

## 4.4. ANGESTELLTE

### 4.4.1. Angestellte in der Baubranche

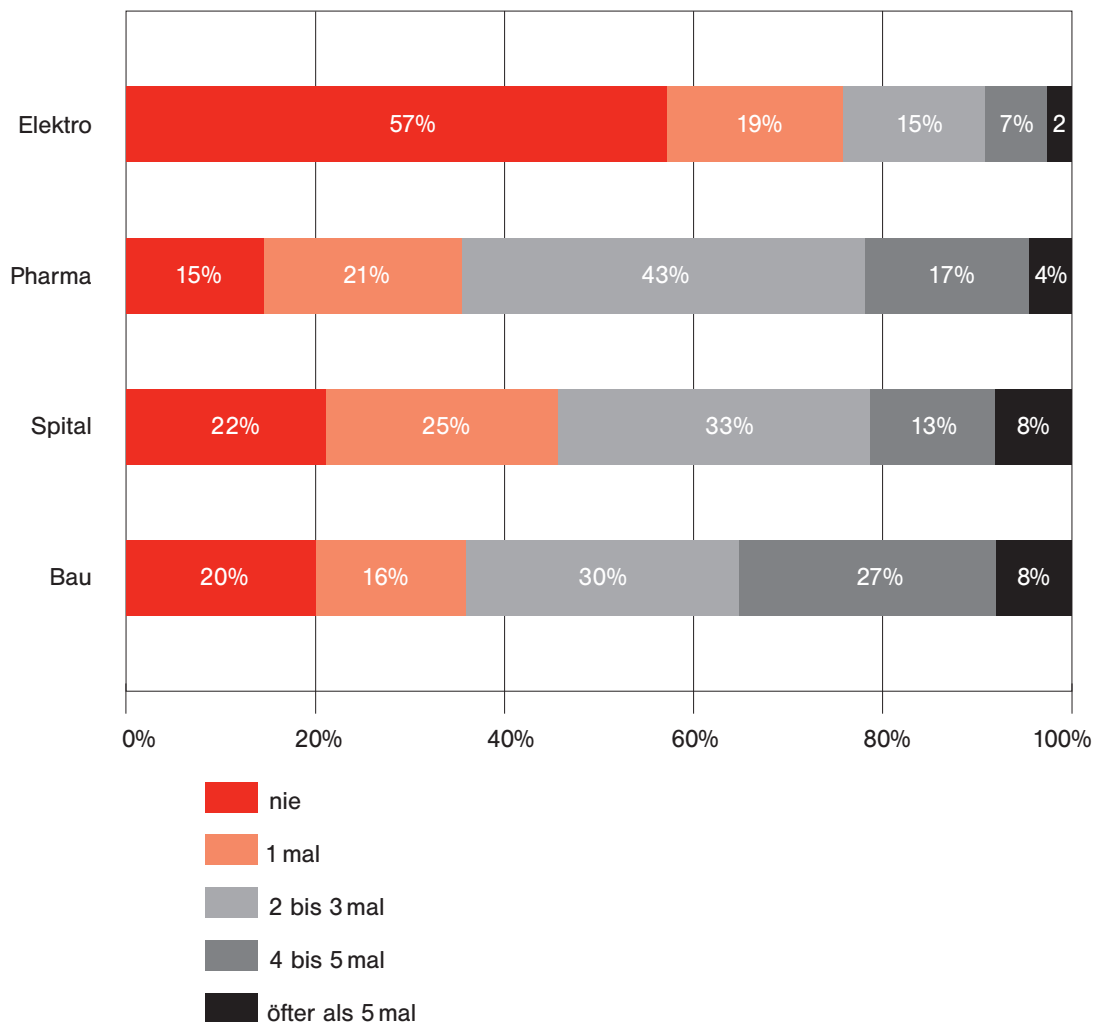
64 Angestellte wurden befragt, wovon etwa ein Drittel Frauen waren. 10% aller Befragten verrichteten einfache Tätigkeiten, 55% qualifizierte und 35% (!) leitende. In keiner anderen Branche gab es so einen hohen Anteil an leitenden Tätigkeiten.

#### Befund

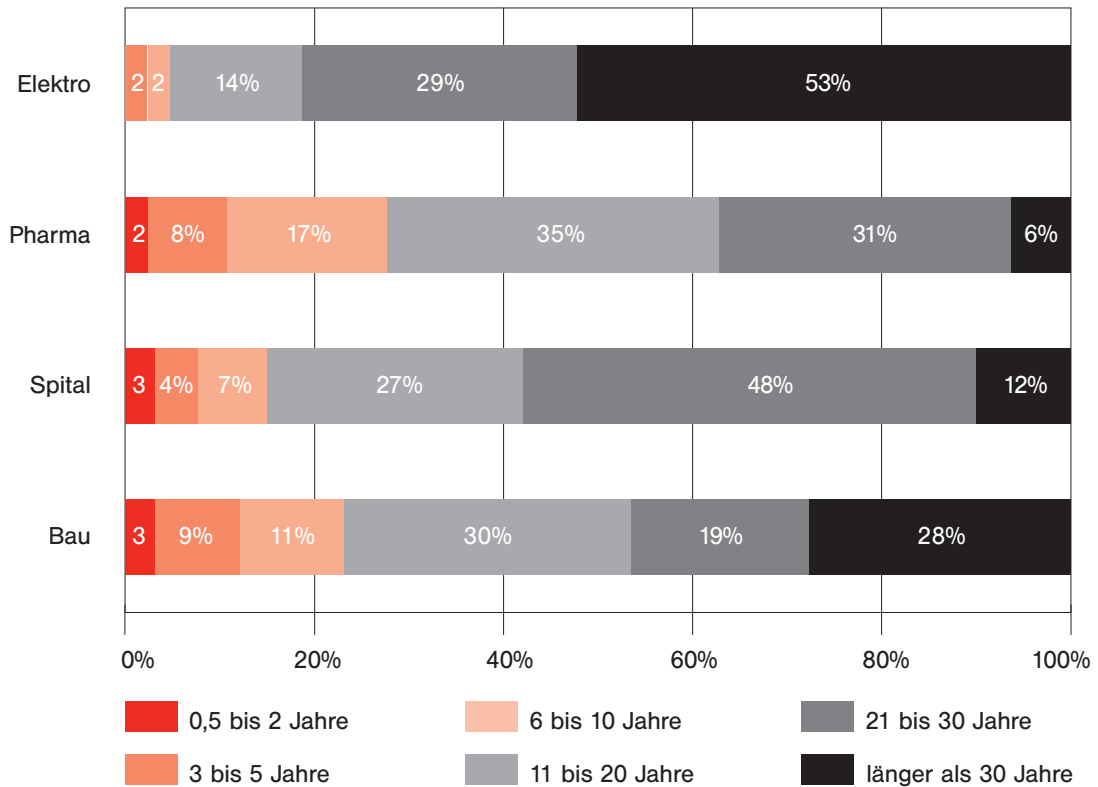
Bei den Bau-Angestellten ist die Situation von allen untersuchten Branchen am besten: Sie haben eine hohe Arbeitszufriedenheit, die Belastungen sind geringer und sie werden auch als Ältere/r im Betrieb geschätzt. „Nur“ durchschnittlich sind ihre Arbeitsmarktchancen im Falle eines Arbeitsplatzverlustes.

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

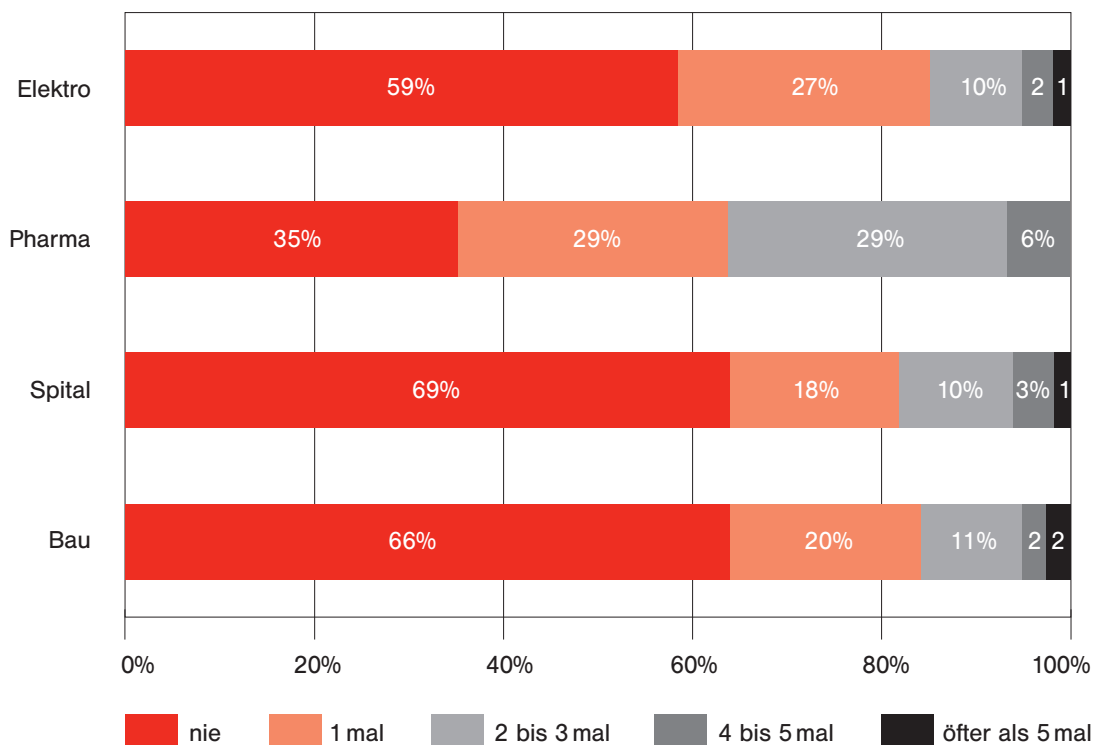


### Beschäftigungsdauer nach Branche

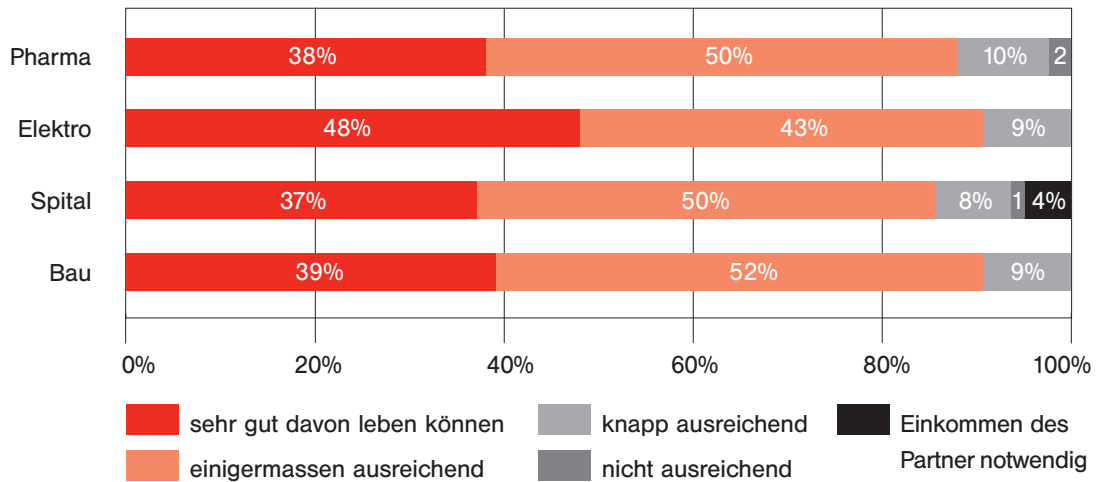


Ähnlich wie bei den Gesundheitsberufen handelt es sich auch bei den Angestellten der Baubranche um Spezialisten, die zum Großteil (66%) nicht den Beruf wechseln. Nicht zuletzt deshalb, weil die Einkommenssituation durchaus befriedigend ist. 39% können sehr gut von ihrem Verdienst leben, 52% einigermaßen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

### Anzahl der Berufswechsel



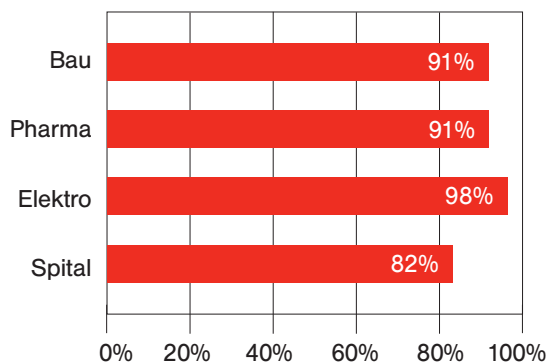
## Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



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.

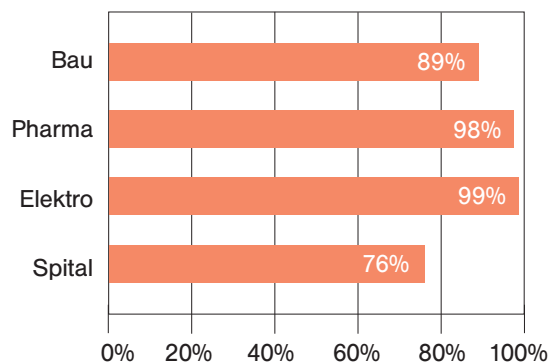
### Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



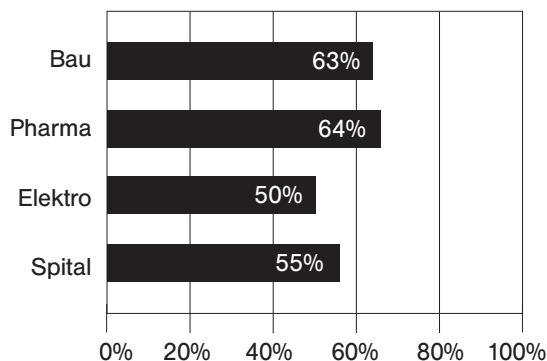
### Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



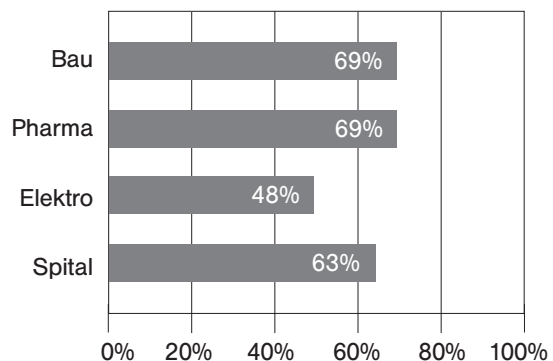
### Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

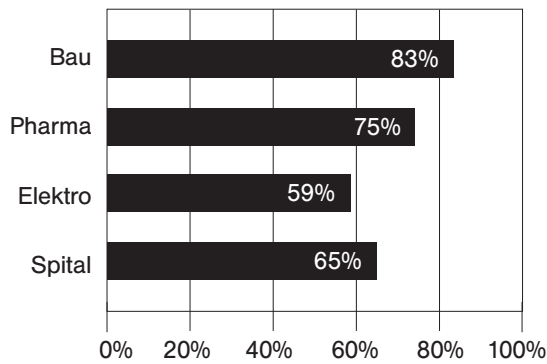


### Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten

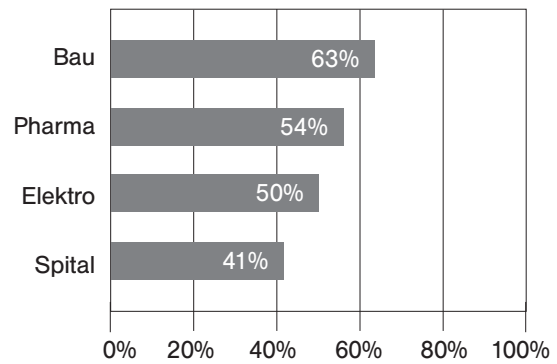
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



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



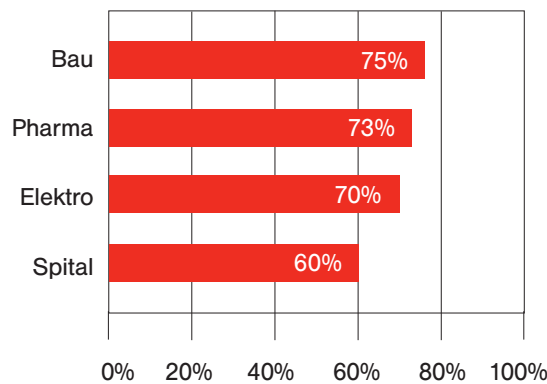
**Berufliche Situation**  
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



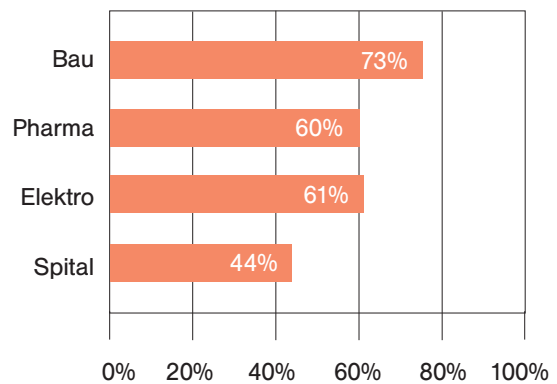
■ Ich habe jetzt eine verantwortungsvollere Tätigkeit als früher

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%).

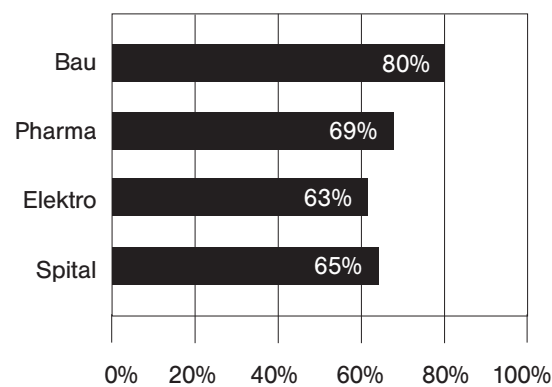
**Führungsstil unmittelbarer Vorgesetzter**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



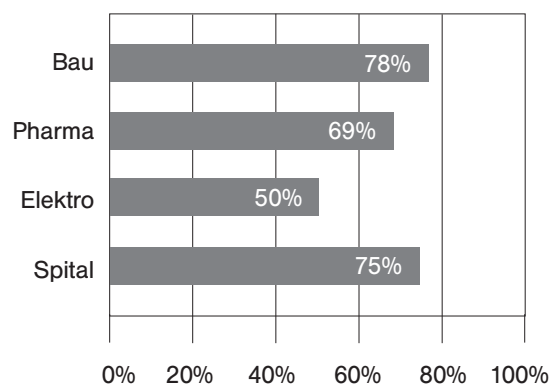
**Management insgesamt**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



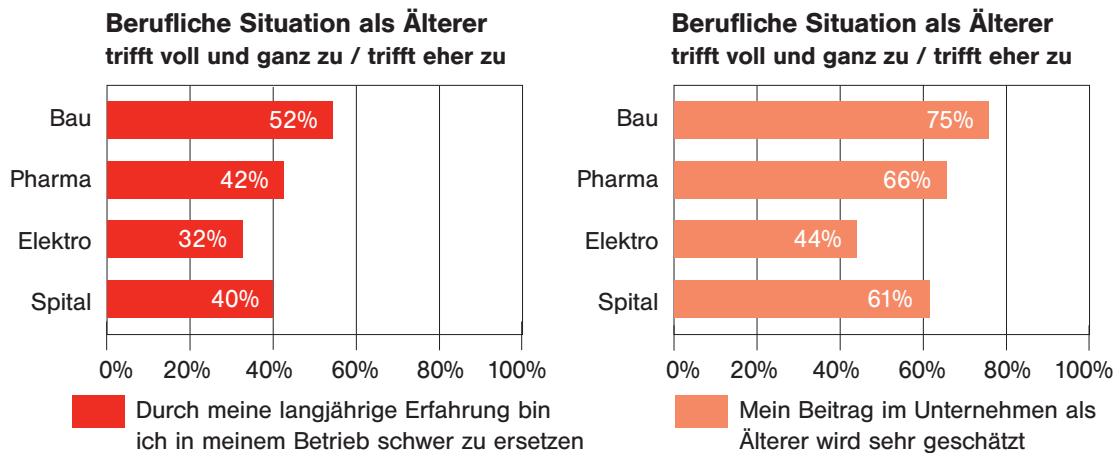
**Anerkennung der Arbeit**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



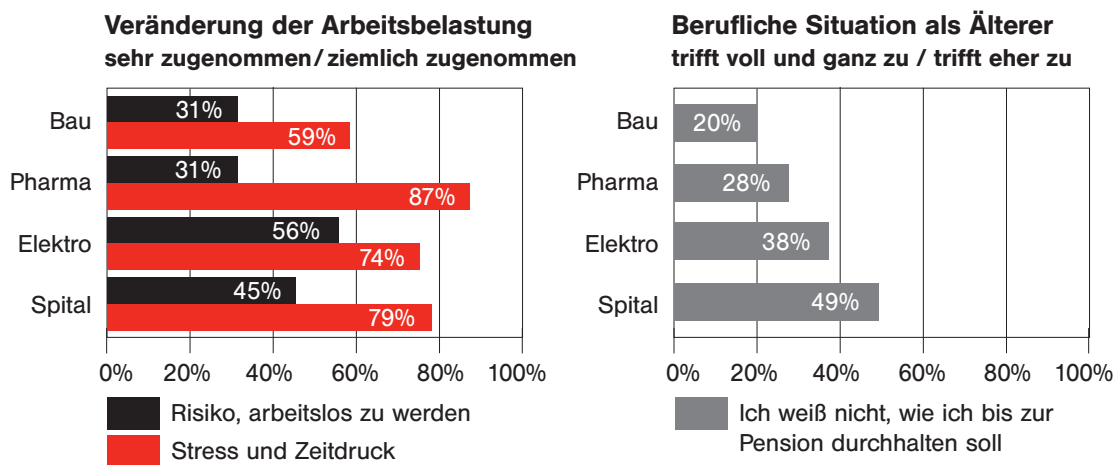
**Wertschätzung älterer Arbeitnehmer im Betrieb**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



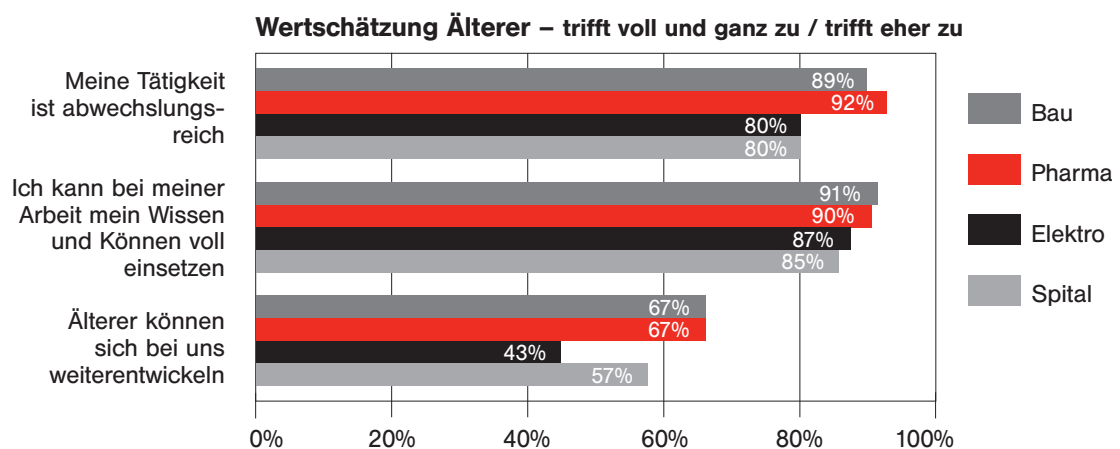
Die hohe Wertschätzung Älterer mag damit zusammen hängen, dass sich die meisten durch ihre langjährige Erfahrung schwer zu ersetzen wöhnen (52%) und auch der Auffassung sind, dass ihr Beitrag als älterer Arbeitnehmer im Unternehmen sehr geschätzt werde (75%).



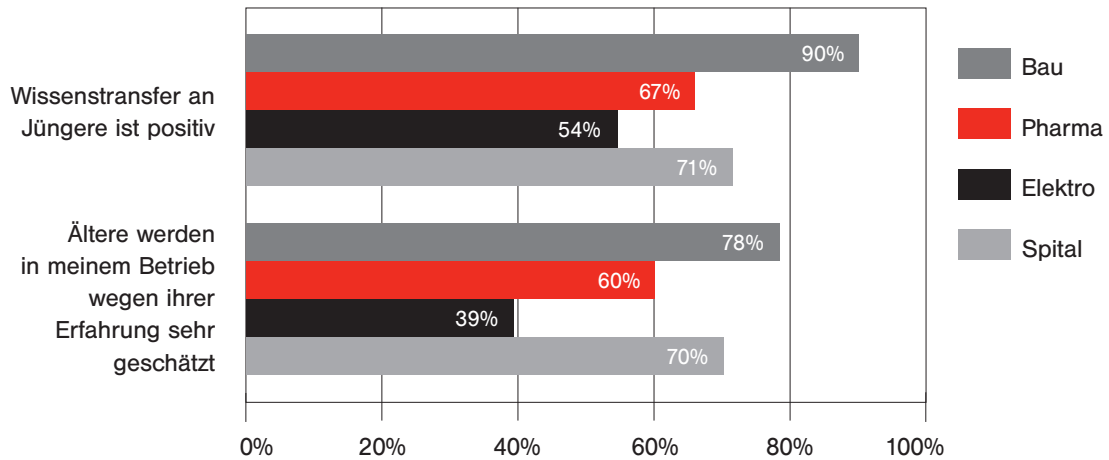
Stress und Zeitdruck haben in den letzten Jahren weniger oft (59%) zugenommen als in anderen Branchen, gleiches gilt für das Risiko, arbeitslos zu werden (31%). Nur jeder fünfte weiß nicht, wie er bis zur Pension durchhalten soll.



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%).

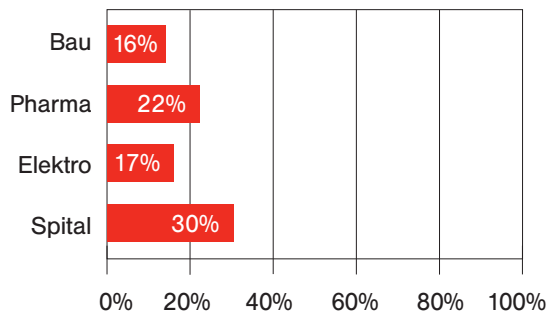


### Forderung und Förderung Älterer trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



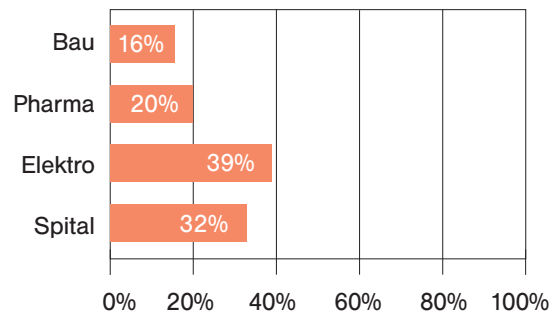
Nur 16% fühlen sich bei der Arbeit häufig überfordert. Ebenfalls nur 16% meinen, ihr Betrieb traue älteren ArbeitnehmerInnen nicht zu, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

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



Ich fühle mich bei der Arbeit häufig überfordert

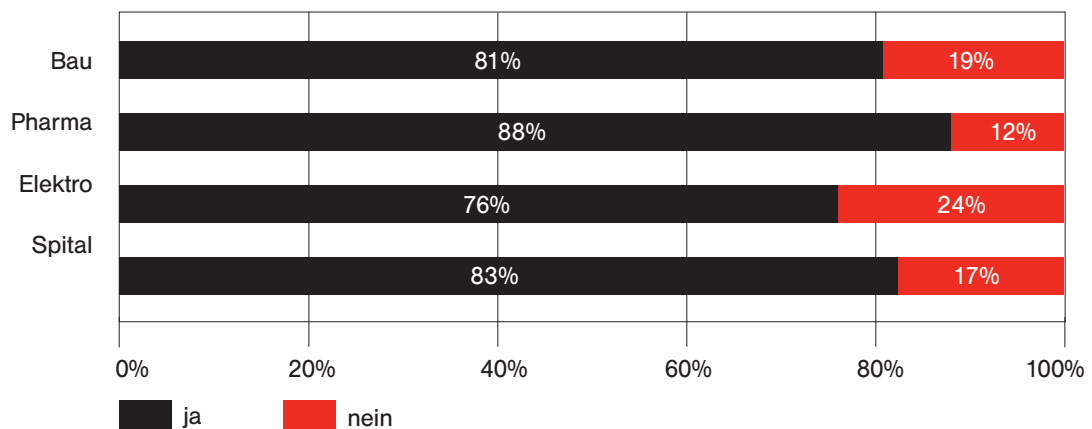
### Nicht-Bewältigung der Anforderungen trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



Mein Betrieb traut Älteren nicht zu, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

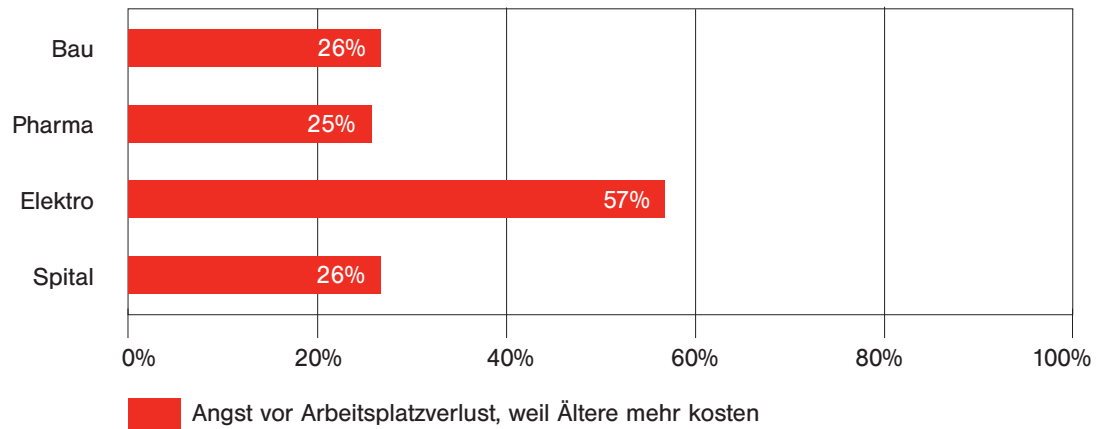
81% hatten in den letzten Jahren an Weiterbildungen teilgenommen, ein etwa durchschnittlicher Wert für Angestellte.

### Weiterbildung in den letzten fünf Jahren

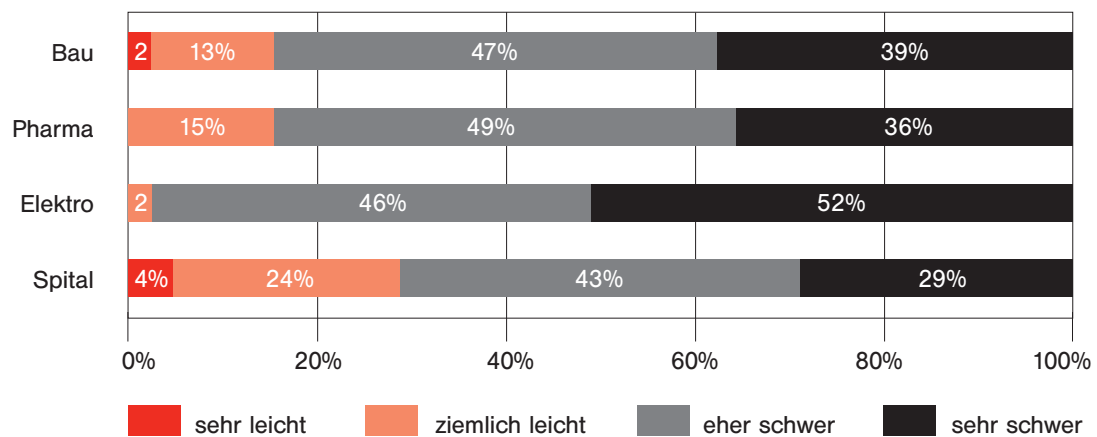


Die Angst, arbeitslos zu werden, weil Ältere zu viel kosten, ist ähnlich verbreitet wie in den meisten anderen Branchen (Ausnahme: Elektroindustrie) – 26% haben diese Befürchtung. 39% halten es für sehr schwer, eine neue Stelle zu finden, 47% für eher schwer.

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

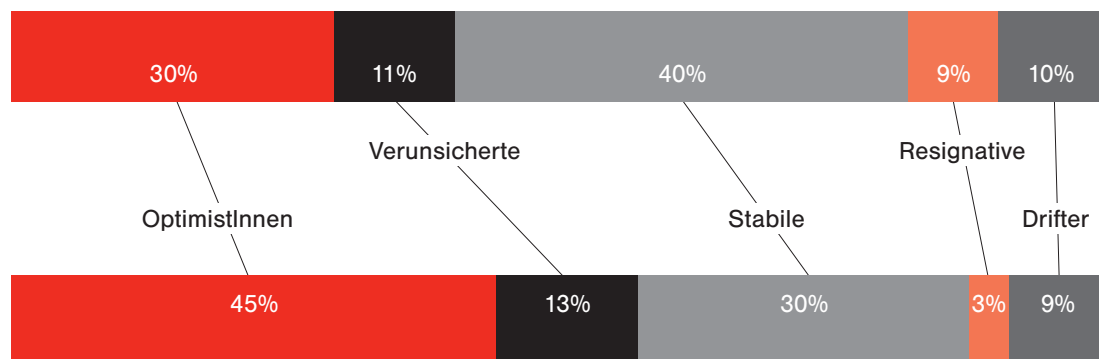


**Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen**



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

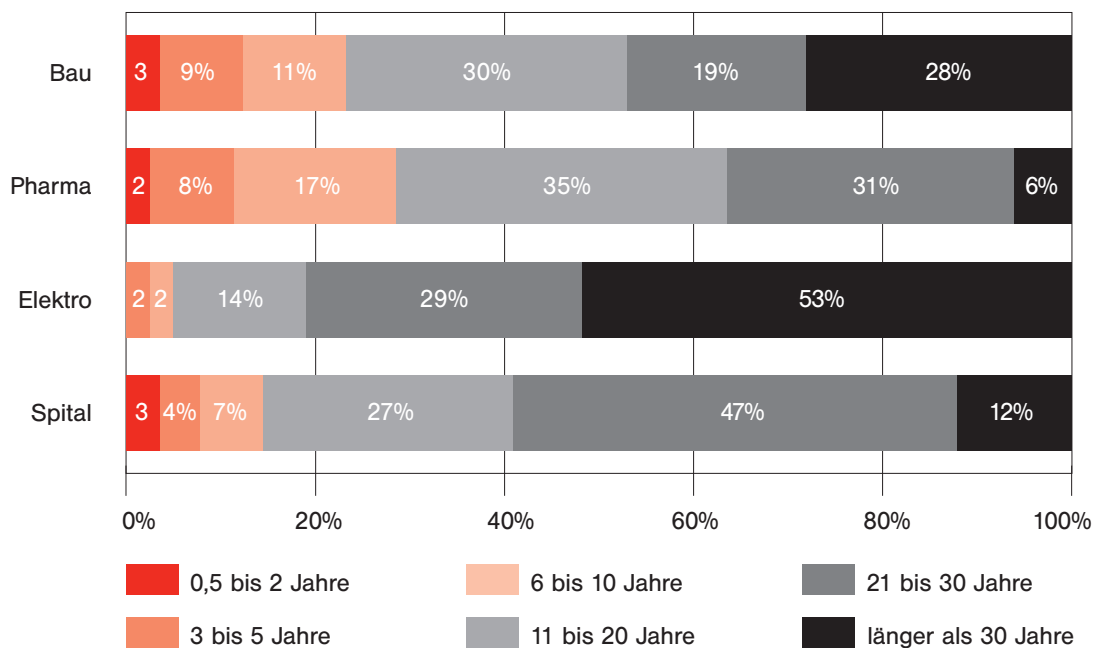
Bei dem untersuchten Unternehmen handelt es sich um einen internationalen Konzern mit einem ausländischen Headquarter. Insgesamt wurden 48 ArbeitnehmerInnen befragt, durchwegs Angestellte und zu zwei Drittel Frauen. 69% (!) aller Befragten hatten zumindest Matura oder einen Universitätsabschluss.

**Befund**

Die Rahmenbedingungen der Beschäftigung in diesem Betrieb sind durchaus zufrieden stellend: 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.

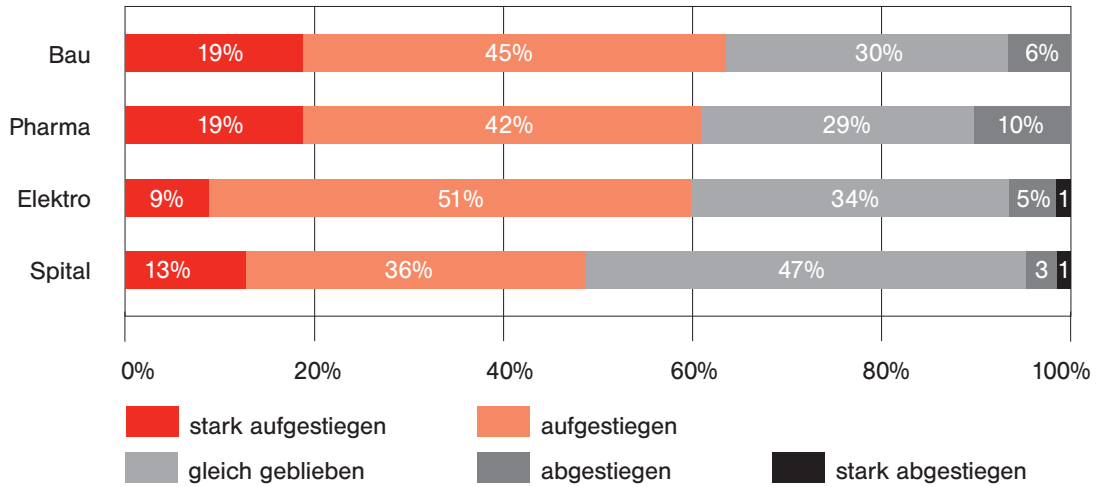
**Beschäftigungsdauer**



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.

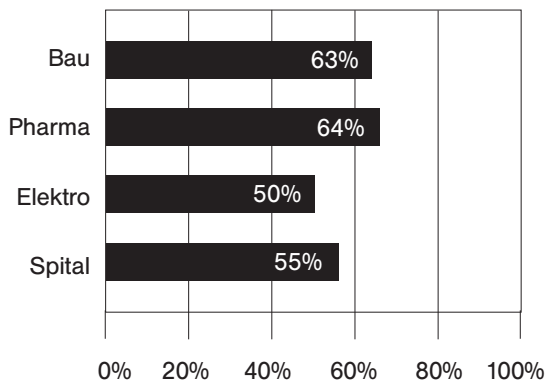


### Einschätzung der beruflichen Position



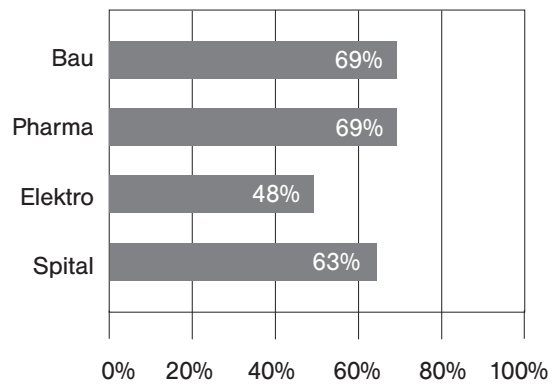
### Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



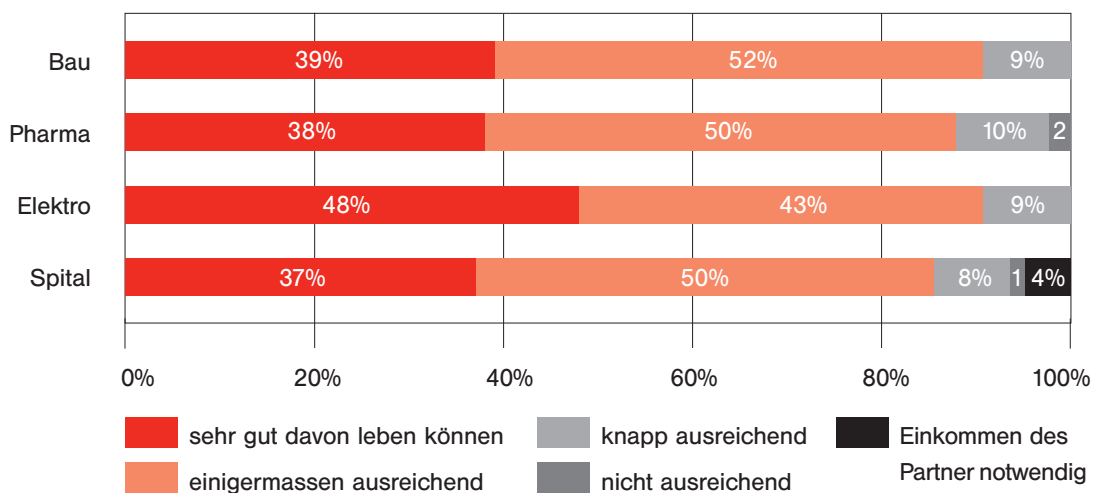
### Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

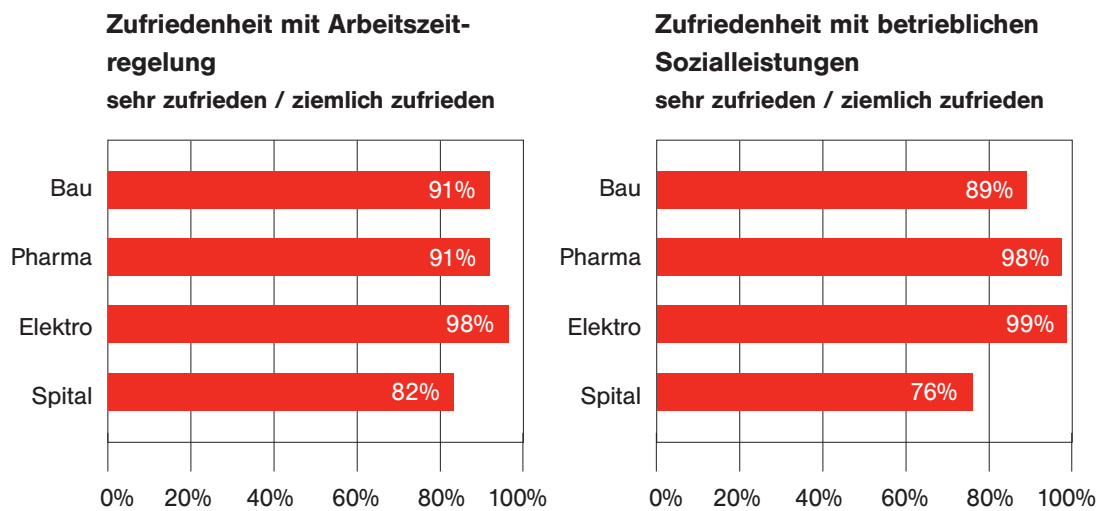


Auch die Einkommenssituation wird alles in allem als positiv erlebt: 38% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, 50% empfinden es als einigermaßen ausreichend.

### Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen

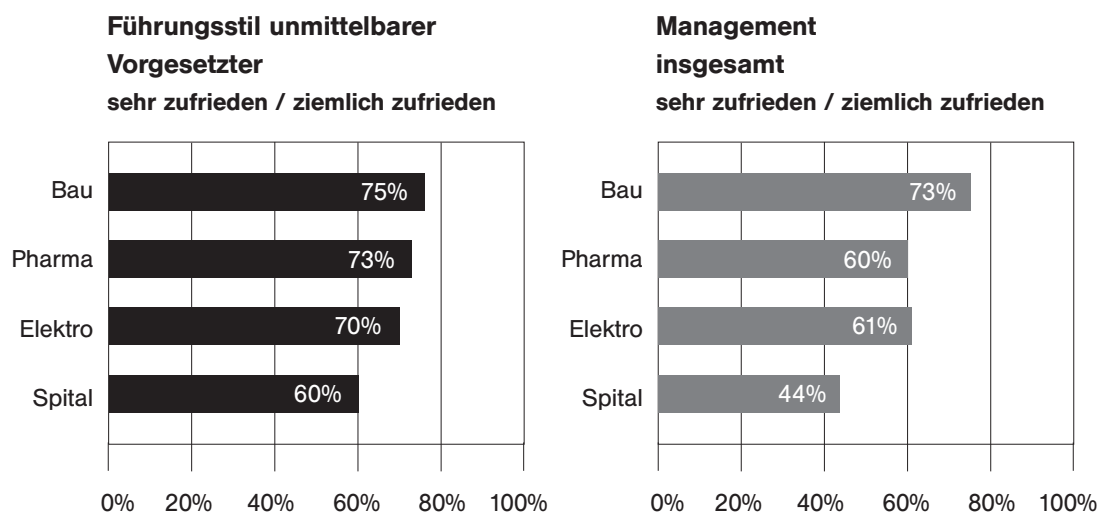


Ähnlich verhält es sich mit wichtigen Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit: 91% sind mit den Arbeitszeitregelungen sehr oder ziemlich zufrieden, 98% sind es mit den betrieblichen Sozialleistungen.

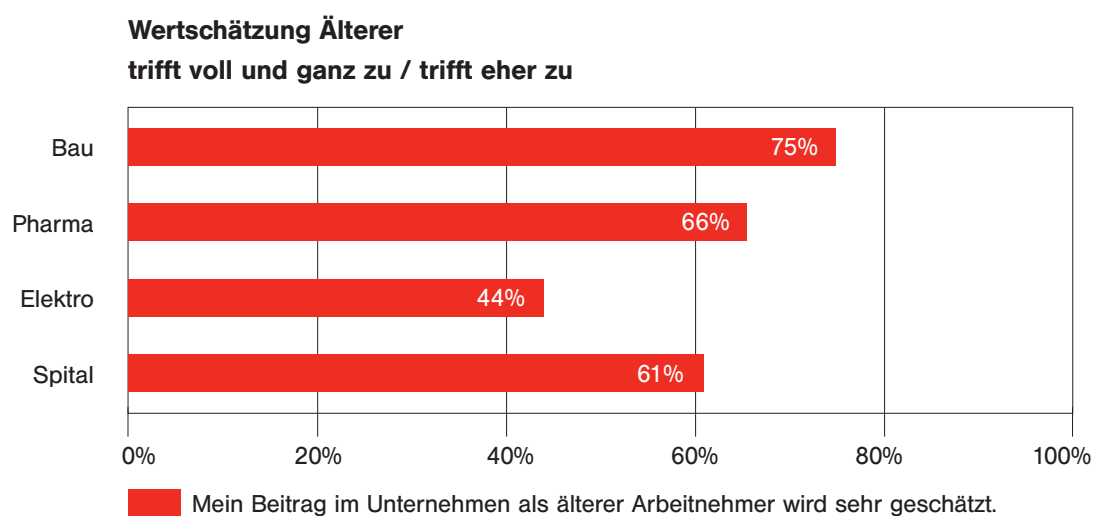
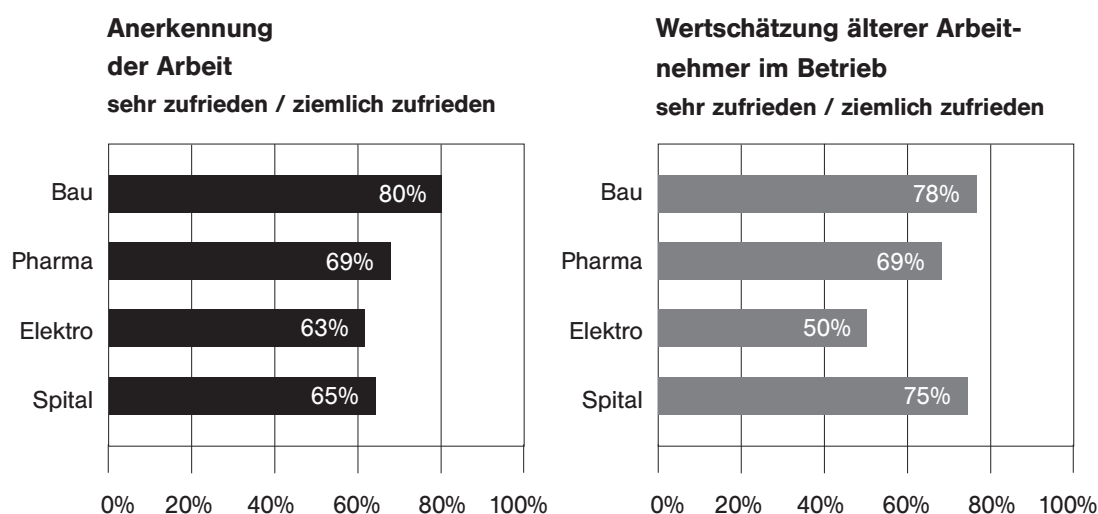


Etwas weniger eindeutig sind die Daten zur Führungskultur des Unternehmens. Der Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten wird von immerhin 73% durchaus goutiert. Wie später noch erläutert wird, sind es vor allem die Frauen, die ihren Vorgesetzten ein gutes Zeugnis ausstellen.

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 Headquartiers 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.



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

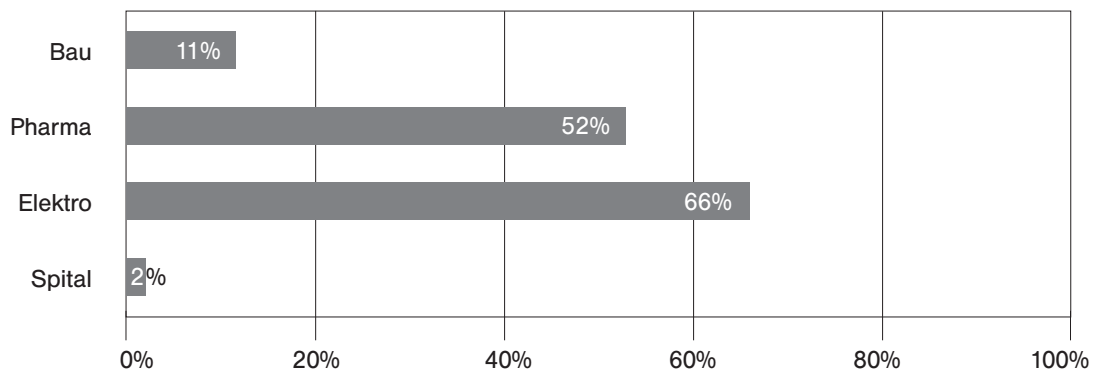


Im Vergleich mit anderen Firmen fällt vor allem auf, dass – mit der Ausnahme Elektro – die Angestellten aller anderen Firmen die (allgemeine) Wertschätzung Älterer im Betrieb positiver beurteilen. Aber: 66% meinen – und das sind wiederum überdurchschnittlich viele – dass der persönliche Beitrag als älterer 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

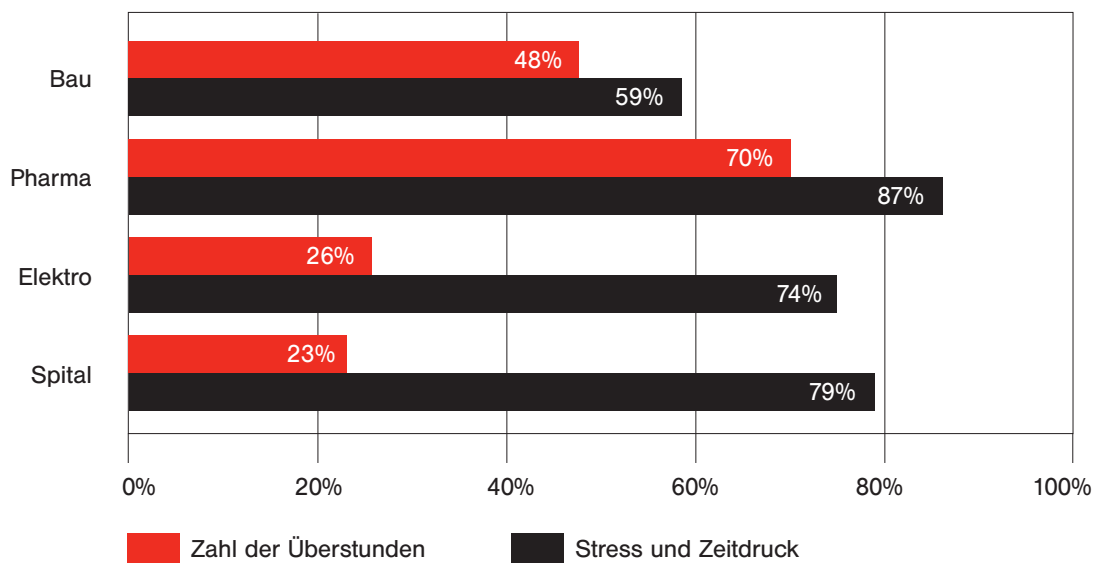
### sehr belastet / ziemlich belastet



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

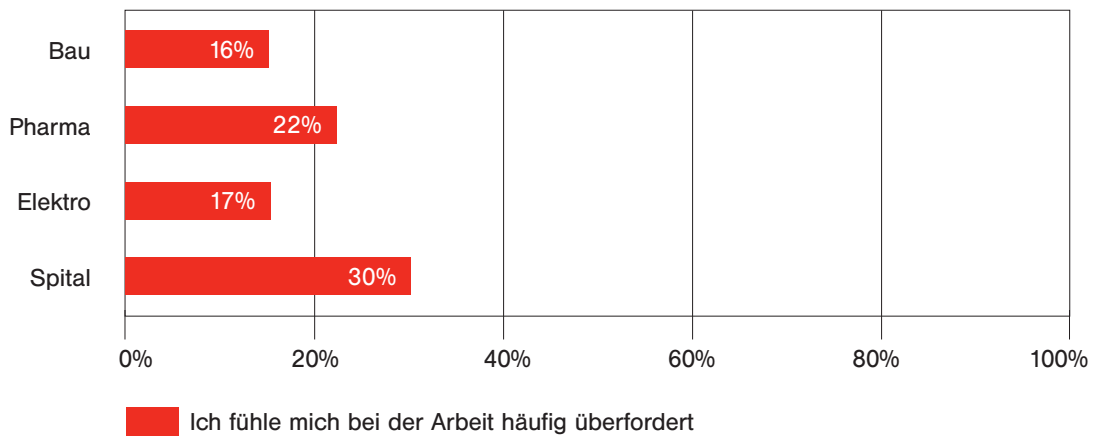


Die Arbeit ist also in den letzten Jahren sowohl dichter als auch länger geworden. Das hat mehrere Ursachen:

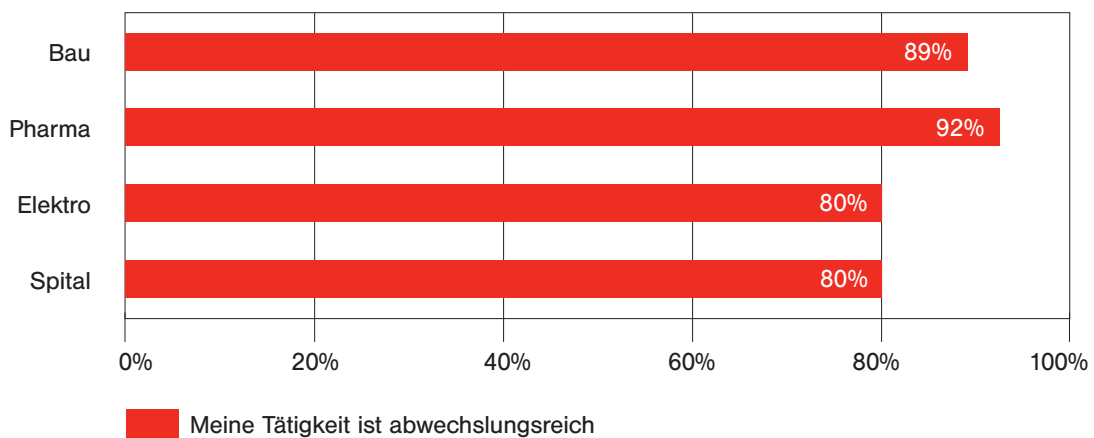
- Die Handlungsspielräume des lokalen Managements sind äußerst begrenzt, die Arbeitsanweisungen kommen aus dem Headquarter unter der Prämisse klarer Budgetzahlen und Vorgaben. Mit viel Geschick und Überzeugungsaufwand können diese Vorgaben vom lokalen Management „bestenfalls“ auf ein realistisches Maß 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 AußendienstmitarbeiterInnen 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.

**Arbeitsanforderung**  
trifft voll zu / trifft eher zu



**Arbeitsanforderung**  
trifft voll zu / trifft eher zu



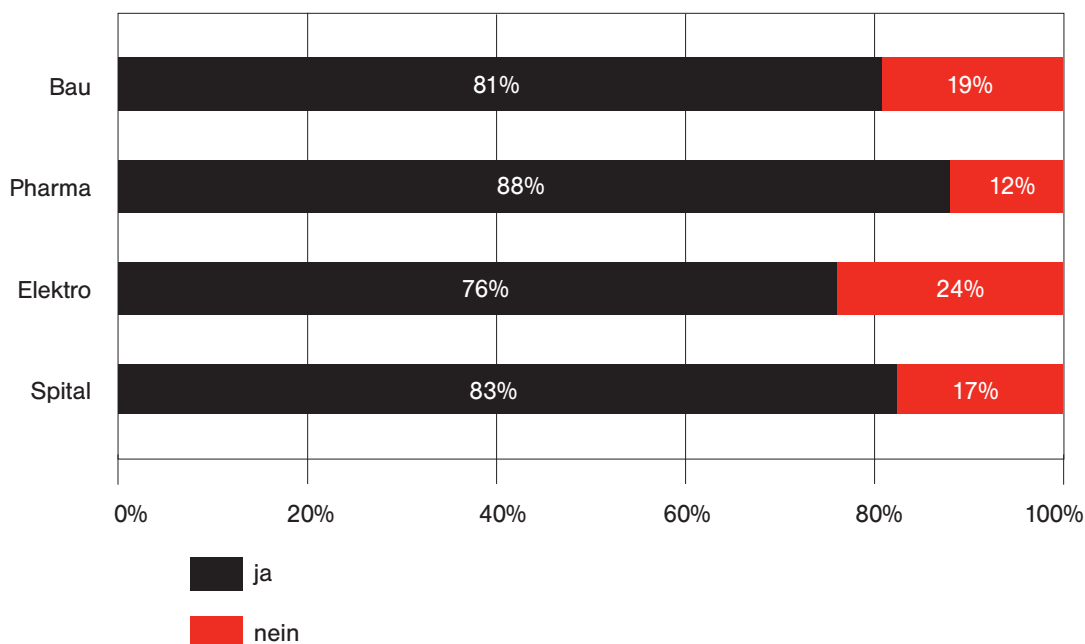
Männer sind mit dem Führungsstil weniger zufrieden und fühlen sich auch vermehrt kontrolliert. Das mag mit dem konkreten Verhalten einer – inzwischen abgelösten – Außendienstleiterin zusammenhängen, die ihren untergebenen Teamleitern keine „lange Leine“ ließ, sondern sie in ihren Entscheidungsmöglichkeiten stark beschnitt und immer wieder hineinoperierte. Folge war ein Gesichtverlust 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).

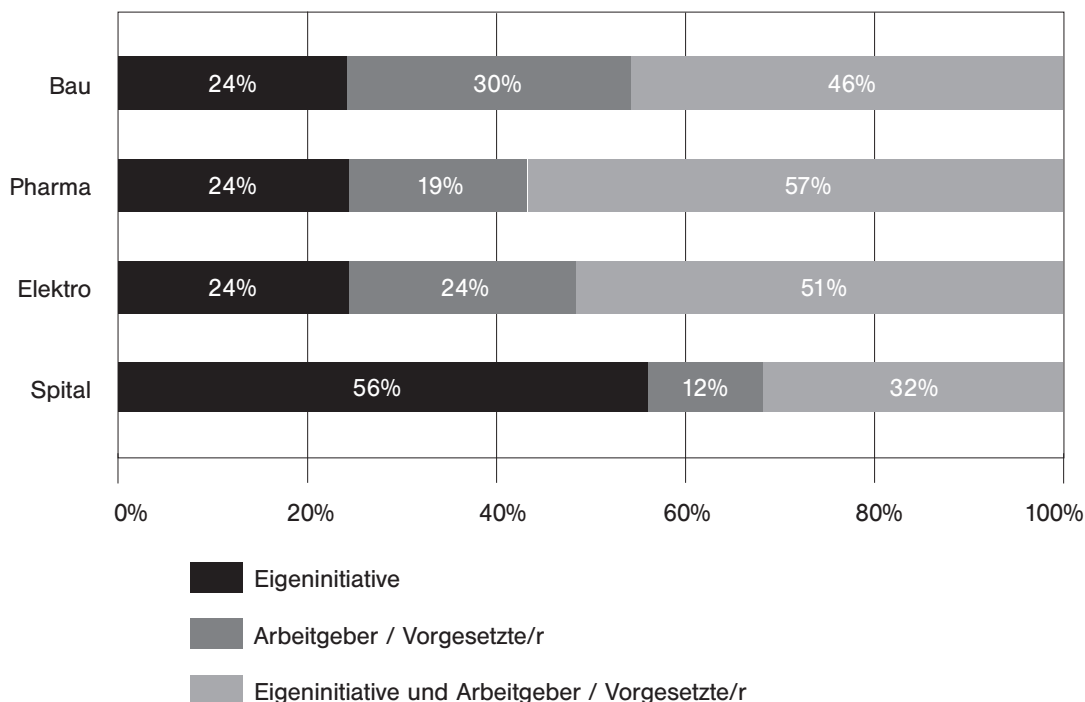
Folge davon ist jedenfalls, dass 40% der Frauen meinen, sie können Beruf und familiäre Verpflichtungen schlecht vereinbaren, aber nur 18% der Männer.

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

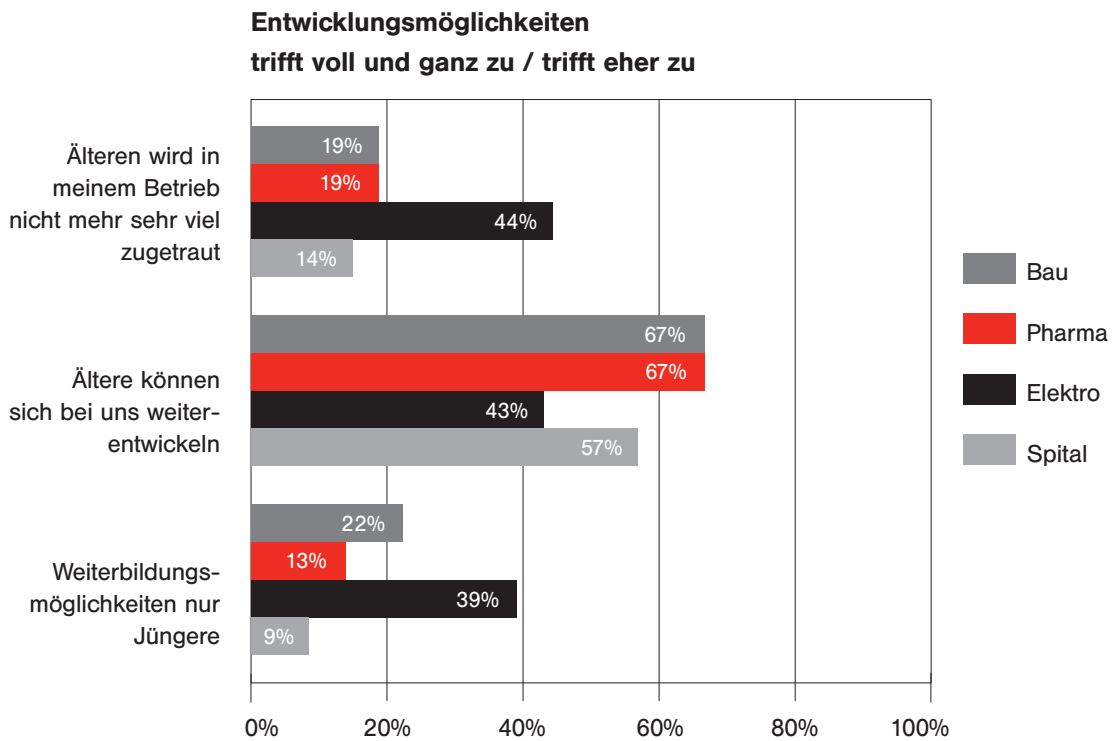


### Initiative für Weiterbildung

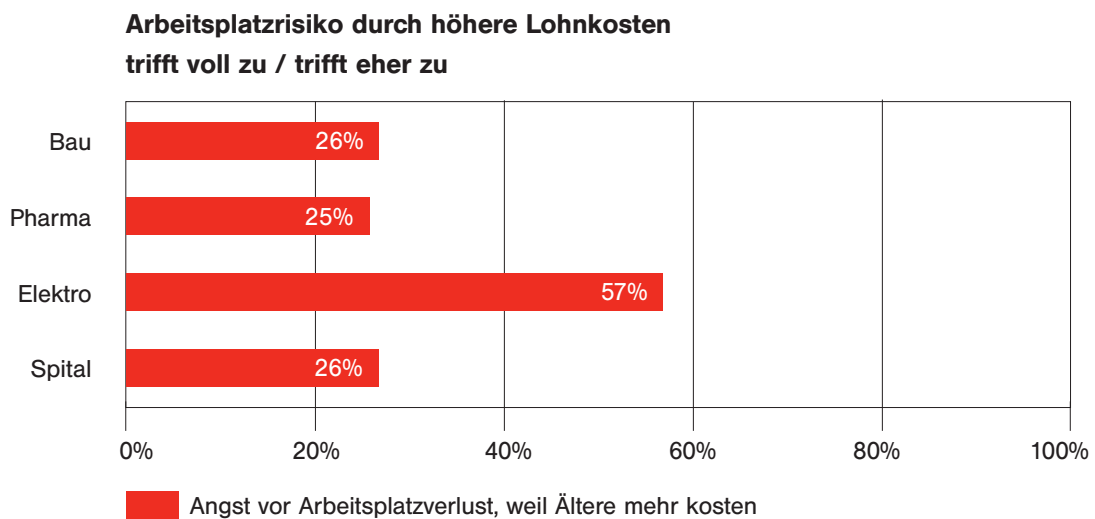


Ältere empfinden sich hinsichtlich der Weiterbildung eher selten gegenüber den Jüngeren benachteiligt – nur 13% meinen, dass es Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb nur für Jüngere gibt.

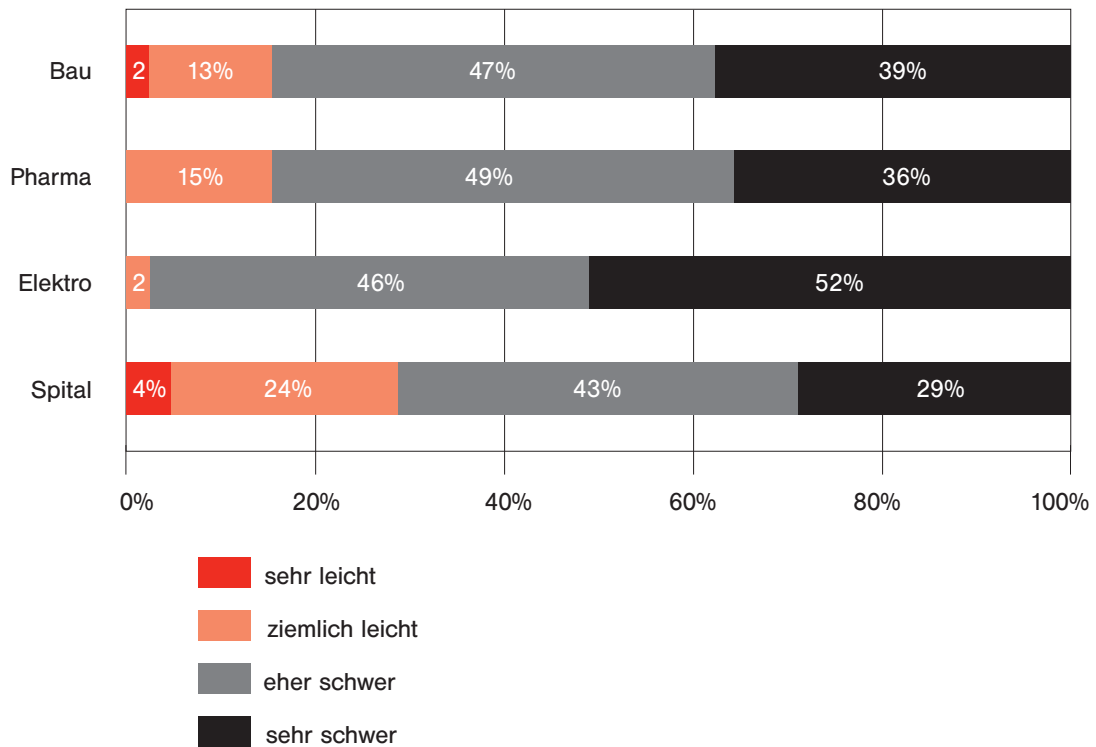
Diese Nicht-Diskriminierung mag auch mit ein Grund sein, warum 67% der Befragten meinen, Ältere können sich in dem Unternehmen weiterentwickeln, und nur jede/r fünfte die Auffassung vertritt, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut wird.



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.

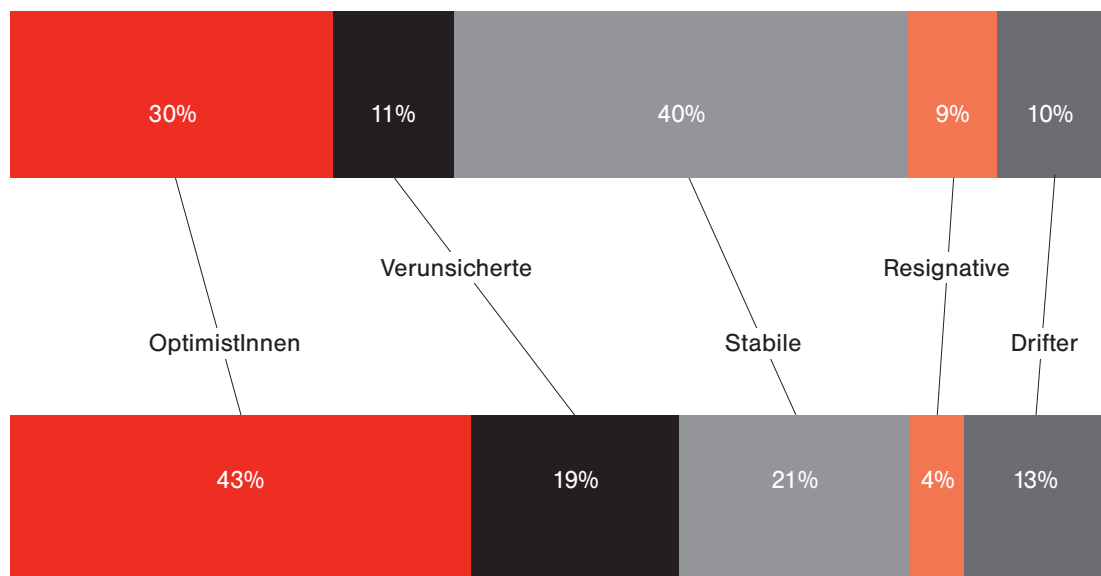


### Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



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 Stablen 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

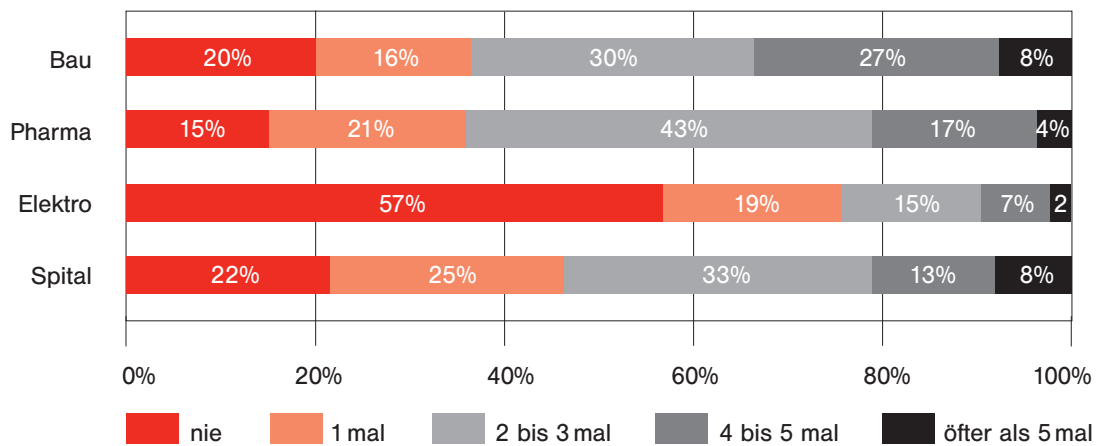
Befragt wurden 163 Angestellte eines Großkrankenhauses. 75% davon waren Frauen. 80% der Frauen und 90% der Männer hatten qualifizierte oder leitende Tätigkeiten.

#### Befund

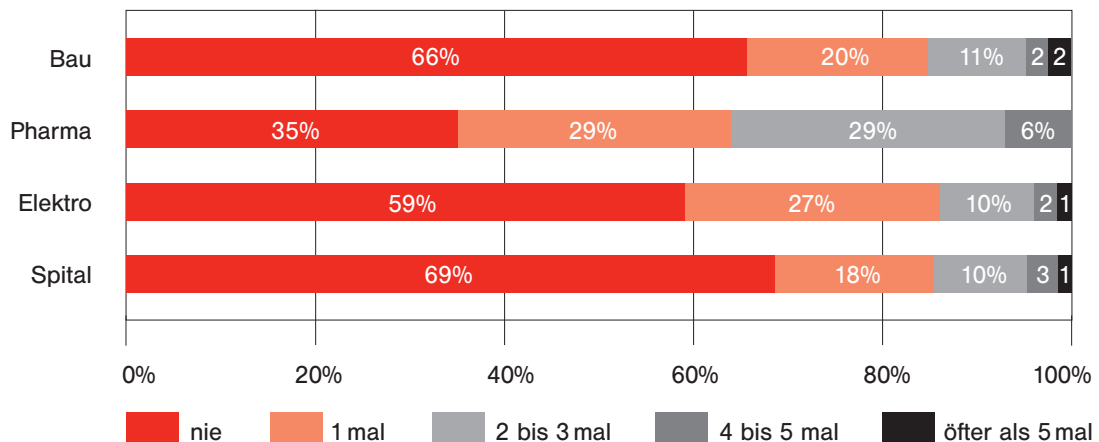
In keiner anderen Branche kommt es so selten zu Berufswechseln wie im Gesundheitswesen, trotz der sehr hohen physischen und psychischen Belastungen. Obwohl es um die Wertschätzung Älterer im Betrieb durchaus gut bestellt ist, regiert Skepsis, ob man die Belastungen bis zur Pension durchstehen wird können.

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**

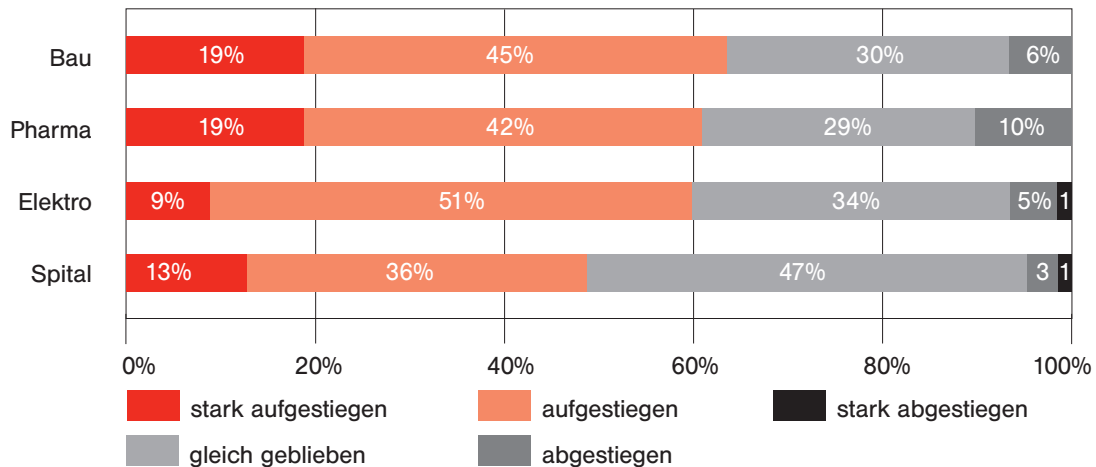


**Anzahl der Berufswechsel**



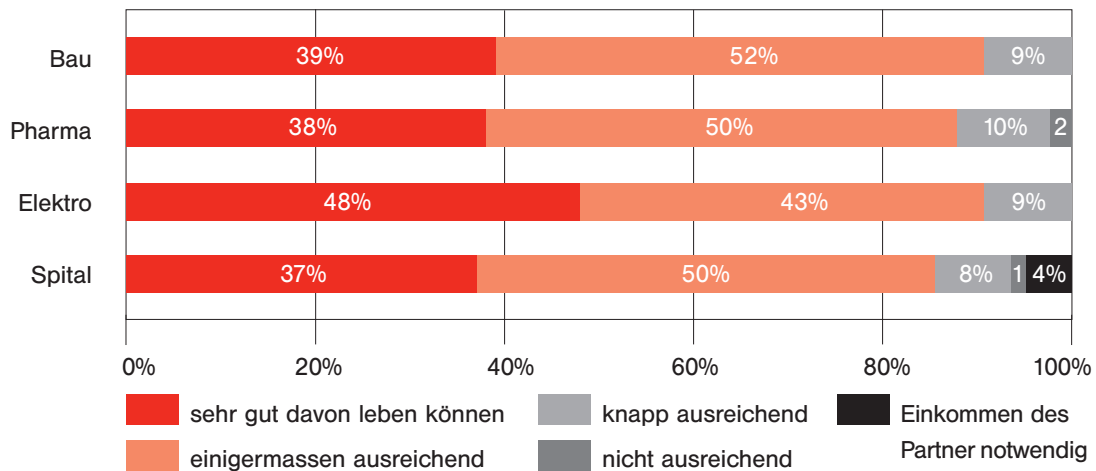
Knapp die Hälfte hatte im Laufe des Berufslebens einen beruflichen Aufstieg zu verzeichnen, etwa genau so viele hatten es sich nicht verbessern können.

### Einschätzung der beruflichen Position



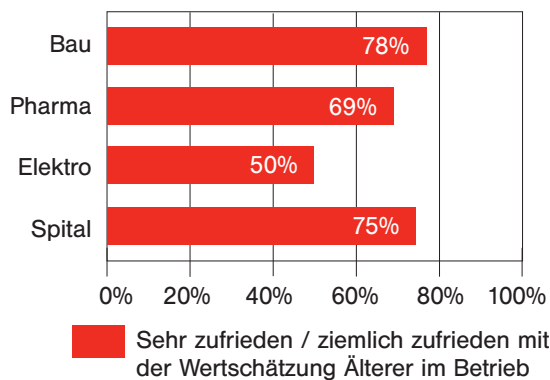
37% können von ihrem Einkommen sehr gut leben, 50% finden es einigermaßen ausreichend.

### Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen

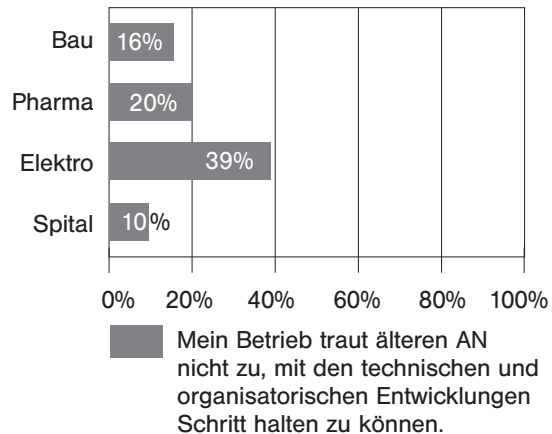


Mit der Wertschätzung älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb sind immerhin 75% sehr oder ziemlich zufrieden, nur 10% vertreten die Auffassung, Älteren würde nicht zugetraut, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

### Wertschätzung Älterer sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

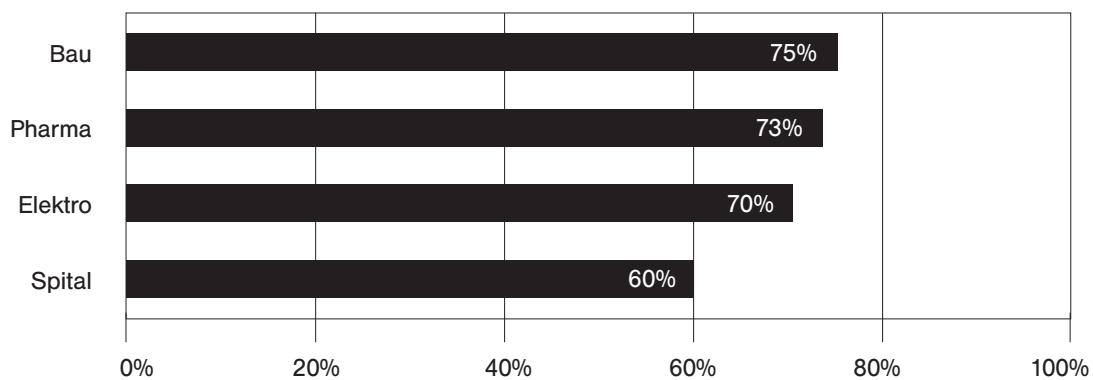


### Mangelndes Zutrauen in Ältere trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

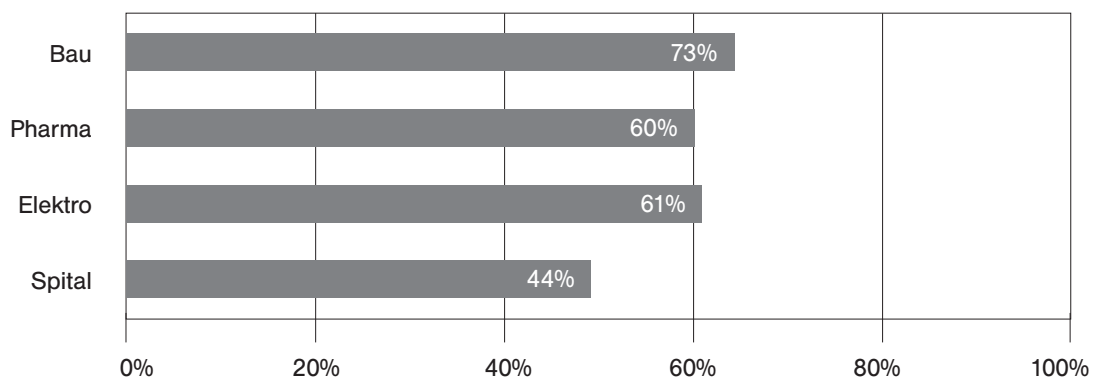


Weniger gut fällt jedoch die Beurteilung der Führung aus: 60% geben dem unmittelbaren Vorgesetzten und nur 44% dem Management insgesamt eine positive Note, was mit der Zunahme von Stress und Zeitdruck in den letzten Jahren – 79% empfinden diese Belastungszunahme – zusammen hängen mag. Und mit den Phänomenen, 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.

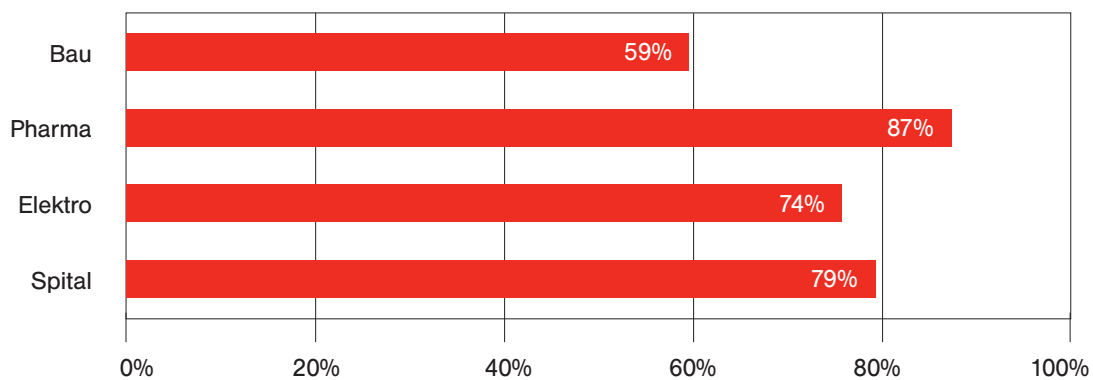
**Führungsstil unmittelbarer Vorgesetzter**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



**Management insgesamt**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

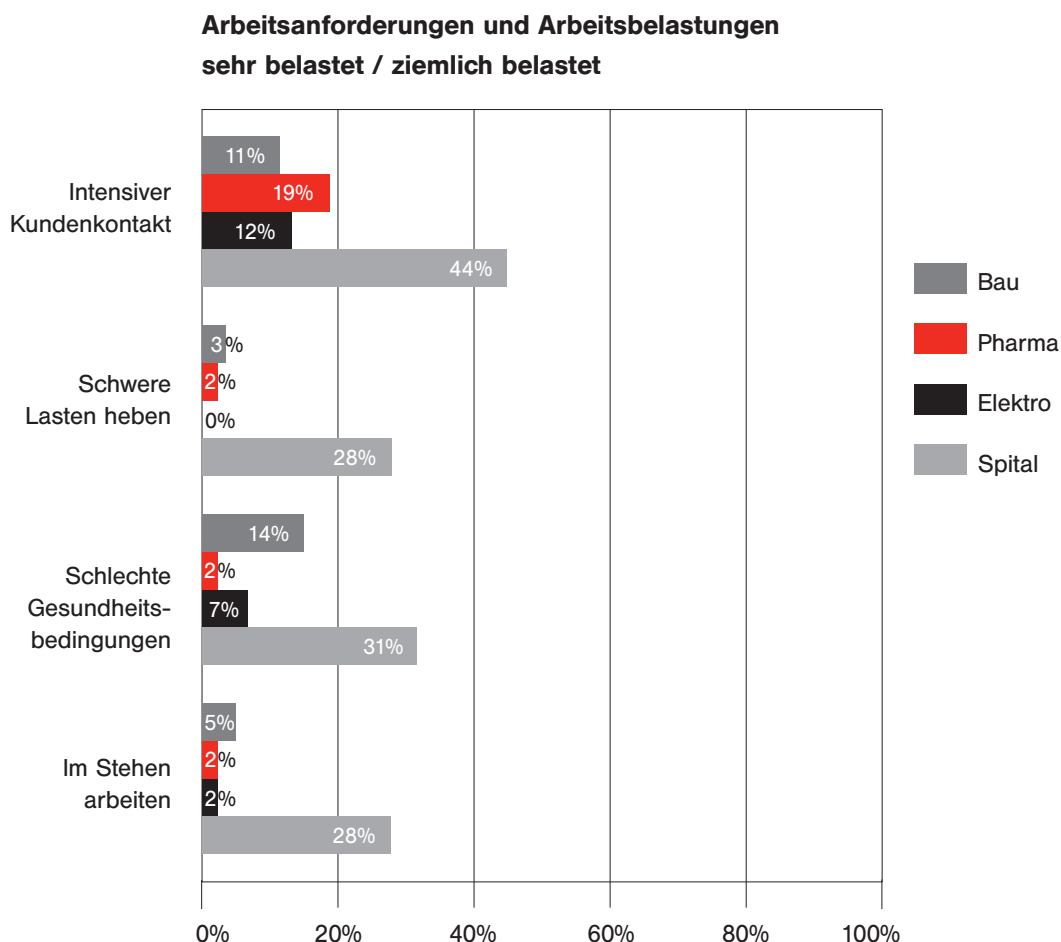


**Veränderung der Arbeitsbelastung**  
sehr zugenommen / ziemlich zugenommen

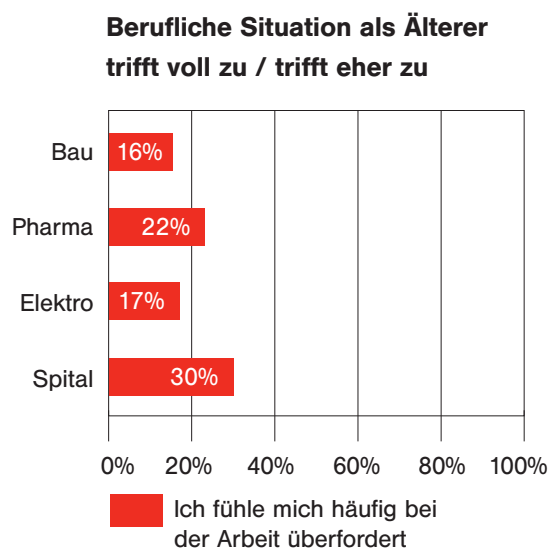
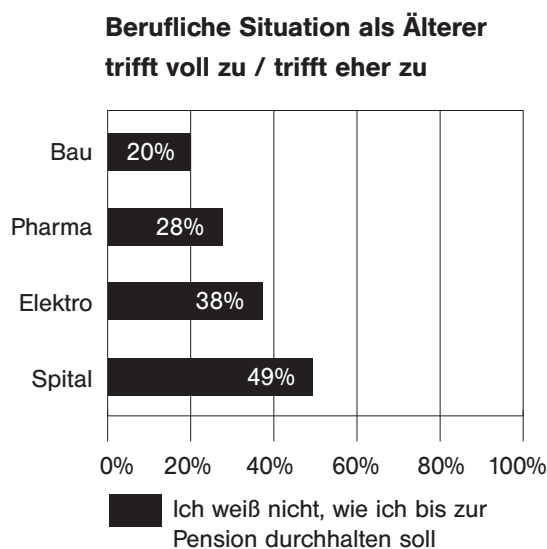


■ Stress und Zeitdruck

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.

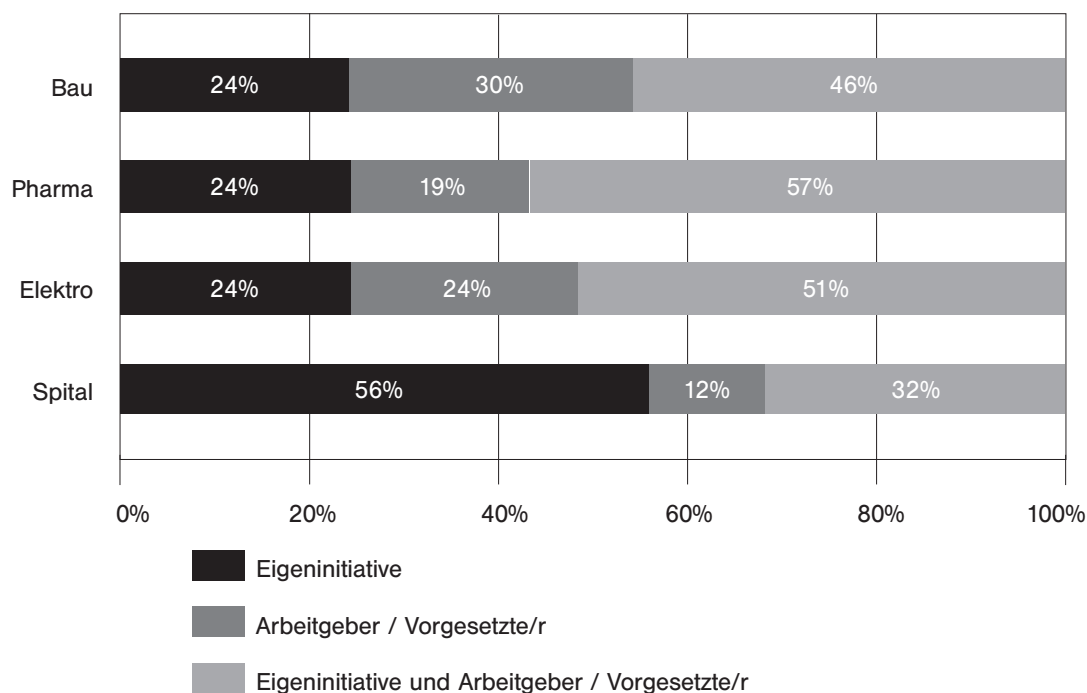


Gesundheitsbelastungen und Stress führen dazu, dass sich fast jede/r Dritte häufig bei der Arbeit überfordert fühlt und gar 49% nicht wissen, wie sie bis zur Pension durchhalten sollen.



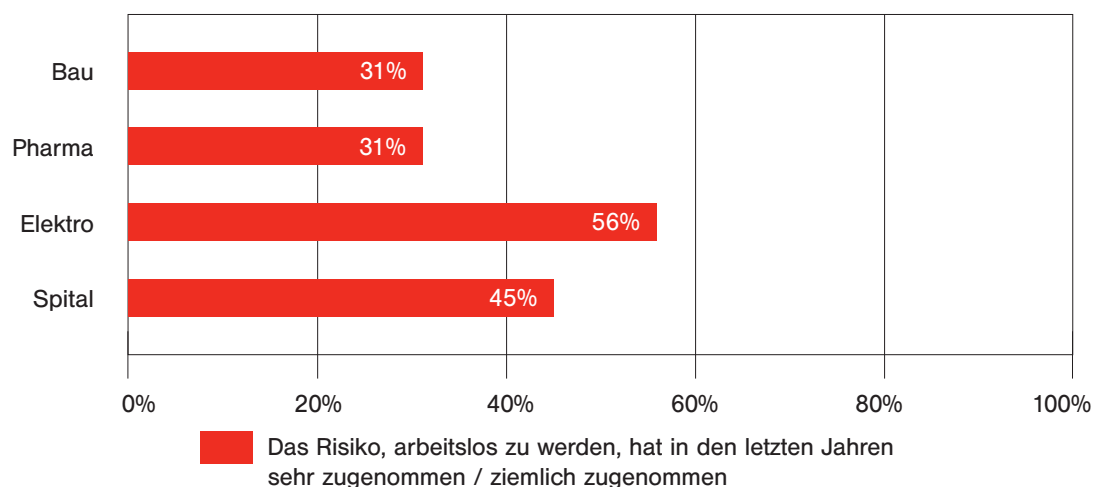
83% – und damit überdurchschnittlich viele – hatten in den letzten fünf Jahren eine Weiterbildungsveranstaltung besucht, was meist (56%!) auf Eigeninitiative zurückzuführen war. Seltener als in anderen Unternehmen dürfte Weiterbildung somit in ein allgemeines, gemeinsam mit dem Arbeitgeber vereinbartes 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

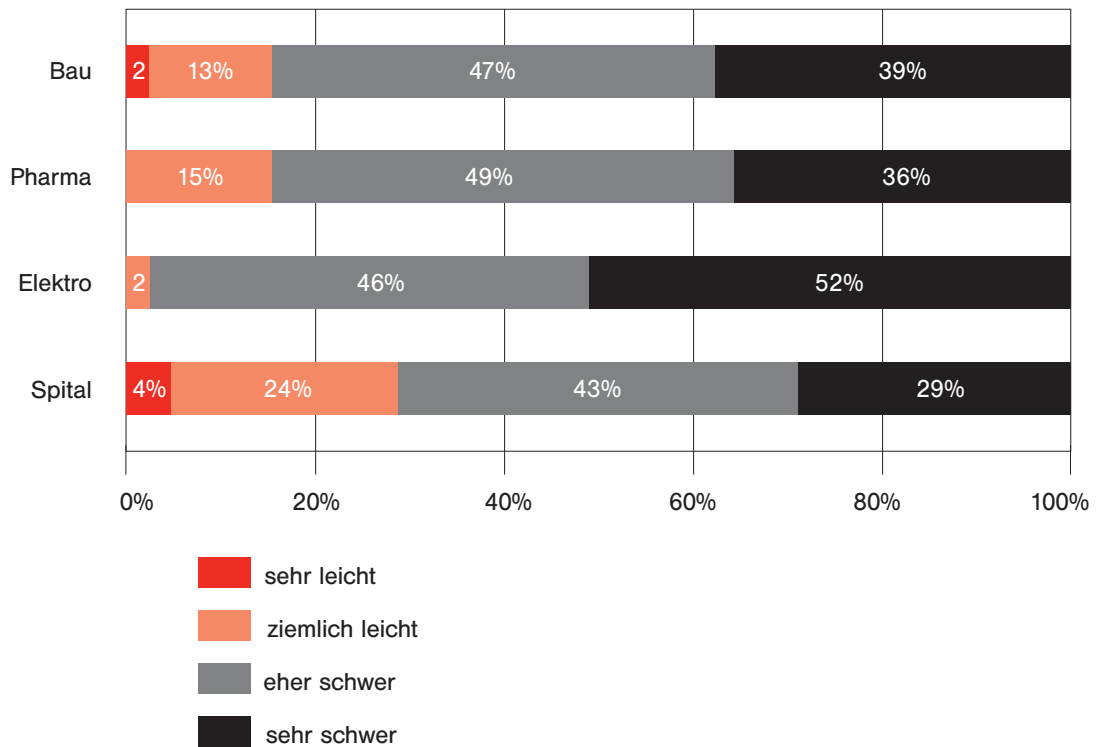


Obwohl es sich bei dem Gesundheitssektor um eine Wachstumsbranche handelt, meinen relativ viele, nämlich 45%, dass das Risiko arbeitslos zu werden in den letzten Jahren zugenommen habe. Auch bei den Angestellten des Gesundheitswesens ist die Arbeitsmarktsituation nicht rosig, immerhin aber besser als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

### Arbeitsplatzrisiko



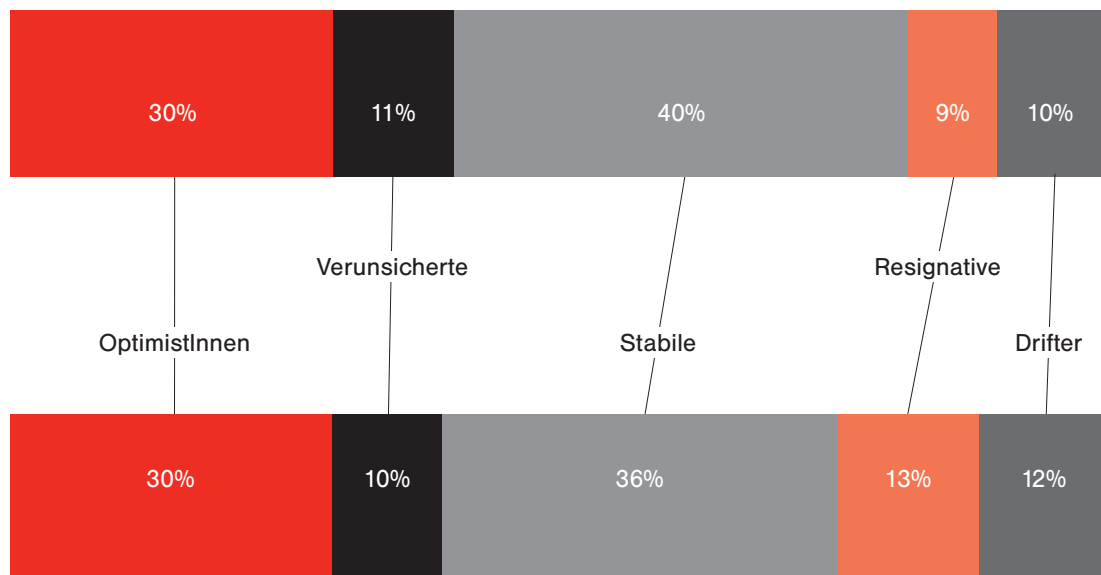
### Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust



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

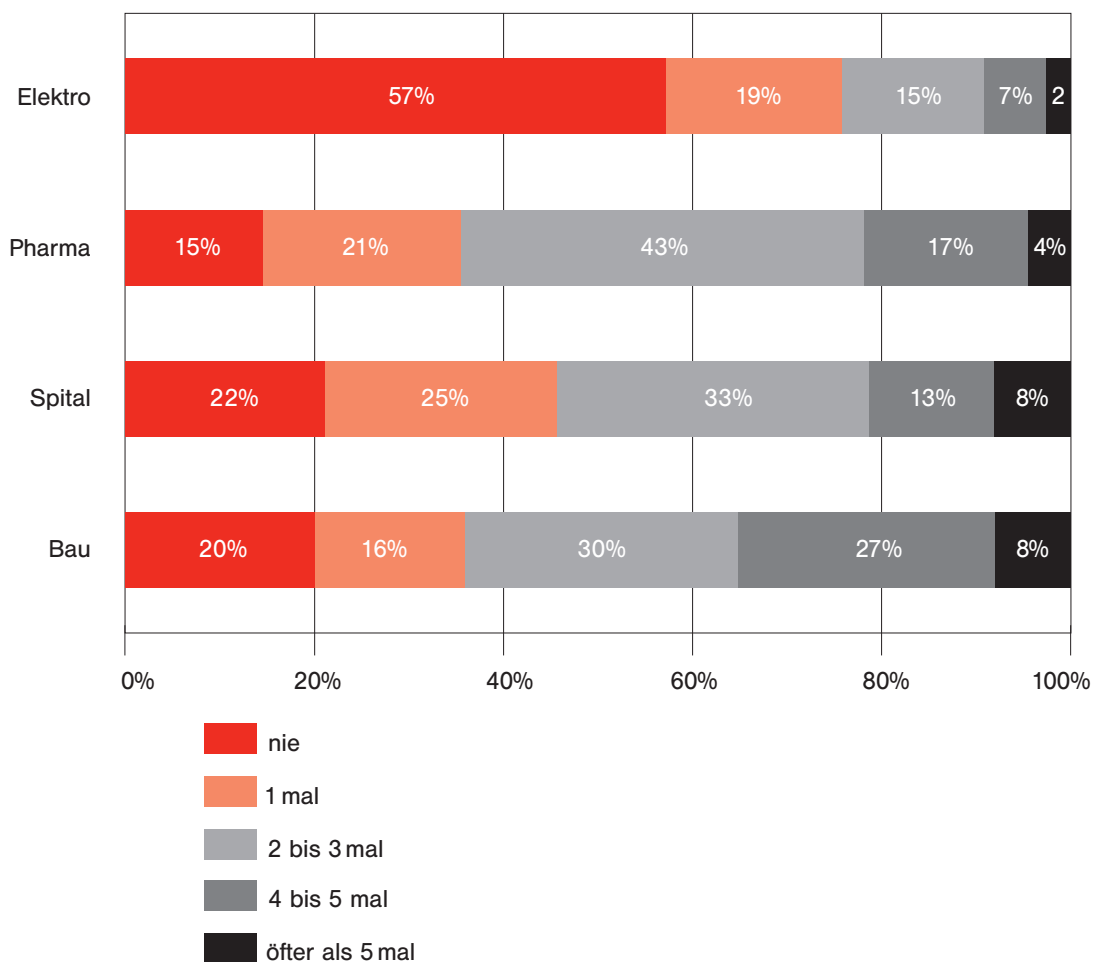
Insgesamt wurden 97 Angestellte befragt, 12% einfache, 82% qualifizierte und 6% leitende. 20% waren Frauen, die häufiger als Männer einfache (35%) und seltener qualifizierte (60%) Tätigkeiten verrichteten .

##### Befund

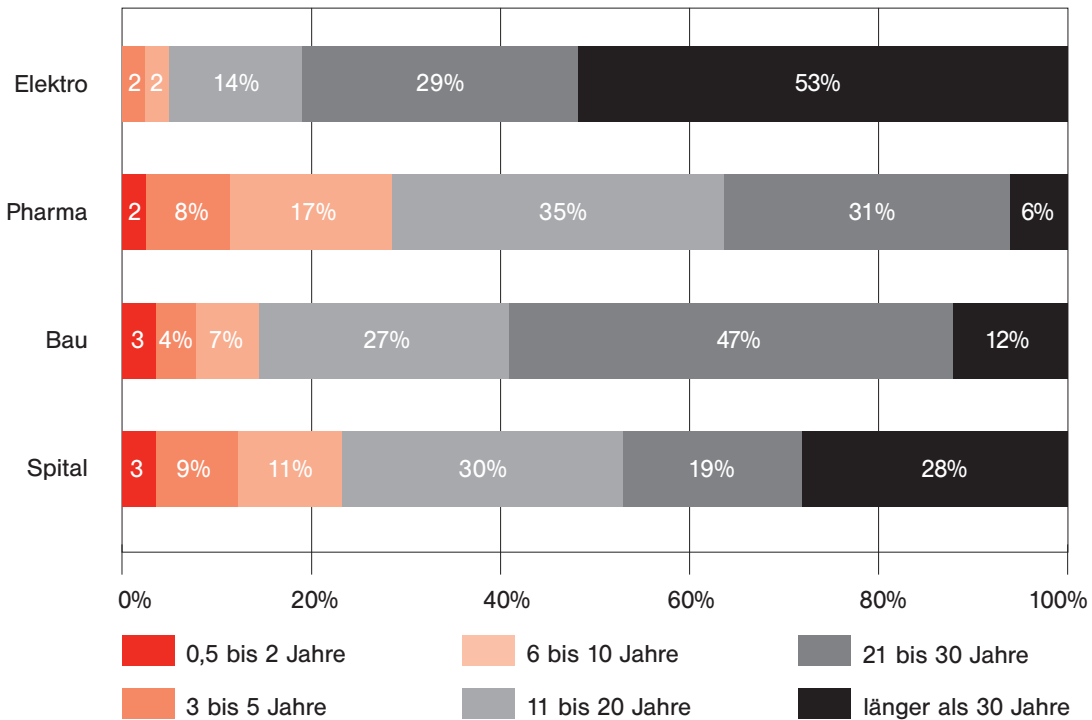
Die Ergebnisse zeigen das Dilemma eines „alten“ Groß-Konzerns in einem dynamisch-innovativen Umfeld: Die Mehrzahl der Beschäftigten hat ihr gesamtes Berufsleben in dem Unternehmen zugebracht, eine Stabilität, die durch die positiven Rahmenbedingungen (Einkommen, Sozialleistungen...) sicherlich begünstigt 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**

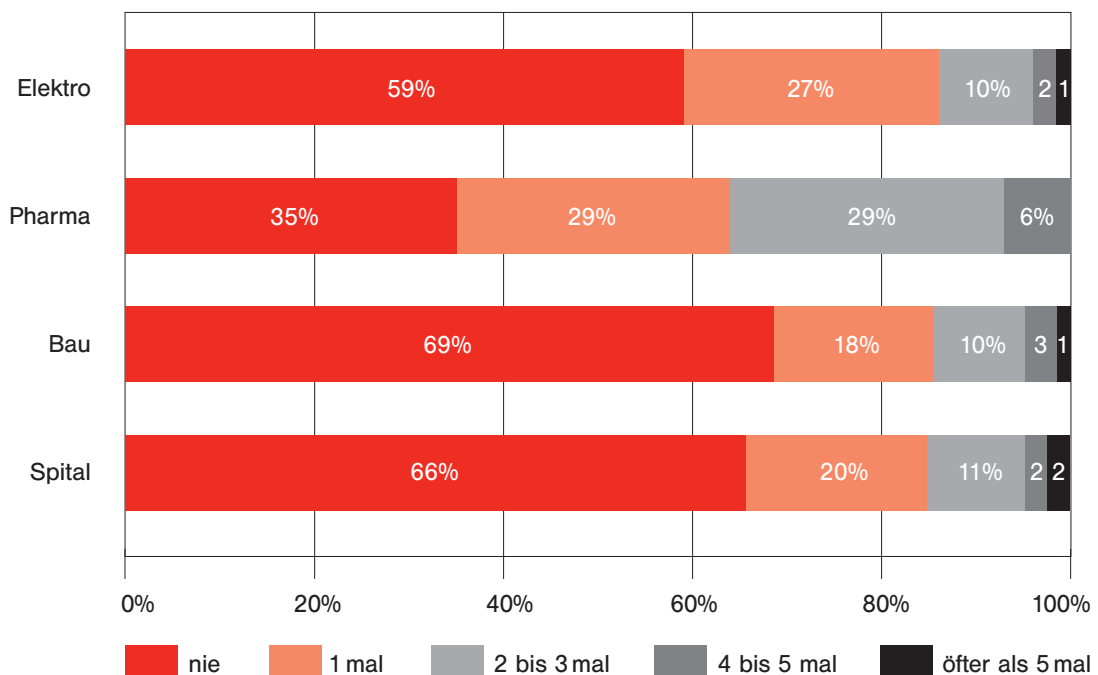


### Beschäftigungsdauer



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

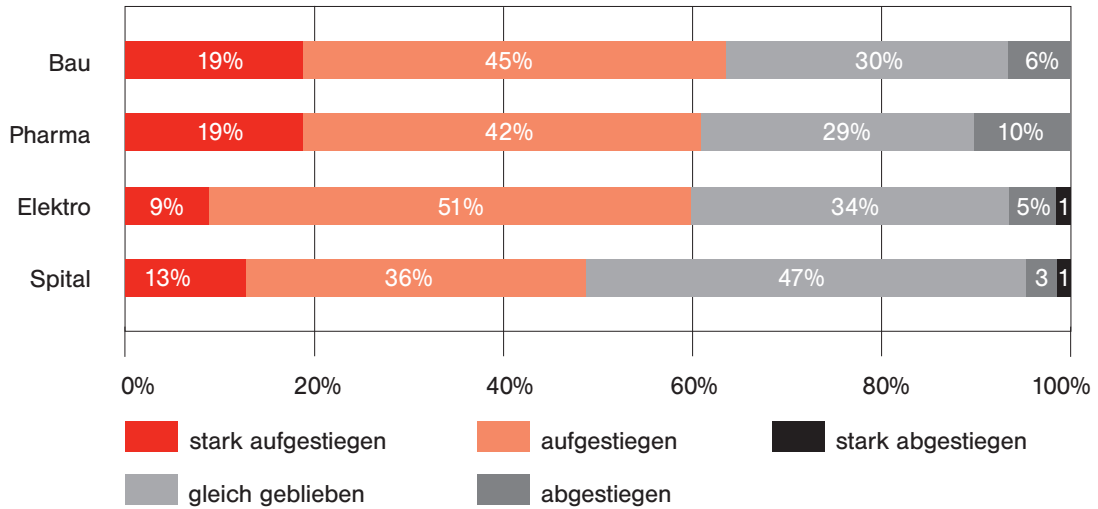
### Anzahl der Berufswechsel



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.

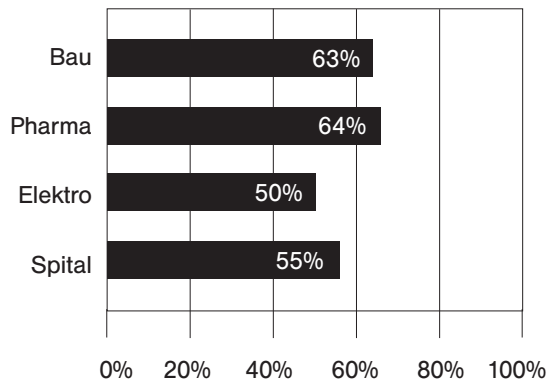


### Einschätzung der beruflichen Position



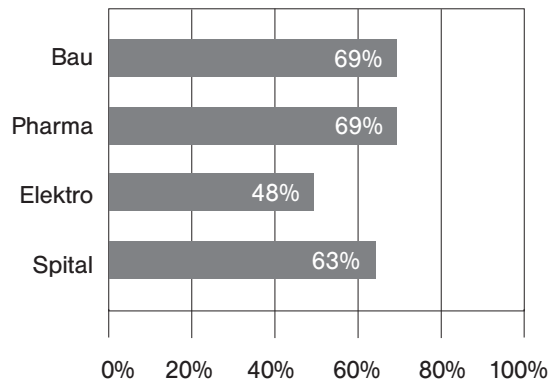
### Zufriedenheit mit Aufstiegs- möglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



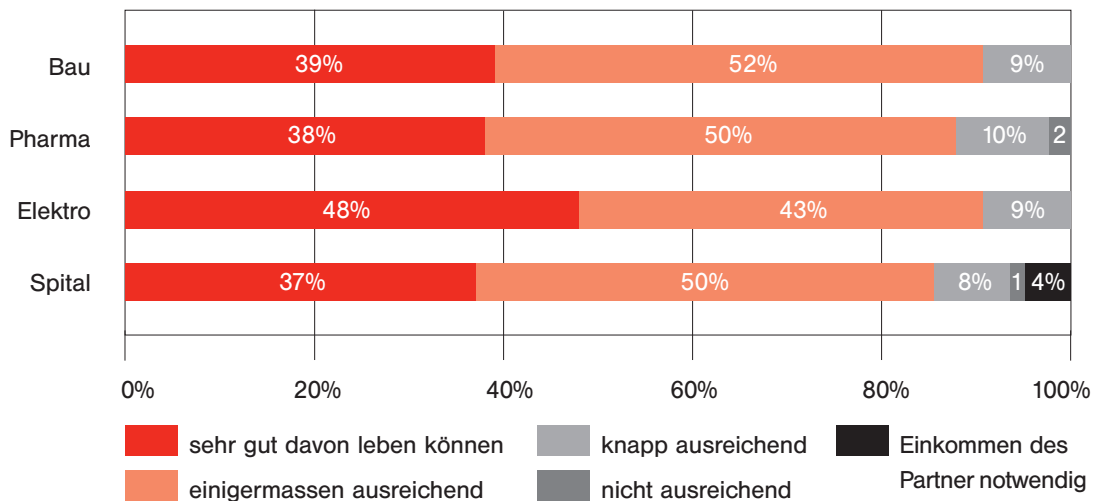
### Zufriedenheit mit Entwicklungs- möglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

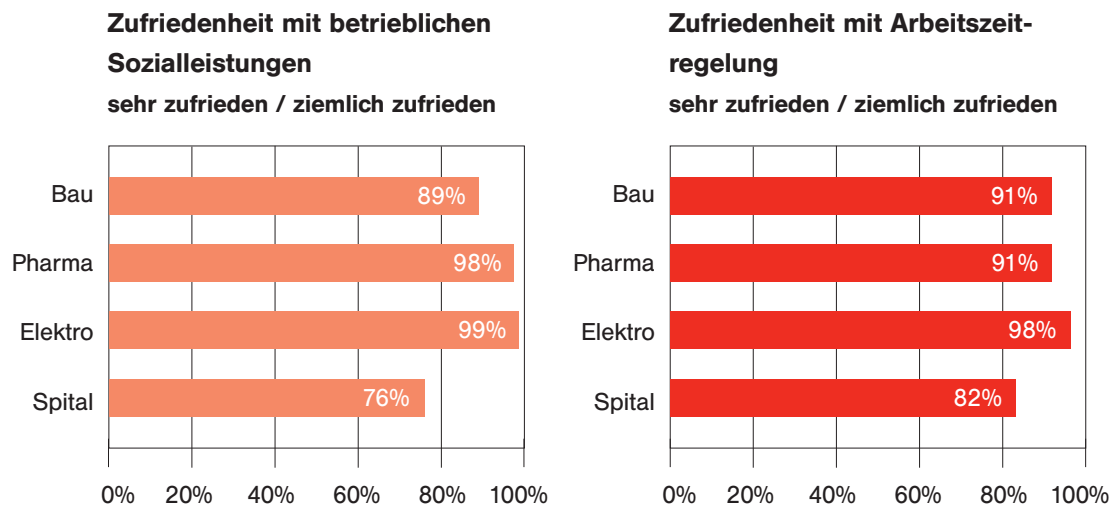


Trotzdem ist die Einkommenssituation für die allermeisten höchst erfreulich: 48% können sehr gut davon leben, immerhin 43% einigermaßen ausreichend.

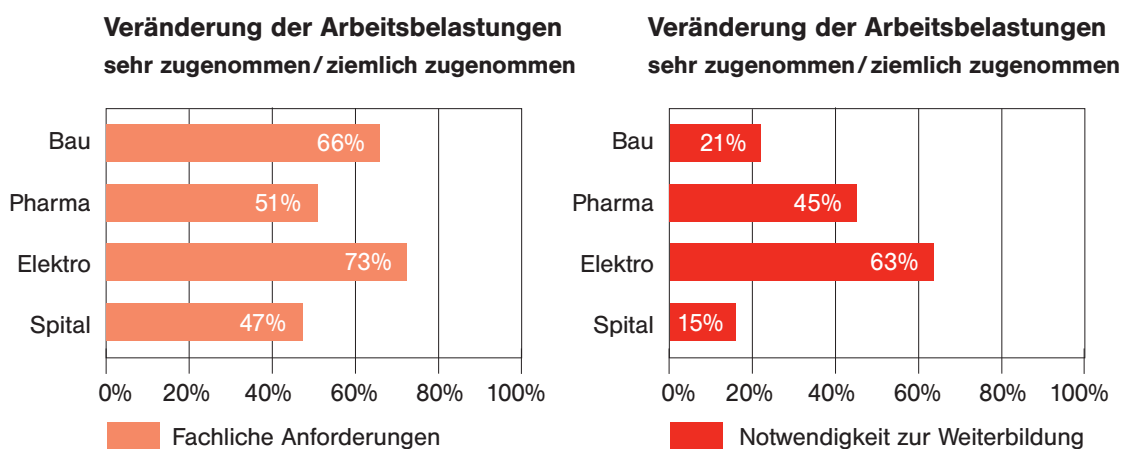
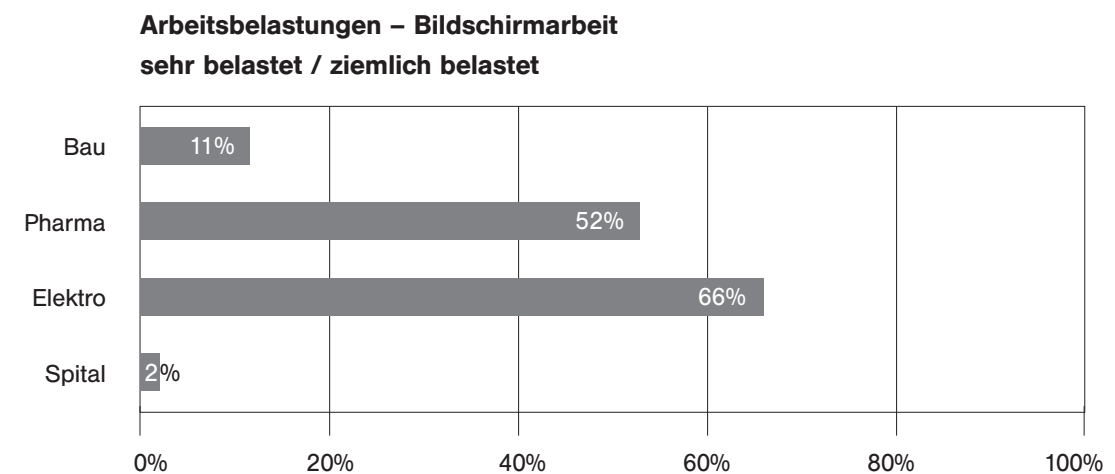
### Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



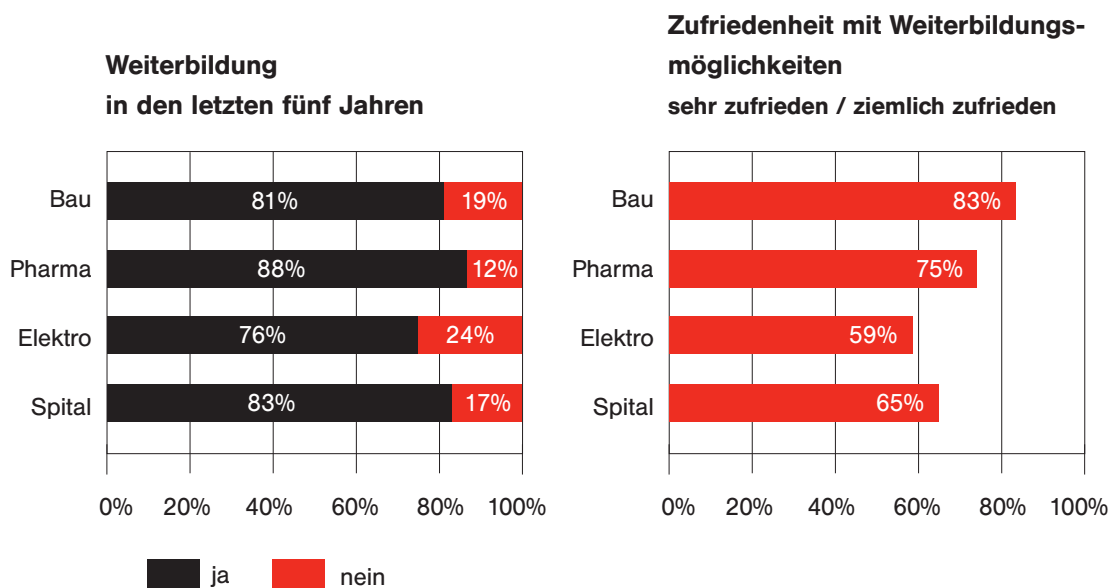
Vervollständigt wird dieses positive Bild noch durch die ausgezeichneten Werte für die betrieblichen Sozialleistungen – 99% (!) sind damit zufrieden – und der hohen Zustimmung- quote zur Arbeitszeitregelung (98%).



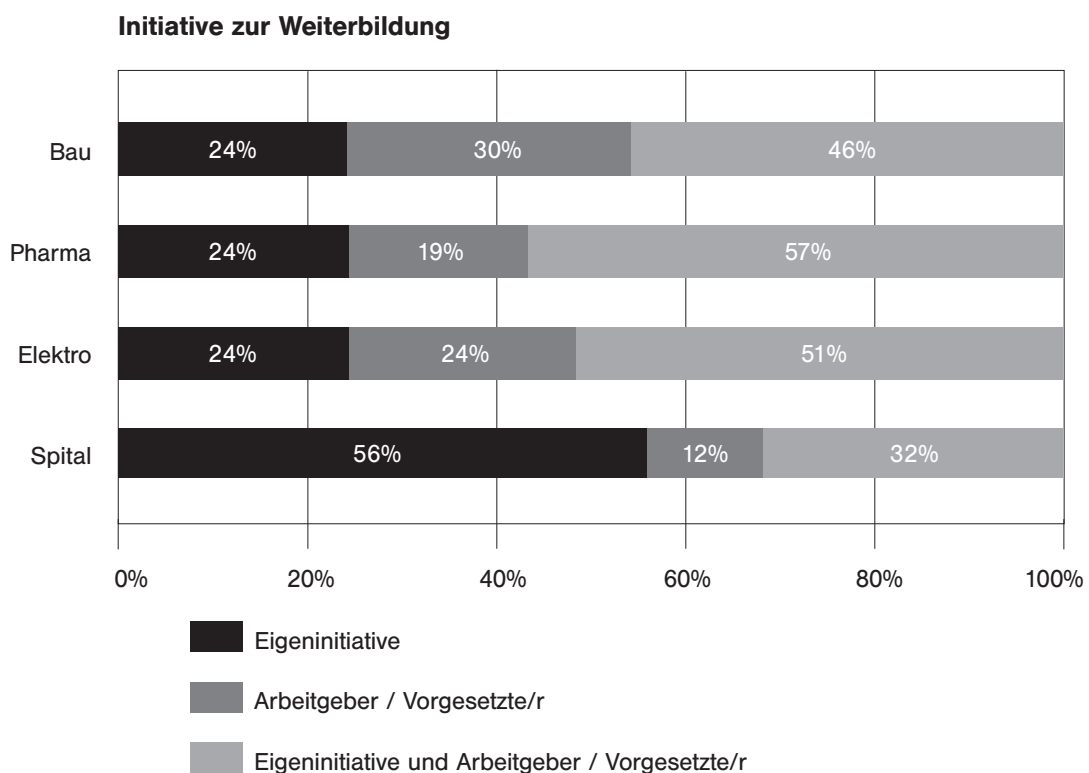
Bei der Belastungssituation sticht besonders die Bildschirmarbeit heraus – 66% fühlen sich dadurch belastet – und dass in den letzten Jahren die fachlichen Anforderungen (73%) und die Notwendigkeit zur Weiterbildung (63%) zugenommen haben, was selbstverständlich auch mit den kurzen Innovationszyklen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



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

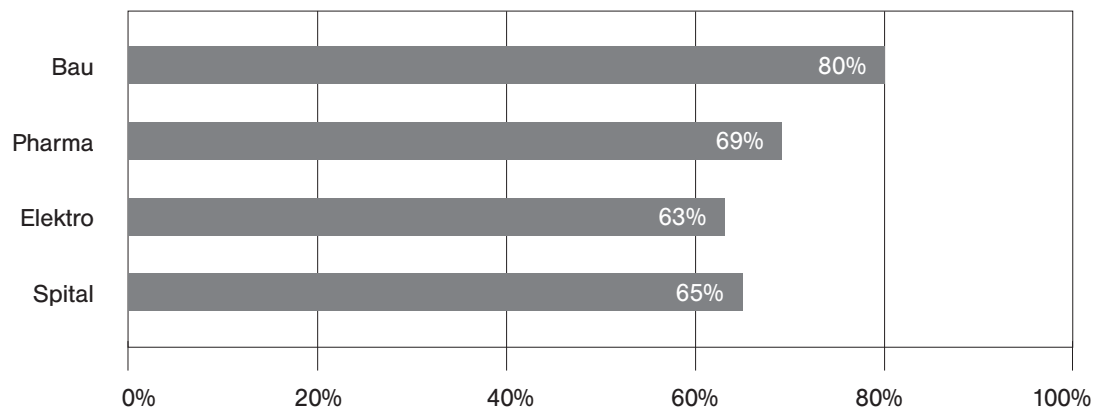


Wenn Weiterbildungsveranstaltungen besucht werden, so wird die Initiative meist gemeinsam mit dem Arbeitgeber gesetzt (51%), was in der mehrstufigen Check-up-Philosophie des Unternehmens begründet ist: gemeinsamer Rückblick auf die Tätigkeit, gemeinsame Abschätzung von Stärke-Schwäche-Potentialen und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

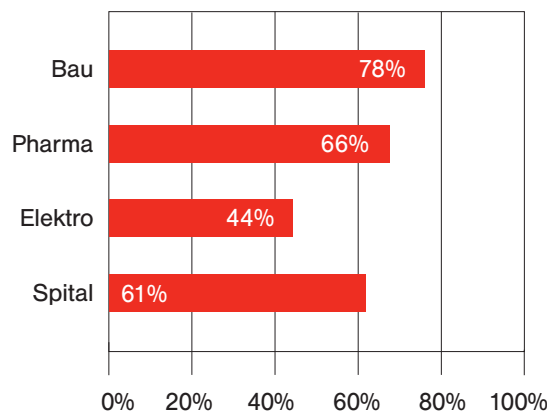


Weniger positiv als bei Angestellten anderer Betriebe wird die Anerkennung der Arbeit erlebt, die 63% als zufrieden stellend empfinden. Und nur 44% vertreten die Auffassung, ihr Beitrag im Unternehmen als älterer Arbeitnehmer würde geschätzt. 39% meinen, der Betrieb traue älteren ArbeitnehmerInnen nicht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

**Anerkennung der Arbeit**  
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

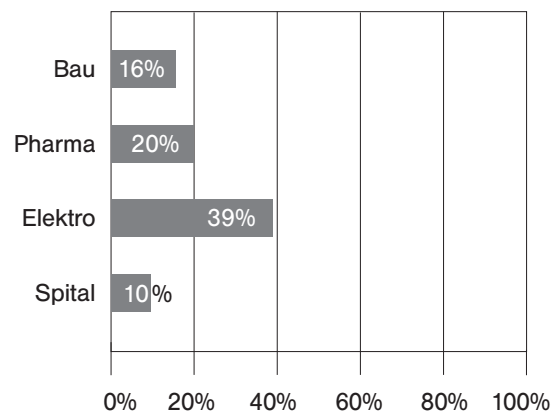


**Zutrauen in Ältere**  
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



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

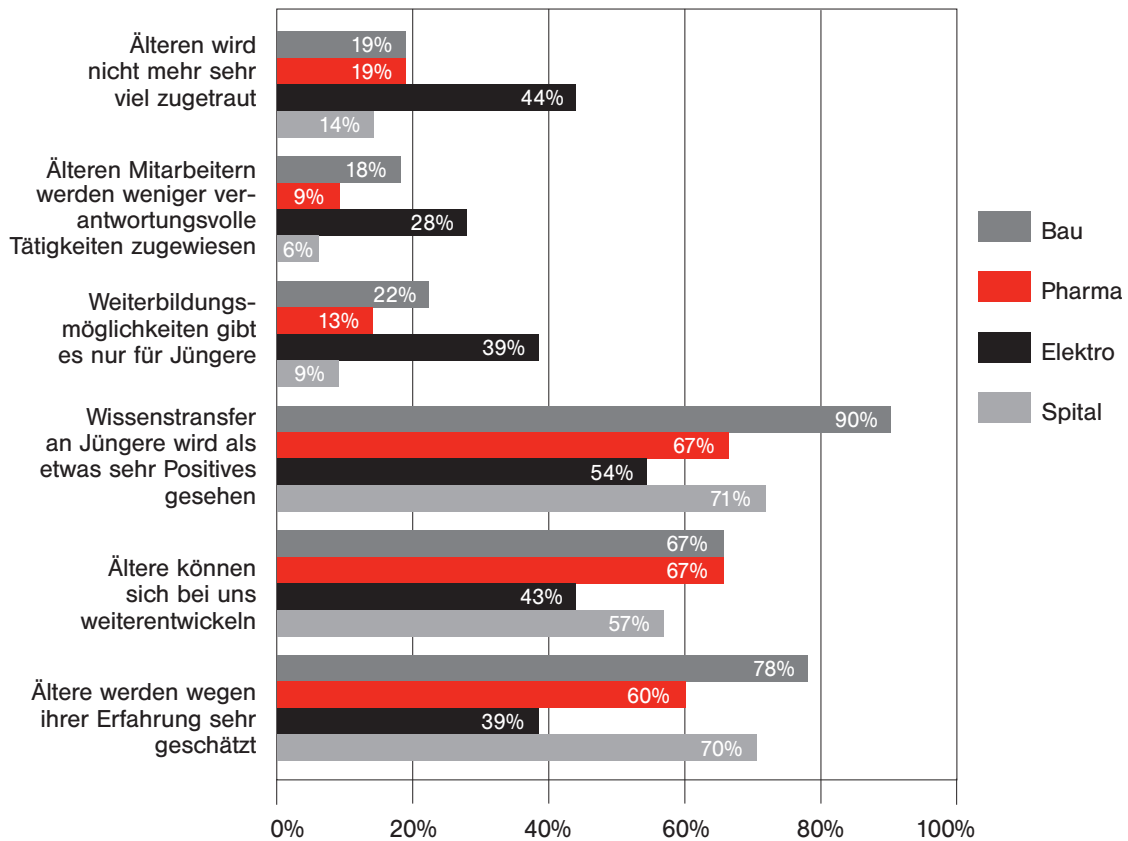


Betrieb traue älteren AN nicht zu, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können. (trifft voll zu / trifft eher zu)

Die Diskriminierung Älterer zieht sich auch durch verschiedenen andere Dimensionen:

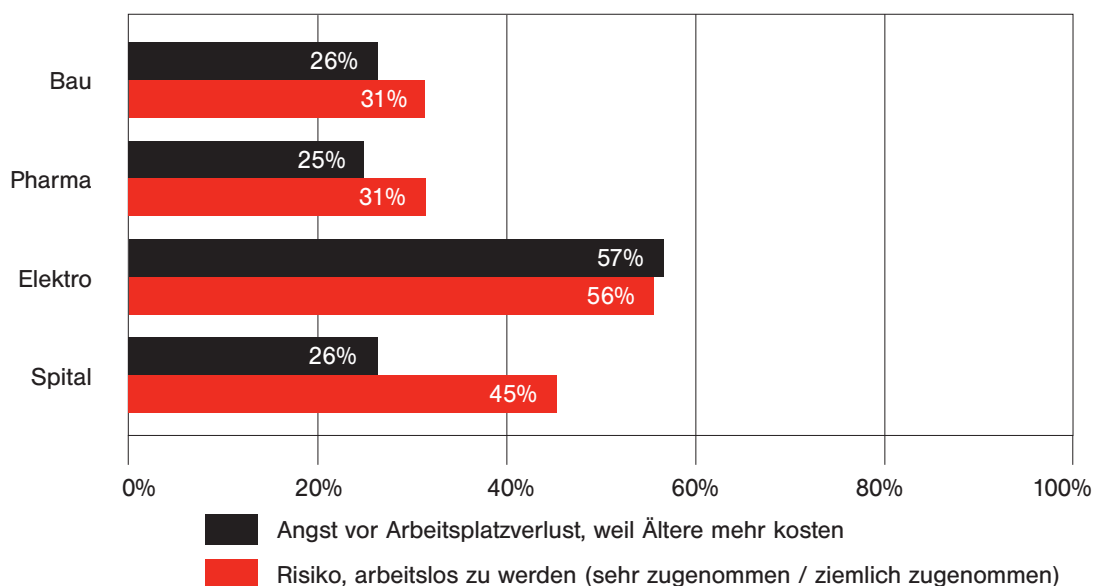
- 44% sind der Auffassung, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut wird.
- Von 28% wird die Zuweisung Älterer auf weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten thematisiert.
- 39% sehen Junge bei Weiterbildungsmöglichkeiten bevorzugt.
- Nur 54% bejahen die Frage, ob die Weitergabe von Wissen und Erfahrung 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.

### Altersdiskriminierung – trifft voll und ganz zu / trifft eher zu

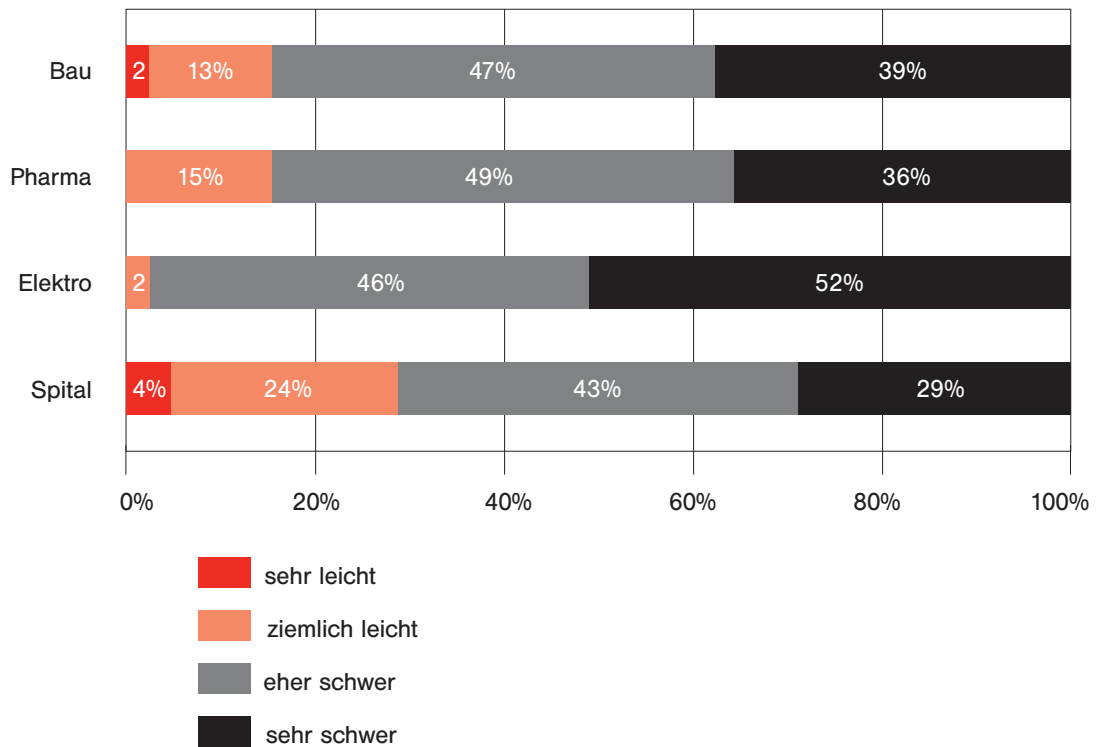


Die geringe Wertschätzung ist wohl symptomatisch für die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in der Elektro-/Elektronikbranche. Seit weit mehr als einem Jahrzehnt muss miterlebt werden, wie Wissen immer rascher veraltet, das Preis/Leistungspondel zu Gunsten der Jüngeren ausschlägt und es in dem Unternehmen 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

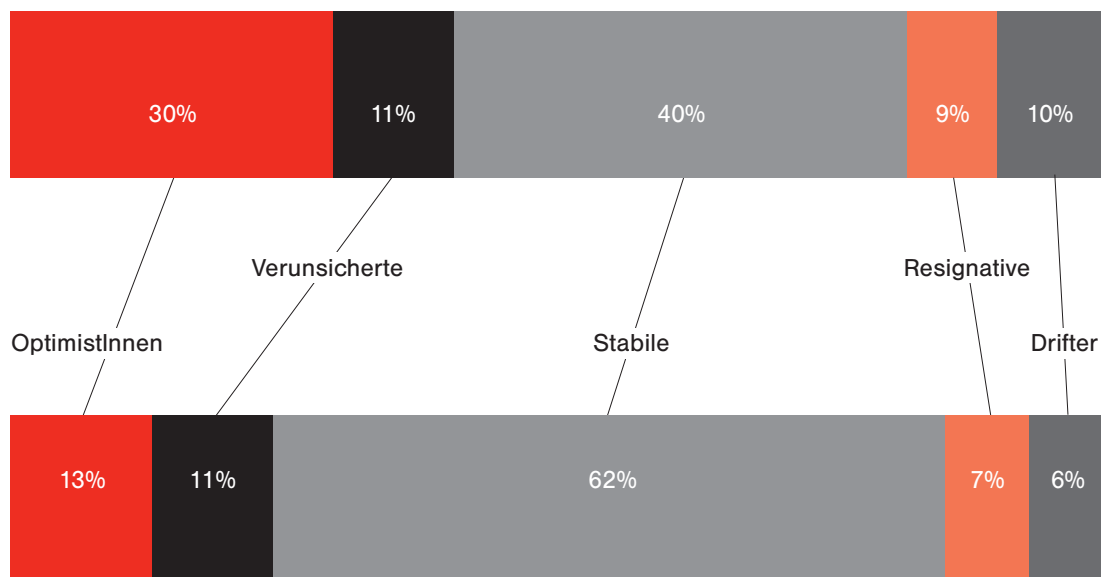


### Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



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