4. ERGEBNISSE DER BETRIEBLICHEN FALLSTUDIEN

4.1. ARBEITER UND ANGESTELLTE IM TYPOLOGISCHEN VERGLEICH

Wie bereits erwähnt, baut die vorliegende Untersuchung auf den Ergebnissen der Studie von 1998 auf, die zehn typologische Handlungsmuster für ältere ArbeitnehmerInnen identifizieren konnte. Diese wurden folgenden drei Überbegriffen zugeordnet, die „den Kern des Problems" umfassen sollten:

- Reaktive Dynamik: Damit werden jene individuellen Problemstellungen erfasst, die sich aus der Auflösung klar strukturierter „institutionalisierter" Berufskarrieren ergeben.
- Traditionelle Arbeiter: Bezeichnend sind die hohe Mobilität am Beginn der Berufslaufbahn und die Arbeitsmarktprobleme am Ende, vor allem auch aufgrund des hohen gesundheitlichen Verschleißes.
- Proaktive Dynamik: Zeigt die verschiedenen Facetten auf, in denen die Herausforderungen der technologisch-organisatorischen Veränderungen gesucht und angenommen werden.

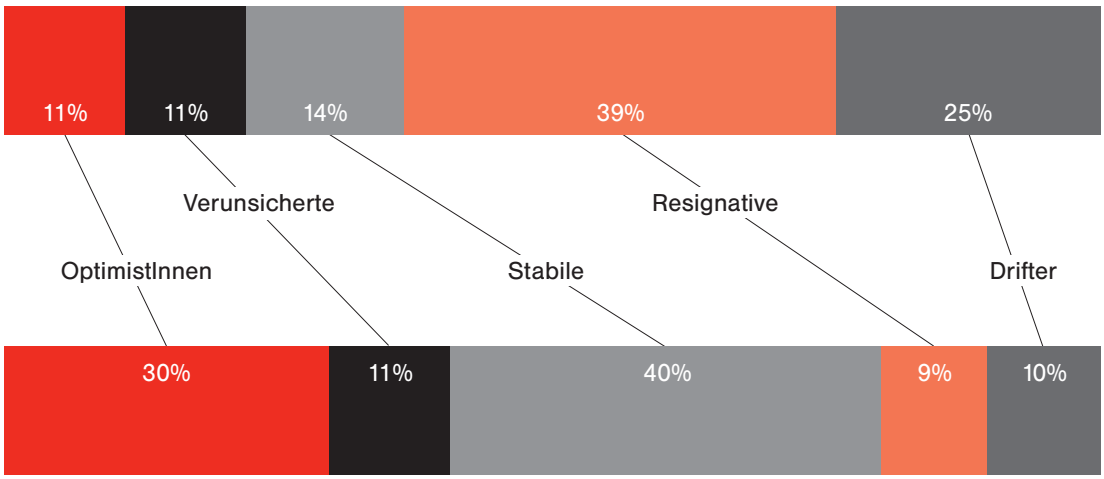
Ein wichtiges Ziel der Fragebogenerhebung war, zu überprüfen ob und in welchem Ausmaß sich diese Dynamiken auch in den Betrieben wieder finden. Dazu wurde das umfangreiche Fragenset mittels einer Faktorenanalyse zu den im vorigen Kapitel bereits beschriebenen sechs Bereichen (Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit, Merkmale der beruflichen Situation usw.) verdichtet. In einem weiteren Schritt konnten die befragten ArbeitnehmerInnen mittels einer Clusteranalyse folgenden fünf Typen zugeordnet werden.

1. OptimistInnen: Sie stehen „am Beginn des Alterns" (45-50Jährige), sind gut qualifiziert, stellen sich den Herausforderungen ohne sich dabei gesundheitlich zu übernehmen und werden im Betrieb auch anerkannt.
2. Stabile: Besonders kennzeichnend für sie ist die stabile Beschäftigung oder, umgekehrt formuliert, die geringe berufliche Mobilität, bei vergleichsweise niedrigeren Belastungen. Auch sie sind eher besser qualifiziert.
3. Verunsicherte: Das betriebliche Umfeld wird von ihnen durchaus positiv erlebt, allerdings leiden sie unter der Zunahme von Anforderungen und Belastungen. Sie sind verunsichert im Hinblick darauf, wie lange sie sich in ihrem Betrieb werden halten können.
4. Resignative: Sie leiden sowohl unter dem schlechten betrieblichen Umfeld als auch unter der Zunahme der Belastungen und der geringen Wertschätzung. Für ihre Zukunft bis zur Pension sehen sie schwarz.
5. Drifter: Sie fallen vor allem durch ihre hohe berufliche Mobilität auf und ihre Unzufriedenheit mit den Arbeitsinhalten (Monotonie, kleine Entscheidungsspielräume...). Sie sind auch diejenigen, die am stärksten mit dem Gedanken einer beruflichen Veränderung spielen.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick, wie diese fünf Typen im Beschäftigungssegment der Arbeiter, der Angestellten und der „Handelsangestellten" (inkludiert auch 17% Arbeiter in dem untersuchten Unternehmen) vertreten sind.

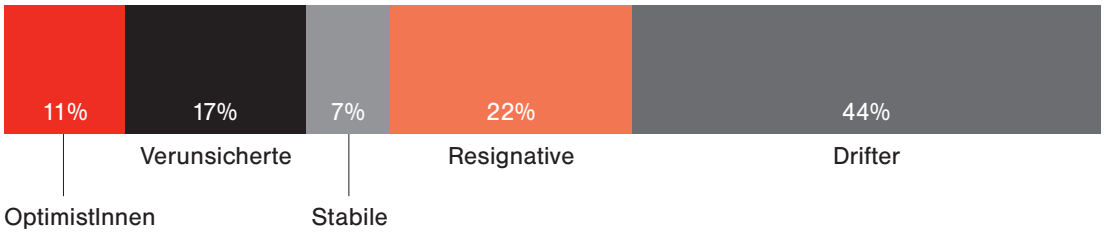
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Typologie ArbeiterInnen



Typologie Angestellte

Typologie Handel



Wie ersichtlich gibt es einen radikalen Bruch zwischen älteren ArbeiterInnen und Angestellten. Während 70% der Angestellten dem optimistischen oder stabilen Segment zuzurechnen sind, sind es bei den ArbeiterInnen nur 25%. Noch niedriger ist dieses Segment bei den „Handelsangestellten" (inkludiert auch 18% ArbeiterInnen), die sich dafür wiederum durch einen hohen Anteil an DrifterInnen (44%) auszeichnen.

Die Besonderheiten dieser drei Beschäftigtengruppen werfen natürlich die Frage eines zulässigen Vergleiches zwischen Betrieben auf. Um zwischen den Branchen Gemeinsamkeiten und Unterschiede feststellen zu können, werden in den nachfolgenden Darstellungen

a) die Ergebnisse der im Handel Beschäftigten (Arbeiter und Angestellte) zu den *Gesamtstichproben* (Arbeiter und Angestellte) in den fünf anderen Betrieben in Beziehung gesetzt;

b) die drei Arbeiterpopulationen (Gesundheitswesen, Bauarbeiter, Autoindustrie) nur untereinander verglichen

c) und auch die vier Angestelltenpopulationen (Gesundheitswesen, Baubranche, Elektro-/Elektronikbranche, Pharmabranche) nur miteinander in Beziehung gesetzt.

Dadurch soll ein Mindestmaß an Vergleichbarkeit geschaffen werden, das für ein Benchmarking ja Voraussetzung ist.

4.2. HANDELSANGESTELLTE

46 Personen wurden befragt, in der Mehrheit Frauen (70%) und Angestellte (83%). 88% hatten einen Pflichtschul- bzw. Lehrabschluss, 12% verfügten über einen Fachschul-, Matura- oder Universitätsabschluss. Wie im Handel üblich, waren viele (40%) teilzeitbeschäftigt, immerhin drei Viertel von ihnen arbeiteten aber zwischen 26 und 35 Stunden.

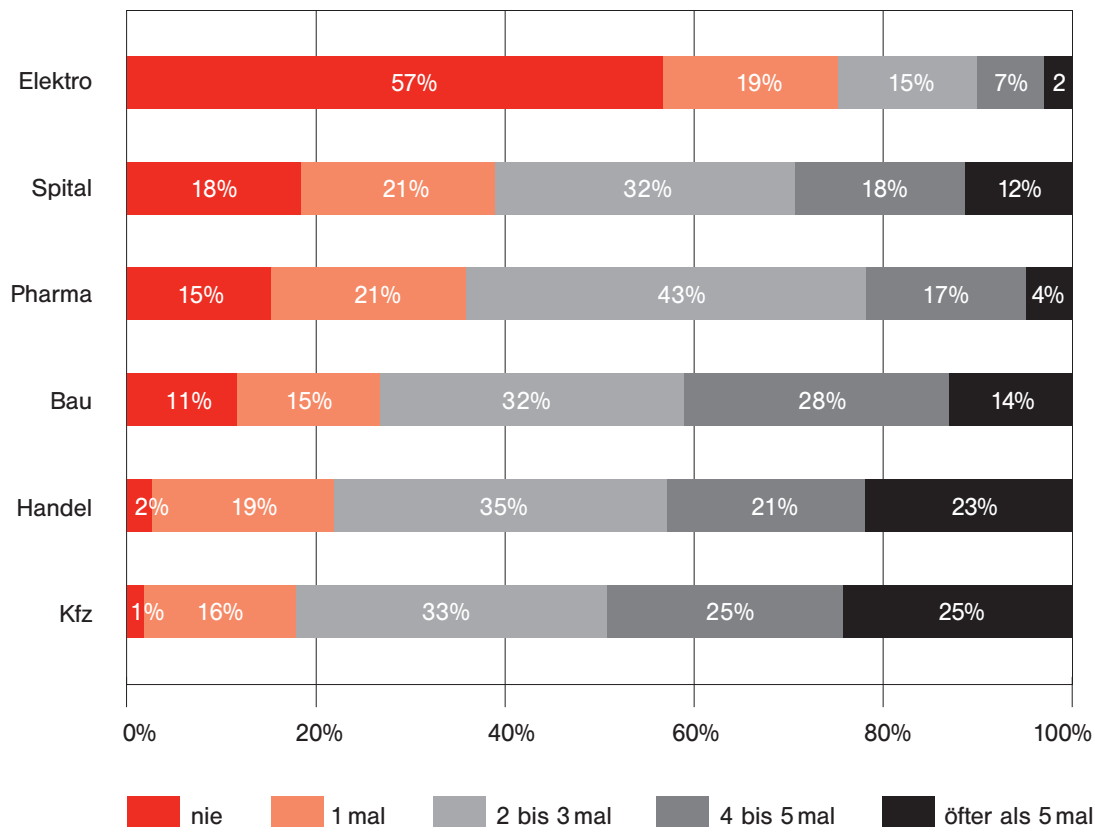
Aufgrund der geringen Stichprobengröße werden Arbeiter und Angestellte gemeinsam ausgewiesen und den Gesamtstichproben der anderen Betriebe gegenübergestellt.

Befund

Verglichen mit allen anderen untersuchten Berufsgruppen ist die Situation der Beschäftigten im Handel am wenigsten befriedigend: häufige Firmenwechsel, ungünstige Arbeitszeiten, schlechte betriebliche Sozialleistungen, monotone Tätigkeiten bei häufiger Überforderung usw. Das alles für ein Einkommen, das häufig nicht einmal für die eigene Existenzsicherung reicht. Einzig bei der Altersdiskriminierung fällt der Handel positiv auf: Ältere werden im Betrieb durchaus geschätzt.

Ältere im Handel blicken zumeist auf eine relativ diskontinuierliche berufliche Vergangenheit zurück. 44% haben schon viermal und öfter den Betrieb gewechselt, ein Phänomen, das sonst eher bei Arbeitern als bei Angestellten zu beobachten ist.

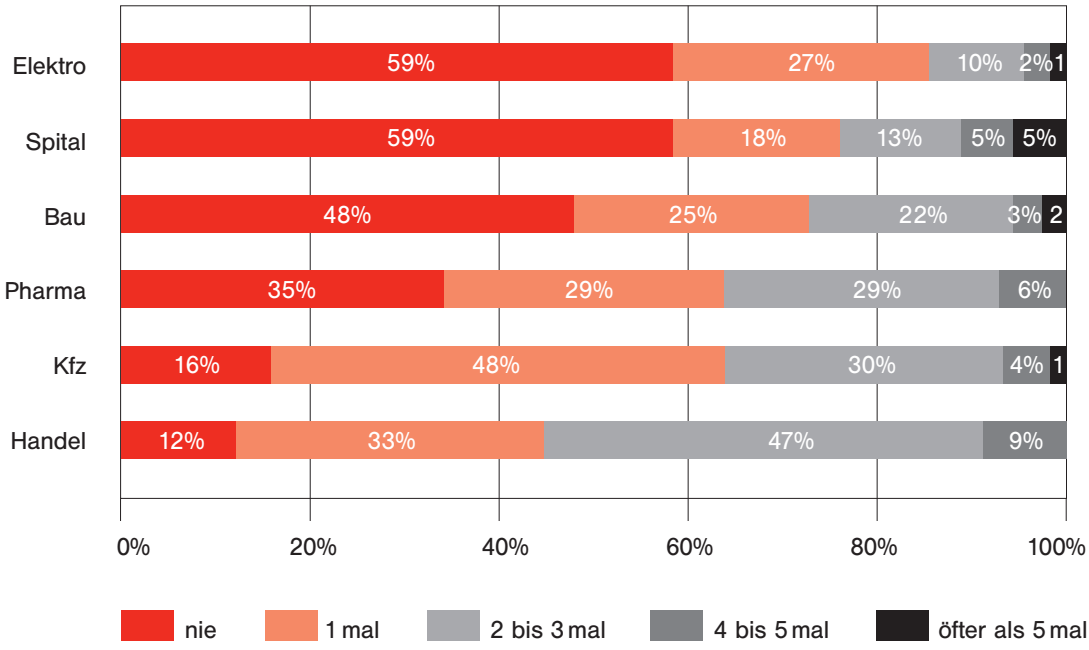
Anzahl der Betriebswechsel



Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

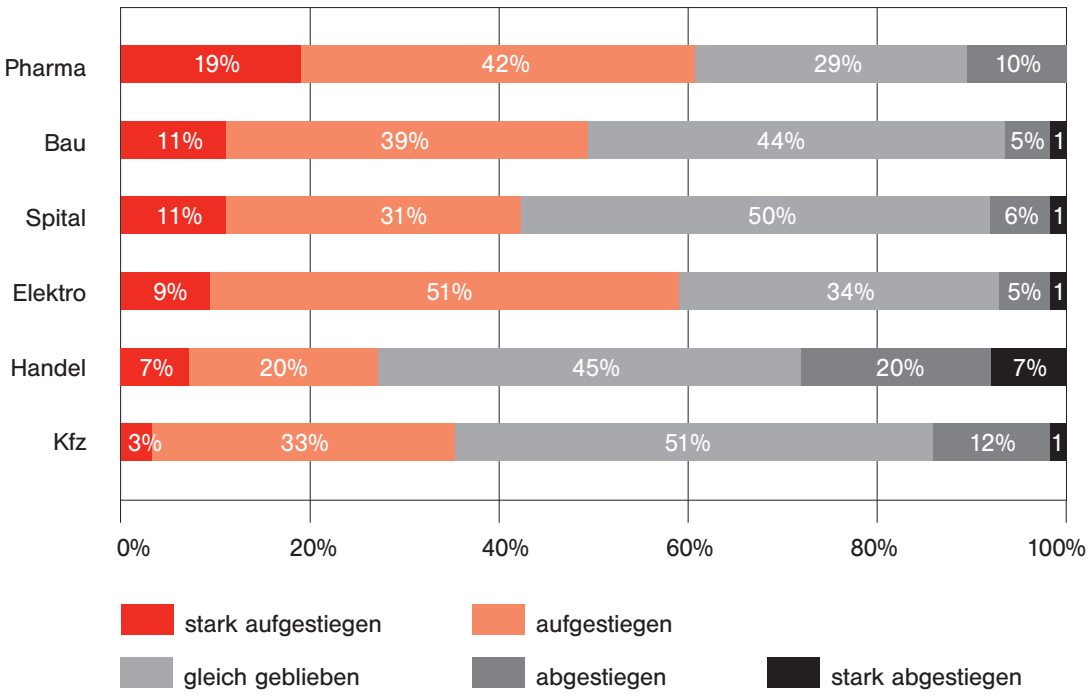
Nirgendwo wird so häufig der Beruf gewechselt, wie in dieser Branche – 47 % taten dies 2 bis 3 mal, 9 % gar öfter als 5 mal. Logische Folge davon ist, dass auch die Beschäftigungsdauer im aktuellen Unternehmen kürzer ist als bei den Befragten der anderen Unternehmen.

Anzahl der Berufswechsel



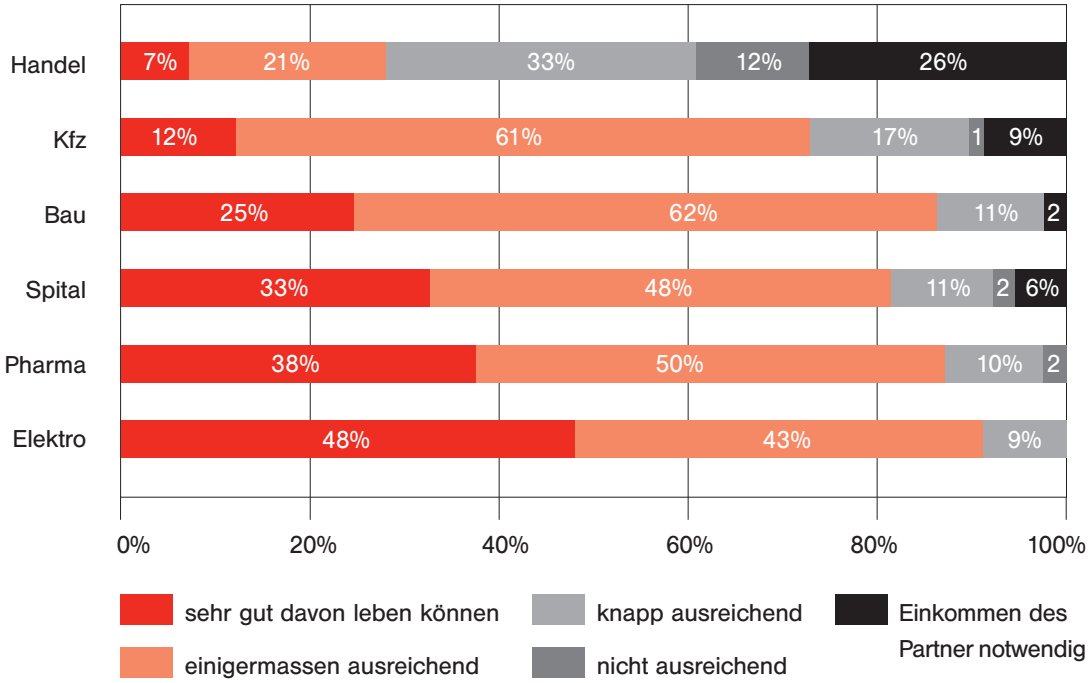
Diese bewegte Berufsbiographie ist aber keine „Erfolgsstory“ – im Gegenteil: Nur 27 % sind beruflich aufgestiegen – so wenig wie nirgendwo sonst; 27 % sind im Laufe ihres Berufslebens abgestiegen – so viele wie nirgendwo sonst.

Einschätzung der beruflichen Position



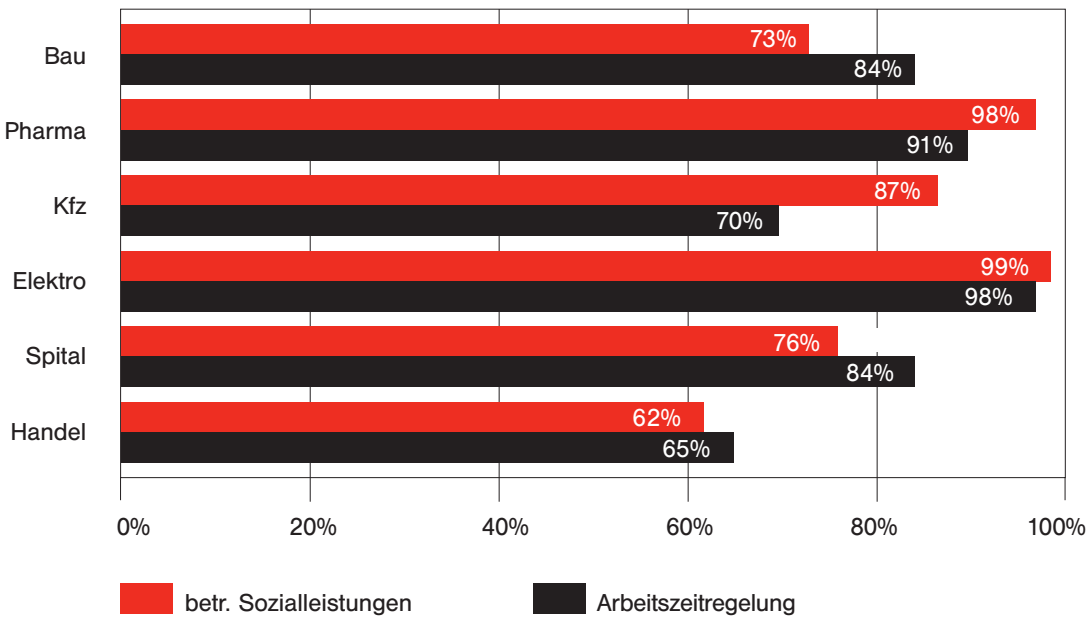
Auch die Einkommenssituation spiegelt die tristen Verhältnisse wider. 7% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, 21% wenigstens einigermaßen ausreichend. Für 12% reicht es nicht und 26% kommen nur Dank des Einkommens des Partners über die Runden, die eigenen Einkünfte reichen also nicht für eine eigenständige Existenzsicherung.

Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



Knapp zwei Drittel der im Handel Beschäftigten sind mit der Arbeitszeitregelung (65%) bzw. mit den betrieblichen Sozialleistungen (62%) zufrieden. Diese zunächst hoch anmutenden Werte relativieren sich jedoch, wenn man sie zu jenen anderer Betriebe in Relation setzt. Dann stellt sich nämlich heraus, dass überall sonst die Zufriedenheit höher ist als im Handel.

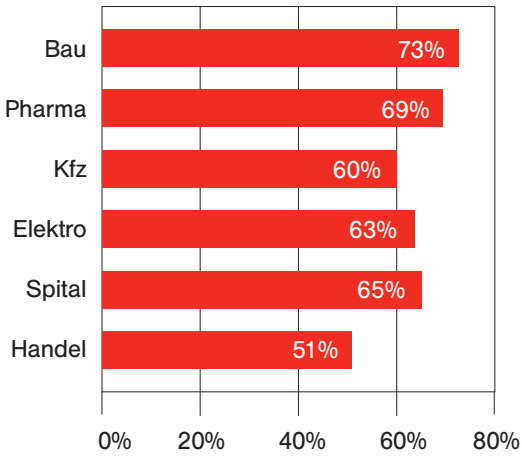
Ausgewählte Dimensionen der Arbeitszufriedenheit



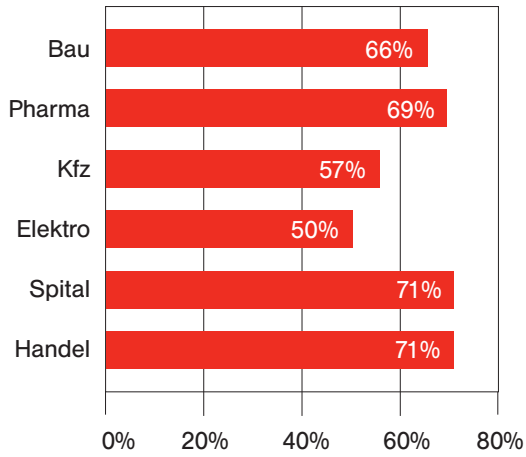
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Ein ganz analoges Bild zeigt die Frage nach der Führungskultur, sei es der Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten, sei es das Management insgesamt, sei es die Anerkennung der Arbeit: Fast durchwegs sind die Beschäftigten in den anderen Unternehmen zufriedener als die Handelsangestellten. Mit zwei Ausnahmen: In dem Betrieb der Automobilindustrie waren die Befragten noch häufiger mit dem Management unzufrieden. Und bei der Wertschätzung älterer Arbeitnehmer im Betrieb konnte in dem untersuchten Handelsbetrieb sogar ein Spitzenwert erzielt werden – 71% sind damit sehr oder ziemlich zufrieden!

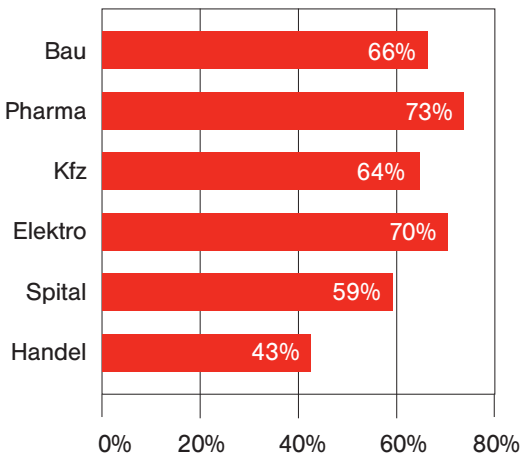
Anerkennung der Arbeit
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



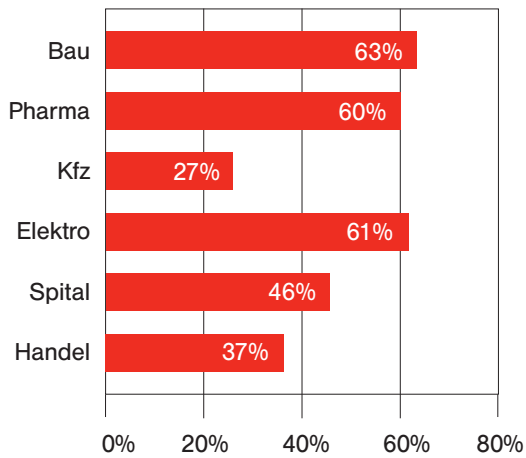
Wertschätzung älterer AN im Betrieb
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Führungsstil unmittelb. Vorgesetzter
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

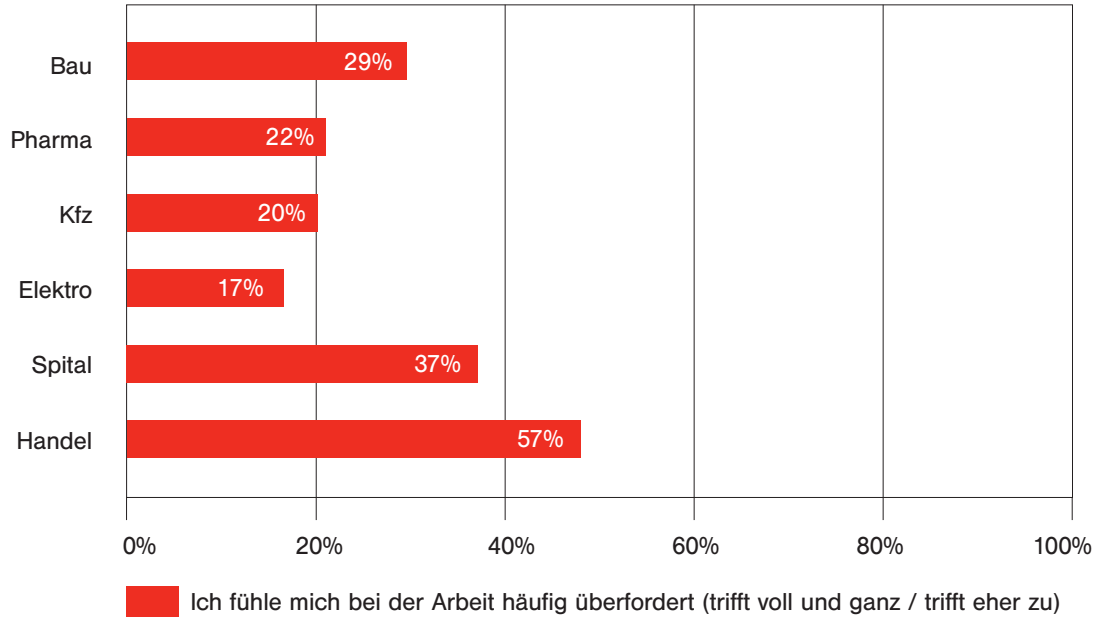


Management insgesamt
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



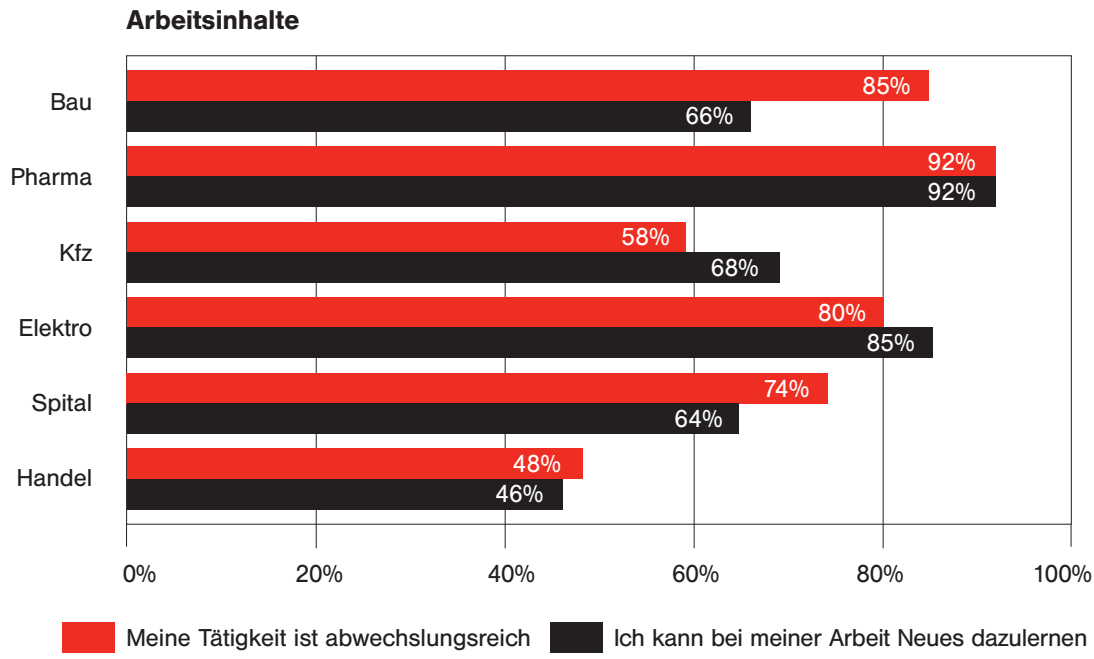
Die hohe Wertschätzung Älterer mag auch mit der Arbeitsmarktsituation zusammenhängen. Im Handel werden Ältere noch „mit Handkuss“ genommen, weil die Arbeitgeber aufgrund der Arbeitsverhältnisse froh sein müssen, überhaupt genügend Personal zu finden. Wer will schon um wenig Geld relativ eintönige Tätigkeiten ausüben, die in einigen Bereichen (im Stehen arbeiten, schwere Lasten heben) fast schon an die Belastungen der Bauarbeiter heranreichen. So ist es auch nicht verwunderlich, dass sich 57% häufig bei der Arbeit überfordert fühlen, mehr als überall sonst.

Arbeitsüberforderung



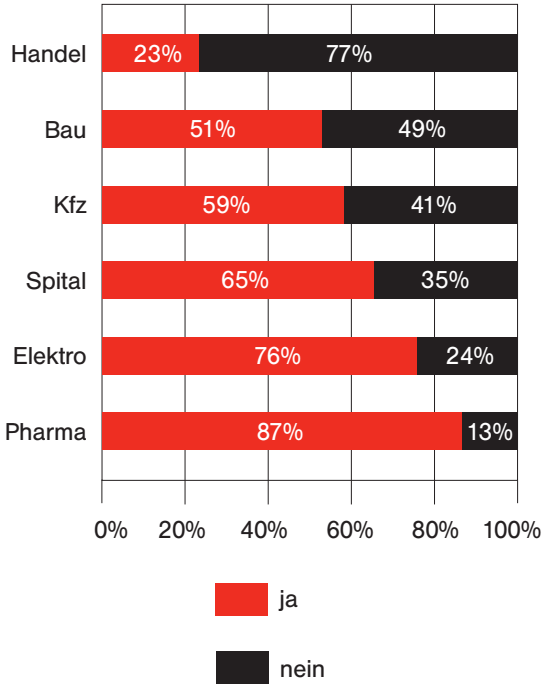
Diese Überforderung hat nichts mit den inhaltlichen Anforderungen zu tun: Nur 46% sind der Auffassung, dass sie bei ihrer Arbeit Neues dazu lernen können; und nur 48% halten ihre Tätigkeit für abwechslungsreich.

Arbeitsinhalte

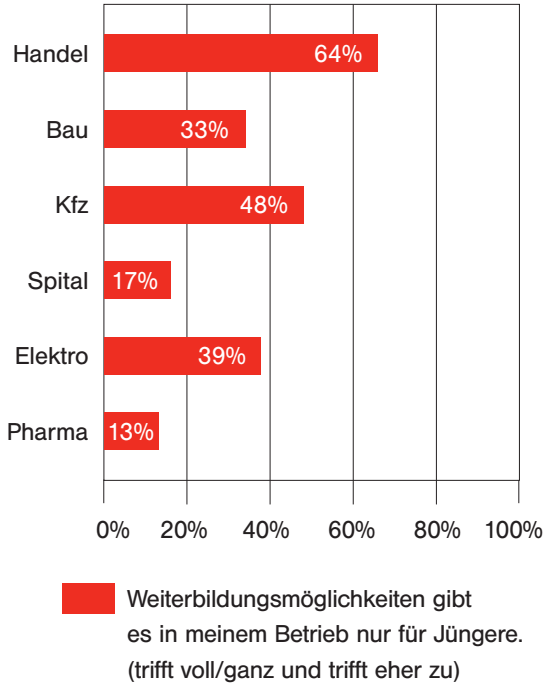


Insbesondere bei den großen Einkaufsketten wird immer seltener qualifiziertes Personal benötigt, immer mehr wird automatisiert (Bestellwesen). Für Obst, Gemüse, Käse, Fische mögen zwar noch spezielle Seminare angeboten werden, die ein Fach-Know-How vermitteln. Sie dürften sich jedoch primär an Junge richten. Was im Alltag dann meist bleibt, ist...– Regal schlichten. So erklärt sich auch, dass die Motivation zur Weiterbildung eher gering ist – nicht einmal jeder Vierte hatte in den letzen fünf Jahren eine Weiterbildungsveranstaltung besucht –, und dass 64% der Befragten der Auffassung sind, Junge würden bei der Weiterbildung bevorzugt.

Weiterbildung in den letzten fünf Jahren

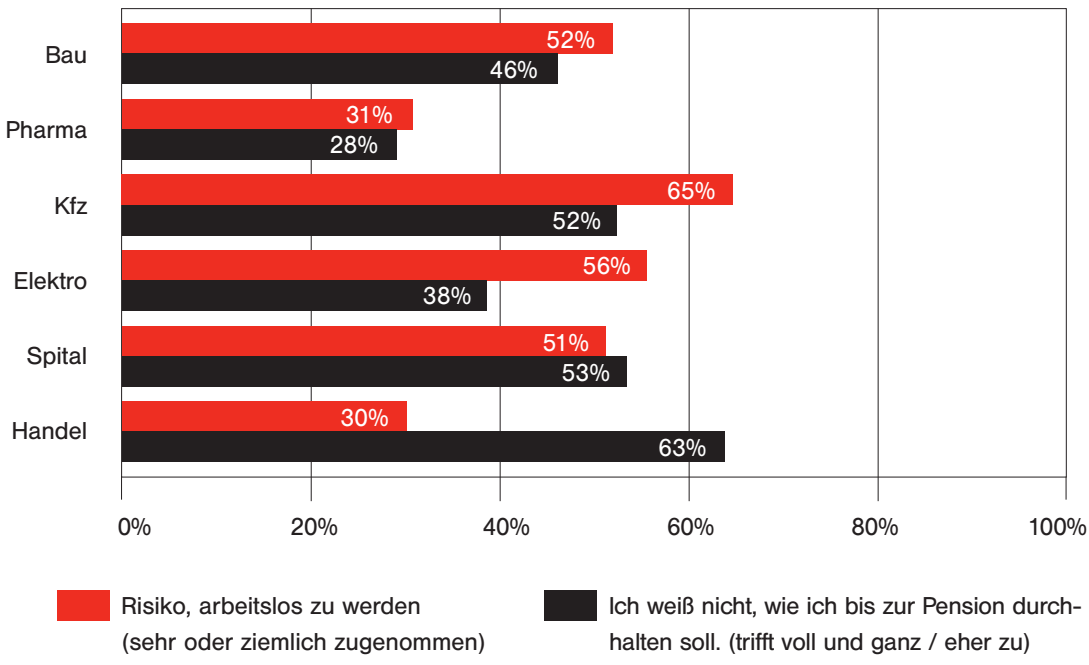


Weiterbildungsdiskriminierung Älterer

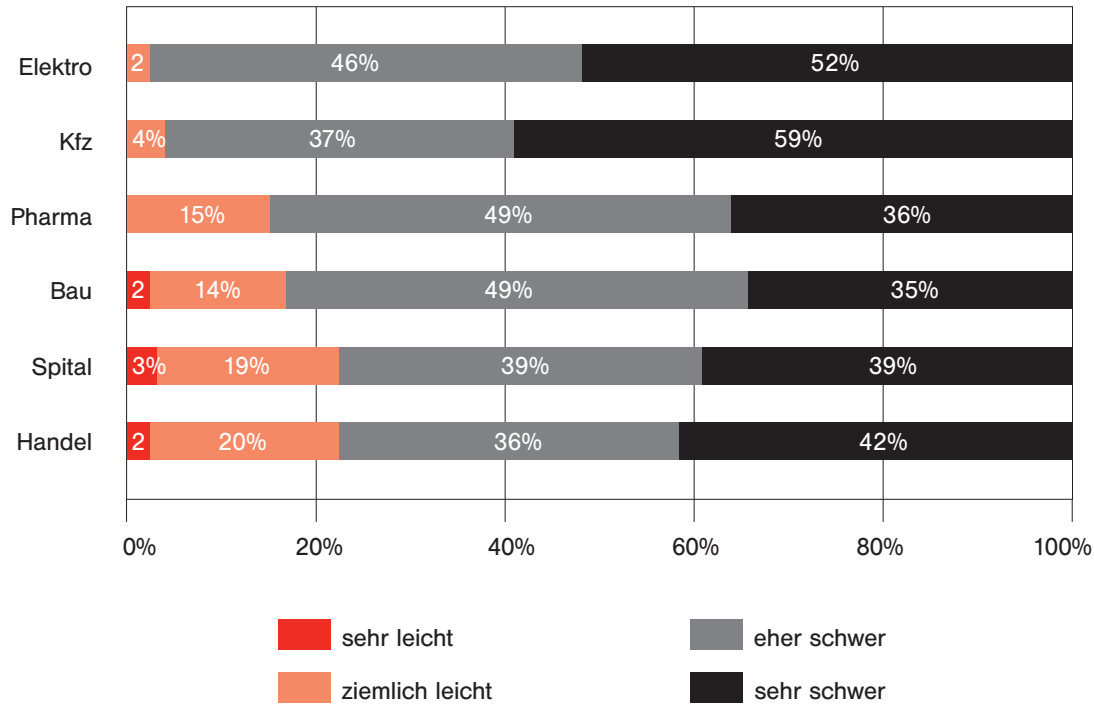


63% der Handelsangestellten wissen nicht, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen, nur bei den Bauarbeitern (hier nicht ausgewiesen; vgl. nächstes Kapitel) sind die Werte mit 77% noch besorgniserregender. Trotzdem wird nur relativ selten (30%) eine Zunahme des Risikos arbeitslos zu werden registriert, wohl ein „positiver" Effekt der bereits angesprochenen prekären Arbeitsverhältnisse im Handel. Das begünstigt aber nicht generell die Arbeitsmarktchancen: Trotz der Einkommens- und Belastungssituation glauben 42%, dass sie nur sehr schwer wieder eine Stelle finden würden.

Arbeitsperspektive

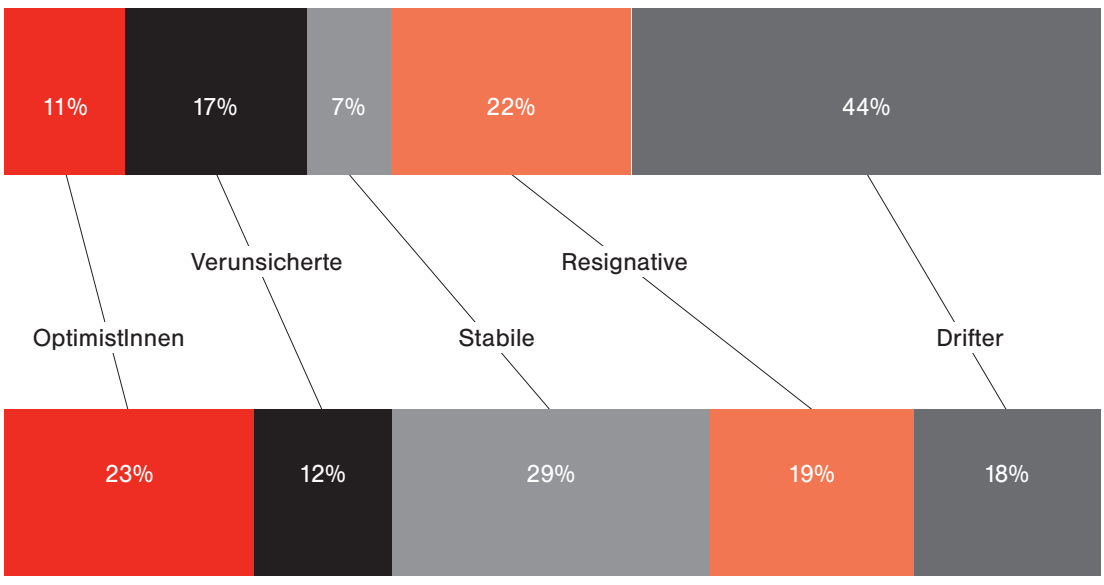


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



Bei einem typologischen Vergleich der Berufsverläufe und Einstellungen fällt auf, dass „Handelsangestellte" weit eher den Arbeitern als den Angestellten ähneln. Sie haben seltener stabile Beschäftigungsverhältnisse und blicken auch viel seltener optimistisch in die Zukunft. Trotzdem gehören sie wahrscheinlich zu jenen Beschäftigtengruppen, die sich trotz ihres Alters – und unter den beschriebenen schlechten Rahmenbedingungen – noch immer relativ(!) gut am Arbeitsmarkt bewegen (driften) können.

Typologie Handel



Typologie Gesamt

4.3. ARBEITER

4.3.1. Bauarbeiter

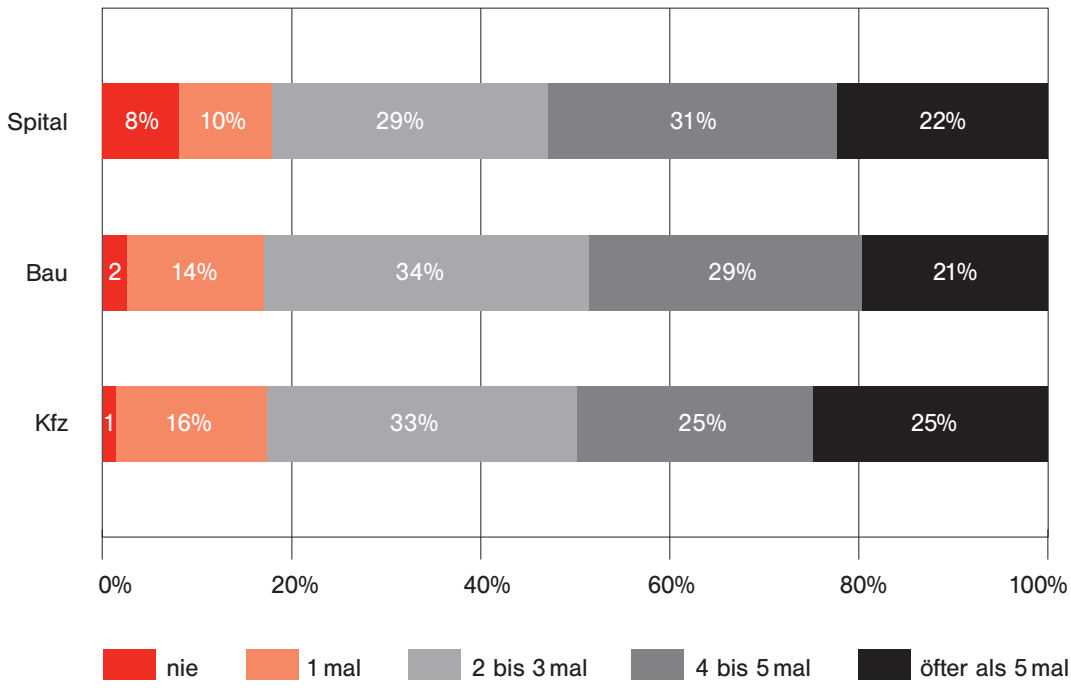
Die Stichprobe umfasste 58 Arbeiter, ausschließlich Männer. 83 % waren als Facharbeiter tätig.

Befund

Bauarbeiter empfinden ihre Tätigkeit als abwechslungsreich, auch spielt bei ihnen die Erfahrung eine größere Rolle als in anderen Branchen. Vergleichsweise befriedigend ist weiters die Einkommenssituation. Höchst problematisch sind allerdings die Arbeitsbelastungen, die in den letzten Jahren auch noch zugenommen haben. Konsequenz ist, dass Bauarbeiter in der überwiegenden Mehrheit nicht wissen, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen.

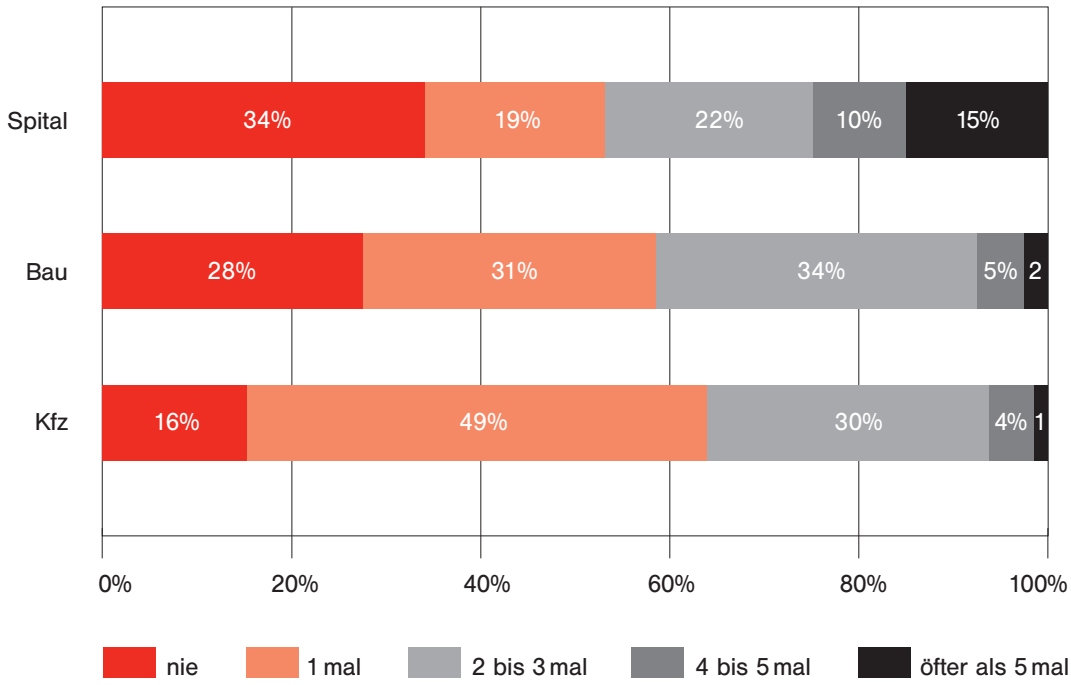
Das Berufsleben der Bauarbeiter ist, ebenso wie jenes der Arbeiter generell, geprägt durch häufige Betriebswechsel – 50 % hatten den Betrieb vier Mal oder öfter gewechselt, nach dem Motto „Meine Firma ist dort, wo gerade Arbeit ist und ich vielleicht auch noch einen höheren Verdienst habe“ – allerdings ohne dass deswegen überdurchschnittlich häufig der Beruf gewechselt würde. 59 % haben sich nie oder nur einmal beruflich verändert. Begünstigt wird die hohe Mobilität durch die Philosophie der Arbeitsgemeinschaften, wonach die Baustellen aliquot zu dem Auftragsvolumen der einzelnen Firmen zu besetzen sind. Bei einer Firma freie Arbeitskräfte werden dann anderen Firmen zugewiesen.

Anzahl der Betriebswechsel nach Branche



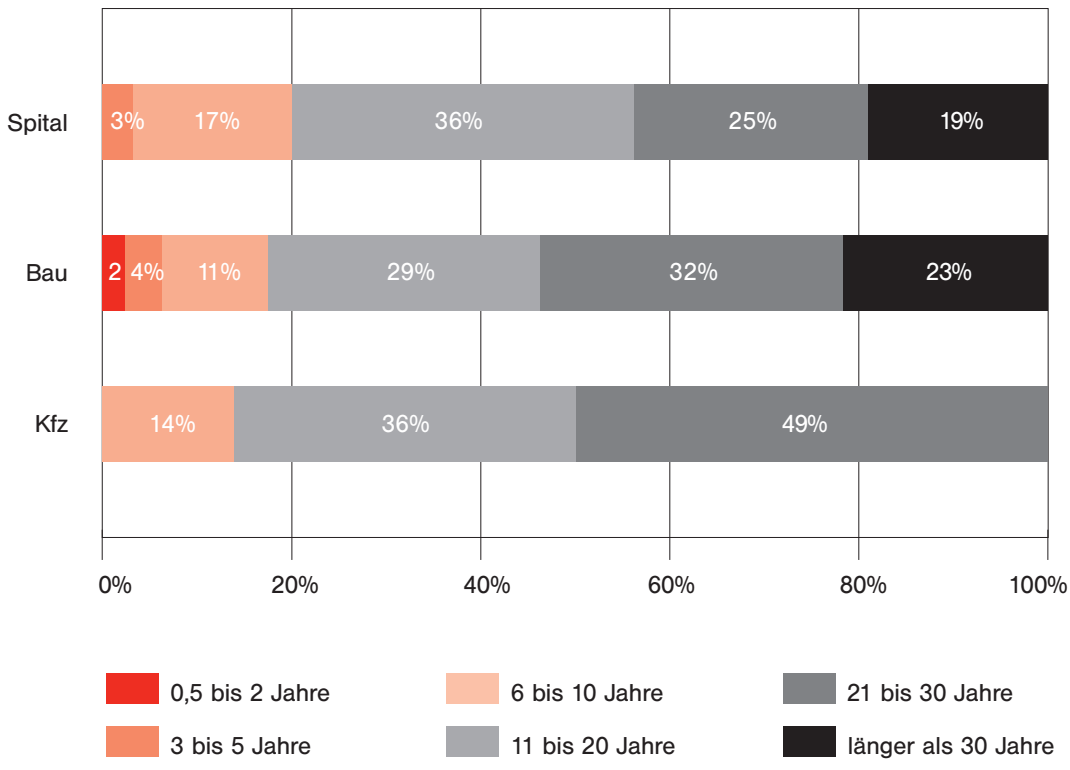
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Anzahl der Berufswechsel



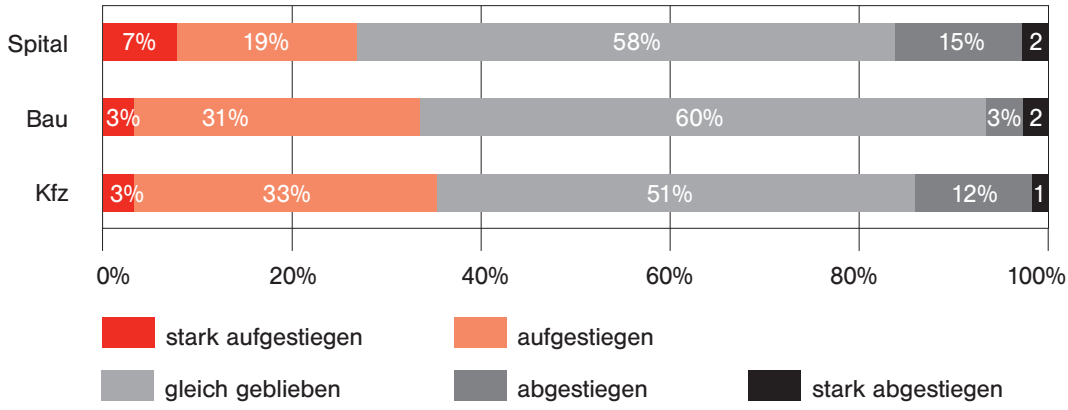
Auffallend ist allerdings, dass 55 % länger als 20 Jahre bei der Firma beschäftigt waren. Mehr als für andere Branchen dürfte also gelten, dass man „am Bau“ rechtzeitig wo unterkommen muss, wo man auch alt werden kann.

Beschäftigungsdauer nach Branche

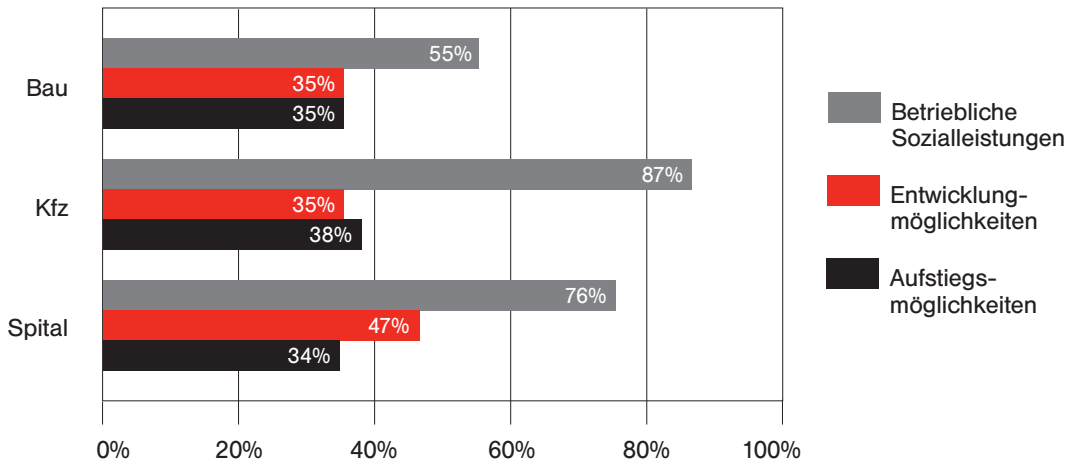


Verglichen mit anderen Branchen sind die Aufstiegsmöglichkeiten trotz des hohen Facharbeiteranteils durchschnittlich. 34 % verzeichneten einen Aufstieg, für die meisten (60%) gab es weder einen Auf- noch einen Abstieg. Das dürfte auch erklären, warum nur jeweils 35% mit a) den Aufstiegs- und b) den Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden sind.

Einschätzung der beruflichen Position

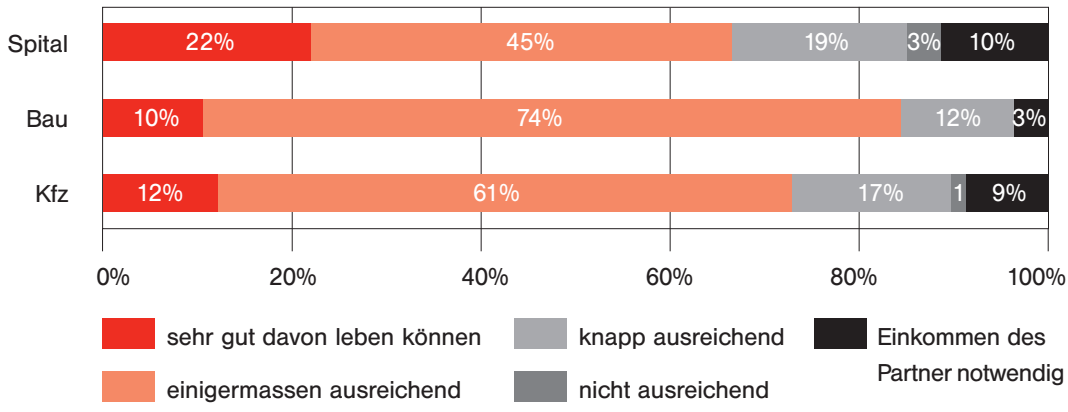


Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden/ziemlich zufrieden)



Wie aus der Tabelle ebenfalls hervorgeht, halten weit weniger Befragte als in anderen Branchen die betrieblichen Sozialleistungen für zufrieden stellend (55%). Dafür ist die Einkommenssituation besser: 84% können zumindest einigermaßen ausreichend von ihrem Verdienst leben.

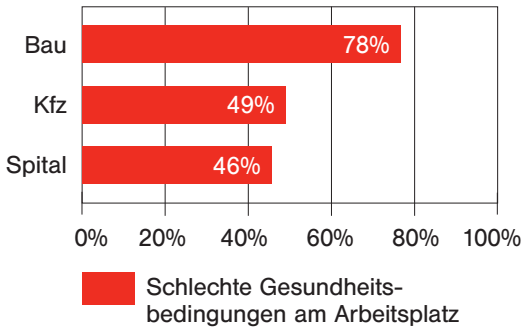
Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



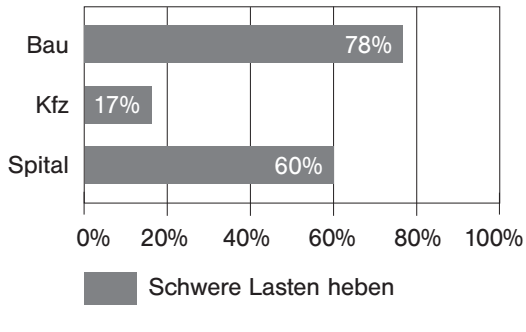
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Wenig überraschend ist die hohe Arbeitsbelastung der Bauarbeiter: 78% fühlen sich durch schlechte Gesundheitsbedingungen (Lärm, Luft, Staub, Schmutz usw.) belastet, 78% durch das Heben schwerer Lasten, 88% durch das Arbeiten unter Einfluss von Kälte, Hitze usw., 78% durch die Unfall- und Verletzungsgefahr.

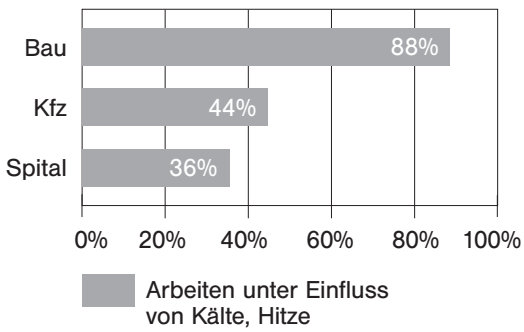
Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet



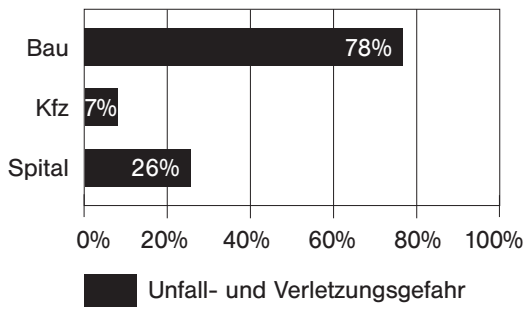
Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet



Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet

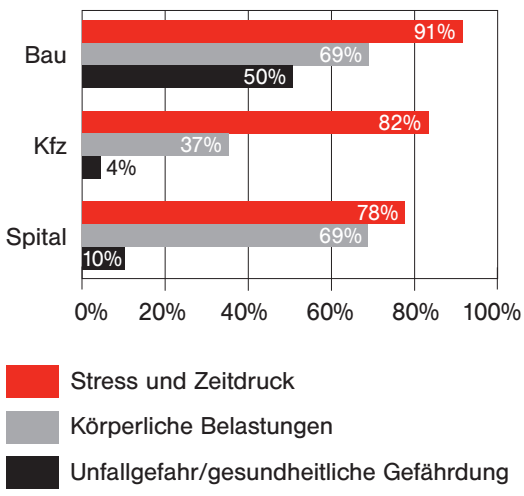


Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet

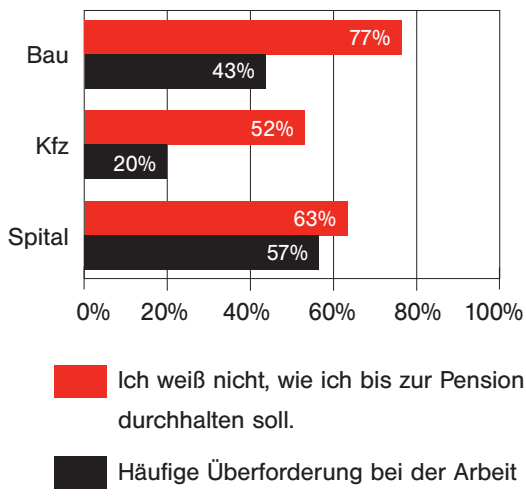


Die hohen Arbeitsbelastungen sind auch ein Resultat der Entwicklung der letzen Jahre: 50% sehen nämlich einen Anstieg der Unfall- und Gesundheitsgefährdung, 69% eine Zunahme der körperlichen Belastungen und gar 91% (!) stehen heute mehr unter Stress und Zeitdruck als früher. Die Folge: 43% fühlen sich bei der Arbeit häufig überfordert. Und 77% (!) wissen nicht, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen.

Veränderung der Arbeitsbelastung
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen



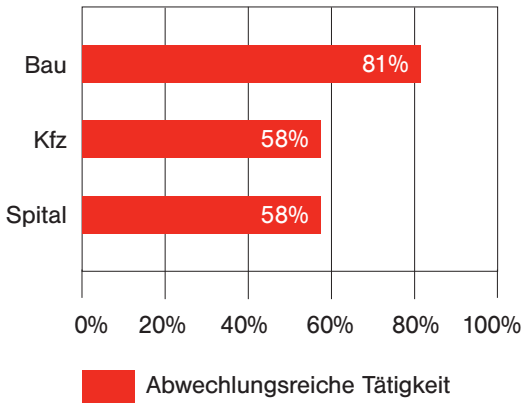
Belastungsfolgen
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



Es gibt auch positive Seiten der Arbeit „am Bau“: 81 % schätzen die abwechslungsreiche Tätigkeit und 83 % sind der Meinung, sie können ihr Wissen und Können voll einsetzen. Das mag mit dem sehr vielfältigen fachlichen Anforderungen in dieser Branche zusammenhängen, die sich zudem noch durch eine enge Zusammenarbeit unterschiedlichster Berufsgruppen auszeichnet. Hier zählt also noch Erfahrung. So verwundert es nicht, dass 38 % meinen, schwer ersetzbar zu sein und 61 % der Auffassung sind, dass die Weitergabe von Wissen und Erfahrung von Älteren an Jüngere im Betrieb sehr positiv gesehen wird.

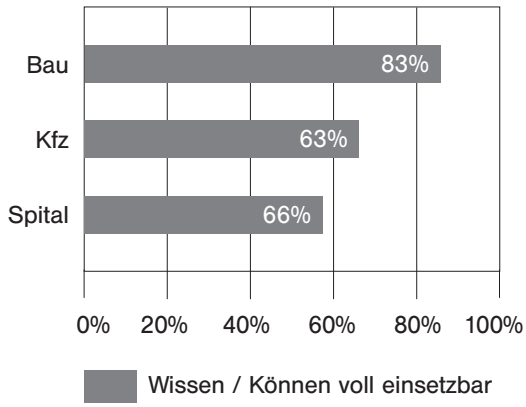
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben

trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



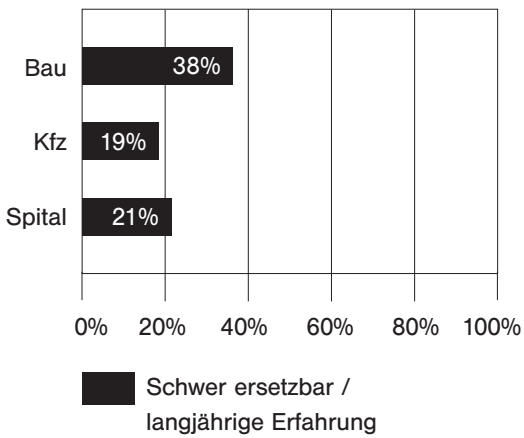
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben

trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



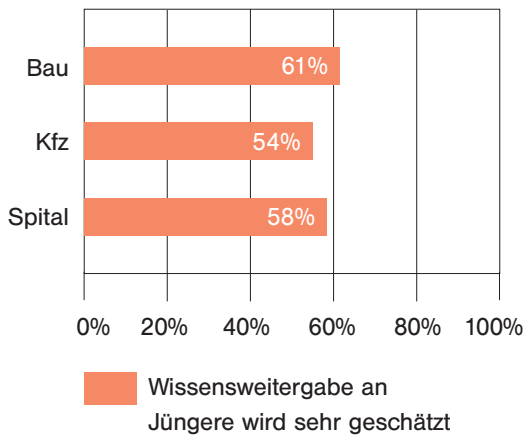
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben

trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben

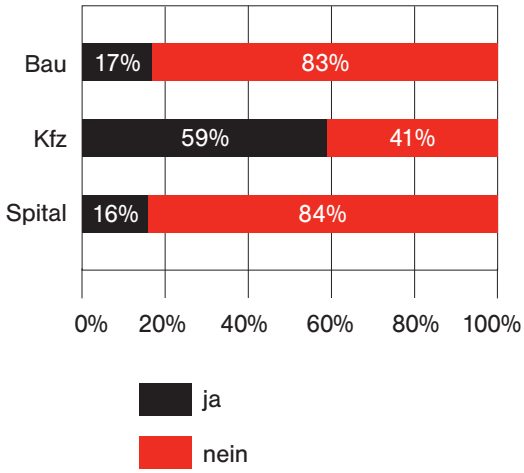
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



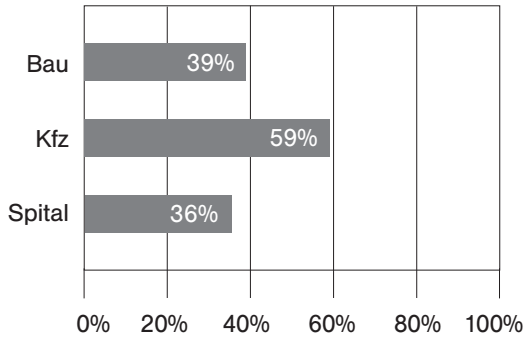
Die Besonderheiten der Baubranche sind allerdings ein Hemmschuh wenn es um Weiterbildung geht. Meist sind die Beschäftigten Pendler, die schon aus diesen Gründen beim Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen gehandicapt sind. Und in der Phase der Arbeitslosigkeit gibt es auch noch ein Zuständigkeitsproblem: Soll das AMS der Wohnadresse für die Kurskosten aufkommen oder jenes am Ort des Beschäftigerbetriebes?

So überrascht es nicht, dass in den letzten 5 Jahren nur 17 % der befragten Bauarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen besucht haben und nur 39 % mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden sind. Als Hauptgrund wird die Schwierigkeit der Weiterbildung in der Freizeit angegeben (42 %, hier nicht ausgewiesen).

Weiterbildung
in den letzten fünf Jahren

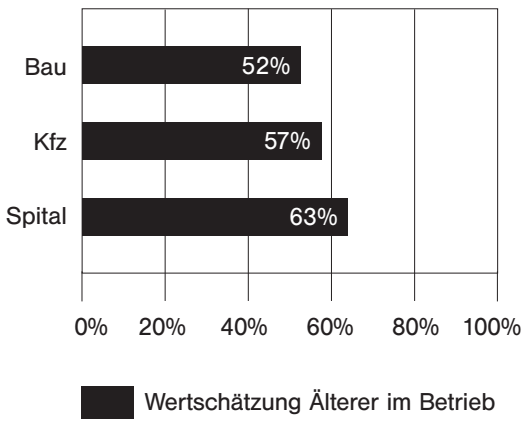


Zufriedenheit mit der
Weiterbildung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

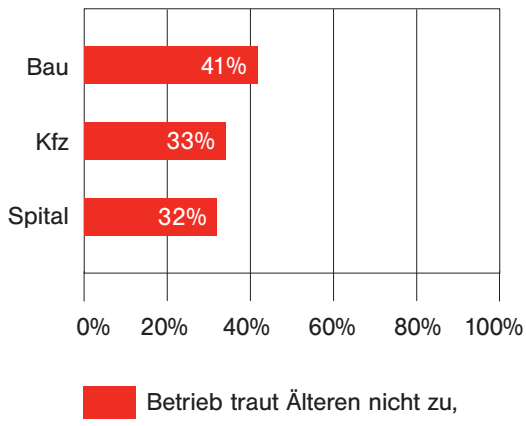


Obwohl, wie oben gezeigt, Erfahrung am Bau eine wichtige Rolle spielt, sind nur 52 % mit der allgemeinen Wertschätzung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zufrieden. Das mag auch damit zusammen hängen, dass 41 % glauben, Älteren würde seitens des Betriebes nicht zugetraut, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

Wertschätzung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



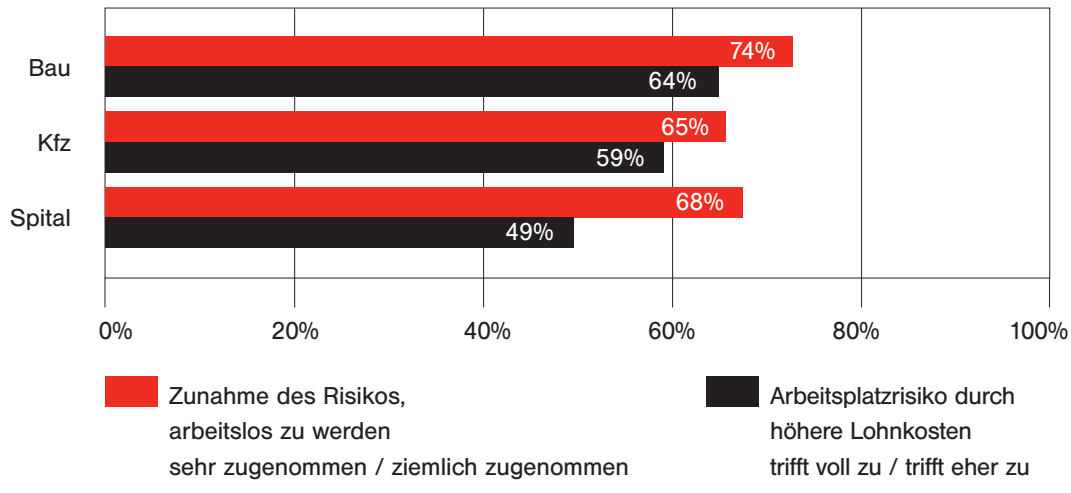
Ältere und technisch-
organisatorischer Wandel
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



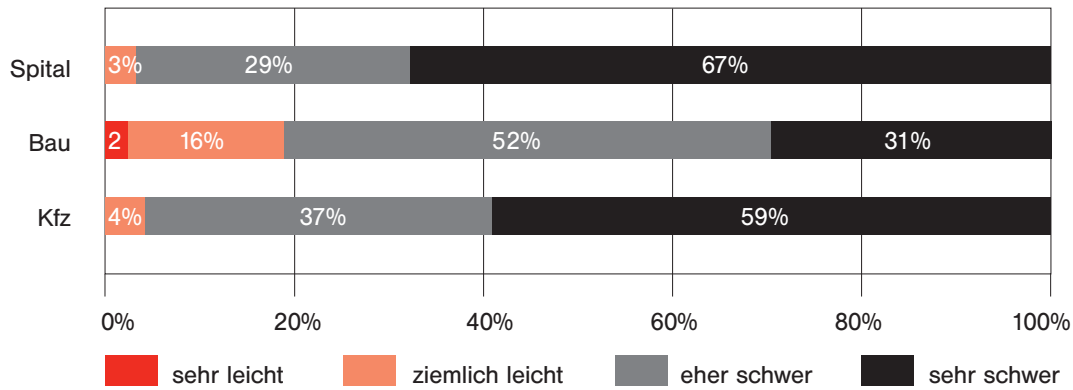
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

74 % sehen in den letzten Jahren ein vermehrtes Risiko, arbeitslos zu werden. Vor allem aus Gründen der Lohnkosten: 64 % haben Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, weil Ältere mehr kosten. 83 % meinen, dass es eher oder sehr schwer wäre, wieder wo unterzukommen, eine zwar schlechte, aber immer noch günstigere Ausgangssituation als in den anderen Branchen.

Arbeitsplatzrisiko

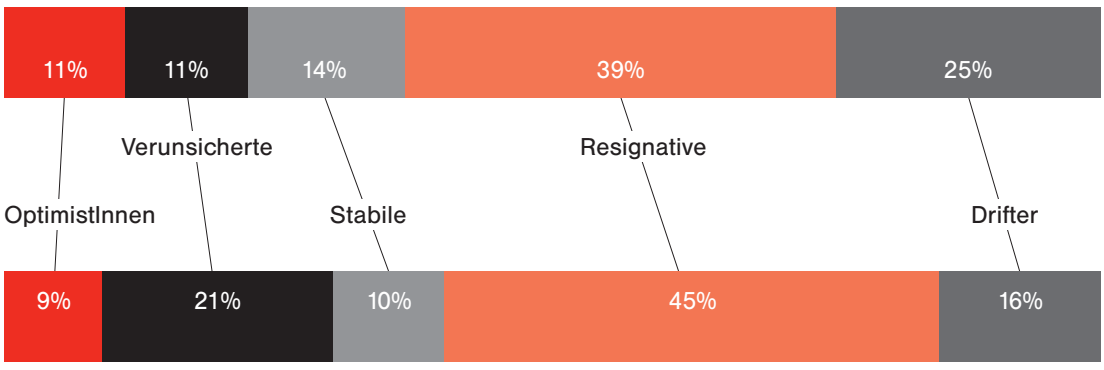


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



Die Typologie bestätigt die alles in allem tristen Aussichten der Bauarbeiter: In keiner anderen Branche gibt es so viele Resignative (45 %) und Verunsicherte (21 %).

Typologie ArbeiterInnen



Typologie Bauwesen ArbeiterInnen

4.3.2. ArbeiterInnen im Gesundheitswesen

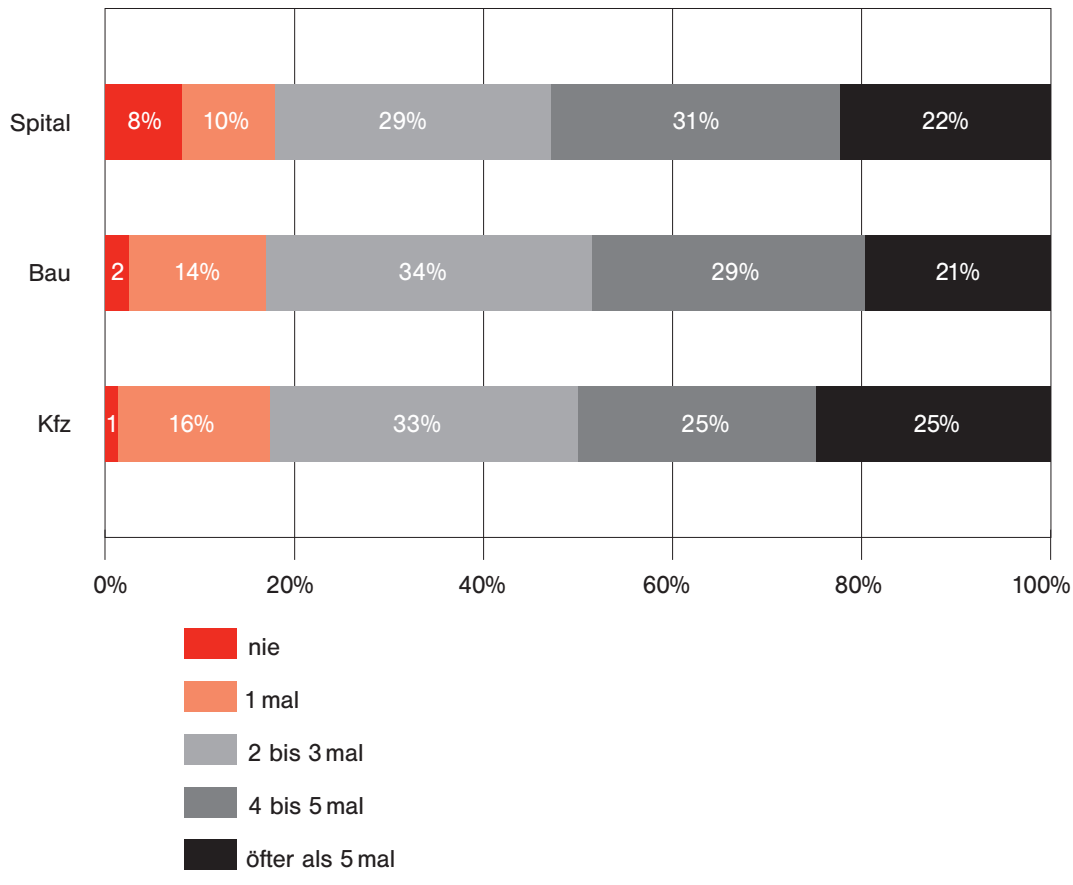
Befragt wurden 60 ArbeiterInnen eines Groß-Krankenhauses. In der überwiegenden Mehrzahl handelte es sich um Frauen in „einfachen Tätigkeiten“ (70%). 28% der ArbeiterInnen waren Männer, wobei bei ihnen das Verhältnis zwischen einfachen Tätigkeiten und Facharbeitertätigkeiten etwa ausgeglichen war.

Befund

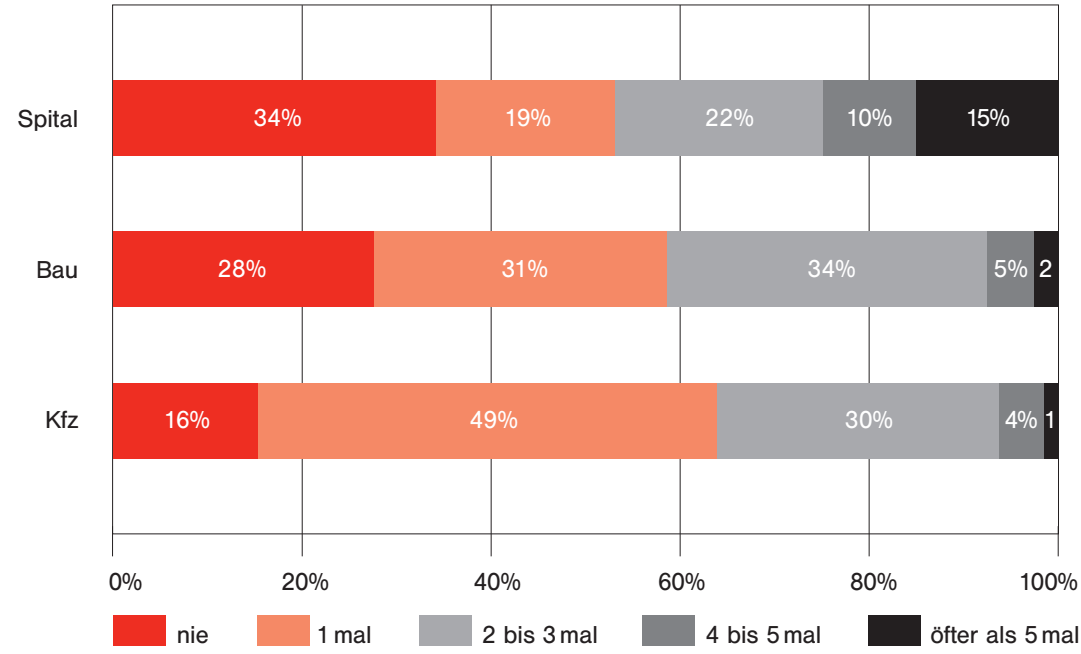
Ältere ArbeiterInnen im Gesundheitswesen sehen sich durchaus ernst genommen und geschätzt. Ihr Hauptproblem liegt in der Zunahme der (körperlichen) Belastungen in den letzten Jahren: So viele wie nirgendwo sonst fühlen sich bei der Arbeit häufig überfordert. Und in keiner anderen Branche sind die Arbeitsmarktchancen so gering.

ArbeiterInnen im Gesundheitswesen weisen ein ähnlich unstetes Berufsleben auf wie die – meist männlichen - Arbeiter in anderen Branchen. 53% hatten den Betrieb vier mal oder öfter gewechselt, 25% vier mal oder öfter den Beruf. Allerdings gibt es häufiger als anderswo ein älteres ArbeiterInnen-Stammpersonal. 8% sind schon seit jeher dort und immerhin 34% haben nie den Beruf gewechselt.

Anzahl der Betriebswechsel

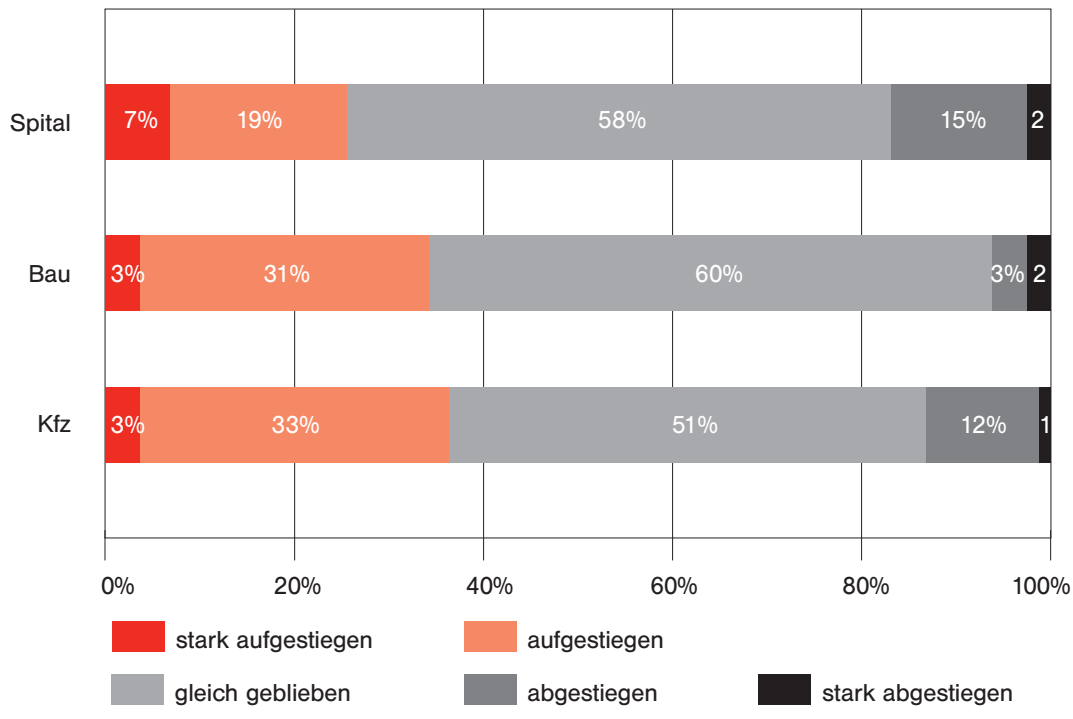


Anzahl der Berufswechsel

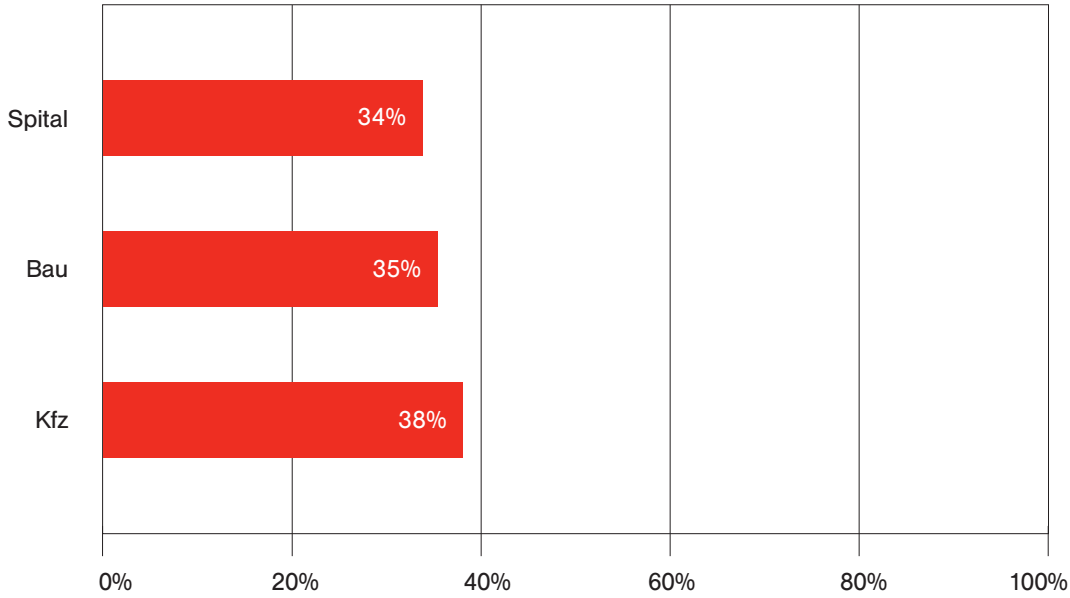


26% geben an, sie hätten im Laufe ihres Berufslebens einen Aufstieg zu verzeichnen gehabt. Verglichen mit den Arbeitern der anderen Betriebe ist das zwar der geringste Anteil, aber noch immer überraschend hoch, wenn man den hohen Anteil von Hilfstätigkeiten bedenkt. Möglicherweise werden selbst „kleine" Verbesserungen, wie z.B. Kollektivvertragserhöhungen oder der Wechsel von einer SpringerInnen auf eine feste Stelle als Aufstieg erlebt. Andererseits gibt es (mit Ausnahme des Handels) nirgendwo so viele (17%), die abgestiegen sind. Das mag auch die geringe Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten erklären - nur 34% beurteilen diese Chancen positiv.

Berufliche Position

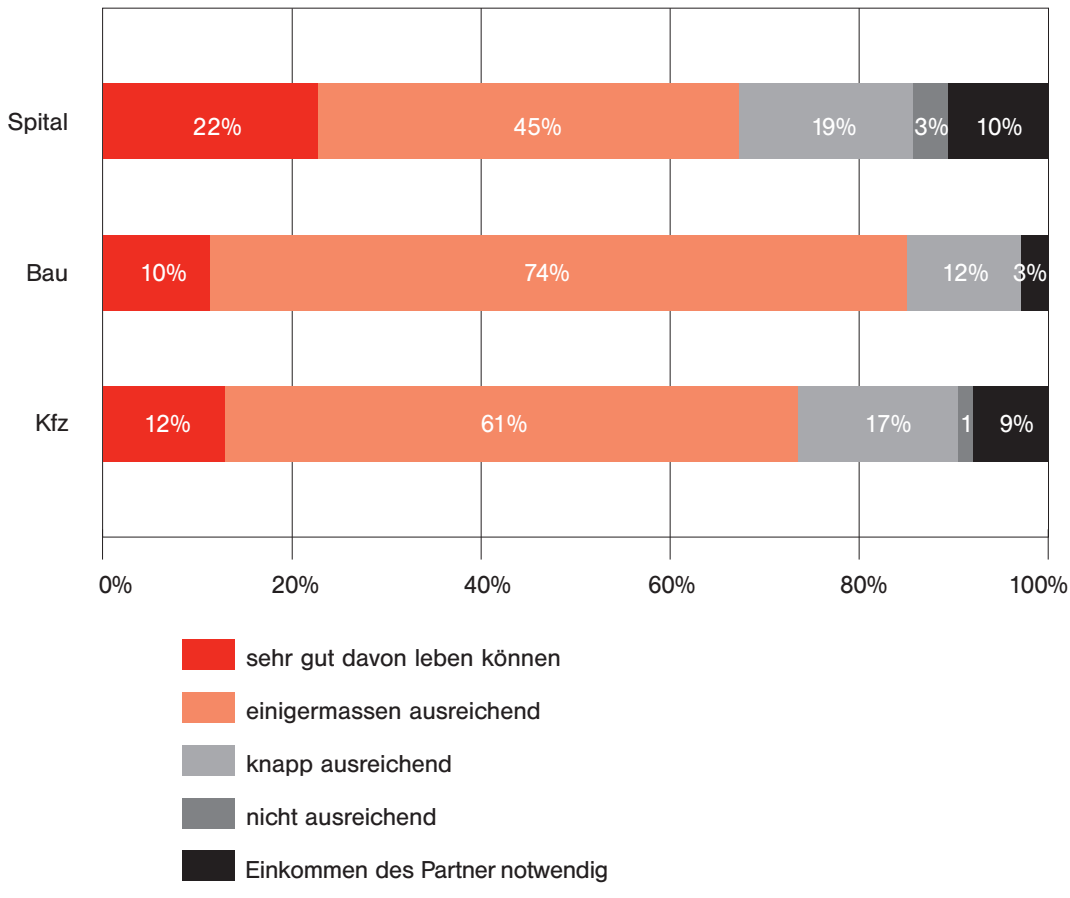


Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



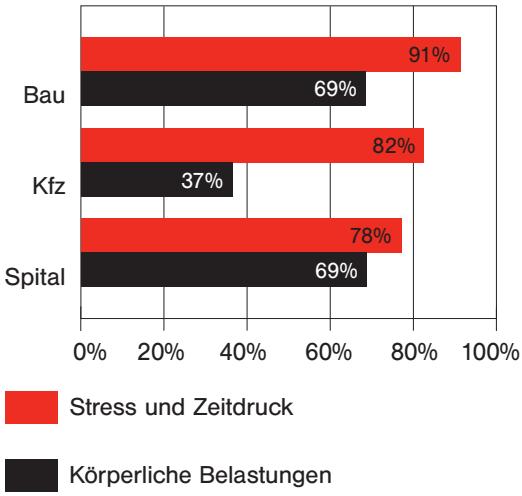
67 % können von ihrem Einkommen zumindest einigermaßen ausreichend leben, 13% können nicht davon leben, zum überwiegenden Teil müssen sie auf das Einkommen des Partners zurückgreifen.

Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen

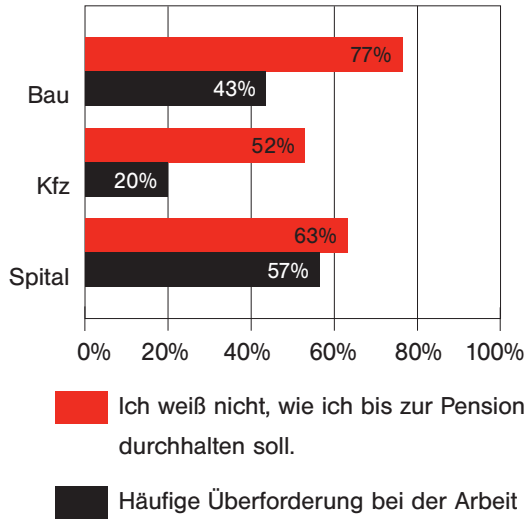


78 % geben an, dass in den letzten Jahren Stress und Zeitdruck zugenommen haben, 69 % sehen eine Zunahme der körperlichen Belastungen. Insgesamt fühlen sich 57 % bei der Arbeit häufig überfordert – ein Spitzenwert! – und 63 % wissen nicht, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen.

Veränderung der Arbeitsbelastung
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen

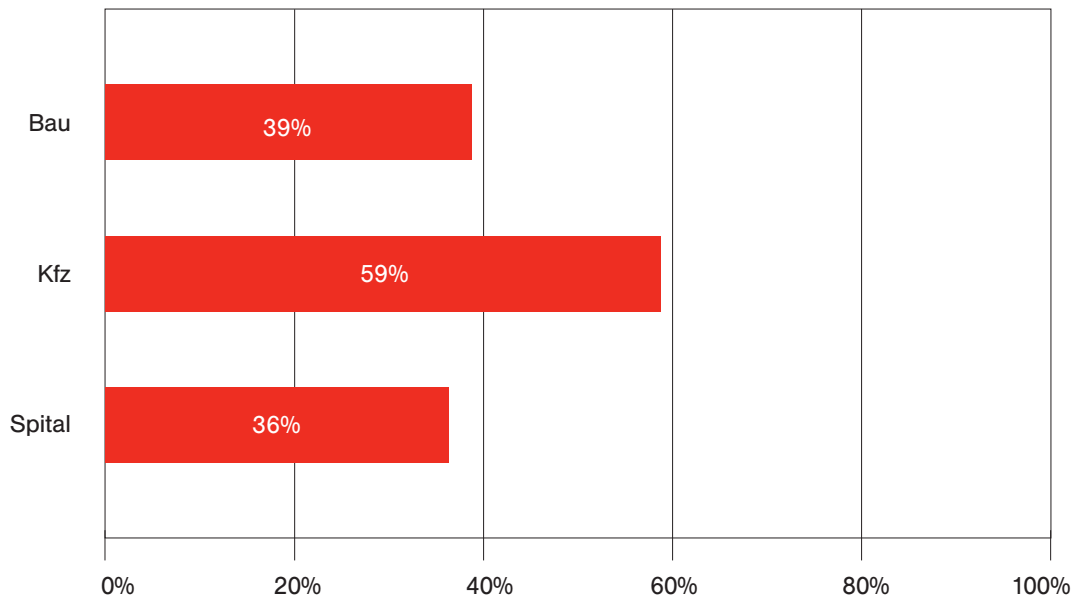


Belastungsfolgen
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



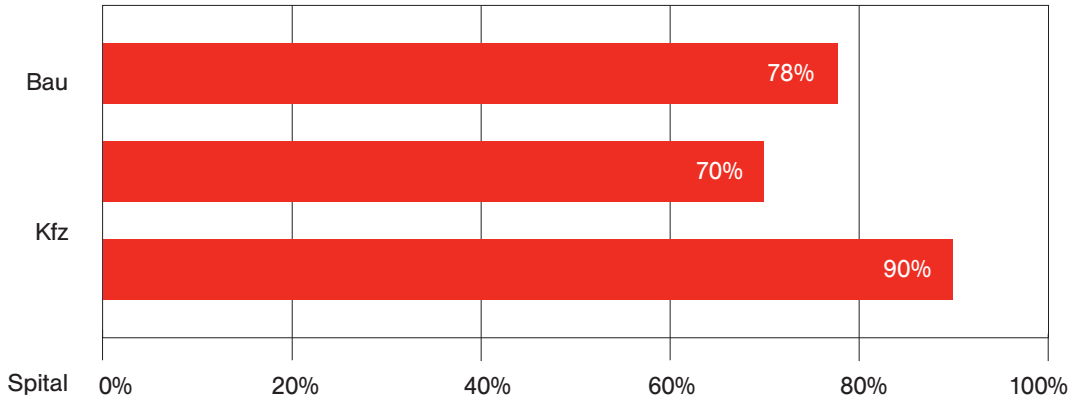
Die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten werden von relativ wenigen (36%) als zufrieden stellend erlebt, was nicht weiter verwundert, wenn man bedenkt, dass 83 % in den letzten fünf Jahren keine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben.

Zufriedenheit mit der Weiterbildung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

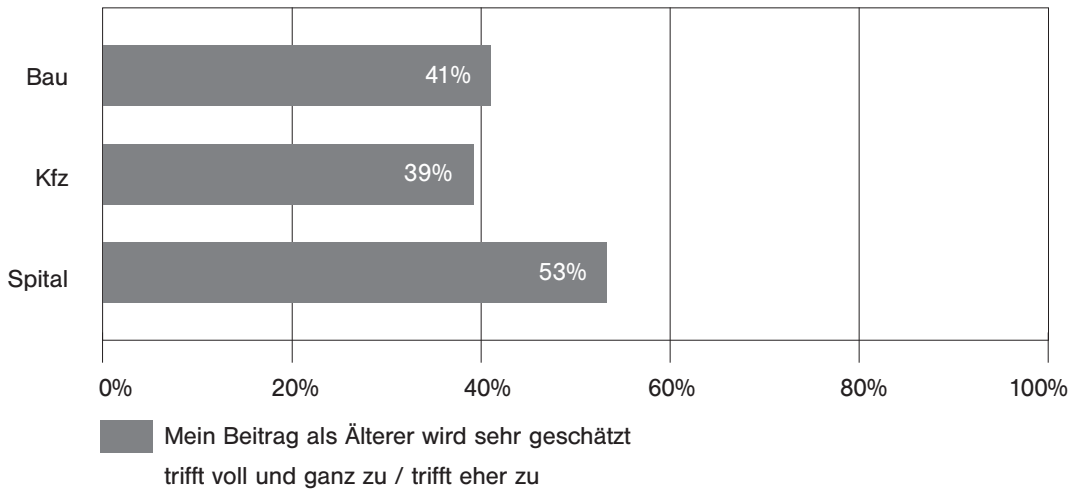


Als vorteilhaft können die Arbeitszeitregelungen gelten – 90% sind damit zufrieden – und die, verglichen mit anderen Branchen, weniger stark ausgeprägte Altersdiskriminierung: 53% fühlen sich als älterer Arbeitnehmer durch das Unternehmen sehr geschätzt und umgekehrt glauben nur 20%, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut wird.

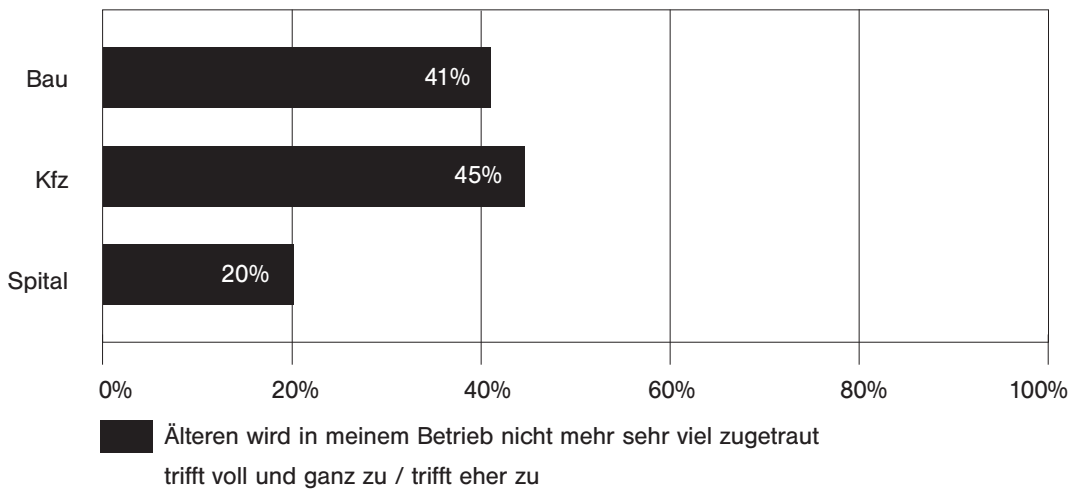
Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Wertschätzung – trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

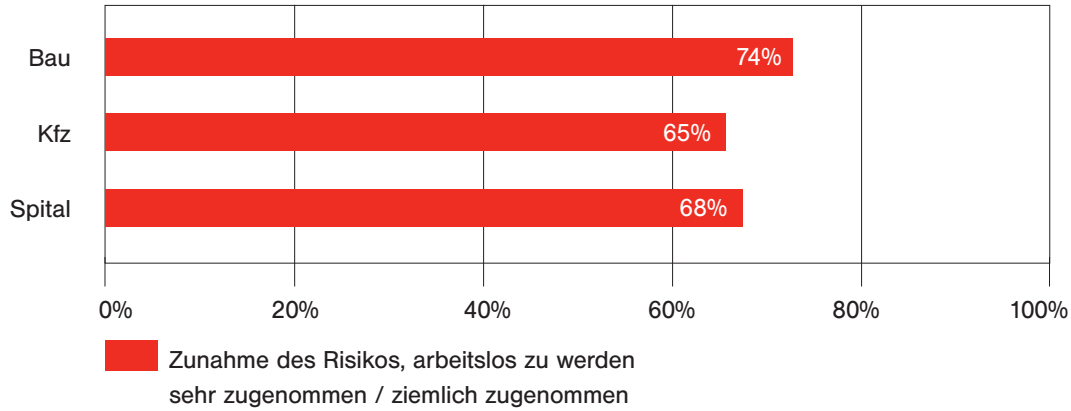


Mangelnde Wertschätzung – trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

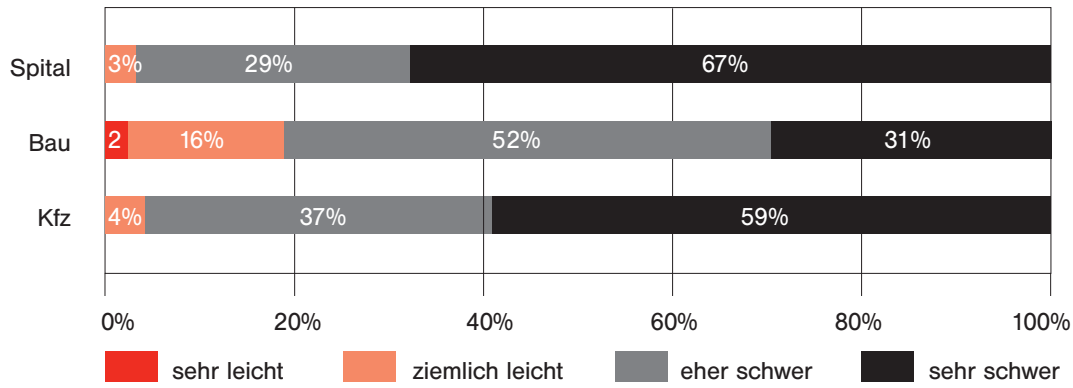


68 % stellen eine Zunahme des Risikos, arbeitslos zu werden, fest, auffallend viele, wenn man bedenkt, dass es sich beim Gesundheitssektor noch immer um einen relativ geschützten Bereich handelt, der zudem auch noch den „Wachstumsbranchen“ zugerechnet wird. Ursache könnte die durch die permanenten Umstrukturierungen und Umstrukturierungsdiskussionen hervorgerufene Verunsicherung sein. Sollte es tatsächlich zu einem Arbeitsplatzverlust kommen, so werden die Arbeitsmarktchancen düster beurteilt. 67 % (!) würde es nach eigenen Angaben sehr schwer fallen, eine neue Stelle zu finden und 29 % beurteilen ihre Job-Chancen als eher schwierig.

Arbeitsplatzrisiko

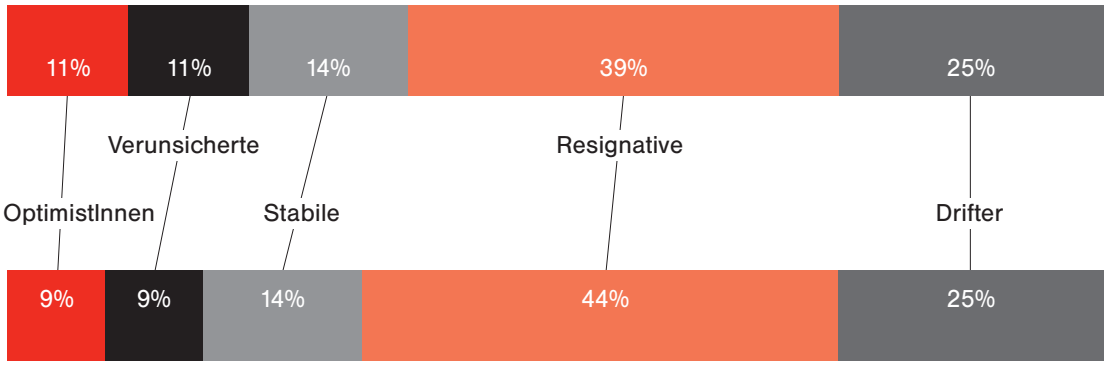


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust



Bei einem typologischen Vergleich fällt auf, dass der Typ der „Resignativen“ bei den (mehrheitlich weiblichen) ArbeiterInnen des Gesundheitssektors besonders stark vertreten ist.

Typologie ArbeiterInnen



Typologie Gesundheitswesen ArbeiterInnen

4.3.3. Arbeiter in der Automobilindustrie

Die Stichprobe umfasste 71 Personen, 46 % davon waren Arbeiter, 51 % Facharbeiter und 3 % Angestellte; der Anteil der Frauen war mit drei Personen äußerst gering.

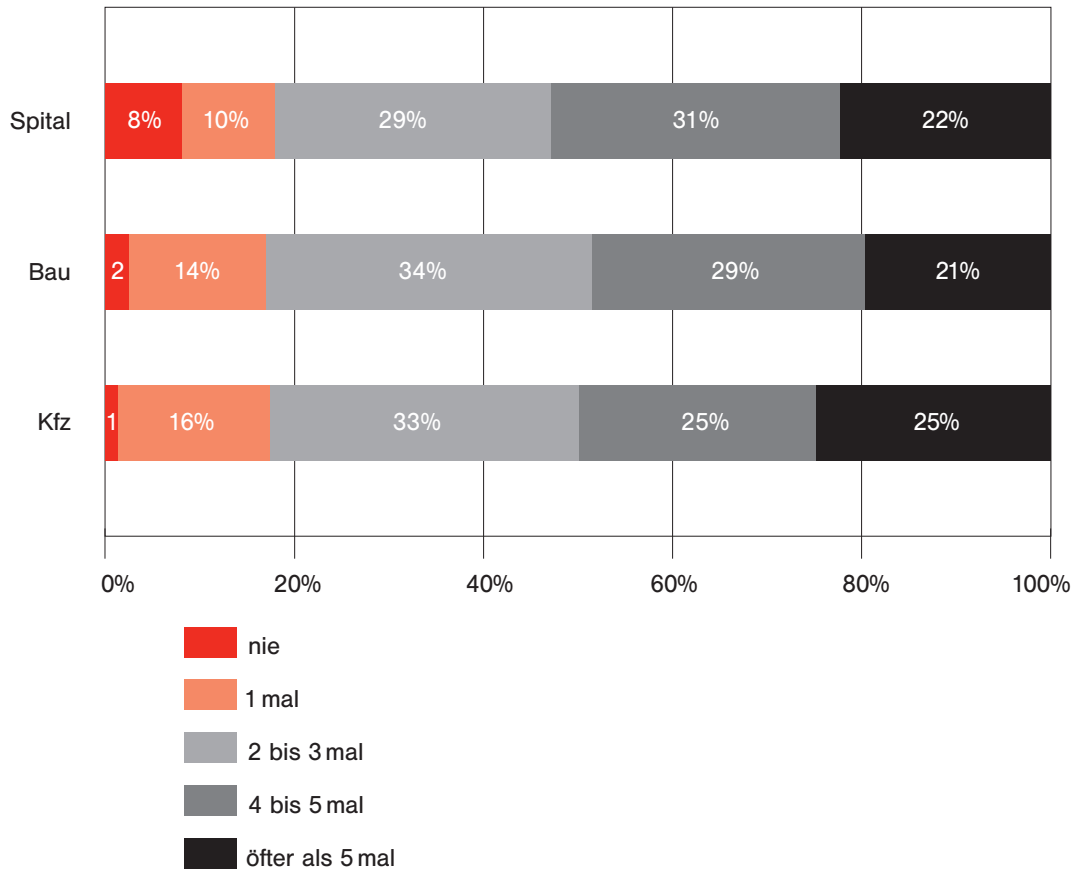
Befund

Das betriebliche Umfeld kann als durchaus zufrieden stellend bezeichnet werden, es gibt Spitzenwerte bei den betrieblichen Sozialleistungen und den Weiterbildungsmöglichkeiten, weiters ist die Unfall- und Verletzungsgefahr so niedrig wie nirgendwo sonst. Trotzdem ist die Zufriedenheit mit dem Management äußerst gering.

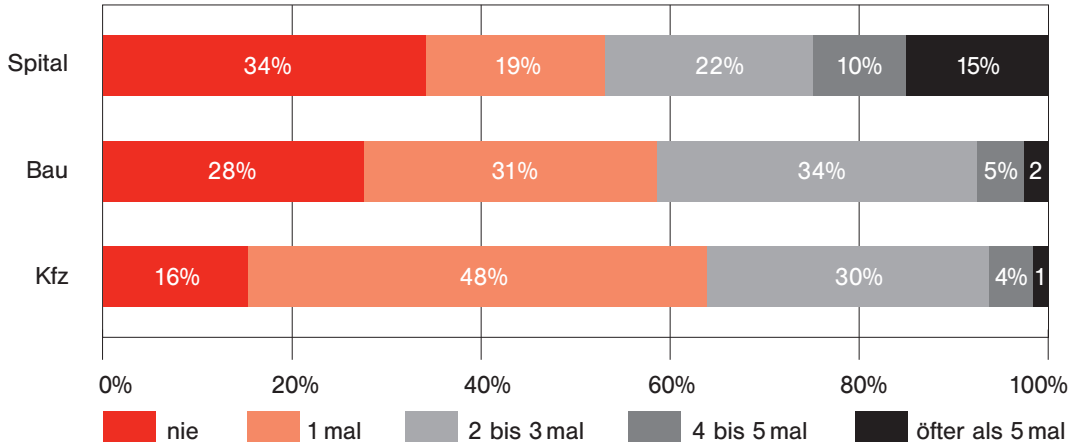
Das Hauptproblem liegt in der geringen Ausschöpfung der Potentiale Älterer. Nicht zuletzt deshalb dürften sich Ältere gegenüber Jüngeren häufig diskriminiert fühlen und auch ihre Arbeitsmarktchancen äußerst mäßig beurteilen.

Die Berufslaufbahn ist gekennzeichnet durch für Arbeiterberufe typische „Lehr- und Wanderjahre“ – 50 % haben im Laufe ihres Berufsleben den Betrieb vier mal oder öfter gewechselt – wobei auffällt, dass damit, verglichen mit anderen Branchen, nicht häufigere Berufswechsel verbunden sind. 16 % arbeiten noch immer im angestammten Beruf, immerhin 48 % - so viele wie nirgendwo sonst – hatten den Beruf nur ein Mal gewechselt.

Anzahl der Betriebswechsel

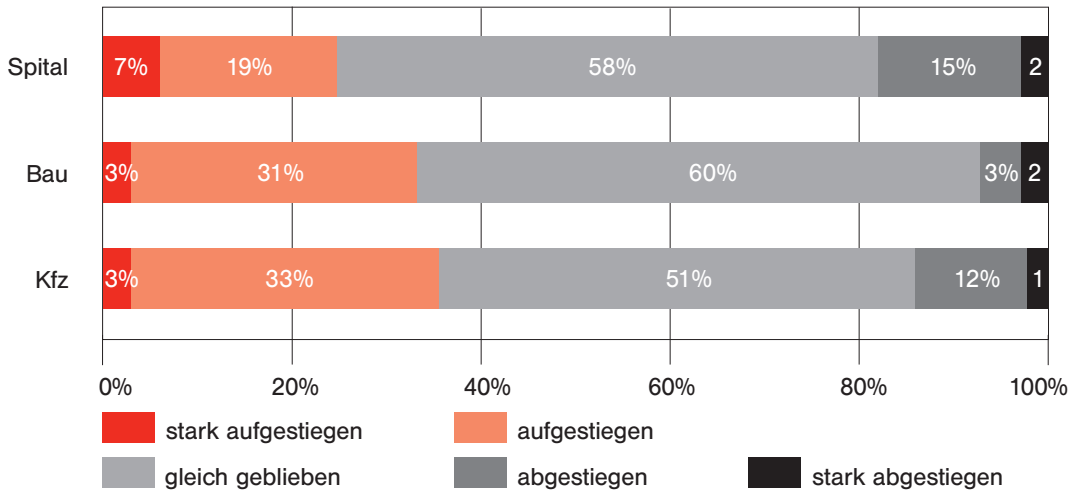


Anzahl der Berufswechsel



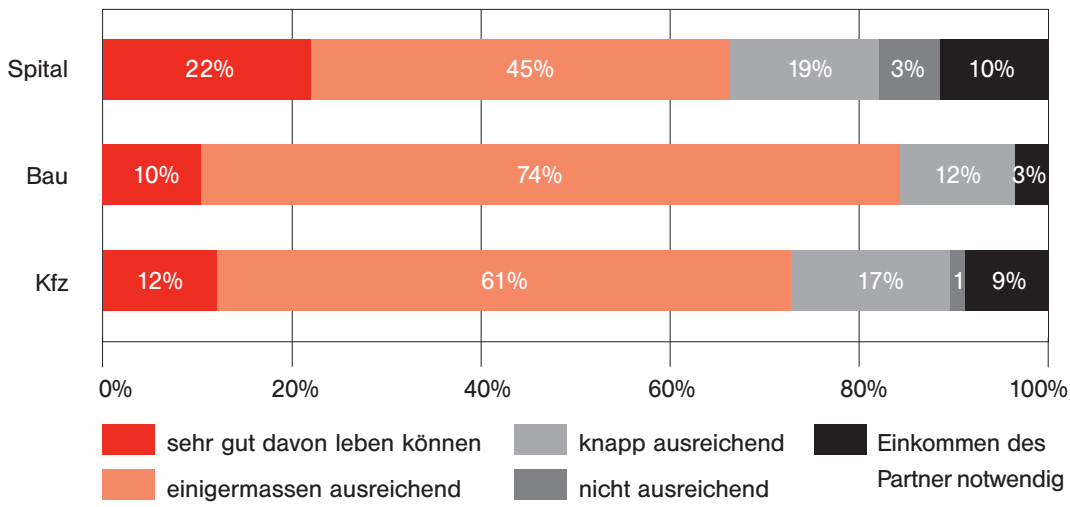
Verglichen mit den Arbeitern anderer Branchen konnten am häufigsten (36%) berufliche Aufstiege verzeichnet werden, bei 51% war die Position gleich geblieben.

Einschätzung der beruflichen Position



Die Einkommenssituation ist etwa durchschnittlich – 12% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, für 61% reicht es einigermaßen. Ein etwas besseres Auskommen bieten die Verdienste in der Baubranche.

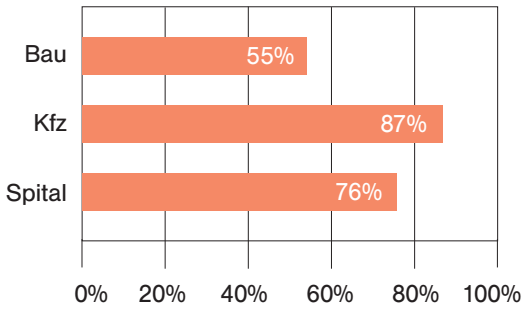
Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



Verglichen mit der Situation der Arbeiter in anderen Branchen, sind die Mitarbeiter der Autoindustrie öfter mit den betrieblichen Sozialleistungen (87 %) und mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten (59 %) zufrieden. Allerdings gibt es auch Problemfelder: die mit 70 % unterdurchschnittliche Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung – wohl zu einem Gutteil bedingt durch Schichtarbeit, noch dazu in Kombination mit Pendeln; und die (mangelnden) Entwicklungsmöglichkeiten, mit denen nur 35 % zufrieden sind. Das mag damit zusammen hängen, dass ein Maschinenarbeiter kaum Aufstiegschancen hat, gleichzeitig aber mehr als die Hälfte der Befragten Facharbeiter sind. So verwundert nicht, dass nur vergleichsweise wenige ihre Tätigkeit als abwechslungsreich empfinden (58 %) und meinen, sie könnten bei ihrer Arbeit ihr Wissen und Können voll einsetzen (63 %).

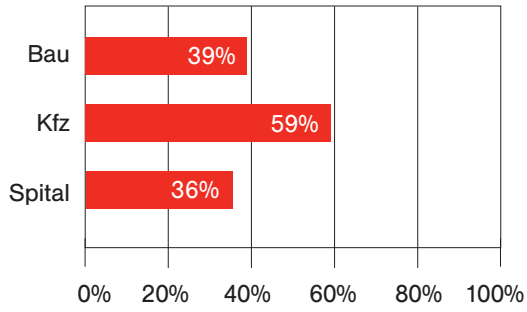
Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



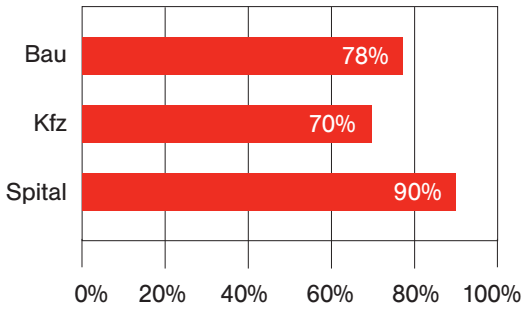
Zufriedenheit mit der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



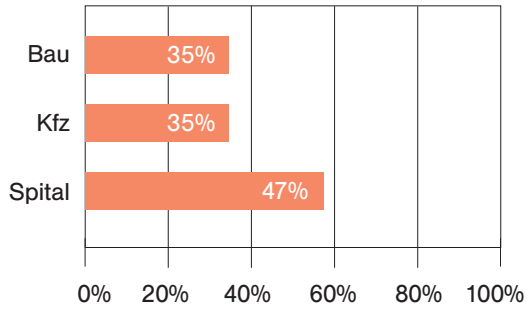
Zufriedenheit mit Arbeitszeit-regelung

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



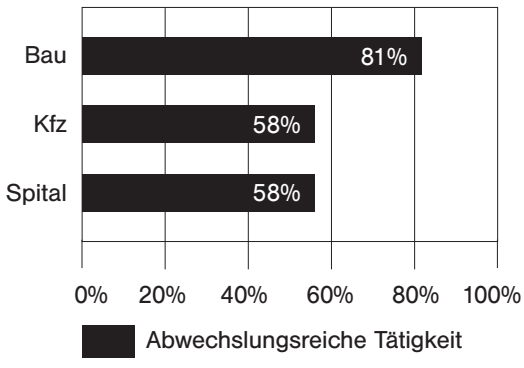
Zufriedenheit mit Entwicklungs-möglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



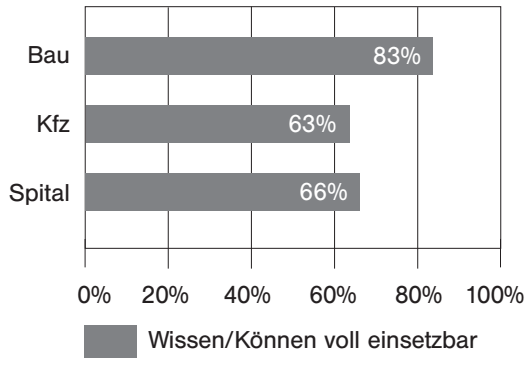
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben

trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



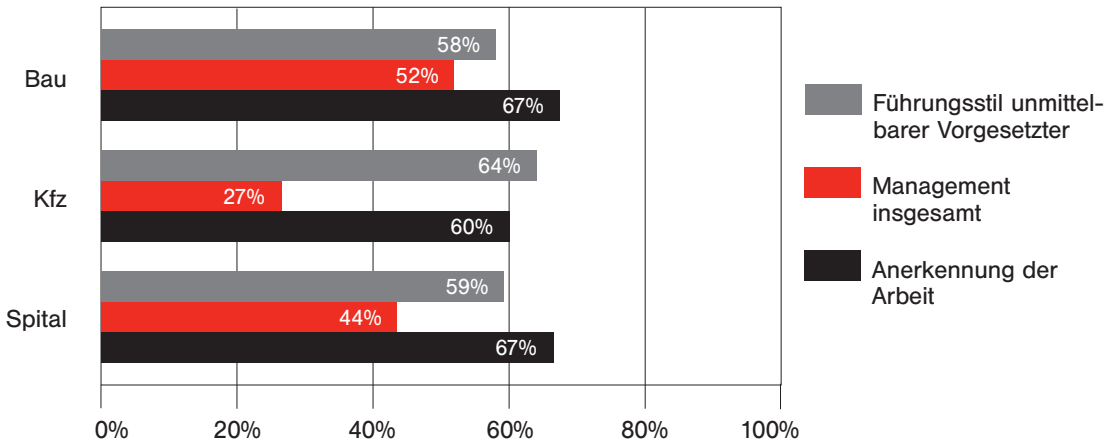
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben

trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



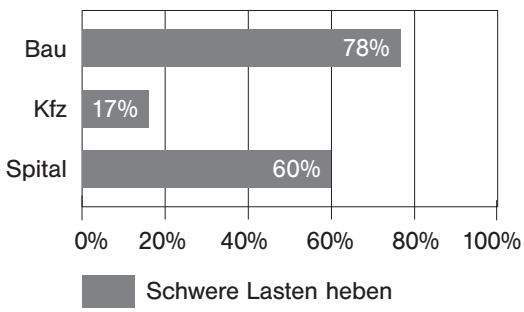
Die Analyse der Führungskultur gibt ein höchst zwiespältiges Bild. 64 %, und damit mehr als anderswo, sind mit dem Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten zufrieden. Völlig anders stellt sich das Unternehmen dar, wenn man nach der Zufriedenheit mit dem Management insgesamt fragt. So wenige wie nirgendwo sonst (27%) erteilen ihm eine befriedigende Note. Das mag ein wenig damit zusammen hängen, dass nur 60% die Arbeit genügend anerkannt sehen.

Führungskultur (sehr zufrieden/ziemlich zufrieden)

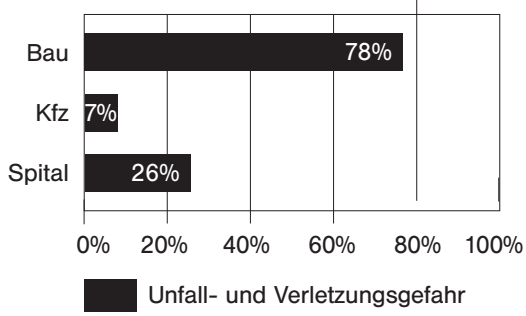


Fragt man nach den Arbeitsbelastung so ergibt sich ebenfalls ein zwiespältiges Bild. Im Laufe der Jahre sind zwar durch die Automatisierung schwere körperliche Belastungen, wie z.B. schwere Lasten heben, immer mehr weggefallen – nur mehr 17 % fühlen sich aktuell davon betroffen – und einen ganz ausgezeichneten Wert gibt es für die geringe Unfall- und Verletzungsgefahr (7%). Die klassischen gesundheitlichen Belastungen sind aber nach wie vor vorhanden: 49 % leiden unter den schlechten Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz (Lärm, Luft, Staub, Schmutz usw.), 61 % durch das Arbeiten im Stehen und 44 % unter dem Einfluss von Kälte, Hitze, Zugluft...

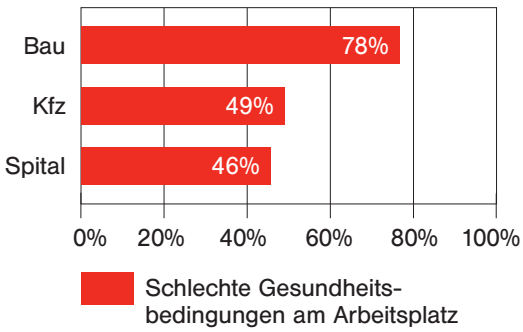
Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet



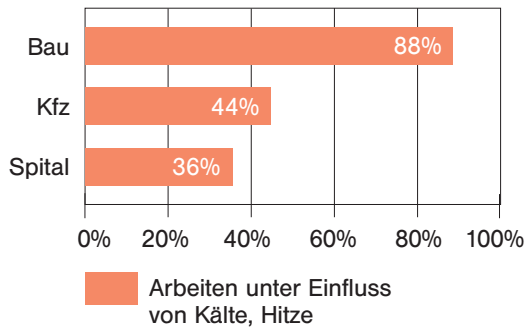
Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet



Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet

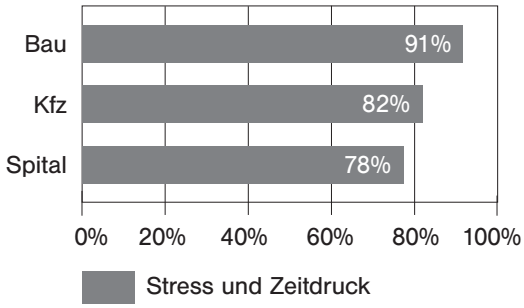


Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet

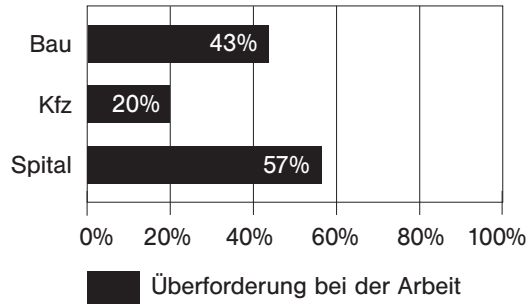


82% meinen, dass der Stress und der Zeitdruck in den letzten Jahren zugenommen habe. Trotzdem fühlen sich nur vergleichsweise wenige bei der Arbeit überfordert (20%). Aber: 52% wissen nicht, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen. Das ist zwar, verglichen mit Bauarbeitern oder den ArbeiterInnen im Gesundheitswesen, ein „besserer" Wert, wenn aber jeder zweite meint, es bis dahin nicht durchstehen zu können, so muss dies doch zu denken geben. Einen Lichtblick gibt es allerdings: 29% sehen die Möglichkeit, dass Ältere weniger anstrengende Tätigkeiten verrichten.

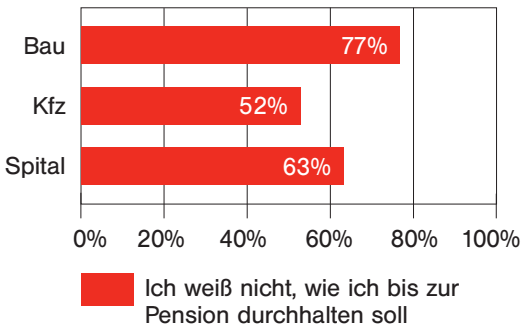
Veränderung der Arbeitsbelastung
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen



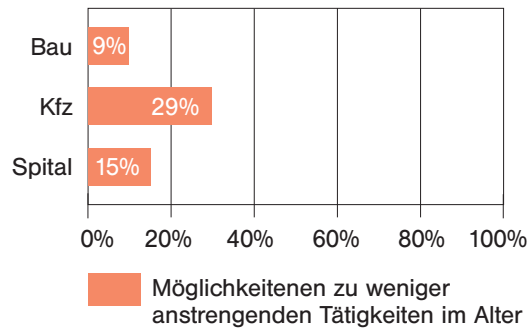
Überforderung bei der Arbeit
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



Risiko vorzeitiger Pensionierung
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

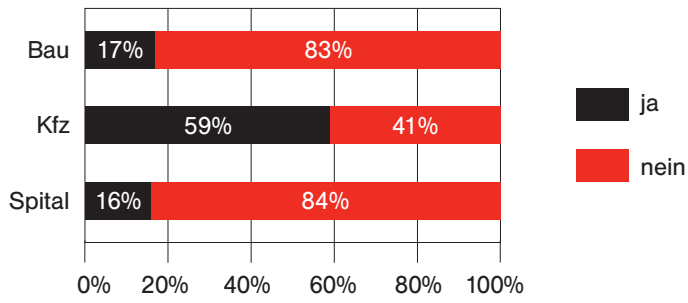


Möglichkeit für Schonarbeitsplätze
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



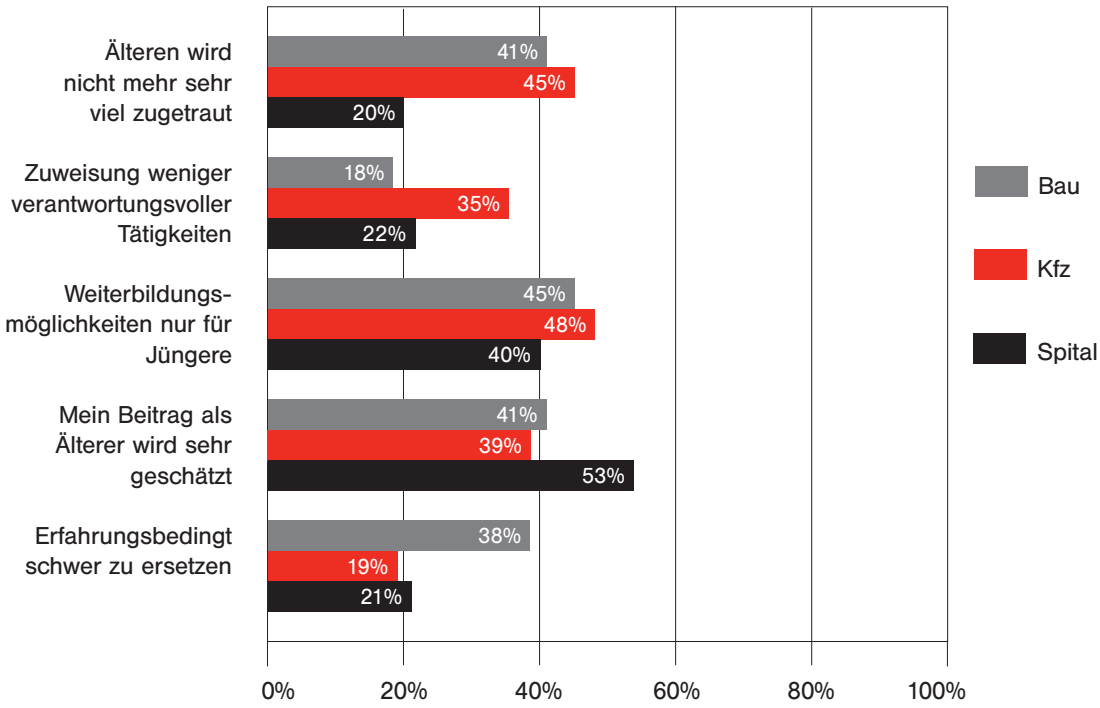
Die Arbeiter im Fahrzeugbau haben in den letzten fünf Jahren öfter an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (59%!) als die Arbeiter in allen anderen Branchen. Sicherlich ist das zum Teil auf eine stiftungsähnliche Maßnahme zur Überbrückung von mangelnder Auslastung zurückzuführen. (32% nennen deshalb auch den drohenden Arbeitsplatzverlust als Motiv für die Weiterbildung.) Und es gibt sogar noch Steigerungspotential: 41% geben nämlich die ungünstige Arbeitszeit (Schicht!) als Grund dafür an, warum sie keine Weiterbildung besucht haben. Günstigere Arbeitszeiten, so lässt sich daraus folgern, würden für das Realisieren von Qualifizierungschancen genutzt.

Weiterbildung in den letzten 5 Jahren



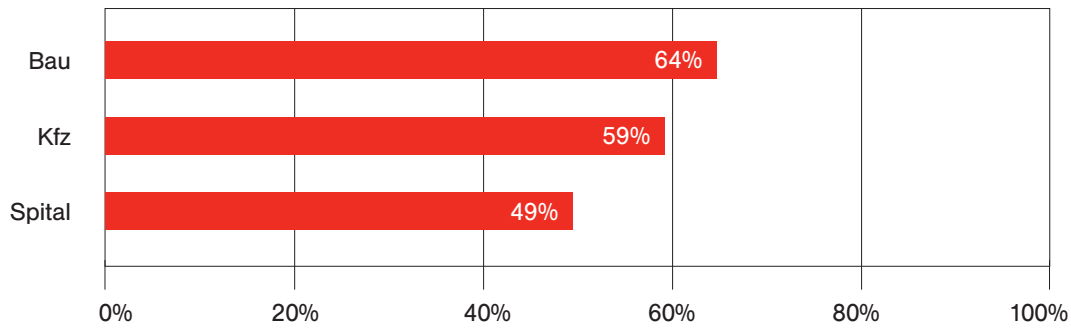
Auch die Weiterbildung macht nicht unersetzlich: Nur 19% der Befragten glauben, sie wären durch ihre langjährige Erfahrung in ihrem Betrieb schwer zu ersetzen. Nirgendwo sonst ist das Gefühl der Unersetzbarkeit so niedrig! Ein wichtiger Grund mag die zunehmende Leiharbeit sein, die tagein tagaus vor Augen führt, dass die Tätigkeit ja auch von anderen übernommen werden kann. Damit korrespondiert, dass nur 39% meinen, Ältere würden wegen ihrer Erfahrung sehr geschätzt. Auch andere Indikatoren weisen darauf hin, dass es in dem Betrieb zu einer überdurchschnittlichen Diskriminierung Älterer kommt: 48% meinen, es gäbe Weiterbildungsmöglichkeiten nur für Jüngere; für 35% trifft die Aussage zu, Älteren würden weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten zugewiesen; und 45% glauben, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut werde.

Altersdiskriminierung
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

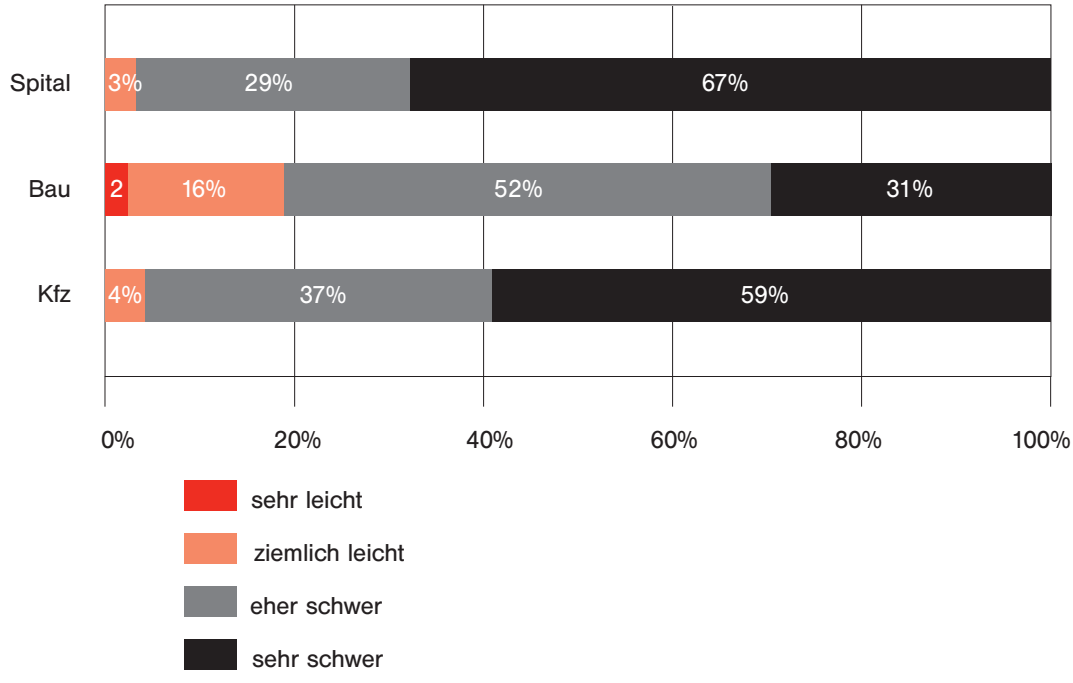


Konsequenz aus einer relativ befriedigenden Einkommenssituation und einer geringeren Wertschätzung Älterer bei gleichzeitig hoher Substituierbarkeit ist, dass 59% Angst haben, den Arbeitsplatz zu verlieren, weil ältere Arbeitnehmer mehr kosten. Ebenfalls 59% halten es für sehr schwer, wieder eine neue Stelle zu finden.

Arbeitsplatzrisiko durch höhere Lohnkosten
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

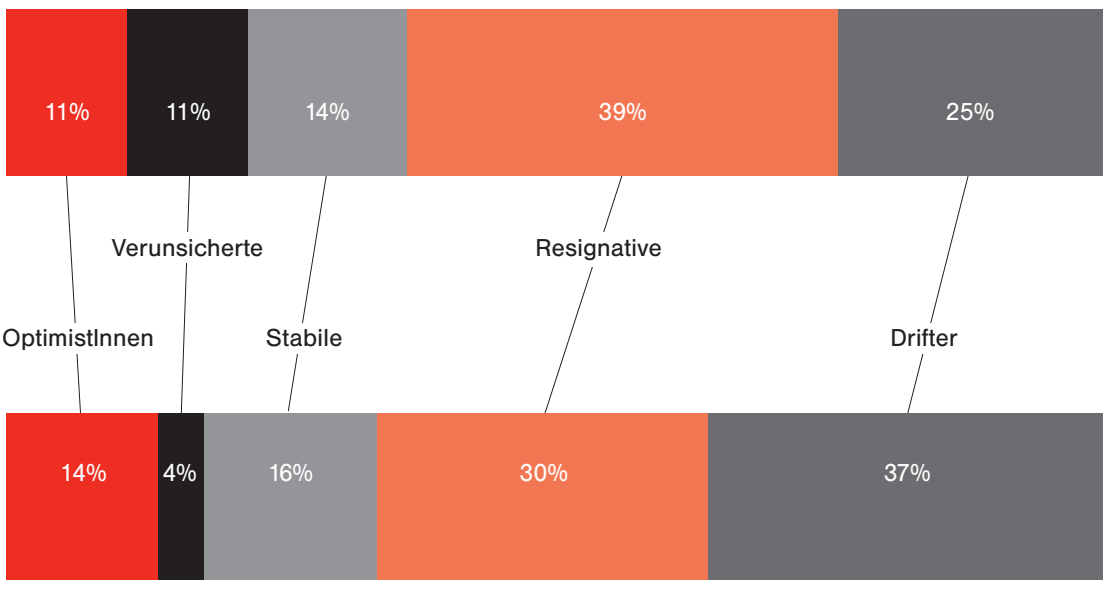


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



Der typologische Vergleich zeigt das Dilemma. Vor Eintritt in die Firma zeichneten sich viele der befragten Arbeiter durch eine hohe Mobilität am Arbeitsmarkt aus (Drifter): Man quittierte die Stelle dann, wenn sich wo anders mehr Chancen boten. Beim derzeitigen Arbeitgeber stimmten die längste Zeit die Rahmenbedingungen. Gegenwärtig wird ein „diffuses" Gefühl der Bedrohung erlebt, ohne dass man die Möglichkeit hätte, am Arbeitsmarkt, wie früher, wieder mobil zu werden. Die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen sind aber alles in allem noch immer so zufrieden stellend, dass man (noch) nicht so weit in das Segment der „Resignativen" gedriftet ist, wie es für ArbeiterInnen allgemein kennzeichnend ist.

Typologie ArbeiterInnen



Typologie ArbeiterInnen in der Automobilindustrie

Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

4.4. ANGESTELLTE

4.4.1. Angestellte in der Baubranche

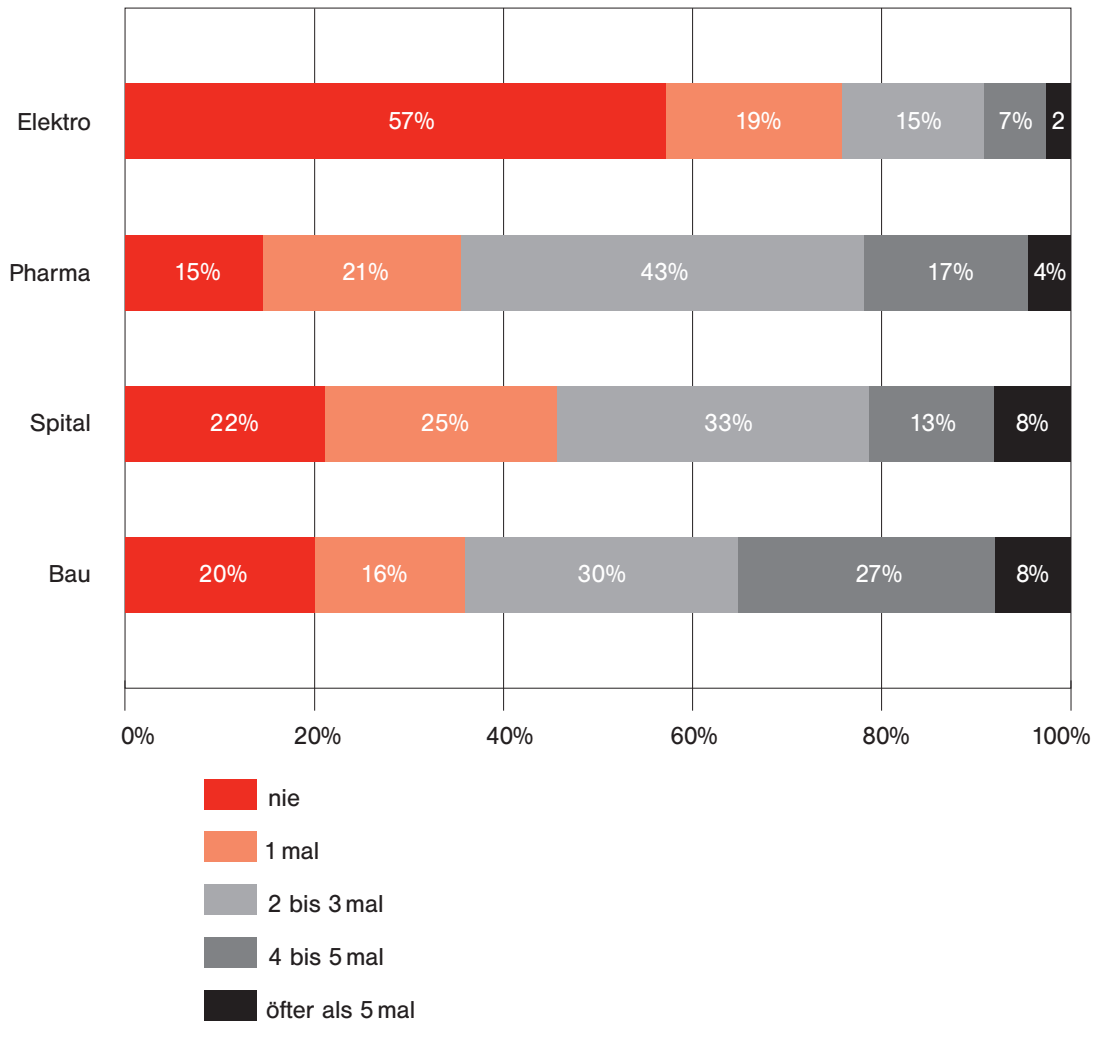
64 Angestellte wurden befragt, wovon etwa ein Drittel Frauen waren. 10% aller Befragten verrichteten einfache Tätigkeiten, 55% qualifizierte und 35% (!) leitende. In keiner anderen Branche gab es so einen hohen Anteil an leitenden Tätigkeiten.

Befund

Bei den Bau-Angestellten ist die Situation von allen untersuchten Branchen am besten: Sie haben eine hohe Arbeitszufriedenheit, die Belastungen sind geringer und sie werden auch als Ältere/r im Betrieb geschätzt. „Nur" durchschnittlich sind ihre Arbeitsmarktchancen im Falle eines Arbeitsplatzverlustes.

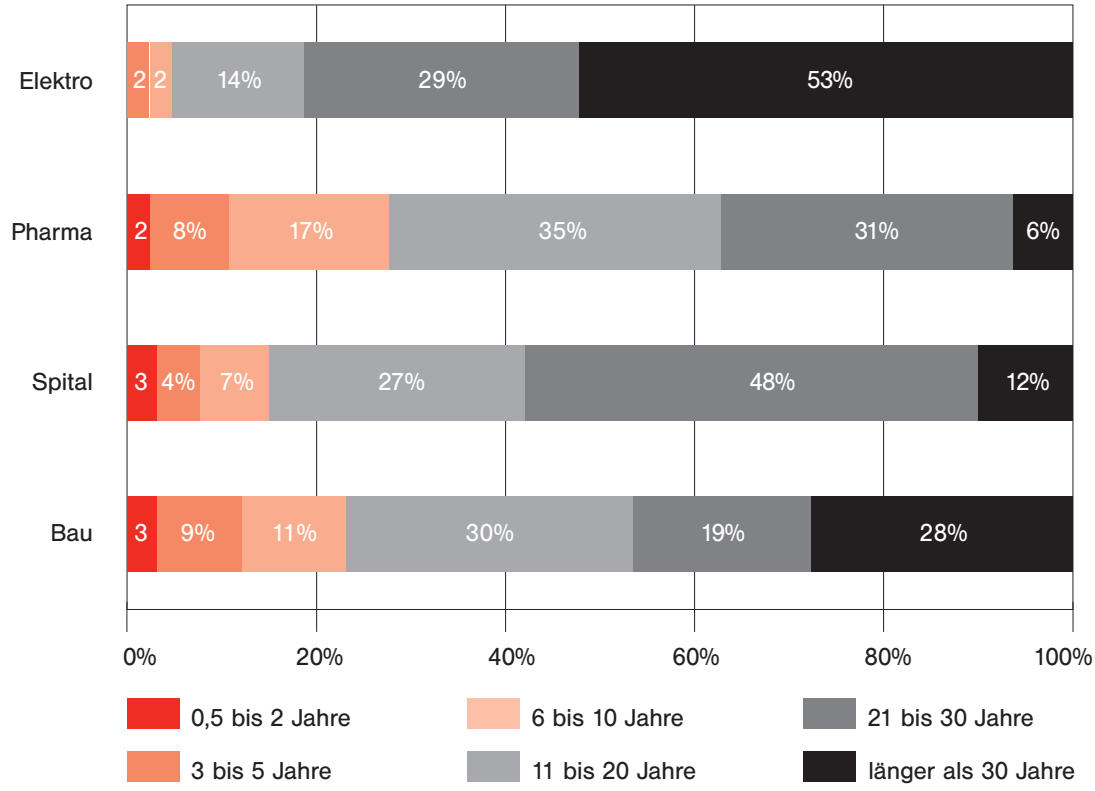
Verglichen mit den Angestellten anderer Branchen überdurchschnittlich viele, nämlich 35%, hatten mehr als vier mal einen anderen Arbeitgeber gehabt. Trotzdem sind immerhin 28% der Befragten schon länger als 30 Jahre in dem Unternehmen.

Anzahl der Betriebswechsel nach Branche



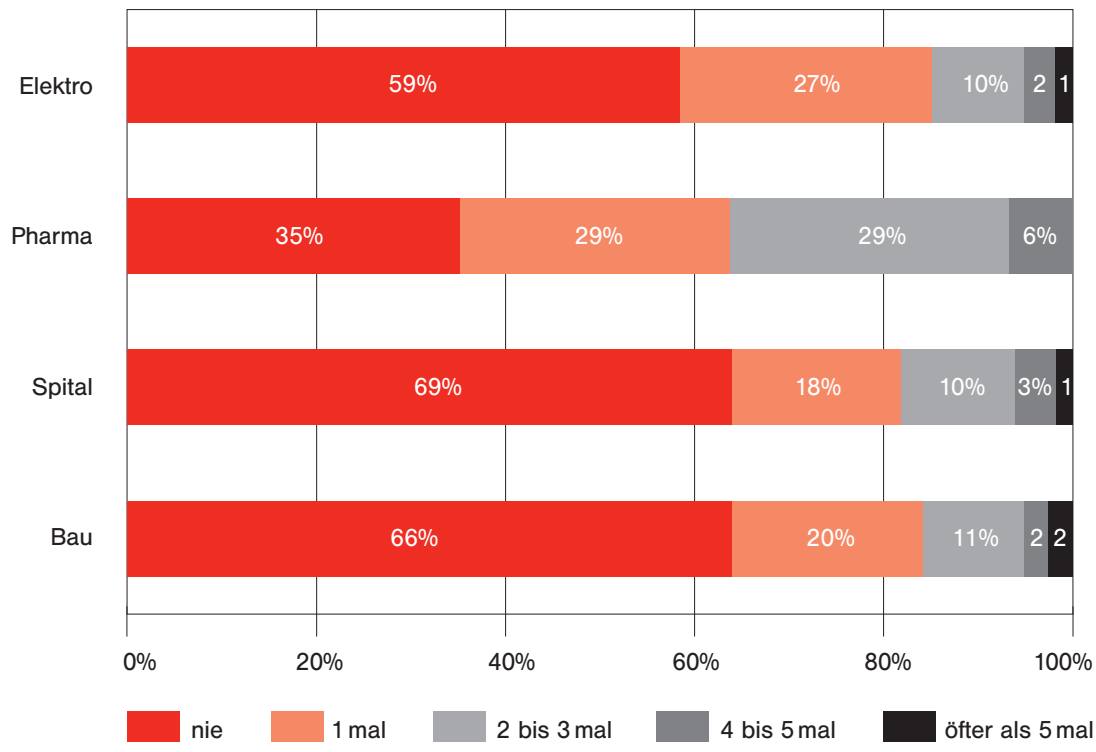
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Beschäftigungsdauer nach Branche

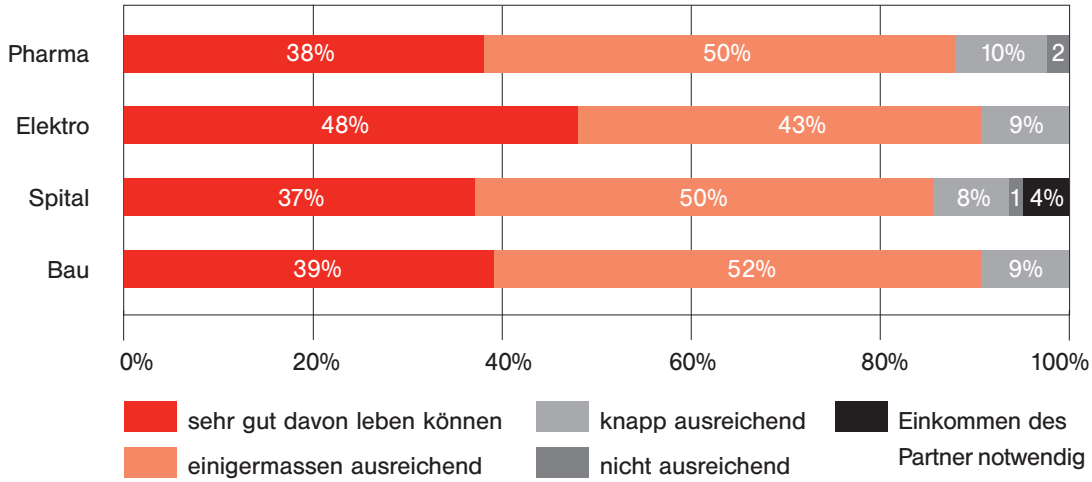


Ähnlich wie bei den Gesundheitsberufen handelt es sich auch bei den Angestellten der Baubranche um Spezialisten, die zum Großteil (66%) nicht den Beruf wechseln. Nicht zuletzt deshalb, weil die Einkommenssituation durchaus befriedigend ist. 39% können sehr gut von ihrem Verdienst leben, 52% einigermaßen ausreichend.

Anzahl der Berufswechsel



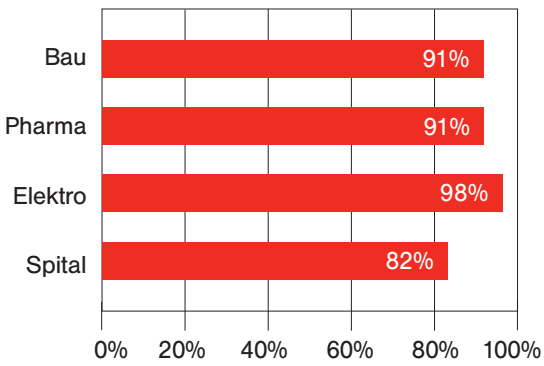
Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



Durchaus zufrieden stellend ist die Situation auch in anderen Bereichen der beruflichen Tätigkeit: 91% sind mit der Arbeitszeitregelung zufrieden, 89% mit den betrieblichen Sozialleistungen, 63% mit den Aufstiegsmöglichkeiten; 69% mit den Entwicklungsmöglichkeiten und 83% mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Überdurchschnittliche viele (63%) geben auch an, sie hätten jetzt eine verantwortungsvollere Tätigkeit als früher.

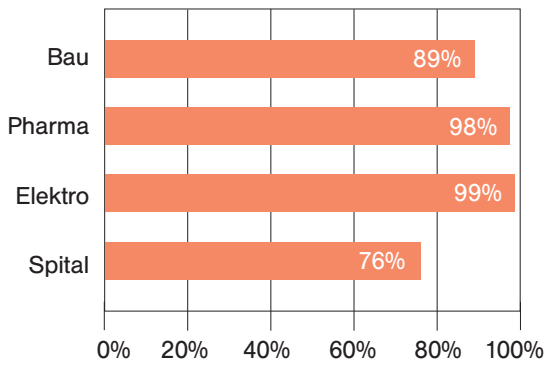
Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



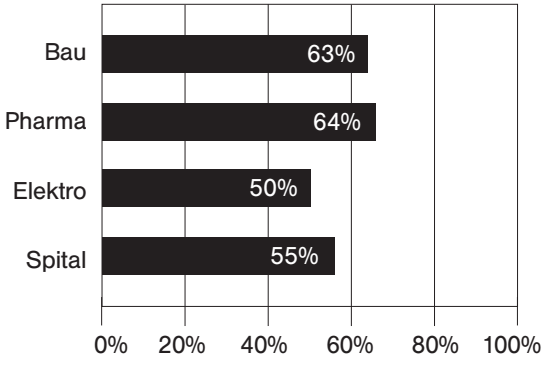
Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



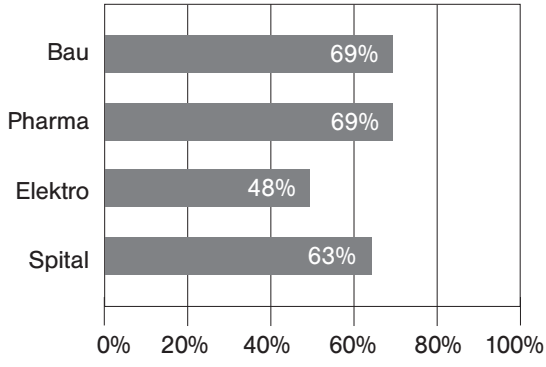
Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

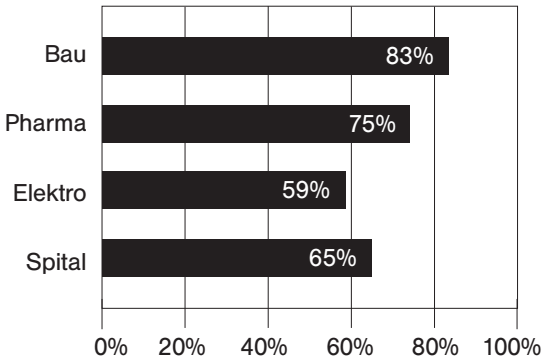


Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten

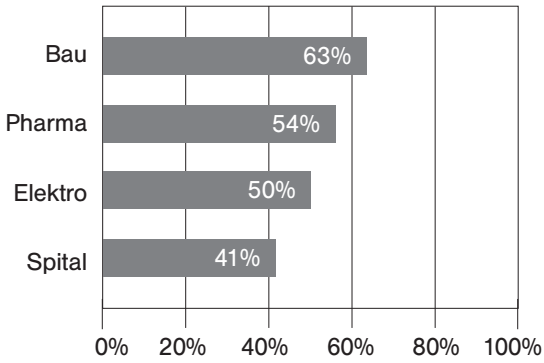
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



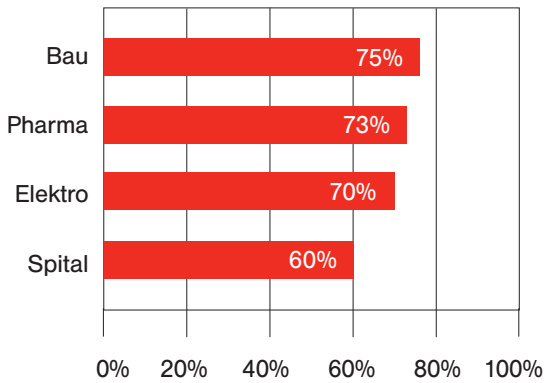
Berufliche Situation
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



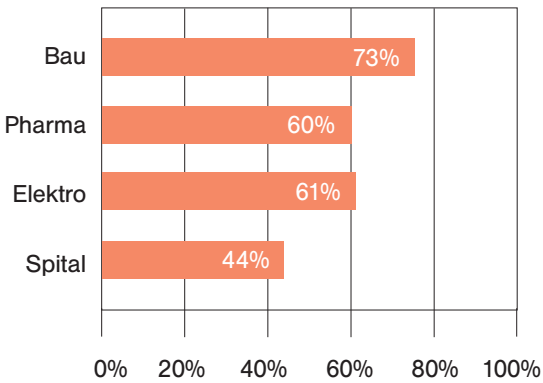
Ich habe jetzt eine verantwortungsvollere Tätigkeit als früher

Hohe Zufriedenheitsquoten verzeichnen auch jene Items, die sich mit der Führungskultur des Unternehmens auseinandersetzen (Vorgesetzter, Management, Anerkennung der Arbeit), bis hin zur Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb (78%).

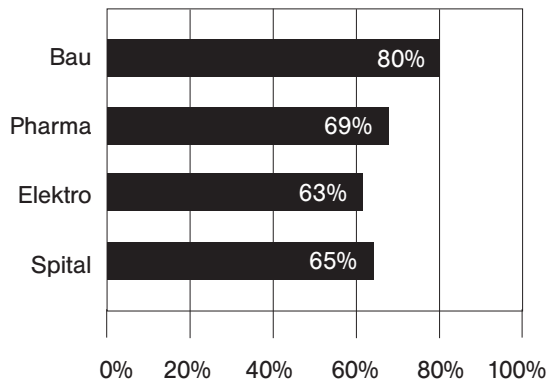
Führungsstil unmittelbarer Vorgesetzter
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



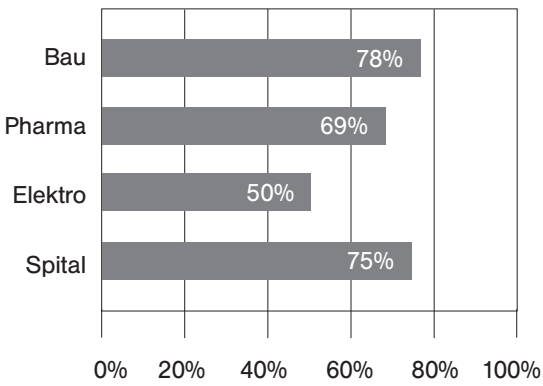
Management insgesamt
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Anerkennung der Arbeit
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

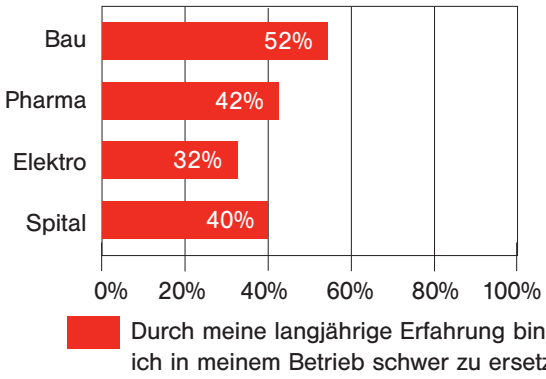


Wertschätzung älterer Arbeitnehmer im Betrieb
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

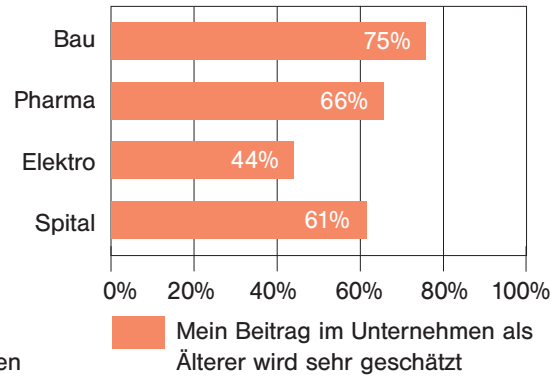


Die hohe Wertschätzung Älterer mag damit zusammen hängen, dass sich die meisten durch ihre langjährige Erfahrung schwer zu ersetzen wähnen (52%) und auch der Auffassung sind, dass ihr Beitrag als älterer Arbeitnehmer im Unternehmen sehr geschätzt werde (75%).

Berufliche Situation als Älterer
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

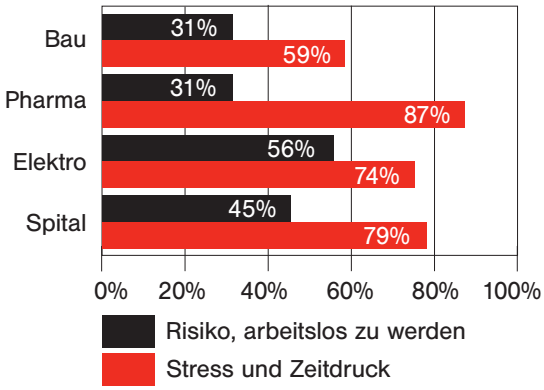


Berufliche Situation als Älterer
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

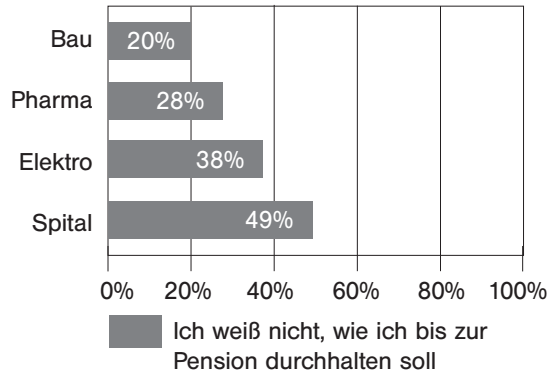


Stress und Zeitdruck haben in den letzten Jahren weniger oft (59%) zugenommen als in anderen Branchen, gleiches gilt für das Risiko, arbeitslos zu werden (31%). Nur jeder fünfte weiß nicht, wie er bis zur Pension durchhalten soll.

Veränderung der Arbeitsbelastung
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen

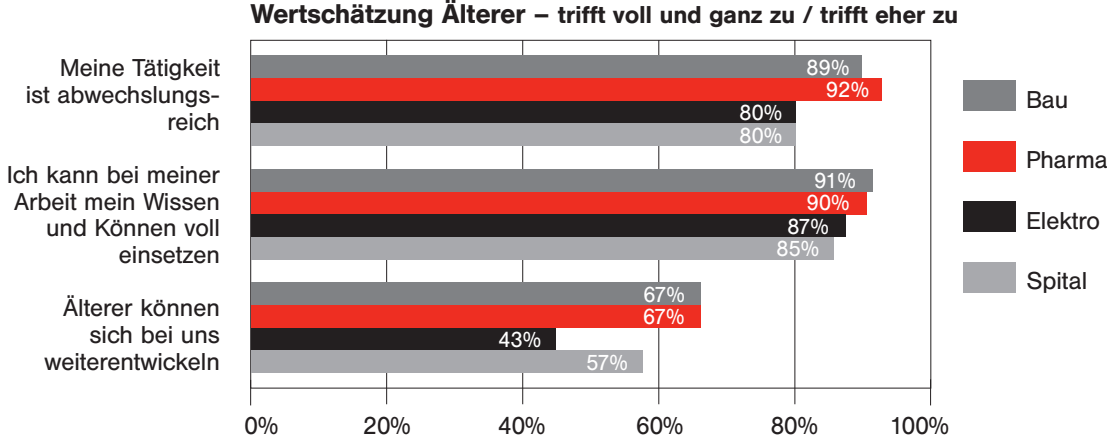


Berufliche Situation als Älterer
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

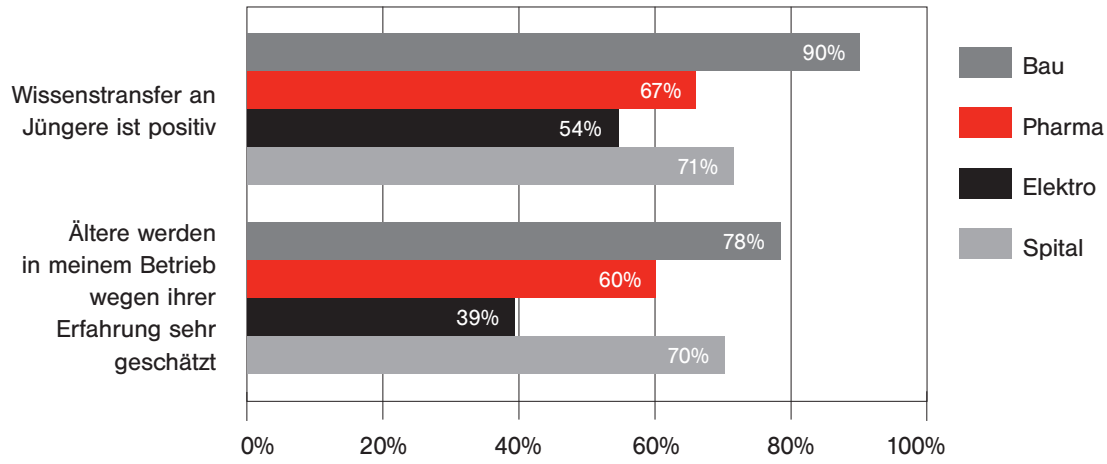


67% vertreten die Auffassung, dass sich Ältere in dem Betrieb weiterentwickeln können. Spitzenwerte gibt es auf die Fragen, ob das Wissen und Können voll eingesetzt werden kann (91%), ob die Tätigkeit abwechslungsreich ist (89%), ob ältere Mitarbeiter wegen ihrer Erfahrung sehr geschätzt würden (78%) und ob die Weitergabe von Wissen und Erfahrung von Älteren an Jüngere in dem Betrieb als etwas Positives angesehen werde (90%).

Wertschätzung Älterer – trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

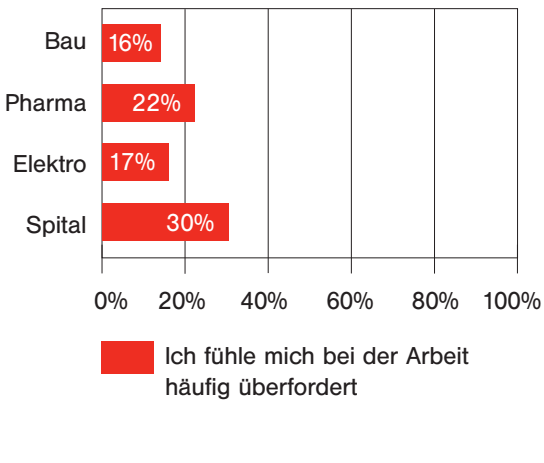


Forderung und Förderung Älterer
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

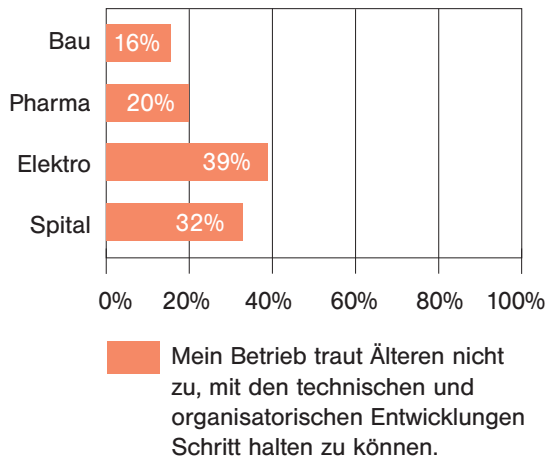


Nur 16 % fühlen sich bei der Arbeit häufig überfordert. Ebenfalls nur 16 % meinen, ihr Betrieb traue älteren ArbeitnehmerInnen nicht zu, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

Nicht-Bewältigung der Anforderungen
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

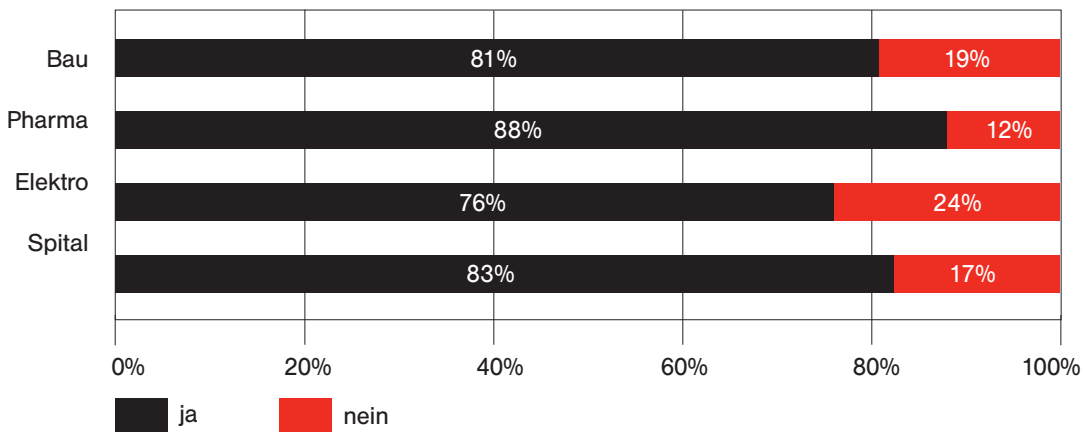


Nicht-Bewältigung der Anforderungen
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



81 % hatten in den letzten Jahren an Weiterbildungen teilgenommen, ein etwa durchschnittlicher Wert für Angestellte.

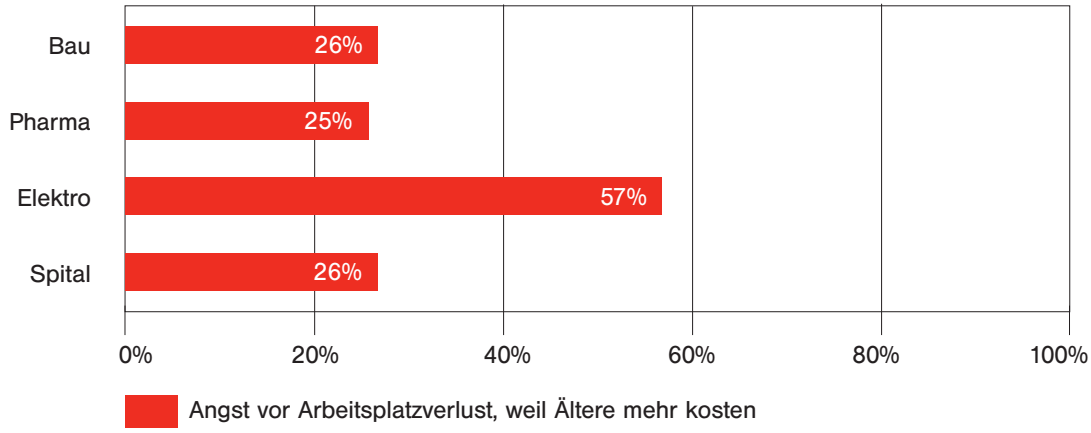
Weiterbildung in den letzten fünf Jahren



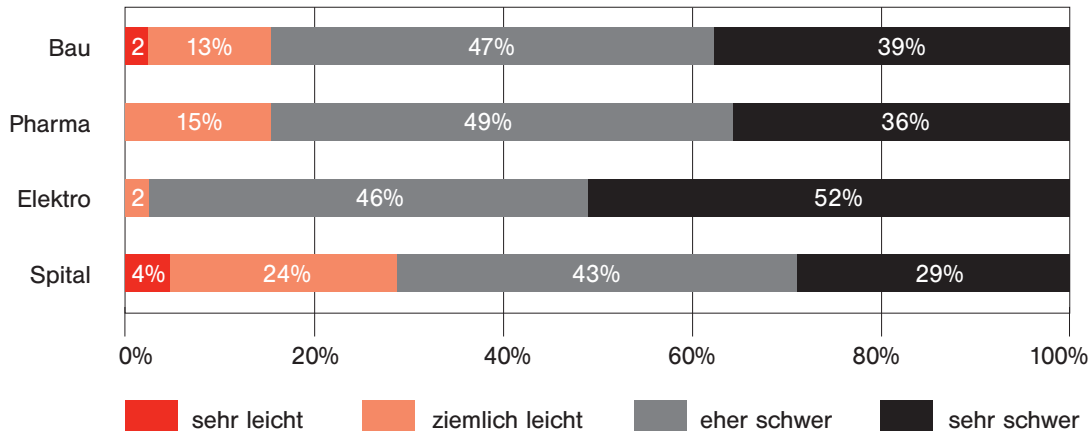
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Die Angst, arbeitslos zu werden, weil Ältere zu viel kosten, ist ähnlich verbreitet wie in den meisten anderen Branchen (Ausnahme: Elektroindustrie) – 26% haben diese Befürchtung. 39% halten es für sehr schwer, eine neue Stelle zu finden, 47% für eher schwer.

Arbeitsplatzrisiko durch höhere Lohnkosten
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

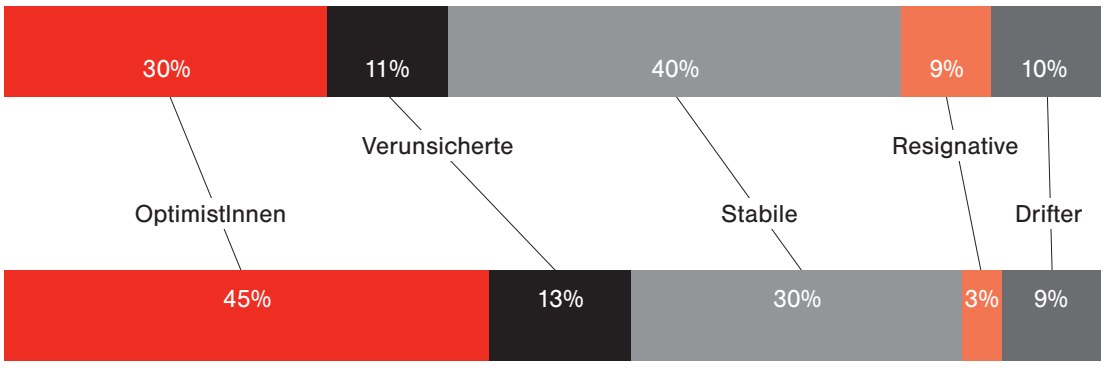


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



Der typologische Vergleich zeigt die hohe Verbreitung der Optimisten (45%) und die verschwindende Minderheit der Resignativen (3%) bei den Angestellten der Baubranche.

Typologie Angestellte



Typologie Bauwesen Angestellte

4.4.2. Angestellte in der Pharmaindustrie

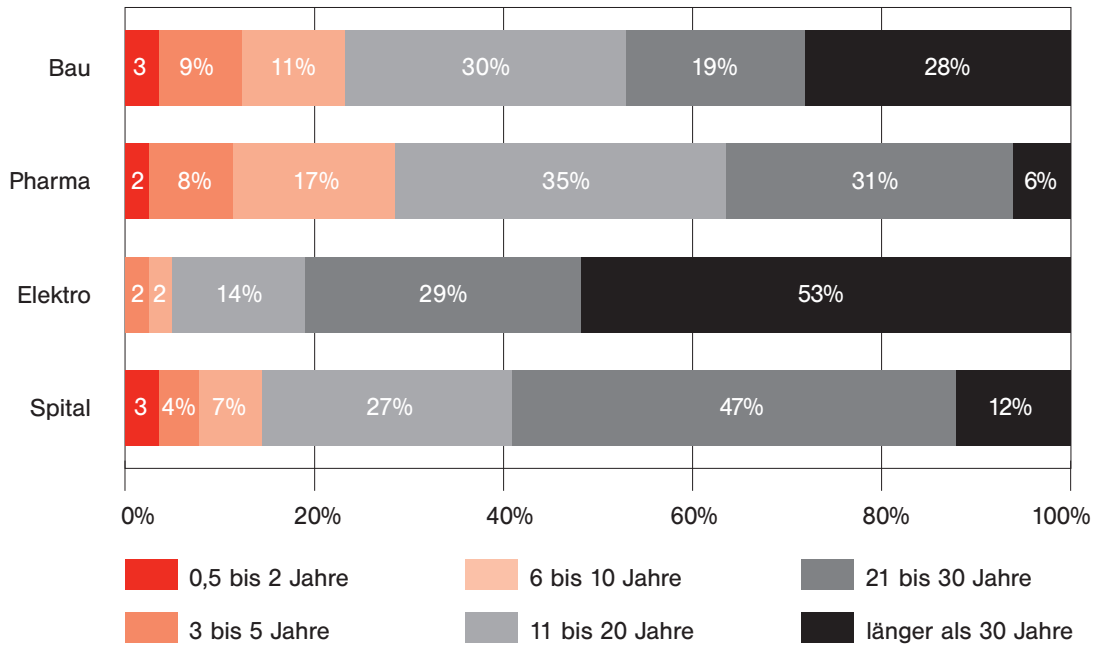
Bei dem untersuchten Unternehmen handelt es sich um einen internationalen Konzern mit einem ausländischen Headquarter. Insgesamt wurden 48 ArbeitnehmerInnen befragt, durchwegs Angestellte und zu zwei Drittel Frauen. 69% (!) aller Befragten hatten zumindest Matura oder einen Universitätsabschluss.

Befund

Die Rahmenbedingungen der Beschäftigung in diesem Betrieb sind durchaus zufriedenstellend: Man kann über das Einkommen, die Sozialleistungen, die betriebliche Weiterbildung usw. nicht klagen und auch der Beitrag als Älterer im Unternehmen wird durchaus geschätzt. Das Hauptproblem liegt in der zunehmenden Arbeitsintensivierung (Stress, Zeitdruck, Überstunden) in den letzten Jahren. Vor allem Frauen leiden darunter, dass sie Beruf und familiäre Verpflichtungen immer schlechter vereinbaren können.

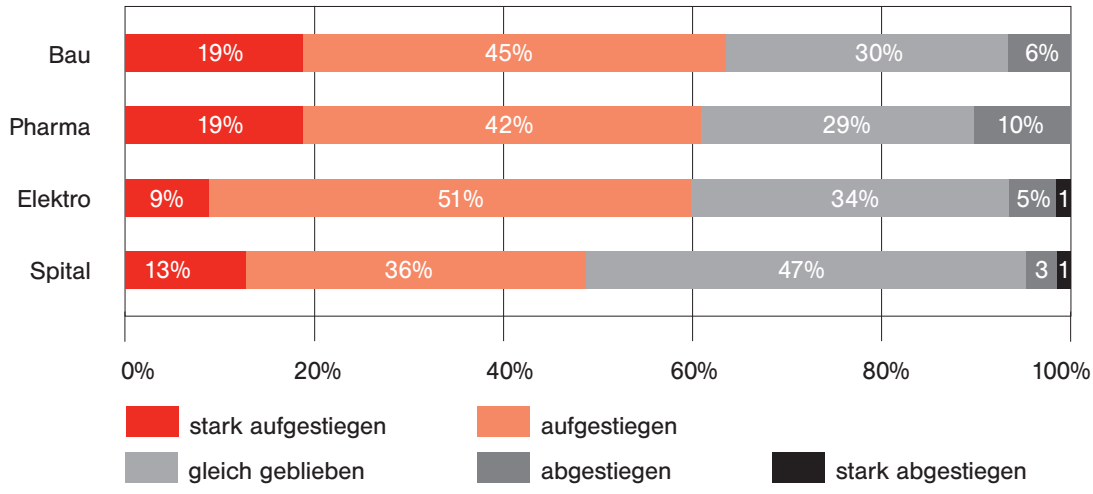
Typisch für die Branche sind die „Wanderjahre" am Beginn, oft nach einem abgebrochenen Studium (Pharmareferent!), weshalb die Beschäftigten später als die Angestellten in anderen Branchen „sesshaft" werden: 35% der Befragten sind zwischen 11 und 20 Jahre in der untersuchten Firma beschäftigt, 37% – und damit deutlich weniger als in den anderen Unternehmen – arbeiten dort schon länger als 20 Jahre.

Beschäftigungsdauer

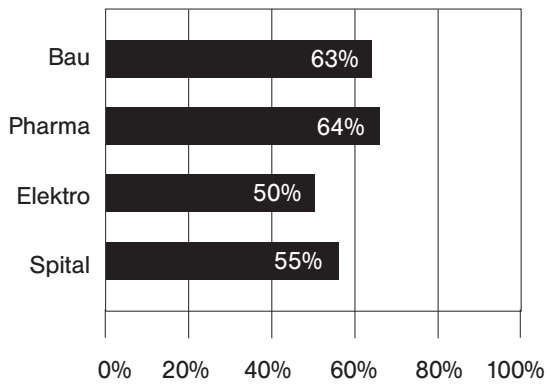


Der Betrieb bietet vielfältige Aufstiegsmöglichkeiten – zur Klinikreferentin, zur Außendienstleiterin, zur Teamleiterin usw. Insbesondere durch die sehr häufigen Reorganisationen ergeben sich immer wieder neue Chancen. 61% der Befragten können jedenfalls auf einen Aufstieg in ihrer Berufslaufbahn zurückblicken. 64% sind mit den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden und 69% mit den Entwicklungsmöglichkeiten ganz allgemein.

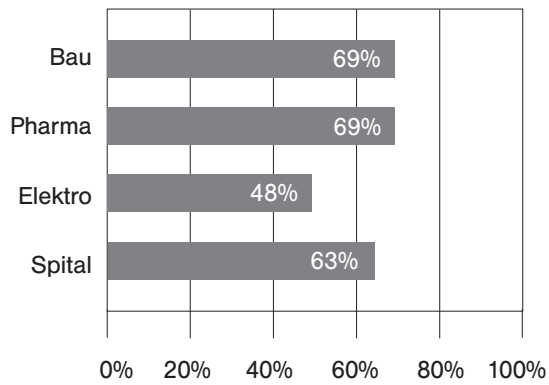
Einschätzung der beruflichen Position



Zufriedenheit mit Aufstiegs-möglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

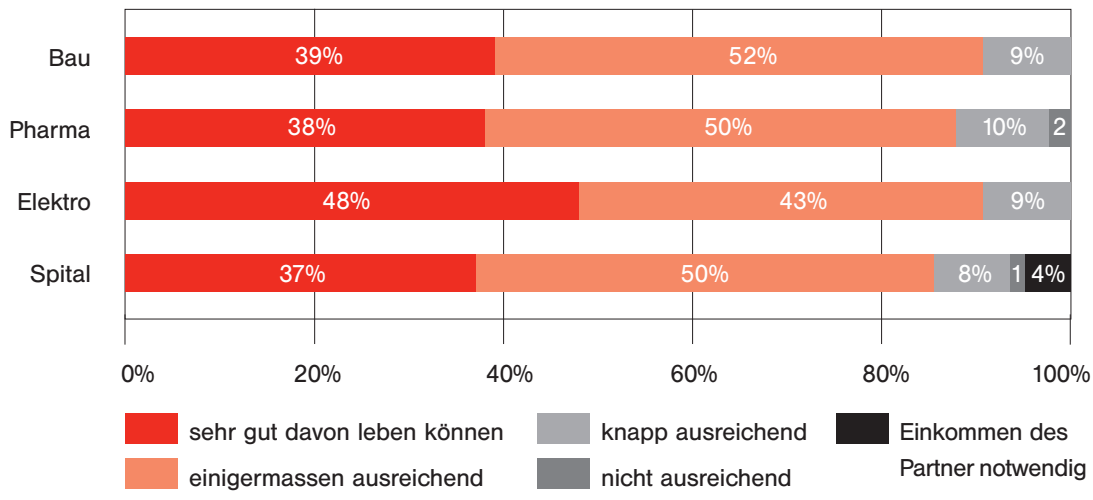


Zufriedenheit mit Entwicklungs-möglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Auch die Einkommenssituation wird alles in allem als positiv erlebt: 38% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, 50% empfinden es als einigermaßen ausreichend.

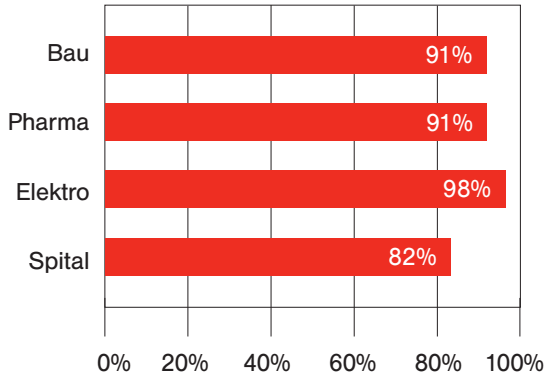
Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



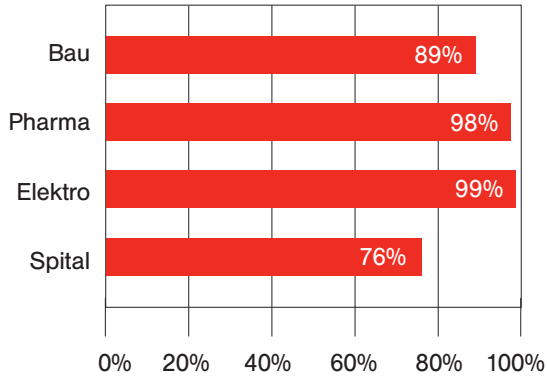
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Ähnlich verhält es sich mit wichtigen Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit: 91% sind mit den Arbeitszeitregelungen sehr oder ziemlich zufrieden, 98% sind es mit den betrieblichen Sozialleistungen.

Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



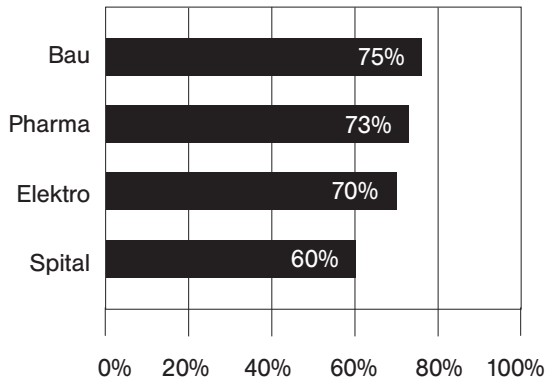
Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



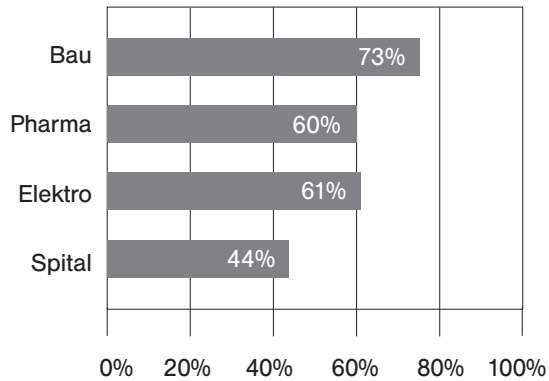
Etwas weniger eindeutig sind die Daten zur Führungskultur des Unternehmens. Der Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten wird von immerhin 73% durchaus goutiert. Wie später noch erläutert wird, sind es vor allem die Frauen, die ihren Vorgesetzten ein gutes Zeugnis ausstellen.

60% sind mit dem Management insgesamt sehr oder ziemlich zufrieden, auffallend viele (19%; hier nicht grafisch dargestellt) sind aber „gar nicht zufrieden". Das mag damit zusammenhängen, dass der (alte) Geschäftsführer ein Kommunikationstalent war. Bei allen möglichen Gelegenheiten (Veranstaltungen, Frühstück...) suchte und fand er den Kontakt zur Belegschaft und präsentierte sich als Schutzherr gegenüber den Begehrlichkeiten des Headquarters und überhaupt als Finger am Puls der Belegschaftsinteressen. Eine herbe Enttäuschung erlebten oft jene, die ihn beim Wort nahmen. All die verheißungsvollen Versprechen waren dann meist nur Schall und Rauch.

Führungsstil unmittelbarer Vorgesetzter
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



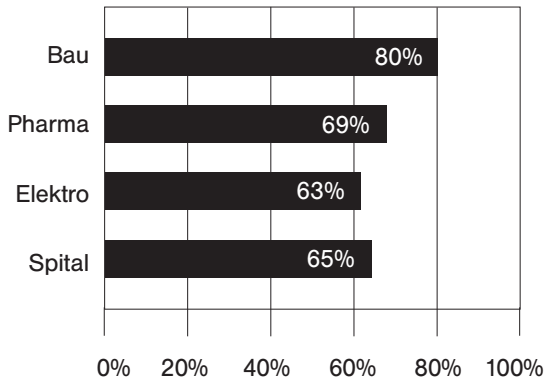
Management insgesamt
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



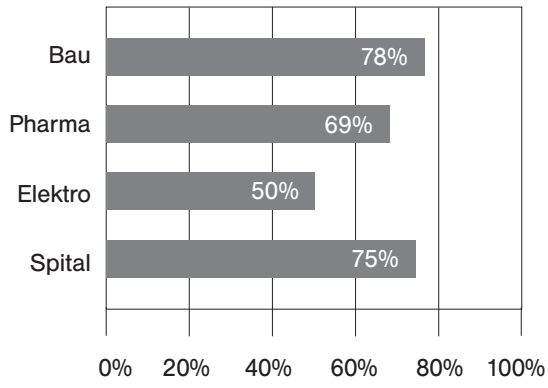
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

69 % sind mit der Anerkennung der Arbeit sehr oder ziemlich zufrieden, ebenfalls 69 % sind es mit der Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb.

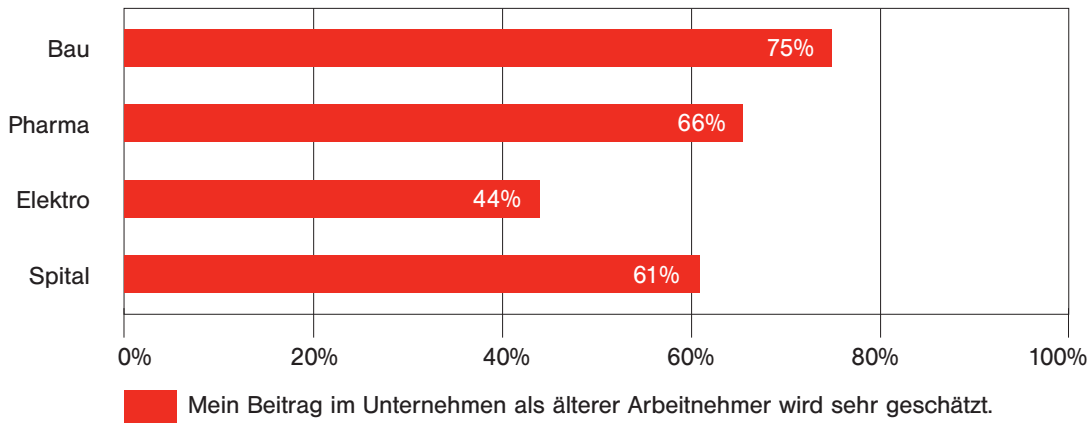
Anerkennung der Arbeit
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Wertschätzung älterer Arbeitnehmer im Betrieb
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



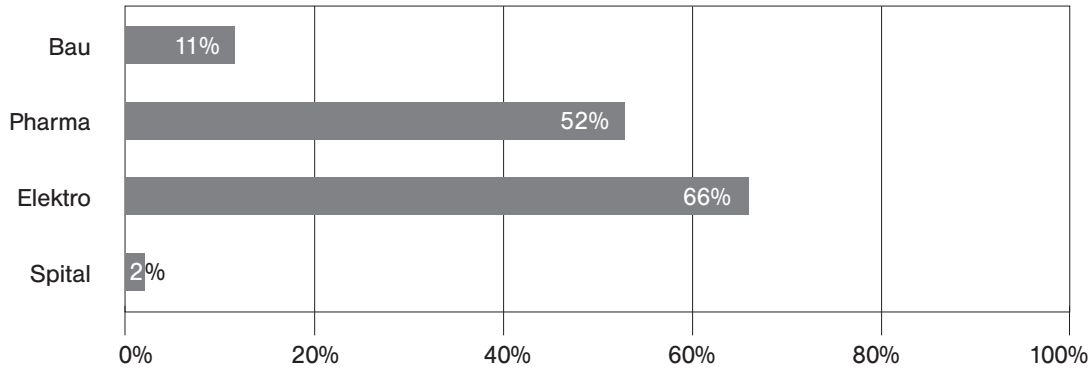
Wertschätzung Älterer
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



Im Vergleich mit anderen Firmen fällt vor allem auf, dass – mit der Ausnahme Elektro – die Angestellten aller anderen Firmen die (allgemeine) Wertschätzung Älterer im Betrieb positiver beurteilen. Aber: 66 % meinen – und das sind wiederum überdurchschnittlich viele – dass der persönliche Beitrag als älterer Arbeitnehmer sehr geschätzt wird. Eine mögliche Erklärung: Persönlich sieht man sich durchaus ernst genommen und fühlt sich geschätzt, der Umgang mit Älteren allgemein hat aber durchaus noch „Potential“. Das mag auch mit der unausgesprochenen Firmenphilosophie zusammenhängen, man sei zwar für Ältere – solange sie die Leistung bringen.

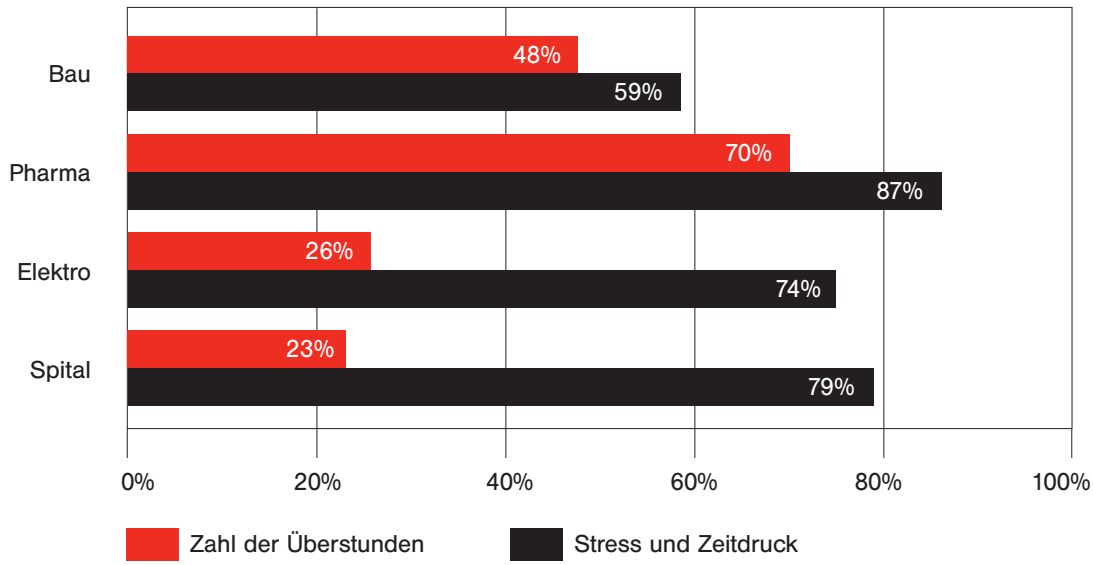
Bei den Arbeitsbelastungen fällt vor allem auf, dass jede/r zweite durch Bildschirmarbeit sehr oder ziemlich belastet ist. Und das, obwohl Geschäftsleitung und Betriebsrat schon jetzt alles Mögliche tun, um die Belastungen gering zu halten: Die Geräte sind immer am letzten Stand der Technik. Es wird auf die ergonomischen Erfordernisse besonders Rücksicht genommen. Teeküchen und Stehpulte wurden eingerichtet, um Kommunikationsmöglichkeiten zu schaffen usw. Allein, die Pausen, die man sich hier gönnt, müssen dann natürlich wieder „hereingebracht“ werden.

Arbeitsbelastungen – Bildschirmarbeit
sehr belastet / ziemlich belastet



Das Hauptproblem in diesem untersuchten Pharmaunternehmen ist die Arbeitsintensivierung. 87% (!) meinen, dass in den letzten Jahren Stress und Zeitdruck sehr oder ziemlich zugenommen haben, 70% behaupten dies für die Überstunden.

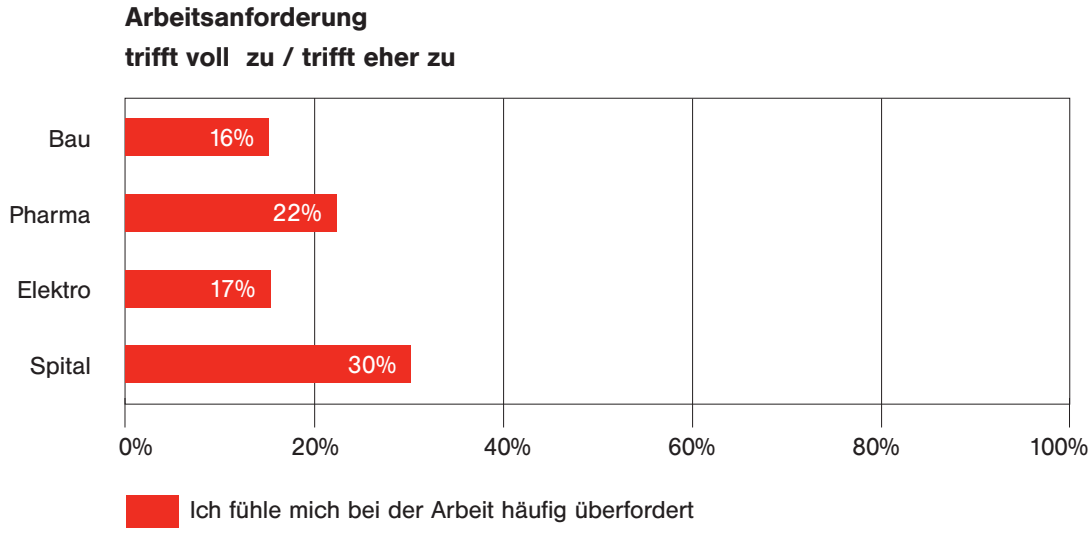
Veränderung der Arbeitsbelastung
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen

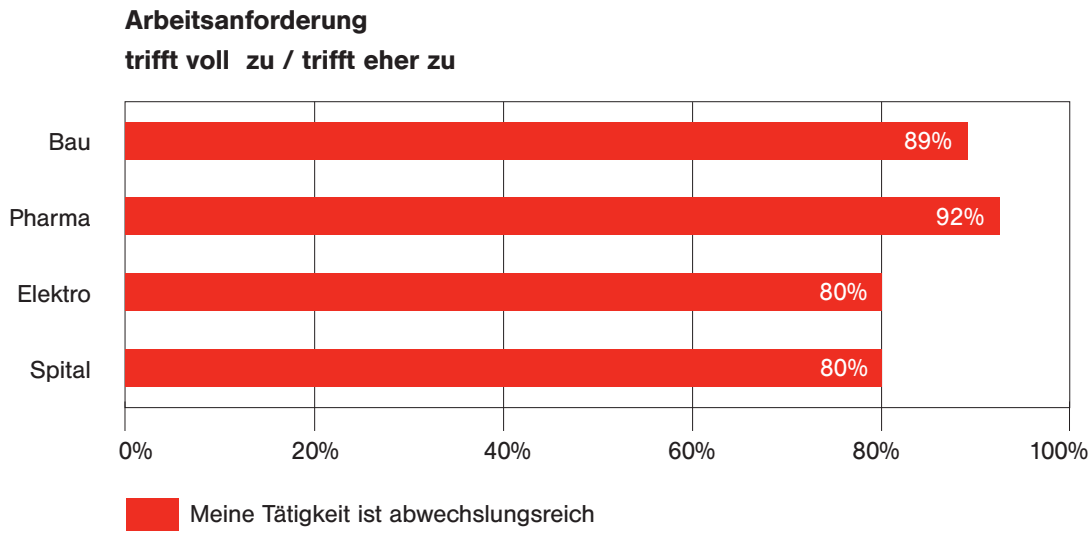


Die Arbeit ist also in den letzten Jahren sowohl dichter als auch länger geworden. Das hat mehrere Ursachen:

- Die Handlungsspielräume des lokalen Managements sind äußerst begrenzt, die Arbeitsanweisungen kommen aus dem Headquarter unter der Prämisse klarer Budgetzahlen und Vorgaben. Mit viel Geschick und Überzeugungsaufwand können diese Vorgaben vom lokalen Management „bestenfalls“ auf ein realistisches Maß heruntergebrochen werden.
- Vom Headquarter werden sehr strikte Timelines vorgegeben, die Projekte haben nur noch sehr kurze Bearbeitungszeiten.
- Alles muss dokumentiert werden, der bürokratische Aufwand hat sich vervielfacht.
- Es wird zwar der Außendienst immer wieder aufgestockt, der damit korrespondierende Innendienst bleibt aber konstant. Eine Assistentin, die z.B. früher für drei Außendienstmitarbeiterlnnen zuständig war, muss heute neun betreuen.

So überrascht nicht, dass die Tätigkeit zwar von 92% der Befragten als abwechslungsreich beschrieben wird, dass sich aber andererseits 22% bei der Arbeit häufig überfordert fühlen.





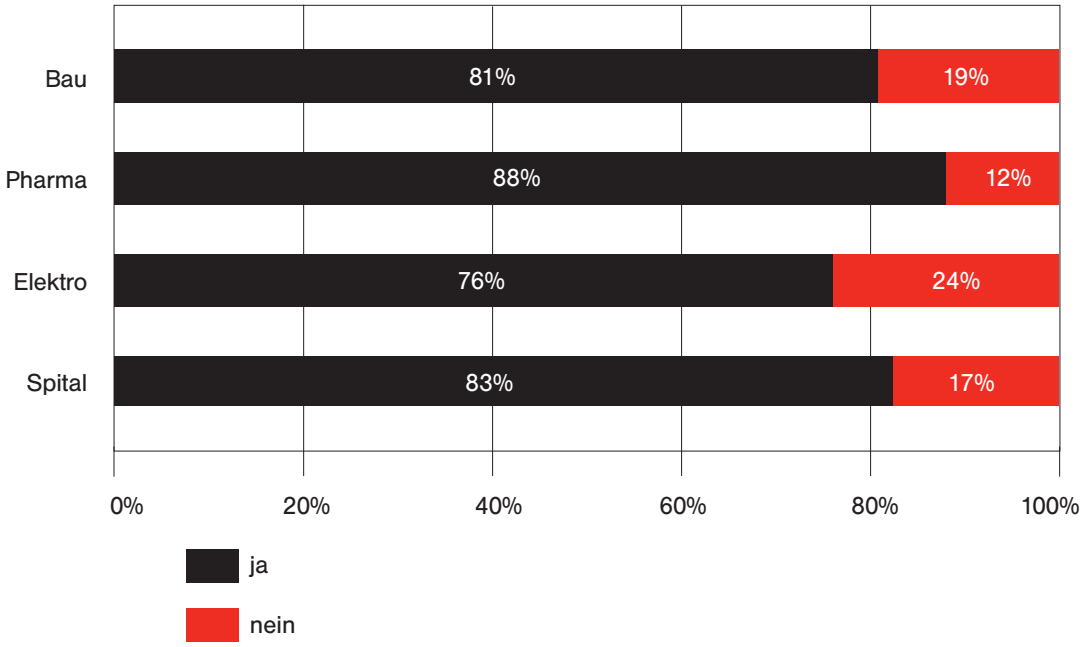
Männer sind mit dem Führungsstil weniger zufrieden und fühlen sich auch vermehrt kontrolliert. Das mag mit dem konkreten Verhalten einer – inzwischen abgelösten – Außendienstleiterin zusammenhängen, die ihren untergebenen Teamleitern keine „lange Leine“ ließ, sondern sie in ihren Entscheidungsmöglichkeiten stark beschnitt und immer wieder hineinoperierte. Folge war ein Gesichtsverlust der Teamleiter, weil die übergeordnete Ebene deren Entscheidungen immer wieder in Frage stellte.

Frauen fühlen weit häufiger als Männer eine Zunahme von Stress und Zeitdruck (90% zu 77%), und ausschließlich (!) Frauen geben an (geben „zu“), dass sie überfordert sind (32%). Das mag damit zusammen hängen, dass Frauen weniger Möglichkeiten zu delegieren haben und vielleicht die Dinge auch „genauer“ nehmen (Pflichtbewusstsein).

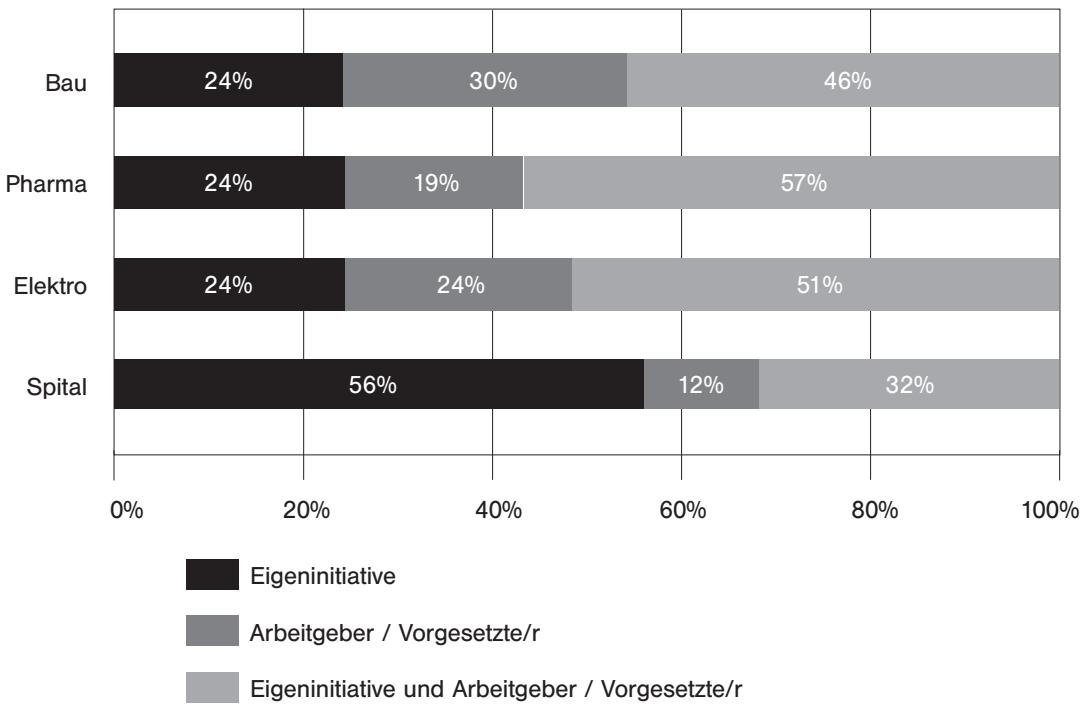
Folge davon ist jedenfalls, dass 40% der Frauen meinen, sie können Beruf und familiäre Verpflichtungen schlecht vereinbaren, aber nur 18% der Männer.

Positiv fällt auf, dass die Firma der Weiterbildung einen hohen Stellenwert beimisst. 88% der Befragten hatten in den letzten fünf Jahren an Weiterbildungen teilgenommen, so viele wie in keinem anderen Unternehmen. Und in 57% ging dies auf eine gemeinsame Initiative von Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn zurück, d.h. die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen wurden in Zielgesprächen vereinbart: Verkaufsschulungen, Persönlichkeitsentwicklungsseminare, ein Update in Bezug auf die Produkte für die PharmareferentInnen, Projektmanagementseminare, Anti-Stress-Seminare für den Innendienst usw.

Weiterbildung in den letzten fünf Jahren



Initiative für Weiterbildung

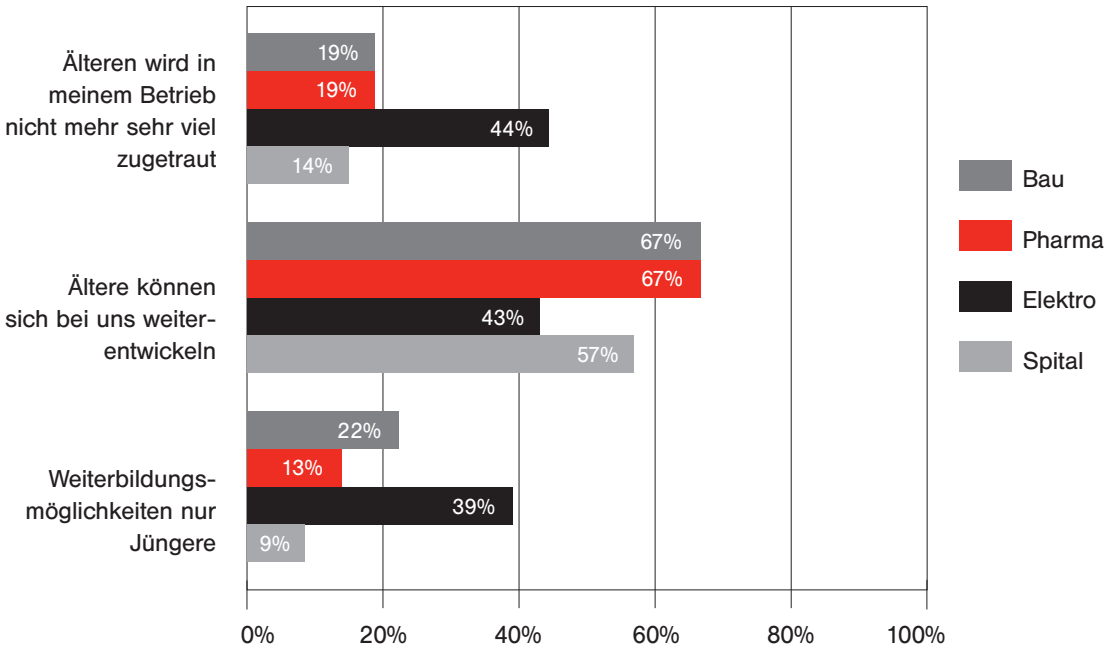


Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Ältere empfinden sich hinsichtlich der Weiterbildung eher selten gegenüber den Jüngeren benachteiligt – nur 13 % meinen, dass es Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nur für Jüngere gibt.

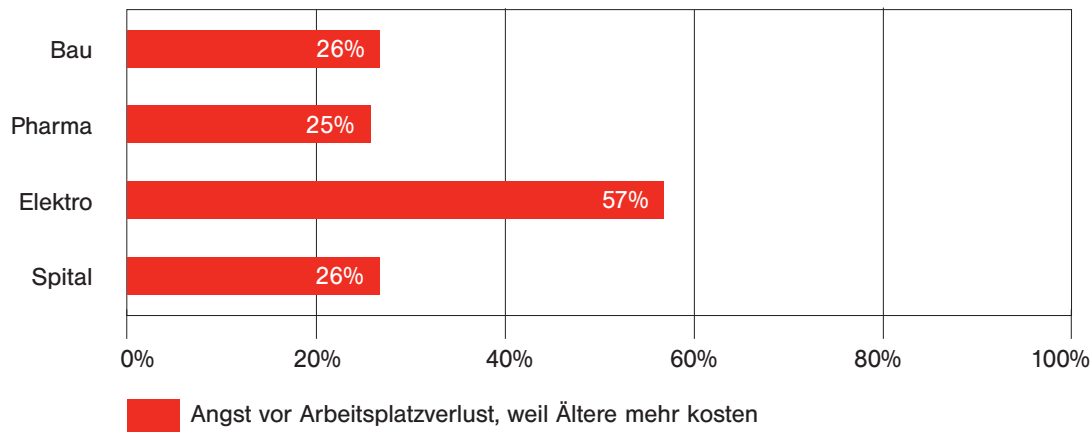
Diese Nicht-Diskriminierung mag auch mit ein Grund sein, warum 67 % der Befragten meinen, Ältere können sich in dem Unternehmen weiterentwickeln, und nur jede/r fünfte die Auffassung vertritt, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut wird.

Entwicklungsmöglichkeiten
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



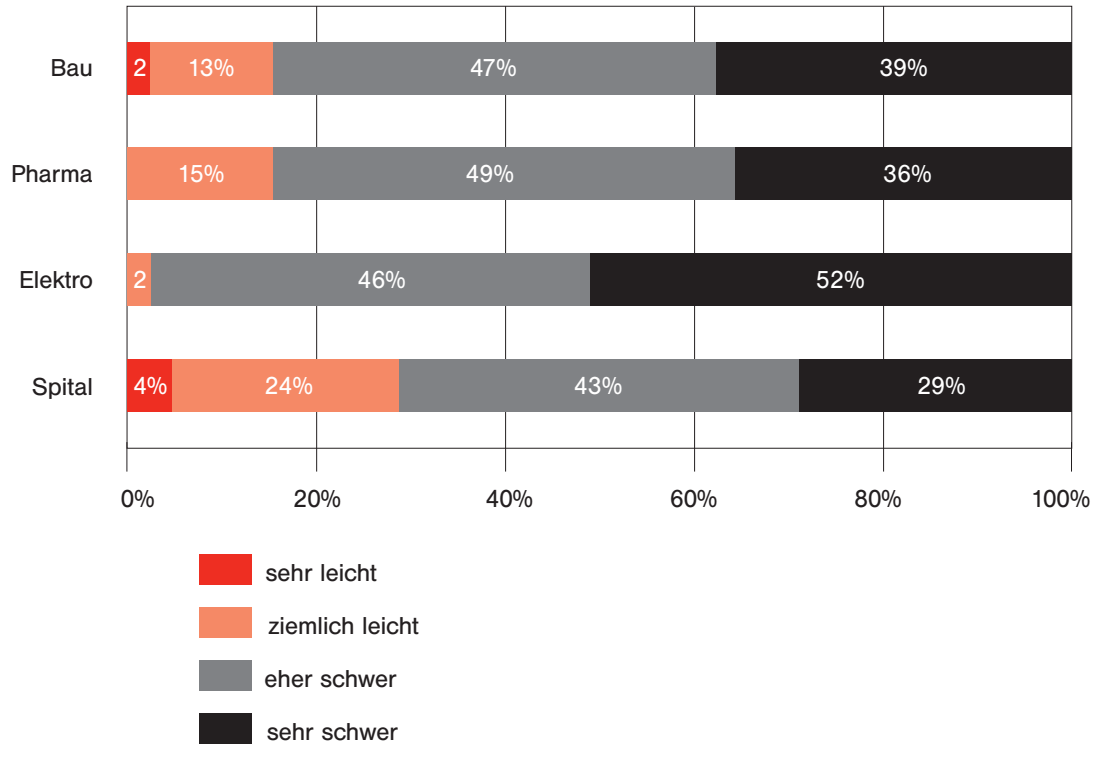
Jede/r vierte Befragte hat Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, weil ältere ArbeitnehmerInnen zu viel kosten, ein Wert, der durchaus vergleichbar ist mit dem „Bedrohungspotential", das Angestellte in den meisten anderen Betrieben empfinden. Ähnlich verhält es sich mit den Arbeitsmarktchancen: 36 % täten sich sehr schwer, 49 % eher schwer bei Arbeitsplatzverlust wieder eine neue Stelle zu finden.

Arbeitsplatzrisiko durch höhere Lohnkosten
trifft voll zu / trifft eher zu



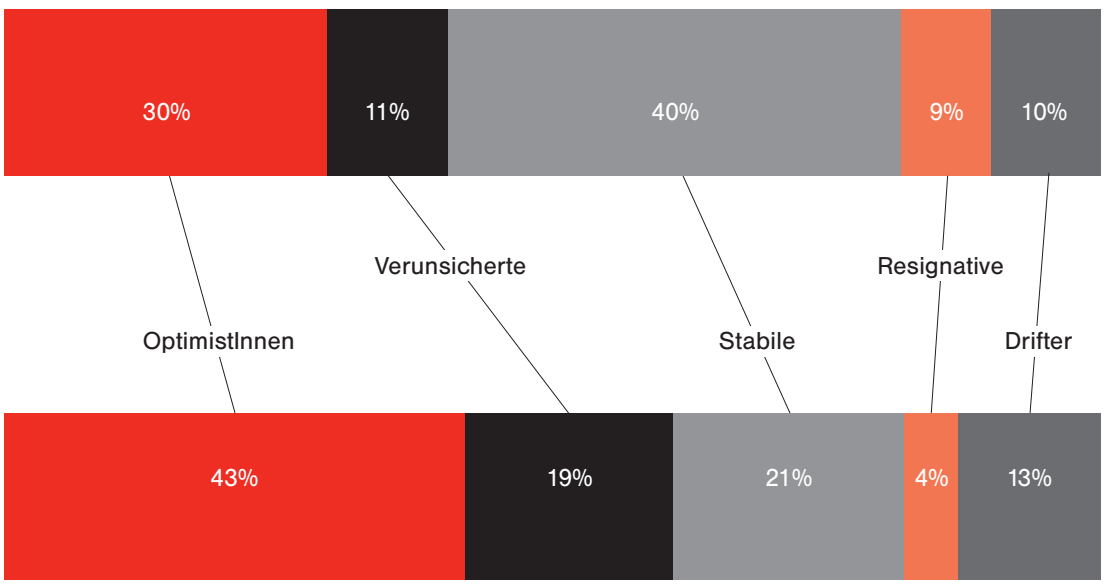
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



Auf der typologischen Ebene fällt auf, dass a) die Beschäftigten dieses Pharmaunternehmens zu einem erheblichen Prozentsatz (43%) optimistisch in die Zukunft blicken, dass es b) ein vergleichsweise kleines Segment von Stabilen gibt (21%), was auch mit der explorativen Phase am Anfang des Berufslebens zusammenhängen mag, und dass c) überdurchschnittlich viele (19%) verunsichert sind, d.h. mögliche zukünftige Bedrohungen bereits spüren.

Typologie Angestellte



Typologie Pharmaindustrie

4.4.3. Angestellte im Gesundheitswesen

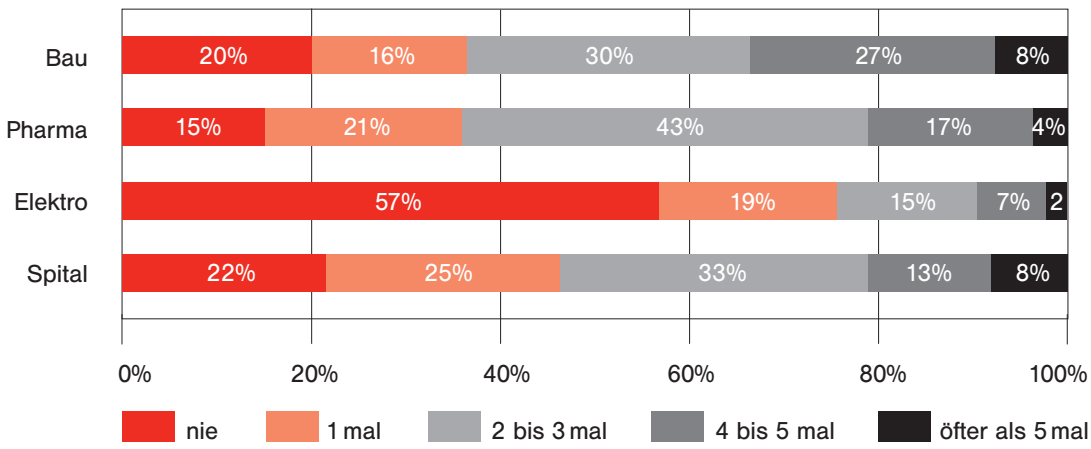
Befragt wurden 163 Angestellte eines Großkrankenhauses. 75% davon waren Frauen. 80% der Frauen und 90% der Männer hatten qualifizierte oder leitende Tätigkeiten.

Befund

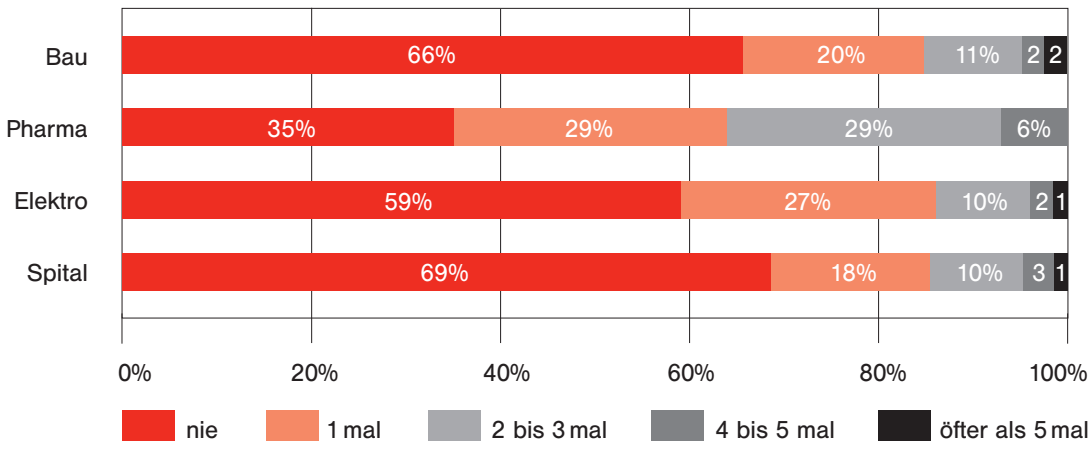
In keiner anderen Branche kommt es so selten zu Berufswechseln wie im Gesundheitswesen, trotz der sehr hohen physischen und psychischen Belastungen. Obwohl es um die Wertschätzung Älterer im Betrieb durchaus gut bestellt ist, regiert Skepsis, ob man die Belastungen bis zur Pension durchstehen wird können.

Die Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche sind relativ stabil, knapp die Hälfte der Befragten hatte nie oder ein Mal in ihrem Berufsleben den Betrieb gewechselt und gar 69%(!) nie den Beruf. Die meisten (48%) waren zwischen 1975 und 1985 eingetreten und ihrem Betrieb somit zwischen 20 und 30 Jahre treu geblieben.

Anzahl der Betriebswechsel

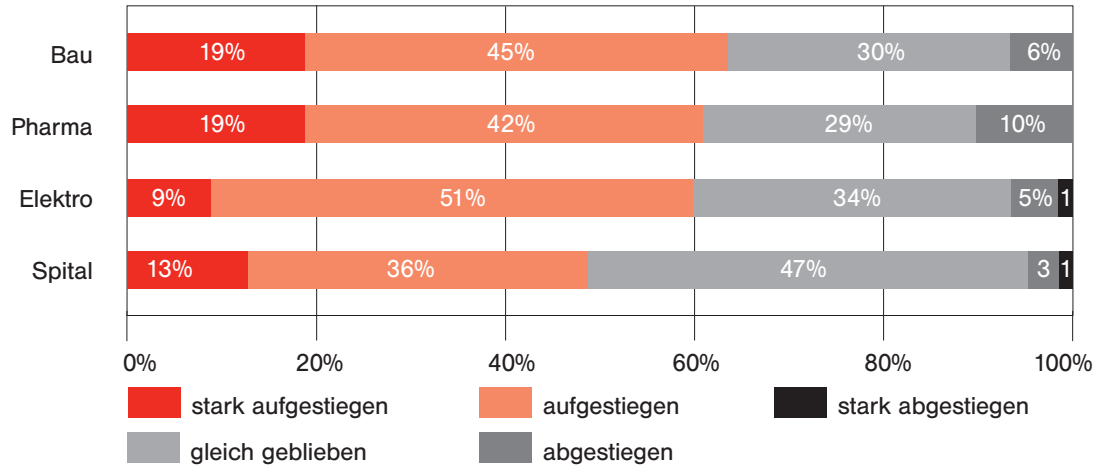


Anzahl der Berufswechsel



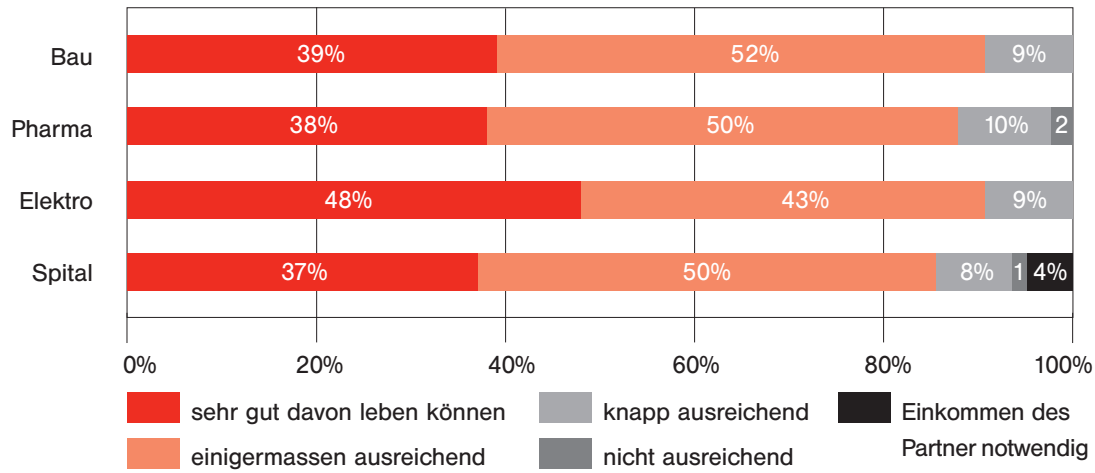
Knapp die Hälfte hatte im Laufe des Berufslebens einen beruflichen Aufstieg zu verzeichnen, etwa genau so viele hatten es sich nicht verbessern können.

Einschätzung der beruflichen Position



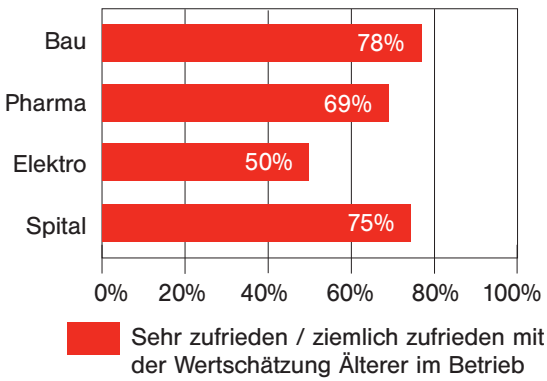
37% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, 50% finden es einigermaßen ausreichend.

Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen

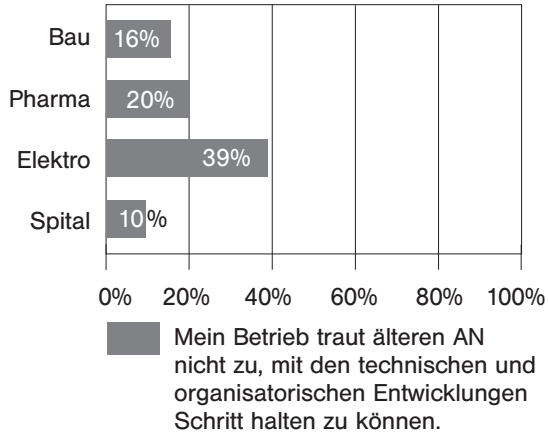


Mit der Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb sind immerhin 75% sehr oder ziemlich zufrieden, nur 10% vertreten die Auffassung, Älteren würde nicht zugetraut, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

Wertschätzung Älterer
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

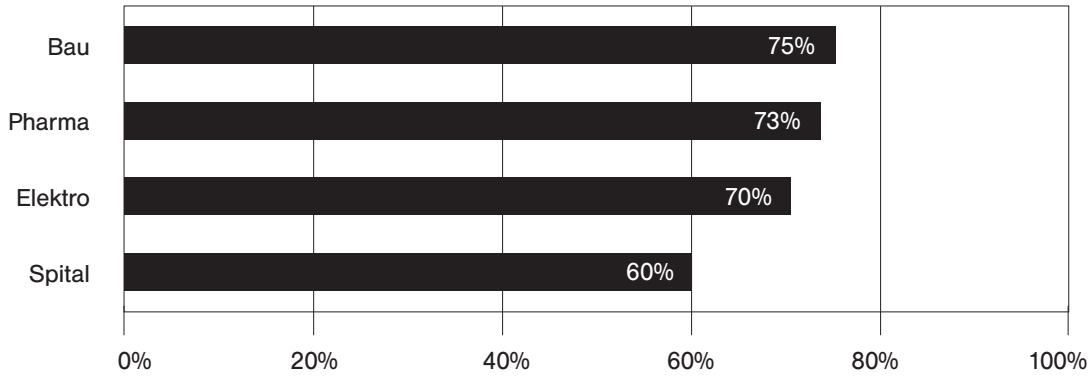


Mangelndes Zutrauen in Ältere
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

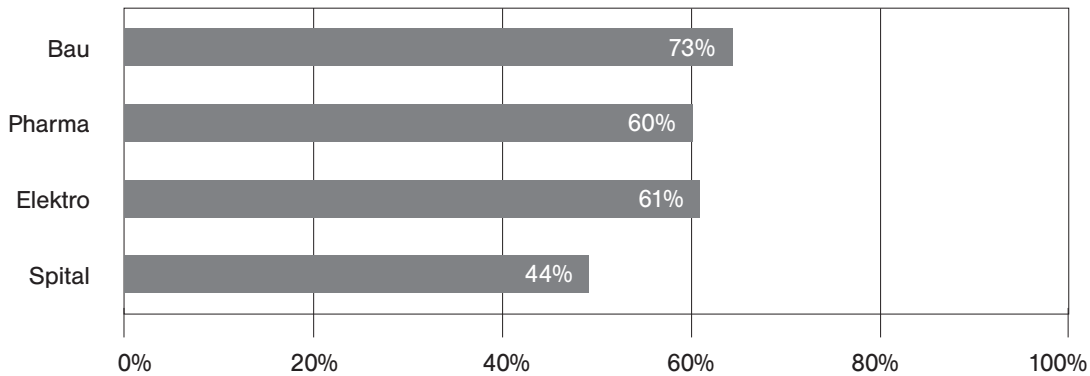


Weniger gut fällt jedoch die Beurteilung der Führung aus: 60% geben dem unmittelbaren Vorgesetzten und nur 44% dem Management insgesamt eine positive Note, was mit der Zunahme von Stress und Zeitdruck in den letzten Jahren – 79% empfinden diese Belastungszunahme – zusammen hängen mag. Und mit den Phänomenen, die man typischer Weise aus Umstrukturierungssituationen kennt: Niemand will eine Entscheidung treffen, aus Angst, etwas falsch zu machen. Man lässt die Dinge möglichst lange treiben.

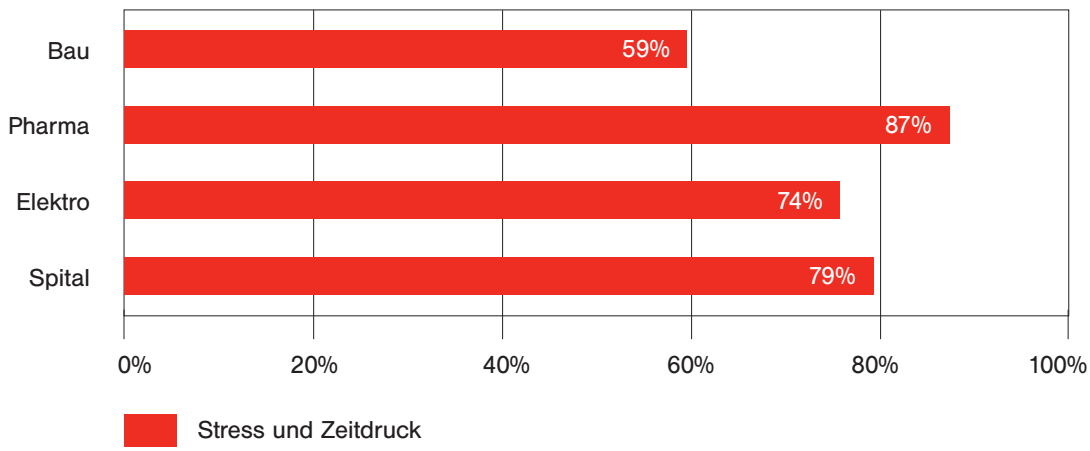
Führungsstil unmittelbarer Vorgesetzter
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Management insgesamt
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



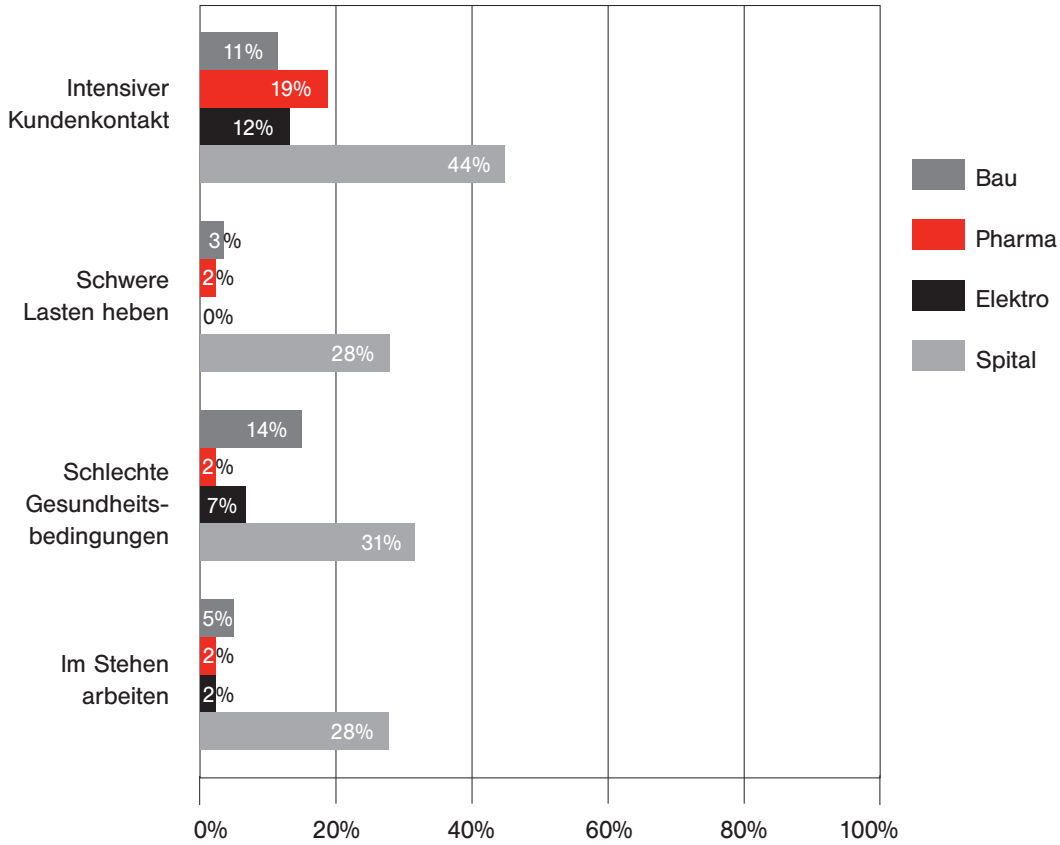
Veränderung der Arbeitsbelastung
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen



Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

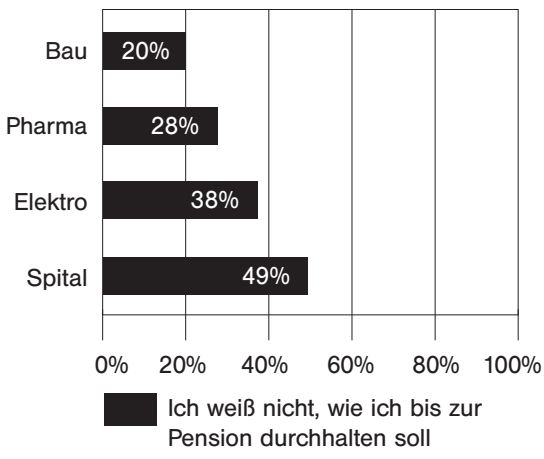
Auch sieht sich keine andere Angestelltengruppe – Ausnahme Handel – derartigen physischen Belastungen ausgesetzt (Arbeiten im Stehen, Heben schwerer Lasten, schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz), und fast jede/r zweite (44%) leidet unter dem intensiven Kundenkontakt.

Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen
sehr belastet / ziemlich belastet

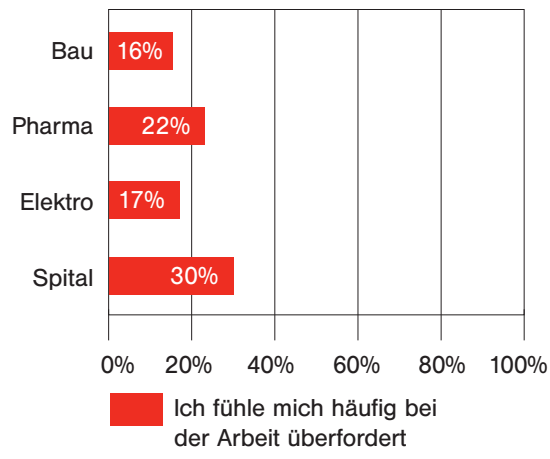


Gesundheitsbelastungen und Stress führen dazu, dass sich fast jede/r Dritte häufig bei der Arbeit überfordert fühlt und gar 49% nicht wissen, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen.

Berufliche Situation als Älterer
trifft voll zu / trifft eher zu

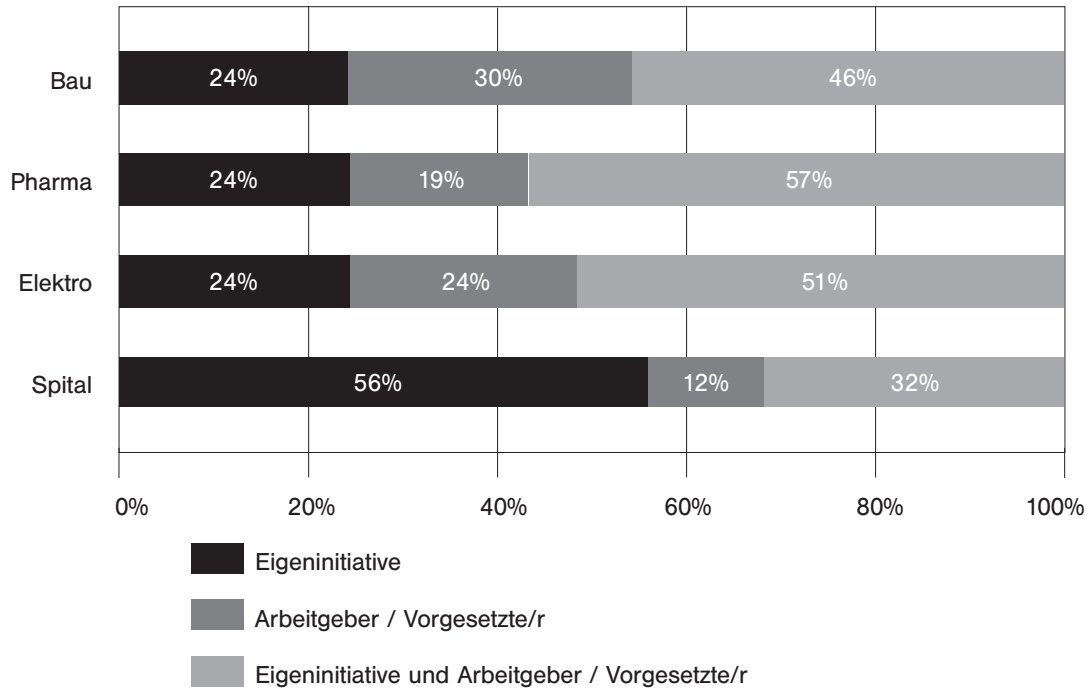


Berufliche Situation als Älterer
trifft voll zu / trifft eher zu



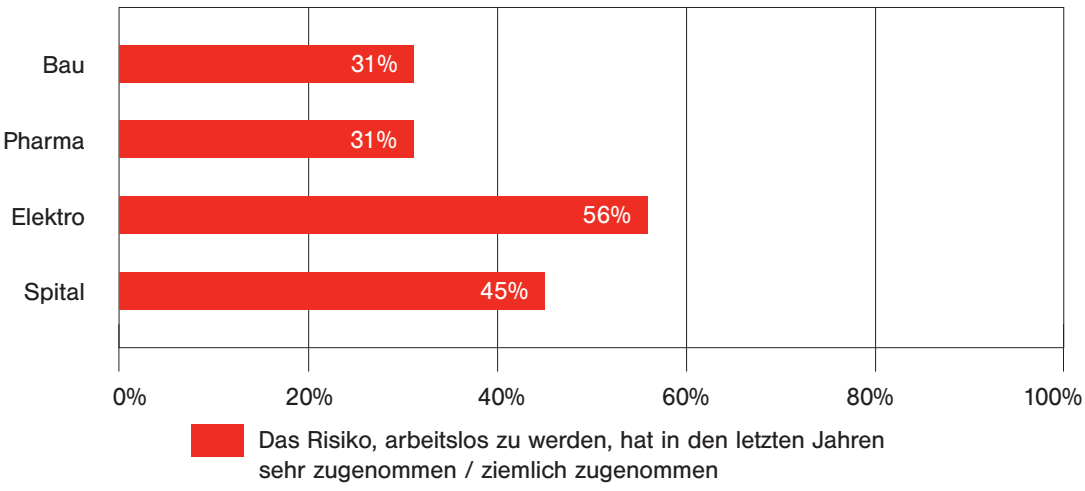
83% – und damit überdurchschnittlich viele – hatten in den letzten fünf Jahren eine Weiterbildungsveranstaltung besucht, was meist (56%!) auf Eigeninitiative zurückzuführen war. Seltener als in anderen Unternehmen dürfte Weiterbildung somit in ein allgemeines, gemeinsam mit dem Arbeitgeber vereinbartes Entwicklungskonzept eingebettet sein. Nicht nur bei Älteren! Denn nur 9% fühlen sich in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten gegenüber Jüngeren diskriminiert (hier nicht grafisch ausgewiesen).

Initiative zur Weiterbildung

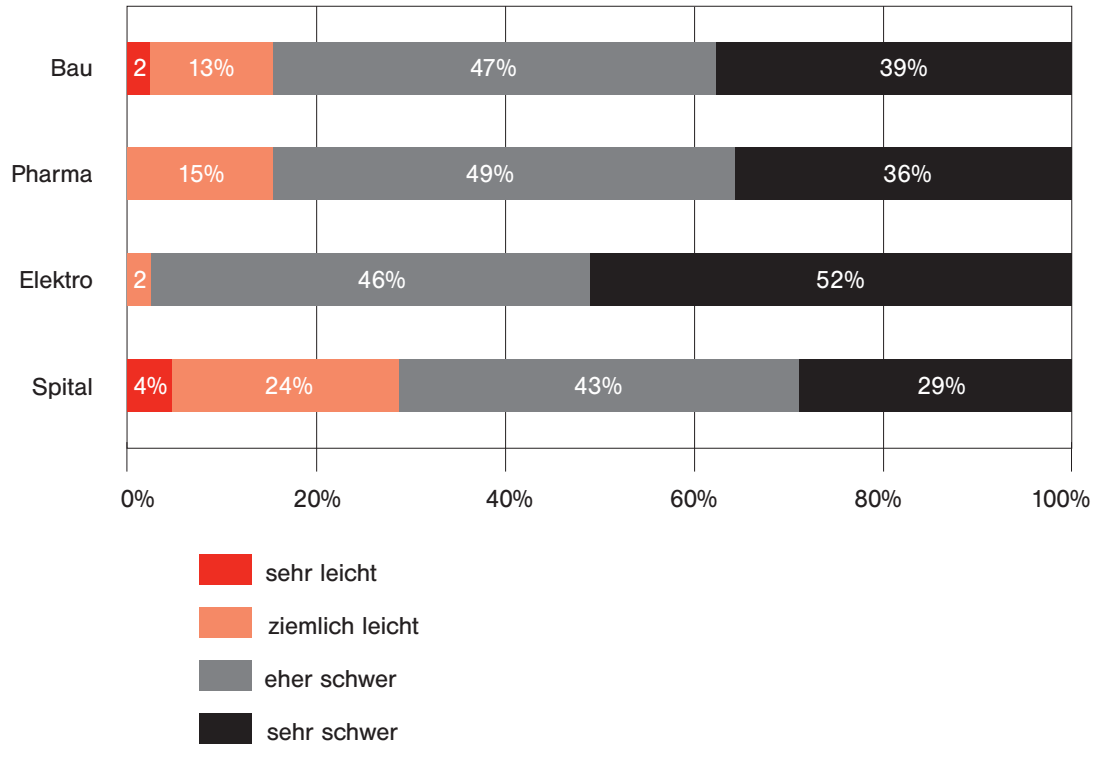


Obwohl es sich bei dem Gesundheitssektor um eine Wachstumsbranche handelt, meinen relativ viele, nämlich 45%, dass das Risiko arbeitslos zu werden in den letzten Jahren zugenommen habe. Auch bei den Angestellten des Gesundheitswesens ist die Arbeitsmarktsituation nicht rosig, immerhin aber besser als anderswo: 28% glauben, dass sie leicht eine neue Stelle finden würden.

Arbeitsplatzrisiko



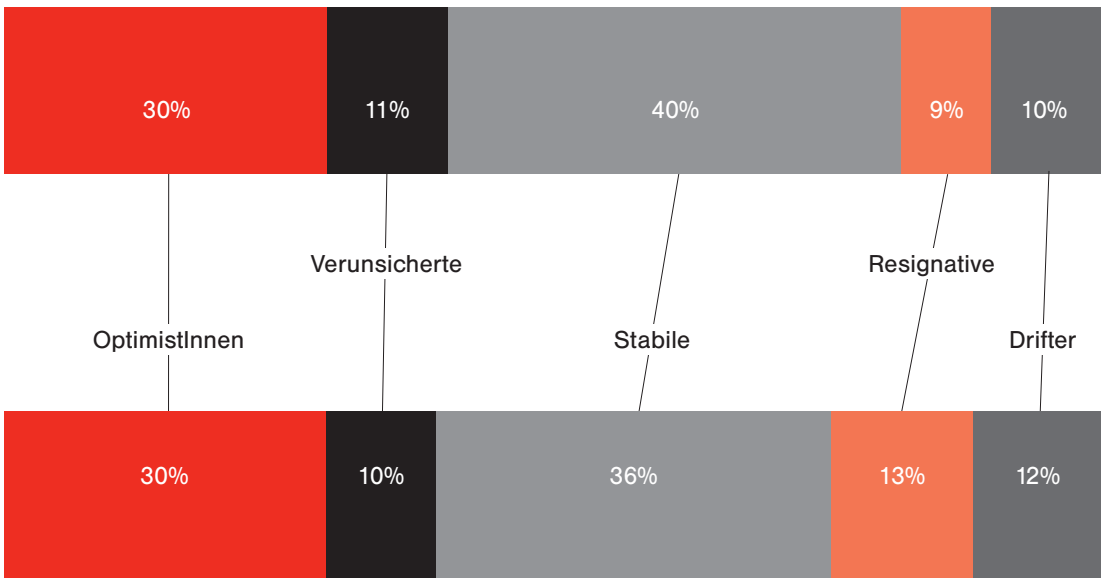
Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust



Ein typologischer Vergleich zeigt, dass – ähnlich wie bei den Angestellten der anderen Branchen – die meisten Beschäftigten dem stabilen (36%) oder optimistischen (30%) Segment zuzuordnen sind.

Auffallend sind jedoch die 13% „Resignativen“. Es gibt unter den Angestellten des Gesundheitswesens also doch eine erhebliche Anzahl, die, wohl aufgrund der hohen Belastungen, recht skeptisch in die Zukunft blicken.

Typologie Angestellte



Typologie Gesundheitswesen

4.4.4. Angestellte in der Elektro- & Elektronikindustrie

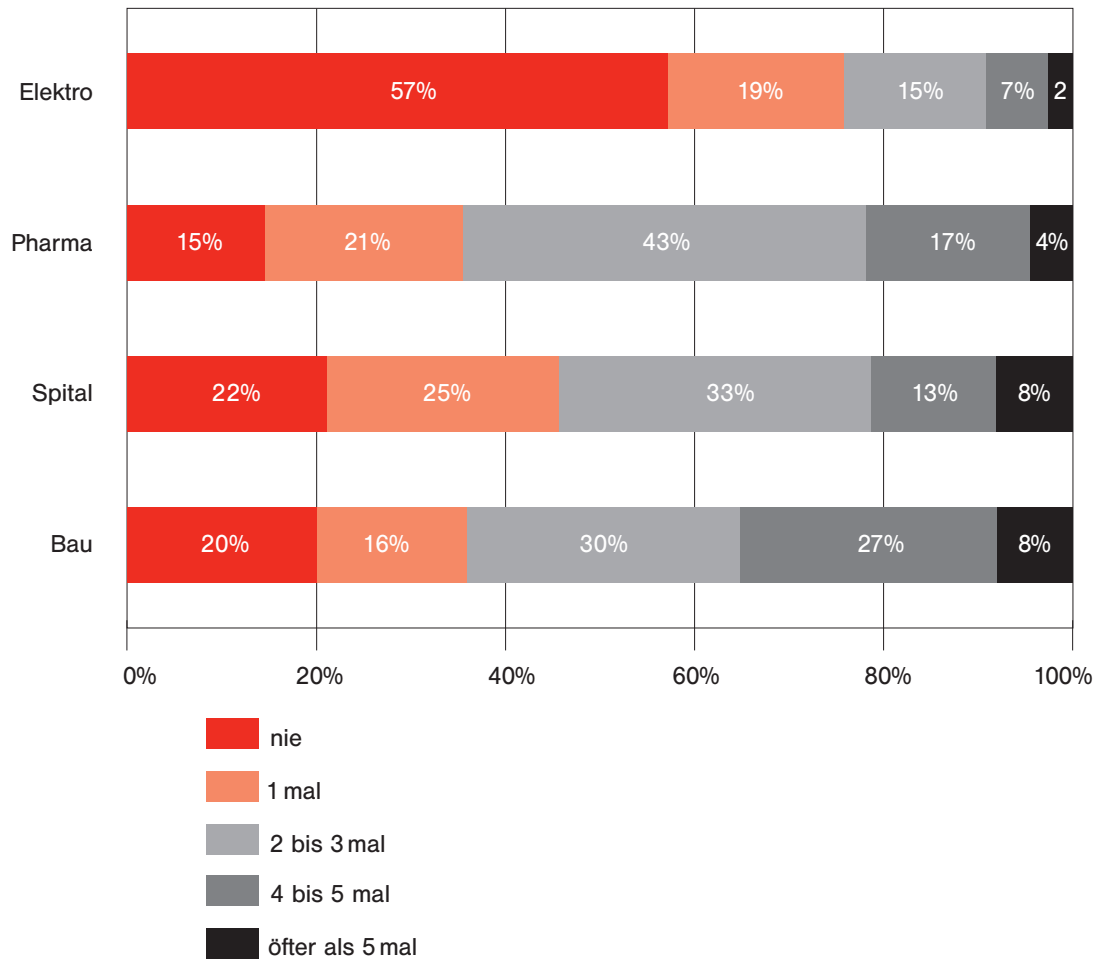
Insgesamt wurden 97 Angestellte befragt, 12% einfache, 82% qualifizierte und 6% leitende. 20% waren Frauen, die häufiger als Männer einfache (35%) und seltener qualifizierte (60%) Tätigkeiten verrichteten .

Befund

Die Ergebnisse zeigen das Dilemma eines „alten" Groß-Konzerns in einem dynamisch-innovativen Umfeld: Die Mehrzahl der Beschäftigten hat ihr gesamtes Berufsleben in dem Unternehmen zugebracht, eine Stabilität, die durch die positiven Rahmenbedingungen (Einkommen, Sozialleistungen...) sicherlich begünstigt wurde. Durch die kurzen Innovationszyklen in dieser Branche werden aber Wissen und Erfahrung sehr rasch entwertet, wodurch es zu einer Marginalisierung Älterer kommt: In keinem anderen Betrieb fühlen sich ältere Angestellte so diskriminiert und blickten so wenige optimistisch in die Zukunft.

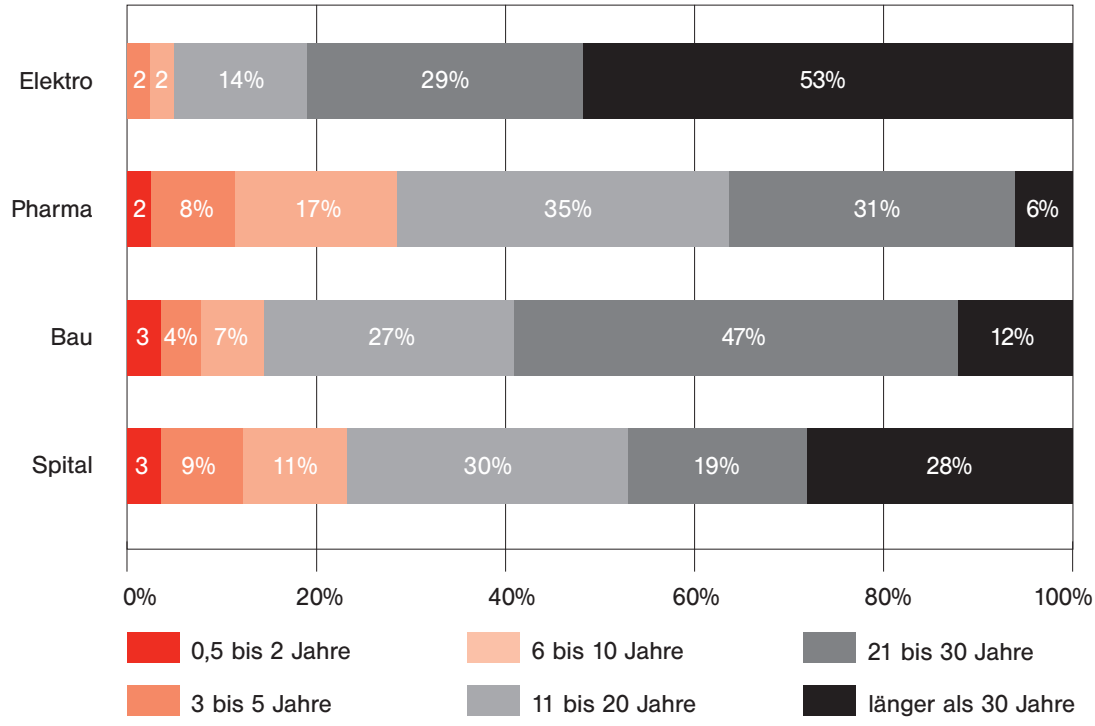
Die Laufbahnen der Befragten in der Elektroindustrie sind durch ein hohes Ausmaß an Stabilität gekennzeichnet. 57% hatten im Laufe ihres Berufslebens nie den Betrieb gewechselt, 53% sind schon länger als 30 Jahre dort beschäftigt.

Anzahl der Betriebswechsel



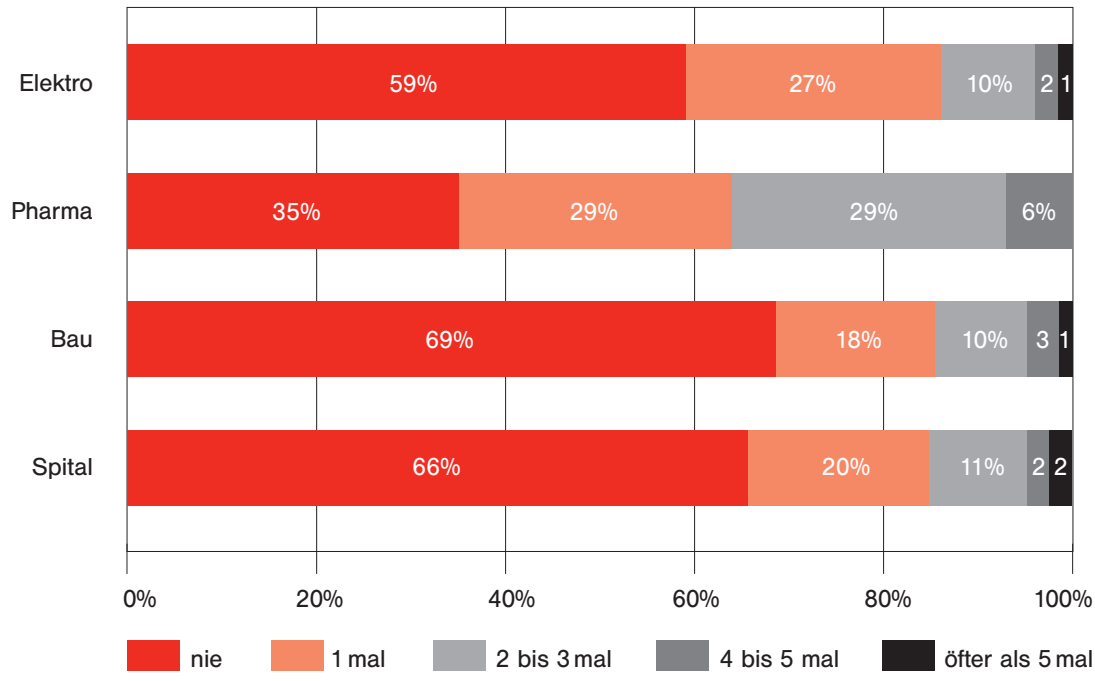
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Beschäftigungsdauer



Trotz dieser Stabilität haben immerhin 41% den Beruf gewechselt, was den Schluss nahe legt, dass es auch innerhalb des Betriebes zu beruflichen Veränderungen kommt.

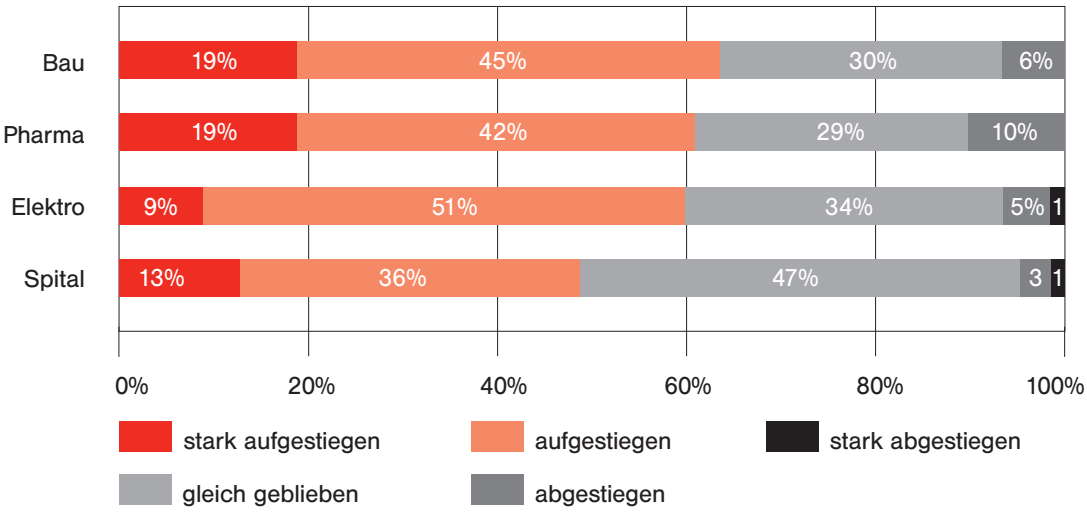
Anzahl der Berufswechsel



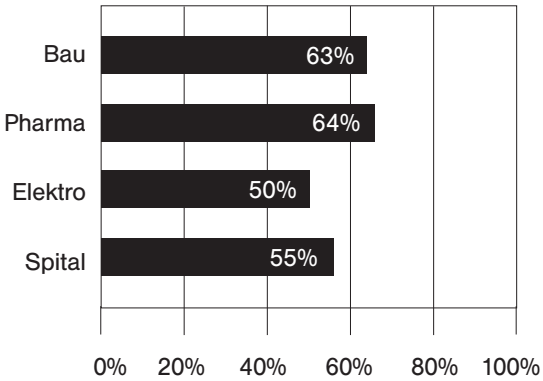
60% sind im Laufe ihres Berufslebens aufgestiegen, durchaus vergleichbar den Karrieren von Angestellten in anderen Branchen, allerdings mit einer Besonderheit: „starke“ Aufstiege sind selten. Das Fortkommen der Angestellten der Elektroindustrie dürfte vielfach dem Senioritätsprinzip gehorchen. Vielleicht sind auch deswegen relativ wenige mit den Aufstiegsmöglichkeiten (50%) und den Entwicklungsmöglichkeiten (48%) zufrieden.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

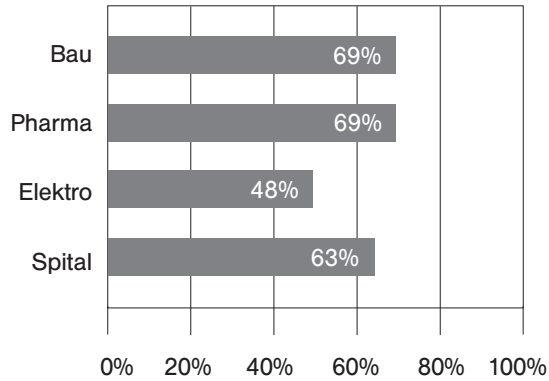
Einschätzung der beruflichen Position



Zufriedenheit mit Aufstiegs-möglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

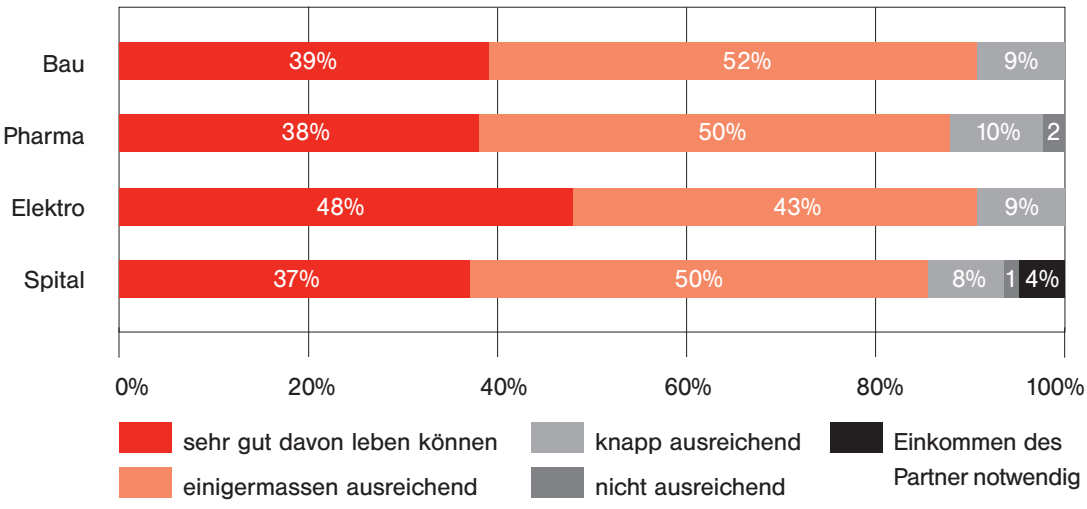


Zufriedenheit mit Entwicklungs-möglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Trotzdem ist die Einkommenssituation für die allermeisten höchst erfreulich: 48% können sehr gut davon leben, immerhin 43% einigermaßen ausreichend.

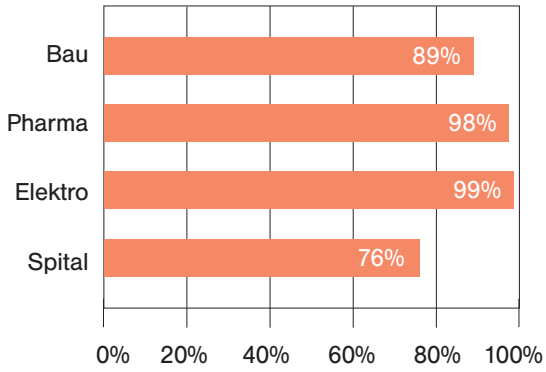
Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



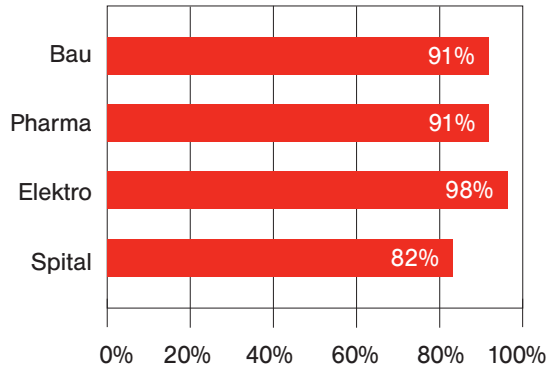
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Vervollständigt wird dieses positive Bild noch durch die ausgezeichneten Werte für die betrieblichen Sozialleistungen – 99% (!) sind damit zufrieden – und der hohen Zustimmungsquote zur Arbeitszeitregelung (98%).

Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

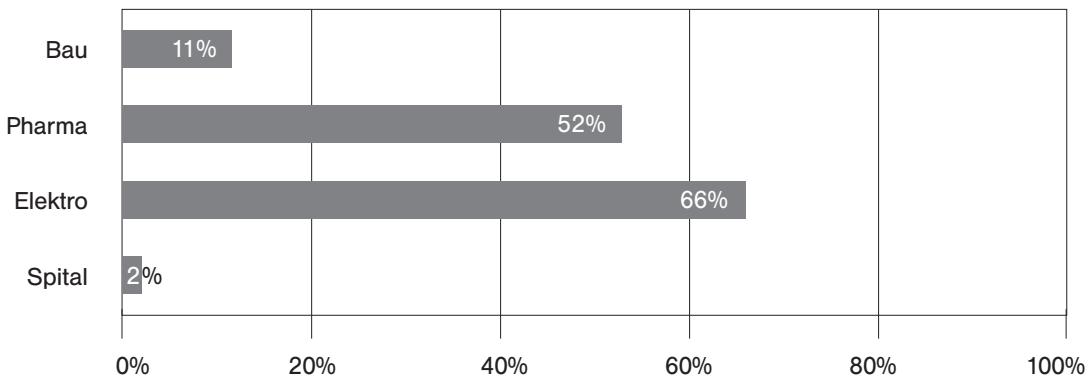


Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

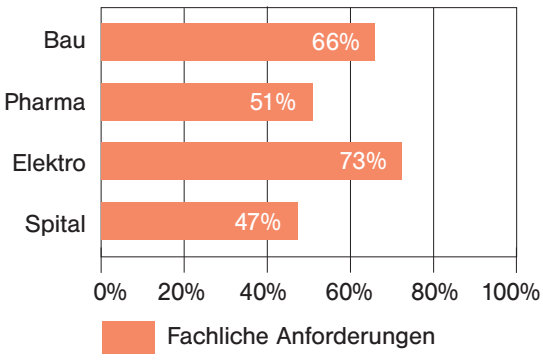


Bei der Belastungssituation sticht besonders die Bildschirmarbeit heraus – 66% fühlen sich dadurch belastet – und dass in den letzten Jahren die fachlichen Anforderungen (73%) und die Notwendigkeit zur Weiterbildung (63%) zugenommen haben, was selbstverständlich auch mit den kurzen Innovationszyklen in der Branche zusammen hängt, die Wissen rasch veraltern lassen.

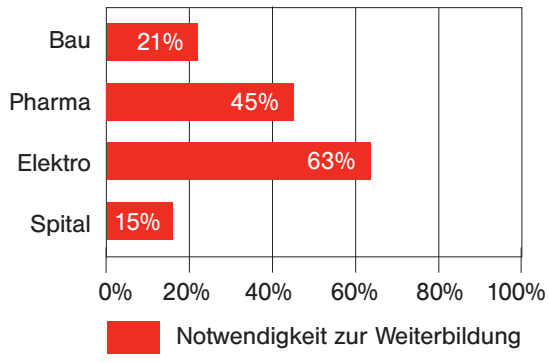
Arbeitsbelastungen – Bildschirmarbeit
sehr belastet / ziemlich belastet



Veränderung der Arbeitsbelastungen
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen

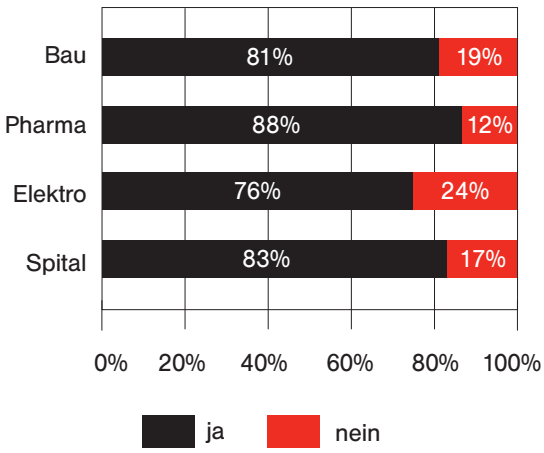


Veränderung der Arbeitsbelastungen
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen

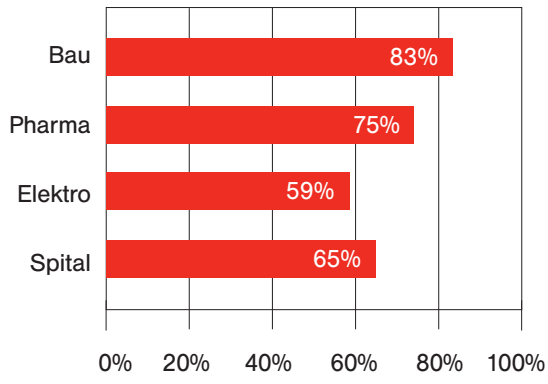


Trotz dieser Veränderungsdynamik haben nur 76% der Befragten in den letzten fünf Jahren an Weiterbildungmaßnahmen teilgenommen, was auch erklärt, warum die betriebliche Weiterbildung nur für 59% zufrieden stellend ist – ein verglichen mit anderen Branchen niedriger Wert.

Weiterbildung in den letzten fünf Jahren

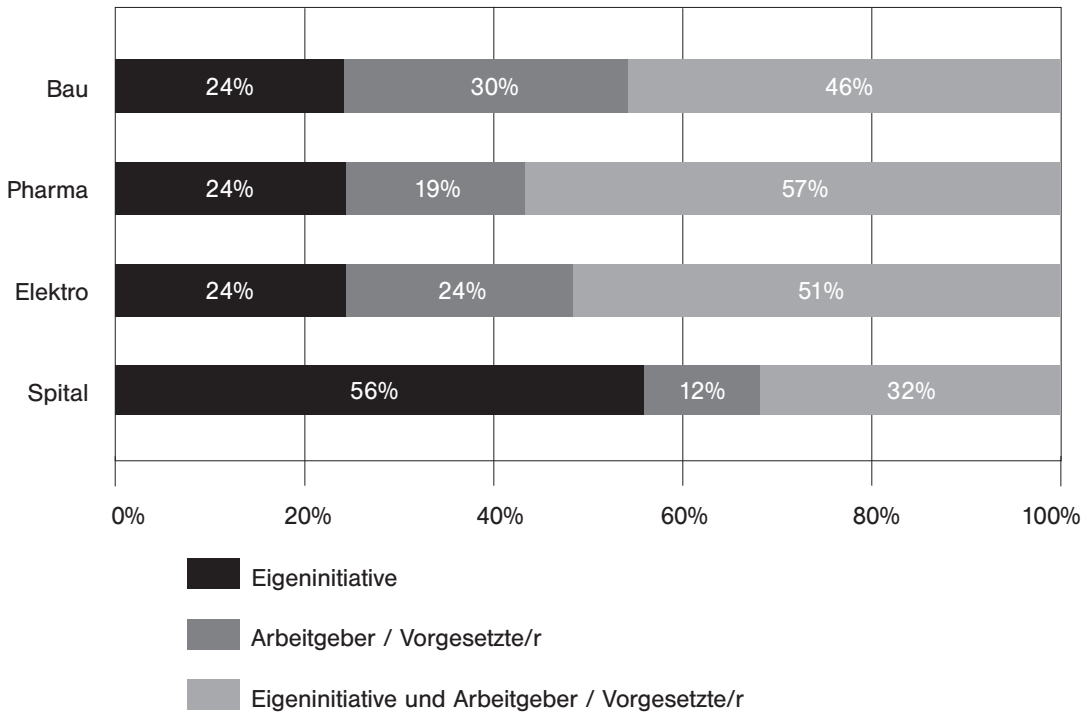


Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



Wenn Weiterbildungsveranstaltungen besucht werden, so wird die Initiative meist gemeinsam mit dem Arbeitgeber gesetzt (51%), was in der mehrstufigen Check-up-Philosophie des Unternehmens begründet ist: gemeinsamer Rückblick auf die Tätigkeit, gemeinsame Abschätzung von Stärke-Schwäche-Potentialen und gemeinsame Festlegung von Entwicklungsmaßnahmen.

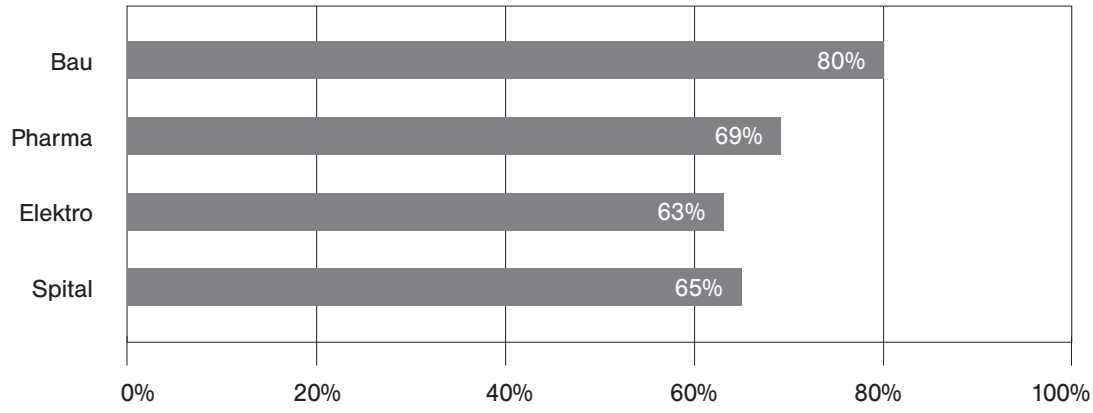
Initiative zur Weiterbildung



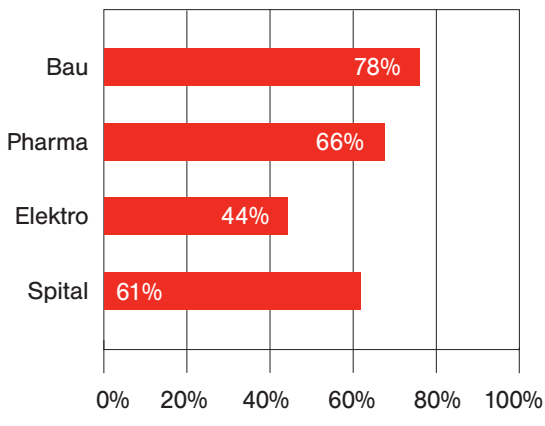
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Weniger positiv als bei Angestellten anderer Betriebe wird die Anerkennung der Arbeit erlebt, die 63% als zufrieden stellend empfinden. Und nur 44% vertreten die Auffassung, ihr Beitrag im Unternehmen als älterer Arbeitnehmer würde geschätzt. 39% meinen, der Betrieb traue älteren ArbeitnehmerInnen nicht zu, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

Anerkennung der Arbeit
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

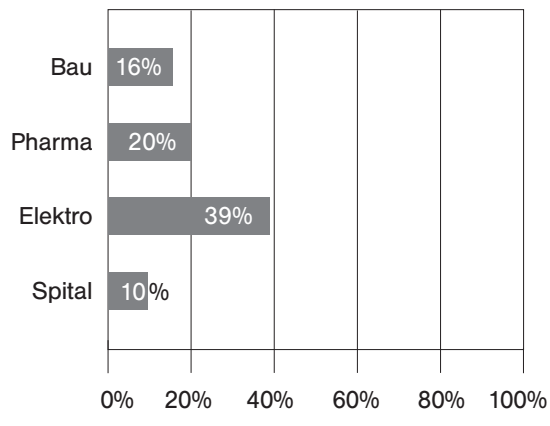


Zutrauen in Ältere
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



Mein Beitrag im Unternehmen als älterer AN wird sehr geschätzt.
(trifft voll zu / trifft eher zu)

Mangelndes Zutrauen in Ältere
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



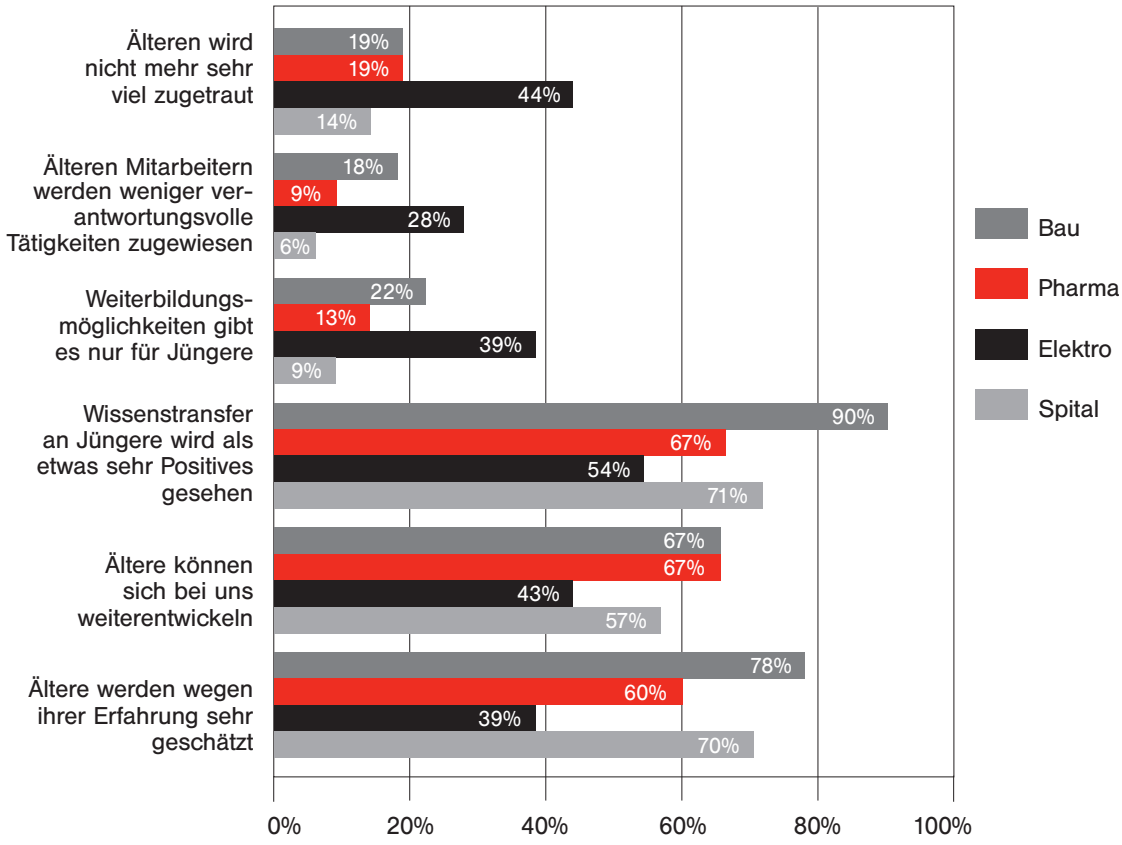
Betrieb traut älteren AN nicht zu, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.
(trifft voll zu / trifft eher zu)

Die Diskriminierung Älterer zieht sich auch durch verschiedenen andere Dimensionen:

- 44% sind der Auffassung, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut wird.
- Von 28% wird die Zuweisung Älterer auf weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten thematisiert.
- 39% sehen Junge bei Weiterbildungsmöglichkeiten bevorzugt.
- Nur 54% bejahen die Frage, ob die Weitergabe von Wissen und Erfahrung von Älteren an Jüngere in dem Betrieb als etwas sehr Positives gesehen werde.
- Nur 43% sehen Möglichkeiten, sich innerbetrieblich weiterzuentwickeln.
- Nur 39% meinen, dass ältere Mitarbeiter wegen ihrer Erfahrung sehr geschätzt würden.

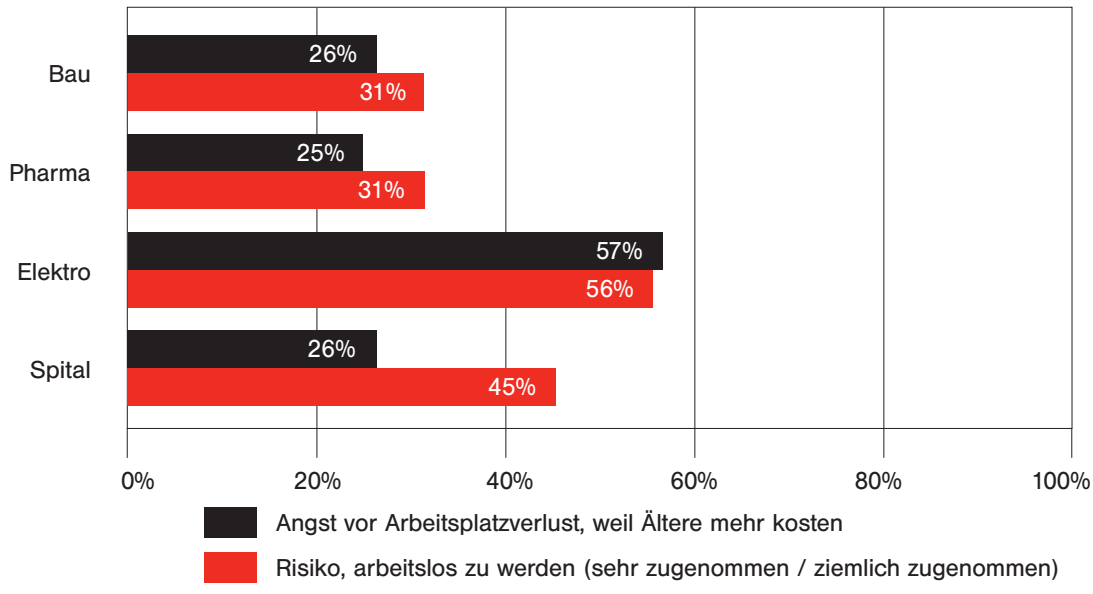
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Altersdiskriminierung – trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



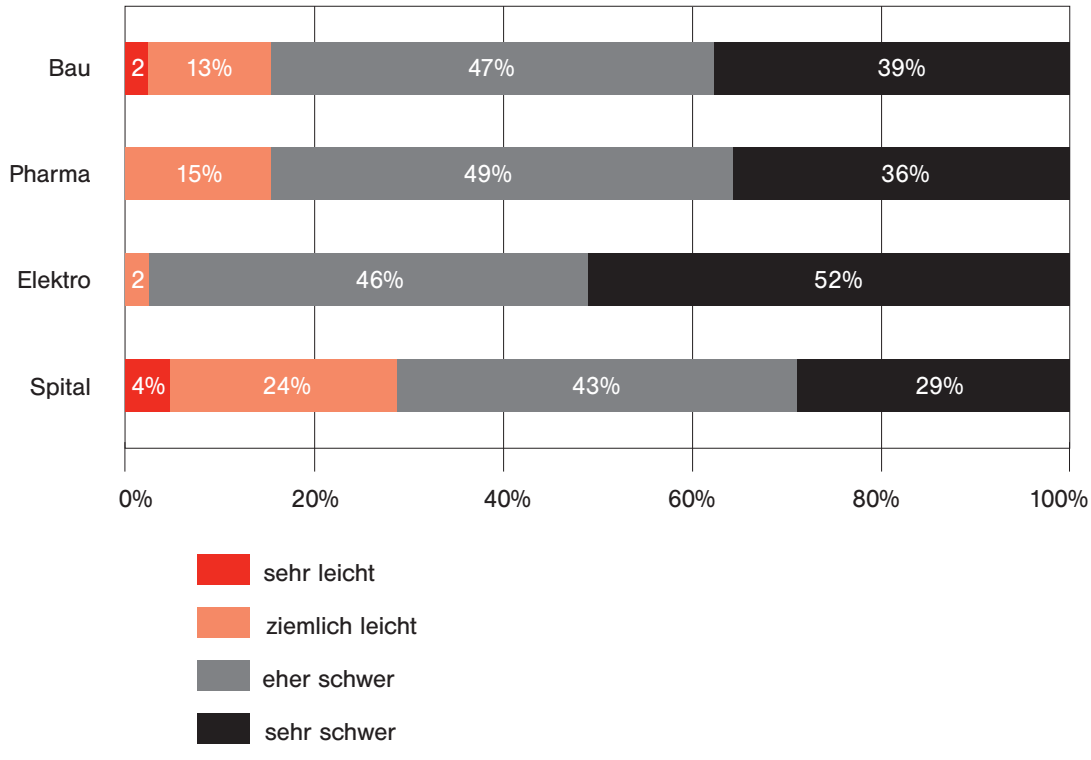
Die geringe Wertschätzung ist wohl symptomatisch für die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in der Elektro-/Elektronikbranche. Seit weit mehr als einem Jahrzehnt muss miterlebt werden, wie Wissen immer rascher veraltet, das Preis/Leistungspendel zu Gunsten der Jüngeren ausschlägt und es in dem Unternehmen auch zu massiven Personalabbaumaßnahmen kommt. Konsequenz: 56% sehen eine Zunahme des Risikos, arbeitslos zu werden, 57% haben Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, weil Ältere mehr kosten, 52% glauben, es wäre sehr schwer, eine neue Stelle zu finden, und 46% halten es für eher schwer.

Arbeitsmarktperspektive



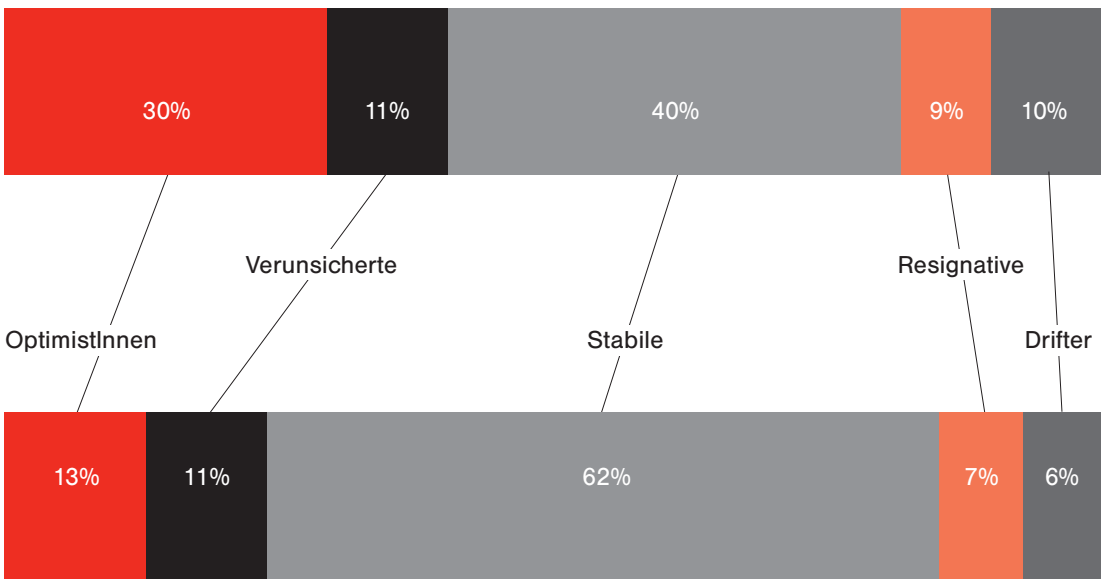
Sozialpolitik in Diskussion, Band 1/2006: Seiten 12–70

Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



Der typologische Vergleich fördert zu Tage, dass das Segment der „Stabilen“ in diesem Betrieb besonders stark ausgeprägt ist (62%!), wohl eine Folge der langen Beschäftigungsdauer und der positiven sozialen Rahmenbedingungen (Sozialleistungen...). Allerdings gibt es nirgendwo so wenige Optimisten wie in der Elektro-/Elektronikindustrie.

Typologie Angestellte



Typologie Elektro-/Elektronikindustrie