

4.4.4. Angestellte in der Elektro- & Elektronikindustrie

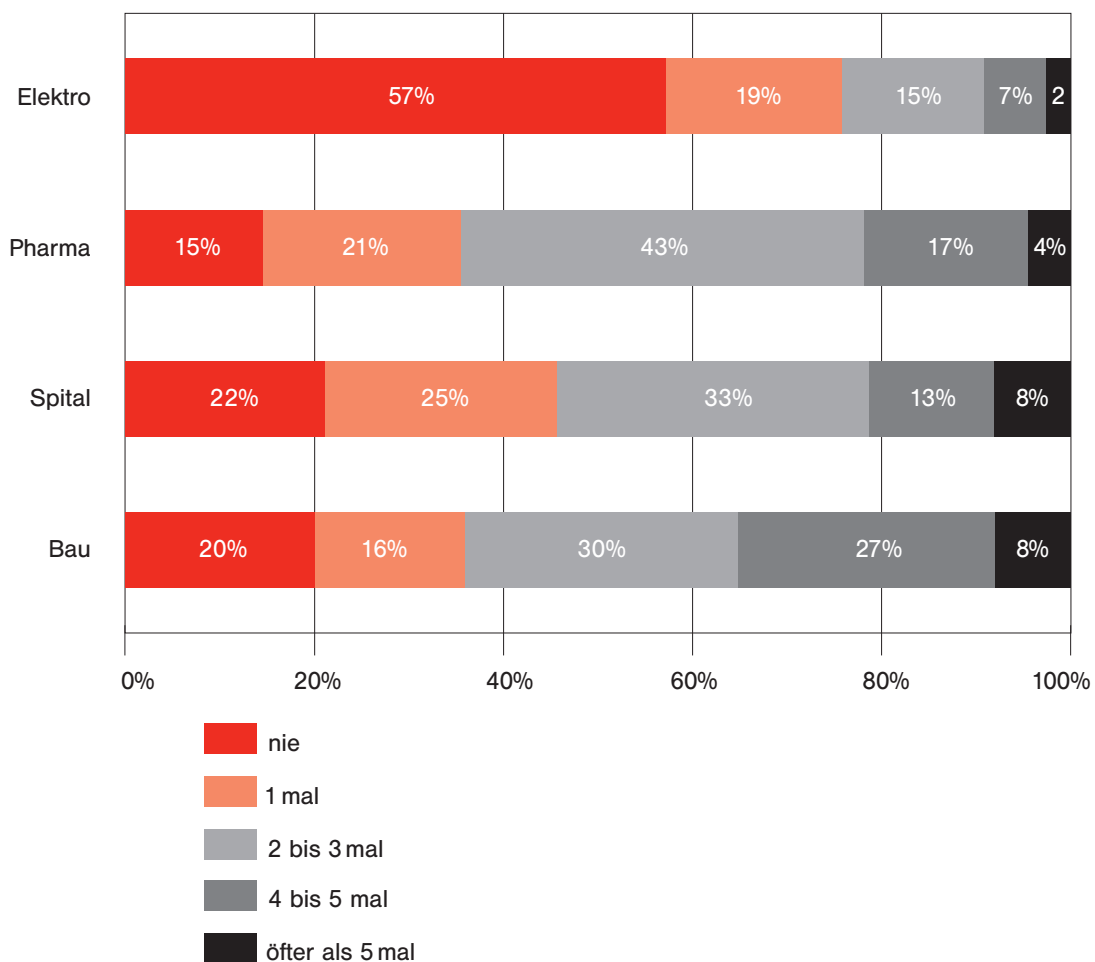
Insgesamt wurden 97 Angestellte befragt, 12% einfache, 82% qualifizierte und 6% leitende. 20% waren Frauen, die häufiger als Männer einfache (35%) und seltener qualifizierte (60%) Tätigkeiten verrichteten .

Befund

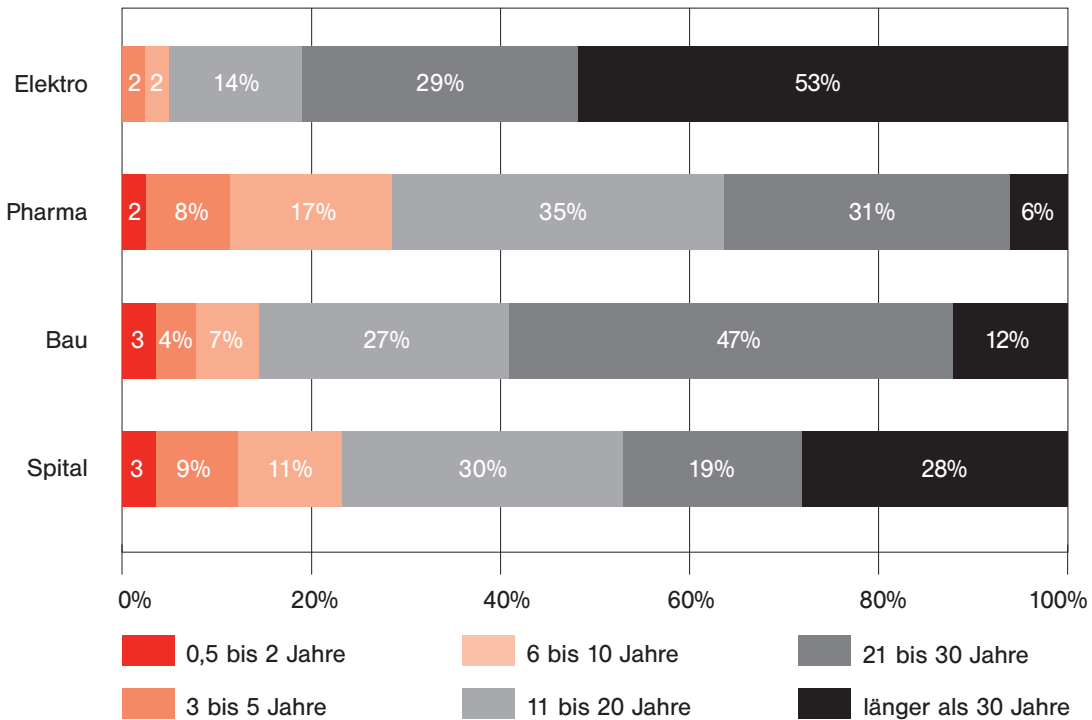
Die Ergebnisse zeigen das Dilemma eines „alten“ Groß-Konzerns in einem dynamisch-innovativen Umfeld: Die Mehrzahl der Beschäftigten hat ihr gesamtes Berufsleben in dem Unternehmen zugebracht, eine Stabilität, die durch die positiven Rahmenbedingungen (Einkommen, Sozialleistungen...) sicherlich begünstigt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

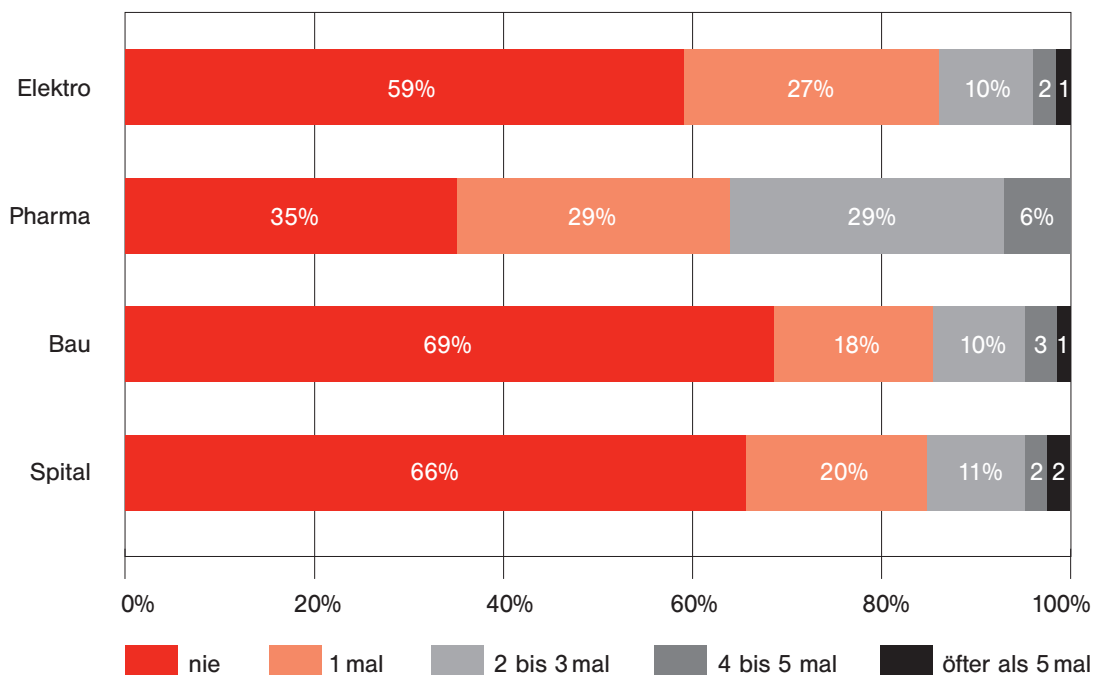


Beschäftigungsdauer



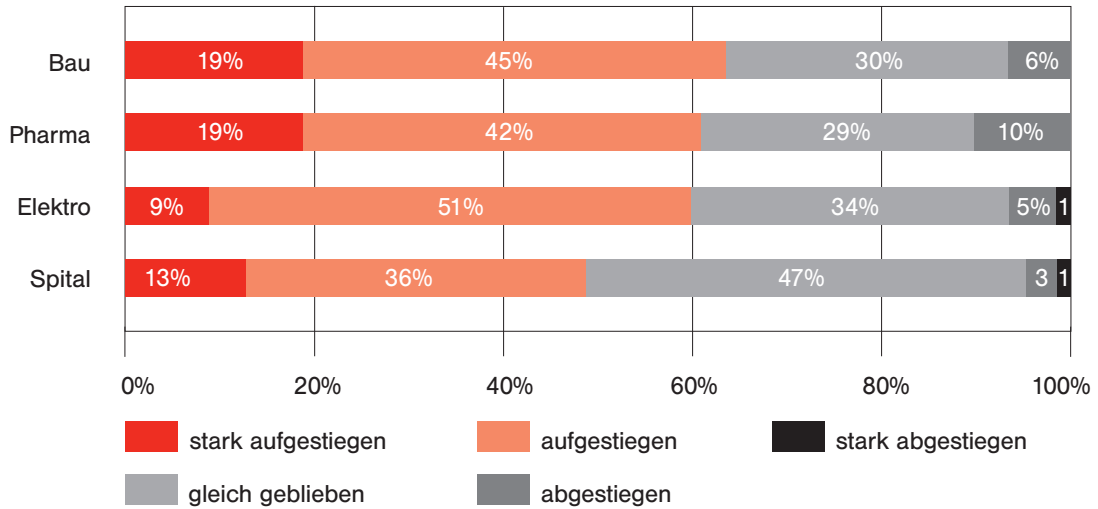
Trotz dieser Stabilität haben immerhin 41% den Beruf gewechselt, was den Schluss nahe legt, dass es auch innerhalb des Betriebes zu beruflichen Veränderungen kommt.

Anzahl der Berufswechsel



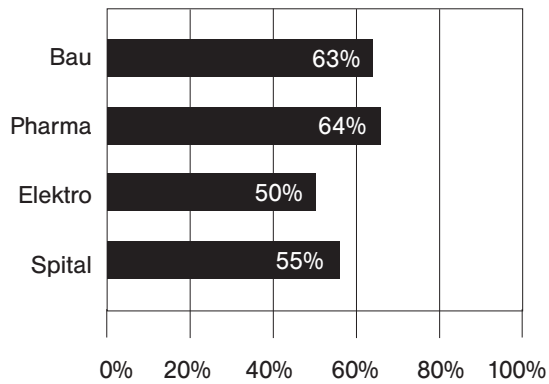
60% sind im Laufe ihres Berufslebens aufgestiegen, durchaus vergleichbar den Karrieren von Angestellten in anderen Branchen, allerdings mit einer Besonderheit: „starke“ Aufstiege sind selten. Das Fortkommen der Angestellten der Elektroindustrie dürfte vielfach dem Senioritätsprinzip gehorchen. Vielleicht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

Einschätzung der beruflichen Position



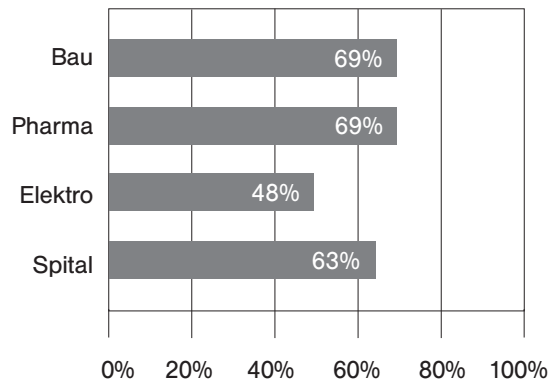
Zufriedenheit mit Aufstiegs- möglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden



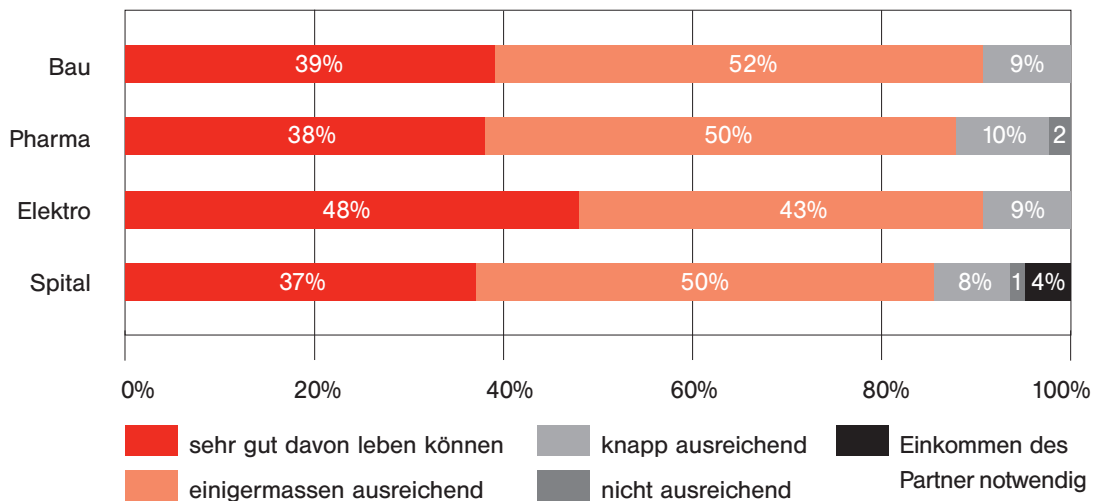
Zufriedenheit mit Entwicklungs- möglichkeiten

sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

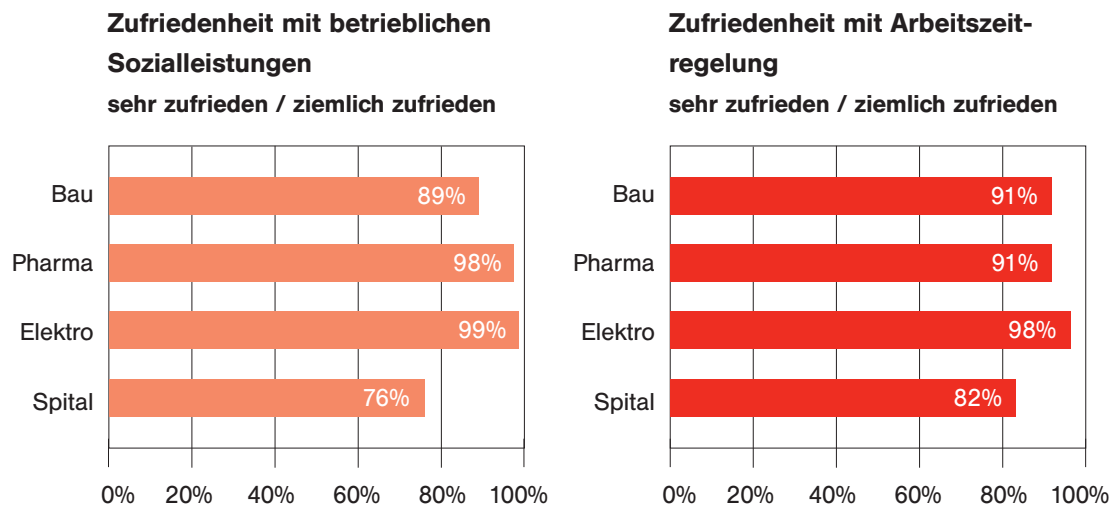


Trotzdem ist die Einkommenssituation für die allermeisten höchst erfreulich: 48% können sehr gut davon leben, immerhin 43% einigermaßen ausreichend.

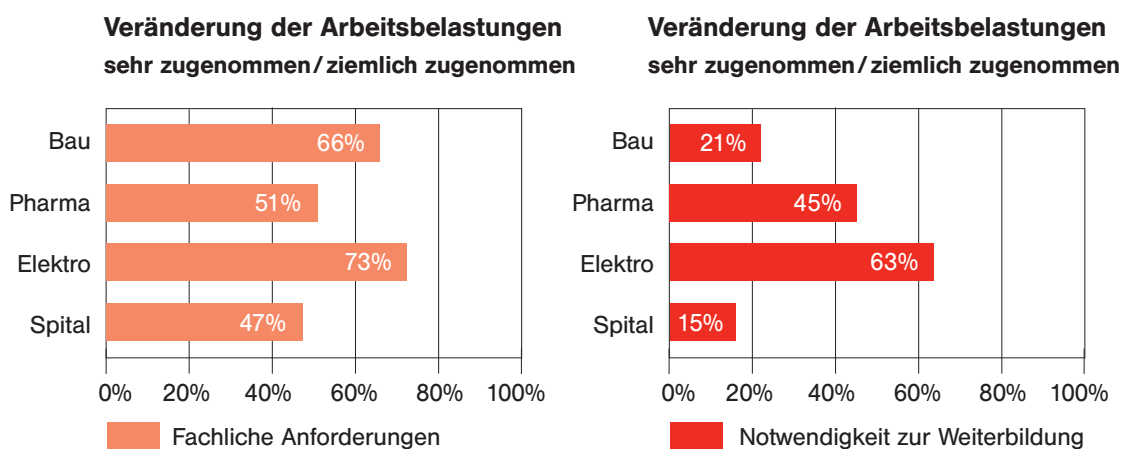
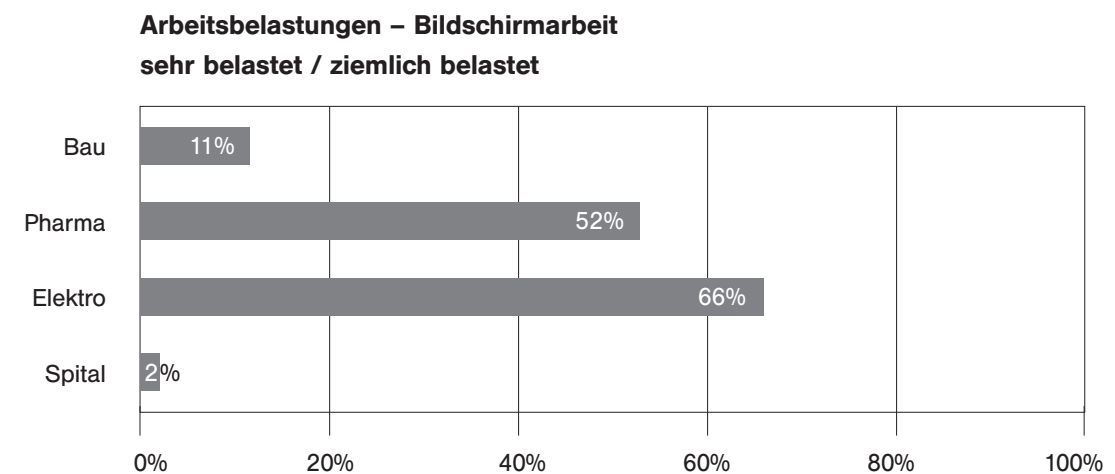
Auskommen mit dem derzeitigen Einkommen



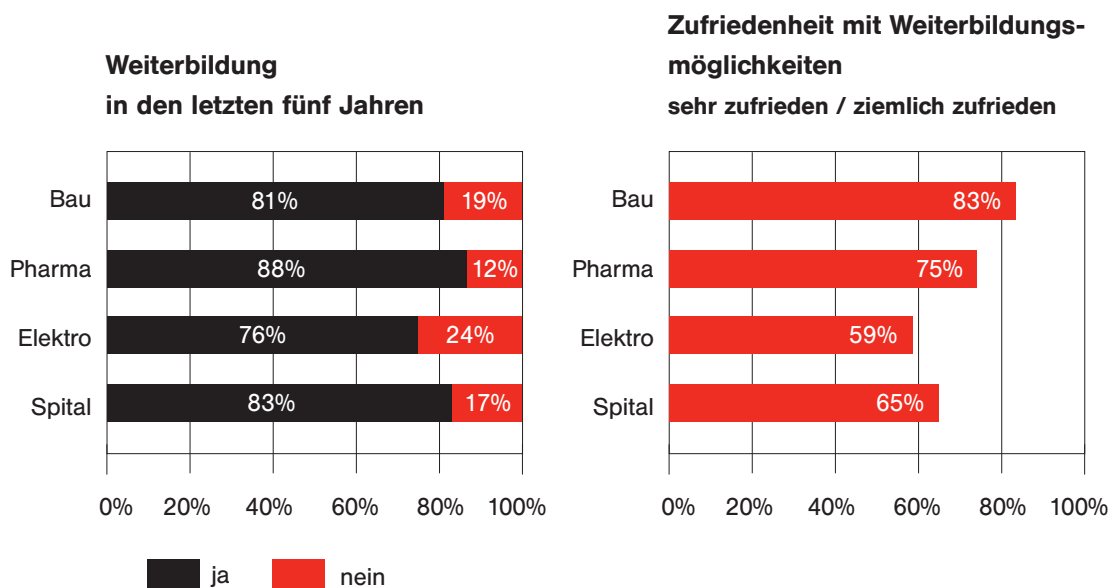
Vervollständigt wird dieses positive Bild noch durch die ausgezeichneten Werte für die betrieblichen Sozialleistungen – 99% (!) sind damit zufrieden – und der hohen Zustimmungskquote zur Arbeitszeitregelung (98%).



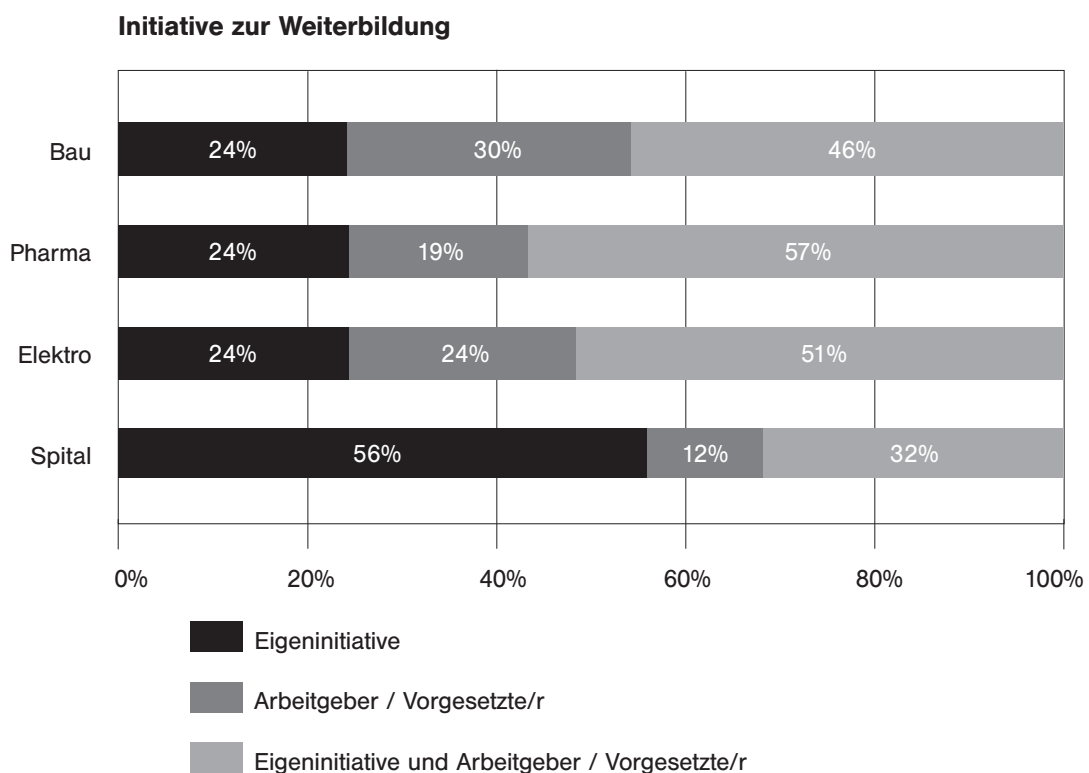
Bei der Belastungssituation sticht besonders die Bildschirmarbeit heraus – 66% fühlen sich dadurch belastet – und dass in den letzten Jahren die fachlichen Anforderungen (73%) und die Notwendigkeit zur Weiterbildung (63%) zugenommen haben, was selbstverständlich auch mit den kurzen Innovationszyklen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

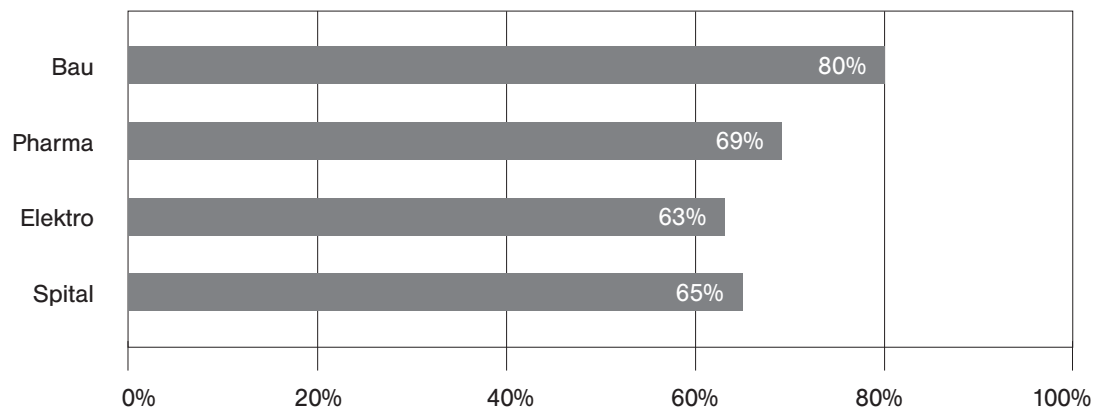


Wenn Weiterbildungsveranstaltungen besucht werden, so wird die Initiative meist gemeinsam mit dem Arbeitgeber gesetzt (51%), was in der mehrstufigen Check-up-Philosophie des Unternehmens begründet ist: gemeinsamer Rückblick auf die Tätigkeit, gemeinsame Abschätzung von Stärke-Schwäche-Potentialen und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

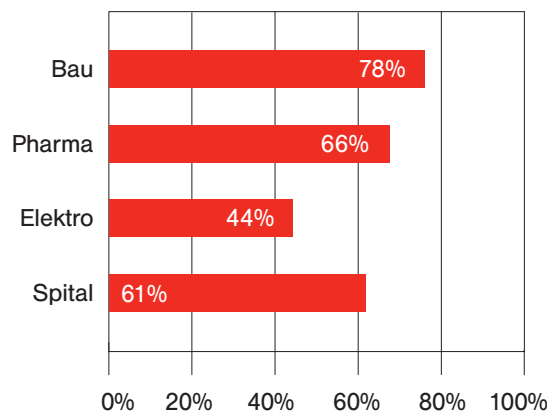


Weniger positiv als bei Angestellten anderer Betriebe wird die Anerkennung der Arbeit erlebt, die 63% als zufrieden stellend empfinden. Und nur 44% vertreten die Auffassung, ihr Beitrag im Unternehmen als älterer Arbeitnehmer würde geschätzt. 39% meinen, der Betrieb traue älteren ArbeitnehmerInnen nicht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

Anerkennung der Arbeit
sehr zufrieden / ziemlich zufrieden

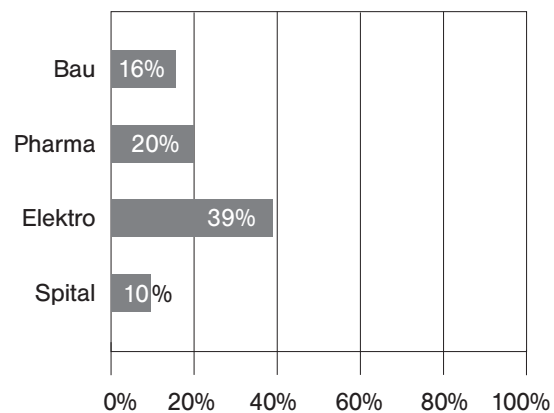


Zutrauen in Ältere
trifft voll und ganz zu / trifft eher zu



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

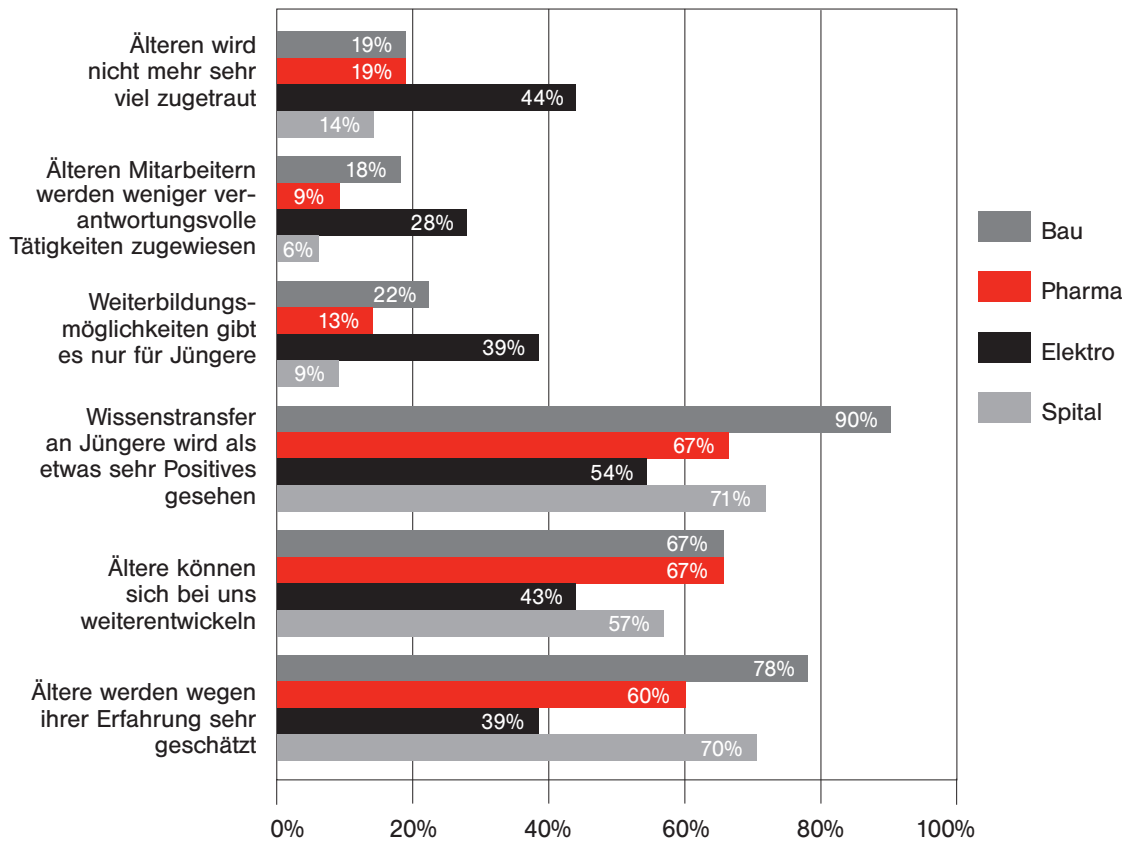


Betrieb traue älteren AN nicht zu, mit den technischen und organisatorischen Entwicklungen Schritt halten zu können. (trifft voll zu / trifft eher zu)

Die Diskriminierung Älterer zieht sich auch durch verschiedenen andere Dimensionen:

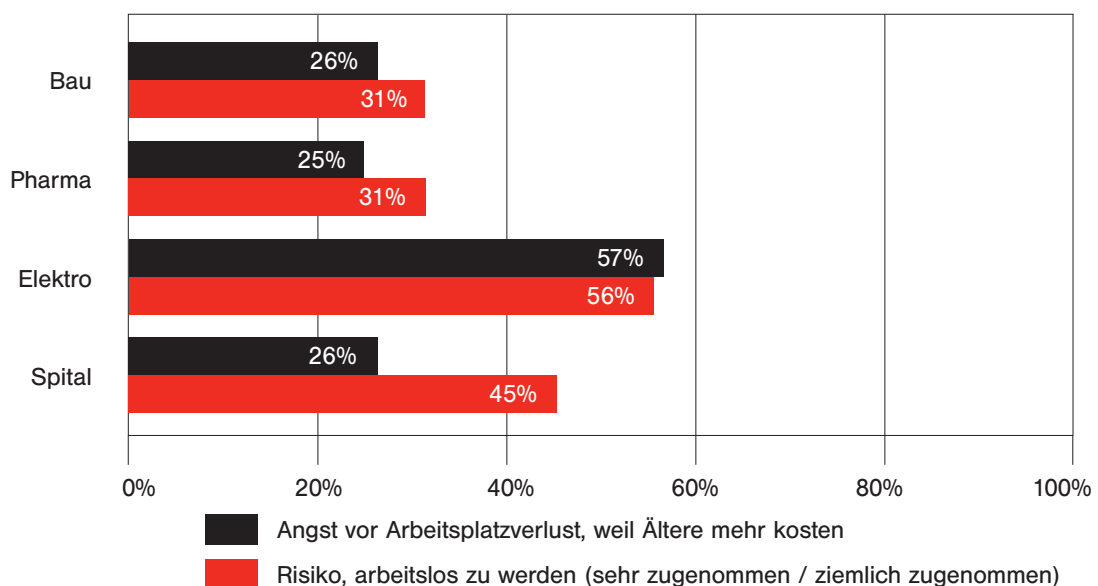
- 44% sind der Auffassung, dass Älteren nicht mehr sehr viel zugetraut wird.
- Von 28% wird die Zuweisung Älterer auf weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten thematisiert.
- 39% sehen Junge bei Weiterbildungsmöglichkeiten bevorzugt.
- Nur 54% bejahen die Frage, ob die Weitergabe von Wissen und Erfahrung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

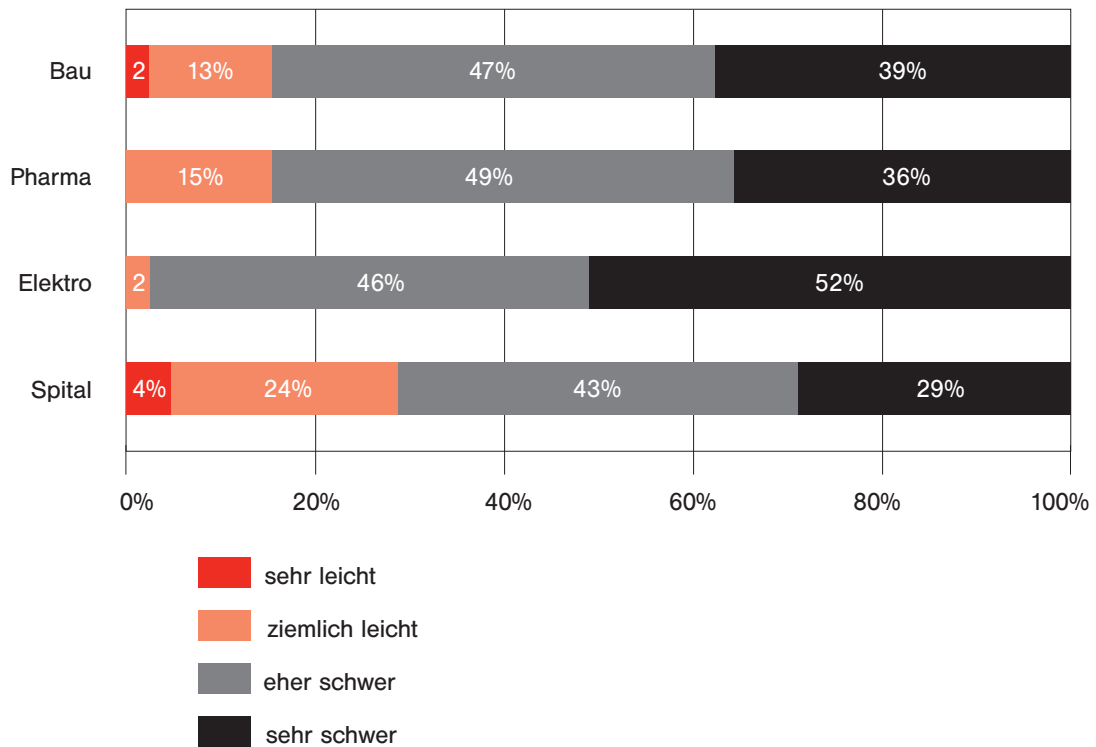


Die geringe Wertschätzung ist wohl symptomatisch für die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in der Elektro-/Elektronikbranche. Seit weit mehr als einem Jahrzehnt muss miterlebt werden, wie Wissen immer rascher veraltet, das Preis/Leistungspondel zu Gunsten der Jüngeren ausschlägt und es in dem Unternehmen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

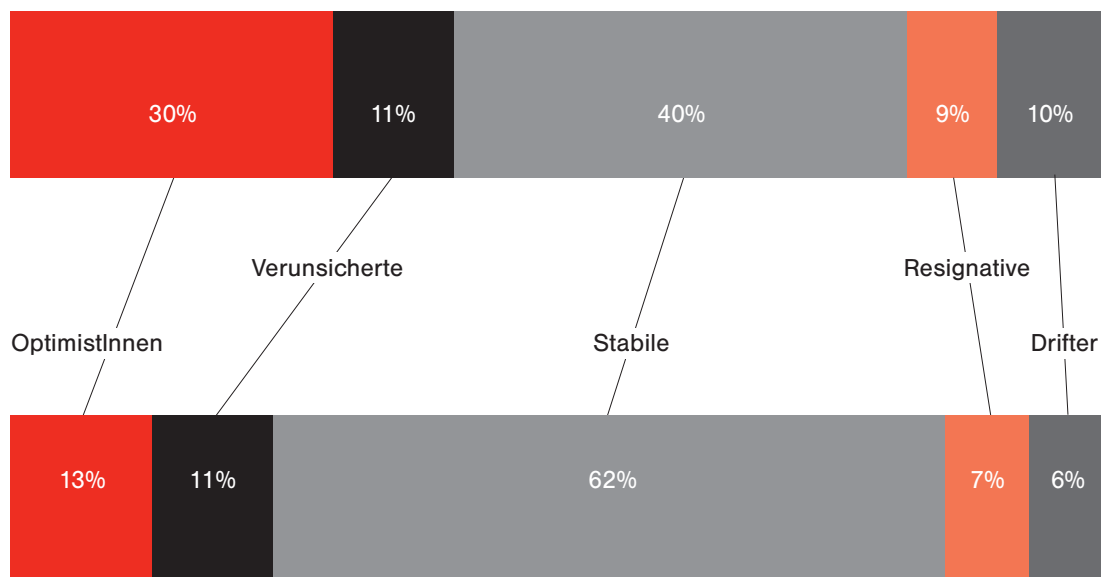


Neue Stelle bei Arbeitsplatzverlust nach Branchen



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