

### 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.

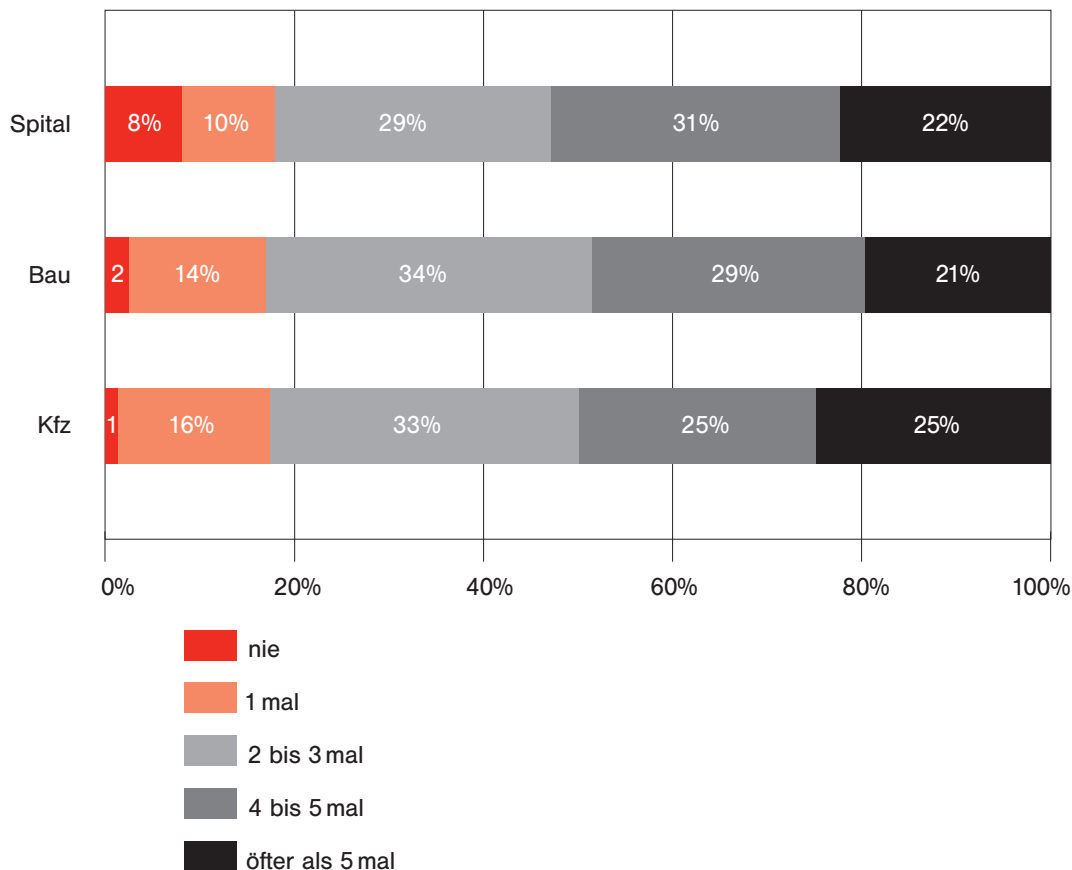
**Befund**

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.

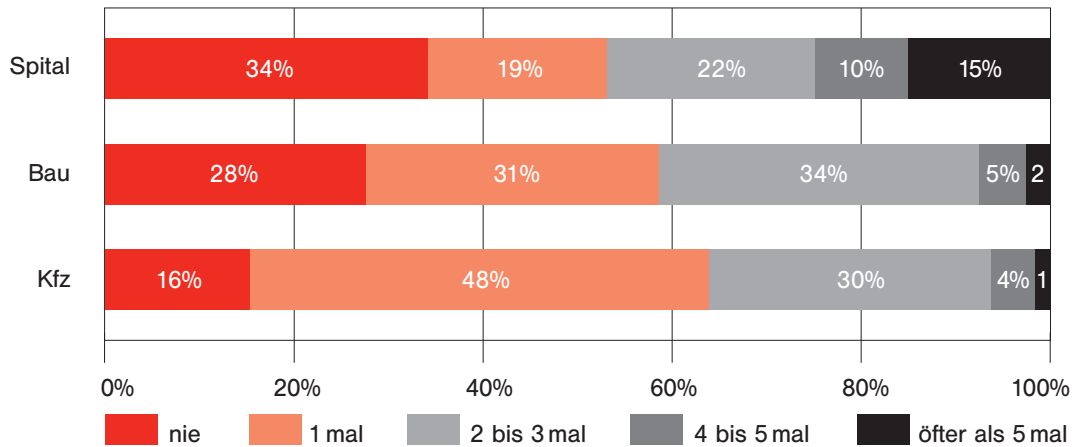
Das Hauptproblem liegt in der geringen Ausschöpfung der Potentiale Älterer. Nicht zuletzt deshalb dürften sich Ältere gegenüber Jüngeren häufig diskriminiert fühlen und auch ihre Arbeitsmarktchancen äußerst mäßig beurteilen.

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**

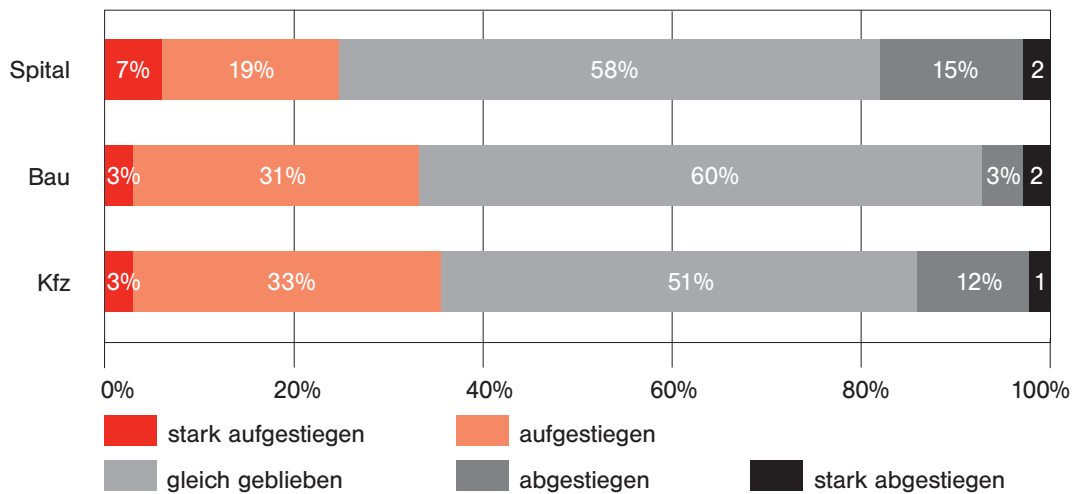


### Anzahl der Berufswechsel



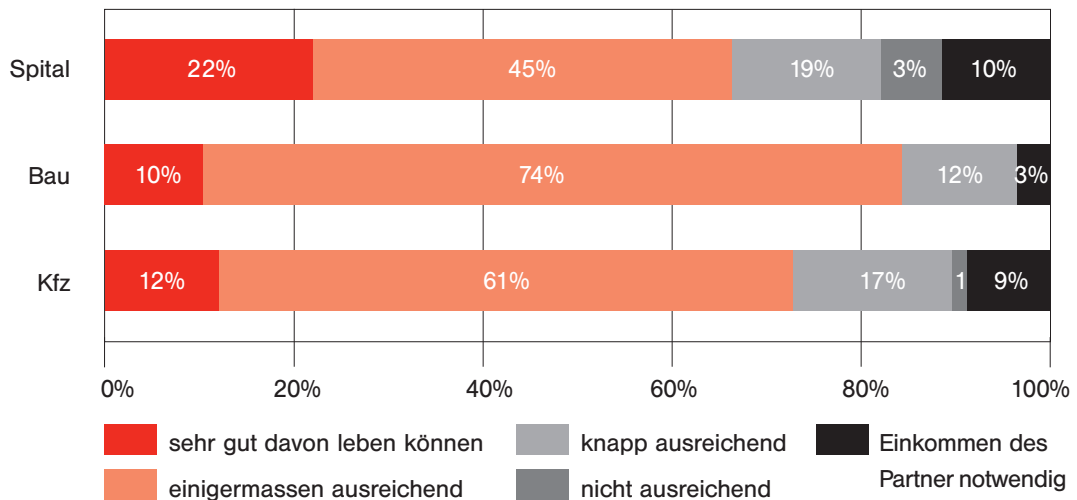
Verglichen mit den Arbeitern anderer Branchen konnten am häufigsten (36%) berufliche Aufstiege verzeichnet werden, bei 51% war die Position gleich geblieben.

### Einschätzung der beruflichen Position



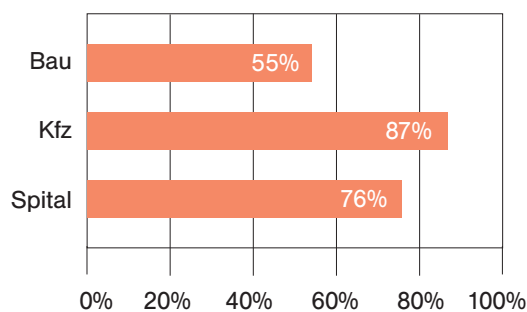
Die Einkommenssituation ist etwa durchschnittlich – 12% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, für 61% reicht es einigermaßen. Ein etwas besseres Auskommen bieten die Verdienste in der Baubranche.

### Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen

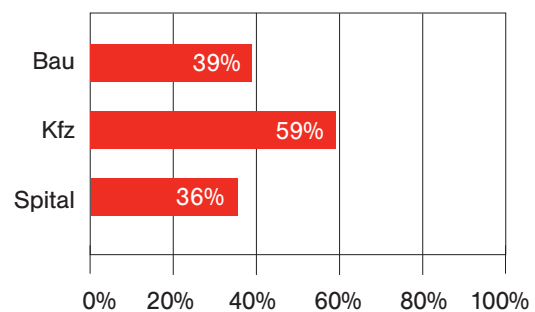


Verglichen mit der Situation der Arbeiter in anderen Branchen, sind die Mitarbeiter der Autoindustrie öfter mit den betrieblichen Sozialleistungen (87%) und mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten (59%) zufrieden. Allerdings gibt es auch Problemfelder: die mit 70% unterdurchschnittliche Zufriedenheit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

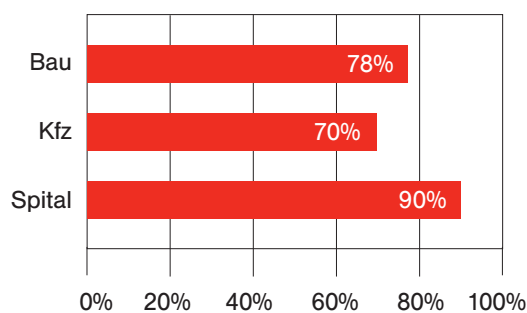
**Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



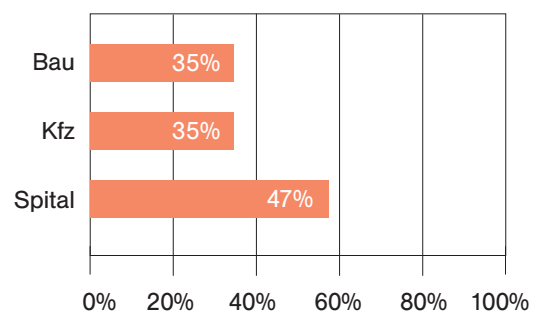
**Zufriedenheit mit der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



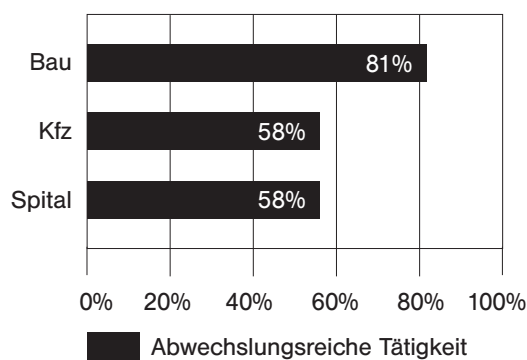
**Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



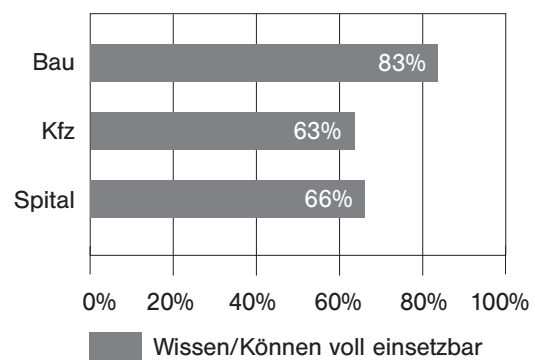
**Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



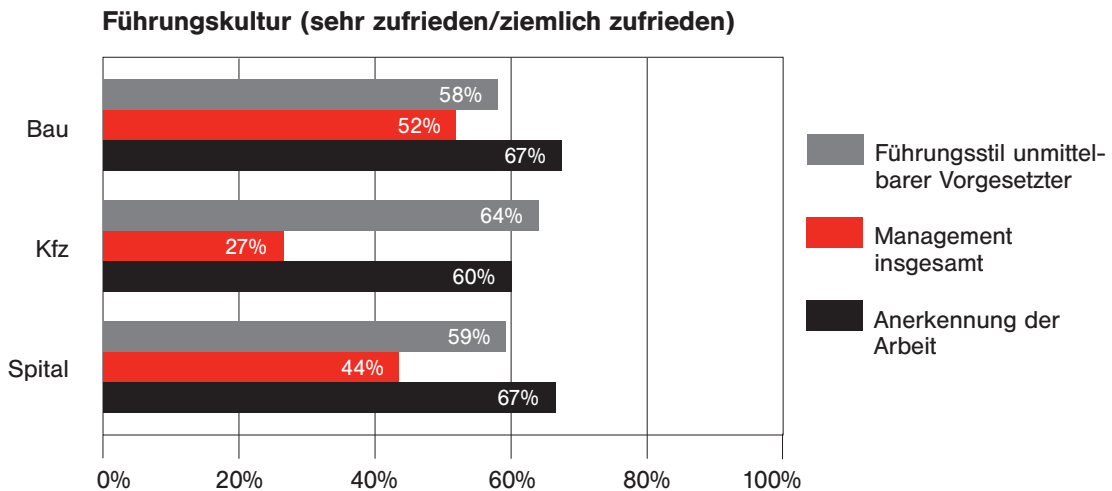
**Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben**  
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



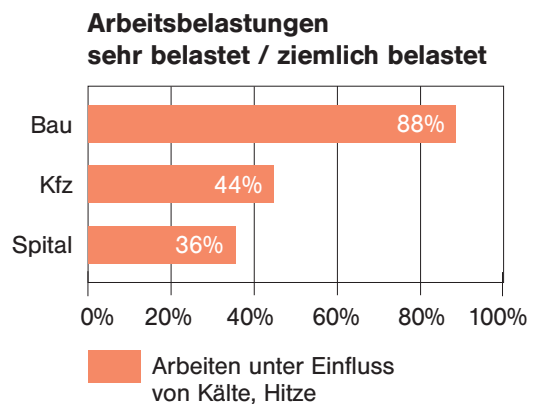
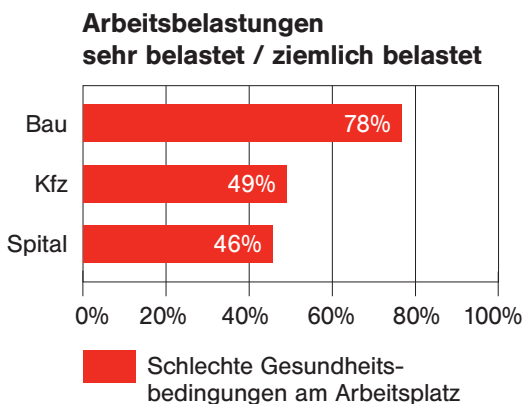
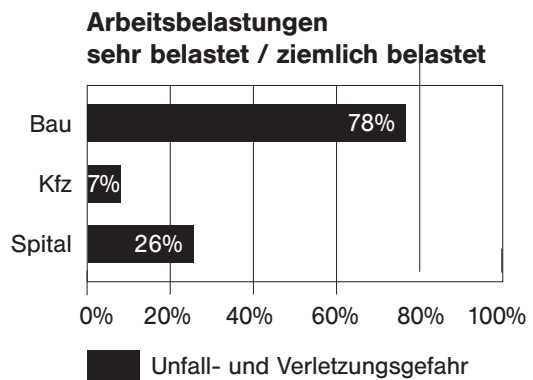
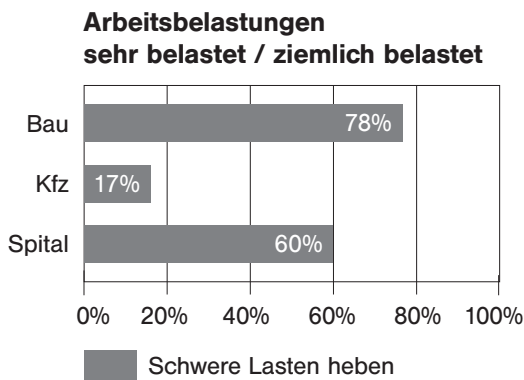
**Verwirklichung Älterer im Erwerbsleben**  
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



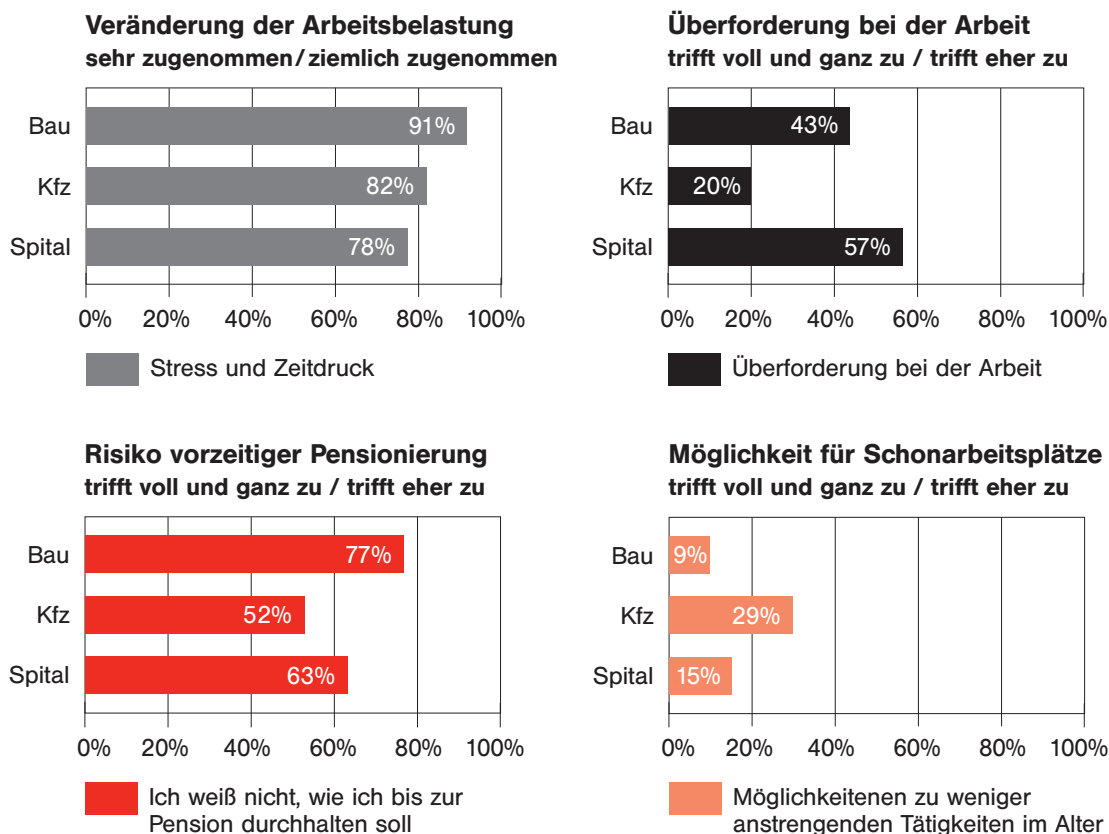
Die Analyse der Führungskultur gibt ein höchst zwiespältiges Bild. 64%, und damit mehr als anderswo, sind mit dem Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten zufrieden. Völlig anders stellt sich das Unternehmen dar, wenn man nach der Zufriedenheit mit dem Management insgesamt fragt. So wenige wie nirgendwo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



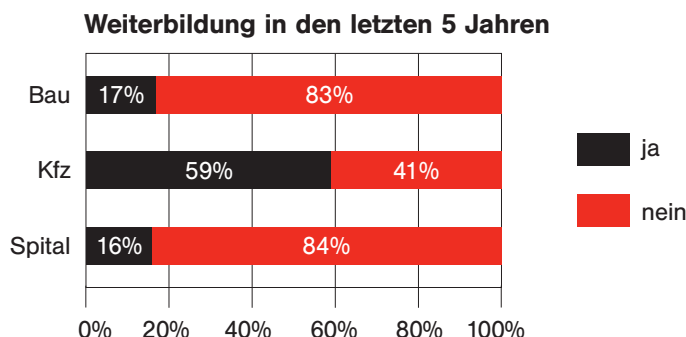
Fragt man nach den Arbeitsbelastung so ergibt sich ebenfalls ein zwiespältiges Bild. Im Laufe der Jahre sind zwar durch die Automatisierung schwere körperliche Belastungen, wie z.B. schwere Lasten heben, immer mehr weggefallen – nur mehr 17% fühlen sich aktuell davon betroffen – und einen ganz ausgezeichneten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



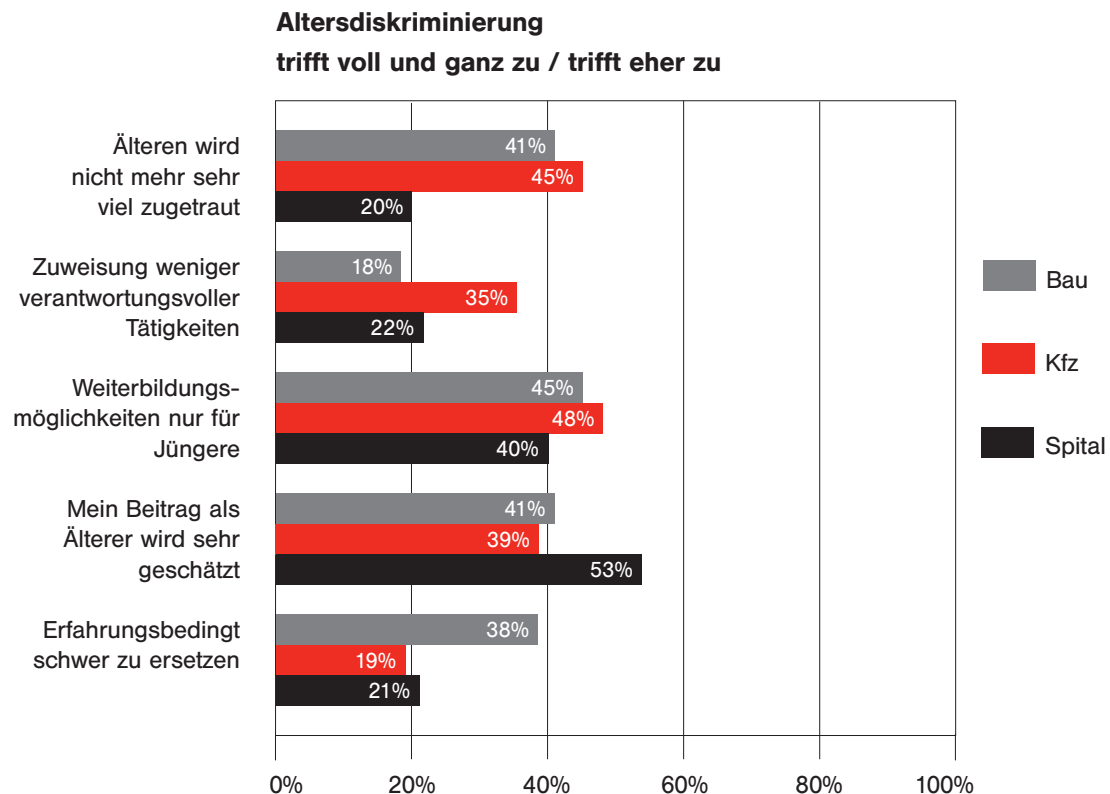
82% meinen, dass der Stress und der Zeitdruck in den letzten Jahren zugenommen habe. Trotzdem fühlen sich nur vergleichsweise wenige bei der Arbeit überfordert (20%). Aber: 52% wissen nicht, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen. Das ist zwar, verglichen mit Bauarbeitern oder den ArbeiterInnen im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



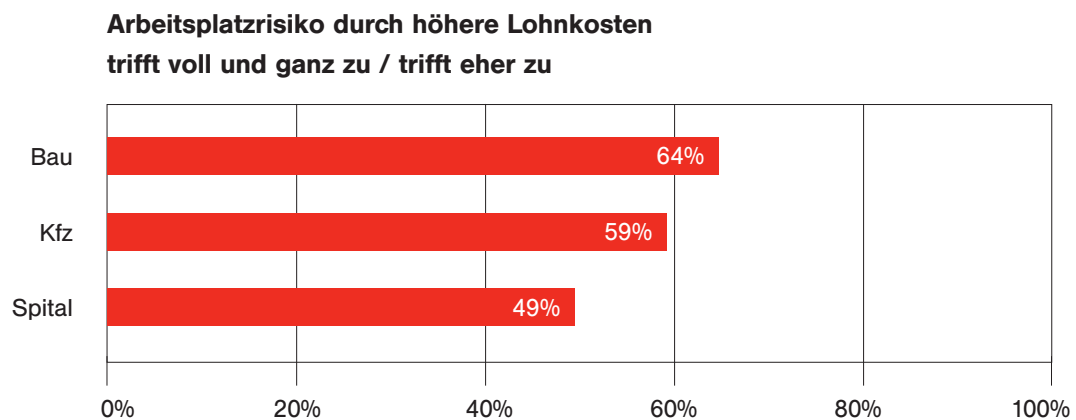
Die Arbeiter im Fahrzeugbau haben in den letzten fünf Jahren öfter an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (59%!) als die Arbeiter in allen anderen Branchen. Sicherlich ist das zum Teil auf eine stiftungsähnliche Maßnahme zur Überbrückung von mangelnder Auslastung zurückzuführen. (32% nennen deshalb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



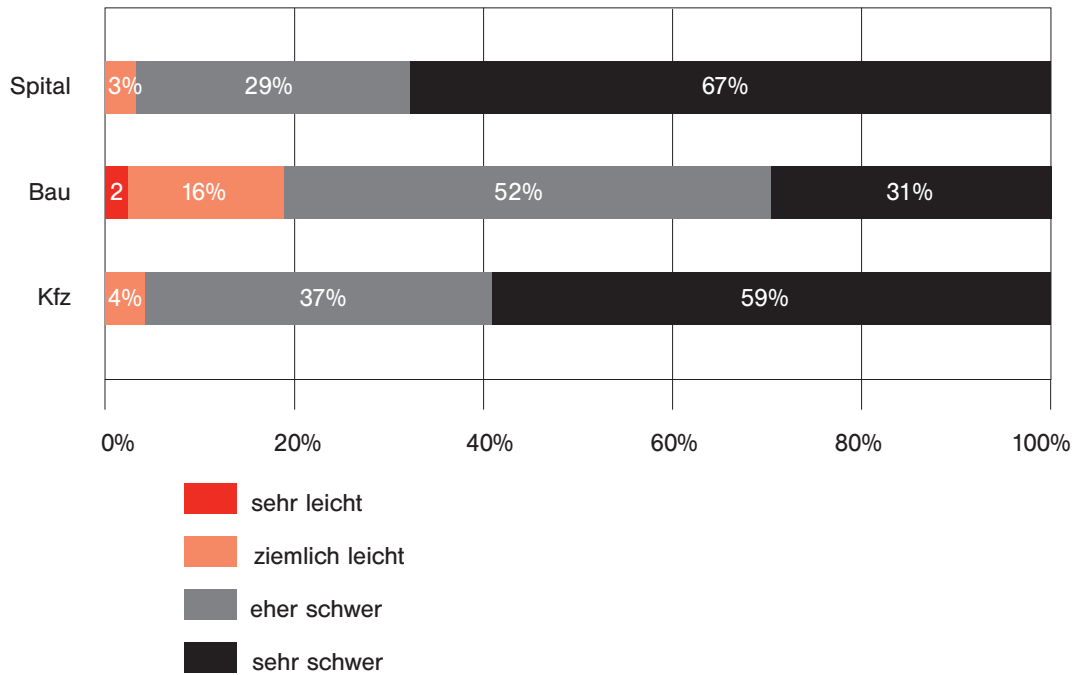
Auch die Weiterbildung macht nicht unersetzlich: Nur 19% der Befragten glauben, sie wären durch ihre langjährige Erfahrung in ihrem Betrieb schwer zu ersetzen. Nirgendwo sonst ist das Gefühl der Unersetzbarkeit so niedrig! Ein wichtiger Grund mag die zunehmende Leiharbeit sein, die tagein tagaus vor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

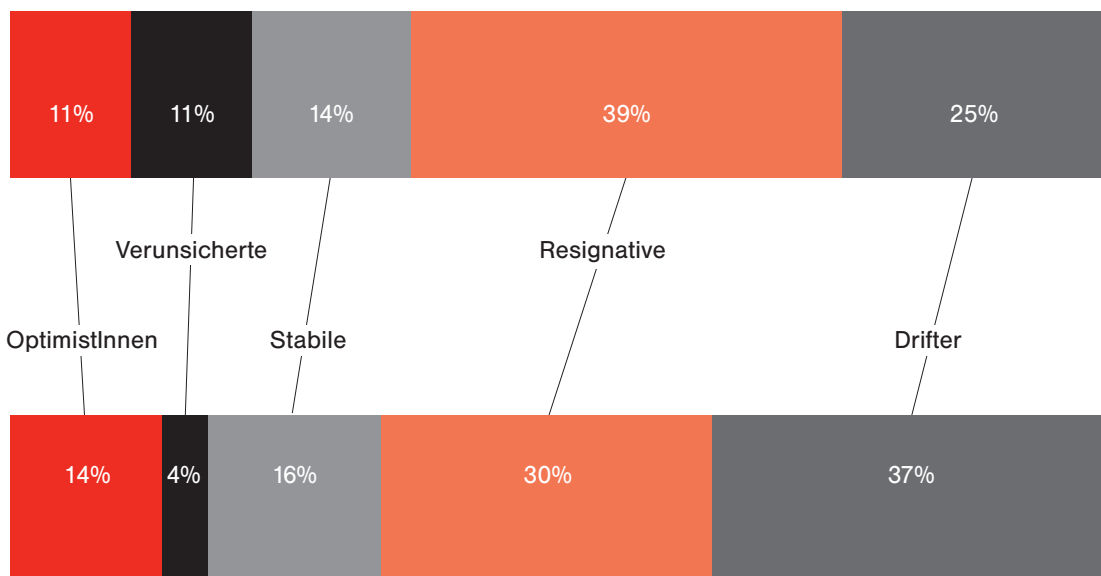


### Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



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