

Autonomie und Mitwirkung am Arbeitsplatz in der Euregio EWCS-Studie 2025 Tirol, Südtirol, Trentino

EWCS Tyrol ITAT-62-007

Interreg Italia–Österreich
Co-funded by the European Union
AK Tirol
AFI IPL
AGENZIA DEL LAVORO

Vorwort der Präsidenten

Angesichts der positiven Erfahrungen der Vergangenheit wird die Zusammenarbeit zwischen der AK Tirol, dem AFI-IPL Bozen und der Arbeitsagentur Trentino im Rahmen eines gemeinsamen, von der EU durch das Programm Interreg Italien-Österreich finanzierten Projekts fortgesetzt.
Bei dieser Initiative befragten die drei Partner 2.250 Erwerbstätige im Euregio-Raum Tirol-Südtirol-Trentino zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen und zogen dabei die EWCS-Methodik (*European Working Conditions Survey*), die von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) entwickelt wurde, heran. Dieser methodische Ansatz ermöglicht es, im Zuge der Auswertung der Ergebnisse nicht nur den lokalen Kontext zu verstehen, sondern die gewonnenen Erkenntnisse auch in einen breiteren europäischen Vergleichsrahmen einzuordnen.
Der vorliegende Bericht, der dritte dieser Reihe, befasst sich mit der Autonomie von Erwerbstätigen und betrachtet diese in einem breiten Kontext, der auch die Formen und das Ausmaß ihrer Mitwirkung an der Unternehmensentwicklung umfasst. Die Studie konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte: Zunächst wird das Ausmaß der Autonomie von Erwerbstätigen anhand zusammengesetzter Indizes dargestellt, die einen unverzerrten Vergleich zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen ermöglichen. Parallel dazu werden die Einbindung der Erwerbstätigen in die betriebliche Organisation und ihre Entscheidungsspielräume untersucht, stets mit Blick auf den Vergleich zwischen unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit. Um einen aussagekräftigen Vergleich zu ermöglichen, werden die Ergebnisse nach Regionen innerhalb der Makroregion Euregio ausgewertet und zudem den wichtigsten nationalen Vergleichsräumen der Europäischen Union gegenübergestellt: Italien und Österreich.



Erwin Zangerl
Präsident Arbeiterkammer Tirol



Stefano Mellarini
Präsident der AFI-IPL Bozen



Riccardo Salomone
Präsident der Arbeitsagentur Trient

Index

Vorwort der Präsidenten . . . 3

Einleitung Warum die Autonomie bei der Arbeit betrachten? . . . 7

1. Autonomie am Arbeitsplatz: Was ist sie und wie wird sie gemessen? . . . 9
1.1 Die eigene Arbeit organisieren . . . 10
1.2 Mitsprache und Mitwirkung an Entscheidungen . . . 11
1.3 Gesamtindex der organisatorischen Autonomie . . . 12
1.4 Vom Gesamtindex getrennt geführte Dimensionen . . . 13
1.5 Die Bedeutung, die der Möglichkeit zur Eigeninitiative beigemessen wird . . . 15
1.6 Untersuchte Erwerbstätige und Auswertungskriterien . . . 15

2. Gesamtbild der Autonomie in der Euregio . . . 17
2.1 Gesamtniveau der organisatorischen Autonomie . . . 17
2.2 Die beiden Säulen der Autonomie . . . 18
2.3 Unselbstständige und Selbstständige . . . 19
2.4 Eine hohe Autonomie bedeutet nicht, dass es keine Einschränkungen gibt . . . 21
Zusammenfassung . . . 22

3. Ein regionaler Vergleich . . . 23
3.1 Zusammensetzung nach beruflicher Stellung . . . 23
3.2 Gesamtautonomie . . . 23
3.3 Regionale Unterschiede bei den Unselbstständigen . . . 25
3.4 Regionale Unterschiede bei den Selbstständigen . . . 28
Zusammenfassung . . . 29

4. Autonomie und individuelle Merkmale . . . 30
4.1 Männer und Frauen . . . 30
4.2 Altersgruppen . . . 31
4.3 Bildungsgrad . . . 33
Zusammenfassung . . . 36

5. Autonomie und Stellung im Produktionssystem . . . 37
5.1 Autonomie bei den verschiedenen Berufsgruppen . . . 38
5.2 Autonomie in den Wirtschaftszweigen . . . 40
5.3 Beruf und Wirtschaftszweig: eine gemeinsame Betrachtung . . . 43
Zusammenfassung . . . 45

6. Die Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird, und ihr Zusammenhang mit der operativen Autonomie . . . 46
6.1 Wie wichtig ist die Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln? . . . 47
6.2 Bedeutung der Eigeninitiative und operative Autonomie: zwei miteinander verbundene, aber unterschiedliche Dimensionen . . . 48
6.3 Ein weitgehend geteilter Wert, stärker differenzierte Autonomieniveaus . . . 49
Zusammenfassung . . . 50

7. Über den Gesamtindex hinaus . . . 51
7.1 Entscheidungsautonomie der Unselbstständigen . . . 51
7.2 Direkte Beteiligung und formelle Mitwirkung der Unselbstständigen . . . 55
7.3 Teamarbeit und Autonomie der Gruppe . . . 59
7.4 Entscheidungen der Selbstständigen . . . 63
7.5 Positive Wahrnehmung der Arbeit und Wertekonsistenz . . . 65
Zusammenfassung . . . 69

8. Schlussfolgerungen . . . 71

Hinweis zur Methodik . . . 74

Literaturverzeichnis . . . 75

Einleitung

Warum die Autonomie bei der Arbeit betrachten?

Wie viel Spielraum haben Menschen, ihre Arbeit selbst zu gestalten, Lösungen vorzuschlagen und Einfluss auf die sie betreffenden Entscheidungen zu nehmen? Die Antwort auf diese Frage hilft nicht nur zu verstehen, wie eine Tätigkeit ausgeübt wird, sondern auch, welche Position die Erwerbstätigen innerhalb der Organisation einnehmen.

Autonomie ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeitsqualität. Wenn man über Entscheidungsspielraum verfügt, kann man seine Tätigkeiten an die eigenen Kompetenzen anpassen, auf Unvorhergesehenes reagieren, Lösungen ausprobieren und das im Laufe der Zeit erworbene Wissen besser nutzen. Ist die Arbeit dagegen Schritt für Schritt streng festgelegt, kann sich der Spielraum für Eigeninitiative selbst bei Tätigkeiten verringern, die hohe Kompetenzen erfordern oder mit erheblicher Verantwortung verbunden sind. Jede Tätigkeit findet unter technischen, organisatorischen und zwischenmenschlichen Rahmenbedingungen statt. Die Autonomie zu betrachten, bedeutet daher, den innerhalb dieser Rahmenbedingungen wahrgenommenen Handlungsspielraum zu bewerten: Inwieweit können Erwerbstätige ihre Aufgaben selbst organisieren, eigene Ideen umsetzen, Gehör finden und an Entscheidungen mitwirken, die sich auf die Arbeit und das organisatorische Umfeld auswirken? Diese Sichtweise geht über die bloße Unterscheidung zwischen unselbstständiger und selbständiger Tätigkeit hinaus. Eine unselbstständig erwerbstätige Person kann über großen Spielraum hinsichtlich der Methoden, der Zeiteinteilung und der mit ihrer Tätigkeit verbundenen Entscheidungen verfügen; ebenso kann eine selbstständig erwerbstätige Person unter Bedingungen arbeiten, die stark von Kundinnen und Kunden, Auftraggebenden, dem Markt oder der Produktionsstruktur beeinflusst werden.

Autonomie nimmt zudem verschiedene Formen an. Die Freiheit bei der praktischen



Organisation der Tätigkeiten kann mit einer begrenzten Mitsprache bei allgemeineren Entscheidungen einhergehen, die Teilnahme an Besprechungen kann unterschiedlich intensive Möglichkeiten des Austauschs bieten, ein Team kann über großen Spielraum bei der Aufgabenverteilung verfügen, aber weniger Autonomie bei der Zeiteinteilung oder der Wahl der Teamleitung haben. Aus diesen Gründen betrachtet der Bericht Autonomie als ein mehrdimensionales Phänomen, das sich aus miteinander verbundenen, aber dennoch voneinander getrennten Aspekten zusammensetzt. Dabei geht es sowohl um die Kontrolle über die tägliche Arbeit als auch um die Möglichkeit, Ideen einzubringen, Entscheidungen zu beeinflussen und an den Abläufen der Organisation mitzuwirken.

Die Analyse bezieht die im Rahmen der EWCS-Euregio-Erhebung in den Regionen Tirol, Trentino und Südtirol befragten Erwerbstätigen ein. Die Autonomie wird in ihrer Gesamtheit sowie im Zusammenhang mit der beruflichen Stellung (Unselbstständige oder Selbstständige), der Region, dem Geschlecht, dem Alter, dem Bildungsgrad, der Berufsgruppe und dem Wirtschaftszweig betrachtet. Diese Dimensionen werden als Elemente interpretiert, die die Einordnung der Erwerbstätigen und die Merkmale der ausgeübten Tätigkeiten beschreiben. Die Interpretation führt vom Gesamtbild über die Unterschiede zwischen beruflichen Positionen und Regionen zu den individuellen Merkmalen und der Einordnung in das Produktionssystem und betrachtet schließlich die Bedeutung, die der Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln, beigemessen wird, sowie die verschiedenen Formen von Entscheidung und Mitwirkung. Das Ziel besteht nicht darin, Ranglisten von Regionen oder Berufen zu erstellen, sondern unterschiedliche Konstellationen zu erkennen und zu verstehen, welche Dimensionen die beobachteten Erfahrungen am stärksten prägen. Die Assoziationen werden deskriptiv interpretiert, wobei die Zusammensetzung der Gruppen und die interne Variabilität berücksichtigt werden.



Ein spezieller Schwerpunkt betrifft das Verhältnis zwischen operativer Autonomie und der Bedeutung, die der Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln, beigemessen wird. Die beiden Informationen werden als getrennte, aber miteinander verbundene Dimensionen analysiert: Die erste beschreibt den wahrgenommenen Spielraum für operative Autonomie, die zweite den Wert, der der Eigeninitiative beigemessen wird. Der Vergleich ermöglicht festzustellen, in welchem Maß die beiden Dimensionen miteinander assoziiert sind, ohne ihre arithmetische Differenz als Maß für gewünschte Autonomie oder Angemessenheit zu interpretieren.

1. Autonomie am Arbeitsplatz: Was ist sie und wie wird sie gemessen?

In dem Bericht wird die Autonomie anhand von zwei grundlegenden Dimensionen betrachtet. Die erste Dimension betrifft die Kontrolle über die konkrete Arbeitsgestaltung, d. h. die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wie die Aufgaben erledigt werden sollen. Die zweite Dimension betrifft die Möglichkeit zur Mitsprache, also Ideen und Standpunkte zu äußern, Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, die die eigene Arbeit und das organisatorische Umfeld betreffen, und an Verbesserungsprozessen mitzuwirken. Die beiden Dimensionen können Hand in Hand gehen, aber auch auseinanderlaufen.

Diese Unterscheidung stützt sich auf etablierte Erkenntnisse, deckt sich jedoch nicht mit den entsprechenden Operationalisierungen. Im Modell von Karasek (1979) ist die *Entscheidungsfreiheit* ein weiter gefasster Begriff, der sowohl die Entscheidungsbefugnis als auch die Möglichkeit umfasst, Kompetenzen einzusetzen und weiterzuentwickeln. Der in diesem Bericht verwendete Index der operativen Autonomie bezieht sich hingegen vor allem auf den Ermessensspielraum bei der Ausführung der Arbeit. Auch das Modell der Arbeitsmerkmale von Hackman und Oldham (1976) misst der Autonomie eine zentrale Rolle bei, verstanden als Grad an Freiheit, Unabhängigkeit und Ermessensspielraum bei der Arbeitsplanung und der Wahl der Vorgehensweisen. Dieser Ansatz ähnelt konzeptionell der in diesem Bericht betrachteten Dimension der operativen Autonomie, deckt sich jedoch nicht mit der spezifischen Operationalisierung, die hier auf der Grundlage der EWCS-Items vorgenommen wurde. Die Literatur zum Thema *Employee Voice* befasst sich schließlich mit der Möglichkeit, Ideen zu äußern und



Einfluss auf die Funktionsweise der Organisation zu nehmen (Wilkinson, Barry und Morrison, 2020).

Die EWCS 2024 bekräftigt diesen Ansatz: Im Eurofound-Rahmenkonzept zur Arbeitsqualität umfasst die Dimension *skills and discretion* sowohl den Ermessensspielraum bei der Wahl der Methoden, der Reihenfolge der Aufgaben und des Arbeitstempos als auch die Mitwirkung an der Organisationsentwicklung, d. h. die Möglichkeit, Wissen und Erfahrung in Verbesserungsprozesse einzubringen (Eurofound, 2026). Die Unterscheidung zwischen der Kontrolle über die Ausführung der Arbeit und der Möglichkeit, Einfluss auf die Organisation zu nehmen, steht somit auch im Einklang mit dem jüngeren europäischen Bezugsrahmen.

Die verwendeten Indikatoren basieren auf den Antworten der Erwerbstätigen und beschreiben somit die Autonomie, wie sie aus deren eigener Arbeitserfahrung hervorgeht. Sie stellen keine eigenständige Erfassung der formalen Merkmale der Tätigkeit oder des Organisationsmodells dar: Etwaige Abweichungen zwischen der angegebenen Erfahrung und den formalen Strukturen lassen sich anhand dieser Daten nicht überprüfen.

1.1 Die eigene Arbeit organisieren

Die operative Autonomie beschreibt die Möglichkeit, drei Aspekte der täglichen Tätigkeit selbst zu wählen oder anzupassen: die Reihenfolge der Aufgaben, die Arbeitsmethoden sowie das Tempo bzw. die Geschwindigkeit, mit der die Arbeit ausgeführt wird. Die drei Items sind in einem einzigen Index zusammengefasst, der sowohl für Unselbstständige als auch für Selbstständige gilt. Der Index misst somit eine spezifische Form des *Handlungsspielraums* bei Arbeitsaufgaben und sollte nicht als gleichbedeutend mit dem umfassenderen Konstrukt der *Entscheidungsfreiheit* interpretiert werden, das in der Literatur zur Arbeitskontrolle[1] verwendet wird.

Die operative Autonomie wird als eine Ressource der Arbeit innerhalb eines umfassenderen Rahmens organisatorischer Bedingungen verstanden. Regeln und Verfahren können mit Entscheidungsspielräumen bei der Umsetzung einhergehen, während ein hohes Maß an Ermessensspielraum mit unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten verbunden sein kann. Aus diesem Grund betrachtet der Bericht die operative Autonomie gemeinsam mit den anderen Dimensionen der Arbeit und leitet aus dem operativen Indexwert allein kein Gesamturteil über die Qualität einer beruflichen Stellung ab.



[1] Der Index wird auf einer Skala von 0 bis 100 ausgedrückt, die durch eine analytische Umwandlung der Antworten ermittelt wird: 0 und 100 entsprechen den Extremwerten der verwendeten Kodierung, und höhere Werte weisen auf einen größeren operativen Ermessensspielraum hin. Die Skala dient dazu, die Antworten auf eine gemeinsame Skala zu übertragen; die Punktzahl ist weder als Prozentsatz noch als extern validierter Schwellenwert zu interpretieren.

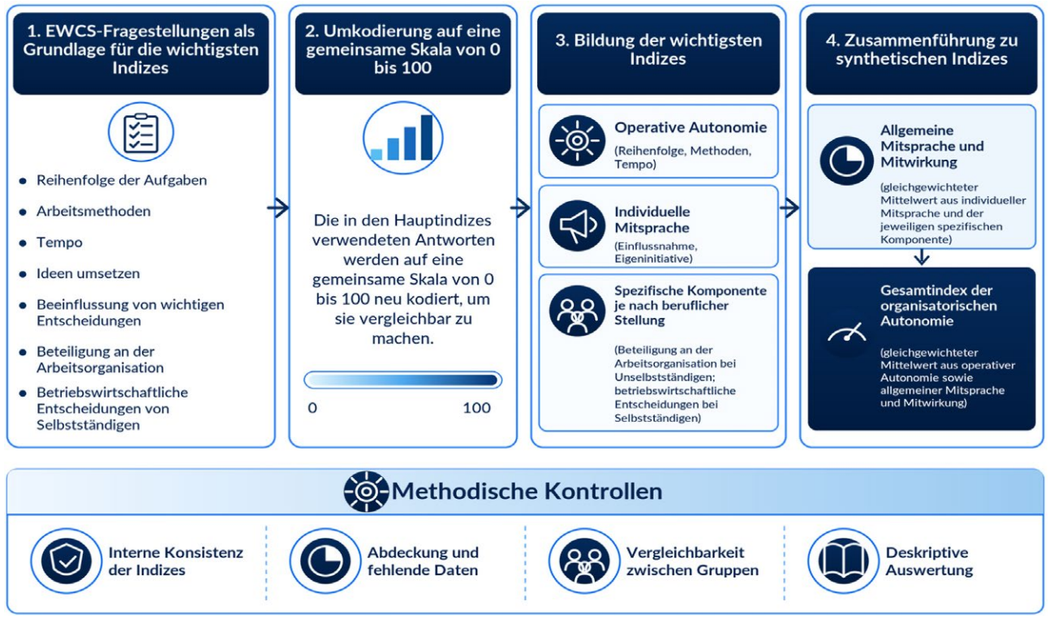
1.2 Mitsprache und Mitwirkung an Entscheidungen

Die zweite Dimension betrifft die Möglichkeit der Mitsprache und Einflussnahme auf Entscheidungen. Im vorliegenden Bericht bezeichnet der Begriff Mitsprache allgemein die Möglichkeit von Erwerbstätigen, Ideen und Standpunkte einzubringen und Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen. Der Index der individuellen Mitsprache misst eine spezifische Komponente anhand von zwei Fragen, die sowohl für Unselbstständige als auch für Selbstständige gelten: die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen und wichtige Entscheidungen bezüglich der eigenen Arbeit zu beeinflussen. Höhere Werte deuten somit auf einen wahrgenommenen Spielraum für Eigeninitiative und individuellen Einfluss hin.

Zur Vervollständigung der Messung wird die individuelle Mitsprache um eine berufsspezifische Komponente ergänzt. Bei den Unselbstständigen wird die Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation und -abläufe berücksichtigt; bei den Selbstständigen die Möglichkeit, die wichtigsten Entscheidungen über die Führung der eigenen Tätigkeit zu treffen. Die Fragen unterscheiden sich, da Unselbstständige und Selbstständige ihre Autonomie unter unterschiedlichen organisatorischen Bedingungen ausüben; im Bericht werden sie als konzeptionell vergleichbare Komponenten verwendet, ohne jedoch als gleichwertige Messgrößen betrachtet zu werden.

Die individuelle Mitsprache und die berufsspezifische Komponente fließen in den Index für allgemeine Mitsprache und Mitwirkung ein. Abbildung 1 veranschaulicht den Weg von den Fragen des Fragebogens bis zur Bildung der Indizes; Tabelle 1 fasst deren Inhalt und Anwendungsbereich zusammen.

Abbildung 1
Von den Fragen zu den Indizes



Hinweis: Die Abbildung veranschaulicht die Bildung der wichtigsten Indizes, die in diesem Bericht verwendet werden.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Tabelle 1
Aufbau der wichtigsten Indizes

Index	Was wird gemessen?	Für wen gilt der Index?
Operative Autonomie	Festlegung der Reihenfolge der Aufgaben, Methoden und des Tempos	Unselbstständige und Selbstständige
Individuelle Mitsprache	Möglichkeit, Ideen umzusetzen und Entscheidungen zu beeinflussen	Unselbstständige und Selbstständige
Berufsspezifische Komponente	Beteiligung an der Arbeitsorganisation oder Entscheidungen über die Führung der eigenen Tätigkeit	Unterschiedlich für Unselbstständige und Selbstständige
Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	Zusammenführung von individueller Mitsprache und berufsspezifischer Komponente	Unselbstständige und Selbstständige
Allgemeine organisatorische Autonomie	Zusammenführung von operativer Autonomie sowie Mitsprache und Mitwirkung	Unselbstständige und Selbstständige

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

1.3 Gesamtindex der organisatorischen Autonomie

Der Gesamtindex fasst den wahrgenommenen Handlungsspielraum am Arbeitsplatz in einer einzigen Punktzahl zusammen. Er besteht aus zwei Säulen, die das gleiche Gewicht haben[2]:

a) operative Autonomie, d. h. die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wie die Aufgaben organisiert werden sollen;
b) allgemeine Mitsprache und Mitwirkung, d. h. die Möglichkeit, Ideen umzusetzen, Entscheidungen zu beeinflussen und das eigene Arbeitsumfeld mitzugestalten.

Die gleiche Punktzahl im Gesamtindex kann sich aus unterschiedlichen Kombinationen der beiden Säulen ergeben: Eine erwerbstätige Person kann über großen Spielraum bei den Aufgaben und weniger Einfluss auf Entscheidungen verfügen oder das gegenteilige Profil aufweisen. Der Gesamtindex dient somit der zusammenfassenden Beschreibung und sollte nicht als eindimensionale Skala interpretiert werden. Die beiden Säulen stehen für unterschiedliche Aspekte der Autonomie, und ihr gleichgewichtiger Mittelwert stellt eine transparente Konvention dar, nicht jedoch eine empirische Schätzung optimaler Gewichte. Aus diesem Grund wird der Gesamtindex stets gemeinsam mit der operativen Autonomie sowie der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung interpretiert.

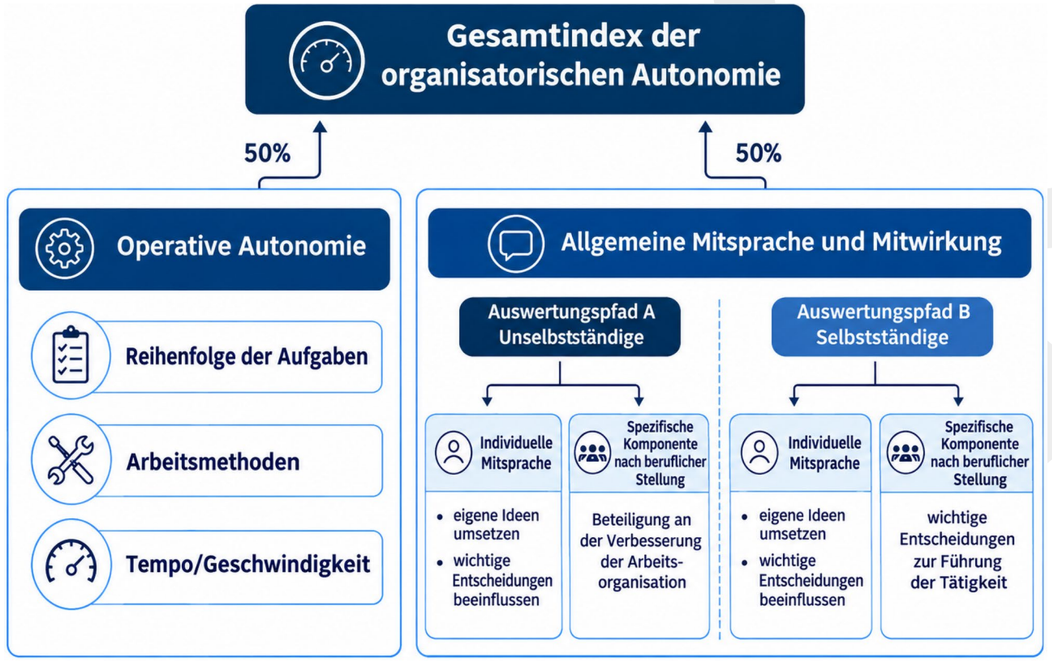
Warum sich der Begriff der Autonomie bei Unselbstständigen und Selbstständigen teilweise unterscheidet

Unselbstständige und Selbstständige üben Autonomie unter unterschiedlichen organisatorischen Rahmenbedingungen aus. Bei den Unselbstständigen betrifft die spezifische Komponente die Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation, bei den Selbstständigen die Kontrolle über die wichtigsten Entscheidungen der eigenen Tätigkeit. Der Aufbau des Index bleibt somit unverändert, während sich die Frage ändert, die zur Erfassung der für die berufliche Stellung relevantesten Komponente herangezogen wird.

Der Vergleich zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen ist daher ein Vergleich zwischen Messgrößen, die konzeptionell zwar ähnlich, in ihren Items jedoch nicht vollständig identisch sind. Um diese Harmonisierung transparent zu machen, wird im Bericht der Vergleich des Gesamtindex durch Indikatoren ergänzt, die anhand derselben Fragen für beide Gruppen – operative Autonomie und individuelle Mitsprache – erstellt wurden, sowie durch separate Analysen nach beruflicher Stellung. Die entsprechenden Sensitivitätsanalysen sind im Anhang dokumentiert.

[2] Warum haben die beiden Säulen das gleiche Gewicht? Im vorliegenden Bericht wird keine theoretische Hierarchie zwischen operativer Autonomie einerseits und allgemeiner Mitsprache und Mitwirkung andererseits angenommen; daher wird eine gleichgewichtige, einfache und transparente Gewichtung herangezogen. Eine stärkere Gewichtung der operativen Autonomie würde vor allem die Freiheit bei der Gestaltung der Aufgaben beschreiben, eine stärkere Gewichtung der Mitsprache vor allem die Möglichkeit, an Entscheidungen mitzuwirken. Der paritätische Durchschnitt ermöglicht es hingegen, beide Dimensionen auf derselben analytischen Ebene zu halten.

Abbildung 2
Aufbau des Gesamtindex der organisatorischen Autonomie



Hinweis: Die Komponente „Mitsprache und Mitwirkung" ist nach beruflicher Stellung harmonisiert; die beiden Säulen tragen in gleichem Maß zum Gesamtindex bei.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

1.4 Vom Gesamtindex getrennt geführte Dimensionen

Bestimmte Informationen werden getrennt vom Gesamtindex geführt, da sie spezifischere Aspekte der Autonomie beschreiben, nur bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen betreffen oder zusätzliche Dimensionen der Arbeitsqualität berücksichtigen. Diese Ent-

scheidung ermöglicht es, den Gesamtindex einfach und vergleichbar zu halten und die anderen Indikatoren als gezielte Einblicke zu nutzen. Abbildung 3 fasst diesen Ansatz zusammen und unterscheidet dabei zwischen den Elementen, die zur Bildung des Index beitragen, und den Indikatoren, die für die vertiefende Analyse separat geführt werden:

- Für die Unselbstständigen bedeutet Entscheidungsautonomie, dass sie einen größeren Einfluss auf die Entscheidungen nehmen können, die ihre Arbeit betreffen. Die Entscheidungsautonomie umfasst vier Elemente: die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen, zu den Zielen konsultiert zu werden, wichtige Entscheidungen zu beeinflussen und bei der Auswahl von Kolleginnen und Kollegen oder Mitarbeitenden[3] mitzureden.
- Bei den Unselbstständigen wird auch das Vorhandensein regelmäßiger Besprechungen von der Beteiligung an der Arbeitsorganisation getrennt betrachtet: Ersteres weist auf einen formalen Raum für Austausch und Mitwirkung hin, während Letztere die tatsächliche Erfahrung der Mitwirkung an der Verbesserung der Organisation oder der Arbeitsprozesse beschreibt.
- Für diejenigen, die im Team arbeiten, gibt die Autonomie der Gruppe an, inwieweit das Team nach Ansicht der befragten Person über die Aufgabenteilung, die Wahl der Teamleitung und die Zeiteinteilung entscheiden kann. Der Indikator bezieht sich ausschließlich auf diejenigen, die tatsächlich im Team arbeiten.
- Bei den Selbstständigen wird die Möglichkeit, die wichtigsten Entscheidungen über die Führung der eigenen Tätigkeit zu treffen, bereits in der spezifischen Komponente des Gesamtindex berücksichtigt. Die Auswahl von Partnern oder Mitarbeitenden wird dagegen als gesonderte Vertiefung betrachtet, da sie sich nicht auf Personen anwenden lässt, die allein arbeiten. Der gegebenenfalls gebildete Zwei-Item-Index wird daher ausschließlich explorativ verwendet.
- Für alle werden die positive Wahrnehmung der Arbeit und die Wertekonsistenz getrennt betrachtet, da sie die Bedeutung beschreiben, die der Arbeit beigemessen wird, sowie die Vereinbarkeit mit den eigenen Werten – Aspekte, die zwar miteinander verbunden sind, sich jedoch bezüglich der Autonomie unterscheiden.

Abbildung 3
Was in den Gesamtindex einfließt und was nicht



Hinweis: Die nicht berücksichtigten Indikatoren sind nach wie vor von analytischer Bedeutung und werden im Bericht als vertiefende Betrachtungen behandelt.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

[3] Zwei dieser Elemente – eigene Ideen umsetzen und wichtige Entscheidungen beeinflussen – sind bereits Bestandteil der individuellen Mitsprache. Die Aufnahme der gesamten Skala in den Gesamtindex würde daher zu einer doppelten Gewichtung dieser Elemente führen und die Vergleichbarkeit mit dem Index für Selbstständige verringern. Aus diesem Grund wird die Entscheidungsautonomie gesondert analysiert.

1.5 Die Bedeutung, die der Möglichkeit zur Eigeninitiative beigemessen wird

In der Umfrage wird auch gefragt, wie wichtig es ist, eigeninitiativ handeln zu können. Diese Information dient als Indikator für die Wertschätzung der Eigeninitiative und wird getrennt von der wahrgenommenen operativen Autonomie analysiert.
Die beiden Kennzahlen beziehen sich auf miteinander verbundene, aber nicht gleichbedeutende Aspekte: Die eine drückt eine Bewertung der Bedeutung aus, die andere beschreibt den Ermessensspielraum, der bei der konkreten Arbeitsorganisation wahrgenommen wird. Das Item zur Bedeutung wird daher weder als Maß für das Ausmaß der gewünschten Autonomie noch als direkter Indikator für ein allgemeines Bedürfnis nach Autonomie interpretiert.
Im Bericht werden die beiden Dimensionen parallel analysiert, wobei ihre Verteilung und ihr Zusammenhang betrachtet werden, ohne einen Differenzwert zu bilden.

1.6 Untersuchte Erwerbstätige und Auswertungskriterien

Die untersuchte Stichprobe umfasst 2.320 Erwerbstätige, die im Rahmen der EWCS-Euregio-Erhebung in Tirol, im Trentino und in Südtirol befragt wurden. Die Ergebnisse werden nach beruflicher Stellung, Region, Geschlecht, Alter, Bildungsgrad, Berufsgruppe und Wirtschaftszweig ausgewertet. Einige Indikatoren gelten sowohl für Unselbstständige als auch für Selbstständige, andere werden spezifisch für die jeweilige berufliche Stellung gebildet; die Teamautonomie gilt ausschließlich für Personen, die im Team arbeiten. Die Indizes werden auf einer Skala von 0 bis 100 angegeben und anhand der Fälle berechnet, für die die für die jeweilige Messgröße erforderlichen Antworten vorliegen. Daher kann die tatsächliche Fallzahl je nach Indikator variieren.
Die deskriptiven Statistiken sind mit den Gewichten der Nachstratifizierung gewichtet; in den Tabellen geben die N-Werte dagegen die tatsächliche, ungewichtete Anzahl gültiger Fälle an. Darauf wird mit folgendem Vermerk verwiesen: „Mittelwerte und Proz-

entwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet“. Die Stichprobe wurde als Quotenstichprobe gezogen. Die Gewichte dienen dazu, die deskriptive Übereinstimmung mit den Referenzverteilungen zu verbessern; die statistischen Prüfungen werden dagegen auf der Grundlage der ungewichteten Daten berechnet und dienen dazu, die Robustheit sowie das Ausmaß der in der Stichprobe festgestellten Unterschiede zu überprüfen. Bei der Interpretation werden daher vor allem die Konsistenz der Ergebnisse, die Effektgrößen und die nichtparametrischen Tests berücksichtigt, wobei vermieden wird, die Schlussfolgerungen allein auf die statistische Signifikanz zu stützen.

In der Gesamtdarstellung der Euregio tragen die drei Regionen unabhängig von ihrer unterschiedlichen Bevölkerungsgröße in gleichem Maß zum Ergebnis bei. Der Euregio-Durchschnitt stellt somit eine vergleichende Zusammenfassung der drei Regionen dar und ist keine proportionale Schätzung der Gesamtbevölkerung der Euregio. Bildung und Qualität der Indikatoren, Korrelationsmatrizen, Effektgrößen und Robustheitsprüfungen sind im Anhang dokumentiert. Hinsichtlich des Erhebungsdesigns, der Stichprobenbildung, des Gewichtungssystems und der Verfahren zur Datenerhebung wird auf den Methodikbericht zur EWCS-Euregio-Studie verwiesen.



2. Gesamtbild der Autonomie in der Euregio

Dieses Kapitel präsentiert das Gesamtbild der Autonomie in der Euregio. Die Darstellung beginnt mit dem Gesamtindex und seiner Verteilung, geht anschließend auf die beiden Säulen ein, aus denen er sich zusammensetzt, und konzentriert sich schließlich auf den Vergleich von Unselbstständigen und Selbstständigen. Auf diese Weise bleibt der synthetische Wert stets in seinen Bestandteilen und unter den unterschiedlichsten festgestellten Bedingungen nachvollziehbar.

2.1 Gesamtniveau der organisatorischen Autonomie

Der Gesamtindex der organisatorischen Autonomie reicht von 0 bis 100. Höhere Werte deuten auf größeren Spielraum sowohl bei der Arbeitsorganisation als auch bei der Möglichkeit, Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, hin. Der Index liegt für 2.189 Erwerbstätige vor, was 94 % der Gesamtstichprobe entspricht[4].

In der Euregio insgesamt liegt der Durchschnittswert bei 61,5 und der Median bei 63,5. Die geringe Differenz zwischen beiden Werten spricht für eine Verteilung ohne ausgeprägte Asymmetrien, auch wenn die Verteilung leicht zu niedrigeren Werten hin ausgedehnt ist. Die mittlere Hälfte der Erwerbstätigen liegt in einem breiten Bereich (zwischen 45,8 und 80,2 Punkten), was auf sehr unterschiedliche Autonomieniveaus hinweist. Der Durchschnittswert beschreibt somit keine Situation, die für alle gleich ist: Ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen befindet sich im oberen Bereich der Skala, während eine andere Gruppe deutlich niedrigere Werte aufweist.

Die wichtigsten Verteilungsstatistiken sind in Tabelle 2 aufgeführt.

Die Verteilung bestätigt diese Heterogenität: 29 % der Erwerbstätigen liegen unter dem Mittelpunkt der Skala (50 Punkte), 57 % erreichen mindestens 60 Punkte und 26 % mindestens 80 Punkte[5]. Die Verteilung nach Klassen ist in Abbildung 4 dargestellt.

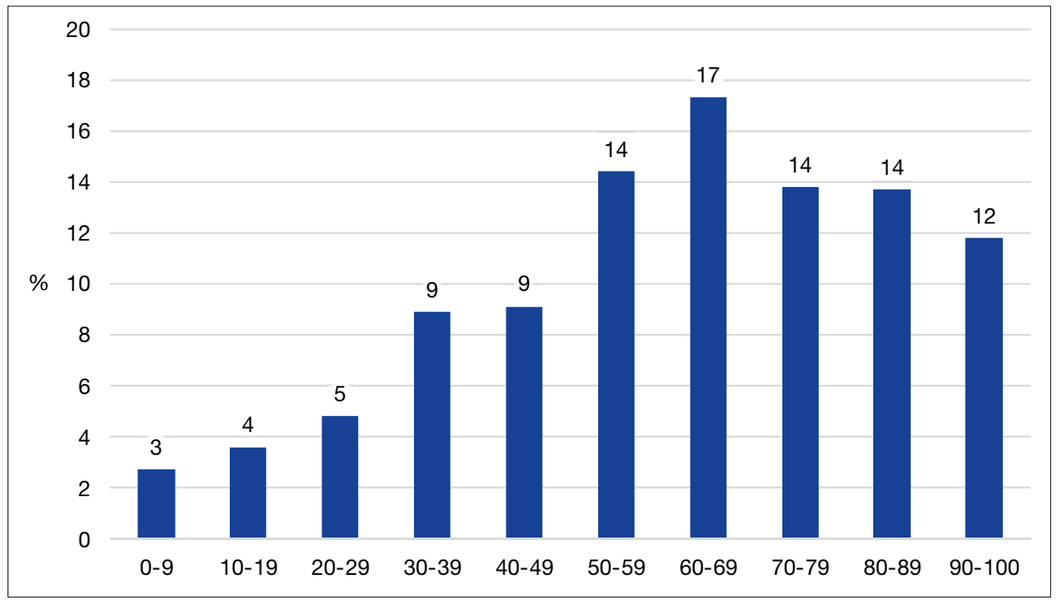
Tabelle 2
Verteilung des Gesamtindex der organisatorischen Autonomie

Mittelwert	61,5
Median	63,5
Standardabweichung	23,8
Erstes Quartil	45,8
Drittes Quartil	80,2
N	2.189

Hinweis: deskriptive Statistiken gewichtet; N-Werte ungewichtet.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

[4] Die Anzahl der gültigen Fälle kann je nach Indikator variieren, da jede Messgröße die Verfügbarkeit der spezifischen Antworten voraussetzt, die für ihre Bildung verwendet werden.
[5] Diese Schwellenwerte dienen ausschließlich der Veranschaulichung und tragen dazu bei, die Streuung der Punktzahlen besser verständlich zu machen.

Abbildung 4
Verteilung des Gesamtindex der organisatorischen Autonomie nach Punktklassen (%)



Hinweis: Die Klassen dienen ausschließlich zu Beschreibungszwecken und stellen keine validierten Autonomiestufen dar.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Die häufigste Klasse ist 60–69; insgesamt entfallen 45 % der Fälle auf den Bereich zwischen 60 und 89 Punkten, während 20 % unter 40 Punkten liegen. Das Profil konzentriert sich also nicht auf einen einzigen zentralen Wert, sondern erstreckt sich über einen weiten Teil der Skala.

2.2 Die beiden Säulen der Autonomie

Die beiden Säulen des Gesamtindex weisen relativ ähnliche Werte auf. Die operative Autonomie liegt im Durchschnitt bei 63,1, während die allgemeine Mitsprache und Mitwirkung 60,0 erreicht: eine Differenz von 3,1 Punkten. Insgesamt ist also der Spielraum für die konkrete Gestaltung der Arbeit etwas größer als der Spielraum, auf das Umfeld und die Entscheidungen Einfluss zu nehmen.

Tabelle 3
Die beiden Säulen der organisatorischen Autonomie

Indikator	Mittelwert	Standardabweichung	N
Operative Autonomie	63,1	26,9	2.189
Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	60,0	28,1	2.189
Gesamtindex der organisatorischen Autonomie	61,5	23,8	2.189

Hinweis: Mittelwerte und Standardabweichungen gewichtet; N-Werte ungewichtet. Um die beiden Säulen direkt miteinander vergleichen zu können, werden die Statistiken auf der Grundlage der Fälle mit gültigem Gesamtindex berechnet.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Die Analysen der ungewichteten Daten zeigen, dass operative Autonomie sowie allgemeine Mitsprache und Mitwirkung zwar miteinander verbunden sind, sich jedoch nicht decken; Einzelheiten zu den Korrelationen sind in Anhang A.2 aufgeführt. Die Werte der beiden Säulen und des Gesamtindex sind in Tabelle 3 aufgeführt.

2.3 Unselbstständige und Selbstständige

Der Vergleich zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen zeigt zwei deutlich unterschiedliche Profile, die mit organisatorischen Rahmenbedingungen einhergehen, in denen die Kontrolle über Aufgaben und Entscheidungen unterschiedliche Formen annimmt. Der Gesamtindex der Autonomie liegt bei den Unselbstständigen bei 57,5 und bei den Selbstständigen bei 83,0, was einer Differenz von über 25 Punkten entspricht.

Das Ergebnis hängt nicht nur von der spezifischen Komponente ab, die zur Harmonisierung des Index[6] herangezogen wird. Selbstständige weisen nämlich auch bei den Indikatoren, die anhand derselben Fragen für beide Gruppen erstellt wurden, höhere Werte auf. Der Vergleich anhand gemeinsamer Indikatoren bestätigt somit, dass die Kluft sowohl die praktische Arbeitsorganisation als auch die Möglichkeit betrifft, Ideen umzusetzen und Entscheidungen zu beeinflussen. Die individuelle Mitsprache der Selbstständigen weist jedoch eine geringere interne Konsistenz auf als die anderen Indikatoren; der Vergleich ist daher vor allem deskriptiv zu verstehen und muss zusammen mit den anderen Autonomiemaßen betrachtet werden.

Die an den ungewichteten Daten durchgeführten Robustheitsprüfungen führen zu demselben Ergebnis: Die Unterschiede sind besonders groß bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung sowie beim Gesamtindex der organisatorischen Autonomie und bleiben auch bei der operativen Autonomie erheblich; der nichtparametrische

Tabelle 4
Verteilung des Gesamtindex nach beruflicher Stellung

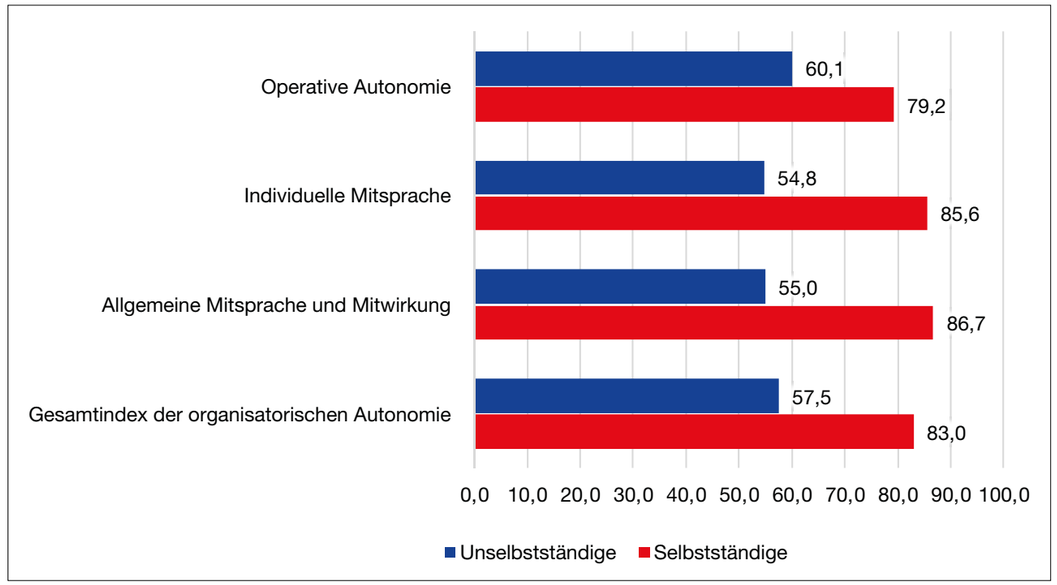
Wert	Unselbstständige (N = 1.851)	Selbstständige (N = 338)
Mittelwert	57,5	83,0
Median	60,4	86,5
Erstes Quartil	41,7	74,7
Drittes Quartil	75,0	96,3

Hinweis: Statistiken gewichtet; N-Werte ungewichtet.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

[6] Um sicherzustellen, dass der Unterschied zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen nicht von der berufsspezifischen Komponente abhängt, wurde der Vergleich ausschließlich anhand von Indikatoren durchgeführt, die in beiden Gruppen aus identischen Items gebildet wurden. Die gewichteten deskriptiven Statistiken bestätigen einen Abstand von 19,1 Punkten bei der operativen Autonomie (60,1 bei den Unselbstständigen und 79,2 bei den Selbstständigen) sowie von 30,8 Punkten bei der individuellen Mitsprache (54,8 bzw. 85,6). Auch die Auswertungen der ungewichteten Daten ergeben dieselbe Tendenz.

Abbildung 5
Dimensionen der Autonomie bei Unselbstständigen und Selbstständigen (Mittelwerte)

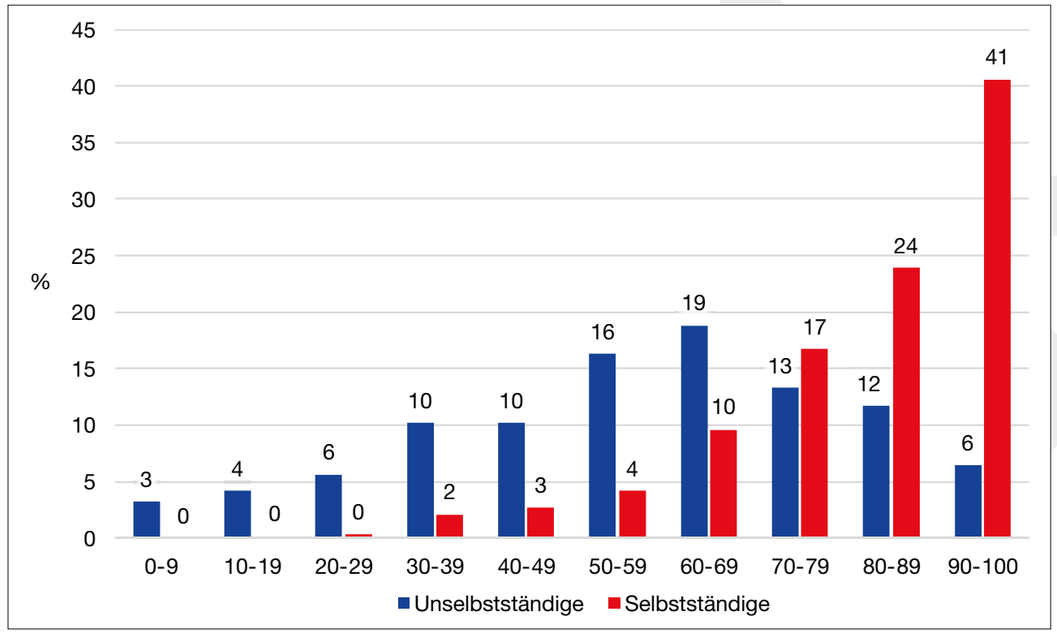


Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Für den Vergleich werden Fälle mit einem gültigen Gesamtindex herangezogen, um eine einheitliche Grundlage für die dargestellten Indikatoren zu gewährleisten. Die Komponente „Mitsprache und Mitwirkung" ist nach beruflicher Stellung harmonisiert: Bei den Unselbstständigen kombiniert sie individuelle Mitsprache und Beteiligung an der Arbeitsorganisation; bei den Selbstständigen kombiniert sie individuelle Mitsprache und wichtige Entscheidungen über die Führung der eigenen Tätigkeit.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Test ergibt dieselbe Tendenz[7].
Abbildung 5 verdeutlicht die unterschiedliche Positionierung der beiden Gruppen: Die Selbstständigen weisen in allen Dimensionen höhere Werte auf, wobei der Abstand bei der individuellen Mitsprache sowie bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung besonders groß ist.
Der Unterschied betrifft nicht nur die Mittelwerte. Auch die Verteilung des Gesamtindex unterscheidet sich deutlich: Bei den Unselbstständigen liegt die mittlere Hälfte der Werte zwischen 41,7 und 75,0, während sie bei den Selbstständigen zwischen 74,7 und 96,3 liegt. Die Medianwerte betragen 60,4 bzw. 86,5 (Tabelle 4).
Die Konzentration im oberen Bereich der Skala ist bei den Selbstständigen besonders ausgeprägt: Den Höchstwert von 100 erreichen 21 % der Selbstständigen, gegenüber 2 % der Unselbstständigen. Es lässt sich somit ein Deckeneffekt beobachten, der die Fähigkeit des Index einschränkt, zwischen Situationen zu unterscheiden, die bereits durch ein sehr hohes Maß an Autonomie gekennzeichnet sind.
Die in Abbildung 6 dargestellten deskriptiven Klassen bestätigen die beiden Profile: Bei den Unselbstständigen ist die häufigste Klasse 60–69, und die Werte verteilen sich über fast die gesamte Skala; bei den Selbstständigen entfallen 41 % auf die Klasse 90–100 und 24 % auf die Klasse 80–89. Insgesamt erreichen 65 % der Selbstständigen und 18 % der Unselbstständigen mindestens 80 Punkte.

[7] Im Text werden daher die gewichteten Mittelwerte beibehalten, während die Einzelheiten zu den Tests, den Effektgrößen und den Sensitivitätsprüfungen im Anhang aufgeführt sind.

Abbildung 6
Verteilung der organisatorischen Autonomie bei Unselbstständigen und Selbstständigen nach Punktklassen (%)



Hinweis: Die Klassen dienen ausschließlich der Beschreibung.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

2.4 Eine hohe Autonomie bedeutet nicht, dass es keine Einschränkungen gibt

Die bei Selbstständigen festgestellten höheren Werte spiegeln vor allem die wahrgenommene größere Kontrolle über die Organisation und die Entscheidungen der eigenen Tätigkeit wider. Diese Angabe ist jedoch von anderen Einschränkungen zu unterscheiden, die der Fragebogen nicht direkt erfasst, wie beispielsweise wirtschaftliche Abhängigkeit, Verhandlungsmacht oder Einkommensstabilität.
Ein Selbstständiger kann zwar selbst entscheiden, wie er seine Tätigkeit organisiert und die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Entscheidungen trifft, ist aber gleichzeitig stark von einem oder wenigen Kunden abhängig, verfügt über eine begrenzte Verhandlungsmacht oder muss mit schwer vorhersehbaren Einkünften rechnen. Von Auftraggebern vorgegebene Fristen, Nachfrageschwankungen und die wirtschaftliche Notwendigkeit, Aufträge anzunehmen, können den Entscheidungsspielraum erheblich einschränken.
Auch die unselbstständige Erwerbstätigkeit umfasst sehr unterschiedliche Situationen. Neben streng organisierten Arbeitsabläufen gibt es auch Tätigkeiten, bei denen Unselbstständige über große Spielräume bei der Wahl der Arbeitsmethoden, der Zeiteinteilung und der Mitwirkung an den Entscheidungen verfügen. Beruf, Verantwortung, Wirtschaftszweig und Organisationsmodell gehen auch innerhalb derselben beruflichen Stellung mit unterschiedlichen Ausprägungen von Autonomie einher.
Ein aktueller Vergleichswert stammt aus

der EWCS 2024: In der EU geben 53 % der Selbstständigen mit Beschäftigten und 46 % der Selbstständigen ohne Beschäftigte an, ihre Arbeitsmethoden jederzeit wählen oder ändern zu können, gegenüber 21 % der unbefristet Unselbstständigen und 19 % der befristet Unselbstständigen, Auszubildenden oder Zeitarbeitskräften (Eurofound, 2026). Obwohl diese Daten nicht direkt mit den in diesem Bericht verwendeten Indizes von 0 bis 100 vergleichbar sind, zeigen auch sie erhebliche Unterschiede beim operativen Handlungsspielraum nach beruflicher Stellung.

Der Vergleich zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen zeigt zwar einen sehr deutlichen Unterschied auf, deckt jedoch nicht die gesamte Vielfalt der Arbeitsbedingungen ab. In den folgenden Kapiteln wird diese Heterogenität anhand von Regionen, individuellen Merkmalen, Berufen, Wirtschaftszweigen und organisatorischen Kontexten näher untersucht.

Zusammenfassung

Insgesamt lassen sich drei Ergebnisse feststellen. Die organisatorische Autonomie liegt im Durchschnitt über der Mitte der Skala, weist jedoch eine große Streuung auf, was auf sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen hindeutet. Die beiden Säulen des Index liegen im Durchschnitt nahe beieinander, unterscheiden sich jedoch konzeptionell: Die eigene Arbeit zu organisieren und Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, ist nicht dasselbe. Schließlich unterscheidet die berufliche Stellung die Profile klar: Selbstständige weisen deutlich höhere Werte auf als Unselbstständige, und der Abstand bleibt auch dann groß, wenn für den Vergleich nur Fragen herangezogen werden, die beiden Gruppen gemeinsam sind. Dieser grundlegende Unterschied wird bei den nachfolgenden Vergleichen berücksichtigt, wobei gegebenenfalls zwischen den Gesamtwerten und jenen der Unselbstständigen bzw. Selbstständigen unterschieden wird.

3. Ein regionaler Vergleich

Das Ausmaß der Autonomie in Tirol, Südtirol und im Trentino kann die Wirtschaftsstruktur, die Verteilung der Berufe, die Organisationsmodelle und den unterschiedlichen Anteil an Selbstständigen widerspiegeln. Die Region wird daher als Kontext verstanden, in dem unterschiedliche Arbeitsmerkmale zusammentreffen, und nicht als unmittelbare Ursache des jeweiligen Autonomiegrads. Aus diesem Grund wird der regionale Vergleich bei Bedarf durch separate Analysen für Unselbstständige und Selbstständige ergänzt.

3.1 Zusammensetzung nach beruflicher Stellung

In den drei Regionen ist die große Mehrheit der Befragten, mehr als acht von zehn Erwerbstätigen, unselbstständig tätig; der Anteil der Selbstständigen variiert jedoch: 13 % in Tirol, 17 % in Südtirol und 16 % im Trentino. Da Selbstständige im Durchschnitt ein deutlich höheres Maß an Autonomie aufweisen, kann sich diese unterschiedliche Zusammensetzung auf die regionalen Gesamtwerte auswirken. Im Gesamtindex liegt der Mittelwert aller Erwerbstätigen 3,1 Punkte über jenem der Unselbstständigen in Tirol, 4,1 Punkte in Südtirol und 4,8 Punkte im Trentino. Die Zusammensetzung nach beruflicher Stellung sollte daher berücksichtigt werden, bevor Unterschiede zwischen den Regionen interpretiert werden.

3.2 Gesamtautonomie

Betrachtet man Unselbstständige und Selbstständige gemeinsam, liegt der Gesamtindex der Autonomie bei 62,6 in Tirol, 64,1 in Südtirol und 58,0 im Trentino. Letzterer weist den niedrigsten Wert auf: etwa 4,6 Punkte unter Tirol und 6,1 unter Südtirol. Tirol und Südtirol liegen dagegen näher beieinander. Der Vergleich der vier Indikatoren ist in Tabelle 5 und in Abbildung 7 dargestellt.

Das gleiche Muster zeigt sich auch bei der operativen Autonomie: 65,2 in Tirol, 64,8 in Südtirol und 58,7 im Trentino. Auch bei der individuellen Mitsprache weist das Trentino den niedrigsten Wert auf: 55,3, verglichen mit 60,9 in Tirol und 62,1 in Südtirol. Bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung liegen die Werte bei 59,5 in Tirol, 63,1 in Südtirol und 57,1 im Trentino; bei dieser Dimension liefern die Robustheitsprüfungen jedoch ein weniger eindeutiges Bild, weshalb die Unterschiede mit größerer Vorsicht zu interpretieren sind.

Insgesamt weist das Trentino vor allem bei der operativen Autonomie, der individuellen Mitsprache und dem Gesamtindex niedrigere Werte auf. Die Überprüfungen der ungewichteten Daten bestätigen regionale Unterschiede bei diesen Kennzahlen, die Effektgrößen fallen jedoch klein aus; bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung ergibt sich hingegen über die verschiedenen Prüfungen hinweg ein weniger stabiles Bild. Die regionalen Unterschiede sollten daher als begrenzte durchschnittliche Abweichungen verstanden werden und nicht als klare Trennung zwischen drei Gruppen von Erwerbstätigen.

Im Vergleich zum Durchschnitt der EU-Mitgliedstaaten liegt der Mittelwert der Eure-

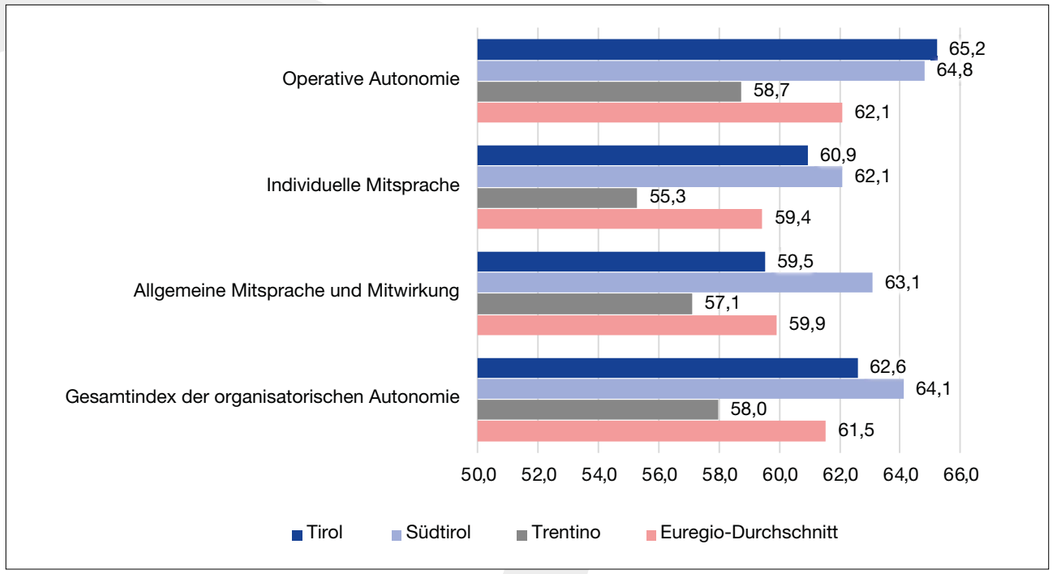
gio bei allen berücksichtigten Indikatoren über dem EU-27-Durchschnitt (Tabelle 5 und Abbildung 7). Die größte Abweichung betrifft den Gesamtindex, der um 2,8 Punkte über dem europäischen Durchschnitt liegt: 61,5 gegenüber 58,7. Betrachtet man die Vergleichsstaaten, weist Österreich einen Gesamtindex auf, der über dem europäischen Durchschnitt und dem Tiroler Wert liegt, während Italien den niedrigsten Wert unter den betrachteten Regionen und Vergleichsgrößen verzeichnet.

Tabelle 5
Autonomieindikatoren nach Region (Mittelwerte)

Indikator	Operative Autonomie	Individuelle Mitsprache	Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	Gesamtindex der organisatorischen Autonomie
Tirol	65,2	60,9	59,5	62,6
Südtirol	64,8	62,1	63,1	64,1
Trentino	58,7	55,3	57,1	58,0
Euregio-Durchschnitt	62,1	59,4	59,9	61,5
Österreich	65,6	64,6	61,3	63,5
Italien	57,2	55,6	55,8	56,6
EU-27-Durchschnitt	59,5	58,5	57,7	58,7

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte des Gesamtindex ungewichtet: Tirol = 697; Südtirol = 768; Trentino = 724; Österreich = 947; Italien = 936; EU-27-Durchschnitt = 26.362. Die N-Werte der anderen Indikatoren variieren leicht je nach Verfügbarkeit der Antworten.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino & Eurofound

Abbildung 7
Autonomieindikatoren nach Region (Mittelwerte)



Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

3.3 Regionale Unterschiede bei den Unselbstständigen

Betrachtet man die Unselbstständigen separat, liegt der allgemeine Autonomieindex in Tirol bei 59,5, in Südtirol bei 60,0 und im Trentino bei 53,2, wobei der Durchschnitt für die Euregio insgesamt bei 57,5 liegt. Das Trentino liegt somit etwa 6–7 Punkte unter den beiden anderen Regionen, während Tirol und Südtirol nahezu identische Werte aufweisen.
Das gleiche Bild zeigt sich bei der operativen Autonomie, die in Tirol bei 63,4, in Südtirol bei 61,4 und im Trentino bei 54,9 liegt. Auch bei der individuellen Mitsprache weist das Trentino den niedrigsten Wert auf: 49,3, verglichen mit 57,1 in Tirol und 57,6 in Südtirol. Bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung liegen die Werte bei 55,2 in Tirol, 58,3 in Südtirol und 51,4 im Trentino. Die Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation zeigt dagegen ein anderes Bild: Südtirol erreicht 58,6 Punkte, während Tirol und das Trentino mit 52,6 bzw. 53,3 Punkten näher beieinander liegen. Eine Aufschlüsselung der Unselbstständigen in der Euregio und den anderen Gebieten ist in Tabelle 6 aufgeführt. Aus den Überprüfungen der ungewichteten Daten geht hervor, dass die Unterschiede in der untersuchten Stichprobe zwar robust sind, ihr Gesamtumfang jedoch begrenzt bleibt[8]. Der Vergleich zwischen Tirol und Südtirol zeigt zudem, dass nahezu identische Mittelwerte aus unterschiedlichen

Tabelle 6
Autonomieindikatoren nach Region – Unselbstständige (Mittelwerte)

Indikator	Operative Autonomie	Individuelle Mitsprache	Beteiligung in organisatorische Verbesserungen	Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	Gesamtindex der organisatorischen Autonomie
Tirol	63,4	57,1	52,6	55,2	59,5
Südtirol	61,4	57,6	58,6	58,3	60,0
Trentino	54,9	49,3	53,3	51,4	53,2
Euregio-Durchschnitt	59,9	54,7	54,8	54,9	57,5
Österreich	63,4	61,3	53,4	57,6	60,5
Italien	51,0	45,1	46,3	45,7	48,7
EU-27-Durchschnitt	56,9	54,1	51,2	52,8	55,0

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte des Gesamtindex ungewichtet: Tirol = 613; Südtirol = 653; Trentino = 585; Österreich = 821; Italien = 682; EU-27-Durchschnitt = 22.345. Die N-Werte der anderen Indikatoren variieren leicht je nach Verfügbarkeit der Antworten.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino & Eurofound

[8] Die Auswertung der ungewichteten Daten verdeutlicht besonders klar das Muster bei der operativen Autonomie und beim Gesamtindex: In beiden Fällen liegt das Trentino unter Tirol und Südtirol, während sich zwischen diesen beiden Regionen kein nennenswerter Unterschied zeigt. Bei der Beteiligung an der Arbeitsorganisation hebt sich Südtirol dagegen von den beiden anderen Regionen ab; bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung zeigt sich der deutlichste Unterschied zwischen Südtirol und dem Trentino, während Tirol eine Mittelposition einnimmt.

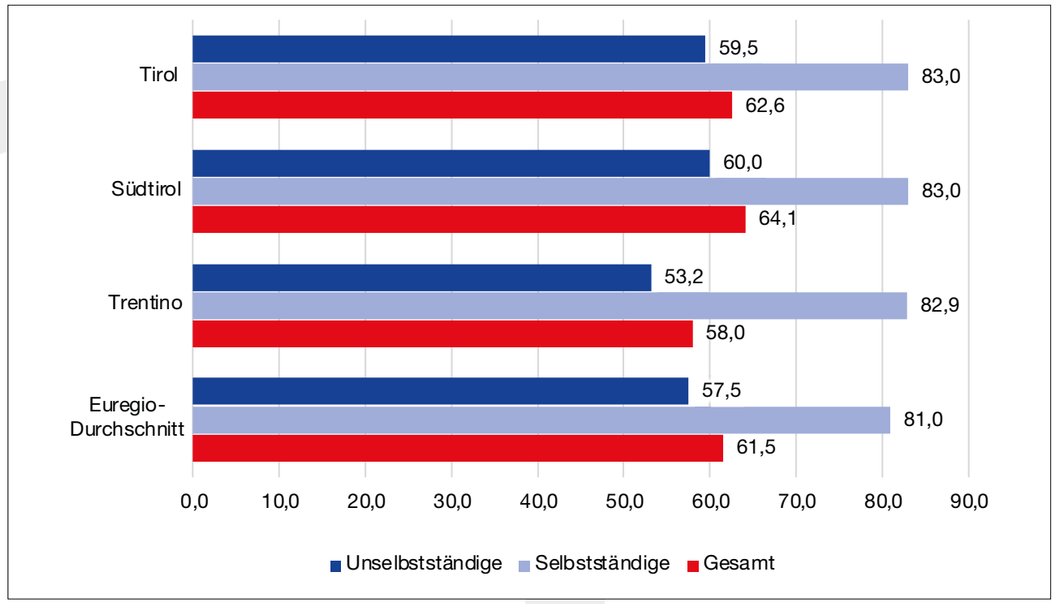
Profilen resultieren können: Bei den Unselbstständigen weist Tirol eine etwas höhere operative Autonomie auf, während Südtirol höhere Werte bei der Beteiligung an der Arbeitsorganisation zeigt; die Unterschiede zwischen den beiden Regionen sind jedoch nicht in allen Komponenten gleichermaßen deutlich. Der Gesamtindex ist daher im Zusammenhang mit seinen einzelnen Komponenten zu betrachten.

Tabelle 7
Verteilung des Gesamtindex bei den Unselbstständigen

Region	Mittelwert	Median	Erstes Quartil	Drittes Quartil	Wert 100 (%)
Tirol	59,5	62,5	43,8	75,0	3
Südtirol	60,0	62,5	47,9	75,0	1
Trentino	53,2	56,3	37,5	71,9	1
Euregio-Durchschnitt	57,5	60,4	41,7	75,0	2
Österreich	60,5	62,5	44,8	78,1	3
Italien	48,7	49,0	33,3	65,6	1
EU-27-Durchschnitt	55,0	57,3	39,6	72,9	2

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino *& Eurofound*

Abbildung 8
Gesamtindex nach Region und beruflicher Stellung (Mittelwerte)



Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte des Gesamtindex ungewichtet: Tirol 697 (613 Unselbstständige, 84 Selbstständige), Trentino 724 (585 Unselbstständige, 139 Selbstständige), Südtirol 768 (653 Unselbstständige, 115 Selbstständige).
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Abbildung 8 verdeutlicht zwei Ergebnisse. Erstens fließt der unterschiedliche Anteil an Selbstständigen zwar in die Gesamtdurchschnitte ein, erklärt aber nicht allein den niedrigeren Wert des Trentino: Das Trentino weist nämlich einen höheren Anteil an Selbstständigen auf als Tirol und verzeichnet dennoch sowohl insgesamt als auch bei den Unselbstständigen einen niedrigeren Gesamtindex. Zweitens betreffen die Unterschiede zwischen den Regionen vor allem die Unselbstständigen, während die Durchschnittswerte des Gesamtindex bei den Selbstständigen nahezu identisch sind. Die regionalen Durchschnittswerte beschreiben jedoch keine homogenen Gruppen: Innerhalb jeder Region besteht weiterhin eine große Vielfalt, die mit Berufen, Wirtschaftszweigen, Verantwortlichkeiten und Organisationsmodellen zusammenhängt.



3.4 Regionale Unterschiede bei den Selbstständigen

Bei den Selbstständigen ist der Gesamtindex in den drei Regionen nahezu identisch: 83,0 in Tirol, 83,0 in Südtirol und 82,9 im Trentino. Auch bei dieser Kennzahl liegt der Mittelwert der Euregio mit 83,0 Punkten über dem EU-27-Durchschnitt von 81,0.
Auch die anderen Indikatoren liegen auf einem hohen Niveau und sind relativ nahe beieinander: Die operative Autonomie schwankt zwischen 77,5 und 80,4, die individuelle Mitsprache zwischen 82,9 und 86,8 und die allgemeine Mitsprache und Mitwirkung zwischen 85,2 und 87,9. Die Nähe der regionalen Mittelwerte bedeutet nicht, dass die Selbstständigen eine homogene Gruppe bilden. Die gültigen Fälle des Gesamtindex

Tabelle 8
Autonomieindikatoren nach Region – Selbstständige (Mittelwerte)

Indikator	Operative Autonomie	Individuelle Mitsprache	Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	Gesamtindex der organisatorischen Autonomie
Tirol	77,5	86,8	87,9	83,0
Südtirol	80,4	82,9	85,2	83,0
Trentino	78,7	86,1	86,8	82,9
Euregio-Durchschnitt	79,0	85,1	86,5	83,0
Österreich	81,6	88,8	89,4	85,7
Italien	73,5	83,1	83,0	78,0
EU-27-Durchschnitt	75,1	84,2	86,5	81,0

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino & Eurofound

Tabelle 9
Verteilung des Gesamtindex unter den Selbstständigen

Region	Mittelwert	Median	Erstes Quartil	Drittes Quartil	Wert 100 (%)	N
Tirol	83,0	87,5	74,8	100,0	26	84
Südtirol	83,0	85,4	75,0	93,8	15	115
Trentino	82,9	85,6	71,9	96,9	23	139
Euregio-Durchschnitt	83,0	86,5	74,7	96,3	21	338
Österreich	85,7	87,5	78,1	96,9	21	126
Italien	78,0	81,3	67,7	92,7	13	254
EU-27-Durchschnitt	81,0	84,4	70,8	95,8	21	4.017

Hinweis: Statistiken gewichtet; N-Werte ungewichtet.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino & Eurofound

für Selbstständige belaufen sich auf 84 in Tirol, 139 im Trentino und 115 in Südtirol und liegen damit deutlich unter jenen der Unselbstständigen; zudem konzentrieren sich die Werte stark im oberen Bereich der Skala. Diese Merkmale verringern die Stabilität feiner Unterschiede zwischen den Regionen und machen für diese Untergruppe eine überwiegend deskriptive Auswertung angemessener.
Die Konzentration auf die Höchstwerte zeigt sich auch in der Verteilung: Die Punktzahl 100 betrifft 26 % der Selbstständigen in Tirol, 23 % im Trentino und 15 % in Südtirol. Median und Quartile liegen jedoch in allen drei Regionen weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Die Unterschiede hinsichtlich des Anteils, der den Höchstwert erreicht, sind daher als deskriptiv anzusehen; das aussagekräftigste Ergebnis ist die gemeinsame Konzentration der Selbstständigen im oberen Bereich der Skala. Tabelle 9 fasst Median, Quartile und den Anteil mit dem Höchstwert für die Euregio-Regionen und die Vergleichsregionen zusammen.

Zusammenfassung

Das regionale Muster ist erkennbar, aber nicht prägend. Unter den Befragten in der Euregio weist das Trentino vor allem bei der operativen Autonomie, der individuellen Mitsprache und dem Gesamtindex niedrigere Werte auf, während die Unterschiede bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung in den Robustheitsprüfungen weniger stabil ausfallen. Im externen Vergleich nehmen die Werte der drei Regionen der Euregio je nach Indikator unterschiedliche Positionen ein. Südtirol weist vor allem beim Gesamtindex sowie bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung hohe Werte auf, während Österreich bei der operativen Autonomie und der individuellen Mitsprache höhere Werte verzeichnet. Das Trentino weist einen Gesamtindex auf, der über dem italienischen liegt, aber unter dem EU-27-Durchschnitt.
Bei den Unselbstständigen zeichnet sich ein deutlicheres Bild ab: Das Trentino liegt hinsichtlich der operativen Autonomie und des Gesamtindex hinter Tirol und Südtirol, während sich Südtirol durch eine stärkere Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation auszeichnet. Bei den Selbstständigen dagegen ist der Gesamtindex sehr hoch und in den drei Regionen nahezu identisch. Die unterschiedliche Zusammensetzung nach beruflicher Stellung trägt zwar zu den Gesamtdurchschnitten bei, reicht jedoch nicht aus, um die festgestellten Unterschiede zu erklären. Die Robustheitsprüfungen bestätigen schließlich, dass die regionalen Unterschiede zwar wiederholt auftreten, ihre Effektgrößen jedoch gering bleiben.
Dieses Ergebnis steht im Einklang mit europäischen Analysen, wonach die operative Autonomie und die organisatorische Mitwirkung sowohl zwischen nationalen Kontexten als auch, und zwar in erheblichem Maße, zwischen Berufsgruppen variieren (Eurofound, 2013). Im Fall der Euregio lässt die größere Bandbreite der beruflichen Unterschiede vermuten, dass die unterschiedliche Zusammensetzung hinsichtlich Beruf, Wirtschaftszweig und Organisationsmodell zu den festgestellten regionalen Unterschieden beitragen könnte; die vorliegenden Analysen lassen jedoch keine getrennte Quantifizierung dieser Beiträge zu.

4. Autonomie und individuelle Merkmale

In diesem Kapitel werden die Autonomiegrade nach Geschlecht, Altersgruppe und Bildungsgrad verglichen. Es handelt sich um individuelle Merkmale, die mit unterschiedlichen Berufen, Verantwortungsbereichen und Arbeitsbedingungen einhergehen können; aus diesem Grund werden sie als deskriptive Dimensionen betrachtet, ohne ihnen für sich genommen eine erklärende Bedeutung beizumessen.
Bei jedem Vergleich wird zunächst die Gesamtheit der Erwerbstätigen betrachtet; sofern aussagekräftig, werden anschließend Unselbstständige und Selbstständige getrennt analysiert. Diese Unterscheidung ist wichtig, da die selbstständige Tätigkeit ein deutlich höheres Maß an Autonomie aufweist und in den betrachteten Gruppen nicht in gleichem Maße verbreitet ist. In diesem Kapitel sind die Mittel- und Prozentwerte gewichtet, während die angegebenen Fallzahlen die tatsächlich beobachteten Fälle wiedergeben und daher ungewichtet sind. Die statistischen Kontrollen hinsichtlich Geschlecht, Alter und Bildungsgrad sind in Anhang A.3.2 dokumentiert.

4.1 Männer und Frauen

In der Stichprobe der Euregio weisen Männer und Frauen nahezu identische Profile auf. Der Gesamtindex liegt bei den Männern bei 61,2 und bei den Frauen bei 61,9, und auch die anderen Indikatoren sind vergleichbar. Die festgestellten Unterschiede sind jedoch sehr gering. Die weitgehende Ähnlichkeit ist jedoch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Verbreitung selbstständiger Erwerbstätigkeit zu betrachten: Selbstständige machen 19 % der Männer und 12 % der Frauen aus. Da die selbstständige Tätigkeit mit einem im Durchschnitt höheren Maß an Autonomie verbunden ist, kann sich dieser Unterschied in der Zusammensetzung zwar auf die Gesamtdurchschnitte auswirken, führt jedoch nicht zu einer wesentlichen geschlechtsspezifischen Abweichung im Gesamtindex.

Tabelle 10
Autonomie der Unselbstständigen nach Geschlecht (Mittelwerte)

Indikator	Männer (N = 900)	Frauen (N = 947)	Unterschied Frauen–Männer
Operative Autonomie	58,8	61,0	+2,2
Individuelle Mitsprache	53,8	55,5	+1,7
Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation	52,8	56,9	+4,1
Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	53,6	56,3	+2,7
Gesamtindex der organisatorischen Autonomie	56,2	58,9	+2,7

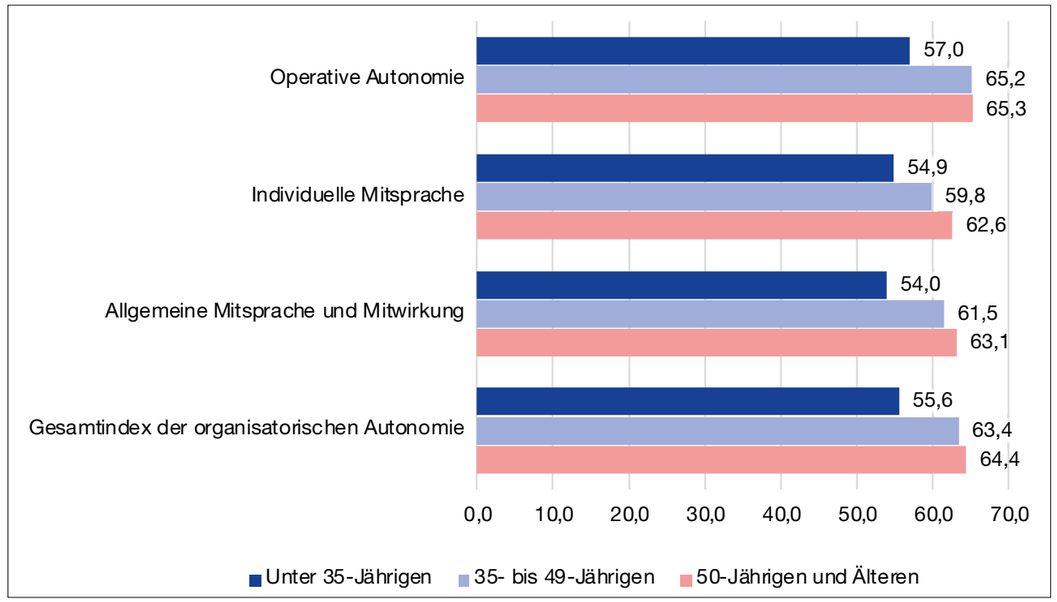
Hinweis: Mittelwerte gewichtet; Für den Gesamtindex N-Werte ungewichtet. Die N-Werte der anderen Indikatoren variieren leicht je nach Verfügbarkeit der Antworten.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Bei den Unselbstständigen liegen die Durchschnittswerte der Frauen bei verschiedenen Indikatoren leicht höher, doch die Unterschiede sind nach wie vor gering. Der größte Unterschied betrifft die Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation (56,9 bei den Frauen und 52,8 bei den Männern), mit einer Differenz von 4,1 Punkten, während der Gesamtindex um 2,7 Punkte abweicht (58,9 gegenüber 56,2). Bei der operativen Autonomie und der individuellen Mitsprache sind die Unterschiede noch geringer. Das Profil beschreibt also vor allem einen geringfügigen Unterschied bei der Mitwirkung an organisatorischen Prozessen und nicht einen allgemeinen Vorteil der Frauen hinsichtlich ihrer Autonomie. Die Werte sind in Tabelle 10 aufgeführt.
Auch bei den Selbstständigen sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede gering. Der Gesamtindex liegt bei den Männern bei 82,1 und bei den Frauen bei 84,6, mit Medianwerten von 85,4 bzw. 87,5; bei der operativen Autonomie erreichen die Frauen einen Wert von 81,8 und die Männer von 77,6. Der Vergleich hat vor allem deskriptiven Charakter: Die Stichprobengröße ist eher gering (216 Männer und 122 Frauen mit gültigem Gesamtindex), und die Werte konzentrieren sich stark auf den oberen Bereich der Skala.
Das wichtigste Ergebnis des geschlechtsspezifischen Vergleichs ist die weitgehende Ähnlichkeit zwischen Männern und Frauen. Der unterschiedliche Anteil an Selbstständigen verändert teilweise die Zusammensetzung der beiden Gruppen, während bei den Unselbstständigen nur geringe Unterschiede zu beobachten sind, die sich vor allem auf die Beteiligung an der Arbeitsorganisation konzentrieren. Insgesamt stellt sich das Geschlecht nicht als ein Merkmal dar, das die Autonomiegrade wesentlich voneinander unterscheidet.

4.2 Altersgruppen

Unter den Befragten steigt der Anteil der Selbstständigen mit zunehmendem Alter: Bei den unter 35-Jährigen liegt er bei 7 %, bei den 35- bis 49-Jährigen bei 15 % und bei den über 50-Jährigen bei 22 %. Die Zusammensetzung nach beruflicher Stellung unterscheidet sich daher in den drei Gruppen erheblich und muss bei der Interpretation der Gesamtdurchschnitte berücksichtigt werden.
Unter allen Befragten weisen die Erwerbstätigen unter 35 Jahren niedrigere Autonomiewerte auf als die beiden höheren Altersgruppen. Der Gesamtindex liegt bei 55,6 bei den unter 35-Jährigen, bei 63,4 bei den 35- bis 49-Jährigen und bei 64,4 bei den 50-Jährigen und Älteren. Das gleiche Muster zeigt sich bei der operativen Autonomie, bei der individuellen Mitsprache sowie bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung.
Der wesentliche Unterschied trennt somit die jüngeren Erwerbstätigen von den beiden höheren Altersgruppen, die dagegen einander sehr ähnlich sind. Die Robustheitsprüfungen bestätigen dieses Muster, zeigen jedoch auch, dass das Gesamtausmaß der Unterschiede begrenzt bleibt. Mit anderen Worten: Es zeigt sich kein linearer Anstieg der Autonomie über sämtliche Altersgruppen hinweg. Abbildung 9 veranschaulicht dieses Muster: Bei allen vier Hauptindikatoren weisen die jüngeren Erwerbstätigen niedrigere Werte auf, während die Profile der beiden höheren Altersgruppen nahezu deckungsgleich sind. Ein Teil der festgestellten Unterschiede könnte auf den höheren Anteil an Selbstständigen in den höheren Altersgruppen zurückzuführen sein; aus diesem Grund wird der Vergleich für die Unselbstständigen allein wiederholt.

Abbildung 9
Autonomieindikatoren gesamt nach Altersgruppen (Mittelwerte)



Hinweis: Mittelwerte gewichtet; Fallzahlen des Gesamtindex ungewichtet: N = 592 für Erwerbstätige unter 35 Jahren, N = 772 für die 35- bis 49-Jährigen und N = 815 für Erwerbstätige ab 50 Jahren. Die Fallzahlen der übrigen Indikatoren variieren leicht je nach Verfügbarkeit der Antworten.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Auch wenn nur die Unselbstständigen betrachtet werden, weisen die Erwerbstätigen unter 35 Jahren weiterhin niedrigere Werte auf. Der Gesamtindex liegt bei 53,5 für die unter 35-Jährigen, bei 59,5 für die 35- bis 49-Jährigen und bei 59,2 für die 50-Jährigen und Älteren. Der Vergleich der detaillierten Indikatoren ist in Tabelle 11 dargestellt.

Tabelle 11
Autonomie der Unselbstständigen nach Altersgruppen (Mittelwerte)

Indikator	Unter 35 Jahren (N = 555)	35–49 Jahre (N = 656)	50 Jahre oder älter (N = 631)
Operative Autonomie	55,4	62,5	61,4
Individuelle Mitsprache	52,4	55,1	56,3
Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation	50,3	57,5	56,3
Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	51,4	56,5	56,6
Gesamtindex der organisatorischen Autonomie	53,5	59,5	59,2

Hinweis: Mittelwerte gewichtet. Für den Gesamtindex N-Werte ungewichtet. Die N-Werte der anderen Indikatoren variieren leicht je nach Verfügbarkeit der Antworten.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Bei der individuellen Mitsprache fallen die Unterschiede geringer aus. Das Ergebnis ist daher als besondere Situation der Erwerbstätigen unter 35 Jahren zu verstehen, vor allem hinsichtlich der konkreten Aufgabenorganisation, der Beteiligung an der Arbeitsorganisation und des Gesamtindex, und nicht als kontinuierlicher Anstieg der Autonomie mit zunehmendem Alter. Der Vergleich nach Altersgruppen beschreibt das beobachtete Muster, ohne den Beitrag anderer Merkmale zu isolieren, die die verschiedenen Phasen des Erwerbslebens begleiten können.

Bei den Selbstständigen lässt sich hingegen kein nach Alter geordnetes Profil erkennen. Der Gesamtindex liegt bei 82,8 bei den unter 35-Jährigen, bei 83,8 in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen und bei 82,4 bei den mindestens 50-Jährigen. Auch die Medianwerte liegen nahe beieinander: 87,5 bei den Jüngeren und 85,4 in den beiden höheren Altersgruppen. Operative Autonomie, individuelle Mitsprache sowie allgemeine Mitsprache und Mitwirkung weisen dasselbe gleichmäßige Profil auf. Der Vergleich bleibt deskriptiver Art, vor allem weil die Zahl der jüngeren Selbstständigen gering ist: Für den Gesamtindex liegen 37 gültige Fälle bei den unter 35-Jährigen, 116 bei den 35- bis 49-Jährigen und 184 bei den 50-Jährigen und Älteren vor. Die Konzentration der Werte im oberen Bereich der Skala, die bereits bei den Selbstständigen insgesamt festgestellt wurde, schränkt zudem die Fähigkeit des Index ein, feine Unterschiede zwischen den Untergruppen zu erkennen.

4.3 Bildungsgrad

Die Zusammensetzung nach beruflicher Stellung variiert je nach Bildungsabschluss[9], jedoch ohne linearen Verlauf. Selbstständige stellen 16 % der Personen mit Primar- oder Sekundarstufe-I-Bildung, 14 % der Personen mit Sekundarstufe-II-Bildung und 17 % der Personen mit Tertiärbildung dar. Da Selbstständige im Durchschnitt höhere Autonomiewerte aufweisen, muss dieser Unterschied in der Zusammensetzung bei der Interpretation der Gesamtdurchschnitte berücksichtigt werden; deshalb wird der Vergleich auch für die Unselbstständigen allein wiederholt.

Im Gegensatz zum Anteil der Selbstständigen zeigen die durchschnittlichen Autonomiewerte hingegen einen mit dem Bildungsabschluss steigenden Trend. Der Gesamtindex steigt von 56,9 bei Erwerbstätigen mit Primär- oder Sekundarstufe-I-Bildung auf 60,8 bei Personen mit Sekundarstufe-II-Bildung und auf 65,8 bei Personen mit Tertiärbildung. Dasselbe Muster zeigt sich bei der operativen Autonomie (57,5; 62,3; 67,4) und bei der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung (56,4; 59,1; 63,9); bei der individuellen Mitsprache zeigt sich der Unterschied vor allem zwischen der Tertiärbildung und den beiden niedrigeren Bildungsstufen. Die Robustheitsprüfungen der ungewichteten Daten bestätigen insgesamt Unterschiede zwischen den Bildungsgraden bei allen vier Indikatoren, allerdings in geringem Umfang.

Das Muster bleibt auch bei den Unselbstständigen sichtbar und lässt sich daher nicht ausschließlich auf den unterschiedlichen Anteil selbstständiger Erwerbstätigkeit zu-

[9] Für den Vergleich zwischen den drei Regionen werden die Bildungsabschlüsse zu drei harmonisierten Kategorien zusammengefasst: Primar- und Sekundarstufe I (bis zum Abschluss der Sekundarstufe I), Sekundarstufe II (einschließlich gleichwertiger Bildungswege) sowie Tertiärbildung (Hochschulabschlüsse und andere postsekundäre Abschlüsse auf Tertiärniveau).

rückführen. Beim Gesamtindex liegen die gewichteten Mittelwerte in den drei Bildungsgraden bei 52,2, 56,8 und 62,3; bei der operativen Autonomie betragen sie 53,9, 59,2 bzw. 65,1. Bei beiden Indikatoren zeigt sich ein geordneter Verlauf über die drei Bildungsgrade hinweg. Bei der individuellen Mitsprache und der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung zeigt sich dagegen der deutlichste Unterschied zwischen der Tertiärbildung und den beiden niedrigeren Bildungsgraden.

Bei der Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation sind die Unterschiede weniger ausgeprägt. Auch bei den Unselbstständigen steht der Bildungsabschluss somit mit den festgestellten Autonomiewerten in Zusammenhang; die Unterschiede bleiben jedoch begrenzt und deutlich geringer als jene zwischen den Berufsgruppen. Da die Indikatoren auf den Einschätzungen der Erwerbstätigen beruhen, kann das beobachtete Muster sowohl Unterschiede bei den tatsächlichen Arbeitsbedingungen als auch teilweise unterschiedliche Erwartungen oder Vergleichsmaßstäbe hinsichtlich der Autonomiespielräume widerspiegeln; anhand der verfügbaren Daten lassen sich diese beiden Aspekte empirisch nicht voneinander trennen.

In der Gesamtstichprobe zeigt sich der deutlichste Unterschied zwischen Personen mit Tertiärbildung und den beiden niedrigeren Bildungsgraden; zwischen Primar- und Sekundarstufe I und der Sekundarstufe II fallen die Unterschiede dagegen weniger deutlich aus. Das Muster sollte daher nicht als uneingeschränkt progressiver Verlauf in sämtlichen Dimensionen der Autonomie interpretiert werden.



Tabelle 12

Autonomie der Unselbstständigen nach Bildungsgrad (Mittelwerte)

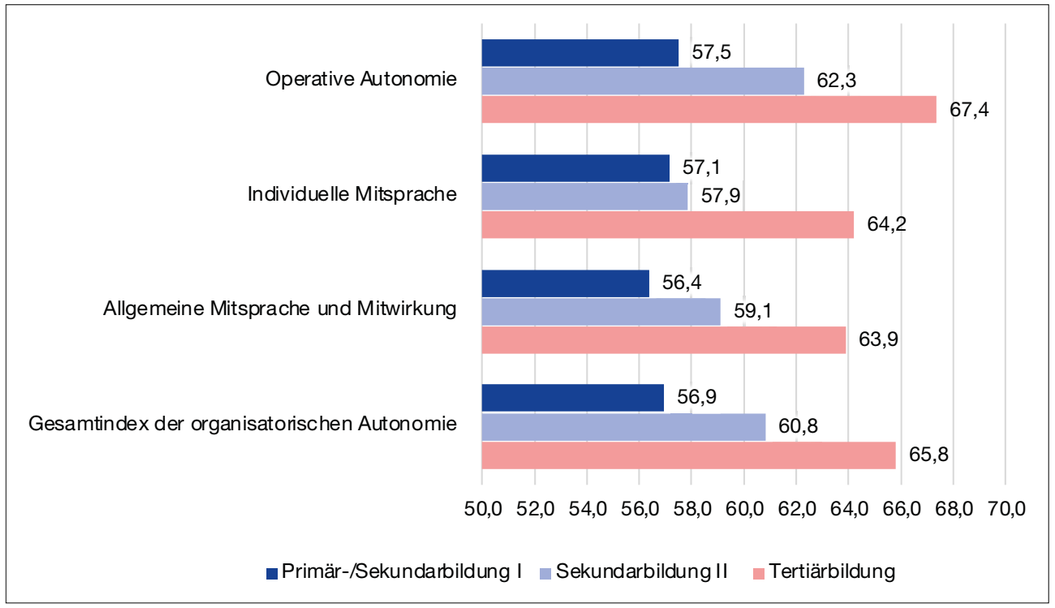
Indikator	Primär-/ Sekundarbildung I (N = 242)	Sekundarbildung II (N = 1.035)	Tertiär-bildung (N = 571)
Operative Autonomie	53,9	59,2	65,1
Individuelle Mitsprache	51,7	52,9	60,1
Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation	49,8	54,9	58,0
Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	50,7	54,2	59,3
Gesamtindex der organisatorischen Autonomie	52,2	56,8	62,3

Hinweis: Mittelwerte gewichtet, ausschließlich nur auf die Unselbstständigen bezogen. N-Werte des Gesamtindex ungewichtet: Die N-Werte der anderen Indikatoren variieren leicht je nach Verfügbarkeit der Antworten.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Abbildung 10

Autonomieindikatoren gesamt nach Bildungsgrad (Mittelwerte)



Hinweis: Mittelwerte gewichtet. N-Werte des Gesamtindex ungewichtet: Primar- und Sekundar-Stufe-I-Bildung = 298; Sekundar-Stufe-II-Bildung = 1.206; Tertiärbildung = 682. Die N-Werte der anderen Indikatoren variieren leicht je nach Verfügbarkeit der Antworten.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Zusammenfassung

Insgesamt zeichnen die individuellen Merkmale drei unterschiedliche Muster. Das Geschlecht geht mit nur geringfügigen Unterschieden einher; beim Alter zeigt sich vor allem eine besondere Stellung der unter 35-Jährigen gegenüber den beiden höheren Altersgruppen; der Bildungsabschluss steht in einem erkennbaren Zusammenhang mit den Autonomiewerten, dessen Ausmaß jedoch begrenzt bleibt. In der Gesamtstichprobe heben sich vor allem Personen mit Tertiärbildung von den beiden niedrigeren Bildungsgraden ab; bei den Unselbstständigen zeigt sich beim Gesamtindex sowie bei der operativen Autonomie dagegen einen regelmäßigeren Verlauf.

Was das Geschlecht betrifft, bestätigen die explorativen Überprüfungen, dass die Gesamtunterschiede im Wesentlichen vernachlässigbar sind. Bei den Unselbstständigen weisen Frauen etwas höhere Mittelwerte auf, insbesondere bei der Beteiligung an der Arbeitsorganisation; die Unterschiede bleiben jedoch gering und sprechen nicht für eine generell höhere Autonomie von Frauen.



Beim Alter zeigt sich am deutlichsten die besondere Stellung der jüngeren Erwerbstätigen: Bei den unter 35-Jährigen fallen vor allem die operative Autonomie, die Beteiligung an der Arbeitsorganisation und der Gesamtindex geringer aus. Die Altersgruppen 35–49 und 50 Jahre oder älter liegen dagegen sehr nahe beieinander, und bei den Selbstständigen lässt sich kein altersbedingter Gradient feststellen.

Beim Bildungsabschluss zeigt sich in der Gesamtstichprobe der deutlichste Unterschied zwischen der Tertiärbildung und den beiden niedrigeren Bildungsgraden, während bei den Unselbstständigen der Gesamtindex und die operative Autonomie einen regelmäßigeren Verlauf über die drei Bildungsgrade hinweg aufweisen.

Die Effektgrößen bleiben jedoch insgesamt gering. Das Kapitel zeigt somit einen Zusammenhang zwischen Bildung und Autonomie auf, erlaubt jedoch nicht, die festgestellten Unterschiede dem Bildungsabschluss allein zuzuschreiben, da Bildung, Beruf, Wirtschaftszweig und Arbeitsmerkmale miteinander verflochten sind.

Der Vergleich mit der Literatur zum Thema Arbeitsgestaltung (Work Design) trägt dazu bei, das Ergebnis zu präzisieren: Autonomie wird in erster Linie als ein Merkmal der Arbeit und ihrer Organisation betrachtet und nicht als eine Eigenschaft der Person (Morgeson und Humphrey, 2006; Parker, Morgeson und Johns, 2017). Der festgestellte Zusammenhang mit dem Bildungsgrad könnte daher zumindest teilweise die unterschiedliche Verteilung der Erwerbstätigen auf Berufe und Funktionen mit unterschiedlichen Tätigkeitsinhalten, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsspielräumen widerspiegeln; anhand der verfügbaren Daten lässt sich der spezifische Beitrag des Bildungsgrads nicht isolieren.

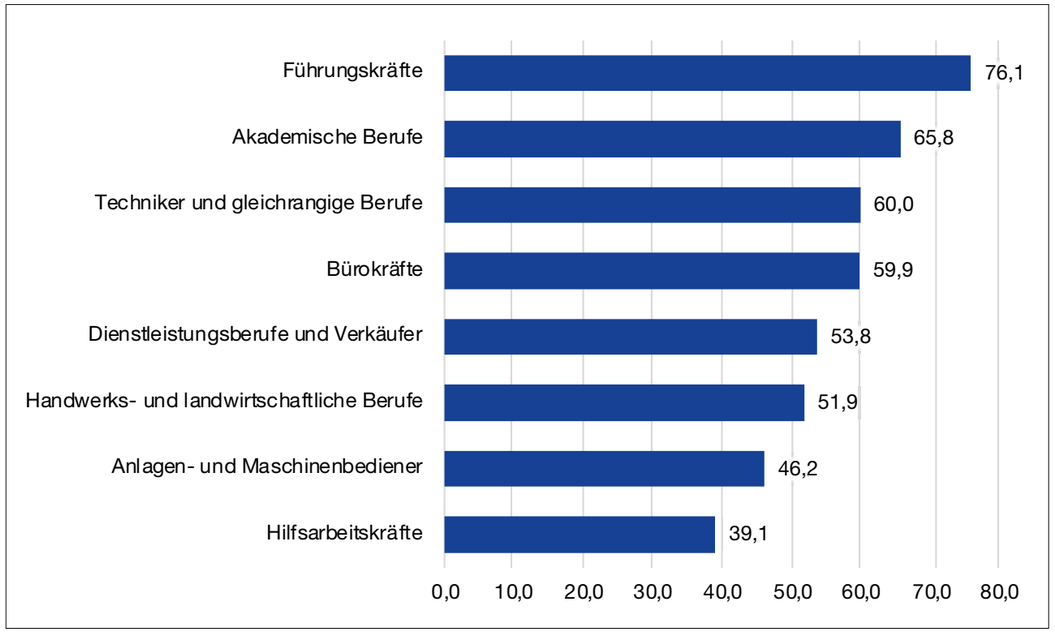
5. Autonomie und Stellung im Produktionssystem

Nach den Vergleichen nach Region, Geschlecht, Alter und Bildungsgrad richtet sich die Analyse nun auf die Art der ausgeübten Tätigkeit und den wirtschaftlichen Kontext, in dem sie ausgeübt wird. Die Berufsgruppe beschreibt in erster Linie den Inhalt der Tätigkeit, die Verantwortlichkeiten und die Stellung in der Arbeitsteilung; der Wirtschaftszweig bezeichnet dagegen den Tätigkeitsbereich, in dem die Erwerbstätigen arbeiten. Die beiden Dimensionen sind miteinander verbunden, lassen sich jedoch nicht miteinander gleichsetzen: Ein und derselbe Wirtschaftszweig umfasst verschiedene Berufsgruppen, und ein und derselbe Beruf kann in verschiedenen Wirtschaftszweigen vertreten sein. Deshalb werden beide Dimensionen zunächst getrennt analysiert und anschließend gemeinsam betrachtet.

In diesem Kapitel werden zunächst die großen Berufsgruppen und anschließend die Wirtschaftszweige miteinander verglichen. In beiden Fällen wird der Gesamtwert dem Wert der Unselbstständigen gegenübergestellt, um Unterschiede nach Berufsgruppe oder Wirtschaftszweig von jenen zu unterscheiden, die auf die unterschiedliche Zusammensetzung nach beruflicher Stellung zurückgehen.

Abbildung 11

Gesamtindex der organisatorischen Autonomie der Unselbstständigen nach Berufsgruppen (Mittelwerte)



Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

5.1 Autonomie bei den verschiedenen Berufsgruppen

Die Berufsgruppe ist einer der Aspekte, bei denen die Autonomie am stärksten variiert. In der Gesamtstichprobe reicht der Gesamtindex von 77,8 bei Führungskräften bis 41,4 bei Anlagen- und Maschinenbedienern, was einer Differenz von 36,4 Punkten entspricht. Hohe Werte sind auch bei den akademischen Berufen (68,7) sowie bei den Handwerks- und landwirtschaftlichen Berufen (65,0) zu beobachten.
Die Robustheitsprüfungen der ungewichteten Daten bestätigen, dass die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zu den größten gehören, die sich in den bisher betrachteten Analysen zeigten.

Der Gesamtwert wird jedoch durch den unterschiedlichen Anteil Selbstständiger beeinflusst. Bei den Unselbstständigen reicht der Gesamtindex von 76,1 in Führungspositionen bis 39,1 bei Anlagen- und Maschinenbedienern. Die akademischen Berufe erreichen 65,8 Punkte; Techniker und Bürofachkräfte liegen bei etwa 60. Die niedrigsten Werte sind bei Hilfsarbeitskräften sowie Anlagen- und Maschinenbedienern zu verzeichnen. Der Vergleich der Unselbstständigen bestätigt somit, dass die beruflichen Unterschiede nicht allein auf den unterschiedlichen Anteil Selbstständiger zurückzuführen sind.

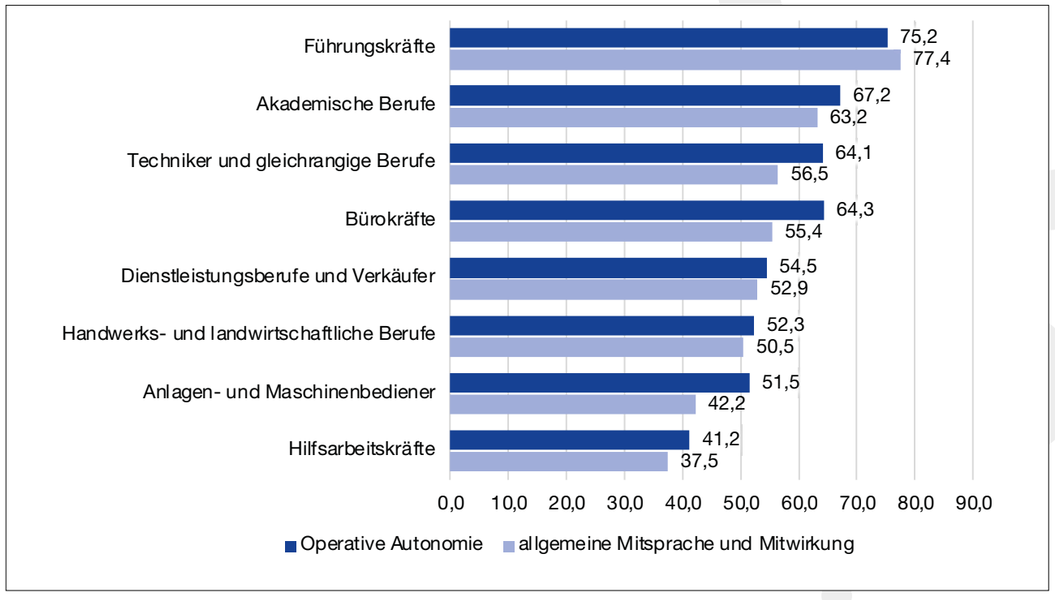
Tabelle 13
Autonomie der Unselbstständigen nach Berufsgruppen (Mittelwerte)

Berufsgruppe	Operative Autonomie	Allgemeine Mitsprache und Mitwirkung	Beteiligung an der Arbeitsorganisation	Gesamtindex	N Gesamtindex
Führungskräfte	75,2	77,4	78,9	76,1	100
Akademische Berufe	68,2	63,1	62,0	65,8	395
Techniker und gleichrangige Berufe	64,1	56,5	56,5	60,0	336
Bürokräfte	64,3	55,4	58,0	59,9	301
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	52,3	50,5	49,7	51,9	371
Handwerks- und landwirtschaftliche Berufe	54,5	52,9	53,1	53,8	139
Anlagen- und Maschinenbediener	41,2	37,5	34,2	39,1	73
Hilfsarbeitskräfte	51,5	42,2	42,2	46,2	131

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte des Gesamtindex ungewichtet und in der Tabelle aufgeführt. Die allgemeine Mitsprache und Mitwirkung bilden die zweite Säule des Index; die Beteiligung an der Arbeitsorganisation ist eine spezifische Komponente dieser Säule für die Unselbstständigen. Die N-Werte summieren sich auf 1.846, da für fünf Unselbstständige mit gültigem Gesamtindex keine Berufsgruppenzuordnung vorliegt.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Abbildung 12
Operative Autonomie und allgemeine Mitsprache und Mitwirkung der Unselbstständigen nach Berufsgruppen (Mittelwerte)



Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Die beruflichen Unterschiede betreffen beide Säulen des Index. In Führungspositionen sind sowohl die operative Autonomie (75,2) als auch die allgemeine Mitsprache und Mitwirkung (77,4) hoch; bei den Anlagen- und Maschinenbedienern fallen beide Werte deutlich niedriger aus (41,2 bzw. 37,5). In sieben der acht Berufsgruppen überwiegt die operative Autonomie gegenüber der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung. Bei den Bürokräften zeigt sich dieser Unterschied besonders deutlich: Die operative Autonomie erreicht 64,3 Punkte, während die allgemeine Mitsprache und Mitwirkung bei 55,4 Punkten liegt. Wie in Kapitel 7 zu sehen sein wird, sinkt die Entscheidungsautonomie innerhalb derselben Gruppe weiter auf 46,8 Punkte. Büroberufe sind daher ein deutliches Beispiel für selektive Autonomie: Der Spielraum bei der konkreten Aufgabenorganisation ist relativ groß, verengt sich jedoch, je mehr es um Einflussnahme und allgemeinere Entscheidungen geht. Ein ähnliches Bild zeigt sich – wenn auch auf niedrigerem Niveau – bei den Hilfsarbeitskräften (51,5 gegenüber 42,2). Die Möglichkeit, Aufgaben konkret zu organisieren, kann daher weiter gefasst sein als der Spielraum für Einflussnahme und Mitwirkung, ohne dass sich diese beiden Aspekte decken. Die vollständigen Werte sind in Tabelle 13 aufgeführt, und der Vergleich zwischen den beiden Säulen ist in Abbildung 12 dargestellt. Ein ähnliches Bild ergibt sich aus der EWCS 2024: In der EU geben 34 % der Führungskräfte an, dass sie ihre Arbeitsmethoden jederzeit wählen oder ändern können, gegenüber 15 % der Anlagen- und Maschinenbediener. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der organisatorischen Mitwirkung: Unter den Unselbstständigen sind die Konsultation zu den Zielen, die Beteiligung an der Verbesserung von Abläufen und der Einfluss auf Entscheidungen in Führungspositionen systematisch stärker ausgeprägt als in operativen Berufsgruppen (Eurofound, 2026).

Die Messwerte sind nicht direkt vergleichbar, doch das Profil deutet übereinstimmend darauf hin, dass der Beruf eine zentrale Achse der Differenzierung der Autonomie darstellt. Bei den Selbstständigen liegen die Durchschnittswerte des Gesamtindex insgesamt auf hohem Niveau und, soweit die Fallzahlen eine deskriptive Auswertung zulassen, relativ nahe beieinander, nämlich zwischen rund 80 und 86 Punkten. Die Fallzahlen unterscheiden sich jedoch stark zwischen den Berufsgruppen; in einigen Kategorien liegt die Zahl der gültigen Fälle unter zehn. Der Vergleich bleibt somit rein deskriptiver Art, ohne dass eine berufliche Rangliste der Selbstständigen erstellt wird.

5.2 Autonomie in den Wirtschaftszweigen

Die Befragten sind vor allem in folgenden Bereichen tätig: sonstige Dienstleistungen (24 %), Handel und Gastgewerbe (21 %), verarbeitendes Gewerbe (15 %), Gesundheits- und Sozialwesen (11 %). Landwirtschaft, Finanzdienstleistungen und Transport machen jeweils weniger als 5 % aus. Die Zusammensetzung nach Wirtschaftszweigen ist in Tabelle 14 dargestellt.
Die Zusammensetzung nach beruflicher Stellung variiert erheblich zwischen den Wirtschaftszweigen und trägt zu den Unterschieden zwischen den Gesamtwerten und den Werten der Unselbstständigen bei. In der Landwirtschaft beträgt der Anteil der Selbstständigen 68 %; relativ hohe Anteile finden sich auch im Baugewerbe, bei den sonstigen Dienstleistungen sowie im Handel und Gastgewerbe. In den anderen Wirtschaftszweigen überwiegt eindeutig die unselbstständige Erwerbstätigkeit.
In der Gesamtstichprobe erreicht der Gesamtindex die höchsten Werte in der Land- und Forstwirtschaft (78,6), bei der Bildung (67,6) und bei den Finanzdienstleistungen (67,1), während die niedrigsten Werte im

Tabelle 14
Zusammensetzung der Stichprobe nach Wirtschaftszweigen (%)

Wirtschaftszweig	Anteil	Selbstständige	N
Land- und Forstwirtschaft	4	68	75
Verarbeitendes Gewerbe	15	8	292
Baugewerbe	6	22	122
Handel und Gastgewerbe	21	16	495
Transport und Lagerhaltung	4	6	99
Finanzdienstleistungen	3	15	77
Öffentliche Verwaltung	4	1	114
Bildung	8	7	233
Gesundheits- und Sozialwesen	11	8	277
Sonstige Dienstleistungen	24	20	534

Hinweis: Prozentwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Die N-Werte beziehen sich auf die 2.318 Fälle mit zugeordnetem Wirtschaftszweig.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Wirtschaftszweig Transport und Lagerhaltung (52,0) festzustellen sind. In der Landwirtschaft sinkt der Wert bei ausschließlicher Betrachtung der Unselbstständigen auf 61,4; die Differenz beträgt somit 17,2 Punkte. In den übrigen Wirtschaftszweigen fällt der Abstand zwischen Gesamtwert und dem Wert der Unselbstständigen geringer aus. Die Werte der Landwirtschaft verdeutlichen damit besonders deutlich die Bedeutung der Zusammensetzung nach beruflicher Stellung. Der Vergleich zwischen Gesamtwert und dem Wert der Unselbstständigen ist in Tabelle 15 dargestellt und in Abbildung 13 visualisiert.

Tabelle 15
Gesamtindex nach Wirtschaftszweig: Gesamtwert und Unselbstständige (Mittelwerte)

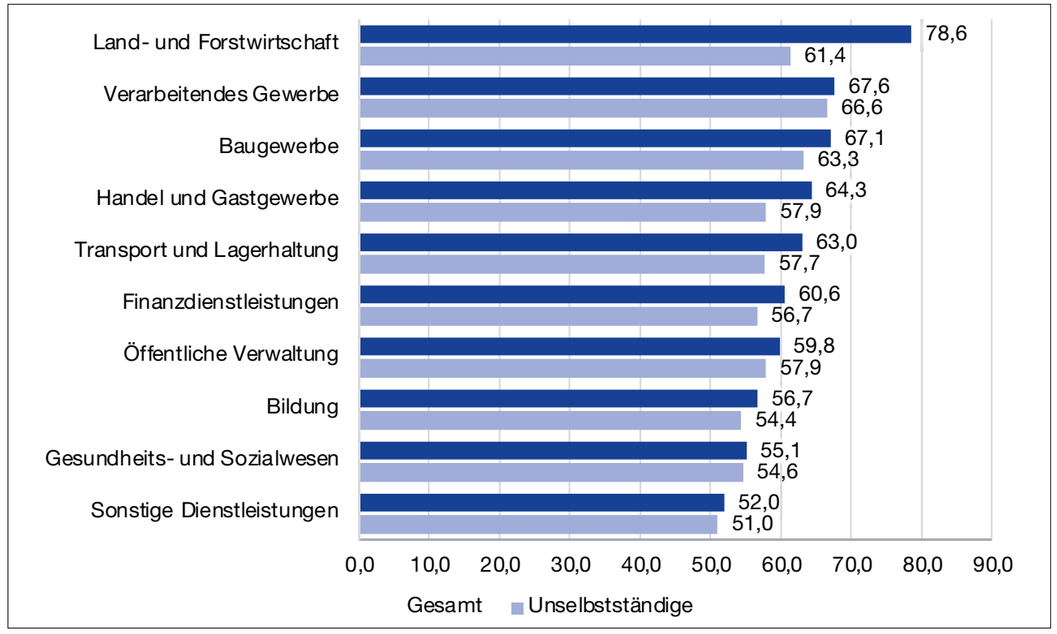
Wirtschaftszweig	Gesamt	Unselbstständige	Differenz	N Unselbstständige	N Gesamt
Land- und Forstwirtschaft	78,6	61,4	17,2	31	73
Verarbeitendes Gewerbe	56,7	54,4	2,3	255	280
Baugewerbe	64,3	57,9	6,4	91	117
Handel und Gastgewerbe	60,6	56,6	3,9	367	458
Transport und Lagerhaltung	52,0	51,0	0,9	88	93
Finanzdienstleistungen	67,1	63,3	3,8	63	73
Öffentliche Verwaltung	55,1	54,6	0,5	109	110
Bildung	67,6	66,6	1,0	206	219
Gesundheits- und Sozialwesen	59,8	57,9	1,9	243	264
Sonstige Dienstleistungen	63,0	57,7	5,3	397	501

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Die Differenz wird als Unterschied zwischen dem Gesamtindex und dem Index der Unselbstständigen berechnet. Die N-Werte nach Wirtschaftszweigen summieren sich auf 2.188 insgesamt und auf 1.850 bei den Unselbstständigen; für einen Fall mit gültigem Gesamtindex liegt keine Zuordnung zu einem Wirtschaftszweig vor.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Bei den Unselbstständigen weist der Gesamtindex in der Bildung (66,6) und bei den Finanzdienstleistungen (63,3) die höchsten Werte auf, während die niedrigsten Werte in den Wirtschaftszweigen Transport (51,0), verarbeitendes Gewerbe (54,4) sowie öffentliche Verwaltung (54,6) festzustellen sind. Die maximale Differenz zwischen den Wirtschaftszweigen beträgt 15,6 Punkte und fällt damit deutlich geringer aus als jene zwischen den Berufsgruppen. Die Robustheitsprüfungen der ungewichteten Daten bestätigen Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen, die jedoch weniger ausgeprägt sind als die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Auch die beiden Säulen können unterschiedliche Profile aufweisen: In der öffentlichen Verwaltung und bei den Finanzdienstleistungen liegt die operative Autonomie um etwa zehn Punkte über der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung, während in der Bildung beide Komponenten relativ hoch sind und näher beieinander liegen. Der Gesamtindex allein reicht daher nicht aus, um das Profil eines Wirtschaftszweigs vollständig zu erfassen: Entscheidend ist auch, wie sich operativer Handlungsspielraum und Mitwirkungsmög-

Abbildung 13

Gesamtindex nach Wirtschaftszweig: Erwerbstätige insgesamt und Unselbstständige (Mittelwerte)



Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

lichkeiten miteinander verbinden.

Der europäische Vergleich unterstreicht, wie sinnvoll es ist, diese beiden Komponenten voneinander zu unterscheiden. In der EWCS 2024 gibt etwa die Hälfte der Unselbstständigen in den Wirtschaftszweigen Finanzdienstleistungen, Bildung, öffentliche Verwaltung und sonstige Dienstleistungen an, bei der Verbesserung der Organisation oder der Arbeitsprozesse konsultiert und einbezogen zu werden; in der Landwirtschaft, im Handel und Gastgewerbe sowie im Transportwesen liegt dieser Anteil dagegen unter 30 % (Eurofound, 2026). Auch wenn die Kennzahlen nicht direkt vergleichbar sind, weist das Profil der Euregio einige Parallelen zum europäischen Profil auf, insbesondere im Bildungsbereich und – auf der anderen Seite – im Transportwesen. Bei den Finanzdienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung zeigt sich dagegen ein spezifisches Merkmal der Euregio-Stichprobe: Der operative Handlungsspielraum bleibt deutlich höher als die allgemeine Mitsprache und Mitwirkung. Der Vergleich legt daher nahe, dass der Sektor nicht nur mit dem Grad der Autonomie in Verbindung steht, sondern auch mit der Form, in der sich diese manifestiert.

5.3 Beruf und Wirtschaftszweig: eine gemeinsame Betrachtung

Die Schnittmenge zwischen Berufsgruppe und Wirtschaftszweig hat eine begrenzte Funktion: zu überprüfen, ob die beruflichen Unterschiede auch innerhalb desselben Wirtschaftszweigs sichtbar bleiben. Die Gegenüberstellung wird daher nur für die Unselbstständigen und für Kombinationen mit ausreichenden Fallzahlen vorgenommen; sie dient als deskriptive Prüfung der Zusammensetzung und erlaubt keine Schätzung unabhängiger Effekte von Berufsgruppe und Wirtschaftszweig. Zwei explorative Vertiefungen betreffen den Standort und die öffentliche Verwaltung. Im Text wird auf die inhaltliche Auslegung verwiesen, während die Einzelheiten der Kontrollen in den Anhängen A.3.2 und A.3.3 aufgeführt sind. Auch diese Ergebnisse beschreiben bedingte Zusammenhänge und keine kausalen Effekte.

Im verarbeitenden Gewerbe beispielsweise schwankt der Gesamtindex zwischen 77,6 in Führungspositionen, 66,2 bei den akademischen Berufen und 34,8 bei den Anlagen- und Maschinenbedienern. Auch innerhalb desselben Wirtschaftszweigs sind daher nach wie vor große berufliche Unterschiede zu beobachten. Ein ähnliches Muster zeigt sich im Handel und bei den sonstigen Dienstleistungen, wo die höchsten Werte auf Führungspositionen und die niedrigsten auf operative Berufsgruppen sowie Hilfsarbeitskräfte entfallen.

Insgesamt unterscheiden Berufsgruppen die Autonomieniveaus deutlicher als Wirtschaftszweige. Bei den Unselbstständigen beträgt die Differenz zwischen der Berufsgruppe mit dem höchsten und jener mit dem niedrigsten Wert 36,9 Punkte; zwischen den Wirtschaftszweigen liegt die maximale Dif-



Tabelle 16
Zusammenfassung der Unterschiede bei Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen (Mittelwerte)

Dimension	Höchster Wert	Geringster Wert	Differenz	Auswertung
Berufsgruppe, Unselbstständige	Führungskräfte: 76,1	Anlagenbediener: 39,1	36,9	Ausmaß der Unterschiede zwischen den Berufsgruppen
Wirtschaftszweig, Unselbstständige	Bildung: 66,6	Transport: 51,0	15,6	Die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen sind geringer als die zwischen den Berufsgruppen
Zusammensetzung nach beruflicher Stellung	Landwirtschaft insgesamt: 78,6	Landwirtschaft Unselbstständige: 61,4	17,2	Unterschied zwischen Gesamtwert und dem Wert der Unselbstständigen, bedingt durch den hohen Anteil Selbstständiger in diesem Wirtschaftszweig

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

ferenz dagegen bei 15,6 Punkten. Die stärkere Differenzierung nach Berufsgruppen wird auch durch die Analysen im Anhang bestätigt.

Die Wirtschaftszweige weisen dennoch eine erhebliche interne Heterogenität auf: Selbst innerhalb derselben Berufsgruppe können die Autonomiewerte zwischen den Wirtschaftszweigen deutlich variieren. Bei den technischen Berufen beispielsweise reicht der Gesamtindex von 50,6 in der öffentlichen Verwaltung bis 69,7 im Wirtschaftszweig Handel und Gastgewerbe. Angesichts der schwankenden Anzahl der einzelnen Kombinationen dienen diese Vergleiche lediglich der Beschreibung und ermöglichen keine detaillierten Ranglisten zwischen Berufen und Wirtschaftszweigen. Tabelle 16 grenzt diese Unterschiede zudem von jenen ab, die auf die Zusammensetzung nach beruflicher Stellung zurückgehen und besonders in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Anteil Selbstständiger sichtbar werden.

Die vertiefende Analyse des Standorts zeigt, dass die damit verbundenen Unterschiede nach gemeinsamer Berücksichtigung von Berufsgruppe und Wirtschaftszweig sehr gering ausfallen und die Gesamteinschätzung nicht verändern; die Berufsgruppe bleibt die Dimension, die die festgestellten Autonomiewerte am stärksten differenziert. Dieses Ergebnis bedeutet jedoch nicht, dass die Bedeutung organisatorischer Komplexität oder hierarchischer Strukturen ausgeschlossen werden kann: Der Standort ist lediglich ein grober Indikator für die organisatorische Größenordnung und bildet weder die hierarchische Struktur noch die interne Differenzierung oder die Zentralisierung von Entscheidungen direkt ab. Einzelheiten zur Prüfung sind in Anhang A.3.2 aufgeführt.

Eine vertiefende Analyse der öffentlichen Verwaltung zeigt zudem ein selektiveres Muster: Auch unter Berücksichtigung der Berufsgruppen zeigt sich keine allgemein geringere operative Autonomie, während die Dimensionen der Mitsprache und der Einflussnahme auf Entscheidungen geringer ausgeprägt sind. Die operative Autonomie bleibt im Wesentlichen unverändert. Einzelheiten zur Prüfung sind in den Anhängen A.3.2 und A.3.3 aufgeführt.

Zusammenfassung

Das erste Ergebnis betrifft das Ausmaß der beruflichen Unterschiede: Bei den Unselbstständigen zeigen sich die höchsten Werte des Gesamtindex in Führungspositionen und bei den akademischen Berufen, während die niedrigsten Werte bei den Anlagen- und Maschinenbedienern sowie bei den Hilfsarbeitskräften festzustellen sind. Das zweite Ergebnis betrifft die beiden Säulen des Index: In sieben der acht Berufsgruppen liegt die operative Autonomie über der allgemeinen Mitsprache und Mitwirkung, auch wenn das Ausmaß dieser Differenz zwischen den Gruppen variiert. Das dritte Ergebnis betrifft die Zusammensetzung nach beruflicher Stellung. Ist der Anteil der Selbstständigen hoch, kann der Gesamtwert deutlich vom Wert der Unselbstständigen abweichen; die Landwirtschaft stellt hierfür das deutlichste Beispiel dar. Die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen sind nach wie vor erkennbar, fallen jedoch insgesamt geringer aus als die zwischen den Berufsgruppen.

Von den in diesem Kapitel betrachteten Merkmalen ist die Berufsgruppe die Dimension, die die festgestellten Autonomiewerte am stärksten differenziert. Die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen fallen geringer aus und sind auch vor dem Hintergrund ihrer unterschiedlichen beruflichen Zusammensetzung sowie ihres unterschiedlichen Anteils an Unselbstständigen und Selbstständigen zu betrachten. Die vertiefende Analyse der Standortdimension zeigt, dass dieses Merkmal nach Berücksichtigung von Berufsgruppe und Wirtschaftszweig nur wenig zusätzlich erklärt; in der öffentlichen Verwaltung zeigt sich dagegen ein selektiveres Muster mit geringerer Mitsprache und geringerer Entscheidungsautonomie, jedoch ohne entsprechende Einschränkung der operativen Autonomie. Die Ergebnisse beschreiben Zusammenhänge, die in der Stichprobe beobachtet wurden, und keine kausalen oder unabhängigen Effekte der betrachteten Merkmale.

Auch dieses Ergebnis findet in der Literatur Bestätigung: Die Möglichkeiten zur eigenverantwortlichen Gestaltung und Mitwirkung sind in höher qualifizierten Berufen tendenziell größer, können sich jedoch unterschiedlich auf die Kontrolle über die Aufgaben, die Teamarbeit und den Einfluss auf organisatorische Entscheidungen verteilen (Eurofound, 2013; Gallie, 2013). Die Beispiele der Bürofachkräfte, der öffentlichen Verwaltung und der Finanzdienstleistungen verdeutlichen dies besonders anschaulich: Autonomie bei der Ausführung von Aufgaben garantiert noch keinen entsprechenden Spielraum für Mitsprache.

6. Die Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird, und ihr Zusammenhang mit der operativen Autonomie

Bisher wurden in diesem Bericht die wahrgenommenen Autonomiespielräume bei der Arbeitsorganisation beschrieben. Die EWCS-Studie ermöglicht es, diese Perspektive um eine zweite Dimension zu erweitern: die Frage, welche Bedeutung Erwerbstätige der Möglichkeit beimessen, eigeninitiativ handeln zu können. Die beiden Informationen beziehen sich auf miteinander verbundene, aber unterschiedliche Aspekte. Der erste Aspekt beschreibt den wahrgenommenen operativen Handlungsspielraum, der zweite die Bedeutung, die der Möglichkeit zur Eigeninitiative beigemessen wird. Aus diesem Grund werden beide Aspekte getrennt analysiert und miteinander in Beziehung gesetzt, ohne den arithmetischen Unterschied zwischen ihnen als Maß für gewünschte Autonomie oder die Angemessenheit des verfügbaren Niveaus zu interpretieren.

Das Ziel ist klar umrissen: Es soll untersucht werden, welchen Stellenwert die Möglichkeit zur Eigeninitiative hat, in welchem Zusammenhang sie mit der wahrgenommenen operativen Autonomie steht und ob sich die Berufsgruppen in Bezug auf beide Dimensionen in ähnlicher Weise unterscheiden. Der Vergleich unterscheidet somit zwischen der Bedeutung von Eigeninitiative und den Bedingungen, unter denen sie ausgeübt werden kann, ohne aus dieser Gegenüberstellung eine Differenz zwischen gewünschter und verfügbarer Autonomie abzuleiten.

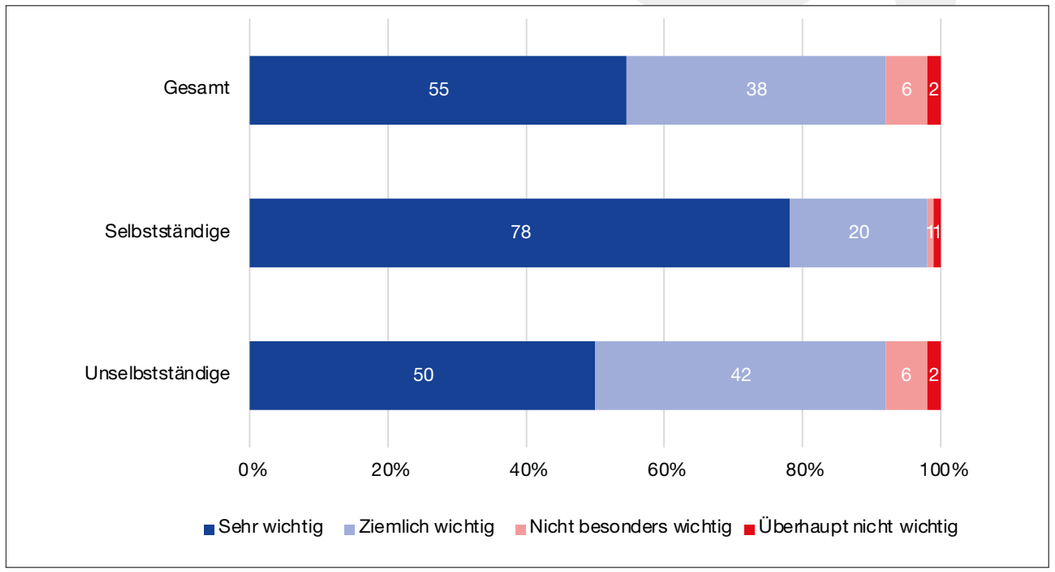


6.1 Wie wichtig ist die Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln?

Die Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln, wird von der großen Mehrheit der Erwerbstätigen als wichtig angesehen. 55 % halten sie für sehr wichtig und 38 % für ziemlich wichtig; insgesamt fallen somit 93 % in die beiden höchsten Kategorien. Die Antworten „nicht sehr wichtig“ und „überhaupt nicht wichtig“ machen einen deutlich geringeren Anteil aus, nämlich 6 % bzw. 1 %.

Sowohl bei den Unselbstständigen als auch bei den Selbstständigen wird der Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln, große Bedeutung beigemessen. Bei den Unselbstständigen halten 50 % es für sehr wichtig, eigeninitiativ handeln zu können, weitere 42 % für ziemlich wichtig; bei den Selbstständigen liegen die entsprechenden Anteile bei 78 % bzw. 20 %. Werden die beiden positiven Antwortkategorien zusammengefasst, ergibt sich ein Anteil von 92 % bei den Unselbstständigen und von 98 % bei den Selbstständigen. Der Unterschied beruht vor allem darauf, dass Selbstständige deutlich häufiger die Antwortkategorie „sehr wichtig“ wählen. Der Vergleich ist in Abbildung 14 zusammengefasst.

Abbildung 14
Bedeutung der Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln, nach beruflicher Stellung (%)



Hinweis: Prozentwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet (gesamt = 2.308; Unselbstständige = 1.951; Selbstständige = 347). Aufgrund von Rundungen ergeben die Prozentwerte möglicherweise nicht exakt 100 %.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Die starke Konzentration in den oberen Kategorien stellt zugleich ein wesentliches Ergebnis und eine analytische Einschränkung dar: Das Item erfasst feine Unterschiede in der Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird, nur in begrenztem Maße. Auch der Vergleich zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen ist vor allem als Unterschied in der Intensität der Bewertung zu verstehen und nicht als Maß für stabile Präferenzen.

Das Item erfasst, wie wichtig die Möglichkeit ist, bei der Arbeit eigeninitiativ zu handeln, lässt jedoch nicht erkennen, ob diese

Bewertung den Arbeitsbedingungen vorausgeht oder sich auch durch diese herausbildet. Die stärkere Konzentration der Selbstständigen in der Kategorie „sehr wichtig“ steht somit im Einklang mit ihrem höheren Maß an Autonomie, ohne jedoch ein grundsätzlich stärkeres Bedürfnis nach Autonomie nachzuweisen.

6.2 Bedeutung der Eigeninitiative und operative Autonomie: zwei miteinander verbundene, aber unterschiedliche Dimensionen

Die durchschnittliche operative Autonomie nimmt stetig zu, je höher die Bedeutung ist, die der Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln, beigemessen wird. Der gewichtete Mittelwert des Index steigt von 39,2 Punkten bei denjenigen, die Eigeninitiative als „überhaupt nicht wichtig“ ansehen, auf 47,0 Punkte bei denjenigen, die sie als „nicht besonders wichtig“, auf 58,7 Punkte bei denjenigen, die sie als „ziemlich wichtig“, und auf 68,1 Punkte bei denjenigen, die sie als „sehr wichtig“ einstufen. Deskriptiv zeigt sich somit, dass eine höhere Wertschätzung der Eigeninitiative im Durchschnitt mit einem größeren wahrgenommenen Spielraum operativer Autonomie einhergeht.

Die beiden Dimensionen stimmen nicht überein. Selbst bei Erwerbstätigen, die der Eigeninitiative dieselbe Bedeutung beimessen, bestehen unterschiedliche Grade operativer Autonomie; zudem schränkt die starke Konzentration der Antworten in den oberen Kategorien die Fähigkeit des Items ein, stärker differenzierte Positionen zu unterscheiden. Das Ergebnis ist daher als Zusammenhang zwischen zwei unterschiedlichen Aspekten der Arbeitserfahrung zu verstehen: der Bedeutung, die der Möglichkeit zur Eigeninitiative beigemessen wird, und dem wahrgenommenen Ermessensspielraum bei der konkreten Organisation der Arbeit.

Die in Anhang A.2 dargestellten Analysen stützen diese Interpretation. Der Zusammenhang zwischen der Bedeutung der Eigeninitiative und der operativen Autonomie ist insgesamt positiv, aber schwach und bleibt auch dann positiv, wenn Unselbstständige und Selbstständige getrennt betrachtet werden. Der Zusammenhang ist somit nicht ausschließlich auf die unterschiedliche Zusammensetzung nach beruflicher Stellung zurückzuführen: Auch innerhalb beider Gruppen geht eine höhere Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird, im Durchschnitt mit einer höheren operativen Autonomie einher, bei gleichzeitig großer individueller Variabilität.

Die Beobachtung hat lediglich deskriptiven Charakter und erlaubt keine Aussage über Kausalzusammenhänge. Es lässt sich nicht feststellen, ob größere Autonomie zu einer stärkeren Wertschätzung der Eigeninitiative führt, ob Personen, die dieser Möglichkeit größere Bedeutung beimessen, eher Tätigkeiten mit höherer Autonomie ausüben oder ob beide Dimensionen gemeinsame berufliche und organisatorische Merkmale widerspiegeln. Zudem entfallen auf die beiden weniger bedeutenden Kategorien nur geringe Anteile der Erwerbstätigen: Die im unteren Bereich der Skala festgestellten Unterschiede sind daher mit besonderer Vorsicht zu betrachten.

Tabelle 17
Operative Autonomie nach der Bedeutung der Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln (Mittelwerte)

Bedeutung der Eigeninitiative	Mittlere operative Autonomie	N
Sehr wichtig	68,1	1.260
Ziemlich wichtig	58,7	875
Nicht besonders wichtig	47,0	124
Überhaupt nicht wichtig	39,2	30
Gesamt	**62,9**	**2.289**

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet, bezogen auf Fälle mit gültigen Angaben für beide Variablen.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

6.3 Ein weitgehend geteilter Wert, stärker differenzierte Autonomieniveaus

Um die Berufsgruppen kurz und bündig miteinander zu vergleichen, werden die vier Antwortmöglichkeiten der Frage zur Bedeutung auf einer Skala von 0 bis 100 neu kodiert, wobei die Werte mit zunehmender Bedeutung steigen. Die Umkodierung dient ausschließlich deskriptiven Zwecken und ermöglicht den Vergleich von Mittelwerten zwischen Gruppen; sie macht aus dem einzelnen Item weder eine metrische Skala des „Bedarfs“ an Autonomie noch ein Maß für das Ausmaß der gewünschten Autonomie. Die Bedeutung, die der Möglichkeit beigemessen wird, eigeninitiativ zu handeln, bleibt in allen Berufsgruppen hoch, während die Niveaus der operativen Autonomie deutlich stärker differenziert sind. Auf Grundlage der gewichteten Mittelwerte, die für dieselben Fälle berechnet wurden, reicht die Bedeutung der Eigeninitiative von 76,4 Punkten bei Anlagen- und Maschinenbedienern bis zu 91,0 Punkten bei Führungskräften. Im gleichen Vergleich schwankt die operative Autonomie zwischen 43,0 und 74,8 Punkten. Die beiden Intervalle dürfen nicht als direkt gleichwertige Maße für das Ausmaß der Unterschiede verstanden werden: Die Bedeutung ergibt sich aus einem einzelnen Item mit vier Kategorien, während die operative Autonomie ein Index ist, der auf mehreren Fragen basiert. Deskriptiv zeigt sich jedoch ein klares Muster: Selbst in Berufsgruppen mit vergleichsweise geringer operativer Autonomie wird der Möglichkeit zur Eigeninitiative weiterhin große Bedeutung beigemessen. Die berufliche Stellung scheint somit vor allem die wahrgenommenen Spielräume operativer Autonomie zu differenzieren, während die Wertschätzung der Eigeninitiative stärker berufsübergreifend ausgeprägt ist.

Die starke Konzentration des Items in den oberen Kategorien erlaubt nur in begrenztem Maß die Erfassung feiner Unterschiede in der Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird. Das zentrale Ergebnis besteht somit im Nebeneinander einer weit verbreiteten Wertschätzung der Eigeninitiative und deutlich stärker differenzierter Niveaus wahrgenommener operativer Autonomie in unterschiedlichen Arbeitssituationen. Der Vergleich derselben Fälle, der in Anhang A.3.2 dokumentiert ist, macht diesen Gegensatz noch deutlicher: Die Berufsgruppe differenziert die operative Autonomie wesentlich stärker als die Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird. Dasselbe Muster bleibt sichtbar, wenn die Analyse ausschließlich auf die Unselbstständigen beschränkt wird. Die größere Heterogenität

der operativen Autonomie ist somit nicht lediglich ein Spiegelbild des unterschiedlichen Anteils Selbstständiger in den Berufsgruppen.
Dies ist die zentrale Aussage des Kapitels. Die Wertschätzung der Möglichkeit zur Eigeninitiative erscheint relativ berufsübergreifend, während die wahrgenommene Möglichkeit, bei der konkreten Organisation der Arbeit Ermessensspielräume auszuüben, deutlich stärker von der beruflichen Stellung abhängt. Der Vergleich der beiden Profile zeigt somit das Nebeneinander eines weithin geteilten Werts und von Arbeitsbedingungen, die sich hinsichtlich der operativen Spielräume deutlich unterscheiden.

Zusammenfassung

Für mehr als neun von zehn Erwerbstätigen ist es wichtig, eigeninitiativ handeln zu können. Die Bedeutung der Eigeninitiative ist sowohl bei den Unselbstständigen als auch bei den Selbstständigen hoch, wobei sich die Selbstständigen stärker in der Kategorie „sehr wichtig“ konzentrieren. Die starke Konzentration auf positive Antwortmöglichkeiten macht die Frage jedoch wenig geeignet, feine Unterschiede zwischen den Gruppen zu erfassen. Mit einer höheren Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird, gehen im Durchschnitt höhere Niveaus operativer Autonomie einher. Der Zusammenhang bleibt auch bei getrennter Betrachtung von Unselbstständigen und Selbstständigen positiv, fällt jedoch schwach aus: Die beiden Dimensionen hängen somit zusammen, ohne sich zu überschneiden, und die Daten erlauben keine Aussage über die Richtung eines möglichen Kausalzusammenhangs.
Nach Berufsgruppen betrachtet bleibt die Bedeutung der Eigeninitiative in allen Gruppen hoch, während die Niveaus der operativen Autonomie deutlich stärker differenziert sind. Der Vergleich derselben Fälle, der sich auch bei den Unselbstständigen bestätigt, stützt die Interpretation einer relativ berufsübergreifenden Wertschätzung der Eigeninitiative, während die operativen Spielräume stärker von der beruflichen Stellung abhängen.



7. Über den Gesamtindex hinaus

Der Gesamtindex fasst die beiden Hauptsäulen der organisatorischen Autonomie zusammen, doch der Fragebogen ermöglicht es, Entscheidungs- und Mitwirkungsformen genauer zu betrachten, die durch die Gesamtpunktzahl nicht vollständig sichtbar werden.
Die Vertiefungen in diesem Kapitel erfüllen zwei Funktionen. Einige dieser Vertiefungen schlüsseln Dimensionen auf, die bereits im Gesamtindex enthalten sind, etwa die Umsetzung eigener Ideen und die Beteiligung an der Arbeitsorganisation bei den Unselbstständigen; andere betreffen getrennt betrachtete Aspekte wie die weiter gefasste Entscheidungsautonomie, regelmäßige Besprechungen, Teamautonomie, Managemententscheidungen der Selbstständigen, die positive Sinnhaftigkeit der Arbeit und die Übereinstimmung mit den eigenen Werten.
Die Trennung dient dazu, verschiedene Kontroll- und Mitwirkungsebenen voneinander abzugrenzen, ohne sie in einem einzigen Indikator zusammenzufassen.

7.1 Entscheidungsautonomie der Unselbstständigen

Für die Unselbstständigen ermöglicht der Fragebogen neben der operativen Autonomie auch die Untersuchung, wie groß der Spielraum ist, sich an den Entscheidungen zu beteiligen, durch die die Arbeit definiert und organisiert wird. Der Index der Entscheidungsautonomie berücksichtigt vier Aspekte: a) die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen; b) die Konsultation vor der Festlegung der Arbeitsziele; c) die Möglichkeit, wichtige Entscheidungen für die eigene Arbeit zu beeinflussen; d) die Möglichkeit, bei der Auswahl von Kolleginnen, Kollegen oder Mitarbeitenden mitzusprechen. Zwei dieser Aspekte – die Umsetzung eigener Ideen und die Beeinflussung von Entscheidungen – fließen bereits in die individuelle Mitsprache ein; der Index ist daher als Vertiefung der Entscheidungsstrukturen der Unselbstständigen zu verstehen und nicht als vom Gesamtindex völlig unabhängige Dimension.
Der Index weist einen Mittelwert von 49,3 Punkten und einen Medianwert von 50,0

Tabelle 18
Entscheidungsautonomie der Unselbstständigen

Komponente	Mittelwert	Median	N
Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen	59,4	75,0	1.929
Konsultation vor der Festlegung der Arbeitsziele	53,3	50,0	1.870
Möglichkeit, wichtige Entscheidungen bezüglich der eigenen Arbeit zu beeinflussen	49,7	50,0	1.913
Mitsprache bei der Auswahl von Kolleginnen und Kollegen	33,7	25,0	1.862
Index der Entscheidungsautonomie	49,3	50,0	1.774

Hinweis: Mittelwerte und Mediane gewichtet; N-Werte ungewichtet. Der Index wird für Unselbstständige berechnet, die für alle vier Komponenten eine gültige Antwort gegeben haben.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

auf, doch die vier Komponenten haben sehr unterschiedliche Werte. Die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen, weist mit 59,4 Punkten den höchsten Wert auf. Es folgen die Konsultation vor der Festlegung der Arbeitsziele (53,3) sowie die Möglichkeit, wichtige Entscheidungen für die eigene Arbeit zu beeinflussen (49,7). Die Möglichkeit, bei der Auswahl der Kollegen mitzubestimmen, ist hingegen mit 33,7 Punkten deutlich selektiver. Diese Komponente stellt eine spezifischere Form der Entscheidungsbefugnis dar und hängt auch von der hierarchischen Stellung und den organisatorischen Verantwortlichkeiten ab: Ihr geringerer Wert ist daher nicht als bloßes Fehlen von Autonomie bei der eigenen Arbeit zu interpretieren. In Tabelle 18 sind die Komponenten aufgeführt. Die Rangfolge der Komponenten zeigt, dass die Möglichkeit, eigene Ideen und Kompetenzen einzubringen, nicht mit einer ebenso weitreichenden Beteiligung an organisatorischen Entscheidungen einhergeht. 52 % der Unselbstständigen können ihre eigenen Ideen immer oder fast immer umsetzen; dieser Anteil sinkt auf 46 % bei der Konsultation zu den Arbeitszielen und auf 37 % bei der Möglichkeit, wichtige Entscheidungen bezüglich der eigenen Arbeit zu beeinflussen. Nur 26 % haben häufig Mitsprache bei der Auswahl von Kolleginnen, Kollegen oder Mitarbeitenden, während 46 % diese Möglichkeit nie haben.

Die vier Komponenten zeichnen somit ein zunehmend selektives Profil: Die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, ist relativ weit verbreitet, während die Einflussmöglichkeiten auf Ziele, allgemeinere Entscheidungen und insbesondere auf die Zusammensetzung des Arbeitsteams zunehmend selektiv sind.

Der Vergleich mit der operativen Autonomie untermauert diese Interpretation. Bei den Unselbstständigen ist der Spielraum zur konkreten Organisation der eigenen Aufgaben im Durchschnitt größer als die Möglichkeit, auf weiterreichende Entscheidungen Einfluss zu nehmen. Die beiden Messgrößen sind nicht unmittelbar vergleichbar, da sie auf unterschiedlichen Items beruhen; das Gesamtbild zeigt jedoch, dass relativ große Spielräume bei der Arbeitsausführung mit geringeren Möglichkeiten, auf allgemeinere Entscheidungen Einfluss zu nehmen, einhergehen können.

Was die Entscheidungsautonomie betrifft, so gibt es zwar regionale Unterschiede, diese konzentrieren sich jedoch stark um den Euregio-Durchschnitt (49,3 Punkte): 51,4 Punkte in Tirol, 50,4 Punkte in Südtirol, 46,2 Punkte im Trentino. Die Werte sind nach Geschlecht fast identisch: 48,7 Punkte bei den Männern und 49,9 Punkte bei den Frauen. Nach Altersgruppen liegen die Mittelwerte bei 46,9 Punkten für die Unselbstständigen unter 35 Jahren, bei 49,7 Punkten für die 35- bis 49-Jährigen und bei 51,3 Punkten für die 50-Jährigen und Älteren. Das scheinbar geringere Niveau der jüngeren Erwerbstätigen ist deskriptiv zu verstehen: Der wesentliche Unterschied betrifft die unter 35-Jährigen, während die beiden höheren Altersgruppen nahe beieinander liegen und keinen regelmäßigen Altersgradienten erkennen lassen.

Der Bildungsabschluss führt zu einer moderaten, aber geordneten Differenzierung: Die Entscheidungsautonomie steigt von 45,0 Punkten bei Unselbstständigen mit Primar- oder Sekundarstufe-I-Bildung auf 48,6 Punkte bei Personen mit Sekundarstufe-II-Bildung und auf 53,5 Punkte bei Personen mit Tertiärbildung. Das Profil stimmt mit dem überein, das bereits für die Gesamtautonomie festgestellt wurde, doch ist der Abstand deutlich geringer als der zwischen den Berufsgruppen; die Bildung spiegelt somit eine bestehende Differenzierung wider, nicht jedoch eine klare Trennung zwischen den Niveaus.

Die Berufsgruppe differenziert den Zugang



zu Entscheidungsprozessen dagegen deutlich stärker. Der Index reicht von 70,5 Punkten in Führungspositionen bis zu 36,3 Punkten bei Anlagen- und Maschinenbedienern sowie 39,1 Punkten bei den Hilfsarbeitskräften; bei den Bürokräften liegt er bei 46,8 Punkten. Unter den betrachteten Merkmalen erweist sich die berufliche Stellung somit als der wichtigste Differenzierungsfaktor der Entscheidungsautonomie von Unselbstständigen.

Auch die Wirtschaftszweige weisen erkennbare Unterschiede auf, diese fallen jedoch geringer aus als die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Die höchsten Werte finden sich im Bildungswesen, bei den Finanzdienstleistungen und in der Landwirtschaft; die niedrigsten in der öffentlichen Verwaltung sowie im Wirtschaftszweig Transport. Zwischen Bildung und öffentlicher Verwaltung beträgt der Abstand mehr als 14 Punkte.

Eine in den Anhängen A.3.2 und A.3.3 dokumentierte vertiefende Analyse zeigt, dass das Profil der öffentlichen Verwaltung nicht allein auf die unterschiedliche berufliche Zusammensetzung zurückzuführen ist. Auch unter Berücksichtigung der Berufsgruppen bleibt die Entscheidungsautonomie in der öffentlichen Verwaltung niedriger. Das Muster zeigt sich vor allem bei der wahrgenommenen Möglichkeit, Entscheidungen zu beeinflussen, sowie bei der Mitsprache, während sich bei der operativen Autonomie kein wesentlicher Unterschied erkennen lässt.

Sowohl in den deskriptiven Auswertungen als auch in den explorativen Analysen zeigen sich zwischen den Wirtschaftszweigen erkennbare Unterschiede, die jedoch deutlich geringer ausfallen als jene zwischen den Berufsgruppen; Geschlecht und Alter weisen in den deskriptiven Auswertungen noch geringere Unterschiede auf. Die folgende Tabelle fasst die Vergleiche der wichtigsten Merkmale zusammen.

Tabelle 19
Entscheidungsautonomie der Unselbstständigen nach Hauptmerkmalen (Mittelwerte)

Dimension	Gruppe	Mittel-wert	N
Region	Tirol	51,4	587
	Südtirol	50,4	631
	Trentino	46,2	556
	Euregio-Durchschnitt	49,3	1.774
Geschlecht	Männer	48,7	864
	Frauen	49,9	906
Alter	Unter 35 Jahren	46,9	531
	35–49 Jahre	49,7	623
	50 Jahre oder älter	51,3	610
Bildungsab-schluss	Primär- und Sekundar-Stufe-I-Bildung	45,0	229
	Sekundar-Stufe-II-Bildung	48,6	995
	Tertiärbildung	53,5	547
Berufsgrup-pe	Führungskräfte	70,5	100
	Akademische Berufe	56,1	372
	Techniker und gleichrangige Berufe	51,0	321
	Bürokräfte	46,8	292
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	46,0	357
	Handwerks- und landwirtschaftliche Berufe	48,5	136
	Anlagen- und Maschinenbediener	36,3	68
	Hilfsarbeitskräfte	39,1	123
Wirtschaft-szweig	Land- und Forstwirtschaft	53,9	31
	Verarbeitendes Gewerbe	49,2	246
	Baugewerbe	46,8	85
	Handel und Gastgewerbe	48,5	354
	Transport und Lagerhaltung	42,7	83
	Finanzdienstleistungen	54,0	63
	Öffentliche Verwaltung	40,2	104
	Bildung	54,7	199
	Gesundheits- und Sozialwesen	51,3	228
	Sonstige Dienstleistungen	50,1	380

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Die Werte für die Landwirtschaft sind mit Vorsicht zu interpretieren, da sie auf lediglich 31 Unselbstständigen beruhen.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Zusammenfassend liegt der durchschnittliche Wert der Entscheidungsautonomie zwar im mittleren Bereich der Skala, verdeckt jedoch sehr unterschiedliche Handlungsspielräume. Die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen, ist vergleichsweise weit verbreitet; Einfluss auf Ziele und allgemeinere Entscheidungen zu nehmen, deutlich weniger; an der Auswahl von Kolleginnen und Kollegen mitzuwirken, ist die selektivste Form der Beteiligung. Der Abstand zur operativen Autonomie zeigt, dass die Möglichkeit, die eigene Arbeit zu organisieren, nicht mit einem entsprechend großen Einfluss auf Entscheidungen gleichzusetzen ist. Die deutlichsten Unterschiede finden sich zwischen den Berufsgruppen; Region und Wirtschaftszweig tragen in geringerem Maße zur Differenzierung bei, während Geschlecht und Alter nur eine deutlich untergeordnete Rolle spielen.

7.2 Direkte Beteiligung und formelle Mitwirkung der Unselbstständigen

Bei den Unselbstständigen ist zwischen der direkten Beteiligung an der Verbesserung von Arbeitsorganisation und -abläufen und der Existenz regelmäßiger Besprechungen zu unterscheiden, in denen eigene Standpunkte eingebracht werden können. Ersteres ist bereits Bestandteil der Dimension allgemeine Mitsprache und Mitwirkung, die bereits im Gesamtindex berücksichtigt wird; Letzteres ist ein eigenständiger Indikator dafür, ob regelmäßige formelle Austauschmöglichkeiten bestehen. Die beiden Indikatoren beschreiben somit miteinander verbundene, aber nicht deckungsgleiche Aspekte.

Die Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation erreicht einen Mittelwert von 54,8 Punkten. 49 % der Unselbstständigen geben an, dass regelmäßige Besprechungen stattfinden. Die beiden Indikatoren sind in Tabelle 20 zusammengefasst.

Im nächsten Schritt wird untersucht, ob das Vorhandensein formeller Austauschmöglichkeiten mit unterschiedlichen Graden der Beteiligung zusammenhängt. Bei den Unselbstständigen, die angeben, dass regelmäßige Besprechungen stattfinden, erreicht die durchschnittliche Beteiligung 63,8 Punkte; bei denjenigen ohne regelmäßige Besprechungen liegt sie bei 47,3 Punkten. Der Abstand beträgt 16,5 Punkte. Tabelle 21 fasst den Vergleich zusammen.

Die Ergebnisse zeigen somit einen deutlichen deskriptiven Zusammenhang zwischen regelmäßigen Besprechungen und der Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation. Es lässt sich jedoch nicht feststellen, ob regelmäßige Besprechungen die Beteiligung fördern oder beide Merkmale Ausdruck eines partizipativeren Organisationsmodells sind. Die bloße Tatsache, dass eine Besprechung stattfindet, sagt zudem nichts über deren Qualität, Häufigkeit oder

Tabelle 20
Beteiligung und formelle Mitwirkung der Unselbstständigen (Mittel- und Prozentwerte)

Indikator	Ergebnis	N
Beteiligung an der Verbesserung der Arbeitsorganisation, Mittelwert 0–100	54,8	1.905
Unselbstständige mit regelmäßigen Besprechungen (%)	49	1.850

Hinweis: Mittel- und Prozentwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Tabelle 21
Beteiligung an der Arbeitsorganisation und Teilnahme an Besprechungen (Mittelwerte)

Regelmäßige Besprechungen	Mittlere Beteiligung	N
Nein	47,3	892
Ja	63,8	911

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet, bezogen auf Fälle mit gültigen Angaben für beide Merkmale.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

tatsächliche Fähigkeit, Entscheidungen zu beeinflussen, aus. Das Ergebnis legt daher nahe, zwischen dem Vorhandensein eines formellen Kanals für Mitsprache und der tatsächlichen Erfahrung von Beteiligung zu unterscheiden: Beide Dimensionen hängen zusammen, sind aber nicht identisch.
Gegenüber dem Euregio-Durchschnitt von 54,8 Punkten fällt die Beteiligung an der Arbeitsorganisation in Südtirol (58,6) am höchsten aus, gefolgt vom Trentino (53,3) und Tirol (52,6). Die Verbreitung regelmäßiger Besprechungen zeigt dagegen ein anderes Muster: 52 % in Tirol, 50 % in Südtirol und 46 % im Trentino. Die stärkere Beteiligung in Südtirol geht somit nicht mit einer höheren Verbreitung regelmäßiger Besprechungen einher.
Bei der Beteiligung an der Arbeitsorganisation erreichen Frauen durchschnittlich 56,9 Punkte und Männer 52,8 Punkte, während regelmäßige Besprechungen nahezu gleich verbreitet sind (51 % bzw. 48 %). Der Unterschied bei der Beteiligung ist begrenzt und deutet nicht auf einen generellen Vorteil eines Geschlechts hin.
Nach Alter betrachtet weisen Unselbstständige unter 35 Jahren mit 50,3 Punkten den niedrigsten Grad der Beteiligung auf, gegenüber 57,5 Punkten bei den 35- bis 49-Jährigen und 56,3 Punkten bei den 50-Jährigen und Älteren. Regelmäßige Besprechungen werden von 46 % der jüngeren Erwerbstätigen, 51 % der 35- bis 49-Jährigen und 52 % der 50-Jährigen und Älteren angegeben.

Beim Bildungsabschluss zeigt sich ein weniger ausgeprägtes Muster. Die mittlere Beteiligung steigt von 49,8 Punkten bei Personen mit Primärbildung oder Sekundar-Stufe-I-Bildung auf 54,9 Punkte bei Personen mit Sekundar-Stufe-II-Bildung und auf 58,0 Punkte bei Personen mit Tertiärbildung. Bei 46 %, 47 % bzw. 57 % der drei Gruppen finden regelmäßige Besprechungen statt. Die Unterschiede nach Bildungsabschluss betreffen somit sowohl den Anteil der Personen mit regelmäßigen Besprechungen als auch den Grad der Beteiligung, fallen jedoch geringer aus als die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen.
Die Berufsgruppe differenziert beide Indikatoren deutlicher. Die mittlere Beteiligung erreicht 78,9 Punkte bei den Führungskräften und 62,0 Punkte bei den akademischen Berufen, sinkt jedoch auf 34,3 Punkte bei den Anlagen- und Maschinenbedienern sowie auf 42,2 Punkte bei den Hilfsarbeitskräften. Regelmäßige Besprechungen sind ebenfalls häufiger bei akademischen Berufen (67 %) und Führungskräften (65 %) anzutreffen, seltener bei Handwerks- und landwirtschaftlichen Berufen (39 %) sowie Hilfsarbeitskräften (40 %). Der formelle Kanal sowie die Beteiligung folgen somit einer erkennbaren beruflichen Differenzierung, ohne jedoch vollständig übereinzustimmen. Die Wirtschaftszweige unterscheiden sich sowohl hinsichtlich des Grads der Beteiligung als auch hinsichtlich der Verbreitung regelmäßiger Besprechungen, wobei die

Tabelle 22
Beteiligung und formelle Mitwirkung nach Region, Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss (Mittel- und Prozentwerte)

Dimension	Gruppe	Beteiligung Mittelwert		Regelmäßige Besprechungen	
		Mittelwerte	N	%	N
Region	Tirol	52,6	631	52	615
	Südtirol	58,6	675	50	657
	Trentino	53,3	599	46	578
	Euregio-Durchschnitt	54,8	1.905	49	1.850
Geschlecht	Männer	52,8	912	48	884
	Frauen	56,9	989	51	963
Alter	Unter 35 Jahren	50,3	568	46	538
	35–49 Jahre	57,5	672	51	661
	50 Jahre oder älter	56,3	653	52	643
Bildungsabschluss	Primär- und Sekundar-Stufe-I-Bildung	49,8	252	46	250
	Sekundar-Stufe-II-Bildung	54,9	1.073	47	1.046
	Tertiärbildung	58,0	577	57	552

Hinweis: Mittel- und Prozentwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet, die für die beiden Indikatoren jeweils getrennt ausgewiesen werden.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Rangfolgen nicht übereinstimmen. Die Beteiligung reicht von 63,6 Punkten im Bereich Bildung bis zu 44,9 Punkten im Bereich Transport; die Unterschiede bei regelmäßigen Besprechungen fallen noch deutlicher aus, wie Tabelle 23 zeigt.
Insgesamt differenziert die Berufsgruppe die organisatorische Beteiligung besonders deutlich; auch bei der Verbreitung regelmäßiger Besprechungen zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Der Bildungsabschluss zeigt dagegen ein graduelleres und weniger ausgeprägtes Muster.
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass regelmäßige Besprechungen und Beteiligung miteinander zusammenhängen, aber nicht dasselbe messen. Regelmäßige Besprechungen weisen auf das Vorhandensein eines formellen Kanals hin; die Beteiligung beschreibt dagegen, in welchem Ausmaß sich die Unselbstständigen konkret in organisatorische Verbesserungen einbezogen fühlen. Der Unterschied von 16,5 Punkten bei der durchschnittlichen Beteiligung zwischen Personen mit und ohne regelmäßige Besprechungen dokumentiert einen deutlichen deskriptiven Abstand, erlaubt jedoch keine Aussage darüber, ob die Besprechungen die Beteiligung verursachen. Die Unterschiede nach Region, Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig zeigen zudem, dass das bloße Vorhandensein regelmäßiger Besprechungen nicht als Maß für die Qualität der Mitwirkung verstanden werden kann. Diese Unterscheidung steht im Einklang mit

Tabelle 23
Beteiligung und formelle Mitwirkung nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweig (Mittel- und Prozentwerte)

Dimension	Gruppe	Beteiligung Mittelwert		Regelmäßige Besprechungen	
		Mittelwerte	N	%	N
Berufsgruppe	Führungskräfte	78,9	100	65	100
	Akademische Berufe	62,0	398	67	381
	Techniker und gleichrangige Berufe	56,5	339	50	331
	Bürokräfte	58,0	314	47	309
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	49,7	393	41	378
	Handwerks- und landwirtschaftliche Berufe	53,1	142	39	139
	Anlagen- und Maschinenbediener	34,3	75	51	75
	Hilfsarbeitskräfte	42,2	139	40	132
Wirtschaftszweig	Land- und Forstwirtschaft	58,7	32	45	30
	Verarbeitendes Gewerbe	53,0	262	54	252
	Baugewerbe	59,3	95	38	94
	Handel und Gastgewerbe	53,8	384	37	384
	Transport und Lagerhaltung	44,9	92	43	89
	Finanzdienstleistungen	57,2	64	54	65
	Öffentliche Verwaltung	52,3	110	45	105
	Bildung	63,6	212	74	207
	Gesundheits- und Sozialwesen	54,6	245	64	234
	Sonstige Dienstleistungen	54,7	408	45	389

Hinweis: Mittel- und Prozentwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet, die für die beiden Indikatoren jeweils getrennt ausgewiesen werden.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

der Literatur zur direkten Mitwirkung, die zwischen Ermessensspielräumen bei der Aufgabenerfüllung, konsultativen Formen und der Möglichkeit zur Einflussnahme auf organisatorische Entscheidungen unterscheidet (Eurofound, 2013; Gallie, 2013; Wilkinson, Barry und Morrison, 2020). Aus dieser Perspektive stellen regelmäßige Besprechungen einen potenziellen Kanal für Mitsprache dar, während die wahrgenommene Beteiligung die konkret erfahrene Mitwirkung näher beschreibt.

7.3 Teamarbeit und Autonomie der Gruppe

Teamarbeit bedeutet nicht automatisch, dass die Gruppe über Autonomie verfügt. Die Analyse unterscheidet daher zwischen zwei Aspekten: a) der Verbreitung von Teamarbeit, definiert durch gemeinsame Ziele und eine gemeinsame Arbeitsplanung; b) der Autonomie des Teams unter denjenigen, die tatsächlich im Team arbeiten. Der Schwerpunkt der Frage verlagert sich von der individuellen Autonomie auf die Entscheidungsfähigkeit der Gruppe, wobei es sich weiterhin um eine Angabe handelt, die von den einzelnen Befragten gemacht wird.
Der Teamautonomieindex fasst drei Entscheidungsbereiche zusammen: die Aufgabenteilung, die Auswahl der verantwortlichen Person für die Gruppe sowie die Planung bzw. Organisation der Arbeitszeiten.
Der Index wird nur für diejenigen berechnet, die im Team arbeiten und alle Fragen beantwortet haben. In allen anderen Fällen wird kein Nullwert vergeben; der Index ist für sie vielmehr nicht anwendbar.
In der Euregio geben 66 % der Erwerbstätigen an, in einem Team mit gemeinsamen Zielen und einer gemeinsamen Planung zu arbeiten. Unter denjenigen, die im Team arbeiten, beträgt die durchschnittliche Teamautonomie 51,5 Punkte. Den Antworten der Befragten zufolge kann das Team in 67 % der Fälle über die Aufteilung der Aufgaben entscheiden, in 54 % der Fälle den Zeitplan festlegen und in 35 % der Fälle die Teamleitung bestimmen. Die folgende Tabelle fasst die Verbreitung von Teamarbeit, die Teamautonomie sowie die einzelnen dem Team übertragenen Entscheidungsbereiche zusammen.

Tabelle 24
Verbreitung von Teamarbeit und Teamautonomie (Mittel- und Prozentwerte)

Indikator	Wert	N
In Teams arbeitende Personen (%)	66	2.253
Gesamtautonomie des Teams, Mittelwert 0–100	51,5	1.445
Teams mit Entscheidungskompetenz bei der Aufgabenteilung (%)	67	1.490
Teams, die ihre Leitung bestimmen (%)	35	1.462
Teams, die Arbeitszeiten oder Zeitpläne festlegen (%)	54	1.488

Hinweis: Prozent- und Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Der Index wird nur für Personen berechnet, die im Team arbeiten und für alle drei Items gültige Angaben gemacht haben.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Die kollektive Autonomie betrifft daher nicht alle Entscheidungen in gleicher Weise. Teams verfügen häufiger über Entscheidungsspielräume bei der praktischen Organisation der Arbeit als bei der Bestimmung der Teamleitung. Das Vorhandensein von Teamarbeit ist daher nicht gleichbedeutend mit Selbstorganisation: Operative Koordination und Verteilung von Entscheidungsbefugnissen bleiben zwei unterschiedliche Aspekte. Teamarbeit ist unter Unselbstständigen (71 %) deutlich weiter verbreitet als unter Selbstständigen (43 %). Bei denjenigen, die im Team arbeiten, liegt die durchschnittliche Teamautonomie bei den Selbstständigen jedoch höher (60,8 Punkte) als bei

den Unselbstständigen (50,4 Punkte). Die beiden Vergleiche beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte: Der erste beschreibt die Verbreitung von Teamarbeit, der zweite das Ausmaß der Teamautonomie dort, wo Teamarbeit tatsächlich vorhanden ist. Die Aufschlüsselung nach beruflicher Stellung ist in Tabelle 25 dargestellt.

Tabelle 25
Teamarbeit nach beruflicher Stellung (Mittel- und Prozentwerte)

Berufliche Stellung	Arbeitet im Team (%)	Durchschnittliche Teamautonomie	N Teamautonomie	N Verbreitung
Unselbstständige	71	50,4	1.294	1.905
Selbstständige	43	60,8	148	339
Gesamt	**66**	**51,5**	**1.445**	**2.253**

Hinweis: Prozent- und Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Der N-Wert der Verbreitung bezieht sich auf die Frage zur Teamarbeit; der N-Wert der Teamautonomie betrifft nur diejenigen, die im Team arbeiten und für alle drei Items gültige Angaben gemacht haben.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Die gültige Basis für die Teamautonomie ist bei den Selbstständigen deutlich kleiner als bei den Unselbstständigen. Der Unterschied zwischen den beiden beruflichen Stellungen ist daher mit Vorsicht zu interpretieren und erlaubt keine Aussage darüber, ob dieser auf die Art der Zusammenarbeit, die berufliche Tätigkeit oder andere organisatorische Faktoren zurückzuführen ist.
Die Verbreitung der Teamarbeit unterscheidet sich zwischen den Regionen stärker als die Teamautonomie: Der Anteil beträgt 68 % in Tirol, 60 % im Trentino und 72 % in Südtirol, während die durchschnittliche Teamautonomie in den drei Regionen zwischen 50,8 und 52,5 Punkten liegt.
Frauen arbeiten häufiger im Team als Männer: Der Anteil beträgt 70 % bei Frauen gegenüber 63 % bei Männern. Die durchschnittliche Teamautonomie ist dagegen nahezu gleich und beträgt 52,3 Punkte bei den Frauen sowie 50,7 Punkte bei den Männern.
Mit zunehmendem Alter nimmt die Verbreitung der Teamarbeit tendenziell ab: 73 % bei den Erwerbstätigen unter 35 Jahren, 67 % bei den 35- bis 49-Jährigen und 61 % bei den 50-Jährigen oder Älteren. Die Teamautonomie variiert dagegen nur geringfügig: von 50,4 Punkten bei den Jüngsten bis zu 53,2 Punkten bei den 50-Jährigen und Älteren. Die Berufsgruppe differenziert vor allem die Verbreitung der Teamarbeit. Der Anteil erreicht 76 % bei den akademischen Berufen und 74 % bei den Führungskräften, sinkt jedoch auf 49 % bei den Anlagen- und Maschinenbedienern sowie auf 52 % bei den Hilfsarbeitskräften. Bei denjenigen, die im Team arbeiten, bleibt die durchschnittliche Teamautonomie dagegen auf einem relativ ähnlichen Niveau, und es zeigt sich keine ebenso deutliche berufliche Rangliste.
Auch die Unterschiede nach Bildungsabschluss betreffen vor allem die Verbreitung und weniger die Teamautonomie. 67 % der Personen mit Primärbildung oder Sekundar-Stufe-I-Bildung, 64 % der Personen mit Sekundar-Stufe-II-Bildung und 72 % der Personen mit Tertiärbildung arbeiten im Team. Die durchschnittliche Teamautonomie ist dagegen in den drei Gruppen nahezu identisch (50,6; 51,0; 53,1).
Die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen betreffen vor allem die Verbreitung der Teamarbeit; sie reicht von 75 % im Bereich Bildung bis zu 49 % in der Landwirtschaft. Die Teamautonomie weist dagegen eine geringere Spannweite auf und reicht von 43,1 Punkten in der öffentlichen Verwaltung bis zu 54,6 Punkten in der Landwirtschaft. Die Schätzungen für die Landwirtschaft, den Bereich Transport, die Finanzdienstleistungen sowie die öffentliche Verwaltung sind aufgrund der geringen Fallzahlen mit besonderer Vorsicht zu interpretieren. Die beiden folgenden Tabellen fassen die Vergleiche nach Region, Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Berufsgruppe und Wirtschaftszweig zusammen.

Tabelle 26
Teamarbeit nach Region, Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss (Mittel- und Prozentwerte)

Dimension	Gruppe	Arbeitet im Team (%)	Durchschnittliche Teamautonomie	N Autonomie	N Verbreitung
Region	Tirol	68	52,5	460	716
	Südtirol	72	50,8	541	796
	Trentino	60	51,3	444	741
	Euregio-Durchschnitt	66	51,5	1.445	2.253
Geschlecht	Männer	63	50,7	699	1.123
	Frauen	70	52,3	743	1.127
Alter	Unter 35 Jahren	73	50,4	421	600
	35–49 Jahre	67	50,8	509	790
	50 Jahre oder älter	61	53,2	508	851
Bildungsabschluss	Primär- und Sekundar-Stufe-I-Bildung	67	50,6	194	308
	Sekundar-Stufe-II-Bildung	64	51,0	772	1.255
	Tertiärbildung	72	53,1	479	690

Hinweis: Prozent- und Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Die beiden N-Werte beruhen auf unterschiedlichen Grundgesamtheiten: Für die Verbreitung werden die gültigen Fälle zur Teamarbeit herangezogen, für die Teamautonomie dagegen nur die im Team arbeitenden Personen, für die alle drei Items gültig vorliegen.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Tabelle 27
Teamarbeit nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen (Mittel- und Prozentwerte)

Dimension	Gruppe	Arbeitet im Team (%)	Durchschnittliche Teamautonomie	N Autonomie	N Verbreitung
Berufsgruppe	Führungskräfte	74	51,6	126	185
	Akademische Berufe	76	52,0	347	472
	Techniker und gleichrangige Berufe	70	53,2	257	386
	Bürokräfte	69	50,9	210	325
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	65	52,5	279	446
	Handwerks- und landwirtschaftliche Berufe	56	48,2	113	203
	Anlagen- und Maschinenbediener	49	43,3	37	81
	Hilfsarbeitskräfte	52	52,0	73	150
Wirtschaftszweig	Land- und Forstwirtschaft	49	54,6	38	74
	Führungskräfte	66	52,8	181	283
	Akademische Berufe	57	51,3	70	116
	Techniker und gleichrangige Berufe	69	47,7	313	481
	Bürokräfte	58	54,2	54	98
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	74	50,2	52	76
	Handwerks- und landwirtschaftliche Berufe	65	43,1	70	110
	Anlagen- und Maschinenbediener	75	53,8	163	227
	Hilfsarbeitskräfte	71	52,2	179	266
	Land- und Forstwirtschaft	64	54,1	324	521

Hinweis: Prozent- und Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet. Die beiden N-Werte beruhen auf unterschiedlichen Grundgesamtheiten: Für die Verbreitung werden die gültigen Fälle zur Teamarbeit herangezogen, für die Teamautonomie dagegen nur die im Team arbeitenden Personen, für die alle drei Items gültig vorliegen.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Zusammenfassend sind die Verbreitung der Teamarbeit und die Teamautonomie als zwei getrennte Dimensionen zu betrachten. Die Verbreitung von Teamarbeit variiert erheblich nach beruflicher Stellung, Region, Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig; unter denjenigen, die im Team arbeiten, sind die Unterschiede bei der Teamautonomie hingegen im Allgemeinen geringer. Die Teamautonomie darf daher nicht als Ersatz für die individuelle Autonomie herangezogen werden: Ein relativ autonomes Team bedeutet nicht, dass jedes einzelne Mitglied über denselben Entscheidungsspielraum verfügt. Der Indikator beschreibt eine kollektive Dimension der Arbeitsorganisation auf Grundlage der Wahrnehmung der einzelnen Befragten.

Das Ergebnis stützt die Erkenntnisse, wonach die Auswirkungen der Teamarbeit davon abhängen, welche Entscheidungsbefugnisse dem Team tatsächlich übertragen werden: Die Verbreitung von Teamarbeit kann auch ohne eine entsprechende Ausweitung der Teamautonomie zunehmen (Gallie, Zhou, Felstead und Green, 2012). In der Euregio bestätigen die weite Verbreitung der Teamarbeit und der lediglich mittlere Grad an Teamautonomie, dass es sinnvoll ist, die beiden Konzepte nicht synonym zu verwenden.

Die EWCS 2024 aktualisiert dieses Bild und zeigt, dass Unselbstständige in autonomen Teams tendenziell mehr Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, mehr Gelegenheit zur Umsetzung eigener Ideen und mehr Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen haben; gleichzeitig sind sie jedoch möglicherweise längeren Arbeitstagen und einer höheren Arbeitsintensität ausgesetzt (Eurofound, 2026). Die kollektive Autonomie ist daher als eine spezifische organisatorische Dimension zu betrachten, jedoch nicht als eindeutiger Indikator für die Qualität der Arbeit.

7.4 Entscheidungen der Selbstständigen

Um die Entscheidungsbefugnis von Selbstständigen zu beschreiben, bezieht sich das wichtigste Kriterium auf die Möglichkeit, die wichtigsten Entscheidungen hinsichtlich der eigenen Tätigkeit zu treffen. Ergänzend dazu besteht die Möglichkeit, Partner oder Mitarbeitende auszuwählen. Die beiden Fragen beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte der Kontrolle über die Tätigkeit und richten sich ausschließlich an Selbstständige.

Die beiden Fragen können nur dann in einem explorativen Index kombiniert werden, wenn beide anwendbar und gültig sind. Für die Interpretation bleibt jedoch die Frage nach den betriebswirtschaftlichen Entscheidungen maßgeblich, da die Frage nach Partnern nicht in gleicher Weise auf Personen zutrifft, die allein tätig sind, und der zusammengesetzte Index eine starke Konzentration auf die Höchstwerte aufweist.

Die angegebene Kontrolle über betriebswirtschaftliche Entscheidungen ist sehr hoch: Der Mittelwert liegt bei 87,5 Punkten, der Median bei 100,0 und das erste Quartil bei 75,0. 66 % der Selbstständigen stimmen der Aussage, dass sie die wichtigsten Ent-

Tabelle 28
Entscheidungsfähigkeit von Selbstständigen

Indikator	Mittelwert	Median	N
Wichtige Entscheidungen zur Führung der Tätigkeit	87,5	100,0	345
Mitsprache bei der Auswahl von Partnern oder Mitarbeitenden	81,2	100,0	290
Explorativer Zweikomponentenindex	84,1	100,0	289

Hinweis: Median und Mittelwert gewichtet; N-Werte nicht gewichtet.

Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

scheidungen treffen, voll und ganz zu, weitere 23 % stimmen der Aussage zu. Insgesamt äußern somit 89 % eine positive Einschätzung, während lediglich 4 % nicht zustimmen. Die angegebene Kontrolle über die wichtigsten Entscheidungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit ist daher unter den befragten Selbstständigen weit verbreitet. Die beiden wichtigsten Indikatoren sind in Tabelle 28 aufgeführt.

Auch bei der Auswahl von Partnern oder Mitarbeitenden werden hohe Werte verzeichnet: Mittelwert 81,2 und Medianwert 100,0. Von den Fällen, auf die die Frage zutrifft, besteht diese Möglichkeit in 66 % der Fälle immer und in 15 % der Fälle fast immer. Diese Frage gilt vor allem nicht für diejenigen, die ohne Partner oder Mitarbeitende arbeiten.

Der Vollständigkeit halber weist der explorative Index, der die beiden Fragen kombiniert, einen Mittelwert von 84,1 Punkten und einen Medianwert von 100,0 auf. Er steht für 289 Selbstständige zur Verfügung, weist einen ausgeprägten Deckeneffekt auf und ist nützlich, um die Gruppe zu identifizieren, die Einschränkungen unterliegt. Er unterscheidet jedoch kaum die Mehrheit, die sich im oberen Bereich der Skala befindet[10].

Die betriebswirtschaftlichen Entscheidungen weisen in den drei Regionen ähnliche Werte auf. 89,0 Punkte in Tirol, 87,1 in Südtirol und 86,7 im Trentino. Die große Nähe der Durchschnittswerte zueinander sowie die starke Konzentration im oberen Bereich der Skala sprechen gegen die Erstellung detaillierter regionaler Ranglisten.

Männer und Frauen weisen hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Entscheidungen sehr ähnliche Werte auf, mit Durchschnittswerten von 88,2 bzw. 86,1 Punkten. Hinsichtlich der erklärten Kontrolle über die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Entscheidungen zeigen sich daher keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Nach Altersgruppen betrachtet liegen die betriebswirtschaftlichen Entscheidungen weiterhin auf sehr hohem Niveau: 86,6 Punkte bei den Selbstständigen unter 35 Jahren, 89,5 bei den 35- bis 49-Jährigen und 86,2 bei den 50-Jährigen und Älteren. Die Unterschiede sind gering und sollten als deskriptiv verstanden werden, auch weil die Basis unter den jungen Selbstständigen klein ist und der Deckeneffekt die Möglichkeit einschränkt, feine Abweichungen zu erkennen.

Hinsichtlich des Bildungsabschlusses bleiben die Werte für die betriebswirtschaftlichen Entscheidungen in allen Gruppen hoch: 84,7 Punkte bei den Selbstständigen mit Primär- oder Sekundar-Stufe-I-Bildung, 88,6 Punkte bei den Selbstständigen mit Sekundar-Stufe-II-Bildung und 87,0 Punkte bei den Selbstständigen mit Tertiärbildung. Die explorativen Analysen liefern keine vollständig robuste Rangfolge, und das Gesamtausmaß der Unterschiede ist gering; da sich die Verteilung stark auf den oberen Bereich der Skala konzentriert, lässt sich daher kein nennenswerter Bildungsgradient feststellen.

Für die Berufsgruppen wird dagegen keine Rangfolge dargestellt. Bei den Selbstständigen sind die Fallzahlen sehr ungleich verteilt, und einige Berufsgruppen umfassen weniger als zehn gültige Fälle; zusammen mit dem ausgeprägten Deckeneffekt macht dies die Unterschiede zwischen den Untergruppen zu instabil, um im Hauptteil des Berichts einen aussagekräftigen Vergleich zu ermöglichen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die große Mehrheit der Selbstständigen angibt, die wichtigsten Entscheidungen im Rahmen ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit selbst zu treffen. Das Ergebnis steht im Einklang mit dem für diese berufliche Stellung festgestellten Profil höherer Autonomie, stellt jedoch keinen direkten Vergleich mit der Entscheidungsautonomie der Unselbstständigen dar: Die Fragen spiegeln unterschiedliche Rollen und Verantwortlichkeiten wider.

Die Angabe, die betriebswirtschaftlichen Entscheidungen selbst zu kontrollieren, bedeutet jedoch nicht, ohne Einschränkungen zu handeln. Ein Selbstständiger kann entscheiden, wie er seine Tätigkeit organisiert, und gleichzeitig wirtschaftlich von wenigen Kunden abhängig sein, nur über eine begrenzte Verhandlungsmacht verfügen oder starken Marktzwängen unterliegen. Wirtschaftliche Stabilität, vorgeschriebene Fristen, Abhängigkeit von der Nachfrage und die konkrete Möglichkeit, Aufträge abzulehnen, können den tatsächlichen Entscheidungsspielraum einschränken. Der Indikator beschreibt somit eine wichtige Form wahrgenommener Autonomie bei betriebswirtschaftlichen Entscheidungen, erfasst jedoch nicht alle Einschränkungen der Selbstständigkeit.

7.5 Positive Wahrnehmung der Arbeit und Wertekonsistenz

Autonomie, positive Wahrnehmung der Arbeit und Übereinstimmung mit den eigenen Werten sind Dimensionen, die gemeinsam betrachtet werden, analytisch jedoch voneinander zu unterscheiden sind. Die positive Wahrnehmung verbindet das Gefühl, gute Arbeit zu leisten, mit der Wahrnehmung der Sinnhaftigkeit der Arbeit. Die Wertekonsistenz ergibt sich dagegen aus einem Item zur Häufigkeit, mit der Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, die man nicht billigt; die Kodierung ist so ausgerichtet, dass höhere Werte eine stärkere Konsistenz anzeigen, d. h. eine geringere Häufigkeit dieses Konflikts.

Beide Kennzahlen werden getrennt vom Gesamtindex ausgewiesen. Diese Entscheidung ermöglicht es, zu prüfen, ob die Kontrolle über die Arbeit auch mit einer positiven Erfahrung einhergeht, die mit den eigenen Werten im Einklang steht, ohne davon auszugehen, dass diese drei Dimensionen miteinander übereinstimmen. Eine Arbeit kann als sinnvoll angesehen werden, auch wenn sie wenig Entscheidungsspielraum bietet, ebenso wie sie zwar großen Entscheidungsspielraum lassen, aber im Widerspruch zu den persönlichen Werten stehen kann.

Was die positive Wahrnehmung der Arbeit betrifft, liegt der Mittelwert in der untersuchten Stichprobe bei 80,4 Punkten und der Median bei 87,5. Die mittlere Hälfte liegt zwischen 75,0 und 100,0, was darauf hindeutet, dass sich die Werte stark im oberen Bereich

Tabelle 29
Positive Wahrnehmung der Arbeit und Wertekonsistenz

Indikator	Mittelwert	Median	Erstes Quartil	Drittes Quartil	N
Positive Wahrnehmung der Arbeit	80,4	87,5	75,0	100,0	2.293
Wertekonsistenz	73,8	75,0	50,0	100,0	2.249

Hinweis: Statistiken gewichtet; N-Werte ungewichtet.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

[10] Aus diesem Grund ersetzt der explorative Index nicht die zentrale Frage nach den betriebswirtschaftlichen Entscheidungen.

Tabelle 30
Positive Wahrnehmung der Arbeit und Wertekonsistenz nach beruflicher Stellung

Berufliche Stellung	Positive Wahrnehmung			Wertekonsistenz		
	Mittelwert	Median	N	Mittelwert	Median	N
Unselbstständige	78,8	75,0	1.937	73,4	75,0	1.901
Selbstständige	89,4	100,0	347	76,0	75,0	340

Hinweis: Median und Mittelwert gewichtet; N-Werte nicht gewichtet.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

der Skala konzentrieren. Die beiden Komponenten des Index weisen nahezu identische Werte auf: 80,4 Punkte für das Gefühl, gute Arbeit zu leisten, und 80,2 Punkte für die Wahrnehmung der Sinnhaftigkeit der Arbeit. Die Wertekonsistenz scheint weit verbreitet zu sein, allerdings in geringerem Maße und mit einem weniger linearen Verlauf. Der Mittelwert liegt bei 73,8, der Median bei 75,0 und die mittlere Hälfte zwischen 50,0 und 100,0. Die Gesamtstatistiken sind in Tabelle 29 aufgeführt.

Auch die EWCS 2024 liefert ein europäisches Bild, das stark von positiven Bewertungen geprägt ist: 85 % der Erwerbstätigen in der EU geben an, immer oder fast immer eine sinnvolle Arbeit zu verrichten, und 83 % haben immer oder fast immer das Gefühl, ihre Arbeit gut gemacht zu haben (Eurofound, 2026). Die Prozentsätze zu den einzelnen Items sind nicht direkt mit dem in diesem Bericht verwendeten zusammengesetzten 0-100-Index vergleichbar; das europäische Bild stimmt jedoch mit der hohen Verbreitung der positiven Wahrnehmung der Arbeit in der Euregio überein.

Der deutlichste Unterschied im Hinblick auf die positive Wahrnehmung der Arbeit betrifft die berufliche Stellung: Der Durchschnitt liegt bei 89,4 bei den Selbstständigen und bei 78,8 bei den Unselbstständigen, wobei die Medianwerte bei 100,0 bzw. 75,0 liegen. Der Unterschied beträgt 10,6 Punkte. Dies ist bemerkenswert und zeigt sich auch in den Robustheitsprüfungen in Anhang A.3.4. Der Vergleich zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen ist in Tabelle 30 dargestellt. Anhand dieser Daten lässt sich jedoch nicht feststellen, welcher Mechanismus diesen Unterschied verursacht. Selektion hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit, ein direkterer Zusammenhang zwischen Einsatz und Ergebnis, die berufliche Zusammensetzung sowie weitere Merkmale der Tätigkeit sind mögliche Erklärungen, werden durch diese Analysen jedoch nicht voneinander getrennt. Die Wertekonsistenz weist dagegen einen geringeren Unterschied zwischen den beiden beruflichen Stellungen auf: 73,4 Punkte bei den Unselbstständigen und 76,0 bei den Selbstständigen, wobei der Median in beiden Gruppen bei 75,0 liegt.

Die berufliche Stellung differenziert somit die positive Wahrnehmung der Arbeit deutlich stärker als die Wertekonsistenz. Selbstständige beschreiben ihre Arbeit häufiger als nützlich und als gut ausgeführt, während die Möglichkeit, nicht gebilligte Tätigkeiten zu vermeiden, in beiden Gruppen deutlich ähnlicher ausfällt.

Auf regionaler Ebene bleibt die positive Wahrnehmung der Arbeit hoch, und die Unterschiede sind begrenzt: 78,3 Punkte in Tirol, 82,1 in Südtirol und 80,9 im Trentino. Die Robustheitsprüfungen ergeben jedoch keine vollständig stabile regionale Rangfolge. Bei der Wertekonsistenz hingegen liegen die Mittelwerte weiter auseinander,

Tabelle 31
Positive Wahrnehmung der Arbeit und Wertekonsistenz nach Region, Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss (Mittelwerte)

Dimension	Gruppe	Positive Wahrnehmung		Wertekonsistenz	
		Mittelwerte	N	Mittelwerte	N
Region	Tirol	78,3	732	68,6	710
	Südtirol	82,1	811	75,2	810
	Trentino	80,9	750	77,6	729
	Euregio-Durchschnitt	80,4	2.293	73,8	2.249
Geschlecht	Männer	80,0	1.150	74,1	1.127
	Frauen	80,9	1.139	73,7	1.118
Alter	Unter 35 Jahren	78,0	616	75,7	607
	35–49 Jahre	79,2	806	71,1	789
	50 Jahre oder älter	83,8	857	75,1	839
Bildungsabschluss	Primär- und Sekundar-Stufe-I-Bildung	82,4	317	74,5	311
	Sekundar-Stufe-II-Bildung	80,4	1.270	75,1	1.243
	Tertiärbildung	79,9	703	71,2	692

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

von 68,6 in Tirol bis 77,6 im Trentino; Südtirol liegt bei 75,2. Diese Unterschiede sind rein deskriptiver Art und werden nicht als Effekt der Region interpretiert.

Männer und Frauen weisen nahezu identische Werte auf. Die positive Wahrnehmung der Arbeit weist bei den Männern einen gewichteten Mittelwert von 80,0 Punkten und bei den Frauen von 80,9 Punkten auf. Die Wertekonsistenz liegt bei den Männern bei 74,1 Punkten und bei den Frauen bei 73,7 Punkten. Auch hier differenziert das Geschlecht weder die positive Wahrnehmung der Arbeit noch die Wertekonsistenz.

Nach Altersgruppen betrachtet ist der auffälligste Befund der höhere Wert der positiven Wahrnehmung der Arbeit bei den Erwerbstätigen ab 50 Jahren: 78,0 Punkte bei den unter 35-Jährigen, 79,2 bei den 35- bis 49-Jährigen und 83,8 bei den 50-Jährigen und Älteren. Der Vergleich beschreibt einen Zusammenhang mit der Altersgruppe, erlaubt jedoch keine Trennung des Altersseffekts von Einflüssen wie Erfahrung, Stabilität, Auswahl der Arbeitsaufgaben oder beruflicher Zusammensetzung. Die Wertekonsistenz weist dagegen ein nicht lineares Profil auf: 75,7 bei den jüngeren Erwerbstätigen, 71,1 bei den 35- bis 49-Jährigen und 75,1 bei den über 50-Jährigen, wobei der Wert in der mittleren Altersgruppe am niedrigsten ist.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen bleiben die Unterschiede bei der positiven Wahrnehmung der Arbeit begrenzt: Der größte Abstand beträgt 8,1 Punkte zwischen

dem Gesundheits- und Sozialwesen (84,6) und der öffentlichen Verwaltung (76,5). Die explorativen Analysen deuten auf eine geringe Differenzierung nach Wirtschaftszweigen hin, was mit der hohen Konzentration der positiven Wahrnehmung der Arbeit im oberen Bereich der Skala übereinstimmt.

Die Wertekonsistenz weist eine größere deskriptive Spannweite auf; die niedrigsten Werte finden sich bei den Finanzdienstleistungen, die höchsten im verarbeitenden Gewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen. Diese Unterschiede sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren[11].

Ein besonders aufschlussreicher Vergleich betrifft den Beruf. Die positive Wahrnehmung der Arbeit bleibt in allen Gruppen hoch und variiert zwischen 76,0 Punkten bei den Anlagen- und Maschinenbedienern und 84,5 Punkten in Führungspositionen; ein deutlich geringerer Abstand als bei der operativen und der Entscheidungsautonomie. Die explorativen Analysen bestätigen, dass der Beruf die positive Wahrnehmung der Arbeit nur gering differenziert, ohne eine robuste Rangfolge hervorzubringen. Die Wertekonsistenz weist dagegen ein unregelmäßiges Profil auf, das von 69,5 bei den akademischen Berufen bis zu 82,3 bei den Hilfsarbeitskräften reicht; da sie auf einem einzelnen rekodierten Item beruht, bleiben diese Unterschiede deskriptiv und begründen keine eindeutige berufliche Hierarchie. Der Bildungsabschluss steht in noch stärkerem Kontrast zur Autonomie. Die positive Wahrnehmung der Arbeit liegt bei der niedrigsten Bildungsgruppe bei 82,4 Punkten, bei der Sekundar-Stufe-II-Bildung bei 80,4 und bei der Tertiärbildung bei 79,9 Punkten; der bei der organisatorischen Autonomie beobachtete steigende Gradient zeigt sich hier somit nicht. Auch die Wertekonsistenz folgt keinem linearen Verlauf (74,5; 75,1; 71,2). Bildung, Autonomie und Sinnhaftigkeit der Arbeit beschreiben somit Dimensionen, die sich auf unterschiedliche Weise miteinander verbinden lassen. Die beiden folgenden Tabellen enthalten Vergleiche der wichtigsten Merkmale.

Die positive Wahrnehmung der Arbeit hängt stärker mit den Dimensionen Mitsprache und Mitwirkung zusammen als mit der operativen Autonomie allein. Die Möglichkeit, einen Beitrag zu leisten, Einfluss zu nehmen und Mitsprache auszuüben, steht daher in engerem Zusammenhang mit der positiven Wahrnehmung der Arbeit als die bloße Freiheit, Aufgaben, Methoden und Arbeitstempo selbst zu gestalten. Die vollständigen Korrelationen sind in Anhang A.2 aufgeführt.

Die Wertekonsistenz weist dagegen einen schwachen Zusammenhang mit der positiven Wahrnehmung der Arbeit und sehr schwache Zusammenhänge mit den wichtigsten Dimensionen der Autonomie auf. Die Übereinstimmung mit den eigenen Werten beschreibt somit einen eigenständigen Aspekt der Arbeitsqualität, der sich nicht mit der Kontrolle über die Organisation der Tätigkeit überschneidet.

[11] Der Indikator basiert auf einem einzigen, rekodierten Item, und die berufliche Zusammensetzung der Wirtschaftszweige kann zu den festgestellten Mittelwerten beitragen.

Tabelle 32

Positive Wahrnehmung der Arbeit und Wertekonsistenz nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen (Mittelwerte)

Dimension	Gruppe	Positive Wahrnehmung		Wertekonsistenz	
		Mittelwerte	N	Mittelwerte	N
Berufsgruppe	Führungskräfte	84,5	188	70,3	183
	Akademische Berufe	82,1	479	69,5	474
	Techniker und gleichrangige Berufe	80,3	391	74,2	379
	Bürokräfte	78,3	330	73,2	326
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	79,3	457	76,0	452
	Handwerks- und landwirtschaftliche Berufe	83,4	207	74,0	205
	Anlagen- und Maschinenbediener	76,0	82	75,3	78
	Hilfsarbeitskräfte	79,1	154	82,3	147
Wirtschaftszweig	Land- und Forstwirtschaft	83,2	75	75,2	72
	Verarbeitendes Gewerbe	77,0	286	76,0	279
	Baugewerbe	83,2	122	74,0	117
	Handel und Gastgewerbe	79,3	488	75,2	481
	Transport und Lagerhaltung	79,0	97	72,9	97
	Finanzdienstleistungen	79,8	76	62,5	74
	Öffentliche Verwaltung	76,5	114	68,8	114
	Bildung	82,8	232	70,8	227
	Gesundheits- und Sozialwesen	84,6	273	71,0	268
	Sonstige Dienstleistungen	80,8	529	76,1	519

Hinweis: Mittelwerte gewichtet; N-Werte ungewichtet.
Quelle: EWCS 2025 Tirol – Südtirol – Trentino

Zusammenfassung

Die Untersuchungen zeigen, dass sich die Kontrolle über die Arbeit auf verschiedene Ebenen verteilt, die nicht immer miteinander übereinstimmen: Aufgabenorganisation, Zugang zu Entscheidungen, formale Mitwirkung, Teamautonomie und, auf einer anderen Ebene, Sinnhaftigkeit und Kohärenz der Arbeit.

Bei den Unselbstständigen ist der Spielraum bei der Umsetzung und Nutzung eigener Ideen weiter verbreitet als die Möglichkeit, Einfluss auf weiterreichende Entscheidungen zu nehmen. Die Berufsgruppe ist der wichtigste Faktor, der diese Entscheidungs-

autonomie bestimmt; der Bildungsabschluss führt zu einem geringeren Gradienten, während Geschlecht und Alter eine weitaus geringere Rolle spielen.
Regelmäßige Besprechungen gehen mit einer deutlich höheren Beteiligung an der Arbeitsorganisation einher, doch ihre bloße Existenz reicht nicht aus, um die Qualität der Mitwirkung zu beschreiben. Der Beruf und – in geringerem Maße – der Bildungsabschluss beeinflussen sowohl den Zugang zu formellen Kanälen als auch die wahrgenommene Beteiligung; formelle Kanäle und die Erfahrung der Mitwirkung bleiben voneinander getrennt.
Auch bei der Teamarbeit zeigt sich eine ähnliche Unterscheidung. Teams entscheiden oft über die Aufgabenteilung, aber weitaus seltener über die Leitung; außerdem differenzieren Beruf und Bildungsabschluss vor allem die Verbreitung der Teamarbeit, nicht jedoch den Grad ihrer Autonomie, sobald ein Team einmal besteht. Teamarbeit und Selbstorganisation sind also nicht dasselbe.
Unter den Selbstständigen ist die angegebene Kontrolle über betriebswirtschaftliche Entscheidungen sehr hoch und konzentriert sich stark auf den oberen Bereich der Skala. Dies beschreibt ein wiederkehrendes Merkmal im beobachteten Profil von Selbstständigen, ohne dass damit das Fehlen wirtschaftlicher, vertraglicher oder marktbezogener Zwänge impliziert wird.

Die positive Wahrnehmung der Arbeit ist weit verbreitet und steht vor allem mit der Möglichkeit in Zusammenhang, Mitsprache auszuüben und einen Beitrag zu leisten. Dennoch unterscheidet sie sich von der Autonomie: Weder die starken beruflichen Unterschiede noch der Bildungsgradient, die bei der Kontrolle über die Arbeit beobachtet werden, zeigen sich in gleicher Intensität bei der positiven Wahrnehmung der Tätigkeit.
Die Wertekonsistenz weist ein nochmals anderes Profil auf und zeigt nur sehr schwache lineare Zusammenhänge mit den wichtigsten Autonomiemaßen. Die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wie man arbeitet, und die Möglichkeit, persönlich nicht gebilligte Tätigkeiten zu vermeiden, sind somit zwei Formen der Arbeitsqualität, die sich auf unterschiedliche Weise miteinander verbinden lassen.
Insgesamt bestätigt dieses Kapitel die Entscheidung, Entscheidungsautonomie, formelle Mitwirkung, Teamautonomie, betriebswirtschaftliche Entscheidungen der Selbstständigen, die positive Wahrnehmung der Arbeit und die Wertekonsistenz voneinander getrennt zu halten. Entscheidend ist nicht nur, welche Spielräume der Autonomie wahrgenommen werden, sondern auch, wo die Entscheidungsgewalt liegt, ob es Möglichkeiten zur Mitwirkung gibt und inwieweit die Arbeitserfahrung für die Beschäftigten weiterhin sinnvoll und stimmig ist.

8. Schlussfolgerungen

Die Analyse vermittelt ein differenziertes Bild der Autonomie am Arbeitsplatz, das sich nicht auf eine einzige Dimension reduzieren lässt. Die Möglichkeit, Aufgaben, Methoden und Arbeitstempo konkret zu organisieren, die Fähigkeit, Entscheidungen mitzugestalten, Mitwirkungsmöglichkeiten, die den Arbeitsteams eingeräumte Autonomie und die Bedeutung, die der Tätigkeit beigemessen wird, beschreiben verschiedene Ebenen der Arbeitserfahrung. Gerade diese Unterscheidung stellt eines der wichtigsten Ergebnisse des Berichts dar: Spielraum bei der Umsetzung zu haben, bedeutet nicht zwangsläufig, an übergeordneten Entscheidungen beteiligt zu sein, ebenso wenig wie die Arbeit in einem Team bedeutet, dass die Gruppe über ein hohes Maß an Autonomie verfügt.
Eine erste wichtige Unterscheidung betrifft die berufliche Stellung. Selbstständige weisen in den untersuchten Bereichen ein deutlich höheres Maß an Autonomie auf als Unselbstständige, und dieser Unterschied bleibt auch bei den Indikatoren erkennbar, die anhand von Fragen ermittelt wurden, die beiden Gruppen gemeinsam gestellt wurden. Bei den Unselbstständigen ergibt sich jedoch ein sehr differenziertes Bild: Die interne Vielfalt ist groß, und unter den berücksichtigten Dimensionen tritt die Berufsgruppe besonders konsequent als wichtigste Differenzierungsachse hervor. Akademische Berufe weisen die höchsten Durchschnittswerte auf; Techniker und gleichrangige Be-



rufe sowie Bürokräfte liegen im mittleren Bereich, während die niedrigsten Werte vor allem bei Anlagen- und Maschinenbedienern, Hilfsarbeitskräften und – in gewissem Maße – bei Dienstleistungsberufen zu verzeichnen sind.

Diese Unterschiede sind ausgeprägter als jene, die mit der Region und vor allem mit dem Geschlecht zusammenhängen. Auch Alter, Bildungsabschluss und Wirtschaftszweig stehen mit Unterschieden bei bestimmten Formen der Autonomie in Zusammenhang, allerdings in geringerem Ausmaß und mit geringerer Regelmäßigkeit als der Beruf. Was den Bildungsabschluss betrifft, ist das Profil im Gesamtindex und bei der operativen Autonomie am deutlichsten erkennbar, insbesondere bei den Unselbstständigen, während die Unterschiede bei den anderen Komponenten weniger ausgeprägt sind. Diese Zahl darf jedoch nicht als eigenständiger Effekt der Bildung interpretiert werden, da Bildungsabschluss, Beruf, Wirtschaftszweig und Merkmale der Arbeitsorganisation eng miteinander verflochten sind.

Eine eingehende Untersuchung der öffentlichen Verwaltung bringt einen spezifischen Aspekt zum Vorschein: Unter Berücksichtigung der Berufsgruppe lässt sich keine geringere operative Autonomie feststellen, während die individuelle Mitsprache und die Entscheidungsautonomie eher eingeschränkt sind. Das Profil unterscheidet somit zwischen dem Ermessensspielraum bei den Aufgaben und der Möglichkeit, Entscheidungen zu beeinflussen, und legt nahe, Autonomie nicht als einheitliche Dimension zu betrachten.

Ein zweites Ergebnis betrifft die Bedeutung, die der Möglichkeit, eigeninitiativ zu handeln, beigemessen wird. Die Eigeninitiative wird von der großen Mehrheit der Erwerbstätigen als wichtig erachtet, wobei die Unterschiede zwischen den Gruppen relativ gering sind, während die wahrgenommene operative Autonomie je nach beruflicher Stellung und Berufsgruppe sehr viel stärker variiert. Die Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird, und die operative Autonomie hängen zwar zusammen, sind jedoch zwei unterschiedliche Aspekte; der Zusammenhang bleibt positiv, ist aber auch dann schwach, wenn man zwischen Unselbstständigen und Selbstständigen unterscheidet. Zudem zeigt der Vergleich derselben Fälle, dass die Berufsgruppe die operative Autonomie weitaus stärker differenziert als die Bedeutung, die der Eigeninitiative beigemessen wird, und zwar auch unter den Unselbstständigen allein. Die festgestellten Unterschiede betreffen daher vor allem die Arbeitsbedingungen, unter denen Ermessensspielraum ausgeübt werden kann, und weniger deutliche Abweichungen hinsichtlich der Wertschätzung der Möglichkeit zur Eigeninitiative.

Die Untersuchungen zu den Unselbstständigen zeigen zudem, dass Autonomie eine selektive Form annehmen kann. Die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen, ist relativ weit verbreitet, während es weitaus seltener vorkommt, Einfluss auf die Ziele, wichtige Entscheidungen und vor allem auf die Auswahl der Kolleginnen und Kollegen zu nehmen. Die Entscheidungsfreiheit bei der Ausführung der Arbeit kann daher mit einer eingeschränkteren Mitwirkung an organisatorischen Entscheidungen einhergehen. Auch regelmäßige Besprechungen sind nicht automatisch gleichbedeutend mit einem hohen Maß an Beteiligung: Die beiden Aspekte hängen zwar zusammen, doch formelle Austauschmöglichkeiten allein sind kein Maßstab für die Qualität oder die Wirksamkeit der Mitwirkung.

Eine ähnliche Unterscheidung ergibt sich auch bei der Teamarbeit. Die Verbreitung von Teamarbeit variiert erheblich zwischen den verschiedenen Erwerbstätigengruppen, während die den Teams eingeräumte Autonomie im Allgemeinen geringere Unterschiede aufweist. Außerdem werden operative Entscheidungen innerhalb von Teams häufiger gemeinsam getroffen als solche, die die Leitung betreffen. Auch in diesem Fall stimmen also die kollektive Arbeitsorganisation und die Verteilung der Entscheidungsbefugnisse nicht überein. Darüber hinaus ist bei den Selbstständigen die angegebene Kontrolle über die wichtigsten Entscheidungen im Rahmen ihrer Tätigkeit sehr hoch, auch wenn dies nicht ausschließt, dass wirtschaftliche, vertragliche oder marktbedingte Zwänge bestehen, die mit den herangezogenen Indikatoren nicht direkt gemessen werden können.

Autonomie und Mitwirkung sind schließlich nicht die einzigen Faktoren, die die Qualität der Arbeit ausmachen. Die positive Wahrnehmung der Arbeit ist in der Euregio weit verbreitet und weist deutlich geringere Unterschiede auf als die Autonomie. Auch Berufe, die durch relativ geringe Entscheidungsspielräume gekennzeichnet sind, können der eigenen Arbeit dennoch eine große Bedeutung beimessen und das Gefühl vermitteln, sie gut zu erledigen. Die Analysen zeigen zudem, dass die positive Wahrnehmung der Arbeit stärker mit der Möglichkeit zu Mitsprache und zur Leistung eines Beitrags verbunden ist als mit der bloßen Freiheit, die Arbeit operativ zu gestalten. Die Wertekonsistenz weist dagegen ein Profil auf, das sich weitgehend von den Hauptdimensionen der Autonomie unterscheidet: Die Kontrolle über die Arbeit und die Möglichkeit, persönlich nicht gebilligte Tätigkeiten zu vermeiden, beschreiben nicht dieselbe Erfahrung.

Insgesamt legen die Ergebnisse also nahe, dass Autonomie nicht als individuelles Merkmal oder als bloße Menge an Freiheit verstanden werden sollte. Die wahrgenommene Autonomie hängt von der Stellung der Erwerbstätigen innerhalb der beruflichen und organisatorischen Struktur, von der Ebene der Entscheidungsfindung sowie von den Möglichkeiten zur Mitwirkung ab. Die Unterscheidung zwischen operativer Autonomie, Mitsprache, Mitwirkung, Entscheidungsfreiheit und kollektiver Autonomie ermöglicht es, unterschiedliche Konstellationen zu erkennen, die ein einziger Indikator möglicherweise verschleiern würde.

Diese Interpretation gewinnt angesichts der Trends der EWCS 2024 besondere Bedeutung. Eurofound stellt fest, dass sich in den letzten fünfzehn Jahren die Nutzung von Kompetenzen, die Entwicklungsmöglichkeiten und der Zugang zu Weiterbildung verbessert haben, während sich die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeiten, kollektive Arbeitsprozesse zu beeinflussen und ihre eigenen Ideen umzusetzen, verringert haben (Eurofound, 2026). Die europäischen Daten unterstreichen die in der Euregio festgestellte Unterscheidung noch deutlicher: Die Entwicklung von Kompetenzen und der Ermessensspielraum bei der Umsetzung garantieren für sich genommen noch keine entsprechende Ausweitung der Mitsprache und der organisatorischen Mitwirkung.

In dieser Hinsicht geht es nicht nur darum, die Autonomie allgemein zu erhöhen, sondern zu verstehen, wo Entscheidungsspielräume bestehen und wo dagegen Einschränkungen liegen. Die zwischen den Berufsgruppen festgestellten Unterschiede lassen darauf schließen, dass etwaige Maßnahmen zur Stärkung der Autonomie nicht einheitlich konzipiert werden können, sondern die konkreten Merkmale der Arbeit und die jeweils verfügbaren organisatorischen Spielräume berücksichtigen müssen.

Die sehr breite Akzeptanz der Eigeninitiative bei gleichzeitig sehr unterschiedlich wahrgenommenen Handlungsspielräumen legt nahe, vor allem die organisatorischen Rahmenbedingungen zu untersuchen, die mit mehr oder weniger Autonomie verbunden

sind. Ebenso verdeutlichen die Ergebnisse zu Mitsprache, Besprechungen und Teamarbeit, wie wichtig es ist, zwischen der bloßen Verfügbarkeit partizipativer Instrumente und der Erfahrung, in Entscheidungen einbezogen zu werden, zu unterscheiden.
Insgesamt muss die Autonomie daher unter Berücksichtigung des wahrgenommenen Ermessensspielraums, der Einflussmöglichkeiten und der Ebene der Entscheidungsfindung betrachtet werden.
Der Bericht bietet somit eine empirische Grundlage für den Dialog zwischen Institutionen, Sozialpartnern und Arbeitsorganisationen über die Bedingungen, die nachhaltigere Formen von Autonomie und Mitwirkung in den verschiedenen beruflichen Kontexten fördern können.

Hinweis zur Methodik

Der Anhang zur Methodik dieser Studie kann unter folgender Adresse eingesehen und heruntergeladen werden:

https://www.agenzialavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Indagini-EWCS-nell-Euregio/Indagine-Euregio-sulle-condizioni-di-lavoro-2025

Literaturverzeichnis

Eurofound (2013), Work organisation and employee involvement in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A. und Green, F. (2012), „Teamwork, skill development and employee welfare“, British Journal of Industrial Relations, 50(1), 23–46.

Gallie, D. (2013), „Direct participation and the quality of work“, Human Relations, 66(4), 453–473.

Hackman, J. R. e Oldham, G. R. (1976), „Motivation through the design of work: Test of a theory“, Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250–279.

Karasek, R. A. (1979), „Job demands, job decision latitude, and mental strain: „Implications for job redesign“, Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308.

Morgeson, F. P. und Humphrey, S. E. (2006), „The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work“, Journal of Applied Psychology, 91(6), 1321–1339.

Parker, S. K., Morgeson, F. P. e Johns, G. (2017), „One hundred years of work design research: Looking back and looking forward“, Journal of Applied Psychology, 102(3), 403–420.

Wilkinson, A., Barry, M. und Morrison, E. (2020), „Toward an integration of research on employee voice“, Human Resource Management Review, 30(1), 100677.



Interreg
Italia–Österreich

Co-funded by
the European Union

AFIIPL

AGENZIA DEL LAVORO