

EWCS Europaregion

Branchenbericht: Gestaltungsspielraum am Arbeitsplatz in Südtirol

Kurz & bündig

100%: Alle Branchen bieten gleichermaßen die Möglichkeit zu **individueller Arbeitsgestaltung**.

In **3 Branchen** können Mitarbeiter überdurchschnittlich oft bei den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit mitentscheiden: **Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Hotellerie und Gastronomie**.

78% der akademischen Berufe und **71%** der Führungskräfte **lernen** häufig oder immer **Neues im Beruf**, aber nur **28%** der Fabrikarbeiter und **21%** der Hilfsarbeiter.

Gestaltungsspielraum ist wichtig für das **Wohlergehen** der Arbeitnehmer, **keinen Gestaltungsspielraum** bieten **kostet richtig Geld** aufgrund von **Fehlzeiten** und **Produktivitätsausfällen**.

Einführung

Dieser AFI-Zoom behandelt die einzelnen Branchen der Südtiroler Wirtschaft, aber auch der Europaregion nach den Gesichtspunkten der im Mai 2024 von Sharif Shehata veröffentlichten Studie „Autonomie am Arbeitsplatz in der Europaregion“. Wer sich mit den arbeitssoziologischen und arbeitspsychologischen Grundsätzen von Autonomie, zu Deutsch Gestaltungsspielraum, am Arbeitsplatz einlesen möchte, dem sei Shehatas Studie empfohlen. Erkenntnisse und, in eingeschränktem Maße auch Vergleichsmöglichkeiten, bietet auch die Studie „Gestaltungsspielräume von Südtiroler Arbeitnehmern“ von Hölbling (2019), die auf den EWCS-Daten von 2016 gründet. Im ausschließlichen Zentrum der Aufmerksamkeit stehen in diesem Forschungsbericht die Arbeitnehmer, wiewohl die EWCS-Forschung genauso Selbstständige in den Blick nimmt. Selbstständige können von Natur aus die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit weit eher selbst bestimmen, als dies Arbeitnehmern möglich ist (außer es handelt sich um sogenannte Scheinselbstständige).

Doch wozu ist Gestaltungsspielraum in der Arbeit gut? Der Arbeitspsychologe Norbert K. Semmer bringt es auf den Punkt: „In der einschlägigen Literatur herrscht große Einmütigkeit, dass die Möglichkeit, Einfluss auf seine Angelegenheiten zu nehmen (...) zu den Kriterien einer menschenwürdigen Lebensführung im allgemeinen wie zu einer persönlichkeitsfördernden Arbeitsgestaltung im Besonderen zu zählen ist“ (Semmer 1990, in Ulich 2005: 184).

Es ist mithin anerkannter Konsens, dass Beschäftigte – seien es Arbeitnehmer oder Selbstständige, in der Arbeit zufriedener sind und mehr leisten, wenn sie in angemessenem Maße einerseits die Arbeitstätigkeit selbst beeinflussen können als auch die Rahmenbedingungen, unter denen die Arbeit stattfindet – Stichwort Humane Arbeit, deren erstes Kriterium eben Handlungsspielraum darstellt (Dunckel und Wolpert in Ulich, 2005: 164).

Keinen oder zu wenig Handlungsspielraum bei gleichzeitig hohen Anforderungen zu haben fördert nach dem Job-Strain-Modell von Karasek und Theorell 1990 in Nerdinger et al. 2011) vermehrtes Stresserleben, was psychosomatische Störungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen nach sich zieht.

Welche volkswirtschaftlichen Kosten psychisch bedingte Erkrankungen verursachen, lässt sich im Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022) nachlesen: Psychische und Verhaltensstörungen führten 2022 zu 123,3 Mio. Arbeitsunfähigkeitstagen, was 17% aller Arbeitsunfähigkeitstage entsprach und zu Produktionsausfallkosten von 15,8 Mrd. €, was 0,4% des bundesdeutschen Bruttonationalprodukts 2021 entspricht.

15,8 Mrd. Argumente also, um psychische Belastung im Allgemeinen und auch arbeitsbedingte psychische Belastung möglichst klein zu halten. Dazu gehört auch die Erweiterung des Gestaltungsspielraumes, wo immer das angemessen möglich ist.

Überblick

Alle statistischen Angaben finden sich in den Anhängen A.1 und A.2 unter der jeweiligen Nummer der Abbildung oder der Tabelle.

Infobox 1

Fehlende Branchen: Neuerlich zu wenig Fälle

In den Branchen Landwirtschaft, Transport und Lagerei sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist die Südtiroler Fallzahl deutlich zu gering, um die in dieser Kurzstudie untersuchten Fragen statistisch gültig auszuwerten. Deshalb werden diese Branchen nicht berücksichtigt. Der Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ weist zwar auch geringe Fallzahlen auf, ist aber näher an der Schwelle, ab der die Ergebnisse als gesichert und nicht bloß zufällig entstanden gelten können. Deswegen ist es zulässig, diese Branche auszuwerten – immer mit einem deutlichen Hinweis darauf, dass die Ergebnisse die Wirklichkeit nur grob umreißen können.

Merkmale als Wegweiser

Tabelle 1

Zwei Merkmale: Individuelle Arbeitsgestaltung und Kooperative Entscheidungen

Merkmalsname	Fragen im Wortlaut	Antwortmöglichkeiten
Individuelle Arbeitsgestaltung	[Können Sie Folgendes selbst auswählen oder ändern?] Die Reihenfolge der Arbeit selbst wählen	Häufig oder immer, manchmal, selten oder nie
	[...] Die Arbeitsmethoden selbst wählen	
	[...] Das Arbeitstempo selbst wählen	
Kooperative Entscheidungen	[Wie häufig treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitssituation zu?] Sie werden gefragt, bevor Arbeitsziele festgelegt werden	Häufig oder immer, manchmal, selten oder nie
	[...] Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation beteiligt	
	[...] Für die Arbeit wichtige Entscheidungen beeinflussen	

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

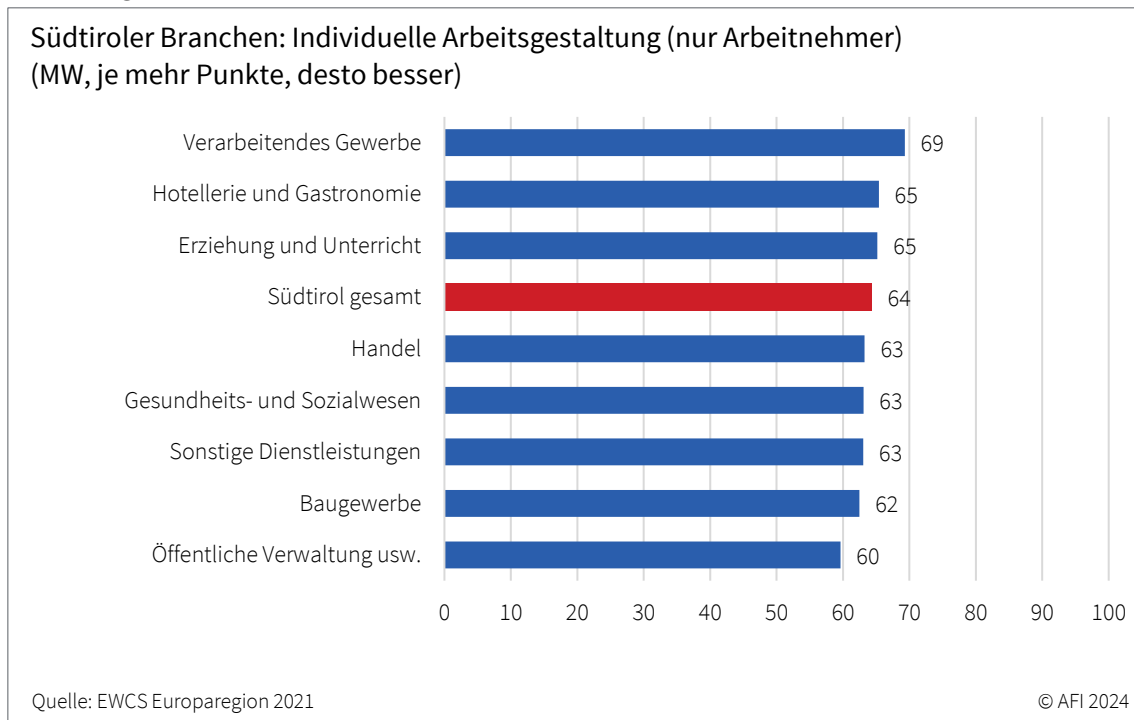
Im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol, dem Projektpartner des AFI in der EWCS-Forschung, hat Sharif Shehata in seiner Überblicksstudie (2024) zwei Merkmale erstellt, welche den Gestaltungsspielraum von Arbeitnehmern und Selbstständigen abbilden sollen. Das Merkmal „Individuelle Arbeitsgestaltung“ soll ergründen, inwiefern die Beschäftigten Einfluß auf die Art und Weise haben, wie sie eine Arbeitsaufgabe angehen: Können sie die Reihenfolge der nötigen Arbeitsschritte selbst wählen? Ist es ihnen möglich, die Arbeitsmethoden selbst zu wählen und können sie darüber bestimmen, wie schnell oder langsam sie die Arbeitsaufgabe bearbeiten? Die innere Konsistenz (Cronbach's Alpha) von 0,832 zeigt, dass dieses Merkmal gut geeignet ist, um das zugrundeliegende Konstrukt zu erfassen.

Während das erste Merkmal also den Gestaltungsspielraum des Einzelnen anhand von konkreten Arbeitsaufgaben auslotet, nimmt das zweite Merkmal, „Kooperative Entscheidungen“ genannt, die organisationalen Rahmenbedingungen in den Blick, unter welchen Arbeitsaufgaben verrichtet werden. Können Mitarbeiter mitreden, wenn es um die Arbeitsziele geht oder werden diese ihnen von Vorgesetzten einfach vorgegeben? Bietet das Unternehmen den Mitarbeitern Raum, um Vorschläge zu unterbreiten, welche die Arbeitsorganisation verbessern könnten? Werden wichtige, die Arbeit betreffende Entscheidungen den Mitarbeitern sozusagen par ordre du Mufti vorgesetzt oder können die diese Entscheidungen beeinflussen? Auch ist die innere Konsistenz mit einem Cronbach's Alpha von 0,753 recht gut ausgeprägt, sodass das Merkmal verwendet werden kann.

Die Ausprägungen der beiden Merkmale reichen von 0 (gar keine individuelle Arbeitsgestaltung bzw. kooperative Entscheidungen möglich) bis 100 (maximale individuelle Arbeitsgestaltung bzw. kooperative Entscheidungen möglich).

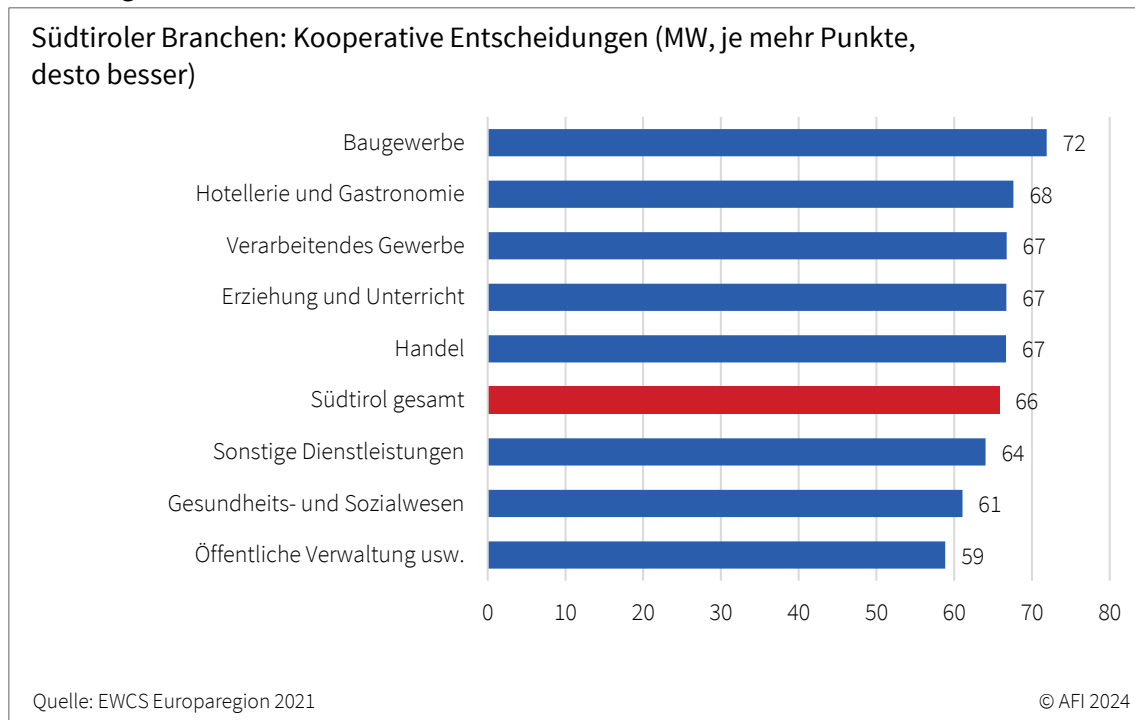
Ranglisten

Abbildung 1



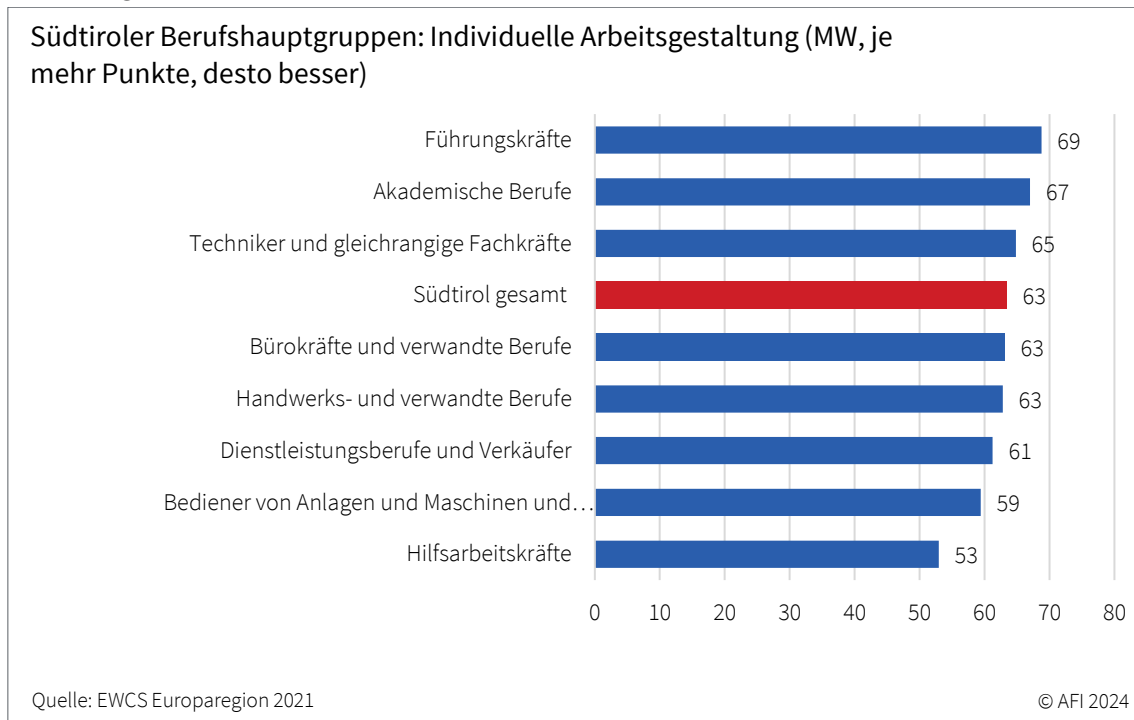
Der Durchschnitt des Merkmals „Individuelle Arbeitsgestaltung“ beträgt 64 Punkte für Südtiroler Arbeitnehmer; die Unterschiede zwischen den Branchen sind nicht signifikant. Die Arbeitnehmer sämtlicher Branchen können ihre Arbeit also gleichermaßen frei einteilen – das ist ein gutes Ergebnis, bedeutet es doch, dass niemand allein aufgrund der Branche, in der er arbeitet, wesentliche Nachteile bei der individuellen Arbeitsgestaltung hätte, sprich, die Reihenfolge der Arbeiten, die Arbeitsmethoden und das Arbeitstempo nicht selbst wählen könnte. Führend sind in dieser Rangliste die Branchen „Verarbeitendes Gewerbe“ mit 69 Punkten gefolgt von Hotellerie und Gastronomie sowie Erziehung und Unterricht mit je 65 Punkten.

Abbildung 2



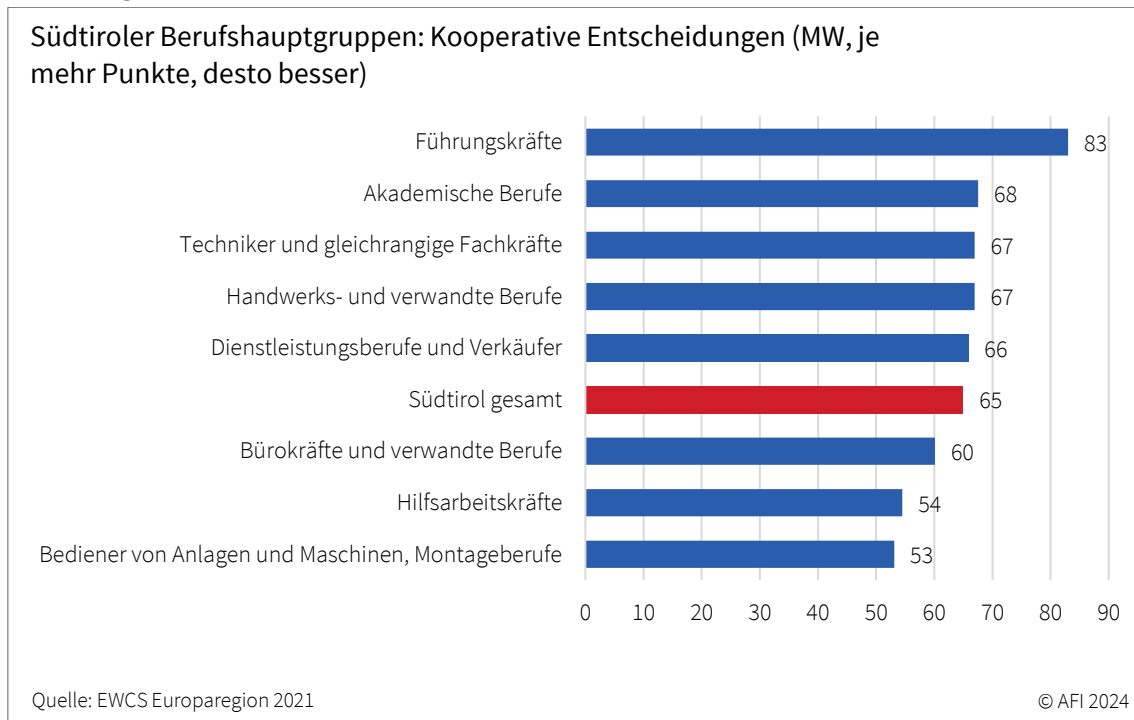
Anders sieht es beim Merkmal „Kooperative Entscheidungen“ aus: Hier sind die Unterschiede bedeutsam. Branchen, in denen ein hohes Maß an spontaner, im Hinblick auf Dauer und Anlaß nicht regelgeleiteter und planbarer Zusammenarbeit nötig ist, um die Arbeitsziele zu erreichen, führen dazu, dass auch über die Rahmenbedingungen, unter denen die Arbeit stattfindet, gesprochen wird. Hierbei stechen die Unternehmen des Baugewerbes mit 72 Punkten und der Hotellerie und Gastronomie mit 68 positiv hervor; in diesen Branchen ist es tendenziell eher möglich, dass Beschäftigte auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit Einfluß nehmen können, genauso wie in Erziehung und Unterricht sowie im Handel (je 67 Punkte). Auffallend ist das Ergebnis des verarbeitenden Gewerbes: Obgleich die Arbeiten dort regelgeleitet und planbar sind, werden die Mitarbeiter bei der Festlegung von Arbeitszielen gefragt und können wichtige Entscheidungen beeinflussen – möglicherweise ein Ergebnis der starken und geschichtsträchtigen Präsenz von Gewerkschaften in diesem Wirtschaftszweig.

Abbildung 3



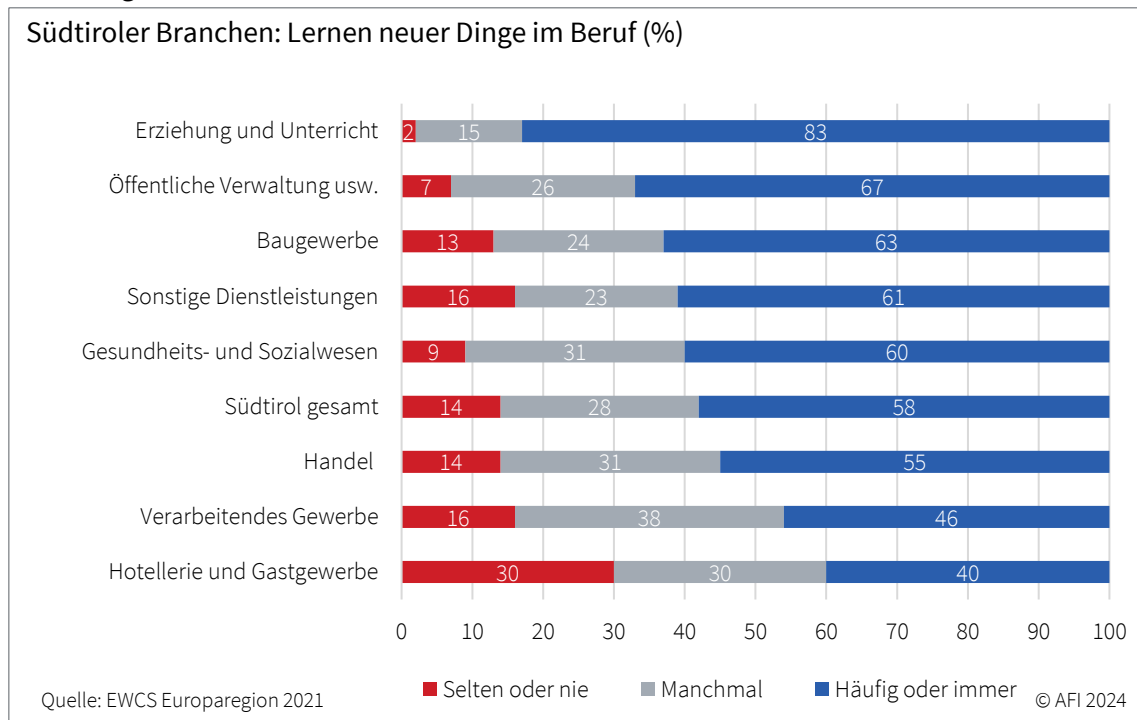
Untersucht man die Möglichkeit von Berufsgruppen, Einfluß auf die individuelle Arbeitsgestaltung zu nehmen, zeigt sich, dass alle Berufsgruppen tendenziell die gleiche Möglichkeit dazu haben; die Unterschiede sind nicht signifikant. Dies ist ein zufriedenstellendes Ergebnis, da es nicht von der Art der ausgeübten Tätigkeit abhängt, ob und in welchem Ausmaß jemand seine Arbeitstätigkeit nach den eigenen Vorstellungen gestalten kann. Führungskräfte können zwar Arbeitsmethode, -reihenfolge und -tempo öfter selbst bestimmen als Hilfsarbeitskräfte, die Unterschiede sind jedoch nicht so bedeutsam, dass man davon Rückschlüsse auf die tatsächliche Grundgesamtheit ziehen könnte.

Abbildung 4



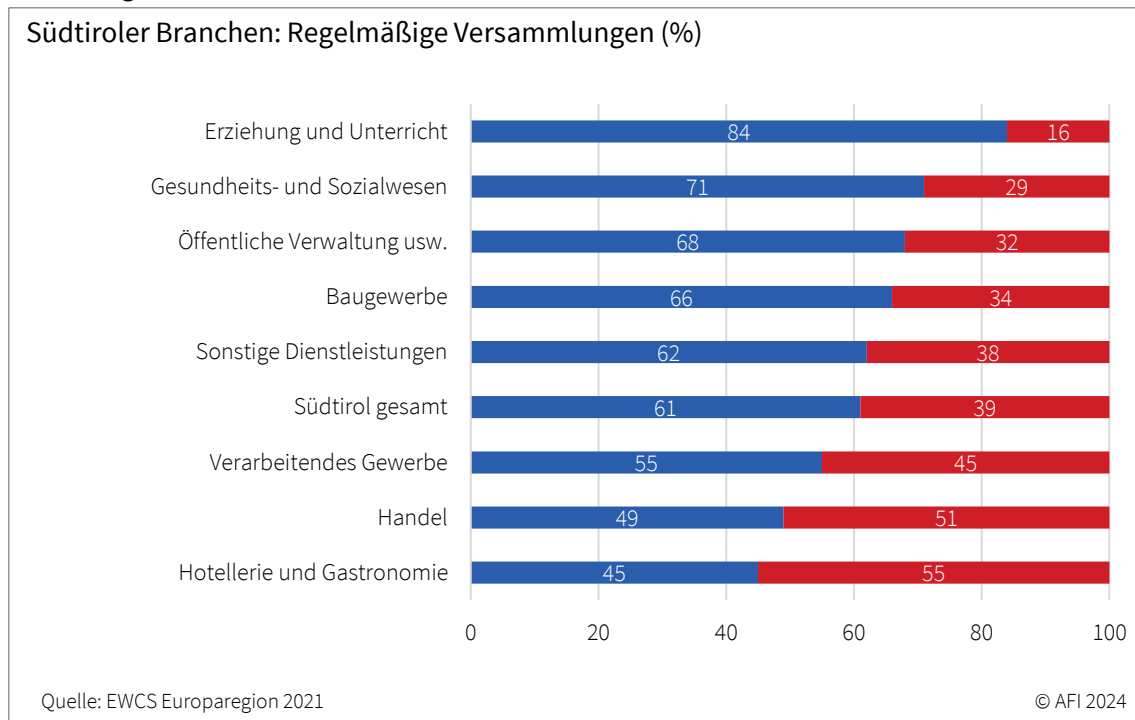
Einfluß auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit können überdurchschnittlich oft Führungskräfte (84 Punkte) nehmen, am wenigsten oft Bediener von Anlagen und Maschinen (53 Punkte) sowie Hilfsarbeitskräfte (54 Punkte). Hier kommt zum Tragen, dass gerade in der Fabrik die Produktionsschritte erdacht und geplant sind und gerade nicht im Ermessen des einzelnen Arbeiters stehen, im Gegenteil, dieser muss die Anlagen nach einem gewissen, geplanten Muster bedienen. Hilfsarbeitskräfte haben aufgrund ihrer meist zuarbeitenden Tätigkeit und der damit einhergehenden meist niedrigen Position in der Unternehmenshierarchie wenig Spielraum, um auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit einzuwirken. Bei Führungskräften sowie akademischen Berufen und Technikern (d.h. spezialisierten Fachkräften) gehört eine gewisse Freiheit zur Natur ihrer Arbeitstätigkeit, die selten bis ins Letzte geplant und strukturiert sein kann – weil oft ergebnisoffen gearbeitet wird. Mit dieser inhaltlichen Freiheit scheint eben auch einherzugehen, dass diese Berufshauptgruppen mehr Einflußmöglichkeiten in Bezug auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit haben.

Abbildung 5



In Bezug auf die Frage, wie häufig man Neues lernt, unterscheiden sich die Branchen sehr deutlich voneinander: Arbeitnehmer in der Bildungsbranche geben am öftesten an, am Arbeitsplatz häufig oder immer Neues zu lernen (83%), mit einem gehörigen Respektsabstand folgt die öffentlichen Verwaltung (67%). An dritter Stelle kommt das Baugewerbe, wo 64% angeben, dass ihre Arbeit das Lernen neuer Dinge beinhaltet. Deutlich mehr Arbeitsroutine findet sich im „Verarbeitenden Gewerbe“ und im Gastgewerbe: Nur 46% bzw. 40% der Beschäftigten geben an, dass sie am Arbeitsplatz immer oder häufig etwas Neues lernen müssen. Fast jeder dritte Kellner, Rezeptionist, Koch und andere Berufe aus Hotellerie und Gastronomie sagen hingegen, dass ihre Arbeitstätigkeit es selten oder nie mit sich bringt, etwas Neues zu lernen- verständlich, da vielfach Angelernte in diesem Metier arbeiten, die nur saisonal beschäftigt sind und dementsprechend selten Fort- und Weiterbildungen besuchen können. In der öffentlichen Verwaltung und in Erziehung und Unterricht ist das anders, dort gibt verpflichtende Fort- und Weiterbildungen für alle in diesen Branchen Tätigen; dies schlägt sich in den hohen Zustimmungsraten nieder.

Abbildung 6



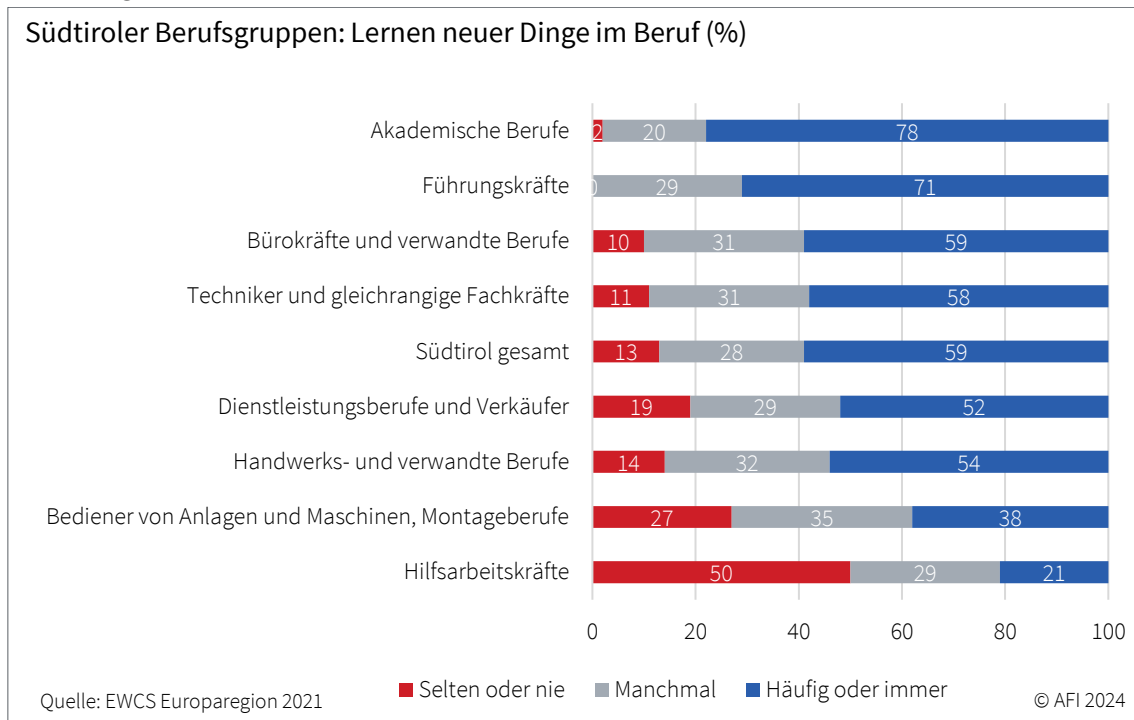
Die Südtiroler Branchen unterscheiden sich deutlich voneinander, wenn es darum geht, ob in den Betrieben und Organisationen regelmäßige Versammlungen abgehalten werden, in deren Rahmen Arbeitnehmer ihre Ansichten zu Arbeitszielen, Arbeitsorganisation und wichtigen Entscheidungen darlegen können.

Am öftesten gibt es solche Versammlungen in den Bereichen Unterricht und Erziehung (84%) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (71%) und der öffentlichen Verwaltung (68%). Diese drei Branchen haben formal gesehen eines gemeinsam: Die große Mehrzahl der in dieser Kategorie erfassten Betriebe und Organisationen wie Schulen, Kindergärten, Krankenhäuser und viele soziale Einrichtungen sind Teil des öffentlichen Sektors. Zweites Unterscheidungsmerkmal ist, dass diese Betriebe viele Mitarbeiter aus unterschiedlichen Berufen haben (denken wir an ein Krankenhaus) und somit viele Rädchen ineinandergreifen müssen, um oft unstrukturierte und nicht planbare Arbeitstätigkeiten bewältigen zu können. Der Abstimmungsbedarf ist also hoch. Zum dritten sind die Gewerkschaften gerade im öffentlichen Sektor besonders stark und haben über Jahrzehnte Anhörung und Mitbestimmung der Beschäftigten gefördert.

In der Hotellerie und Gastronomie sind im Gegensatz dazu Saisonskräfte stark vertreten, die Betriebe im Vergleich zu den öffentlichen Einrichtungen klein, immer privat und nicht selten familiengeführt sowie die Arbeitstätigkeiten wenig differenziert. Dies alles dürften den Umstand erklären, dass es in dieser Branche regelmäßige Versammlungen deutlich weniger weit verbreitet sind (45%). Recht überraschend ist hingegen der Befund, dass in Unternehmen des „Verarbeitenden Gewerbes“

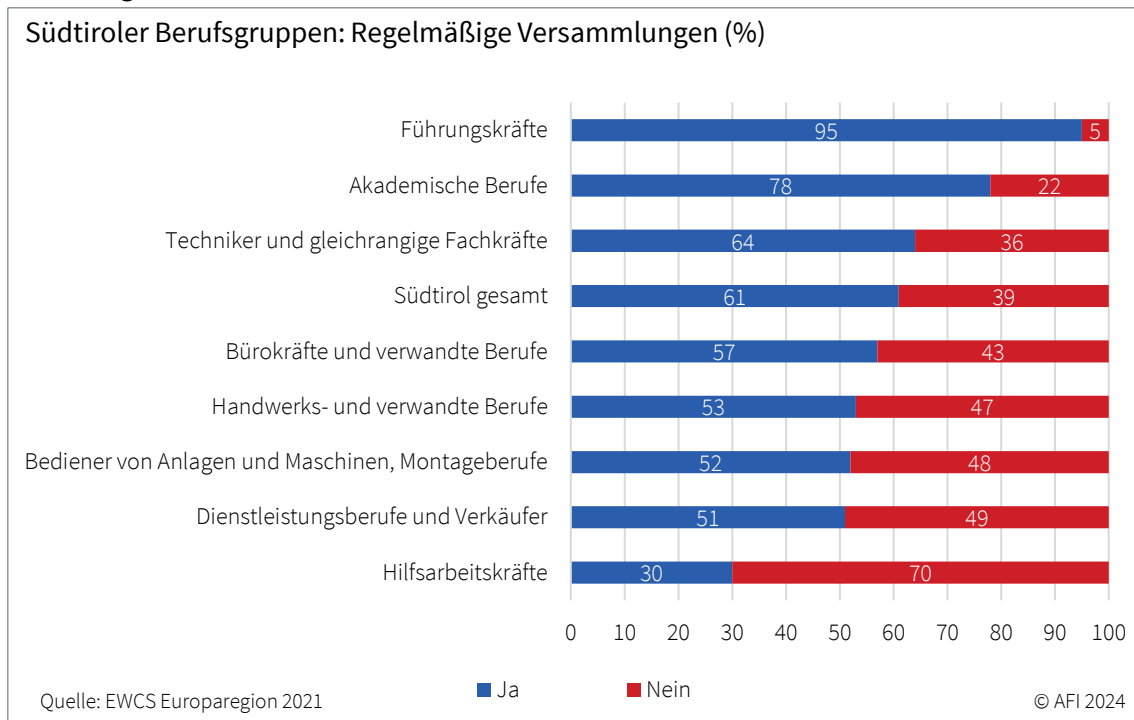
verhältnismäßig wenige Mitarbeiter, nämlich nur 55%, an regelmäßigen Versammlungen teilnehmen können; allein aufgrund der traditionell starken Gewerkschaftspräsenz zumindest in größeren Betrieben wäre ein höherer Anteil zu erwarten gewesen.

Abbildung 7



Wann muss, soll, darf, kann man in einer Arbeit Neues lernen? Dann, wenn Änderungen ins Haus stehen. Manche Berufsgruppen sind naturgemäß öfter mit Änderungen konfrontiert oder streben Änderungen bewusster an als andere: Ein Manager oder Mitarbeiter in Wissensberufen haben vielschichtige Aufgaben mit ständig wechselnden Anforderungen; im Gegensatz dazu sind Beschäftigte in Fabriken und Bediener von Maschinen in Arbeitsumgebungen tätig, die darauf ausgelegt sind, ständig dasselbe zu tun- und das möglichst regelmäßig mit erwart- und berechenbarem Output. Diese Umstände spiegeln sich in der Abbildung 8 wider: Akademische Berufe führen mit 78% und somit deutlichem Abstand die Rangliste derer, die häufig oder immer im Beruf etwas Neues lernen an. Darauf folgen Führungskräfte mit 71% Anteil an Lernenden. Hilfsarbeitskräfte hingegen sind angelernte Mitarbeiter, deren Arbeitstätigkeit in den meisten Fällen abgegrenzt und überschaubar ist, deshalb gibt genau die Hälfte dieser Beschäftigten (50%) an, selten oder nie etwas Neues auf der Arbeit zu lernen. Auch Bediener von Anlagen und Maschinen (27%) lernen unterdurchschnittlich wenig oft Neues in ihrem normalen Arbeitsalltag.

Abbildung 8



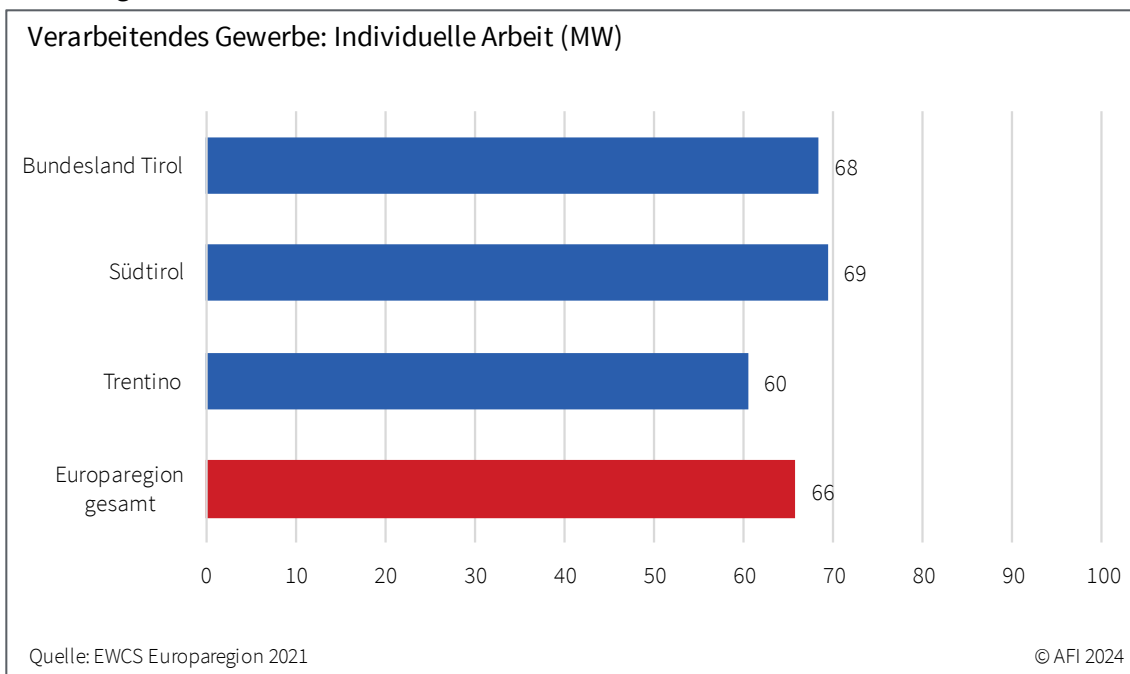
Regelmäßige Versammlungen sind naturgemäß das Metier von leitenden Mitarbeitern, was sich in den äußerst hohen Zustimmungsraten von 95% zeigt. Sogenannte Wissensarbeiter, die in Berufen arbeiten, für die es einen Hochschulabschluss benötigt, geben auch zu stolzen 78% an, dass regelmäßige Versammlungen, bei denen sie ihre Meinung zu Arbeit und Betrieb äußern können, zum Arbeitsalltag gehören. Techniker und gleichrangige Fachkräfte befinden sich mit fast zwei Dritteln (64%) Zustimmung auch noch oberhalb des Südtiroler Durchschnitts (60%). Hier zeigt sich auch, dass neben der Tätigkeit auch die Betriebsgröße eine Rolle spielt- die obgenannten Berufsgruppen sind meist in Unternehmen beschäftigt, die mehr Mitarbeiter als der Durchschnitt aufweisen. Zweiter Aspekt: Je regelmäßiger und weniger komplex die Arbeitstätigkeit wird, desto weniger oft beräumen Organisationen und Betriebe Versammlungen an, auf denen Arbeitnehmer ihre Meinung sagen können. Dies trifft auf Handwerksberufe (47%) genauso wie auf Bediener von Anlagen und Maschinen (48%) und Dienstleistungsberufe (49%) zu. Hilfsarbeitskräfte nehmen aufgrund der Einfachheit ihrer Arbeitstätigkeiten, die nicht viel Abstimmungsbedarf benötigen, nur selten an regelmäßigen Versammlungen (70%) teil, obwohl sie durchaus in größeren Betrieben arbeiten (öffentliche Einrichtungen, Hotels).

Branchenbetrachtung

In diesem Abschnitt werden die einzelnen Südtiroler Branchen mit ihresgleichen aus der gesamten Europaregion und einigen ausgewählten europäischen Ländern verglichen. Im Fokus steht immer der Arbeitnehmer. Es geht darum, ob die Werte einer Südtiroler Branche gleich gut, besser oder schlechter als jene derselben Branche in der Vergleichsgruppe sind. Unterscheiden sie sich statistisch bedeutsam von den Werten der gleichen Branche anderswo, lohnt es sich, genauer hinzuschauen.

Verarbeitendes Gewerbe

Abbildung 9



Die Branche Verarbeitendes Gewerbe in den drei Landesteilen unterscheidet sich nicht in Bezug auf die Einschätzung der individuellen Arbeitsgestaltung, diese weist nur geringe Abweichungen auf. Wie schon erwähnt, können die Arbeitnehmer des Wirtschaftszweiges „Verarbeitendes Gewerbe“ im Südtiroler Branchenvergleich über Arbeitsmethoden, -zeiten und -tempo am öftest selbst entscheiden.

Tabelle 2

Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

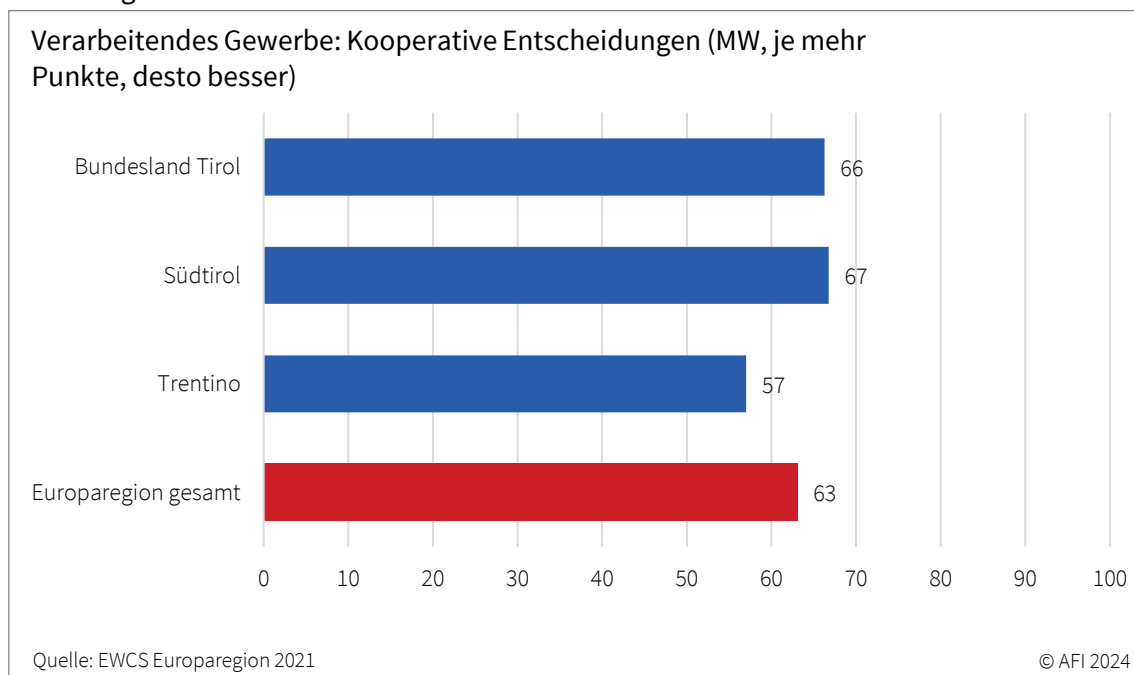
Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	12	21	67
Südtirol	16	38	46
Trentino	12	26	62
Europaregion gesamt	13	29	58

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Dasselbe Muster (nämlich, dass es keine statistisch bedeutsamen Unterschiede gibt) wiederholt sich bei der Frage, ob die Arbeitnehmer dieser Branche im Arbeitsalltag etwas Neues lernen; insgesamt ist das Verarbeitende Gewerbe, bedingt durch die gewollte Regelmäßigkeit des Arbeitsprozesses, an vorletzter Stelle in der Rangliste aller Branchen, wenn es um das Lernen neuer Dinge im Arbeitsalltag geht.

Abbildung 10



Die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes des Trentino fallen gegenüber den süd-, nord- und osttiroler Betrieben deutlich ab (57 zu 66 und 67 Punkten), wenn man die Mitarbeiter fragt, ob kooperative Entscheidungen üblich sind. Die süd- und nordtiroler Werte sind hingegen als gut zu bewerten.

Tabelle 3

Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	54	46
Südtirol	55	45
Trentino	75	25
Europaregion gesamt	63	37

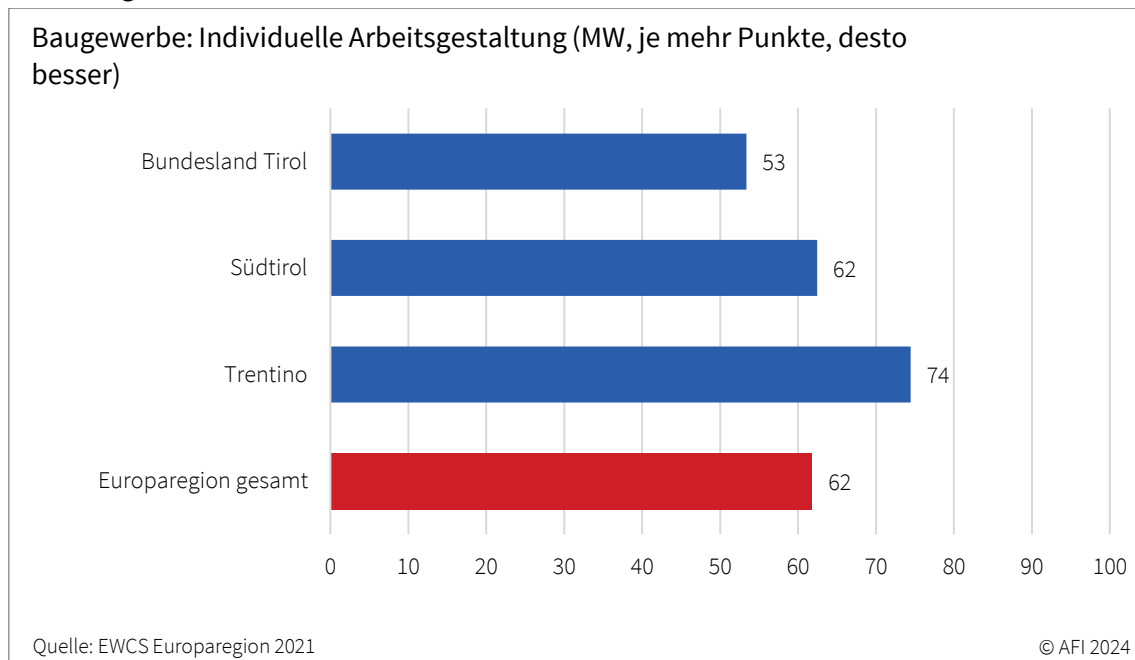
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

In der Zusammenschau mit der Frage von kooperativen Entscheidungen ist das Trentiner Ergebnis doppelt interessant, sind doch im Trentino regelmäßige Versammlungen, in denen die Beschäftigten ihre Sicht auf das Unternehmen darlegen können, deutlich weiter verbreitet (75% Zustimmung) als in den beiden anderen Landesteilen (54 bzw. 55% Zustimmung). Zeichnet sich hier ein gewisser Formalismus ab, der den Mitarbeitern zwar das Recht zugesteht, sich über den Betrieb zu äußern, aber die Mitarbeiter bei Arbeitszielen, Arbeitsmethoden und wichtigen Entscheidungen außen vorlässt? Dieser Frage – und der Gründe hierfür – wäre an anderer Stelle nachzugehen.

Baugewerbe

Abbildung 11



In Bezug auf die individuelle Arbeitsgestaltung überwiegen die Gemeinsamkeiten des Baugewerbes entgegen dem Augenschein die vermeintlichen Unterschiede der Landesteile deutlich, die Unterschiede sind nicht signifikant. Tendenziell hinkt das Bundesland Tirol nach.

Tabelle 4

Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

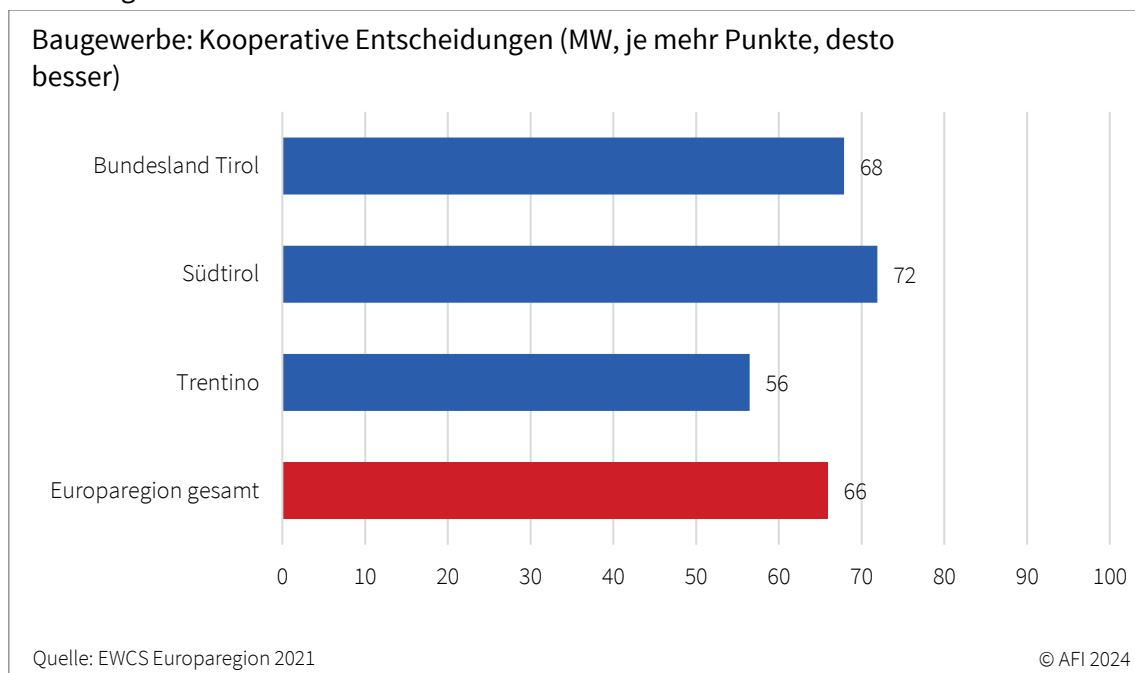
Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	18	28	54
Südtirol	13	24	63
Trentino	12	26	62
Europaregion gesamt	15	26	59

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Die Baubranche ist nicht unbedingt dadurch gekennzeichnet, dass man ständig etwas Neues lernt oder lernen muss: Arbeitsmethoden sind seit Jahren, manche seit Jahrzehnten oder gar Jahrhunderten erprobt; das Rad muss somit nicht ständig neu erfunden werden. Dies spiegelt sich in den Zahlen wider: 15% der Beschäftigten in der Europaregion lernen selten oder nie etwas Neues, 26% manchmal. Immerhin 59% sind der Ansicht, dass sie häufig oder immer etwas Neues im Beruf lernen. Die drei Landesteile sind statistisch gesehen einhellig derselben Meinung.

Abbildung 12



Kooperative Entscheidungen werden im Trentino weniger häufig getroffen als in den beiden anderen Landesteilen (56 Punkte); Südtirol sticht mit 72 Punkten heraus, in keiner anderen Branche werden Arbeitnehmer so sehr in Verbesserungen bei der Arbeitsorganisation einbezogen und können bei der Festlegung von Arbeitszielen oder bei wichtigen Entscheidungen mitreden.

Tabelle 5

Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	55	45
Südtirol	66	34
Trentino	57	43
Europaregion gesamt	59	42

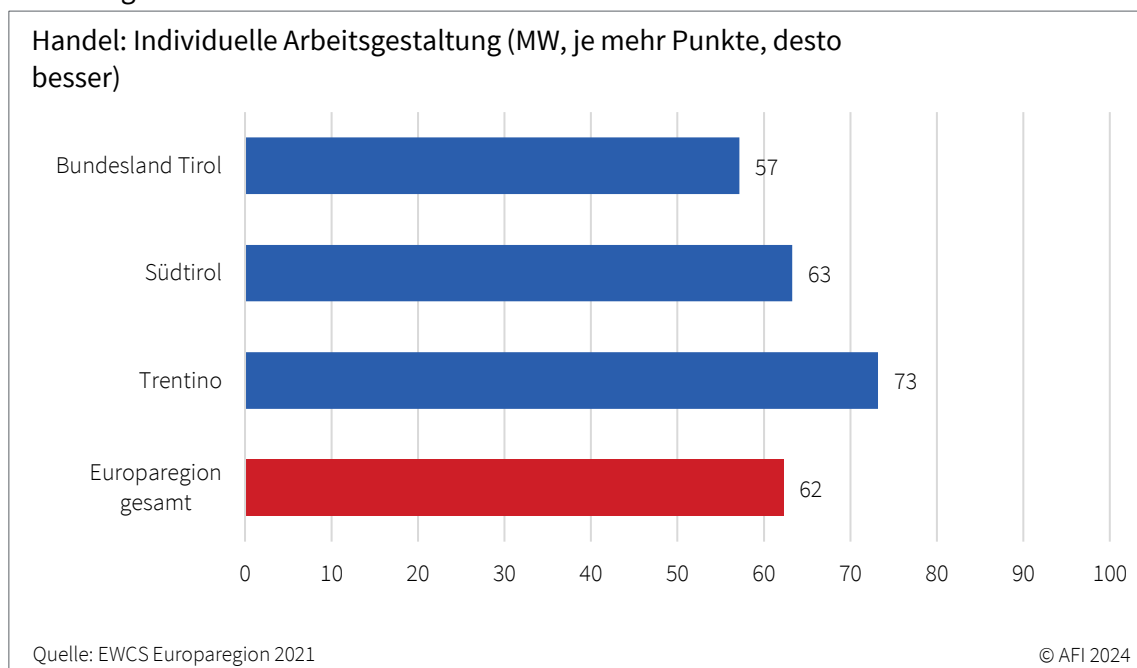
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Der erste Augenschein trügt: Die Südtiroler Beschäftigten in der Baubranche treffen sich nicht häufiger zu regelmäßigen Versammlungen im Betrieb als ihre Kollegen nördlich des Brenners und südlich von Salurn; der Unterschied ist statistisch nicht bedeutsam. Bedeutsam ist der Unterschied allerdings im Südtiroler Kontext: Das Baugewerbe trifft sich überdurchschnittlich oft zu regelmäßigen Versammlungen (66% zu 60% im Südtiroler Branchendurchschnitt).

Handel

Abbildung 13



Der Trentiner Handel bietet seinen Beschäftigten deutlich mehr individuelle Einflußmöglichkeiten auf die Arbeitsgestaltung (73 Punkte) als Südtirol (63 Punkte) und das Bundesland Tirol (57 Punkte). Dasselbe gilt für das Lernen von neuen Dingen im Beruf: Auch hier führt das Trentino mit 60% die Rangliste vor Südtirol (55%) und dem Bundesland Tirol (43%) an. Interessant ist der starke Abfall des Bundeslands Tirol: Fast ein Viertel der Beschäftigten im Handel (24%) sagen, selten oder nie etwas Neues im Beruf zu lernen; in Südtirol sind es „nur“ 14%. Der Grund für diese Unterschiede ist aus

den Ergebnissen selbst nicht abzulesen, auf diese Unterschiede (und was sie zeitigen) wird in den Schlussfolgerungen näher eingegangen.

Tabelle 6

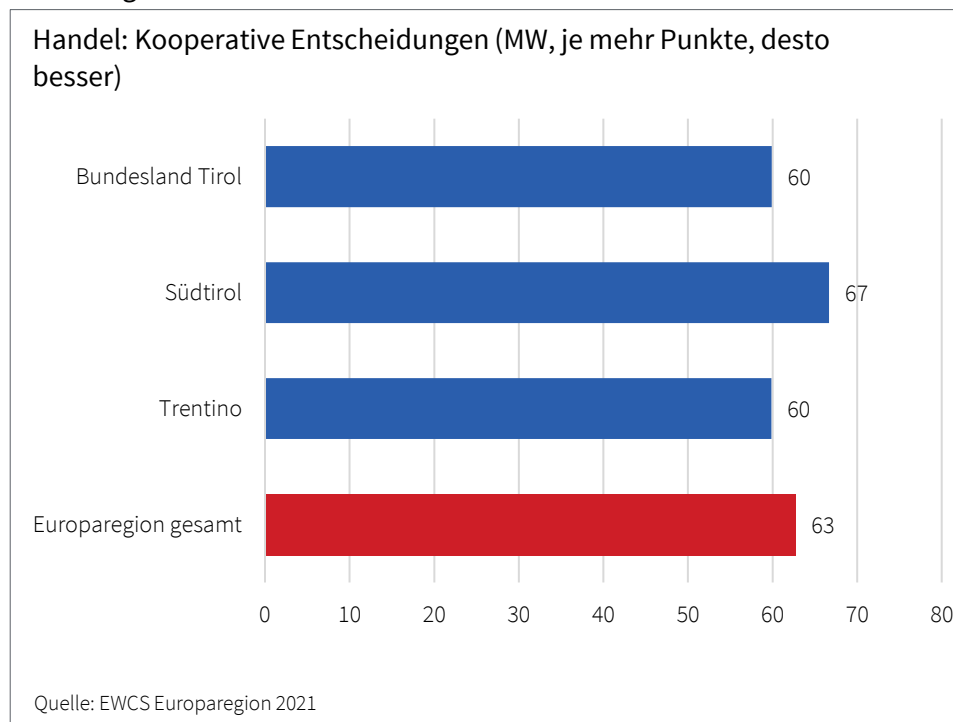
Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	24	33	43
Südtirol	14	31	55
Trentino	14	26	60
Europaregion gesamt	18	31	51

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Abbildung 14



Im Handel nimmt Südtirol den Vorzugsplatz in der Europaregion ein: Mit 67 Punkten hebt sich die hiesige Branche von den anderen Landesteilen deutlich ab; Südtirols Beschäftigte im Handel geben also deutlich öfter an, Tempo und Reihenfolge der Arbeiten sowie die Arbeitsmethode selbst wählen zu können. In Südtirol hingegen ist der Handel in dieser Frage bloß Durchschnitt.

Tabelle 7

Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	59	41
Südtirol	49	51
Trentino	71	29
Europaregion gesamt	57	43

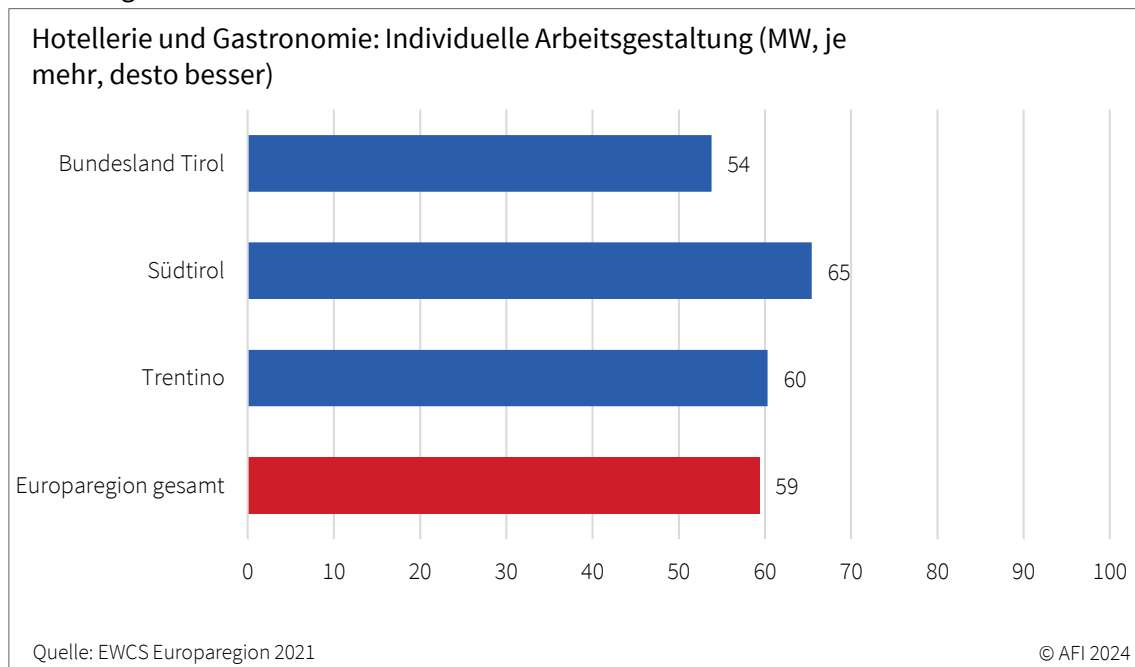
Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Regelmäßige Versammlungen, in denen die Beschäftigten ihre Meinung und Sichtweise zu Geschehnissen im Betrieb darlegen können, sind im Trentino häufiger als in den anderen beiden Landesteilen. Wieder zeigt sich der Umstand, dass im Trentino zwar öfter miteinander geredet wird, das allerdings möglicherweise nicht mit mehr Gestaltungsspielraum für den Einzelnen einhergeht. Südtirols Handel grundelt gemeinsam mit Hotellerie und Gastronomie am unteren Ende der Branchenrangliste herum.

Hotellerie und Gastronomie

Abbildung 15



In der ganzen Europaregion ist der Einfluß auf die individuelle Arbeitsgestaltung gleichermaßen recht gut entwickelt; die Unterschiede sind nicht signifikant, was gleichermaßen das Lernen neuer Dinge im Beruf betrifft. Dieses ist im Vergleich zu den anderen Branchen schwach ausgeprägt: Köche, Kellner und Rezeptionistinnen lernen in Südtirol zu 30% selten oder nie etwas neues im Beruf. Dies passt auch damit

zusammen, dass gerade im Servicebereich viele Angelernte arbeiten. Ein weiterer Punkt ist, dass aufgrund der Saisonsverträge und der damit einhergehenden Wechselbereitschaft der Beschäftigten von Betrieben in dieser Branche weniger oft Fortbildungen angeboten werden als in anderen- kämen diese dann doch den Konkurrenten zugute.

Tabelle 8

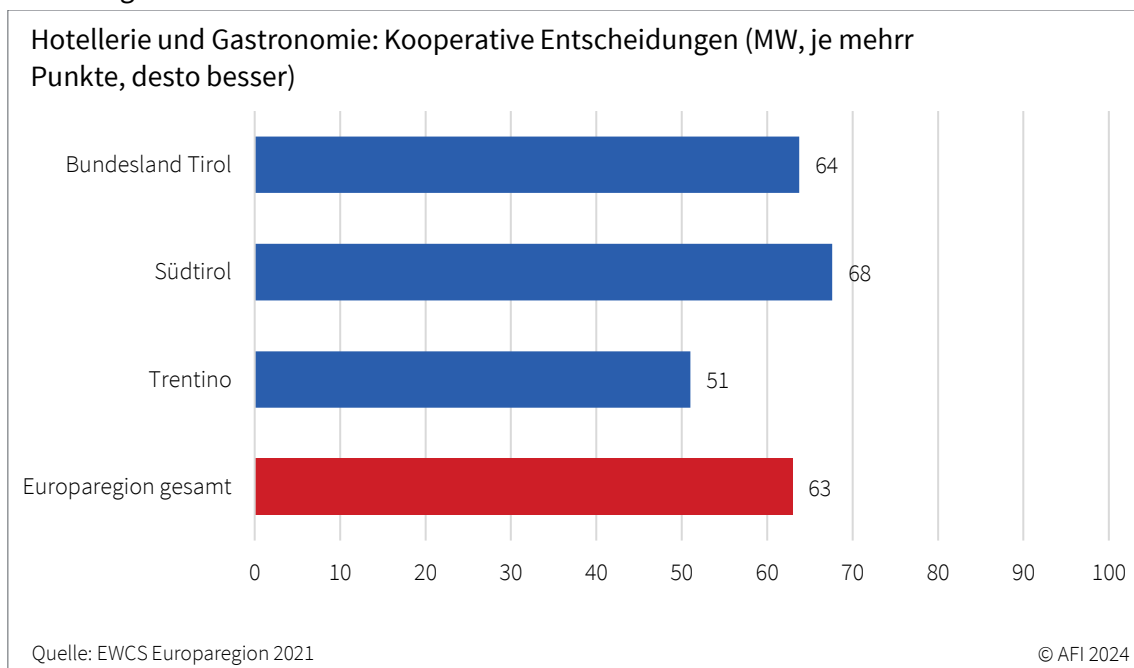
Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	28	32	40
Südtirol	30	30	40
Trentino	13	37	50
Europaregion gesamt	26	32	42

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Abbildung 16



Bei kooperativen Entscheidungen hat der südlichste Landesteil die rote Laterne: Das Trentino erreicht nur 51 Punkte, wozu im Gegensatz Südtirol einen satten Vorsprung von 17 (68 Punkte) und das Bundesland Tirol von 15 Punkten (65 Punkte) hat. Das bedeutet, dass die Trentiner Beschäftigten in Hotellerie und Gastronomie seltener bei Arbeitszielen gefragt werden, seltener an der Verbesserung der Arbeitsorganisation mitwirken können, kurzum insgesamt deutlich seltener über die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit mitbestimmen können als ihre nördlichen Berufskollegen. Die Südtiroler Arbeitnehmer im Gastgewerbe können sich im südtirolinternen Branchenvergleich hingegen über den zweiten Platz freuen.

Tabelle 9

Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	43	57
Südtirol	45	55
Trentino	48	52
Europaregion gesamt	45	55

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Jeweils nicht ganz die Hälfte der Beschäftigten dieser Branche kann auf regelmäßigen Versammlungen ihre Meinung zum Funktionieren des Betriebs darlegen; dieser Wert ist in der ganzen Europaregion gleich, die Unterschiede nicht statistisch bedeutsam. Im Südtiroler Branchenvergleich ist dieser Wert von 45% hingegen der schlechteste, was auf eine geringe Mitbestimmungskultur in dieser Branche in Südtirol hindeutet.

Erziehung und Unterricht

Abbildung 17

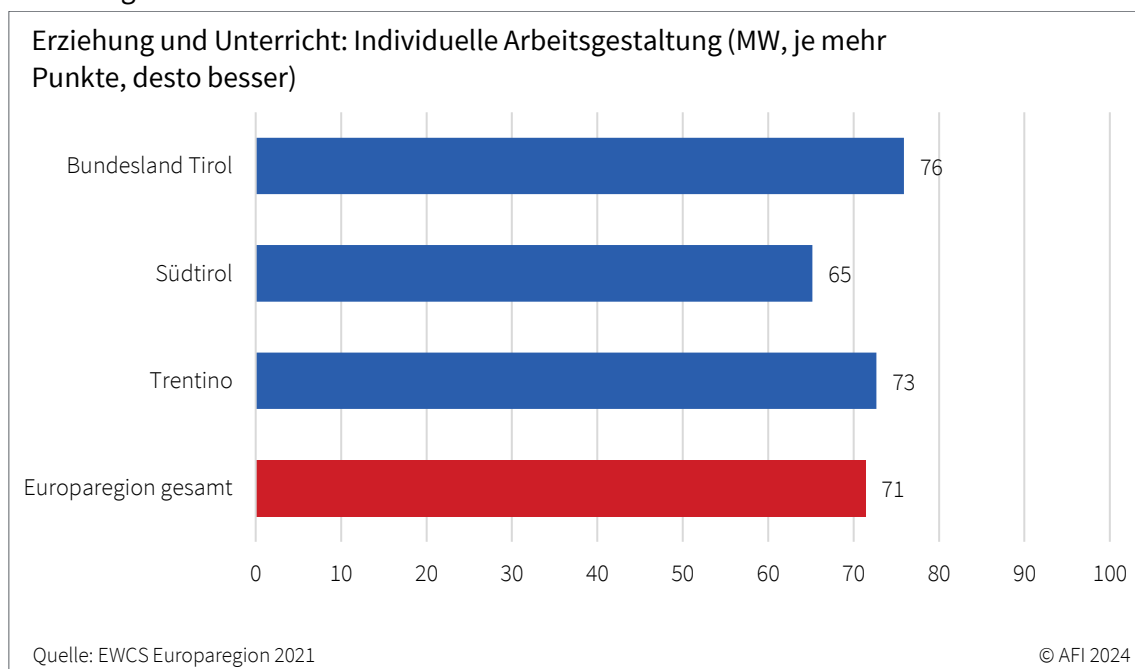


Abbildung 17 zeigt, dass es zwar tendenzielle Unterschiede in der Ausprägung der individuellen Arbeitsgestaltung zwischen den Landesteilen gibt, diese sind aber statistisch knapp nicht bedeutsam. Gleichwohl ist der niedrige Punktwert von 65 für Südtirol kein Ruhmesblatt. In einer Branche, die im Arbeitsalltag, in den Schulen, Kindergärten und Universitäten vielfältige Herausforderungen zu bewältigen hat, die nicht nach Schema F abzuarbeiten sind, muss den Beschäftigten die nötige Flexibilität zugestanden werden: Durchschnitt ist zu wenig, gerade im Hinblick darauf, dass die Nachbarn im Norden und Süden es tendenziell besser machen.

Tabelle 10

Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

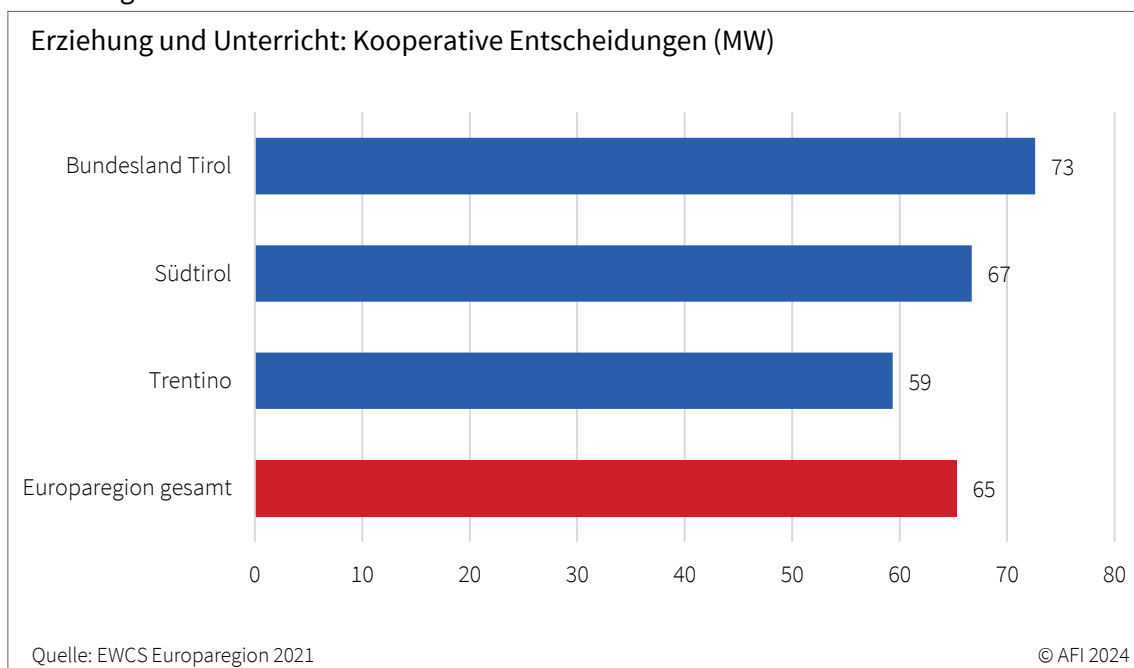
Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	8	34	58
Südtirol	2	15	83
Trentino	6	24	70
Europaregion gesamt	5	25	71

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Besser sieht es bei der Frage aus, ob die Beschäftigten öfters was Neues im Beruf lernen. Satte 83% der Südtiroler Lehr- und Erziehungskräfte gibt an, dass das häufig oder immer der Fall sei. Erziehung und Unterricht ist somit jene Branche, bei der im Arbeitsalltag am meisten neu gelernt wird. Das hängt auch damit zusammen, dass es regelmäßige verpflichtende Fortbildungen gibt, welche die Beschäftigten auf dem neuesten pädagogischen und fachlichen Stand halten sollen.

Abbildung 18



Die Unterschiede sind bedeutend: Im Bundesland Tirol können die Beschäftigten in Erziehung und Unterricht deutlich häufiger über die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit mitbestimmen als in Südtirol (67 Punkte) und dem Trentino (59 Punkte) - und das, obwohl formale Zusammenkünfte, auf denen derlei Entscheidungen für alle Beteiligten getroffen werden könnten, nördlich des Brenners deutlich weniger oft stattfinden (Zustimmung von 66%) als südlich davon (Zustimmung von 84 bzw. 85%). Es scheint also, dass der im Alltag gelebte Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Rahmenbedingungen

der Arbeit gar nicht unbedingt mit der Anzahl der formalen Austauschmöglichkeiten zu tun haben muss - was denjenigen nicht wunder nimmt, der schon an der einen oder anderen bleibenden Sitzung teilgenommen hat.

Tabelle 11
Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

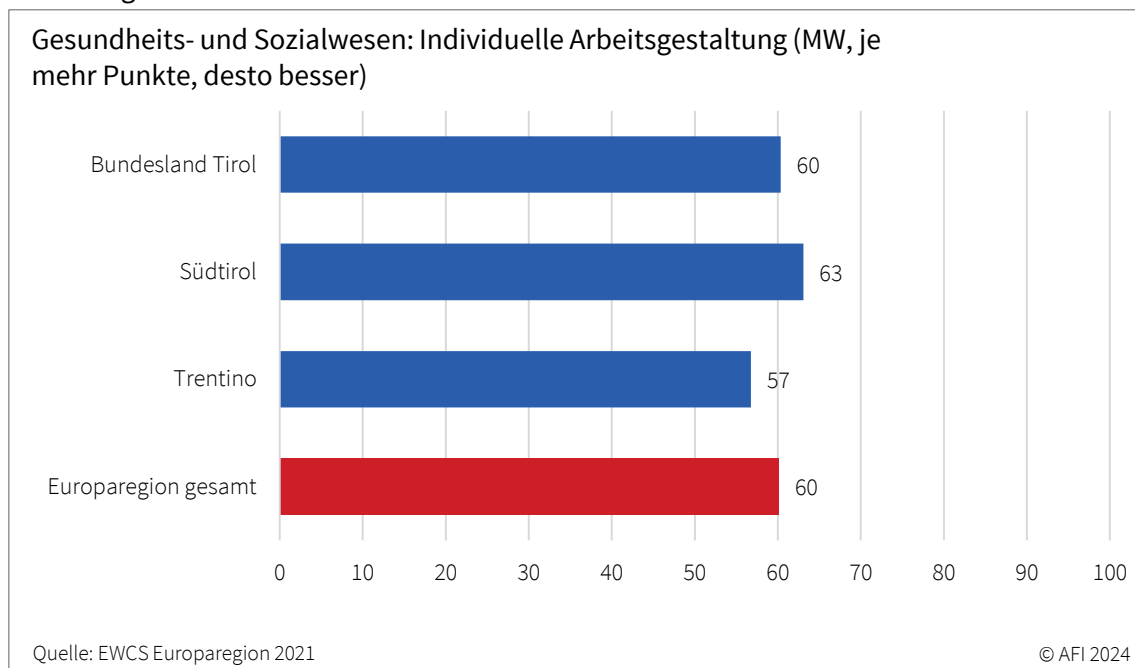
Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	66	34
Südtirol	84	16
Trentino	85	15
Europaregion gesamt	79	21

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Gesundheits- und Sozialwesen

Abbildung 19



In allen drei Landesteilen ist es um die individuelle Arbeitsgestaltung gleich bestellt, die Unterschiede sind nicht signifikant. Im Südtiroler Branchenvergleich schneidet das Gesundheits- und Sozialwesen durchschnittlich, das heißt eher mäßig ab, wenn es um den Einfluß der Beschäftigten auf Arbeitsmethoden, -reihenfolge und-tempo geht.

Tabelle 12

Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

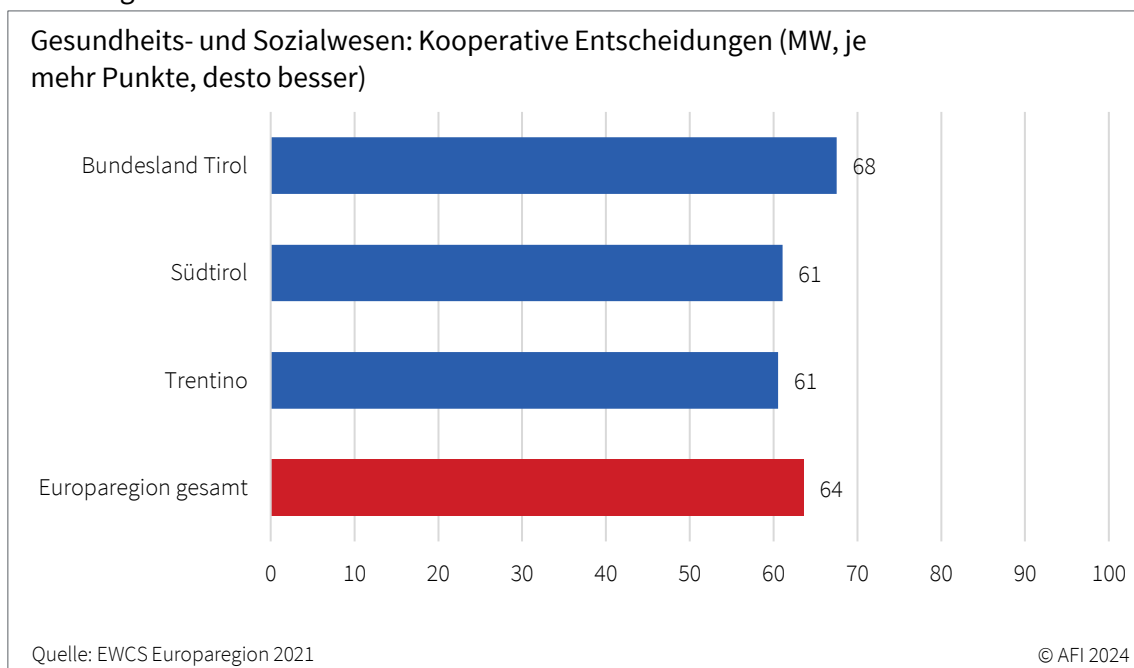
Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	6	33	61
Südtirol	9	31	60
Trentino	9	20	71
Europaregion gesamt	7	29	64

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Ebenso steht es um das Lernen neuer Dinge; weit über der Hälfte der Krankenpfleger, Ärzte und Sozialarbeiter von Kufstein bis Borghetto sagen, dass sie häufig oder immer neue Dinge im Beruf lernen; selten oder nie mit Neuem konfrontiert (und dadurch herausgefordert) werden europaregionsweit nur knapp 7%. Die Unterschiede sind nicht signifikant. Wiederum platziert sich Südtirols Gesundheits- und Sozialwesen im brancheninternen Mittelfeld.

Abbildung 20



Interessant und bedeutsam hingegen ist das Ergebnis beim Merkmal „Kooperative Entscheidungen“. Arbeitnehmer aus dem Bundesland Tirol geben an, deutlich öfter ein Wort bei Arbeitszielen, wichtigen Arbeitsentscheidungen und Verbesserungen in der Arbeitsorganisation mitreden zu können als ihre Arbeitskollegen südlich des Brenners. Dies wäre ein Ansatzpunkt, um die Mitarbeiter ernst zu nehmen und sie gleichzeitig mehr einzubinden. Südtirol erreicht hier nur den Wert 61, was im internen Branchenvergleich den vorletzten Platz bedeutet.

Dem Ziele der Mitbestimmung dienlich wären z.B. regelmäßige Versammlungen auf Betriebsebene, in denen Mitarbeiter ihre Meinungen zu Vorgängen im Betrieb äußern

könnten; das ist auch in erstaunlich hohem Maße der Fall: Europaregionsweit nehmen sieben von zehn Arbeitnehmern im Gesundheits- und Sozialwesen an solchen Zusammenkünften statt. Diese wären dahingehend auszubauen, dass die Mitarbeiter ermächtigt würden, über die tatsächlichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit nicht nur reden, sondern auch entscheiden zu können.

Tabelle 13
Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

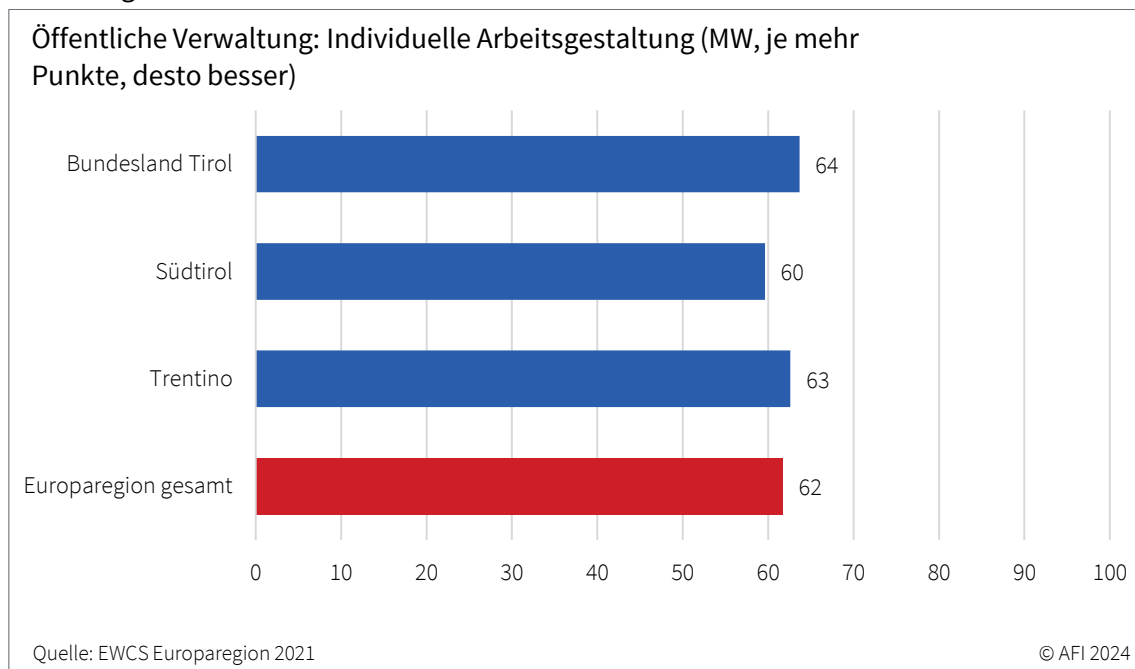
Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	71	29
Südtirol	71	29
Trentino	64	36
Europaregion gesamt	70	30

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Öffentliche Verwaltung usw.

Abbildung 21



Die „Öffentliche Verwaltung“ umfasst nicht nur Verwaltungstätigkeiten im eigentlichen Sinn, sondern auch die der öffentlichen Ordnung und Sozialversicherungen, ist also für das Funktionieren einer modernen Gesellschaft unerlässlich. Dies ist auch der Grund, warum die Branche in dieser Studie angeführt ist, obwohl die Fallzahl knapp zu gering ist, um statistisch verlässlich zu sein.

Für diese Branche gilt also ein doppeltes *caveat*: Einmal, dass die Merkmale in diesem Fall nicht hundertprozentig zuverlässig sind und andererseits, dass die Fallzahl grundsätzlich zu gering ist, um statistisch gesicherte Aussagen treffen zu können. Dies vorausgeschickt, zeigt sich, dass die individuelle Arbeitsgestaltung in dieser Branche in der ganzen Europaregion gleich ist; dies gilt auch für das Lernen von neuen Dingen im Beruf sowie die anderen beiden Prüfsteine. Mehr als zwei von drei Beschäftigten sagen, dass sie häufig oder immer etwas Neues lernen. Im Südtiroler Branchenvergleich nimmt dieser Wirtschaftsbereich daher eine Spitzenposition ein und liegt an zweiter Stelle. Dazu tragen sicherlich die jährlichen Fort- und Weiterbildungskurse bei, von denen ein Teil vorgeschrieben ist und ein Teil selbst gewählt werden kann. Interessant ist diese Diskrepanz in Bezug auf die individuelle Arbeitsgestaltung, wo die öffentliche Verwaltung mit 60 Punkten im Südtiroler Branchenvergleich an letzter Stelle liegt.

Tabelle 14

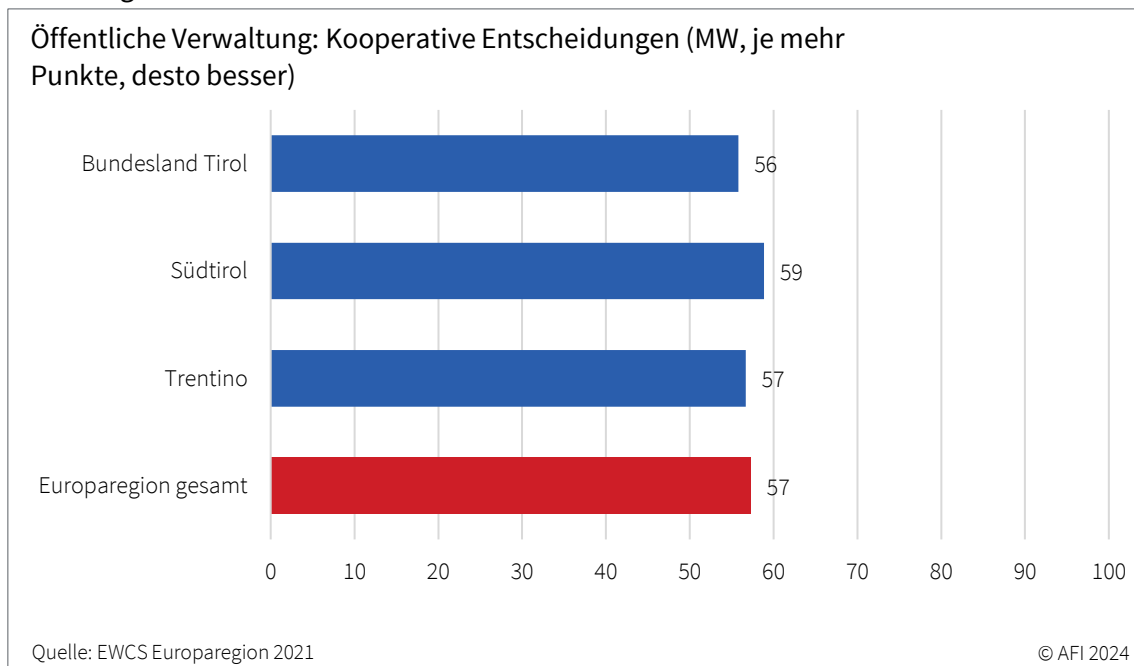
Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	8	34	58
Südtirol	7	26	67
Trentino	6	24	70
Europaregion gesamt	7	27	66

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Abbildung 22



Fast zwei Drittel der Beschäftigten in dieser Branche besuchen regelmäßige Versammlungen und Zusammenkünfte, bei denen sie ihre Meinung über die Organisation darlegen können; dieser Wert ist in der gesamten Europaregion gleich hoch und im Südtiroler Branchenvergleich einer der höchsten (67%). Hier kommt zum Tragen, dass gerade der öffentliche Dienst eine langwährende Tradition der formalen Einbeziehung hat. Inwiefern diese Einbeziehung sich dann in konkrete Verbesserungen für den normalen Arbeitsalltag der Beschäftigten übersetzen lässt, sei dahingestellt; die individuelle Arbeitsgestaltung lässt jedenfalls zu wünschen übrig.

Tabelle 15

Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

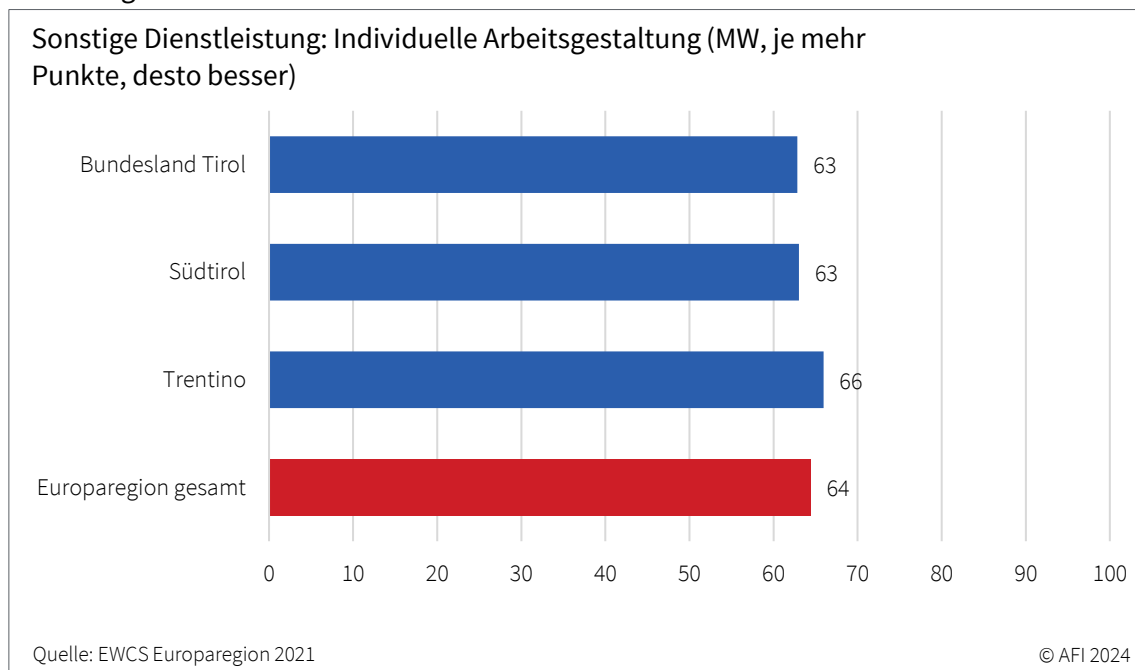
Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	54	46
Südtirol	67	33
Trentino	68	32
Europaregion gesamt	65	35

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Sonstige Dienstleistungen

Abbildung 23



Die Beschäftigten der Branche „Sonstige Dienstleistungen“ umfassen ein weites Spektrum von Berufen: Von der Putzfrau bis zum Friseur sind sämtliche Dienstleistungsberufe zu finden, die nicht zu den anderen Wirtschaftsbereichen zählen. Der Einfluß der Beschäftigten auf ihre individuelle Arbeitsgestaltung ist in der

ganzen Europaregion durchschnittlich, sowohl im branchenübergreifenden Europaregionsvergleich als auch im engeren Südtiroler Branchengleich.

Tabelle 16

Lernen neuer Dinge im Beruf (%)

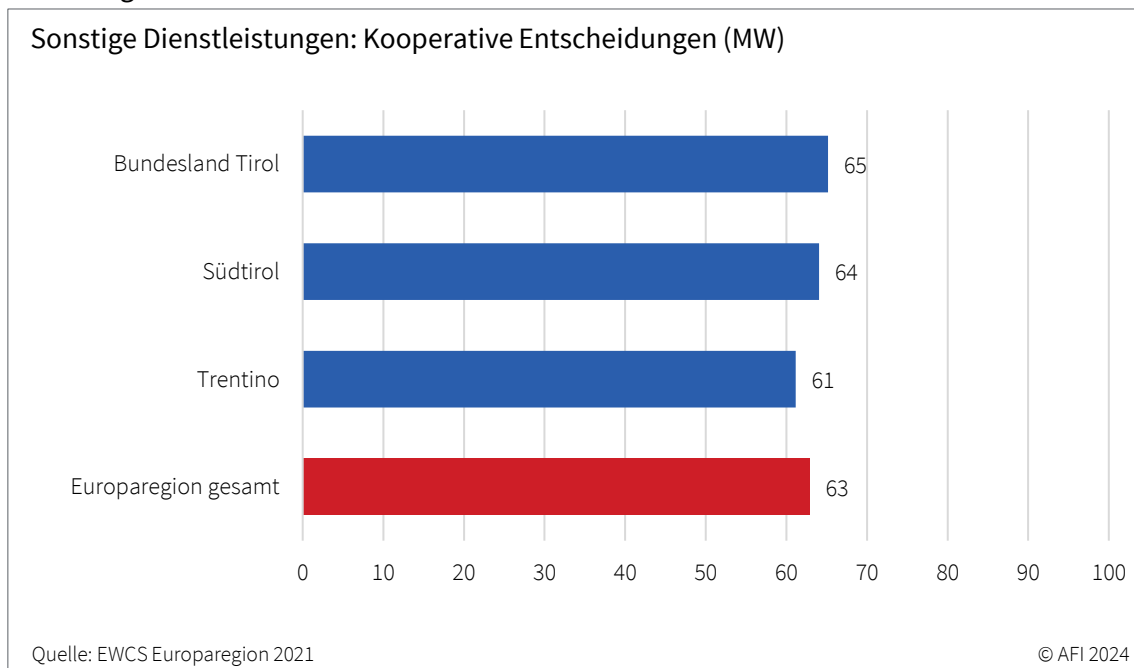
Landesteile	Selten oder nie	Manchmal	Häufig oder immer
Bundesland Tirol	10	27	63
Südtirol	16	23	61
Trentino	15	20	65
Europaregion gesamt	14	23	63

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Dasselbe gilt für die Frage, ob man im Beruf Neues lernen kann. Nördlich wie südlich des Brenners wird die Frage gleichermaßen von rund 63% der Beschäftigten mit „immer oder häufig“ beantwortet. 14% der Beschäftigten hingegen verneinen dies, wodurch auch ein wichtiger Anreiz zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung fehlt.

Abbildung 24



Kooperative Entscheidungen sind in dieser Branche recht gängig; die Punktzahl ist dabei in allen drei Landesteilen quasi dieselbe, die Unterschiede nicht bedeutsam. Was hingegen bedeutend anders und südlich des Brenners bedeutend öfter stattfindet, sind regelmäßige Versammlungen, auf denen die Beschäftigten ihre Meinung zu Vorgängen im Betrieb oder der Organisation äußern können. Nur 44% der Arbeitnehmer in Nord- und Osttirol, aber deutlich über 60% in Südtirol und im Trentino geben an, daß ebensolche Zusammenkünfte regelmäßig abgehalten werden.

Tabelle 17

Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)

Landesteile	Ja	Nein
Bundesland Tirol	44	56
Südtirol	62	38
Trentino	65	35
Europaregion gesamt	60	40

Quelle: EWCS Europaregion 2021

© AFI 2024

Schlussfolgerungen

Wozu ist Gestaltungsspielraum in der Arbeit gut? Der Arbeitspsychologe Norbert K. Semmer bringt es auf den Punkt: „In der einschlägigen Literatur herrscht große Einmütigkeit, dass die Möglichkeit, Einfluss auf seine Angelegenheiten zu nehmen (...) zu den Kriterien einer menschenwürdigen Lebensführung im allgemeinen wie zu einer persönlichkeitsfördernden Arbeitsgestaltung im Besonderen zu zählen ist“ (Semmer 1990, in Ulich 2005: 184).

Mitentscheiden über Arbeitsinhalte...

In jedem Wirtschaftszweig haben die Südtiroler Arbeitnehmer gleichermaßen einen gewissen Gestaltungsspielraum in Hinblick auf die Arbeitsmethoden, die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben und das Arbeitstempo – das ist grundsätzlich ein erfreuliches Ergebnis; hängt es doch somit nicht von der Branche ab, ob jemand Einfluß auf diese Sachverhalte ausüben kann.

Auch die einzelnen Berufsgruppen – egal ob Führungskraft, Handwerker und Verkäufer oder Hilfsarbeiter – haben ungefähr gleichermaßen Einfluß auf die eben genannte Arbeitsgestaltung.

Insgesamt überwiegen die Gemeinsamkeiten der Branchen in der Europaregion die Unterschiede bei Weitem; in der EWCS-Forschung wahrlich ein seltener Vogel, normalerweise überwiegen Unterschiede zwischen den drei Landesteilen.

...und Rahmenbedingungen der Arbeit

Anders sieht es bei der Frage aus, ob Arbeitnehmer nicht nur bei den oben angeführten Arbeitsinhalten (was tue ich wie wann?) ein Wort mitreden dürfen, sondern auch bei den Rahmenbedingungen, unter denen Arbeit stattfindet: Wird man gefragt, bevor Arbeitsziele festgelegt werden? Ist man an der Verbesserung der Arbeitsorganisation beteiligt? Kann man für seine Arbeit wichtige Entscheidungen beeinflussen?

Hier sind die Unterscheide bedeutsam. Es zeigt sich, dass Branchen, in denen ein hohes Maß an spontaner, im Hinblick auf Dauer und Anlaß nicht regelgeleiteter und von vorneherein strukturierbare Vorgehensweise nötig ist, um die Arbeitsziele zu erreichen, dazu führen, dass auch über die Rahmenbedingungen, unter denen die Arbeit stattfindet, gesprochen wird.

Vier Wirtschaftszweige stechen positiv hervor: Das Baugewerbe, Hotellerie und Gastronomie, Erziehung und Unterricht der Handel. Die Arbeitnehmer dieser Branchen haben größeren Einfluß auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit als der Durchschnitt.

Überraschend ist das Ergebnis des Verarbeitenden Gewerbes: Obgleich die Arbeitstätigkeiten dort regelgeleitet und strukturiert sind, werden die Mitarbeiter bei

der Festlegung von Arbeitszielen gefragt und können wichtige Entscheidungen beeinflussen – möglicherweise ein Ergebnis der starken und geschichtsträchtigen Präsenz von Gewerkschaften in diesem Wirtschaftszweig.

Vorteile des Gestaltungsspielraums: Mehr Wohlbefinden...

Ganz grundsätzlich sollte versucht werden, den Gestaltungsspielraum von Arbeitnehmern im Rahmen des Möglichen zu erweitern. Arbeitspsychologische Forschung aus mehreren Jahrzehnten zeigt nämlich, dass Mitarbeiter, die mitentscheiden und im Beruf auch Neues lernen können, körperlich und psychisch gesünder sind. Neues zu lernen ist zudem ein wichtiger Anreiz für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung, hier sind die Branchen Erziehung und Unterricht sowie die öffentliche Verwaltung ob der regelmäßigen Fortbildungen zu loben.

Keinen oder zu wenig Handlungsspielraum bei gleichzeitig hohen Anforderungen zu haben fördert nach dem Job-Strain-Modell von Karasek und Theorell 1990 in Nerdinger et al. 2011) vermehrtes Stresserleben, was psychosomatische Störungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen bedingt und zu Fehlzeiten führt.

...und weniger Kosten für Unternehmen und Krankenkassen

Fehlzeiten, die einmal durch Produktivitätsausfälle Kosten für Unternehmen bedeuten, durch Gesundheitskosten aber auch die Krankenkassen, mithin die Allgemeinheit belasten.

Was das in Euro und Cent bedeutet, rechnet die deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fürs Jahr 2022 vor: Psychische und Verhaltensstörungen führten 2022 zu 123,3 Mio. Arbeitsunfähigkeitstagen, was 17% aller Arbeitsunfähigkeitstagen entsprach und zu Produktionsausfallkosten von 15,8 Mia. Euro, also 0,4% des bundesdeutschen Bruttonationalprodukts 2021 führte, davon ist ein gerüttelt Maß auf arbeitsbedingte psychische Belastungen zurückzuführen; eine Studie von 2011 spricht von 3 Mrd. Euro direkten und 6 Mrd. Euro indirekten Kosten.

Deutschland hat diese kostenintensive Schieflage erkannt und fördert betriebliche Gesundheit mittlerweile mit mehreren Förderprogrammen in den einzelnen Bundesländern; große und kleine Unternehmen machen mit- nicht nur aus reiner Menschenliebe, sondern weil sie mit spitzem Bleistift rechnen. Gestaltungsspielraum und Mitentscheidung dort einzuführen, wo es relativ einfach möglich ist, kostet in Zeiten des Arbeitskräftemangels weniger als Ausfälle durch Fehlzeiten und die sich daraus ergebenden Produktivitätsverluste.

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

Literaturverzeichnis

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2022. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Hölbling, T. (2019) Gestaltungsspielräume von Südtiroler Arbeitnehmern. Bozen: AFI.

Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie: Mit 34 Tabellen (2., überarb. Aufl). Springer.

Shehata, S. (2024) Euregio-Studie EWCS. Autonomie am Arbeitsplatz. Innsbruck: Arbeiterkammer Tirol

Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie (6., überarb. und erw. Aufl). Zürich: vdf, Hochschulverl. an der ETH [u.a.].

Anhang

A.1 Varianzanalysen

Untersuchtes Merkmal	Quadratsumme	Freiheitsgrade df	Mittel der Quadrate	F-Wert	Signifikanz p<,...
Abbildung 1: Südtiroler Branchen: Individuelle Arbeitsgestaltung (nur Arbeitnehmer) (MW, je mehr Punkte, desto besser)	27977,185	10	2797,718	0,879	0,552
Abbildung 2: Südtiroler Branchen: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	36289,188	10	3628,919	6,521	0
Abbildung 3: Südtiroler Berufshauptgruppen: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	14532,805	7	2076,115	0,663	0,704
Abbildung 4: Südtiroler Berufshauptgruppen: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	33960,926	7	4851,561	8,992	0
Abbildung 9: Verarbeitendes Gewerbe: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	11141,472	2	5570,736	1,269	0,282
Abbildung 10: Verarbeitendes Gewerbe: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	14104,929	2	7052,464	8,688	0

Abbildung 11: Baugewerbe: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	20511,366	2	10255,683	10,907	0
Abbildung 12: Baugewerbe: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	10056,314	2	5028,157	7,347	0,001
Abbildung 13: Handel: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	16762,159	2	8381,08	8,964	0
Abbildung 14: Handel: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	14,348a	6	0,026	14,348a	6
Abbildung 15: Hotellerie und Gastronomie: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	7431,593	2	3715,797	1,052	0,351
Abbildung 17: Erziehung und Unterricht: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	9124,927	2	4562,463	6,474	0,002
Abbildung 18: Erziehung und Unterricht: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	8593,058	2	4296,529	2,86	0,058
Abbildung 18: Handel: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	14827,82	2	7413,91	14,08	0

Abbildung 19: Gesundheits- und Sozialwesen: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	2357,807	2	1178,904	0,451	0,638
Abbildung 20: Gesundheits- und Sozialwesen: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	4417,892	2	2208,946	3,281	0,039
Abbildung 21: Öffentliche Verwaltung: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	648,698	2	324,349	0,289	0,749
Abbildung 22: Öffentliche Verwaltung: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	360,035	2	180,017	0,231	0,794
Abbildung 23: Sonstige Dienstleistungen: Individuelle Arbeitsgestaltung (MW, je mehr Punkte, desto besser)	1127,276	2	563,638	0,31	0,733
Abbildung 24: Sonstige Dienstleistungen: Kooperative Entscheidungen (MW, je mehr Punkte, desto besser)	1529,962	2	764,981	0,999	0,369
Quelle: EWCS Europaregion 2021					© AFI 2024

A.2 Kreuztabellen

Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat χ^2	Freiheitsgrade df	Signifikanz $p < , \dots$
Abbildung 5: Südtiroler Branchen: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	91,037	24	0
Abbildung 6: Südtiroler Branchen: Regelmäßige Versammlungen (%)	32,096	9	0
Abbildung 7: Südtiroler Berufsgruppen: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	172,696	14	0
Abbildung 8: Südtiroler Berufsgruppen: Regelmäßige Versammlungen (%)	62,529	24	0
Tabelle 2: Verarbeitendes Gewerbe: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	45,718	8	0
Tabelle 3: Verarbeitendes Gewerbe: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	15,069	2	0,001
Tabelle 4: Baugewerbe: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	2,223	4	0,695
Tabelle 5: Baugewerbe: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	1,094	2	0,579
Tabelle 6: Handel: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	14,348	6	0,026
Tabelle 7: Handel: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	6,735	2	0,034
Tabelle 8: Hotellerie und Gastronomie: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	5,486	4	0,241
Tabelle 9: Hotellerie und Gastronomie I: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	,145	2	0,93
Tabelle 10: Erziehung und Unterricht: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	2,335	6	0,886

Tabelle 11: Erziehung und Unterricht: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	10,338	2	0,006
Tabelle 12: Gesundheits- und Sozialwesen: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	7,611	4	0,107
Tabelle 13: Gesundheits- und Sozialwesen: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	,953	2	0,621
Tabelle 14: Öffentliche Verwaltung usw.: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	2,335	6	0,886
Tabelle 15: Öffentliche Verwaltung usw.: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	1,528	2	0,466
Tabelle 16: Sonstige Dienstleistungen: Lernen neuer Dinge im Beruf (%)	3,692	4	0,449
Tabelle 17: Sonstige Dienstleistungen: Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter im Betrieb (%)	6,945	2	0,031
Quelle: EWCS Europaregion 2021			© AFI 2024

© 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