

Euregio-Studie EWCS Sozialer Umgang am Arbeitsplatz



Vorwort des Euregio-Vorstands

Die Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino zeichnet sich dadurch aus, dass sie gleichermaßen von der Politik, den Sozialpartnern, Vereinen und Bürgern getragen und ständig weiterentwickelt wird. Nach dem Start im Rahmen der Tiroler Euregio-Präsidentschaft 2019-2021 wurde dank der Zusammenarbeit der Euregio mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Südtiroler Arbeitsförderungsinstitut AFI und der Arbeitsagentur des Trentino im Zuge der Durchführung des European Working Conditions Survey (EWCS) eine neue Plattform für die euroregionale Zusammenarbeit geschaffen und damit ein wichtiges arbeitspolitisches Projekt umgesetzt. Mit dieser Erhebung sind wir Vorreiter in Europa: Noch nie hat eine Europaregion eine derartige Erhebung in all ihren Landesteilen durchgeführt.

Die beruflichen Bedingungen sowie der Arbeitsmarkt unterliegen einem ständigen Wandel. Umso wichtiger ist es zu erfahren, inwieweit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesen Wandel wahrnehmen, welche Bedürfnisse sie haben und „wo der Schuh drückt“. Darauf soll nun diese Studie eine Antwort geben. Ein besonderer Dank gilt den Partnern, welche in dieser Studienausgabe das wichtige Thema des sozialen Umgangs am Arbeitsplatz analysieren.

Vorwort der Präsidenten der Institute

In der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino ist die Beschäftigungsquote nach dem starken, coronabedingten Einbruch wieder auf ein hohes Niveau zurückgekehrt. Das bedeutet, dass viele Menschen einen Arbeitsplatz haben. Doch haben sie auch eine gute Arbeit? Gerade diesen Aspekt, nämlich die Qualität der Arbeitsbedingungen, nimmt die vorliegende Studie genauer unter die Lupe. Um die Ergebnisse in den europäischen Kontext einordnen zu können, wurde der Fragebogen, der von Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, für den European Working Conditions Survey (EWCS) verwendet wird, unverändert übernommen. Der vorliegende Bericht befasst sich mit dem sozialen Umgang am Arbeitsplatz und

analysiert auf der einen Seite, wie gut die soziale Unterstützung ausgeprägt ist und auf der anderen Seite, wie es mit Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz aussieht. Es handelt sich hier um die vierte Vertiefung zu den Arbeitsbedingungen in der Europaregion. Drei Studien über körperlich und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bereits erschienen. Alle vier Berichte stützen sich auf den Datensatz, der von den Projektpartnern anhand von 4.500 telefonischen Interviews mit Beschäftigten in der Europaregion (1.500 Interviews pro Landesteil) ausgearbeitet wurde.



Der Vorstand des EVTZ Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino (v. li.): **Arno Kompatscher** (Landeshauptmann von Südtirol und Präsident der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino), **Maurizio Fuggati** (Landeshauptmann des Trentino), **Anton Mattle** (Landeshauptmann von Tirol).



Erwin Zangerl
Präsident Arbeiterkammer
Tirol



Andreas Dorigoni
Präsident AFI |
Arbeitsförderungsinstitut



Riccardo Salomone
Präsident Agenzia
del lavoro

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	5
Drei Formen von sozialem Umgang am Arbeitsplatz	6
1. Soziale Unterstützung	9
Merkmal Soziale Unterstützung	12
2. Benachteiligung	19
Erlebte Benachteiligung	23
Spezialbetrachtung: Verschiedene Diskriminierungen	25
Merkmal Einschüchterung am Arbeitsplatz	32
Schlußbetrachtung	37
Literaturverzeichnis	40
Anhang	41
A.1 Kreuztabellen	41
A.2 Varianzanalyse	45

KURZ & BÜNDIG

Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen oder Chef: Europaregion mit **76** Punkten fast gleichauf mit EU-Durchschnitt (**77** Punkte).

78 Punkte: Handwerker unterstützen sich am meisten, ältere Beschäftigte über **50** erhalten weniger soziale Unterstützung (**73** Punkte) als jüngere (**78** Punkte).

Männer und Frauen unterstützen sich **gleich oft**.

Diskriminierung und Einschüchterung am Arbeitsplatz: Europaregion insgesamt **besser** als EU- Durchschnitt. Deutliches **Nord-Süd-Gefälle** innerhalb der Europaregion: Im Bundesland Tirol mehr Vorkommnisse (**18%** Betroffene im Monat vor der Befragung), **8%** in Südtirol u. **6%** im Trentino).

Gründe: Ruppigerer Umgang, mehr Bewusstsein oder mehr Offenheit, über solcherlei Erlebnisse zu berichten?

Einführung

Was versteht man unter sozialem Umgang am Arbeitsplatz? Damit ist die Qualität der sozialen Interaktionen gemeint, die zwischen Mitarbeitern, Vorgesetzten und auch Kunden und Klienten stattfinden. Auf der Habenseite: Ist der Grundton im Betrieb freundlich und entspannt? Hilft man sich gegenseitig, wenn es mal hektisch zugeht? Wenn ja, hilft man sich nur widerwillig oder gerne? Auf der Sollseite: Werden Mitarbeiter von anderen Mitarbeitern oder Kunden aufgrund von irgendwelchen Merkmalen oder Verhaltensweisen benachteiligt oder diskriminiert? Die Güte des sozialen Umgangs am Arbeitsplatz zeigt nicht nur auf, wie menschenfreundlich es im Betrieb zugeht, sondern ist auch Hinweis darauf, wie gut das Unternehmen oder die Organisation ihren Gründungszwecken nachkommt: Geldverdienen und Marktanteile sichern und ausbauen im ersten Fall, gute Dienstleistungen im Sinne der Organisationsziele anbieten im zweiten Fall. Dass es tatsächlich einen kausalen Zusammenhang zwischen der eben beschriebenen „sozialen Wärme“ (vgl. Ostroff 1993 in Nerdinger, Blickle und Schaper 2011: 142) sowie der Produktivität und der Innovationsfähigkeit eines Unternehmens gibt, haben Patterson und West (2005: 423) in ihrer vielbeachteten Studie „Validating

the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation“ eindeutig gezeigt.

Unter sozialer Unterstützung versteht man die Bereitschaft von Vorgesetzten und Kollegen, einander bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben zu helfen - aber nicht nur, das Konzept geht weit darüber hinaus. Soziale Unterstützung umfasst auch erwünschte Verhaltensweisen wie Ermutigung, das Vermitteln von Kenntnissen und Fertigkeiten, ganz allgemein auch den Aufbau von guten Beziehungen am Arbeitsplatz und wird im Arbeitskontext von zwei Gruppen in die Tat umgesetzt, nämlich von Arbeitskollegen und Vorgesetzten. Es ist leicht ersichtlich, dass es für den Zusammenhalt einer Organisation von Vorteil ist, wenn die Bereitschaft, einander bei Schwierigkeiten unter die Arme zu greifen, möglichst groß ist. Gerade Manager und Vorgesetzte haben hierbei einen großen Einfluss (Bodie und Wolf 2018, in Eurofound 2021: 33). Ein Unternehmen oder eine Organisation, in der Wert auf soziale Unterstützung gelegt wird, zeichnet sich eher durch höhere Produktivität und verbesserte Kommunikation aus. Veränderungsprozesse in solchen Organisationen stoßen in der Belegschaft auf mehr Akzeptanz (Shadur et al. 1999, Coupaud 2022 in Eurofound 2021:32). Eine andere, sich negativ auswirkende Form von sozialem Umgang am Arbeitsplatz sind



Benachteiligungen oder Diskriminierungen. Van Dick bezeichnet Benachteiligung als „soziale Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit. Soziale Diskriminierung kann z.B. im Arbeitsumfeld entstehen, wenn ältere Personen, Menschen mit Behinderung, Frauen oder Angehörige ethnischer Minderheiten bei Einstellung, Beförderung oder Entlohnung benachteiligt werden, nur weil sie der jeweiligen Kategorie angehören“ (van Dick in Dorsch, Wirtz, & Strohmer 2017: 414). Wichtig ist in diesem Zusammenhang: Diskriminierende Handlungen und Äußerungen können auch von Kunden und Klienten ausgehen.

Eine weitere, zugespitzte Form von negativem Sozialverhalten ist Einschüchterung oder aggressives Verhalten am Arbeitsplatz. Diese kann von Arbeitskollegen, Vorgesetzten, aber ebenso von Kunden oder Klienten ausgeübt werden und umfasst Beleidigungen, Bedrohungen, Belästigungen, Gewalt und jegliches andere Verhalten, das darauf angelegt ist, andere absichtlich körperlich zu schädigen und/oder ihr psychisches Wohlbefinden zu beeinträchtigen.

Aggressives Verhalten oder Einschüchterung kann bei Betroffenen Depressionen, Angstzustände und Suizidabsichten auslösen. Wenn Beleidigungen, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz drohen, fehlen Betroffene häufiger und wechseln bei dauerhafter Belastung die Arbeit, weil sie sich dem Druck nachvollziehbarerweise entziehen wollen.

Rechtlich gesehen stellt die Übereinkunft Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jenen Rahmen, der Beschäftigte vor Diskriminierung und Einschüchterung schützen soll. (vgl. Eurofound 2021: 32).

Es gibt also gute arbeitspsychologische, personalpolitische und nicht zuletzt juristische Gründe für Unternehmen, ein soziales Klima zu schaffen, in dem negative soziale Verhaltensweisen wie Benachteiligung und Einschüchterung erst gar nicht aufkommen und positive soziale Verhaltensweisen wie gegenseitige Hilfe möglichst gefördert werden.

Drei Formen von sozialem Umgang am Arbeitsplatz

Soziale Unterstützung ist eine wichtige psychologische Ressource, welche die Arbeitszufriedenheit und die Verbundenheit mit dem Unternehmen erhöhen kann (Carr et al. 2003, in Nerding et al. 2011:143). Diese Unterstützung kann dabei von Arbeitskollegen oder von Vorgesetzten kommen. Die diesbezüglichen Fragen beziehen sich inhaltlich zwar auf Arbeitstätigkeiten, gehen aber in den Auswirkungen über reine Arbeitserleichterung hinaus: Wem bei der Erledigung einer Arbeit von seinen Arbeitskollegen oder Vorgesetzten geholfen wird, der ist in der Regel auch bereit, selbst wiederum nach Möglichkeit zu helfen – das stärkt den Zusammenhalt im Betrieb oder der Organisation. In diesem Sinne nennt der Eurofound-Bericht die soziale Unterstützung einen „unterschätzten Schlüsselfaktor von tragfähigen [also dauerhaft guten, Anm. des Verf.] Arbeitsbedingungen“. (Eurofound 2021:106).

Der Block Benachteiligung hingegen ist weiter gefasst und beinhaltet neben verschiedenen Formen von Diskriminierung und übergriffigem Verhalten auch eine zeitliche Achse: Sind die diskriminierenden Vorkommnisse erst vor kurzem vorgefallen (ein Monat) oder innerhalb eines Jahres geschehen (12 Monate)? Verletzende Verhaltensweisen wie Beleidigungen, Bedrohungen oder unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche müssen dabei keinesfalls nur von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten ausgehen, sondern meinen jede zwischenmenschliche Begegnung am Arbeitsplatz, umfassen also auch Kunden, Klienten oder Schüler.

Das Merkmal Einschüchterung fragt ab, ob der Beschäftigte im letzten Monat bzw. in den 12 Monaten vor der Befragung unmittelbare Aggressionen von Dritten erlebt hat, die zum Ziel hatten, sein persönliches Wohlbefinden oder gar seine körperliche Unversehrtheit aktiv und willentlich zu schädigen. Mobbing, Belästigung und Gewalt setzen wie Beleidigung oder Bedrohung eine schädigende Absicht desjenigen voraus, von dem die Handlung ausgeht.

Tabelle 1

Soziale Unterstützung und erlebte Benachteiligung: Fragen		
Thema	Items	Antwortmöglichkeiten
Soziale Unterstützung	Ihre Kollegen oder jemand mit Ihren Fähigkeiten helfen Ihnen oder unterstützen Sie (nur Selbstständige)	* Selten oder nie
	Ihre Kollegen helfen Ihnen oder unterstützen Sie	* Manchmal
	Ihr Vorgesetzter hilft Ihnen oder unterstützt Sie	* Häufig oder immer
Erlebte Benachteiligung oder Diskriminierung	Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert? Damit meine ich, dass Sie aufgrund Ihrer Person oder bestimmter Eigenschaften benachteiligt oder unfair behandelt wurden.	* Ja * Nein
	Verbale Beleidigung oder Bedrohungen: Sind Sie im letzten Monat bei der Verrichtung Ihrer Arbeit mit einer der folgenden Situationen konfrontiert worden?	
	Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche: Sind Sie im letzten Monat bei der Verrichtung Ihrer Arbeit mit einer der folgenden Situationen konfrontiert worden?	
Einschüchterung	Mobbing, Belästigung, Gewalt: Sind Sie in den vergangenen 12 Monaten bei der Verrichtung Ihrer Arbeit mit einer der folgenden Situationen konfrontiert worden?	* Ja * Nein
	Verbale Beleidigung oder Bedrohungen: Sind Sie im letzten Monat bei der Verrichtung Ihrer Arbeit mit einer der folgenden Situationen konfrontiert worden?	

Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

Leider sind in dieser Ausgabe des European Working Condition Surveys aufgrund von durch die Telefonumfrage notwendig gewordenen Kürzungen im Vergleich zur vorigen Ausgabe im Jahr 2015 jene Fragen weggefallen, die die Berechnung des affektiven Betriebsklimas als Ganzes ermöglichen (vgl. Hölbling 2018: 3). Es fehlt der Fragenblock zur sogenannten soziale Managementqualität: Ob der Vorgesetzte sich bei guter Arbeit auch lobend und anerkennend äußert, nützliches Feedback gibt, die

Mitarbeiter respektiert usw. wäre eine wichtige Abrundung von förderlichem Sozialverhalten und ausschlaggebend für die Einschätzung des affektiven Betriebsklimas im Sinne von Ostroff 1993 (wie oben).

Weiterhin Teil des EWCS-Fragebogens sind die beiden anderen Wirkgrößen des affektiven Betriebsklimas: Soziale Unterstützung und Diskriminierungen. Zum Dritten lässt sich der Faktor „Einschüchterung“ berechnen, der direkte Aggression am Arbeitsplatz misst.

Alle statistischen Angaben finden sich im Anhang A.1 und A.2, unter der jeweiligen Nummer der Abbildung oder der Tabelle. Bei Prozentangaben ergibt der Summenwert rundungsbedingt nicht immer genau 100.

1. Soziale Unterstützung

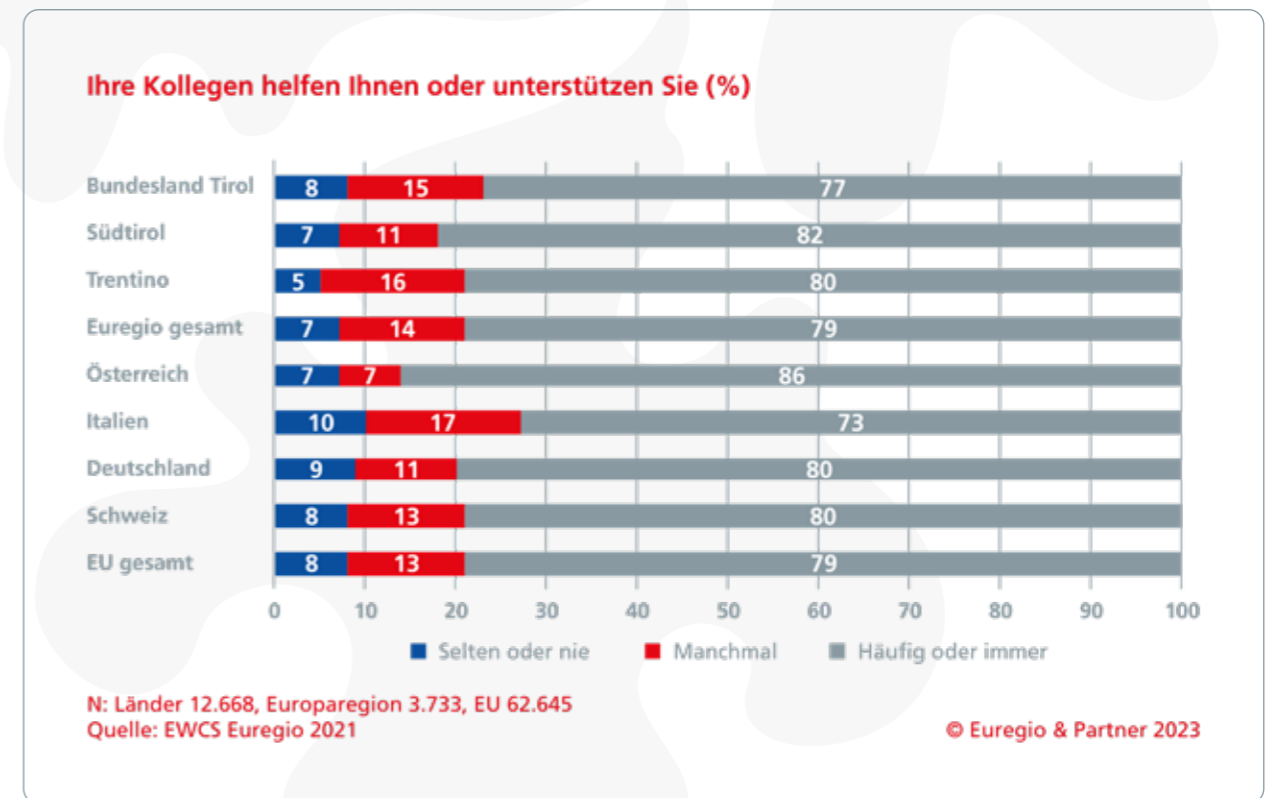
Die Unterschiede in der Europaregion sind deutlich: Im Bundesland Tirol sind mehr Befragte (insgesamt 23%) als südlich des Brenners der Meinung, dass die Arbeitskollegen sie nur manchmal (15%) und 8% sogar nur selten oder nie unterstützen. In Südtirol sagen dies nur insgesamt 18%, wobei die Rate derer, denen die Kollegen selten oder nie helfen, mit 8% auf dem Niveau Nord- und Osttirols ist. Das Trentino hingegen weist mit 5% am wenigsten „harte“ Hilfsverweigerer auf, allerdings ist dort mehr als jeder Sechste der Meinung, dass seine Kollegen ihm nur manchmal helfen. In der Vergleichsgruppe erzielt Österreich das beste Ergebnis: Satten 86% helfen die Arbeitskollegen häufig oder immer, was

deutlich über dem EU-Schnitt von 79% liegt. Schlusslicht ist hingegen Italien: Insgesamt bemängeln dort 27% der Befragten die Hilfsbereitschaft ihrer Arbeitskollegen, jeder Zehnte (10%) gibt an, von diesen selten oder nie unterstützt zu werden.

Das Bundesland Tirol schneidet vor allem im Vergleich zum Klassenbesten Österreich schlecht ab, bei Südtirol und dem Trentino ist es umgekehrt; diese stehen im Vergleich zum italienischen Gesamtstaat besser da.

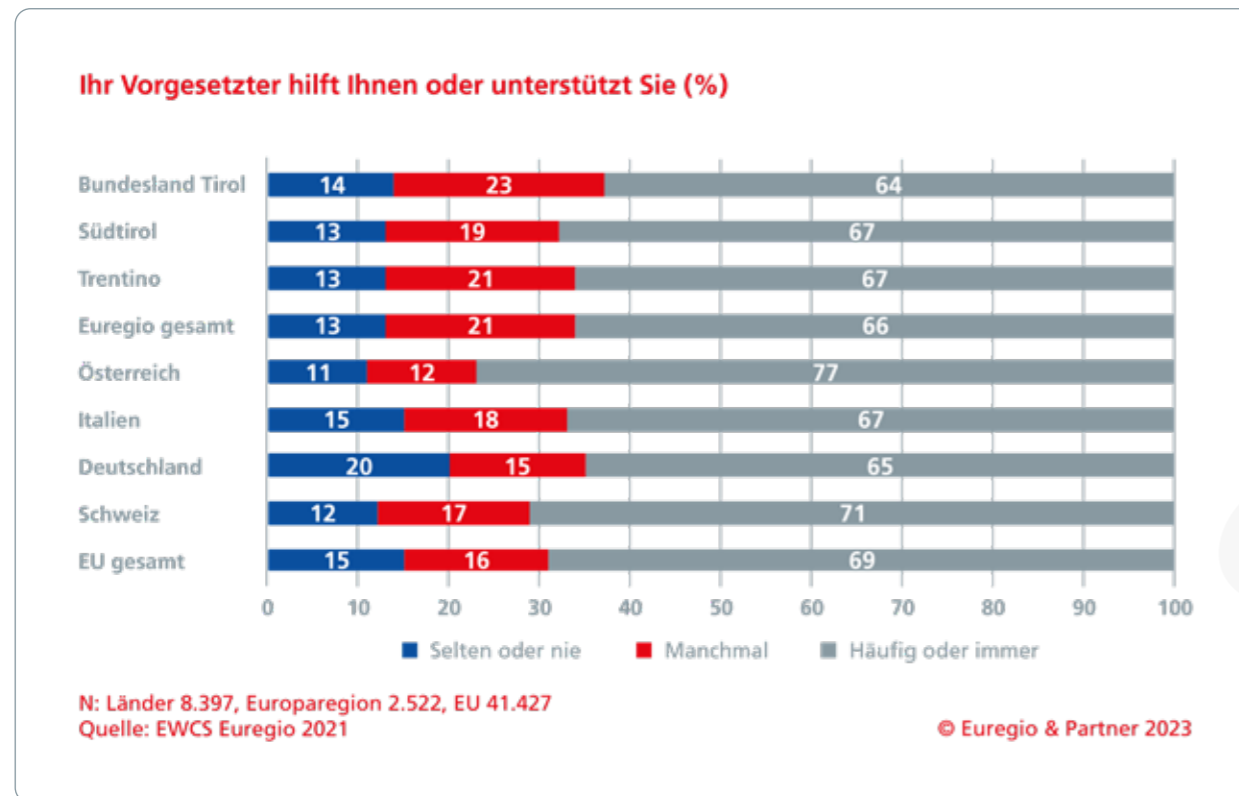
Im Vergleich zu den beiden Referenzstaaten Österreich und Italien lässt sich also beobachten, dass die Europaregion im Durchschnitt nicht nur geografisch, sondern auch bewertungsmäßig genau dazwischenliegt: Weder wird die Hilfsbereitschaft Gesamtösterreichs erreicht, noch die niedrigen Werte Italiens.

Abbildung 1



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 2



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Bei der Frage, ob der Vorgesetzte hilft oder unterstützt, gibt es innerhalb der Europaregion keine signifikanten Unterschiede: Von Kufstein bis nach Borghetto sagen ungefähr zwei Drittel (64-67%) der befragten Arbeitnehmer, dass ihre Chefs sie häufig oder immer unterstützen, gut jeder Fünfte (19-23%) findet, dass es mit der Unterstützung durch ihre Chefs hapert („manchmal“) und stabile 13-14% sagen, dass der Vorgesetzte selten oder nie hilft.

Weitet man die Betrachtung auf die Vergleichsländer aus, steht Österreich am besten da: Mehr als Dreiviertel (77%) der Befragten sagen, dass ihr Chef häufig oder immer hilft. Nur gut jeder Zehnte (11%) findet die Unterstützung durch den Chef mangelhaft, weitere 12% sind der Meinung, dass er das nur manchmal tut.

Im Bundesland Tirol sind insgesamt 37% der Meinung, dass ihr Chef sie entweder nur manchmal, selten oder nie unterstützt, das steht in auffälligem Gegensatz zu ganz Österreich, in dem insgesamt nur 23% davon überzeugt sind. Südtirol und das Trentino hingegen

befinden sich in dieser Hinsicht ungefähr auf italienischem Niveau.

Die rote Laterne in diesem Ländervergleich hat Deutschland, wo die Unzufriedenheit mit den Chefs am größten ist. Nicht ganz zwei Drittel (65%) der Arbeitnehmer finden, dass ihr Vorgesetzter sie immer oder meistens unterstützt, ganze 20% sind der Meinung, dass das selten oder nie der Fall sei.

Jeder fünfte bundesdeutsche Arbeitnehmer fühlt sich von seinem Chef also nicht in ausreichendem Maße unterstützt - ein bedenklicher Wert. An der Unterstützung durch den Chef hängt nämlich das Funktionieren des Betriebs: Wer nämlich (wiederholt) die Erfahrung macht, bei einem Problem im Arbeitsablauf keine Unterstützung zu erhalten, dessen Motivation kann ab einem bestimmten Punkt abnehmen, weil er sich im Stich gelassen fühlt.

Grundsätzlich wird den Arbeitskollegen deutlich mehr Hilfsbereitschaft zugebilligt als den Vorgesetzten, das zeigen die Unterschiede bei der Antwortkategorie „häufig oder immer“

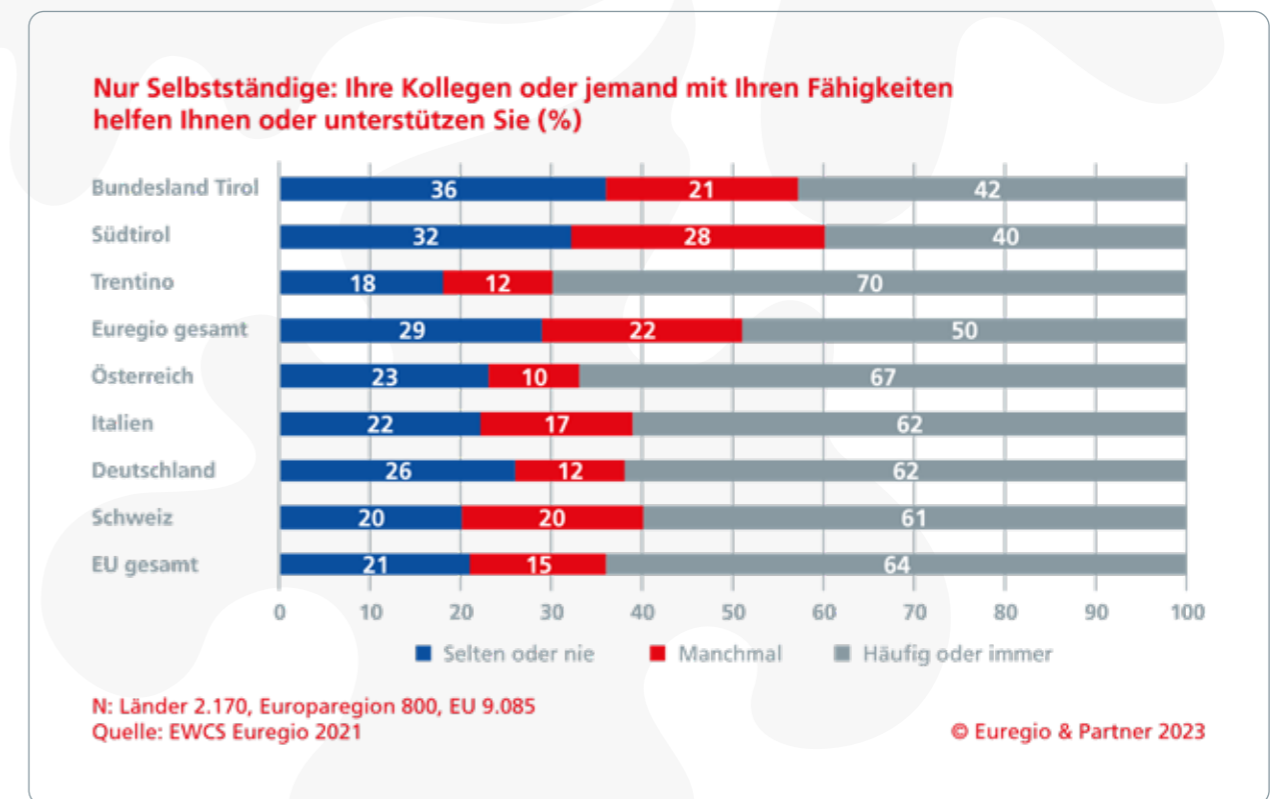
im zweistelligen Prozentbereich. Das kann einerseits mit den Arbeitsaufgaben zu tun haben, die bei Arbeitskollegen eher ähnlich sein dürften, diese verfügen somit über nützliches Erfahrungswissen, andererseits aber auch mit Fragen der Hierarchie: In einem hierarchisch geprägten Betrieb ist möglicherweise die Hemmschwelle größer, einen Vorgesetzten um Hilfe zu bitten als einen Arbeitskollegen auf gleicher hierarchischer Ebene.

Die Selbstständigen in der Europaregion sind Einzelkämpfer: Nur insgesamt die Hälfte aller hiesigen Selbstständigen (50%) erhält Hilfe oder Unterstützung von Arbeitskollegen oder jemandem mit vergleichbaren Fähigkeiten und selbst dieser Wert kommt nur durch die Trentiner Ergebnisse (wo respektable 70% „häufig oder immer“ angegeben haben) zustande.

Die Ergebnisse Südtirols und des Bundeslandes Tirols ähneln sich stark, nur jeweils knapp über 40% erhalten „häufig oder immer“ von ihren Mitarbeitern oder anderen Unterstützung. Strukturelle Gründe scheint dies nicht zu haben: Reine Ein-Mann-Betriebe sind in Südtirol und dem Trentino nämlich häufiger als im Bundesland Tirol - trotzdem fallen die Antworten so aus wie eben beschrieben. Auch in Österreich ist die berufliche Hilfsbereitschaft stärker ausgeprägt als in Süd- und Nordtirol, gut zwei Dritteln (67%) der Selbstständigen wird laut eigenem Bekunden „häufig oder immer“ geholfen.

Die genauen Gründe für diesen auffällenden Unterscheide verdienen eine weitere Vertiefung und könnten Thema in den Branchenberichten der Europaregionsgebiete werden.

Abbildung 3



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Merkmal Soziale Unterstützung

Das Merkmal „Soziale Unterstützung“ setzt sich aus den beiden Fragen Unterstützung durch Kollegen und Unterstützung durch den Vorgesetzten zusammen. Die innere Konsistenz der Skala, also das Ausmaß, in welchem die zusammengefassten Fragen miteinander in

Beziehung stehen, ist mit einem Cronbach Alpha von ,763 durchaus befriedigend, das berechnete Merkmal kann also für die weitere Berechnungen verwendet werden. (vgl. Brosius 2013: 826). Alle statistischen Angaben zur Reliabilitätsanalyse können beim Autor angefragt werden.

Abbildung 4

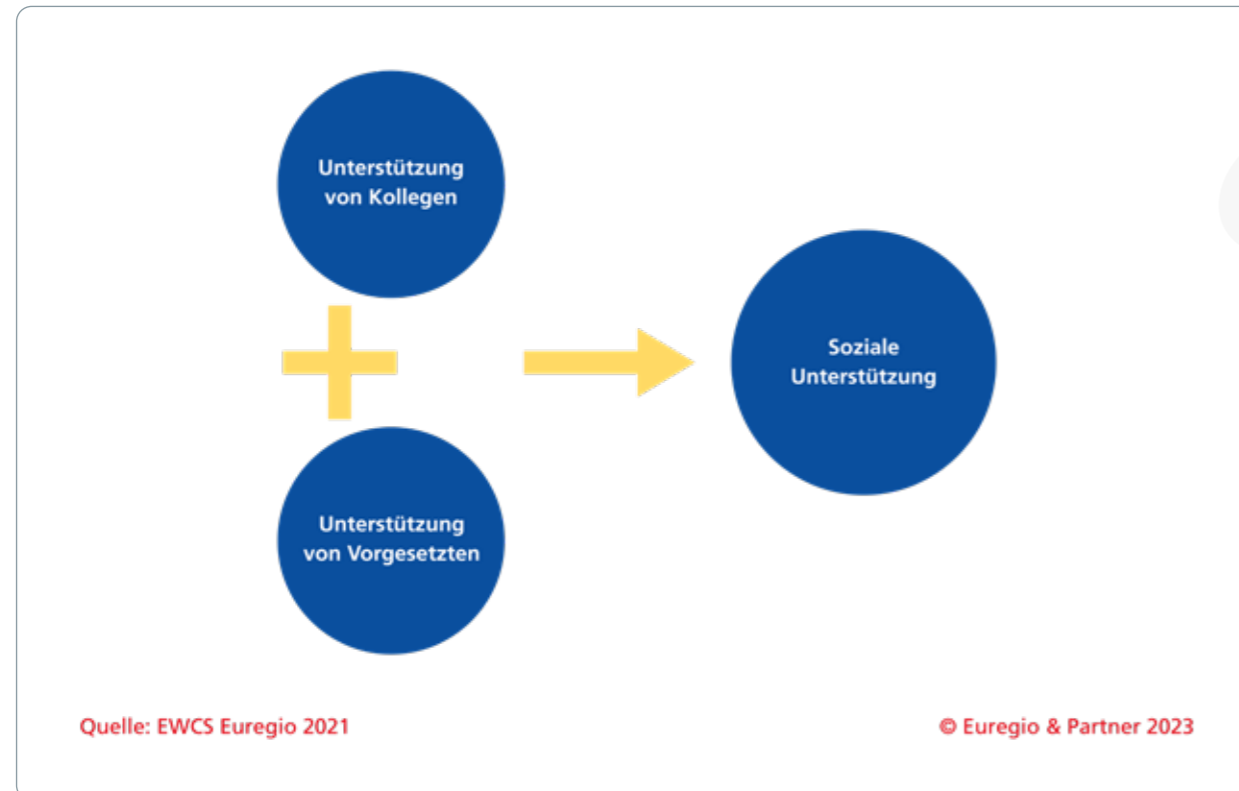
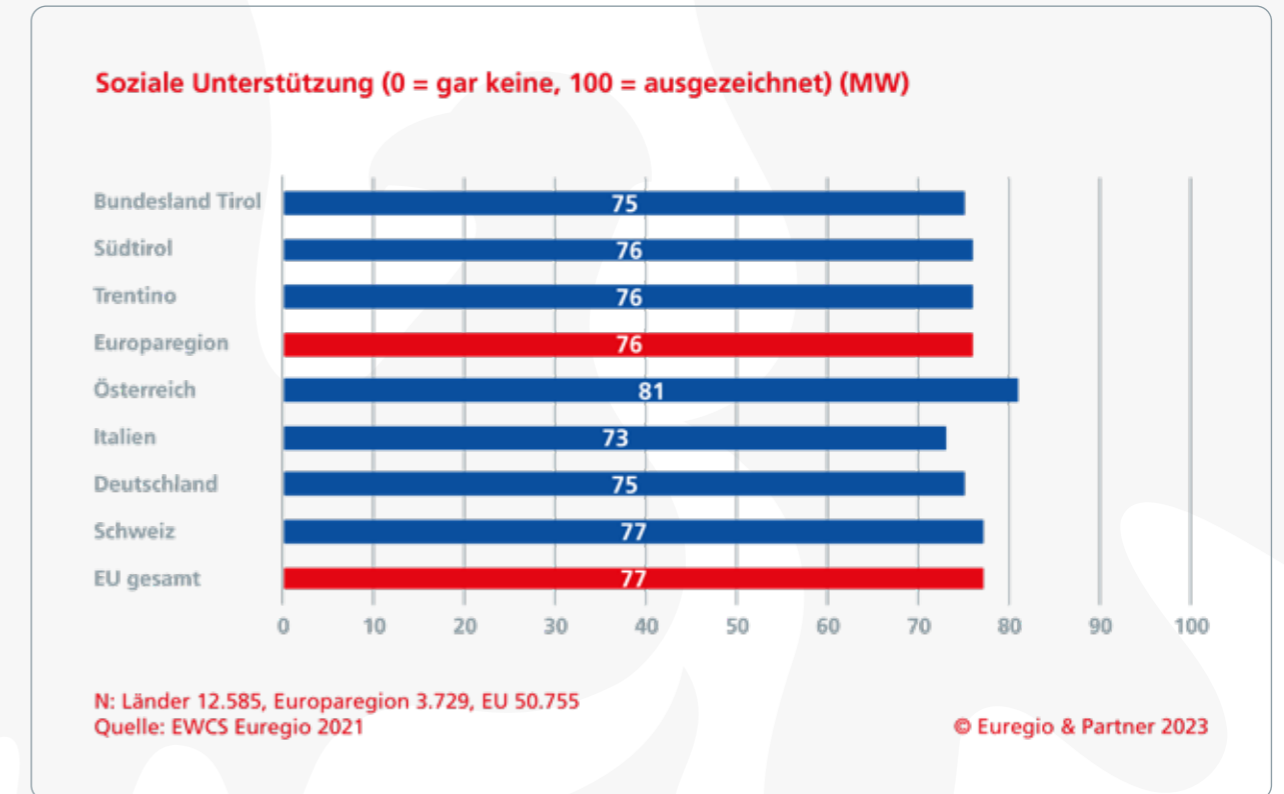


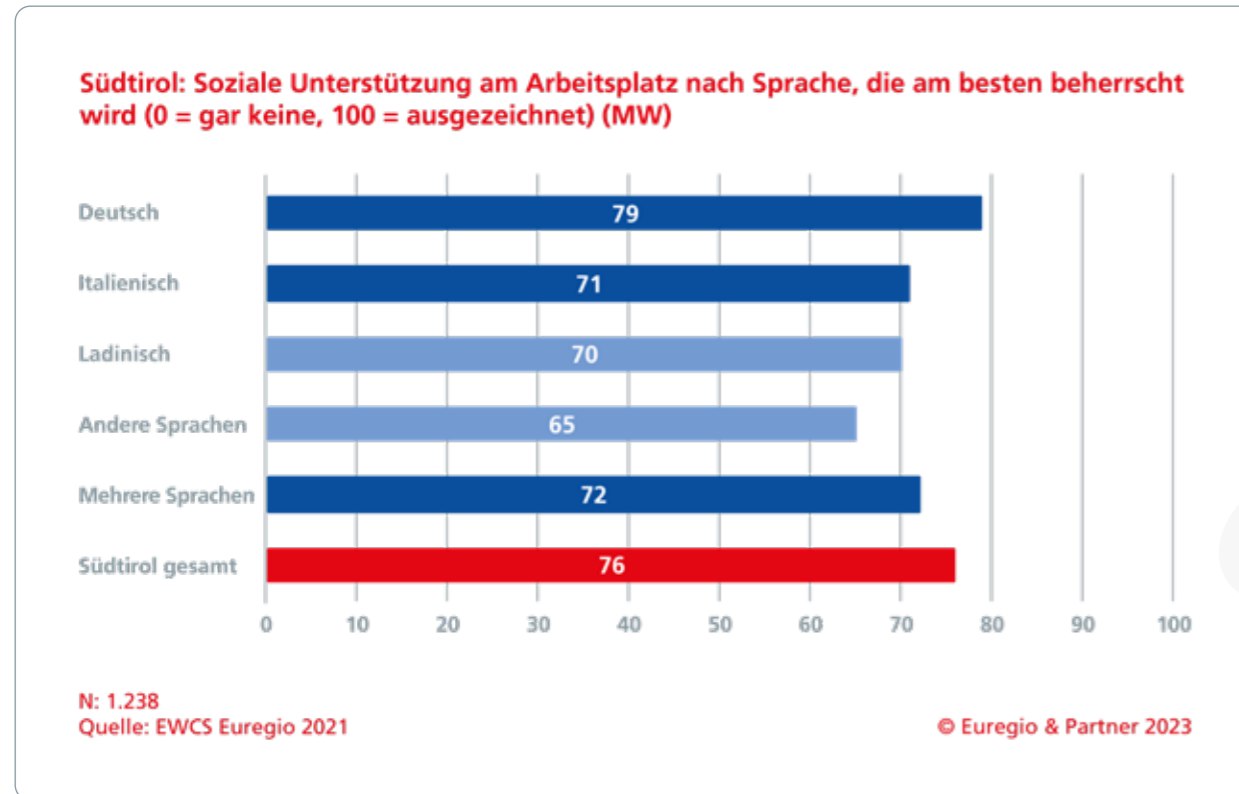
Abbildung 5



Innerhalb der Europaregion sind die Mittelwertsunterschiede faktisch nicht vorhanden (MW von 75 bzw. 76 Punkten), dies wird auch durch die nicht signifikante Varianzanalyse bestätigt. Fazit: In der gesamten Europaregion ist die soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte gleich ausgeprägt (76 Punkte) und liegt, ungefähr eingebettet in die Punktzahl der mitteleuropäischen Länder,

gleichauf mit dem EU-Durchschnitt von 77 Punkten. Bezieht man in diese Betrachtung die Vergleichsländer mit ein, sticht der hohe österreichische Wert von 81 Punkten ebenso wie der vergleichsweise niedrige italienische Wert (73 Punkte) ins Auge, der sich vor allem auf mangelnde Unterstützung durch Kollegen zurückführen lässt.

Abbildung 6



*Blasse Farbe: Zu geringe Fallzahl für statistische Bewertung.



Tabelle 2

Wirtschaftszweige: Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	
Wirtschaftszweig	Mittelwert
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	75
Verarbeitendes Gewerbe	77
Baugewerbe	77
Handel	75
Verkehr und Lagerei	75
Hotellerie und Gastronomie	73
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	78
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	73
Erziehung und Unterricht	75
Gesundheits- und Sozialwesen	77
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	75
Europaregion gesamt	76

N: 3.707
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

Im Kleinen zeigen sich die auf Staatenebene festgestellten Unterschiede auch in Südtirol: Deutsche Südtiroler empfinden die Unterstützung am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte als deutlich besser (79 Punkte) als ihre italienischen Mitbürger (71 Punkte); der ladinische Wert ist aufgrund der zu geringen Fallzahl ebenso wie die Kategorie der „Anderen Sprachen“ nicht statistisch aussagekräftig. Diejenigen, die angeben, in mehreren Sprachen zu denken, sind tendenziell auf dem Niveau der Italienischsprachigen. Innerhalb der Europaregion gibt es grundsätzlich keine statistische bedeutsamen Unterschiede

im Ausmaß der Unterstützung durch den Vorgesetzten oder Kollegen, die wenigen Punkte Unterschied zwischen dem Spitzenreiter Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 78 Punkten und dem Schlusslicht Hotel- und Gastgewerbe sowie Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit 73 Punkten fallen statistisch gesehen nicht ins Gewicht.

Dies ist positiv zu werten: Es gibt keine Branche, in der die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte aus dem Rahmen fällt und deutlich schlechter als der Durchschnitt ist.

Tabelle 3

Berufshauptgruppe: Merkmal Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	
Berufshauptgruppe	Mittelwert
Führungskräfte	75
Akademische Berufe	77
Techniker und gleichrangige Fachkräfte	77
Bürokräfte und verwandte Berufe	75
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	75
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	73
Handwerks- und verwandte Berufe	78
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	73
Hilfsarbeitskräfte	75
Europaregion gesamt	76

N: 3.719
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

Anders sieht es dagegen aus, wenn man die Berufshauptgruppen der Europaregion miteinander vergleicht. Am meisten unterstützen und helfen sich Handwerker untereinander (78 Punkte), am wenigsten die Bediener von Anlagen und Maschinen (also

zum Großteil Fabrikarbeiter und Fahrer) sowie Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft mit einem Mittelwert von 73. Ein erfreuliches Ergebnis: Prüft man das Ausmaß der sozialen Unterstützung auf das Geschlecht, ist das Ergebnis nicht signifikant. Männer und

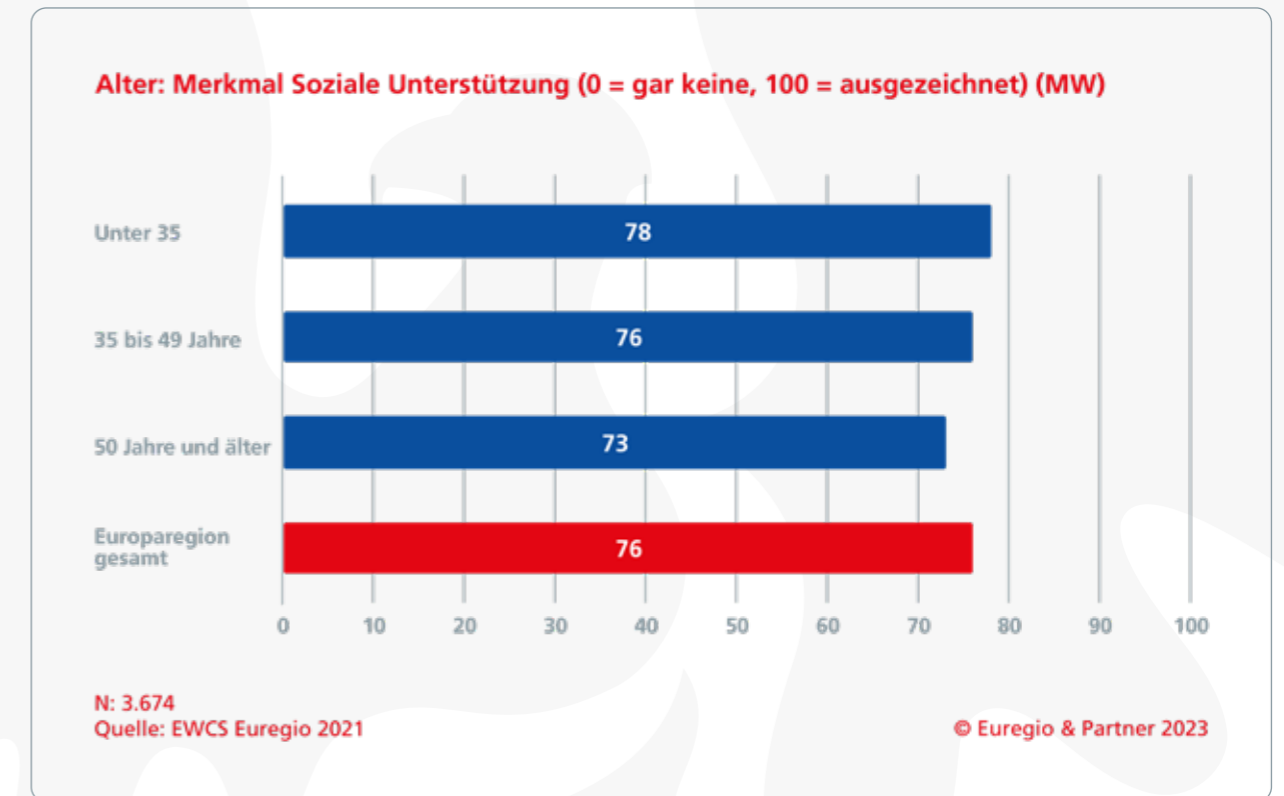
Tabelle 4

Geschlecht: Merkmal Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	
Geschlecht	Mittelwert
Männlich	76
Weiblich	75

N: 3.719
Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

Abbildung 7



Frauen unterstützen sich also gleichermaßen häufig.

Die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz nimmt mit zunehmendem Alter ab, bei Mitarbeitern über 50 sogar deutlich. Das hängt möglicherweise damit zusammen, dass ältere Beschäftigte häufiger in Leitungsfunktionen tätig sind, in denen die Hilfe von Kollegen oder anderen Vorgesetzten nicht immer als gegeben vorausgesetzt werden kann (der Berufsgruppenwert geht in diese Richtung, wenn auch nicht signifikant), andererseits kann der niedrigere Wert darauf hindeuten,

dass ältere Beschäftigte, überspitzt formuliert, vielleicht auch eher zum alten Eisen gerechnet werden und Hilfsbereitschaft von Kollegen oder Vorgesetzten sich in deren Augen nicht mehr auszahlt.

Welchen formalen Bildungsabschluss jemand erworben hat, hat keinen Einfluß auf das Ausmaß der erlebten sozialen Unterstützung - auch dies ein erfreuliches Ergebnis. Pflichtschulabgänger als auch Universitätsprofessor geben an, gleich viel soziale Unterstützung am Arbeitsplatz zu erhalten.

Tabelle 5

Bildungsabschluss: Merkmal Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	
Bildungsabschluss	Mittelwert
Kein Bildungsabschluss*	69
Primärer und niedriger sekundärer Bildungsabschluss	75
Höherer sekundärer Bildungsabschluss	76
Tertiärer Bildungsabschluss	76
Europaregion gesamt	76

N: 3.710
 Quelle: EWCS Euregio 2021
 *Zu geringe Fallzahl für statistische Bewertung

© Euregio & Partner 2023



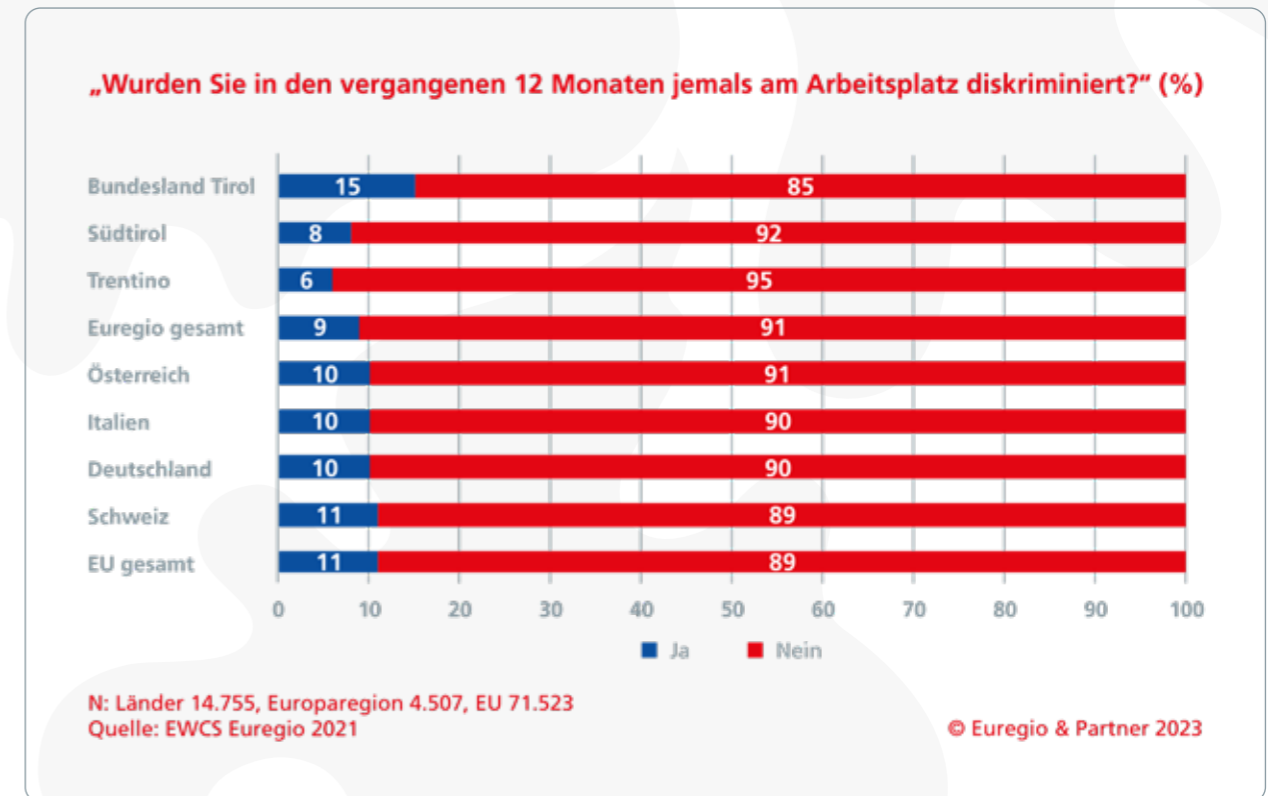
2. Benachteiligung

Die einzelnen Items, welche die verschiedenen Formen der Benachteiligung abbilden, sollen hier in Bezug auf die Auftretenshäufigkeit innerhalb der Europaregion und in den Vergleichsstaaten angeführt werden. Innerhalb der Europaregion wird die Frage, ob jemand im Jahr vor der Befragung das Gefühl hatte, diskriminiert worden zu sein, sehr unterschiedlich beantwortet. Im Bundesland Tirol bejahten dies ganze 15% der Befragten, also fast jeder Sechste, in Südtirol und dem

Trentino dagegen nur 8% beziehungsweise 6%.

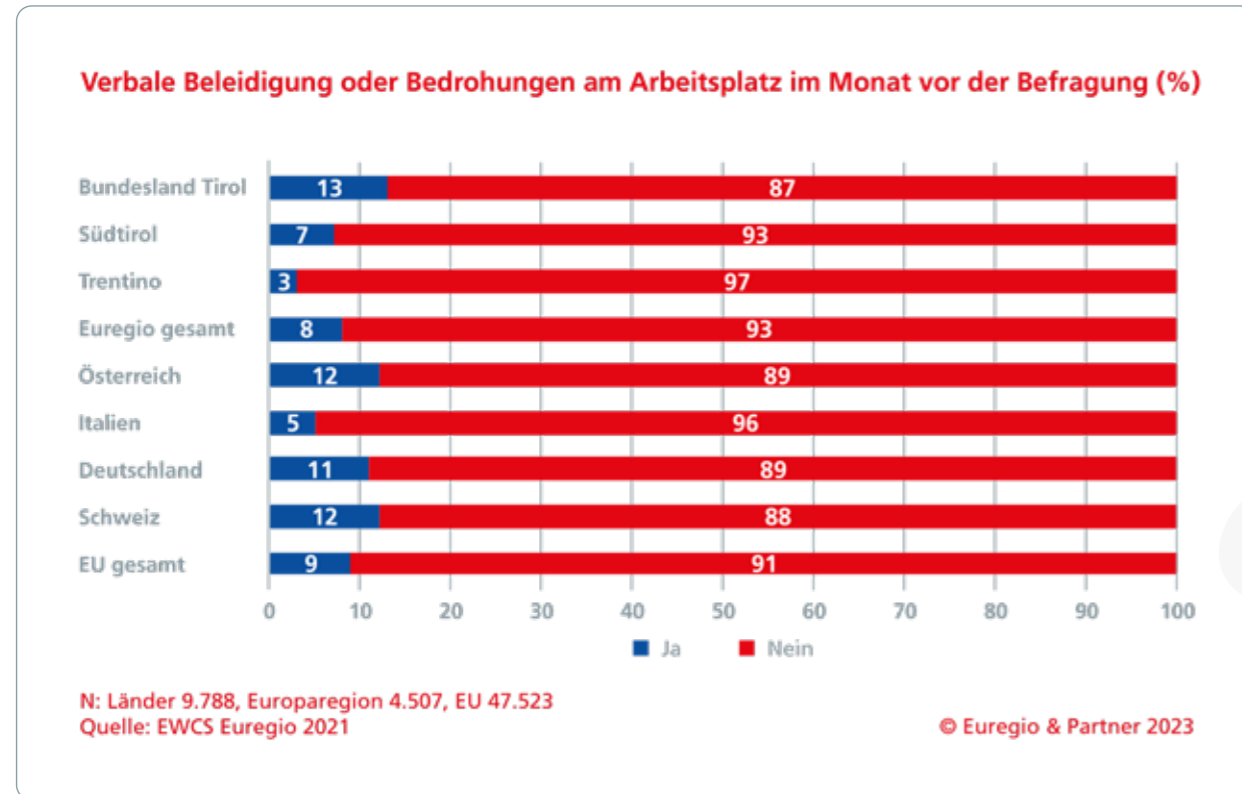
Stellt man die Europaregion den anderen Vergleichsländern gegenüber, zeigt sich, dass sich der Durchschnitt signifikant unterscheidet: Hierzulande berichten Beschäftigte weniger häufig über diskriminierende Erlebnisse am Arbeitsplatz als im EU-Durchschnitt. Dies ist aber nur auf die guten Ergebnisse in Südtirol und dem Trentino zurückzuführen, das Bundesland Tirol liegt auch im EU-Vergleich leider deutlich über dem Schnitt bei der erlebten Diskriminierung.

Abbildung 8



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Abbildung 9

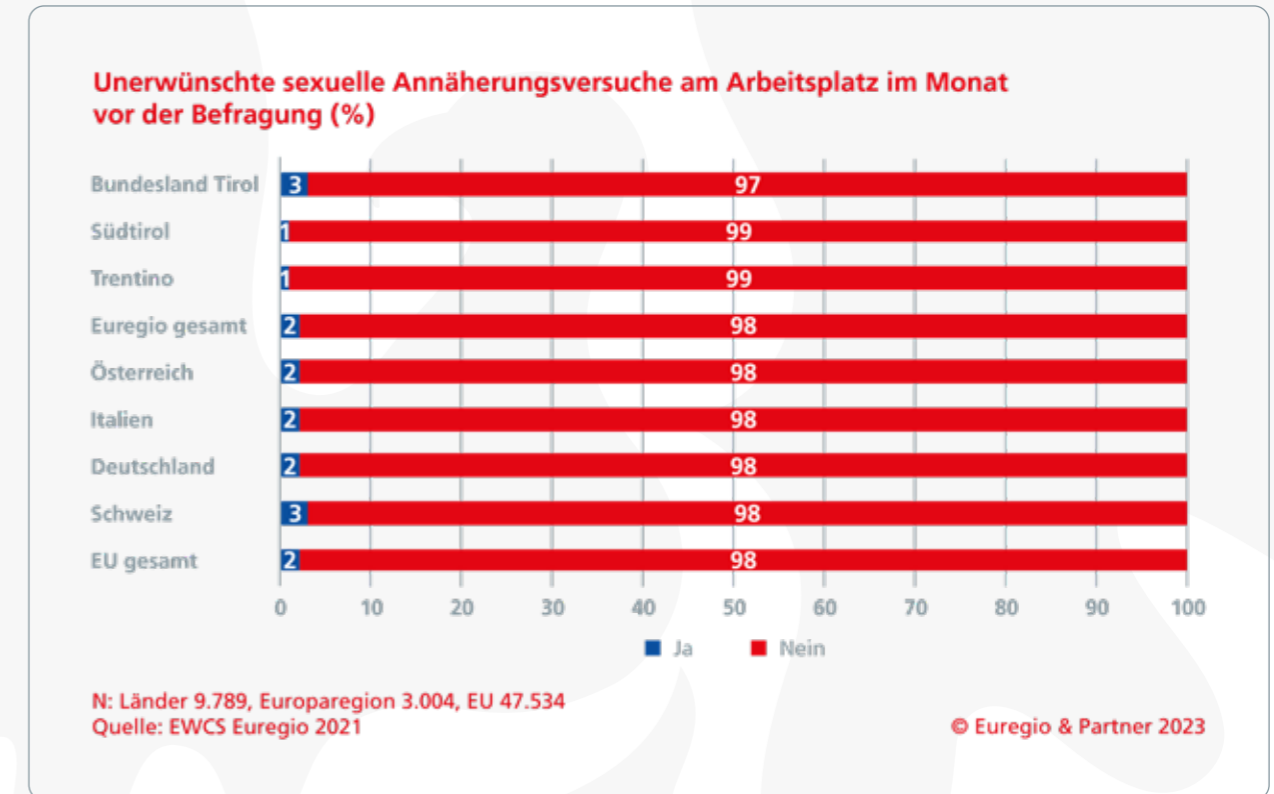


*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Bei Beleidigungen oder Bedrohungen am Arbeitsplatz zeigt sich das gewohnte Bild: Das Bundesland Tirol ist mit 13% Beschäftigte, welche dies im Jahr vor der Befragung erlebt haben, deutlich vor Südtirol mit 7% und dem Trentino mit 3%. Das Bundesland Tirol liegt damit ungefähr auf dem österreichischen Niveau (12%). Insgesamt verzeichnet die

Europaregion deutlich höhere Werte als beispielsweise Italien mit 5%, liegt damit aber quasi gleichauf mit dem EU-Durchschnittswert. In Italien sind demnach Beleidigungen und Bedrohungen deutlich weniger häufig der Fall als im EU-Durchschnitt.

Abbildung 10

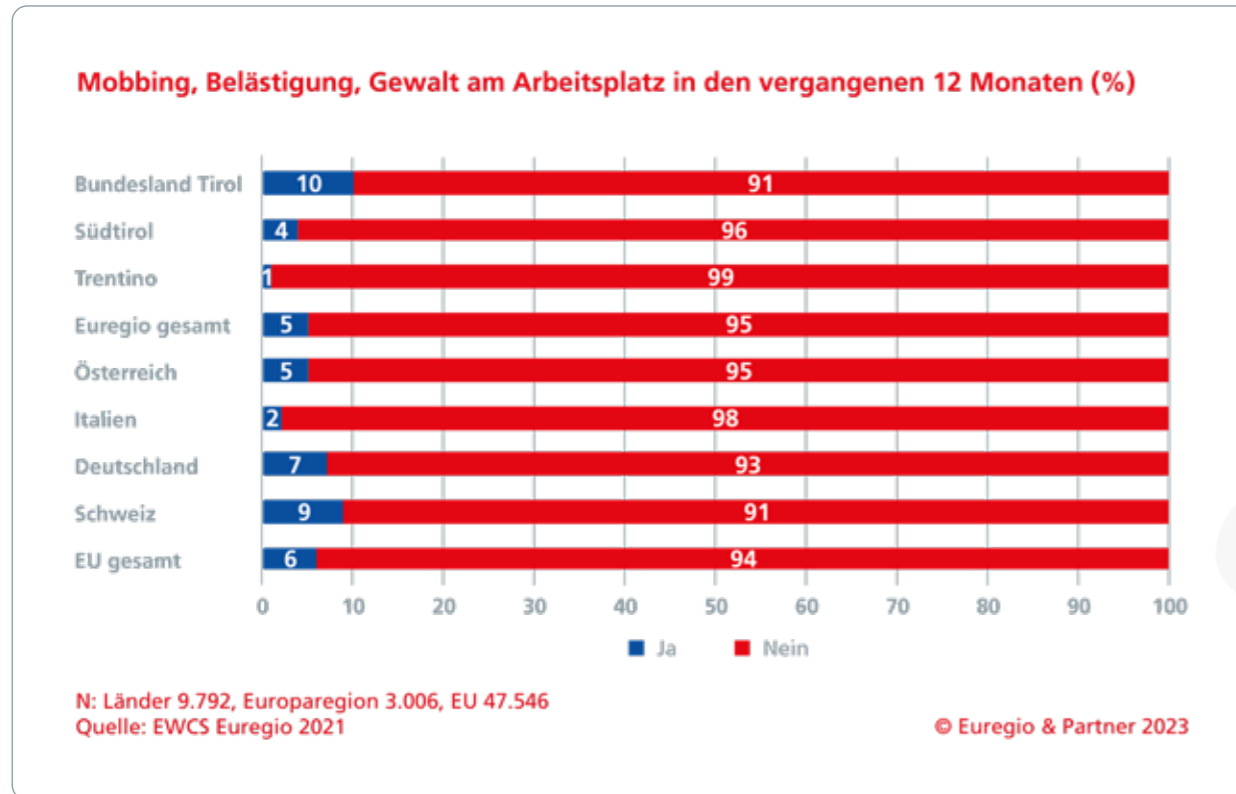


*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Drei von hundert Beschäftigten im Bundesland Tirol haben im Monat vor der Befragung über unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche berichtet, ähnlich hoch ist der Prozentsatz in der Schweiz. In Südtirol und dem Trentino sind es deutlich weniger, nämlich nur 1%. In der gesamten Europaregion beantworten diese Frage 2% mit Ja, damit liegt die Europaregion gleichauf mit dem EU-Durchschnitt und den übrigen Vergleichsländern. Im Bundesland Tirol ist der Prozentsatz derjenigen, die angegeben haben,

unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche am Arbeitsplatz erlebt zu haben, dreimal so hoch wie in Südtirol und dem Trentino. Obwohl die absoluten Zahlen klein sind – drei von hundert vs. 1 von hundert, sind die Zahlen im Verhältnis doch auffällig. Ist dies auf mehr tatsächliche Vorkommnisse zurückzuführen oder auf mehr Bewusstsein dafür, dass ein solches Verhalten unangebracht ist? Das Ergebnis ist es auf jeden Fall wert, dass man es vertieft.

Abbildung 11



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Mobbing, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind schwer zu ertragende und auch für viele schambesetzte Erscheinungsformen von negativen sozialen Verhaltensweisen. Im Bundesland Tirol haben solcherlei Verhaltensweisen in den 12 Monaten vor der Befragung gleichwohl jeden zehnten Beschäftigten (10%) betroffen, in Südtirol nicht einmal die Hälfte davon (4%), im Trentino gerade nur einen von hundert Beschäftigten. Hier stellt sich die Frage, ob diese Zahlen tatsächlich widerspiegeln, dass es südlich des Brenners kaum Mobbing und Belästigung zu

geben scheint (was höchst erfreulich wäre!), oder ob diese niedrigen Zahlen nicht doch eher Ausdruck mangelnder Wahrnehmung bzw. eines größeren Schamgefühls bei der Beantwortung solcher Fragen gegenüber Fremden am Telefon sind. Im Gleichklang mit dem niedrigen Trentiner Wert sind die italienischen Zahlen (2%), das äußerst unerfreuliche Ergebnis im Bundesland Tirol hingegen hebt sich auch von Österreich (5%) deutlich ab und befindet sich auf Schweizer Niveau (9%).

Erlebte Benachteiligung

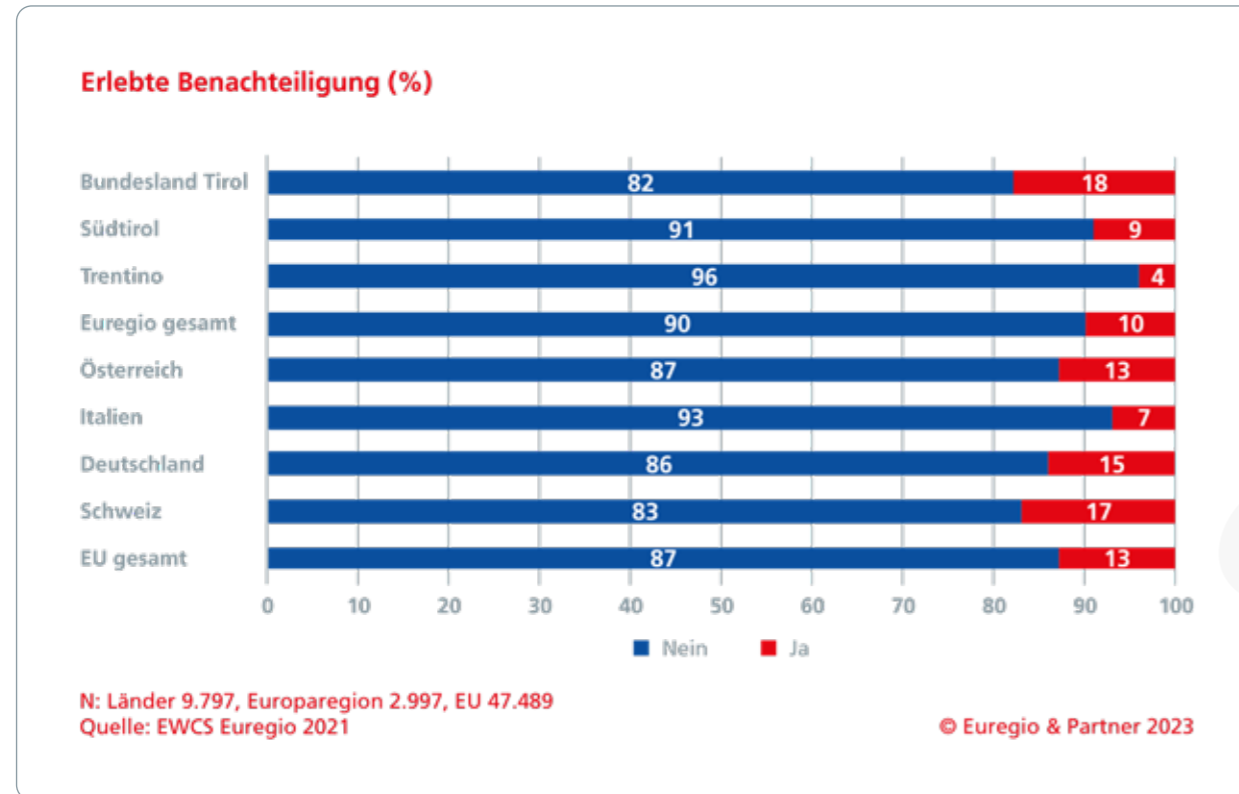
Die erlebte Benachteiligung ist kein Merkmal im statistischen Sinn, da die mangelnde innere Konsistenz dies nicht erlaubt. Vielmehr ist die erlebte Benachteiligung im Wortsinn zu verstehen: Haben die Befragten im letzten Monat bzw. in den 12 Monaten vor der Befragung eines dieser Vorkommnisse erlebt? Wer bejaht, am Arbeitsplatz beleidigt, anzüglich

angesprochen oder anderweitig belästigt worden, gar körperlich angegriffen worden zu sein, der fällt in diese Betrachtung. Wer am Arbeitsplatz im Monat vor der Befragung bedroht, beleidigt usw. worden bzw., wie bei Mobbing üblich, wiederholt übergriffig behandelt worden ist, bei dem ist das Erlebte noch frisch und der läuft Gefahr, dass diese Vorkommnisse bei gleichbleibenden äußeren Bedingungen wieder auftreten.

Abbildung 12



Abbildung 13

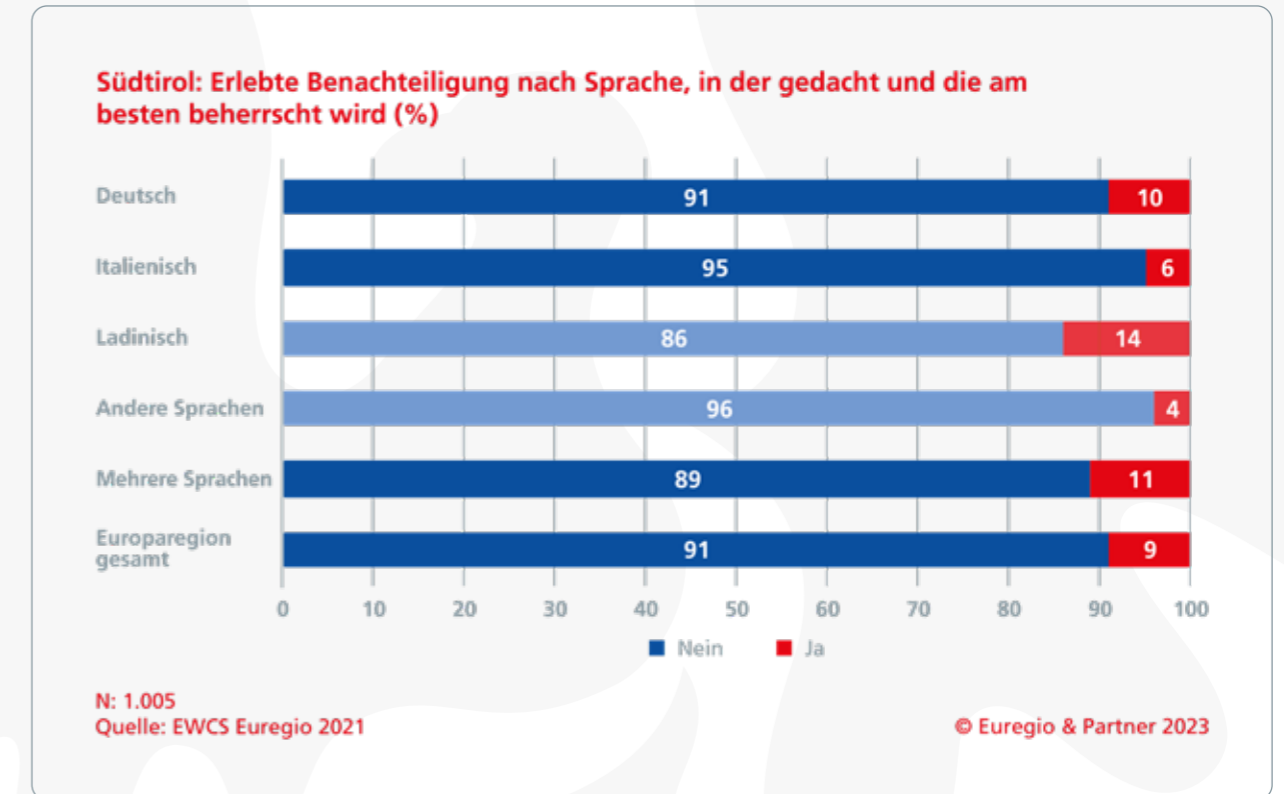


*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Ganz deutlich hebt sich das Bundesland Tirol von den übrigen Landesteilen ab: 18% der Beschäftigten sagen, dass sie eines der drei hier zusammengefassten Vorkommnisse im letzten Monat erlebt haben, das ist fast jeder fünfte Beschäftigte. In Südtirol ist es nicht ganz jeder Zehnte (9%), im Trentino ist der Anteil derjenigen, die sich über Benachteiligung beklagen, mit 4% verschwindend gering und liegt noch unter dem italienischen Durchschnittswert von 4%. Das Bundesland Tirol übertrifft Österreich als Vergleichsgröße um 5% und ist fast gleichauf mit der Schweiz (17%). Südtirol befindet sich mit 9% der Befragten, welche solcherlei Vorkommnisse bejahen, wie sehr oft in der Mitte zwischen dem Bundesland Tirol und dem Trentino. Die Europaregion an sich steht besser da als der EU-Durchschnitt. In der Europaregion bejaht einer von zehn Beschäftigten (10%), im letzten

Monat bzw. im letzten Jahr diskriminiert worden zu sein, im EU-Durchschnitt sind es 13%. Um einen Hinweis darauf zu erhalten, ob die unterschiedlichen Bewertungen von erlebten Benachteiligungen womöglich mit Herkunft, Sprache und Kultur (als Ausdruck von Vorstellungen, Einstellungen und Lebensspraxen verstanden) zusammenhängen, wird ein Chi-Quadrat-Test durchgeführt. Die Variable „Sprache, in der man denkt und die man am besten beherrscht“ wurde ausschließlich in Südtirol erhoben. Befragt man die verschiedenen Muttersprachler in Südtirol nach ihrer erlebten Benachteiligung, unterscheiden sich die Ergebnisse nicht signifikant voneinander, wiewohl die tendenziellen Einschätzungen doch den „großen“ Vorbildern aus Trentino bzw. Italien und dem Bundesland Tirol bzw. Österreich zu folgen scheinen.

Abbildung 14



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Spezialbetrachtung: Verschiedene Diskriminierungen

Tabelle 6

Wirtschaftszweig: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)			
Wirtschaftszweig	Landesteil	Ja	Nein
Verarbeitendes Gewerbe	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	11	90
	Trentino	8	92
	Europaregion gesamt	11	89
Handel	Bundesland Tirol	16	84
	Südtirol	7	93
	Trentino	4	96
	Europaregion gesamt	9	91

Öffentliche Verwaltung	Bundesland Tirol	14	86
	Südtirol	8	93
	Trentino	6	95
	Europaregion gesamt	9	92
Erziehung und Unterricht	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	8	92
	Trentino	6	95
	Europaregion gesamt	9	91
Gesundheits- und Sozialwesen	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	8	92
	Trentino	6	95
	Europaregion gesamt	9	91
Andere Dienstleistungen	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	8	92
	Trentino	6	95
	Europaregion gesamt	9	91

N: 2.982

Quelle: EWCS Euregio 2021

*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023

Die hier angeführten Wirtschaftszweige unterscheiden sich innerhalb der Europaregion allesamt in Bezug auf die Frage, ob die Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten am Arbeitsplatz diskriminiert worden sind, deutlich voneinander; sich nicht unterscheidende Wirtschaftszweige sind in der Tabelle 6 nicht angeführt.

Kennzeichnend ist die stets höchste Betroffenenrate im Bundesland Tirol und, fast immer, die durchgängige Mittelstellung Südtirols im Vergleich zum Trentino.

Gefühlte Diskriminierungen und Benachteiligungen wirken sich nicht nur auf den Ruf einer Branche und somit auf die

Entscheidung, dort überhaupt einzusteigen aus, sondern auch auf die Verweildauer in dieser: Wer Diskriminierungen erlebt, steigt über kurz oder lang eher aus dem Beruf aus, sofern Maßnahmen zur Verbesserung der Lage nichts gefruchtet haben, und kehrt nicht selten der gesamten Branche den Rücken. Gerade in Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, in dem bereits jetzt allerorten Personalmangel herrscht, sollte der Umstand, dass in der gesamten Europaregion fast jeder zehnte (9%) und insbesondere im Bundesland Tirol mehr als jeder sechste (15%) Beschäftigte über Diskriminierungserlebnisse berichtet, ein Alarmzeichen sein.

Tabelle 7

Berufshauptgruppen: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)			
Berufshauptgruppen	Landesteil	Ja	Nein
Führungskräfte	Bundesland Tirol	14	86
	Südtirol	4	96
	Trentino	3	97
	Europaregion gesamt	9	91
Akademische Berufe	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	9	91
	Trentino	6	94
	Europaregion gesamt	9	91
Techniker und gleichrangige Fachkräfte	Bundesland Tirol	18	83
	Südtirol	6	94
	Trentino	8	92
	Europaregion gesamt	10	90
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Bundesland Tirol	19	81
	Südtirol	10	90
	Trentino	4	96
	Europaregion gesamt	12	88
Hilfsarbeitskräfte	Bundesland Tirol	24	76
	Südtirol	12	88
	Trentino	3	97
	Europaregion gesamt	10	90

N: 2.992

Quelle: EWCS Euregio 2021

*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023

Bei den Berufshauptgruppen sind ebenfalls nur diejenigen angeführt, deren Antwortverhalten sich signifikant zwischen den Europaregionsgebieten unterscheidet. Im Bundesland Tirol sind Hilfsarbeiter am meisten von Diskriminierungen am Arbeitsplatz betroffen, fast jeder Vierte (24%) berichtet davon, in Südtirol mehr als jeder Zehnte (12%). Geradezu nicht vorhanden scheint Diskriminierung in dieser Berufsgruppe im Trentino zu sein: Nur 3% berichten von solchen Vorkommnissen im Jahr vor der Befragung. Grundsätzlich ist die Gruppe der Dienstleistungsberufe und Verkäufer im Bundesland Tirol stark betroffen: Fast jeder Fünfte (19%) berichtet von Diskriminierungserfahrungen, in Südtirol weniger (10%) und im Trentino kaum welche

(4%). Diese Gruppe ist von Diskriminierung am Arbeitsplatz am meisten betroffen – das wird dann verständlich, wenn man bedenkt, dass unangebrachtes Verhalten auch von Kunden oder Klienten ausgehen kann und Beschäftigte im Dienstleistungsbereich und Verkäufer naturgemäß mit am öftesten unmittelbaren Kundenkontakt haben. Eine gegenläufige Tendenz zeigt sich in der Gruppe der Techniker und gleichrangigen Fachkräfte: Zwar sind wie gewohnt die Werte in Nord- und Osttirol mit 18% deutlich höher als südlich des Brenners, allerdings geben Trentiner Beschäftigte in dieser Berufshauptgruppe öfter an, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben als ihre Arbeitskollegen in Südtirol.

Die drei untersuchten Altersgruppen geben signifikant unterschiedlich häufig an, dass sie sich diskriminiert fühlen; das gilt sowohl für gesamte Europaregion als auch für die einzelnen Europaregionsgebiete. Die Gruppe der jungen Beschäftigten unter 35 beklagt dabei am häufigsten eine Diskriminierung, mehr als jeder Zehnte (11%) gibt an, diese Erfahrung in

den zwölf Monaten vor der Befragung bereits gemacht zu haben. Das Bundesland Tirol weist quer durch alle Altersgruppen die höchsten zweistelligen Diskriminierungswerte auf (14-15%), Südtirol weniger hohe (8-11%) und das Trentino die geringsten (4-8%).

Tabelle 8

Alter: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)			
Altersgruppe	Landesteil	Ja	Nein
Unter 35	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	11	91
	Trentino	8	92
	Europaregion gesamt	11	89
35 bis 49	Bundesland Tirol	16	84
	Südtirol	7	93
	Trentino	4	96
	Europaregion gesamt	9	91
50 Jahre und älter	Bundesland Tirol	14	86
	Südtirol	8	93
	Trentino	6	95
	Europaregion gesamt	9	92
Gesamtsumme	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	8	92
	Trentino	6	95
	Europaregion gesamt	9	91

N: 4.435

Quelle: EWCS Euregio 2021

*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023



Tabelle 9

Altersgruppe: Unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz im Monat vor der Befragung (%)			
Altersgruppe	Landesteil	Ja	Nein
Unter 35	Bundesland Tirol	6	94
	Südtirol	3	98
	Trentino	2	98
	Europaregion gesamt	4	96
35 bis 49	Bundesland Tirol	2	98
	Südtirol	2	99
	Trentino	0	100
	Europaregion gesamt	1	99
50 Jahre und älter	Bundesland Tirol	2	98
	Südtirol	1	100
	Trentino	1	100
	Europaregion gesamt	1	99
Gesamtsumme	Bundesland Tirol	3	97
	Südtirol	1	99
	Trentino	1	99
	Europaregion gesamt	2	98

N: 2.962
 Quelle: EWCS Euregio 2021
 *Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023

Die drei Europaregionsgebiete unterscheiden sich hinsichtlich der Angabe von unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit beträchtlich – wenn auch auf einem vermeintlich niedrigen Niveau. Im Bundesland Tirol sind quer durch alle Altersgruppen 4% der Beschäftigten solcherlei Vorkommnissen ausgesetzt gewesen, in Südtirol und dem Trentino nur einer von hundert. Bestätigt wird die Vermutung, dass

unerwünschte sexuelle Avancen vor allem junge Beschäftigte treffen: 6% dieser Altersgruppe in Nord- und Osttirol geben an, im Monat vor der Befragung solcherlei Vorkommnissen ausgesetzt gewesen zu sein; in Südtirol sind es 3% und im Trentino nur 2 von 100 Beschäftigten. In den beiden älteren Altersgruppen gibt es deutlich weniger Betroffene. Bei der Frage, ob Männer oder Frauen mehr Diskriminierung am

Tabelle 10

Geschlecht: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)			
Geschlecht	Landesteil	Ja	Nein
Männlich	Bundesland Tirol	15	86
	Südtirol	5	95
	Trentino	4	96
	Europaregion gesamt	8	92
Weiblich	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	11	89
	Trentino	8	93
	Europaregion gesamt	11	89
Gesamt	Bundesland Tirol	15	85
	Südtirol	8	92
	Trentino	6	95
	Europaregion gesamt	9	91

N: 4.507
 Quelle: EWCS Euregio 2021
 *Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023

Arbeitsplatz erfahren, gibt es sowohl hinsichtlich der Geschlechter als auch hinsichtlich des Europaregionsgebietes deutliche Unterschiede. Von Kufstein bis Borghetto beantworten Frauen die Frage nach Diskriminierungserfahrungen in den zwölf Monaten vor der Befragung durchschnittlich öfter mit Ja als Männer. Innerhalb der Europaregion sieht es dann nochmal anders aus: Im Bundesland

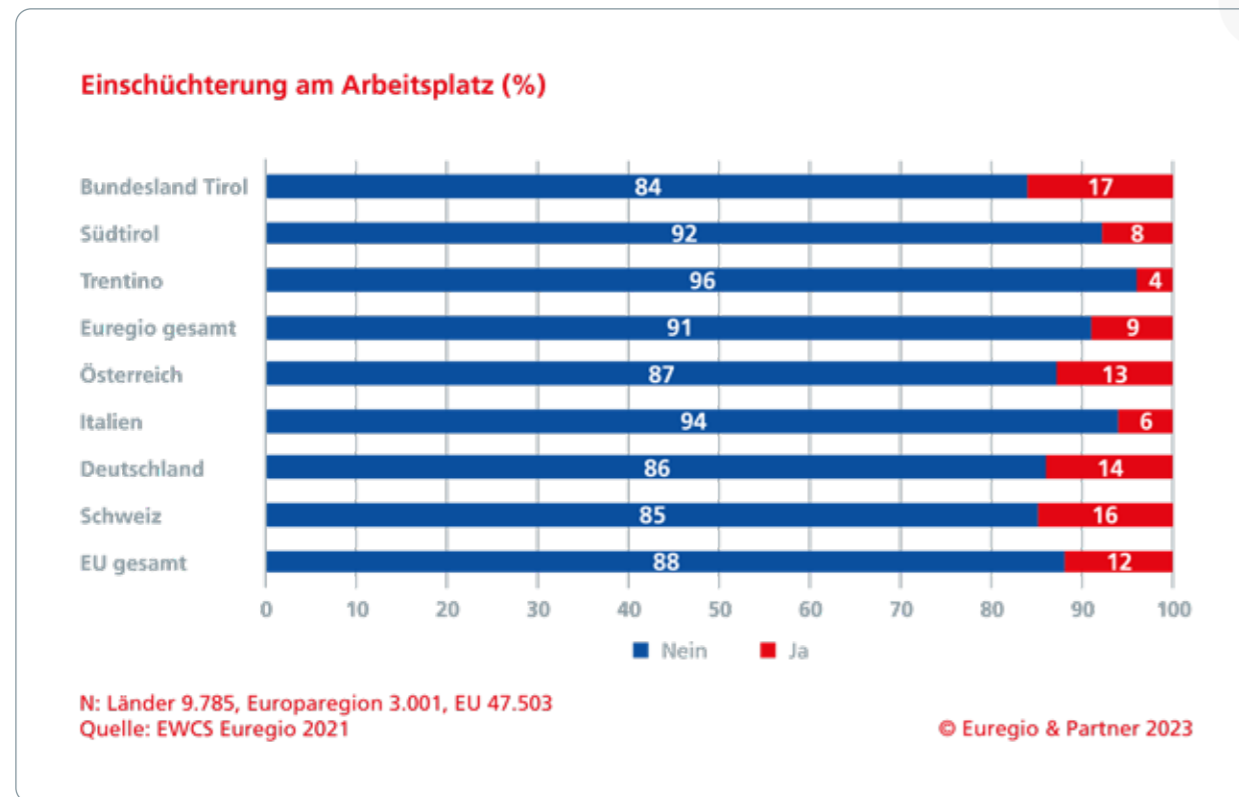
Tirol sind Männer und Frauen in punkto Diskriminierungserfahrungen gleichauf (jeweils 15%), in Südtirol und dem Trentino sind dagegen die Frauen diejenigen, die öfters diskriminierende Erfahrungen bejahen (im Trentino sogar doppelt so oft: 4% Männer und 8% Frauen), was ursächlich für den signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern ist.

Merkmal Einschüchterung am Arbeitsplatz

Einschüchterung oder aggressives Verhalten am Arbeitsplatz umfasst Gewalt, Beleidigungen, Belästigungen und Mobbing; mithin jene Verhaltensweisen, die absichtlich verletzen wollen. Dieses Verhalten muss nicht immer von Arbeitskollegen und Vorgesetzten ausgehen, es können auch Kunden, Klienten und andere Anspruchsgruppen wie Schüler Täter sein. Im Europaregionsvergleich gibt es große Unterschiede; trauriger Spitzenreiter ist mit

17% bejahenden Antworten wieder einmal das Bundesland Tirol. Südlich des Brenners scheint aggressives Verhalten am Arbeitsplatz weniger ausgeprägt zu sein, weniger als die Hälfte (in Südtirol 8%) und weniger als drei Viertel im Trentino (4%) geben an, einschüchterndes Verhalten im letzten Monat erlebt zu haben. Die mitteleuropäischen Staaten Österreich, Deutschland und die Schweiz verorten sich deutlich zweistellig (von 13% bis 16%) über dem italienischen Wert (6%).

Abbildung 15



*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

Tabelle 11

Geschlecht: Einschüchterung am Arbeitsplatz (%)			
Geschlecht	Landesteil	Ja	Nein
Männlich	Bundesland Tirol	16	85
	Südtirol	7	93
	Trentino	4	96
	Europaregion gesamt	9	92
Weiblich	Bundesland Tirol	18	82
	Südtirol	10	90
	Trentino	4	96
	Europaregion gesamt	11	89
Gesamt	Bundesland Tirol	17	84
	Südtirol	8	92
	Trentino	4	96
	Europaregion gesamt	9	91

N: 3.001

Quelle: EWCS Euregio 2021

*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023

Frauen sehen sich deutlich häufiger mit aggressivem Verhalten am Arbeitsplatz konfrontiert als Männer – das gilt durchschnittlich quer durch die Europaregion. Innerhalb der Europaregion gibt es die gewohnten deutliche Unterschiede zwischen den Landesteilen: Viele Betroffene im Bundesland Tirol (16% der Männer und 18% der Frauen), weniger in Südtirol (7% der Männer und 10% der Frauen) sowie 4% der Männer und 4% der Frauen im Trentino.

Europaregionsweit geben junge Beschäftigte unter 35 an, mehr Aggression am Arbeitsplatz als ihre älteren Arbeitskollegen zu erleben. Mehr als jeder Zehnte dieser Altersgruppe

(12%) berichtet von solcherlei Verhalten in den letzten 12 Monaten, in der zweiten Altersgruppe von 35 bis 49 Jahren und bei den Über-50-Jährigen sind es 9% respektive 8%. Vieles kann in eine solche Bewertung hineinspielen: Möglicherweise bildet sich hier eine tatsächliche Ungleichbehandlung Jüngerer ab, andererseits kann es bei dieser Altersgruppe vielleicht auch eine erhöhte Aufmerksamkeit dafür geben, dass manche Verhaltensweisen nicht in Ordnung sind. Die junge Generation könnte im Zuge der Umfrage auch einfach auskunftsfreudiger gegenüber fremden Interviewern am Telefon sein.

Tabelle 12

Alter: Einschüchterung am Arbeitsplatz (%)			
Alter	Landesteil	Nein	Ja
Unter 35	Bundesland Tirol	82	18
	Südtirol	92	8
	Trentino	93	7
	Europaregion gesamt	88	12
35 bis 49 Jahre	Bundesland Tirol	84	16
	Südtirol	91	9
	Trentino	98	2
	Europaregion gesamt	91	9
50 Jahre und älter	Bundesland Tirol	85	15
	Südtirol	92	8
	Trentino	96	4
	Europaregion gesamt	92	8
Gesamt	Bundesland Tirol	84	17
	Südtirol	92	8
	Trentino	96	4
	Europaregion gesamt	91	10

N: 3.001

Quelle: EWCS Euregio 2021

*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023

Tabelle 13

Wirtschaftszweig: Einschüchterung am Arbeitsplatz (%)			
Wirtschaftszweig	Landesteil	Nein	Ja
Land- und Forstwirtschaft	Bundesland Tirol	93	7
	Südtirol	94	6
	Trentino	100	0
	Europaregion gesamt	95	5
Verarbeitendes Gewerbe	Bundesland Tirol	91	10
	Südtirol	96	4
	Trentino	96	4
	Europaregion gesamt	94	6
Baugewerbe	Bundesland Tirol	88	12
	Südtirol	92	8
	Trentino	98	2
	Europaregion gesamt	93	7
Handel	Bundesland Tirol	78	22
	Südtirol	92	8
	Trentino	98	2
	Europaregion gesamt	87	13
*Verkehr und Lagerei	Bundesland Tirol	89	11
	Südtirol	94	6
	Trentino	77	23
	Europaregion gesamt	89	11
Hotellerie und Gastronomie	Bundesland Tirol	86	14
	Südtirol	92	9
	Trentino	98	2
	Europaregion gesamt	91	9

*Finanzdienstleistungen	Bundesland Tirol	83	17
	Südtirol	96	4
	Trentino	96	4
	Europaregion gesamt	90	10
Öffentliche Verwaltung	Bundesland Tirol	70	30
	Südtirol	91	9
	Trentino	94	6
	Europaregion gesamt	87	13
Erziehung und Unterricht	Bundesland Tirol	81	19
	Südtirol	94	7
	Trentino	98	2
	Europaregion gesamt	92	9
Gesundheits- und Sozialwesen	Bundesland Tirol	77	24
	Südtirol	80	20
	Trentino	90	10
	Europaregion gesamt	82	18
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Bundesland Tirol	87	13
	Südtirol	92	8
	Trentino	97	3
	Europaregion gesamt	93	7
Gesamtsumme	Bundesland Tirol	84	17
	Südtirol	92	8
	Trentino	96	4
	Europaregion gesamt	90	10

N: 2.986

Quelle: EWCS Euregio 2021

*Zu geringe Fallzahl für statistische Bewertung

*Abweichungen zum Summenwert 100 sind rundungsbedingt

© Euregio & Partner 2023

Der Arbeitsalltag eines im Baugewerbe Beschäftigten unterscheidet sich je nach Landesteil erheblich, wenn es um erlebte Aggression oder einschüchterndes Verhalten geht: Im Bundesland Tirol berichten 12%, dass sie entweder beleidigt, körperlich angegangen oder gemobbt worden sind, in Südtirol nur 8% und im Trentino gar nur 2% der Befragten.

Noch größere Unterschiede gibt es im Handel: Nördlich des Brenners und östlich des Toblacher Felds gibt mehr als jeder fünfte in diesem Wirtschaftszweig Beschäftigte an, Betroffener der obengenannten Vorkommnisse gewesen zu sein, in Südtirol sind es nur 8% und im Trentino gar nur 2%.

In der öffentlichen Verwaltung des Bundeslands Tirol gibt gar ein Drittel (30%) an, am Arbeitsplatz irgendeine Form von Aggression erlebt zu haben. Hierbei ist es wichtig zu betonen, dass aggressives Verhalten bei weitem nicht nur von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten ausgehen kann, sondern auch von Kunden und Klienten; zum anderen werden zu dieser Branche auch Ordnungs- und Sicherheitskräfte gezählt, deren Klientel sicher öfter als andere „Kunden“ aggressiv reagiert.

Beschäftigte in der Branche „Erziehung und Unterricht“, also zum Großteil Lehrpersonen und Pädagogen vom Kindergarten bis zur Universität (samt angeschlossenen Verwaltungsmitarbeitern) berichten ebenso von großen Unterschieden bei der erlebten Aggression: Im Bundesland Tirol berichtet fast jeder Fünfte über erlebte Einschüchterung (19%), in Südtirol sind es 7% und im Trentino nur 2%. Nichtsdestotrotz sind die Werte bei Südtiroler oder Trentiner Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutlich geringer.

Diese Zahlenverhältnisse wiederholen sich grundsätzlich im Wirtschaftszweig Gesundheit und Soziales; auch dies ein Bereich mit nicht immer einfacher Klientel und speziellen Anforderungen. Einschüchterung am Arbeitsplatz ist in allen Landesteilen der Euregio grundsätzlich höher als in den anderen Wirtschaftsbereichen, sogar das Trentino verzeichnet eine zweistellige Zahl an Beschäftigten (10%), die solcherlei erlebt haben. Im Bundesland Tirol ist fast jeder Vierte (24%), in Südtirol jeder Fünfte (20%) betroffen.

Bei den anderen Dienstleistungen sind ebenfalls die Beschäftigten Nord- und Osttirols jene, die am öftesten angeben, aggressives Verhalten am Arbeitsplatz zu erleben (13%), der Anteil an Betroffenen ist in Südtirol mit 8% und dem Trentino mit 3% deutlich geringer.

Schlußbetrachtung

Die soziale Unterstützung ist in der Europaregion mit 76 Punkten im EU-Durchschnitt (77) ausgeprägt; zwar liegt die Euregio damit vor Italien (73 Punkte), aber insgesamt hinter Österreich mit 81 Punkten. Innerhalb der Europaregion ist die Hilfsbereitschaft in allen Landesteilen gleich ausgeprägt: Arbeitskollegen helfen einander öfter als dies der Vorgesetzte tut. Diese soziale Unterstützung am Arbeitsplatz schätzen alle drei Landesteile der Europaregion gleich ein.

Am meisten unterstützen sich Handwerks- und verwandte Berufe (79 Punkte). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass in vielen kleineren Betrieben der Chef die gleiche Arbeit wie sein Angestellter macht und dass unmittelbar zusammengearbeitet werden muss, um rasch Ergebnisse zu erzielen.

Deutschsprachige Südtiroler erfahren deutlich mehr soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen oder Vorgesetzte (79 Punkte) als ihre italienischsprachigen Kollegen (71 Punkte). Ob dies struktureller Natur ist (es gibt bspw. mehr sich häufig unterstützende Handwerker in der deutschen Volksgruppe) oder auf kulturelle (Bewertungs-)Unterschiede zurückzuführen ist, müssen weitere Forschungen zeigen. Ein erfreuliches Ergebnis ist jedenfalls, dass sich Männer und Frauen von Kufstein bis nach Borghetto gleich häufig sozial unterstützt fühlen, ebenso gibt es keine Unterschiede bei den Wirtschaftszweigen und beim formalen Bildungsabschluss: Ob Pflichtschulabgänger oder Universitätsabsolvent – man unterstützt sich am Arbeitsplatz. Anders bei den Altersgruppen: Ältere Beschäftigte ab 50 erleben deutlich weniger soziale Unterstützung als jüngere Beschäftigte. Dies kann strukturelle Gründe haben. Ältere sind öfter Führungskräfte, die tendenziell weniger Unterstützung

erfahren, wie sich in der Betrachtung der Berufsgruppen zeigt. Andererseits kann es sein, dass ältere Beschäftigte eher zum alten Eisen gerechnet werden, sich also eine Unterstützung vermeintlich nicht mehr lohnt. Eine dritte Möglichkeit ist, dass ältere Arbeitnehmer häufig über soviel Wissen und Know-How verfügen, dass sie grundsätzlich weniger Hilfe als andere in Anspruch nehmen müssen bzw. andere diese im Zweifelsfall nicht leisten können, da sie nicht über das dazu nötige Wissen verfügen.

Anders sieht es bei Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz aus: Wiewohl die Europaregion als Ganze mit 9% unter dem EU-Durchschnitt von 11% ist, gibt es innerhalb der Euregio bei fast allen Formen von subjektiv als diskriminierend und übergreifend bewertetem Verhalten (z.B. Beleidigungen, Bedrohungen, Gewalt und unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche) ein deutliches Nord-Süd-Gefälle. Im Bundesland Tirol geben die Beschäftigten durch die Bank an, dass sie im vergangenen Jahr oder gar im Monat vor der Befragung solcherlei Vorkommnisse erleben mussten (15%). Im Gegensatz dazu beschwerten sich südlich des Brenners und vor allem südlich der Salurner Klause deutlich weniger Beschäftigte über dieselben Vorfälle.

Wie kann das sein? In der Wissenschaft soll man alle Erklärungsmöglichkeiten heranziehen, die plausibel erscheinen und diese prüfen. Die erste ist, dass es tatsächliche Unterschiede bei den sozialen Verhaltensweisen gibt. Demzufolge würden in der Innsbrucker Arbeitswelt allgemein ruppigere Sitten und ein rauerer Umgangston herrschen als in Bozen oder Trient, dies wirke sich dann auf die Bewertung aus.

Die zweite Hypothese wäre, dass die unterschiedliche Bewertung eine Frage der Wahrnehmung ist: Gerade in Gesellschaften, in denen die Vermeidung von Diskriminierung und Benachteiligung einen Wert an sich darstellt und das diesbezügliche Bewusstsein (auch medial) geschärft ist, würden Beleidigungen, Belästigungen usw. überhaupt erst als nennenswertes Problem wahrgenommen.

Betrachtet man die Situation in Südtirol als „Europaregion im Kleinen“, zeigt sich, dass zwar tendenziell mehr deutschsprachige Südtiroler angeben, irgendeine Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz im letzten Monat erfahren

zu haben (10%) als ihre italienischsprachigen Kollegen (6%), die Ergebnisse insgesamt aber nicht statistisch signifikant sind.

Hängen die Bewertungsunterschiede vom Wirtschaftszweig ab, in dem der Beschäftigte arbeitet? Die Antwort ist verzwickelt. Betrachtet man längere Zeiträume („Diskriminierungserfahrungen im Jahr vor der Befragung“), dann zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. In manchen Branchen scheint es europaregionsweit gleich gut oder schlecht zu laufen, in anderen Branchen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Landesteilen. Apropos: Gerade in Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, in dem bereits jetzt allerorten Personalmangel herrscht, sollte der Umstand, dass in der gesamten Europaregion fast jeder zehnte (9%) und insbesondere im Bundesland Tirol mehr als jeder sechste (15%) Beschäftigte über Diskriminierungserlebnisse berichtet, ein Weckruf sein.

Die drei untersuchten Altersgruppen geben signifikant unterschiedlich häufig an, dass sie sich im letzten Jahr am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt haben; das gilt sowohl für gesamte Europaregion als auch für die einzelnen Europaregionsgebiete. Die Gruppe der jungen Beschäftigten unter 35 beklagt dabei am häufigsten eine Diskriminierung, mehr als jeder Zehnte (11%) gibt an, diese Erfahrung in den zwölf Monaten vor der Befragung bereits gemacht zu haben. Möglicherweise erleben junge Arbeitnehmer tatsächlich mehr diskriminierende Vorfälle, weil sie neu im Betrieb sind und manche Arbeitskollegen, Vorgesetzte und Kunden meinen, sich ihnen gegenüber mehr herausnehmen zu können als gegenüber älteren Angestellten. Es könnte auch sein, dass die junge Generation mehr Bewusstsein für das Unangemessene eines solchen Verhaltens hat; vielleicht ist das Ergebnis aber auch einer größeren Offenheit, mit fremden Interviewern am Telefon über solche Vorkommnisse zu sprechen, geschuldet.

Frauen fühlen sich in der gesamten Europaregion durchschnittlich öfter benachteiligt als Männer. Mit 11% bejaht mehr als jede zehnte Beschäftigte die Frage, ob sie sich in den letzten 12 Monaten am Arbeitsplatz diskriminiert

gefühlt hat, während es bei den Männern nur 8% sind. Diese Durchschnittswerte gehen deutlich auseinander, wenn man die einzelnen Landesteile betrachtet: Auch hier wieder das Nord-Süd-Gefälle, wobei im Bundesland Tirol beide Geschlechter sich gleich häufig diskriminiert fühlen (zu 15%). Die wahren Unterschiede zeigen sich südlich des Brenners: Während sich in Südtirol deutlich mehr Frauen als Männer diskriminiert fühlen (5% respektive 11%), im Trentino sind es 4% der Männer und 8% der Frauen).

Fruchtbringender als die Frage nach der Ursache von Bewertungsmustern (mehr tatsächliche Vorkommnisse, kulturelle oder strukturelle Gründe?) ist die Frage, ob sich Unternehmen oder Organisationen benachteiligendes Verhalten unter ihren Mitarbeitern bzw. von Seiten der Chefetage überhaupt leisten können?

Wenn in der Belegschaft diskriminierende Verhaltensweisen über einen längeren Zeitraum vorkommen, wirkt sich das nämlich negativ auf die Leistung des Unternehmens oder der Organisation aus. Das wird dann verständlich, wenn man bedenkt, dass betroffene Mitarbeiter psychische Ressourcen wie Aufmerksamkeit oder Konzentration, die eigentlich zur Aufgabenbewältigung im Sinne des Unternehmens eingesetzt werden sollten, für Emotionsregulation aufwenden müssen. Hält die diskriminierende Schiefelage an, fühlt sich der Mitarbeiter vom Unternehmen nicht geschützt, sinkt die Motivation und manche Mitarbeiter wählen persönliche Bewältigungsstrategien, die allesamt nachteilig für das Unternehmen sind: Krankenstände werden häufiger und Arbeitsplatzwechsel wahrscheinlicher. Beides ist mit Kosten für den Betrieb verbunden.

Gerade in Branchen mit intensivem Kundenkontakt wie Erziehung und Unterricht oder dem Gesundheits- und Sozialwesen können Benachteiligungen und Diskriminierungen sehr wohl auch von den Kunden oder Klienten der Dienste ausgehen („schwierige“ Patienten, Schüler und Eltern) und für ein schlechtes soziales Klima unter den Mitarbeitern sorgen. Hier sind die Betriebe gefragt: Schaffen sie es, unterstützende Maßnahmen anzubieten, die im Idealfall solcherlei Vorkommnisse gar nicht erst

einreißen bzw. vor allem sich nicht etablieren lassen? Hierbei kann man zwei Ebenen der Vorsorge unterscheiden, Verhaltensprävention auf der Ebene des einzelnen Mitarbeiters und Verhältnisprävention auf organisationaler Ebene: In Schulungen lernen Mitarbeiter beispielsweise angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit schwierigen Klienten, in Supervisionen können sie ihre beruflichen Herausforderungen systematisch analysieren und daraus lernen. Auf der Verhältnisebene könnte z.B. ein angemessener Personalschlüssel für eine entspanntere Arbeitsatmosphäre sorgen ein Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung eingerichtet werden, was nachweislich (Skeries und Zink, in Ulich 2007: 541) Krankenstände deutlich verringert. Ein möglichst guter sozialer Umgang im Unternehmen ist also nicht nur aus menschenfreundlichen Erwägungen anzustreben, ein solcher zahlt sich auch wirtschaftlich aus. Patterson und West (2005) haben in ihrer Studie nachgewiesen, dass es einen kausalen Zusammenhang zwischen der Güte des affektiven Organisationsklimas und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen gibt- je besser das soziale Klima, desto besser sind die Arbeitsleistungen, die Motivation und die Verbundenheit mit dem Unternehmen und desto weniger Fehltag sind zu verzeichnen. Ein guter sozialer Umgang sollte also sowohl von privaten Firmen als auch von öffentlichen Arbeitgebern allein schon im Interesse ihres guten Funktionierens angestrebt werden.

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

Literaturverzeichnis

Brosius, F. (2013). SPSS 21. Heidelberg (u.a.): mitp Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH

Dorsch, F., Wirtz, M. A., Strohmer, J. (Hrsg.).(2017). Dorsch—Lexikon der Psychologie (18., überarbeitete Auflage). Bern: Hogrefe.

Eurofound (2021). Seventh European Working Conditions Survey- Overview Report. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

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

Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, Niclas (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer- Verlag GmbH an der ETH [u.a.].

Patterson, M. G , West, M. A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. Journal of Organizational Behaviour, Vol. 26/4. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.312> (Stand: 20)

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

Anhang

A.1 Kreuztabellen

Untersuchtes Merkmal	Chi- Quadrat x2	Frei- heits- grade df	Signifikanz p< ,...
Abbildung 1: Ihre Kollegen helfen Ihnen oder unterstützen Sie (%)	22,253a	4	,000
Abbildung 2: Ihr Vorgesetzter hilft Ihnen oder unterstützt Sie (%)	3,676a	4	,452
Abbildung 3: Nur Selbstständige: Ihre Kollegen oder jemand mit Ihren Fähigkeiten helfen Ihnen oder unterstützen Sie (%)	624783,919	12	,000
Abbildung 8: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)	80,142	2	,000
Abbildung 9: Verbale Beleidigung oder Bedrohungen am Arbeitsplatz im Monat vor der Befragung (%)	72,037	2	,000
Abbildung 10: Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche am Arbeitsplatz im Monat vor der Befragung (%)	21,371	2	,000
Abbildung 11: Mobbing, Belästigung, Gewalt am Arbeitsplatz in den vergangenen 12 Monaten (%)	79,999	2	,000
Abbildung 13: Erlebte Benachteiligung (%)	108,928	2	,000
Abbildung 14: Südtirol: Erlebte Benachteiligung nach Sprache, in der gedacht und die am besten beherrscht wird (%)	5,847	4	,211

Tabelle 6:
Wirtschaftszweig: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3,094	2	,213
Verarbeitendes Gewerbe	3,031	2	,001
Baugewerbe	2,626	2	,269
Handel	10,025	2	,007
Verkehr und Lagerei	1,735	2	,420
Hotellerie und Gastronomie	3,995	2	,136
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	18,737	2	,000
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	9,204	2	,010
Erziehung und Unterricht	12,827	2	,002
Gesundheits- und Sozialwesen	8,446	2	,0150
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	10,076	2	,006

Tabelle 7:
Berufshauptgruppe: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)

Führungskräfte	13,123	2	,001
Akademische Berufe	17,479	2	,000
Techniker und gleichrangige Fachkräfte	17,009	2	,000
Bürokräfte und verwandte Berufe	1,202	2	,548
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	20,893	2	,000
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	,864	2	,649
Handwerks- und verwandte Berufe	1,848	2	,397
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2,105	2	,349
Hilfsarbeitskräfte	15,769	2	,000

Tabelle 8:
Altersgruppe: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)

unter 35	11,733	2	,003
35 bis 49 Jahre	51,853	2	,000
50 Jahre und älter	21,632	2	,000

Tabelle 9:
Alter: Unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz im Monat vor der Befragung (%)

unter 35	9,116	2	,010
35 bis 49 Jahre	6,051	2	,0490
50 Jahre und älter	3,706	2	,157

Tabelle 10:
Geschlecht: „Wurden Sie in den vergangenen 12 Monaten jemals am Arbeitsplatz diskriminiert?“ (%)

Mann	74,7732	2	,000
Frau	18,976	2	,000

Tabelle 15:
Einschüchterung am Arbeitsplatz (%)

	96,483	2	,000
--	--------	---	------

Tabelle 11:
Geschlecht: Einschüchterung am Arbeitsplatz (%)

Mann	50,009	2	,000
Frau	46,166	2	,000

Tabelle 12: Alter: Einschüchterung am Arbeitsplatz (%)				
Unter 35	21,348	2	,000	
35 bis 49 Jahre	45,488	2	,000	
50 Jahre und älter	27,719	2	,000	
Tabelle 13: Wirtschaftszweig Einschüchterung am Arbeitsplatz (%)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,302	2	,316	
Verarbeitendes Gewerbe	5,423	2	,066	
Baugewerbe	6,311	2	,043	
Handel	24,634	2	,000	
Verkehr und Lagerei	3,022	2	,221	
Hotellerie und Gastronomie	4,913	2	,086	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6,644	2	,036	
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	12,480	2	,002	
Erziehung und Unterricht	22,514	2	,000	
Gesundheits- und Sozialwesen	6,371	2	,041	
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	10,708	2	,005	

Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

A.2 Varianzanalyse

Untersuchtes Merkmal	Quadratsumme	Freiheitsgrade df	Mittel der Quadrate	F-Wert	Signifikanz p < ,...
Abbildung 5: Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	1035,247	2	517,624	0,947	,388
Abbildung 6: Abbildung 6: Südtirol: Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz nach Sprache, die am besten beherrscht wird (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	34,781	4	8,695	10,284	,000
Tabelle 2: Wirtschaftszweige: Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	8044,521	10	804,452	1,473	,143
Tabelle 3: Berufshauptgruppe: Merkmal Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	20213,289	9	2245,921	4,144	,000
Tabelle 4: Geschlecht: Merkmal Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	0,198	1	0,198	0,226	,635
Abbildung 7: Alter: Merkmal Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	1443,230	3	1003,354	2,4548	,000
Abbildung 5: Bildungsabschluss: Merkmal Soziale Unterstützung (0 = gar keine, 100 = ausgezeichnet) (MW)	15727,328	2	7863,664	14,486	,000

Quelle: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

