

Die Gemeinde als Arbeitgeberin

Sonderauswertung des Arbeitsklima Index
für Gemeindebedienstete

Johanna Blum

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1 Methodische Vorgangsweise	6
2 Arbeitszufriedenheit von Gemeindebediensteten	13
2.1 Gemeindebedienstete im Vergleich.....	13
2.2 Gemeindebedienstete im Fokus.....	18
2.2.1 Lebenssituation und Erwerbsverlauf	18
2.2.2 Aktuelle Arbeitssituation.....	20
2.2.3 Arbeitsbelastungen und Arbeitszufriedenheit	25
3 Mitarbeiterbindung und Fluktuation	29
3.1 Gemeindebedienstete im Vergleich.....	29
3.2 Gemeindebedienstete im Fokus.....	31
4 Zusammenfassung.....	38
4.1 Die Arbeit in Gemeinden aus Sicht der Beschäftigten	38
4.2 Das Besondere der Gemeinde als Arbeitgeberin	40
4.3 Handlungsfelder für die Gemeinde als Arbeitgeberin	42
Literaturverzeichnis.....	44
Tabellenverzeichnis	45
Abbildungsverzeichnis	45
Anhang	46

Daten zur Untersuchung

Thema:	Die Gemeinde als Arbeitgeberin
Auftraggeber:	Österreichischer Städtebund
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. ^a Johanna Blum
Autorin:	Mag. ^a Johanna Blum
Methode:	Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklima Index
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	Unselbständige ArbeitnehmerInnen in Österreich
Stichprobendesign/-ziehung:	Mehrstufige Zufallsauswahl
Stichprobenumfang:	24.965 ArbeitnehmerInnen, davon 1.496 Gemeindebedienstete
Art der Befragung:	CAPI-Interviews (IFES-Mehrthemenumfrage)
Befragungszeitraum:	2014 bis 2018
Gewichtung:	Bundesland, Geschlecht, Alter, Bildung und Migrationshintergrund

Einleitung

Die Gemeinden sind wichtige Arbeitgeberinnen in Österreich: 2017 boten die knapp über 2.000 österreichischen Gemeinden über 75.000¹ Vollzeitarbeitsplätze an (BMöDS 2019). Allerdings sind keine aktuellen Daten zur Beschäftigtenanzahl für alle Gemeinden zusammen verfügbar. Alleine Wien beschäftigt ca. 65.000 Männer und Frauen im Gemeindedienst. Werden auch ausgelagerte Einrichtungen und Betriebe hinzugefügt, steigt die Zahl auf etwa 100.000 MitarbeiterInnen. Es ist anzunehmen, dass die Gemeinden österreichweit etwa 150.000 Menschen beschäftigen. Die MitarbeiterInnen der Gemeinden erledigen Aufgaben im Bereich der kommunalen Verwaltung bzw. der Daseinsvorsorge und leisten damit einen wichtigen Beitrag für das öffentliche Leben in Österreich. Die Rekrutierung von MitarbeiterInnen und deren Bindung werden in Anbetracht aktueller Gegebenheiten am Arbeitsmarkt erschwert. Insbesondere demografische Entwicklungen der nächsten Jahre erfordern neue Strategien für die Auswahl und Bindung von MitarbeiterInnen. Insofern rücken nun die Arbeitszufriedenheit der Gemeindebediensteten und das Image der Gemeinde als Arbeitgeberin ins Zentrum des Interesses.

Die Arbeitssituation und die Arbeitszufriedenheit der Gemeindebediensteten waren bislang selten Gegenstand systematischer, empirischer Forschung. Die vorliegende Studie greift die subjektive Sichtweise der Gemeindebediensteten auf ihre Arbeit und ihre Arbeitssituation auf. In welchen Bereichen der Arbeit sind Gemeindebedienstete zufrieden, in welchen Bereichen unzufrieden und woraus resultiert der Wunsch, den Job oder die Arbeitgeberin zu wechseln?

Ziel der Studie ist also die Analyse der Arbeitszufriedenheit von österreichischen Gemeindebediensteten, die Schlussfolgerungen in Hinblick auf folgende Aspekte erlaubt:

- eine Identifikation von Handlungsfeldern und Dimensionen der Arbeitszufriedenheit, die die Personalsuche bzw. der Mitarbeiterbindung konterkarieren
- eine bessere Einschätzung, welches Image die Gemeinden als Arbeitgeberinnen haben

Damit leistet die Studie eine empirische Analyse der Ist-Situation in den österreichischen Gemeinden und liefert eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die weitere Ausrichtung des Personalmanagements.

¹ Personalstand in Vollzeitbeschäftigungsäquivalenten, exkl. ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe

Der Bericht ist wie folgt strukturiert: In Kapitel 1 werden die methodische Herangehensweise und die Datengrundlage beschrieben. In Kapitel 2 und 3 werden die Ergebnisse der Sekundärdatenauswertung des Arbeitsklima Index vorgelegt, wobei das eine Kapitel den Fokus auf die Arbeitszufriedenheit legt und das andere auf die Mitarbeiterbindung und Fluktuation. In Kapitel 4 werden schließlich Schlüsse zum Image der Gemeinden als Arbeitgeberinnen gezogen und mögliche hinderliche Faktoren bei der Personalrekrutierung herausgearbeitet.

1 Methodische Vorgangsweise

Die Arbeitszufriedenheit von Gemeindebediensteten in Österreich wird im Rahmen einer Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklima Index analysiert.

Der Arbeitsklima Index

Im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich erheben die beiden Institute IFES und SORA seit 1997 den „Arbeitsklima Index“ (AKI). Dabei werden jährlich ca. 4.000 unselbständig Beschäftigte österreichweit in persönlichen Interviews ausführlich zu ihrer beruflichen Situation und ihren Arbeitsbedingungen befragt. Der Arbeitsklima Index hat sich als verlässlicher Indikator für die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Beschäftigten etabliert.

Die Befragung findet vierteljährlich im Zuge der IFES-Mehrthemenumfrage mittels CAPI-Interviews (Computer-Assisted Personal Interviews) in repräsentativen Bevölkerungstichproben statt. Die Adressauswahl erfolgt in Form eines Multistage Random Sampling (mehrstufige Zufallsauswahl) auf Grundlage von Haushaltsadressen. Die Zufallsstichprobe ist für die österreichische Bevölkerung repräsentativ und bildet damit die Bevölkerungsstruktur entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten ab. Eine Anpassungsgewichtung erfolgt nach Bundesland, Geschlecht, Alter, Bildung und Migrationshintergrund.

Im Zentrum des Arbeitsklima Index stehen dabei die 25 indexbildenden Fragen zur Arbeitssituation und zu Arbeitsbelastungen. Diese lassen sich im Wesentlichen vier Dimensionen – den sogenannten Teilindizes – zuordnen (siehe Abbildung 1):

1. Der Teilindex Gesellschaft inkludiert einerseits die Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs, andererseits Fragen zur Zufriedenheit mit der eigenen sozialen Position sowie zu den Rechten als ArbeitnehmerIn.
2. In den Teilindex Betrieb gehen Fragen zur Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Arbeitgebers, zur Zufriedenheit mit dem Ansehen des Arbeitgebers, zum Führungsstil der Vorgesetzten sowie zu den betrieblichen Sozialleistungen ein.
3. Der Teilindex Arbeit ist der umfassendste Teilindex. Er deckt sowohl die allgemeine Berufs- und Lebenszufriedenheit als auch detaillierte Aspekte des beruflichen Alltags wie z.B. Zeiteinteilung, Einkommen, soziale Einbindung sowie Belastungen am Arbeitsplatz ab.
4. Der vierte Teilindex Erwartungen schließlich umfasst die Zufriedenheit mit den Aufstiegs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die

Einschätzung der persönlichen Arbeitsmarktchancen im Falle eines Jobverlusts.

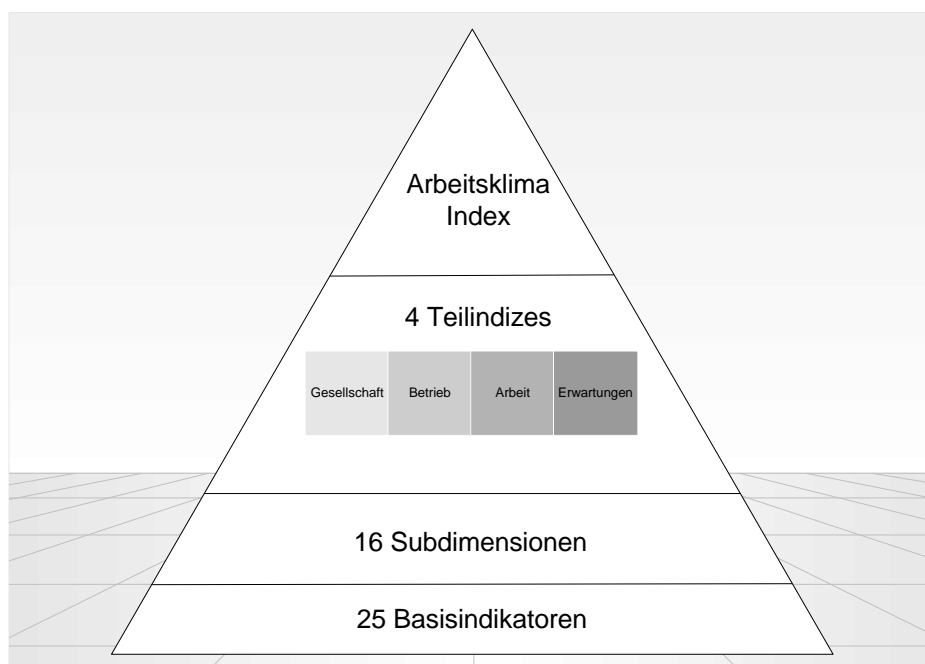


Abbildung 1: Der Arbeitsklima Index

Gemeindebedienstete im Arbeitsklima Index

Die Zielgruppe der vorliegenden Sekundärdatenanalyse des AKI sind jene unselbständig Beschäftigten, die in der Befragung angeben, bei einer Einrichtung der Gemeinde beschäftigt zu sein. Da in Wien Bundesland und Gemeinde zusammenfallen, wurden auch Landesbedienstete in die Analyse aufgenommen.

Sind Sie bei einem privaten Betrieb oder der öffentlichen Verwaltungsstelle bzw. Einrichtung einer Gemeinde, des Bundeslandes oder der Republik Österreich beschäftigt? Antwortmöglichkeit: Gemeinde (in Wien auch: Bundesland)

Ein Teil der Befragten gibt dennoch an anderer Stelle an, Arbeiter/in oder Angestellte/r in einem Privatunternehmen zu sein. Diese Überschneidungen sind in den letzten zwei Jahrzehnten durch Auslagerungen von öffentlichen Betrieben in private Unternehmensformen, die oft weiterhin im Gemeindebesitz sind, entstanden. Da es sich dabei um Gemeindebedienstete im weiteren Sinn handelt und die Privatisierung von Gemeinde zu Gemeinde in verschiedenen Bereichen und unterschiedlichem Ausmaß geschehen ist, verbleiben diese Personen in der Zielgruppe der Analyse.

SORA analysiert die Daten der Jahre 2014 bis 2018 gemeinsam, um eine ausreichende Stichprobengröße auch in Kleingruppen und damit statistisch abgesicherte Ergebnisse zu garantieren. Insgesamt wurden in den Jahren 2014 bis 2018 1.496 Gemeindebedienstete im Rahmen des AKI befragt. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Stichprobenzusammensetzung.

Tabelle 1: Soziodemografische Merkmale in der Stichprobe

	unselbstständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	Gesamt
Geschlecht			
männlich	54%	41%	53%
weiblich	46%	59%	47%
Alter			
bis 25	14%	10%	14%
26 bis 35	25%	21%	25%
36 bis 45	25%	26%	25%
ab 46	35%	43%	36%
Kohorten			
Generation Z (1995 und später) ²	7%	5%	7%
Generation Y (1980 bis 1994)	36%	27%	35%
Generation X (1965 bis 1979)	38%	41%	38%
Babyboomer (1950 bis 1964)	19%	25%	19%
vor 1950 geboren	1%	1%	1%
Migrationshintergrund			
ohne Migrationshintergrund	85%	86%	85%
mit Migrationshintergrund	15%	14%	15%
Schulbildung			
Pflichtschule	16%	13%	16%
Lehre	41%	22%	40%
Fach-/Handels-/Mittelschule	12%	16%	13%
Matura	17%	26%	17%
Universität	14%	23%	15%
berufliche Stellung			
ArbeiterIn	32%	10%	31%
Angestellte/r	55%	26%	54%
Beamtin/Beamter im ÖD	4%	19%	5%
Vertragsbedienstete/r im ÖD	6%	43%	8%
Freie/r DN	2%	2%	2%
Gesamt (n)	23.469	1.496	24.965

² Da die Fallzahlen zu klein sind, werden Ergebnisse für die Generation Z im Folgenden nicht dargestellt.

	unselbstständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	Gesamt
Branchen			
Industrie und Gewerbe, Handel	42%	14%	40%
Verwaltung, Sozialversicherung	3%	28%	4%
Unterricht	6%	16%	6%
Gesundheit und Soziales	8%	18%	8%
Sonstige	42%	25%	41%
Berufe			
Verwaltungsberufe	18%	35%	19%
Schule, Kinderbetreuung	6%	20%	7%
Gesundheit	9%	16%	10%
technische Berufe	6%	3%	6%
Facharbeiter/innen	12%	7%	11%
Fahrer/innen	3%	4%	3%
Reinigungskräfte	4%	9%	5%
sonstige Berufe	41%	6%	39%
Arbeitsregion			
Westen: T, V	15%	9%	14%
Mitte: S, OÖ	26%	18%	25%
Süden: ST, K	20%	18%	20%
Osten: NÖ, B	20%	14%	19%
Wien	20%	42%	22%
Arbeitsort			
in der eigenen Wohngemeinde	48%	78%	50%
in einer anderen Gemeinde im eigenen Bundesland	46%	19%	45%
in einem anderen Bundesland	5%	3%	4%
außerhalb Österreichs	1%	-	1%
Gesamt (n)	23.469	1.496	24.965
Gemeindegröße des Arbeitsorts			
bis 10.000 EW	36%	36%	36%
10.001 bis 20.000 EW	8%	5%	8%
20.000 bis 1 Mio. EW	25%	13%	24%
Wien	30%	45%	32%
Gesamt (n)	10.420	1.130	11.550

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99% oder 101% anstelle von 100%) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Zusammengefasst unterscheiden sich die Gemeindebediensteten von unselbstständig Beschäftigten in Österreich vor allem in den folgenden Aspekten:

- Gemeindebedienstete sind vermehrt weiblich, eher älter und Teil der Babyboomer-Generation.
- Sie haben öfter Matura und nehmen häufiger an Weiterbildungen und Schulungen teil.
- Sie sind häufiger in der Verwaltung, im Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen tätig.
- Sie leben und arbeiten doppelt so oft in Wien.
- Sie arbeiten häufiger am Wohnort. Dementsprechend pendeln sie seltener und haben kürzere Arbeitswege.

Datenauswertung

Die Auswertungen zur Arbeitszufriedenheit von Gemeindebediensteten erfolgen zunächst deskriptiv. Dabei werden die Ergebnisse mit dem Österreichschnitt sämtlicher unselbstständig Beschäftigter verglichen, um eine bessere Einordnung zu gewährleisten. Aufgrund der demografischen Veränderungen im Personalstand und im Erwerbspotenzial werden auch Unterschiede entlang der verschiedenen Alterskohorten in den Blick genommen. Im Wesentlichen lassen sich vier Generationen unterscheiden: die zwischen 1950 und 1964 Geborenen (Babyboomer-Generation), jene, die zwischen 1965 und 1979 (Generation X), und jene, die zwischen 1980 und 1994 geboren wurden (Generation Y). Ab dem Geburtsjahr 1995 wird von der Generation Z gesprochen, die derzeit auf den Arbeitsmarkt drängt.

Darüber hinaus berücksichtigt die Analyse neben den soziodemografischen Merkmalen Geschlecht, Alter bzw. Kohorte, Bildung, Beruf und Branchen auch die Bundeslandregionen und die Gemeindegröße. Da der AKI die Gemeindegröße jedoch nur für den Wohnort enthält, erfolgt diese Analyse nur für Gemeindebedienstete, die an ihrem Wohnort beschäftigt sind. Im vorliegenden Bericht sind – sofern nicht ausdrücklich angemerkt – ausschließlich signifikante Zusammenhänge ($p < 0.05$) dargestellt. Da die Daten auf einer Zufallsstichprobe basieren, sind die Ergebnisse jedenfalls repräsentativ. In der Analyse sind die maximalen Schwankungsbreiten für kleinere Untergruppen größer als jene für größere Gruppen oder die Gesamtstichprobe. D.h. mit zunehmender (Teil-)Stichprobengröße nimmt die Unsicherheit der Ergebnisse ab.

Außerdem werden multivariate statistische Verfahren eingesetzt, um die zentralen Einflussfaktoren auf die Mitarbeiterbindung zu identifizieren. Der AKI beinhaltet hierzu zwei Fragen, die die Analyse positiver und negativer Faktoren erlauben.

Wenn Sie sich nochmals entscheiden könnten, würden Sie dann wieder eine Tätigkeit beim jetzigen Arbeitgeber anstreben?
Antwortmöglichkeiten: 1 und 2 auf einer Antwortskala von 1 „unbedingt“ bis 5 „auf keinen Fall“ (Indikator zur Wiederwahl)

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft – was streben Sie auf längere Sicht an? Antwortmöglichkeiten: Wechsel zu einer anderen Firma und vollständiger Wechsel des Berufs (Indikator zur Wechselabsicht)

Der Einsatz von multivariaten Methoden erlaubt dabei nicht nur die Analyse von direkten Effekten (z. B. des Einflusses der Einkommenszufriedenheit auf den Wunsch, den Job zu wechseln), zusätzlich können auch indirekte Effekte dargestellt werden (wie sich z. B. das Ausbildungsniveau oder die Haushaltssituation auf die Einkommenszufriedenheit auswirkt und in weiterer Folge auf den Wunsch, den Job zu wechseln).

2 Arbeitszufriedenheit von Gemeindebediensteten

Die Gemeinden bieten rund 75.000 Arbeitsplätze in ganz Österreich an und sind wichtige Arbeitgeberinnen. Dennoch wurde bisher die Qualität der Arbeitsplätze, die die Gemeinden anbieten, noch nicht im Gesamten analysiert. Voraussetzung für eine derartige aggregierte Datenanalyse ist die Annahme, dass die Arbeitsplätze in den Gemeinden ähnliche Charakteristika aufweisen. Diese Annahme wird dadurch unterstützt, dass Gemeinden vergleichbare Aufgaben im Bereich der Hoheitsverwaltung und der Daseinsvorsorge zu erfüllen haben. Weiters gelten weitgehend ähnliche dienstrechtliche Voraussetzungen des öffentlichen Dienstes, die sich vor allem von jenen der Mehrheit der unselbständig Beschäftigten in privaten Unternehmen unterscheiden.

In sich ist die Gruppe der Gemeindebediensteten dennoch heterogen. Die Gemeinden bieten Arbeitsplätze mit unterschiedlichsten Arbeitsbedingungen – von dem/der Bauhofmitarbeiter/in bis zum/zur Amtsleiter/in. Die unterschiedlichen Arbeitsplätze erfordern dabei verschiedenste Qualifikationen sowie Ausbildungsgrade. Wie die kommunalen Aufgaben organisatorisch in den Gemeinden umgesetzt werden, unterscheidet sich unter anderem entlang ihrer Einwohnerzahl, weshalb diese im nächsten Kapitel eine Analyse-kategorie darstellt.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Arbeitszufriedenheit der GemeindemitarbeiterInnen. Im Zentrum steht die Fragestellung: Wie zufrieden sind die Gemeindebediensteten mit ihrer Arbeit? Die deskriptive Analyse trägt im ersten Abschnitt der Homogenität der Gruppe im Vergleich zur Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten in Österreich Rechnung. Im zweiten Abschnitt werden Unterschiede innerhalb der Gemeindebediensteten herausgearbeitet.

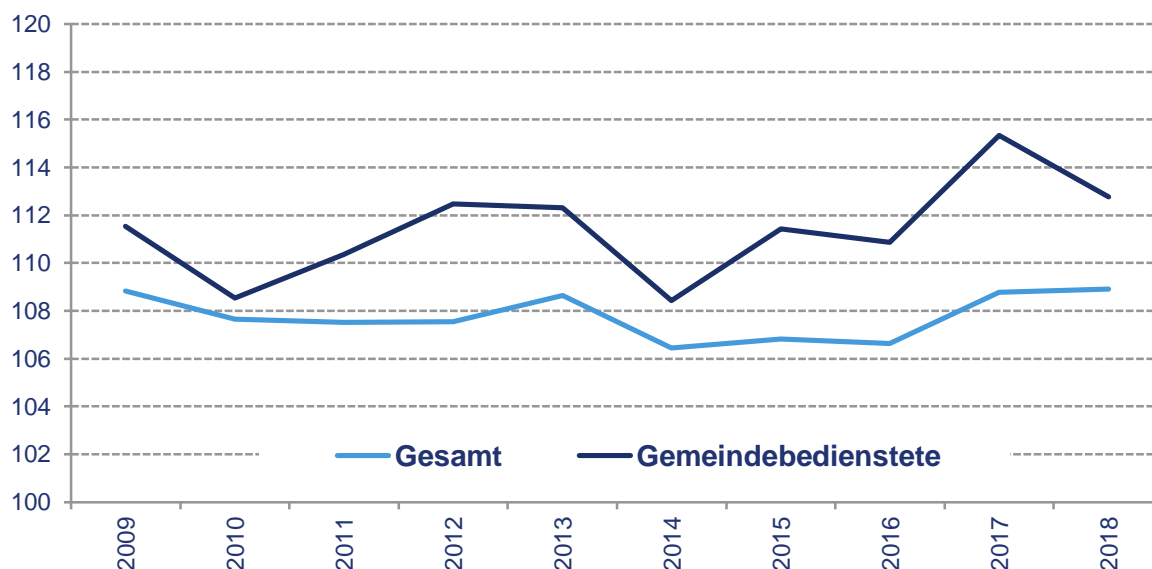
2.1 Gemeindebedienstete im Vergleich

Der Arbeitsklima Index weist für Gemeindebedienstete eine kontinuierliche höhere Arbeitszufriedenheit aus als für die Gesamtheit der unselbständig Beschäftigten (siehe Abbildung 2). Seit 2009 liegt der Wert für die Gemeindebediensteten signifikant über dem Gesamtwert des Arbeitsklima Index. Der Arbeitsklima Index hielt im Jahr 2009 bei 109 Punkten und erreichte nach zwei Tiefpunkten 2018 wieder 109 Punkte. In den Jahren 2010 und 2014 lag der Arbeitsklima Index bei rund 107 Punkten.

Die Arbeitszufriedenheit der Gemeindebediensteten ist im Gegensatz zum Gesamtindex im Beobachtungszeitraum leicht gestiegen. Dennoch zeigt die Arbeitszufriedenheit der Gemeindebediensteten im Zeitverlauf ähnliche Trends. Dies weist auf Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit hin, die für Gemeindebedienstete wie für unselbständig Beschäftigte gleichermaßen gel-

ten. Dabei kann insbesondere auf die Konjunkturabhängigkeit des Arbeitsklima Index und den Zusammenhang mit der Arbeitslosenquote hingewiesen werden.

Abbildung 2: Der Arbeitsklima Index im Vergleich



Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2018, Gesamt: n=44.561, Gemeindebedienstete: n=2.779

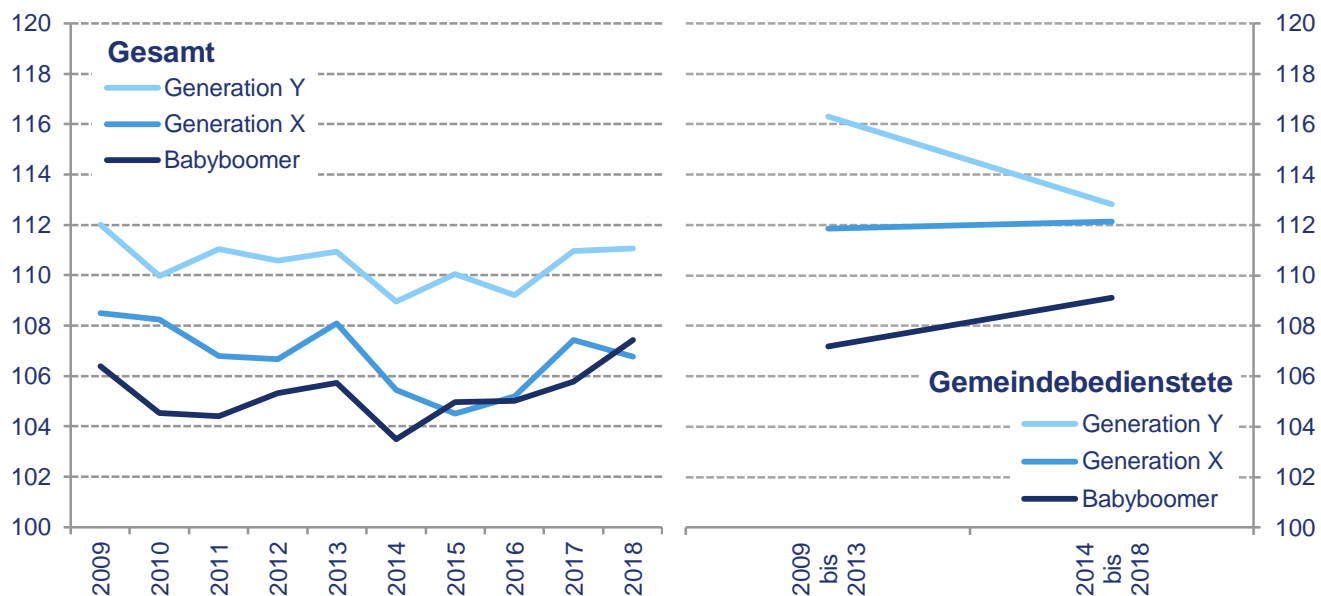
In den nächsten Jahren werden am Arbeitsmarkt demografische Veränderungen der österreichischen Gesellschaft wirksam: Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation erreichen das Pensionsalter, jüngere Männer und Frauen der Generationen Y und Z treten in den Arbeitsmarkt ein. Das stellt zahlreiche Betriebe, die derzeit viele über 50-Jährige beschäftigen, vor die Herausforderung, diesen Belegschaftswechsel strategisch zu begleiten – mit dem Ziel, einerseits geeignete MitarbeiterInnen einzustellen und andererseits dafür Sorge zu tragen, dass Know-how und Erfahrung langjähriger MitarbeiterInnen nicht verloren gehen. Auch Gemeindebedienstete sind durchschnittlich älter und zählen häufiger zur Babyboomer-Generation.

Die Arbeitszufriedenheit unterscheidet sich signifikant nach Kohorten. Grundsätzlich gilt, dass jüngere Generationen mit ihrer Arbeit zufriedener sind. Im Jahr 2018 erreichen die Babyboomer und die Generation X rund 107 Punkte im Arbeitsklima Index (siehe Abbildung 3). Der Anstieg der Arbeitszufriedenheit in der Kohorte der Babyboomer ab dem Jahr 2015 ist darauf zurückzuführen, dass diese bereits zunehmend in die Pension eintritt. Am Arbeitsmarkt verbleiben diejenigen, die mit ihrer Arbeit zufriedener sind (vgl. Zandonella und Moser 2018). Die Generation Y erreicht etwa 111 Punkte.

Bei den Gemeindebediensteten besteht bis zum Jahr 2014 ein ähnlicher Unterschied. Danach zeigt der Arbeitsklima Index eine Angleichung der

Generationen. Die steigende Zufriedenheit der Babyboomer ist ein Effekt, der beim Übergang einer Kohorte in die Pension auftritt, und kann als Artefakt bewertet werden.

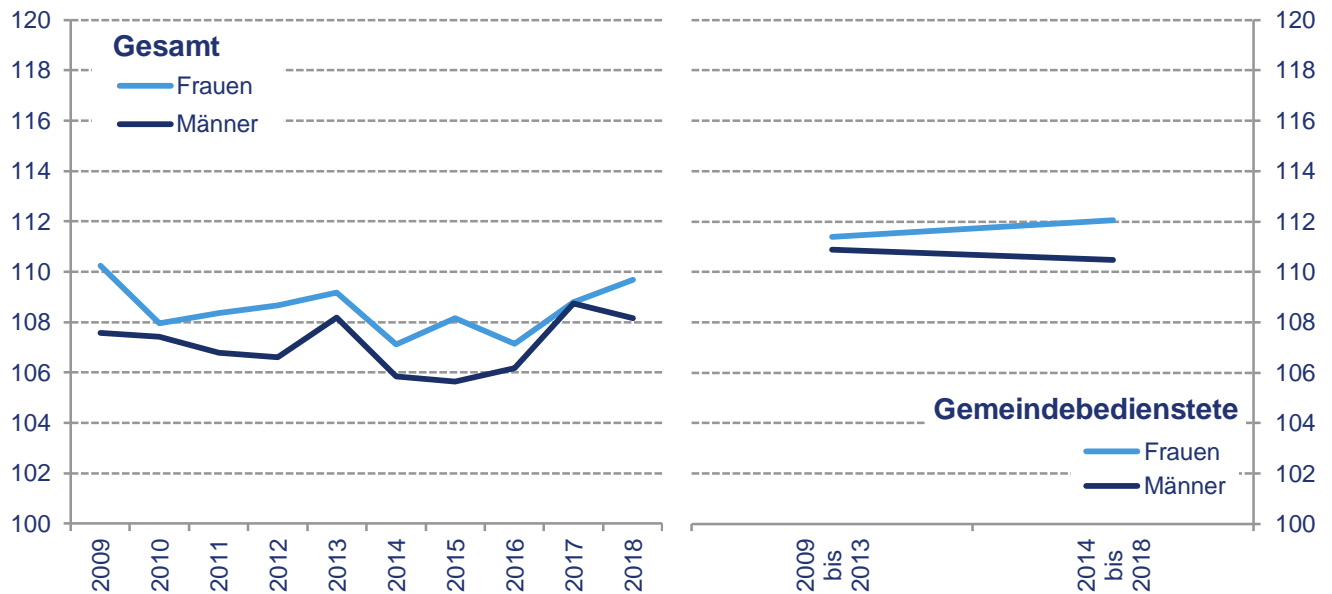
Abbildung 3: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Kohorten



Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2018, Gesamt: n=44.561, Gemeindebedienstete: n=2.779

Frauen und Männer nehmen am Arbeitsmarkt unterschiedliche Positionen ein. Der österreichische Arbeitsmarkt ist segmentiert – es gibt typische Männer- und Frauenberufe. Diese unterscheiden sich nicht nur in ihrer Tätigkeit, die als weiblich oder männlich konnotiert ist – die Segmentierung geht für Frauen auch mit einem niedrigeren Einkommen und Berufsprestige einher. Zudem verfügen Frauen über geringere Aufstiegschancen im Beruf. Dennoch weisen unselbständig beschäftigte Frauen im Zeitverlauf meist eine höhere Arbeitszufriedenheit auf (siehe Abbildung 4). Bei Gemeindebediensteten gibt es im Arbeitsklima Index keinen signifikanten Geschlechterunterschied.

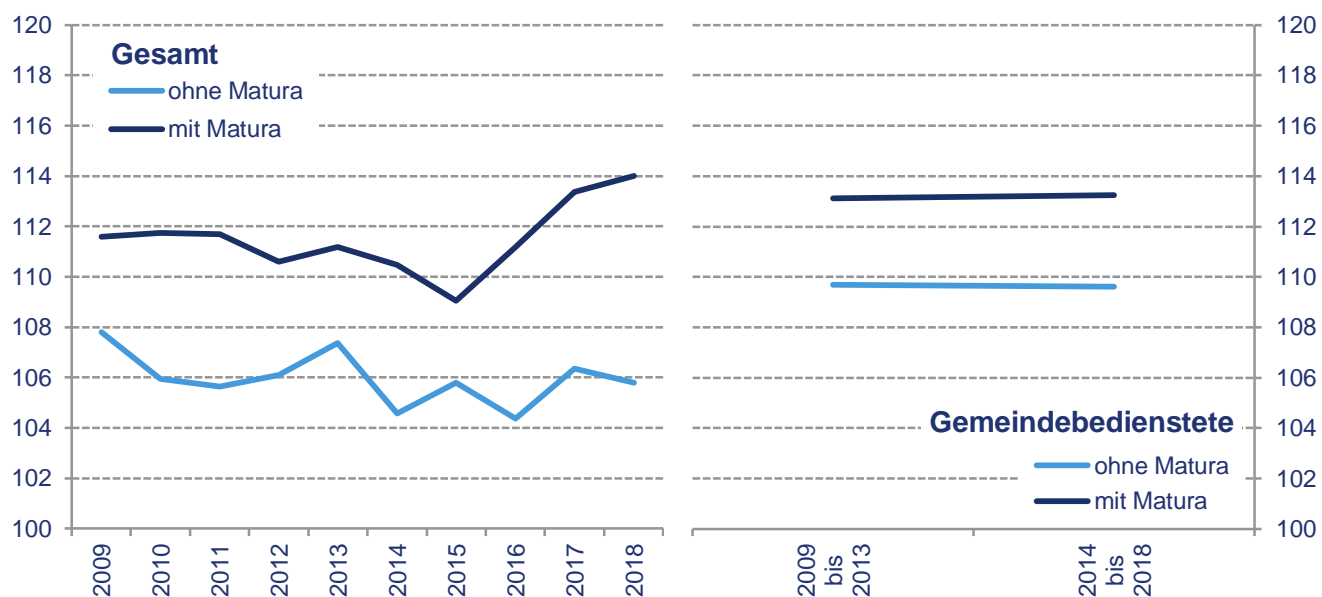
Abbildung 4: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Geschlecht



Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2018, Gesamt: n=44.561, Gemeindebedienstete: n=2.779

Der formale Ausbildungsabschluss entscheidet am Arbeitsmarkt wesentlich über Erwerbschancen. Menschen mit geringer Bildung sind häufiger arbeitslos und in Beschäftigungen mit schlechten Arbeitsbedingungen. ArbeitnehmerInnen mit Matura sind mit ihrer Arbeit zufriedener als Beschäftigte ohne Matura (siehe Abbildung 5). Im Arbeitsklima Index ist in den letzten Jahren der Abstand der beiden Gruppen größer geworden. Unter den Gemeindebediensteten ist dieser Unterschied weniger deutlich ausgeprägt, aber über die Jahre konstant.

Abbildung 5: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Bildung

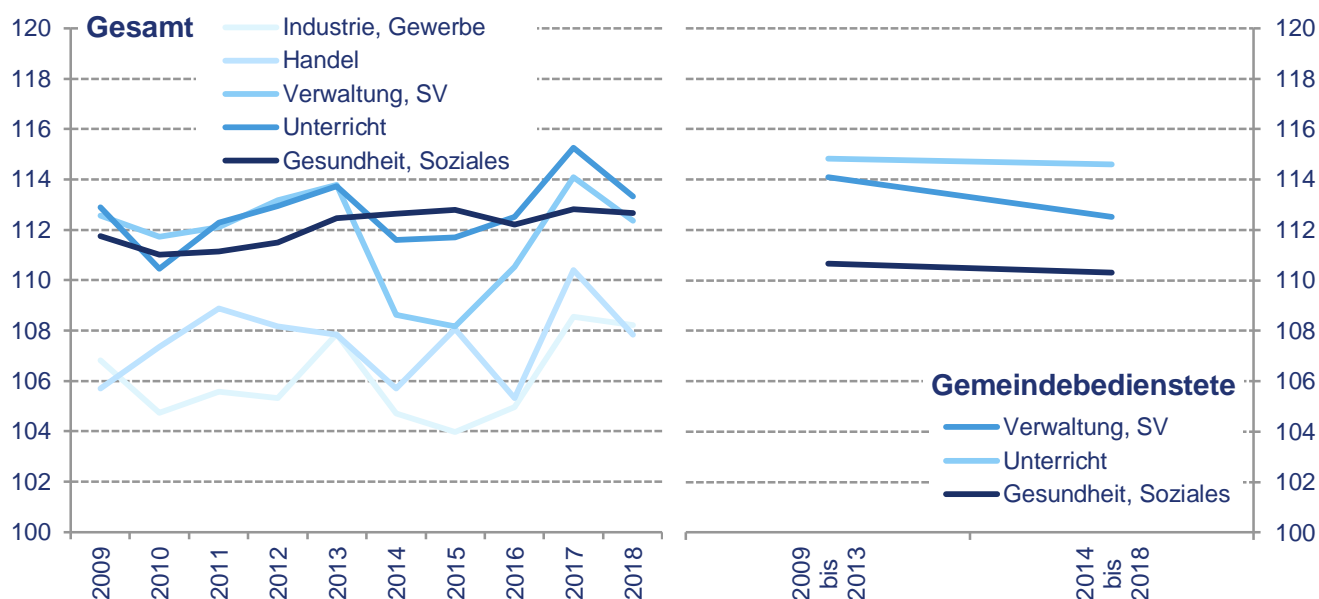


Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2018, Gesamt: n=44.548, Gemeindebedienstete: n=2.772

Die Darstellung des Arbeitsklima Index nach Branchen spiegelt unter anderem die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen wider. Die Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen Handel, Industrie und Gewerbe sind mit ihrer Arbeitssituation unzufriedener (siehe Abbildung 6). Sie erreichen im Jahr 2018 einen Arbeitsklima Index von etwa 108 Punkten. Die Arbeitszufriedenheit liegt in Branchen, die auch für Gemeindebedienstete typisch sind, generell auf einem höheren Niveau (2018: 112 bzw. 113 Punkte).

Der höhere Arbeitsklima Index von Gemeindebediensteten kann demzufolge wesentlich auf die typischen Tätigkeitsfelder von Gemeinden zurückgeführt werden. Allerdings ist im Bereich Gesundheit und Soziales eine geringere Zufriedenheit der Gemeindebediensteten erkennbar, auf die später noch näher eingegangen wird.

Abbildung 6: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Branchen



Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2018, Gesamt: n=2.729, Gemeindebedienstete: n=2.534

2.2 Gemeindebedienstete im Fokus

Im folgenden Abschnitt werden die Lebens- und die Arbeitssituation der Gemeindebediensteten beschrieben. Die Ergebnisse beziehen sich auf Befragte der Jahre 2014 bis inkl. 2018.

2.2.1 Lebenssituation und Erwerbsverlauf

In den österreichischen Gemeinden arbeiten häufiger Frauen. Insgesamt sind die Beschäftigten auch etwas älter: Das Durchschnittsalter beträgt 42 Jahre und liegt 2,5 Jahre über dem Gesamtdurchschnitt. Aufgrund des überdurchschnittlichen Alters befinden sich die Gemeindebediensteten eher in bestimmten Lebensformen wieder: Sie leben öfter in Partnerschaften und Zweipersonenhaushalten.

Die bisherige Erwerbstätigkeit von Gemeindebediensteten zeichnet sich wegen der Altersstruktur auch durch eine längere Dauer aus, obwohl die Gemeindebediensteten aufgrund von längeren Ausbildungszeiten ca. zwei Jahre später in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind (siehe Tabelle 2). Dementsprechend weisen Männer und Frauen ohne Matura besonders viele Arbeitsjahre auf. Die Gemeinden verfügen über viele langjährige MitarbeiterInnen: 38% sind schon 15 Jahre oder länger beschäftigt. Lange Beschäftigungsdauern sind eher in kleinen Gemeinden bzw. im Westen und

Süden Österreichs zu finden. Gemeindebedienstete weisen insgesamt öfter und längere Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit auf als ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen. Das ist insbesondere auf den höheren Frauenanteil zurückzuführen, da Frauen aufgrund von Elternkarenz oder Kinderbetreuung ihre Berufstätigkeit eher unterbrechen. Darüber hinaus treten Erwerbspausen aufgrund von Ausbildungen bei Gemeindebediensteten häufiger auf. Es gibt in ihrer Erwerbsbiografie allerdings seltener Phasen von Arbeitslosigkeit. Sofern es kurz zurückliegende Phasen der Arbeitslosigkeit gibt, betreffen diese vor allem bis 25-Jährige, Männer und Menschen mit geringeren formalen Ausbildungsabschlüssen. Nach Branchen differenziert zeigt sich, dass Männer und Frauen in der öffentlichen Verwaltung am längsten im Gemeindedienst arbeiten. Danach folgt der Bereich Unterricht, der sowohl Berufe in Schulen als auch in Kindergärten umfasst. Die Branche Gesundheit und Soziales weist durchschnittlich jüngere MitarbeiterInnen und kürzere „Betriebszugehörigkeiten“ auf und spiegelt den in den letzten Jahren ansteigenden Bedarf an Pflegekräften wider.

Tabelle 2: Erwerbsbiografie von Gemeindebediensteten

	unselbstständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	Gesamt
Beschäftigungsdauer insgesamt			
bis 4 Jahre	8%	8%	8%
5 bis 10 Jahre	13%	11%	13%
11 bis 20 Jahre	27%	24%	26%
21 bis 30 Jahre	23%	25%	23%
ab 31 Jahre	29%	33%	30%
Gesamt	23.280	1.474	24.754
Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber			
bis 2 Jahre	20%	13%	19%
3 bis 5 Jahre	25%	16%	24%
6 bis 14 Jahre	33%	34%	33%
ab 15 Jahre	22%	38%	23%
Gesamt	21.233	1.405	22.638

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018

Der Anteil der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in den Gemeinden ist durchschnittlich. Gemeindebedienstete haben allerdings häufiger die österreichische Staatsbürgerschaft.

Gemeindebedienstete sind formal gut gebildet und haben öfter Matura oder höhere Bildungsabschlüsse. Lebenszufriedenheit und gesellschaftlicher Optimismus hängen mit dem Bildungsgrad zusammen. Generell weisen Gemeindebedienstete eine überdurchschnittlich hohe Lebenszufriedenheit auf und blicken optimistisch auf die wirtschaftliche Zukunft Österreichs. Fast neun von zehn Befragten sind sehr oder ziemlich zufrieden und annähernd sieben von zehn Gemeindebediensteten sind sehr oder eher optimistisch. Die Lebenszufriedenheit ist unter Gemeindebediensteten mit höheren Bildungsabschlüssen am größten. KollegInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss sind weniger zuversichtlich. Der gesellschaftliche Optimismus ist auch bei über 46-Jährigen weniger stark vorhanden.

Der Großteil der Gemeindebediensteten arbeitet in der Wohngemeinde. In Wien gibt es im Verhältnis zu allen ArbeitnehmerInnen besonders viele Gemeindebedienstete. Dabei ist es nicht egal, in welcher Region Gemeindebedienstete leben und arbeiten: Bei gesellschaftlichem Optimismus zeigen sich deutliche regionale Disparitäten. Während jene im Süden (Kärnten, Steiermark) und Osten (Niederösterreich, Burgenland) am wenigsten zuversichtlich sind, liegen Gemeindebedienstete im Westen (Tirol, Vorarlberg) und Wien leicht über dem Durchschnitt. Die Region Mitte (Salzburg, Oberösterreich) blickt am positivsten in die Zukunft.

2.2.2 Aktuelle Arbeitssituation

Die Gemeinden bieten entsprechend ihren vielfältigen Aufgaben Arbeitsplätze mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen an. Typisch sind dabei vor allem Tätigkeiten in den Bereichen öffentliche Verwaltung, Unterricht, Gesundheit und Soziales. Sechs von zehn Gemeindebediensteten arbeiten in diesen drei Branchen (siehe Tabelle 3). Dementsprechend sind sie vor allem in Verwaltungsberufen, als PädagogInnen oder Kinder- und JugendbetreuerInnen sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen tätig. Die Gemeinden beschäftigen aber darüber hinaus noch TechnikerInnen, FacharbeiterInnen, BerufsfahrerInnen und Reinigungskräfte. Andere Berufe sind im Gemeindedienst seltener.

Der hohe Frauenanteil unter Gemeindebediensteten ist insbesondere auf die Branchen Unterricht sowie Gesundheit und Soziales zurückzuführen (siehe Tabelle 3). Hier sind mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich. Frauen arbeiten als Lehrerinnen und in der Kinderbetreuung, in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie als Reinigungskräfte. Männer dominieren dagegen in technischen Berufen, in der Facharbeit und bei den Berufsfahrern. Der Bereich der öffentlichen Verwaltung ist in Bezug auf Männer und Frauen ausgewogen.

Tabelle 3: Männer und Frauen im Gemeindedienst

	öffentliche Verwaltung	Unterricht	Gesundheit und Soziales
Branchen			
Männer	46%	15%	25%
Frauen	54%	85%	75%
Gesamt	380	223	243

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, Anteile nur für Gemeindebedienstete

Die Qualifikationsvoraussetzungen für die Tätigkeiten in den verschiedenen Branchen sind sehr spezifisch. Während die öffentliche Verwaltung Berufe mit unterschiedlichsten Qualifikationsvoraussetzungen anbietet, weisen Gemeindebedienstete in der Branche Unterricht meist Matura oder höhere Ausbildungsabschlüsse auf (76%). Auch im Bereich Gesundheit und Soziales verfügen mehr als die Hälfte zumindest über die Matura (58%).

15% der befragten Gemeindebediensteten haben eine Leitungsfunktion.

Soziale Sicherheit und Einkommen

Gemeindebedienstete beurteilen die Arbeitsplatzsicherheit insgesamt höher als unselbständig Beschäftigte (siehe Tabelle 4). Das betrifft sowohl die Einschätzung der allgemeinen Situation als auch die für ihren konkreten Arbeitsplatz. 64% halten Arbeitsplätze in Österreich für sicher, auf ihren eigenen Arbeitsplatz trifft das sogar für 94% zu. Allerdings sehen Gemeindebedienstete mehr Schwierigkeiten, eine andere annehmbare Arbeitsstelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Dieser Effekt verschwindet jedoch, sobald das durchschnittlich höhere Alter in der Analyse berücksichtigt wird.

Tabelle 4: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit

	unselbstständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	Gesamt
Arbeitsplatzsicherheit in Österreich			
sehr sicher	5%	9%	5%
ziemlich sicher	50%	55%	50%
ziemlich unsicher	35%	31%	31%
sehr unsicher	10%	5%	9%
Gesamt	22.686	1.425	24.111
Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes			
sehr sicher	25%	43%	27%
ziemlich sicher	60%	51%	59%
ziemlich unsicher	12%	5%	11%
sehr unsicher	3%	1%	3%
Gesamt	21.328	1.420	22.748

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018

Das Einkommen von Gemeindebediensteten ist im Schnitt höher als von unselbstständig Beschäftigten. Wie am Arbeitsmarkt generell wird auch das Einkommen von Gemeindebediensteten von soziodemografischen Merkmalen wesentlich beeinflusst. Frauen, Jüngere und Menschen mit niedrigeren formalen Bildungsabschlüssen verdienen weniger. Auch regionale Unterschiede sind zu beobachten: Im Osten, im Süden sowie in Wien liegt das Durchschnittseinkommen der Gemeindebediensteten über dem ihrer KollegInnen im Westen und in der Mitte. Bei der Kontrolle von Geschlecht, Alter, Bildungsgrad und Arbeitszeit bleibt ein signifikanter Effekt für die Beschäftigung bei Gemeinden übrig. Dieser ist aber auf branchenspezifische Einkommensunterschiede zurückzuführen. Die Einkommensunterschiede zwischen Gemeindebediensteten und unselbstständig Beschäftigten insgesamt spiegeln sich im Auskommen mit dem Einkommen wider. Grundsätzlich kommen Gemeindebedienstete mit ihrem Einkommen leichter aus (siehe Tabelle 5). 64% können sehr gut von ihrem Einkommen leben bzw. das Einkommen reicht für sie leicht zum Leben. Österreichweit trifft das nur auf 55% zu. Beschäftigte in der Branche Unterricht finden aufgrund ihres überdurchschnittlichen Bildungsniveaus und des damit einhergehenden höheren Einkommens ein besseres Auslangen mit ihrem Einkommen als andere Gemeindebedienstete.

Der Arbeitsklima Index fragt eine Reihe von betrieblichen Sozialleistungen ab. Dazu zählen einerseits gesetzliche Beiträge für die Sozialversicherung, kollektivvertraglich geregelte Leistungen sowie freiwillige finanzielle (Familienbeihilfe, Fahrtkostenzuschlag etc.) oder materielle Leistungen (Kan-

tine, kostenlose Parkplätze, Betriebskindergarten etc.).³ Die Gemeinden bieten ihren Beschäftigten öfter und auch vielfältigere Sozialleistungen an als andere Arbeitgeber.

Tabelle 5: Auskommen mit dem Einkommen

	unselbständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	Gesamt
Auskommen mit dem Einkommen			
kann sehr gut davon leben	8%	10%	8%
reicht vollkommen aus	38%	48%	38%
reicht gerade aus	45%	36%	44%
reicht nicht aus	9%	6%	9%
Gesamt	23.405	1.482	24.887

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018

Arbeitszeit und Arbeitszeitregelung

Gemeindebedienstete arbeiten häufiger in Teilzeit als ArbeitnehmerInnen insgesamt. Das ist ausschließlich auf eine höhere Teilzeitquote (unter 36 Wochenstunden) von Frauen zurückzuführen (47%, siehe Tabelle 6). 91% der Männer arbeiten – so wie im Gesamtschnitt – 36 und mehr Stunden pro Woche. Teilzeitbeschäftigung ist häufiger in kleinen Gemeinden bis 10.000 EinwohnerInnen zu finden sowie in den frauendominierten Tätigkeitsbereichen Unterricht sowie Gesundheit und Soziales.

Der Vergleich von vertraglicher und tatsächlicher Wochenarbeitszeit zeigt für Gemeindebedienstete häufiger Mehrarbeit. Männer leisten eher Mehrarbeit bzw. Überstunden als Frauen. Auch mit höherem Bildungsniveau wird es wahrscheinlicher, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Vertragsarbeitszeit übersteigt. Die Mehrarbeit wird dabei vor allem unfreiwillig durchgeführt: Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten ist bei jenen stärker vorhanden, die Mehrarbeit leisten (siehe Tabelle 7).

³ Die folgenden Sozialleistungen werden im AKI abgefragt: Beiträge zur gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherung, Beiträge zur gesetzlichen Pensionsversicherung, Beiträge zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung, 13. und 14. Monatsgehalt, weitere Monatsgehälter (15., etc.), betriebliche Altersvorsorge, Familienbeihilfe, Vermögensbildung (z.B. Belegschaftsaktien), Kantine oder Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschlag, Beförderungsmöglichkeiten, kostenlose Parkplätze, zinsfreie oder günstige Arbeitgeberdarlehen, finanzielle Unterstützung in Notfällen, Beratungsleistungen (z.B. Schulden-, Familienberatung), Betriebskindergarten, Gesundheitsförderung (Zuschüsse für Fitnesscenter), betriebliche Weiterbildung

Tabelle 6: Teilzeitarbeit

	Frauen			Gesamt		
	unselbstständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	Gesamt	unselbstständig Beschäftigte	Gemeindebedienstete	Gesamt
vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit						
bis 11,9 Stunden	4%	3%	4%	3%	3%	3%
12 bis 25 Stunden	18%	21%	18%	10%	14%	10%
26 bis 35,9 Stunden	19%	23%	19%	11%	16%	11%
ab 36 Stunden	59%	53%	59%	76%	68%	75%
Gesamt	10.078	856	10.934	21.417	1.406	22.823

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018

Tabelle 7: Wunscharbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit im Gemeindedienst

	tatsächliche Arbeitszeit	
	keine Mehr- bzw. Überstunden	Mehr- bzw. Überstunden
Wunscharbeitszeit		
gleich viele Stunden	86%	19%
mehr Stunden als tatsächlich gearbeitet	8%	6%
weniger Stunden als tatsächlich gearbeitet	6%	75%
Gesamt	785	567

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018

Die Arbeitszeitregelungen zeigen vor allem branchenspezifische Unterschiede der Arbeitsanforderungen: Im Bereich Gesundheit und Soziales sind Wochenend- und Nachtarbeit sowie Schicht- und Turnusarbeit häufig. Fixe Arbeitszeiten zeichnen die Berufe in der Branche Unterricht aus. Gleitzeitbestimmungen gibt es insbesondere im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Insgesamt ist im Gemeindedienst lediglich Samstagarbeit seltener als im Gesamtschnitt, was an den Öffnungszeiten des Handels liegt.

Gleitzeitregelungen kommen häufiger vor, wobei davon eher Gemeindebedienstete in größeren Gemeinden und mit mindestens Matura profitieren.

Grundsätzlich bewerten Männer und Frauen mit Kindern im Haushalt die Vereinbarkeit ihrer Berufstätigkeit mit privaten Verpflichtungen weniger gut als

Gemeindebedienstete in kinderlosen Haushalten. Unterschiede zwischen Gemeindebediensteten und allen ArbeitnehmerInnen in Österreich sind leicht zugunsten der Gemeindebediensteten ausgeprägt. Etwa acht von zehn beurteilen die Vereinbarkeit als sehr oder ziemlich gut.

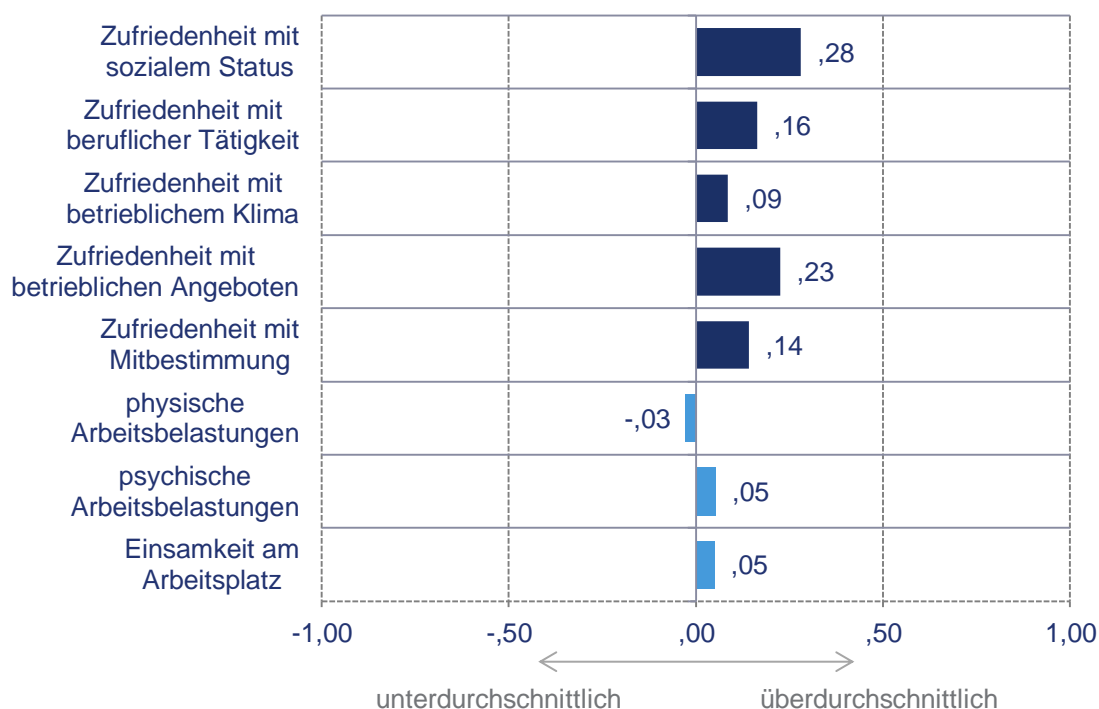
2.2.3 Arbeitsbelastungen und Arbeitszufriedenheit

Für die Analyse der Arbeitsbelastungen und der Arbeitszufriedenheit der Gemeindebediensteten wurden die Basisindikatoren des Arbeitsklima Index neu strukturiert und zusammengefasst. Die neuen, differenzierteren Indizes sollen zu einer Steigerung der Aussagekraft der Ergebnisse beitragen. Alle Indizes wurden z-standardisiert. Einerseits werden sie dadurch miteinander vergleichbar, andererseits entspricht der Mittelwert jedes Index dem Gesamtmittelwert. Abweichungen der Gemeindebediensteten vom Durchschnitt sämtlicher unselbständig Beschäftigter sind damit gut abzubilden. Insgesamt 25 Indikatoren des Arbeitsklima Index wurden auf Basis statistischer Analysen in insgesamt fünf Zufriedenheitsdimensionen und drei Belastungsdimensionen zusammengefasst (siehe Tabelle 12 und Tabelle 13 im Anhang):

- Zufriedenheit mit sozialem Status
- Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit
- Zufriedenheit mit betrieblichem Klima
- Zufriedenheit mit betrieblichen Angeboten
- Zufriedenheit mit betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten
- physische Arbeitsbelastungen
- psychische Arbeitsbelastungen
- Belastung durch Einsamkeit am Arbeitsplatz

Gemeindebedienstete sind mit allen Aspekten ihrer Erwerbsarbeit zufriedener als unselbständig Beschäftigte (siehe Abbildung 7). Besonders zufrieden sind die Gemeindebediensteten in Bezug auf die soziale Stellung als Gemeindebedienstete/r und die betrieblichen Angebote der Gemeinden. Hinsichtlich der Arbeitsbelastungen unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen der Gemeindebediensteten aber nicht signifikant vom Durchschnitt.

Abbildung 7: Dimensionen der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen bei Gemeindebediensteten – Abweichungen vom Durchschnitt



Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, n=1.496 Gemeindebedienstete, Mittelwerte der z-standardisierten Indizes

Der Index zum sozialen Status umfasst die Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung, dem Einkommen, der sozialen Position als ArbeitnehmerIn sowie den Arbeitnehmerrechten. Dieser Index erfasst die Zufriedenheit der Gemeindebediensteten mit ihrer sozialen Stellung in der Gesellschaft und weist damit über die Gemeinde als Arbeitgeberin hinaus. Die hohe Zufriedenheit mit der sozialen Stellung spiegelt die gesellschaftlich angesehene Beschäftigung im öffentlichen Sektor wider. Gemeindebedienstete mit höheren Ausbildungsabschlüssen sind zufriedener, wobei die Diskrepanz zwischen den Bildungsgruppen geringer ist als allgemein. Das bedeutet, dass für alle ArbeitnehmerInnen der Bildungsgrad einen größeren Einfluss auf die Zufriedenheit mit der sozialen Stellung hat als für Gemeindebedienstete. Ältere Gemeindebedienstete sind etwas zufriedener. Vor allem die jüngste Altersgruppe bis 25 Jahre weist eine geringe Zufriedenheit auf.

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit beschreibt die Zufriedenheit mit der konkreten Arbeitsstelle. In diesen Index fließen die Fragen zur Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt, mit Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit sowie mit der Arbeitszeit ein. Hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit

zeigen sich vor allem Frauen im Gemeindedienst signifikant zufriedener als ihre männlichen Kollegen.

Die Zufriedenheit mit betriebsbezogenen Aspekten der Erwerbsarbeit wird in drei Indizes differenziert erfasst. Die Zufriedenheit mit dem betrieblichen Klima umfasst dabei den Führungsstil, die Beziehungen unter KollegInnen, das Ansehen des Unternehmens sowie die soziale Einstellung des Betriebes. Dass das Ansehen eines Betriebes in diesem Index fällt, weist auf darauf hin, dass es sich dabei um eine Innensicht der MitarbeiterInnen handelt. Mit dem betrieblichen Klima sind Frauen zufriedener als Männer. In Hinblick auf das Alter zeigt sich die höchste Zufriedenheit in den mittleren Altersgruppen zwischen 36 und 45 Jahren. In den Index betriebliche Angebote fließen die Zufriedenheit mit Karriere- und Weiterbildungsangeboten sowie mit Sozialleistungen des Betriebes ein. Generell sind Gemeindebedienstete damit besonders zufrieden. Etwas unzufriedener sind Gemeindebedienstete mit höchstens Pflichtschul- oder Lehrabschluss. Der Index Mitbestimmungsmöglichkeiten erfasst die Zufriedenheit mit den Aspekten Arbeitsautonomie und betriebliche Mitsprache. Nach soziodemografischen Merkmalen zeigen sich keine Unterschiede. Differenziert nach Branchen sind es Gemeindebedienstete im Bereich Gesundheit und Soziales, die mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten am unzufriedensten sind.

Schließlich wurden auch die Arbeitsbelastungen in drei Dimensionen zusammengefasst: physische Belastungen, psychische Belastungen sowie soziale Belastungen durch Einsamkeit und Isolation. Die Arbeitsbelastungen von Gemeindebediensteten unterscheiden sich zwar nicht von denen der Gesamtheit aller ArbeitnehmerInnen in Österreich. Innerhalb der Gruppe der Gemeindebediensteten treten aber deutliche Unterschiede auf. Gerade die Branche Gesundheit und Soziales ist physisch und psychisch stärker belastet als Gemeindebedienstete in den Bereichen Verwaltung und Unterricht. Nach Bildungsgrad zeigt sich, dass Gemeindebedienstete mit niedrigeren Bildungsabschlüssen eher physischen Belastungen und Einsamkeit ausgesetzt sind. Gemeindebedienstete mit maximal Pflichtschulabschluss weisen die höchsten Arbeitsbelastungen auf. Sie sind – neben den Hochqualifizierten – auch überdurchschnittlich stark durch Stress belastet. Darüber hinaus sind es Männer und Jüngere bis 35 Jahre, die von allen Belastungen stärker betroffen sind.

Alle drei Arten der Arbeitsbelastung treten in Wien überdurchschnittlich stark auf. Dieser Wien-Effekt ist im Arbeitsklima Index bei unselbständigen insgesamt zu beobachten. In kleineren Gemeinden ist die Arbeitszufriedenheit durchwegs höher und die Belastungen sind niedriger.

Mangelberufe Pflege und Kinderbetreuung⁴

Gemeinden haben insbesondere Schwierigkeiten, ihren Personalbedarf im Bereich der Pflege und Kinderbetreuung zu decken. PflegerInnen geben eine überdurchschnittlich hohe psychische Arbeitsbelastung an, wobei das vor allem auf Zeit- und Arbeitsdruck zurückzuführen ist. PflegerInnen, die nicht bei Gemeinden beschäftigt sind, sind von diesen Belastungen weniger stark betroffen. Mit den betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten sind PflegerInnen weniger zufrieden als andere Berufsgruppen.⁵

Gemeindebedienstete in der Kinderbetreuung sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit sowie mit dem betrieblichen Klima überdurchschnittlich zufrieden und erleben unterdurchschnittliche Belastungen. Gegenüber KollegInnen in privaten Einrichtungen sind sie zufriedener mit ihrer beruflichen Tätigkeit, ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, den Mitbestimmungsmöglichkeiten, dem Führungsstil sowie mit den Beziehungen zu KollegInnen. Allerdings sind nur halb so viele davon überzeugt, ihre berufliche Tätigkeit in Anbetracht ihres Gesundheitszustandes bis 60 bzw. 65 Jahre ausüben zu können.⁶

⁴ Für die Analyse weiterer Mangelberufe wie bspw. IT-Fachkräfte oder TechnikerInnen sind die Teilstichproben im AKI zu klein.

⁵ Bauer et al. (2018) haben die Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege in Österreich analysiert. Löffler (2012) sowie Löffler und Steiniger (2013) haben die Arbeitsbedingungen in Pflege- und Sozialbetriebsberufen am Beispiel Tirol ausführlich untersucht. Astleithner et al. (2017) haben die Arbeitslosigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen mit einer Branchenanalyse der Pflege unter die Lupe genommen. Die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich in Deutschland werden in Jacobs et al. (2019) umfassend analysiert.

⁶ Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in Kindergärten und Kinderkrippen beschreiben Hackl et al. (2015) vor allem in Hinblick auf die Qualität in der Kinderbetreuung. Die Studie AQUA (Schreyer et al. 2014) hat die Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen für Deutschland näher untersucht.

3 Mitarbeiterbindung und Fluktuation

Mitarbeiterbindung und Personalfuktuation sind normale Sachverhalte im Personalmanagement. Die auf die Gemeinden zukommenden Pensionierungen der nächsten Jahre werden mittelfristig zu einer Erhöhung der Personalfuktuation führen und die Anstrengungen für eine hohe Bindung bestehender und neuer MitarbeiterInnen verstärken.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Bindung der Gemeindebediensteten an ihre Arbeitgeberin. Im Zentrum stehen zwei Fragestellungen: Welche Faktoren führen dazu, den jetzigen Beruf und die Arbeitgeberin wieder wählen zu wollen? Und welche Faktoren tragen zu einer beruflichen Wechselabsicht bei? Die Analyse folgt im ersten Abschnitt dem Aufbau des vorangegangenen Kapitels, indem zunächst der Vergleich zu unselbständigen ArbeitnehmerInnen insgesamt gezogen wird. Anschließend im zweiten Abschnitt werden Unterschiede zwischen den Gemeindebediensteten herausgearbeitet.

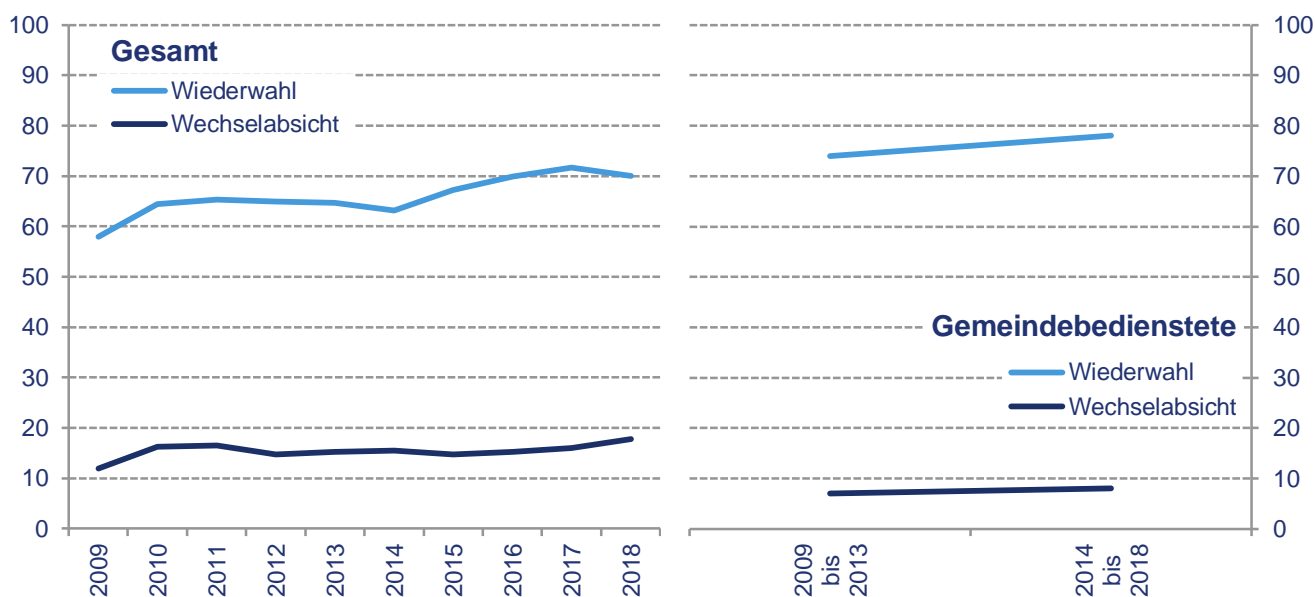
3.1 Gemeindebedienstete im Vergleich

In der folgenden Analyse entspricht „Wiederwahl der beruflichen Laufbahn“ der Angabe, eine Tätigkeit beim selben Arbeitgeber erneut wählen zu wollen. Die „berufliche Wechselabsicht“ steht dafür, einen Wechsel des Arbeitgebers oder einen vollständigen Wechsel von Beruf und Arbeitgeber auf längere Sicht anzustreben.

Der Arbeitsklima Index weist im Zeitvergleich für Gemeindebedienstete eine konstant höhere Bereitschaft auf, wieder dieselbe Karriere einzuschlagen. Gleichzeitig haben Gemeindebedienstete seltener als unselbständig Beschäftigte insgesamt Pläne für eine berufliche Veränderung (siehe Abbildung 8).

Der Zeitvergleich zeigt außerdem, dass sich Wiederwahl und Wechselabsicht nicht gegenläufig, sondern in ähnlicher Weise entwickeln. Grundsätzlich sind in den vergangenen zehn Jahren beide Indikatoren leicht angestiegen. 2018 hätten sich 70% der unselbständigen ArbeitnehmerInnen wieder für eine Stelle bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber entschieden. Demgegenüber stehen 18% der ArbeitnehmerInnen, die auf längere Sicht eine berufliche Veränderung anstreben.

Abbildung 8: Wechselabsicht und Wiederwahl im Vergleich



Anm.: Arbeitsklima Index 2009-2018, Gesamt: n=55.528, Gemeindebedienstete: n=3.371

Nicht nur die bisherigen Erwerbsbiografien der Gemeindebediensteten sind also überdurchschnittlich konstant, auch in Hinblick auf ihre berufliche Zukunft setzt diese Gruppe häufiger auf Kontinuität und Stabilität (siehe Tabelle 8). Mehr als drei Viertel (2014-2018: 78%) der Gemeindebediensteten bereuen ihre Karriereentscheidung nicht und würden Tätigkeit und Arbeitgeberin wieder wählen. Unter den unselbständig Beschäftigten fällt die Zustimmung für diese Aussage weniger deutlich aus (2014-2018: 68%). Zwei Drittel der Gemeindebediensteten streben auf längere Sicht einen Verbleib in der derzeitigen Tätigkeit an. Etwa ein Fünftel möchte im selben Tätigkeitsbereich aufsteigen. In eine andere Tätigkeit bei der derzeitigen Arbeitgeberin zu wechseln, wünschen sich knapp 9% – etwa gleich viele wie unter den unselbständig Beschäftigten in Österreich.

Eine berufliche Wechselabsicht – ein Wechsel der Arbeitgeberin oder ein vollständiger Wechsel von Beruf und Arbeitgeberin – hegen insgesamt 8% der Gemeindebediensteten. Bei den Unselbständigen im privaten Sektor sind es hingegen 16%, die sich derartig beruflich neu orientieren möchten.

Tabelle 8: Wechselabsicht und Wiederwahl im Detail

	unselb- ständig Be- schäftigte	Gemeinde- bedienstete	Gesamt
Pläne für berufliche Zukunft im Detail*			
Wechsel in höhere berufliche Position im eigenen Tätigkeitsbereich	16%	19%	16%
Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich in der Firma	8%	9%	8%
Wechsel zu einer anderen Firma	11%	6%	11%
vollständiger Wechsel des Berufs	9%	3%	9%
nichts davon, Verbleib in derselben Position und Tätigkeit	61%	66%	61%
Gesamt	21.646	1.444	23.090
Wechselabsicht			
Wechselabsicht	16%	8%	16%
Gesamt	23.469	1.496	24.965
Wiederwahl			
Wiederwahl	68%	78%	68%
Gesamt	23.469	1.496	24.965

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, *Mehrfachnennungen

3.2 Gemeindebedienstete im Fokus

Der Großteil der Gemeindebediensteten würde sich wieder um eine Stelle bei der derzeitigen Arbeitgeberin bewerben und plant auch keinen beruflichen Wechsel. Wiederwahl und Wechselabsicht sind dennoch – wie auch schon der Zeitvergleich nahegelegt hat – zwei unterschiedliche Phänomene, die sich nicht ausschließen.

Mehr als die Hälfte der Gemeindebediensteten mit Wechselabsicht geben gleichzeitig an, die jetzige Laufbahn wieder einschlagen zu wollen (siehe Tabelle 9). Insofern ist eine Wechselabsicht überwiegend als Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu interpretieren. Umgekehrt kommt es auch vor, dass ohne entsprechende Wechselabsicht eine Tätigkeit bei derselben Arbeitgeberin nicht noch einmal angestrebt wird.

Tabelle 9: Zusammenhang von Wechselabsicht und Wiederwahl im Gemeindedienst

	Wechselabsicht	
	nein	ja
Wiederwahl		
ja	80%	55%
nein	20%	45%
Gesamt	1.378	118

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018

Dass die Wechselabsicht von Gemeindebediensteten eher als Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeit zu sehen ist, wird auch durch die folgenden Detailergebnisse untermauert: Am größten ist die Wechselbereitschaft in der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen. Ältere Gemeindebedienstete über 45 Jahre haben unterdurchschnittlich häufig Pläne für einen beruflichen Wechsel. Nach Alterskohorten ergibt sich ein ähnliches Muster. Die Generation X und die Babyboomer möchten eher im Betrieb bleiben. Gemeindebedienstete im mittleren und höheren Erwerbsalter haben bereits wichtige Karriereschritte hinter sich und befinden sich öfter in leitenden Positionen. Zudem haben gerade ältere ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt geringere Chancen auf eine adäquate Wiederbeschäftigung.

In Hinblick auf die Wechselabsicht zeigen sich auch regionale Unterschiede: In der Region Mitte (Salzburg und Oberösterreich) sowie in Wien besteht häufiger ein Wunsch nach beruflicher Veränderung. Auch Gemeindebedienstete in größeren Gemeinden streben eher Berufs- bzw. Arbeitgeberwechsel an. Diese Unterschiede können auf die größeren beruflichen Möglichkeiten in den verschiedenen Regionen und in Ballungszentren zurückgeführt werden.

Geringere Möglichkeiten für einen Arbeitgeberwechsel haben auch Gemeindebedienstete in den Branchen Unterricht und öffentliche Verwaltung. Der (kommunale) öffentliche Dienst ist in diesen Bereichen der wichtigste Arbeitgeber. Dementsprechend ist die Wechselabsicht in diesen Berufsfeldern geringer als im Bereich Gesundheit und Soziales.

Während die Wechselabsicht zwischen Männern und Frauen sowie für verschiedene Bildungsniveaus nicht variiert, sind diese Merkmale für den Indikator Wiederwahl von Bedeutung: Mehr Frauen als Männer würden sich erneut für eine Stelle in der Gemeinde entscheiden. Gemeindebedienstete mit einem mittleren und höheren Bildungsabschluss würden eher dieselbe Laufbahn einschlagen als jene mit maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss.

In Hinblick auf regionale Unterschiede zeigt sich bei der Wiederwahl das umgekehrte Bild zur Wechselabsicht: Die Wiederwahl einer Tätigkeit im selben

Betrieb ist in den Regionen Süden (Steiermark, Kärnten), Westen (Tirol, Vorarlberg) und Osten (Burgenland, Niederösterreich) häufiger. Die Gemeindegröße hat darauf keinen Einfluss.

Mangelberufe Pflege und Kinderbetreuung

Die Analyse der Wechselbereitschaft und Wiederwahl der bisherigen Laufbahn zeigen für die Mangelberufe Pflege und Kinderbetreuung verschiedene Muster, die mitunter nach öffentlichem und privatem Sektor variieren (siehe Tabelle 10). Gemeindebedienstete, die in Pflegeberufen arbeiten, streben unterdurchschnittlich häufig erneut eine Stelle bei der jetzigen Arbeitgeberin an. Damit einhergehend zeichnen sie sich durch eine tendenziell höhere Wechselbereitschaft aus. Im privaten Sektor beschäftigte PflegerInnen weisen das gegenteilige Muster auf: Sie würden sich überdurchschnittlich häufig wieder beim selben Dienstgeber bewerben und verfügen seltener über Pläne für eine berufliche Veränderung.

Gemeindebedienstete in der Kinderbetreuung sowie KollegInnen in privaten Einrichtungen weisen dagegen ein ähnliches Muster auf: Sie möchten häufiger dieselbe Laufbahn erneut einschlagen. Im öffentlichen Bereich möchten sogar neun von zehn KinderbetreuerInnen wieder ihren Beruf und die Arbeitgeberin wählen. Dennoch besteht eine leicht erhöhte Wechselbereitschaft im öffentlichen wie im privaten Sektor.

Tabelle 10: Muster von Wechselabsicht und Wiederwahl in Mangelberufen

	Pflege		Kinderbetreuung	
	Wiederwahl	Wechselabsicht	Wiederwahl	Wechselabsicht
unselbständig Beschäftigte	↑	↓	↑	↑
Gemeindebedienstete	↓	(↑)	↑	(↑)

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, ↑... überdurchschnittlich, ↓... unterdurchschnittlich, (↑)... leicht überdurchschnittlich

Daraus lassen sich unterschiedliche Handlungsfelder für die Mitarbeiterbindung in diesen Berufsfeldern ableiten. In Anbetracht der weiter oben ausgeführten Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit und zu den Arbeitsbelastungen ist der Personalmangel in diesen Berufen auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen: In den Pflegeberufen dürften die Arbeitsbedingungen in öffentlichen Einrichtungen, die höhere Belastungen verursachen, zu einer Abwanderung von MitarbeiterInnen in den privaten Sektor führen. In der öffentlichen wie in der privaten Kinderbetreuung besteht allerdings große Zu-

friedenheit bei geringen Belastungen. In diesem Berufsfeld dürfte die etwas höhere Wechselbereitschaft eher auf die zahlreich vorhandenen beruflichen Möglichkeiten zurückzuführen sein. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich verdoppelt, das Personal in Kinderkrippen und Kindergärten ist um das Zweieinhalbfache gestiegen (Statistik Austria 2019).

Einflussfaktoren auf die Wiederwahl der Arbeitgeberin

Da die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass außerbetriebliche Optionen einen wesentlichen Einfluss auf die Wechselabsicht haben, konzentriert sich die weitere Analyse auf Einflussfaktoren für die Wiederwahl von Beruf und Arbeitgeberin. Der Indikator Wiederwahl erscheint auf Basis der Daten des Arbeitsklima Index als verlässlicher Indikator für die Mitarbeiterbindung und gibt eher Aufschluss darüber, wie diese durch den Arbeitgeber gestaltet werden kann.

Die Einflussfaktoren auf die Wiederwahl von Job und Arbeitgeberin wurden für Gemeindebedienstete, die im Arbeitsklima Index in den Jahren 2014 bis 2018 befragt wurden, mittels logistischer Regression analysiert. Das Ziel der multiplen logistischen Regression ist es, die Wiederwahl der Arbeitgeberin durch Einflussfaktoren bestmöglich zu erklären. Hierzu werden Wahrscheinlichkeiten (Odds) für das Eintreten einer Wiederwahlentscheidung errechnet. Die in Tabelle 11 dargestellten Effektkoeffizienten ($\exp(b)$) geben Aufschluss darüber, wie sich die Wahrscheinlichkeit bei einer Änderung des jeweiligen Einflussfaktors um eine Einheit unter Konstanthaltung der anderen Einflussfaktoren verändert. Die Interpretation der Ergebnisse unterscheidet sich damit grundlegend von linearen Regressionsmodellen.

Um direkte und indirekte Effekte zu identifizieren, wurde das logistische Regressionsmodell schrittweise aufgebaut (siehe Tabelle 11): Dazu wurden in einem ersten Schritt (M1) die Hintergrundvariablen Branche, Geschlecht und Bildungsgrad aufgenommen. Andere soziodemografische Merkmale wie beispielsweise Alter haben sich in diesem Zusammenhang als nicht relevant erwiesen. Unter den für den Gemeindedienst typischen Branchen – öffentliche Verwaltung, Unterricht, Gesundheit und Soziales sowie andere Berufe – hat nur der Bereich Gesundheit und Soziales einen signifikant negativen Einfluss auf die Entscheidung, die Laufbahn wieder einzuschlagen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Gemeindebedienstete aus diesem Bereich wieder eine Tätigkeit bei derselben Arbeitgeberin anstreben, ist geringer als jene für Gemeindebedienstete in der öffentlichen Verwaltung. Frauen entscheiden sich für dieselbe Laufbahn mit größerer Wahrscheinlichkeit als Männer. Das Geschlecht erweist sich in diesem ersten Schritt aber als knapp nicht signifikant. Der Bildungs-

grad wurde als Merkmal mit drei Kategorien aufgenommen. Signifikante Unterschiede ergeben sich im Vergleich von Gemeindebediensteten mit mittlerer Ausbildung zu jenen mit höchstens Pflichtschul- bzw. Lehrabschluss. Eine mittlere Ausbildung erhöht die Wahrscheinlichkeit, wieder in den Gemeindedienst eintreten zu wollen.

Im zweiten Schritt (M2) folgen Variablen zur sozialen und ökonomischen Absicherung: die Anzahl der betrieblichen Sozialleistungen sowie die subjektive Einschätzung, wie gut das Einkommen ausreicht. Die Anzahl der betrieblichen Sozialleistungen hat einen positiven Einfluss auf die Entscheidung zur Wiederwahl. Dagegen sinkt die Wahrscheinlichkeit dafür bei schlechterem Auskommen mit dem Einkommen.

Arbeitszeitaspekte wurden in Schritt drei (M3) inkludiert: Dabei erwies sich der Wunsch nach weniger Wochenstunden als vertraglich vereinbart als wichtiger Einflussfaktor. Für Gemeindebedienstete, die eine geringere Wunscharbeitszeit haben, sinkt die Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Laufbahn wieder einschlagen zu wollen. Ebenso negativ wirkt sich Nachtarbeit auf die Wahrscheinlichkeit einer Wiederwahl aus. Andere Arbeitszeitregelungen haben keinen signifikanten Einfluss. Durch die Hinzunahme des Merkmals Nachtarbeit verliert die Branche Gesundheit und Soziales an Signifikanz für das Modell. Das bedeutet, dass die außergewöhnlichen Arbeitszeiten in der Nacht dazu führen, dass Gemeindebedienstete in dieser Branche ihre Tätigkeit bei derselben Arbeitgeberin weniger wahrscheinlich erneut anstreben. Nachtarbeit wird als belastend erlebt, wie im nächsten Schritt zu sehen ist.

In Modell 4 werden Belastungen am Arbeitsplatz – physischer und psychischer Natur – hinzugenommen. Einsamkeit am Arbeitsplatz spielt für die Wiederwahl der Laufbahn als Gemeindebedienstete/r keine Rolle. Die Erweiterung um die Arbeitsbelastungen führt dazu, dass sowohl der mittlere Bildungsgrad als auch die Nachtarbeit für die Erklärung der Wiederwahlentscheidung an Bedeutung verlieren. In Bezug auf den Bildungsgrad ist das auf ein unterschiedliches Belastungsausmaß zurückzuführen: Gemeindebedienstete mit mittleren Abschlüssen erleben in ihrer beruflichen Tätigkeit besonders geringe Arbeitsbelastungen. Gemeindebedienstete mit maximal Pflichtschulabschluss oder Lehre sind eher von physischen, jene mit Matura sind öfter von psychischen Belastungen betroffen. Die insgesamt geringe Belastung im mittleren Bildungssegment wirkt sich auf den Wunsch, den bisherigen Beruf und die Arbeitgeberin wieder zu wählen, positiv aus. Nachtarbeit gilt als Stressfaktor und steht hinter der hohen psychischen Arbeitsbelastung in der Branche Gesundheit und Soziales.

Zuletzt wurden die schon weiter oben diskutierten Dimensionen der Arbeitszufriedenheit in das endgültige Modell (M5) aufgenommen. Die Zufriedenheit mit der betrieblichen Mitbestimmung fehlt im Modell, da sich kein signifikanter

Einfluss auf die Wiederwahl zeigt. Die anderen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit leisten den wichtigsten Beitrag zur Erklärungskraft des endgültigen Modells und bestätigen die Relevanz von Arbeitszufriedenheit für die Mitarbeiterbindung. Eine höhere Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit, dem betrieblichen Klima, den betrieblichen Angeboten sowie dem sozialen Status vergrößert jeweils die Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Laufbahn wieder einschlagen zu wollen. Zusammenfassend ergeben sich im letzten Modell folgende direkte Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer Wiederwahl von Tätigkeit und Arbeitgeberin:

- Ein sehr gutes Auskommen mit dem Einkommen erhöht die Wahrscheinlichkeit.
- Eine höhere vertragliche Arbeitszeit als gewünscht verringert die Wahrscheinlichkeit.
- Eine höhere Arbeitszufriedenheit vergrößert die Wahrscheinlichkeit.

Durch die Aufnahme der Arbeitszufriedenheit im letzten Schritt verlieren das Geschlecht, die Arbeitsbelastungen sowie die Anzahl der betrieblichen Sozialleistungen ihren signifikanten Einfluss. Frauen haben in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit und das betriebliche Klima eine höhere Arbeitszufriedenheit, die einen positiven Einfluss auf die Entscheidung zur Wiederwahl ausübt. Arbeitsbelastungen und das Ausmaß betrieblicher Sozialleistungen finden ihren Niederschlag in einer niedrigeren respektive höheren Arbeitszufriedenheit. Insgesamt ergeben sich indirekte Effekte für

- die Branche Gesundheit und Soziales, vermittelt über belastende Nachtarbeit und eine geringere Arbeitszufriedenheit,
- Frauen, vermittelt über eine höhere Arbeitszufriedenheit,
- Gemeindebedienstete mit mittleren Bildungsschlüssen, vermittelt über eine geringe Arbeitsbelastung und höhere Arbeitszufriedenheit und
- die Anzahl der betrieblichen Sozialleistungen, vermittelt über eine höhere Arbeitszufriedenheit.

Tabelle 11: Einflussfaktoren auf Mitarbeiterbindung im Gemeindedienst (logistische Regression, exp(b))

	M1	M2	M3	M4	M5
Branchen im Gemeindedienst (Referenz: öffentliche Verwaltung)					
Unterricht	,619	,625	,572	,608	,668
Gesundheit und Soziales	,485	,475	,692	,951	,855
andere	,672	,664	,935	1,100	1,151
Geschlecht (Referenz: Männer)	1,418	1,743	1,684	1,561	1,428
Bildungsgrad (Referenz: max. Pflichtschule bzw. Lehre)					
mittlere Ausbildung (Handels-, Fach-, Mittelschule)	2,091	1,782	1,834	1,464	1,637
Matura oder höher	1,417	1,094	1,246	1,083	1,458
Anzahl der betrieblichen Sozialleistungen		1,105	1,172	1,179	1,101
Auskommen mit dem Einkommen (Referenz: sehr gutes Auskommen)					
reicht vollkommen aus		,289	,250	,216	,228
reicht gerade aus		,175	,150	,122	,232
reicht nicht aus		,085	,071	,062	,175
Abgleich Vertrags- und Wunscharbeitszeit (Referenz: Übereinstimmung)					
Wunsch nach mehr Wochenstunden			,665	,712	1,170
Wunsch nach weniger Wochenstunden			,209	,281	,520
Nachtarbeit (Referenz: keine Nachtarbeit)			,475	,625	,698
physische Arbeitsbelastung				,790	,848
psychische Arbeitsbelastung				,665	,907
Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit					1,798
Zufriedenheit mit betrieblichem Klima					1,400
Zufriedenheit mit betrieblichen Angeboten					1,471
Zufriedenheit mit sozialem Status					1,767
Constant	4,425	13,819	18,098	21,085	12,134
Pseudo R ² (Nagelkerke)	0,028	0,092	0,179	0,231	0,407

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, n=937, abhängige Variable: Wiederwahl, dargestellt sind Effektkoeffizienten exp(b), Werte<1: negativer Effekt, Werte>1: positiver Effekt, fett gedruckte Werte sind signifikant: p<0.05, die Kennzahl Pseudo R² nach Nagelkerke gibt den Anteil der durch das Modell erklärten Varianz an

4 Zusammenfassung

Demografische Entwicklungen der nächsten Jahre erfordern in vielen Organisationen und Unternehmen die Entwicklung neuer Strategien für die Auswahl und Bindung von MitarbeiterInnen. Es ist anzunehmen, dass die Gemeinden österreichweit etwa 150.000 Menschen beschäftigen. Sie erledigen vielfältige Aufgaben im Bereich der kommunalen Verwaltung bzw. der Daseinsvorsorge und leisten damit einen wichtigen Beitrag für das öffentliche Leben in Österreich.

Die vorliegende Studie nimmt die Arbeitszufriedenheit der Gemeindebediensteten unter die Lupe und liefert eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die zukünftige Ausrichtung des kommunalen Personalmanagements. Konkret wurde mittels einer Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklima Index der Frage nachgegangen, wie zufrieden die Gemeindebediensteten mit ihrer Arbeit sind. Der Arbeitsklima Index, der seit 1997 im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich von IFES und SORA erhoben wird, hat sich als verlässlicher Indikator für die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Beschäftigten etabliert. Die Sekundärdatenanalyse für Gemeindebedienstete erlaubt zudem eine Einschätzung des Images der Arbeit in Gemeinden aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. Außerdem ermöglicht die Untersuchung die Identifikation von Handlungsfeldern für eine Verbesserung der Arbeitssituation in Gemeinden.

4.1 Die Arbeit in Gemeinden aus Sicht der Beschäftigten

Die Hauptergebnisse zur Arbeitszufriedenheit weisen auf die Stärken und Schwächen der Arbeit im Gemeindedienst hin.

Die Gemeinden punkten bei sozialem Status und betrieblichen Angeboten

Gemeindebedienstete sind mit ihrem Leben und ihrer Arbeit überdurchschnittlich zufrieden. Darüber hinaus blicken sie in hohem Maße optimistisch in die Zukunft. Besonders gut bewerten Gemeindebedienstete die Zufriedenheit mit ihrem *sozialen Status*. In diesen Index sind Fragen zur sozialen und finanziellen Absicherung sowie zu ihrer Stellung als ArbeitnehmerInnen in der Gesellschaft und im Betrieb eingeflossen. Das positive Abschneiden der MitarbeiterInnen in Gemeinden hängt wesentlich mit ihrem überdurchschnittlichen Bildungsgrad sowie mit den typischen Aufgabenbereichen in der öffentlichen Hoheitsverwaltung und in den Branchen Unterricht sowie Gesundheit und Soziales zusammen. Diese Branchen schneiden in punkto Arbeitszufriedenheit generell besser ab. Ebenso herausragend ist die

Zufriedenheit mit *den betrieblichen Angeboten*: Die Gemeinden bieten ihren MitarbeiterInnen Aufstiegs- und Entwicklungsoptionen, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie überdurchschnittlich viele Sozialleistungen. Nicht zuletzt deshalb sehen 92% der Gemeindebediensteten ihre berufliche Zukunft bei derselben Arbeitgeberin. Männer und Frauen im Gemeindedienst weisen langfristige Betriebszugehörigkeiten und kontinuierliche Erwerbsverläufe auf. Dennoch sind vorübergehende Ausstiege für Weiterbildung und Familie möglich und kommen aufgrund des hohen Frauenanteils sogar häufiger vor als bei unselbständig Beschäftigten insgesamt.

Weniger stark schneidet die Arbeitszufriedenheit von Gemeindebediensteten in Bezug auf das *betriebliche Klima* ab. In diese Zufriedenheit flossen Bewertungen von Führungsstil, Beziehungen zu KollegInnen, die soziale Einstellung des Betriebs gegenüber MitarbeiterInnen sowie das Ansehen der Arbeitgeberin ein. Hier trägt allem voran die soziale Einstellung der Gemeinden gegenüber ihren Beschäftigten zur leicht überdurchschnittlichen Zufriedenheit bei.

Die Arbeitsbelastungen im Gemeindedienst liegen im Durchschnitt

Die *Arbeitsbelastungen* liegen im Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen in Österreich. Innerhalb der Gruppe der Gemeindebediensteten treten aber deutliche Unterschiede auf: Generell gilt, dass Gemeindebedienstete mit geringeren Bildungsabschlüssen eher physische Belastungen und Einsamkeit erleben, während höher Gebildete vor allem psychische Belastungen spüren. Gemeindebedienstete mit mittleren Bildungsabschlüssen fühlen sich am wenigsten belastet. Die erworbenen Bildungsabschlüsse entscheiden wesentlich über die berufliche Tätigkeit. Beschäftigte mit höchstens Pflichtschulabschluss oder Lehre befinden sich in Gemeinden in körperlich belastenden Jobs. Männer und Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss weisen die höchsten Arbeitsbelastungen auf. Dennoch ist gerade diese Gruppe im Gemeindedienst deutlich zufriedener als sonst am Arbeitsmarkt. Dies führt unter anderem dazu, dass sich die Arbeitszufriedenheit nach Bildungsgrad nicht so stark unterscheidet wie unter unselbständig Beschäftigten insgesamt.

Hohe Arbeitsbelastung im Gesundheits- und Pflegebereich

Der *Gesundheits- und Sozialbereich* sticht unter den typischen Tätigkeitsfeldern von Gemeinden hervor: Neben der Branche Unterricht weist auch die Branche Gesundheit und Soziales einen sehr hohen Frauenanteil auf. Gemeindebedienstete in diesem Bereich sind durch psychische Belastungen überdurchschnittlich betroffen. Insbesondere PflegerInnen stehen häufiger als andere Gemeindebedienstete, aber auch öfter als KollegInnen in privaten Ein-

richtungen unter Zeit- und Arbeitsdruck. Die Nachtarbeit wird als negativ empfunden und wirkt der Mitarbeiterbindung entgegen.

Die Zufriedenheit mit den *betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten*, die auch die Einflussmöglichkeiten auf die eigenen Arbeitsabläufe beinhalten, fällt über alle Beschäftigtengruppen hinweg hoch aus. Einzige Ausnahme: der Gesundheits- und Pflegebereich.

4.2 Das Besondere der Gemeinde als Arbeitgeberin

Aus der Analyse der Arbeitszufriedenheit lassen sich mehrere Leitlinien des Arbeitgeberimages von Gemeinden ableiten. Daraus ergeben sich die folgenden Werte, die Gemeinden als Arbeitgeberinnen auszeichnen und nach außen transportiert werden können: Verantwortung, Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Sicherheit, Nachhaltigkeit sowie Zukunftsperspektiven.

Die Gemeinde bietet verantwortungsvolle Tätigkeiten

Die Aufgaben von Gemeinden besitzen einen hohen Wert für die Gesellschaft. Diese verantwortungsvollen und oft hoheitlichen Tätigkeiten verleihen den Beschäftigten in Gemeinden ein großes berufliches Prestige. Gemeindebedienstete mit allen Bildungshintergründen weisen eine hohe Zufriedenheit mit ihrem sozialen Status auf. Die Tätigkeit in Gemeinden vermittelt den Beschäftigten eine gemeinsame Identität. Sie verfügen über eine überdurchschnittliche Bindung an die Arbeitgeberin.

Diskurse über eine ineffiziente und reformbedürftige öffentliche Verwaltung sowie der negativ besetzte Begriff der Bürokratie sind für das Arbeitgeberimage im öffentlichen Sektor insgesamt kritisch zu sehen. Die Wichtigkeit der kommunalen Aufgaben gerät gegenüber betriebswirtschaftlichen Kennzahlen in den Hintergrund. Die Zufriedenheit mit dem Ansehen der Arbeitgeberin ist bei Gemeindebediensteten durchschnittlich ausgeprägt.

Die Gemeinde als gerechte Arbeitgeberin

Aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenfelder im Gemeindedienst treten deutliche Unterschiede innerhalb der MitarbeiterInnen von Gemeinden auf. Dennoch sind Unterschiede entlang typischer Ungleichheitsmerkmale wie Bildung und Geschlecht weniger stark ausgeprägt als am Arbeitsmarkt insgesamt. Gemeinden wirken der sozialen Ungleichheit entgegen, da insbesondere sonst am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen davon profitieren. Frauen und ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Bildungsgrad haben im Gemeindedienst höhere Verdienstchancen als bei anderen Arbeitgebern.

Insbesondere Frauen sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit sowie mit dem betrieblichen Klima in Gemeinden zufriedener, sie zeichnen sich auch durch eine überdurchschnittlich hohe Mitarbeiterbindung aus.

Aufgrund einer zunehmenden Diversität unter ArbeitnehmerInnen setzen viele Unternehmen auf Diversity Management. Gemeinden können die Vorbildfunktion, die dem öffentlichen Dienst im Bereich der Antidiskriminierung und Gleichstellung ohnehin zukommt, hervorheben und ausbauen. Die soziale Einstellung der Gemeinden gegenüber ihren Beschäftigten wird von den Gemeindebediensteten positiv wahrgenommen.

Die Gemeinde bietet allen Beschäftigten Chancen

Die Gemeinden bieten ihren MitarbeiterInnen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten in internen Arbeitsmärkten, ermöglichen ihnen Weiterbildung und stellen mehr Sozialleistungen bereit. Das umfassende betriebliche Angebot drückt Wertschätzung aus und führt zu einer überdurchschnittlichen Zufriedenheit der Gemeindebediensteten. Die gleichmäßig hohe Zufriedenheit mit den betrieblichen Angeboten in allen Beschäftigtengruppen weist darauf hin, dass allen MitarbeiterInnen Chancen und Möglichkeiten geboten werden.

Wertschätzung stellt ein menschliches Grundbedürfnis dar und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten den MitarbeiterInnen zudem eine positive berufliche Zukunftsperspektive. Gerade die betrieblichen Sozialleistungen erwiesen sich als relevant für die Mitarbeiterbindung.

Die Gemeinde bietet Sicherheit und stabile Laufbahnen

Die Aufgaben von Gemeinden sind aufgrund ihrer gesellschaftlichen Relevanz relativ stabil, wenngleich die einzelnen Tätigkeitsfelder und die aktuellen Herausforderungen Veränderungen unterliegen. Insgesamt ergibt sich für die Beschäftigung in Gemeinden ein Bild von Stabilität und Kontinuität: Gemeindebedienstete weisen lange Betriebszugehörigkeiten auf und verfügen über eine gute finanzielle Absicherung. Sie schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit höher ein als ArbeitnehmerInnen generell.

Ein sicherer Arbeitsplatz und eine gute soziale Absicherung ist die wichtigste Erwartung von jungen Menschen an den Beruf. An zweiter Stelle steht die Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun (Albert 2019). Beide Aspekte lassen sich im Gemeindedienst als Stärken identifizieren.

Die Gemeinde als nachhaltige Arbeitgeberin

Die meisten Gemeindebediensteten arbeiten in ihrer Wohngemeinde und haben dadurch kürzere Arbeitswege. Gemeinden bieten Arbeitsplätze in der Nähe der Menschen, die dadurch einen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Um diesen Aspekt der Arbeit in Gemeinden glaubhaft nach außen zu kommunizieren, muss er in eine umfassendere Strategie zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit eingebettet werden.

4.3 Handlungsfelder für die Gemeinde als Arbeitgeberin

Abschließend können verschiedene Handlungsfelder identifiziert werden, in denen Faktoren wirksam werden, die bei der Personalsuche und der Mitarbeiterbindung hinderlich sind.

Regionale Disparitäten

Insgesamt ergeben regionale Unterschiede kein einheitliches Bild. Auf jeden Fall sticht aber *Wien* hervor: Hier sind die Gemeindebediensteten grundsätzlich weniger zufrieden und erleben stärkere Arbeitsbelastungen. Generell streben Gemeindebedienstete in Ballungsräumen – in Wien und größeren Gemeinden – sowie in strukturstärkeren Regionen eher berufliche Wechsel an. In diesen Regionen bieten sich ArbeitnehmerInnen mehr berufliche Möglichkeiten und die Gemeinden müssen mit anderen Arbeitgebern konkurrieren. Kleine ländliche Gemeinden sind eher davon betroffen, geeignete MitarbeiterInnen durch Abwanderung zu verlieren.

Große Gemeinden sind demzufolge stärker gefordert, sich als attraktive Arbeitgeberinnen zu positionieren, um arbeitssuchende Männer und Frauen anzusprechen bzw. MitarbeiterInnen zu halten. Kleine Gemeinden müssen an ihren Qualitäten als Wohnort arbeiten.

Miteinander im Arbeitsalltag

Weiteren Handlungsbedarf gibt es beim *betrieblichen Klima* in den Gemeinden. Während sich die Arbeitszufriedenheit in den meisten Aspekten vom Durchschnitt abhebt, schneiden die Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch den/die Vorgesetzte/n und die Beziehungen zu KollegInnen „nur“ durchschnittlich ab. Dass gerade jüngere MitarbeiterInnen bis 35 Jahre eher Belastungen ausgesetzt sind als ältere, weist auf mögliche Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Generationen hin. In diesem Zusammenhang rücken auch resignierte MitarbeiterInnen in den Mittelpunkt,

die ihre Laufbahn nicht noch einmal wählen würden, aber dennoch keine Wechselabsicht aufweisen. In den Daten des Arbeitsklima Index ist diese Gruppe für genauere Analysen allerdings zu klein.

Um konkretere Hinweise zu bekommen, wie das Miteinander im Arbeitsalltag in Gemeinden verbessert werden kann, sind weitere Untersuchungen zur betrieblichen Kommunikation und Zusammenarbeit notwendig. In Anbetracht der bevorstehenden Pensionierungen sollte dabei ein Fokus auf intergenerationelle Zusammenarbeit und Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen gelegt werden.

Hohe Arbeitslast

Ein Indikator für die Zufriedenheit mit der *beruflichen Tätigkeit* ist die Arbeitszeit. Gemeindebedienstete leisten häufiger Mehr- oder Überstunden als unselbständig Beschäftigte. Diese Mehrarbeit geschieht vorwiegend auf unfreiwilliger und unerwünschter Basis. Dem Faktor der unerwünschten Mehrarbeit kommt für die Mitarbeiterbindung jedoch eine entscheidende Rolle zu.

Berufsspezifische Arbeitsbelastungen

Einzelne Gruppen von Gemeindebediensteten weisen *erhöhte Arbeitsbelastungen* auf. Besonders stechen dabei zwei Gruppen hervor: Einerseits sind das MitarbeiterInnen mit höchstens Pflichtschulabschluss. Andererseits fällt die Branche Gesundheit und Soziales durch die hohe psychische Arbeitsbelastung infolge von Zeit- und Arbeitsdruck auf. Die in diesem Bereich notwendige Nacharbeit wird als belastend empfunden. Verschlimmert wird die Situation durch das Gefühl, die Situation nicht mitgestalten zu können.

Für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen benötigt es berufs- bzw. branchenspezifische Analysen, z. B. durch Mitarbeiterbefragungen. Im Berufssegment mit geringen Qualifikationsvoraussetzungen sollte ein Augenmerk auf physische Arbeitsbelastungen gelegt werden. Gerade im Gesundheits- und Sozialbereich sollten neue Arbeitszeitmodelle, die die Belastung durch Stress und Nacharbeit besser abfedern können, in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten entwickelt werden.

Literaturverzeichnis

Albert, Mathias / Hurrelmann, Klaus / Quenzel, Gudrun / Schneekloth, Ulrich / Leven, Ingo / Utzmann, Hilde / Wolfert, Sabine (2019): Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie. Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim: Beltz.

Astleithner, Franz / Eichmann, Hubert / Mairhuber, Ingrid (2017): Arbeitslosigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen in Österreich und Gründe für den Anstieg 2008-2017. Forschungsbericht im Auftrag des BMASK, Wien.

Bauer, Gudrun / Rodrigues, Ricardo / Leichsenring, Kai (2018): Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich. Eine Untersuchung auf Basis der internationalen NORDCARE-Befragung. Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS) (2019): Personalbericht. Das Personal des Bundes 2019. Daten und Fakten. Wien.

Jacobs, Klaus / Kuhlmeier, Adelheid / Greß, Stefan / Klauber, Jürgen / Schwinger, Antje (2019): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Springer open:

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-662-58935-9.pdf>,
25.11.2019

Hackl, Marion / Geserick, Christine / Hannes, Caterina / Kapella, Olaf (2015): Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in Kindergarten und Kinderkrippe. Forschungsbericht im Auftrag der Arbeiterkammer, Wien.

Löffler, Roland (2012): Verweildauer in Pflegeberufen in Tirol. Zusammenfassender Endbericht, Wien.

Löffler, Roland / Steininger, Andreas (2013): Arbeitsbedingungen in Pflege und Sozialbetreuungsberufen in Tirol. Qualitative Folgestudie „Verweildauer in Pflegeberufen“. Zusammenfassender Endbericht, Wien.

Schreyer, Inge / Krause, Martin / Brandl, Marion / Nicko, Oliver (2015): AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas, Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Forschungsbericht des Staatsinstituts für Frühpädagogik, München.

Statistik Austria (2019): Kindertagesheimstatistik 2018/19. Wien.

Zandonella, Martina / Moser, Winfried (2018): LEA Lebens- & Erwerbssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Fokusbericht zur Erstbefragung 2017. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des BMASGK, Wien.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemografische Merkmale in der Stichprobe	9
Tabelle 2: Erwerbsbiografie von Gemeindebediensteten	19
Tabelle 3: Männer und Frauen im Gemeindedienst	21
Tabelle 4: Subjektive Arbeitsplatzsicherheit	22
Tabelle 5: Auskommen mit dem Einkommen	23
Tabelle 6: Teilzeitarbeit	24
Tabelle 7: Wunscharbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit im Gemeindedienst	24
Tabelle 8: Wechselabsicht und Wiederwahl im Detail	31
Tabelle 9: Zusammenhang von Wechselabsicht und Wiederwahl im Gemeindedienst	32
Tabelle 10: Muster von Wechselabsicht und Wiederwahl in Mangelberufen	33
Tabelle 11: Einflussfaktoren auf Mitarbeiterbindung im Gemeindedienst (logistische Regression, $\exp(b)$)	37
Tabelle 12: Indizes zur Arbeitszufriedenheit	47
Tabelle 13: Indizes zu Arbeitsbelastungen	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der Arbeitsklima Index	7
Abbildung 2: Der Arbeitsklima Index im Vergleich	14
Abbildung 3: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Kohorten	15
Abbildung 4: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Geschlecht	16
Abbildung 5: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Bildung	17
Abbildung 6: Der Arbeitsklima Index im Vergleich: Branchen	18
Abbildung 7: Dimensionen der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen bei Gemeindebediensteten – Abweichungen vom Durchschnitt	26
Abbildung 8: Wechselabsicht und Wiederwahl im Vergleich	30

Anhang

Tabelle 12: Indizes zur Arbeitszufriedenheit

Index	Indikatoren
Zufriedenheit mit sozialem Status	Zufriedenheit mit sozialer Absicherung Zufriedenheit mit Einkommen Zufriedenheit mit sozialer Position als ArbeitnehmerIn in der Gesamtbevölkerung Zufriedenheit mit Rechten als ArbeitnehmerIn gegenüber Arbeitgebern
Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit	Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit insgesamt Zufriedenheit mit Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit Zufriedenheit mit der Arbeitszeit
Zufriedenheit mit betrieblichem Klima	Zufriedenheit mit Führungsstil durch die Vorgesetzten Zufriedenheit mit Beziehung zu den KollegInnen Zufriedenheit mit sozialer Einstellung des Betriebes gegenüber den Beschäftigten Zufriedenheit mit Ansehen des Unternehmens
Zufriedenheit mit betrieblichem Angebot	Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen
Zufriedenheit mit Mitbestimmungsmöglichkeiten	Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, über die Arbeitsabläufe selbst zu entscheiden Zufriedenheit mit Mitbestimmungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, n=1.318, Berechnung mittels Faktorenanalyse (Hauptachsenmethode, Rotation: Oblimin, listenweiser Fallausschluss, 65,2% erklärte Varianz)

Tabelle 13: Indizes zu Arbeitsbelastungen

physische Arbeitsbelastungen	Belastung durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz Belastung durch Unfall- und Verletzungsgefahr
psychische Arbeitsbelastungen	Belastung durch Zeitdruck Belastung durch ständigen Arbeitsdruck ohne Möglichkeit, einmal verschlafen zu können Belastung durch seelisch belastende und aufreibende Arbeit Belastung durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen Belastung durch technische oder organisatorische Veränderungen Belastung durch Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen

Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, n=1.318, Berechnung mittels Faktorenanalyse (Hauptachsenmethode, Rotation: Oblimin, listenweiser Fallausschluss, 63,5% erklärte Varianz)