

EWCS Südtirol

„Small is beautiful“? Die Betriebsgröße aus arbeitspsychologischer Sicht

In Kürze

39% der Südtiroler Betriebe und Organisationen mit lohnabhängig Beschäftigten bestehen aus maximal **9** Personen.

Ist das wirklich **nur ein Nachteil?**

81 Punkte erreicht die **Managementqualität** in **kleinen** Südtiroler **Betrieben** – in Österreich **84**, Italien **69**.

80 Punkte beträgt das durchschnittliche **affektive Betriebsklima**: In **großen Betrieben und Organisationen** mit **72** Punkten **deutlich weniger**.

76 zu **56** Punkte: Auch beim **Karriereindex** haben kleine Unternehmen und Organisationen gegenüber großen die Nase vorn – vor allem aufgrund der **Gewissheit**, die **Arbeit** nicht zu verlieren.

Die Ausgangslage

Betriebsgröße und Situation in Südtirol

Dass Südtirols Wirtschaft kleinstrukturiert ist und Familienbetriebe ein starkes Rückgrat bilden, ist bekannt. Über die wirtschaftlichen Stärken und Schwächen der hiesigen Unternehmensstrukturen und die Herausforderungen aus ökonomischer Sicht bietet die Veröffentlichung des WIFO zur Betriebsgröße (Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen, 2012) einen guten Überblick.

Kleine Unternehmen werden in der Literatur als flexibler und reaktionsschneller beschrieben, die flachen Hierarchien erlauben den Angestellten mehr Identifikation mit dem Betrieb als in größeren Unternehmen. Negativ zu Buche schlagen demgegenüber die Konzentration auf einen kleinen, lokalen Markt, Schwierigkeiten bei der Bedienung größerer Aufträge und geringe Exportmöglichkeiten. Große Unternehmen profitieren demgegenüber von Skaleneffekten, haben aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutsamkeit einen einfacheren Zugang zum Kapital und können sich eine betriebliche Forschungs- und Entwicklungsabteilung weit eher leisten als Kleinbetriebe.

Eine wichtige Anmerkung noch, die das Verständnis der EWCS-Daten erleichtern soll: Die ASTAT-Daten zur Betriebsgröße (ASTAT, 2016) berücksichtigen nur Unternehmen der Privatwirtschaft. Das EWCS-Verständnis von Betrieb bzw. Organisation umfasst aber sämtliche Einrichtungen, in denen Personen arbeiten, also auch große öffentliche Arbeitgeber wie das Gesundheits- oder Sozialwesen, die schulischen Einrichtungen und die Institutionen der öffentlichen Verwaltung. Dieser Umstand erklärt auch die Abweichungen dieses Berichts zu den Zahlen des ASTAT.

Unter dem Blickwinkel Betriebsgröße bis dato in Südtirol noch nicht betrachtet worden sind die „weichen“ Faktoren in der Arbeitswelt wie die Qualität des Miteinanders von Chef und Angestelltem oder das Ausmaß von belastenden Arbeitsbedingungen.

Solche weichen Faktoren beeinflussen nachgewiesenermaßen die Arbeitszufriedenheit und die Verbundenheit mit dem Unternehmen oder der Organisation positiv oder negativ (Carr 2003, in Hölbling 2018)

Sind psychisch belastende Arbeitsbedingungen eher in großen Betrieben oder in kleinen Betrieben ein Problem? Wo kommen Chef und Angestellte besser miteinander zurecht? In Betrieben, die so klein sind, dass der Chef direkt mitanpacken muss, oder dort, wo es die Größe erlaubt, dass die Tätigkeit des Vorgesetzten und der Angestellten entflochten sind? Diese Fragen sind nicht rein akademischer Natur, sie haben Auswirkungen auf das Geschäft und das reibungslose Funktionieren der Organisation: Über die Arbeitsleistung und die Frage, in welchem Ausmaß der Angestellte loyal zum Unternehmen oder zu seiner Organisation steht, beeinflussen diese weichen Faktoren die Qualität der erbrachten Dienstleistungen oder der produzierten Waren und somit indirekt das Betriebsergebnis bzw. die Zufriedenheit der Bürger mit den öffentlichen Einrichtungen. Auch von einem rein wirtschaftlichen Blickwinkel aus betrachtet ist es also durchaus vernünftig, der ökonomisch motivierten Analyse von Vor- und Nachteilen unterschiedlicher Unternehmens- bzw. Organisationsgrößen eine arbeitspsychologische Untersuchung an die Seite zu stellen.

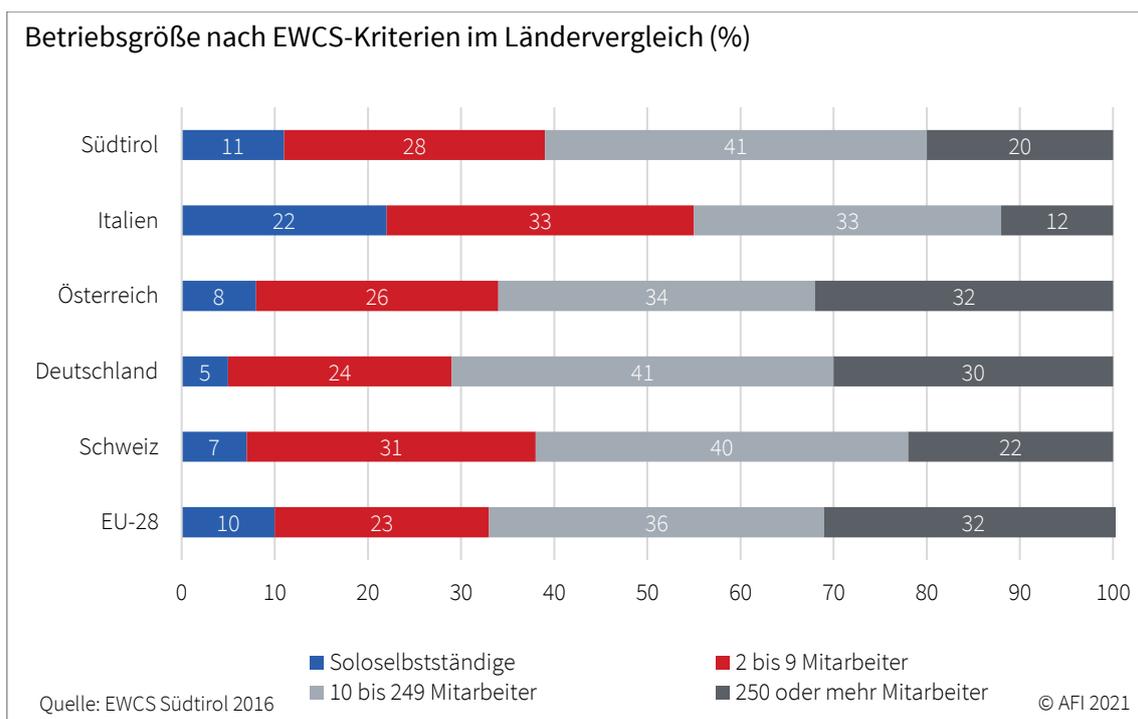
Betriebsgröße unter der Lupe

Die statistischen Angaben zu allen in den Abbildungen dargestellten Berechnungen finden sich im Anhang unter A.1 (Kreuztabellen) und A.2 (Varianzanalysen).

Wer sich für die statistischen Angaben der Vergleichsländer interessiert, wende sich an den Autor (Mailadresse unter „Schlussfolgerungen“).

Die Europäische Union unterteilt Unternehmen und Organisationen nach zwei Bezugsgrößen in Kleinst-, kleine, mittlere und große Unternehmen (Amtsblatt der Europäischen Union, 2003): Erstes Kriterium ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter, das zweite der Umsatz des vergangenen Geschäftsjahres. Da bei einer Zufallsbefragung wie dem EWCS (der Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen) nur die wenigsten Interviewpartner den Umsatz ihres Unternehmens/ihrer Organisation korrekt einschätzen könnten, sehr wohl aber die Anzahl der Mitarbeiter, hält sich Eurofound an das Kriterium der sozialversichert Beschäftigten und unterteilt Organisationen in folgende Größen (Parent-Thirion et al., 2016): Soloselbstständige arbeiten alleine, Kleinstunternehmen haben zwei bis neun Mitarbeiter. Kleine Unternehmen und Organisationen beschäftigen 10 bis 49 Mitarbeiter, mittlere Unternehmen 50 bis 249 Mitarbeiter. Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeitern gelten als Großunternehmen. Noch einmal sei darauf verwiesen, dass die EWCS-Definition von Betrieb auch öffentliche Einrichtungen als Arbeitgeber miteinschließt, die ASTAT-Zahlen hingegen nur privatwirtschaftliche Betriebe betrachten.

Abbildung 1



Wendet man Unterscheidungskriterien des EWCS an, befindet sich Südtirol alleine von den Zahlen her genau zwischen Italien und den deutschsprachigen Ländern: Mehr als jeder zehnte erwerbstätige Südtiroler (11%) arbeitet als Soloselbstständiger - dieser Wert ist deutlich höher als in Österreich, Deutschland oder der Schweiz. In Italien hingegen ist mehr als jeder fünfte Beschäftigte (22%) sein eigener Chef. Große Unternehmen/Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeitern sind sowohl in Südtirol mit 20% als auch in Italien mit 12% schwach vertreten, im deutschsprachigen Ausland hingegen deutlich gängiger (Österreich: 32%, Deutschland: 30%).

Große Betriebe können leichter auf dem gesamtstaatlichen, europäischen und internationalen Markt mithalten als kleine Betriebe mit 15 Mitarbeitern oder gar Soloselbstständige. Besonders der Anteil an Soloselbstständigen und Kleinstbetrieben „mit oft mangelhafter Managementkompetenz und mangelndem Innovationspotenzial“ sei hierzulande zu hoch (Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen, 2012).

Abbildung 2

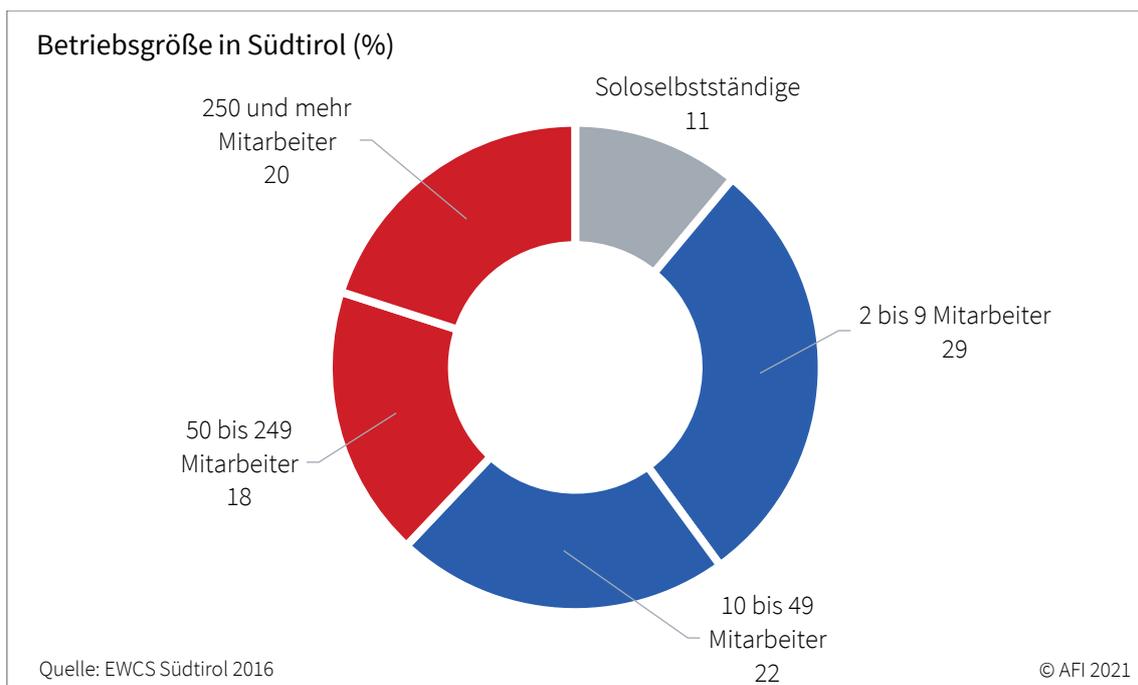
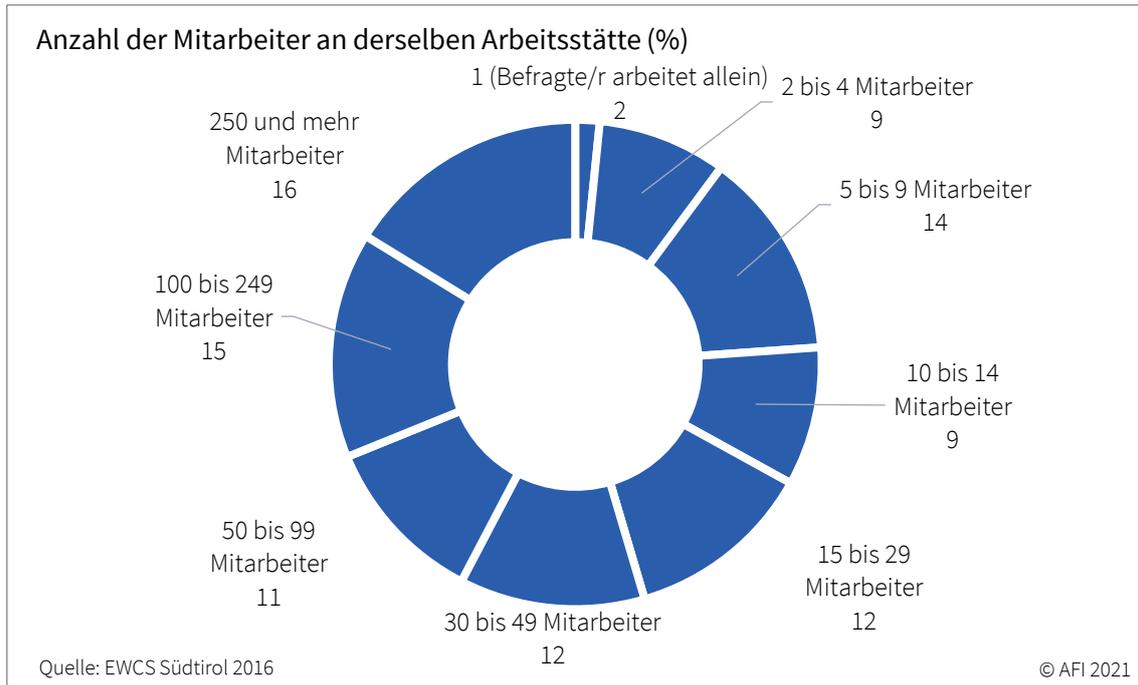


Abbildung 3



Es ist immer dann sinnvoll, zwischen der Betriebsgröße und der Anzahl der Mitarbeiter an derselben Arbeitsstätte zu unterscheiden, wenn es um zwischenmenschliche Merkmale geht. Die außerhäusliche Erwerbsarbeit ist eine der wichtigsten Säulen der erwachsenen Persönlichkeitsbildung, dementsprechend wichtig ist auch die Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Hier macht es einen Unterschied, ob jemand zwar für ein großes Unternehmen in einer kleinen Einheit immer mit denselben fünf Personen arbeitet, oder ob er mit weiteren 30 Arbeitskollegen tagtäglich zu tun hat.

Tabelle 1

Betriebsgröße nach Geschlecht (%)

	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Soloselbstständige	14	8	11
2 bis 9 Mitarbeiter	31	26	29
10 bis 49 Mitarbeiter	20	23	22
50 bis 249 Mitarbeiter	16	22	18
250 oder mehr Mitarbeiter	19	21	20

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

Deutlich mehr Männer (14%) als Frauen (8%) sind Soloselbstständige, arbeiten also als selbstständige Einzelunternehmer. Dieses Ergebnis wird verständlich, wenn man sich die Südtiroler Branchenstruktur ansieht: In der Landwirtschaft arbeiten beispielsweise sehr viele Soloselbstständige (39%), und 85% davon sind Männer. In den großen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens hingegen arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer, so lässt sich der hohe Frauenanteil in der Kategorie „250 und mehr Mitarbeiter“ erklären.

Tabelle 2

Betriebsgröße nach Alter (%)

	Unter 35	35 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter	Insgesamt
Soloselbstständige	3	9	21	11
2 bis 9 Mitarbeiter	34	24	30	29
10 bis 49 Mitarbeiter	26	25	15	22
50 bis 249 Mitarbeiter	24	19	12	18
250 oder mehr Mitarbeiter	13	23	22	20

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

Soloselbstständige sind deutlich häufiger in der höchsten Altersgruppe der Über-50-Jährigen anzutreffen (21%) als bei den Unter-35-Jährigen, wo sie mit 3% nur sehr spärlich gesät sind. Auch für diesen Umstand spielt die Tatsache, dass sehr viele Bauern über fünfzig sind, eine große Rolle.

Tabelle 3

Betriebsgröße nach Sprachgruppe (%)

	Deutsch	Italienisch	Ladinisch	Andere	Insgesamt
Soloselbstständige	11	11	19	29	11
2 bis 9 Mitarbeiter	30	21	24	32	28
10 bis 49 Mitarbeiter	22	20	24	26	22
50 bis 249 Mitarbeiter	20	13	19	0	18
250 oder mehr Mitarbeiter	18	35	15	13	20

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

35% der italienischen Südtiroler arbeiten in großen Firmen/Organisationen mit 250 oder mehr Mitarbeitern – ein Spitzenwert. Deutlich weniger deutsche (18%) und ladinische (15%) Südtiroler arbeiten in vergleichbar großen Betrieben oder Organisationen. Möglicherweise lässt sich dieser italienische Spitzenwert mit der Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen, dem Öffentlichen Dienst und den (ehemals) großen Industriebetrieben erklären, von denen viele in Bozen angesiedelt sind, wo die meisten Italiener leben. Die meisten Betriebe und Unternehmen im ländlichen Raum, der zum allergrößten Teil von Deutschen bzw. Ladinern bewohnt ist, sind im Durchschnitt deutlich kleiner. Als Beispiel seien die Landwirtschaft und das Gastgewerbe außerhalb des städtischen Raums genannt: Beide Branchen sind kleinstrukturiert.

Tabelle 4

Branchen nach Betriebsgröße (%)

	Solo- selbst- ständiger	2 bis 9 Mitarbei- ter	10 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	250 oder mehr Mitarbeiter
Landwirtschaft	39	59	2	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	6	14	27	22	31
Baugewerbe	11	45	22	16	6
Handel	4	36	27	22	11
Transport- und Logistikge- werbe*	4	28	11	11	46
Gastgewerbe	11	56	25	8	0
Finanzdienstleistungen*	15	15	30	15	25
Öffentliche Verwaltung usw.	0	4	33	18	45
Unterricht und Erziehung	2	3	22	48	25
Gesundheits- und Sozialwe- sen	10	11	13	12	54
Andere Dienstleistungen	30	31	16	15	8
Insgesamt	11	29	21	18	20

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

*zu wenig Fälle für statistisch gültige Aussagen

In der Tabelle 4 sind die Branchen nach Betriebsgröße aufgeschlüsselt. Beleuchten wir exemplarisch vier Branchen, welche die Spannweite der unterschiedlichen Betriebsgrößen in Südtirol gut veranschaulichen. In der Landwirtschaft arbeiten 39% der Beschäftigten als Soloselbstständige, bewirtschaften also ihre Güter alleine oder mit der gelegentlichen Hilfe von Familie und Verwandtschaft, jedenfalls ohne sozialversicherungspflichtige Angestellte zu haben. Erklärbar ist dies neben den speziellen Bedingungen der von vorneherein kleinstrukturierten Berglandwirtschaft auch aufgrund der Mechanisierung seit den sechziger Jahren, durch welche die Arbeit deutlich weniger personalintensiv wurde. Aus diesem Grund sind nur auf insgesamt 61% der landwirtschaftlichen Betriebe mehr Personen als der Betriebsführer selbst sozialversicherungspflichtig beschäftigt: 47% davon haben zwei bis vier Mitarbeiter und nur 14% fünf bis neun Mitarbeiter. Die Landwirtschaft ist also sehr kleinteilig strukturiert.

Im Gegensatz dazu steht das Gesundheits- und Sozialwesen, das von großen, meist öffentlichen Einrichtungen geprägt ist. Deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten in dieser Branche arbeiten in Großbetrieben ab 250 Mitarbeitern, noch einmal insgesamt 12% in Organisationen mit mindestens 50 Mitarbeitern. Erklärt werden kann das durch den öffentlichen Charakter des Gesundheits- und Sozialwesens. Dasselbe Ergebnis zeigt sich in der Kategorie „Öffentliche Verwaltung“ (die auch bspw. Ordnungskräfte usw. umfasst). Hier arbeiten fast die Hälfte der Beschäftigten in Organisationen mit 250 oder mehr Mitarbeitern.

Auch das für die Südtiroler Wertschöpfung sehr wichtige Gastgewerbe ist eher kleinstrukturiert und weist viele Familienbetriebe auf. Insgesamt knapp mehr als zwei Drittel der Beschäftigten dieser Branche arbeiten in Betrieben mit höchstens neun Mitarbeitern (67%), nur 8% in Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitern.

Ausgewählte Unterscheidungsmerkmale

Psychisch belastende Arbeitsbedingungen

Dieser Index fasst zwei große Gruppen von nachgewiesenermaßen psychisch belastenden Arbeitsbedingungen zusammen: Belastungen durch Arbeitsintensität (z.B. Arbeitstempo und hohen Termindruck) sowie emotional belastende Arbeitsbedingungen (z.B. Umgang mit verärgerten Kunden, seine Emotionen nicht zeigen dürfen). Wer dauerhaft zu viel und zu schnell arbeiten oder beim Umgang mit unhöflichen Kunden immer freundlich sein muss, auch wenn er innerlich kocht, dem drohen auf lange Sicht körperliche und psychische Probleme (nachzulesen in Hölbling, 2017).

Tabelle 5

Psychisch belastende Arbeitsbedingungen in ausgewählten Vergleichsländern
(je niedriger der Wert, desto besser)

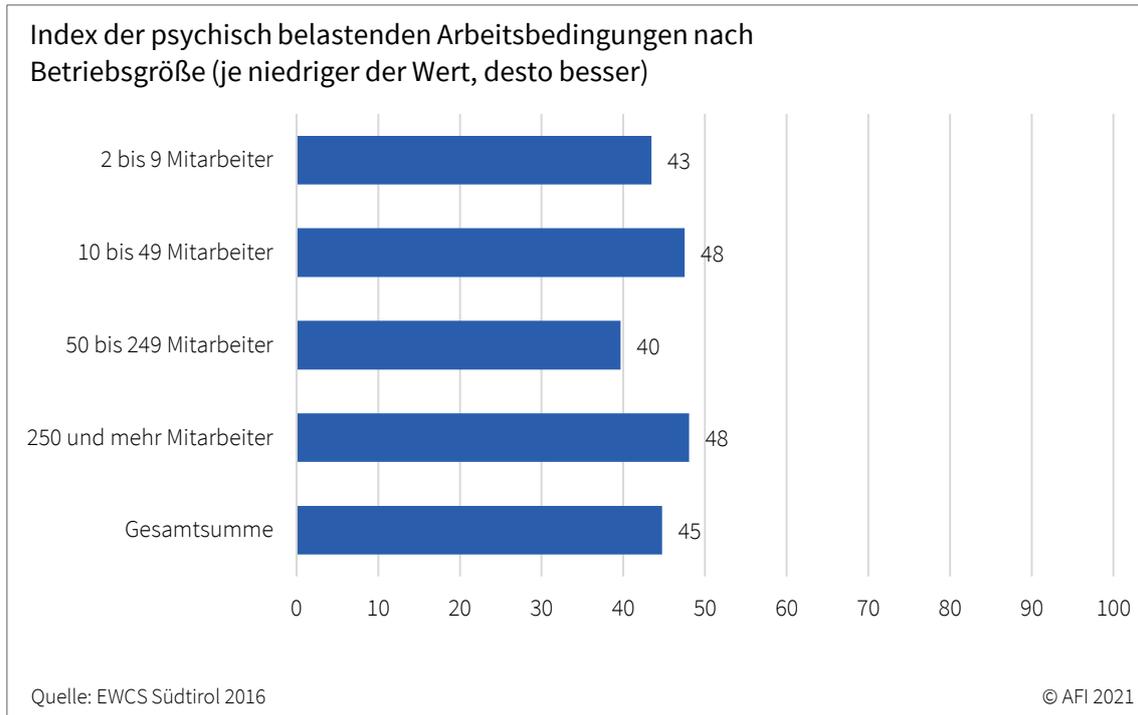
	Südtirol	Italien	Österreich	Deutschland	Schweiz	EU
2 bis 9 Mitarbeiter	43	36	42	39	39	39
10 bis 249 Mitarbeiter	44	39	43	41	44	44
250 oder mehr Mitarbeiter	48	40	43	40	45	45
Insgesamt	45	38	43	40	42	42

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

Im europäischen Vergleich sind die psychisch belastenden Arbeitsbedingungen in Südtirol insgesamt deutlich drückender als anderswo, besonders in großen Betrieben und Organisationen mit mehr als 250 Mitarbeitern (48 Punkte). Beispielhaft für einen solchen großen Arbeitgeber mit psychisch belastenden Arbeitsbedingungen ist das Gesundheits- und Sozialwesen, das bereits in früheren Studien diesbezüglich negativ aufgefallen ist (vgl. Hölbling, 2017). Einen guten Umgang mit psychisch belastenden Arbeitsbedingungen scheint Italien gefunden zu haben: Mit nur 36 Punkten sind solche in Kleinstbetrieben am wenigsten ausgeprägt; auch in Großbetrieben (40 Punkte) hält sich – genauso wie in Deutschland – die psychische Belastung der dort Beschäftigten in Grenzen.

Abbildung 4



Betrachtet man dieses Merkmal bei den Südtiroler Betriebsgrößen genauer, zeigt sich eine klare Tendenz: in relativ großen Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern werden psychisch belastende Arbeitsbedingungen vergleichsweise am wenigsten häufig als drückend empfunden. Dieses Ergebnis ist wahrscheinlich ein Brancheneffekt, da in dieser Betriebsgröße häufig Wirtschaftsbereiche mit vergleichsweise weniger psychisch belastenden Arbeitsbedingungen vertreten sind. Um Arbeitsintensität und emotionsbedingte Belastungen zu mildern, spielt sowohl die Qualität der Arbeitsorganisation als auch ein gutes soziales Miteinander eine wichtige Rolle (vgl. Hölbling, 2017).

Soziale Managementqualität und affektives Betriebsklima

Das affektive Betriebsklima setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen, dem förderlichen und dem schädlichen Sozialverhalten am Arbeitsplatz. Schädliches Sozialverhalten umfasst negative zwischenmenschliche Verhaltensweisen wie Beleidigungen, Diskriminierungen und Drohungen. Förderliches Sozialverhalten hingegen umfasst Fragen zur Qualität des persönlichen und professionellen Verhältnisses zwischen Mitarbeitern und unmittelbaren Vorgesetzten und zur sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz: Helfen Kollegen und Vorgesetzte dann, wenn man Hilfe braucht? Die Ausprägung dieser beiden Bestandteile beeinflusst das affektive Betriebsklima und ist eingehend in Hölbling (2018) behandelt. Kurzfassung der Ergebnisse: Ein gutes affektives Betriebsklima erhöht nachgewiesenermaßen die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und senkt die Anzahl der Krankheitstage – jedes Unternehmen sollte also im wohlverstandenen Eigeninteresse darauf achten, dieses möglichst gut entwickelt zu haben.

Tabelle 6

Soziale Managementqualität in ausgewählten Vergleichsländern
(je höher der Wert, desto besser)

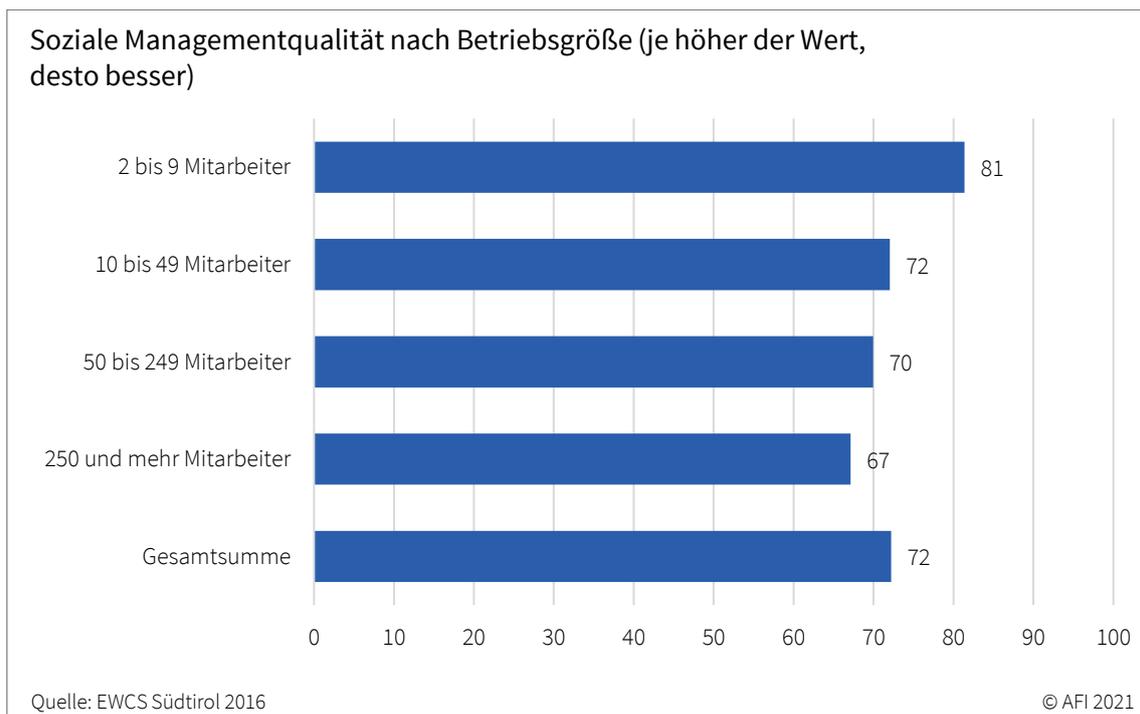
	Südtirol	Italien	Österreich	Deutschland	Schweiz	EU-28
2 bis 9 Mitarbeiter	81	69	84	74	79	75
10 bis 249 Mitarbeiter	71	67	72	69	75	72
250 oder mehr Mitarbeiter	67	70	71	70	77	72
Insgesamt	72	68	75	70	77	73

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

Ein persönlich und professionell gutes Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter ist im Merkmal soziale Managementqualität ausgedrückt, „gute“ Chefs erreichen dabei möglichst hohe Werte. Betrachtet man die aggregierten Daten, liegt Südtirols Managementqualität mit einem Wert von 72 ungefähr gleichauf mit dem EU-Durchschnitt und oberhalb des italienischen Werts (68), aber unterhalb desjenigen Österreichs (75) und deutlich unterhalb des schweizerischen Wertes (77). In allen europäischen Vergleichsländern außer Italien lässt sich die Tendenz ablesen, dass Mitarbeiter die Managementqualität ihrer Vorgesetzten in kleineren Betrieben und Organisationen besser bewerten als in großen. Das passt mit den Annahmen zusammen, dass kleine Organisationen flachere Hierarchien haben, Vorgesetzte deshalb „näher“ am Mitarbeiter sind und aufgrunddessen die Identifikation mit dem Unternehmen höher ist.

Abbildung 5



Wie in Abbildung 5 ersichtlich, zeigt sich auch auf Südtiroler Ebene deutlich, dass die Managementqualität von Mitarbeitern in kleinen und kleinsten Betrieben besser bewertet wird (81 Punkte) als in großen (67 Punkte). Erklärbar ist dies durch zwei Umstände: In kleinen Betrieben leistet der Chef einerseits vielfach dieselbe Arbeit wie sein Angestellter, ist mit ihm in alltäglichem Kontakt und neigt andererseits dazu, Bewerber auszuwählen, die seiner Meinung nach am besten zu ihm und zum Team passen – dadurch dürften gröbere Reibungen aufgrund von charakterlichen Unvereinbarkeiten mit Angestellten schon während des Einstellungsprozesses vermieden werden.

Tabelle 7

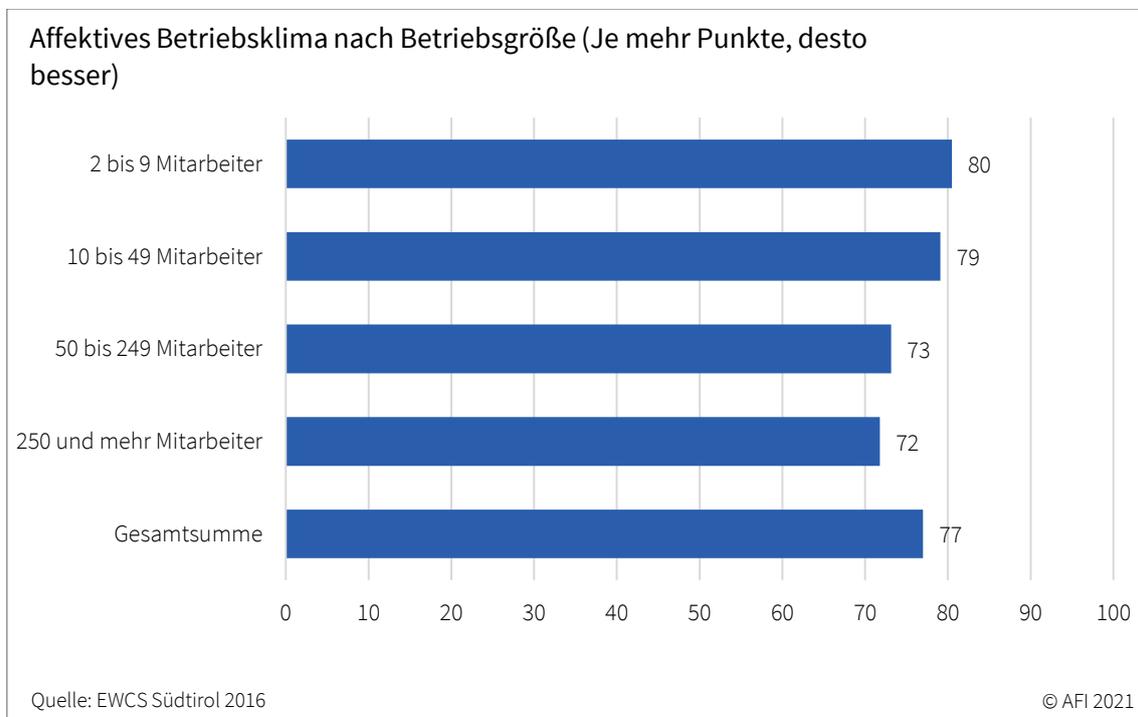
Affektives Betriebsklima in ausgewählten Vergleichsländern (je höher der Wert, desto besser)

	Südtirol	Italien	Österreich	Deutschland	Schweiz	EU-28
2 bis 9 Mitarbeiter	80	76	86	80	79	81
10 bis 249 Mitarbeiter	76	74	75	75	72	77
250 oder mehr Mitarbeiter	72	79	72	72	77	74
Insgesamt	77	75	77	75	76	77

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

Abbildung 6



Zur Wiederholung: Der affektive Betriebsklimaindex bildet sowohl das schädliche als auch das förderliche Sozialverhalten ab, das im Betrieb vorherrscht. Werden Mitarbeiter beleidigt oder bedroht, sinkt der Wert, herrscht hingegen ein gutes soziales Miteinander, steigt er. Bei der Betrachtung der affektiven Betriebsklimaindizes in

Südtirol fällt auf, dass die kleinen Betriebe und Organisationen insgesamt die Nase vorn haben (80 bzw. 79 Punkte). Dafür sind einerseits ein gutes soziales Management und eine wirksame soziale Unterstützung verantwortlich, andererseits der Umstand, dass schädliches Sozialverhalten in kleineren Betrieben weniger häufig als in großen vorkommt. Soziale Unterstützung meint, dass der Chef oder die Arbeitskollegen einem dann zur Hand gehen, wenn es nötig ist. Sind beide Merkmale gut entwickelt, wirkt sich das positiv auf das affektive Betriebsklima aus – einen Umstand, den jedes Unternehmen anstreben sollte: Mitarbeiter sind leistungswilliger und fehlen weniger häufig, wenn sie sich im Betrieb wohlfühlen.

Noch mehr als beim reinen Managementsqualitätsindex zeigt sich, dass die soziale Unterstützung in kleinen Betrieben und Organisationen am höchsten ist und umso mehr abnimmt, je größer die Unternehmen sind. Erklärbar ist dieser Umstand dadurch, dass in kleineren Unternehmen die Vorgesetzten sehr oft dieselbe Arbeit leisten wie ihre Angestellten und deshalb unmittelbar behilflich sein können, wenn der Hut brennt.

In großen Unternehmen oder Organisationen hingegen sind die Arbeitstätigkeiten von Angestellten und ihren Vorgesetzten meist entflochtener und voneinander gelöster. Das trägt möglicherweise dazu bei, dass das affektive Betriebsklima in großen Organisationen deutlich schlechter entwickelt ist als in kleinen. Weiterer gewichtiger Einflussfaktor: Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens, die meist in großen Organisationen arbeiten, berichten deutlich häufiger über schädliches Sozialverhalten wie Mobbing, Drohungen und Gewalt (auch und gerade von Klienten) als andere Branchen (vgl. Hölbling 2018).

Karriereindex

Der Karriereindex setzt sich aus zwei Bausteinen zusammen. Zum einen werden die Befragten direkt gefragt, wie gut sie ihre Karriereaussichten an ihrer aktuellen Arbeitsstelle einschätzen, zum zweiten geht es um die Arbeitsplatzsicherheit: Wenn jemand fürchten muss, seinen Arbeitsplatz innerhalb der nächsten sechs Monate zu verlieren, beeinflusst das den Merkmalswert negativ.

Im Ländervergleich zeigt sich, dass die Südtiroler Beschäftigten ihre Karriereaussichten (68) insgesamt ein wenig besser als der EU-Durchschnitt (66) einschätzen und gleichauf mit Deutschland, jedoch vom Spitzenreiter Schweiz mit 72 Punkten deutlich entfernt sind. Italien schneidet in diesem Ländervergleich äußerst schlecht ab – maßgeblich wird dies durch jene 21% der italienischen Befragten beeinflusst, die (stark) daran zweifeln, dass sie in einem halben Jahr noch an derselben Arbeitsstelle arbeiten werden.

Tabelle 8

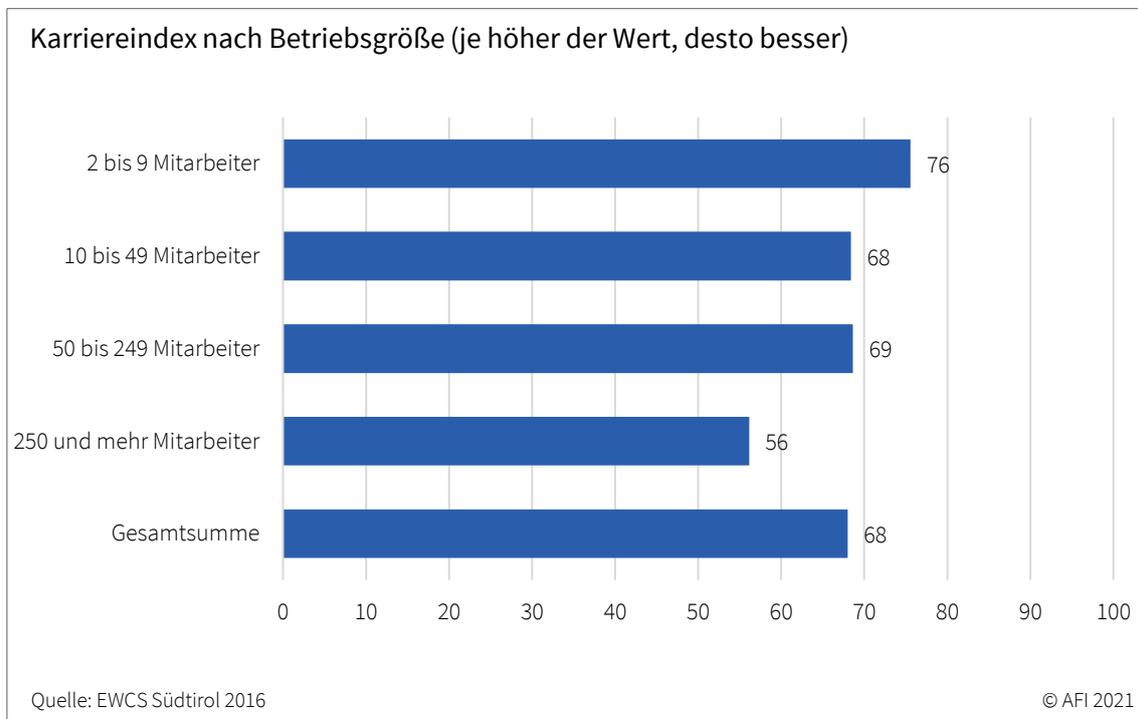
Karriereindex in ausgewählten Vergleichsländern (je höher der Wert, desto besser)

	Südtirol	Italien	Österreich	Deutschland	Schweiz	EU-28
2 bis 9 Mitarbeiter	76	59	74	67	73	68
10 bis 249 Mitarbeiter	69	53	68	69	70	66
250 oder mehr Mitarbeiter	56	59	68	69	73	66
Insgesamt	68	56	70	68	72	66

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

Abbildung 4



Kleinbetriebe (76 Punkte) sowie mittelgroße Betriebe (68 Punkte) haben beim Karriereindex die Nase vorn: Bei den Kleinstbetrieben kommt vor allem zum Tragen, dass die allermeisten Beschäftigten keine Angst um ihre Arbeitsstelle haben (nur 7% äußern diese Befürchtung), bei den mittelgroßen Betrieben beeinflusst insbesondere die gute Einschätzung der Karriereaussichten diesen Merkmalswert positiv (46% Zustimmung).

Dass der Karriereindex entgegen dem Bauchgefühl besonders in großen Organisationen niedrig ist, lässt sich durch eine Südtiroler bzw. italienische Besonderheit erklären; als Beispiel sei der große Arbeitgeber Bildungswesen angeführt: Hierzulande arbeiten viele Lehrer ohne Festanstellung (Supplenten genannt), die nicht selten bereits nach einem Schuljahr den Arbeitsplatz wechseln müssen: ein Umstand, der die Arbeitsplatzunsicherheit erhöht und welcher den Karriereindex in großen Organisationen folglich deutlich drückt.

Schlussfolgerungen

Dass die Südtiroler Wirtschaft kleinteilig organisiert ist, muss selbst bei strenger betriebswirtschaftlicher Betrachtung nicht unbedingt nur schlecht sein. Kleine Betriebe und Organisationen haben beispielsweise flachere Hierarchien als ihre großen Brüder und sind unter anderem deshalb auf dem Markt wendiger und flexibler. Auch vom arbeitspsychologischen Blickwinkel aus kann man dieser Kleinteiligkeit einiges abgewinnen. Ein soziales Miteinander am Arbeitsplatz wird in kleinen Betrieben und Organisationen großgeschrieben, schon aus Notwendigkeit: Chef und Mitarbeiter arbeiten oft Hand in Hand an den gleichen Aufgaben. Wenn das klappt, stärkt dies die Verbundenheit des Mitarbeiters mit seinem Arbeitgeber und fördert die Arbeitszufriedenheit, was sich wiederum positiv auf die Arbeitsleistung und das psychische Wohlbefinden auswirkt. Wer sich seinem Betrieb verbunden fühlt, fehlt nachgewiesenermaßen auch weniger oft. Hier kommen die flachen Hierarchien ins Spiel. Punkten können kleine Betriebe und Organisationen auch mit der Arbeitsplatzsicherheit. Also alles eitel Sonnenschein, „Small is beautiful“, wie es so oft heißt? Nein – Kleinbetriebe leiden oft unter mangelnder Managementkompetenz und schaffen es vielfach nicht, so innovativ zu sein wie die großen. Das beschränkt sie auf lokale Märkte. In einem geeinten Wirtschaftsraum Europa ist dieser Umstand auf Dauer gefährlich.

Es schlagen also zwei Herzen in einer Betriebsgrößenbrust: Vom ökonomischen Standpunkt aus betrachtet ist eine (zu) kleinteilige Wirtschaftsstruktur nicht das Gelbe vom Ei, arbeitspsychologisch betrachtet bietet genau dieser Umstand den Mitarbeitern einige Vorteile. Wie so oft kommt es auf eine gute Mischung an.

Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

Literaturverzeichnis

Amtsblatt der Europäischen Union (Hrsg.). (2003). *Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen.*

ASTAT. (2016). ASTAT-Info 45/2016. *Tätigkeitsbereiche und Größe der Unternehmen.* 2013.

Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen (Hrsg.). (2012). *Südtirol auf dem Weg in die Zukunft. Betriebsgröße.*

Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Llave Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A., & Wilkens, M. (2016). *6th European working conditions survey.* Publications Office of the European Union.

Hölbling, T. AFI (Hrsg.) (2017). *Psychische Belastungen in der Südtiroler Arbeitswelt.*

Hölbling, T. AFI (Hrsg.) (2018). *Das affektive Betriebsklima: Wie gehen Südtirols Arbeitskräfte miteinander um?* Eigendruck.

A.1

Kreuztabellen (Chi-Quadrat)

Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat χ^2	Freiheitsgrade df	Signifikanz p<,...
Abbildung 1: Betriebsgröße nach EWCS-Kriterien im Ländervergleich (%)	45,343	7	0,000
Tabelle 1: Betriebsgröße nach Geschlecht (%)	10,611	4	0,031
Tabelle 2: Betriebsgröße nach Alter (%)	57,940	8	0,000
Tabelle 3: Betriebsgröße nach Sprachgruppe (%)	37,736	12	0,000
Tabelle 4: Branchen nach Betriebsgröße	334,856	40	0,000

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

A.2

Varianzanalyse

Untersuchtes Merkmal	Quadratsumme	Freiheitsgrade df	Mittel der Quadrate	F-Wert	Signifikanz p<,...
Abbildung 4: Index der psychisch belastenden Arbeitsbedingungen nach Betriebsgröße (Mittelwert)	6232,358	3	2077,453	3,481	0,016
Abbildung 5: Managementqualität nach Betriebsgröße	13236,823	3	4412,274	9,629	0,000
Abbildung 6: Affektives Betriebsklima nach Betriebsgröße	8452,988	3	2817,663	4,698	0,003
Abbildung 7: Karriereindex nach Betriebsgröße	31402,956	3	10467,652	15,888	0,000

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2021

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org