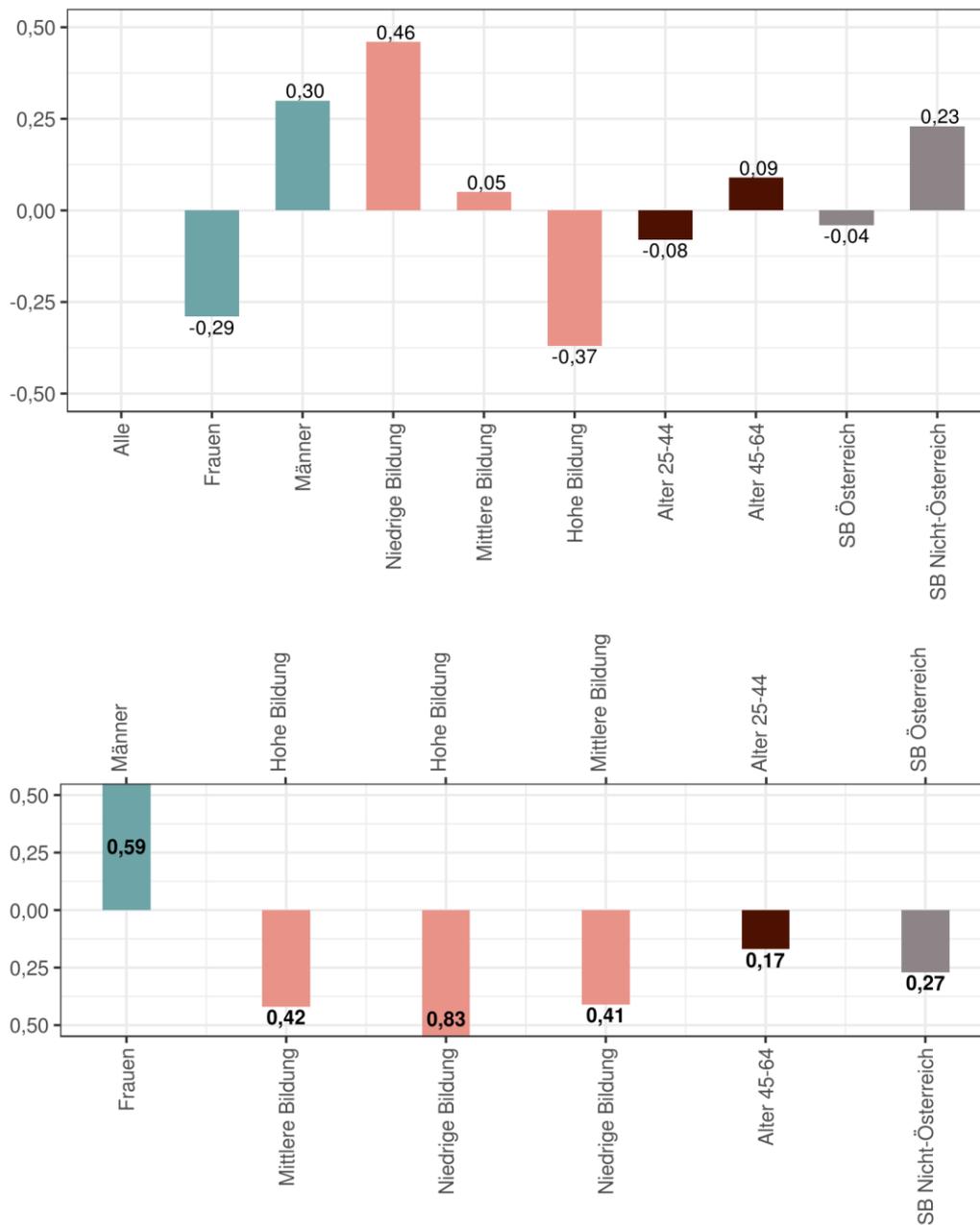
Um die objektive Gesundheitsdimension darzustellen, wird nun zunächst die Höhe der Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz betrachtet. Gesundheitsbelastung am Arbeitsplatz ist in diesem Zusammenhang als ein Faktorenwert (CFA) zu verstehen, der das Ausmaß der schädlichen Umgebungseinflüsse am Arbeitsplatz auf ein Individuum anhand von vier Fragen des EWCS misst. Die hierfür verwendeten Fragestellungen lauten: „Sagen Sie mir bitte nach dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. 1.) Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw., 2.) Starker Lärm, so dass man sich nur mit lauter Stimme mit anderen unterhalten kann, 3.) Hohe Temperaturen, man schwitzt sogar wenn man nicht arbeitet, 4.) Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel“ (Skala: siebenteilig von *ständig* bis *nie*). Ein höherer Wert entspricht einer höheren Exposition am Arbeitsplatz.

Die absoluten sozialen Unterschiede in der Gesundheitsbelastung am Arbeitsplatz werden im oberen Teil der Abbildung 21 dargestellt. Abweichungen zum Gesamtdurchschnitt werden für Frauen (-0,29 SA), Männer (0,30 SA), Personen mit niedriger (0,46 SA) und hoher (-0,37 SA) Bildung sowie nicht-österreichische StaatsbürgerInnen nachgewiesen. Relativ betrachtet (unterer Teil der Abbildung 21) zeigen sich signifikante soziale Unterschiede in allen Subgruppen. Besonders groß sind sie nach Geschlecht (0,59 SA) sowie zwischen niedrig und hoch Gebildeten (0,83 SA).

Abbildung 22 zeigt die Veränderung der Gesundheitsbelastung am Arbeitsplatz im Durchschnitt und in den unterschiedlichen Subgruppen von 2005 bis 2015. Eine signifikante Veränderung kann nur für die Gruppe der höher Gebildeten festgestellt werden. Für sie ist die Gesundheitsbelastung am Arbeitsplatz im Betrachtungszeitraum um 0,16 SA gestiegen. Im unteren Teil der Abbildung wird gezeigt, dass sich die sozialen Unterschiede im Betrachtungszeitraum, mit Ausnahme der Alterskategorie, verringert haben. Diese Veränderungen sind jedoch nicht signifikant. Detaillierte Informationen zu diesem Indikator können Tabelle 12 entnommen werden.

Zusammenfassend: Ungleichheit in allen Subgruppen. Keine substantielle Veränderung im Zeitverlauf bei gleichbleibenden relativen sozialen Unterschieden.

Abbildung 21: Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz (soziale Unterschiede, 2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 12. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 22: Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 12. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegaut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 12: Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	-0,34	-0,39	-0,29	0,05
Männer	0,38	0,20	0,30	-0,08
Niedrige Bildung	0,47	0,09	0,46	-0,01
Mittlere Bildung	0,01	-0,05	0,05	0,04
Hohe Bildung	-0,53	-0,31	-0,37	0,16
Alter 25-44	0,04	-0,07	-0,08	-0,12
Alter 45-64	0,09	-0,07	0,09	0,00
SB Österreich	0,04	-0,12	-0,04	-0,08
SB Nicht-Österreich	0,38	0,13	0,23	-0,15
Alle	0,05	-0,07	0,00	-0,05

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Körperlich belastende Tätigkeiten

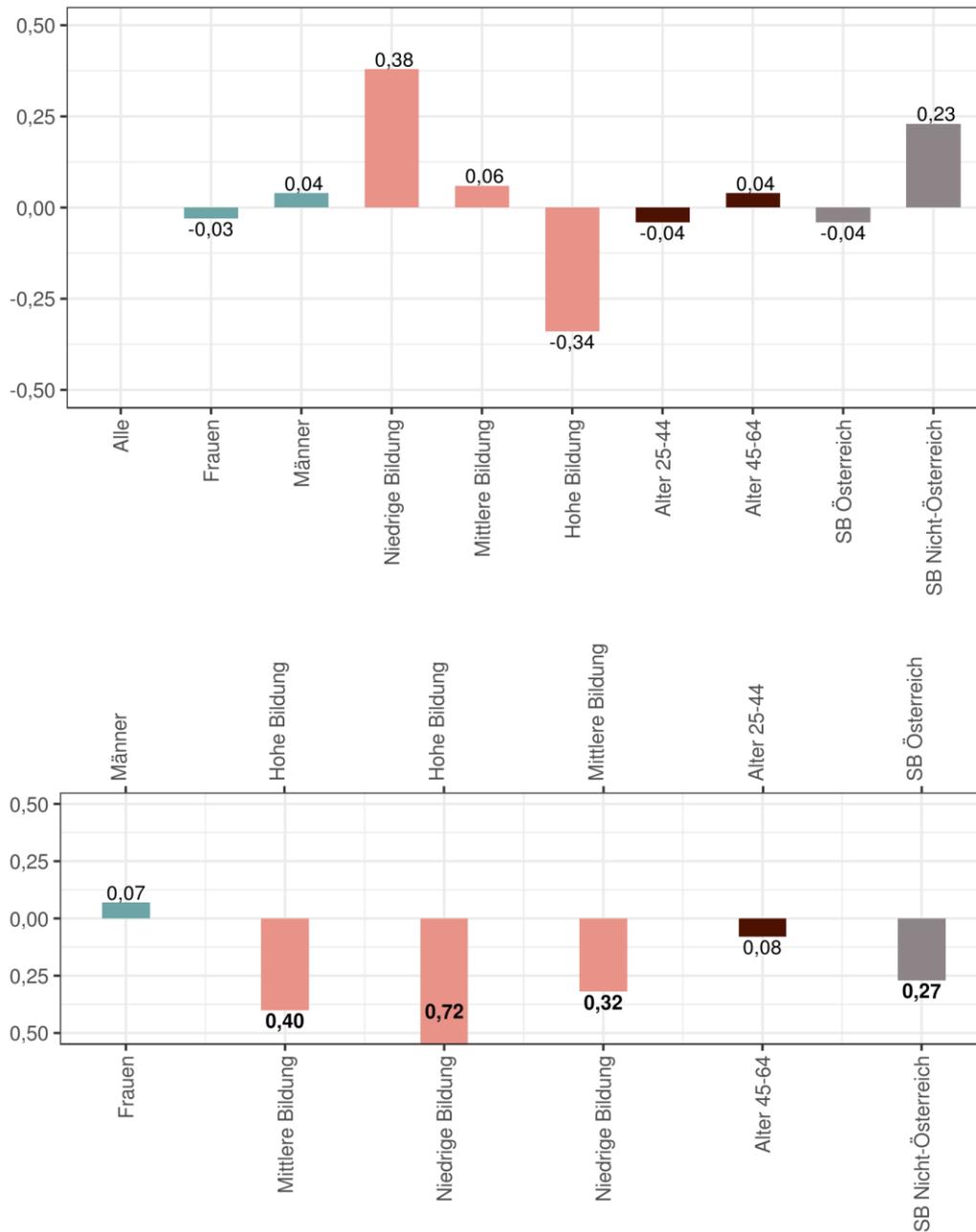
Das objektive Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird neben den schädlichen Umwelteinflüssen auch von der körperlichen Belastung im Arbeitsprozess bestimmt. Um diese Dimension zu messen werden folgende drei Fragen aus dem EWCS ausgewählt und zu einem Faktor (CFA) zusammengefasst: „Nach der gleichen Skala, schließt Ihr Hauptberuf Folgendes ein? 1.) Schmerzhaft oder ermüdende Haltungen, 2.) Tragen oder Bewegen schwerer Lasten, 3.) Sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen“ (Skala: siebenteilig von *ständig* bis *nie*). Ein höherer Wert deutet auf eine höhere körperliche Belastung am Arbeitsplatz hin.

Aus Abbildung 23 geht deutlich hervor, dass Bildung die größten sozialen Unterschiede in diesem Indikator erzeugt. So liegt der Wert für Personen mit niedriger Bildung um 0,38 SA über dem Durchschnitt der Gesamtpopulation, während er für Personen mit hoher Bildung um 0,34 SA darunter liegt. Körperlich belastende Arbeit wird darüber hinaus überdurchschnittlich häufig von Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft verrichtet (0,23 SA). Der untere Teil der Abbildung zeigt, dass diese Unterschiede nach Bildung und StaatsbürgerInnenschaft signifikant sind.

Die Entwicklung dieses Indikators im Zeitverlauf wird in Abbildung 24 dargestellt. Das Ausmaß von körperlich belastender Arbeit hat sich demnach seit 2005 in allen Subgruppen reduziert. Signifikant ist die Veränderung für die Gesamtstichprobe (-0,24 SA) sowie für Frauen (-0,29 SA), Männer (-0,19 SA), Jüngere (-0,26 SA), Ältere (-0,24 SA) und österreichische StaatsbürgerInnen (-0,28 SA). Die relativen sozialen Unterschiede haben sich dadurch jedoch nicht signifikant verändert. Die Werte des Indikators können der Tabelle 13 entnommen werden.

Zusammenfassend: Sozialer Fortschritt durch Rückgang der körperlichen Belastung am Arbeitsplatz. Gegenwärtig substantielle soziale Unterschiede nach Bildung. Relative soziale Unterschiede haben sich nicht verändert.

Abbildung 23: Körperlich belastende Tätigkeiten (soziale Unterschiede, 2015)

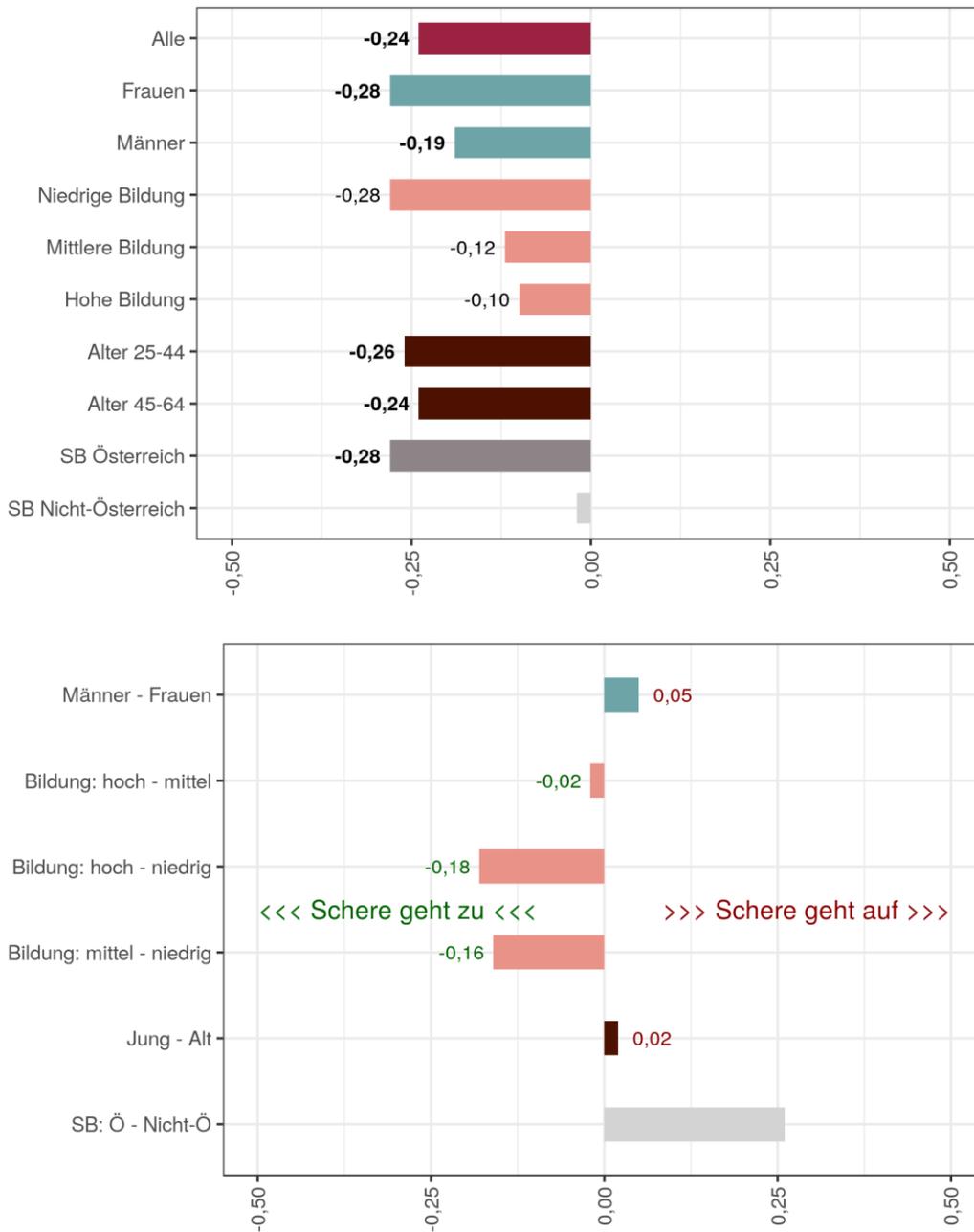


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 13. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 24: Körperlich belastende Tätigkeiten (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 13. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegaut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 13: Körperlich belastende Tätigkeiten

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	0,25	0,08	-0,03	-0,28
Männer	0,23	0,18	0,04	-0,19
Niedrige Bildung	0,66	0,54	0,38	-0,28
Mittlere Bildung	0,18	0,14	0,06	-0,12
Hohe Bildung	-0,24	-0,21	-0,34	-0,10
Alter 25-44	0,22	0,12	-0,04	-0,26
Alter 45-64	0,28	0,15	0,04	-0,24
SB Österreich	0,24	0,09	-0,04	-0,28
SB Nicht-Österreich	0,25	0,32	0,23	-0,02
Alle	0,24	0,13	0,00	-0,24

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.1.3 Zufriedenheit – subjektiv

Lebenszufriedenheit und Glück

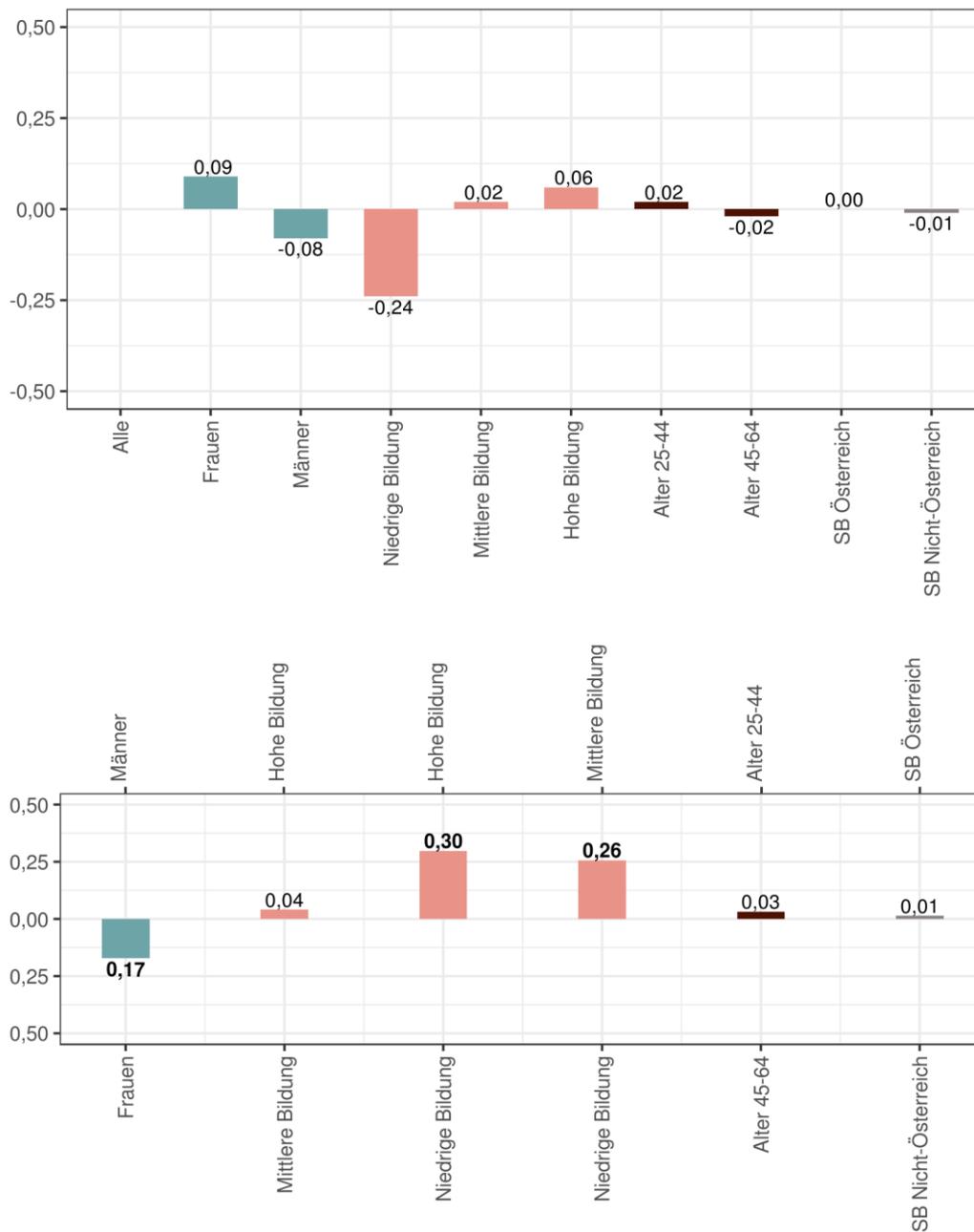
Das subjektive Wohlbefinden wird im ESS auf Basis der folgenden zwei Fragestellungen gemessen: „Wie zufrieden sind Sie mit ihrem Leben?“ (Skala 0 bis 10) und „Wie glücklich sind Sie?“ (Skala 0 bis 10). Diese beiden Items werden in einem Index zusammengefasst (0-geringes Wohlbefinden bis 10-hohes Wohlbefinden). Im Durchschnitt erreichte das subjektive Wohlbefinden auf dieser Skala zum ersten Messzeitpunkt (2005/07) einen Wert von 7,6 und zum zweiten Messzeitpunkt (2014/16) einen Wert von 7,5 (siehe Tabelle 14).

Wie in Abbildung 25 dargestellt, zeigen sich im subjektiven Wohlbefinden nur relativ kleine Mittelwertunterschiede zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern (0,17 SA) bzw. zwischen der niedrigsten und den beiden höheren Bildungsgruppen (0,26 SA und 0,30 SA) sind statistisch signifikant. Auf der 11-teiligen Originalskala liegt der Unterschied zwischen der niedrigsten und der höchsten Bildungsgruppe bei rund 0,5 Punkten (siehe Tabelle 14).

Hinsichtlich der Veränderungen zwischen den beiden Messzeitpunkten (Abbildung 26) zeigt sich kein signifikanter Trend in der Gesamtstichprobe. Nur die Veränderung in der Subgruppe der Männer ist signifikant (leicht negativer Trend von minus 0,10 SA). Weder die Unterschiede im Trend zwischen den Bildungsgruppen noch jene zwischen den Geschlechtern oder Altersgruppen sind signifikant. Es kam damit zu keiner Verstärkung der sozialen Ungleichheit.

Zusammenfassend: Soziale Ungleichheit zuungunsten von Personen mit niedriger Bildung. Weitgehende Stabilität. Leicht negativer Trend bei Männern.

Abbildung 25: Lebenszufriedenheit und Glück (soziale Unterschiede, 2014/16)



Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Mittelwerte auf der Originalskala, siehe Tabelle 14. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau (Mittelwert) des standardisierten Index.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im Mittelwert des standardisierten Index zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 26: Lebenszufriedenheit und Glück (Trends, 2005/07-2014/16)



Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Trends in den Mittelwerten auf der Originalskala, siehe Tabelle 14. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Mittelwert zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 14: Lebenszufriedenheit und Glück

	Absolut (Durchschnitt)			Standardisiert		
	2004/06	2014/16	Trend	2004/06	2014/16	Trend
Frauen	7,62	7,68	0,06	0,06	0,09	0,03
Männer	7,55	7,38	-0,17	0,02	-0,08	-0,10
Niedrige Bildung	7,43	7,10	-0,33	-0,05	-0,24	-0,19
Mittlere Bildung	7,60	7,54	-0,06	0,05	0,02	-0,03
Hohe Bildung	7,64	7,61	-0,03	0,07	0,06	-0,01
Alter 25-44	7,66	7,55	-0,11	0,08	0,02	-0,06
Alter 45-64	7,51	7,49	-0,02	0,00	-0,02	-0,02
SB Österreich	7,58	7,52	-0,06	0,04	0,00	-0,04
SB Nicht-Österreich	7,49	7,50	0,01	-0,01	-0,01	0,00
Alle	7,58	7,52	-0,06	0,04	0,00	-0,04

Quelle: *European Social Survey (ESS)*. Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Mittelwerte und Trends in den Mittelwerten auf Basis der Werte auf der Originalskala (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Mittelwerte und Trends in den standardisierten Mittelwerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurde die Indexvariable auf einen Mittelwert von 0 zum Zeitpunkt der aktuellsten Messung und eine Standardabweichung von 1 standardisiert). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Arbeitszufriedenheit und Einschätzung der Work-Life-Balance

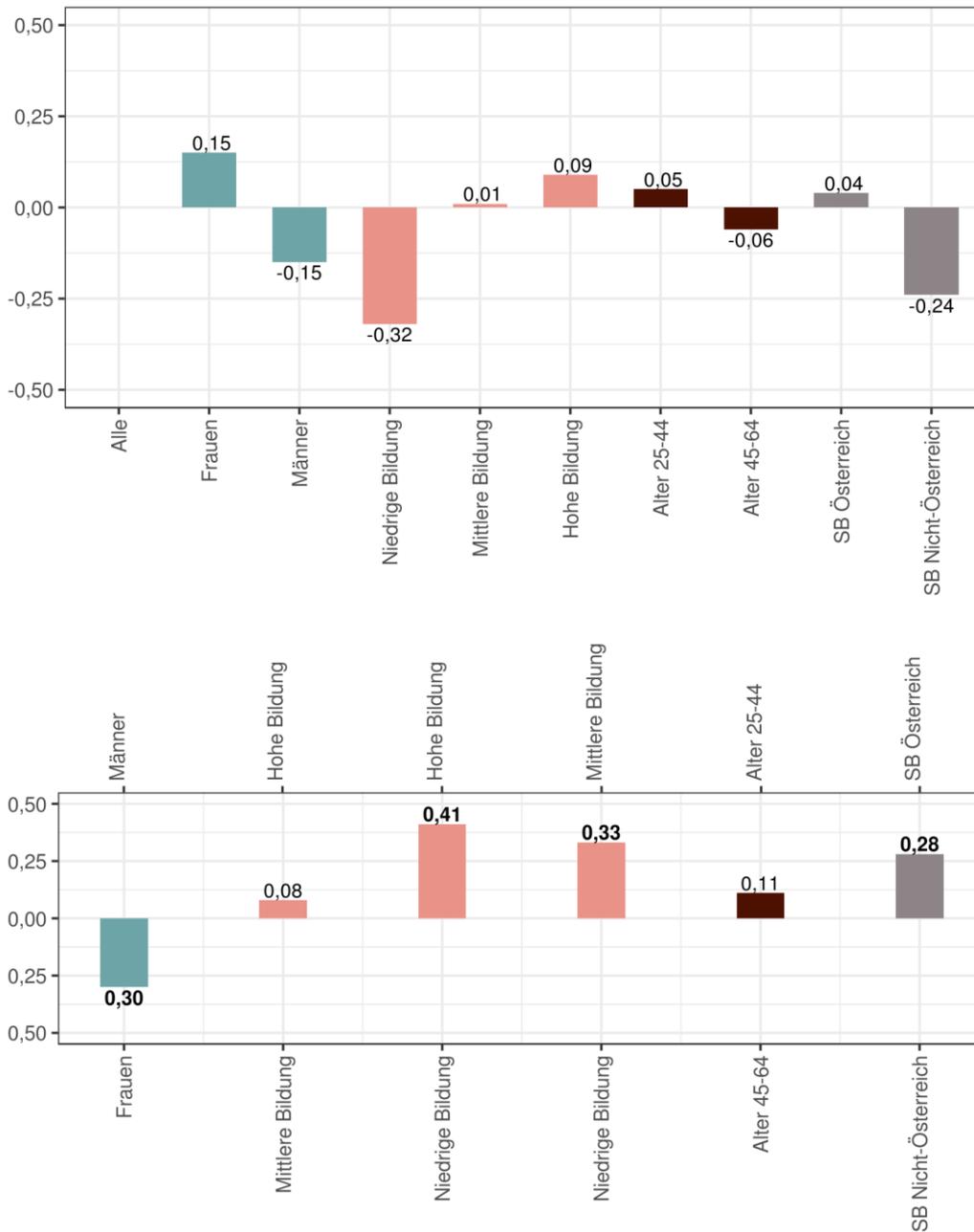
Die subjektive Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance wurden anhand von zwei Fragen des EWCS gemessen: 1.) „*Wie passt Ihre Arbeitszeit im Allgemeinen zu Ihrem Familienleben oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit?*“ (Skala: vierteilig von *sehr gut* bis *gar nicht gut*) und 2.) „*Alles in allem: Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?*“ (Skala: vierteilig von *sehr zufrieden* bis *überhaupt nicht zufrieden*). Höhere Werte in diesem Indikator deuten auf eine höhere Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance hin.

Abbildung 27 zeigt die sozialen Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance im Jahr 2015. Insbesondere Personen mit niedriger formaler Bildung (-0,32 SA) und ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft (-0,24 SA) weisen geringe Werte auf. Signifikante soziale Unterschiede innerhalb der Subgruppen existieren zwischen Männern und Frauen (-0,30 SA), hoch und niedrig Gebildeten (0,41 SA), mittel und niedrig gebildeten (0,33 SA) sowie zwischen österreichischen und nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen (0,29 SA), wie der untere Teil der Abbildung 27 zeigt.

Abbildung 28 stellt den Trend des Indikators für die unterschiedlichen Subgruppen dar. Im Gesamtdurchschnitt hat sich dieser Indikator signifikant verbessert (0,15 SA). Besonders von dieser Entwicklung haben Personen mit österreichischer StaatsbürgerInnenenschaft (0,15 SA), mittel Gebildete (0,17 SA), Frauen (0,21 SA) und Jüngere (0,24 SA). Durch diese Entwicklungen haben sich die Unterschiede zwischen hoch und mittel Gebildeten (-0,37 SA) signifikant verringert (unterer Teil der Abbildung 28). Weitere Details zum Indikator können Tabelle 15 entnommen werden.

Zusammenfassend: Ungleichheit nach Geschlecht und Bildung. Sozialer Fortschritt, insbesondere für Frauen und Jüngere. Verringerung der Unterschiede zwischen hoch und mittel Gebildeten.

Abbildung 27: Arbeitszufriedenheit und Einschätzung der Work-Life-Balance (soziale Unterschiede, 2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 15. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 28: Arbeitszufriedenheit und Einschätzung der Work-Life-Balance (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 15. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegraut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 15: Arbeitszufriedenheit und Einschätzung der Work-Life-Balance

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	-0,06	0,08	0,15	0,21
Männer	-0,22	-0,26	-0,15	0,07
Niedrige Bildung	-0,31	-0,32	-0,32	-0,01
Mittlere Bildung	-0,16	-0,09	0,01	0,17
Hohe Bildung	0,29	-0,03	0,09	-0,20
Alter 25-44	-0,19	-0,10	0,05	0,24
Alter 45-64	-0,07	-0,11	-0,06	0,01
SB Österreich	-0,11	-0,05	0,04	0,15
SB Nicht-Österreich	-1,07	-0,38	-0,24	0,83
Alle	-0,15	-0,10	0,00	0,15

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.1.4 Allgemeine Gesundheit der Erwerbstätigen - subjektiv

Gesundheitsempfinden

Das Gesundheitsempfinden wird im EU-SILC mittels einer Frage zur Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitszustands im Allgemeinen auf einer Skala von 1 (*sehr gut*) bis 5 (*sehr schlecht*) gemessen. Der Durchschnittswert lag im Jahr 2015 bei 1,82 (Tabelle 16).

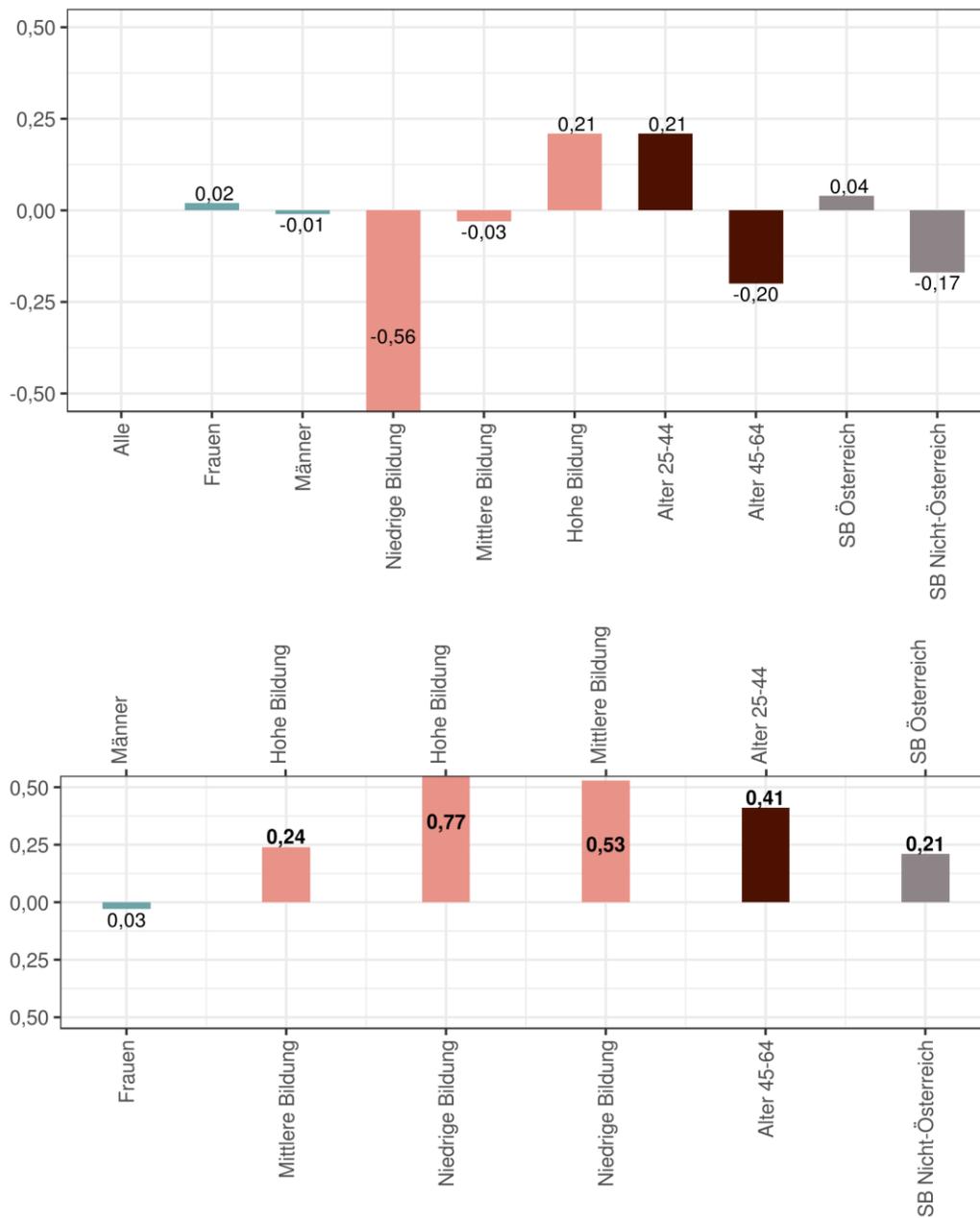
Wie in Abbildung 29 erkennbar zeigen sich deutliche Unterschiede im Gesundheitsempfinden zwischen den Bildungsniveaus von 0,77 Standardabweichungen zuungunsten von Personen mit niedriger Bildung. Auch die Unterschiede zwischen den Altersgruppen (0,41 SA zuungunsten der Älteren) und in Abhängigkeit von der StaatsbürgerInnenschaft (0,21 SA zuungunsten der Nicht-ÖsterreicherInnen) sind groß, während die Unterschiede nach Geschlecht vernachlässigt werden können.

Insgesamt hat sich das Gesundheitsempfinden innerhalb eines Beobachtungszeitraums von 10 Jahren auf der Ebene von Realzahlen leicht (aber signifikant) von einem Durchschnittswert 1,74 (im Jahr 2005) auf einen Wert von 1,82 verschlechtert. Das entspricht einem Rückgang von 0,15 Standardabweichungen. Ein Teil dieses Rückgangs lässt sich auf eine insgesamt alternde Population von Erwerbstätigen (vergleiche Abschnitt 3.1) zurückführen und kann nicht im vollen Umfang als sozialer Rückschritt interpretiert werden.

Diese Verschlechterung trifft auf alle sozialen Subgruppen zu, ist jedoch in unterschiedlich starkem Ausmaß ausgeprägt (Abbildung 30). Die sozialen Unterschiede hinsichtlich des Bildungsniveaus sind im Zeitraum von 2005 bis 2015 (um 0,2 SA) gewachsen. Signifikant ist (im Gegensatz zu den Trends bei Geschlecht und StaatsbürgerInnenschaft) zudem die Veränderung der Unterschiede in Abhängigkeit vom Alter, die als einzige abgenommen hat.

Zusammenfassend zeigt sich bei diesem Indikator für das Wohlbefinden ein sozialer Rückschritt. Mit Einschränkungen ist sowohl im Gesamtniveau als auch in der sozialen Verteilung eine Verschlechterung festzustellen.

Abbildung 29: Gesundheitsempfinden (soziale Unterschiede, 2015)

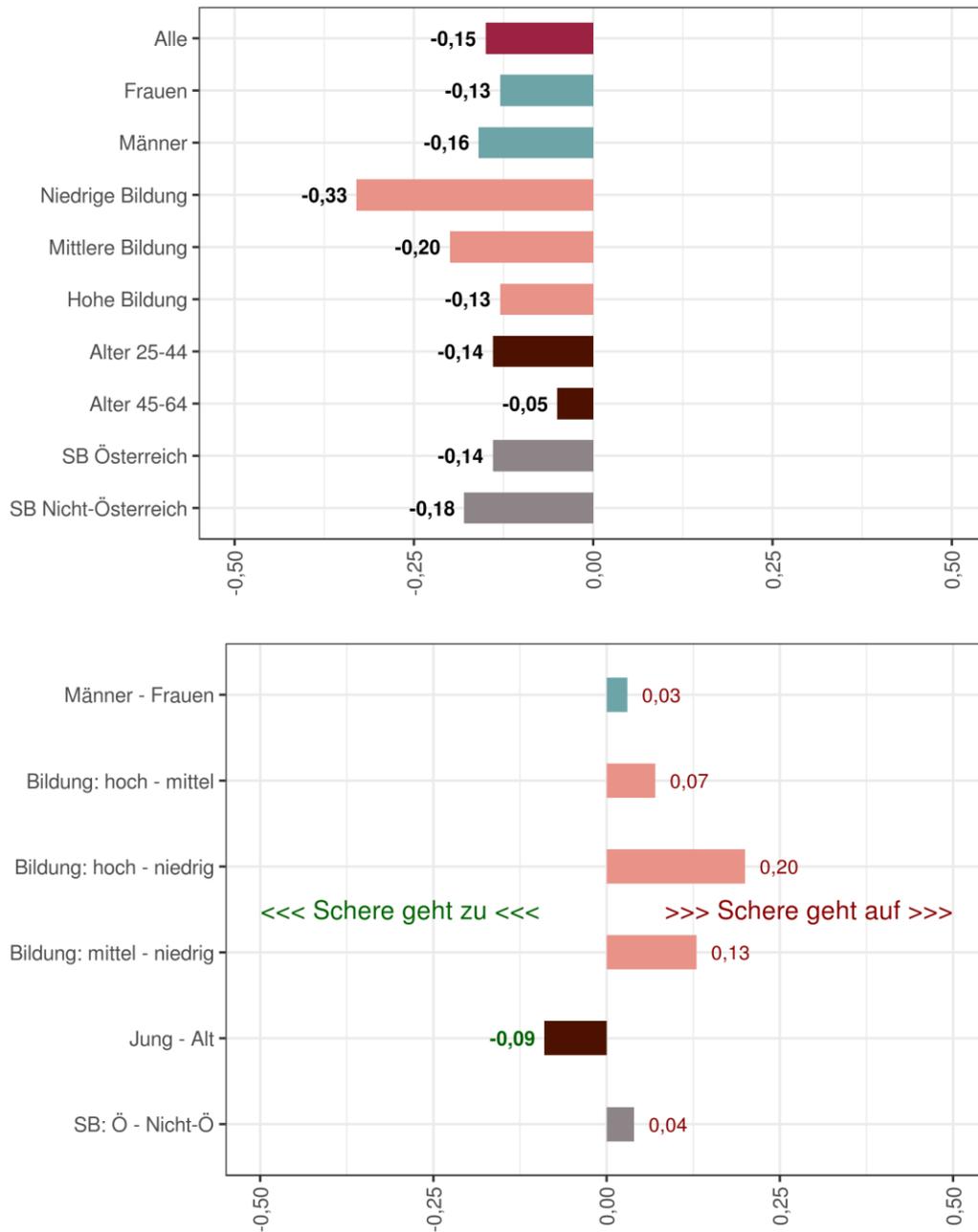


Quelle: EU-SILC. Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Mittelwerte auf der Originalskala, siehe Tabelle 16. Für Fallzahlen siehe Tabelle 8.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau (Mittelwert) des standardisierten Index.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im Mittelwert des standardisierten Index zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 30: Gesundheitsempfinden (Trends, 2005-2015)



Quelle: EU-SILC. Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Mittelwerte auf der Originalskala, siehe Tabelle 16. Für Fallzahlen siehe Tabelle 8.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Mittelwert zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 16: Gesundheitsempfinden

	Durchschnitt				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	1,72	1,80	1,82	0,10	0,15	0,02	0,02	-0,13
Männer	1,75	1,80	1,83	0,08	0,15	0,02	-0,01	-0,16
Niedrige Bildung	1,72	1,80	1,81	0,09	-0,23	-0,49	-0,56	-0,33
Mittlere Bildung	1,72	1,79	1,86	0,14	0,17	0,06	-0,03	-0,20
Hohe Bildung	1,58	1,64	1,67	0,09	0,34	0,26	0,21	-0,13
Alter 25-44	1,57	1,65	1,66	0,09	0,35	0,23	0,21	-0,14
Alter 45-64	1,96	1,97	1,97	0,01	-0,15	-0,19	-0,20	-0,05
SB Österreich	1,72	1,77	1,80	0,08	0,18	0,09	0,04	-0,14
SB Nicht-Österreich	1,87	1,99	1,94	0,07	0,01	-0,22	-0,17	-0,18
Alle	1,74	1,80	1,82	0,08	0,15	0,03	0,00	-0,15

Quelle: EU-SILC. Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Mittelwerte und Trends in den Mittelwerten auf Basis der Werte auf der Originalskala (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Mittelwerte und Trends in den standardisierten Mittelwerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurde die Indexvariable auf einen Mittelwert von 0 zum Zeitpunkt der aktuellsten Messung und eine Standardabweichung von 1 standardisiert). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.2 Freiheit

Der Wert *Freiheit* wird vor allem mit Fokus auf die Autonomie am Arbeitsplatz gemessen. Es geht hier ganz zentral darum, ob die Erwerbstätigen Möglichkeiten zur selbstbestimmten Arbeitsorganisation haben, ob sie selbst bestimmen können, wie und wann sie ihre Arbeit machen, ob ihr Arbeitstempo extern vorgegeben wird usw. Eine weitere Dimension bezieht sich auf das Ausmaß unfreiwilliger Teilzeitarbeit als zentrale Form der Unterbeschäftigung (Steiber & Haas, 2018). Folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Dimensionen und Indikatoren, die zur Analyse des Wertes Freiheit herangezogen wurden:

Objektiv

- Autonomie am Arbeitsplatz
 - Abhängigkeit des Arbeitstempos von interner Arbeitsorganisation
 - Abhängigkeit des Arbeitstempos von KundInnen
- Selbstbestimmtes Arbeitsausmaß
 - Unfreiwillige Teilzeitarbeit

Subjektiv

- Autonomie am Arbeitsplatz
 - Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsorganisation (ESS)
 - Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise (EWCS)
 - Genügend Zeit für Arbeit und freie Pauseneinteilung

6.2.1 Autonomie am Arbeitsplatz – objektiv

Abhängigkeit des Arbeitstempos von interner Arbeitsorganisation

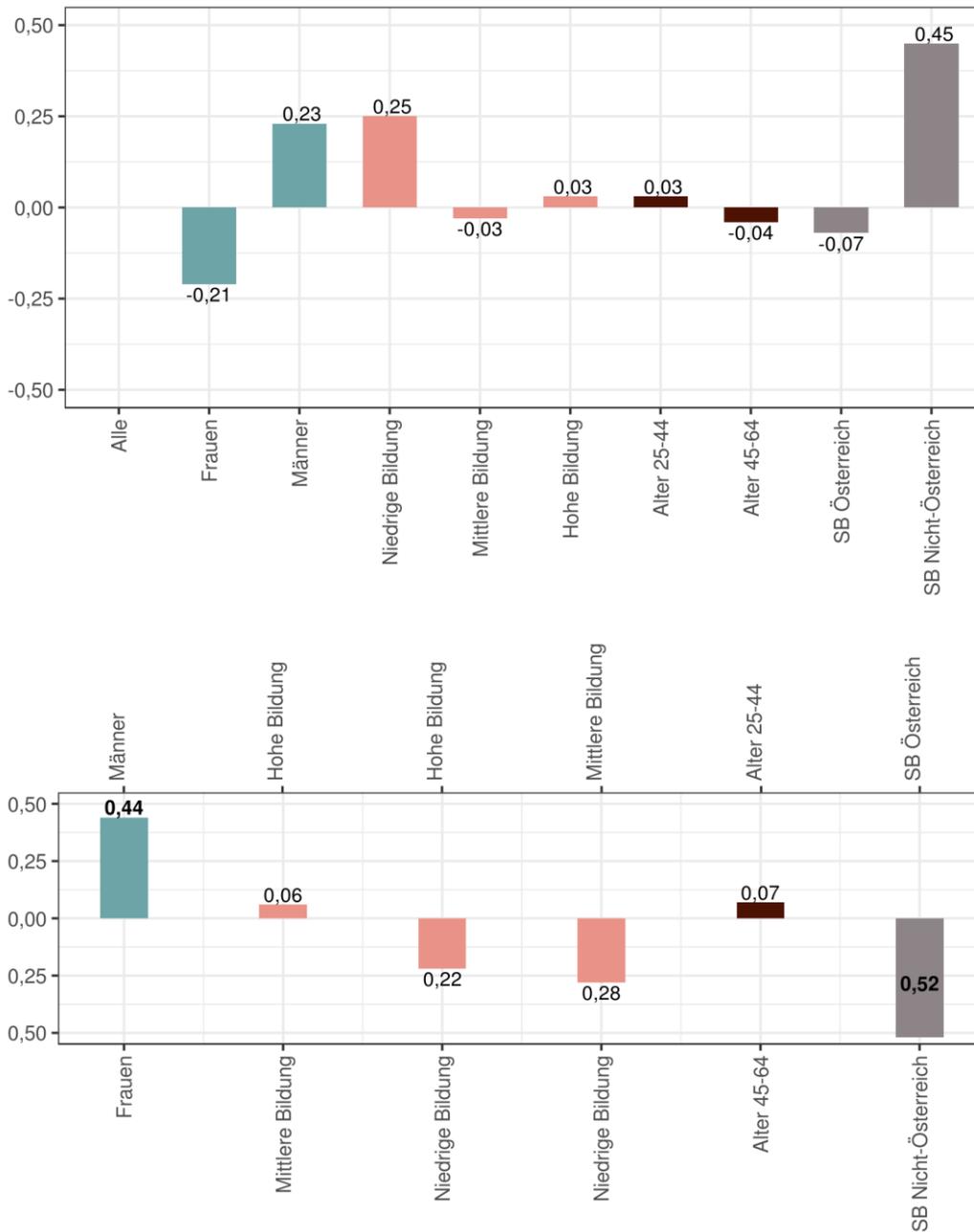
Das objektive Ausmaß der Autonomie am Arbeitsplatz wird zunächst anhand von vier Items einer Fragebatterie im EWCS gemessen. Hierbei wurde gefragt: „*Alles in allem, ist ihr Arbeitstempo abhängig: 1.) von der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen?, 2.) von vorgegebenen Produktions- oder Leistungszielen?, 3.) vom automatischen Tempo einer Maschine oder der Bewegung eines Produktes?, 4.) von der direkten Kontrolle Ihres/Ihrer Vorgesetzten?*“ (Skala: ja/nein). Dieser Indikator soll einen Hinweis auf die Abhängigkeit des Arbeitstempos von bestimmten Aspekten der internen Organisation geben. Der Indikator wurde mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse (CFA) berechnet, wobei höhere Werte eine höhere Abhängigkeit bzw. geringere Freiheit bedeuten.

Abbildung 31 zeigt die sozialen Unterschiede in der organisationsbezogenen Abhängigkeit des Arbeitstempos im Jahr 2015. Im oberen Teil der Abbildung wird gezeigt, dass Geschlecht, Bildung sowie Staatsangehörigkeit zu sozialen Unterschieden beitragen. So liegt der Wert der Frauen um 0,21 SA unter und der Wert der Männer um 0,23 SA über dem Gesamtdurchschnitt. Ein ähnliches Bild zeigt sich nach StaatsbürgerInnenschaft. Hier weisen österreichische StaatsbürgerInnen (-0,07 SA) eine geringere Abhängigkeit des Arbeitstempos auf als Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft (0,45 SA). Personen mit niedriger Bildung geben darüber hinaus an, dass ihr Arbeitstempo überdurchschnittlich stark von der internen Organisation abhängt (0,25 SA). Die sozialen Unterschiede zwischen Geschlecht sowie StaatsbürgerInnenschaft sind signifikant (Abbildung 31).

Die Entwicklung des Indikators im Zeitraum von 2005 bis 2015 kann Abbildung 32 entnommen werden. Insgesamt hat sich die Abhängigkeit des Arbeitstempos von der internen Organisation leicht verringert (-0,04 SA). Keine der Veränderungen im Zeitverlauf ist jedoch statistisch signifikant. Die oben angesprochenen sozialen Unterschiede haben sich im Zeitverlauf tendenziell vergrößert. Tabelle 17 stellt die Ergebnisse dieses Indikators in den unterschiedlichen EWCS Erhebungswellen im Detail dar.

Zusammenfassend: Soziale Unterschiede nach Geschlecht. Kein substanzieller Fort- oder Rückschritt bei tendenziell gleichbleibender Ungleichheit.

Abbildung 31: Abhängigkeit des Arbeitstempos von interner Arbeitsorganisation (soziale Unterschiede, 2015)

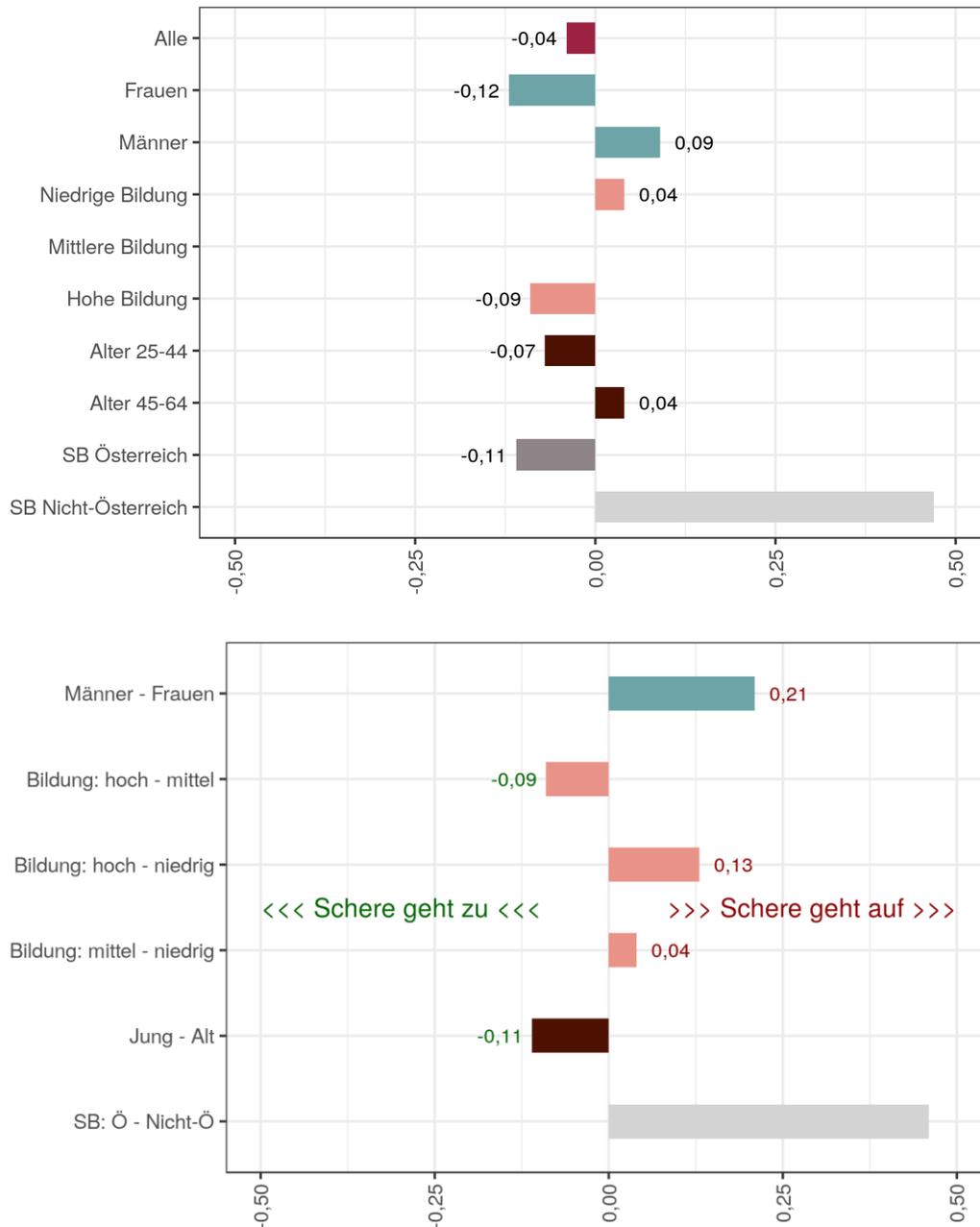


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 17. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 32: Abhängigkeit des Arbeitstempos von interner Arbeitsorganisation (Trends, 2005- 2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 17. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegraut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 17: Abhängigkeit des Arbeitstempos von interner Arbeitsorganisation

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	-0,09	-0,12	-0,21	-0,12
Männer	0,14	0,21	0,23	0,09
Niedrige Bildung	0,21	0,01	0,25	0,04
Mittlere Bildung	-0,03	0,07	-0,03	0,00
Hohe Bildung	0,12	0,02	0,03	-0,09
Alter 25-44	0,10	0,12	0,03	-0,07
Alter 45-64	-0,08	-0,02	-0,04	0,04
SB Österreich	0,04	0,04	-0,07	-0,11
SB Nicht-Österreich	-0,02	0,09	0,45	0,47
Alle	0,04	0,06	0,00	-0,04

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Abhängigkeit des Arbeitstempos von KundInnen

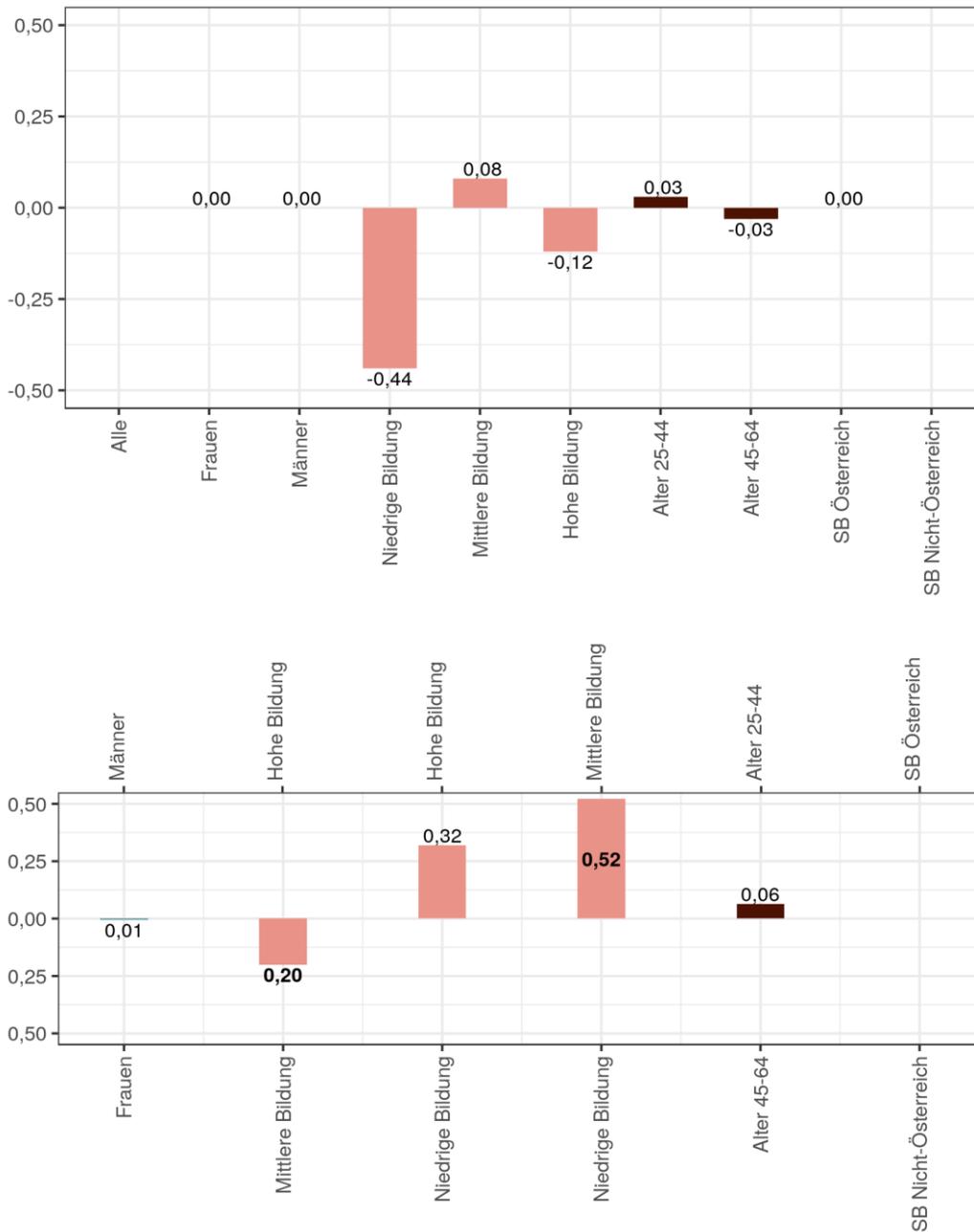
Das Arbeitstempo hängt aber nicht allein von der Organisation innerhalb des Betriebs ab, sondern wird oft durch KundInnen bestimmt. Um diese Dimension zu erfassen, wird folgende Frage des EWCS zur Analyse herangezogen: *„Alles in allem, ist Ihr Arbeitstempo abhängig ... von direkten Wünschen von Personen wie z. B. Kunden, Passagieren, Schülern/Studenten, Patienten usw.?“* (Skala: ja/nein). Die für diesen Indikator ausgewiesenen Werte sind demnach als Anteile der „ja“ Antworten zu interpretieren (je höher der Anteil, desto höher die Abhängigkeit).

Die sozialen Unterschiede in der Abhängigkeit des Arbeitstempos von KundInnen werden in Abbildung 33 dargestellt. Im Durchschnitt geben 70% der Befragten an, dass ihr Arbeitstempo von KundInnen abhängig ist. Es zeigen sich signifikante soziale Unterschiede nach Bildung: Das Arbeitstempo von mittel Gebildeten ist signifikant häufiger von KundInnen abhängig als das bei niedrig oder hoch Gebildeten der Fall ist. Unterschiede zwischen anderen Subgruppen fallen nicht signifikant aus.

Abbildung 34 zeigt die Veränderung des Indikators von 2005 bis 2015. Die größten Verschiebungen gibt es bei niedrig Gebildeten (-14 Prozentpunkte oder 0,28 SA). Diese Verschiebung ist, wie auch die Veränderungen in den restlichen Kategorien, allerdings nicht statistisch signifikant. Im Zeitverlauf hat sich somit die Ungleichheit nach Geschlecht leicht verringert, während sie sich nach Bildung und Alter leicht vergrößert hat. Jedoch sind auch diese Veränderungen statistisch nicht signifikant (unterer Teil der Abbildung 34). Alle Werte können der Tabelle 18 entnommen werden.

Zusammenfassend: Soziale Ungleichheit nach Bildung. Keine Substanzielle Veränderung der Durchschnittsniveaus und Ungleichheit.

Abbildung 33: Abhängigkeit des Arbeitstempos von KundInnen (soziale Unterschiede, 2015)

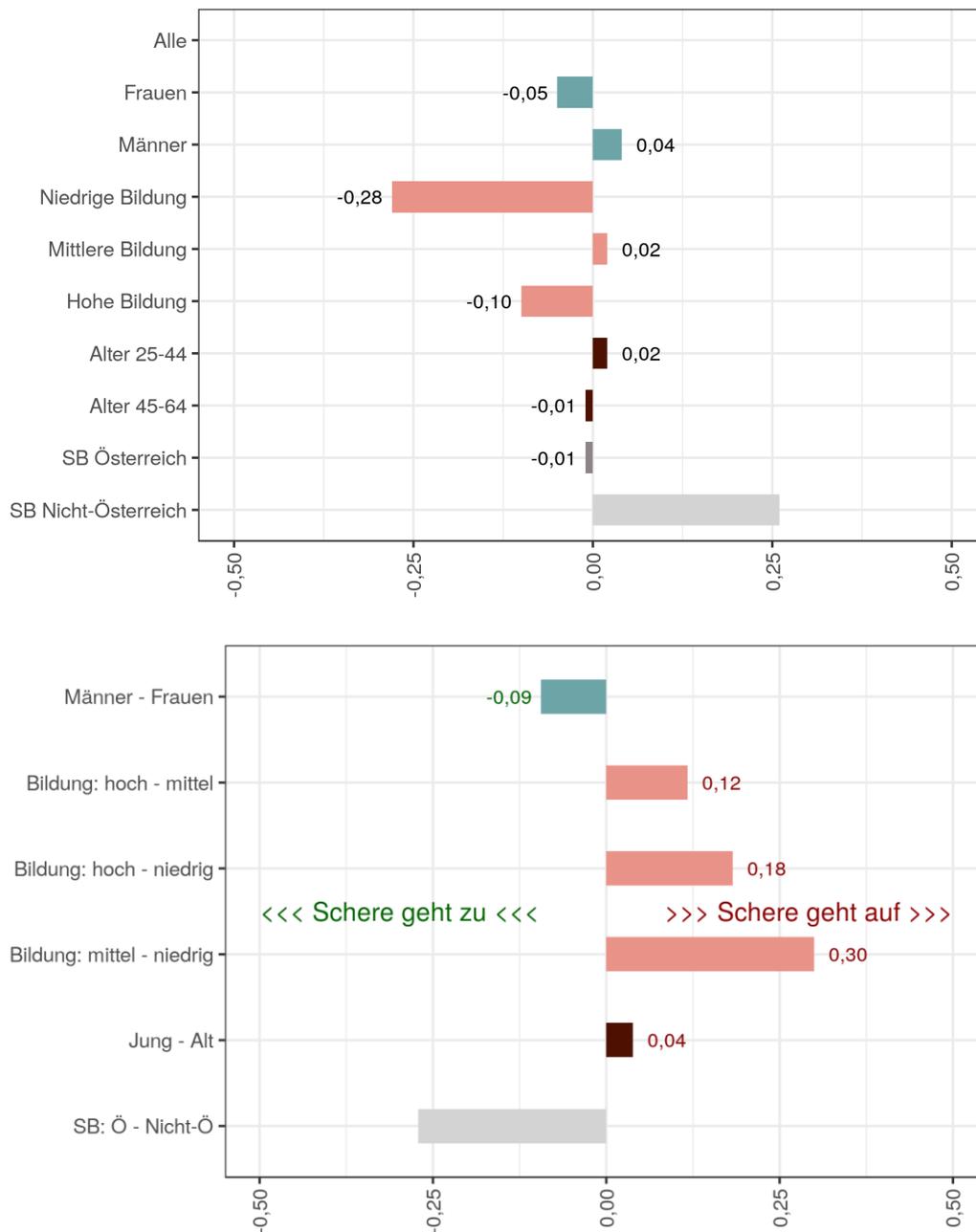


Quelle: EWCS. Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methodenteil für Details) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen, siehe Tabelle 18. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Fett markierte Unterschiede sind signifikant (95%-Niveau).

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 34: Abhängigkeit des Arbeitstempos von KundInnen (Trends, 2005- 2015)



Quelle: EWCS. Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalskala, siehe Tabelle 18. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegaut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 18: Abhängigkeit des Arbeitstempos von KundInnen

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	72,5	60,5	70,2	-2,3	0,05	-0,20	0,00	-0,05
Männer	67,9	57,7	70,0	2,1	-0,05	-0,26	0,00	0,04
Niedrige Bildung	62,5	34,8	48,5	-14,0	-0,16	-0,72	-0,44	-0,28
Mittlere Bildung	72,9	60,7	73,6	0,8	0,06	-0,20	0,08	0,02
Hohe Bildung	69,0	66,9	64,3	-4,7	-0,02	-0,07	-0,12	-0,10
Alter 25-44	70,4	63,4	71,5	1,1	0,01	-0,14	0,03	0,02
Alter 45-64	69,2	53,9	68,5	-0,6	-0,02	-0,34	-0,03	-0,01
SB Österreich	70,5	58,5	70,1	-0,4	0,01	-0,24	0,00	-0,01
SB Nicht-Österreich	57,4	65,2	70,0	12,6	-0,27	-0,10	0,00	0,26
Alle	70,0	59,0	70,1	0,1	0,00	-0,23	0,00	0,00

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.2.2 Selbstbestimmtes Arbeitsausmaß – objektiv

Unfreiwillige Teilzeitarbeit

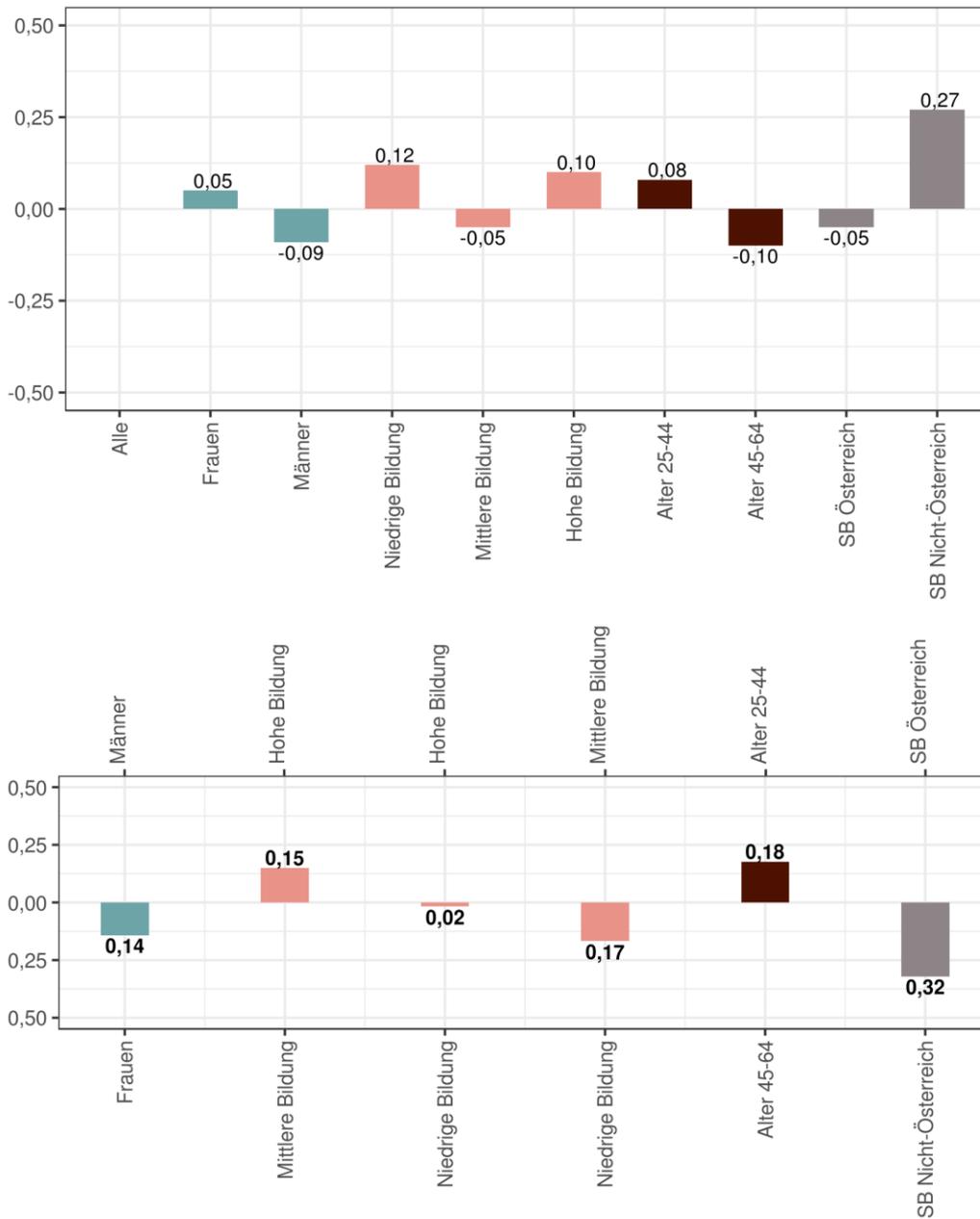
Die Autonomie bzw. Einschränkung des Arbeitsausmaßes wird durch unfreiwillige Teilzeitarbeit abgebildet. Mit diesem Indikator wird der Anteil von teilzeitbeschäftigten Personen (mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von weniger als 40 Stunden) gemessen, die angeben, mehr als ihre normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit in ihrer derzeitigen oder einer anderen Tätigkeit arbeiten zu wollen und dies innerhalb von zwei Wochen erbringen zu können. Der Indikator wird im LFS 2015 von der Statistik Austria bereitgestellt und wurde für die früheren Zeitpunkte analog berechnet. Insgesamt wünschen 2015 14% der Teilzeitbeschäftigten eine höhere Arbeitszeit, sind also unfreiwillig teilzeitbeschäftigt. Der Anteil ist gegenüber 2013 (13%) leicht gestiegen (siehe Tabelle 19).

Der Anteil von unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung ist bei Frauen, bei Personen mit niedriger und höherer Bildung, Jüngeren und Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft höher. Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft weisen einen überdurchschnittlich hohen Wert der Unterbeschäftigung auf mit einer Effektstärke der StaatsbürgerInnenschaft von 0,32 Punkten (Abbildung 35).

Zwischen 2005 und 2015 ist der Anteil der unfreiwilligen Teilzeit insgesamt wie auch in allen Subgruppen gestiegen (Abbildung 36). Etwas größer ist der Anstieg von Beschäftigten mit niedriger Bildung sowie von Jüngeren. Der Anstieg von 2,9%-Punkten bei den Beschäftigten im Alter von 25 bis 44 Jahren ergibt eine Änderung von 0,07 Punkten in den transformierten Werten, d.h. die Effektstärke bleibt auch bei den Jüngeren – wie bei allen anderen Gruppen – deutlich unter dem Grenzwert einer substanziellen Veränderung. Tendenziell ist aber der Unterschied zwischen den Altersgruppen sowie zwischen niedriger und mittlerer Bildung gestiegen.

Zusammenfassend: Leichter Anstieg von unfreiwilliger Teilzeitarbeit insgesamt und in allen Subgruppen mit Zunahme der sozialen Unterschiede nach Alter und StaatsbürgerInnenschaft. Tendenzielle Verschlechterung.

Abbildung 35: Unfreiwillige Teilzeitarbeit (soziale Unterschiede, 2015)

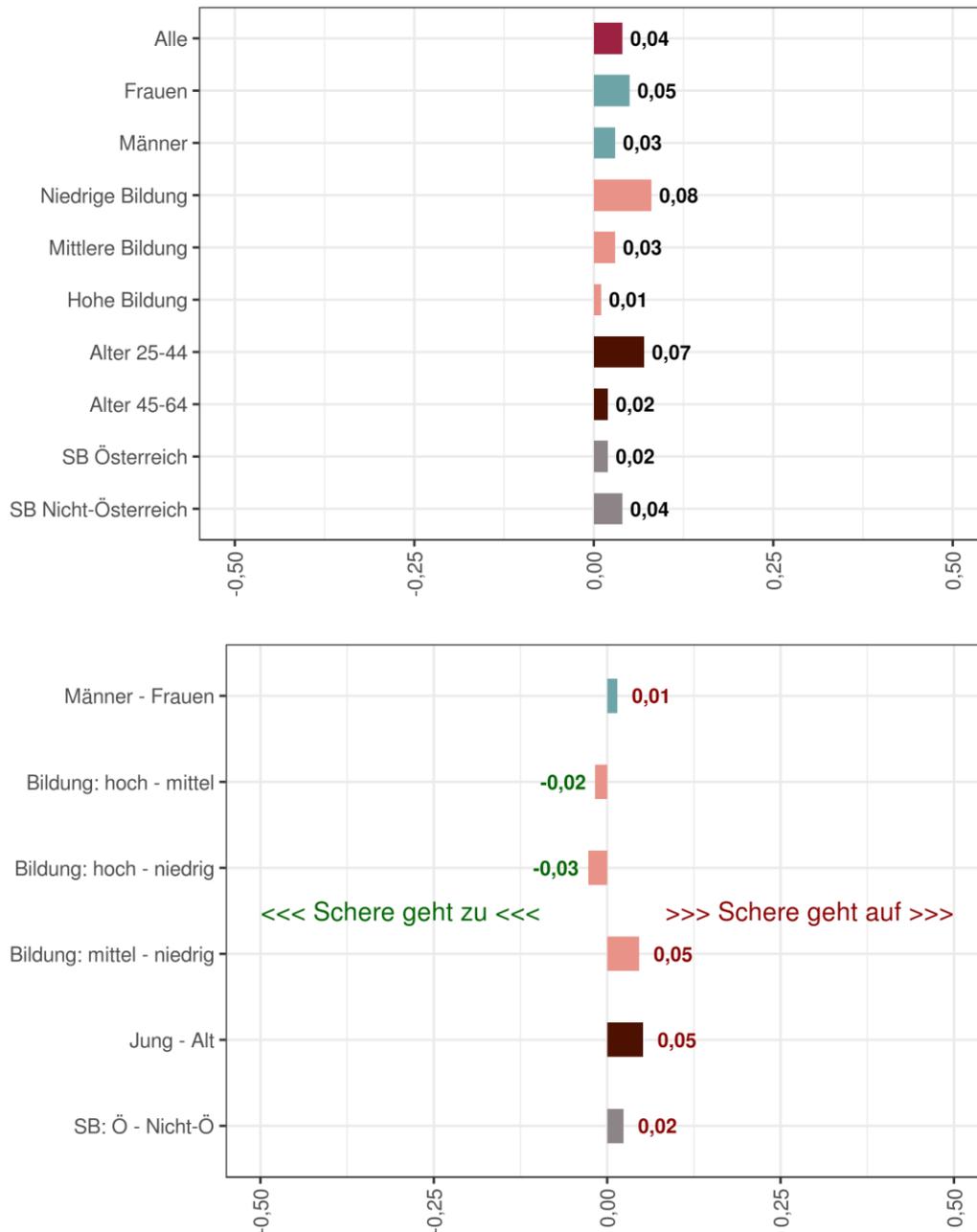


Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 19. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 36: Unfreiwillige Teilzeitarbeit (Trends, 2005- 2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 19. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 19: Unfreiwillig Teilzeitarbeit

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	14,6	14,7	16,3	1,7	0,00	0,01	0,05	0,05
Männer	10,4	12,2	11,4	1,0	-0,12	-0,07	-0,09	0,03
Niedrige Bildung	16,1	15,7	19,0	2,9	0,04	0,03	0,12	0,08
Mittlere Bildung	11,9	12,7	12,9	1,0	-0,08	-0,05	-0,05	0,03
Hohe Bildung	17,8	18,4	18,3	0,5	0,09	0,11	0,10	0,01
Alter 25-44	14,7	16,2	17,3	2,6	0,01	0,05	0,08	0,07
Alter 45-64	10,6	10,6	11,2	0,6	-0,12	-0,12	-0,10	0,02
SB Österreich	12,1	12,3	12,7	0,6	-0,07	-0,06	-0,05	0,02
SB Nicht-Österreich	23,3	26,5	25,1	1,8	0,23	0,30	0,27	0,04
Alle	13,2	13,8	14,5	1,3	-0,04	-0,02	0,00	0,04

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.2.3 Autonomie am Arbeitsplatz - subjektiv

Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsorganisation

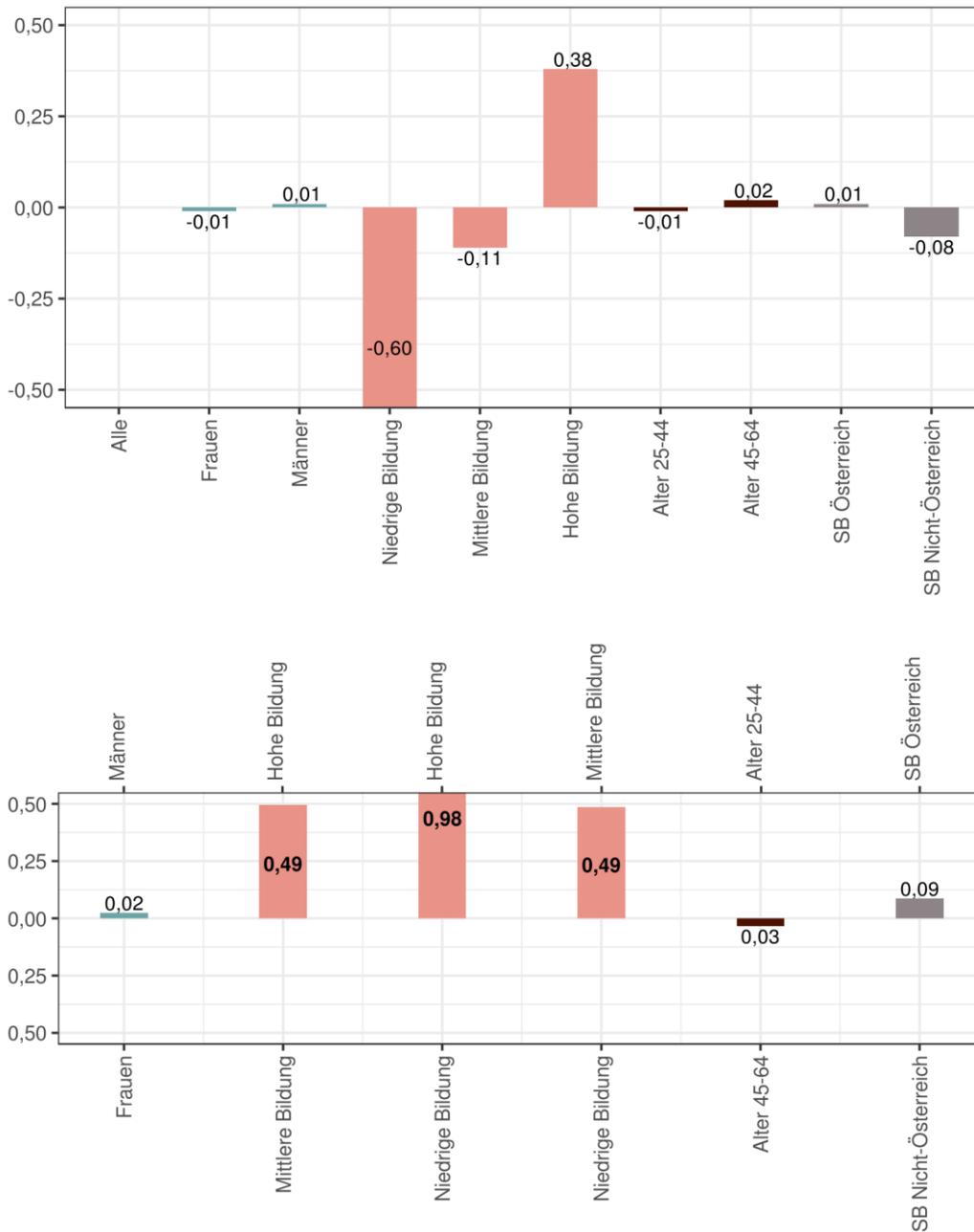
Das subjektive Ausmaß der Autonomie am Arbeitsplatz wird im ESS anhand der folgenden Frage gemessen: „In welchem Ausmaß erlaubt es Ihr Arbeitgeber oder Ihre Geschäftsleitung, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz entscheiden, wie Sie Ihre tägliche Arbeit organisieren?“ (Skala 0 bis 10). Im Durchschnitt erreichte die Arbeitsautonomie auf dieser Skala zum ersten Messzeitpunkt (2005/07) einen Wert von 7,0 und fiel dann bis zum zweiten Messzeitpunkt (2014/16) auf einen durchschnittlichen Wert von 6,4 (siehe Tabelle 20).

Wie in Abbildung 37 dargestellt, zeigen sich im Ausmaß der Arbeitsautonomie große Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen. Während jene mit niedriger Bildung im Schnitt eine um 0,60 Standardabweichungen geringere Autonomie aufweisen als der Durchschnitt (Alle), genießen jene mit hoher Bildung eine um 0,38 SA stärker ausgeprägte Autonomie. Die Differenz zwischen der niedrigsten und höchsten Bildungsgruppe beträgt damit rund eine SA (unterer Teil der Abbildung 37; auf der 11-teiligen Originalskala beträgt der Unterschied in der durchschnittlichen Arbeitsautonomie rund 3 Punkte, siehe Tabelle 20). Keine signifikanten Unterschiede ergeben sich zwischen Frauen und Männern sowie zwischen den Altersgruppen.

Hinsichtlich der Veränderungen zwischen den beiden Messzeitpunkten (Abbildung 38) zeigt sich ein signifikant negativer Trend in der Gesamtstichprobe (minus 0,19 SA) wie auch bei beiden Geschlechtern und Altersgruppen. Es zeigt sich jedoch, dass jene mit niedriger Bildung einen stärkeren negativen Trend (minus 0,48 SA) im Vergleich zu jenen mit höherer Bildung verzeichneten (minus 0,31 bei jenen mit mittlerer Bildung und Stabilität bei jenen mit hoher Bildung). Damit verstärkte sich die soziale Ungleichheit zwischen den Bildungsgruppen – die Differenz im Indexwert zwischen der niedrigsten und höchsten Bildungsgruppe stieg von rund einer halben SA auf rund eine SA (dieser Unterschied im Trend zwischen den Bildungsgruppen ist statistisch signifikant; unterer Teil der Abbildung 38).

Zusammenfassend: Sozialer Rückschritt im Durchschnittsniveau sowie eine Zunahme an sozialer Ungleichheit.

Abbildung 37: Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsorganisation (soziale Unterschiede, 2014/16)

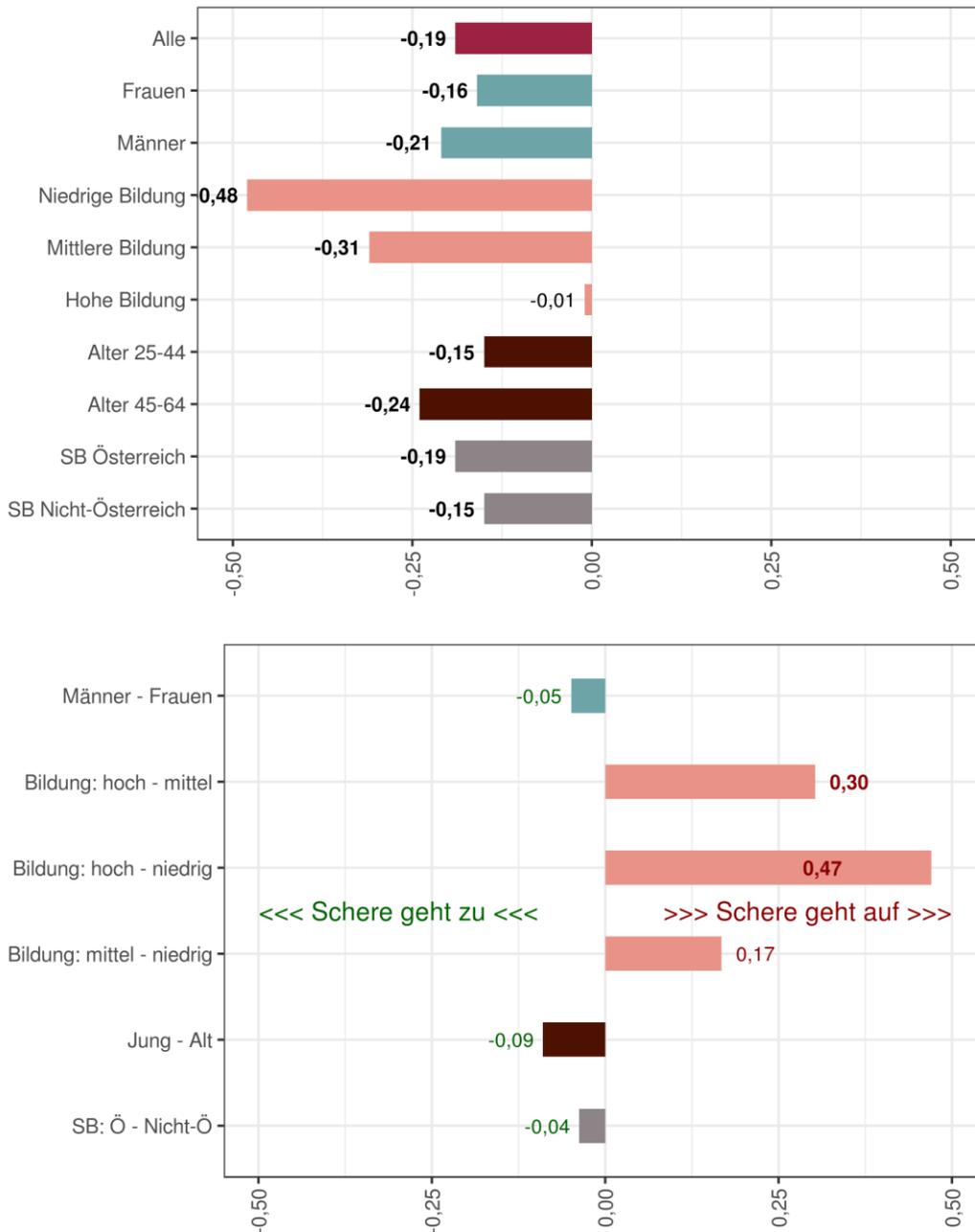


Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Mittelwerte auf der Originalskala, siehe Tabelle 20. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau (Mittelwert) des standardisierten Index.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im Mittelwert des standardisierten Index zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 38: Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsorganisation (Trends, 2004/6 – 2014/16)



Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Trends in den Mittelwerten auf der Originalskala, siehe Tabelle 20. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Mittelwert zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 20: Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsorganisation

	Absolut (Durchschnitt)			Standardisiert		
	2004/06	2014/16	Trend	2004/06	2014/16	Trend
Frauen	6,91	6,40	-0,51	0,15	-0,01	-0,16
Männer	7,13	6,47	-0,66	0,23	0,01	-0,22
Niedrige Bildung	6,06	4,57	-1,49	-0,12	-0,60	-0,48
Mittlere Bildung	7,05	6,08	-0,97	0,20	-0,11	-0,31
Hohe Bildung	7,64	7,62	-0,02	0,39	0,38	-0,01
Alter 25-44	6,84	6,39	-0,45	0,13	-0,01	-0,14
Alter 45-64	7,22	6,49	-0,73	0,26	0,02	-0,24
SB Österreich	7,05	6,46	-0,59	0,20	0,01	-0,19
SB Nicht-Österreich	6,66	6,19	-0,47	0,07	-0,08	-0,15
Alle	7,04	6,44	-0,60	0,20	0,00	-0,20

Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Mittelwerte und Trends in den Mittelwerten auf Basis der Werte auf der Originalskala (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Mittelwerte und Trends in den standardisierten Mittelwerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurde die Indexvariable auf einen Mittelwert von 0 zum Zeitpunkt der aktuellsten Messung und eine Standardabweichung von 1 standardisiert). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise

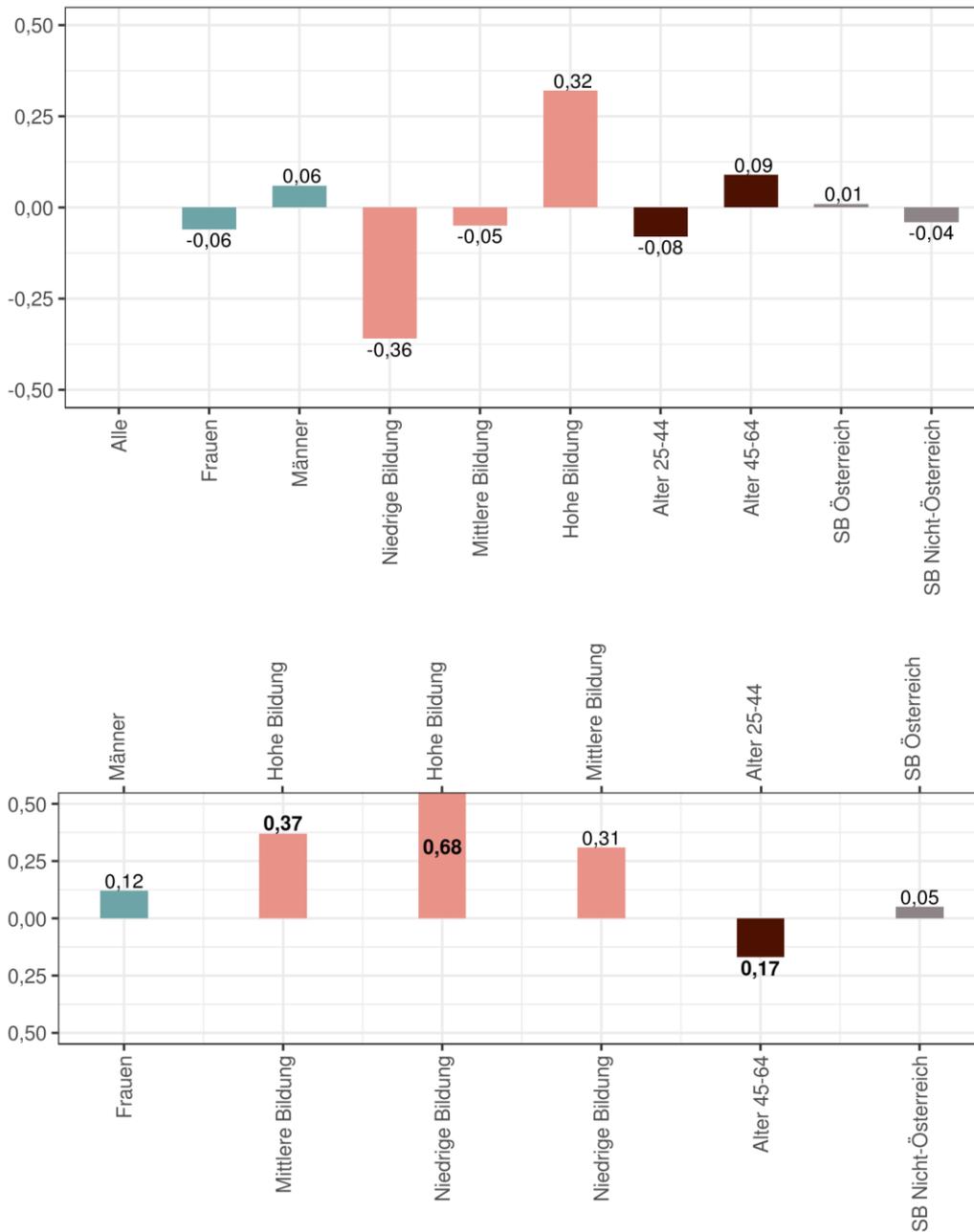
Das Ausmaß der subjektiven Autonomie am Arbeitsplatz wird zuerst anhand folgender drei Items des EWCS gemessen: „Können Sie Folgendes selbst auswählen oder ändern? 1.) Die Reihenfolge der Aufgaben?, 2.) Die Arbeitsmethoden?, 3.) Das Arbeitstempo oder die Menge an Arbeit?“ (Skala: ja/nein). Dieser Indikator erlaubt Rückschlüsse auf die Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise. Der Indikator wurde wiederum mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse berechnet, wobei höhere Werte eine erhöhte Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise anzeigen.

Informationen zu den sozialen Unterschieden in der Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise sind in Abbildung 39 dargestellt. Daraus wird ersichtlich, dass das Ausmaß der Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeit primär vom Bildungsgrad abhängt. So liegt der Wert der niedrig Gebildeten 0,36 SA unter dem Durchschnitt, während er bei hoch Gebildeten um 0,32 SA über dem Durchschnitt liegt. Somit beträgt der Unterschied zwischen der niedrigsten und höchsten Bildungsgruppe 0,68 SA. Die relativen sozialen Unterschiede nach Alter sind ebenfalls signifikant (0,17 SA).

Die Entwicklung des Indikators im Zeitraum 2005 bis 2015 wird in Abbildung 40 gezeigt. Im Gesamtdurchschnitt hat sich dieser Indikator signifikant um 0,14 SA reduziert. Die Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise ist in allen Subgruppen zurückgegangen. Signifikant von dieser Verschlechterung betroffen sind Frauen (-0,25 SA), mittel Gebildete (-0,23 SA), Jüngere (-0,19 SA) und österreichische StaatsbürgerInnen (-0,15 SA). Die sozialen Unterschiede in den Subgruppen haben sich im Zeitverlauf nicht signifikant verändert. Detaillierte Werte zum Indikator können der Tabelle 21 entnommen werden.

Zusammenfassend: Substanzielle soziale Unterschiede nach Bildung. Tendenziell sozialer Rückschritt bei gleichbleibender Ungleichheit.

Abbildung 39: Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise (soziale Unterschiede, 2015)

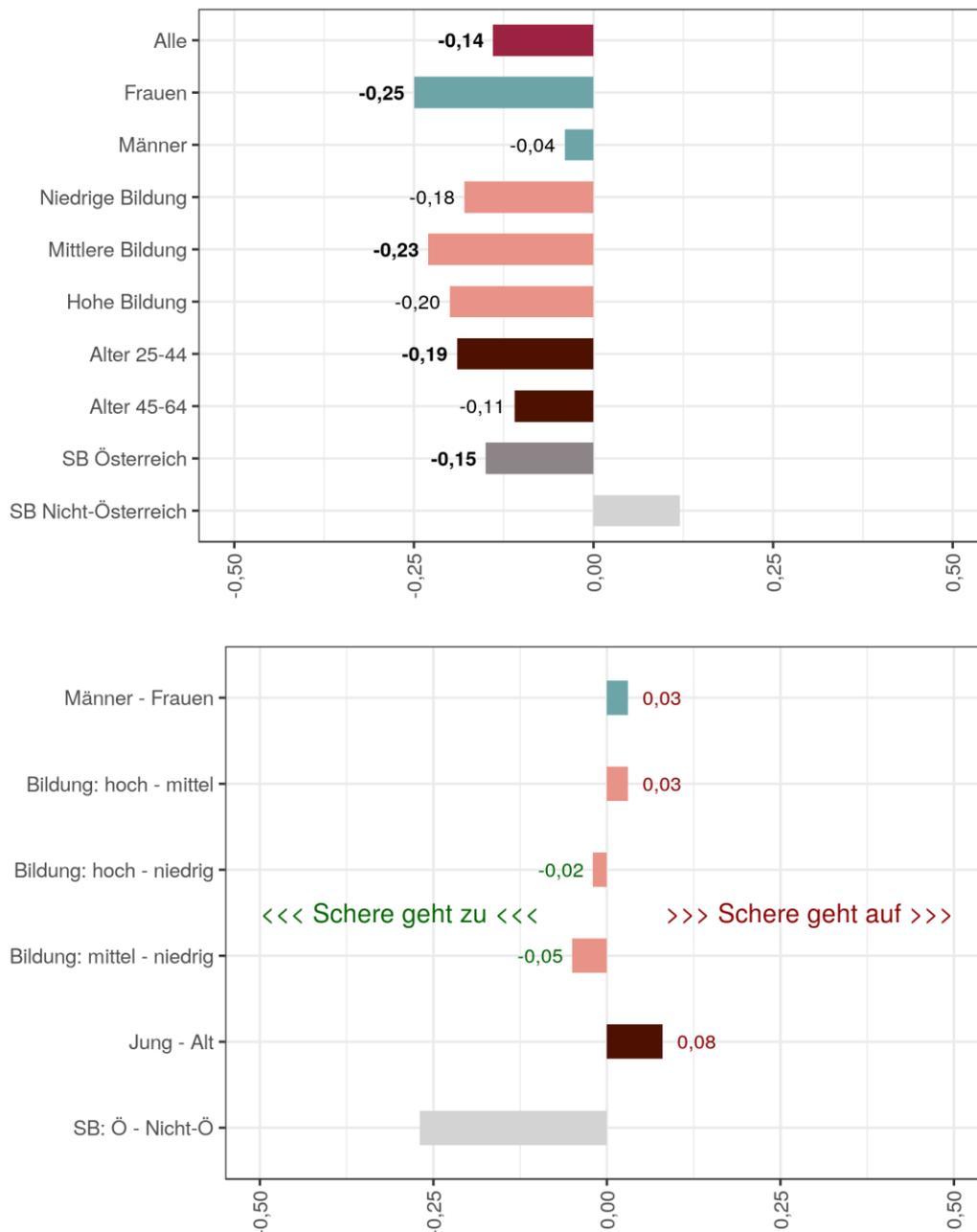


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 21. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 40: Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise (Trends, 2005- 2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 21. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegraut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 21: Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitsweise

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	0,19	0,10	-0,06	-0,25
Männer	0,10	0,00	0,06	-0,04
Niedrige Bildung	-0,18	-0,42	-0,36	-0,18
Mittlere Bildung	0,18	0,05	-0,05	-0,23
Hohe Bildung	0,52	0,43	0,32	-0,20
Alter 25-44	0,11	-0,03	-0,08	-0,19
Alter 45-64	0,20	0,14	0,09	-0,11
SB Österreich	0,16	0,11	0,01	-0,15
SB Nicht-Österreich	-0,16	-0,14	-0,04	0,12
Alle	0,14	0,05	0,00	-0,14

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Genügend Zeit für Arbeit und freie Pauseneinteilung

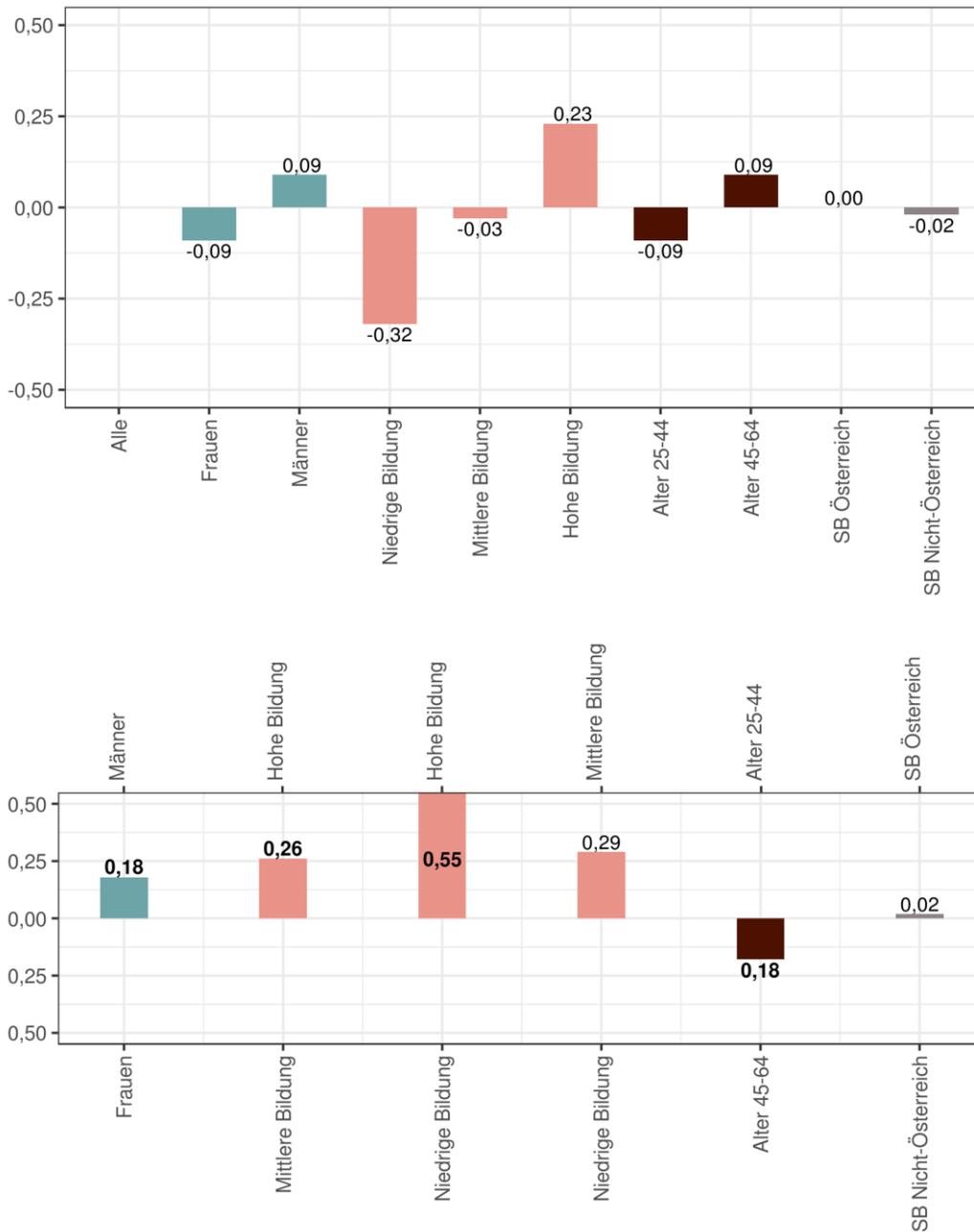
Einen weiteren Aspekt der Autonomie am Arbeitsplatz stellt Zeitdruck dar. Zu wenig Zeit für die zu erledigenden Arbeiten oder keine Möglichkeit Pausen einzulegen können zu Stress führen. Um den Zeitdruck zu messen, wurden folgende Fragen aus dem EWCS verwendet: „Wählen Sie bitte für jede der folgenden Aussagen jene Antwort, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: 1.) Sie können eine Pause machen, wann Sie wollen, 2.) Sie haben genügend Zeit für Ihre Arbeit zur Verfügung.“ (Skala: fünfteilig von *immer* bis *nie*). Die Werte dieses Indikators basieren auf den Ergebnissen einer konfirmatorischen Faktorenanalyse, wobei höhere Werte eine höhere Autonomie in der Möglichkeit zur freien Einteilung von Arbeits- und Pausenzeiten signalisieren.

Abbildung 41 zeigt die sozialen Unterschiede in der Zeitautonomie. Diese wird insbesondere durch Bildung beeinflusst: Für Personen mit niedriger Bildung kann eine um 0,32 SA geringere Zeitautonomie als im Gesamtdurchschnitt festgestellt werden. Bei hoch Gebildeten ist sie hingegen um 0,23 SA höher als der Durchschnitt. Der Unterschied zwischen niedriger und hoher Bildungsgruppe beträgt somit 0,55 SA (unterer Teil der Abbildung). Die sozialen Unterschiede nach Geschlecht und Alter sind ebenso signifikant.

Die Entwicklung im Zeitverlauf ist in Abbildung 42 dargestellt. Weder in der Gesamtstichprobe noch in einer der Subgruppen ist die Veränderung im Zeitverlauf statistisch signifikant. Tendenziell verschlechtert sich aber die Zeitautonomie im Betrachtungszeitraum bei gleichzeitiger (nicht signifikanter) Zunahme der sozialen Unterschiede in den meisten Subgruppen. Tabelle 22 enthält detaillierte Informationen zu diesem Indikator.

Zusammenfassend: Ungleichheit nach Bildung. Keine signifikante Veränderung im Zeitverlauf bei gleichbleibender Ungleichheit.

Abbildung 41: Genügend Zeit für Arbeit und freie Pauseneinteilung (soziale Unterschiede, 2015)

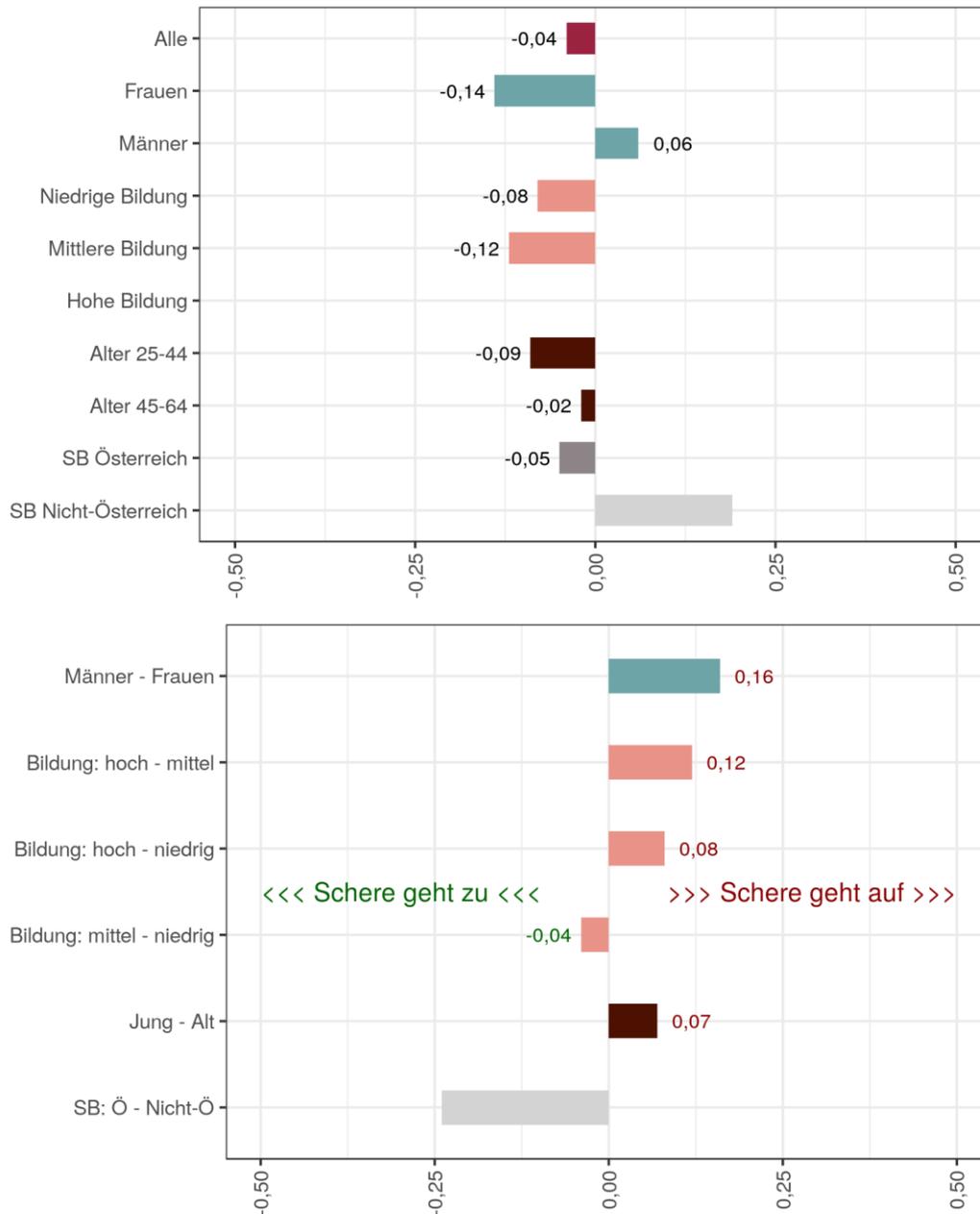


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 22. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 42: Genügend Zeit für Arbeit und freie Pauseneinteilung (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 22. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegraut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 22: Genügend Zeit für Arbeit und freie Pauseneinteilung

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	0,05	-0,12	-0,09	-0,14
Männer	0,03	-0,12	0,09	0,06
Niedrige Bildung	-0,24	-0,54	-0,32	-0,08
Mittlere Bildung	0,09	-0,10	-0,03	-0,12
Hohe Bildung	0,23	0,08	0,23	0,00
Alter 25-44	0,00	-0,16	-0,09	-0,09
Alter 45-64	0,11	-0,08	0,09	-0,02
SB Österreich	0,05	-0,07	0,00	-0,05
SB Nicht-Österreich	-0,21	-0,30	-0,02	0,19
Alle	0,04	-0,12	0,00	-0,04

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.3 Nicht-Entfremdung

Der Wert *Nicht-Entfremdung* wird zum einen anhand der Dimension Identifikationsmöglichkeit durch Qualifizierung und Qualifikationsmatching und zum anderen durch die Dimension Identifikation mit der Arbeit gemessen. Auf der objektiven Ebene bezieht sich die Dimension auf die berufliche Weiterbildung (im Sinne der Beziehung mit dem Arbeitsumfeld) und auf die Überqualifikation (im Sinne einer eingeschränkten Identifikation mit der Arbeit). Auf der subjektiven Ebene finden sich Einschätzungen bezüglich der Möglichkeiten eigene Ideen in die Arbeit einzubringen und zur Einschätzung, dass sinnvolle Arbeit geleistet wird. Folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Dimensionen und Indikatoren, die zur Analyse des Wertes Nicht-Entfremdung herangezogen wurden:

Objektiv

- Identifikationsmöglichkeit durch Qualifizierung und Qualifikationsmatching
 - Berufliche Weiterbildung
 - Überqualifikation

Subjektiv

- Identifikation mit der Arbeit
 - Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und sinnvolle Arbeit zu leisten

6.3.1 Identifikationsmöglichkeit durch Qualifizierung / Qualifikationsmatching – objektiv

Berufliche Weiterbildung

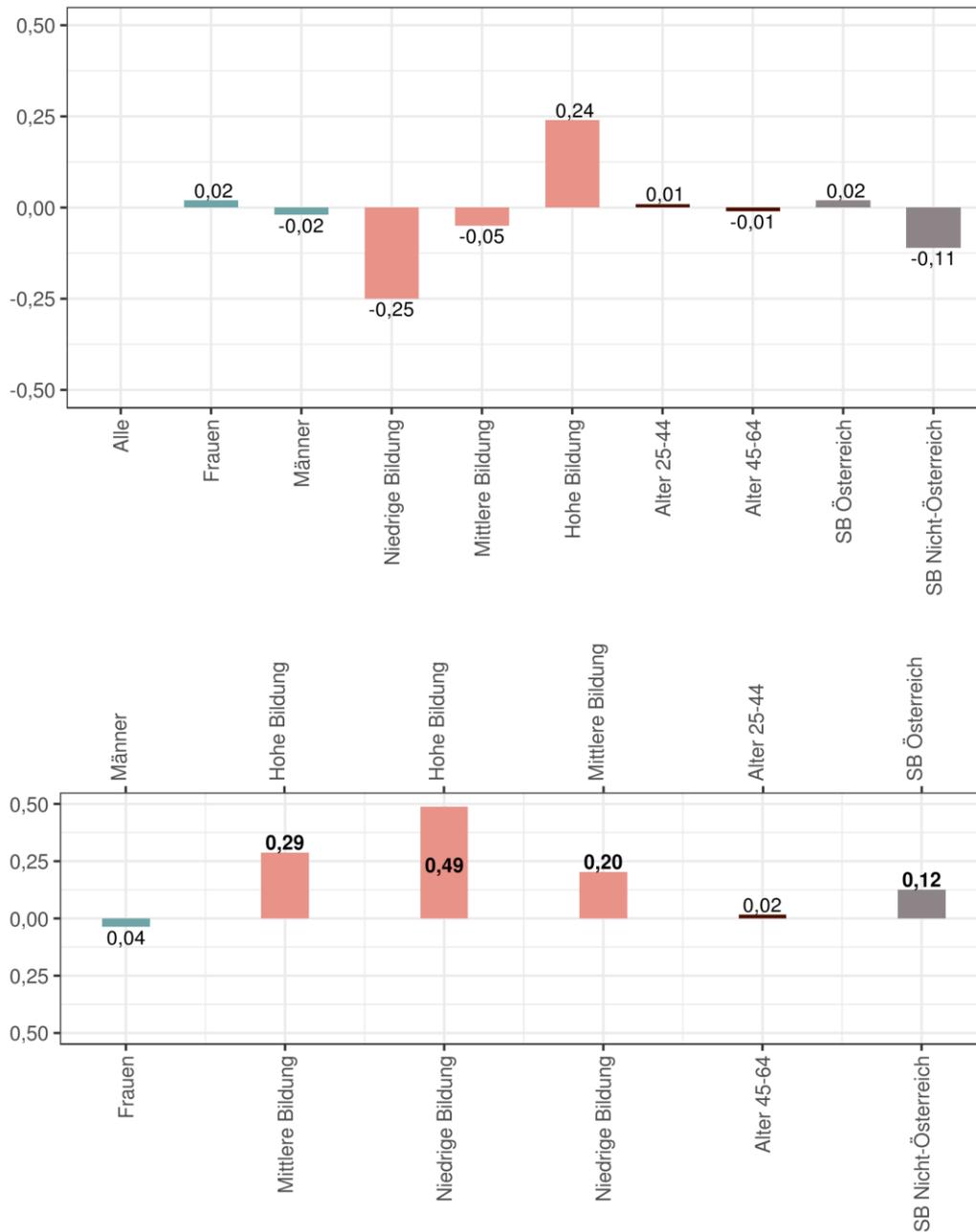
Im LFS wird die berufliche Weiterbildung innerhalb von vier Wochen abgefragt: „*Haben sie von Montag ... bis Sonntag ... (Datum des Referenzzeitraums = Referenzwoche + 3 Wochen davor) außerhalb des regulären Schul- und Hochschulwesens an berufsbezogenen Kursen, Schulungen etc. teilgenommen?*“ Auf diese Frage geben 7,6% der Beschäftigten eine Weiterbildung an (siehe Tabelle 23).

Weiterbildung ist, wie in vielen Studien beschrieben, abhängig vom erreichten Bildungsabschluss: Während nur 2,4% der Beschäftigten mit niedriger Bildung eine berufliche Weiterbildung angeben, sind dies bei hoher Bildung 18,7% (vgl. Tabelle 23). Der Unterschied zwischen niedriger Bildung und hoher Bildung weist eine Effektstärke von 0,49 auf. Auch zwischen mittlerer und hoher Bildung sowie zwischen mittlerer und niedriger Bildung liegt die Differenz über bzw. bei 0,2 (Abbildung 43).

Gegenüber 2005 ist der Anteil an Weiterbildung der Beschäftigten insgesamt um 0,7%-Punkte gesunken (Tabelle 23). Nur bei Älteren und Beschäftigten ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft hat die berufliche Weiterbildung zugenommen – wenn auch in einem geringen Ausmaß. Alle Trends bleiben deutlich unter einer Effektstärke von 0,2. Wie der untere Teil der Abbildung 44 zeigt, sind die Unterschiede zwischen fast allen Gruppen gesunken. D.h. es zeichnet sich eine leichte Annäherung in der beruflichen Weiterbildung ab, die aber durch den stärkeren Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung bei höher Gebildeten, einen Anstieg bei Beschäftigten ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft und bei Älteren gegeben ist. Nur zwischen Frauen und Männern steigt der Unterschied geringfügiger an.

Zusammenfassend: Leichter Rückgang in der beruflichen Weiterbildung und tendenzielle Verringerung der sozialen Ungleichheit. Substanzielle Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen.

Abbildung 43: Berufliche Weiterbildung (soziale Unterschiede, 2015)

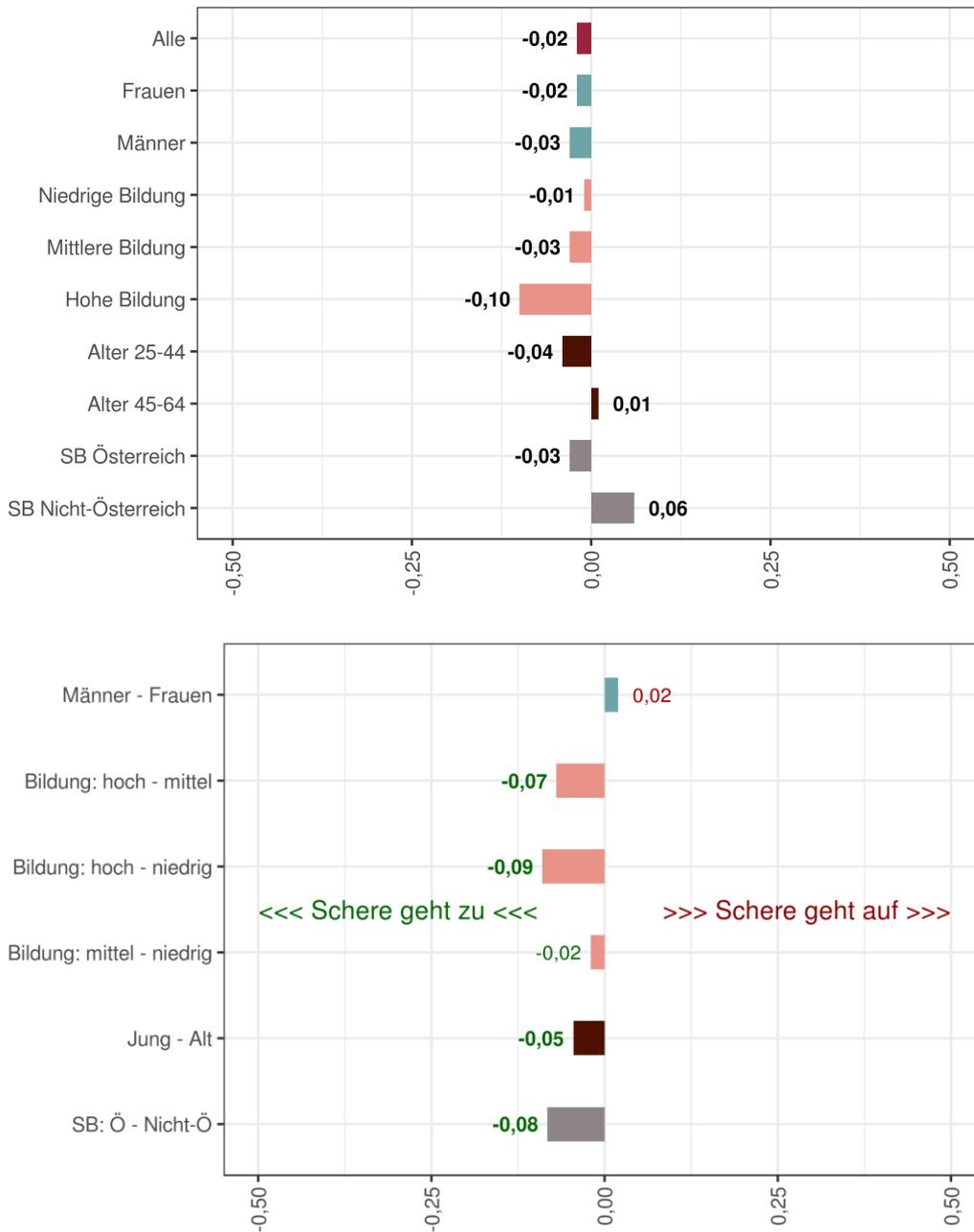


Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 23. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 44: Berufliche Weiterbildung (Trends, 2005- 2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 23. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 23: Berufliche Weiterbildung

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	8,5	7,5	8,1	-0,4	0,03	0,00	0,02	-0,02
Männer	8,0	7,1	7,1	-0,9	0,02	-0,02	-0,02	-0,03
Niedrige Bildung	2,6	2,2	2,4	-0,2	-0,24	-0,26	-0,25	-0,01
Mittlere Bildung	7,3	6,3	6,4	-0,8	-0,01	-0,05	-0,05	-0,03
Hohe Bildung	19,0	15,4	15,1	-3,9	0,34	0,25	0,24	-0,10
Alter 25-44	8,9	7,6	7,8	-1,1	0,05	0,00	0,01	-0,04
Alter 45-64	7,2	6,9	7,4	0,2	-0,02	-0,03	-0,01	0,01
SB Österreich	8,7	7,6	8,0	-0,7	0,04	0,00	0,02	-0,03
SB Nicht-Österreich	3,8	4,3	5,0	1,2	-0,17	-0,14	-0,11	0,06
Alle	8,3	7,3	7,6	-0,7	0,02	-0,01	0,00	-0,02

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Überqualifikation

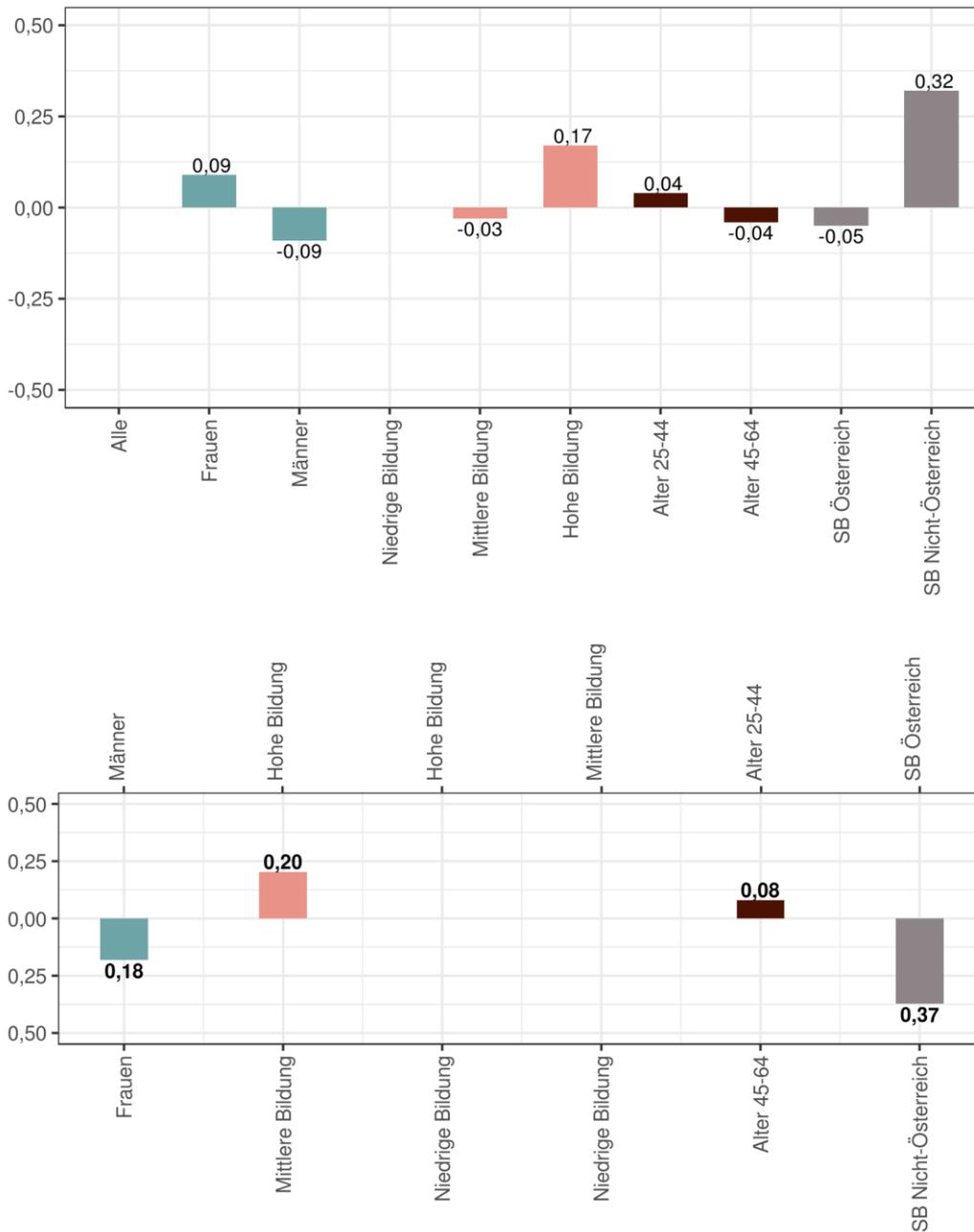
Als Einschränkung der Identifikation mit der Arbeit wird der qualifikatorische Mismatch durch Überqualifikation dargestellt. Für den Anteil von überqualifizierten Beschäftigten wird das Skill-Level der ISCO-Berufskategorien (International Standard Classification of Occupations) genutzt, d.h. die genannten Berufe nach Ö-ISCO Hauptgruppen mit dem erreichten höchsten formalen Bildungsschluss verglichen. Überqualifikation ist dann gegeben, wenn Berufe der ISCO Hauptgruppe 3 mit Universitäts- oder Hochschulabschluss ausgeübt werden, Berufe in ISCO 4 bis 8 mit Universitäts-, Hochschul-, AHS- oder BHS-Abschluss und Berufe in ISCO 9 mit Universitäts-, Hochschul-, AHS-, BHS-, BMS- oder Lehrabschluss. Nach dieser Definition sind insgesamt 12,5% der Beschäftigten überqualifiziert (Tabelle 24).

Die größten Unterschiede zwischen den Gruppen zeigen sich hinsichtlich StaatsbürgerInnenschaft mit einer Effektstärke von 0,37 Punkten (Abbildung 45). Auch zwischen hoher und mittlerer Bildung zeichnet sich ein substanzieller Unterschied mit 0,2 Punkten ab. Beschäftigte mit niedriger Bildung können per Definition nicht überqualifiziert sein und sind damit in der Analyse der sozialen Ungleichheit nicht enthalten. Frauen weisen auch einen höheren Anteil von Überqualifizierten auf, aber mit einer geringeren Effektstärke.

Im Zeitverlauf zeigt sich wenig Veränderung in der Überqualifikation. Insgesamt ist der Anteil von überqualifizierten Beschäftigten von 11,8% 2005 auf 12,5% gestiegen. Am größten ist die Veränderung noch bei Beschäftigten ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft mit einer Effektstärke von 0,10 Punkten. Alle anderen Gruppen ändern sich nur geringfügig (Abbildung 46). Damit ändert sich die soziale Ungleichheit nur wenig. Am stärksten öffnet sich die Schere hinsichtlich StaatsbürgerInnenschaft, aber auch hier mit einer Effektstärke von lediglich 0,11 Punkten nicht substanziell.

Zusammenfassend: Substanzielle Ungleichheit der Überqualifikation nach Bildung und StaatsbürgerInnenschaft. Weitgehend Stabilität über die Zeit.

Abbildung 45: Überqualifikation (soziale Unterschiede, 2015)

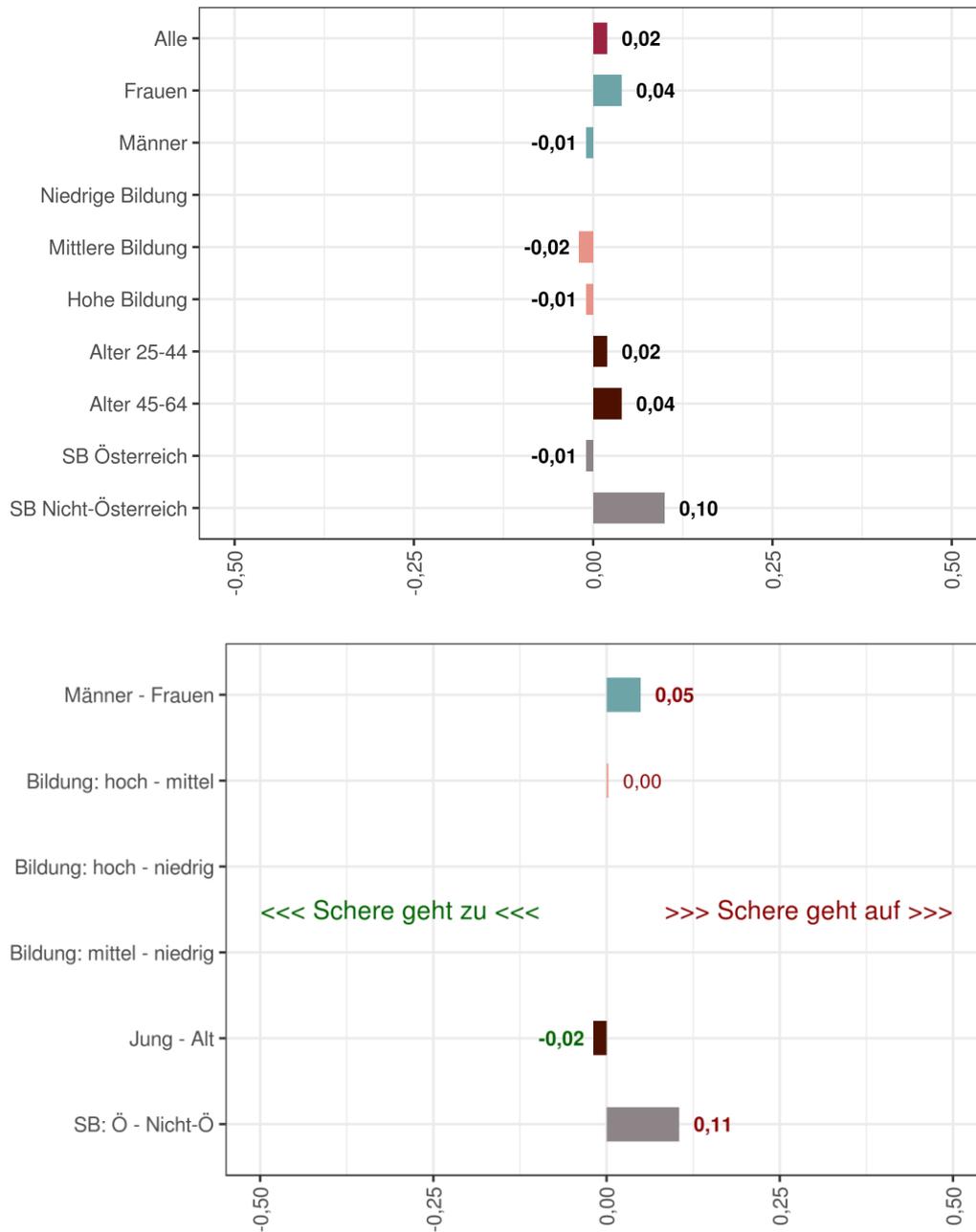


Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 24. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 46: Überqualifikation (Trends, 2005-2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 24. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 24: Überqualifikation

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	14,2	17,2	15,6	1,4	0,05	0,13	0,09	0,04
Männer	9,9	10,6	9,6	-0,3	-0,08	-0,06	-0,09	-0,01
Niedrige Bildung	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Mittlere Bildung	12,0	13,2	11,5	-0,5	-0,02	0,02	-0,03	-0,02
Hohe Bildung	19,2	21,5	18,7	-0,5	0,18	0,24	0,17	-0,01
Alter 25-44	13,0	14,9	13,8	0,8	0,01	0,07	0,04	0,02
Alter 45-64	9,9	12,3	11,2	1,3	-0,08	-0,01	-0,04	0,04
SB Österreich	11,1	12,8	10,8	-0,3	-0,04	0,01	-0,05	-0,01
SB Nicht-Österreich	20,8	23,1	24,8	4,0	0,22	0,28	0,32	0,10
Alle	11,8	13,7	12,5	0,7	-0,02	0,04	0,00	0,02

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.3.2 Identifikation mit der Arbeit – subjektiv

Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und sinnvolle Arbeit zu leisten

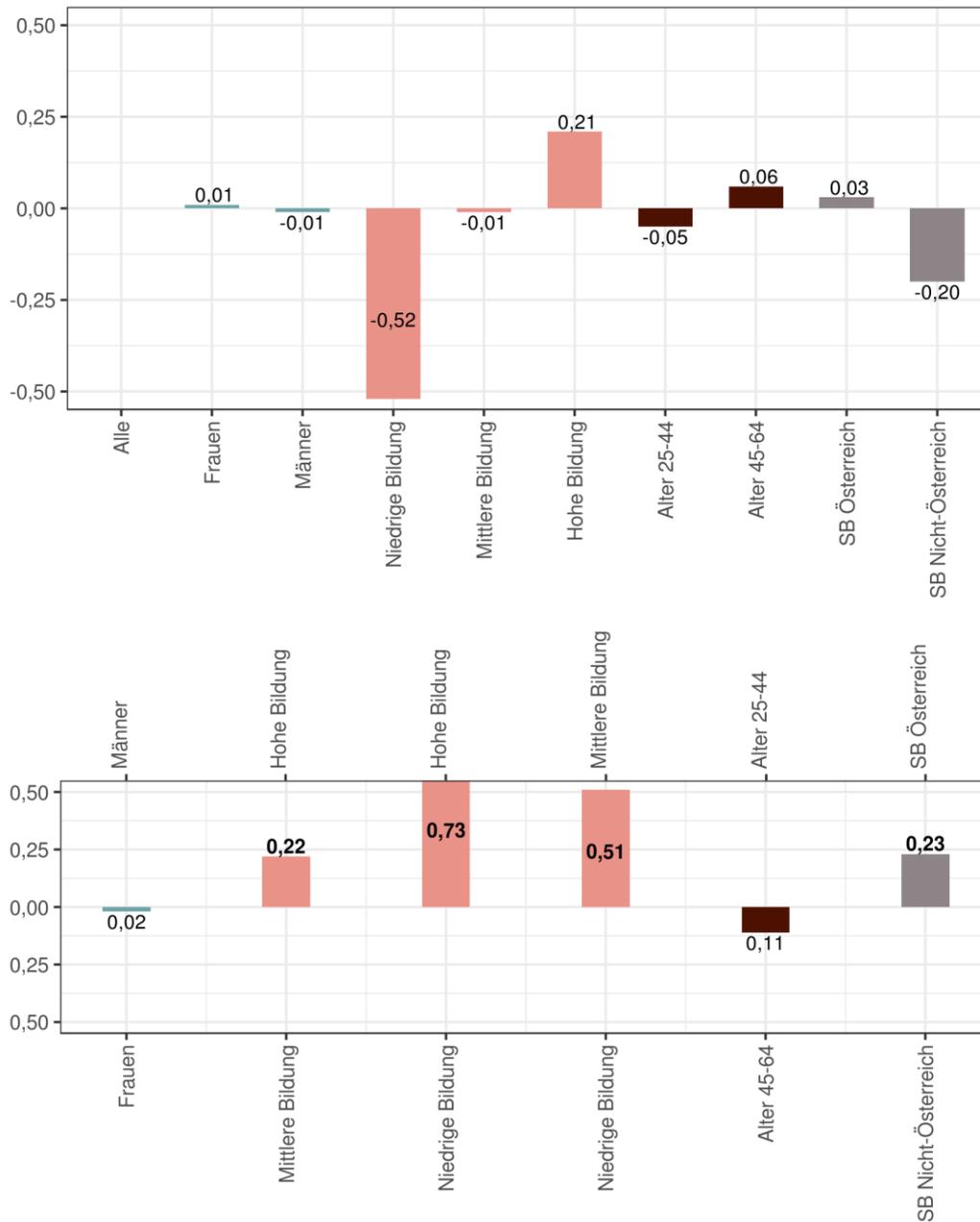
Die Identifikation mit der Arbeit wird anhand von folgenden zwei Fragen im EWCS gemessen: „Wählen Sie bitte für jede der folgenden Aussagen jene Antwort, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: 1.) Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen; 2.) Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten“ (Skala: fünfteilig von *immer* bis *nie*). Dieser Indikator gibt somit Aufschluss über die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen sowie sinnvolle Arbeit zu verrichten. Ein höherer Wert signalisiert höhere Identifikation mit der Arbeit. Der Tabelle 25 können die Werte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten entnommen werden.

Der obere Teil der Abbildung 47 stellt die absoluten sozialen Unterschiede nach Subgruppen dar. Personen mit niedriger Bildung (-0,52 SA) und ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft (-0,2) weisen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt eine niedrigere Identifikation mit der Arbeit auf. Bei hoch Gebildeten ist sie hingegen überdurchschnittlich (0,21 SA). Somit ergeben sich signifikante relative Unterschiede nach Bildung und StaatsbürgerInnenschaft (unterer Teil der Abbildung 47).

Die Identifikation mit der Arbeit ist in allen Subgruppen rückläufig. Signifikant ist die Veränderung im Zeitverlauf für Frauen (-0,15 SA) sowie mittel (-0,15 SA) und hoch (-0,44 SA) Gebildete. Die sozialen Unterschiede zwischen den Subgruppen haben sich durch diese Entwicklung tendenziell verringert. Die Veränderung ist jedoch nicht signifikant (Abbildung 48).

Zusammenfassend: Soziale Unterschiede nach Bildung. Substanzielle Verschlechterung für höher Gebildete. Soziale Unterschiede verringern sich tendenziell (jedoch nicht signifikant).

Abbildung 47: Möglichkeit, eigenen Ideen einzubringen und sinnvolle Arbeit zu verrichten (soziale Unterschiede, 2015)

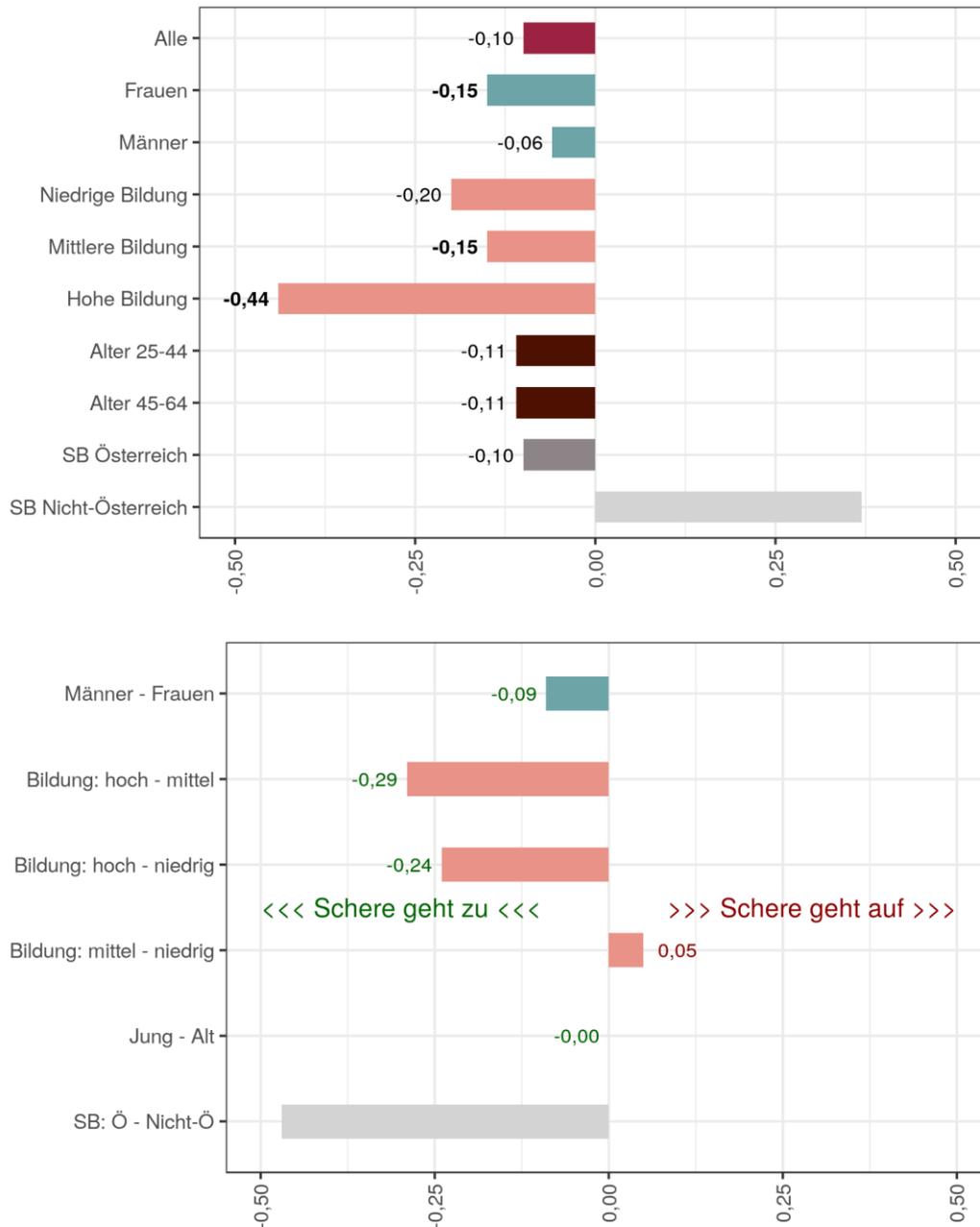


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 25. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 48: Möglichkeit, eigenen Ideen einzubringen und sinnvolle Arbeit zu verrichten (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 25. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegraut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 25: Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und sinnvolle Arbeit zu leisten

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	0,16	-0,15	0,01	-0,15
Männer	0,05	-0,35	-0,01	-0,06
Niedrige Bildung	-0,32	-0,77	-0,52	-0,20
Mittlere Bildung	0,14	-0,25	-0,01	-0,15
Hohe Bildung	0,65	0,07	0,21	-0,44
Alter 25-44	0,06	-0,30	-0,05	-0,11
Alter 45-64	0,17	-0,21	0,06	-0,11
SB Österreich	0,13	-0,21	0,03	-0,10
SB Nicht-Österreich	-0,57	-0,42	-0,20	0,37
Alle	0,10	-0,26	0,00	-0,10

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.4 Solidarität

Der Wert *Solidarität* umfasst die Dimensionen Arbeit in der Freizeit, welche durch unbezahlte Überstunden operationalisiert wurde, und subjektive Einschätzungen zur betrieblichen Kooperation (Mitbestimmung und Unterstützungsmöglichkeiten) als auch zur gesellschaftlichen Kooperation (soziales Vertrauen). Folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Dimensionen und Indikatoren, die zur Analyse des Wertes Solidarität herangezogen wurden:

Objektiv

- Vergütete Mehrarbeit
 - Unbezahlte Überstunden

Subjektiv

- Betriebliche Kooperation
 - Unterstützung am Arbeitsplatz
 - Betriebliche Mitbestimmung
- Einschätzung gesellschaftlicher Kooperation
 - Soziales Vertrauen

6.4.1 Vergütete Mehrarbeit - objektiv

Unbezahlte Überstunden

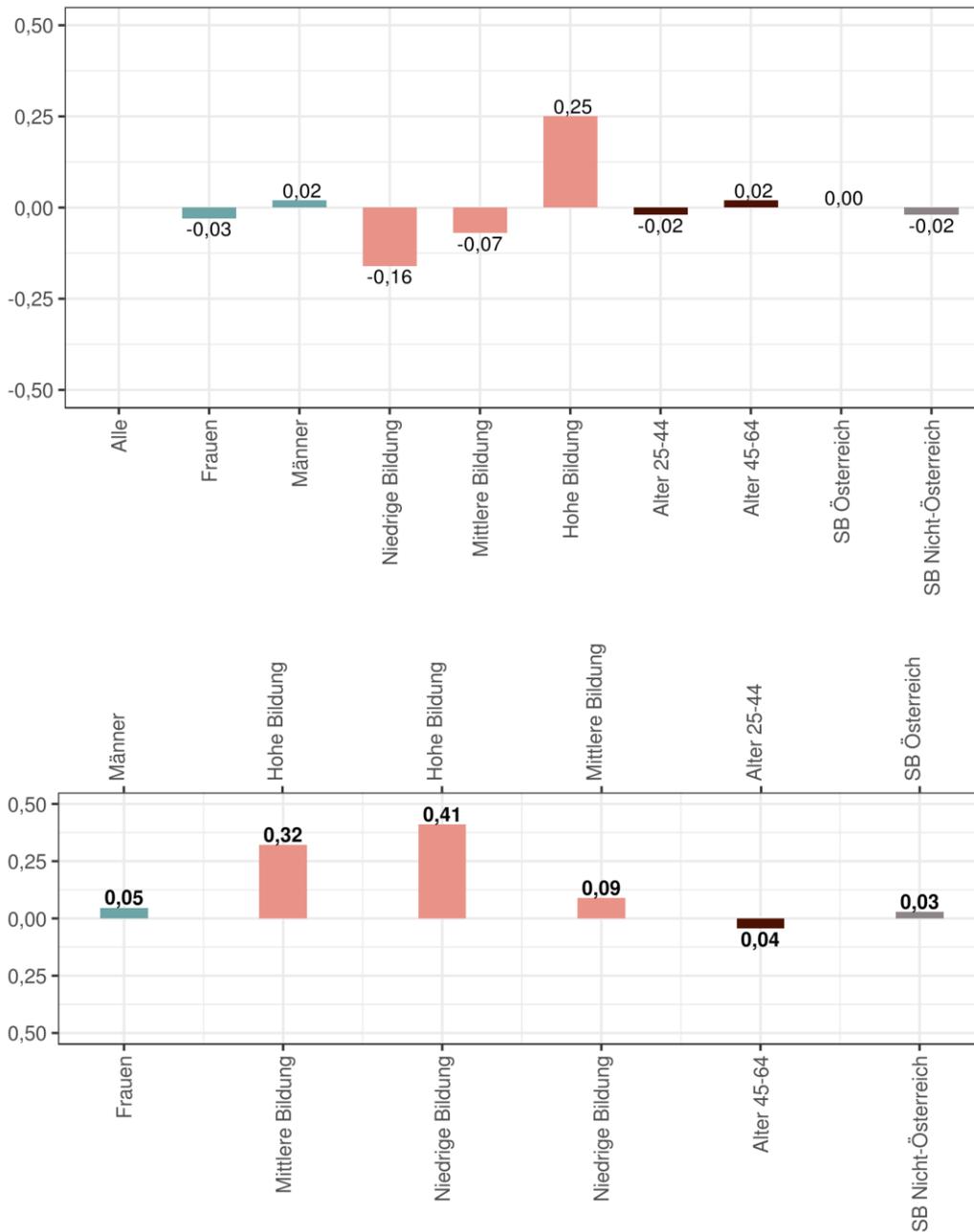
Eine Einschränkung der Solidarität wird durch unvergütete Mehrarbeit, konkret unbezahlte Überstunden, gesehen. Im LFS 2010 und 2015 wurden explizit unbezahlte Überstunden abgefragt: „Haben Sie in dieser Woche (Datum der Referenzwoche) unbezahlte Überstunden geleistet? Das sind Stunden, die nicht bezahlt werden und für die auch kein Zeitausgleich genommen werden kann.“ Für die Erhebung 2005 wurden die unbezahlten Überstunden aus der Differenz der geleisteten Überstunden und der bezahlten Überstunden berechnet.

Insgesamt ist der Anteil von Beschäftigten, die unbezahlte Überstunden angeben, relativ gering und ist zwischen 2005 und 2015 von 5,6% auf 3,0% gesunken (vgl. Tabelle 26). Deutlich höher ist der Anteil von Beschäftigten mit hoher Bildung (8,8%), während weniger als 1% mit niedriger Bildung unbezahlte Überstunden nennen. Damit ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen mit einer Effektstärke von 0,41 Punkten zwischen niedriger und hoher Bildung sowie 0,32 Punkten zwischen mittlerer und hoher Bildung (Abbildung 49).

Im Zeitvergleich 2005 und 2015 sinkt der Anteil von unbezahlten Überstunden in allen sozialen Gruppen mit Ausnahme der Beschäftigten mit hoher Bildung. Im Jahr 2010 waren die Angaben zu unbezahlten Überstunden bei höherer Bildung mit 10,8% sogar noch höher. Allerdings erreicht nur die Effektstärke der mittleren Bildung den Grenzwert von 0,2 für einen substantiell relevanten Trend (Abbildung 50). Die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen sind aufgrund der abweichenden Entwicklung bei den höher Gebildeten über die Zeit gestiegen, wobei auch hier nur die Differenz zwischen mittlerer und höherer Bildung eine Effektstärke über 0,2 erreicht (Abbildung 50).

Zusammenfassend: Leichter Fortschritt durch Rückgang unbezahlter Überstunden in allen Gruppen. Zunahme der Ungleichheit zwischen Bildungsgruppen durch mangelnde Verbesserung bei höherer Bildung.

Abbildung 49: Unbezahlte Überstunden (soziale Unterschiede, 2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 26. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 50: Unbezahlte Überstunden (Trends, 2005-2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 26. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 26: Unbezahlte Überstunden

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	5,6	3,2	2,6	-3,0	0,13	0,01	-0,03	-0,15
Männer	5,7	4,8	3,4	-2,3	0,13	0,09	0,02	-0,11
Niedrige Bildung	2,8	1,6	0,9	-1,9	-0,01	-0,09	-0,16	-0,15
Mittlere Bildung	5,6	3,1	2,0	-3,6	0,13	0,00	-0,07	-0,20
Hohe Bildung	8,8	10,9	8,8	0,0	0,25	0,32	0,25	0,00
Alter 25-44	6,0	4,0	2,7	-3,4	0,15	0,05	-0,02	-0,17
Alter 45-64	5,0	4,1	3,4	-1,6	0,10	0,06	0,02	-0,08
SB Österreich	5,8	4,1	3,1	-2,8	0,14	0,06	0,00	-0,13
SB Nicht-Österreich	3,8	3,5	2,6	-1,2	0,04	0,03	-0,02	-0,07
Alle	5,6	4,1	3,0	-2,6	0,13	0,06	0,00	-0,13

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.4.2 Betriebliche Kooperation – subjektiv

Betriebliche Mitbestimmung

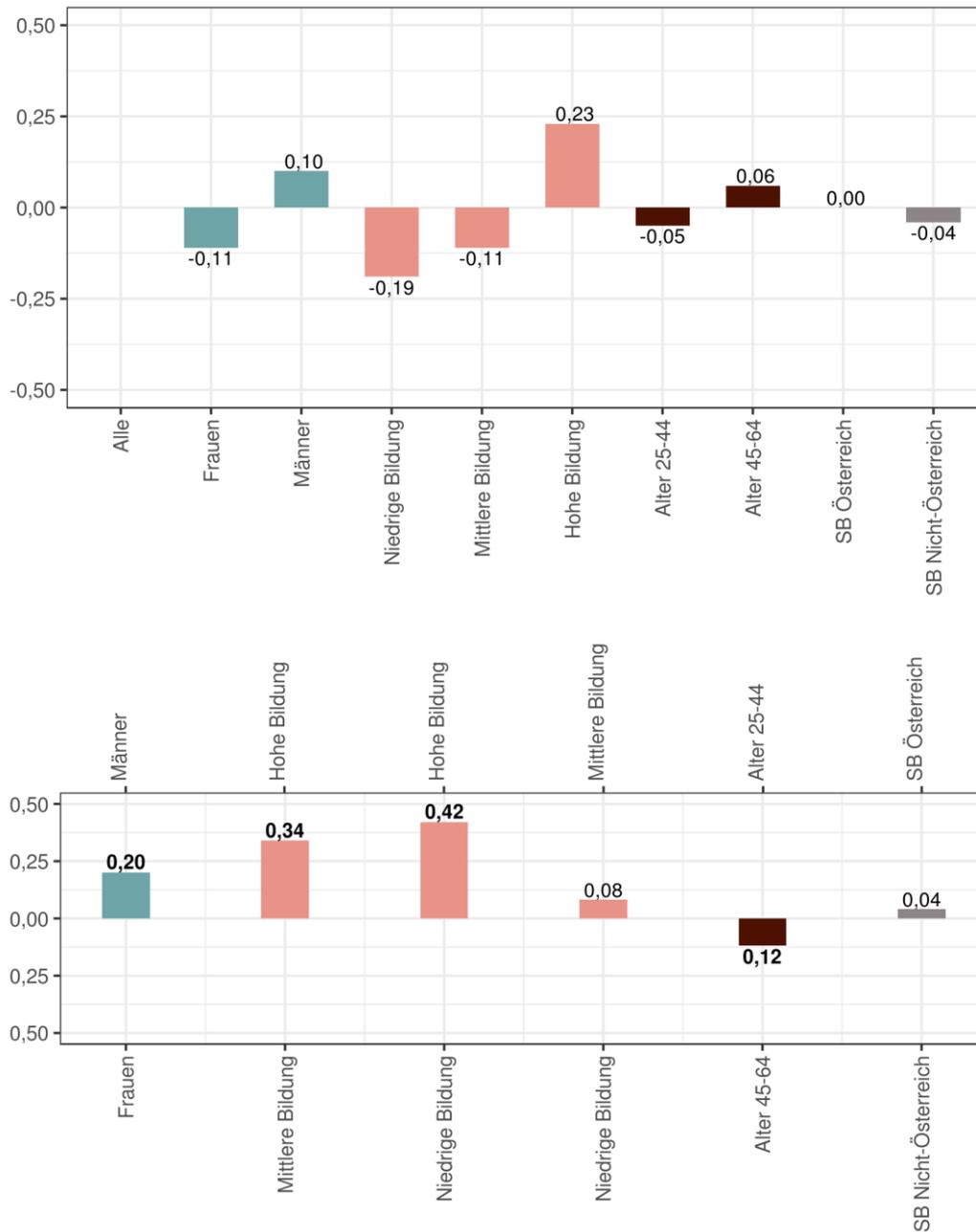
Die subjektive Einschätzung der Mitbestimmung im Betrieb wird im ESS anhand der folgenden Frage gemessen: „In welchem Ausmaß erlaubt es Ihr Arbeitgeber oder Ihre Geschäftsleitung, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz strategische Entscheidungen über die Tätigkeit Ihres Unternehmens oder Ihrer Dienststelle beeinflussen?“ (Skala 0 bis 10). Im Durchschnitt erreichte die betriebliche Mitbestimmung auf dieser Skala zum ersten Zeitpunkt (2005/07) einen Wert von 4,8 und fiel dann zum zweiten Zeitpunkt (2014/16) auf einen durchschnittlichen Wert von 3,8 (siehe Tabelle 27). Das durchschnittliche Ausmaß an subjektiv empfundener Mitbestimmungsmöglichkeit kann damit als relativ bescheiden eingeschätzt werden und fiel auch im Zeitverlauf.

Wie in Abbildung 51 dargestellt, **zeigen sich im Ausmaß der Mitbestimmung im Betrieb signifikante Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen**. Jene mit niedriger Bildung weisen im Schnitt eine um 0,24 SA geringere Autonomie auf als der Durchschnitt. Die Differenz zwischen der niedrigsten und höchsten Bildungsgruppe beträgt rund 0,42 SA (das sind rund 1,5 Punkte auf der 11-teiligen Originalskala, siehe Tabelle 27). Die Mittelwertdifferenzen zugunsten der hoch Gebildeten (rund 0,42 SA im Vergleich zu den niedrig Gebildeten), zugunsten der Männer (rund 0,20 SA) sowie zugunsten der Älteren (0,12 SA) sind statistisch signifikant. Dagegen gibt es keine signifikanten Mittelwertunterschiede nach StaatsbürgerInnenschaft.

Hinsichtlich der Veränderungen zwischen den beiden Messzeitpunkten (Abbildung 52) zeigt sich ein signifikant negativer Trend (minus 0,28 SA) in der Gesamtstichprobe wie auch in ähnlichem Ausmaß in fast allen Subgruppen. Die soziale Ungleichheit zwischen den Subgruppen hat sich damit nicht verstärkt.

Zusammenfassend: Soziale Ungleichheit zugunsten der Männer und der hoch Gebildeten. Sozialer Rückschritt im Durchschnittsniveau, der in allen Subgruppen geteilt wurde.

Abbildung 51: Betriebliche Mitbestimmung (soziale Unterschiede, 2014/16)

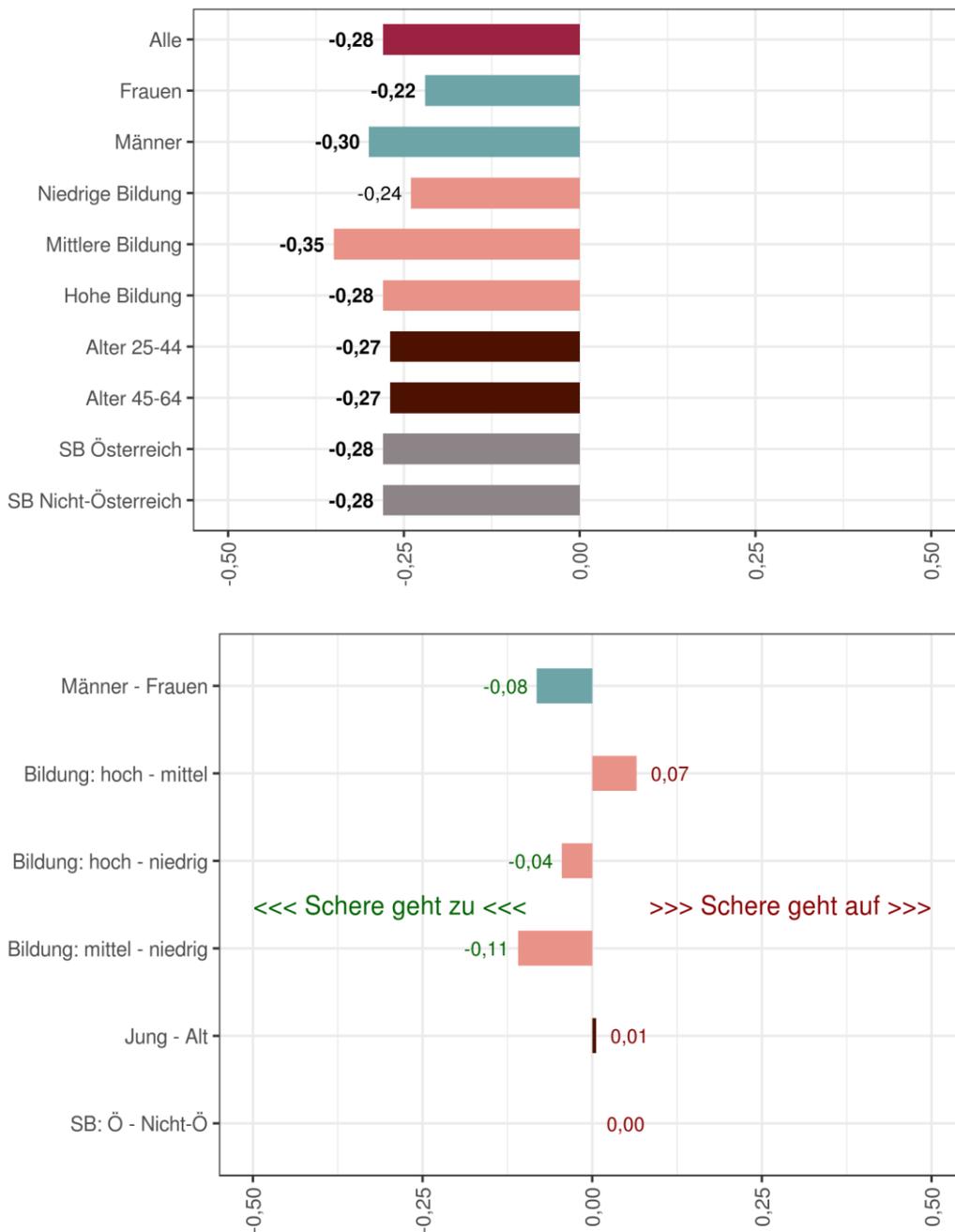


Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Mittelwerte auf der Originalskala, siehe Tabelle 27. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau (Mittelwert) des standardisierten Index.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im Mittelwert des standardisierten Index zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 52: Betriebliche Mitbestimmung (Trends, 2004/06-2014/16)



Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Trends in den Mittelwerten auf der Originalskala, siehe Tabelle 27. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Mittelwert zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 27: Betriebliche Mitbestimmung

	Absolut (Durchschnitt)			Standardisiert		
	2004/06	2014/16	Trend	2004/06	2014/16	Trend
Frauen	4,18	3,38	-0,80	0,11	-0,11	-0,22
Männer	5,20	4,10	-1,10	0,40	0,10	-0,30
Niedrige Bildung	3,95	3,09	-0,86	0,05	-0,19	-0,24
Mittlere Bildung	4,64	3,38	-1,26	0,24	-0,11	-0,35
Hohe Bildung	5,63	4,61	-1,02	0,52	0,23	-0,28
Alter 25-44	4,56	3,57	-0,99	0,22	-0,05	-0,27
Alter 45-64	4,97	4,00	-0,97	0,33	0,06	-0,27
SB Österreich	4,77	3,78	-0,99	0,28	0,00	-0,28
SB Nicht-Österreich	4,63	3,63	-1,00	0,24	-0,04	-0,28
Alle	4,77	3,76	-1,01	0,28	0,00	-0,28

Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Mittelwerte und Trends in den Mittelwerten auf Basis der Werte auf der Originalskala (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Mittelwerte und Trends in den standardisierten Mittelwerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurde die Indexvariable auf einen Mittelwert von 0 zum Zeitpunkt der aktuellsten Messung und eine Standardabweichung von 1 standardisiert). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Unterstützung am Arbeitsplatz

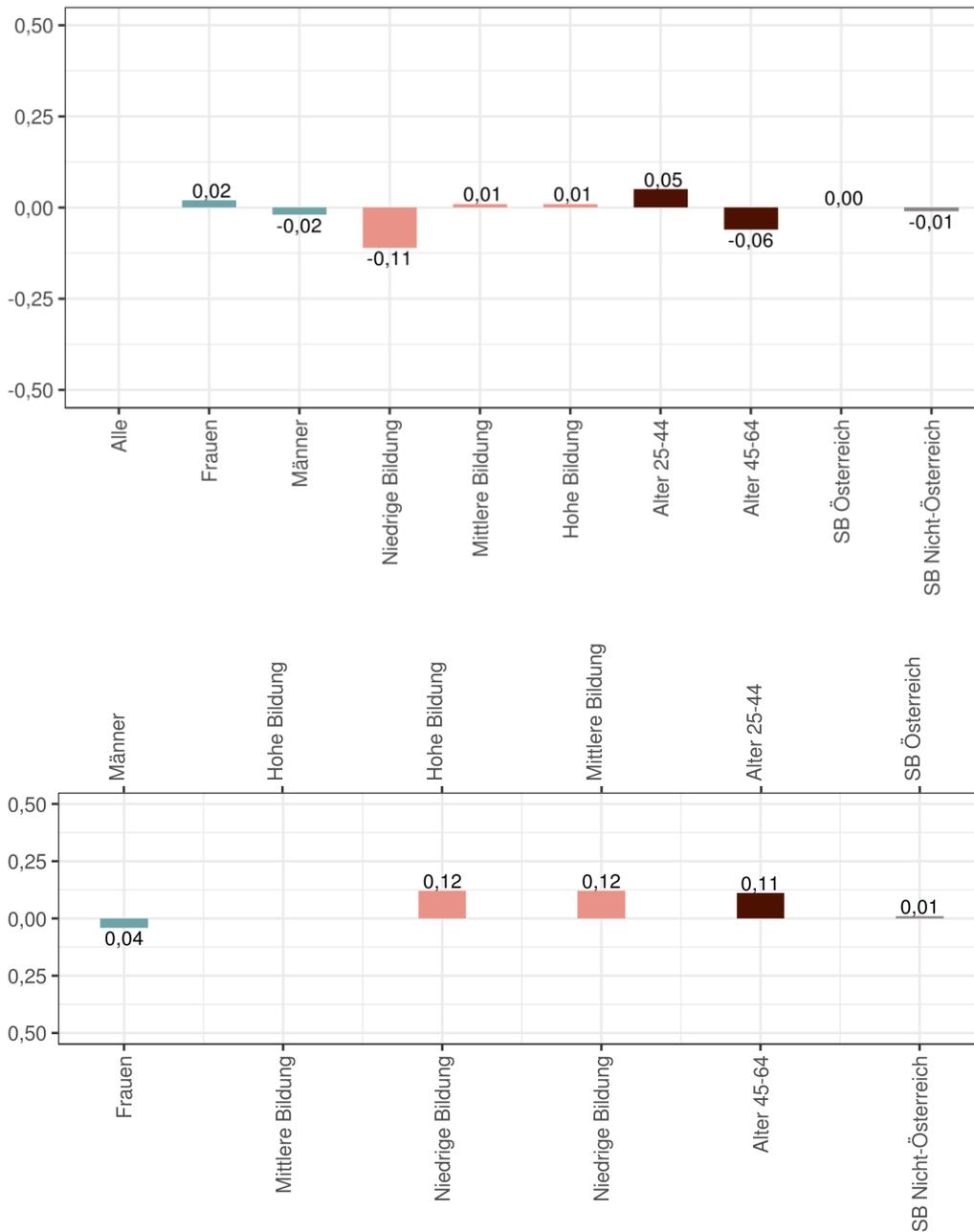
Die Unterstützung am Arbeitsplatz wird mit zwei Fragen des EWCS gemessen: „Wählen Sie bitte für jede der folgenden Aussagen jene Antwort, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: 1.) Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie; 2.) Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie“ (Skala: fünfteilige Skala von *immer* bis *nie*). Ein höherer Faktorscore drückt eine höhere Unterstützung am Arbeitsplatz aus.

Abbildung 53 zeigt die sozialen Unterschiede in der Unterstützung am Arbeitsplatz. Keine der Subgruppen weist hierbei eine hohe Abweichung zum Gesamtdurchschnitt auf. Auch die sozialen Unterschiede zwischen den Gruppen fallen durchwegs gering aus.

Die Entwicklung des Indikators im Zeitraum von 2005 bis 2015 ist in Abbildung 54 dargestellt. Insgesamt ist das Ausmaß der Unterstützung am Arbeitsplatz leicht, jedoch nicht signifikant, gesunken. Signifikant verbessert hat sich nur die Unterstützung am Arbeitsplatz für Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft (0,84 SA). Weitere Informationen zum Indikator in den unterschiedlichen Erhebungswellen können der Tabelle 28 entnommen werden.

Zusammenfassend: Keine substanziellen sozialen Unterschiede und Veränderungen im Zeitverlauf.

Abbildung 53: Unterstützung am Arbeitsplatz (soziale Unterschiede, 2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 28. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 54: Unterstützung am Arbeitsplatz (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 28. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegaut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 28: Unterstützung am Arbeitsplatz

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	0,02	-0,01	0,02	0,00
Männer	0,09	-0,12	-0,02	-0,11
Niedrige Bildung	-0,04	-0,59	-0,11	-0,07
Mittlere Bildung	0,07	0,00	0,01	-0,06
Hohe Bildung	0,22	-0,05	0,01	-0,21
Alter 25-44	0,09	0,01	0,05	-0,04
Alter 45-64	-0,01	-0,16	-0,06	-0,05
SB Österreich	0,09	-0,03	0,00	-0,09
SB Nicht-Österreich	-0,85	-0,18	-0,01	0,84
Alle	0,06	-0,07	0,00	-0,06

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.4.3 Einschätzung gesellschaftlicher Kooperation – subjektiv

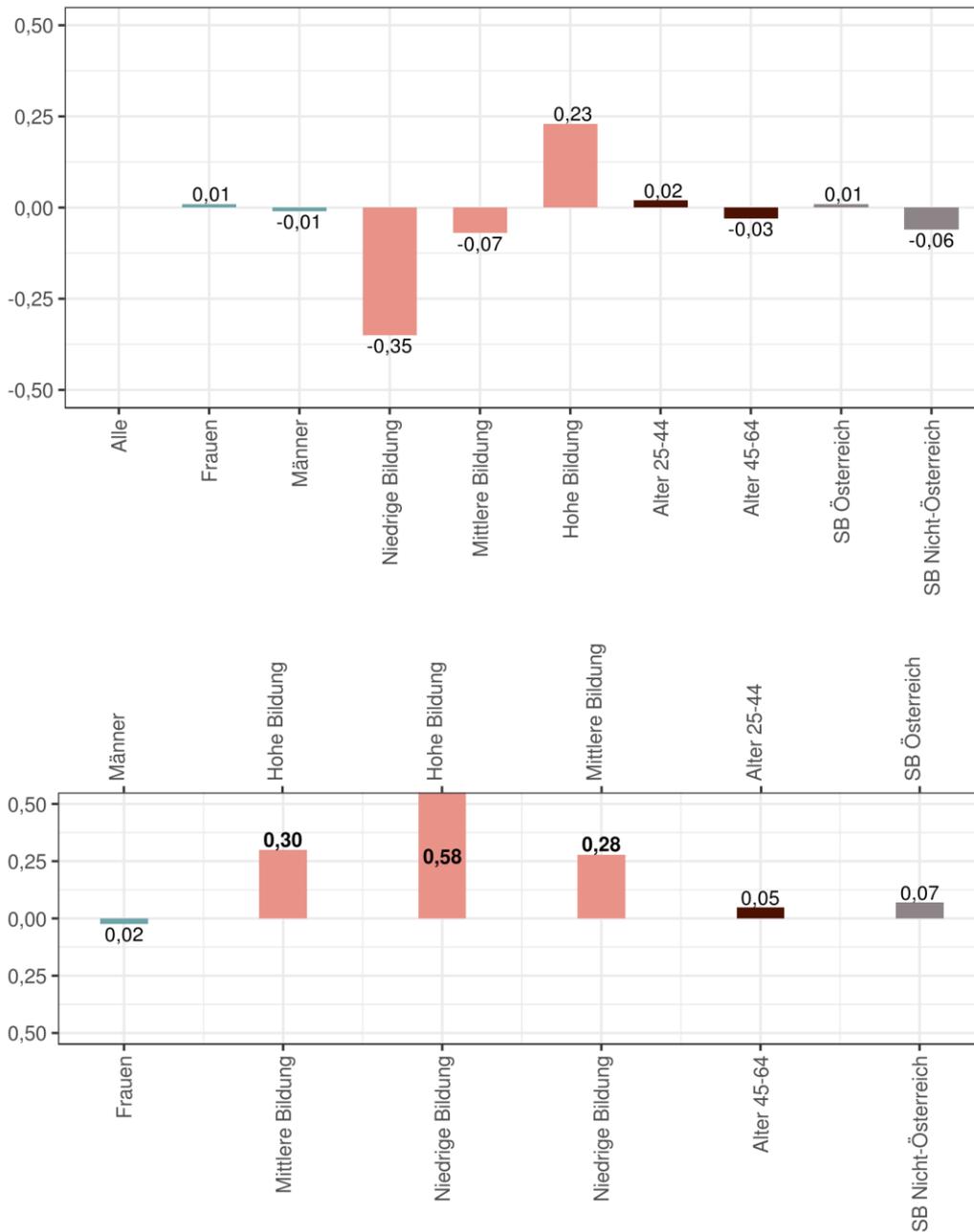
Soziales Vertrauen

Das generalisierte soziale Vertrauen wird im ESS anhand der folgenden drei Fragen gemessen, die jeweils auf einer Skala von 0 bis 10 beantwortet werden: „Würden Sie ganz generell sagen, dass man den meisten Menschen vertrauen kann oder dass man im Umgang mit den Menschen nicht vorsichtig genug sein kann?“ „Glauben Sie, dass die meisten Menschen versuchen, Sie auszunutzen, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten, oder würden sie sich Ihnen gegenüber fair verhalten?“ „Würden Sie sagen, dass die meisten Menschen im Großen und Ganzen versuchen, hilfsbereit zu sein, oder sind sie meistens nur auf den eigenen Vorteil bedacht?“ Auf Basis eines Summenindex, der weiterhin auf einer Skala von 0-10 gemessen wird, erreichte das soziale Vertrauen zum ersten Messzeitpunkt (2005/07) einen Wert von 5,5 und zum zweiten Messzeitpunkt (2014/16) einen Wert von 5,6 (siehe Tabelle 29).

Es zeigen sich relativ große Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen (Abbildung 55). Die Differenz zwischen der niedrigsten und höchsten Bildungsgruppe beträgt damit rund 0,58 SA (bzw. rund 1 Punkt auf der 11-teiligen Originalskala). Keine signifikanten Unterschiede ergeben sich zwischen Frauen und Männern sowie zwischen den Altersgruppen. Hinsichtlich der Veränderungen im Mittelwert zwischen den beiden Messzeitpunkten (Abbildung 56) zeigt sich ein schwacher, jedoch signifikant positiver Trend (plus 0,07 SA) in der Gesamtstichprobe wie auch in der Subgruppe der österreichischen StaatsbürgerInnen. Jene mit niedriger Bildung zeigen einen leicht negativen Trend (minus 0,17 SA), während jene mit hoher Bildung einen leicht positiven Trend verzeichneten (plus 0,18 SA). Dies führte zu einer Akzentuierung der sozialen Ungleichheit zwischen den Bildungsgruppen — die Differenz im Indexwert zwischen der niedrigsten und höchsten Bildungsgruppe stieg von rund 0,23 SA auf rund 0,58 SA (dieser Unterschied im Trend zwischen den Bildungsgruppen ist statistisch signifikant, unterer Teil der Abbildung 56).

Zusammenfassend: Schwach ausgeprägter sozialer Fortschritt in Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung. Jedoch verstärkte soziale Ungleichheit zwischen Bildungsgruppen.

Abbildung 55: Soziales Vertrauen (soziale Unterschiede, 2014/16)

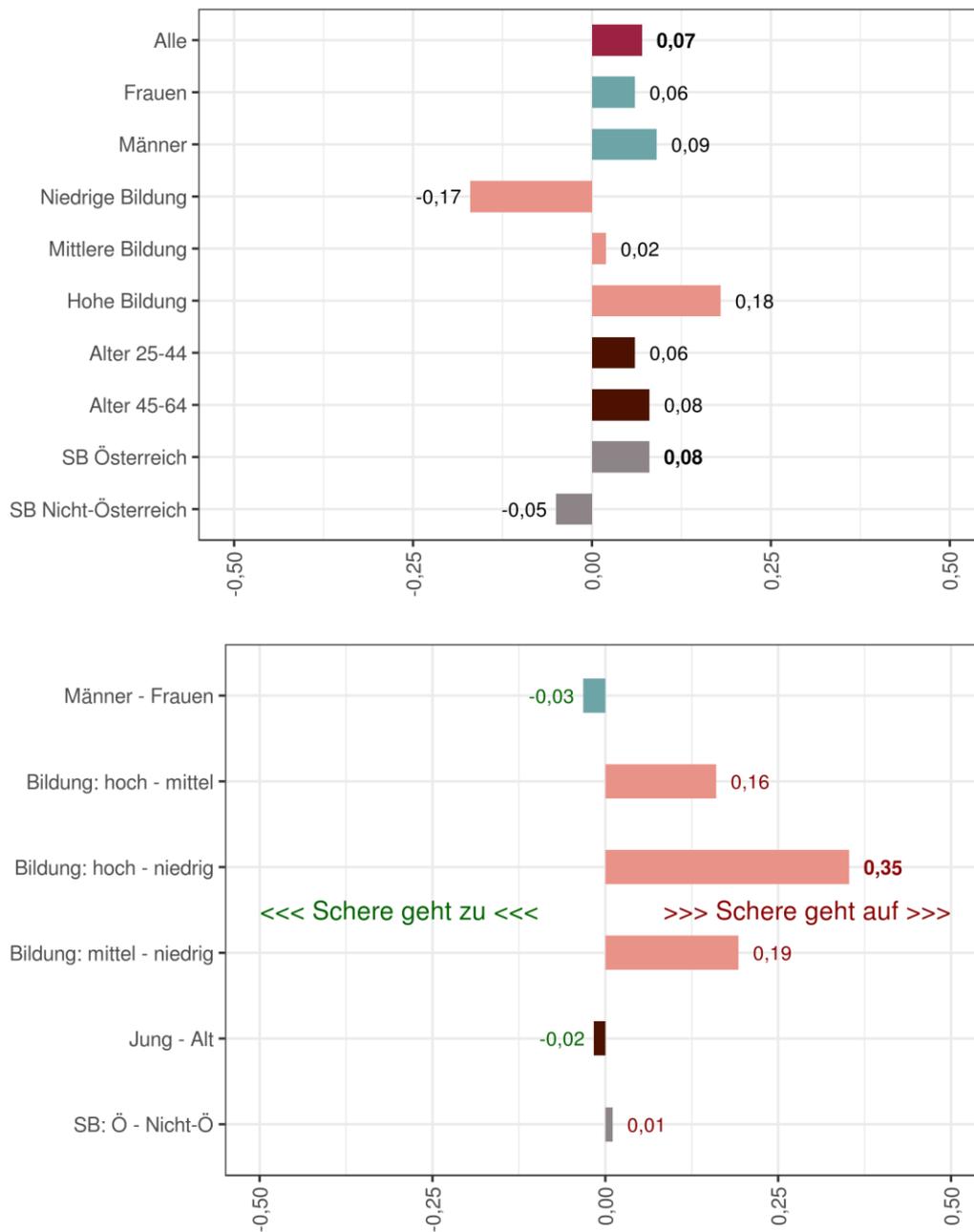


Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Mittelwerte auf der Originalskala, siehe Tabelle 29. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau (Mittelwert) des standardisierten Index.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im Mittelwert des standardisierten Index zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 56: Soziales Vertrauen (Trends, 2004/06-2014/16)



Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Indexvariable wurde standardisiert auf einen Mittelwert von 0 zum aktuellsten Messzeitpunkt und eine Standardabweichung von 1. Für Trends in den Mittelwerten auf der Originalskala, siehe Tabelle 29. Für Fallzahlen siehe Tabelle 5.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Mittelwert zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 29: Soziales Vertrauen

	Absolut (Durchschnitt)			Standardisiert		
	2004/06	2014/16	Trend	2004/06	2014/16	Trend
Frauen	5,51	5,61	0,10	-0,04	0,01	0,06
Männer	5,41	5,57	0,16	-0,10	-0,01	0,09
Niedrige Bildung	5,25	4,95	-0,30	-0,18	-0,35	-0,17
Mittlere Bildung	5,41	5,46	0,05	-0,09	-0,07	0,02
Hohe Bildung	5,67	6,00	0,33	0,05	0,23	0,18
Alter 25-44	5,51	5,63	0,12	-0,04	0,02	0,06
Alter 45-64	5,39	5,54	0,15	-0,11	-0,03	0,08
SB Österreich	5,45	5,60	0,15	-0,08	0,01	0,08
SB Nicht-Österreich	5,55	5,47	-0,08	-0,02	-0,06	-0,05
Alle	5,45	5,59	0,14	-0,07	0,00	0,07

Quelle: European Social Survey (ESS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Mittelwerte und Trends in den Mittelwerten auf Basis der Werte auf der Originalskala (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Mittelwerte und Trends in den standardisierten Mittelwerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurde die Indexvariable auf einen Mittelwert von 0 zum Zeitpunkt der aktuellsten Messung und eine Standardabweichung von 1 standardisiert). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.5 Anerkennung

Der Wert *Anerkennung* wird mittels objektiver und subjektiver Indikatoren jeweils auf einer monetären und einer nicht-monetären Dimension abgebildet. Die monetäre Dimension umfasst die Bruttostundenlöhne und die subjektive Wahrnehmung der Bezahlung. Die nicht-monetäre Dimension wird zum einen anhand der Einschätzung zu Aufstiegsmöglichkeiten gemessen und zum anderen an der Einschätzung der Erwerbstätigen, inwieweit sie leitende Funktionen ausüben. Folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Dimensionen und Indikatoren, die zur Analyse des Wertes *Anerkennung* herangezogen wurden:

Objektiv

- Monetäre Anerkennung
 - Bruttostundenlohn
- Nicht-monetäre Anerkennung
 - Leitende Positionen

Subjektiv

- Wahrnehmung von monetärer und nicht-monetärer Anerkennung
 - Angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten

6.5.1 Monetäre Anerkennung – objektiv

Bruttostundenlohn

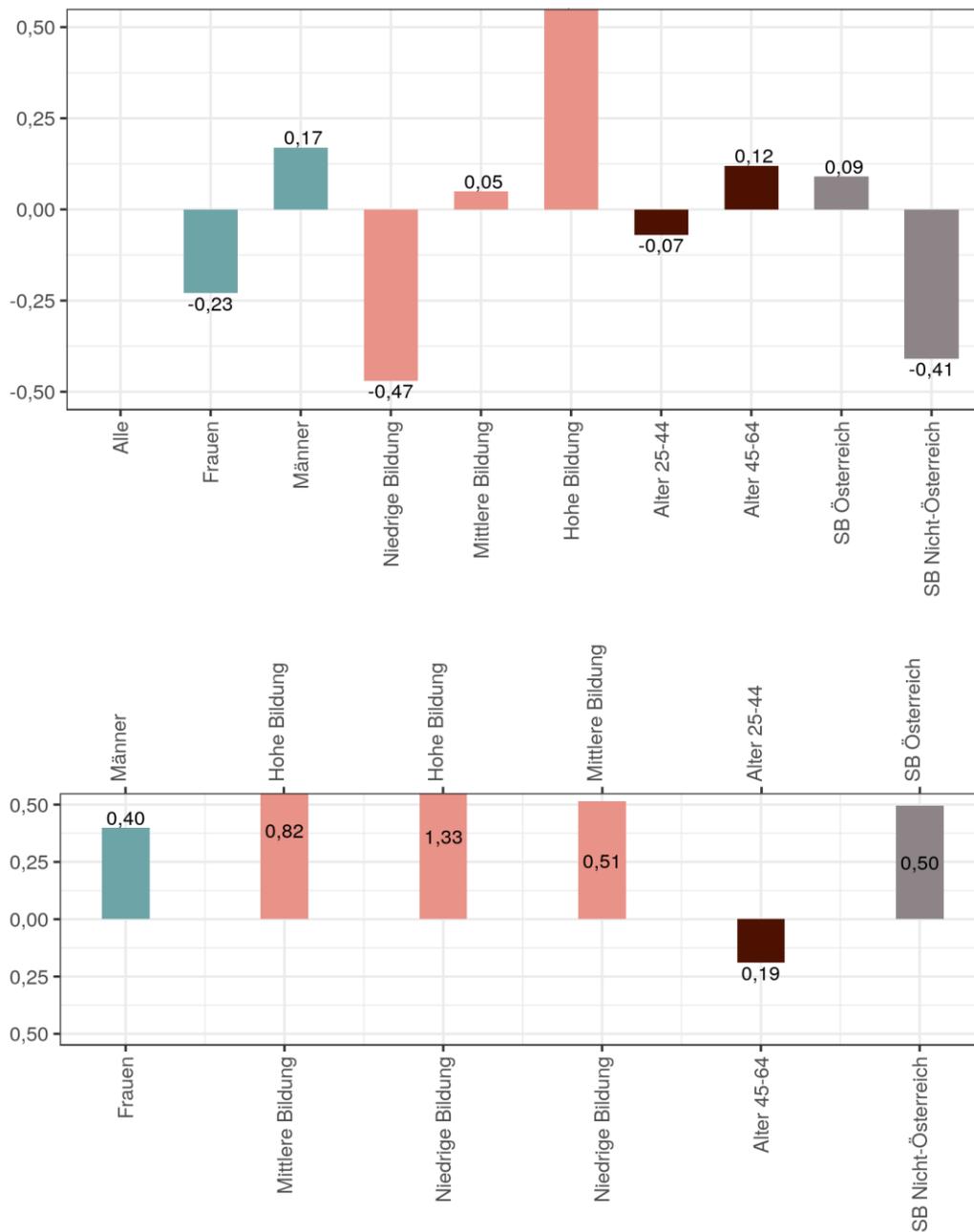
Die Bruttostundenlöhne auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006, 2010 und 2014 wurden uns in Form einer Sonderauswertung von der Statistik Austria zur Verfügung gestellt, da die Individualdaten aus Datenschutzgründen nicht verfügbar sind. Die Verdienststrukturerhebung bietet Informationen über die Höhe und Struktur der Verdienste der unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Sie beinhaltet valide Daten zu Stundenlöhnen einer großen Stichprobe (rund 180.000 Beschäftigte) und sowohl Angaben zu den Unternehmen (z. B. Wirtschaftstätigkeit, Unternehmensgröße oder Standort) als auch zu den Beschäftigten (z. B. Geschlecht, Alter, Ausbildung, Beruf oder Dauer der Unternehmenszugehörigkeit). Nicht erfasst werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Für den Indikator wurden die nominellen Bruttostundenlöhne mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert, um die Entwicklung der Reallöhne darzustellen.

Im Schnitt haben Beschäftigte im Jahr 2014 einen Stundenlohn von 14,46€ erzielt. Gemessen in Realeinkommen war dies nur geringfügig mehr als 2006 (14,39€) und weniger als 2010 (14,70€). Die Bruttostundenlöhne variieren in allen berücksichtigten Ungleichheitsdimensionen sehr stark, am stärksten nach Bildungskategorien (niedrige Bildung 11,10€, höhere Bildung 20,72€; Effektstärke 1,33). Ähnlich hoch sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen (2,92€, Effektstärke 0,40) und hinsichtlich StaatsbürgerInnenschaft (3,59€, Effektstärke 0,50) (siehe Abbildung 57 und Tabelle 30).

Im Zeitverlauf sind die Stundenlöhne von Beschäftigten mit höherer Bildung gesunken (Effektstärke -0,30), während in den meisten anderen Kategorien kleine Anstiege zu verzeichnen sind (Abbildung 58). Damit hat sich die Lohnschere zwischen den Bildungsgruppen verringert. Leichte Rückgänge sind auch zwischen Männern und Frauen zu verzeichnen. Einkommensdaten nach StaatsbürgerInnenschaft waren zum Zeitpunkt 2006 noch nicht vorhanden (und entsprechend wurden keine Trends berechnet). Betrachtet man allerdings 2010 und 2014 vergrößern sich in diesem Zeitraum die Unterschiede nach Staatsangehörigkeit etwas zuungunsten derjenigen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft (siehe Tabelle 30).

Zusammenfassend: Leichter Fortschritt durch Anstieg der realen Bruttostundenlöhne insgesamt. Verringerung der sozialen Ungleichheit nach Bildung.

Abbildung 57: Bruttostundenlohn (soziale Unterschiede, 2014)

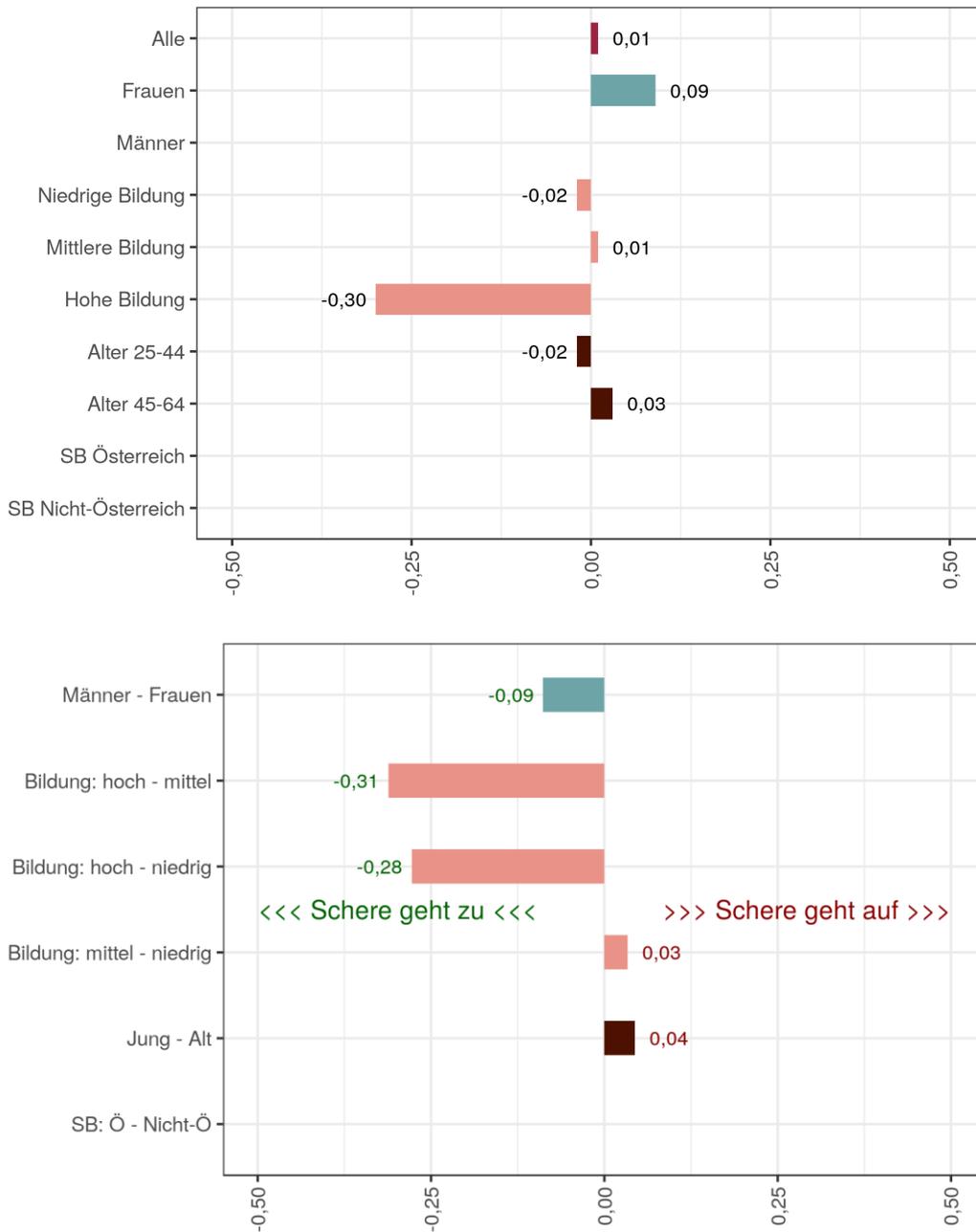


Quelle: Verdienststrukturerhebung (VSE). Berechnung: IHS. Die Originalvariable wurde transformiert und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Durchschnittswerte auf Basis der Originalvariablen, siehe Tabelle 30.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 58: Bruttostundenlohn (Trends, 2006-2014)



Quelle: Verdienststrukturerhebung (VSE). Berechnung: IHS. Die Originalvariable wurde transformiert und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Durchschnittswerte auf Basis der Originalvariablen, siehe Tabelle 30.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 30: Bruttostundenlohn

	Absolut (Durchschnitt)				Standardisiert			
	2006	2010	2014	Trend	2006	2010	2014	Trend
Frauen	12,18	12,68	12,79	0,62	-0,32	-0,25	-0,23	0,09
Männer	15,70	15,64	15,67	-0,02	0,17	0,16	0,17	0,00
Niedrige Bildung	11,25	10,62	11,10	-0,15	-0,44	-0,53	-0,47	-0,02
Mittlere Bildung	14,72	14,59	14,82	0,10	0,04	0,02	0,05	0,01
Hohe Bildung	22,88	22,13	20,72	-2,16	1,16	1,06	0,86	-0,30
Alter 25-44	14,09	14,02	13,95	-0,13	-0,05	-0,06	-0,07	-0,02
Alter 45-64	15,14	15,00	15,33	0,19	0,09	0,07	0,12	0,03
SB Österreich	-	14,85	15,12	NA	-	0,05	0,09	NA
SB Nicht-Österreich	-	11,69	11,53	NA	-	-0,38	-0,41	NA
Alle	14,39	14,35	14,46	0,08	-0,01	-0,02	0,00	0,01

Quelle: Verdienststrukturerhebung (VSE). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Durchschnittswerte und Trends in den Durchschnittswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Werte und Trends in den standardisierten Werten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Durchschnittswerte transformiert auf Basis der Standardabweichungen der Einkommen im Mikrozensus, für Details, siehe Methoden und Daten).

6.5.2 Nicht-monetäre Anerkennung – objektiv

Leitende Positionen

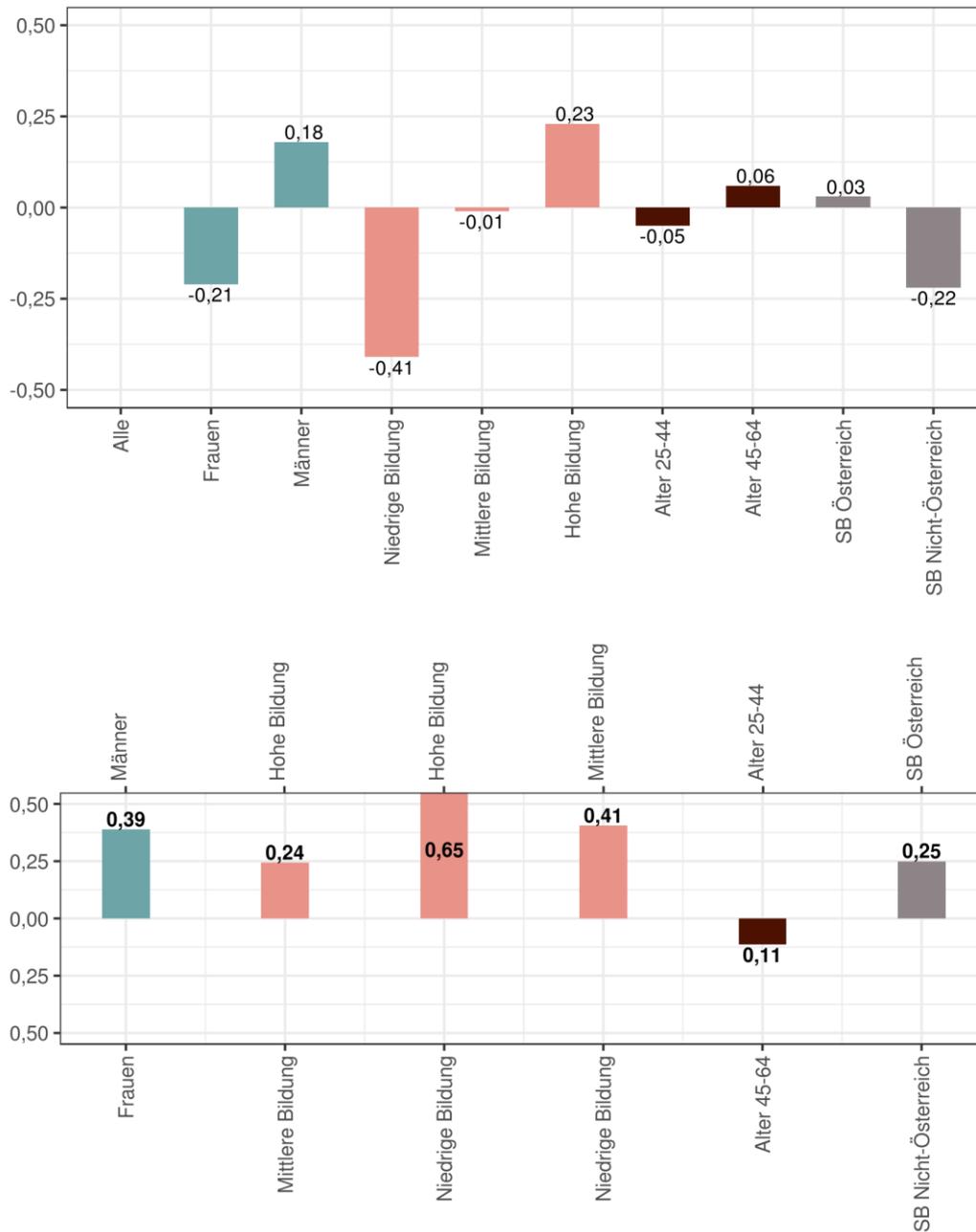
Für die Messung von leitenden Positionen wurde die Selbsteinschätzung der Befragten gewählt, die im LFS mit der Frage „Haben Sie in Ihrer Tätigkeit Leitungsfunktionen?“ gestellt wird. Anders als mit der Kategorisierung der angegebenen Berufe nach ISCO-Hauptgruppen liegt hier der Schwerpunkt in der Einschätzung der Befragten, wieweit sie Aufgaben zur Anleitung und Beaufsichtigung von MitarbeiterInnen ausüben, was auch in weniger qualifizierten Berufen der Fall sein kann. 26,5% der Beschäftigten geben 2015 an, in leitenden Positionen tätig zu sein. Gegenüber 2005 ist der Anteil von 28,9% um 2,4%-Punkte gesunken (siehe Tabelle 31). Dies deutet also insgesamt auf eine Verflachung von Hierarchien hin und geht auf organisatorische Veränderungen in den Betrieben zurück.

Das Erreichen von leitenden Positionen ist, wie erwartet, ganz wesentlich durch Bildungsabschlüsse bestimmt. 11% der Beschäftigten mit niedriger Bildung geben an eine leitende Position auszuüben. Bei hoher Bildung sind dies 37,4% der Beschäftigten. Die Effektstärke für den Unterschied zwischen Beschäftigten mit hoher und niedriger Bildung liegt im mittleren Bereich mit 0,65 (Abbildung 59). Fast zwei Drittel dieser Differenz beziehen sich auf den Unterschied zwischen mittlerer und hoher Bildung. Aber auch zwischen Männern und Frauen ist der Unterschied substantiell mit einer Effektstärke von 0,39. Der Anteil von Beschäftigten in leitenden Positionen ist bei Männern mit 34,7% fast doppelt so hoch wie bei Frauen (17,8%). Etwas kleiner, aber immer noch substantiell relevant, ist der Effekt durch StaatsbürgerInnenschaft, während der höherer Anteil von Leitungspositionen in der älteren Alterskategorie nicht substantiell ist.

Die zeitliche Entwicklung verweist in allen Gruppen mit Ausnahme der Beschäftigten mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft auf einen Rückgang in leitenden Positionen (Abbildung 60). Stärker ist dieser Rückgang bei hoher und mittlerer Bildung sowie bei Jüngeren. Doch die Effektstärke bleibt in allen Kategorien unter 0,2 als Grenzwert für eine substantielle Veränderung. Die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen sind damit etwas gesunken wie auch die Unterschiede hinsichtlich StaatsbürgerInnenschaft. Die Effektstärken im Trend der sozialen Unterschiede sind aber ebenfalls zu klein, um dies als substantielle Änderung zu werten.

Zusammenfassend: Unterschiede nach Bildung, Geschlecht und StaatsbürgerInnenschaft mit leichter Angleichung durch überdurchschnittlichen Rückgang bei Höhergebildeten. Keine substantiellen Änderungen über die Zeit.

Abbildung 59: Leitende Positionen (soziale Unterschiede, 2015)

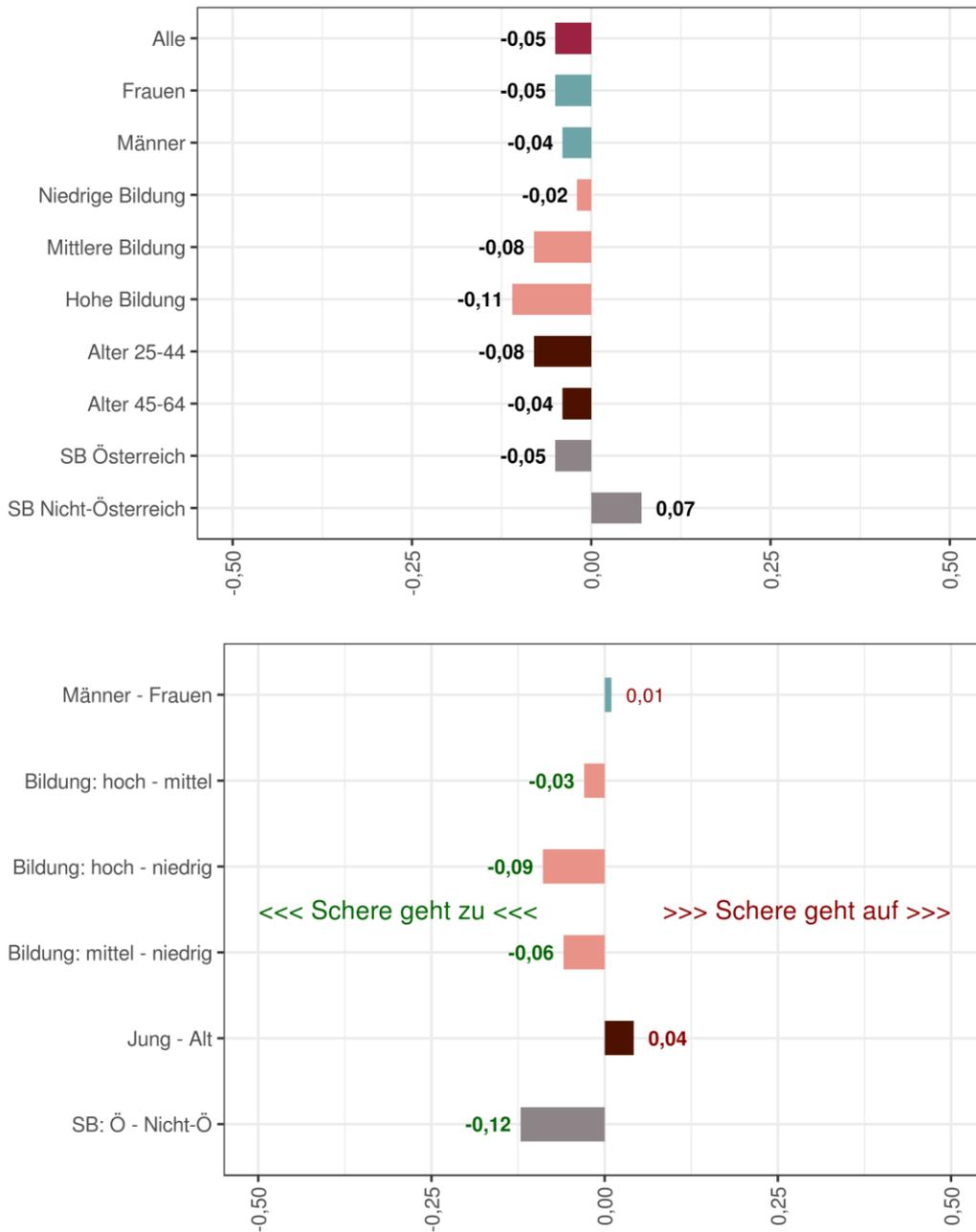


Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 31. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 60: Leitende Positionen (Trends, 2005-2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 31. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 31: Leitende Positionen

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	19,8	19,4	17,8	-2,0	-0,16	-0,17	-0,21	-0,05
Männer	36,7	36,3	34,7	-2,0	0,22	0,21	0,18	-0,04
Niedrige Bildung	11,4	9,7	10,7	-0,7	-0,39	-0,45	-0,41	-0,02
Mittlere Bildung	29,7	29,1	26,1	-3,7	0,07	0,06	-0,01	-0,08
Hohe Bildung	42,9	38,5	37,4	-5,5	0,35	0,26	0,23	-0,11
Alter 25-44	27,7	27,2	24,2	-3,5	0,03	0,02	-0,05	-0,08
Alter 45-64	31,0	29,6	29,2	-1,8	0,10	0,07	0,06	-0,04
SB Österreich	30,5	29,5	28,0	-2,5	0,09	0,07	0,03	-0,05
SB Nicht-Österreich	15,1	17,9	17,6	2,5	-0,28	-0,21	-0,22	0,07
Alle	28,9	28,2	26,5	-2,4	0,05	0,04	0,00	-0,05

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.5.3 Wahrnehmung von monetärer und nicht-monetärer Anerkennung – subjektiv

Angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten

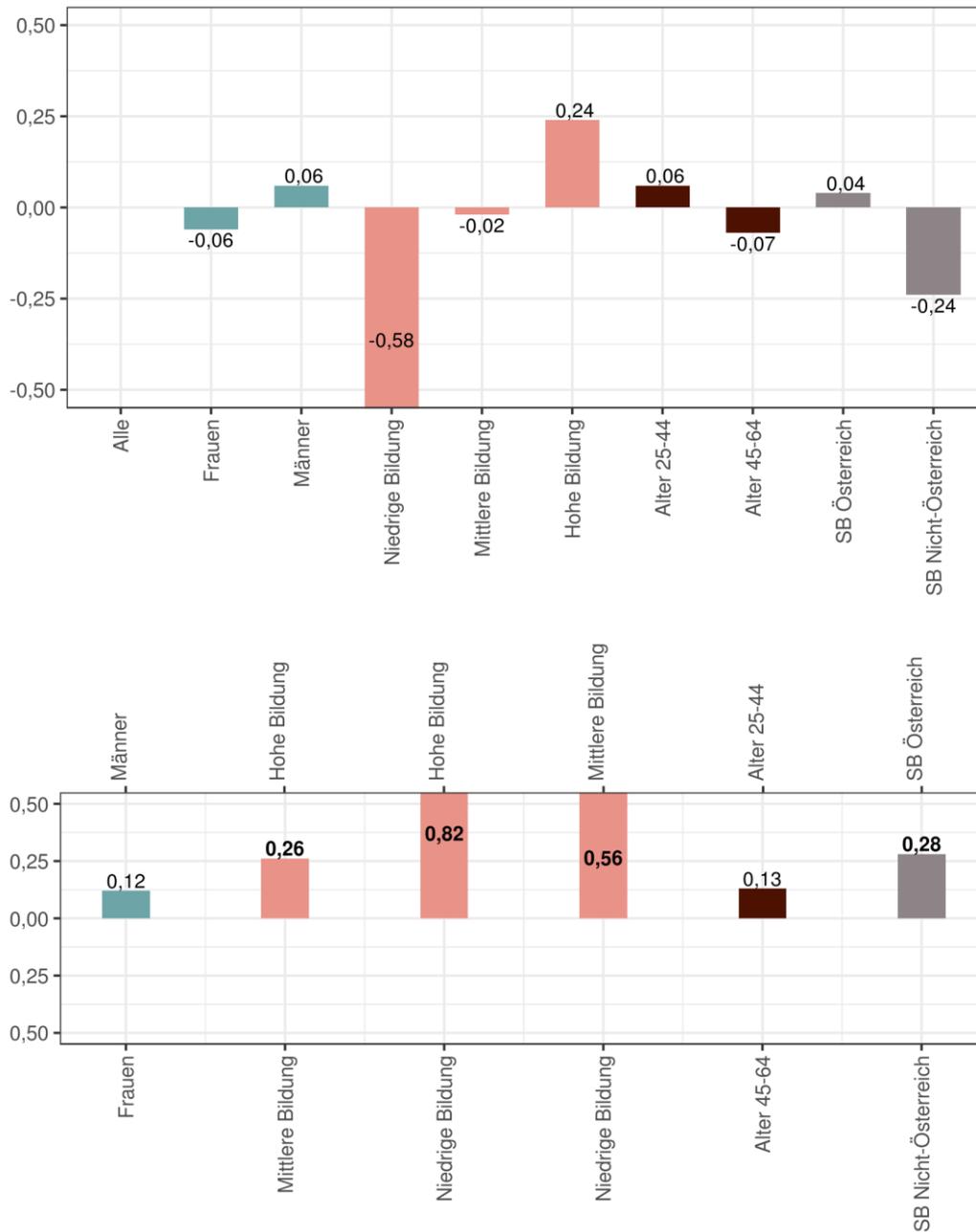
Die wahrgenommene monetäre und nicht-monetäre Anerkennung wird anhand von zwei Items des EWCS gemessen: „*Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrer Arbeit zu oder nicht zu? 1.) Wenn ich all meine Anstrengungen und Leistungen in meiner Arbeit bedenke, habe ich das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden; 2.) Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen*“ (Skala: fünfteilig von *stimme voll und ganz zu* bis *stimme überhaupt nicht zu*). Ein höherer Wert des Indikators deutet auf höhere Anerkennung hin.

Die sozialen Unterschiede in Relation zum Gesamtdurchschnitt sind im oberen Teil der Abbildung 61 dargestellt. Niedrig Gebildete (-0,58 SA) und Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft (-0,24 SA) erfahren beurteilen die monetäre und nicht-monetäre Anerkennung ihrer Arbeit relativ niedrig, während sie bei hoch Gebildeten (0,24 SA) überdurchschnittlich ausfällt. Die relativen sozialen Unterschiede (unterer Teil der Abbildung 61) fallen demnach zwischen niedrig und mittel (0,56 SA) bzw. hoch Gebildeten (0,81 SA) besonders groß aus, aber auch der Unterschied zwischen mittel und hoch Gebildeten (0,26 SA) ist signifikant. Signifikante Unterschiede bestehen darüber hinaus zwischen ÖsterreicherInnen und Nicht-ÖsterreicherInnen.

Abbildung 62 stellt die Trends in der subjektiv wahrgenommenen Anerkennung am Arbeitsplatz dar. Im Gesamtdurchschnitt hat sie sich im Zeitverlauf um 0,28 SA erhöht. Diese Zunahme speist sich aus einem Anstieg der Anerkennung in allen Subgruppen. Signifikant ist der Anstieg für Frauen (0,36 SA), Männer (0,22 SA), mittel Gebildete (0,19 SA), 25 bis 44-Jährige (0,29), 45 bis 64-Jährige (0,31) und österreichische StaatsbürgerInnen (0,31). Die sozialen Unterschiede zwischen den Subgruppen haben sich durch diese Entwicklung jedoch nicht signifikant verringert.

Zusammenfassend: Unterschiedlich stark ausgeprägter sozialer Fortschritt in allen Subgruppen. Hohe Ungleichheit zwischen niedrig und hoch Gebildeten. Keine Veränderung der sozialen Unterschiede im Zeitverlauf.

Abbildung 61: Angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten (soziale Unterschiede, 2015)

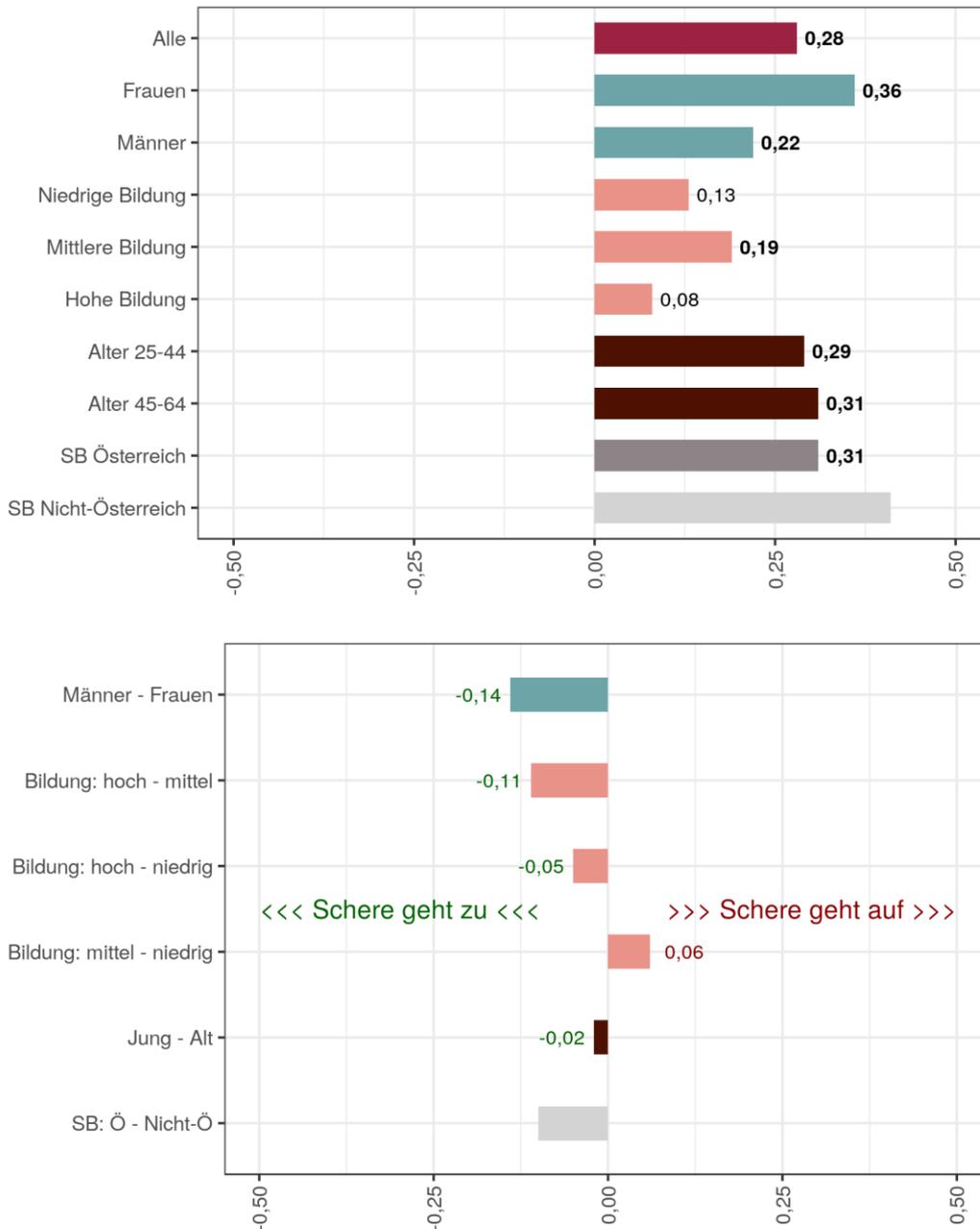


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 32. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 62: Angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 32. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegraut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 32: Angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	-0,42	-0,34	-0,06	0,36
Männer	-0,16	-0,35	0,06	0,22
Niedrige Bildung	-0,71	-0,95	-0,58	0,13
Mittlere Bildung	-0,21	-0,30	-0,02	0,19
Hohe Bildung	0,16	-0,08	0,24	0,08
Alter 25-44	-0,23	-0,29	0,06	0,29
Alter 45-64	-0,38	-0,40	-0,07	0,31
SB Österreich	-0,27	-0,31	0,04	0,31
SB Nicht-Österreich	-0,65	-0,48	-0,24	0,41
Alle	-0,28	-0,34	0,00	0,28

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.6 Sicherheit

Die Dimensionen (ökonomische Sicherheit, instabile und prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsplatzsicherheit) des Wertes *Sicherheit* gehen der Frage nach, inwiefern die Erwerbsarbeit die Existenzsicherung ermöglicht. Operationalisiert wurden die Dimensionen durch die Indikatoren nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen, kurze Beschäftigungsverhältnisse, prekäre Anstellungsformen und Angst vor einem Jobverlust. Folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Dimensionen und Indikatoren, die zur Analyse des Wertes Sicherheit herangezogen wurden:

Objektiv

- Ökonomische Sicherheit
 - Nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen
- Instabile und prekäre Beschäftigung
 - Kurze Beschäftigungsverhältnisse
 - Leiharbeit, Ein-Personen-Unternehmen (EPU) und freie DienstnehmerInnen

Subjektiv

- Arbeitsplatzsicherheit
 - Angst vor Arbeitsplatzverlust

6.6.1 Ökonomische Sicherheit – objektiv

Nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen

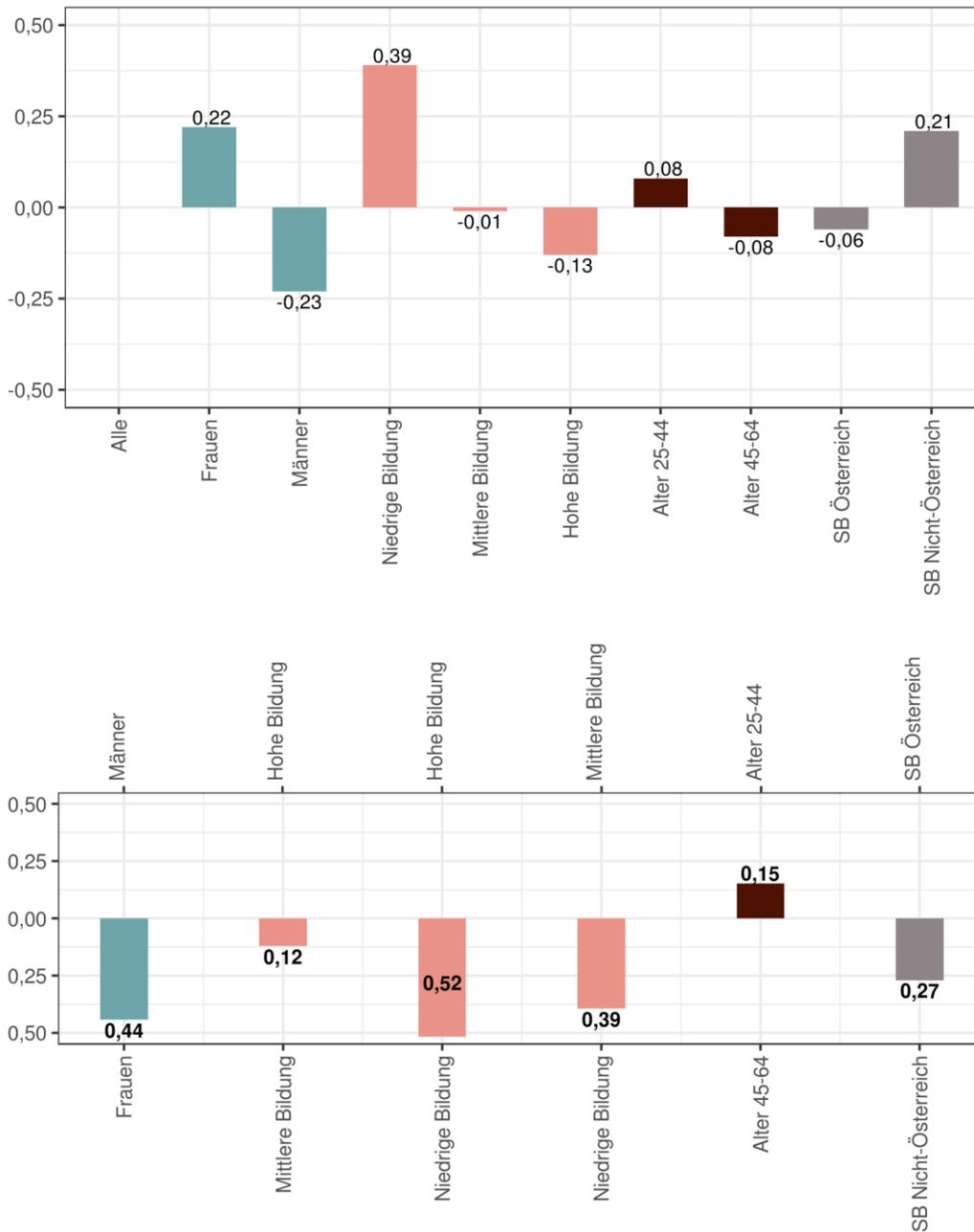
Die objektive ökonomische Sicherheit Beschäftigter wird empirisch anhand ihres Gegenteils – das ist der Anteil an selbständig oder unselbständig Erwerbstätigen, die daraus ein Einkommen erzielen, das unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt – dargestellt. Praktisch handelt es sich um den Anteil an Personen, die in Summe aus selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit weniger Einkommen erzielen können als den Schwellwert von 60% des Medianeinkommens. Berechnungsgrundlage stellen die EU-SILC-Daten dar.⁷ Im Jahr 2015 sind es 16,2% der Erwerbstätigen (im Alter von 25-64 Jahren) gewesen, auf die dies zutrifft.

Die sozialen Unterschiede bei diesem Indikator sind – wie aus Tabelle 33 und Abbildung 63 hervorgeht – erheblich. Die größten Differenzen zeigen sich nach Bildungsniveau (21%-Punkte), Geschlecht (16%-Punkte) und StaatsbürgerInnenenschaft (10,6%-Punkte). Dies entspricht einem standardisierten Unterschiede (Phi-Wert) von 0,52 nach Bildung (zuungunsten von Personen mit niedriger Bildung), von 0,44 nach Geschlecht (zuungunsten von Frauen) und 0,27 nach StaatsbürgerInnenenschaft (zuungunsten von Personen ohne österreichische Staatszugehörigkeit). Im Verlauf der Zeit steigt der Anteil von Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle von 13,3% im Jahr 2005 auf 16,2% im Jahr 2015 an, was als sozialer Rückschritt interpretiert werden kann. Auch die Befunde zur Entwicklung der sozialen Unterschiede fallen kaum besser aus (Abbildung 64). Die Ungleichheitsrelationen bleiben entweder über die Zeit weitgehend konstant (z. B. nach Geschlecht und Bildung) oder wachsen sogar noch deutlich weiter (nach StaatsbürgerInnenenschaft sowie nach Alter) an.

Zusammenfassend: Die objektive ökonomische Sicherheit aus Erwerbstätigkeit zeigt sozial rückschrittliche Tendenzen sowohl was das Gesamtniveau als auch was die sozialen Unterschiede betrifft.

⁷ Diese Form der Berechnung ist unterschiedlich zum Konzept der Working Poor, weshalb die entsprechenden Anteilswerte nur bedingt miteinander verglichen werden können. Es wird in diesem Bericht explizit kein Haushaltskonzept verfolgt, weil das einzelne Einkommen auf seine existenzsichernden Eigenschaften hin analysiert werden soll. Darüber hinaus finden sowohl unselbständige als auch selbständige Einkommen (die Summe daraus) Berücksichtigung.

Abbildung 63: Nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen (soziale Unterschiede, 2015)

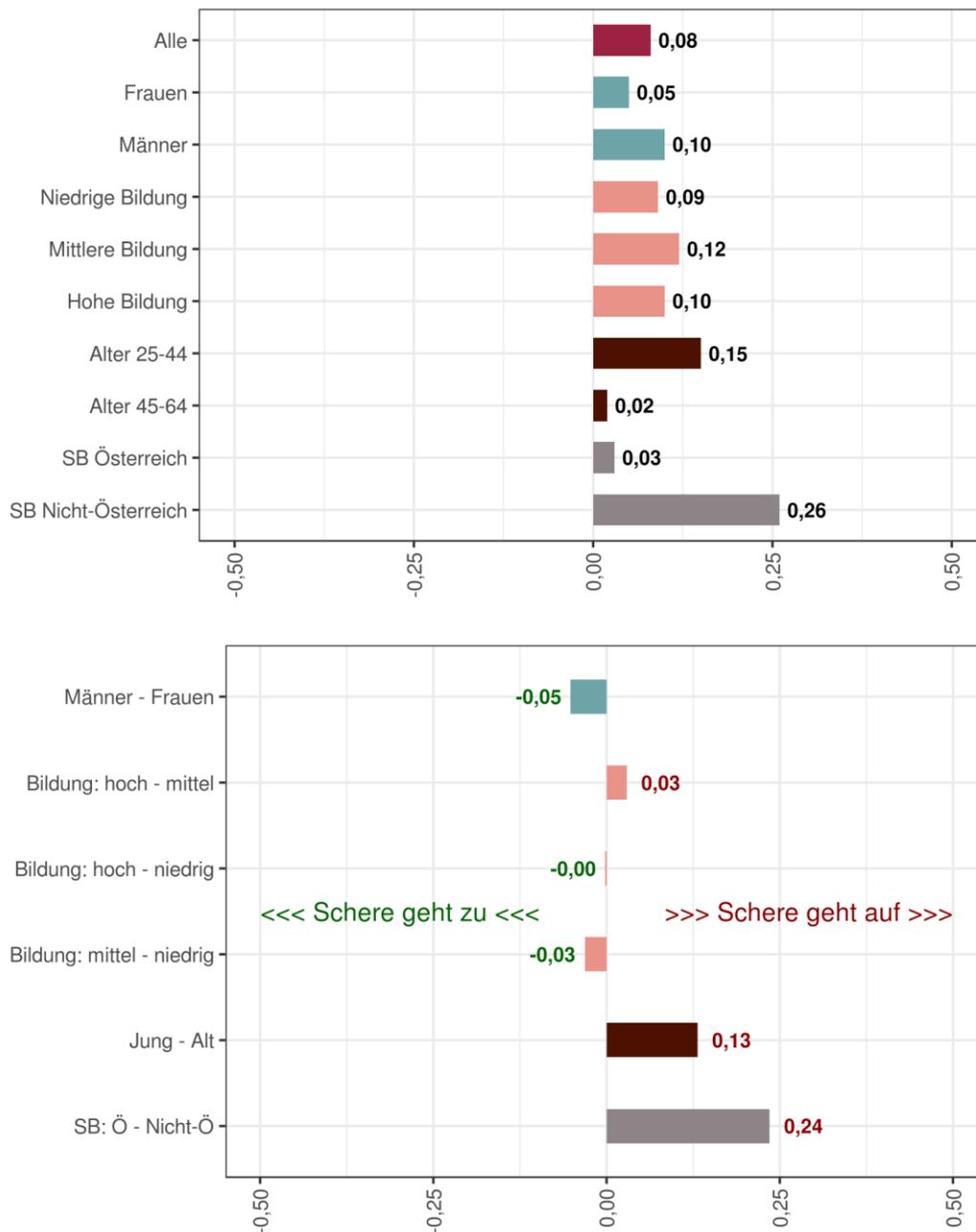


Quelle: EU-SILC. Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 33. Für Fallzahlen siehe Tabelle 8.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 64: Nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen (Trends, 2005-2015)



Quelle: EU-SILC. Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 33. Für Fallzahlen siehe Tabelle 8.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 33: Nicht-existenzsicherndes Arbeitseinkommen

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	22,9	26,0	24,9	2,0	0,17	0,24	0,22	0,05
Männer	6,2	8,9	8,8	2,6	-0,33	-0,22	-0,23	0,10
Niedrige Bildung	28,4	28,7	32,7	4,3	0,30	0,30	0,39	0,09
Mittlere Bildung	11,7	15,0	16,0	4,3	-0,13	-0,03	-0,01	0,12
Hohe Bildung	8,9	14,5	11,8	2,9	-0,22	-0,05	-0,13	0,10
Alter 25-44	13,6	19,3	19,1	5,5	-0,07	0,08	0,08	0,15
Alter 45-64	12,9	13,8	13,5	0,6	-0,09	-0,07	-0,08	0,02
SB Österreich	13,2	14,4	14,1	0,9	-0,08	-0,05	-0,06	0,03
SB Nicht-Österreich	14,4	29,1	24,7	10,3	-0,05	0,31	0,21	0,26
Alle	13,3	16,8	16,2	2,9	-0,08	0,02	0,00	0,08

6.6.2 Instabile und prekäre Beschäftigung – objektiv

Kurze Beschäftigungsverhältnisse

Instabile Beschäftigung wird hier über einen Beschäftigungswechsel bzw. eine Beschäftigungsaufnahme innerhalb des letzten Jahres definiert. Gemessen wird dies über die genannte Dauer der derzeitigen Beschäftigung, die mit der Frage „*Seit welchem Jahr arbeiten Sie ohne Unterbrechung (bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber) in Ihrer jetzigen Tätigkeit? Und seit welchem Monat im Jahr (Jahreszahl)?*“ im LFS erhoben wird. Diese Definition wird als Alternative zu befristeten Dienstverhältnissen verwendet, die in Österreich wenig Aussagekraft für tatsächliche Instabilität aufweisen.⁸

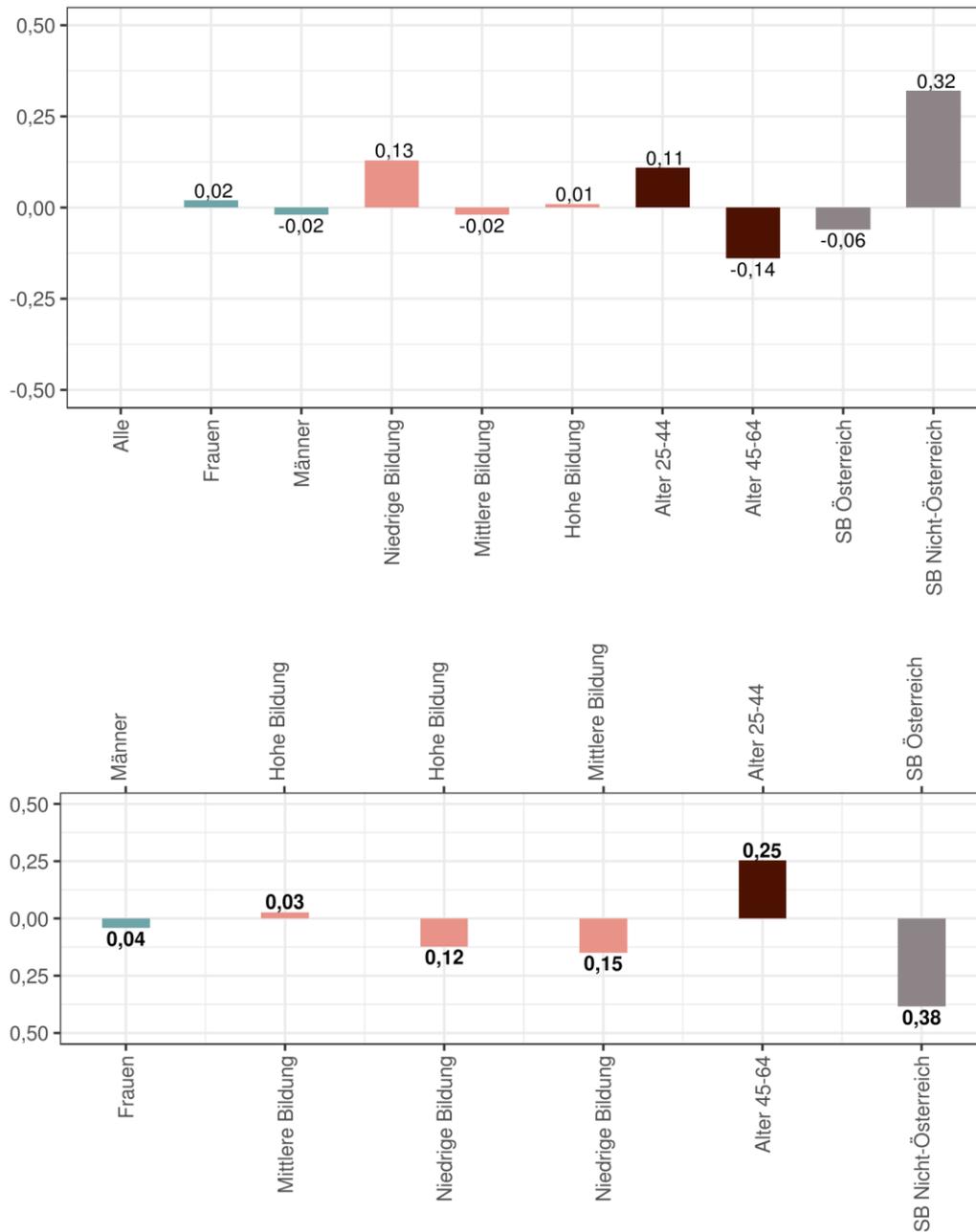
2015 sind 11,1% der Beschäftigten in Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als einem Jahr tätig (siehe Tabelle 34). Der Anteil von kurzen Beschäftigungsverhältnissen ist bei Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft am höchsten. Der Unterschied zu Beschäftigten mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft zeigt eine Effektstärke von 0,33 Punkten. Auch Alter zeigt einen substantiellen Unterschied mit einem um 0,25 Punkte höheren Anteil der jüngeren Alterskohorte (Abbildung 65).

Über die Zeit nimmt der Anteil von kurzen Beschäftigungsverhältnissen geringfügig zu mit geringen Unterschieden zwischen den Gruppen (Abbildung 66). Am stärksten hat sich die Schere hinsichtlich StaatsbürgerInnenschaft geöffnet. Doch auch dies ist statistisch nicht signifikant.

Zusammenfassend: Hohe Stabilität der kurzen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt und der sozialen Ungleichheit. Signifikante Ungleichheiten nach StaatsbürgerInnenschaft und Alter.

⁸ Alternativ könnte die Dauer von beendeten Beschäftigungsverhältnissen nach Karrieredaten herangezogen werden, was aber in diesem Projekt aufgrund des großen Aufwandes nicht gemacht wurde.

Abbildung 65: Kurze Beschäftigungsverhältnisse (soziale Unterschiede, 2015)

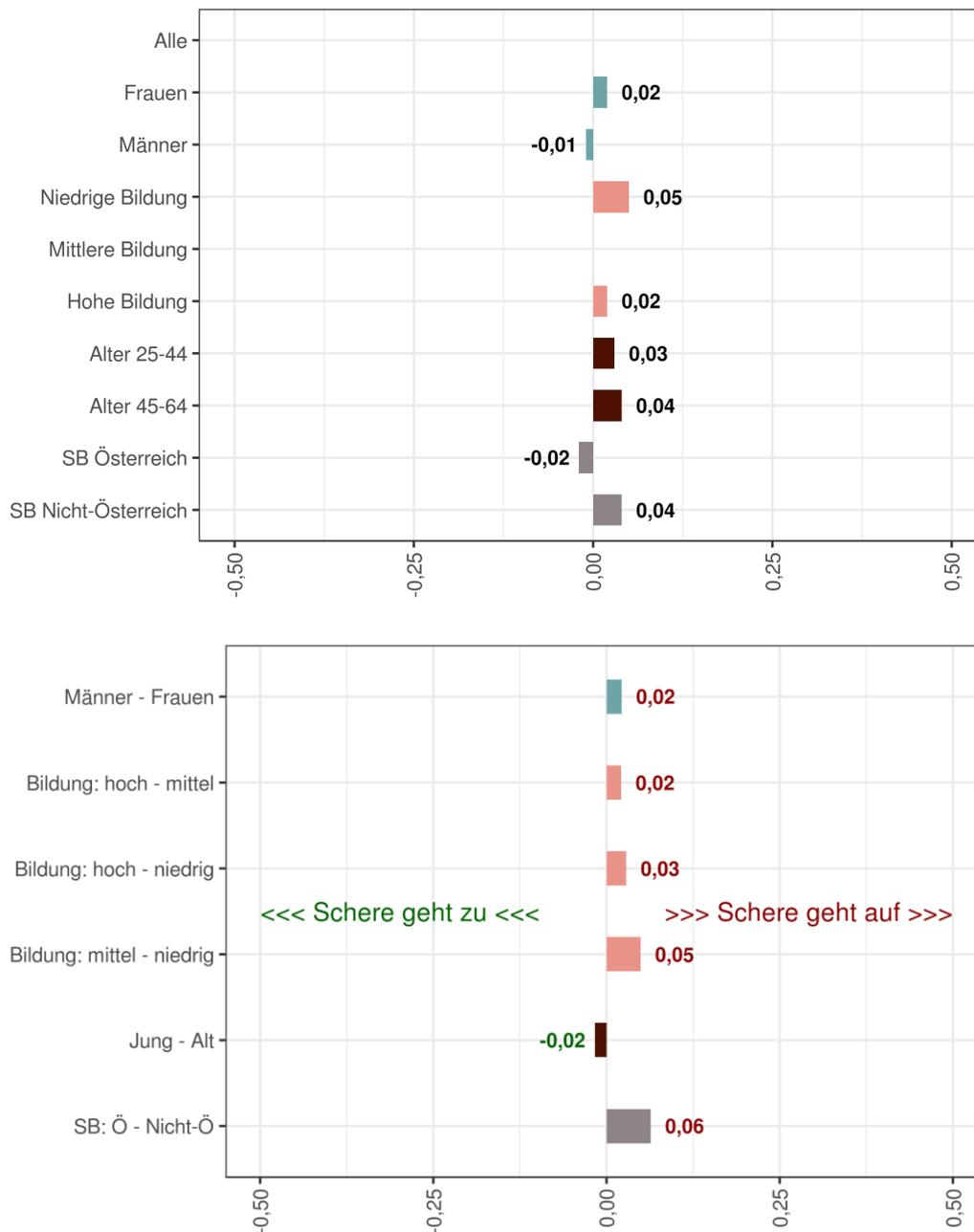


Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 34. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 66: Kurze Beschäftigungsverhältnisse (Trends, 2005-2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 34. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 34: Kurze Beschäftigungsverhältnisse

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	11,3	11,6	11,8	0,5	0,01	0,02	0,02	0,02
Männer	10,7	10,6	10,5	-0,2	-0,01	-0,02	-0,02	-0,01
Niedrige Bildung	13,8	15,8	15,5	1,7	0,08	0,14	0,13	0,05
Mittlere Bildung	10,5	10,3	10,4	0,0	-0,02	-0,02	-0,02	0,00
Hohe Bildung	10,7	10,3	11,3	0,6	-0,01	-0,03	0,01	0,02
Alter 25-44	13,9	14,4	14,8	0,9	0,08	0,10	0,11	0,03
Alter 45-64	6,0	6,6	7,1	1,1	-0,19	-0,16	-0,14	0,04
SB Österreich	9,9	9,9	9,2	-0,7	-0,04	-0,04	-0,06	-0,02
SB Nicht-Österreich	21,3	20,3	23,0	1,7	0,28	0,25	0,32	0,04
Alle	11,0	11,0	11,1	0,1	0,00	0,00	0,00	0,00

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Leiharbeit, EPU und freie DienstnehmerInnen

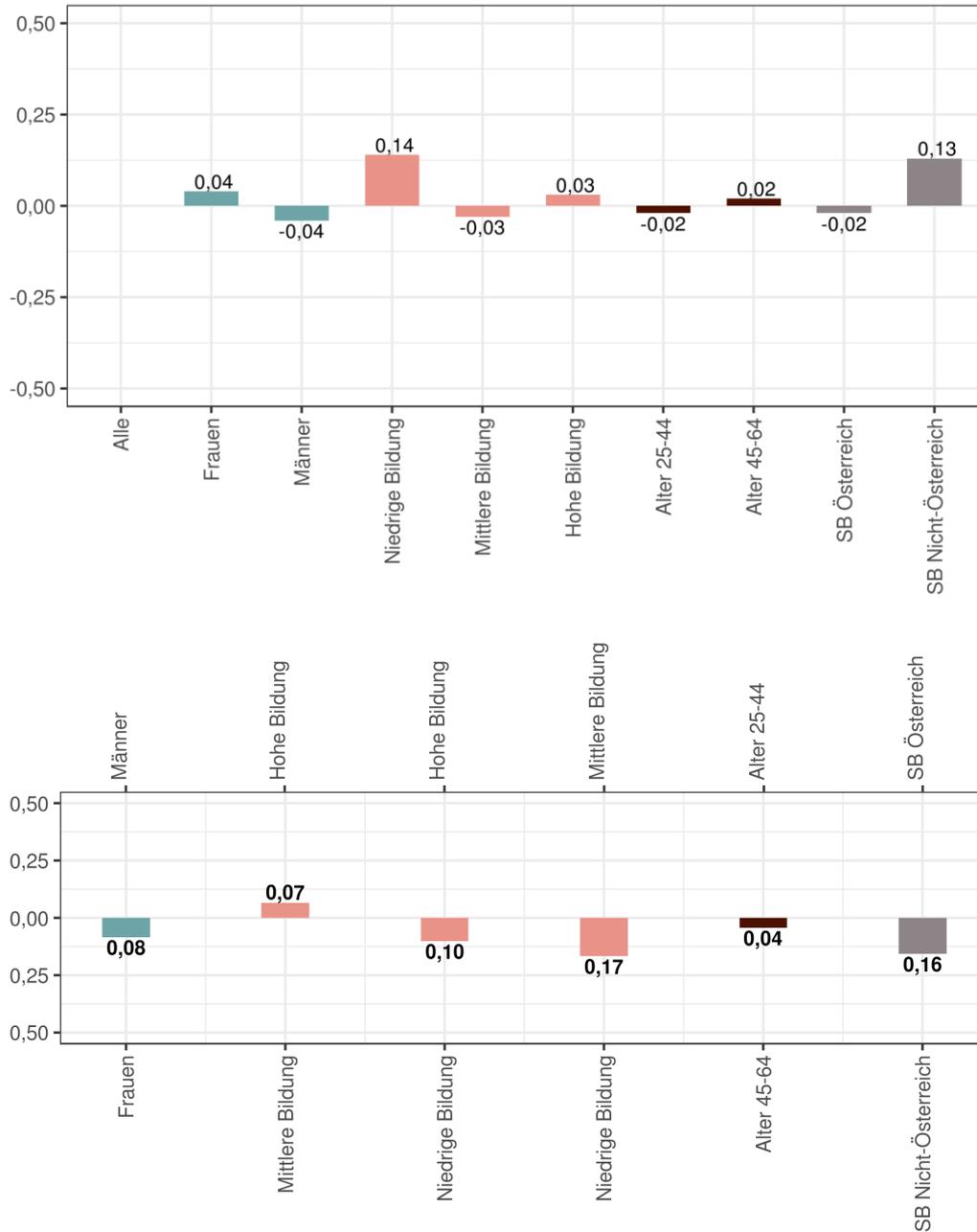
Prekäre Beschäftigung wird über Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung (angenähert über eine Arbeitszeit unter 11 Wochenstunden), freie MitarbeiterInnen, neue Selbständige sowie Selbständige ohne MitarbeiterInnen (ohne Landwirtschaft) definiert, vorausgesetzt, dass die betrachtete Berufstätigkeit nicht durch einen Zweitberuf ergänzt wird. Die empirische Basis bilden die Fragen im LFS zur Anstellung über eine Leih- oder Zeitarbeitsfirma, zur beruflichen Stellung und zur normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit.

Insgesamt sind 2015 8,8% der Beschäftigten von zumindest einer dieser Formen von prekärer Beschäftigung betroffen. Dieser Anteil ist zwischen 2005 und 2015 absolut um 1,6%-Punkte gestiegen (Tabelle 35). Beschäftigte mit niedriger Bildung und ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft arbeiten etwas häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen (14,9% bzw. 14,8%). Doch die Effektstärke des Unterschieds zu Beschäftigten mit höherer Bildung und mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft bleibt in beiden Dimensionen unter 0,2 Punkten (Abbildung 67).

Der Anteil von prekärer Beschäftigung ist in allen Gruppen gestiegen – allerdings überall unter einer Effektstärke von 0,2 (siehe Abbildung 68). Durch den etwas höheren Anstieg bei niedriger Bildung und ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft hat sich in diesen beiden Gruppen die Schere geöffnet. Aber auch die Effektstärken aller zeitlichen Entwicklungen weisen keine substantielle Veränderung auf.

Zusammenfassend: Leichter Anstieg von prekären Beschäftigungsverhältnissen mit tendenzieller Zunahme der sozialen Ungleichheit nach Bildung und StaatsbürgerInnenschaft. Jedoch keine substantiellen Veränderungen.

Abbildung 67: Leiharbeit, EPUs und freie DienstnehmerInnen (soziale Unterschiede, 2015)

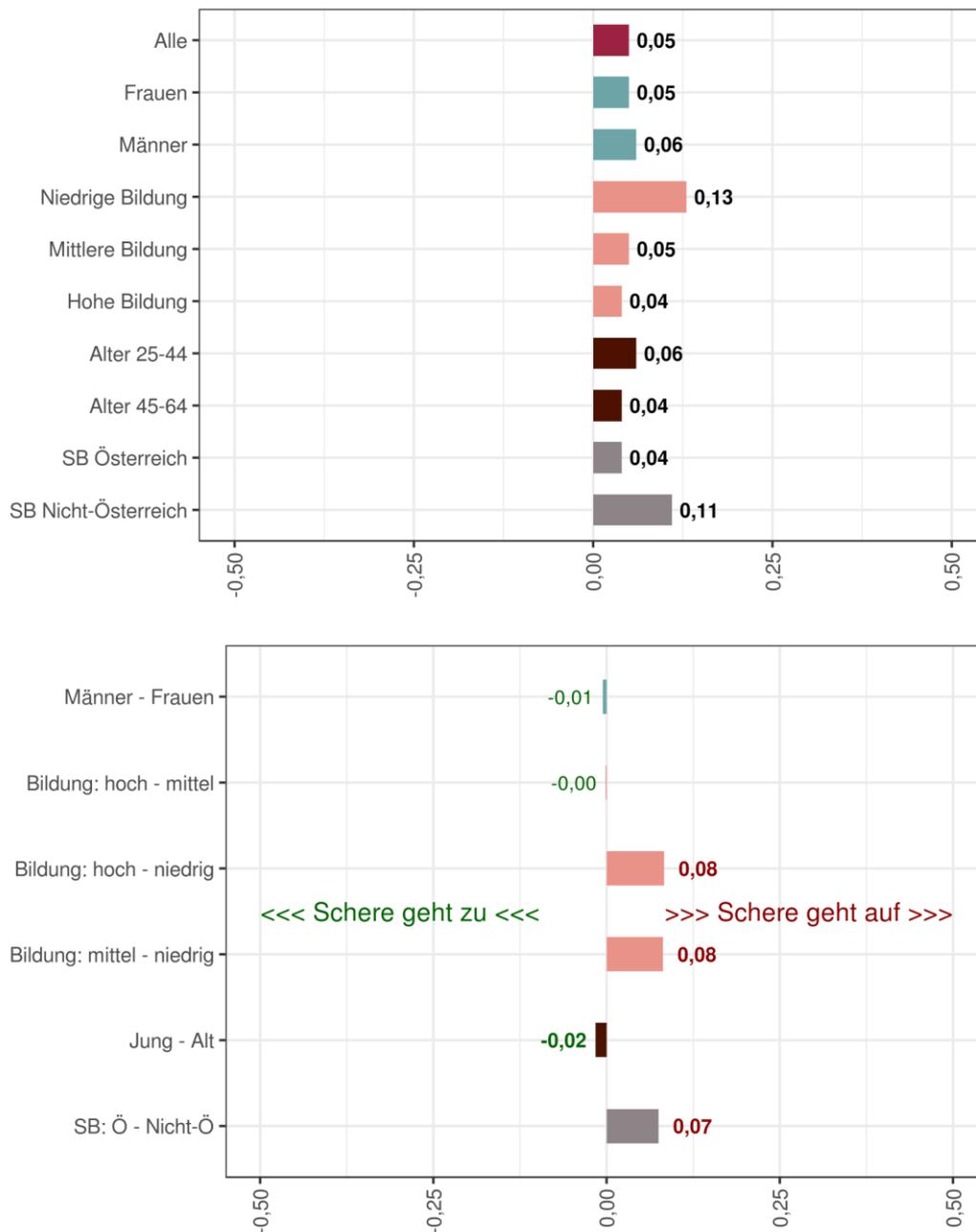


Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 35. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau der transformierten Variablen.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau der transformierten Variablen zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 68: Leiharbeit, EPU's und freie DienstnehmerInnen (Trends, 2005-2015)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Originalvariable (Prozentanteile) wurde transformiert (Phi-Werte, siehe Methoden und Daten) und auf den aktuellsten Messzeitpunkt zentriert. Für Anteilswerte auf Basis der Originalvariablen siehe Tabelle 35. Für Fallzahlen siehe Tabelle 7.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung in den transformierten Anteilswerten zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 35: Leiharbeit, EPU und freie DienstnehmerInnen

	Absolut (%)				Standardisiert			
	2005	2010	2015	Trend	2005	2010	2015	Trend
Frauen	10,2	11,4	11,8	1,6	-0,01	0,03	0,04	0,05
Männer	7,7	9,1	9,2	1,5	-0,10	-0,05	-0,04	0,06
Niedrige Bildung	10,7	13,0	14,9	4,2	0,01	0,08	0,14	0,13
Mittlere Bildung	8,2	9,4	9,5	1,3	-0,08	-0,03	-0,03	0,05
Hohe Bildung	10,1	11,3	11,5	1,4	-0,01	0,03	0,03	0,04
Alter 25-44	8,2	9,1	9,8	1,6	-0,08	-0,05	-0,02	0,06
Alter 45-64	9,9	11,6	11,2	1,2	-0,02	0,04	0,02	0,04
SB Österreich	8,6	9,7	9,7	1,1	-0,06	-0,02	-0,02	0,04
SB Nicht-Österreich	11,0	13,6	14,8	3,8	0,02	0,10	0,13	0,11
Alle	8,8	10,2	10,4	1,6	-0,05	-0,01	0,00	0,05

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (LFS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt Anteilswerte (in %) und Trends in den Anteilswerten (linker Teil der Tabelle), sowie standardisierte Anteilswerte und Trends in den standardisierten Anteilswerten (rechter Teil der Tabelle, hier wurden die Anteilswerte transformiert, für Details, siehe Methoden und Daten). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

6.6.3 Arbeitsplatzsicherheit – subjektiv

Angst vor Arbeitsplatzverlust

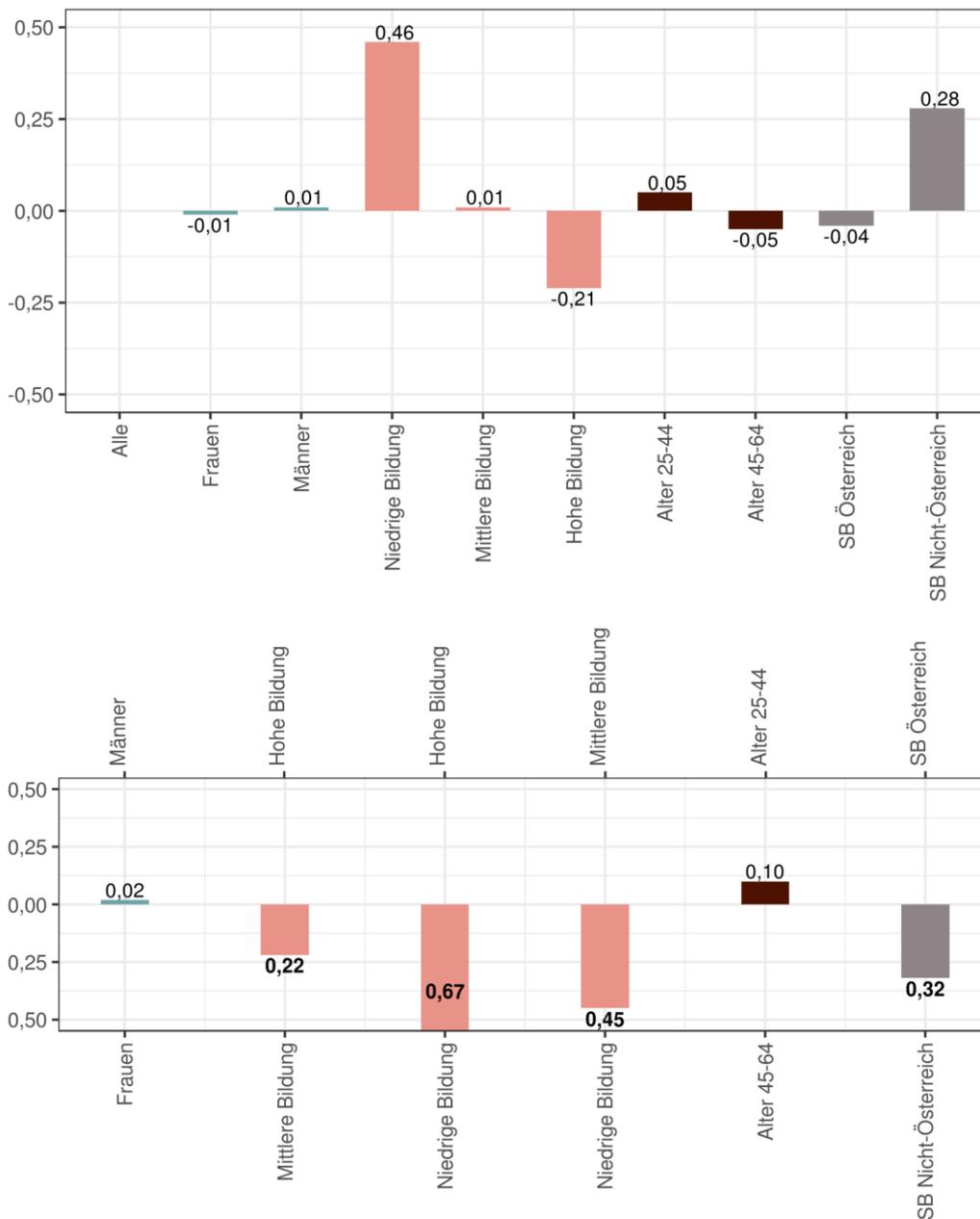
Die Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit wird anhand des folgenden Items des EWCS gemessen: „*Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrer Arbeit zu oder nicht zu? Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren*“ (Skala: fünfteilig von *stimme voll und ganz zu* bis *stimme überhaupt nicht zu*). Ein höherer Indikatorwert deutet auf höhere Angst vor Arbeitsplatzverlust hin.

Abbildung 69 stellt die absoluten sozialen Unterschiede in der Angst vor Arbeitsplatzverlust dar. Personen mit niedriger Bildung (0,46 SA) und ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft (0,28) weisen überdurchschnittliche Angst vor Arbeitsplatzverlust auf. Hoch Gebildete (-0,21 SA) machen sich hingegen weniger häufig Sorgen über die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Der untere Teil der Abbildung 69 zeigt, dass somit die relativen sozialen Unterschiede nach Bildung und StaatsbürgerInnenschaft signifikant sind, während Geschlecht und Alter kaum eine Rolle spielen.

Aus Abbildung 70 ist die Entwicklung des Indikators im Zeitverlauf ablesbar. Tendenziell hat die Angst vor Arbeitsplatzverlust in den meisten Subgruppen zugenommen. Signifikant ist der Anstieg aber nur bei älteren ArbeitnehmerInnen (0,17 SA). Dadurch haben sich die sozialen Unterschiede nach Geschlecht und Bildung leicht vergrößert, während sie nach Alter und StaatsbürgerInnenschaft leicht gesunken sind. Keine dieser Veränderungen ist jedoch statistisch signifikant. Der Tabelle 36 können weitere Informationen zu diesem Indikator entnommen werden.

Zusammenfassend: Weder sozialer Fort- noch Rückschritt. Ungleichheit nach Bildung. Soziale Unterschiede im Zeitverlauf konstant.

Abbildung 69: Angst vor Arbeitsplatzverlust (soziale Unterschiede, 2015)

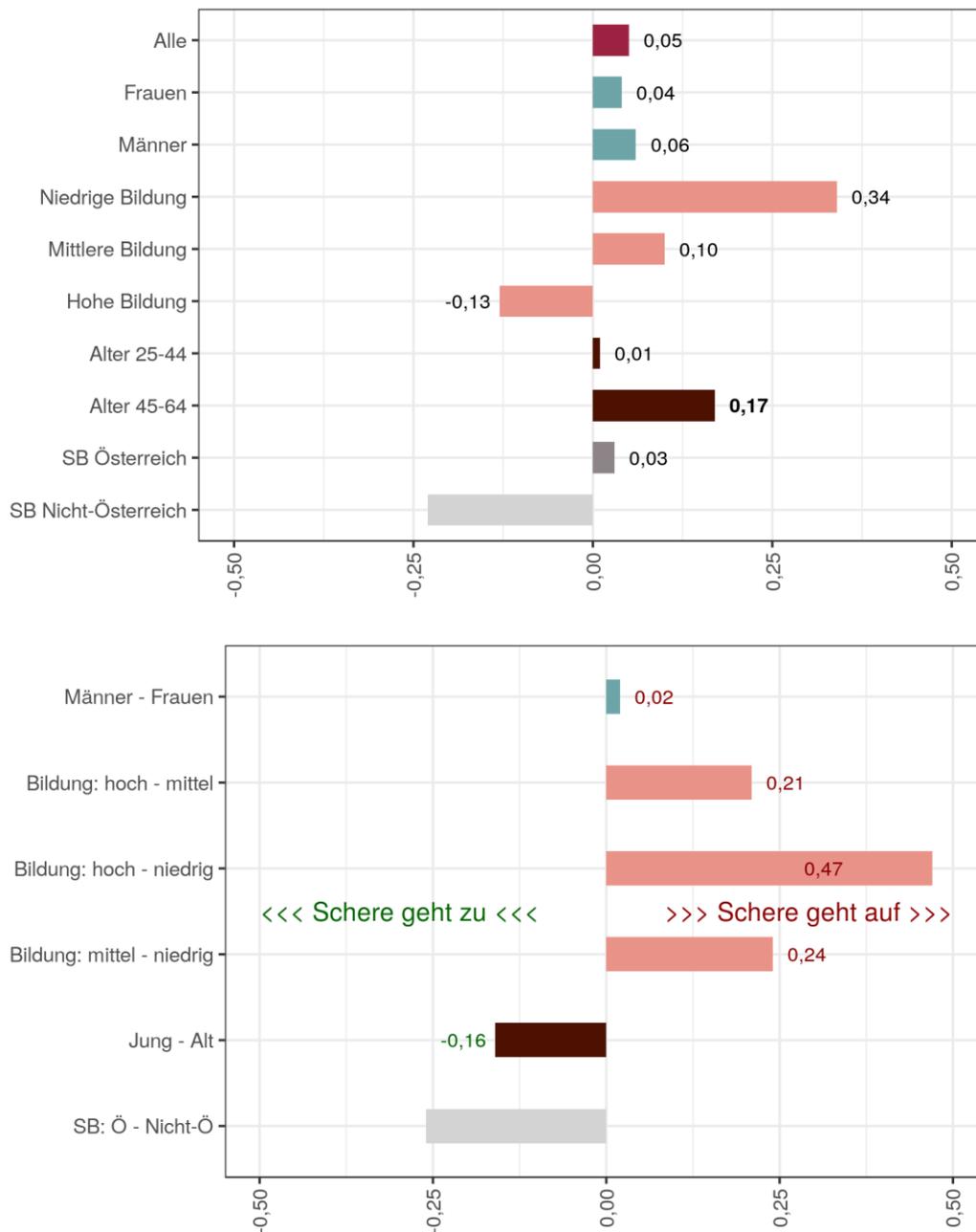


Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 36. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6.

Obere Abbildung: Gezeigt wird das durchschnittliche Niveau des Faktors.

Untere Abbildung: Gezeigt wird die Differenz im durchschnittlichen Niveau des Faktors zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Gruppendifferenzen sind signifikant (95%-Niveau).

Abbildung 70: Angst vor Arbeitsplatzverlust (Trends, 2005-2015)



Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Dargestellt wird der auf den aktuellsten Messpunkt zentrierte Faktorscore, der auf Basis einer Faktorenanalyse aus den Originalvariablen berechnet wurde (CFA, siehe Tabelle 2). Für Faktorenwerte zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten siehe Tabelle 36. Für Fallzahlen siehe Tabelle 6. Werte für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen werden aufgrund zu geringer Fallzahl zum ersten Erhebungszeit ausgegraut.

Obere Abbildung: Gezeigt wird die Veränderung im Faktor zwischen erstem und aktuellstem Messzeitpunkt. Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Untere Abbildung: Gezeigt wird der Unterschied im mittleren Trend zwischen den jeweiligen soziodemografischen Gruppen. Fett markierte Unterschiede in divergierenden Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

Tabelle 36: Angst vor Arbeitsplatzverlust

	2005	2010	2015	Trend
Frauen	-0,05	0,03	-0,01	0,04
Männer	-0,05	0,13	0,01	0,06
Niedrige Bildung	0,12	0,52	0,46	0,34
Mittlere Bildung	-0,09	0,07	0,01	0,10
Hohe Bildung	-0,08	-0,17	-0,21	-0,13
Alter 25-44	0,04	0,10	0,05	0,01
Alter 45-64	-0,22	0,07	-0,05	0,17
SB Österreich	-0,07	0,00	-0,04	0,03
SB Nicht-Österreich	0,51	0,45	0,28	-0,23
Alle	-0,05	0,08	0,00	0,05

Quelle: European Working Conditions Survey (EWCS). Berechnung: IHS. Die Tabelle zeigt die auf den letzten Messzeitpunkt zentrierten Faktorenwerte (CFA) und deren Trends (für Details, siehe Methoden und Daten bzw. Tabelle 2). Fett markierte Trends sind statistisch signifikant (95%-Niveau).

7 Abschließende Betrachtungen

Der Titel der Arbeit wurde mit „One Step Forward, Two Steps Back“ relativ provokant gewählt und impliziert eine insgesamt rückläufige (bzw. sozial rückschrittliche) Entwicklung der Qualität von Erwerbsarbeit in Österreich zwischen 2005 und 2015. Dies fordert umso mehr heraus, als klassische Erfolgsindikatoren einer Volkswirtschaft einen ungebrochenen Trend der Verbesserung suggerieren (vergleiche Kapitel 3, ab Seite 24). Die Anzahl der Beschäftigten ist im Beobachtungszeitraum um eine halbe Million Personen gestiegen, das BIP je EinwohnerIn um 15% gewachsen, der Anteil Hochqualifizierter unter den Beschäftigten um 4%-Punkte gewachsen und der Anteil Niedrigqualifizierter im selben Ausmaß gesunken.

Demgegenüber stehen die Ergebnisse dieser Studie. Im Gegensatz zu den Makroindikatoren zeigen sich bei den Qualitätsindikatoren kaum Verbesserungen. Mehrheitlich ist die Situation durch Stabilität geprägt. Sozial fortschrittliche Entwicklungen sind nur bei einzelnen Indikatoren des Wohlbefindens (z. B. bei körperlich belastender Tätigkeit, unregelmäßigen Arbeitsstunden) und der subjektiven Anerkennung (angemessene Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten) feststellbar. Demgegenüber stehen sozial rückschrittliche Entwicklungen bei der Solidarität (betriebliche Mitbestimmung), der Freiheit (selbstbestimmte Arbeitsorganisation und Arbeitsweise) sowie der objektiven Anerkennung (inflationbereinigter Bruttostundenlohn). Darüber hinaus ist die Qualität von Erwerbsarbeit hochgradig sozial unterschiedlich ausgeprägt. Allen voran sind die Unterschiede nach Bildungsniveau zuungunsten niedrig qualifizierter Beschäftigter nahezu bei allen Werten und Indikatoren enorm, gefolgt von nennenswerten Differenzen in Abhängigkeit von der StaatsbürgerInnenschaft und dem Geschlecht. Auch hier ist die Entwicklung über die Zeit mehrheitlich stabil im Sinne einer andauernden Aufrechterhaltung der Ungleichverteilung. Werden aber allein die Indikatoren mit Entwicklungen bei den sozialen Ungleichheiten betrachtet, dann überwiegt der soziale Rückschritt. Die sozialen Unterschiede (in den meisten Fällen bezogen auf die Unterschiede nach Bildungsniveau) steigen demnach bei der Freiheit, der Solidarität und der Sicherheit. Eine sich schließende Schere kann beim Wohlbefinden und der Anerkennung festgestellt werden. Da dies jedoch auf einen Rückgang bei der privilegierten Gruppe und nicht auf einen Anstieg bei der benachteiligten Gruppe zurückzuführen ist, lässt sich auch daraus keine sozial fortschrittliche Entwicklung ableiten.

Bevor das Fazit „One Step Forward, Two Steps Back“ jedoch valide gezogen werden kann, müssen die aufgezeigten Entwicklungen zur Qualität von Beschäftigung noch in ihrem makroökonomischen Kontext diskutiert werden. Zwei Trends werden hier

herausgegriffen: Der steigende Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und der sinkende Anteil von niedrig qualifizierten Beschäftigten.⁹

Durch den steigenden Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (plus 4%-Punkte innerhalb des Beobachtungszeitraums, vergleiche Abbildung 14 auf Seite 33) wäre eigentlich zu erwarten, dass sich die Unterschiede in Abhängigkeit von diesem Merkmal nivellieren und diese Personengruppe sich zum Durchschnitt hin entwickelt, weil eine größere Gruppe per se weniger stark (sozial) selektiert ist bzw. sein kann als eine kleinere Gruppe. Umso bemerkenswerter sind die im Zuge dieser Studie festgestellten negativen und damit sozial rückschrittlichen Trends in der Qualität von Beschäftigung, was die Solidarität, die Anerkennung und die Sicherheit betrifft. Daraus lassen sich Indizien für eine zunehmende Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes ableiten.

Der makroökonomische Trend bei den Beschäftigten mit geringem Qualifikationsniveau verläuft entgegengesetzt: Er ist von 2005 auf 2015 um 4%-Punkte gesunken (vergleiche Abbildung 15 auf Seite 34). Dementsprechend könnte argumentiert werden, dass diese Personengruppe zunehmend sozial selektiver zusammengesetzt ist und Über- bzw. Dequalifikationsprozesse dazu führen, dass nur mehr ein gewisser (niedrigerer) Ausschnitt aus dem Arbeitsangebot für diese Personengruppe zur Verfügung steht. Dementsprechend wären die sozial rückschrittlichen Ergebnisse nach Bildungsniveau in der vorliegenden Studie auf einen als solchen bereits bekannten Strukturwandel zurückzuführen und nicht darauf, dass es per se zu einer Verschlechterung der Qualität von Beschäftigung in Abhängigkeit vom Bildungsniveau käme. Ein Einfluss dieses Strukturwandels kann und soll nicht ignoriert werden, die Analyseergebnisse zur Entwicklung der Qualität von Beschäftigung, die auf einen genuinen Erklärungsbeitrag von Bildung hinweisen, verlieren dadurch jedoch aus mehreren Gründen nicht an Evidenz. Zunächst beschränken sich die sozial rückschrittlichen Erkenntnisse nicht auf die (marginalisierte) Gruppe der niedrig qualifizierten Personen. Vielmehr hat die meisten Rückschritte die Gruppe mit mittleren Qualifikationen (die mit über 70% die große Mehrheit der Beschäftigten stellen) hinzunehmen. Darüber hinaus sinkt auch das „Angebot“ an niedrig qualifizierten Personen in der Bevölkerung deutlich, wodurch der Druck am

⁹ Eine Diskussion des Trends zunehmenden Alters unter Beschäftigten unterbleibt an dieser Stelle, weil kaum Unterschiede in der Qualität von Beschäftigung abhängig vom Alter festgestellt wurden. Dies wiederum ist darauf zurückzuführen, dass aufgrund der Fallzahlen nicht die Extremgruppen analysiert worden sind.

Arbeitsmarkt für diese Gruppe von Beschäftigten gemindert wird. Eine seit vielen Jahren weitgehend stabile Beschäftigungsquote niedrig qualifizierter Personen bei einem gleichzeitig sinkenden Anteil an allen Beschäftigten unterstützt dieses Argument. Das Ergebnis der vorliegenden Studie teilweise sozial rückschrittlicher Entwicklungen in der Qualität von Beschäftigung in Abhängigkeit vom Bildungsniveau kann demnach als abgesichert gelten. Dieses Ergebnis findet überdies eine Untermauerung, wenn man den sozialen Fortschritt im Zusammenhang mit Bildung analysiert (Steiner 2017). Dabei erbringen die Analysen der Dimensionen, die sich auf die Wirkung von Bildung in der Gesellschaft konzentrieren (beispielsweise gesellschaftliche Beteiligung in Abhängigkeit vom Bildungsniveau) deutlich häufiger sozial rückschrittliche Ergebnisse, als die Analyse von Dimensionen, die sich auf die Performance des Bildungssystems als solches (Chancengleichheit beim Besuch von Schulformen) konzentrieren.

Mit diesem insgesamt kaum in Richtung eines sozialen Fortschritts zu interpretierenden Gesamtbild ergibt sich nicht nur ein Kontrast zu den eingangs erwähnten makroökonomischen Indikatoren wie dem BIP, sondern auch ein Kontrast zu einer auf Österreich bezogenen Analyse, die die Kritik (Stiglitz et al., 2009) an der Eindimensionalität derartiger Messkonzepte aufgreift und „Well-Being“ breiter operationalisiert. Das Resümee der Untersuchung „Wie geht’s Österreich? (Statistik Austria, 2018)i) st bezogen auf Wohlstand und Lebensqualität mehrheitlich ein positives. Die Ursache für diese unterschiedliche Einschätzung liegt nicht alleine darin, dass teilweise unterschiedliche Bereiche betrachtet werden, sondern v.a. darin, dass die meisten Vergleichsstudien mit der Analyse von Durchschnittsniveaus das Auslangen finden und Fragen der sozialen Verteilung nicht thematisieren. Ging es vor zehn Jahren in der öffentlichen Debatte v.a. darum, den Gegenstand der Messung an sich einer Kritik zu unterziehen (BIP ist keine angemessene Operationalisierung für das Wohlbefinden von Gesellschaften), ist es heute verstärkt notwendig, die Durchschnittsanalyse einer Kritik zu unterziehen¹⁰ und Verteilungsfragen ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken. Die vorliegende Arbeit liefert dazu einen Beitrag. Die Analyseergebnisse werden dadurch deutlich kritischer und untergraben das für moderne Wohlfahrtsgesellschaften konstitutive und Legitimität stiftende Bild der

¹⁰ Im bereits mehrfach zitierten Stiglitz-Sen-Fitoussi-Report aus dem Jahr 2009, war auch dies bereits stark enthalten. Resonanz gefunden hat in der darauf aufbauenden Tradition der Indexbildung (z. B. Better Life Index der OECD) jedoch mehr die Notwendigkeit der Verbreitung der Analysegegenstände aber weniger die Analyse von deren sozialer Verteilung.

stetigen Verbesserung. Durch diese Art der Betrachtung rücken Fragen des sozialen Zusammenhalts von Gesellschaften angesichts polarisierender Tendenzen in den Vordergrund. Diese Art von Erkenntnissen fordert dadurch auch andere gesellschaftspolitische Antworten und Strategien heraus. Einen Diskussionsprozess darüber anzustoßen, ist eine der Zielsetzungen, die mit der vorliegenden Arbeit verfolgt wurden.

8 Literaturverzeichnis

- Brown, Timothy A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). <https://doi.org/10.1016/C2013-0-10517-X>
- Eichhorst, W., Portela de Suza, A., & et al. (2018). *Rethinking Society for the 21st Century: Report of the International Panel on Social Progress* (1st ed., Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/9781108399623>
- Eichmann, H., & Saupe, B. (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie ; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums*. Wien: Verl. des ÖGB.
- Fraser, N. (2001). Recognition without Ethics? *Theory, Culture & Society*, 18(2–3), 21–42. <https://doi.org/10.1177/02632760122051760>
- Gross National Happiness Centre Bhutan. (n.d.). WHAT IS GNH? – GNH Centre Bhutan. Retrieved 7 March 2019, from <http://www.gnhcentrebhutan.org/what-is-gnh/>
- Honneth, A. (1996). *The struggle for recognition: the moral grammar of social conflicts* (1st MIT Press ed). Cambridge, Mass: MIT Press.
- Honneth, A. (2001). Recognition or Redistribution? *Theory, Culture & Society*, 18(2–3), 43–55. <https://doi.org/10.1177/02632760122051779>
- IPSP (Ed.). (2018a). *Rethinking society for the 21st century: report of the International Panel on Social Progress* (Vol. 1–3). Cambridge, United Kingdom ; New York, NY: Cambridge University Press.
- IPSP (Ed.). (2018b). *Rethinking society for the 21st century: report of the International Panel on Social Progress. Summary*. Cambridge, United Kingdom ; New York, NY: Cambridge University Press.
- Jaeggi, R., Neuhouser, F., & Smith, A. E. (2016). *Alienation*.

- Luhmann, N. (1987). *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie* (1.).
Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Noll, H.-H. (2011). The Stiglitz-Sen-Fitoussi-Report: Old Wine in New Skins? Views from a Social Indicators Perspective. *Social Indicators Research*, 102(1), 111–116.
<https://doi.org/10.1007/s11205-010-9738-9>
- Nussbaum, M., & Sen, A. (Eds.). (1993). *The Quality of Life*.
<https://doi.org/10.1093/0198287976.001.0001>
- Porter, M., Stern, S., & Green, M. (2017). *Social Progress Index 2017*. Retrieved from
<https://www.socialprogress.org/assets/downloads/resources/2017/2017-Social-Progress-Index.pdf>
- Richardson, H., Schokkaert, E., Bartolini, S., Brennan, G., Casal, P., Clayton, M., ... Satz, D. (2018). Social Progress: A Compass. In *Rethinking society for the 21st century: report of the International Panel on Social Progress* (Vol. 1).
Cambridge, United Kingdom ; New York, NY: Cambridge University Press.
- Schröder, L., Urban, H.-J., Müller, N., Pickshaus, K., & Reusch, J. (Eds.). (2018). *Ökologie der Arbeit: Impulse für einen nachhaltigen Umbau*. Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Statistik Austria. (2018). *Wie geht's Österreich? Schlüsselindikatoren und Überblick 2018. Kurzfassung*. Retrieved from
http://statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectio nMethod=LatestReleased&dDocName=105487
- Steiber, N., & Haas, B. (2018). Too much or too little work? Couples' actual and preferred employment patterns and work hours mismatches in Europe. *Journal of Family Research*, 30(3), 269–292.
- Stiglitz, J., Sen, A. K., & Fitoussi, J.-P. (2009). *The measurement of economic performance and social progress revisited: Reflections and Overview* (No. hal-

- 01069384). Retrieved from HAL website:
<https://ideas.repec.org/p/hal/wpaper/hal-01069384.html>
- Sustainable Development Knowledge Platform. (n.d.). Retrieved 11 March 2019, from
<https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>
- Zima, P. V. (2014). *Entfremdung: Pathologien der postmodernen Gesellschaft*.
Tübingen: A. Francke Verlag.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.).
<https://doi.org/10.1016/C2013-0-10517-X>
- Eichhorst, W., Portela de Suza, A., & et al. (2018). *Rethinking Society for the 21st Century: Report of the International Panel on Social Progress* (1st ed., Vol. 1).
<https://doi.org/10.1017/9781108399623>
- Eichmann, H., & Saupe, B. (2014). *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie ; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums*. Wien: Verl. des ÖGB.
- Fraser, N. (2001). Recognition without Ethics? *Theory, Culture & Society*, 18(2–3), 21–42. <https://doi.org/10.1177/02632760122051760>
- Gross National Happiness Centre Bhutan. (n.d.). WHAT IS GNH? – GNH Centre Bhutan.
Retrieved 7 March 2019, from <http://www.gnhcentrebhutan.org/what-is-gnh/>
- Honneth, A. (1996). *The struggle for recognition: the moral grammar of social conflicts* (1st MIT Press ed). Cambridge, Mass: MIT Press.
- Honneth, A. (2001). Recognition or Redistribution? *Theory, Culture & Society*, 18(2–3), 43–55. <https://doi.org/10.1177/02632760122051779>
- IPSP (Ed.). (2018a). *Rethinking society for the 21st century: report of the International Panel on Social Progress* (Vol. 1–3). Cambridge, United Kingdom ; New York, NY: Cambridge University Press.

- IPSP (Ed.). (2018b). *Rethinking society for the 21st century: report of the International Panel on Social Progress. Summary*. Cambridge, United Kingdom ; New York, NY: Cambridge University Press.
- Jaeggi, R., Neuhouser, F., & Smith, A. E. (2016). *Alienation*.
- Luhmann, N. (1987). *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie* (1.). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Noll, H.-H. (2011). The Stiglitz-Sen-Fitoussi-Report: Old Wine in New Skins? Views from a Social Indicators Perspective. *Social Indicators Research*, 102(1), 111–116.
<https://doi.org/10.1007/s11205-010-9738-9>
- Nussbaum, M., & Sen, A. (Eds.). (1993). *The Quality of Life*.
<https://doi.org/10.1093/0198287976.001.0001>
- Porter, M., Stern, S., & Green, M. (2017). *Social Progress Index 2017*. Retrieved from <https://www.socialprogress.org/assets/downloads/resources/2017/2017-Social-Progress-Index.pdf>
- Richardson, H., Schokkaert, E., Bartolini, S., Brennan, G., Casal, P., Clayton, M., ... Satz, D. (2018). Social Progress: A Compass. In *Rethinking society for the 21st century: report of the International Panel on Social Progress* (Vol. 1). Cambridge, United Kingdom ; New York, NY: Cambridge University Press.
- Schröder, L., Urban, H.-J., Müller, N., Pickshaus, K., & Reusch, J. (Eds.). (2018). *Ökologie der Arbeit: Impulse für einen nachhaltigen Umbau*. Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Statistik Austria. (2018). *Wie geht's Österreich? Schlüsselindikatoren und Überblick 2018. Kurzfassung*. Retrieved from http://statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectio nMethod=LatestReleased&dDocName=105487

- Steiber, N., & Haas, B. (2018). Too much or too little work? Couples' actual and preferred employment patterns and work hours mismatches in Europe. *Journal of Family Research*, 30(3), 269–292.
- Stiglitz, J., Sen, A. K., & Fitoussi, J.-P. (2009). *The measurement of economic performance and social progress revisited: Reflections and Overview* (No. hal-01069384). Retrieved from HAL website:
<https://ideas.repec.org/p/hal/wpaper/hal-01069384.html>
- Sustainable Development Knowledge Platform. (n.d.). Retrieved 11 March 2019, from <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>
- Zima, P. V. (2014). *Entfremdung: Pathologien der postmodernen Gesellschaft*. Tübingen: A. Francke Verlag.