

4.3. ARBEITER

4.3.1. Bauarbeiter

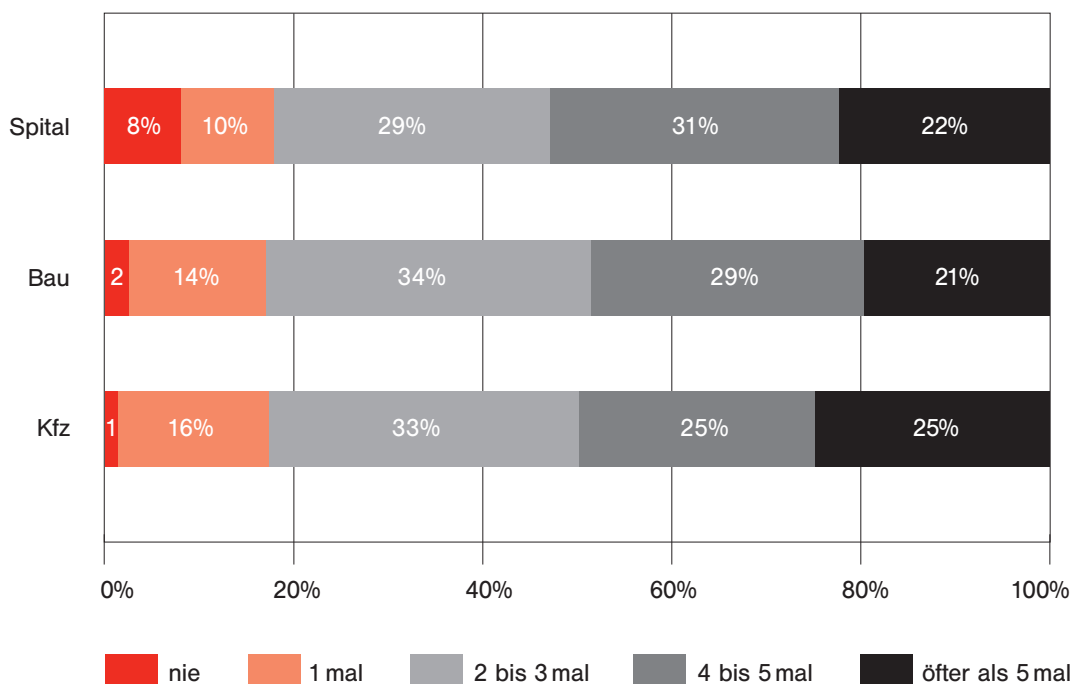
Die Stichprobe umfasste 58 Arbeiter, ausschließlich Männer. 83% waren als Facharbeiter tätig.

Befund

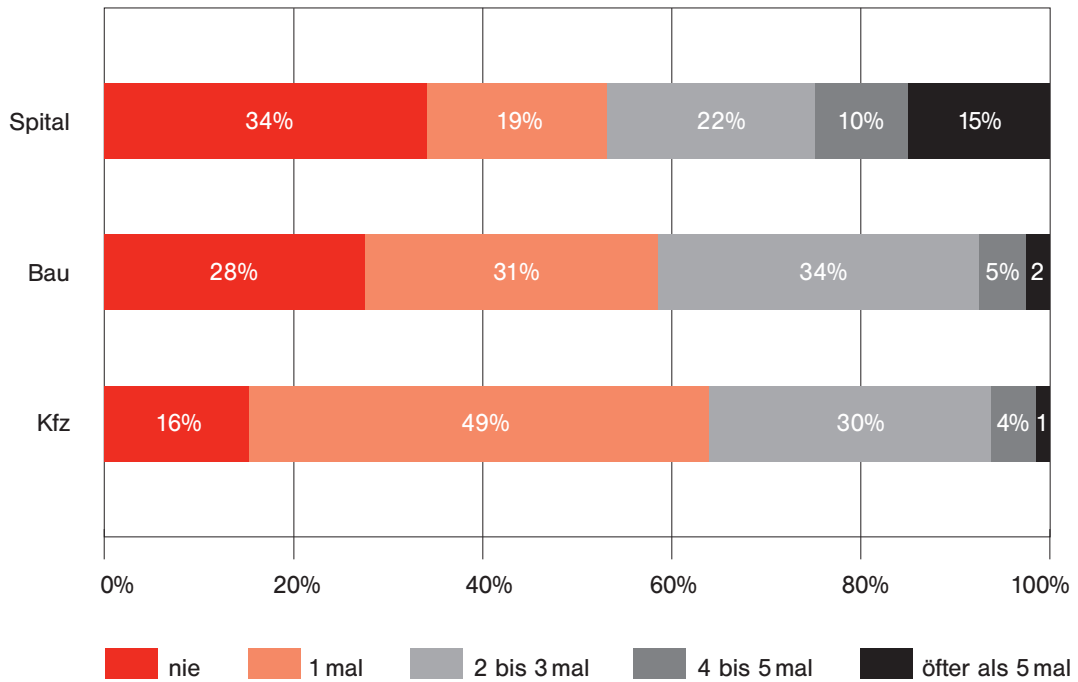
Bauarbeiter empfinden ihre Tätigkeit als abwechslungsreich, auch spielt bei ihnen die Erfahrung eine größere Rolle als in anderen Branchen. Vergleichsweise befriedigend ist weiters die Einkommenssituation. Höchst problematisch sind allerdings die Arbeitsbelastungen, die in den letzten Jahren auch noch 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

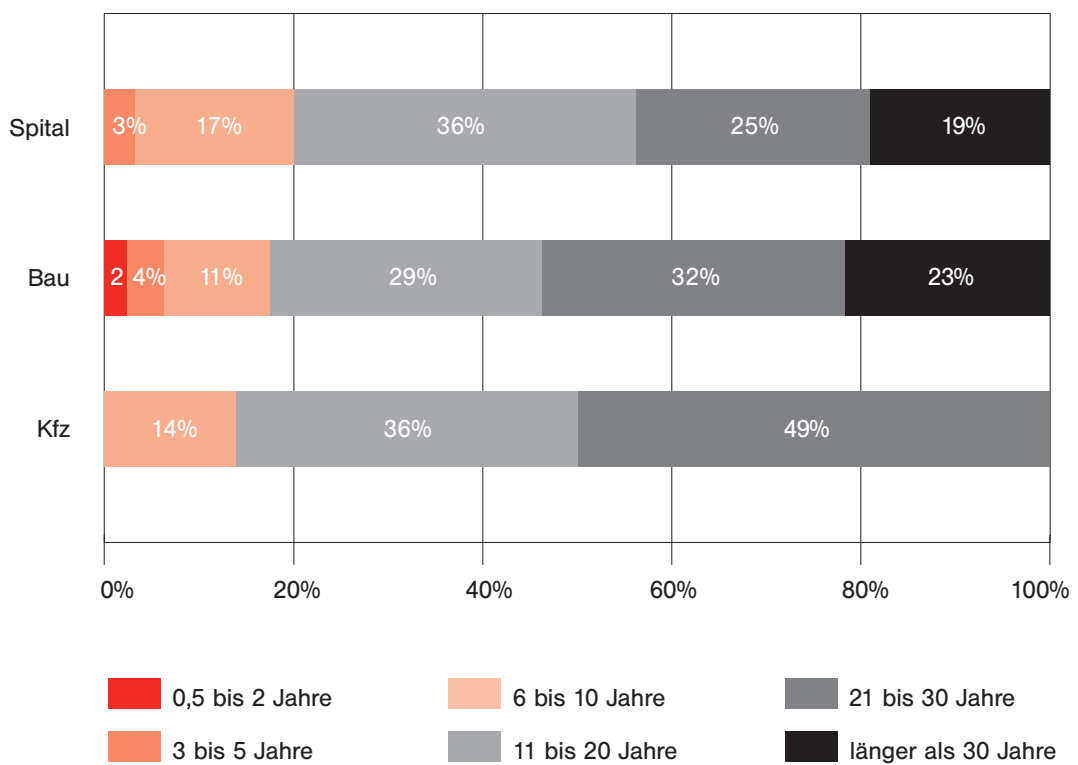


Anzahl der Berufswechsel



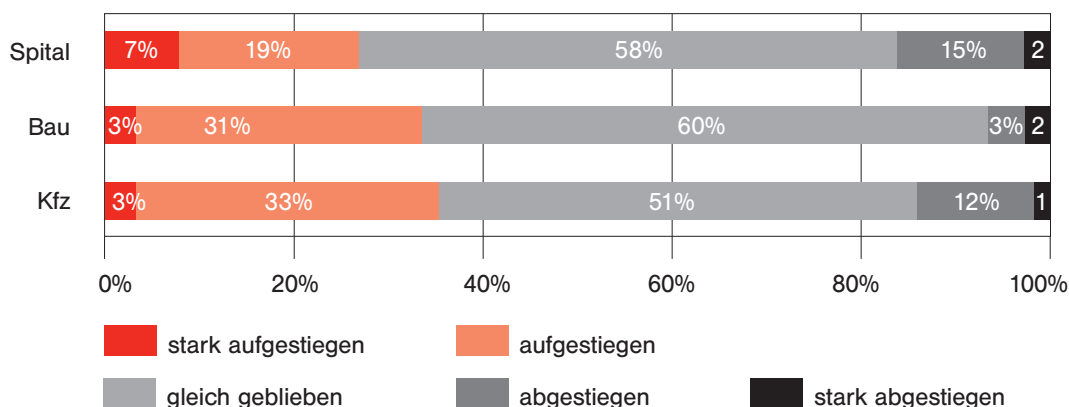
Auffallend ist allerdings, dass 55% länger als 20 Jahre bei der Firma beschäftigt waren. Mehr als für andere Branchen dürfte also gelten, dass man „am Bau“ rechtzeitig wo unterkommen muss, wo man auch alt werden kann.

Beschäftigungsdauer nach Branche

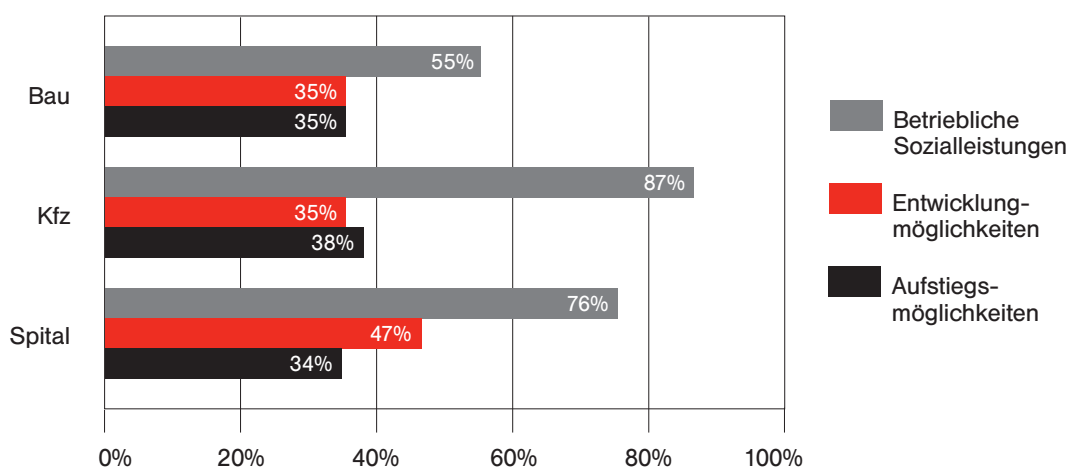


Verglichen mit anderen Branchen sind die Aufstiegsmöglichkeiten trotz des hohen Facharbeiteranteils durchschnittlich. 34% verzeichneten einen Aufstieg, für die meisten (60%) gab es weder einen Auf- noch einen Abstieg. Das dürfte auch erklären, warum nur jeweils 35% mit a) den Aufstiegs- und b) den Entwicklungsmöglichkeiten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

Einschätzung der beruflichen Position

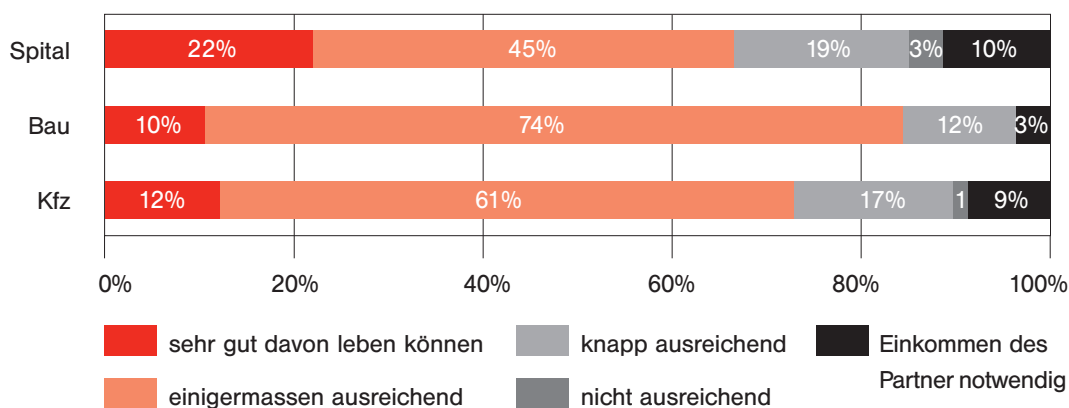


Arbeitszufriedenheit (sehr zufrieden/ziemlich zufrieden)

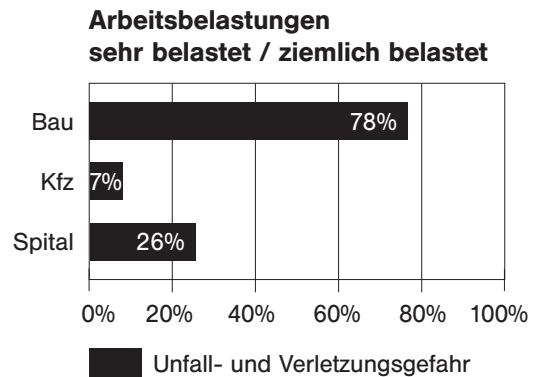
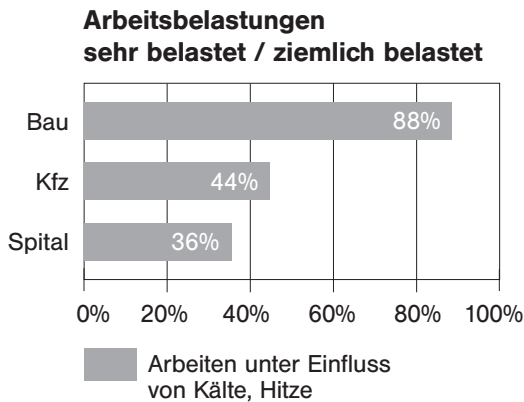
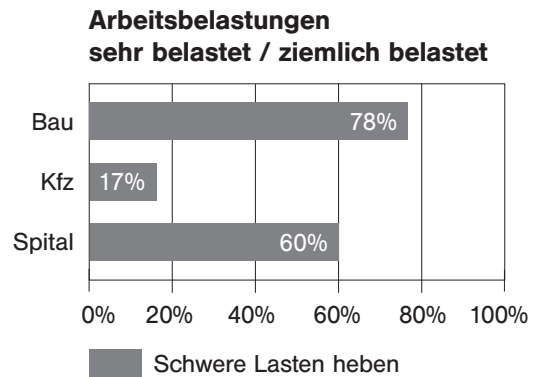
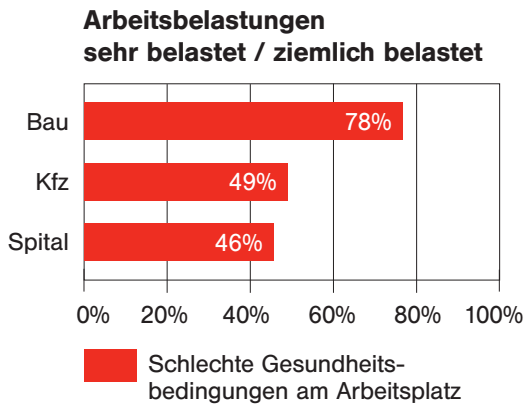


Wie aus der Tabelle ebenfalls hervorgeht, halten weit weniger Befragte als in anderen Branchen die betrieblichen Sozialleistungen für zufrieden stellend (55%). Dafür ist die Einkommenssituation besser: 84% können zumindest einigermaßen ausreichend von ihrem Verdienst leben.

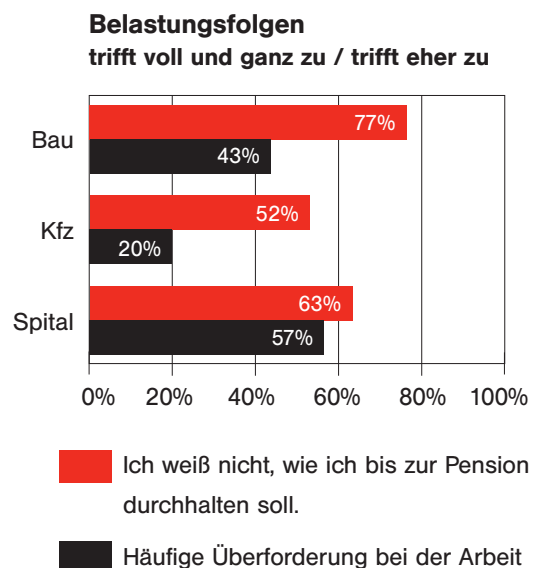
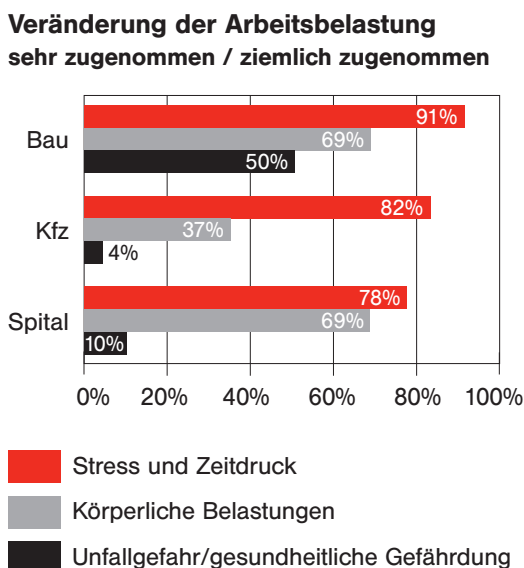
Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



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.

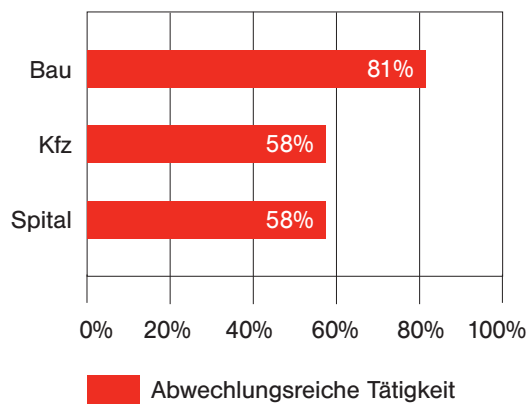


Die hohen Arbeitsbelastungen sind auch ein Resultat der Entwicklung der letzten Jahre: 50% sehen nämlich einen Anstieg der Unfall- und Gesundheitsgefährdung, 69% eine Zunahme der körperlichen Belastungen und gar 91% (!) stehen heute mehr unter Stress und Zeitdruck als früher. Die Folge: 43% fühlen sich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

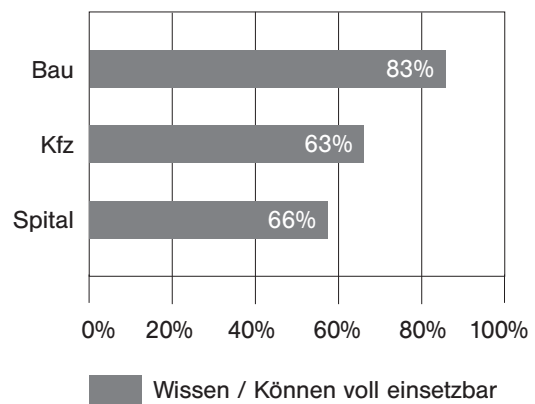


Es gibt auch positive Seiten der Arbeit „am Bau“: 81% schätzen die abwechslungsreiche Tätigkeit und 83% sind der Meinung, sie können ihr Wissen und Können voll einsetzen. Das mag mit dem sehr vielfältigen fachlichen Anforderungen in dieser Branche zusammenhängen, die sich zudem noch durch eine enge Zusammenarbeit 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.

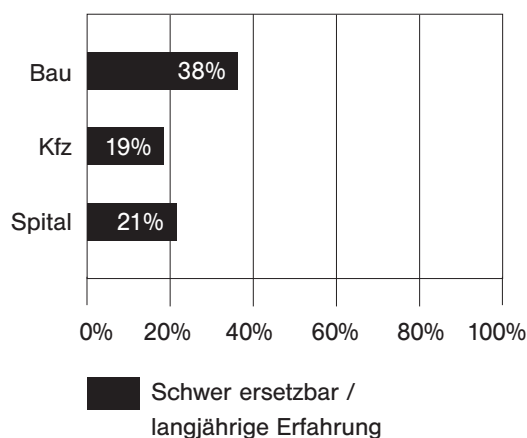
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



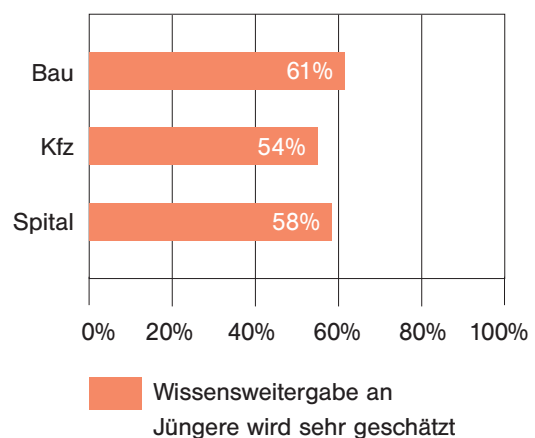
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



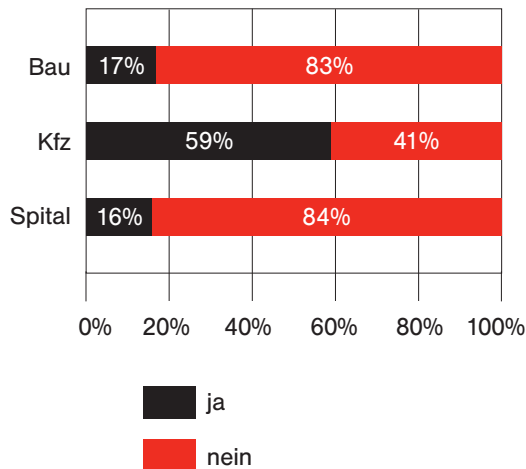
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



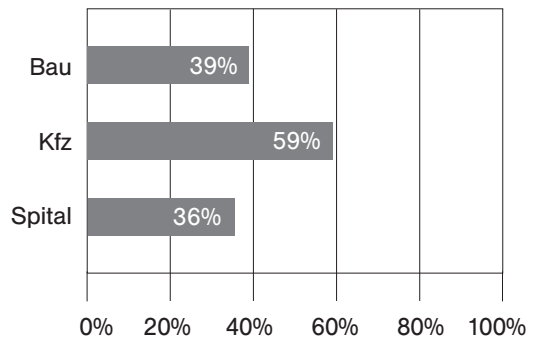
Die Besonderheiten der Baubranche sind allerdings ein Hemmschuh wenn es um Weiterbildung geht. Meist sind die Beschäftigten Pendler, die schon aus diesen Gründen beim Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen gehandicapt sind. Und in der Phase der Arbeitslosigkeit gibt es auch noch ein Zuständigkeitsproblem: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

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

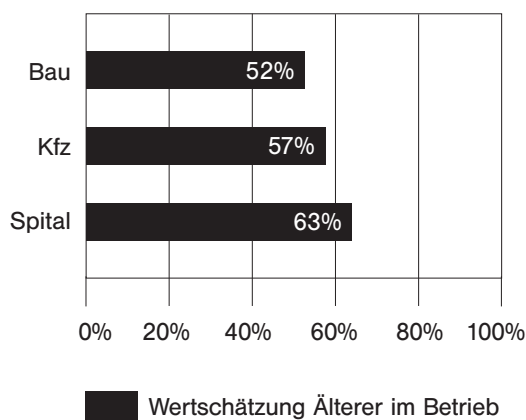


Zufriedenheit mit der Weiterbildung sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

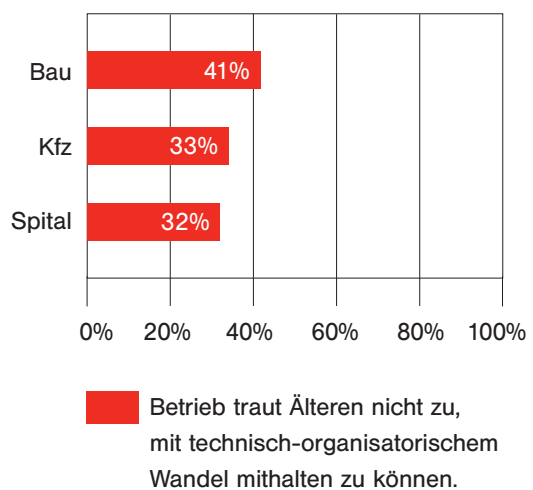


Obwohl, wie oben gezeigt, Erfahrung am Bau eine wichtige Rolle spielt, sind nur 52% mit der allgemeinen Wertschätzung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zufrieden. Das mag auch damit zusammen hängen, dass 41% glauben, Älteren würde seitens des Betriebes nicht zugetraut, mit den technischen und organisatorischen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

Wertschätzung sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

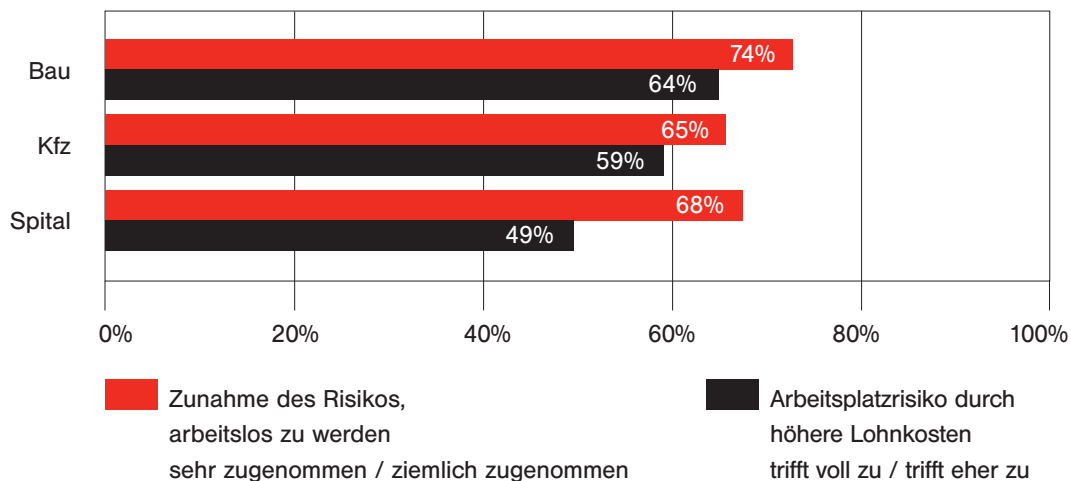


Ältere und technisch- organisatorischer Wandel trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

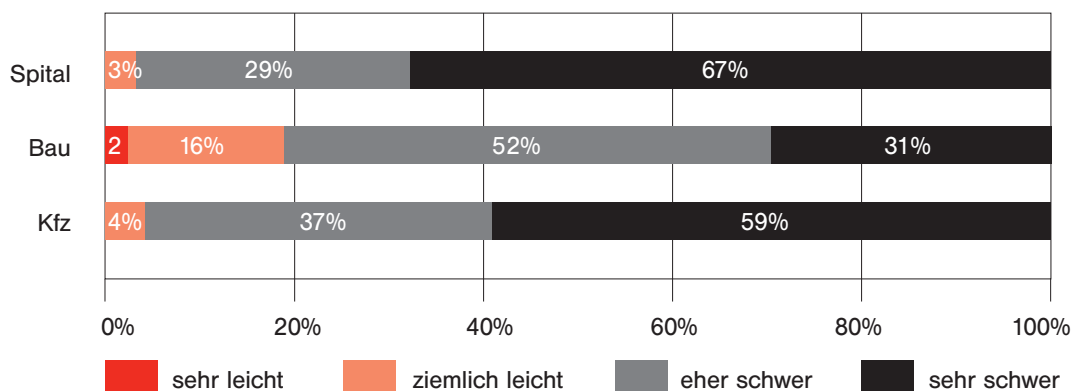


74% sehen in den letzten Jahren ein vermehrtes Risiko, arbeitslos zu werden. Vor allem aus Gründen der Lohnkosten: 64% haben Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, weil Ältere mehr kosten. 83% meinen, dass es eher oder sehr schwer wäre, wieder wo unterzukommen, eine zwar schlechte, aber immer noch günstigere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

Arbeitsplatzrisiko

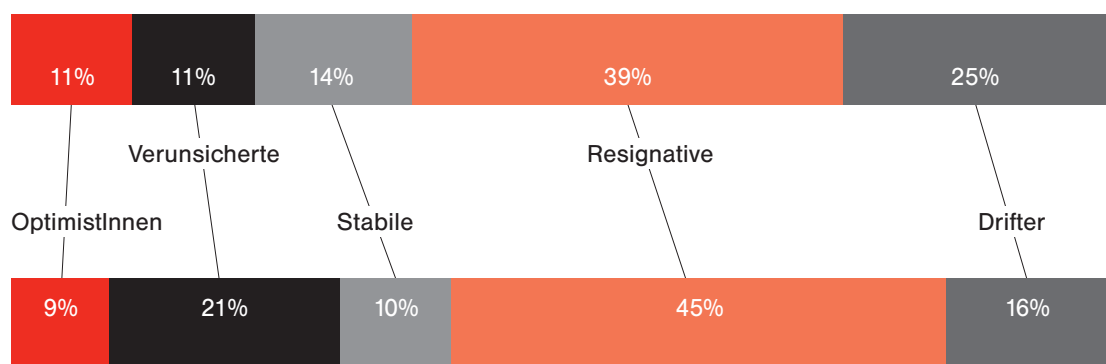


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



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

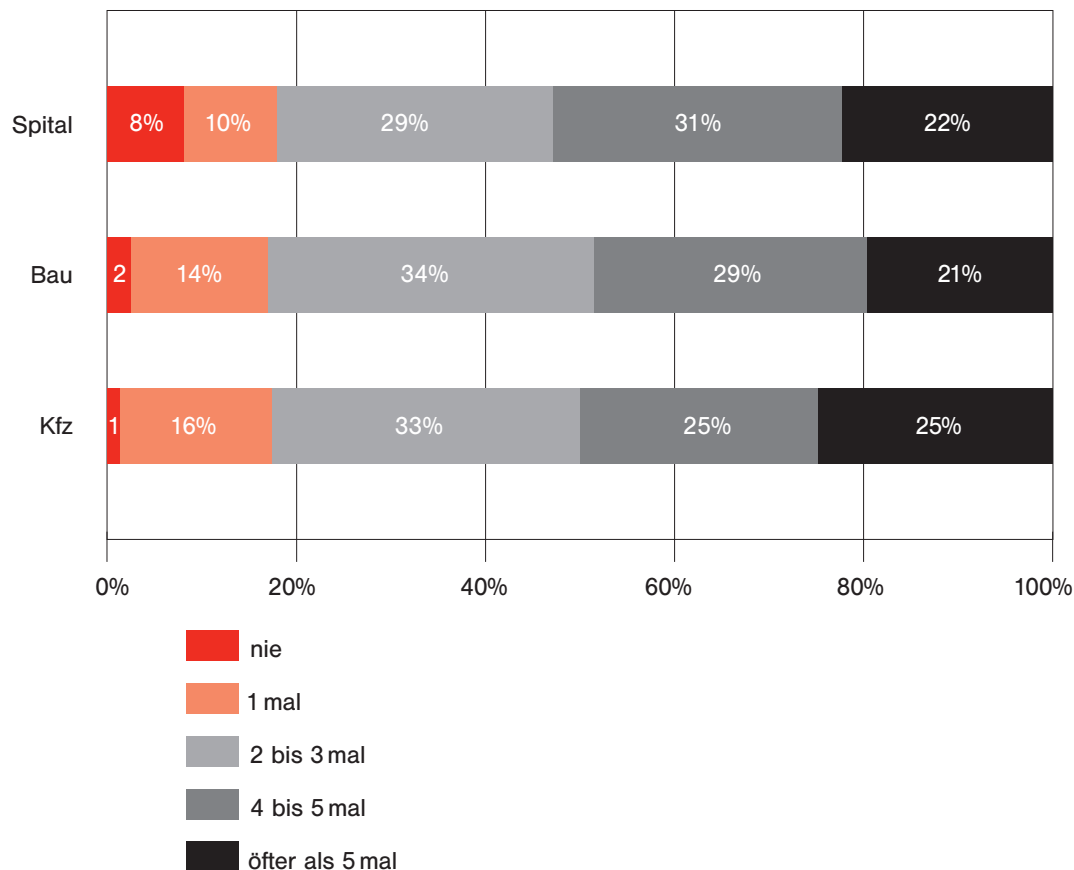
Befragt wurden 60 ArbeiterInnen eines Groß-Krankenhauses. In der überwiegenden Mehrzahl handelte es sich um Frauen in „einfachen Tätigkeiten“ (70%). 28% der ArbeiterInnen waren Männer, wobei bei ihnen das Verhältnis zwischen einfachen Tätigkeiten und Facharbeitertätigkeiten etwa ausgeglichen war.

Befund

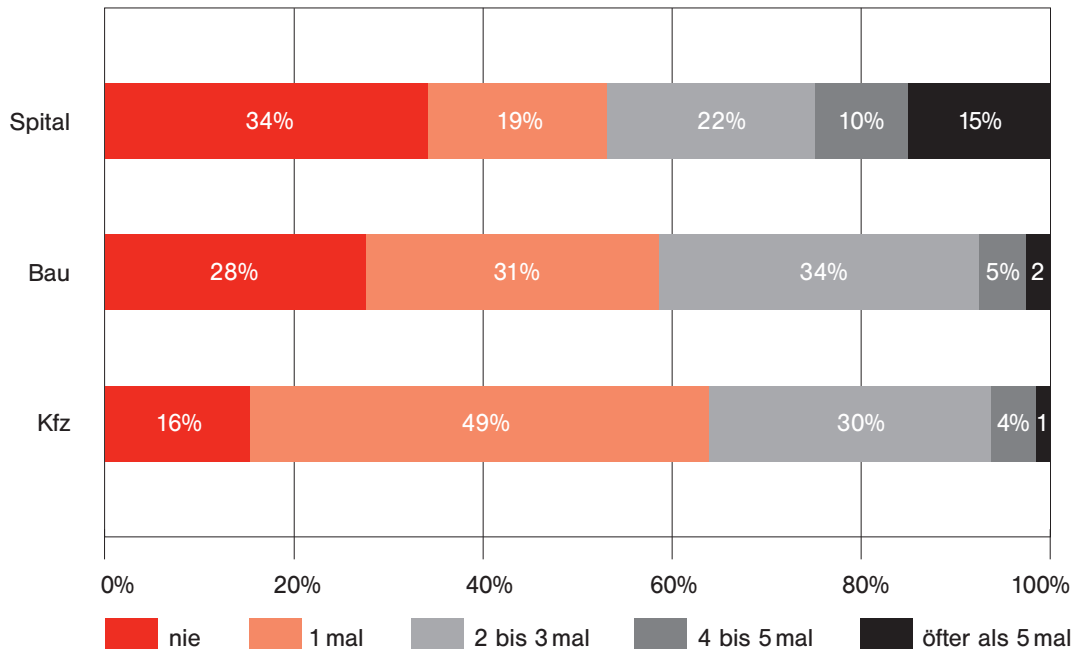
Ältere ArbeiterInnen im Gesundheitswesen sehen sich durchaus ernst genommen und geschätzt. Ihr Hauptproblem liegt in der Zunahme der (körperlichen) Belastungen in den letzten Jahren: So viele wie nirgendwo sonst fühlen sich bei der Arbeit häufig überfordert. Und in keiner anderen Branche sind die Arbeitsmarktchancen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

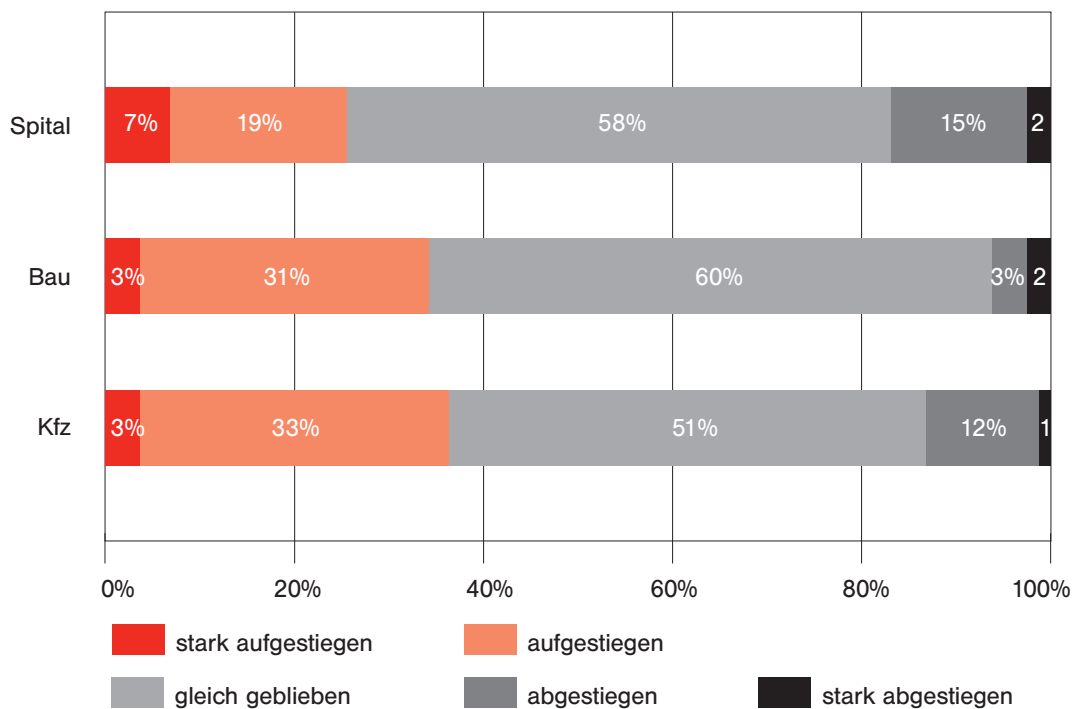


Anzahl der Berufswechsel

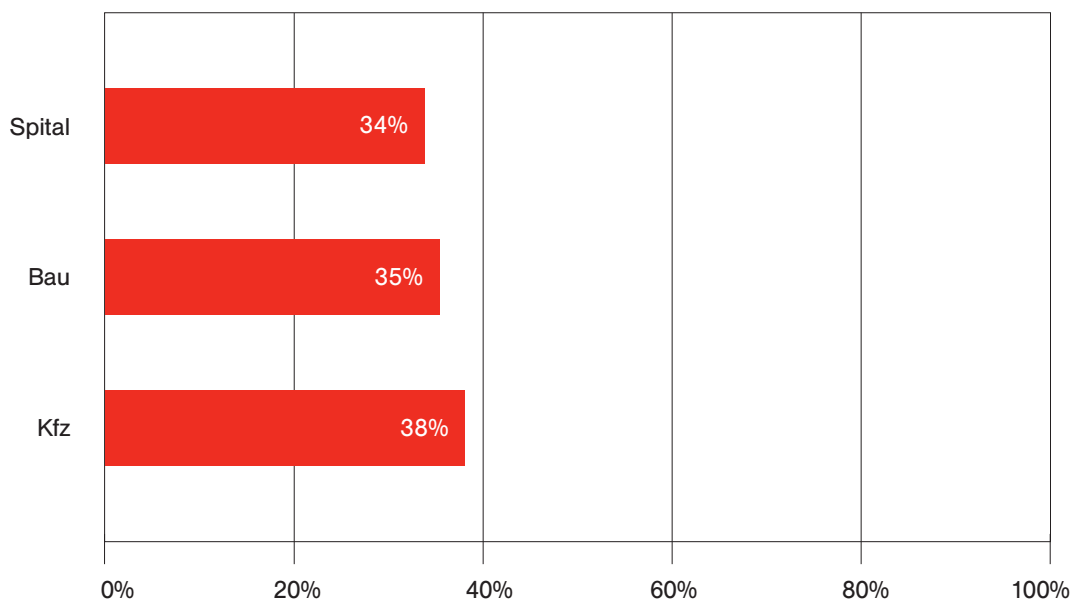


26% geben an, sie hätten im Laufe ihres Berufslebens einen Aufstieg zu verzeichnen gehabt. Verglichen mit den Arbeitern der anderen Betriebe ist das zwar der geringste Anteil, aber noch immer überraschend hoch, wenn man den hohen Anteil von Hilfstätigkeiten bedenkt. Möglicherweise werden selbst „kleine“ Verbesserungen, wie z.B. Kollektivvertrags-erhöhungen 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

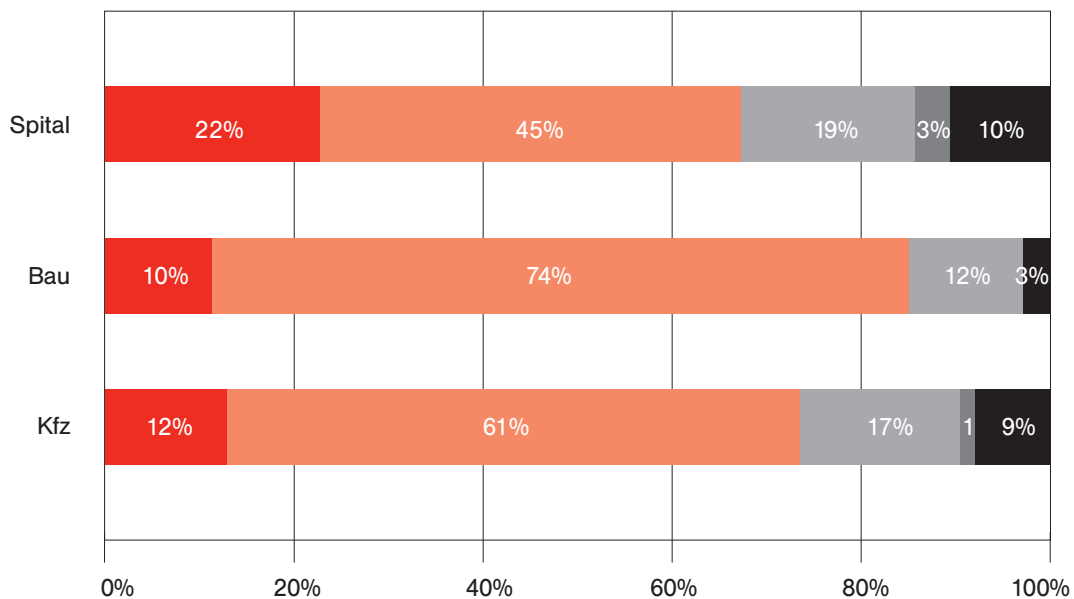


**Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden**



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

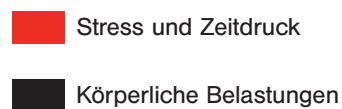
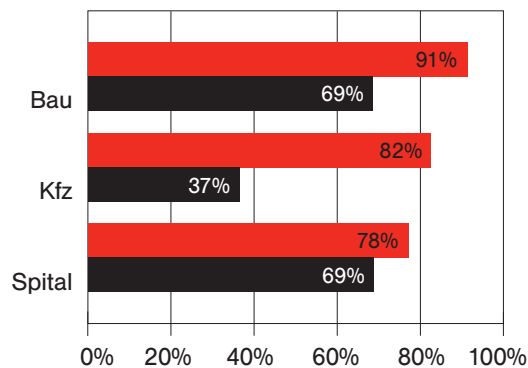


- sehr gut davon leben können
- einigermaßen ausreichend
- knapp ausreichend
- nicht ausreichend
- Einkommen des Partner notwendig

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.

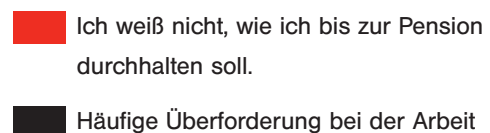
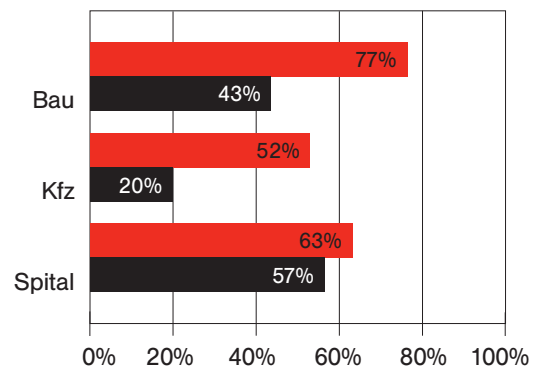
Veränderung der Arbeitsbelastung

sehr zugenommen / ziemlich zugenommen



Belastungsfolgen

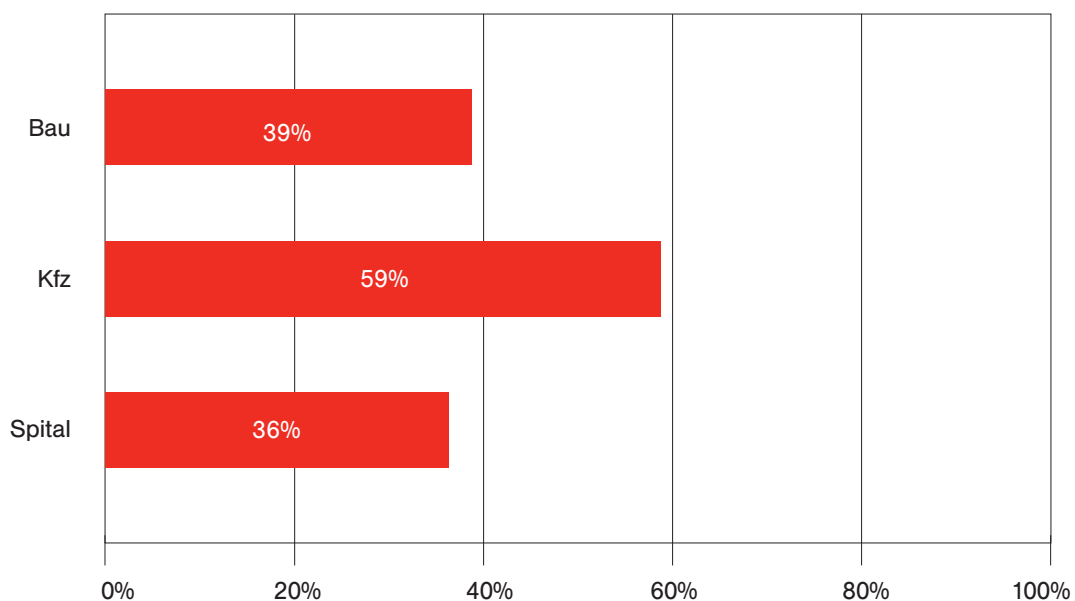
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



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.

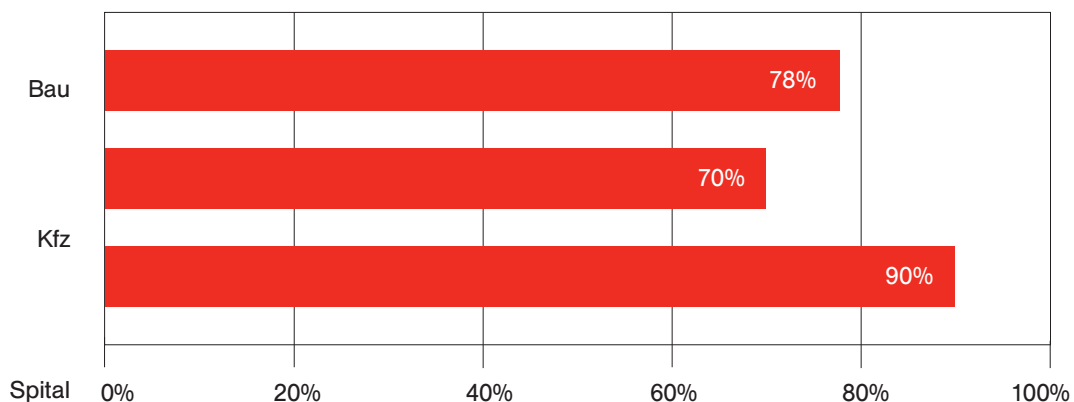
Zufriedenheit mit der Weiterbildung

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

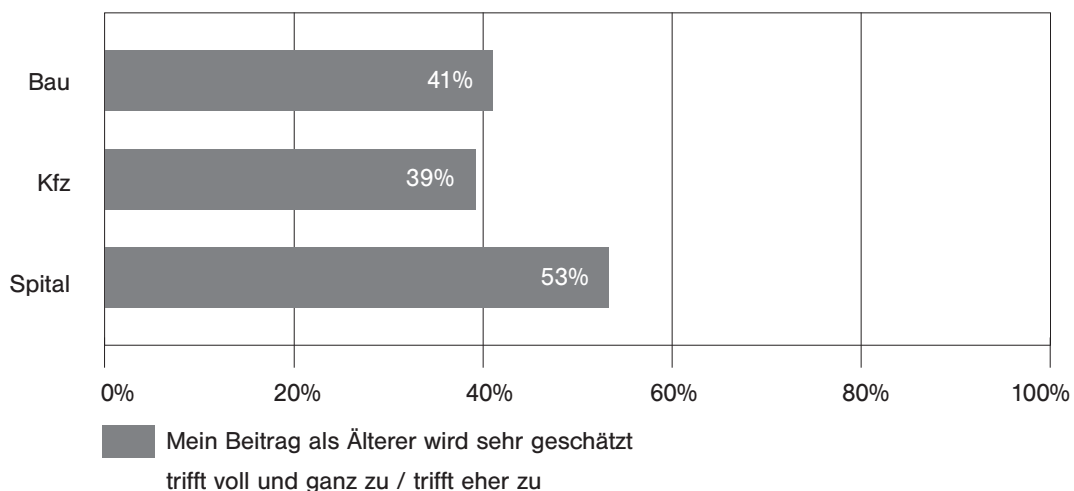


Als vorteilhaft können die Arbeitszeitregelungen gelten – 90% sind damit zufrieden – und die, verglichen mit anderen Branchen, weniger stark ausgeprägte Altersdiskriminierung: 53% fühlen sich als älterer Arbeitnehmer durch das Unternehmen sehr geschätzt und umgekehrt glauben nur 20%, dass Älteren nicht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

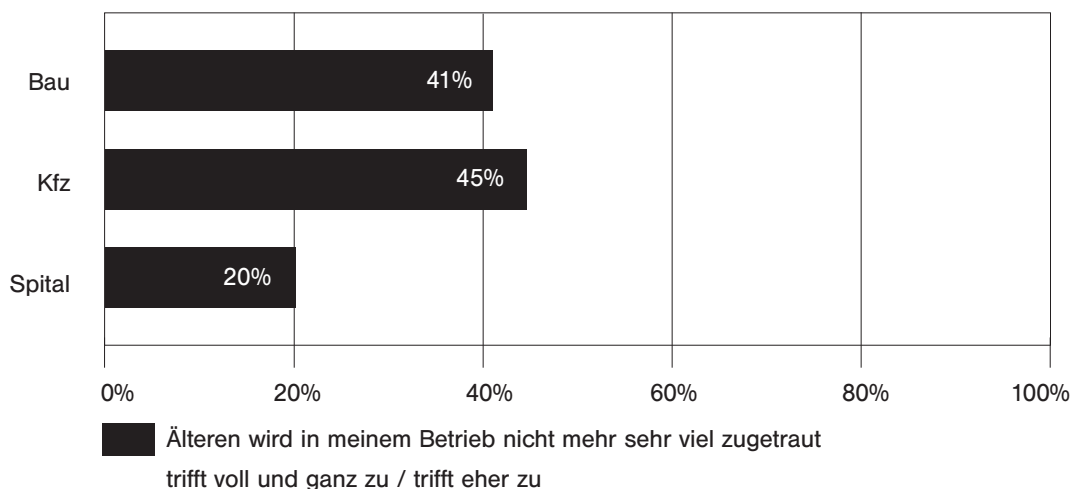
**Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden**



Wertschätzung – trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

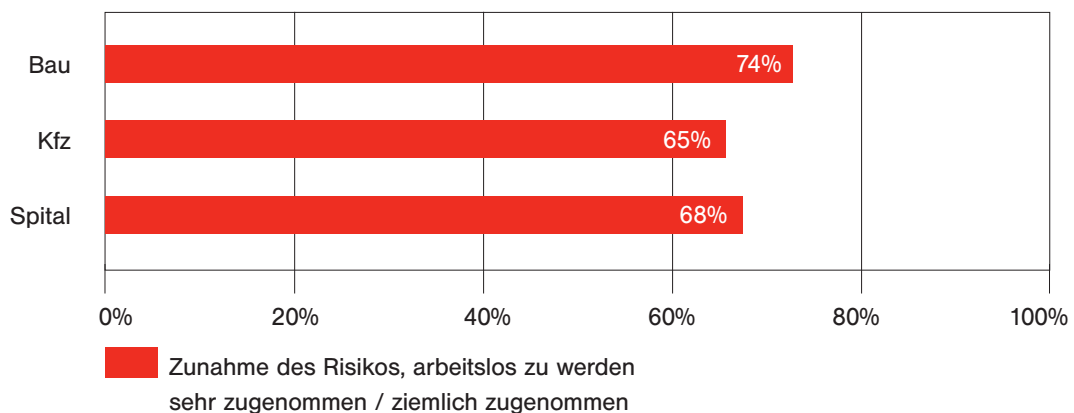


Mangelnde Wertschätzung – trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

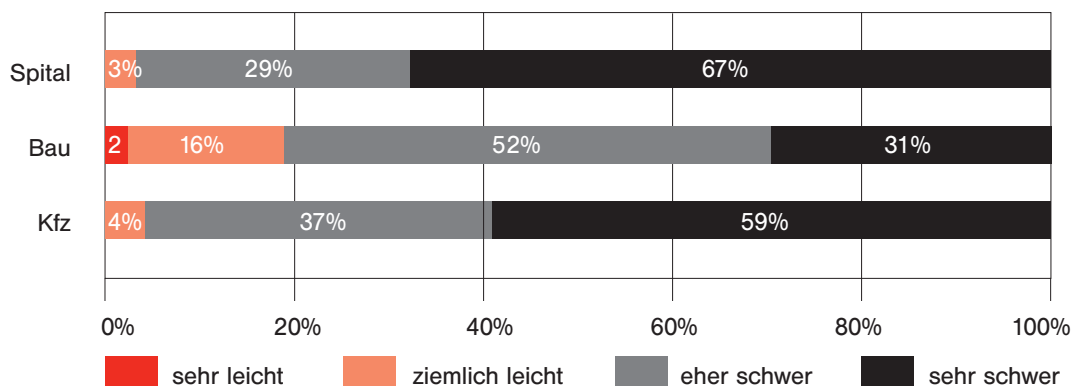


68% stellen eine Zunahme des Risikos, arbeitslos zu werden, fest, auffallend viele, wenn man bedenkt, dass es sich beim Gesundheitssektor noch immer um einen relativ geschützten Bereich handelt, der zudem auch noch den „Wachstumsbranchen“ zugerechnet wird. Ursache könnte die durch die permanenten Umstrukturierungen 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

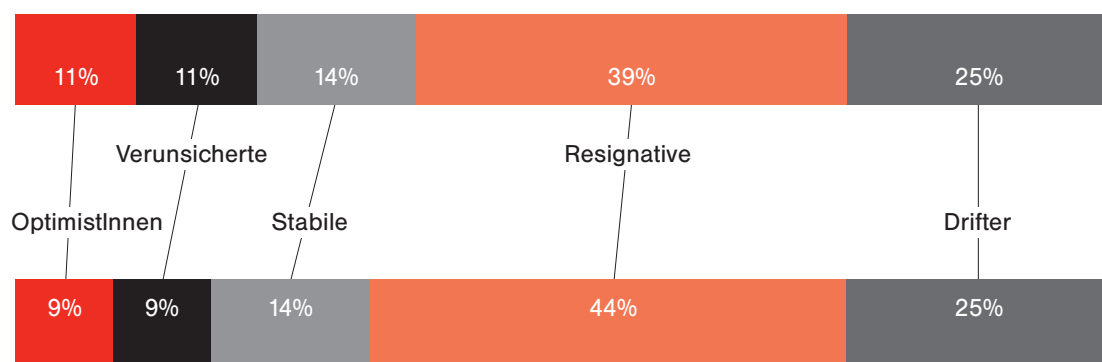


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust



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.

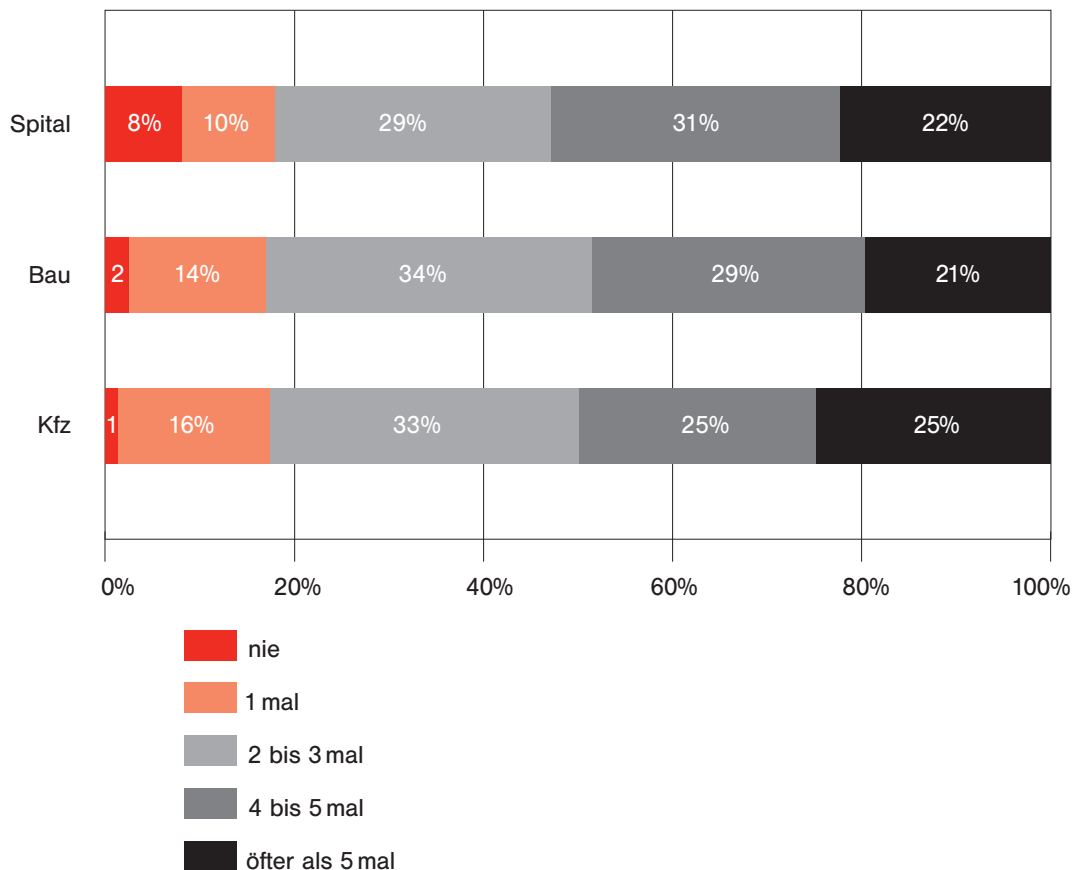
Befund

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.

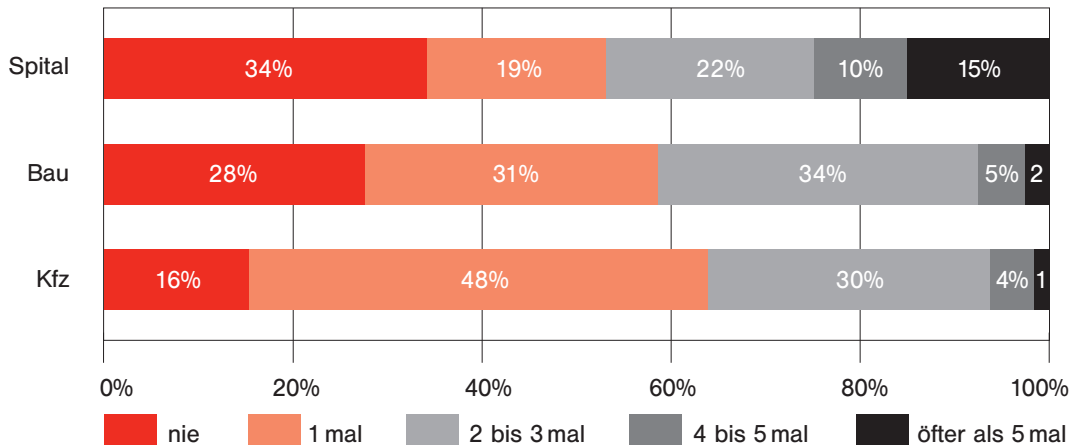
Das Hauptproblem liegt in der geringen Ausschöpfung der Potentiale Älterer. Nicht zuletzt deshalb dürften sich Ältere gegenüber Jüngeren häufig diskriminiert fühlen und auch ihre Arbeitsmarktchancen äußerst mäßig beurteilen.

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

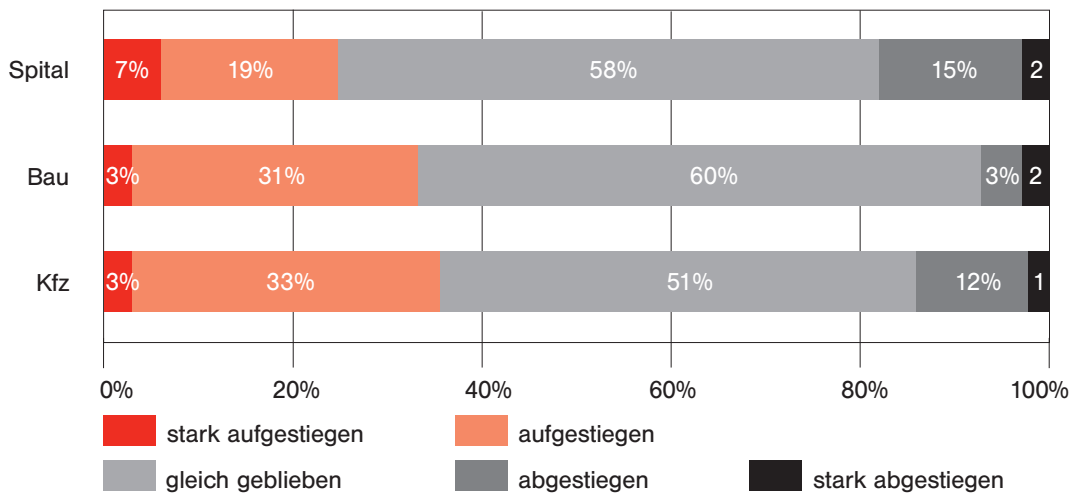


Anzahl der Berufswechsel



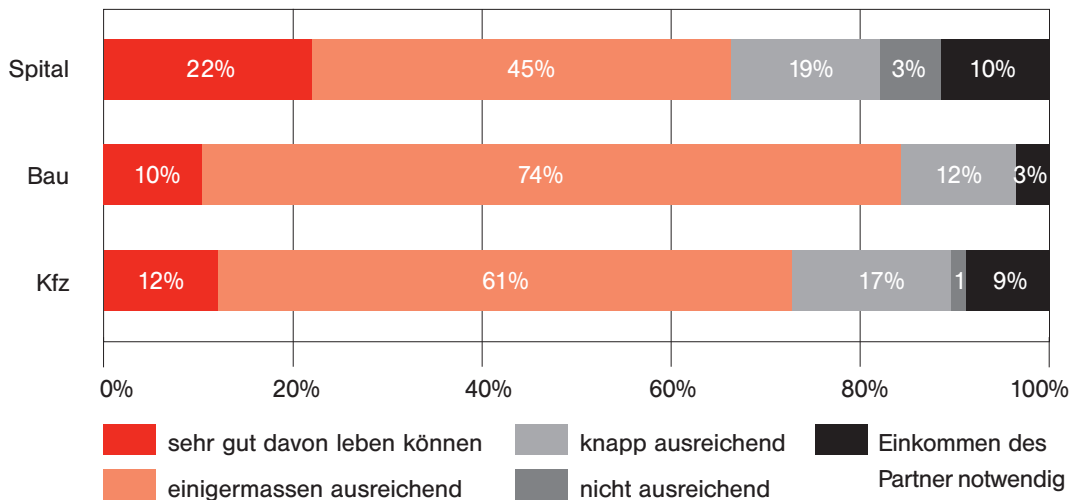
Verglichen mit den Arbeitern anderer Branchen konnten am häufigsten (36%) berufliche Aufstiege verzeichnet werden, bei 51% war die Position gleich geblieben.

Einschätzung der beruflichen Position



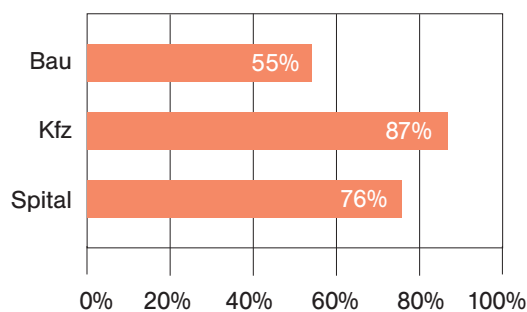
Die Einkommenssituation ist etwa durchschnittlich – 12% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, für 61% reicht es einigermaßen. Ein etwas besseres Auskommen bieten die Verdienste in der Baubranche.

Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen

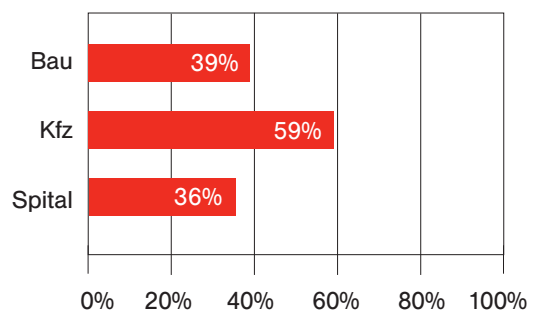


Verglichen mit der Situation der Arbeiter in anderen Branchen, sind die Mitarbeiter der Autoindustrie öfter mit den betrieblichen Sozialleistungen (87%) und mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten (59%) zufrieden. Allerdings gibt es auch Problemfelder: die mit 70% unterdurchschnittliche Zufriedenheit 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%).

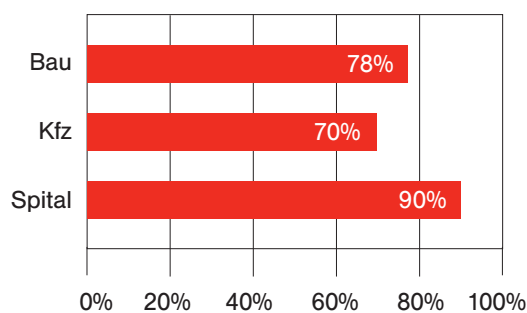
Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



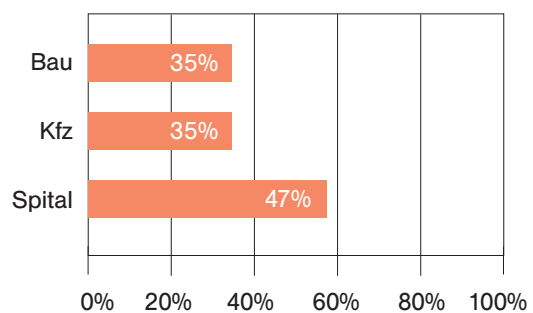
Zufriedenheit mit der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



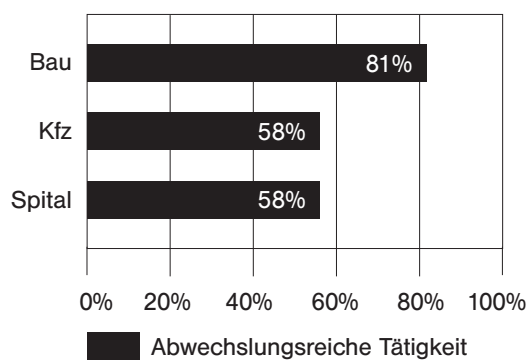
Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



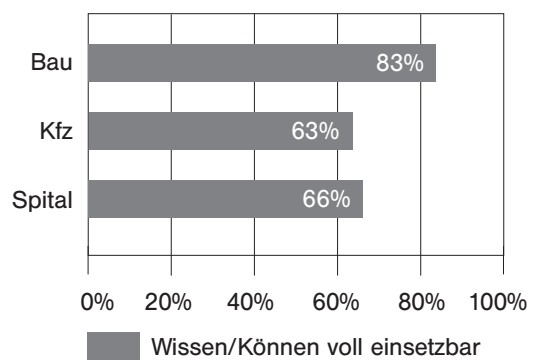
Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



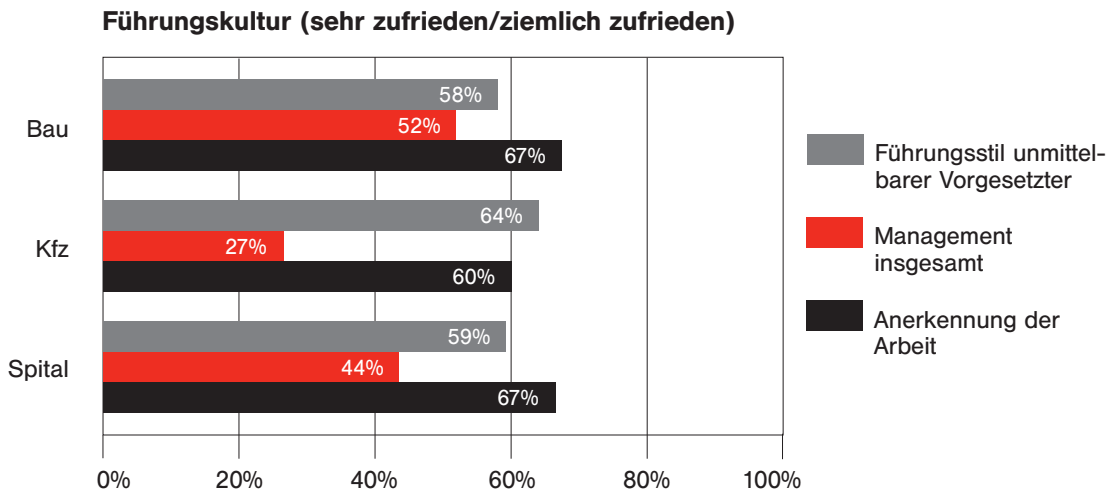
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



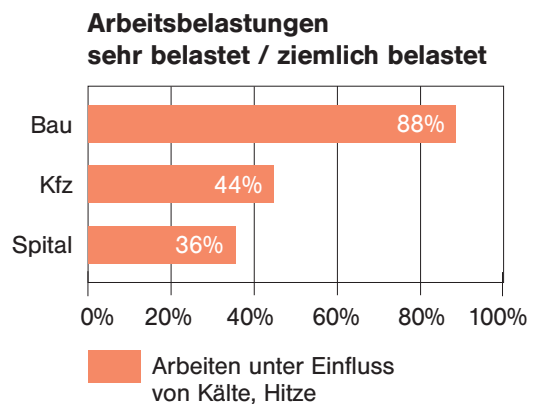
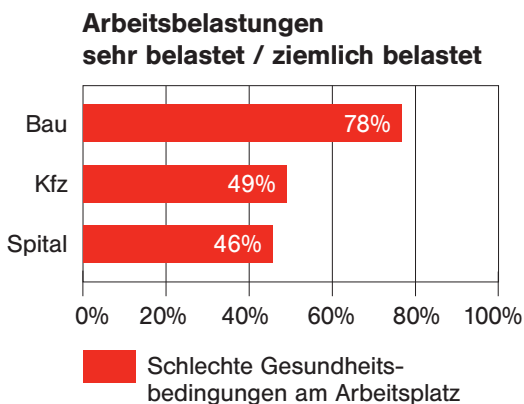
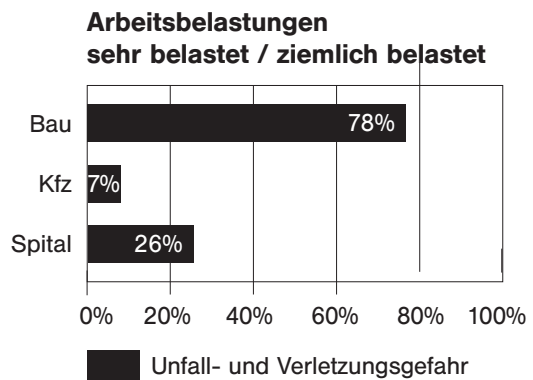
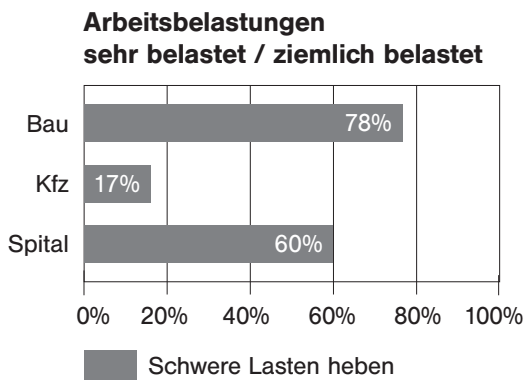
Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



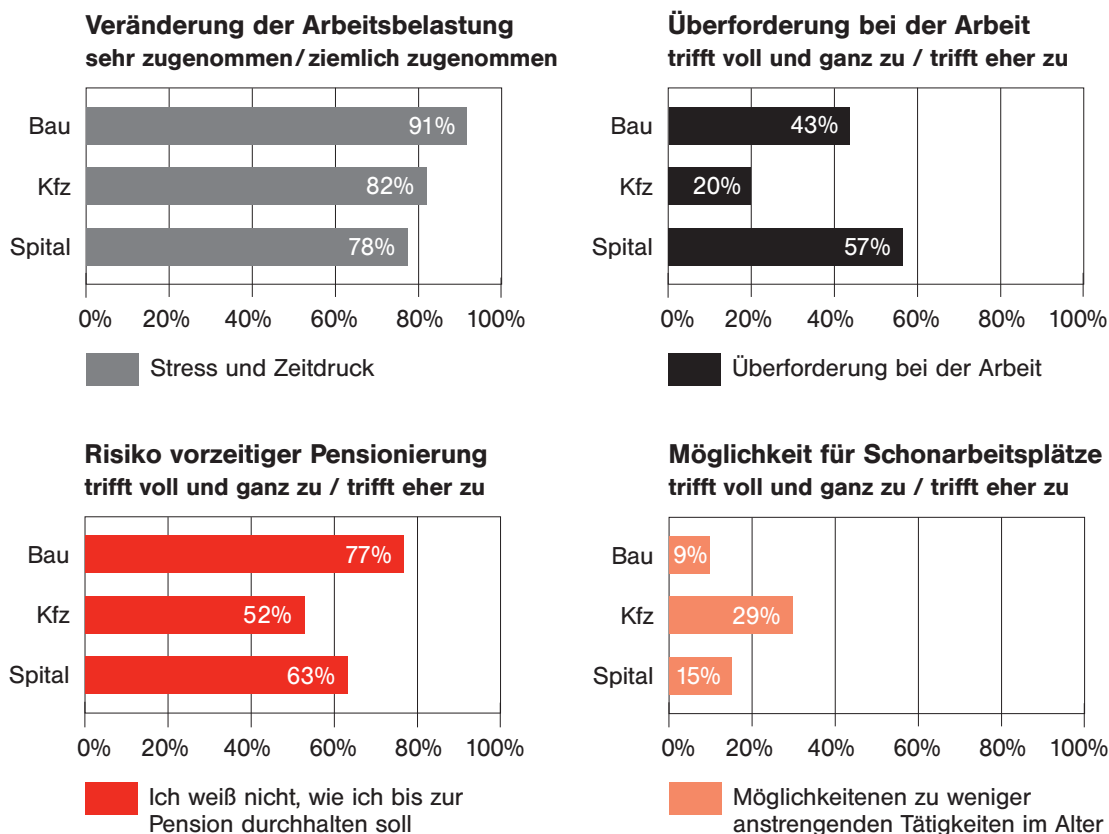
Die Analyse der Führungskultur gibt ein höchst zwiespältiges Bild. 64%, und damit mehr als anderswo, sind mit dem Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten zufrieden. Völlig anders stellt sich das Unternehmen dar, wenn man nach der Zufriedenheit mit dem Management insgesamt fragt. So wenige wie nirgendwo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



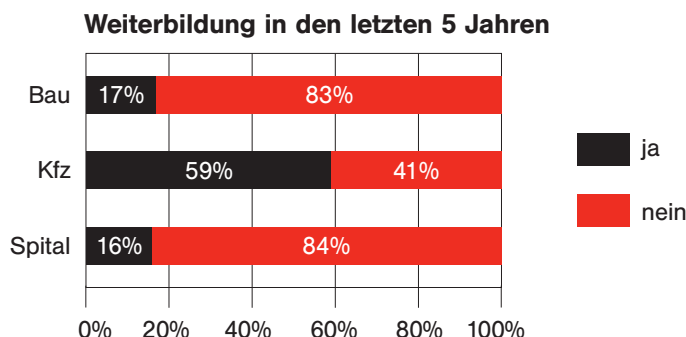
Fragt man nach den Arbeitsbelastung so ergibt sich ebenfalls ein zwiespältiges Bild. Im Laufe der Jahre sind zwar durch die Automatisierung schwere körperliche Belastungen, wie z.B. schwere Lasten heben, immer mehr weggefallen – nur mehr 17% fühlen sich aktuell davon betroffen – und einen ganz ausgezeichneten 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...



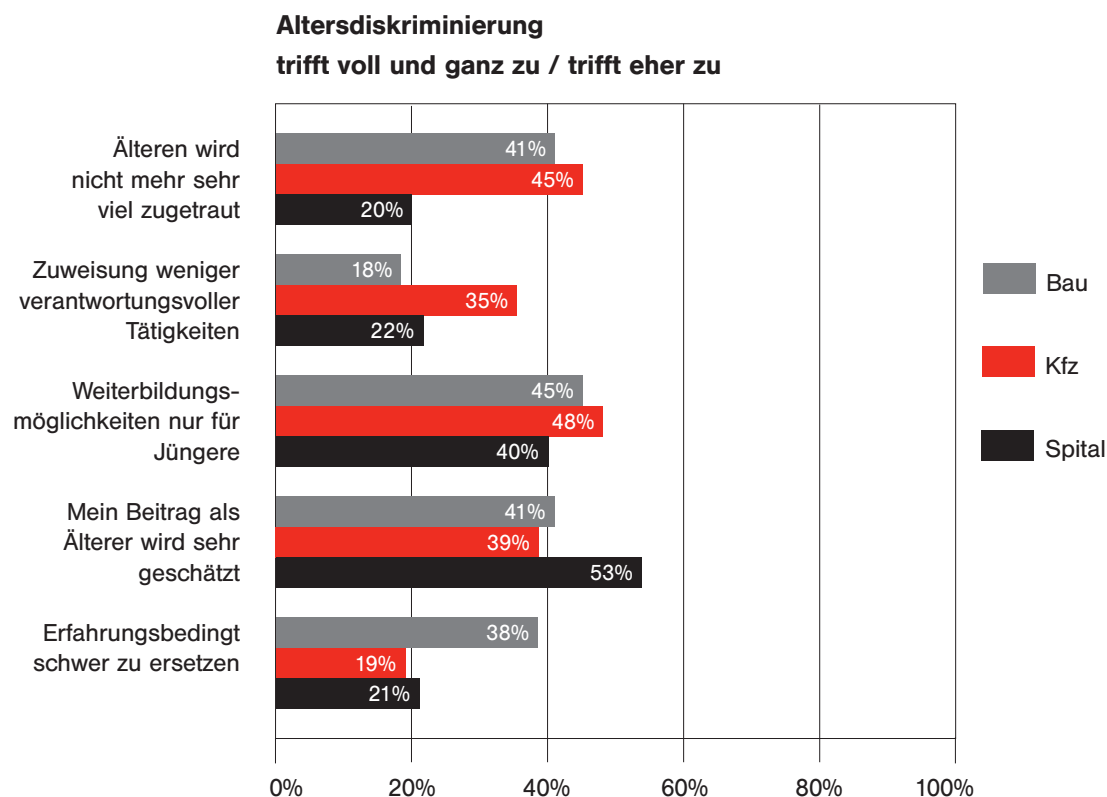
82% meinen, dass der Stress und der Zeitdruck in den letzten Jahren zugenommen habe. Trotzdem fühlen sich nur vergleichsweise wenige bei der Arbeit überfordert (20%). Aber: 52% wissen nicht, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen. Das ist zwar, verglichen mit Bauarbeitern oder den ArbeiterInnen im 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.



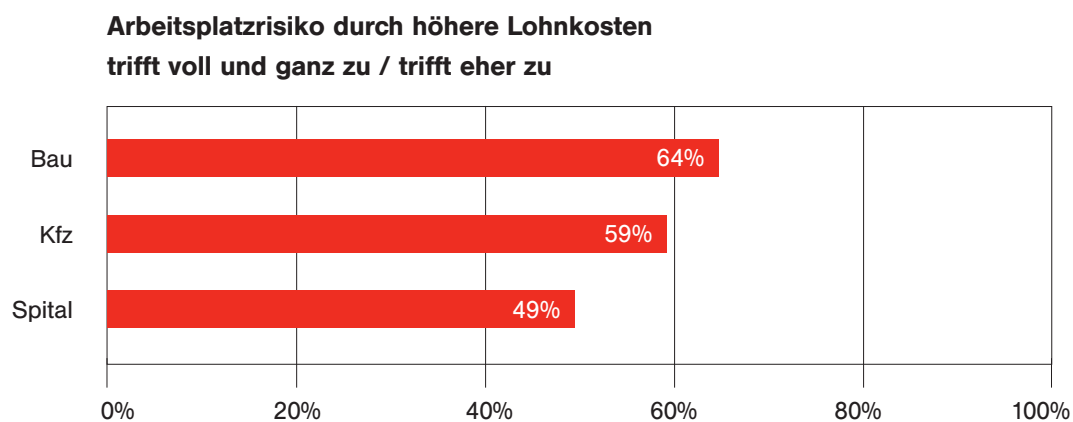
Die Arbeiter im Fahrzeugbau haben in den letzten fünf Jahren öfter an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (59%!) als die Arbeiter in allen anderen Branchen. Sicherlich ist das zum Teil auf eine stiftungsähnliche Maßnahme zur Überbrückung von mangelnder Auslastung zurückzuführen. (32% nennen deshalb 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.



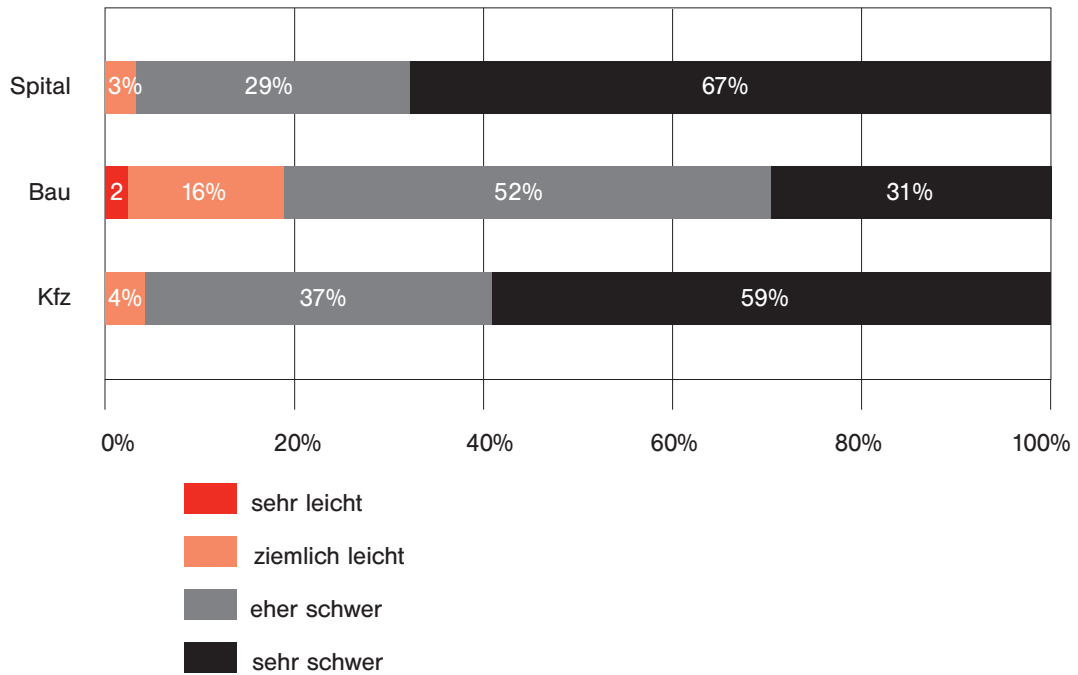
Auch die Weiterbildung macht nicht unersetzlich: Nur 19% der Befragten glauben, sie wären durch ihre langjährige Erfahrung in ihrem Betrieb schwer zu ersetzen. Nirgendwo sonst ist das Gefühl der Unersetzbarkeit so niedrig! Ein wichtiger Grund mag die zunehmende Leiharbeit sein, die tagein tagaus vor 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.



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.

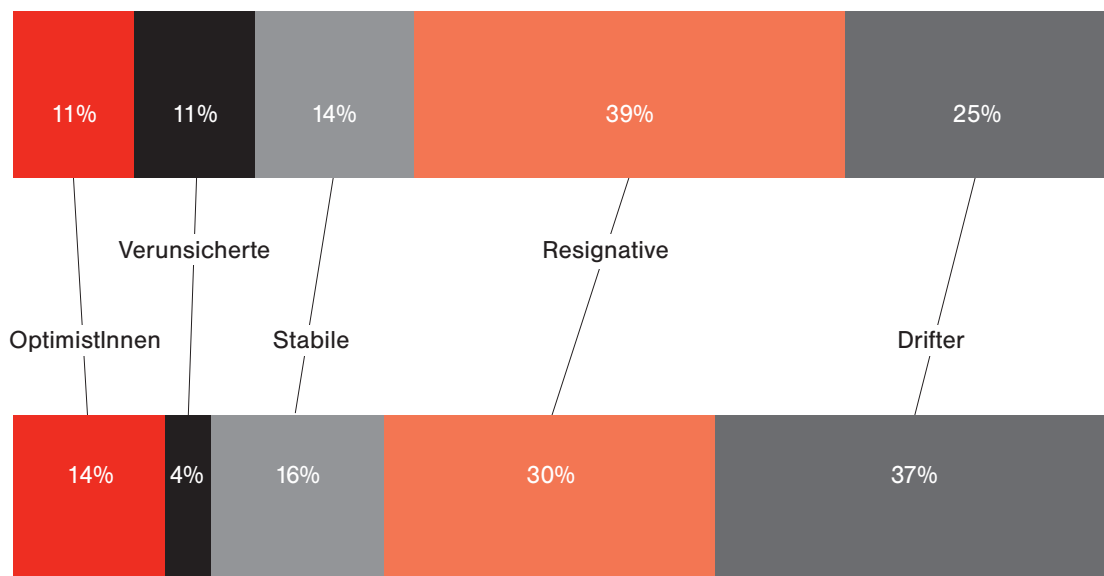


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



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