GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN

Beschäftigtenbefragung
Analyse der Ergebnisse

ARBEIT: SICHER UND FAIR!

Eine Kampagne der **IG Metall**

Inhalt

Vorwort 3

Einleitung 5

Flexibilisierung und Arbeitszeit 7

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 8

Vorschläge zur Debatte 22

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben 23

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 24

Vorschläge zur Debatte 42

Weiterbildung und berufliche Entwicklung 43

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 44

Vorschläge zur Debatte 56

Alters- und alternsgerechtes Arbeiten 57

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 58

Vorschläge zur Debatte 70

Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge 71

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 71

Vorschläge zur Debatte 81

Anhang

Statistische Auswertungsmethoden 82

Vorwort

Detlef Wetzel
Erster Vorsitzender

Jörg Hofmann
Zweiter Vorsitzender

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im vergangenen Jahr hat die IG Metall die große Beschäftigtenbefragung unter dem Motto „Arbeit – sicher und fair“ durchgeführt. Ziel war, von den Beschäftigten unmittelbar zu erfahren, wie ihr betrieblicher Alltag aussieht – welche Erfahrungen und welche Erwartungen an ihre Arbeit sie haben – und auch, wo sie Handlungsbedarfe für die IG Metall sehen. Nicht zuletzt ging es darum, Anforderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Politik zu identifizieren und im Bundestagswahlkampf zu thematisieren: Die Koalitionsvereinbarung zeigt, dass es gelungen ist, Forderungen wie beispielhaft die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns oder die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren dem Gesetzgeber in das Pflichtenheft für diese Legislaturperiode hinein zu schreiben.

Dieser politische Erfolg ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich an der Beschäftigtenbefragung der IG Metall mehr als 514.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Organisationsbereich der IG Metall beteiligt haben. Angestellte und Hochqualifizierte haben sich in hohem Maße beteiligt: 27 Prozent sind Meister/Fachwirte oder Hochschulabsolventen. Und ein Drittel der Antworten kommt von Beschäftigten, die nicht der IG Metall angehören. Wir haben damit einen breiten Beteiligungsprozess angestoßen. Damit wurde nicht nur unsere Erwartungshaltung übertroffen. Die Befragung ist vor allem die umfassendste Datenerhebung zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen für unseren Organisationsbereich.

Mit diesem weitreichenden Angebot zur Beteiligung an Mitglieder und Beschäftigte wird der Anspruch der IG Metall, Demokratie im Betrieb zu stärken, mit Leben gefüllt. Dieser Weg in Richtung Beteiligungsgewerkschaft deckt sich mit den Interessen der Beschäftigten: Der hohe Rücklauf belegt den Vertrauensvorschuss, auf den die IG Metall in den Betrieben bauen kann. Die Mitglieder und Beschäftigten haben eine hohe Erwartungshaltung an die IG Metall. Die Ergebnisse sind damit auch ein Arbeitsauftrag an uns selbst. Es geht darum, diese als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Vorstellungen zu nutzen. Unsere Themenschwerpunkte sind auf ihre Relevanz hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen oder zu modifizieren. Dies kann nur in einem beteiligungsorientierten Prozess geschehen. Wir haben die

Befragung als breit angelegten Beteiligungsprozess gestartet und werden dies auch im weiteren Auswertungs- und Bearbeitungsprozess so fortsetzen. Dies wird dann gelingen, wenn auch in dieser Phase die Vertrauensleute, Betriebsräte und Jugendvertretungen gemeinsam mit interessierten Mitgliedern und Beschäftigten weiter diskutieren, ihre jeweiligen betrieblichen Herausforderungen annehmen und Probleme lösen. Diese betrieblichen Debatten und Strategien gilt es dann, in unseren gewerkschaftspolitischen Diskurs einzubringen – damit wir daraus gemeinsam die richtigen Schlussfolgerungen für unsere betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Anforderungen ziehen.

Mit diesem Magazin wollen wir diese Arbeit vor Ort unterstützen: Im folgenden Kapitel wird noch einmal genauer dargestellt, wie der Beteiligungsprozess organisiert ist und anschließend werden die Befragungsergebnisse nach Themen sortiert und detailliert dargestellt.

Wir verzichten bewusst darauf, mit fertigen Schlussfolgerungen abzuschließen, sondern mit einigen Diskussionsreizen wollen wir die Debatten anstoßen und sind sehr gespannt darauf, wie dieser Prozess sich entwickeln wird.

Wir laden alle, die dazu etwas beitragen möchten herzlich zum Mitmachen ein. In diesem beteiligungsorientierten Prozess auf Grundlage der Befragungsergebnisse ist es möglich, gute und zukunftsorientierte Schlussfolgerungen für unsere Arbeit zu ziehen – in betrieblicher, tariflicher und gesellschaftspolitischer Perspektive. Das ist zugleich unsere gemeinsame Chance und unser gemeinsamer Auftrag für die vor uns liegende Bearbeitungsphase der Befragungsergebnisse.

Wir wünschen gute Debatten und viel Erfolg.

Detlef Wetzel
Erster Vorsitzender

Jörg Hofmann
Zweiter Vorsitzender

Einleitung

In diesem Magazin sind die Ergebnisse zu den fünf Schwerpunktthemen der Beschäftigtenbefragung zusammengefasst. Diese Themen sind: Arbeitszeit/Flexibilisierung, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Weiterbildung, Alters- und alternsgerechtes Arbeiten sowie Flexible Übergänge in die Rente und Alterssicherung. Die Befragungsergebnisse wurden unter wissenschaftlicher Unterstützung detailliert ausgewertet. Dr. Josephine Hofmann und Christian Piele vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart (Fraunhofer IAO) haben mit ihrem Team für die Themen Arbeitszeit/ Flexibilisierung, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie Flexible Übergänge in die Rente die Datenbasis analysiert und für die nachfolgende Interpretation aufbereitet. Dr. Martin Kuhlmann und Dr. Gerd Paul vom Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen (SOFI) haben die beiden Themen Weiterbildung sowie Alterssicherung aufbereitet.

Kernergebnisse dieser Berichte bilden die Basis für die jeweiligen Kapitel in diesem Magazin. Zu jedem der Themen wird zunächst dargestellt, worum es aus gewerkschaftlicher Sicht geht und anschließend die Befunde der Befragung erläutert. Schwerpunkte der Darstellung sind jeweils Grafiken, die veranschaulichen, wie die verschiedenen Beschäftigtengruppen geantwortet haben. Abgerundet wird jedes Kapitel mit Überlegungen für Schlussfolgerungen unserer gewerkschaftspolitischen Arbeit. Damit wollen wir Diskussionsanreize für Debatten in den gewerkschaftlichen und betrieblichen Gremien setzen. Dabei gilt: Dies sind Vorschläge, die vertieft und konkretisiert und ggf. ergänzt werden müssen.

Deshalb setzen wir auf die Debatten in den Betrieben und in den Gremien der Verwaltungsstellen – und darauf, dass auf Grundlage der Erfahrungen und Vorstellungen vor Ort die betriebspolitischen Vorschläge sowie die tarifpolitischen Überlegungen mit den konkreten betrieblichen Erfahrungen abgeglichen werden. Dabei werden die unterschiedlichen Blickwinkel – Beschäftigtengruppen, Branchen und Betriebsgrößen – zu berücksichtigen sein.

Mit dieser zweiten Phase der Bearbeitung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung bereiten wir – auf allen Ebenen der IG Metall – eine betriebspolitische Konferenz vor, die am 20. Mai 2014 stattfinden wird. Dort werden dann die Diskussionsstände gemeinsam weiterentwickelt, vertieft und konkretisiert. Die Vorbereitung dafür soll zuallererst in den Betrieben stattfinden. Möglich und wünschenswert sind Zusammenkünfte, in denen über die Ergebnisse der Befragung und mögliche Konsequenzen insbesondere für die eigene betriebliche, aber auch tarifliche und gewerkschaftspolitische Arbeit diskutiert wird. >>

- Auf BR-, VK- und JAV-Sitzungen werden die Befragungsergebnisse zum Thema gemacht
- In Betriebs-, Jugend- oder Abteilungsveranstaltungen können einzelne Themen vorgestellt und diskutiert werden
- Zur gezielten und differenzierten Ansprache tragen Versammlungen der Mitglieder, einzelner Beschäftigten(-gruppen) oder Interessierter bei
- Veranstaltungen, die sich gezielt an Nichtmitglieder wenden, können mitgliederwirksam werden
- Die Befragungsergebnisse können auch eine Grundlage für Arbeitsprogramme der neu gewählten Betriebsräte bilden

Für die betrieblichen Aktivitäten sind auch die Betriebsergebnisse der Befragung – eine wichtige Grundlage. Zur Unterstützung stehen (neben der schon vorliegenden einfachen Auswertung für alle Betriebe) vertiefte betriebliche Auswertungen für alle Betriebe, in denen sich mindestens 300 Beschäftigte an der Befragung beteiligt haben, als Downloads zur Verfügung. Sie sind über die zuständige Verwaltungsstelle abrufbar.

Die betriebliche Bearbeitung hat eine doppelte Stoßrichtung. Die erste Perspektive sollte sein, zu einem konkreten betriebspolitischen Handlungsprogramm mit der Festlegung von Zielen, Prioritäten und Maßnahmen zu kommen. Zugleich aber sollen die betrieblichen Debatten und Schlussfolgerungen für die Praxis eingespeist werden in einen Gesamtprozess, der unsere Programmatik und insbesondere die betriebs- und tarifpolitische Weiterentwicklung zum Ziel hat. Deshalb sollen Ergebnisse der Debatten an die Verwaltungsstellen weitergeleitet werden. In den Verwaltungsstellen werden die Ergebnisse der Befragung und daraus abzuleitende Schlussfolgerungen und Prioritäten diskutiert und Vorschläge für erste Handlungsoptionen entwickelt. Dabei kann das Spektrum der Beratungsgremien von Ortsvorstand und Delegiertenversammlung über die örtlichen Gremien und ggf. betriebs- oder tarifpolitische Arbeitskreise bis hin zu gesonderten Interessierten- oder Expertentreffen, Betriebsräteversammlungen oder auch regionalen Personengruppen oder Arbeitskonferenzen reichen. Die Verwaltungsstellen leiten die Ergebnisse der betrieblichen und regionalen Beratungen an die Bezirksleitungen weiter. Auf der Ebene der Bezirksleitungen gilt es, die Beratungsergebnisse zu bündeln und für die betriebspolitische Konferenz am 20. Mai 2014 vorzubereiten.

Weitere Informationen und Downloads sind unter igmetall.de/befragung abrufbar.

Flexibilisierung und Arbeitszeit

– ein Thema für die IG Metall!

Flexibilität ist ein unternehmerisches Ziel und zeigt sich im Wunsch nach kurzfristigem Aufstocken oder Absenken von Arbeitskapazität, Veränderungen von Arbeitsorten, dem generellen Wunsch nach größerer – auch inhaltlicher – Flexibilität von Beschäftigten. Diese betrieblich geforderte Flexibilität beeinträchtigt eine klare zeitliche Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben. Wo hört der Arbeitstag auf und wo fängt das Privatleben an? Wann muss man erreichbar sein? Dieses Phänomen wird als „Entgrenzung der Arbeit“ bezeichnet.

Von Bedeutung ist daher zunächst, wie die Arbeitszeit real gestaltet und gewünscht wird. Dann ist danach zu fragen, mit welchen Flexibilisierungsanforderungen die Beschäftigten konfrontiert werden, wie sie Flexibilität erleben und welche Flexibilisierungsansätze aus ihrer Sicht wünschenswert sind. Fordert der Betrieb Flexibilität von seinen Beschäftigten, so ist zudem wichtig zu wissen, welchen Ausgleich die Beschäftigten hierfür erwarten. Auch die stetige Bereitschaft, Leistung auf Abruf erbringen zu können, stellt eine belastende und vom Arbeitgeber zu beachtende Mehr-Leistung dar.

Um die betrieblichen Interessen und die der Beschäftigten besser zu vereinbaren, bedarf es einer neuen Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und denen der Beschäftigten. Dies setzt voraus, dass die Wünsche nach Flexibilität der Beschäftigten gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen stehen. Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein.

Eine solche Balance ist nur im Rahmen interner Flexibilität gegeben. Externe Flexibilität durch eine Politik des „hire and fire“ – oder durch den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit – raubt den Betroffenen die Möglichkeit einer solchen Balance. Denn prekäre Arbeitssituationen versetzen die Beschäftigten in ständige Angst vor Arbeitsplatzverlust und damit der Basis für eine Lebensplanung.

Eine Balance interner Flexibilität hat eine wesentliche Voraussetzung: die Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeitszeit. Was selbstverständlich scheint, ist bis heute für viele Beschäftigte nicht Realität. Noch immer verfallen hunderttausende Arbeitsstunden, werden Arbeitszeitkonten gekappt oder geleistete Arbeitszeit gar nicht erfasst.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Arbeitszeit auf dem Papier und in der Wirklichkeit

Die Arbeitszeiten der Befragten sind sehr unterschiedlich: Acht Prozent haben eine vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden, 52 Prozent liegen bei 35 Stunden und 40 Prozent darüber. Dabei finden sich vertragliche Arbeitszeiten über 35 Stunden vor allem bei Beschäftigten mit höherer Qualifikation oder in Branchen, in denen eine tarifliche Wochenarbeitszeit über 35 Stunden als Regelarbeitszeit vereinbart ist.

Auffallend sind die teilweise großen Unterschiede zwischen den vertraglich vereinbarten, den tatsächlichen und den gewünschten Arbeitszeiten, wie wieder das Beispiel der 35-Stunden-Woche zeigt, die für gut die Hälfte der Befragten gilt. Bei 32 Prozent entspricht dies der tatsächlichen Arbeitszeit, 64 Prozent arbeiten länger.

Diese Aussage muss an einem Punkt relativiert werden: Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit – etwa durch Freischichten – wird zwar über einen längeren Zeitraum 35 Stunden gearbeitet, die Wochenarbeitszeit ohne Freischichten beträgt aber zum Beispiel 40 Stunden. Auch mit dieser Einschränkung bleibt festzuhalten:

Die Arbeitszeitrealitäten in den Betrieben spiegeln nicht die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten wieder. Sie sind oft deutlich, in der Regel dauerhaft höher. Überlange Arbeitszeiten gefährden auf die Dauer die Gesundheit und sind oft Ausdruck eines Leistungsdrucks, der die Beschäftigten mit Arbeitsanforderungen konfrontiert, die oberhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitspensums liegen.

Tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich

tatsächliche Arbeitszeit	vertragliche Arbeitszeit					
	bis 20 Std.	21-34 Std.	35 Std.	36-39 Std.	40 Std.	über 40 Std.
bis 20 Std.	57,8 %	3,5 %	2,8 %	2,6 %	2,9 %	5,5 %
21-34 Std.	20,8 %	56,4 %	1,2 %	1,1 %	0,3 %	0,4 %
35 Std.	6,3 %	10,2 %	32,1 %	1,5 %	1,2 %	1 %
36-39 Std.	3,9 %	14,1 %	25,2 %	45,1 %	1,7 %	1,5 %
40 Std.	7,3 %	11 %	26,5 %	26,7 %	36,9 %	5,7 %
über 40 Std.	3,9 %	4,7 %	12,2 %	23 %	56,9 %	85,5 %

Tabelle 1

45 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Wunscharbeitszeit bei 35 Stunden liegt. Und 23 Prozent wünschen sich eine Arbeitszeit unter 35 Stunden.

Anmerkung zu den Prozentzahlen:
Durch Rundungsdifferenzen ergibt die Summe nicht immer genau 100 Prozent. Das gilt für alle Grafiken und Tabellen.

Gewünscht werden damit im Trend kürzere Arbeitszeiten als vertraglich vereinbart und deutlich kürzere als real abgefordert.
Die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten weichen noch deutlicher voneinander ab. Auffallend ist hierbei einerseits, dass sehr viel weniger Beschäftigte Arbeitszeiten über 35 und gar über 40 Stunden wünschen, als tatsächlich abgefordert werden.

Dies gilt durchweg für alle Beschäftigtengruppen. Auffällig ist weiter der deutlich größere Wunsch nach leicht abgesenkten Arbeitszeiten („reduzierte Vollzeit“) als tatsächlich angeboten und geleistet wird. Insbesondere Frauen wünschen sich solche Arbeitszeitmodelle. Auf diesen Sachverhalt wird nochmals im folgenden Kapitel „Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“ eingegangen.

Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit im Vergleich

tatsächliche Arbeitszeit	
bis 20 Std.	4,3 %
21-34 Std.	4,6 %
35 Std.	**17,9 %**
36-39 Std.	22,7 %
40 Std.	27,1 %
über 40 Std.	23,5 %

gewünschte Arbeitszeit	
bis 20 Std.	4,8 %
21-34 Std.	18,4 %
35 Std.	**45 %**
36-39 Std.	13,3 %
40 Std.	16,4 %
über 40 Std.	2,1 %

Tabelle 2

Wunscharbeitszeit

Angaben in %

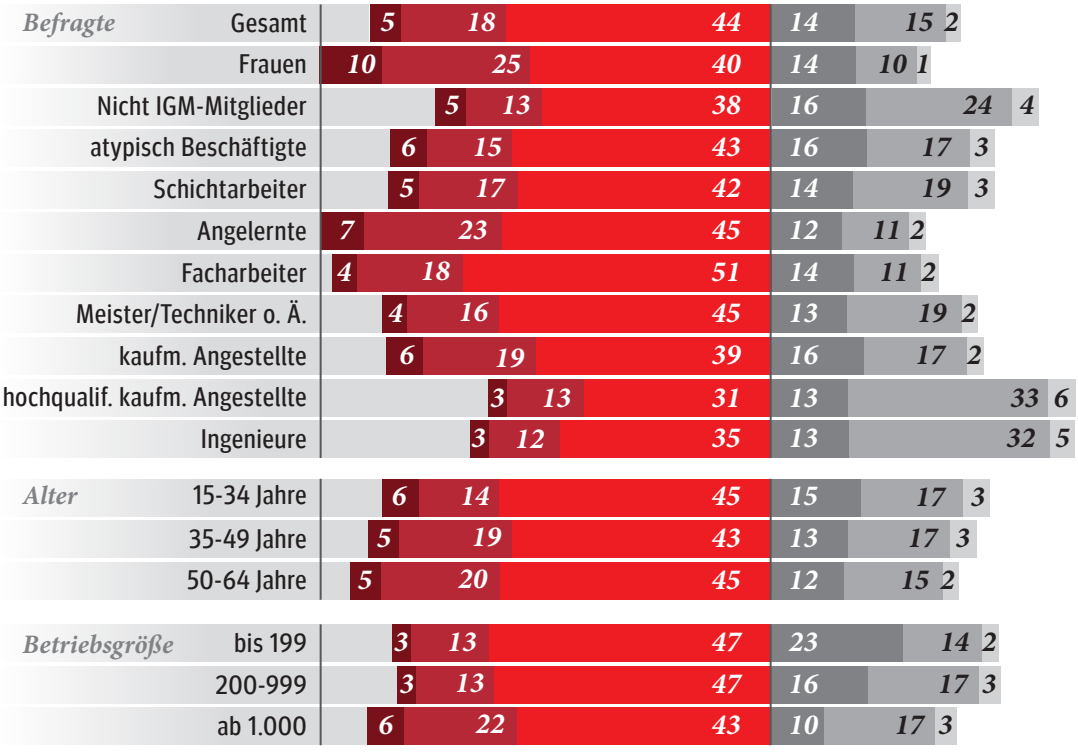

Tabelle 3

Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten

Die Flexibilitätsanforderungen sind vielfältig. Oft werden sie nicht im Rahmen mitbestimmter flexibler Arbeitszeitmodelle gestellt, bei denen Schutzmechanismen gegen die Entgrenzung von Arbeit vereinbart werden können.
Mehr als jeder vierte Beschäftigte kommt zur Feststellung, dass seine Arbeit durch kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit geprägt ist. Mehr als jeder fünfte Beschäftigte stellt fest, dass Arbeitszeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit seine Arbeitsbedingungen prägen. Und jeder achte Beschäftigte sieht sich mit der Erwartung der jederzeitigen Erreichbarkeit konfrontiert.

Wenn Sie an Ihre Arbeitsstation denken, was trifft zu?

Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes

Arbeitszeit-änderungen	Gesamt	Frauen	atypisch Beschäftigte	15 - 34 jährige	35 - 49 jährige	50 - 64 jährige
nie	17 %	21,4 %	20,8 %	24,8 %	14,4 %	14 %
selten	54 %	52,7 %	53,1 %	48,7 %	54,3 %	58,5 %
häufig	22 %	19,7 %	19,7 %	19,5 %	23,5 %	21,6 %
ständig	7 %	6,2 %	6,4 %	6,9 %	6,9 %	6 %

Tabelle 4

Ich arbeite außerhalb meiner regulären Arbeitszeit (z. B. am Wochenende)

Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit	Gesamt	Frauen	atypisch Beschäftigte	15 - 34 jährige	35 - 49 jährige	50 - 64 jährige
nie	32 %	47 %	30,8 %	38,1 %	27,4 %	32,1 %
selten	47 %	38,7 %	44,4 %	41 %	49 %	48,7 %
häufig	17 %	10,7 %	18,6 %	15,7 %	18,2 %	15,3 %
ständig	5 %	3,6 %	6,2 %	5,2 %	5,4 %	3,9 %

Tabelle 5

Der Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin (z. B. E-Mail, Handy)

Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit	Gesamt	Frauen	atypisch Beschäftigte	15 - 34 jährige	35 - 49 jährige	50 - 64 jährige
nie	56 %	66,5 %	59,8 %	61,6 %	54 %	54,4 %
selten	32 %	24,8%	28,4 %	28,2 %	33,3 %	33,7 %
häufig	8 %	5,8 %	7,5 %	7,1 %	8,7 %	8,1 %
ständig	4 %	2,8 %	4,3 %	3,2 %	4 %	3,8 %

Tabelle 6

Betriebliche Flexibilitätsanforderungen – wer ist betroffen?

Von besonderem Interesse ist, ob bzw. welche Beschäftigtengruppen besonders stark von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen betroffen sind. Die Übersicht zeigt, dass alle Beschäftigtengruppen in ähnlichem Umfang „ständig“ oder „häufig“ mit betrieblichen Flexibilitätsanforderungen konfrontiert sind. In besonderem Maße sind hochqualifizierte kaufmännische Angestellte betroffen und Frauen deutlich weniger als Männer.

Meine Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes. Angaben in %

		ständig	häufig	selten	nie
Befragte	Gesamt	7	22	54	17
	Frauen	6	20	53	21
	Nicht IGM-Mitglieder	8	24	54	14
	atypisch Beschäftigte	6	20	55	21
	Schichtarbeiter	6	18	55	21
	Angelernte	6	16	51	28
	Facharbeiter	5	19	59	17
	Meister/Techniker o. Ä.	9	27	55	10
	kaufm. Angestellte	7	25	55	13
	hochqualif. kaufm. Angestellte	12	34	47	8
	Ingenieure	9	31	52	8
Alter	15-34 Jahre	7	20	49	25
	35-49 Jahre	8	24	54	14
	50-64 Jahre	6	22	59	14
Betriebsgröße	bis 199	8	26	55	11
	200-999	8	27	54	11
	ab 1.000	9	26	52	13

Tabelle 7

Für die Belastungssituation wesentlich ist die Kumulation von belastenden Arbeitsbedingungen. Auffällig ist, dass die Feststellung, mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen, einen starken Zusammenhang zur Feststellung häufig und ständig angeforderter Flexibilität hat. Treffen beide Momente zu, potenziert sich daraus die Belastung des Beschäftigten.

Leiste mehr Arbeit in gleicher Zeit / Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu? Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.

Leiste mehr Arbeit in gleicher Zeit	Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
trifft voll und ganz zu	66 %	49 %	36 %	30 %
trifft eher zu	27%	40%	43%	33%
trifft eher nicht zu	6%	10%	18%	24%
trifft nicht zu	2%	2%	3%	13%

Tabelle 8

Flexibilisierung wird akzeptiert

Insgesamt geben 78 Prozent der Befragten an, mit Flexibilität gut umgehen zu können – das ist ein überraschend positiver Wert. Er differiert in den verschiedenen Teilgruppen. Schichtarbeiter, Angelernte und ältere Beschäftigte haben überdurchschnittlich mehr Probleme mit Flexibilitätsanforderungen.

Ich kann mit Flexibilität gut umgehen und habe damit kein Problem Angaben in %

		stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Befragte	Gesamt	25	53	17	4
	Frauen	27	52	17	4
	Nicht IGM-Mitglieder	27	55	15	3
	atypisch Beschäftigte	28	51	16	5
	Schichtarbeiter	25	50	19	6
	Angelernte	26	49	19	7
	Facharbeiter	24	54	18	5
	Meister/Techniker o. Ä.	25	56	17	3
	kaufm. Angestellte	26	56	15	3
	hochqualif. kaufm. Angestellte	30	56	12	2
	Ingenieure	26	57	15	2
Alter	15-34 Jahre	28	56	14	3
	35-49 Jahre	25	53	18	5
	50-64 Jahre	24	52	19	6
Betriebsgröße	bis 199	22	55	20	3
	200-999	22	57	18	3
	ab 1.000	26	55	16	3

Tabelle 9

Zum gleichen Ergebnis kommt auch die Frage, ob Flexibilität vor allem zu Lasten der Beschäftigten geht. Auch hier weisen Schichtarbeiter, Angelernte und Ältere die höchsten Zustimmungswerte aus.

Flexibilität lehne ich ab.
Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten.

Angaben in %

		stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Befragte	Gesamt	10	22	39	30
	Frauen	9	20	38	33
	Nicht IGM-Mitglieder	6	17	40	37
	atypisch Beschäftigte	10	21	38	30
	Schichtarbeiter	15	26	35	24
	Angelernte	16	25	34	25
	Facharbeiter	11	24	40	25
	Meister/Techniker o. Ä.	7	20	41	32
	kaufm. Angestellte	5	18	41	36
	hochqualif. kaufm. Angestellte	3	13	40	44
	Ingenieure	4	14	43	39
Alter	15-34 Jahre	6	16	44	34
	35-49 Jahre	10	22	38	30
	50-64 Jahre	13	26	36	25
Betriebsgröße	bis 199	10	26	40	25
	200-999	8	20	42	30
	ab 1.000	5	19	41	35

Tabelle 10

Schattenseiten der Flexibilisierung

Offensichtlich ist die Einstellung zur Flexibilität deutlich durch die Arbeitsbedingungen geprägt. So lehnen Schichtarbeiter, die ohnehin oft durch ihre Schichtmodelle wechselnde Arbeitszeiten haben, eine zusätzliche Flexibilität besonders stark ab.

Arbeit in Schicht / Flexibilität lehne ich ab. Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten.

Flexibilität lehne ich ab	Schichtarbeit	
	Nein	Ja
stimme voll und ganz zu	6 %	15 %
stimme eher zu	19 %	26 %
stimme eher nicht zu	41 %	35 %
stimme nicht zu	34 %	24 %

Tabelle 11

Ein weiterer Zusammenhang ergibt sich aus der Feststellung eines wachsenden Leistungsdrucks und der Einstellung zur Flexibilität. Hier steht Flexibilität als Synonym für eine Entgrenzung der Arbeitszeit, um wachsende Anforderungen noch erfüllen zu können und wird daher abgelehnt.

Flexibilität lehne ich ab. Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten / Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?

Mehr Arbeit in gleicher Zeit	Flexibilität lehne ich ab			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
stimme voll und ganz zu	65 %	47 %	35 %	33 %
stimme eher zu	25 %	39 %	43 %	40 %
stimme eher nicht zu	7 %	12 %	18 %	20 %
stimme nicht zu	2 %	3 %	4 %	7 %

Tabelle 12

Diese Feststellung bestätigt sich, wenn man den Zusammenhang zwischen Arbeitsdruck und geforderter Flexibilität betrachtet. Je höher der Arbeitsdruck, umso stärker ist dieser von einem Mehr an Flexibilitätsanforderungen begleitet. Dies verweist nochmals auf den engen Zusammenhang zwischen betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung und der Erfahrung eines wachsenden Leistungsdrucks. Dies gilt insbesondere überall dort, wo Leistungsanforderungen nicht anhand von Kennzahlen abschließend beschrieben und geregelt werden können.

Arbeitsdruck / Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu? Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.

Arbeitsdruck	Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
sehr niedrig	1 %	1 %	4 %	14 %
eher niedrig	14 %	25 %	40 %	48 %
eher hoch	50 %	55 %	46 %	31 %
sehr hoch	35 %	19 %	10 %	7 %

Tabelle 13

Nicht planbare Arbeitszeiten finden häufig außerhalb der regulären Arbeitszeit statt – eine zusätzliche Belastung. Arbeitnehmer ohne planbare Arbeitszeit fühlen sich vermehrt gehetzt, unter Zeitdruck und berichten häufiger von erhöhtem Erreichbarkeitsdruck (Handy, E-Mail). Auch hier verstärken sich negative Faktoren gegenseitig.

Haben Sie planbare Arbeitszeiten?

		nie	selten	häufig	ständig
Arbeit außerhalb regulärer Arbeitszeit	ja	35 %	48 %	14 %	3 %
	nein	18 %	42 %	29 %	11 %
Ich fühle mich bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck	ja	9 %	45 %	36 %	10 %
	nein	5 %	26 %	44 %	25 %
Erreichbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeit	ja	61 %	31 %	6 %	3 %
	nein	39 %	37 %	16 %	8 %

Tabelle 14

Gefühlter Arbeitsdruck und betrieblich geforderte Flexibilisierung haben auch zur Folge, dass Beschäftigte sich sorgen, den Anforderungen ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein. 75 Prozent der Befragten, von denen ständig Flexibilität gefordert wird, machen sich darüber Sorgen, aber nur 29 Prozent jener, von denen Flexibilität nie gefordert wird. Einen negativen Zusammenhang gibt es ebenfalls zur Einschätzung, ob man bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeitsfähig sein wird oder nicht. Beschäftigte, die ständig flexibel sein müssen, sehen das am pessimistischsten:

Arbeit bis zur Rente / Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu? Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.

Arbeit bis zur Rente	Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
Ja, wahrscheinlich	27 %	30 %	32 %	30 %
Nein, wahrscheinlich nicht	55 %	50 %	45 %	42 %
Kann ich nicht einschätzen	18 %	21 %	24 %	28 %

Tabelle 15

Flexibilität und ihre Gegenleistungen

Für die Befragten sind die Bedingungen der Flexibilität wichtig: Wird zeitliche Flexibilität von den Beschäftigten gefordert, sind ihnen eindeutige Gegenleistungen wie verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (für 93 Prozent), Ausgleich durch Entgeltzuschläge (88 Prozent), ausreichend lange Ankündigungsfristen (88 Prozent) und die Zusage, kurzfristig Freizeit nehmen zu können (93 Prozent), sehr wichtig oder wichtig.

Die folgenden Tabellen zeigen, wie die verschiedenen Beschäftigtengruppen zu den unterschiedlichen Kompensationsmöglichkeiten stehen. Dabei stehen zwei Deals im Mittelpunkt, die für die Beschäftigten als notwendige Gegenleistung für gezeigte Flexibilität gegeben sein müssen: Der Deal „Flexibilität für Beschäftigungssicherung“ findet über alle Gruppen hinweg große Zustimmung. Nicht überraschend ist diese Gegenleistung für die am Arbeitsmarkt sich stark fühlende Gruppe der Hochqualifizierten etwas weniger wichtig als dem Durchschnitt.

Wenn zeitliche Flexibilität von Ihnen gefordert wird:

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

Angaben in %

		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Befragte	Gesamt	57	36	5	1
	Frauen	60	35	5	1
	Nicht IGM-Mitglieder	48	42	9	1
	atypisch Beschäftigte	59	36	5	1
	Schichtarbeiter	63	33	3	1
	Angelernte	62	34	3	1
	Facharbeiter	61	35	4	1
	Meister/Techniker o. Ä.	57	36	6	1
	kaufm. Angestellte	56	37	6	1
	hochqualif. kaufm. Angestellte	45	40	12	3
	Ingenieure	46	41	11	2
Alter	15-34 Jahre	49	44	6	1
	35-49 Jahre	59	34	6	1
	50-64 Jahre	64	32	4	1
Betriebsgröße	bis 199	58	34	6	2
	200-999	58	33	7	2
	ab 1.000	58	32	9	2

Tabelle 16

Über alle Beschäftigtengruppen hinweg und ohne signifikante Unterschiede wird die Einhaltung des zweiten Deals zur Flexibilität gesehen: Flexibilität kann keine Einbahnstraße sein. Wenn man sich flexibel zeigt, wird erwartet, auch Freizeit nehmen zu können, wenn man sie kurzfristig braucht.

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche.

Angaben in %

		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Befragte	Gesamt	52	41	6	1
	Frauen	54	39	6	1
	Nicht IGM-Mitglieder	47	45	8	1
	atypisch Beschäftigte	49	42	8	1
	Schichtarbeiter	59	36	5	1
	Angelernte	58	36	5	1
	Facharbeiter	56	39	5	1
	Meister/Techniker o. Ä.	49	44	7	1
	kaufm. Angestellte	47	46	7	1
	hochqualif. kaufm. Angestellte	44	47	9	
	Ingenieure	45	46	8	2
Alter	15-34 Jahre	53	41	6	1
	35-49 Jahre	53	40	6	1
	50-64 Jahre	51	42	6	1
Betriebsgröße	bis 199	55	40	5	
	200-999	52	42	5	1
	ab 1.000	52	41	6	1

Tabelle 17

sehr wichtig | wichtig | weniger wichtig | unwichtig

Aber auch andere Gegenleistungen werden deutlich eingefordert. Etwa Entgeltzuschläge für die Bereitschaft oft kurzfristig oder außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Mehrarbeit zu leisten, oder ausreichend lange Ankündigungsfristen, damit man sich auf veränderte Arbeitszeiten einstellen kann.

Für die Beschäftigtengruppe der Hochqualifizierten scheinen Flexibilitätsanforderungen in höherem Umfang selbstverständlich zu sein, so dass auch weitere Gegenleistungen, wie der Ausgleich durch Entgeltzuschläge oder ausreichend lange Ankündigungsfristen etwas weniger wichtig bewertet werden. Aber immer noch drei von vier Beschäftigten der Gruppe der Hochqualifizierten sieht diesen Ausgleich als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ an.

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Ausgleich durch Entgeltzuschläge.

Angaben in %

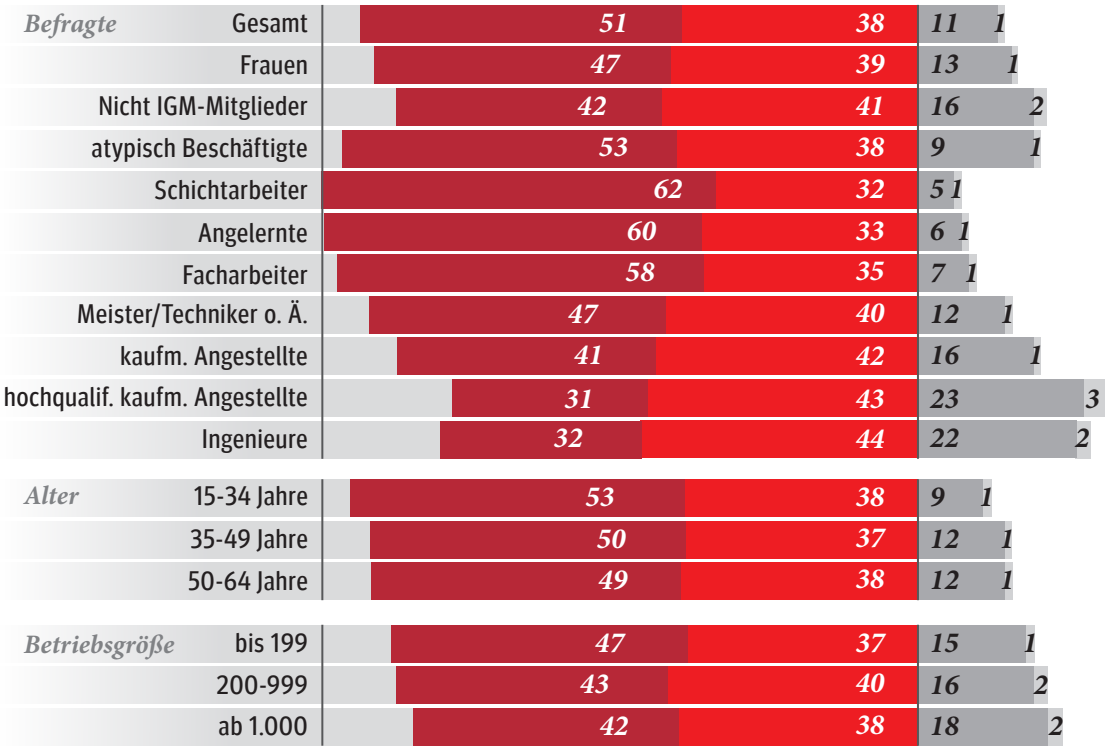

Tabelle 18

sehr wichtig | wichtig | weniger wichtig | unwichtig

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich darauf einstellen kann.

Angaben in %

		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Befragte	Gesamt	46	41	12	1
	Frauen	47	40	12	1
	Nicht IGM-Mitglieder	37	44	17	2
	atypisch Beschäftigte	48	39	11	1
	Schichtarbeiter	56	36	7	1
	Angelernte	56	36	7	1
	Facharbeiter	50	40	9	1
	Meister/Techniker o. Ä.	40	45	15	1
	kaufm. Angestellte	38	45	16	1
	hochqualif. kaufm. Angestellte	29	46	22	3
	Ingenieure	30	48	20	2
Alter	15-34 Jahre	45	40	13	1
	35-49 Jahre	46	41	12	1
	50-64 Jahre	46	43	10	1
Betriebsgröße	bis 199	45	42	13	1
	200-999	43	42	14	2
	ab 1.000	40	43	15	2

Tabelle 19

sehr wichtig | wichtig | weniger wichtig | unwichtig

Ausreichend lange Ankündigungsfristen werden insbesondere für wichtig gehalten, damit unerwünschte Beeinträchtigungen des Privatlebens eingeschränkt werden können.

Flexibilität darf nicht dazu führen, dass die Arbeit mein Privatleben stark beeinträchtigt / Ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich darauf einstellen kann.

Ausreichend lange Ankündigungsfristen	Flexibilität darf das Privatleben nicht beeinträchtigen			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
sehr wichtig	59 %	31 %	23 %	33 %
wichtig	35 %	52 %	42 %	27 %
weniger wichtig	6 %	16 %	31 %	23 %
unwichtig	1 %	1 %	5 %	17 %

Tabelle 20

Vorschläge zur Debatte

Die Ergebnisse der Befragung lassen keinen Zweifel: Die Flexibilitätsansprüche der Betriebe bezüglich Lage, Länge und Verteilung von Arbeitszeit sind hoch und werden – so alle Voraussagen – in Zukunft weiter steigen. Auch wenn die Mehrheit der Befragten Flexibilität nicht grundsätzlich ablehnt bzw. sogar eine Chance für die eigene Lebensgestaltung darin sieht, kommt es zunehmend zu Konflikten. Die haben ihren Ursprung darin, dass zunehmend der Versuch unternommen wird, Flexibilität ohne Mitsprache der Beschäftigten durchzusetzten anstelle dies gemeinsam und im gegenseitigen Interesse zu organisieren.

Vor diesem Hintergrund ist dringend geboten, den Themenkomplex Arbeitszeit und Flexibilität zum Gegenstand einer gewerkschafts- und betriebspolitischen Handlungsoffensive zu machen. Ziel muss sein, die Interessen und Wünsche der Beschäftigten stärker als bisher in den Vordergrund zu rücken bzw. die Erfüllung von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen an Bedingungen zu knüpfen. Bedingungen, die z.B. ein Mindestmaß an Planbarkeit, Grenzen der Flexibilität und Gegenleistungen klar definieren.

Diese neue Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und denen der Beschäftigten setzt entsprechend voraus, dass die Ansprüche der Beschäftigten gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen stehen. Eine solche Balance ist nur im Rahmen von interner Flexibilität gegeben und unabdingbar mit der Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeit verbunden.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- Kein Verfall von Arbeitszeiten im Betrieb (z. B. durch Kündigung entsprechender Betriebsvereinbarungen)
- Belastbare Möglichkeiten zur individuellen Zeitentnahme aus Arbeitszeitkonten
- Belastbare Möglichkeiten zur Realisierung einer „kurzen Vollzeit“ mit verbindlicher Rückkehr auf Wunsch des/r Beschäftigten
- Statt „Arbeit auf Abruf“ Mitbestimmung des Betriebsrates bei Flexikonten
- Zuschläge für Arbeit am Wochenende und bei Mehrarbeit bleiben erhalten

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

– ein Thema für die IG Metall!

Über 70 Prozent der Befragten stimmen der Aussage „Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor meinem Privatleben einräume“ nicht oder eher nicht zu. Diese Größenordnung ist – bei einigen kleineren Ausschlägen nach unten und oben – über alle Personengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikation, Familienkonstellation) hinweg stabil. Damit rückt das Themenfeld Vereinbarkeit von Arbeit und Leben auf die Agenda. Zumal vor dem Hintergrund – wie in den anderen Kapiteln gezeigt – dass die Arbeitsverdichtung hoch ist, der Leistungsdruck steigt und Beschäftigte zunehmend Sorge haben, den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Zukunft nicht mehr gewachsen zu sein.

Den steigenden betrieblichen Anforderungen stehen auf der privaten Seite die verschiedenen Lebenslagen der Beschäftigten gegenüber: Patchworkfamilien, Singlehaushalte, die Zunahmen pflegebedürftiger Angehöriger, die steigende Zahl erwerbstätiger Frauen und – absehbar – die zunehmende Beschäftigung Älterer erfordern breit gefächerte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Ein entscheidender Schlüssel hierfür ist mehr individuelle Zeitsouveränität der Beschäftigten, die folgerichtig auch im Mittelpunkt dieses Kapitels steht. Denn ist das Arbeitspensum (zu) hoch, dient (die wenige) Freizeit nur noch oder vorwiegend der Kompensation beruflicher Überbelastung. Familie, Freunde und eigene Interessen bekommen nur noch das, was übrig bleibt. Das bedeutet oft auch den Verlust einer Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben. Wer die Barriere zwischen beiden Leben aufgibt, verliert schnell vollständig die Kontrolle. Der Grat zwischen Work-Life-Balance und „Arbeitssucht“ ist relativ schmal. „Entgrenzung“ tritt den Beschäftigten meist erst dann klar vor Augen, wenn die eindeutige Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben längst verloren ist.

Gleichwohl kann die Frage von Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nicht auf die Aspekte Arbeitszeitgestaltung und veränderte Haushaltskonstellationen und damit einhergehender Anforderungen reduziert werden. Ohne an dieser Stelle ins Detail gehen zu können, bedeutet Vereinbarkeit auch die Schaffung von Freiräumen für die gesellschaftlich gewünschte und notwendige Übernahme von Ehrenämtern (z. B. in den Bereichen Politik, Kultur, Sport, Soziales). Ebenso muss gewährleistet sein, dass private Verpflichtungen (Familie, Ehrenamt usw.) der individuellen beruflichen Entwicklung nicht im Wege stehen (siehe dazu auch das Kapitel Weiterbildung/berufliche Entwicklung). In diesem Sinne ist Vereinbarkeit Voraussetzung für Gleichstellung.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Klar geregelte Arbeitszeiten

Geregelte Arbeitszeiten mit einem klar festgelegten Beginn und Ende sind für die Beschäftigten von großer Bedeutung, um das Privatleben besser organisieren zu können. Die hohe Zustimmung bei allen Befragten (78 Prozent: stimme voll und ganz zu/ stimme eher zu) erweist sich auch als stabiler Wert, wenn man nach Haushaltskonstellation differenziert. Folgerichtig ergeben sich damit auch so gut wie keine Unterschiede, wenn man zwischen Haushalten mit Kindern (76 Prozent Zustimmung) und ohne Kinder (78 Prozent Zustimmung) unterscheidet.

Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

	Haushaltstyp					
	Allein-erziehend	Alleinver-diener mit Kind	Doppelver-diener mit Kind	Alleinver-diener ohne Kind	Doppelver-diener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	49 %	49 %	42 %	49 %	45 %	44 %
stimme eher zu	30 %	30 %	31 %	31 %	32 %	33 %
stimme eher nicht zu	15 %	15 %	19 %	15 %	17 %	17 %
stimme nicht zu	6 %	6 %	8 %	5 %	6 %	6 %

Tabelle 1

Deutlich größere Unterschiede zeigen sich bei einer Betrachtung nach Tätigkeitsbereichen. Insbesondere in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen ist die Zustimmung zu klar geregelten Arbeitszeiten deutlich höher als z. B. im Einkauf oder Entwicklungsbereich (Produktion: 64 Prozent stimme voll und ganz zu; Forschung & Entwicklung: 18 Prozent stimme voll und ganz zu).

Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

	Tätigkeitsbereich					
	Produktion	produktions-nahe Bereiche	Einkauf, Vertrieb, Marketing	Forschung und Entwicklung	interne Dienstleis-tungen	Sonstiges
stimme voll und ganz zu	64 %	43 %	22 %	18 %	24 %	38 %
stimme eher zu	27 %	35 %	37 %	34 %	35 %	35 %
stimme eher nicht zu	7 %	16 %	30 %	33 %	29 %	20 %
stimme nicht zu	2 %	5 %	11 %	15 %	12 %	7 %

Tabelle 2

Insbesondere bei Schichtarbeitern ist der Wunsch nach einer geregelten Arbeitszeit, um ihr Privatleben organisieren zu können, besonders hoch. Knapp 94 Prozent der Schichtarbeiter wollen geregelte Arbeitszeiten. Von den Arbeitnehmern, die nicht in Schicht arbeiten, sind es „nur“ noch knapp 67 Prozent. Schichtarbeitende wollen dementsprechend die ohnehin schon stark vom Arbeitgeber geforderte Flexibilität durch verlässliche Arbeitszeiten so gut wie möglich begrenzt wissen.

Schichtarbeit / Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

Klar festgelegte Arbeitszeit	Schichtarbeit	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	68 %	32 %
stimme eher zu	26 %	36 %
stimme eher nicht zu	5 %	24 %
stimme nicht zu	1 %	9 %

Tabelle 3

Die Unterschiede bei der Bewertung klar festgelegter Arbeitszeiten erklären sich einerseits aus den Arbeitsbedingungen, andererseits auch aus Unterschieden in den Erwerbsbiografien der Beschäftigten:

Es gibt Tätigkeitsprofile (unmittelbare Kundenorientierung) und Arbeitsphasen (Schlussphasen bei größeren Entwicklungsprojekten), in denen zeitliche Flexibilität eine größere Rolle spielt. Dies spiegelt sich auch in den geäußerten Erwartungen der Beschäftigten wider.

So fordern entsprechend gerade die formal Hochqualifizierten am wenigsten eine klar festgelegte Arbeitszeit (47 Prozent stimmen voll und ganz/ eher der Forderung nach klar festgelegten Arbeitszeiten zu).
Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung wünschen sich hingegen zu 90 Prozent festgelegte Arbeitszeiten mit klarem Beginn und Ende, mit Berufsausbildung zu 85 Prozent und Beschäftigte mit Meisterabschluss oder vergleichbarer Qualifikation hingegen „nur“ noch zu 68 Prozent.

Ausbildung / Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

Klar festgelegte Arbeitszeit	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre	Meister / Techniker	Hochschulabschluss
stimme voll und ganz zu	62 %	54 %	29 %	14 %
stimme eher zu	28 %	31 %	39 %	33 %
stimme eher nicht zu	8 %	12 %	25 %	37 %
stimme nicht zu	3 %	4 %	8 %	16 %

Tabelle 4

Wer überhaupt planbare Arbeitszeiten hat – bzw. hauptsächlich unter nicht planbaren Arbeitszeiten leiden dürfte – wird in nachfolgender Übersichtstabelle deutlich. Das Bild spiegelt den offensichtlichen Zusammenhang mit dem formalen Bildungsgrad wider. Auch nimmt mutmaßlich die Planbarkeit aufgrund besserer Dispositionsmöglichkeiten mit der Betriebsgröße zu.

Haben Sie planbare Arbeitszeiten?

Angaben in %

		Ja	Nein
Befragte	Gesamt	80	20
	Frauen	84	16
	kein IGM-Mitglied	81	19
	atypisch Beschäftigte	77	23
	Schichtarbeit	76	24
	Angelernte	78	22
	Facharbeiter	81	19
	Meister/Techniker o. Ä.	81	19
	kaufm. Angestellte	84	16
	hochqualif. kaufm. Angestellte	77	23
	Ingenieure	83	18
Alter	15-34 Jahre	80	20
	35-49 Jahre	80	20
	50-64 Jahre	81	19
Betriebsgröße	bis 199	76	24
	200-999	79	21
	ab 1.000	81	19

Tabelle 5

Ja Nein

Anpassung der Arbeitszeit an kurzfristige private Bedürfnisse

Ein wichtiger Hebel zur Herstellung von besserer Vereinbarkeit ist aus Sicht der Beschäftigen, die Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können (82 Prozent der Beschäftigten stimmen voll und ganz/eher zu).

Die Betrachtung der Haushaltskonstellation zeigt, dass das Vorhandensein von betreuungspflichtigen Kindern die Zustimmung in der obersten Kategorie (stimme voll und ganz zu) leicht erhöht (Alleinerziehend: 45 Prozent, Alleinverdiener ohne Kind: 35 Prozent).

Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.

	Haushaltstyp					
	Alleinerziehend	Alleinverdiener mit Kind	Doppelverdiener mit Kind	Alleinverdiener ohne Kind	Doppelverdiener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	45 %	41 %	43 %	35 %	35 %	35 %
stimme eher zu	40 %	44 %	42 %	46 %	46 %	46 %
stimme eher nicht zu	13 %	13 %	13 %	16 %	16 %	16 %
stimme nicht zu	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %

Tabelle 6

Ebenfalls geringfügige Unterschiede ergeben sich bei der weiteren Differenzierung nach Tätigkeitsbereichen (z. B. beim Vergleich Produktion vs. Forschung&Entwicklung).

	Tätigkeitsbereich					
	Produktion	produktionsnahe Bereiche	Einkauf, Vertrieb, Marketing	Forschung und Entwicklung	interne Dienstleistungen	Sonstiges
stimme voll und ganz zu	34 %	34 %	38 %	45 %	40 %	36 %
stimme eher zu	44 %	47 %	47 %	44 %	45 %	47 %
stimme eher nicht zu	18 %	16 %	13 %	9 %	12 %	15 %
stimme nicht zu	3 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %

Tabelle 7

Um überhaupt mit der geringeren Planbarkeit von familiären Betreuungssituationen für Kinder oder Pflegeaufgaben klarkommen zu können, sind im Umkehrschluss planbare und verlässliche Arbeitszeiten für den einzelnen Beschäftigten besonders wichtig. So stimmen diejenigen, für die planbare Arbeitszeiten sehr wichtig bzw. wichtig sind, der Bedeutung einer kurzfristigen Anpassung der täglichen Arbeitszeit an private Bedürfnisse ebenfalls zu. Beide Faktoren werden daher für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gleichgewichtig gesehen.

Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfrsitig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können. / Wenn Sie an gute Arbeit denken, was ist Ihnen dann wichtig: Planbare Arbeitszeiten

	Haushaltstyp					
	Allein-erziehend	Alleinver-diener mit Kind	Doppelver-diener mit Kind	Alleinver-diener ohne Kind	Doppelver-diener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	35 %	25 %	29 %	7 %	9 %	7 %
stimme eher zu	29 %	29 %	30 %	15 %	16 %	15 %
stimme eher nicht zu	20 %	26 %	24 %	24 %	20 %	18 %
stimme nicht zu	16 %	20 %	17 %	53 %	55 %	60 %

Tabelle 8

Vorrübergehende Absenkung der Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten, die die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen, sind ein zentraler Baustein erfolgreicher Vereinbarkeitspraxis. Gleichwohl ist häufig nicht nur die Verteilung und Lage der Arbeitszeit ein Vereinbarkeitshindernis, sondern auch die wöchentliche Arbeitszeit gemessen in Stunden. Denn während z.B. flexible Arbeitszeiten hilfreich sein können, wenn kurzfristige Sonderbedarfe entstehen, sind Privatleben und Arbeit bei ausufernden Arbeitszeiten grundsätzlich schwer bzw. kaum in Einklang zu bringen. Damit rückt die Frage nach tatsächlicher Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit in den Blickwinkel – mit sehr aufschlussreichen Ergebnissen.

Es überrascht nicht, dass 78 Prozent der Befragten in der vorübergehenden Absenkung der Arbeitszeit eine Möglichkeit zur Umsetzung von Vereinbarkeit sehen. Während bei dieser Frage der Tätigkeitsbereich so gut wie keinen Einfluss auf das Antwortverhalten hat, spielt die Haushaltskonstellation eine wichtige Rolle. Entsprechend ist auch die Zustimmung (stimme voll und ganz zu) bei Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern (38 Prozent vs. 27 Prozent) und mit Pflegeverantwortung (38 Prozent vs. 28 Prozent) höher als in der jeweiligen Vergleichsgruppe (keine Kinder/keine Pflege).

Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z. B. mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben. *Haushaltstyp

	Haushaltstyp					
	Alleinerziehend	Alleinverdiener mit Kind	Doppelverdiener mit Kind	Alleinverdiener ohne Kind	Doppelverdiener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	44 %	35 %	38 %	27 %	28 %	27 %
stimme eher zu	42 %	47 %	48 %	50 %	50 %	50 %
stimme eher nicht zu	11 %	15 %	12 %	20 %	18 %	18 %
stimme nicht zu	3 %	2 %	2 %	4 %	4 %	4 %

Tabelle 9

Der Wunsch nach einer zeitweisen Absenkung der Arbeitszeit trifft auf eine Arbeitszeitrealität, die von einer deutlich höheren als der vereinbarten oder gar der gewünschten Arbeitszeit gezeichnet ist.

Grob zusammengefasst gibt es in allen Haushaltskonstellationen starke Gruppen (bei Beschäftigten mit Kindern in besonderem Maße), die eine hohe Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit angeben, mit deutlicher Präferenz in Richtung einer „kurzen Vollzeit“ (bis max. 35 Stunden).

Haushaltstypen	Arbeitsvolumen	Anteil tatsächliche Arbeitszeit	Anteile Wunscharbeitszeit
Alleinerziehend	bis 20h	6 %	8 %
	›20h bis 35h	15 %	29 %
	35h	17 %	39 %
	›35h bis ‹40h	19 %	11 %
	40h	23 %	11 %
	›40h	20 %	2 %
Alleinverdiener mit Kind	bis 20h	3 %	4 %
	›20h bis 35h	3 %	29 %
	35h	16 %	39 %
	›35h bis ‹40h	21 %	11 %
	40h	28 %	19 %
	›40h	30 %	3 %
Doppelverdiener mit Kind	bis 20h	7 %	4 %
	›20h bis 35h	9 %	17 %
	35h	13 %	43 %
	›35h bis ‹40h	19 %	13 %
	40h	25 %	16 %
	›40h	27 %	2 %
Alleinverdiener ohne Kind	bis 20h	4 %	4 %
	›20h bis 35h	3 %	18 %
	35h	18 %	45 %
	›35h bis ‹40h	23 %	12 %
	40h	26 %	18 %
	›40h	25 %	3 %
Doppelverdiener ohne Kind	bis 20h	5 %	5 %
	›20h bis 35h	5 %	18 %
	35h	15 %	45 %
	›35h bis ‹40h	24 %	14 %
	40h	27 %	16 %
	›40h	25 %	2 %
Single	bis 20h	5 %	5 %
	›20h bis 35h	3 %	17 %
	35h	21 %	46 %
	›35h bis ‹40h	26 %	14 %
	40h	25 %	15 %
	›40h	20 %	2 %
mit betreuungspflichtigen Kindern	bis 20h	6 %	7 %
	›20h bis 35h	8 %	20 %
	35h	14 %	40 %
	›35h bis ‹40h	20 %	13 %
	40h	26 %	17 %
	›40h	26 %	3 %

Tabelle 10

Arbeiten von zu Hause

Der Wunsch, einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, wird von „nur“ 33 Prozent der Befragten geäußert. Dies hat aber auch damit zu tun, dass viele Tätigkeitsfelder Arbeiten von zu Hause aus nicht zulassen; das gilt vor allem für die Produktion.

Die Möglichkeit, Arbeit von zu Hause aus zu erbringen, hängt daher auch stark von den Tätigkeitsprofilen ab, wie es in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist. Vor allem informations- und kommunikationsintensive Tätigkeiten ohne direkten Bezug zu fest installierten Produktionsumgebungen sind hierfür besonders geeignet.

Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Angaben in %

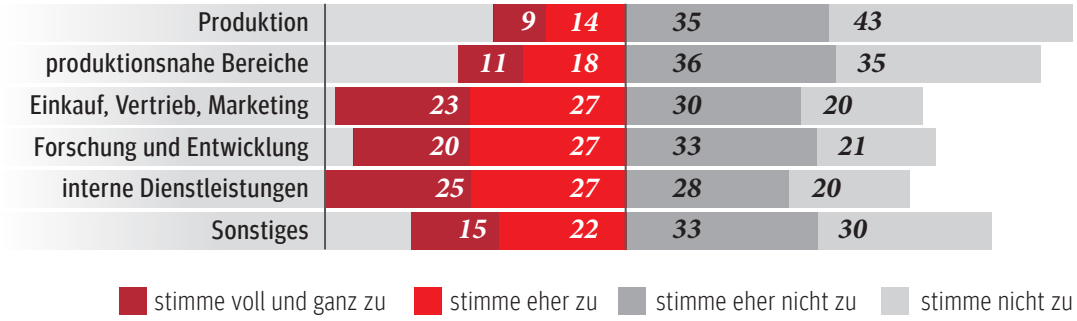

Tabelle 11

Die Betrachtung nach Haushaltskonstellationen zeigt erwartungsgemäß, dass die Zustimmung zu „Heimarbeit“ steigt, wenn Kinder im Haushalt sind. Gleiches gilt in ähnlichem Umfang für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

	Haushaltstyp					
	Allein-erziehend	Alleinver-diener mit Kind	Doppelver-diener mit Kind	Alleinver-diener ohne Kind	Doppelver-diener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	22 %	17 %	21 %	12 %	13 %	11 %
stimme eher zu	22 %	22 %	23 %	19 %	19 %	18 %
stimme eher nicht zu	30 %	31 %	30 %	34 %	34 %	35 %
stimme nicht zu	26 %	30 %	26 %	35 %	34 %	35 %

Tabelle 12

Die Arbeit von zu Hause kann für einige auch die Chance einer besseren Vereinbarkeit bieten. Der Wunsch, einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können, ist bei den Personen am höchsten, für die eine Anpassung der täglichen Arbeitszeit an kurzfristige private Bedürfnisse am wichtigsten ist. Ein Votum für das „Homeoffice“ geht mit 94 Prozent (stimme voll und ganz zu) bzw. 88 Prozent (stimme eher zu) mit dem Wunsch nach Anpassung der täglichen Arbeitszeit an kurzfristige private Bedürfnisse einher. Beschäftigte, die sich kein „Homeoffice“ wünschen (stimme eher nicht zu/stimme nicht zu), wünschen diese Anpassung „nur“ zu 82 bzw. 74 Prozent.

Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen. / Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.

Anpassung der Arbeitszeit an private Bedürfnisse	Arbeit von zu Hause aus			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
stimme voll und ganz zu	62 %	39 %	30 %	32 %
stimme eher zu	32 %	49 %	52 %	42 %
stimme eher nicht zu	6 %	11 %	17 %	20 %
stimme nicht zu	1 %	1 %	1 %	5 %

Tabelle 13

Arbeitszeiten und Betreuung

Die Kinderbetreuung begleitet einen größeren Teil der Beschäftigten vor allem in jüngeren und mittleren Jahren, wohingegen die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen eine – immer häufiger auftretende – Anforderung älterer Beschäftigten wird. Insbesondere haben Beschäftige der Altersgruppen 25 bis 44 Jahre betreuungsbedürftige Kinder. Hingegen tritt bei den darauffolgenden Altersgruppen ab 45 Jahren verstärkt die Herausforderung zu Tage, Pflegeaufgaben zu übernehmen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist sicher, dass vor allem die Zahl der Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben anwachsen wird, und beide Vereinbarkeitsthemen in Extremfällen sogar gleichzeitig als Herausforderung zu bewältigen sein werden.

Sind Sie auf Betreuung eines oder mehrerer Kinder angewiesen?

Betreuung von Kindern	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ja	3 %	23 %	35 %	10 %	2 %
Nein	98 %	77 %	66 %	90 %	98 %

Tabelle 14

Leisten Sie private Pflege?

Leisten Sie private Pflege?	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ja	2 %	4 %	8 %	11 %	13 %
Nein	98 %	96 %	92 %	89 %	87 %

Tabelle 15

Von den Befragten wird ein großer Nachholbedarf auch in der Verbesserung der Infrastrukturen rund um die Kinderbetreuung gesehen, die den Anforderungen des Arbeitslebens besser entsprechen müssen. Es gibt nicht nur zu wenige Kinderbetreuungsplätze, auch deren Öffnungszeiten und Belegmöglichkeiten erscheinen noch optimierungsfähig. Bei Befragten, die in Haushalten mit Kindern leben, geben zwei Drittel an, bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu benötigen (59 Prozent der Beschäftigten mit Kindern stimmen voll und ganz/eher zu). Der Tätigkeitsbereich spielt hingegen so gut wie keine Rolle; hier sind die Werte über alle Gruppen hinweg nahezu konstant.

Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist

	Haushaltstyp					
	Allein-erziehend	Alleinver-diener mit Kind	Doppelver-diener mit Kind	Alleinver-diener ohne Kind	Doppelver-diener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	35 %	25%	29 %	7 %	9 %	7 %
stimme eher zu	29 %	29 %	30 %	15 %	16 %	15 %
stimme eher nicht zu	20 %	26 %	24 %	24 %	20 %	18 %
stimme nicht zu	16 %	20 %	17 %	53 %	55 %	60 %

Tabelle 16

Den Anforderungen durch Betreuungsaufgaben entsprechen die Wünsche nach verbesserten unterstützenden Infrastrukturen und Flexibilisierungsmöglichkeiten. So wünschen sich erwartungsgemäß hauptsächlich Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern, einen Teil ihrer regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können. Bei Personen ohne betreuungsbedürftige Kinder wird dieser Wunsch „nur" zu 31 Prozent geäußert. Bei denjenigen mit betreuungsbedürftigen Kindern sind es 42 Prozent. Kinderbetreuung, die besser an die jeweilige Arbeitszeit angepasst ist, wird vor allem von solchen Beschäftigten gewünscht, die betreuungsbedürftige Kinder haben. Besonders Alleinerziehende fordern in noch höherem Maße eine Anpassung der Kinderbetreuung an ihre Arbeitszeit (64 Prozentstimmen hierbei zu).

Sind Sie auf die Betreuung eines oder mehrerer Kinder angewiesen (Kita, Tagesmutter, Hort etc.)? / Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Arbeit von zu Hause aus erledigen	Betreuung von Kindern angewiesen?	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	20 %	12 %
stimme eher zu	22 %	19 %
stimme eher nicht zu	30 %	35 %
stimme nicht zu	27 %	35 %

Tabelle 17

Sind Sie auf die Betreuung eines oder mehrerer Kinder angewiesen (Kita, Tagesmutter, Hort etc.)? / Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.

Benötige Kinderbetreuung die an meine Arbeitszeit angepasst ist	Betreuung von Kindern angewiesen?	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	29 %	8 %
stimme eher zu	30 %	16 %
stimme eher nicht zu	24 %	20 %
stimme nicht zu	18 %	56 %

Tabelle 18

Insbesondere diejenigen, die ständig oder häufig außerhalb der regulären Arbeitszeit arbeiten, sind auf eine – der Arbeitszeit angepasste – Kinderbetreuung angewiesen. Dies gilt gleichermaßen für Beschäftigte, die ständig oder häufig außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen. Standardzeiten von öffentlichen und privaten Kindergärten greifen hierbei meist zu kurz – was dann ggf. durch private Lösungen kompensiert werden muss.

Ich arbeite außerhalb meiner regulären Arbeitszeit (z.B. am Wochenende) / Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.

Benötige Kinderbetreuung die an meine Arbeitszeit angepasst ist	Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
stimme voll und ganz zu	25 %	13 %	11 %	10 %
stimme eher zu	19 %	21 %	19 %	16 %
stimme eher nicht zu	17 %	22 %	23 %	18 %
stimme nicht zu	39 %	44 %	48 %	56 %

Tabelle 19

Der Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin (z. B. per E-Mail, Handy) / Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.

Benötige Kinderbetreuung die an meine Arbeitszeit angepasst ist	Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
stimme voll und ganz zu	27 %	16 %	11 %	10 %
stimme eher zu	19 %	23 %	20 %	16 %
stimme eher nicht zu	16 %	21 %	24 %	19 %
stimme nicht zu	38 %	40 %	45 %	54 %

Tabelle 20

Wenn Arbeit angesichts knapper finanzieller Ressourcen dominiert

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen zunehmend oder sind zumindest gefährdet – manchmal gewollt, aber oft auch ungewollt. So räumen vor allem diejenigen Beschäftigten ihrer Arbeit Vorrang vor dem Privatleben ein, die angeben, auf das zusätzliche Geld angewiesen zu sein.

Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige / Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräume.

Arbeit Vorrang vor Privatleben	Mehr Arbeit weil Geld benötigt			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
stimme voll und ganz zu	29 %	7 %	3 %	4 %
stimme eher zu	28 %	32 %	20 %	15 %
stimme eher nicht zu	25 %	39 %	42 %	26 %
stimme nicht zu	18 %	23 %	35 %	56 %

Tabelle 21

Vor allem Jüngere und Schichtarbeiter stimmen der Aussage eher zu, mehr arbeiten zu wollen, weil das Geld benötigt wird. Diese Aussage unterstreicht in folgenden Tabellen stehender Befund.

Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige.

Mehr Arbeit weil Geld benötigt	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
stimme voll und ganz zu	13 %	13 %	12 %	8 %	7 %
stimme eher zu	27 %	25 %	23 %	19 %	17 %
stimme eher nicht zu	44 %	42 %	43 %	44 %	43 %
stimme nicht zu	16 %	19 %	23 %	30 %	34 %

Tabelle 22

Schichtarbeit / Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige.

Mehr Arbeit weil Geld benötigt	Schichtarbeit	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	14 %	8 %
stimme eher zu	25 %	19 %
stimme eher nicht zu	40 %	46 %
stimme nicht zu	23 %	27 %

Tabelle 23

Beschäftigte brauchen sichere Verhältnisse

Wesentlich für eine Lebensplanung ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes: Beschäftigte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen machen sich größere Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist – so sprechen 53 Prozent von starken oder sogar sehr starken Sorgen; mit unbefristetem Arbeitsvertrag sind es immerhin noch 36 Prozent. Die Differenz ist groß. Gleichwohl ist die Sorge um den Arbeitsplatz offensichtlich nicht allein Resultat der individuellen Arbeitsvertragssituation.

Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag / Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?

Sorgen, dass Arbeitsplatz in Gefahr ist	unbefristeter Arbeitsvertrag	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	10 %	23 %
stimme eher zu	26 %	30 %
stimme eher nicht zu	48 %	34 %
stimme nicht zu	15 %	13 %

Tabelle 24

Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern haben noch größere Angst, ihren Job zu verlieren – mutmaßlich vor dem Hintergrund, dass die Folgen angesichts von Unterhaltsverpflichtungen in diesem Fall ungleich schwerwiegender wären. Hier sind es bei den Unbefristeten gar 70 Prozent (!). Dieser Belastungssituation entgegenzuwirken sollte angesichts nicht unerheblicher stressbedingter Arbeitsausfälle auch im Interesse der Arbeitgeber sein.

Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag / Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist? / Getrennt nach Haushalten mit Kind und Haushalte ohne Kind

	Haushalte ohne Kind/er		Haushalte mit Kind/ern	
Sorgen, dass Arbeitsplatz in Gefahr ist	unbefristeter Arbeitsvertrag		unbefristeter Arbeitsvertrag	
	Ja	Nein	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	10 %	21 %	11 %	36 %
stimme eher zu	26 %	30 %	28 %	34 %
stimme eher nicht zu	49 %	36 %	48 %	24 %
stimme nicht zu	16 %	14 %	13 %	6 %

Tabelle 25

Die Sorge um den Arbeitsplatz wird außerdem vor allem von den älteren Beschäftigten und den formal weniger Qualifizierten geteilt, die offensichtlich die äußerst prekäre Arbeitsmarktlage in diesen Segmenten nur allzu gut einschätzen können.

Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?

Angaben in %

		sehr starke Sorgen	starke Sorgen	kaum Sorgen	keine Sorgen
Befragte	Gesamt	12	27	47	15
	Frauen	13	26	45	15
	Nicht IGM-Mitglieder	9	24	50	18
	atypisch Beschäftigte	25	33	34	9
	Schichtarbeiter	17	30	42	12
	Angelernte	19	29	38	13
	Facharbeiter	12	47	29	12
	Meister/Techniker o. Ä.	9	27	49	15
	kaufm. Angestellte	8	25	51	16
	hochqualif. kaufm. Angestellte	6	20	53	22
	Ingenieure	5	21	53	21
Alter	15-34 Jahre	10	21	50	19
	35-49 Jahre	13	29	47	12
	50-64 Jahre	16	43	29	13
Betriebsgröße	bis 199	11	30	47	11
	200-999	10	28	49	13
	ab 1.000	6	19	52	23

Tabelle 26

Vorschläge zur Debatte

Das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Ursachen hierfür sind u.a. die gestiegene und mutmaßlich weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Wunsch und die Notwendigkeit seitens der Väter, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen sowie die Zunahme der privaten häuslichen Pflege Älterer. Hinzu kommt das Interesse der Wirtschaft an der Bindung von weiblichen Fachkräften (bzw. deren schnellen Wiedereinstieg) sowie generell die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Leistungsverdichtung, die an sich schon neue Herausforderungen mit sich bringen. Aber in kaum einem anderen betrieblichen und arbeitspolitischen Themenfeld klaffen Anspruch und Realität weiter auseinander. Modellprojekten, Hochglanzbroschüren und offiziellen Leitbildern vieler Unternehmen steht in vielen Fällen eine Praxis gegenüber, die gerade denjenigen Beschäftigtengruppen, die am meisten auf gute Regelungen angewiesen sind, wenig bis keine Unterstützung zukommen lässt. Dabei zeigt sich, dass ungelöste Vereinbarkeitsprobleme eine ganze Reihe von negativen Entwicklungen zur Folge haben, von erhöhter psychischer Belastung bis hin zu manifesten Nachteilen hinsichtlich der individuellen beruflichen Entwicklung. Deshalb ist es für die IG Metall von größter Bedeutung, den Anspruch auf Vereinbarkeit nicht nur einzufordern, sondern selber aktiv auf deren Umsetzung hinzuwirken.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- Vereinbarkeit ist im Betrieb mit belastbaren (überprüfbaren) Maßnahmen und Programmen verbunden, an denen der Betriebsrat verbindlich beteiligt ist
- In Maßnahmen und Programmen werden alle Beschäftigtengruppen berücksichtigt (nicht nur „Führungskräfte“)
- Regelungen für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit werden vorab verbindlich geklärt (z. B. Rückkehrrecht auf alte / gleichwertige Stelle, Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit usw.)
- Im Betrieb werden Arbeitszeitmodelle (z. B. kurze Vollzeit oder Zeitentnahme aus Konten) und Modelle der Arbeitsorganisation (Home-Office, Vertretungsregelungen) verbindlich geregelt, die Vereinbarkeit unterstützen

Weiterbildung und berufliche Entwicklung

– ein Thema für die IG Metall!

Sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen gibt es viele gute Gründe, Weiterbildung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einen großen und wachsenden Stellenwert einzuräumen: Technologischer und wirtschaftlicher Wandel stellen höhere Wissens- und Kompetenzanforderungen. Die Berufsbiografien werden zunehmend brüchiger und fordern permanentes Lernen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Durch den demografischen Wandel fehlen zunehmend jüngere, gut ausgebildete Menschen – Stichwort Fachkräftemangel. Deshalb müssen die Betriebe ihre älter werdenden Belegschaften zusätzlich qualifizieren. Und nicht zuletzt sind Handlungsspielräume in der Arbeit, qualifizierte Tätigkeiten und vor allem berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte sehr erstrebenswert. Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil „guter Arbeit", verbessert die Einkommen sowie die Beschäftigungssicherheit und erhöht die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten.

Berufliche Weiterbildung und lernförderliche Arbeitsbedingungen spielen für den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit eine große Rolle. Die Förderung beruflicher Weiterbildung im Betrieb hat Defizite: Teilnahmequoten sowie Ausmaß gelten allgemein als unzureichend. Hinzu kommt ein erhebliches Maß an sozialer Ungleichheit. Beschäftigte mit höherer Ausbildung, in höheren Positionen und lernförderlicher Arbeitsumgebung sind eher in der Lage, eigene und betriebliche Ressourcen für berufliche Weiterentwicklung zu nutzen. Dies gilt als Beleg für die Wirksamkeit des Matthäus-Prinzips in der Weiterbildung: „Wer hat, dem wird gegeben". Die betriebliche Weiterbildung bevorzugt Fach- und Führungskräfte und ist meist nur auf kurzfristige Maßnahmen ausgerichtet. Besonders problematisch ist, dass sich daraus bei den Menschen eine resignative Einschätzung ihrer Weiterbildungschancen und ein Rückzug aus Bemühungen entwickeln können.

In der Beschäftigtenbefragung ist die Weiterbildung thematisiert worden, um herauszufinden: Welche persönlichen und betrieblichen Barrieren stehen gegen eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung? Wie sehen gewünschte Entwicklungswege aus? Welche Schritte und Maßnahmen sind aus Sicht der Beschäftigten notwendig, um den Anspruch des lebensbegleitenden Lernens für alle Beschäftigtengruppen auch tatsächlich umzusetzen? Im Kern geht es um die Überprüfung der These: Weiterbildung und berufliche Entwicklung verlangen eine Arbeitsorganisation und Personalentwicklung, die Barrieren beseitigt, die heute einer Entwicklung von zusätzlichen oder neuen Kompetenzen entgegenstehen. Dabei müssen vor allem die Beschäftigtengruppen im Fokus stehen, die unter dem stärksten strukturellen Veränderungsdruck stehen.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Weiterbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind für die Beschäftigten wichtig

Weiterbildung ist wichtig für die Arbeit. In der Beschäftigtenbefragung wurde nicht explizit nach der Wichtigkeit von Weiterbildung im Vergleich zu anderen Aspekten der Arbeit gefragt. Aber 70 Prozent geben an, für ihre Arbeit Weiterbildung zu brauchen.

Die Grafik zeigt, dass die allgemein große Bedeutung von Weiterbildung sich differenzierter darstellt, wenn man die Tätigkeitsform berücksichtigt. Dass Angelernte weniger Weiterbildung für ihre Arbeit als andere Berufsgruppen brauchen, überrascht nicht. Es zeigt aber zugleich auch, wie groß gerade für diese Gruppe die Gefahr ist, von Weiterbildungsaktivitäten abgekoppelt zu werden.

Für meine Arbeit brauche ich keine Weiterbildung. Angaben in %

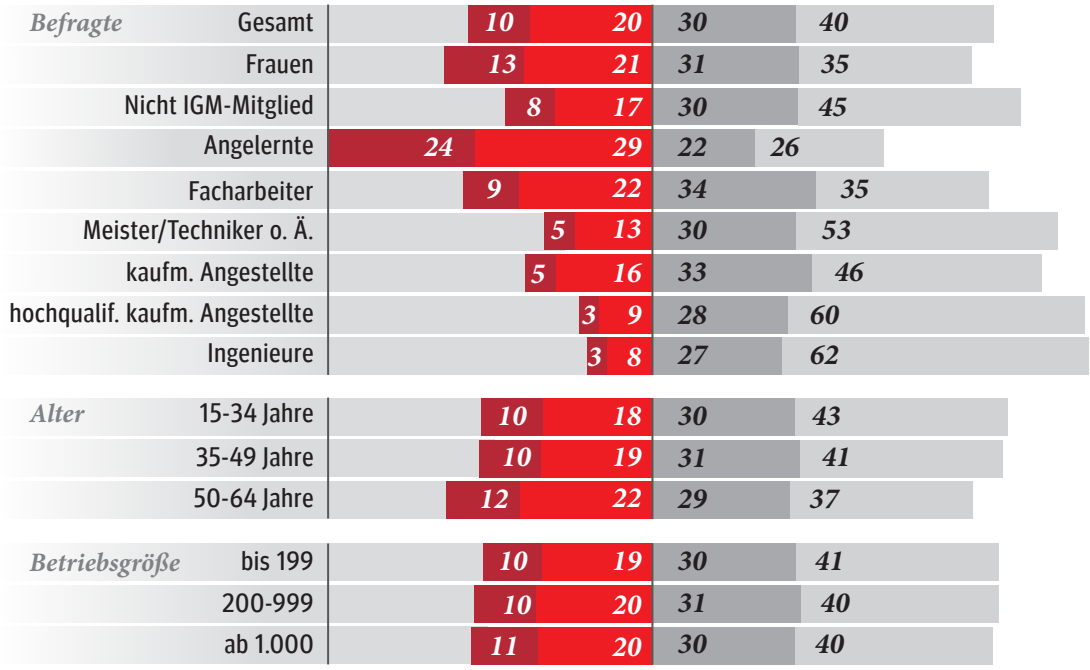

Tabelle 1

trifft voll und ganz zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft nicht zu

Weiterbildung eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Beschäftigten wurden nach ihrem Ausbildungshintergrund gefragt und ob ihre Tätigkeit die von ihnen erworbene Berufsausbildung bzw. eine höhere oder eine niedrigere erfordert. So lassen sich Ausbildungshintergrund und die abgeforderten Qualifikationen in Beziehung setzen und man erhält einen Überblick über die berufliche Entwicklung, die die Beschäftigten bisher erfahren haben (Tabelle 2). Zugleich sieht man auch, wie sehr die Befragten von Dequalifizierung betroffen sind und ob ihnen Möglichkeiten fehlen, ihr erworbenes Wissen einsetzen und weiterentwickeln zu können.

Über 70 Prozent der Beschäftigten finden, dass ihre gegenwärtige Tätigkeit ihrem Ausbildungshintergrund entspricht. Interessanter für das Thema der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist, welche Beschäftigtengruppen eine Aufwertung erfahren haben oder von Dequalifizierung bedroht sind. Ein Blick darauf macht den hohen Stellenwert, den Weiterbildung hat, besonders deutlich.

Vergleich der erworbenen Ausbildung mit der derzeit abgeforderten Qualifikation

Anforderungsniveau der Tätigkeit:	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss Lehre/Fachschule	Meister, Techniker, Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss
Hochschulabschluss			4,3%	**12,9%**
Meister/Techniker/ Fachwirt o. Ä.		7 %	**6,2%**	1,3%
Facharbeit	0,4%	**43,5%**	1,1%	
Angelerntentätigkeit	**7,9%**	14,7%	0,3%	0,3

Tabelle 2

Tätigkeiten auf mittlerem Qualifikationsniveau („Meister/Techniker/Fachwirt“), die berufliche Weiterbildungsanstrengungen (Meister-/Techniker-/Fachwirtabschlüsse) voraussetzen, sind mit fast 15 Prozent schon allein zahlenmäßig ein relevantes Beschäftigungsfeld. Fast die Hälfte derjenigen, die in diesem Bereich arbeiten, haben die Facharbeiterposition ohne mittleren formalen Abschluss erreicht. Auch für sie dürfte gelten, dass ihr beruflicher Aufstieg mit erheblichen Weiterbildungsanstrengungen verbunden war. Hinzu kommt, dass von denjenigen, die eine Weiterbildung als Meister, Techniker, Fachwirt o. Ä. absolviert haben, ein gutes Drittel auf einem Tätigkeitsniveau arbeitet, das einen Hochschulabschluss voraussetzt.

Die Beschäftigtenbefragung zeigt also, dass es in erheblichem Umfang berufliche Aufstiege gegeben hat und dass sich berufliche Weiterbildung für Beschäftigte auszahlt.

Deutlich wird aber zugleich, wo die Probleme liegen. So gelingt es Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss nur sehr selten, in höherwertige Tätigkeiten zu gelangen. Und immerhin 14,7 Prozent der Befragten verfügen über einen Ausbildungsabschluss, haben jedoch die Einschätzung, dass sie diesen für ihre gegenwärtige Tätigkeit nicht benötigen, sehen sich also unterfordert. Da es sich hierbei in hohem Maße um Tätigkeiten in Produktion und produktionsnahen Bereichen handelt, zeigt sich gerade für die große Gruppe der Facharbeiter, dass berufliche Weiterbildung eine große Rolle spielt. Weiterbildung eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, zugleich ist eine relevante Teilgruppe der Facharbeiter (für die Fachangestellten gilt dies in geringerem Umfang) von Dequalifizierung bedroht. Laut Beschäftigtenbefragung sind fast zwei Drittel der Angelerntenarbeitsplätze von Personen besetzt, die über einen Berufsabschluss verfügen.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten fördern den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit: Die Bedeutung von Weiterbildung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zeigt sich nicht nur beim Blick auf Aufstiegsprozesse. Berufliche Entwicklung ist für Beschäftigte auch in anderer Hinsicht bedeutsam. Danach gefragt, welche Maßnahmen wichtig sind, damit bis zur Rente gesund und leistungsfähig gearbeitet werden kann, bezeichnen 48 Prozent „Möglichkeiten, sich beruflich im Betrieb weiterzuentwickeln“ als „sehr wichtig“ und 43 Prozent als „wichtig“. Übertroffen wird dies nur durch die Aussage: „ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung“. Angesichts des in den nächsten Jahren starken demografischen Wandels ein weiteres Argument dafür, dem Thema Weiterbildung einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind unzureichend

Wie sieht es nun aber mit den Weiterbildungserfahrungen der Belegschaften aus? Laut Beschäftigtenbefragung sind die Weiterbildungsmöglichkeiten verbesserungswürdig.

Über die Hälfte der Befragten halten die Weiterbildungsangebote ihres Betriebs für unzureichend. Direkt gefragt, ob der Betrieb ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung anbietet, äußern nur gut 40 Prozent die Einschätzung, dass dies „voll und ganz“ oder „eher“ zutrifft – über die Hälfte der Beschäftigten hält die Weiterbildungsangebote ihres Betriebs für unzureichend.

Weiterbildungssituationen lassen sich zu „Typen“ verdichten: Kombiniert man die Angaben der Beschäftigten zu den betrieblichen Bedingungen für Weiterbildung mit deren Aussagen, ob sie Weiterbildung für ihre Arbeit für notwendig erachten, so ergeben sich hieraus drei „Typen“:

Situationstypen Weiterbildung

<table>
<tr><th></th><th colspan="4">Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an. (in %)</th></tr>
<tr><th>Für meine Arbeit brauche ich keine Weiterbildung (in %)</th><th>trifft voll und ganz zu</th><th>trifft eher zu</th><th>trifft eher nicht zu</th><th>trifft nicht zu</th></tr>
<tr><td>trifft voll und ganz zu</td><td colspan="4" rowspan="2">Typ A („ohne Bedarf“): 30 %</td></tr>
<tr><td>trifft eher zu</td></tr>
<tr><td>trifft eher nicht zu</td><td colspan="2" rowspan="2">Typ C („erfüllter Bedarf“): 31 %</td><td colspan="2" rowspan="2">Typ B („unerfüllter Bedarf“): 39 %</td></tr>
<tr><td>trifft nicht zu</td></tr>
</table>

Tabelle 3

Typ A („ohne Bedarf“)
Personen, die in der Befragung angegeben haben, dass sie für ihre Arbeit keine Weiterbildung benötigen. Zu beachten ist, dass es sich nur um den arbeitsbezogenen Weiterbildungsbedarf handelt. Aussagen darüber, ob diese Beschäftigten aus anderen Gründen Weiterbildungsbedarf sehen, sind nicht möglich. Dies ist wichtig, weil es sehr unterschiedliche Gründe gibt, um Weiterbildung für notwendig zu halten. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind fast allen wichtig (über 90 Prozent) und zur Erhöhung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wird Weiterbildung ohnehin für sinnvoll erachtet. Für den Typ A, der ein knappes Drittel umfasst, ist entscheidend, dass arbeitsbezogener Weiterbildungsdarf nicht gesehen wird.

Typ B („unerfüllter Bedarf“)
Dieser Typ, der die größte Gruppe stellt, umfasst diejenigen, die auch für ihre gegenwärtige Arbeit Weiterbildungsbedarf sehen, jedoch die betrieblichen Möglichkeiten als unzureichend einschätzen. Dass dieser Typ die größte Gruppe bildet, ist ein besonders starker Beleg dafür, dass es um die Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten nicht gut bestellt ist.

Typ C („erfüllter Bedarf“)
Die Beschäftigten dieses Typs sind in der Situation, dass sie Weiterbildungsbedarf sehen und der Betrieb ihnen zugleich ausreichend Möglichkeiten für Weiterbildung anbietet. Diese Gruppe umfasst nur ein knappes Drittel der Befragten.

Die Häufigkeitsverteilung der verschiedenen Weiterbildungstypen unterstreicht, dass die Erfahrungen der Beschäftigten sich bislang noch wenig im Einklang befinden mit der großen Bedeutung von Weiterbildung.
Auf den mittleren Qualifikationsebenen Produktion und produktionsnahe Bereiche werden die Weiterbildungsmöglichkeiten besonders negativ beurteilt: Die Situation, dass ein Weiterbildungsbedarf gesehen wird, die betrieblichen Bedingungen hierfür jedoch schlecht sind (Typ B: „unerfüllter Bedarf"), findet sich am häufigsten bei Fachtätigkeiten und mittleren Qualifikationen (Meister/Techniker/Fachwirte) in Produktion und produktionsnahen Bereichen. Hier liegen die Anteile von Typ B durchweg leicht unter 50 Prozent. Besonders kritisch sehen Beschäftigte der Holz-, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie im Handwerk Weiterbildungsmöglichkeiten. Als erstaunlich und besonders bedenklich muss der Befund eingestuft werden, dass selbst in einer wissens- und innovationsintensiven Branche, wie dem Maschinenbau, nur 29 Prozent Typ C zuzuordnen sind.

Die folgende Grafik veranschaulicht, wie die Weiterbildungsbedarfe differenziert nach Tätigkeit und Alter gesehen werden.

Weiterbildungssituation

Angaben in %

		unerfüllter Bedarf	ohne Bedarf	erfüllter Bedarf
Befragte	Gesamt	39	30	31
	Frauen	36	33	31
	Nicht IGM-Mitglied	39	25	36
	Angelernte	31	52	17
	Facharbeiter	44	30	26
	Meister/Techniker o. Ä.	46	18	37
	kaufm. Angestellte	42	20	38
	hochqualif. kaufm. Angestellte	38	12	50
	Ingenieure	39	11	50
Alter	15-34 Jahre	48	29	23
	35-49 Jahre	45	29	26
	50-64 Jahre	33	30	37
Betriebsgröße	bis 199	36	28	36
	200-999	42	28	30
	ab 1.000	39	34	28

Tabelle 4

Hemmende und förderliche Faktoren für Weiterbildung: Wie sehen es die Beschäftigten?

Verschiedene Aspekte sind für Beschäftigte relevante Weiterbildungshemmnisse: In der Beschäftigtenbefragung wurde nach förderlichen oder hemmenden Faktoren für Weiterbildung gefragt (Tabelle 5). Jeweils knapp die Hälfte betonen, dass die hemmenden Faktoren bei ihnen eine Rolle spielen: Zeitmangel durch hohen Arbeitsdruck (47 Prozent), fehlende finanzielle Mittel (45 Prozent), unzureichende berufliche Entwicklungsperspektiven im Betrieb (47 Prozent). Über die Hälfte gibt an, dass bei ihnen die beiden wichtigen förderlichen Bedingungen fehlen: 57 Prozent beklagen, dass die betrieblichen Möglichkeiten nicht ausreichend sind, eine aktive Unterstützung durch Vorgesetzte vermissen sogar 60 Prozent. Die Bedeutung hemmender und förderlicher Faktoren ist auch zwischen verschiedenen Personengruppen nicht sehr unterschiedlich.

Beschäftigte aus sehr kleinen Betrieben betonen, dass sie über geringere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verfügen. Fehlende finanzielle Mittel werden von atypisch Beschäftigten (insbesondere Leiharbeitskräften) sowie Alleinerziehenden und Alleinverdienern mit Kindern häufiger genannt. Bei diesen beiden Haushaltstypen spielt auch eine Rolle, dass wegen des Arbeitsdrucks keine Zeit für Weiterbildung bleibt. Fehlende finanzielle Mittel werden mit steigendem Alter als immer geringerer Hinderungsgrund für Weiterbildung gesehen.

Hemmende und förderliche Faktoren für Weiterbildung

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Bei dem Arbeitsdruck bleibt keine Zeit für Weiterbildung.	14 %	33 %	35 %	18 %
Ich würde mich gern beruflich entwickeln, aber für eine Auszeit zur Fortbildung fehlt mir das Geld.	20 %	25 %	29 %	26 %
Fehlende Perspektiven im Betrieb stehen meinem Wunsch nach beruflicher Entwicklung entgegen.	16 %	31 %	33 %	21 %
Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.	10 %	33 %	33 %	24 %
Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Entwicklung aktiv.	10 %	30 %	33 %	27 %

Tabelle 5

Weiterbildungshindernisse treten bei weniger qualifizierten Tätigkeiten gehäuft auf, auch bei Höherqualifizierten gibt es Schwachstellen: Die Hochqualifizierten beurteilen betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten positiver und sehen die Weiterbildungssituation fast durchweg weniger negativ. Fehlende finanzielle Mittel spielen fast keine Rolle (Hochqualifizierte 28 Prozent; Angelernte/Fachkräfte 54 bzw. 49 Prozent). Die betrieblichen Entwicklungsperspek-

tiven sind deutlich besser (fehlende Perspektiven: Hochqualifizierte 37 Prozent; Angelernte/Fachkräfte 53 bzw. 48 Prozent) und die Unterstützung durch Vorgesetzte wird positiver gesehen (Hochqualifizierte 54 Prozent; Angelernte/Fachkräfte 31 bzw. 37 Prozent). Aber immerhin 46 Prozent der Hochqualifizierten erfahren keine aktive Unterstützung bei ihren Weiterbildungsbemühungen. In keiner Beschäftigtengruppe ist die Weiterbildungssituation jedoch wirklich gut. Es gibt kaum Beschäftigte, bei denen kein Hemmnis zu finden ist und bei denen zugleich die förderlichen Bedingungen vorliegen. Bei Hochqualifizierten spielt vor allem der Arbeitsdruck eine erhebliche Rolle, der ihnen zu wenig Zeit für Weiterbildung lässt.

Weiterbildungsmöglichkeiten sind ungleich verteilt

Ein zentrales Ergebnis der Forschung lautet, dass Weiterbildung sehr ungleich verteilt ist. In diesem Abschnitt gehen wir der Frage nach, ob sich dieser Befund in der Beschäftigtenbefragung findet.
Die in der nachfolgenden Grafik zusammengefassten Ergebnisse bestätigt im Kern das „Matthäus-Prinzip“: Wer hat, dem wird gegeben – je qualifizierter die Tätigkeit ist, desto zufriedener sind die Beschäftigten mit den Weiterbildungsmöglichkeiten.

Allerdings können keine Aussagen zu faktischen Weiterbildungsaktivitäten getroffen werden und die Befragten arbeiten überwiegend in Betrieben, die gut gewerkschaftlich organisiert sind und in denen tarifvertragliche Regelungen überdurchschnittlich umgesetzt sein dürften.

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an. Angaben in %

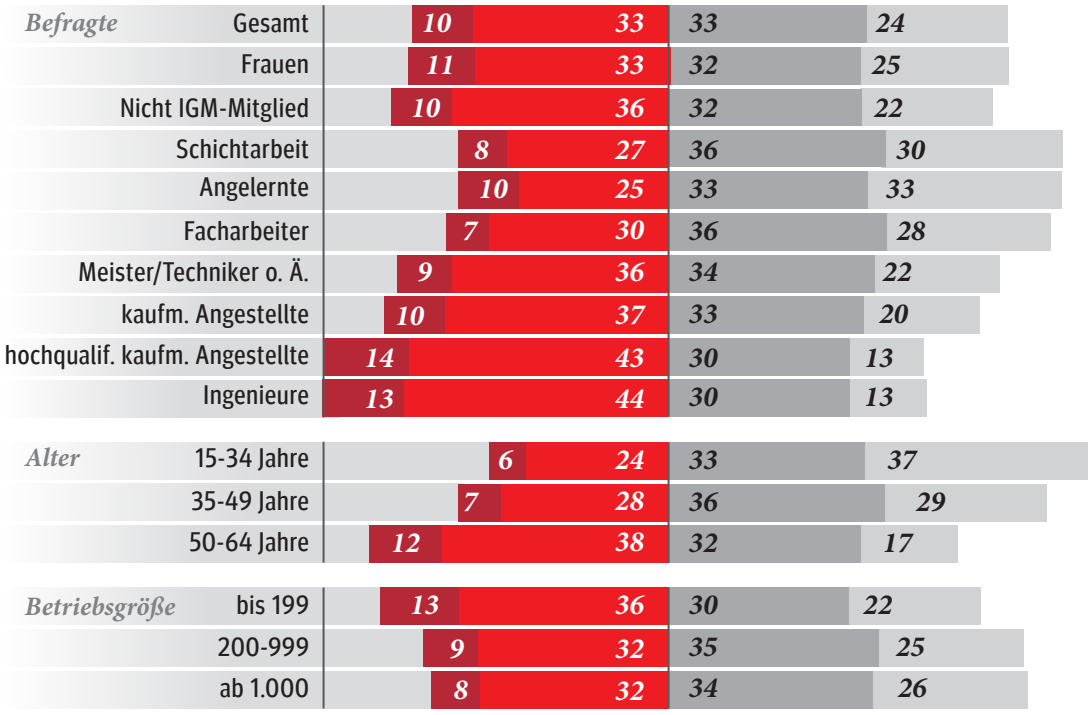

Tabelle 6

trifft voll und ganz zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft nicht zu

Atypisch Beschäftigte, also befristet Beschäftigte, Leih- und Werkvertragsarbeiter geben deutlich häufiger an, dass sie über schlechtere betriebliche Möglichkeiten und unzureichende finanzielle Mittel für Weiterbildung verfügen. Besonders stark ist dies bei Leiharbeitskräften der Fall.

Teilzeitbeschäftigte und Frauen unterscheiden sich sowohl bei ihrer Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten als auch in der Frage, inwieweit Weiterbildungshemmnisse eine Rolle spielen, kaum von Vollzeitbeschäftigten bzw. Männern. Ausnahme: Teilzeitbeschäftigte nennen deutlich häufiger geringere finanzielle Mittel.
In der Beschäftigtenbefragung gibt es keine Hinweise auf schlechtere Weiterbildungsmöglichkeiten der Älteren. Bei den finanziellen Mitteln werden die Bedingungen mit zunehmendem Alter sogar als besser eingeschätzt. Größere Unterschiede zu den Gesamtzahlen (Abweichungen von 10 Prozentpunkten und mehr) gibt es eher bei den Jüngeren, die in den Punkten: Zeit, Unterstützung durch Vorgesetzte sowie betriebliche Möglichkeiten deutlich häufiger zu positiven Einschätzungen kommen. Das ist aber verzerrt, weil viele jüngere Beschäftigte sich noch in Ausbildungsverhältnissen oder ausbildungsnahen Arbeitssituationen befinden.

Haushaltstyp bzw. Familiensituation sind eine personenbezogene Einflussgröße, die in der Weiterbildungsforschung bislang keine besondere Rolle gespielt hat, zu der jedoch Daten in der Beschäftigtenbefragung vorliegen. Alleinerziehende und Alleinverdiener mit Kindern, für die Betreuung notwendig ist, geben deutlich häufiger an, dass ihnen finanzielle Mittel für Weiterbildung und wegen des Arbeitsdrucks auch Zeit fehlen.

Weiterbildungssituationen unterscheiden sich deutlich nach Tätigkeiten: Eine deutlich größere Rolle beim Thema Weiterbildung spielen Tätigkeiten (Tabelle 7), also Qualifikationsniveau und Einsatzbereich. Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es im Bereich von Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschulabschluss voraussetzen, deutlich im Nachteil befindet sich der Bereich der Angelerntentätigkeiten.

Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifikationsniveau der Tätigkeit

Anforderungsniveau der Tätigkeit:	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Hochschulabschluss	13 %	44 %	30 %	13 %
Meister/Techniker/ Fachwirt	10 %	37 %	33 %	20 %
Facharbeit	8 %	31 %	35 %	26 %
Angelerntentätigkeit	10 %	25 %	33 %	33 %

Tabelle 7

Für die beiden mittleren Qualifikationsgruppen stellen sich die Weiterbildungsmöglichkeiten differenziert dar: Während in kaufmännischen Bereichen (Einkauf, Vertrieb, Marketing), der internen Dienstleistung und im FuE-Bereich die Unterschiede zwischen Fachtätigkeiten (Facharbeiter, Fachangestellten/Sachbearbeitern) und mittlerer Qualifikationsebene (Meis-

ter, Techniker, Fachwirte o. Ä.) gering sind, nehmen sie in den produktionsnahen Bereichen und in der Produktion zu. Diese Bereiche haben schlechtere Weiterbildungsmöglichkeiten. Ausgenommen sind die Hochqualifizierten.

Der FuE-Bereich ist das einzige Tätigkeitsfeld, in dem die Unterschiede zwischen Qualifikationsniveaus besonders gering sind: Facharbeiter beurteilen die Weiterbildungsmöglichkeiten nur leicht negativer als Hochqualifizierte. Dies liegt nicht nur an den spezifischen Tätigkeitsanforderungen, sondern offensichtlich färben Arbeitskultur und Handlungsbedingungen der dominierenden Beschäftigtengruppe eines Bereiches auf die übrigen ab. Bei der Analyse von Ungleichheitsbedingungen und vor allem bei der Entwicklung von Gestaltungsüberlegungen sollte den Aspekten der Tätigkeiten daher eine größere Rolle beigemessen werden. Das lässt sich an weiteren Befunden verdeutlichen. So finden sich sowohl beim Weiterbildungshindernis „fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte" als auch beim Aspekt „finanzielle Ressourcen" kaum Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen, entscheidend ist das Tätigkeitsniveau. Beim Hemmnis „Arbeitsdruck/fehlende Zeit" sind die Unterschiede zwischen den Bereichen hingegen teils größer als die zwischen den Niveaus. Nicht nur in der Produktion, sondern auch von Befragten aus kaufmännischen Bereichen wird der Aspekt des Zeitdrucks besonders häufig genannt. Über alle Tätigkeitsformen hinweg ist dieser Aspekt für knapp 40 bis gut 55 Prozent der Befragten bedeutsam.

Die Arbeitssituation spielt eine große, eigenständige Rolle: Das Niveau und der Bereich einer Tätigkeit prägen die Arbeitsbedingungen erheblich: Produktionsnahe Facharbeiter oder Techniker haben eine andere Arbeitssituation als Facharbeiter oder Angelernte in der Produktion oder als Ingenieure. Auch im kaufmännischen Bereich sind die Unterschiede erheblich. Auch Arbeitsorganisation, leistungspolitische Strategien sowie „betriebskulturelle" Aspekte (Mitsprache, Führungsverhalten, Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen) führen zu deutlichen Unterschieden. Die Beschäftigtenbefragung zeigt eindeutig, dass die konkreten Arbeits- und Leistungsbedingungen in einem starken Zusammenhang zu den Weiterbildungsmöglichkeiten stehen. Bestimmte Aspekte stehen dabei in einem besonders deutlichen Zusammenhang zur Weiterbildungssituation: Befragte, die „ständig" oder „häufig" unter Zeitdruck arbeiten, beklagen häufiger, dass ihr Betrieb keine ausreichenden Möglichkeiten zur Weiterbildung anbietet, dass Vorgesetzte die berufliche Entwicklung seltener unterstützen und dass berufliche Entwicklungsmöglichkeiten fehlen. Gerade bei Hochqualifizierten führen schlechte Arbeitsbedingungen zu einer negativeren Einschätzung der Weiterbildungssituation. Umgekehrt gibt es klare positive Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsmöglichkeiten und gutem Betriebsklima sowie Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Neben Qualifikationsniveau und Betriebsklima spielen also Zeitdruck und Mitsprachemöglichkeiten eine große Rolle beim Thema Weiterbildung.

Die Betriebsgröße ist für Weiterbildung relevant: In Betrieben ab 1.000 Beschäftigten sagt rund die Hälfte der Befragten, dass es ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, in Betrieben unter 200 Beschäftigten noch nicht einmal ein Drittel. Interessant ist, dass dieser Sachverhalt im Zusammenhang mit dem Führungsverhalten stehen dürfte, weil sich eine fast genauso hohe Differenz zwischen großen und kleinen Betrieben auch bei der Aussage: „Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Entwicklung aktiv" findet.

Welche Folgen haben unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten?

Benachteiligungen und negative Einflüsse überlagern und verstärken sich: Auf das „Matthäus-Prinzip“: Wer hat, dem wird gegeben – wurde bereits hingewiesen. Besonders problematisch ist indes, dass dieser Mechanismus auch umgekehrt funktioniert: Wer wenig hat, hat weniger Entwicklungsmöglichkeiten und ist stärker von negativen Einflüssen betroffen. Beschäftigte mit geringen Ausbildungsvoraussetzungen gelangen kaum auf qualifizierte Arbeitsplätze und selbst Fachkräfte finden sich teilweise auf Arbeitsplätzen wieder, deren Anforderungen unterhalb ihres Ausbildungsniveaus sind. Gerade diese Arbeitsplätze sind durch belastende und wenig lernförderliche Arbeitsbedingungen gekennzeichnet und bieten kaum „Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten“. Diese Möglichkeiten aber gehen mit besseren Weiterbildungsmöglichkeiten einher (Tabelle 8).

Tätigkeitsniveau, Mitsprachemöglichkeiten, Weiterbildung

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.

Anforderungsniveau der Tätigkeit:	Mitsprache- und Mitgestaltungs-möglichkeiten	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Hochschulabschluss	ja (59 %)	18 %	50 %	25 %	7 %
	nein (41 %)	6 %	35 %	38 %	22 %
Meister/Techniker/ Fachwirt	ja (52 %)	14 %	46 %	29 %	12 %
	nein (48 %)	5 %	27 %	38 %	30 %
Facharbeit	ja (46 %)	12 %	42 %	32 %	15 %
	nein (54 %)	4 %	22 %	38 %	36 %
Angelerntentätigkeit	ja (38 %)	17 %	35 %	29 %	19 %
	nein (62 %)	6 %	18 %	35 %	42 %

Tabelle 8

Gerade Beschäftigte mit schlechter Arbeitssituation und großer Beschäftigungsunsicherheit machen die Erfahrung, dass der Betrieb keine ausreichenden Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet. Auch Weiterbildungshemmnisse betreffen sie stark. Beschäftige mit geringeren individuellen Ressourcen, die häufig auf Arbeitsplätzen mit geringeren arbeitsbezogenen Ressourcen landen, haben auch bei der beruflichen Weiterbildung schlechtere Bedingungen.

Fehlende Weiterbildung und berufliche Entwicklung führen zu wenig alternsgerechter Arbeit und verstärken den Wunsch nach früher Rente: Die Analyse des Zusammenhangs von Weiterbildungsmöglichkeiten mit Fragen aus dem Themenkomplex alternsgerechtes Arbeiten hat mehrere besorgniserregende Befunde. Diejenigen, die über gute Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen, schätzen deutlich häufiger ein, ihre Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. Und: Personen mit guten Weiterbildungsmöglichkeiten wollen auch häufiger länger arbeiten. Angesichts der wenig alternsgerechten Arbeitsbedingungen verstärkt sich bei Personen mit schlechten betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten der Wunsch, früher in Rente zu gehen. Dass ein erheblicher Teil jener, die unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten haben, sich dies finanziell nicht leisten kann, macht den Problemdruck eher noch größer.

Weiterbildungsmöglichkeiten und alternsgerechte Arbeit

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.

Frage:		trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?	Ja, wahrscheinlich	43 %	37 %	28 %	22 %
	Nein, wahrscheinlich nicht	33 %	38 %	50 %	57 %
	Kann ich nicht einschätzen	23 %	25 %	23 %	21 %
Würden Sie nach heutigem Stand die bestehende Altersteilzeitregelung nutzen?	Nein, habe vor bis zum Rentenalter zu arbeiten.	17 %	14 %	11 %	10 %
	Ja	67 %	68 %	64 %	60 %
	Nein, kann ich mir nicht leisten.	16 %	19 %	25 %	30 %
Wie gut ist ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet?	Sehr gut/gut	56 %	43 %	26 %	18 %
	Schlecht, gar nicht	26 %	36 %	54 %	65 %
	Weiß nicht	18 %	21 %	19 %	18 %

Tabelle 9

Betriebe mit wenigen Weiterbildungsmöglichkeiten sind schlecht auf alternde Belegschaften vorbereitet: Besonders deutlich fallen die Unterschiede bei der Einschätzung der Beschäftigten aus, inwieweit ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet ist. Beschäftigte, die sagen, dass sie über gute Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen, geben mehrheitlich an, dass ihr Betrieb sehr gut oder gut vorbereitet ist (Tabelle 9). Fast drei Viertel der Befragten mit unzureichenden Weiterbildungsmöglichkeiten glauben umgekehrt, dass ihr Betrieb schlecht oder gar nicht vorbereitet ist. Auch hier finden sich erhebliche Unterschiede zwischen Betrieben.

Für die Beschäftigten spielen viele Einflussgrößen eine Rolle, zu denen etwa Arbeitsbedingungen, Arbeitssituation oder Altersstruktur gehören. Gute Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen für die Betriebe bessere Bedingungen den demografischen Wandel zu bewältigen.

Beteiligungsorientierte Interessenvertretung für bessere Weiterbildung: Schließlich soll auf einen Befund hingewiesen werden, der keine Folge unzureichender Weiterbildungsmöglichkeiten beschreibt. Dies ist eine erste Antwort auf die Frage, was getan werden kann, um die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu verbessern. Schaut man sich die Aussagen zu betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten und die Antworten bei den Fragen zur Arbeit des Betriebsrats und der IG Metall an, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. Beschäftigte, die sagen, dass die Interessenvertretung ausreichend und zeitnah informiert, vor Entscheidungen auf die Meinung der Beschäftigten hört und sich ausreichend um Probleme der Arbeitsbereiche kümmert, sagen häufiger, dass sie ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten haben.

Offensichtlich besteht also ein Zusammenhang zwischen den Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Offen bleibt allerdings, ob der umgekehrte Zusammenhang auch gilt: In Betrieben mit guten Weiterbildungsmöglichkeiten ist für die Interessenvertretung eine aktivere, beteiligungsorientierte Arbeitsweise möglich oder gar notwendig?

Vorschläge zur Debatte

Die Befragung zeigt einmal mehr: Zugang zu Weiterbildung sowie Chancen auf berufliche Entwicklung sind sehr ungleich verteilt. Nach wie vor gilt der Grundsatz, dass die reale Weiterbildungskultur in den Unternehmen Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen nicht einebnet, sondern im Gegenteil weiter verschärft. In nicht wenigen Fällen fehlt die Zeit, das Geld oder die Unterstützung des Vorgesetzten, um sich weiter zu qualifizieren, ggf. auch für neue Einsatzbereiche. Diese Entwicklung ist in doppelter Hinsicht problematisch: Am unteren Rand des Qualifikationsspektrums droht im Zuge von technologischem Wandel Arbeitslosigkeit, auf mittlerem bis höherem Qualifikationsniveau bleiben Chancen auf berufliche Weiterentwicklung und Aufstiege ungenutzt. Letzteres bringt nicht nur persönliche Nachteile mit sich, sondern gefährdet die Innovationskraft von Unternehmen und der gesamten Wirtschaft.

Die IG Metall wird darauf dringen, dass alle Beschäftigten Zugang zu Fort- und Weiterbildung erhalten, jedem Einzelnen der Weg zu einem beruflichen Aufstieg offen steht und die Fachkräfteentwicklung dort stattfindet, wo sie hingehört, in den Betrieben als Ausbildungsstätte und Ort der beruflichen Entwicklung.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- Jährliche Planung der Qualifizierungsmaßnahmen unter Beteiligung des Betriebsrates auf Basis des TV-Quali
- Die persönliche Weiterbildung der Beschäftigten wird durch in Betriebsvereinbarungen geregelte Stipendienlösungen unterstützt
- Qualifizierungsangebote für Un- und Angelernte stehen in ausreichendem Umfang zur Verfügung
- Im Betrieb findet eine „Auslernerrunde“ statt, in denen das Thema persönliche Weiterbildung besprochen wird

Alters- und alternsgerechtes Arbeiten

– ein Thema für die IG Metall!

Sind Arbeitsbedingungen alters- und alternsgerecht gestaltet? Diese Frage hat angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Die geburtenstarken Jahrgänge rücken in die Altersgruppe der über 50-Jährigen vor. Prognosen zufolge wird der Anteil dieser Altersgruppe an der Erwerbsbevölkerung in den nächsten Jahren auf über 40 Prozent steigen. Zudem lässt sich seit einigen Jahren eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung Älterer feststellen. Daraus ergeben sich zwei zentrale Fragestellungen: Wie sollten Arbeit und Arbeitsbedingungen gestaltet werden, damit jüngere Beschäftigte gesund und leistungsfähig altern können und ihre Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter erhalten und weiter entwickeln (alternsgerechtes Arbeiten)? Und welche Bedingungen müssen geschaffen werden, damit auch Ältere ihre Leistungsfähigkeit erhalten, ihre Potenziale entfalten und ihre Arbeitsfähigkeit optimal nutzen können (altersgerechtes Arbeiten)?

Die Arbeitswelt ist nicht in ausreichendem Maße auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereitet. Altersgerechte Arbeitsplätze sind Mangelware: So glauben gerade mal vier Prozent der Befragten, dass ihr Betrieb „sehr gut“ auf älter werdende Belegschaften vorbereitet sei. Weitere 29 Prozent glauben, dass der Betrieb „gut“ vorbereitet ist; 48 Prozent der Beschäftigten sehen ihren Betrieb schlecht oder gar nicht vorbereitet.

Angesichts der erheblichen Diskrepanz zwischen der großen Bedeutung einer alters- und alternsgerechten Gestaltung von Arbeit und den seit Jahren eher zögerlichen Umsetzungen alter(n)sgerechter Maßnahmen in den Betrieben, bietet die Beschäftigtenbefragung die Gelegenheit, die Beschäftigten selbst zu Wort kommen zu lassen. Zunächst einmal geht es dabei um die Frage, wie sie selbst die gegenwärtige Situation beurteilen. Halten sie ihre Arbeitssituation für alter(n)sgerecht? Wie beurteilen sie überhaupt ihre Arbeitssituation? Die Beschäftigtenbefragung gibt auch Auskunft darüber, für wie gut vorbereitet auf eine älter werdende Belegschaft die Beschäftigten ihren Betrieb halten. Gefragt wurde außerdem danach, welche Maßnahmen die Beschäftigten für wichtig halten. Die Ergebnisse zeigen die Unterschiede zwischen verschiedenen Personen- und Beschäftigtengruppen und weitere Differenzierungslinien im Themenfeld alter(n)sgerechte Arbeit.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Ob jemand seine Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben kann, hat nicht nur Folgen für die Einkommensbedingungen und die Lebenssituation der Beschäftigten in der Phase nach der Erwerbstätigkeit. Sie ist außerdem eine Schlüsselfrage und ein guter Indikator dafür, inwieweit die Arbeit als alterns- und altersgerecht gelten kann.

Erhebliche Probleme bei der Alter(n)sgerechtheit der Arbeit:

Um die Alterns- und Altersgerechtheit der Arbeit ist es aus Sicht der Beschäftigten nicht gut bestellt. Was sich im Überblick über den Forschungsstand bereits andeutete, schlägt sich auch in den Einschätzungen der Beschäftigten nieder. Die größte Gruppe der Befragten der Beschäftigtenbefragung (46 Prozent, vgl. Tabelle 1: Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenalter?) geht davon aus, die jetzige Arbeit selbst bei gleichbleibenden Anforderungen nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Fast ein Viertel der Befragten antwortet mit „Kann ich nicht einschätzen" – das ist ebenfalls kein gutes Zeichen und verstärkt noch den Eindruck erheblicher Probleme. Noch nicht einmal jeder Dritte geht zum gegenwärtigen Zeitpunkt davon aus, die jetzige Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können.

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?

	IGM-Beschäftigtenbefragung
Ja, wahrscheinlich	31 %
Nein, wahrscheinlich nicht	46 %
Kann ich nicht einschätzen	23 %

Tabelle 1

Wachsende Anforderungen in der Arbeit gelten als besonders kritisch

Im nächsten Abschnitt wird noch genauer der Frage nachgegangen, wie sich die von vielen geäußerte Einschätzung, dass die Arbeit wenig alter(n)sgerecht ist, erklären lässt und welche Zusammenhänge es zu verschiedenen Teilaspekten der Arbeit gibt. Im Kern geht es darum, dass die Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten zugenommen haben. Dieser Sachverhalt hat für die Einschätzung zur Alter(n)sgerechtheit der Arbeit eine große Bedeutung. So geben fast 80 Prozent der Befragten an, dass sie „in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen".

Besonders problematisch ist darüber hinaus, dass fast jeder zweite Beschäftigte (41 Prozent) Sorge hat, den zunehmenden Anforderungen der Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein.

Hierbei handelt es sich um ein bei nahezu allen Personen- und Beschäftigtengruppen ähnlich weit verbreitetes Problem (vgl. Tabelle 2). So zeigt beispielsweise ein Blick auf die Altersverteilung, dass keineswegs nur die Älteren betroffen sind. Relevant niedriger ist der Wert nur in der Altersgruppe derjenigen, die jünger als 35 sind. Von diesen formuliert nur ein Viertel, dass sie Sorgen haben, den Arbeitsanforderungen nicht mehr gewachsen zu sein. Schon in der mittleren Altersgruppe sagen dies jedoch fast 45 Prozent und bei den Älteren ist es schließlich rund die Hälfte. Diese hohen Werte bestätigen, dass die Arbeitsanforderungen aus Sicht der Beschäftigten ein Problem darstellen. Wie stark die Einschätzung, dass die Arbeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausgeübt werden kann, mit den Sorgen angesichts wachsender Anforderungen zusammenhängt, geht aus Tabelle 2 hervor: Macht man sich Sorgen, zunehmenden Arbeitsanforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, so sinkt der Anteil derer, die davon ausgehen, die Arbeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?
Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ja, wahrscheinlich	10 %	20 %	37 %	46 %
Nein, wahrscheinlich nicht	77 %	59 %	37 %	28 %
Kann ich nicht einschätzen	13 %	21 %	26 %	26 %

Tabelle 2

Aus Sicht der Beschäftigten steht es aufgrund der Arbeitsanforderungen nicht gut um die Alter(n)sgerechtheit der Arbeit und die Probleme sind für die Beschäftigten keineswegs erst im letzten Drittel ihres Erwerbslebens spürbar, sondern werden von sehr Vielen schon weit früher als gravierend eingeschätzt. Alternsgerechte Arbeitsbedingungen werden für die Beschäftigten somit vergleichsweise früh zu einem wichtigen Thema.

Wer ist besonders betroffen und wo liegen Ursachen dafür, dass die Arbeit als wenig alter(n)sgerecht beurteilt wird?

Ob jemand meint, seine gegenwärtige Arbeit bis zur Rente ausüben zu können und ob jemand die Sorge hat, zunehmenden Anforderungen der Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein, sind Schlüsselfragen bezogen auf das Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten. Vertiefende Analysen der Daten der Beschäftigtenbefragung bieten daher die Möglichkeit der Frage nachzugehen, wodurch die jeweiligen Urteile begründet sind. Zudem kann auf dieser Basis die Frage beantwortet werden, welche Beschäftigtengruppen in besonderer Weise von wenig alter(n)sgerechter Arbeit betroffen ist.

Große Unterschiede bei der Frage, ob die Arbeit bis zur Rente ausgeübt werden kann, zeigen sich zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen bzw. den jeweiligen Anforderungsniveaus (vgl. Tabelle 3: Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenalter und Tätigkeitsbereiche). Probleme mit der Alter(n)sgerechtheit der Arbeit sind bei hochqualifizierten Tätigkeiten sowie insgesamt in den Angestelltenbereichen deutlich weniger stark ausgeprägt als bei Facharbeitertätigkeiten und insbesondere bei Angelernten. So gehen in den beiden letztgenannten Tätigkeitsbereichen mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent und 56 Prozent) davon aus, die Arbeit nicht bis zur Rente ausüben zu können und nicht einmal jeder Fünfte mit Angelerntentätigkeiten (18 Prozent) und jeder Vierte aus Facharbeiterbereichen (23 Prozent) ist der Ansicht, das gesetzliche Rentenalter zu erreichen. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass es in bestimmten Tätigkeitsbereichen erhebliche Probleme mit der Alters- und Alternsgerechtheit der Arbeit gibt.

Bei hochqualifizierten Tätigkeiten stellt sich die Situation merklich anders dar: Hier sagen über die Hälfte, dass sie die Arbeit bis zu Rente ausüben können. Generell spielt bei den Angaben der Beschäftigten die Produktionsnähe eine erhebliche Rolle. Differenziert man die Tätigkeiten noch weiter aus, zeigt sich, dass die Facharbeiter in der Produktion ihre Situation sogar noch etwas negativer einschätzen als Facharbeiter in den indirekten Bereichen. Und in der Berufsgruppe „Meister, Techniker o. Ä." steigt bei den in der Produktion beschäftigten der Anteil derjenigen, die meinen, die Arbeit nicht bis zur Rente ausüben zu können, ebenfalls auf deutlich über die Hälfte (56 Prozent gegenüber 42 Prozent in indirekten Bereichen).

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?

Anforderungsniveaus/ Tätigkeitsbereiche	Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?		
	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Kann ich nicht einschätzen
Angelerntentätigkeiten	19 %	56 %	25 %
Facharbeiter	23 %	53 %	24 %
Meister, Techniker o. Ä.	36 %	44 %	20 %
kaufm. Angestellte	43 %	33 %	24 %
hochqualifizierte kaufm. Angestellte	53 %	28 %	19 %
Ingenieure	52 %	29 %	19 %

Tabelle 3

Unterschiede der Tätigkeiten stehen eindeutig im Vordergrund und andere, eher personen- oder betriebsbezogene Faktoren spielen demgegenüber nahezu keine Rolle. Zwischen Männern und Frauen, IG Metall-Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern, größeren und kleineren Betrieben oder Branchen aber auch entlang des Beschäftigungsstatus (Vollzeit, Teilzeit, atypisch beschäftigt), von Haushaltstypen oder im Ost/West-Vergleich gibt es allenfalls geringe Unterschiede. Die verschiedenen Personengruppen liegen in ihren Urteilen durchweg sehr eng beieinander.

Probleme bei der Alter(n)sgerechtheit der Arbeit sind weit verbreitet: Die Beschäftigten mit höherqualifizierten Tätigkeiten und die Angestelltenbereiche sind zwar fast durchweg deutlich häufiger der Auffassung, ihre Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Aber das heißt nicht, dass hier alles zum Besten steht. Auch in diesen Tätigkeitsbereichen geht fast jeder Dritte (28-33 Prozent) davon aus, die Arbeit nicht bis zum Rentenalter durchhalten zu können. Allein hieraus ergibt sich bereits angesichts der hiermit verbundenen Arbeits- und Alterssicherungsprobleme ein erheblicher arbeitspolitischer Handlungsbedarf.

Bezieht man das Thema des befürchteten massiven Nachwuchs- bzw. Fachkräftemangels ein, dann ist die Tatsache, dass selbst bei den Hochqualifizierten fast ein Drittel erhebliche Probleme artikuliert. Dies ist auch aus betrieblicher und gesellschaftlicher Sicht ein Alarmzeichen. Die in vielen Bereichen schon spürbaren Rekrutierungsprobleme, insbesondere bei gut qualifizierten Fachkräften, deuten darauf hin, dass der demografische Wandel sich bereits auswirkt. Wenn auch ein erheblicher Teil der hochqualifizierten Fachkräfte den Betrieb vorzeitig verlässt, dürfte dies die Problemlage weiter verschärfen.

Gefragt wurde auch danach, ob die Beschäftigten Sorge haben, den wachsenden Anforderungen der Arbeit nicht mehr gerecht zu werden. Auch hier zeigt die Differenzierung nach Beschäftigtengruppen zwar Unterschiede – aber vor allem, dass wachsende Anforderungen in allen Beschäftigtengruppen Thema sind.

Sorgen wegen Arbeitsanforderungen und Tätigkeitsbereichen

Anforderungsniveaus/ Tätigkeitsbereiche	Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?			
	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Angelerntentätigkeiten	17 %	29 %	35 %	19 %
Facharbeiter	10 %	29 %	44 %	17 %
Meister, Techniker o. Ä.	10 %	33 %	43 %	14 %
kaufm. Angestellte	10 %	30 %	44 %	15 %
hochqualifizierte kaufm. Angestellte	8 %	29 %	46 %	18 %
Ingenieure	8 %	29 %	47 %	17 %

Tabelle 4

Offensichtlich sind wenig alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen nicht nur insgesamt weit verbreitet. Es gibt außerdem Tätigkeitsbereiche, in denen sie besonders häufig sind.

Konkrete Arbeitserfahrungen erklären die Unterschiede – Arbeitspolitik spielt eine zentrale Rolle: Eine Antwort auf die Frage, was die unterschiedlichen Einschätzungen der Beschäftigten über die Alter(n)sgerechtheit ihrer Arbeit begründet, ergibt sich dann, wenn man vergleicht, bei welchen Fragen sich die Befragten unterscheiden. Aufgrund der breiten Anlage der Beschäftigtenbefragung besteht zudem die Möglichkeit einen genaueren Blick darauf zu werfen, wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation und das Arbeitsumfeld einschätzen und dabei Aspekte in den Blick zu nehmen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Diskussion um alters- und alternsgerechte Arbeit ohnehin eine große Rolle spielen. Nimmt man wiederum die beiden Schlüsselfragen zum Maßstab und vergleicht in beiden Fällen die Gruppe derjenigen, die den eigenen Angaben zufolge Probleme mit der Alter(n)sgerechtheit der Arbeit hat, mit denen, bei denen dies nicht der Fall ist (vgl. Tabelle 5: Alter(n)sgerechtheit und Arbeitserfahrungen), dann wird nicht nur die insgesamt große Bedeutung der Arbeitserfahrungen sichtbar. Auf diese Weise lässt sich zugleich der Blick dafür schärfen, bei welchen Punkten etwas getan werden müsste, damit die Probleme weniger gravierend sind.

Alter(n)sgerechtheit und Arbeitserfahrungen		Können Sie die Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben?		Haben Sie Sorge, wachsenden Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein?	
Fragen/Antworten		**Ja**	**Nein**	**Ja**	**Nein**
Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?	trifft voll und ganz zu	25 %	55 %	24 %	64 %
	trifft eher zu	45 %	35 %	45 %	31 %
	trifft (eher) nicht zu	31 %	11 %	32 %	5 %
Ich fühle mich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck.	ständig/häufig	36 %	65 %	34 %	75 %
	selten/nie	64 %	35 %	66 %	25 %
Ich arbeite körperlich schwer und/oder mit ungünstigen Körperhaltungen.	ständig/häufig	12 %	49 %	25 %	44 %
	selten/nie	88 %	51 %	75 %	56 %
	Schichtarbeit	23 %	51 %	36 %	44 %
	keine Schichtarbeit	77 %	49 %	64 %	56 %
Haben Sie eine interessante Arbeit?	Ja	88 %	72 %	84 %	72 %
	Nein	12 %	28 %	16 %	28 %
Haben Sie ein gutes Betriebsklima?	Ja	84 %	64 %	81 %	62 %
	Nein	16 %	36 %	19 %	38 %
Haben Sie ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten?	Ja	59 %	38 %	47 %	38 %
	Nein	41 %	62 %	53 %	62 %

Tabelle 5

Aufgelistet sind in der Tabelle 5 nur die Aspekte der Arbeitssituation, bei denen es deutliche Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen gibt, d.h. konkret zwischen denen mit und denen ohne alter(n)sgerechte Arbeit. Deutlich werden die Unterschiede in Abhängigkeit von verschiedenen arbeitssituativen Aspekten jeweils und auch, dass eine ganze Reihe von Faktoren für eine alter(n)sgerechte Arbeit von Bedeutung sind.

Eine sehr große Rolle spielt insbesondere die Frage des Zeitdrucks – ein Aspekt, der zudem auf allen Tätigkeitsniveaus mehr oder weniger stark verbreitet sein kann. Hoher Zeitdruck findet sich sowohl bei Angelerntentätigkeiten als auch bei Hochqualifizierten. 75 Prozent derjenigen, die sich sorgen, den Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, geben zugleich an, „ständig" oder „häufig" unter Zeitdruck zu arbeiten. Von denen, die diese Sorge nicht haben, sagen hingegen nur 34 Prozent, dass sie „ständig / häufig" unter Zeitdruck arbeiten.

Für die zweite Schlüsselfrage, ob man die Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben kann, ist die Bedeutung von Zeitdruck ähnlich groß. Zwei Drittel derjenigen, die in dieser Hinsicht keine Probleme sehen, arbeiten „selten" oder „nie" unter Zeitdruck und nur 36 Prozent tun dies „ständig" oder „häufig". Bei denen, die davon ausgehen, dass sie ihre Arbeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können, sind die Größenverhältnisse fast genau umgekehrt: 65 Prozent arbeiten „ständig/häufig" unter Zeitdruck und 35 Prozent „selten" oder „nie".

Zeitdruck ist damit ein besonders wichtiger Faktor für alter(n)sgerechte Arbeit: Probleme im Bereich alter(n)sgerechtes Arbeiten sehen vor allem diejenigen, die in den letzten Jahren „voll und ganz" die Erfahrung gemacht haben, dass sie immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen müssen. Von denen, die alter(n)sbezogene Probleme benennen, sagen jeweils über die Hälfte (55 Prozent bzw. 64 Prozent), dass sie „voll und ganz" die Erfahrung eines zunehmenden Zeitdrucks gemacht haben. Bei denen, die keine Probleme beim Thema Alter(n)sgerechtheit haben, sind dies nur ein Viertel (25 Prozent bzw. 24 Prozent).

Aus dem Befund, dass die gestiegenen Leistungsanforderungen und der daraus resultierende Zeitdruck eine derart große Rolle für die Frage spielen, inwiefern die Arbeit als alters- und alternsgerecht einzuschätzen ist, lässt sich ein nachdrückliches Plädoyer dafür ableiten, dass leistungspolitischen Problemstellungen und Initiativen eine große Bedeutung zukommen sollte. Die Tatsache, dass etwa jeder zweite Befragte (51Prozent) angibt, „ständig" oder „häufig" unter Zeitdruck zu arbeiten, und der Befund, dass vier von fünf Befragten (79 Prozent) die Erfahrung gemacht haben, dass sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen, macht deutlich, dass die Herausforderungen im Bereich der Leistungspolitik groß sind.

Neben leistungspolitischen Themen sind ergonomische Fragen von Bedeutung. Zwar sind die Unterschiede in den Antworten zwischen den beiden Beschäftigtengruppen, d.h. denen mit und denen ohne Alter(n)sprobleme, etwas geringer als beim Thema Zeitdruck. Gleichwohl bestätigen sie, dass ergonomische Fragen eine erhebliche Bedeutung haben: Sowohl körperlich schwere Tätigkeiten und solche mit ungünstigen Körperhaltungen als auch Schichtarbeit führen

bei den Beschäftigten deutlich häufiger zu der Einschätzung, dass sie ihre Arbeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können. Während in der Gruppe derjenigen, die meinen, die Arbeit nicht bis zur Rente ausüben zu können, etwa die Hälfte in Schicht arbeiten (51 Prozent) und ebenfalls die Hälfte „ständig" oder „häufig" „körperlich schwer und/oder mit ungünstiger Körperhaltungen arbeiten" (49 Prozent), sind dies von denen, die keine Probleme sehen nur 12 Prozent (ständig/häufig körperlich schwere Arbeit) bzw. 23 Prozent (Schichtarbeit).

Etwas geringer – aber immer noch sehr deutlich – ist der Unterschied bei der Frage, ob jemand sich sorgt, den steigenden Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein. Angesichts der Tatsache, dass Untersuchungen zur Entwicklung von Arbeitszeiten seit einer Reihe von Jahren zu dem Ergebnis kommen, dass der Anteil von Schichtarbeit eher zunimmt, deutet auch die Bedeutung des Einflussfaktors Schichtarbeit darauf hin, dass die Probleme, alter(n)sgerechte Arbeitsformen zu realisieren, in Zukunft eher größer als kleiner werden dürften. Den Daten der Beschäftigtenbefragung zufolge arbeiten 40 Prozent der Befragten in Schichtarbeit. Beim Thema der körperlichen Belastungen sieht es kaum besser aus. Auch wenn sich in der Öffentlichkeit nicht selten das Bild findet, dass körperliche Anstrengungen gerade im Bereich der Industriearbeit zurückgegangen seien und mittlerweile eine untergeordnete Rolle spielen: Die Angaben der Beschäftigten aus der Befragung sprechen zumindest für den Organisationsbereich der IG Metall eine andere Sprache. Hiernach arbeitet genau ein Drittel „ständig" oder „häufig" körperlich schwer und/oder mit ungünstigen Körperhaltungen und bei Facharbeiter- und Angelerntentätigkeiten in der Produktion sind die Zahlen sogar noch erheblich höher. Sie liegen bei 49 Prozent (Facharbeit) und 60 Prozent (Angelernte) und werden für diese Tätigkeitsbereiche nur noch durch die Anteile der Schichtarbeiter und Schichtarbeiterinnen übertroffen: Bei den Facharbeitertätigkeiten gilt für 65 Prozent Schichtarbeit und bei den Angelerntentätigkeiten steigt der Schichtarbeitsanteil sogar auf 79 Prozent. Zusammengenommen machen diese Befunde deutlich, dass auch bei den ergonomischen Bedingungen der Arbeit noch sehr viel zu tun bleibt.

Ein dritter Bereich von Einflussgrößen, der für eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung zufolge von erheblicher Bedeutung ist, lässt sich unter der Überschrift Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld zusammenfassen. Hierunter fallen die Aspekte „interessante Arbeit", „ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten" sowie das Betriebsklima im unmittelbaren Arbeitsumfeld („gutes Betriebsklima in der Abteilung"). Auch bei diesen drei Fragen (vgl. die letzten drei Fragen in der Tabelle 5: Alter(n)sgerechtheit und Arbeitserfahrungen) finden sich für beide Facetten der Alter(n)sgerechtheit der Arbeit deutliche Unterschiede im Antwortverhalten: Eine interessante Arbeit, Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten und vor allem ein gutes Betriebsklima im unmittelbaren Arbeitsumfeld sind förderliche Bedingungen für eine alter(n)sgerechte Arbeit. Nicht zuletzt deshalb, weil sie die Beschäftigten dabei unterstützen, mit den steigenden Anforderungen ihrer Arbeit umgehen zu können und ihnen gewachsen zu sein.

Zusammenfassend lassen sich die Fragen, wer von wenig alter(n)gerechter Arbeit besonders betroffen ist und wo die Ursachen hierfür liegen, wie folgt beantworten: Das Problem ist weit verbreitet. Es gibt deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen, die zugleich in einem deutlichen Zusammenhang mit den jeweiligen Arbeitssituationen und Arbeitsbedingungen stehen. Angelernten- und Facharbeitertätigkeiten – insbesondere in den Produktionsbereichen – sind besonders stark negativ betroffen, in den Angestelltenbereichen und bei Hochqualifizierten werden geringere Probleme artikuliert. Selbst bezogen auf diese Beschäftigtengruppen gibt es jedoch erhebliche Schwierigkeiten und zwar sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch aus betrieblicher und gesellschaftlicher Sicht. Bei den höher qualifizierten Tätigkeiten sowie in den produktionsferneren Bereichen spielt vor allem der zunehmende Zeitdruck eine große Rolle. Fehlende Mitsprachemöglichkeiten und ein schlechtes Betriebsklima im unmittelbaren Arbeitsumfeld führen in allen Tätigkeitsbereichen dazu, dass die Arbeit als wenig alters- und alternsgerecht eingeschätzt wird.

Der Zeitdruck in der Arbeit, die ergonomischen Bedingungen der Arbeit (körperliche Belastungen und Schichtarbeit) und Aspekte der Arbeitsorganisation (interessante Arbeit, Mitsprache-/Mitgestaltungsmöglichkeiten, Betriebsklima im Nahbereich) lassen sich den Daten der Beschäftigtenbefragung zufolge als die drei wesentlichen Felder beschreiben, in denen sich entscheidet, ob die Arbeit als alter(n)sgerecht eingeschätzt wird.

Bei bestimmten Tätigkeitsgruppen - insbesondere bei den Angelernten – kumulieren und verstärken sich die negativen Momente aus allen drei Feldern und führen zu ähnlich problematischen Mehrfachbenachteiligungen, wie sie auch beim Thema Weiterbildung nachgewiesen werden konnten. Zugleich finden sich in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen aber auch sehr unterschiedliche Konstellationen mit einem je spezifischen Mischungsverhältnis von positiven und negativen Momenten. So können z.B. auch in den Angelerntenbereichen erhöhte Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten dazu führen, dass die eigene Tätigkeit als alter(n)sgerechter eingeschätzt wird. Umgekehrt verschlechtern ergonomisch ungünstige Arbeitszeiten (Schichtarbeit) die Situation der Beschäftigten auch dort, wo es in der Arbeitsgestaltung vergleichsweise geringe Probleme gibt.

Die Problemlagen alter(n)sgerechter Arbeit sind sehr verschieden. Zumindest zwei der drei genannten Felder – Zeitdruck und Arbeitsorganisation – machen allerdings deutlich, dass das Thema alters- und alterngerechtes Arbeiten in hohem Maße (auch) eine arbeitspolitische Herausforderung darstellt.

Was wollen die Beschäftigten? Wie beurteilen sie den Stand in den Betrieben bei der Vorbereitung auf älter werdende Belegschaften?

Während es hinsichtlich der eigenen Arbeit sehr unterschiedliche Einschätzungen zur Frage ihrer alter(n)sgerechten Ausgestaltung gibt, werden mögliche Maßnahmen, die alter(n)sgerechtes Arbeiten ermöglichen würden, vergleichsweise ähnlich beurteilt.

Die Beschäftigten halten ein breites Bündel an Gestaltungsmaßnahmen für wichtig: Tabelle 6 (Gestaltungsmaßnahmen) macht deutlich, dass die Beschäftigten bei ihren Antworten auf die Frage, welche Maßnahmen geeignet wären, damit sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können, nicht einzelne Gestaltungsmaßnahmen besonders stark hervorheben. Ein wichtiger Befund der Beschäftigtenbefragung lautet vielmehr, dass nahezu alle erfragten Maßnahmen von den Beschäftigten zu sehr hohen Anteilen als sehr wichtig oder wichtig eingeschätzt werden.

Gestaltungsmaßnahmen	Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht wichtig, damit Sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können?			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung	56 %	40 %	4 %	1 %
Möglichkeiten, sich beruflich im Betrieb weiterzuentwickeln	48 %	43 %	8 %	1 %
Möglichkeiten, die Arbeitszeit im Alter schrittweise abzusenken	45 %	43 %	11 %	1 %
Möglichkeiten, sich Arbeitsmenge und Arbeitstempo selbst einzuteilen	36 %	54 %	9 %	1 %
Altersgemischte Teams, damit die unterschiedlichen Kompetenzen von Alt und Jung effektiv zum Einsatz kommen	39 %	47 %	13 %	2 %
Mehr Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten (z. B. bei der Aufgaben- und Arbeitsgestaltung)	29 %	57 %	13 %	1 %
Automatisierung von körperlich schwerer oder eintöniger Arbeit	34 %	48 %	15 %	3 %
Betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Sport in der Freizeit	28 %	41 %	26 %	5 %

Tabelle 6

In der Rangfolge steht die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung ganz oben: Diesen Aspekt halten über die Hälfte der Befragten für „sehr wichtig“ und über 90 Prozent für „sehr wichtig“ oder „wichtig“. Dicht dahinter kommen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und eine schrittweise Absenkung der Arbeitszeit im Alter mit ebenfalls fast rund 90 Prozent „sehr wichtig / wichtig“. Auch bei diesen beiden Einflussfaktoren sagt fast jeder Zweite, dass sie „sehr wichtig“ sind.

Bei fast allen weiteren erfragten Maßnahmen sinkt der „sehr wichtig“-Anteil zwar auf rund ein Drittel, auch für diese Aspekte gilt jedoch, dass die beiden Antwortmöglichkeiten „sehr wichtig“ und „wichtig“ überall über 80 Prozent liegen. Selbst die am Ende der Rangfolge stehende Gestaltungsmaßnahme „betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Sport in der Freizeit“ bezeichnen immer noch fast 70 Prozent der Beschäftigten zumindest als „wichtig“. Auch dieser Aspekt, der seit einigen Jahren im Zuge der Demografie-Diskussion sowie von Gesundheitsförderungsprogrammen einen gewissen Schwerpunkt in der Personalarbeit von Unternehmen gebildet hat, stößt somit auf ein hohes Maß an Zustimmung.

Auffällig ist außerdem, dass es bei den Angaben der Befragten kaum Unterschiede zwischen verschiedenen Personen- oder Beschäftigtengruppen gibt. Auch vertiefende Analysen fördern hier nur wenig wirklich relevante Dinge hervor. So spielen bei den Hochqualifizierten die Aspekte „Automatisierung von körperlich schwerer oder eintöniger Arbeit“ (24 Prozent „weniger wichtig / unwichtig“ statt 18 Prozent und „mehr Mitsprachemöglichkeiten“ (21 Prozent statt 14 Prozent) eine leicht geringere Rolle. Letzteres ist insofern interessant, da es bei den Hochqualifizierten offensichtlich eine relevante Gruppe von Beschäftigten gibt, die sich von der Ausweitung der in der Regel ohnehin recht hohen Mitsprachemöglichkeiten wenig Entlastung versprechen. Dies ändert nichts daran, dass auch in dieser Beschäftigtengruppe die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten mehr Mitsprachemöglichkeiten auch unter Alter(n) sgesichtspunkten für relevant hält. In den Facharbeiter- und Angelerntenbereichen werden die Mitsprachemöglichkeiten hingegen etwas stärker hervorgehoben. Auch in diesem Fall ändert dies wenig an der Rangfolge. Deutlicher noch als in den anderen Tätigkeitsbereichen werden von Angelernten und Facharbeitern ergonomische Maßnahmen und die Absenkung der Arbeitszeit im Alter hervorgehoben. Wie wenig ergiebig die Suche nach Unterschieden ist, zeigt sich auch daran, dass selbst Schichtarbeiter sich in ihren Prioritätensetzungen kaum von anderen Beschäftigtengruppen abheben. Personenbezogene Differenzierungslinien wie Geschlecht oder Haushaltstyp spielen keine Rolle und selbst das Alter erweist sich nur insofern als relevant, als berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Jüngeren etwas häufiger und Arbeitszeitabsenkung im Alter etwas seltener als „sehr wichtig“ statt als „wichtig“ bezeichnet werden. Bei den Antwortmöglichkeiten „weniger wichtig“ und „unwichtig“ gibt es selbst bei diesen beiden Aspekten jedoch fast keine Altersunterschiede. Die Bedeutung eines breiten Bündels von Maßnahmen wird weitgehend, unabhängig von der individuellen Betroffenheit von der ganz großen Mehrheit der Beschäftigten, für wichtig erachtet.

Die Betriebe sind schlecht auf älter werdende Belegschaft vorbereitet: Die Beschäftigten haben zu großen Teilen die Einschätzung, dass die Betriebe insgesamt auf älter werdende Belegschaften wenig vorbereitet sind: Nur knapp jeder Dritte aus der Beschäftigtenbefragung gibt an, dass der Betrieb „sehr gut“ oder „gut“ vorbereitet ist. 46 Prozent geben an, ihr Betrieb sei schlecht oder gar nicht vorbereitet und 19 Prozent wissen es nicht.

Dabei gibt es eine Reihe interessanter und arbeitspolitisch relevanter Differenzierungslinien. Die klar negative Einschätzung, dass die Betriebe zu wenig vorbereitet sind, steht im Einklang mit dem bisherigen Forschungsstand. Deshalb ergeben sich auf der Basis der Angaben der Beschäftigten ein paar zusätzliche Hinweise dafür, was den schlechten Vorbereitungsstand

begründet. Zumal davon auszugehen ist, dass die Beschäftigten ihre eigene betriebliche Situation sehr richtig einschätzen. In dem Maße wie sich in dieser Hinsicht relevante Unterschiede nachweisen lassen, könnten sich zugleich Anhaltspunkte dafür ergeben, was die unterschiedlichen Einschätzungen begründet und welche Faktoren hierbei eine Rolle spielen.

Personenbezogene Unterschiede finden sich auch in diesem Fall bei den Urteilen der Beschäftigten fast gar nicht. Allerdings mit zwei Ausnahmen: In Betrieben mit jüngerer Belegschaft fällt das Gesamturteil, ob der Betrieb auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet ist, etwas positiver aus. Die zweite Ausnahme deutet darauf hin, dass Großbetriebe etwas besser vorbereitet sind: Während in den Betriebsgrößenklassen unter 200 sowie 200 bis 999 Beschäftigte 25 Prozent bzw. 28 Prozent der Befragten die Einschätzung haben, dass der Betrieb „sehr gut" oder „gut" vorbereitet ist, steigt dieser Anteil in Großbetrieben (ab 1.000 Beschäftigte) deutlich auf 38 Prozent an.

Größere und in arbeitspolitischer Hinsicht wichtigere Prozentunterschiede finden sich allerdings bei arbeitssituativen Merkmalen. Angelernte, Facharbeiter und Hochqualifizierte unterscheiden sich kaum voneinander in der Beurteilung, ob sie den Betrieb für gut vorbereitet auf älter werdende Belegschaften halten. Dies ist auffällig, weil die Unterschiede bei der Einschätzung der Alter(n)sgerechtheit der eigenen Arbeit beträchtlich sind.
Ausschlaggebend für die Erklärung der Unterschiede sind vielmehr die drei Einflussgrößen, die auch bei der Beurteilung der Alter(n)sgerechtheit der Arbeit besonders relevant waren: steigende Leistungsanforderungen und Zeitdruck, ergonomische Aspekte der Arbeit (körperlich schwere Arbeit und Schicht) und arbeitssituative Aspekte (Betriebsklima, Mitsprachemöglichkeiten, Interessantheit der Arbeit). Die jeweilige Bedeutung der einzelnen Aspekte ist aber leicht verschoben.

Als besonders stark erweist sich wiederum der Zeitdruck. Beschäftigte die „ständig" oder „häufig" unter Zeitdruck arbeiten, geben nur zu 18 Prozent bzw. 25 Prozent an, dass ihr Betrieb „sehr gut" oder „gut" auf älter werdende Belegschaft vorbereitet ist (71 Prozent bzw. 58 Prozent geben an „schlecht" oder „gar nicht"). Bei denen, die „selten" oder „nie" unter Zeitdruck arbeiten, sagen dies 40 Prozent (bei „selten") bzw. sogar eine knappe Mehrheit (54 Prozent bei „nie"). Die Anteile bei „schlecht / gar nicht" vorbereitet fallen auf 36 Prozent („selten" Zeitdruck) bzw. 21 Prozent („nie" Zeitdruck). Diese Unterschiede unterstreichen die Bedeutung von leistungspolitischen Initiativen noch einmal zusätzlich.

Auch das Thema Ergonomie ist relevant, in diesem Fall finden sich freilich nur sehr geringe Unterschiede zwischen Schichtarbeit und keine Schichtarbeit. Deutlicher sind die Unterschiede bei dem Aspekt körperlich schwerer oder ungünstiger Arbeit.

Bei den Arbeitserfahrungen spielen wiederum alle drei Teildimensionen eine Rolle. Eine interessante Arbeit und das Betriebsklima in der Abteilung sind bedeutsam. Besonders stark sind die Unterschiede jedoch bei den Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Beschäftigte die angeben, dass sie ausreichend Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten haben, sagen zu 43 Prozent, dass ihr Betrieb „sehr gut / gut" vorbereitet ist (und zu 37 Prozent „schlecht / gar nicht"); verfügen sie nicht über ausreichende Mitsprachemöglichkeiten, liegt der Positivwert („sehr gut / gut" vorbereitet) bei nur noch 24

Prozent und die Negativeinschätzung („schlecht / gar nicht“ vorbereitet) wird von 58 Prozent der Beschäftigten vertreten.

Dies belegt, dass über leistungspolitische Fragen hinaus auch die Verbesserung von Beteiligungsmöglichkeiten eine gute Grundlage dafür bietet, dass die Beschäftigten ihre Betriebe besser vorbereitet sehen auf älter werdende Belegschaften. Der Aspekt der Beteiligung erweist sich insofern insgesamt als relevant für das Themenfeld alters- und alternsgerechtes Arbeiten.

Vorschläge zur Debatte

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zeichnen hinsichtlich des Themenkomplexes alters- und alternsgerechtes Arbeiten ein differenziertes, insgesamt aber eher düsteres Bild. Auf einen kurzen Nenner gebracht, ist schwere Arbeit mit ungünstiger Körperhaltung kein Relikt aus vergangenen Tagen, während psychische Belastungen, z.B. infolge von Arbeitsverdichtung und Zeitdruck weit verbreitet sind. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass nur eine Minderheit der Befragten der Meinung ist, bei gleichbleibenden Anforderungen ihre Arbeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben zu können bzw. seitens der Beschäftigten mehrheitlich die Einschätzung geäußert wird, ihr Betrieb sei nicht oder nur unzureichend auf alternde Belegschaften vorbereitet. Die IG Metall ist gefordert, in diesem zentralen Handlungsfeld wieder in die Offensive zu kommen. Nicht zuletzt deshalb, um die Thematik der beruflichen Entwicklung aufzugreifen. Dabei gilt: Die ergonomische Optimierung von Arbeitsplätzen ist notwendig, aber keineswegs hinreichend. Denn notwendig sind darüber hinaus die Zurückgewinnung von Handlungsautonomie und faire Leistungsvorgaben, also Maßnahmen, die Arbeitsorganisation und Führung betreffen, Mindeststandards festsetzen und Mitbestimmungsrechte zur Anwendung bringen bzw. diese erweitern.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- Im Betrieb kommt die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung zum Einsatz
- Ein Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Belastungen wird im Betrieb jährlich festgelegt
- Mitbestimmte Leistungs- und Zielvorgaben werden in der Praxis umgesetzt
- Konzepte altersgerechter Arbeitsorganisation (z. B. ergonomische Gestaltung, Absenkung der Arbeitszeit im Alter, berufliche Weiterentwicklung usw.)

Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge

– ein Thema für die IG Metall!

Die massiven und schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt und die vor uns liegenden tiefgreifenden Verschiebungen im Altersaufbau der (erwerbsfähigen) Bevölkerung machen die Fragen nach Altersvorsorge und Rentenübergänge zu wichtigen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Dies betrifft insbesondere die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme, aber zugleich auch die Organisation von Arbeit und Beschäftigung: Im Kern muss es gelingen, die Arbeit(-swelt) so zu gestalten, dass lange bzw. längere ErwerbsBiografien möglich sind, langjährigen Beitragszahlern aber gleichwohl die Option eröffnet wird, vor Erreichen einer absoluten und starren Regelaltersgrenze ohne untragbare finanzielle Einbußen in Rente zu gehen.

Die Befragung zeigt, welche Beschäftigtengruppen hauptsächlich von spezifischen Belastungen des Arbeitslebens betroffen sind, welche Personengruppen flexible Rentenübergänge fordern und wie es um die Altersvorsorge bestellt ist.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Nicht mal jeder Zehnte sagt: Meine Rente wird mal ausreichen

Es zeigt sich ein großer Pessimismus im Hinblick auf den erwarteten künftigen Rentenanspruch: Nicht einmal jeder Zehnte der Befragten gibt an, dass seine Rente einmal ausreichen wird, um von dieser im Alter gut leben zu können. Dieses Meinungsbild besteht über alle Beschäftigtengruppen und alle Branchen hinweg.

Dieser Befund erhält zusätzliche Brisanz, wenn man die Aussagen zur zusätzlichen Rentenvorsorge betrachtet, die sich nur wenige Befragte leisten können: Die eigene zusätzliche Rentenvorsorge wird daher auch mehrheitlich als unzureichend empfunden. 66 Prozent geben an, sich zusätzliche private Vorsorge nicht oder nicht in ausreichendem Umfang leisten zu können.

Dieser Befund trifft auf eine Arbeitswirklichkeit, die ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenalter für viele nicht ermöglicht. Ein vorzeitiges Ausscheiden ist aber durch die nicht zu verkraftenden Rentenabschläge in der Regel nicht möglich; dieser Sachverhalt wird mit der Rente ab 67 nochmal deutlich verschärft.

Früherer Renteneinstieg – Wunsch und Wirklichkeit

Der Wunsch nach einem frühen Renteneinstieg und einer Absenkung der Arbeitszeit im Alter nimmt einen hohen Stellenwert ein. Ein früher Renteneinstieg wird von vielen Beschäftigten für zwingend gehalten, weil sie glauben, ihre momentane Tätigkeit nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ausüben zu können. Nur 31 Prozent geben an, dass sie davon ausgehen, unter den momentanen Arbeitsbedingungen die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen zu können.
Für gut zwei Drittel der Befragten ist damit die Möglichkeit eines flexiblen Ausstiegs nicht eine wünschenswerte Option im Sinne einer selbstbestimmten Lebensplanung, sondern sie halten ihn vor dem Hintergrund arbeitsplatzbezogener Belastungen schlicht für notwendig. Hier zeigen sich produktionsbedingte Belastungen sowie Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck in besonderem Maße.

Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können, wird daher von ca. 90 Prozent der Befragten als sehr wichtig bzw. wichtig eingestuft und ein Arbeiten bis zum regulären Renteneintrittsalter von künftig 67 Jahren wird von vielen Beschäftigten als wenig realistisch angesehen.

Mögliche Veränderungen der Leistungsfähigkeit im Alter sind ein individuell unterschiedlicher Prozess. Einflussfaktoren wie physischer Verschleiß, intensive familiäre Anforderungen oder die im Alter immer schwieriger zu bewältigende Herausforderung, mit einem zunehmend verdichteten Arbeitsalltag Schritt halten zu können, gehen auf Kosten der Leistungsfähigkeit. Eine logische Konsequenz wäre der daran angepasste – also flexible – Ausstieg. Diese Möglichkeit sehen über 90 Prozent der Beschäftigten als sehr wichtig bzw. wichtig an. Dies gilt nahezu unabhängig vom Alter der Beschäftigten.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?: Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszuscheiden (z. B. durch Altersteilzeit)

	Alter			
	15 - 34 Jahre	35 - 49 Jahre	50 - 64 Jahre	Gesamt
sehr wichtig / wichtig	89,4 %	93,8 %	93,2 %	92,3 %
weniger wichtig / unwichtig	10,6 %	6,2 %	6,8 %	7,7 %

Tabelle 1

Unterschiede in der Bewertung dieser Frage ergeben sich aus dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Allerdings ist auch für 84 Prozent der Befragten mit Hochschulabschluss die Möglichkeit des vorzeitigen Renteneintritts sehr wichtig bzw. wichtig.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?: Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszuscheiden (z. B. durch Altersteilzeit)

	Ausbildung				
	keine Berufs-ausbildung	Berufsab-schluss nach Lehre / Berufs-fachschule	Meister/ Techniker/ Fachwirt	Hochschulab-schluss	Gesamt
sehr wichtig	58,6 %	65 %	61,9 %	43,9 %	61,1 %
wichtig	31,9 %	29,2 %	31,1 %	40,7 %	31,3 %
weniger wichtig	8,1 %	5,1 %	6,1 %	13,4 %	6,7 %
unwichtig	1,4 %	0,7 %	0,9 %	2,0 %	0,9 %

Tabelle 2

Die Anzahl der Befragten, die sich nach heutigem Stand dazu entscheiden, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten – bzw. sich gegen die Nutzung der bestehenden Altersteilzeitregelung aussprechen, ist dementsprechend über alle Qualifikationsstufen hinweg eher gering und schwankt zwischen neun und 17 Prozent.

Ausbildung / Würden Sie nach heutigem Stand die bestehende Altersteilzeitregelung nutzen?

Nutzung der Altersteilzeit	Ausbildung			
	keine Berufs-ausbildung	Ausbildung	Meister/Techniker	Hochschulabschluss
Ja	43 %	56 %	61 %	52 %
Nein, habe vor bis zum Rentenalter zu arbeiten	12 %	9 %	10 %	17 %
Nein, kann ich mir nicht leisten	23 %	22 %	17 %	11 %
Die Regelung ist mir nicht bekannt	22 %	14 %	13 %	21 %

Tabelle 3

Bemerkenswert ist, dass für untere und mittlere Einkommensgruppen die heutige Altersteilzeit zwar wünschenswert, aber materiell nicht machbar erscheint.

Der Wunsch nach frühzeitigem Austritt aus dem Erwerbsleben spiegelt auch den Umstand wider, dass nur ein Drittel der Beschäftigten den eigenen Betrieb als gut oder sehr gut vorbereitet auf älter werdende Belegschaften sieht.

Ausbildung / Wie gut ist Ihr Betrieb auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet?

Vorbereitung des Betriebes auf älter werdende Belegschaften	Ausbildung			
	keine Berufs-ausbildung	Ausbildung	Meister/Techniker	Hochschulabschluss
sehr gut	7 %	4 %	3 %	3 %
gut	32 %	29 %	28 %	29 %
schlecht	29 %	38 %	39 %	29 %
gar nicht	11 %	13 %	14 %	10 %
weiß nicht	21 %	18 %	17 %	29 %

Tabelle 4

Die Einschätzung darüber, ob der Betrieb ausreichend auf älter werdende Belegschaften vorbereitet ist, unterscheidet sich im Wesentlichen entlang auch subjektiver Einschätzungen des Arbeitsumfeldes und der Arbeitssituation.

Wie gut ist Ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet? Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken:

Frage:		sehr gut	gut	schlecht	gar nicht	weiß nicht
Haben Sie eine interessante Arbeit?	Ja	4 %	31,6 %	33,8 %	10,1 %	20,5 %
	Nein	2,4 %	19,2 %	42,2 %	20,1 %	16 %
Haben Sie ein gutes Betriebs-klima in der Abteilung?	Ja	4,4 %	33 %	32,2 %	8,9 %	21,6 %
	Nein	1,6 %	18 %	45 %	21,4 %	14 %
Haben Sie ausreichende Mitsprache- und Mitgestal-tungsmöglichkeiten?	Ja	5,4 %	37,2 %	29,5 %	7,2 %	20,7 %
	Nein	2,1 %	21,6 %	41,2 %	16,8 %	18,3 %

Tabelle 5

Interessante Arbeit, gutes Betriebsklima und die Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten: diese Rahmenbedingungen haben einen großen Einfluss auf die Erwartung der Befragten, bis 67 erwerbsfähig zu bleiben. Nur 11 Prozent der Arbeitnehmer ohne ein gutes Arbeitsumfeld glauben, bis zum Renteneintritt arbeiten zu können. Diese Einschätzung steigt dramatisch, wenn ein positives Arbeitsumfeld mit den genannten Einzelfaktoren gegeben ist, dann liegt die Wahrscheinlichkeit bei 56 Prozent. Damit wird klar: Ein gutes Arbeitsklima, Mitspracherechte, ein planbares und positives Umfeld lohnen sich – für Unternehmen und Beschäftigte.

Sicherheit im Alter

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Einkommens im Alter sehen die Beschäftigten als wichtige Voraussetzung für planbare Lebensperspektiven bis zur Rente. Und sie wollen nicht, dass ältere Beschäftigte an den Rand und aus dem Betrieb gedrängt zu werden. Auch diese Einschätzung ist nicht signifikant vom Alter der Befragten abhängig.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte: Der besondere Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung im Alter

	Alter			
	15 - 34 Jahre	35 - 49 Jahre	50 - 64 Jahre	Gesamt
sehr wichtig	65,2 %	74,4 %	81,6 %	74,0 %
wichtig	30,9 %	23,1 %	17,1 %	23,5 %
weniger wichtig	3,5 %	2,0 %	1,0 %	2,1 %
unwichtig	0,5 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %

Tabelle 6

Rentenerwartung – große Unterschiede zwischen den Generationen und den Qualifikationen

Vor allem die Jüngeren geben an, dass sie wahrscheinlich bei Renteneintritt mit ihrer gesetzlichen Rente nicht auskommen werden.

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Einschätzung der späteren Rente	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ich werde gut davon leben können	4 %	3 %	4 %	5 %	7 %
Es wird gerade ausreichen	19 %	21 %	31 %	42 %	53 %
Es wird nicht ausreichen	48 %	54 %	46 %	37 %	30 %
Kann ich nicht einschätzen	28 %	23 %	19 %	16 %	11 %

Tabelle 7

Betrachtet man die Einschätzung über die künftige Rente differenziert nach Qualifikation, sieht man das größte Defizit bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung. Auffällig ist auch, dass die Einschätzung über die Rentensituation bei Hochqualifizierten, die in der Regel über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wieder negativer wird.

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Einschätzung der späteren Rente	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre/ Berufsfachschule	Meister/ Techniker/ Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss	Gesamt
Ich werde gut davon leben können	5,7 %	3,3 %	5,6 %	7,1 %	4,4 %
Es wird gerade ausreichen	25 %	34,5 %	43,1 %	36,6 %	35 %
Es wird nicht ausreichen	45,3 %	43,5 %	36,4 %	39,9 %	42,3 %
Kann ich nicht einschätzen	24 %	18,7 %	14,9 %	16,4 %	18,3 %

Tabelle 8

Altersvorsorge – „Nein, das kann ich mir nicht leisten“

Beschäftigte mit niedrigerem Bildungsabschluss haben deutlich weniger die Möglichkeit, ihre Rentenbezüge durch eine zusätzliche Altersvorsorge zu verbessern.

Haben Sie die Möglichkeit, durch eine zusätzliche Altersvorsorge Ihre Rentenbezüge deutlich zu verbessern?

Möglichkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule	Meister/ Techniker/ Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss	Gesamt
Kann ich mir nicht leisten	39,3 %	22,6 %	14,4 %	8,9 %	21,1 %
Mache ich, aber nicht im ausreichendem Umfang	35,5 %	46,7 %	46,9 %	42,9 %	45,2 %
Mache ich im ausreichenden Umfang	14,9 %	23,1 %	31,6 %	40,9 %	26 %
Ich sehe keinen Sinn darin	10,2 %	7,6 %	7,1 %	7,3 %	7,7 %

Tabelle 9

Die Tabelle zeigt klar die Probleme der persönlichen Altersvorsorge gerade derjenigen Personengruppe auf, die auf Zusatzversorgung am meisten angewiesen sind. Dies bestätigt auch die differenzierte Frage nach den unterschiedlichen Formen der zusätzlichen Altersvorsorge. Unabhängig von der Art der zusätzlichen Altersvorsorge werden der Einfluss der Qualifikation und damit in der Regel verbunden auch das Einkommensniveau überdeutlich. Die mit Abstand häufigste Form ist private Altersvorsorge, in der Regel dürfte es sich um Riester- oder Bausparverträge handeln. Ihr folgt die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Am wenigsten wird die Entgeltumwandlung genutzt, hier klaffen die Unterschiede zwischen den Qualifikationen zugleich am deutlichsten auseinander:

	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule	Meister/ Techniker/ Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	38 %	16,6 %	9,6 %	12,2 %	17 %
sonstige private AV	38,3 %	64,5 %	72,8 %	72,7 %	64,4 %
Entgeltumwandlung	7,1 %	16,7 %	28,3 %	31,5 %	19,4 %
AG-finanzierte betriebliche AV	32 %	41,1 %	47,7 %	50,3 %	42,4 %

Tabelle 10

Deutlich geringere Unterschiede zeigen sich – auch hier mit Ausnahme der Entgeltumwandlung – bei den Altersgruppen.

	Alter					
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	31,6 %	19,9 %	15,7 %	13,6 %	16,6 %	17,5 %
sonstige private AV	51,1 %	64,2 %	66,4 %	66,8 %	61,5 %	63,9 %
Entgeltumwandlung	7,1 %	14,5 %	20,4 %	23,3 %	22,4 %	19,2 %
AG-finanzierte betriebliche AV	31 %	37,5 %	43,7 %	46,2 %	43,6 %	42,1 %

Tabelle 11

Die Zahlen legen insgesamt nahe, dass die Entscheidung über eine zusätzliche Altersvorsorge vor allem von dem zur Verfügung stehenden Einkommen aber auch vom organisierten Zugang zu den Durchführungswegen abhängig ist. Dies trifft sowohl für die betriebliche zusätzliche Altersvorsorge zu als auch für die AVWL.

Große Bedeutung zusätzlicher betrieblicher Altersvorsorge

Die zusätzliche betriebliche Altersvorsorge als – möglicher – Beitrag zur Altersvorsorge wird als sehr wichtiger Baustein für die finanzielle Absicherung im Alter empfunden:

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?
Eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Angaben in %

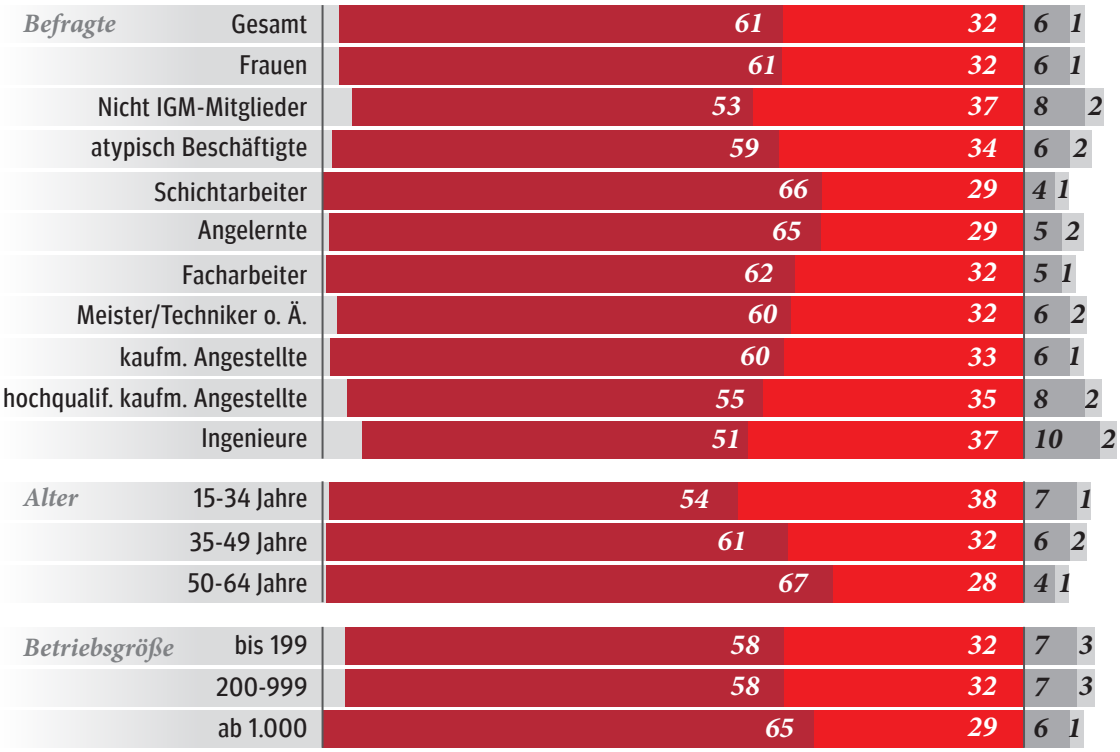

Tabelle 12

Die Verbreitung zusätzlicher arbeitgeberfinanzierter Altersvorsorge ist stark von der Betriebsgröße abhängig: Je größer ein Betrieb ist, desto eher ist ein entsprechendes Altersvorsorgesystem vorhanden. Dies ist allerdings auch die einzige Vorsorgeform in der die Betriebsgröße von Relevanz ist, wie die Tabelle zeigt:

	Betriebsgröße			
	bis 199	200 - 999	ab 1.000	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	20,4 %	18,3 %	16,2 %	17,5 %
sonstige private AV	65,3 %	64,0 %	63,4 %	63,9 %
Entgeltumwandlung	18,7 %	19,4 %	19,3 %	19,2 %
AG-finanzierte betriebliche AV	28,2 %	36,1 %	50,1 %	42,1 %

Tabelle 13

Nutzung der VWL/AVWL zur zusätzlichen Altersvorsorge

Eine tariflich gesicherte Zusatzvorsorge gibt es durch die Nutzung der vermögenswirksamen Leistung (VWL bzw. AVWL). Da diese Verträge von den Beschäftigten freiwillig geschlossen werden, ist hier die Inanspruchnahme durchaus unterschiedlich. Vermögenswirksame Leistungen nehmen vor allem Beschäftigte zwischen 45 und 64 Jahren in Anspruch. Sie halten diese auch für wichtiger als jüngere Beschäftigte.

Alter / Ich nutze vermögenswirksame Leistungen (VWL/AVWL)

VWL/AVWL	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ja	56 %	63 %	74 %	78 %	77 %
Nein	44 %	37 %	26 %	22 %	23 %

Tabelle 14

Unterscheidet man nach Qualifikation der Befragten, fällt auf, dass diese tariflichen Leistungen von deutlich weniger Befragten ohne Berufsausbildung und solchen mit Hochschulabschluss genutzt werden.

Ausbildung / Ich nutze vermögenswirksame Leistungen (VWL/AVWL)

Nutzung VWL/ AVWL	Ausbildung			
	keine Berufs-ausbildung	Berufs-ausbildung	Meister/ Techniker/ Fachwirt	Hochschul-abschluss
Ja	61 %	74 %	80 %	62 %
Nein	39 %	26 %	20 %	38 %

Tabelle 15

Damit ist offensichtlich, dass die vermögenswirksamen Leistungen diejenige Form der zusätzlichen Altersvorsorge ist, die am meisten bekannt und genutzt wird. Gerade für Beschäftigte ohne Berufsausbildung mit in der Regel geringem Einkommen würde die Altersvorsorge sich deutlich verschlechtern, gäbe es diesen Zugangsweg nicht. Dies trifft sicherlich besonders auf diejenigen zu, die in kleinen Betrieben beschäftigt sind.

Vorschläge zur Debatte

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung lassen keinen Zweifel: Die heutige Arbeitswelt erfordert flexible Altersübergänge als Teil eines Gesamtkonzepts einer lebensphasengerechten Arbeitszeitgestaltung. Deshalb muss es dauerhafte und belastbare Ansprüche und Modelle geben, die den Interessen aller Beschäftigtengruppen gerecht werden. Dies schließt mit ein, dass die finanziellen Einbußen eines flexiblen Übergangs möglichst gering gehalten werden, insbesondere für diejenigen, die aufgrund vergleichsweise geringer Entgelte keine weiteren Abschläge verkraften können. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge. Entsprechende Angebote zu verbreitern und zu stärken, ist schon allein deshalb geboten, weil davon auszugehen ist, dass das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung weiter sinkt. Im Koalitionsvertrag gibt es hierzu einige positive Ansätze, wie die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren ab dem 63. Lebensjahr (ansteigend mit dem Anstieg des gesetzlichen Renteneintrittsalters) sowie die Verbesserung der Rentenansprüche bei der Erwerbsunfähigkeitsrente. Dem steht entgegen, dass die Rente mit 67 nicht generell abgeschafft wurde. Diese Forderung bleibt genauso bestehen, wie die nach dem Erhalt des Leistungsniveaus der GRV und nach der Schaffung flexibler Ausstiegsoptionen. Es wird in den kommenden Monaten und Jahren darum gehen, tariflich gesicherte Ansprüche eines flexiblen Übergangs für die Beschäftigten zu schaffen und diese Ansprüche auf der Ebene des Betriebes durchzusetzen und auszugestalten.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- Im Betrieb gibt es ein Angebot zur Altersteilzeit
- Die Altersteilzeitquote im Betrieb wird ausgeschöpft. Ist dies nicht der Fall, werden die Mittel unter Beteiligung des Betriebsrates für andere Themen eingesetzt
- Besonders belastete Beschäftigte werden bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und dem tariflichen 6 Jahres Modell stärker berücksichtigt
- Die materielle Grundlage für die Altersteilzeit und die betriebliche Altersvorsorge werden durch Betriebsvereinbarungen verbessert

Anhang

Verwendete statistische Auswertungsmethoden

Bei den betrachteten Analysen kommen einerseits Kreuztabellen für einfache Zusammenhänge und andererseits logistische Regressionen für die Ermittlung komplexerer Zusammenhänge zum Einsatz. Einfache Zusammenhänge sind Zusammenhänge, bei welchen das Eintreten eines Sachverhalts mit dem Eintreten eines weiteren einhergeht (Bsp.: Habe ich einen höheren Schulabschluss, bekomme ich einen besserbezahlten Job). Komplexere Zusammenhänge meinen, dass mehrere Aspekte gleichzeitig auf einen Sachverhalt einwirken. Manchmal ist der gleichzeitige Einbezug von mehreren Erklärenden in die Berechnung sinnvoll, da hiermit auch Merkmalskombinationen von interessierenden Personengruppen berechnet werden können (Bsp.: Habe ich einen höheren Schulabschluss UND gute Kontakte in die Managementebene, bekomme ich einen besserbezahlten Job). Die Wahl der Analysemethoden ist zum großen Teil der Beschaffenheit der Datengrundlage geschuldet.

Kreuztabellen: In den Kreuztabellen werden jeweils Zusammenhänge von zwei Merkmalen betrachtet. Der Grad des Zusammenhanges kann durch bestimmte Zusammenhangsmaße beschrieben werden. Ist das Zusammenhangsmaß = 0, so lässt sich trotz Bekanntheit des einen Wertes keine Aussage über den zweiten Wert treffen. Erst ab einem Wert von über 0,1 wird für die vorliegenden Analysen überhaupt von einem Zusammenhang gesprochen. Die dargestellten Kreuztabellen setzen als Analyseform keine Festlegung einer kausalen Reihenfolge – welche ist die erklärende und welche die erklärte Variable – voraus. In diesem Sinne ist in bestimmten Fällen die Richtung des Zusammenhangs nicht eindeutig und muss inhaltlich begründet werden. Insbesondere bei Wirkungen von (persönlichen) Einstellungen ist dies nicht einfach.

Logistische Regression: Bei der logistischen Regression können mehrere erklärende Aspekte aus ihren Erklärungsgrad hin untersucht werden. Hierbei kann die Wahrscheinlichkeit – z. B. bis zur Rente arbeiten zu können – für Personengruppen mit bestimmten Merkmalen – z. B. hochgebildete Frauen – bestimmt werden.

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

befragung2013@igmetall.de
www.igmetall.de

27586-45573

ANZEIGE
Die Innenseiten dieses Magazins wurden gedruckt auf:
Steinbeis Charisma
100% Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Blauen Engel.
www.stp.de