

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:

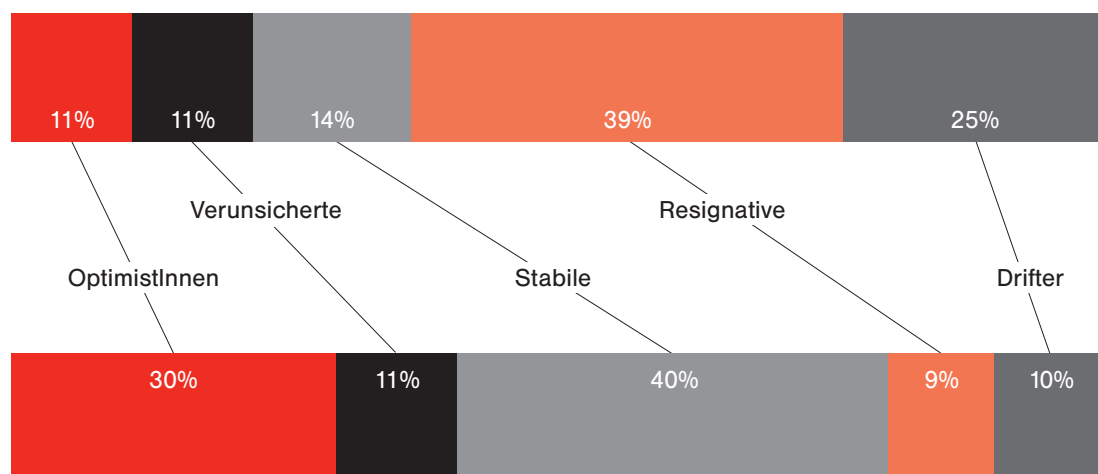
- **Reaktive Dynamik:** Damit werden jene individuellen Problemstellungen erfasst, die sich aus der Auflösung klar strukturierter „institutionalisierter“ Berufskarrieren ergeben.
- **Traditionelle Arbeiter:** Bezeichnend sind die hohe Mobilität am Beginn der Berufslaufbahn und die Arbeitsmarktprobleme 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.

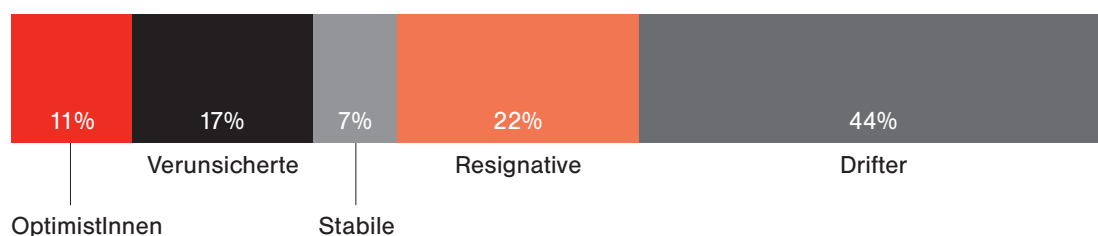
Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick, wie diese fünf Typen im Beschäftigungssegment der Arbeiter, der Angestellten und der „Handelsangestellten“ (inkludiert auch 17% Arbeiter in dem untersuchten Unternehmen) vertreten sind.

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

- die Ergebnisse der im Handel Beschäftigten (Arbeiter und Angestellte) zu den *Gesamtstichproben* (Arbeiter und Angestellte) in den fünf anderen Betrieben in Beziehung gesetzt;
- die drei Arbeiterpopulationen (Gesundheitswesen, Bauarbeiter, Autoindustrie) nur untereinander verglichen
- 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.