

Demografietaugliche Gestaltung von Arbeit – Ergebnisse der IGM-Beschäftigtenbefragung 2013

Betriebspolitische Konferenz „Arbeit – sicher und fair“

**der IG Metall Baden-Württemberg
am 22. Okt. 2013 in Karlsruhe**

Dr. Martin Kuhlmann

**Soziologisches Forschungsinstitut e.V.
an der Universität Göttingen**

Gliederung

1. **Befunde der Forschung zu alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung**
2. **Verbreitung alter(n)gerechter Arbeit aus Sicht der Beschäftigten**
3. **Welche Maßnahmen werden für wichtig erachtet?**
4. **Sind die Betriebe vorbereitet?**
5. **Schlussfolgerungen für die betriebliche Interessenvertretung**

1.
**Befunde der Forschung zu
alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung**

Ausgangssituation: Befunde der Forschung

- (1) Aus den steigenden Anteilen von älteren Beschäftigten ergeben sich soziale und ökonomische Herausforderungen, die eine wichtige Problemlage (auch) für betriebliche Arbeitspolitik darstellen.**
- (2) In der Wissenschaft besteht fächerübergreifend die Einschätzung, dass ...**

 - ... Ältere sich nicht ausschließlich durch verminderte Fähigkeiten auszeichnen und auftretende Einschränkungen zudem kompensiert werden können.**
 - ... es keinen Gegensatz zwischen alters- und altersbezogenen Maßnahmen gibt, diese in weiten Teilen sogar deckungsgleich sind.**
 - ... eine alter(n)sgerechte (=demografieorientierte) Arbeitspolitik eine Vielzahl von Handlungsfeldern umgreifen sollte.**
- (3) Das Demografie-Thema ist im gesellschaftlichen Diskurs präsent und mögliche Gestaltungsmaßnahmen sind seit Jahren gut erforscht,**

 - ... es lässt sich jedoch eine geringe Verbreitung entsprechender Gestaltungskonzepte beobachten.**

Akteurskonstellationen in den Betrieben erschweren alter(n)sgerechte Arbeitspolitik

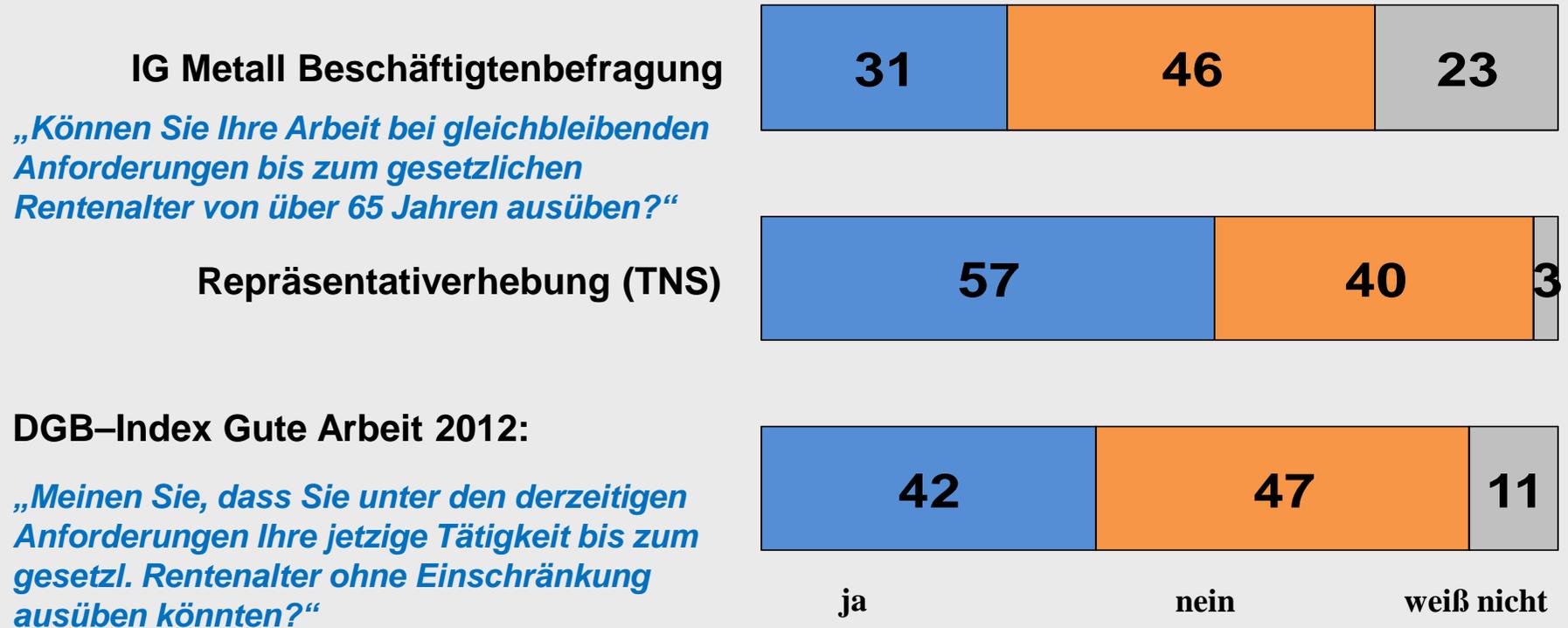
- **Personalmanagement:** demografischer Wandel als strategisches Thema anerkannt (Mittel-/Langfrist-Orientierung); aber bei arbeitspolitischen Themen eher schwach; oft nur begrenzt durchsetzungsfähig; Konzentration auf klassische „Personalerthemen“
 - **Linienmanagement:** vielfach starke Kurzfrist- und Kosten-Orientierung; demografischer Wandel als Problem abstrakt; aber in Bezug auf alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung teils sehr problembewusst
 - **Interessenvertretungen:** hohes Problembewusstsein; aber demografischer Wandel kein strategisches Thema; oft reaktiv
- **Tendenz:**
alters- und alter(n)sgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung im Betrieb oftmals **ohne Priorität** und **ohne Treiber** (Akteure)

2. Verbreitung alter(n)sgerechter Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

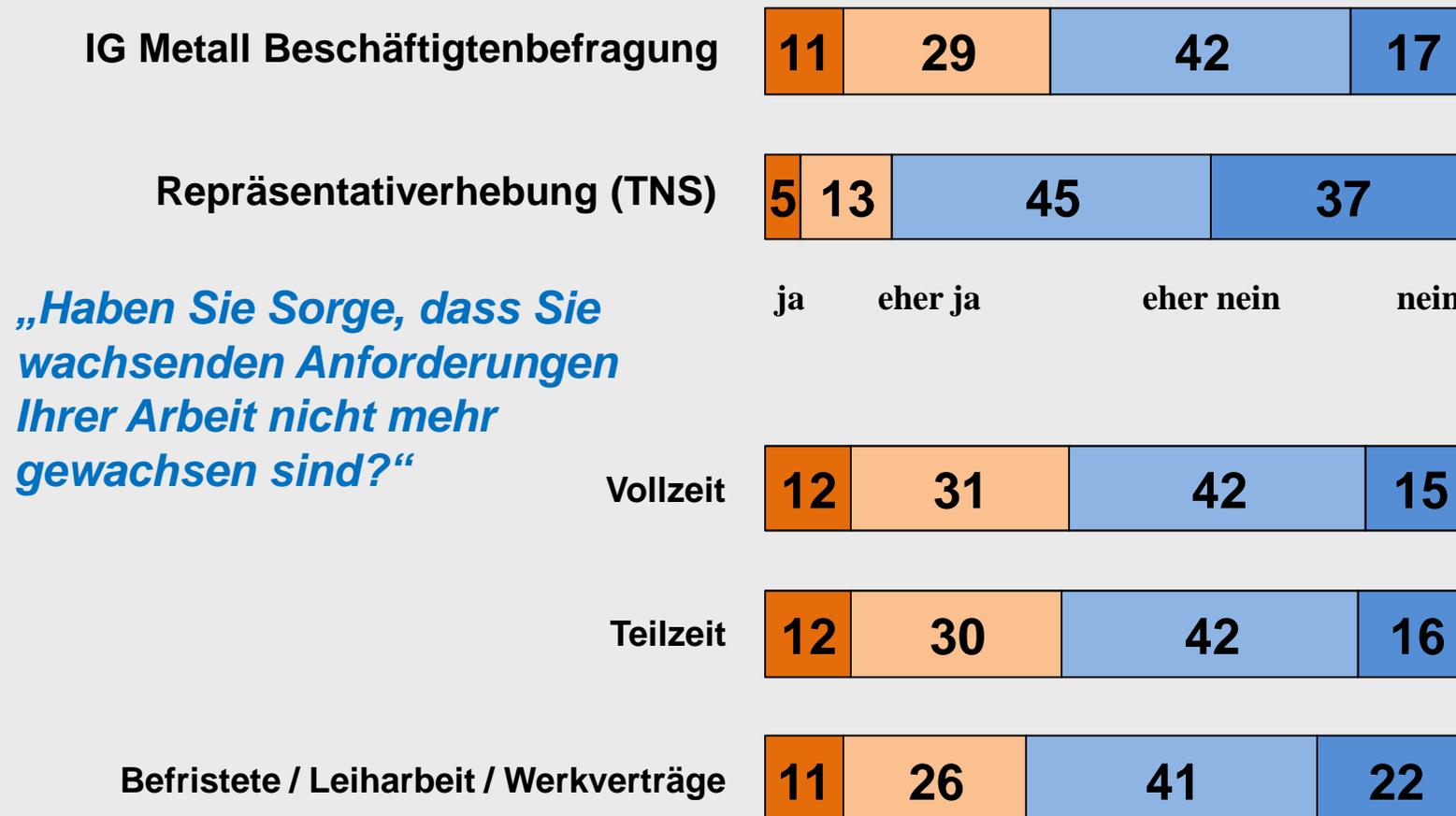
- (1) Von den Beschäftigten werden erhebliche Probleme hinsichtlich der Alter(n)sgerechtigkeit ihrer Arbeit gesehen.**
- (2) Die Probleme und deren Wahrnehmung scheinen, nimmt man die Aussagen der Beschäftigten, zugenommen zu haben.**

Ist die Arbeit zu schaffen bis zum gesetzlichen Rentenalter?



Angaben in %

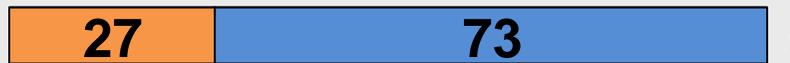
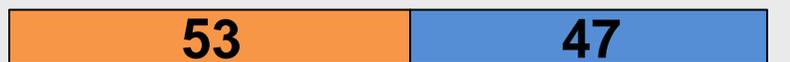
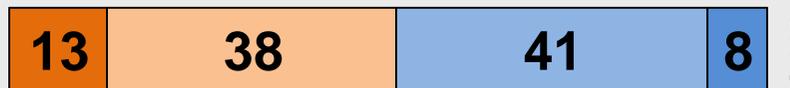
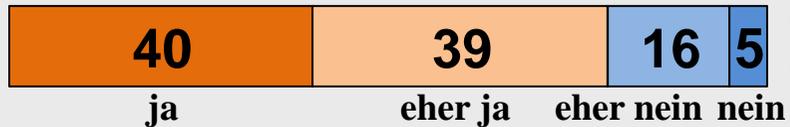
Sorgen, wachsenden Anforderungen nicht gewachsen zu sein?



Angaben in %

Beurteilung der Arbeitssituation

IG Metall Beschäftigtenbefragung



seit Jahren immer mehr Arbeit

gehetzt und unter Zeitdruck

schwere Arbeit / ungünstige Körperhaltungen

interessante Arbeit

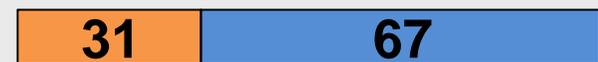
Mitsprache-/Mitgestaltungsmöglichk.

gutes Betriebsklima

planbare Arbeitszeiten

ausreichendes, verlässliches Einkommen

Repräsentativerhebung (TNS)



Angaben in %

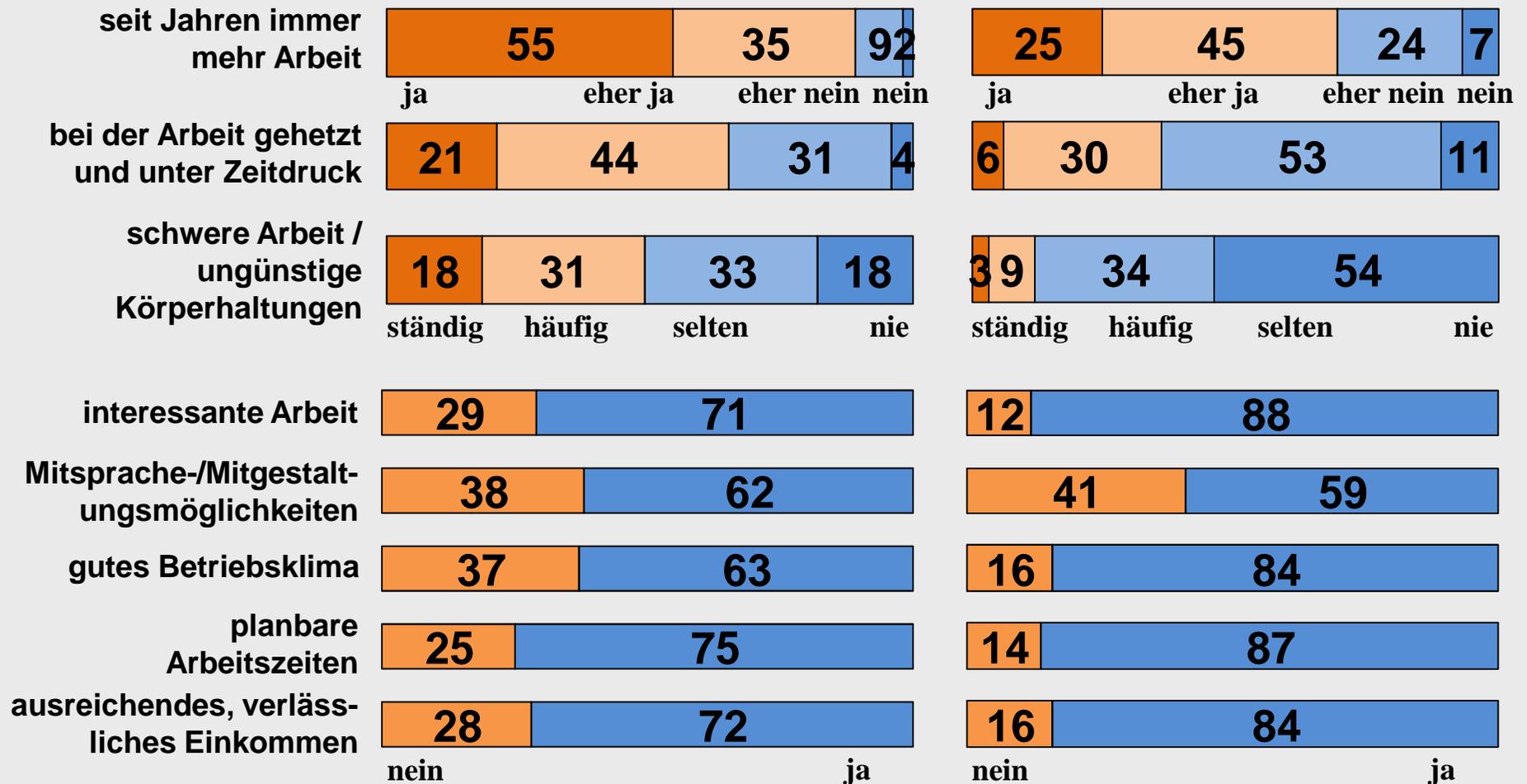
Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- (1) Von den Beschäftigten werden erhebliche Probleme hinsichtlich der Alter(n)sgerechtigkeit ihrer Arbeit gesehen.
- (2) Die Probleme und deren Wahrnehmung scheinen, nimmt man die Aussagen der Beschäftigten, zugenommen zu haben.
- (3) Ob eine Arbeit als alter(n)sgerecht eingeschätzt wird, ist (vor allem) eine Frage der Arbeitssituation.**

Arbeit bis zur Rente und Arbeitssituation

Ist die Arbeit bis zur Rente möglich? **NEIN!**

JA!

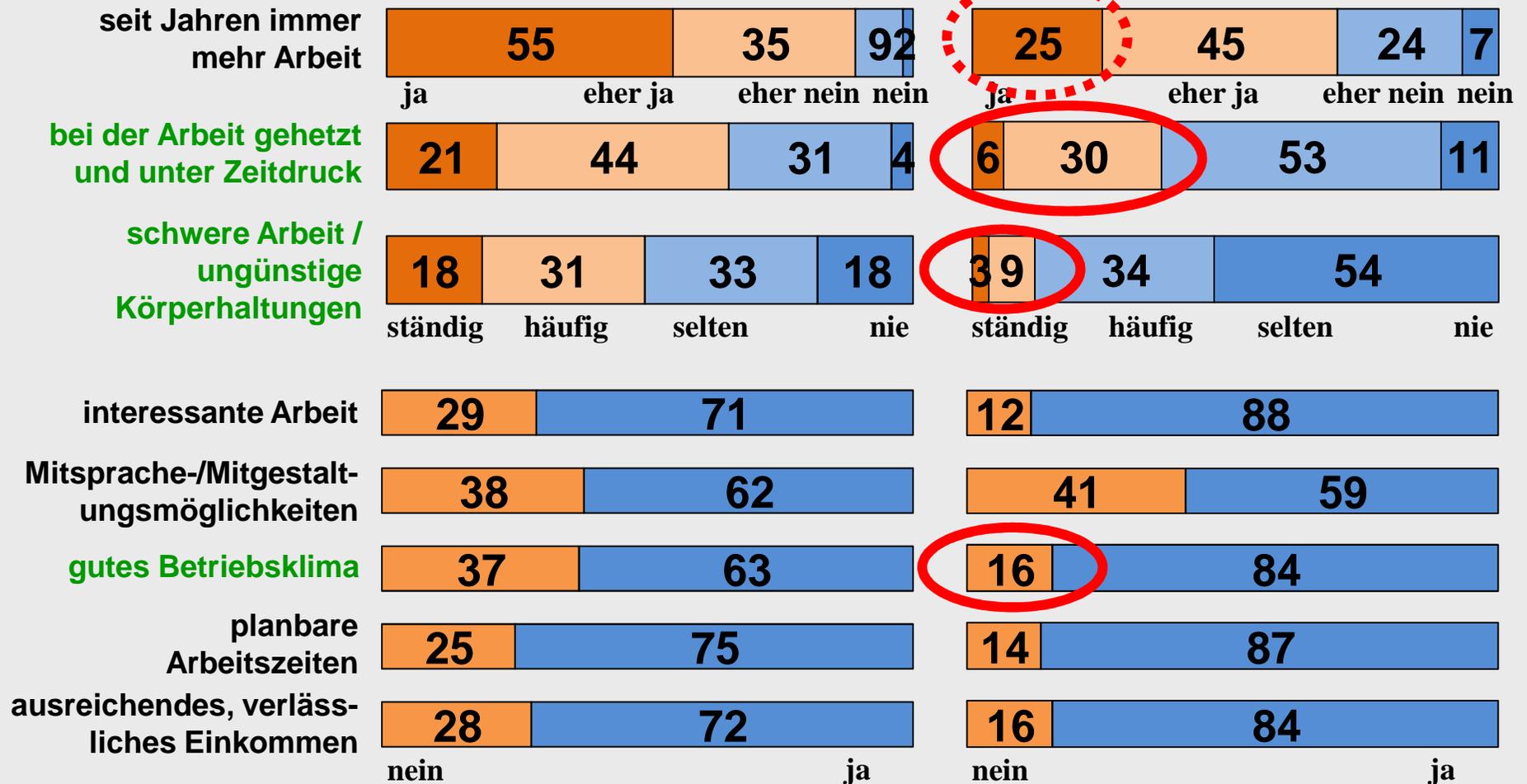


Angaben in %

Arbeit bis zur Rente und Arbeitssituation

Ist die Arbeit bis zur Rente möglich? **NEIN!**

JA!



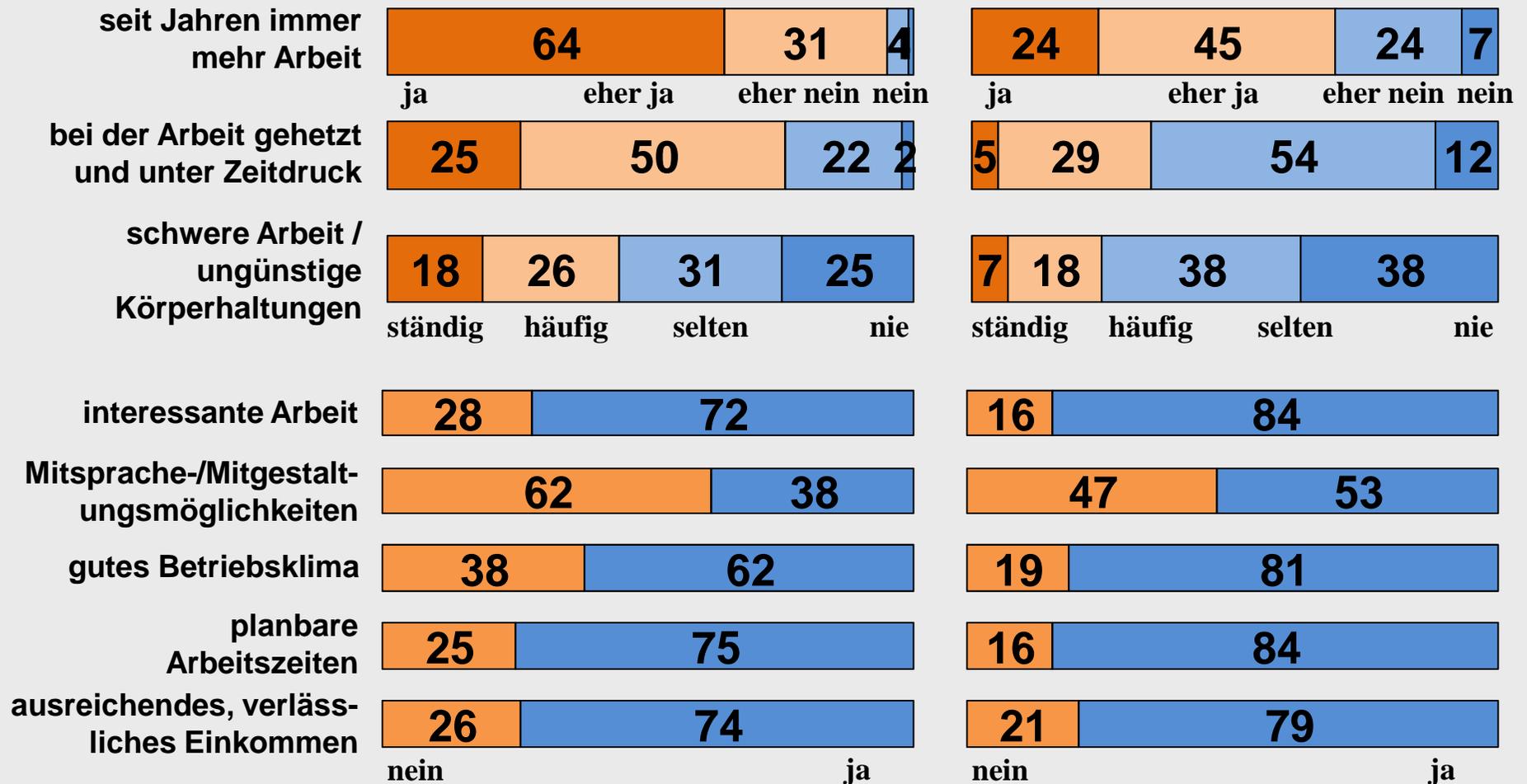
Angaben in %

Sorgen wegen Anforderungen und Arbeitssituation

Sorge wegen Anforderungen?

JA!

NEIN!



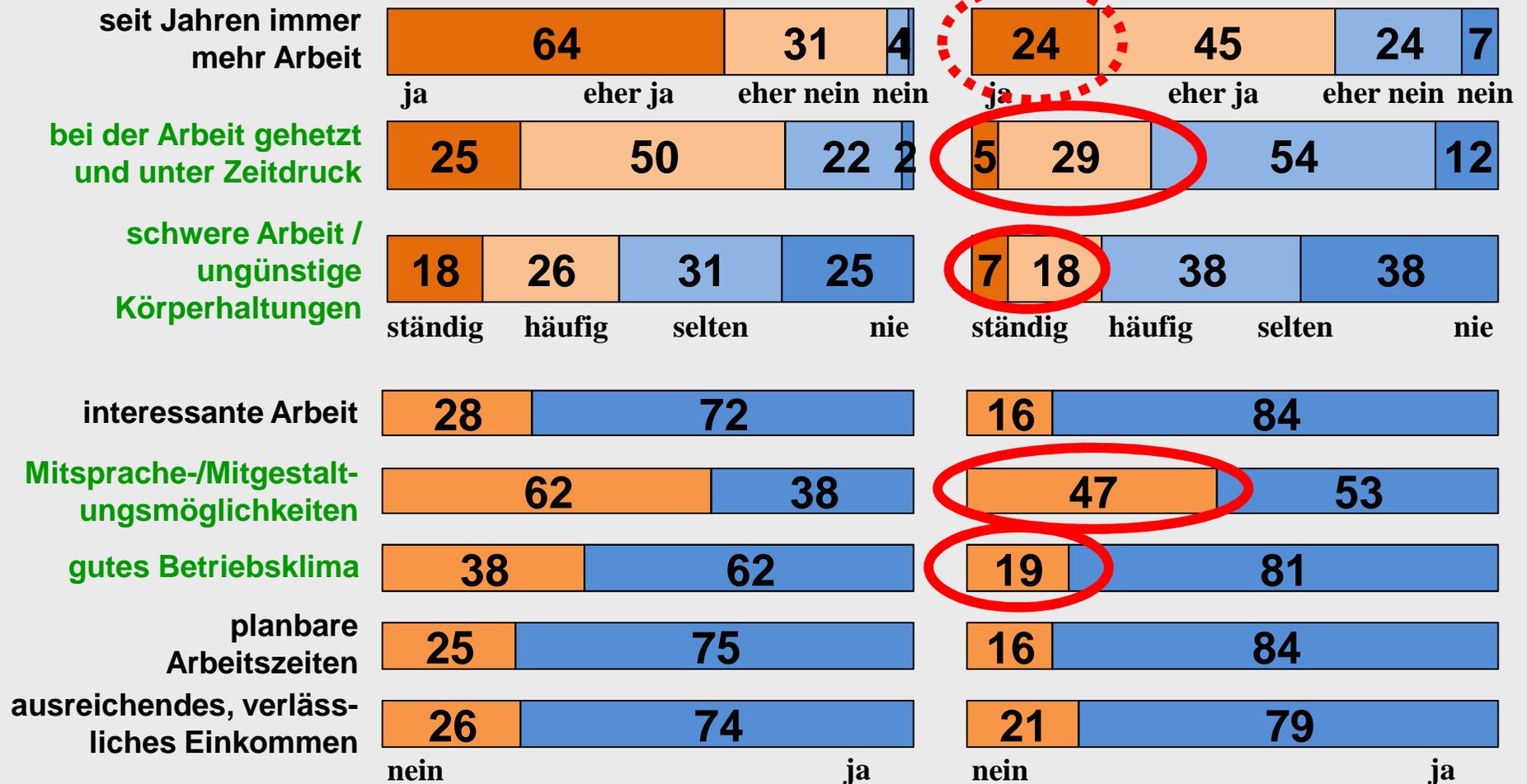
Angaben in %

Sorgen wegen Anforderungen und Arbeitssituation

Sorge wegen Anforderungen?

JA!

NEIN!



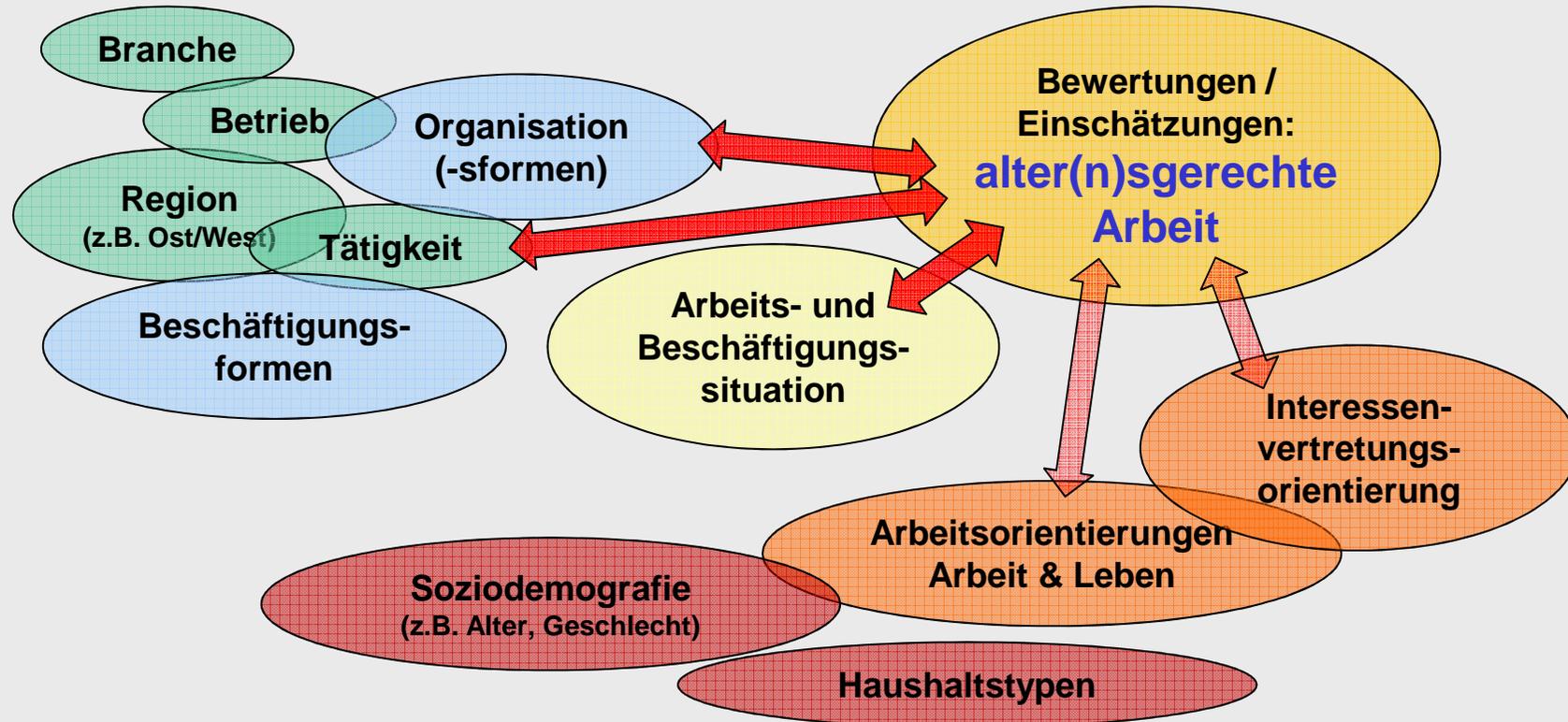
Angaben in %

Wo findet sich wenig alter(n)sgerechte Arbeit: Was erklärt die Unterschiede?

- **Es gibt (fast) keine oder allenfalls sehr geringe Unterschiede zwischen ...**
 - **Branchen**
 - **Regionen**
 - **Betriebsgröße – Frauenanteil des Betriebes**
 - **Beschäftigungsstatus/-formen**
 - **Arbeitsorientierungen („eher inhaltlich“, „eher instrumentell“)**
 - **Geschlecht – Alter – Haushaltstypen**

- **Auch dies ist ein wichtiger Befund!**

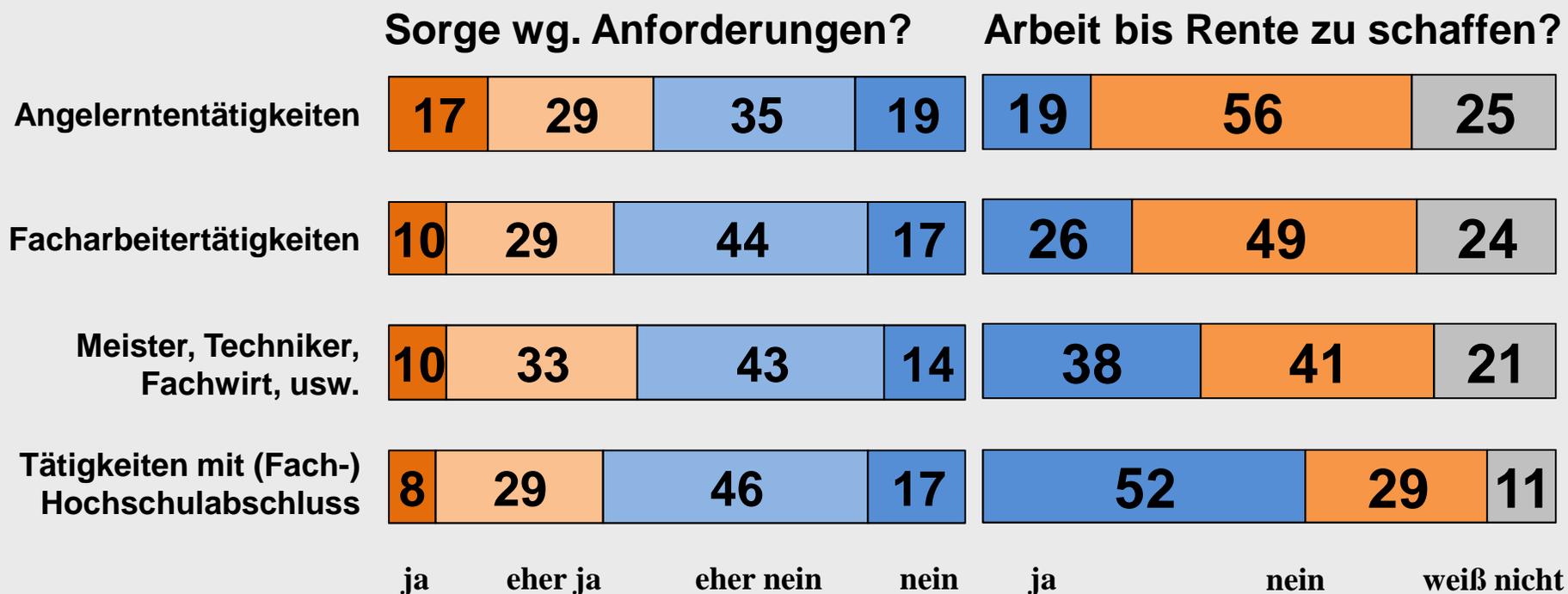
Zusammenhänge im Themenfeld alter(n)sgerechte Arbeit



Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

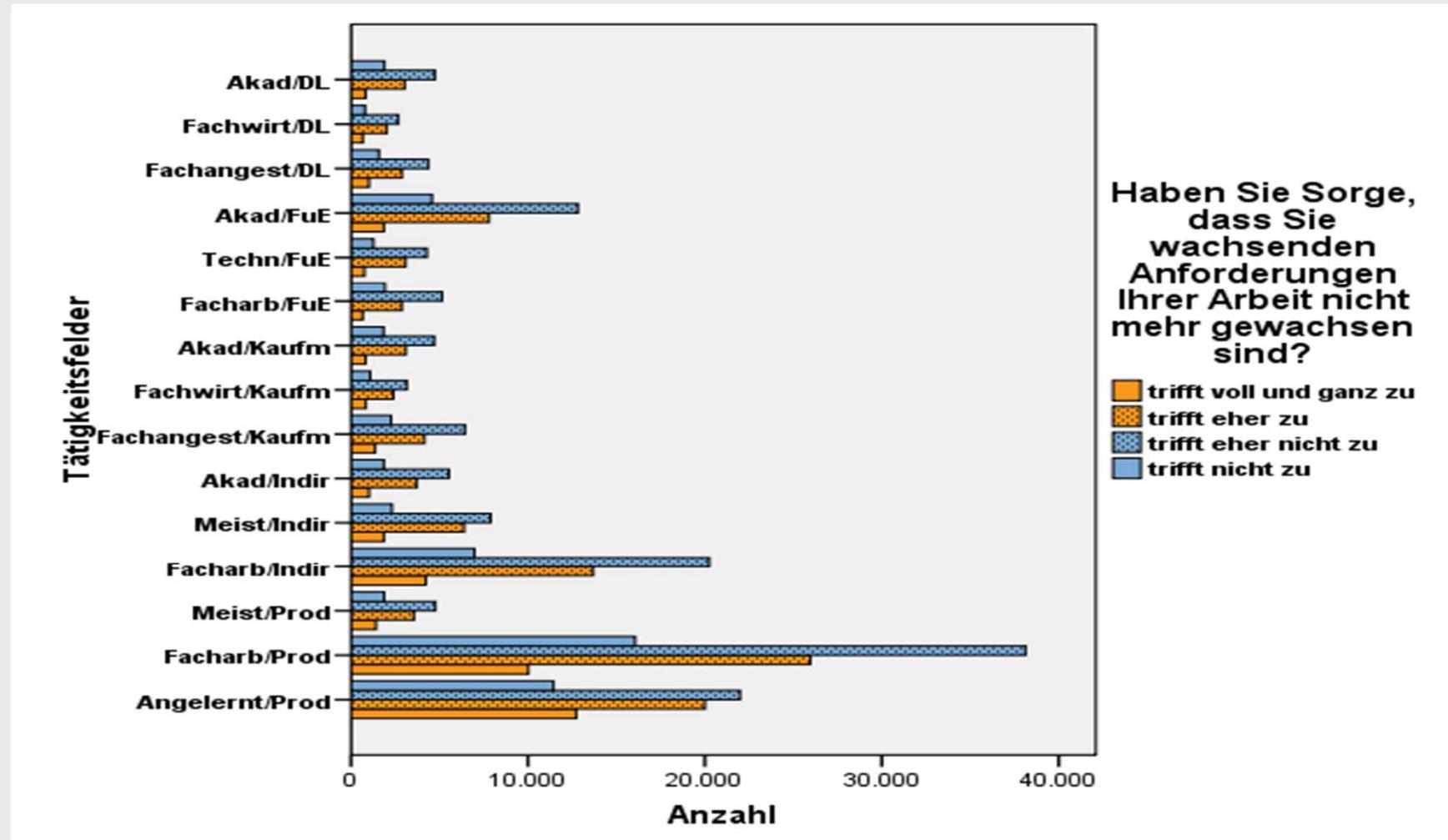
- (1) Von den Beschäftigten werden erhebliche Probleme hinsichtlich der Alter(n)sgerechtigkeit ihrer Arbeit gesehen.
- (2) Die Probleme und deren Wahrnehmung scheinen, nimmt man die Aussagen der Beschäftigten, zugenommen zu haben.
- (3) Ob eine Arbeit als alter(n)sgerecht eingeschätzt wird, ist (vor allem) eine Frage der Arbeitssituation.
- (4) **Erklären lassen sich die Unterschiede vor allem entlang von Tätigkeitsbereichen/-merkmalen.
Es gibt jedoch zugleich bemerkenswerte Gemeinsamkeiten: etwa bei der Sorge zunehmenden Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein. → versch. Typen von Problemlagen**

Tätigkeiten (Qualifikationsniveaus) erklären die Unterschiede

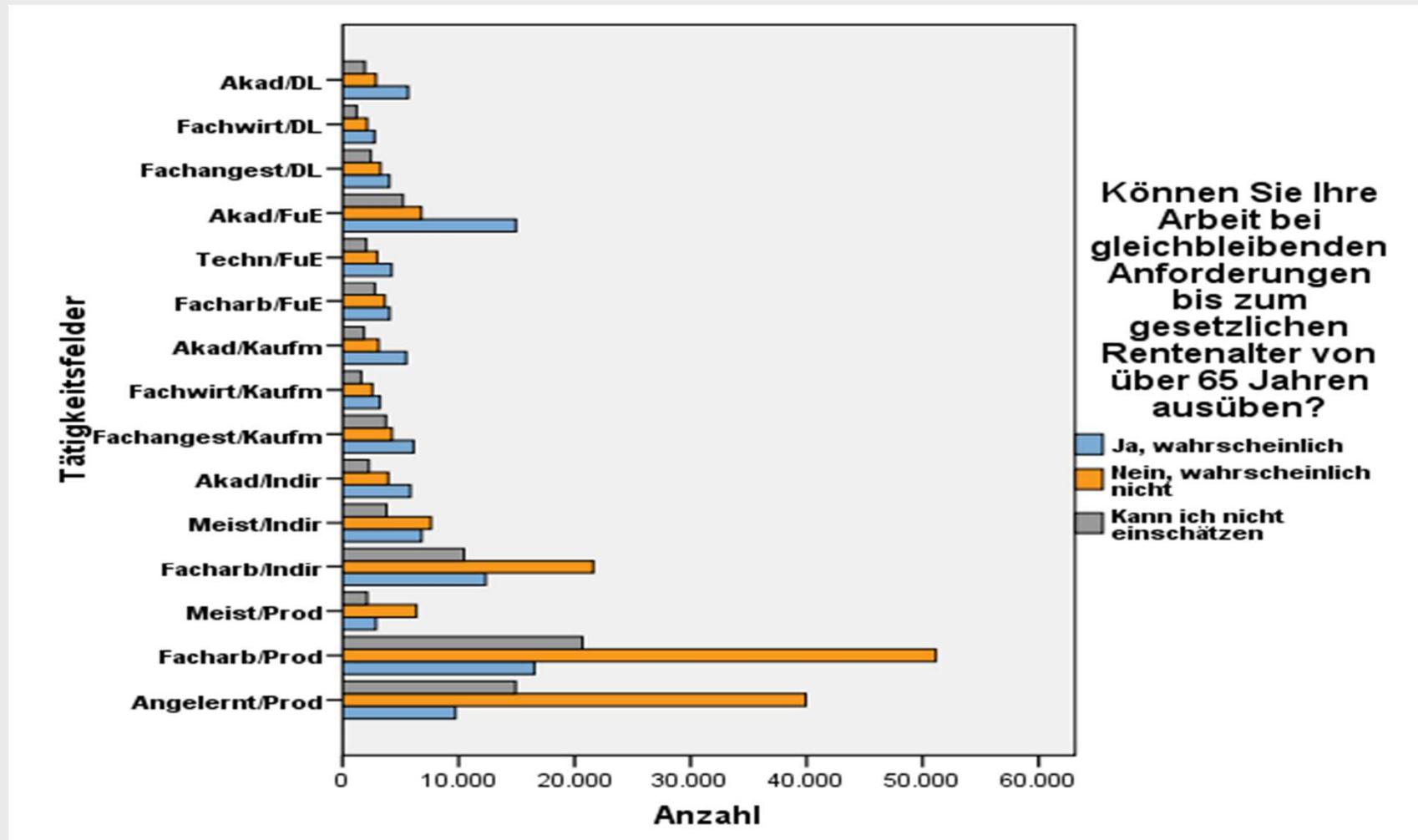


Angaben in %

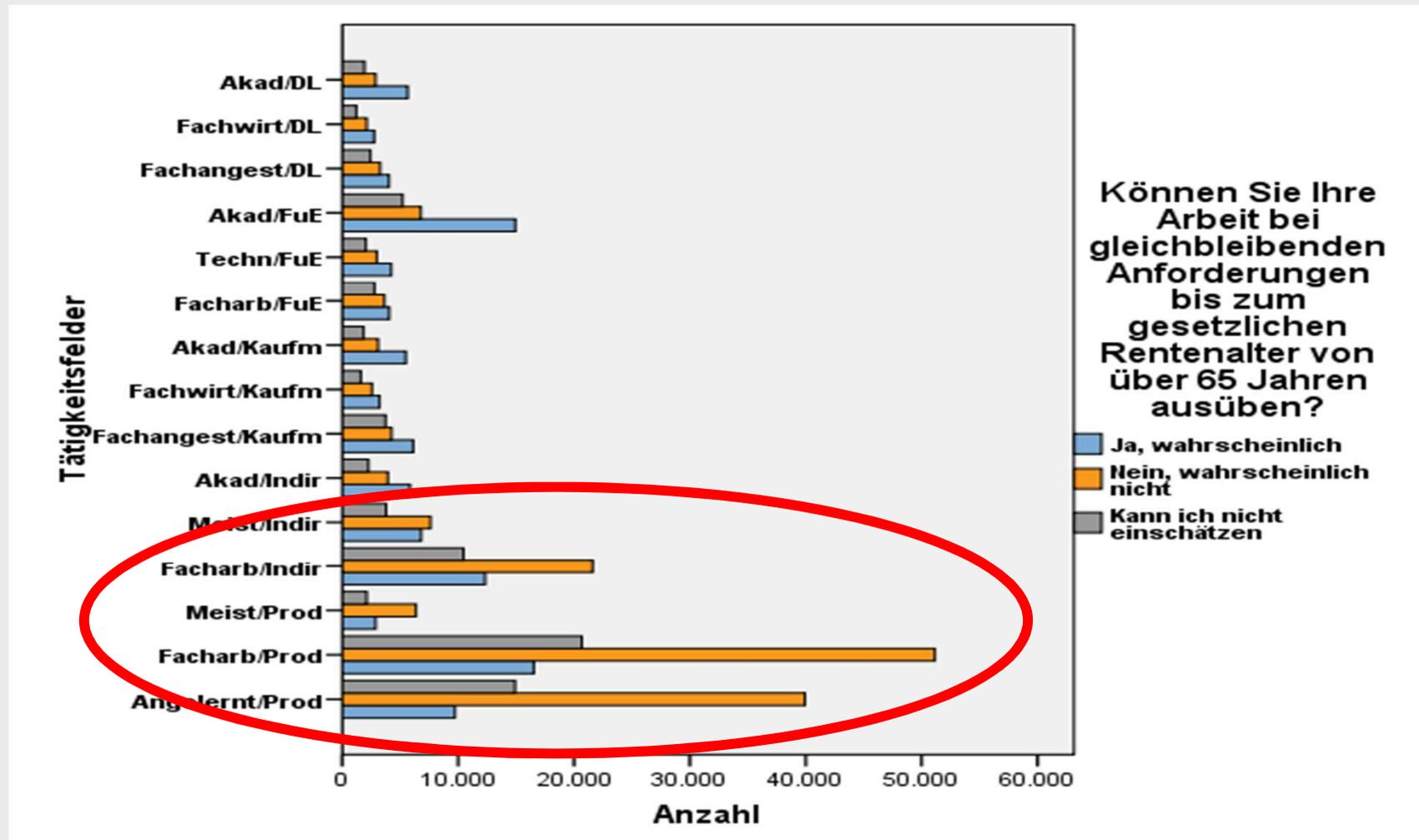
Tätigkeitsfelder: Sorgen wegen Arbeitsanforderungen?



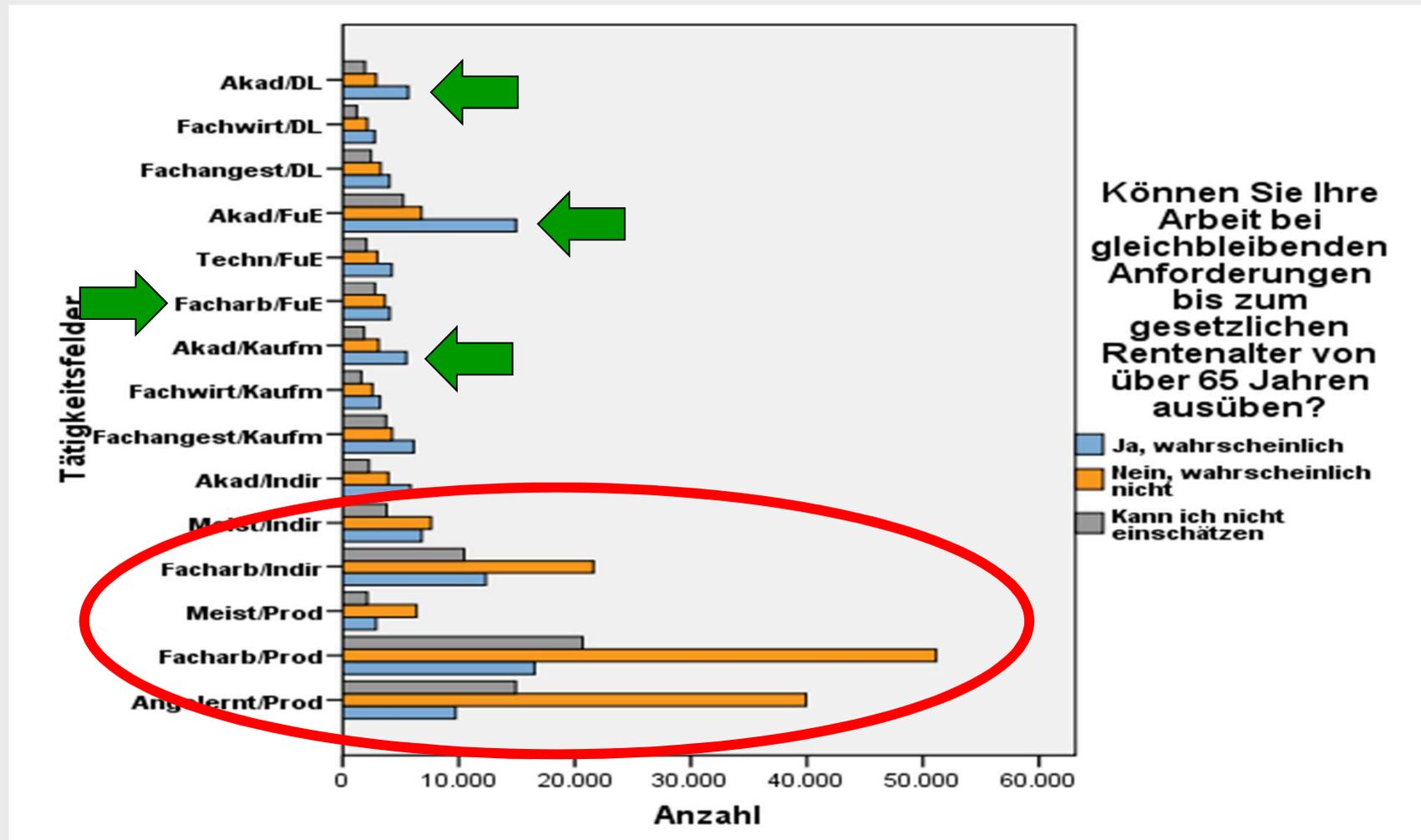
Tätigkeitsfelder: Arbeit bis zur Rente zu schaffen?



Tätigkeitsfelder: Arbeit bis zur Rente zu schaffen?



Tätigkeitsfelder: Arbeit bis zur Rente zu schaffen?



Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- (5) Beim Thema alter(n)sgerechte Arbeit zeigen sich kumulative Negativwirkungen.**
- (6) Alter(n)sgerechtigkeit von Arbeit hat weitere Folgen:
z.B. für die Bereitschaft flexibel zu arbeiten.**

Unterschiede alter(n)sgerechter Arbeit bleiben nicht ohne Folgen

Befragte, von denen Flexibilität in der Arbeit abgelehnt wird (15-30%, def.abh.)



Befragte, für die Flexibilität in der Arbeit unproblematisch ist (ca. 60%)



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

ja nein weiß nicht

Befragte, die sich Altersteilzeit nicht leisten können



Befragte, die die geltende Altersteilzeitregelung nutzen würden (55%)



Befragte, die bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten möchten



Angaben in %

Unterschiede alter(n)sgerechter Arbeit bleiben nicht ohne Folgen

Befragte, von denen Flexibilität in der Arbeit abgelehnt wird (15-30%, def.abh.)



Befragte, für die Flexibilität in der Arbeit unproblematisch ist (ca. 60%)



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

ja nein weiß nicht

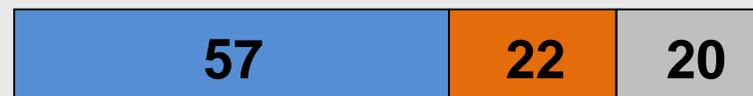
Befragte, die sich Altersteilzeit nicht leisten können (20%)



Befragte, die die geltende Altersteilzeitregelung nutzen würden (55%)



Befragte, die bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten möchten (10%)

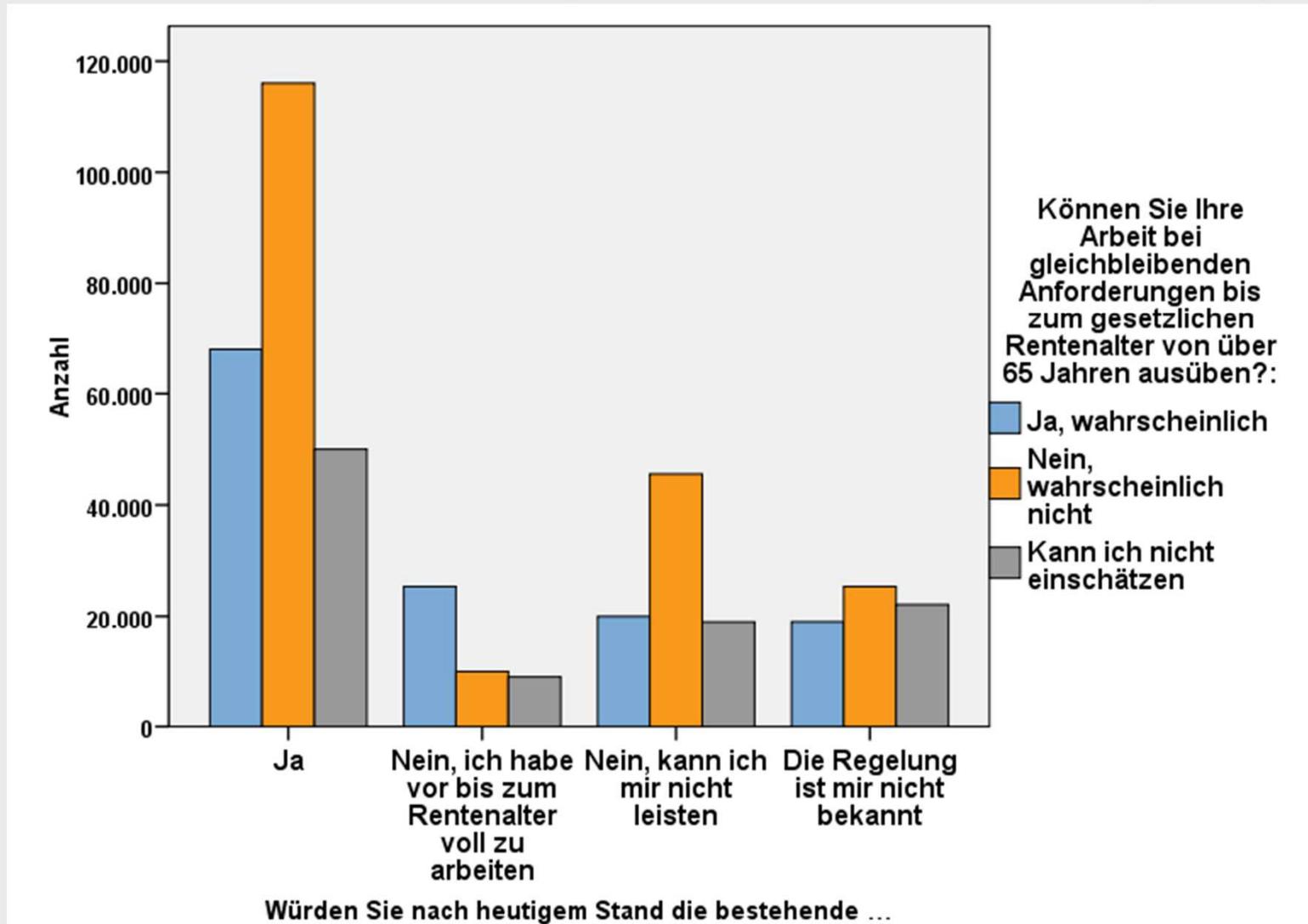


Angaben in %

Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- (5) Auch beim Thema alter(n)sgerechte Arbeit zeigen sich kumulative Negativwirkungen.
- (6) Alter(n)sgerechtigkeit von Arbeit hat weitere Folgen:
z.B. für die Bereitschaft flexibel zu arbeiten.
- (7) Altersteilzeit ist auch dann eine Option, wenn die Arbeit selbst als eher alter(n)sgerecht eingeschätzt wird.**

voraussichtliche Nutzung der bestehenden ATZ-Regelung



Unterschiede alter(n)sgerechter Arbeit bleiben nicht ohne Folgen (2)

Befragte, von denen Flexibilität in der Arbeit abgelehnt wird (15-30%, def.abh.)



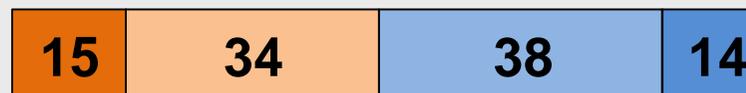
Befragte, für die Flexibilität in der Arbeit unproblematisch ist (ca. 60%)



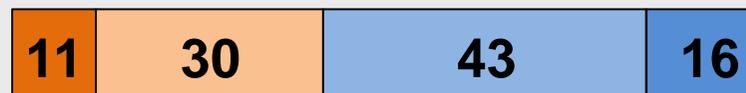
„Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?“

ja eher ja eher nein nein

Befragte, die sich Altersteilzeit nicht leisten können (10%)



Befragte, die die geltende Altersteilzeitregelung nutzen würden (55%)



Befragte, die bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten möchten (20%)

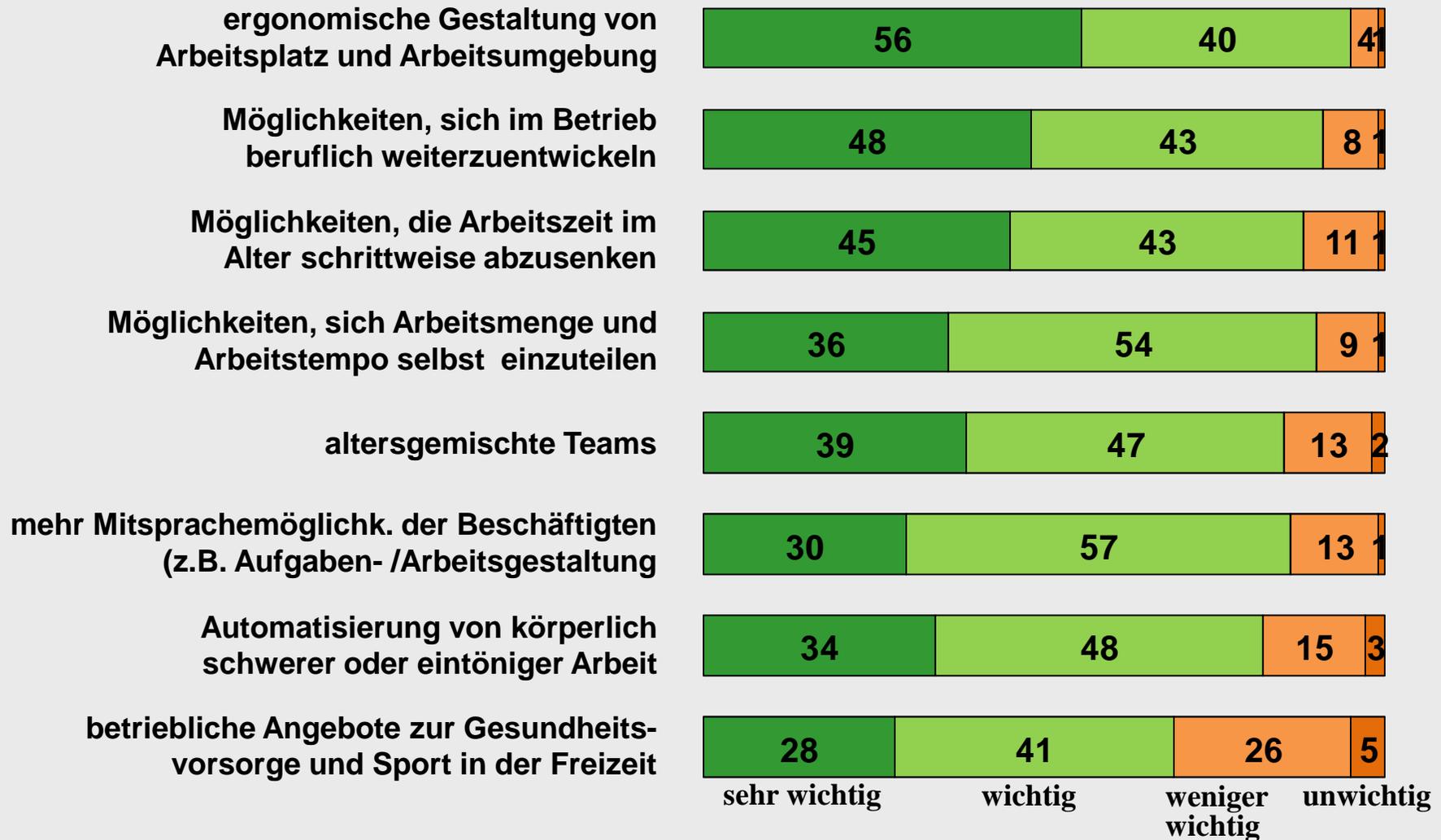


Angaben in %

3.

Welche Maßnahmen werden von den Beschäftigten für wichtig erachtet, damit sie gesund und leistungsfähig bis zum Renteneintritt arbeiten können?

„Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht wichtig, damit Sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können?“



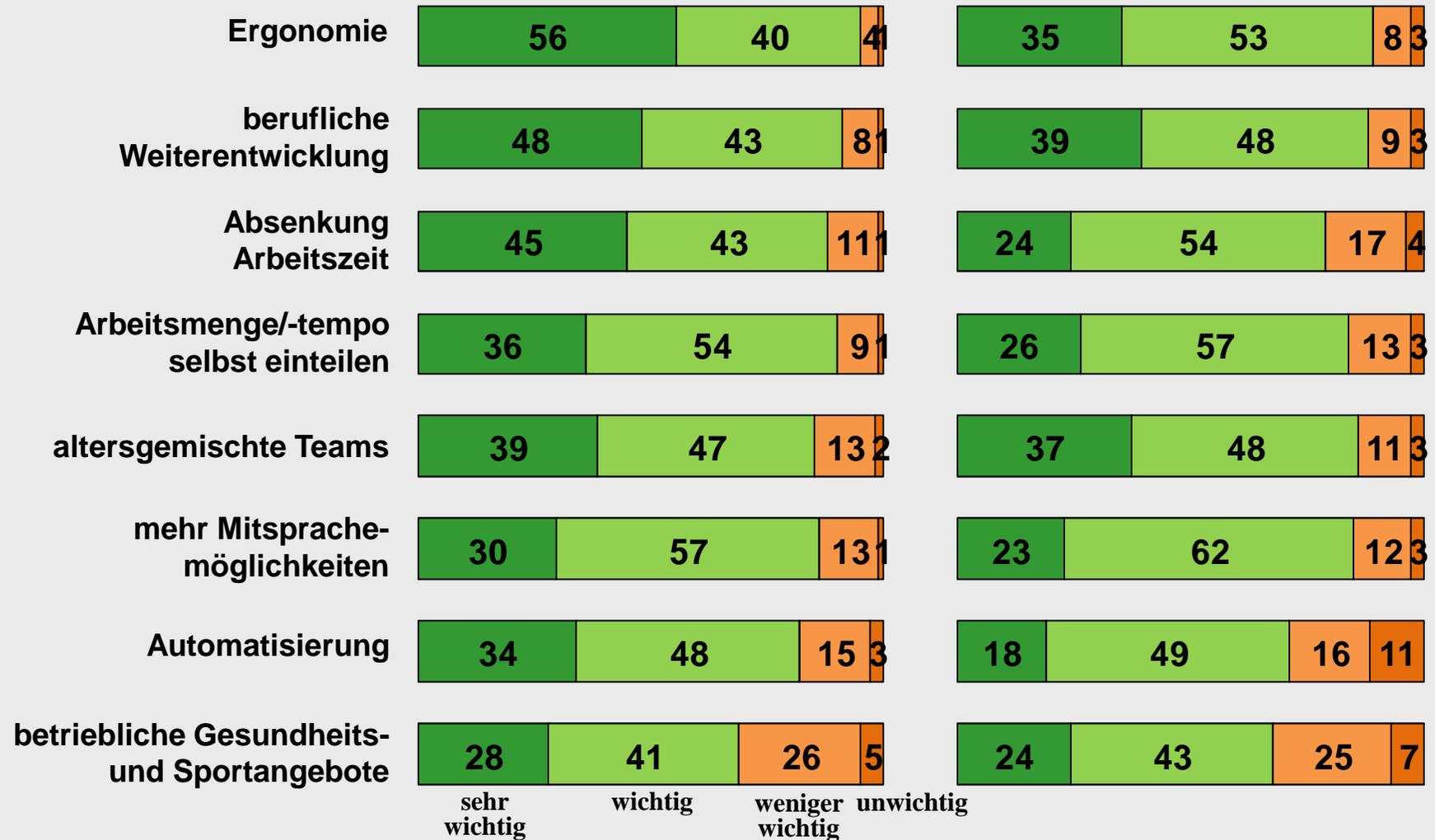
Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- (5) Auch beim Thema alter(n)sgerechte Arbeit zeigen sich kumulative Negativwirkungen.
- (6) Alter(n)sgerechtheit von Arbeit hat weitere Folgen: z.B. für die Bereitschaft flexibel zu arbeiten.
- (7) Altersteilzeit ist auch dann eine Option, wenn die Arbeit selbst als eher alter(n)sgerecht eingeschätzt wird.
- (8) Verschiedene Tätigkeiten unterscheiden sich im Niveau der Probleme – und teilweise auch bei den Arten der Maßnahmen.**

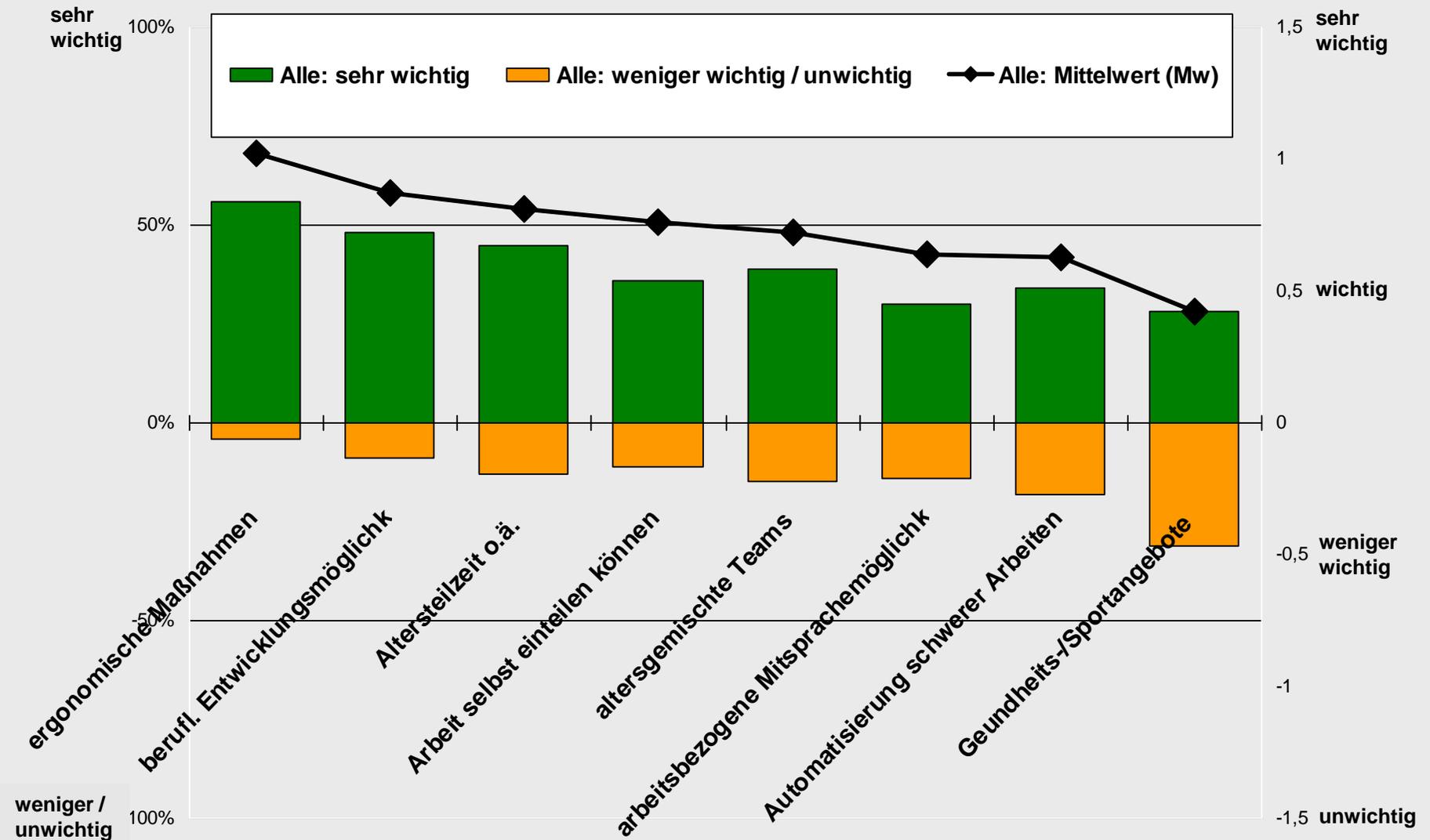
Statistische Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Maßnahmen deuten darauf hin, dass ein breites Set von Maßnahmen wichtig ist.

Wichtigkeit von Maßnahmen: IG Metall

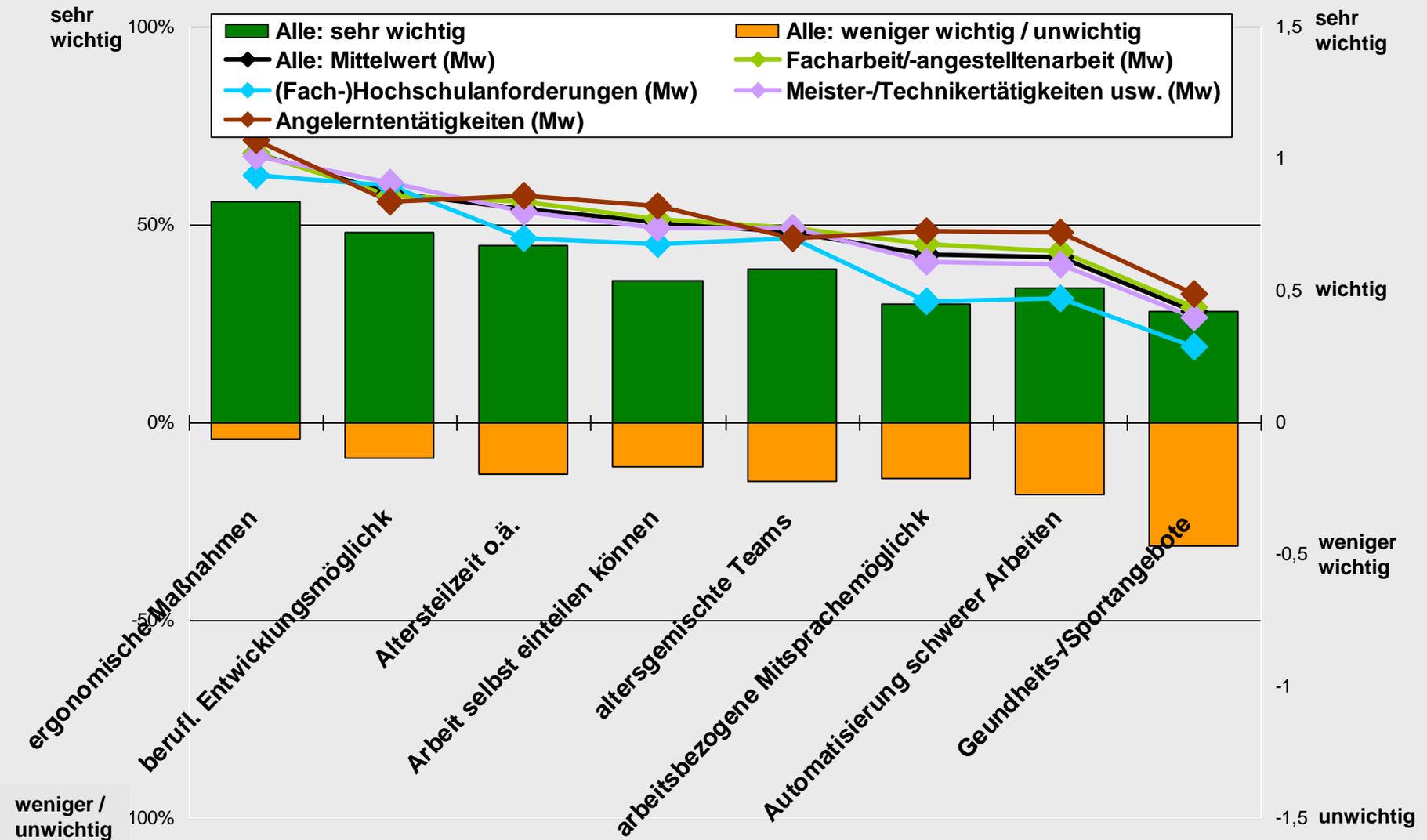
TNS (Repräsentativbefr.)



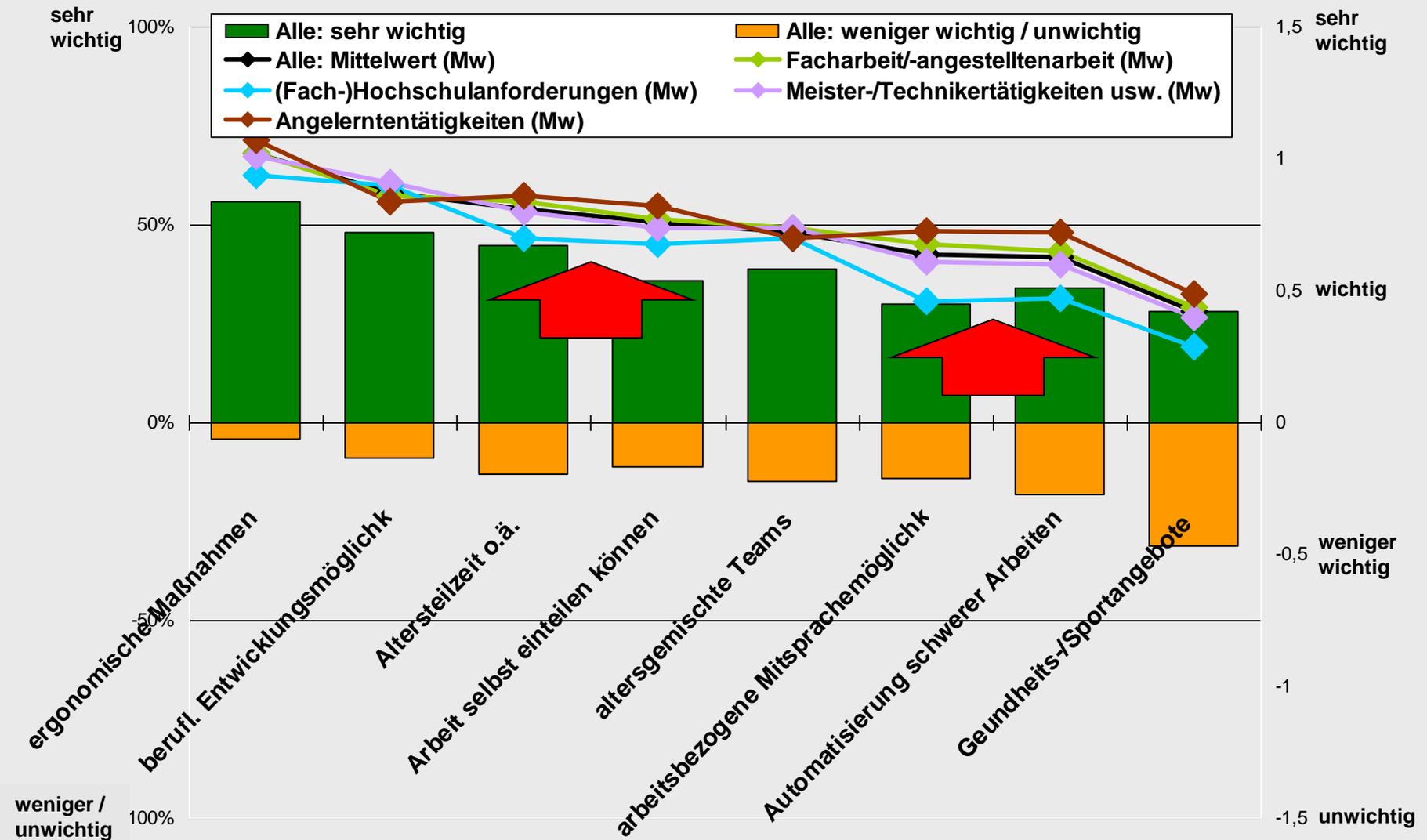
wichtige Maßnahmen: Qualifikationsniveaus



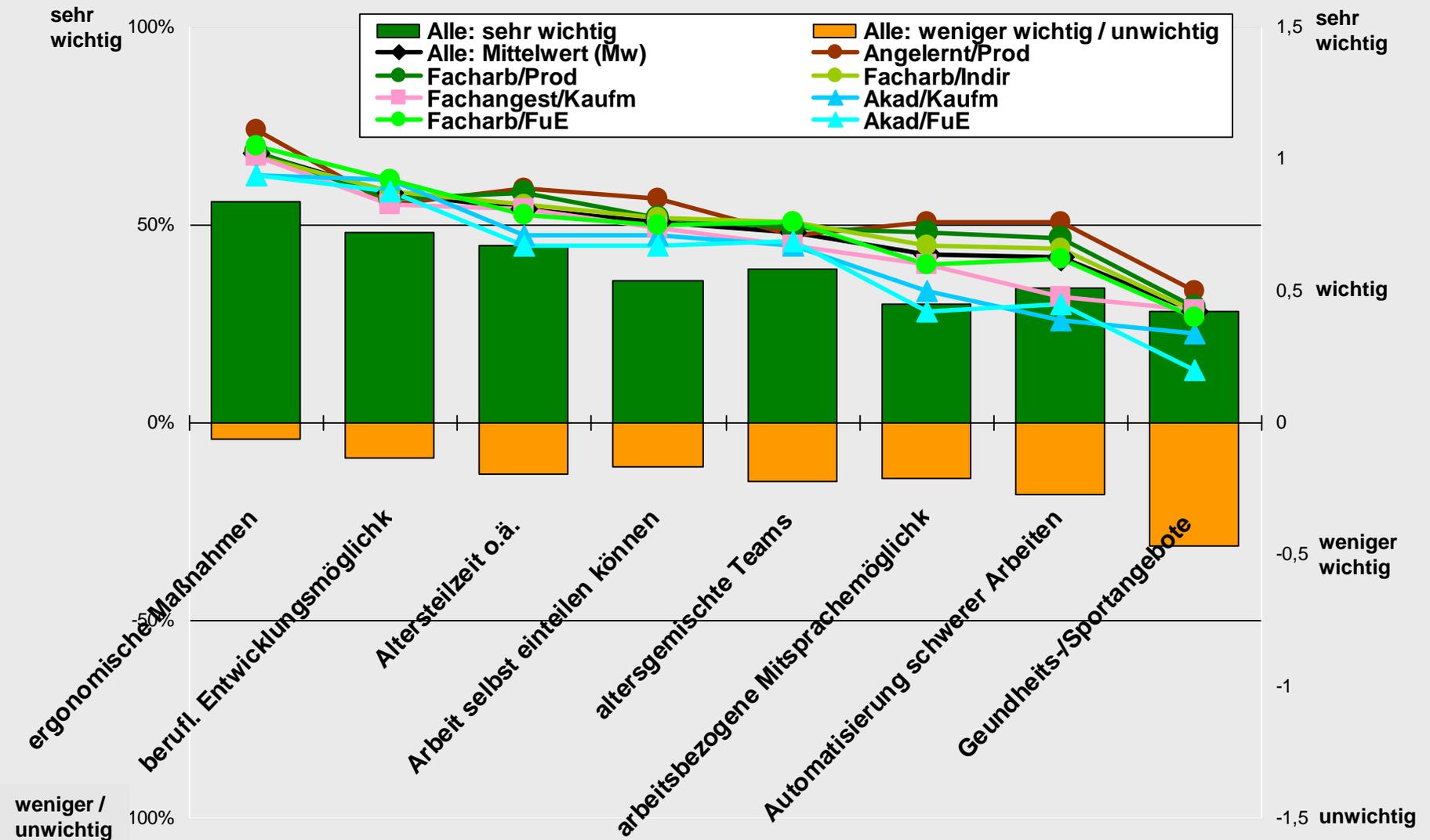
wichtige Maßnahmen: Qualifikationsniveaus



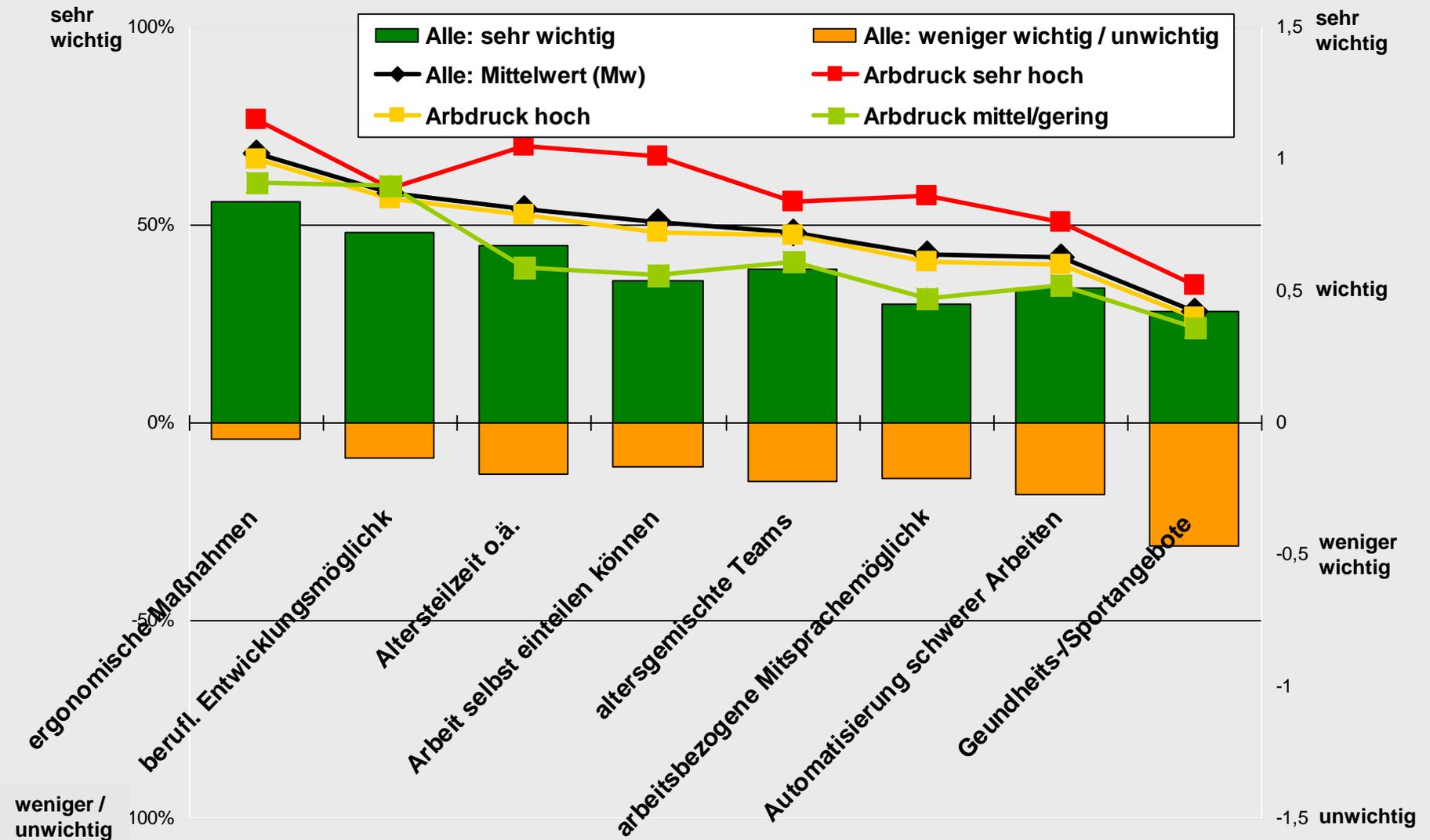
wichtige Maßnahmen: Qualifikationsniveaus



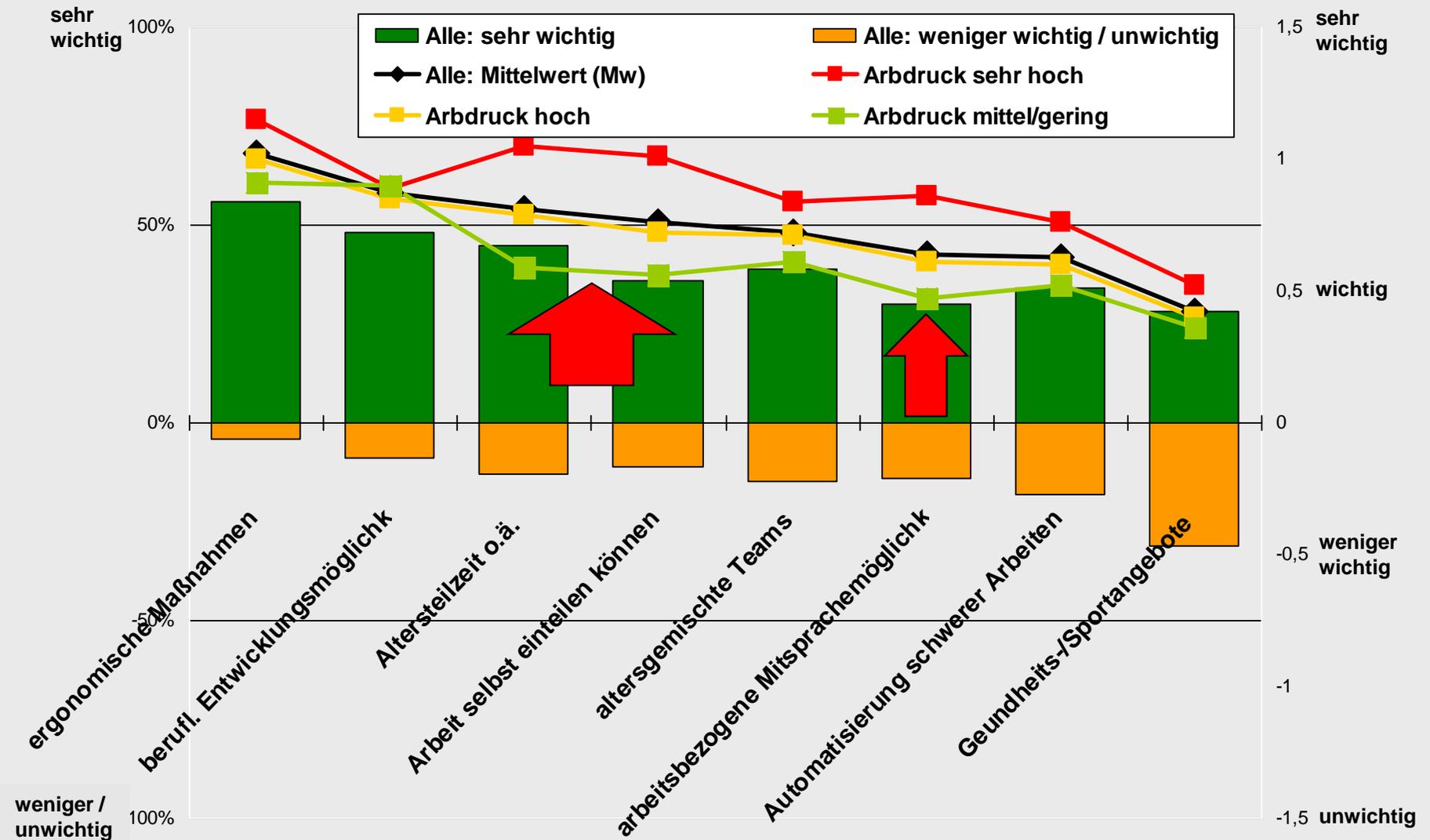
wichtige Maßnahmen: Tätigkeitsbereiche



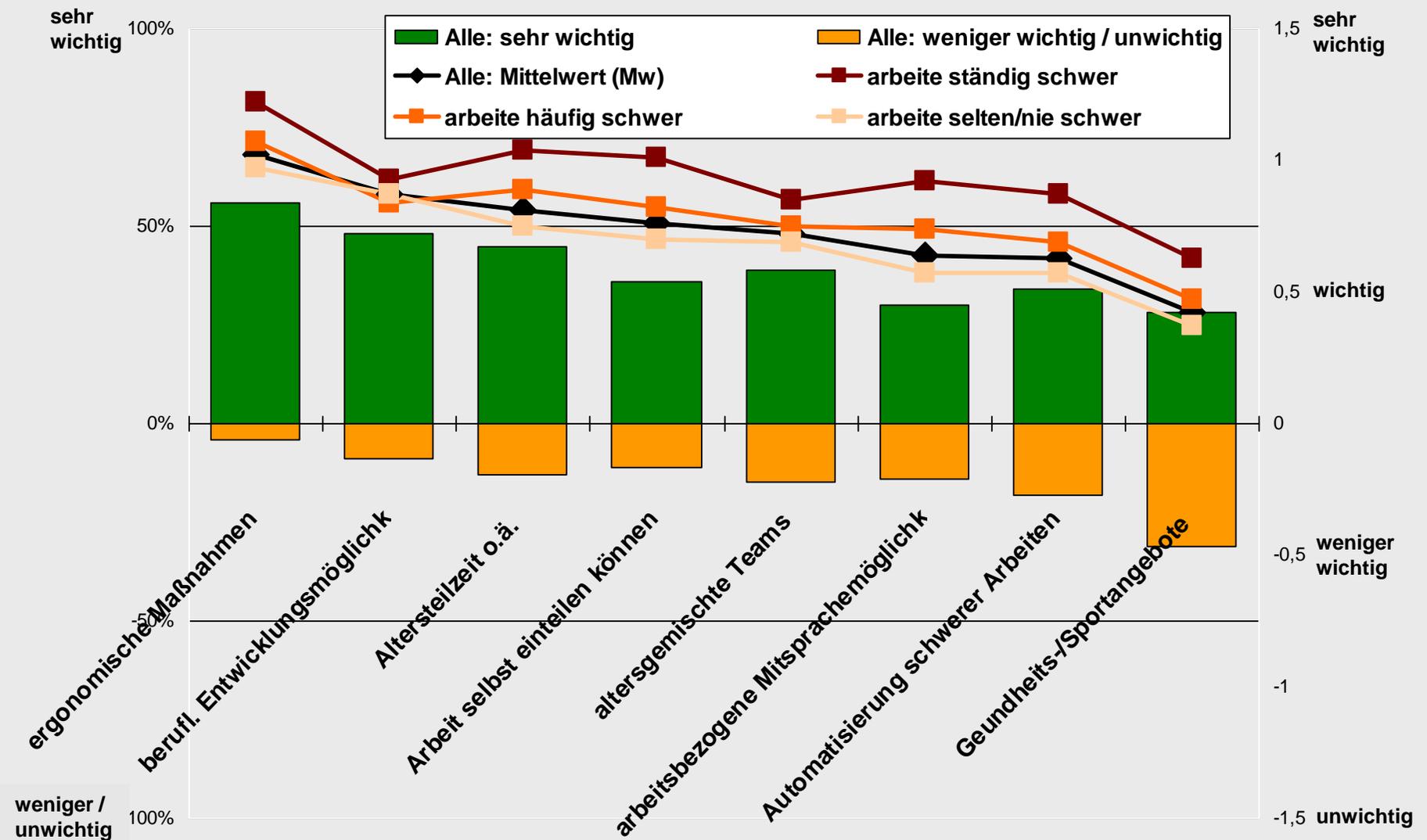
wichtige Maßnahmen: Arbeitssituationsmerkmale (1)



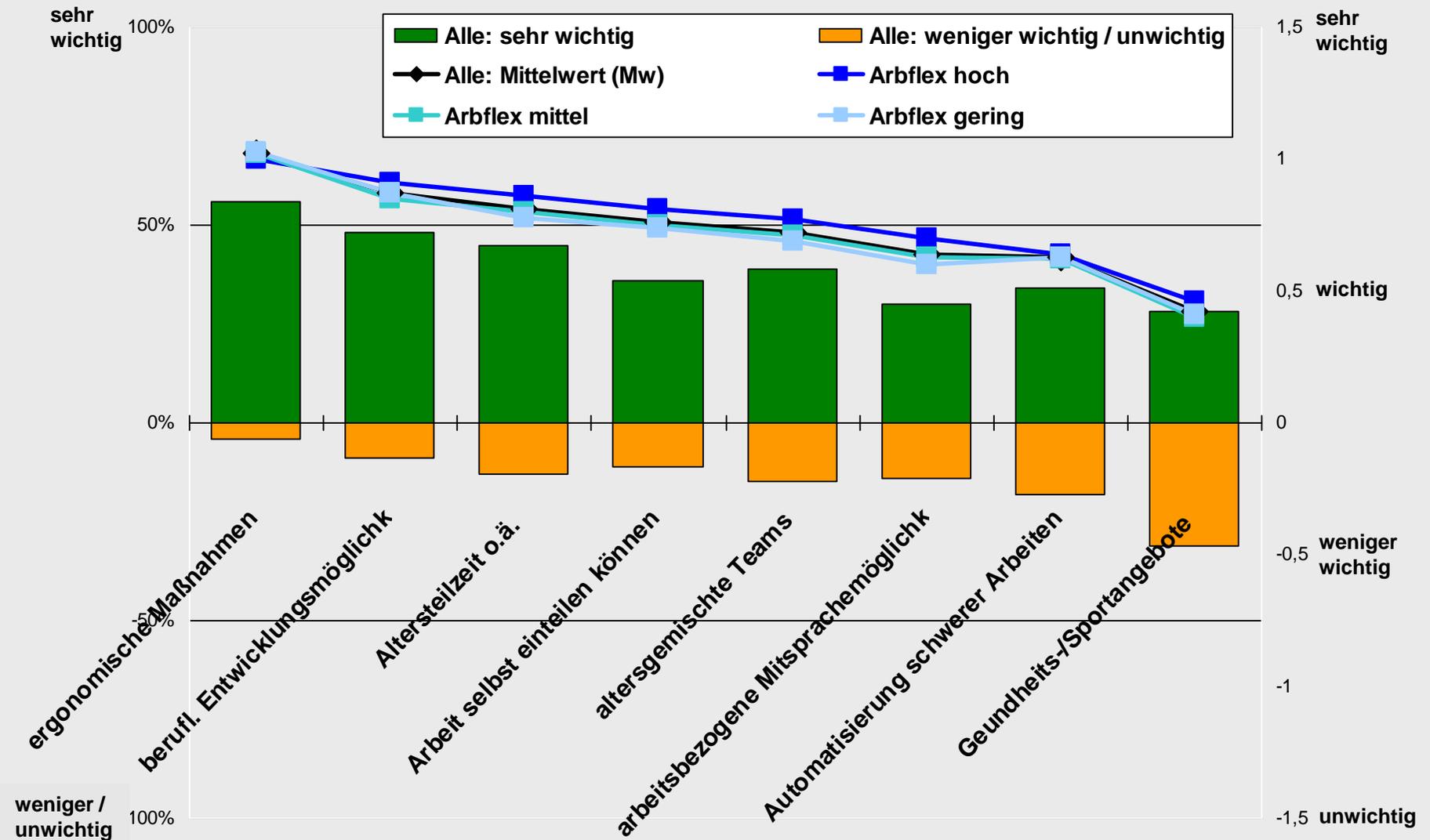
wichtige Maßnahmen: Arbeitssituationsmerkmale (1)



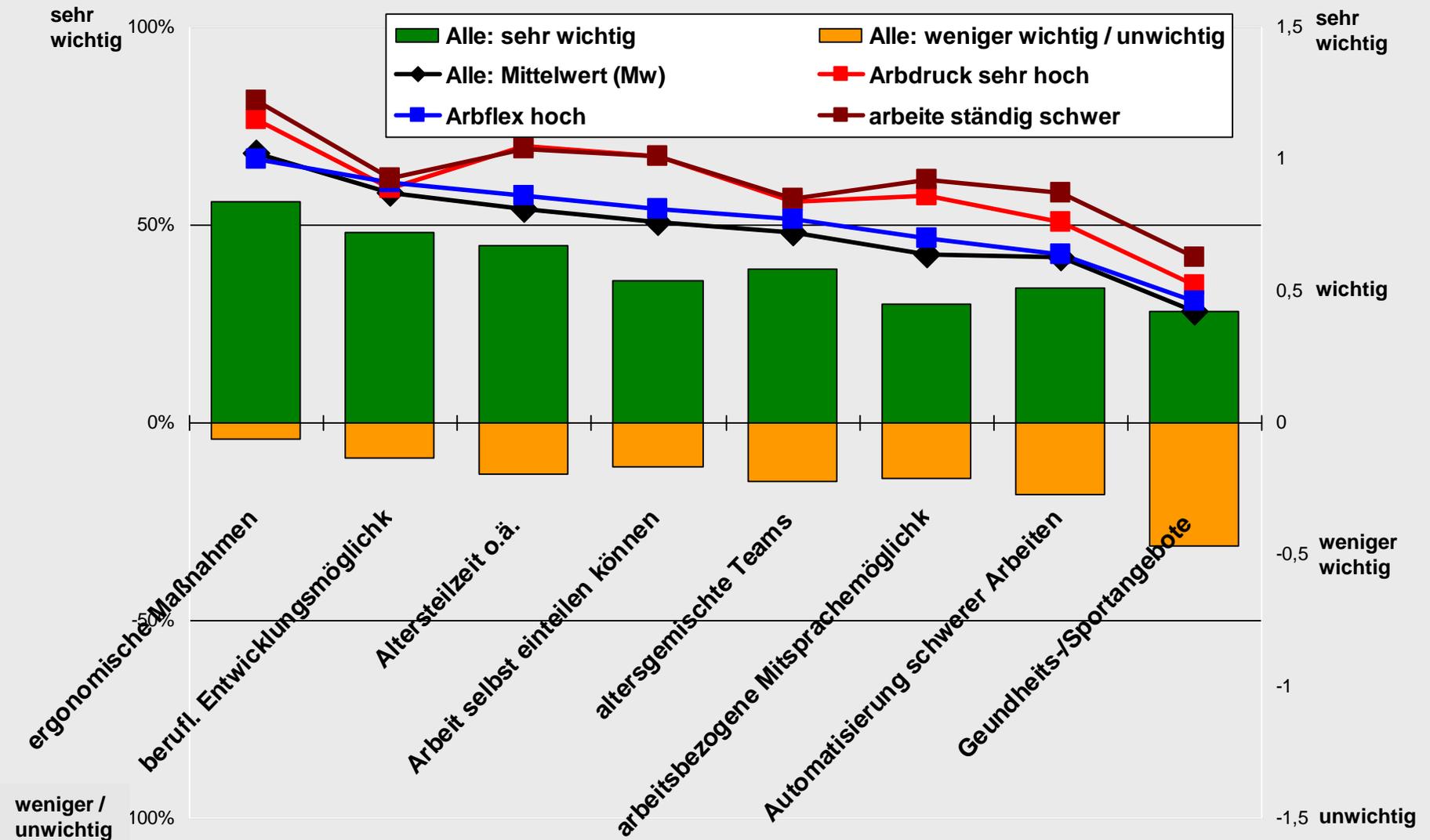
wichtige Maßnahmen: Arbeitssituationsmerkmale (2)



wichtige Maßnahmen: Arbeitssituationsmerkmale (3)



wichtige Maßnahmen: Arbeitssituationsmerkmale Vergleich

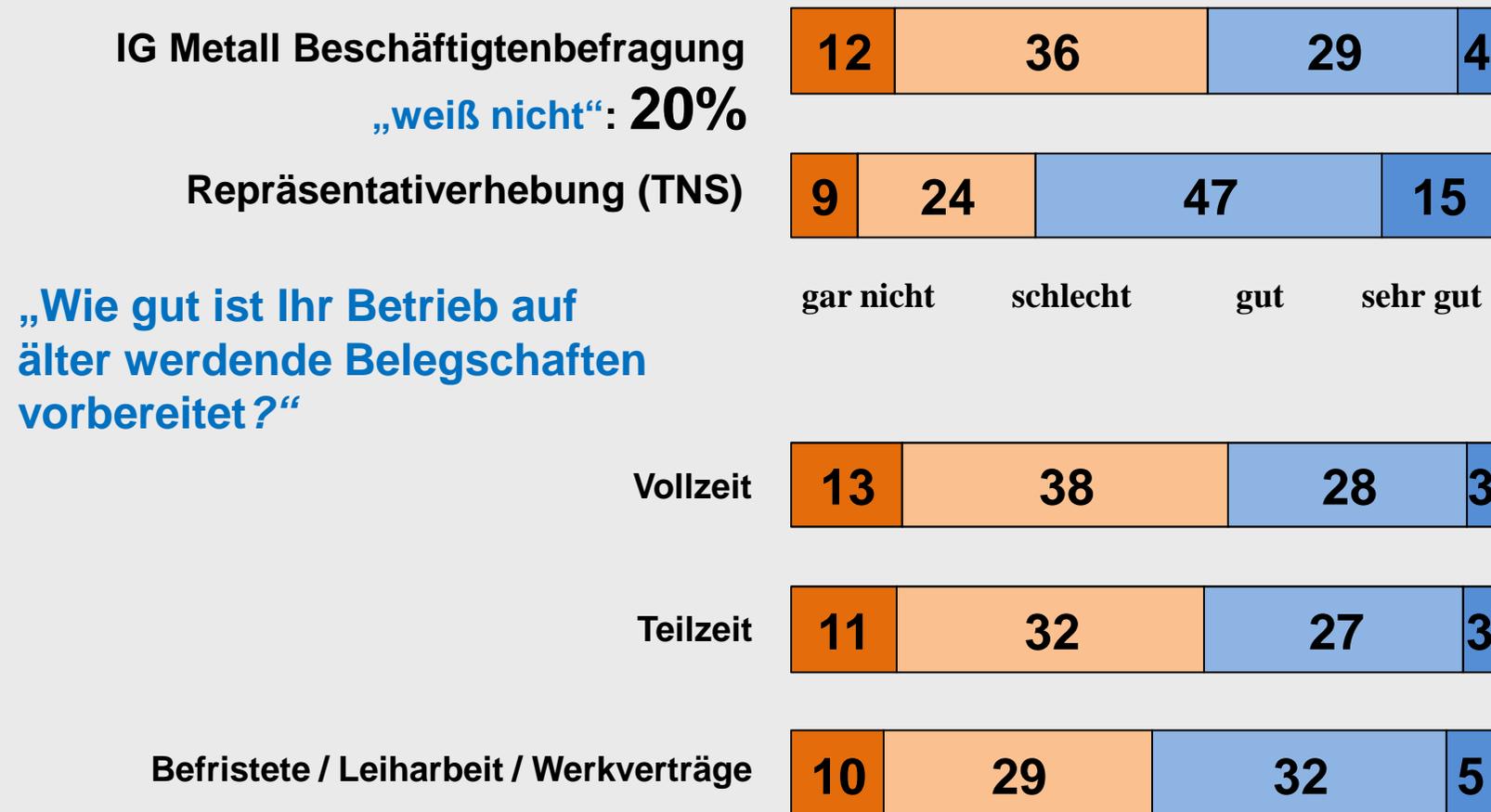


4.
**Sind die Betriebe auf älter werdende
Belegschaften vorbereitet?**

Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- (9) Die Befragten kritisieren den Stand der Betriebe, bei der Vorbereitung auf älter werdende Belegschaften.**

Sind die Betriebe auf älter werdende Belegschaften vorbereitet?



Angaben in %

Betriebe, die schlecht vorbereitet sind: Was erklärt die Unterschiede?

- **Auch bei dieser Einschätzung gibt es (fast) keine Unterschiede bei ...**
 - **Branchen**
 - **Region**
 - **Betriebsgröße – Frauenanteil des Betriebes**
 - **Beschäftigungsstatus/-formen**

- **Auch Geschlecht und Haushaltstypen machen keinen Unterschied, ...**

... wohl aber das Alter der Befragten.

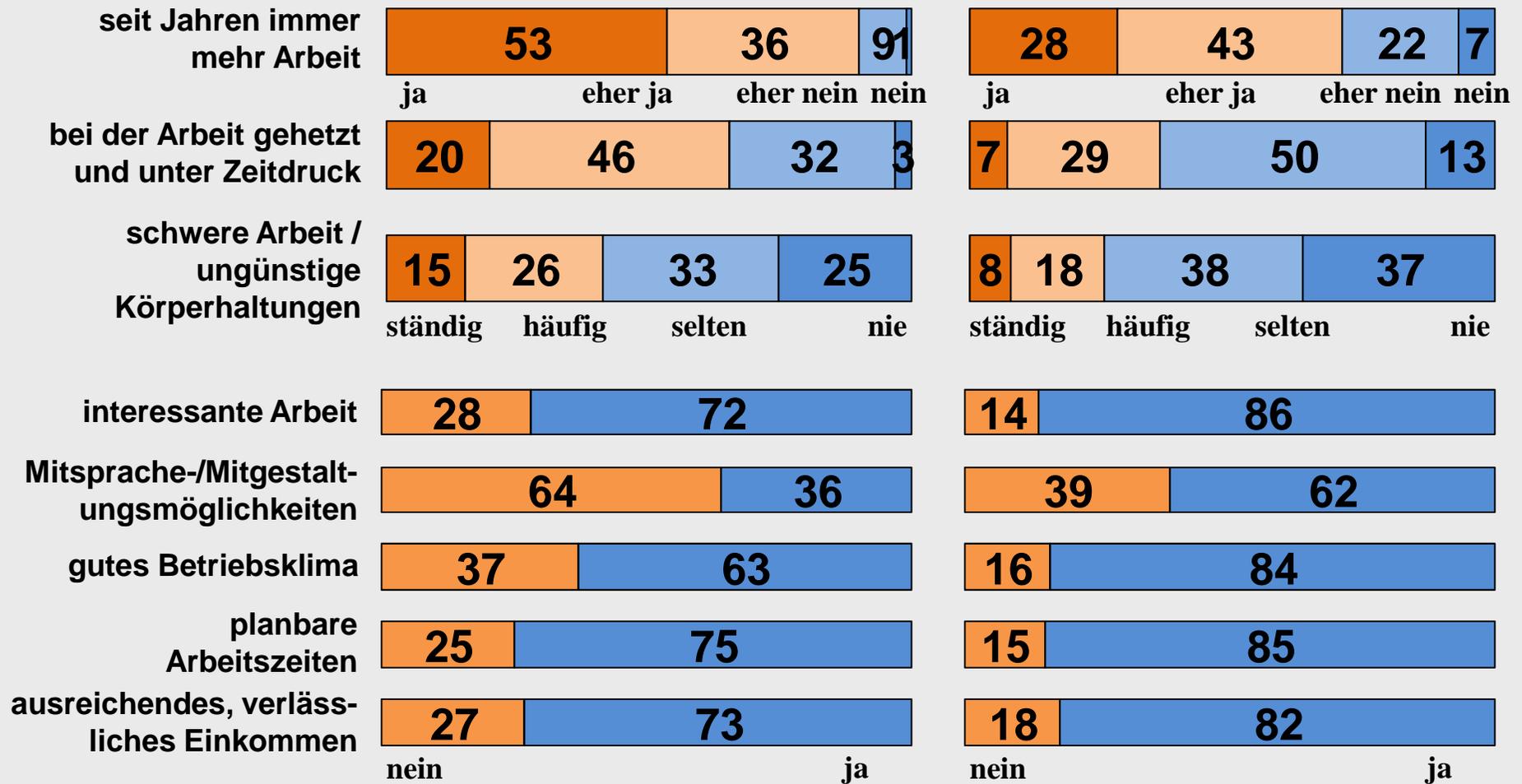
Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- (9) Die Befragten kritisieren den Stand der Betriebe, bei der Vorbereitung auf älter werdende Belegschaften.
- (10) Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche unterscheiden sich nicht in der Frage, inwieweit der Betrieb vorbereitet ist. Unterschiede finden sich jedoch entlang der Arbeitssituationen.**

Betrieb auf älter werdende Belegschaft vorbereitet? – Arbeitssituation

Ist Ihr Betrieb ... vorbereitet? **nein / schlecht!**

(sehr) gut!

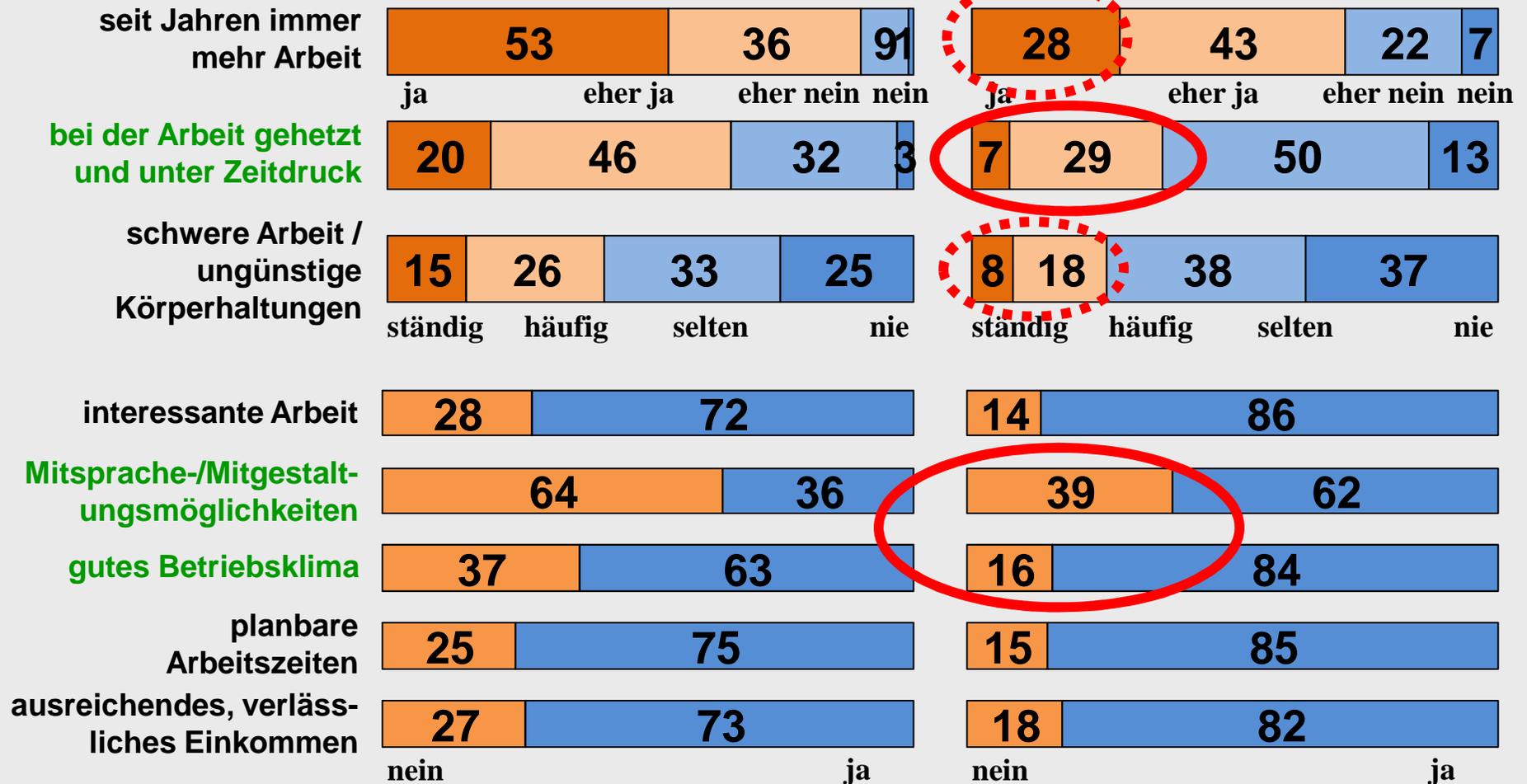


Angaben in %

Betrieb auf älter werdende Belegschaft vorbereitet? – Arbeitssituation

Ist Ihr Betrieb ... vorbereitet? **nein / schlecht!**

(sehr) gut!



Angaben in %

Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- (9) Die Befragten kritisieren den Stand der Betriebe, bei der Vorbereitung auf älter werdende Belegschaften.
- (10) Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche unterscheiden sich nicht in der Frage, inwieweit der Betrieb vorbereitet ist. Unterschiede finden sich jedoch entlang der Arbeitssituationen.**

Hierbei scheint es Unterschiede zwischen Betrieben zu geben, die noch der genaueren Klärung bedürfen:

- **Rolle betrieblicher Strukturen:
Personal-/Altersstrukturen, Tätigkeiten**
- **betriebliche Praktiken und „Kulturen“: Arbeitsorganisation, betriebliche Führung, ...**

Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

(11) Neben dem Befund zu den Arbeitssituationen gibt es weitere interessante Zusammenhänge :

- **starke Unterschiede bei der Beurteilung der Weiterbildung**

Sie zeigen sich auch unabhängig von Tätigkeit /

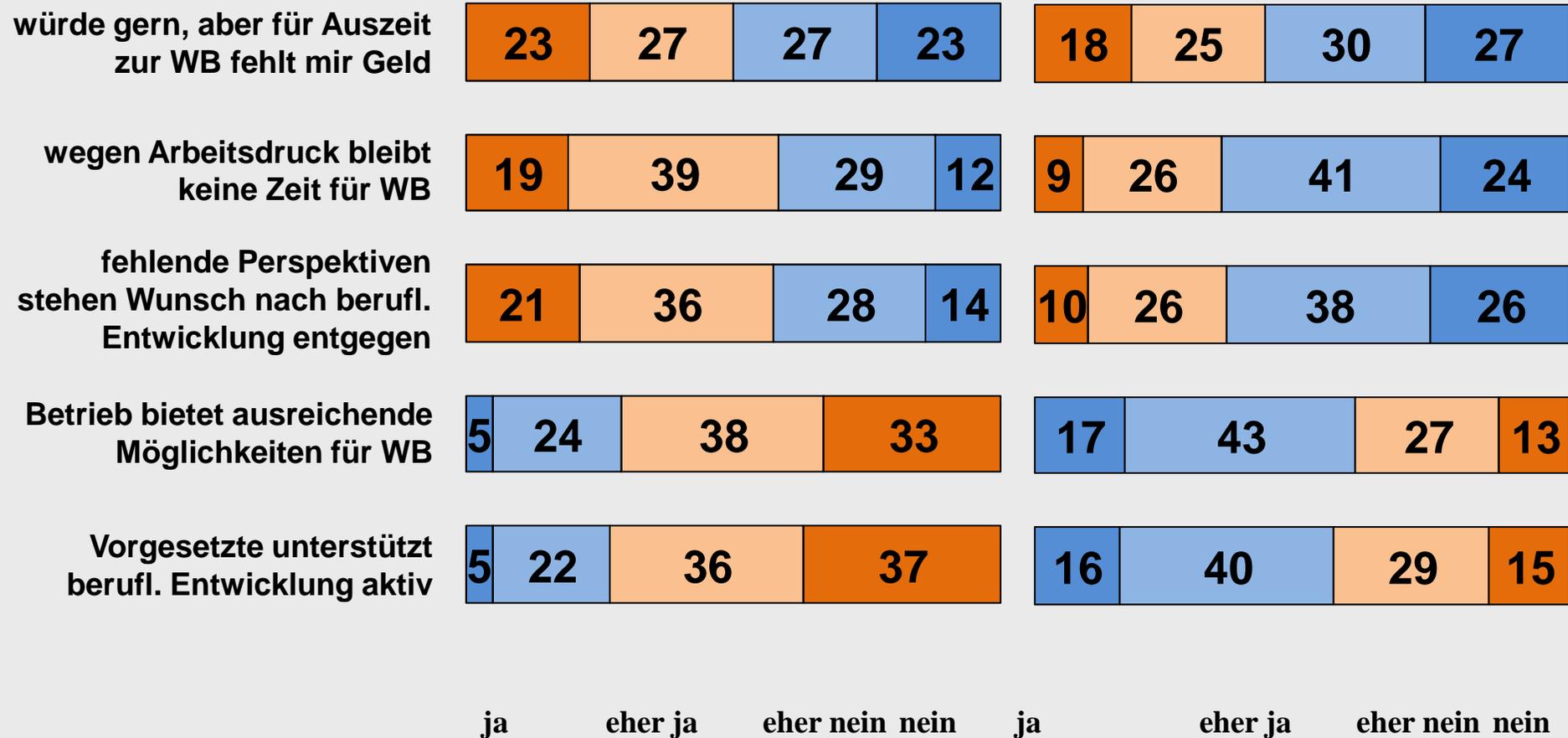
Qualifikationsniveau der Arbeit ...

**... und verweisen somit auf die Bedeutung betrieblicher
Praktiken!**

Betrieb auf älter werdende Belegschaft vorbereitet? – Weiterbildung

Ist Ihr Betrieb ... vorbereitet? **nein / schlecht!**

(sehr) gut!

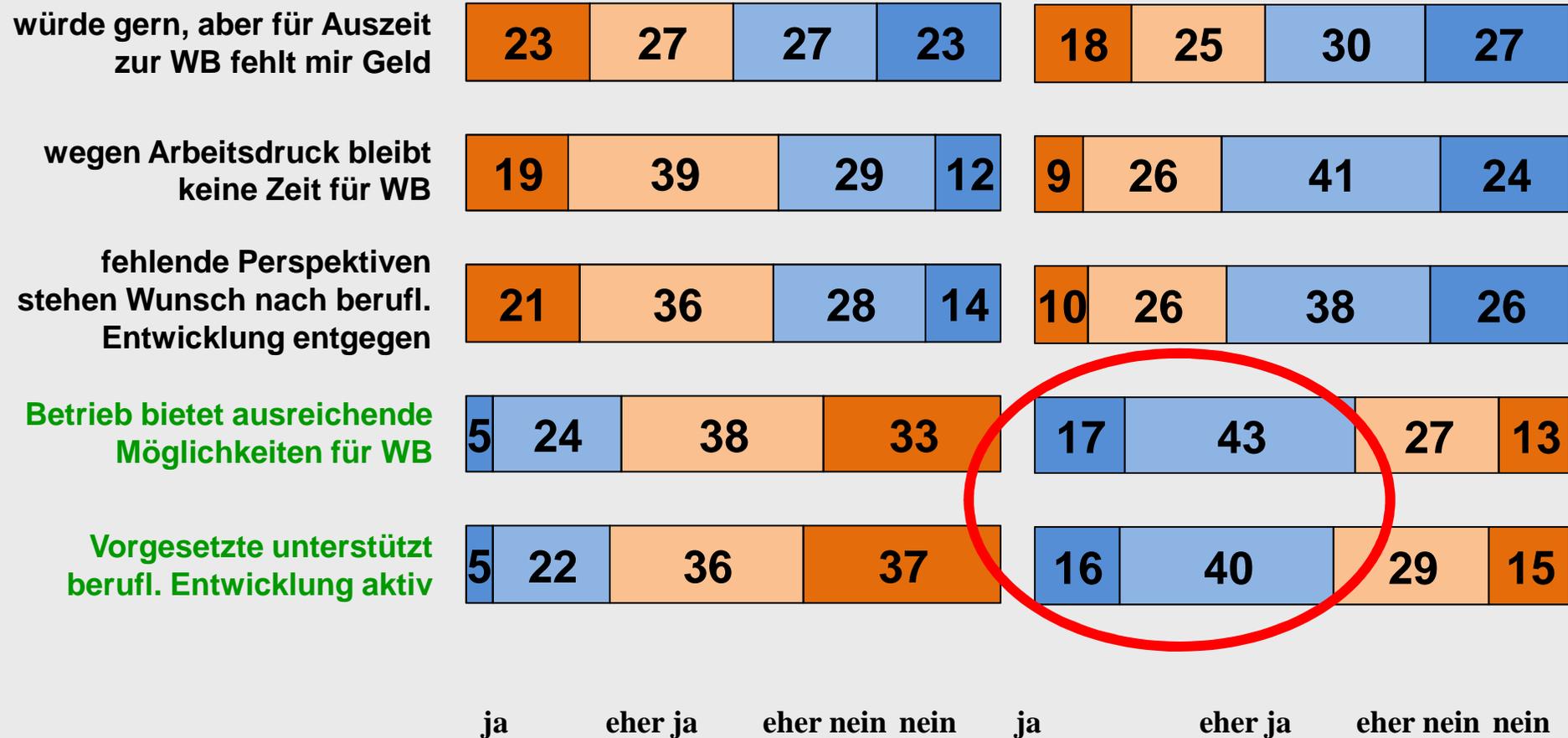


Angaben in %

Betrieb auf älter werdende Belegschaft vorbereitet? – Weiterbildung

Ist Ihr Betrieb ... vorbereitet? **nein / schlecht!**

(sehr) gut!



Angaben in %

Alter(n)sgerechte Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

(11) Neben dem Befund zu den Arbeitssituationen gibt es weitere interessante Zusammenhänge :

- **starke Unterschiede bei der Beurteilung der Weiterbildung**

Sie zeigen sich auch unabhängig von Tätigkeit /
Qualifikationsniveau der Arbeit ...

... und verweisen somit auf die Bedeutung betrieblicher
Praktiken!

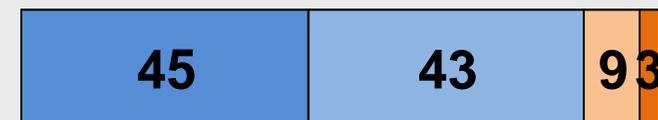
- **gewisser Zusammenhang mit der Beurteilung der betrieblichen
Interessenvertretung**

Die betriebliche Interessenvertretung spielt eine Rolle!

Ist Ihr Betrieb ... vorbereitet? **nein / schlecht!**

(sehr) gut!

„Der Betriebsrat (BR) ist präsent u. gut zu erreichen.“



„BR u. IGM-VL informieren ausreichend und zeitnah.“



„BR u. IGM-VL kümmern sich ausreichend um die Probleme in meinem Arbeitsbereich.“



„Der BR hört auf die Meinung der Beschäftigten bevor er entscheidet.“



ja eher ja eher nein nein ja eher ja eher nein nein

Angaben in %

5. Schlussfolgerungen für die betriebliche Interessenvertretung

Schlussfolgerungen für die betriebliche Interessenvertretung

- **Beim Thema alter(n)sgerechte Gestaltung der Arbeit besteht ein erheblicher Handlungsbedarf.
Altersteilzeit bleibt jedoch unabhängig hiervon vorerst auf der Tagesordnung.**
- **Die Aussagen der Beschäftigten bestärken die vorliegenden Befunde aus der Forschung: Sie deuten einerseits auf die Bedeutung zielgruppen- und tätigkeitsspezifischer Vorgehensweisen und Problemlösungen hin, verweisen zugleich jedoch darauf, dass es auch weit verbreitete Problemlagen gibt.**
- **Trotz der hohen öffentlichen Aufmerksamkeit für das Thema demografischer Wandel, ist alter(n)sgerechte Arbeit in den Betrieben zumeist (noch) nicht als strategisches Thema erkannt.
Die vorherrschenden Akteurskonstellationen in den Betrieben erschweren Fortschritte.**
- **Ein stärkerer Fokus auf die direkte Beteiligung der Beschäftigten und die Erarbeitung bereichsspezifischer Lösungen entspricht nicht nur den Forderungen der Beschäftigten und erleichtert angepasste Lösungen. Auf diese Weise könnten sich auch die betrieblichen Durchsetzungschancen verbessern.**