

Hans-Jürgen Urban/Klaus Pickshaus

Arbeitspolitik von unten

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

Arbeitspolitische Schwerpunkte und Handlungsfelder der Gewerkschaften ergeben sich in der Praxis vor allem aus dem Handlungsdruck in den Betrieben, aber auch aus Befunden von Umfrageergebnissen und aus wissenschaftlichen Untersuchungen.

So haben etwa die jährlichen repräsentativen Befragungen des DGB-Index Gute Arbeit dazu beigetragen, arbeitspolitische Probleme zu identifizieren und mit validen Befunden zu unterstützen. Zu Themenfeldern wie Arbeitshetze, ausufernde Arbeitszeiten, prekäre Jobs, Arbeitsfähigkeit bis zur Rente usw. konnten umfangreiche Daten ermittelt werden. Es ist offensichtlich, dass das Umfrageinstrument des DGB-Index Gute Arbeit erheblich dazu beigetragen hat, Arbeitspolitik als gewerkschaftliches Handlungsfeld aufzuwerten und gleichzeitig eine kontinuierliche Sozialberichterstattung aus Beschäftigtensicht zu etablieren.

Gerade hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbedingungen kann die Beschäftigtensicht eine Primärquelle bieten. Beschäftigte sind die eigentlichen Experten ihrer Arbeit und haben deshalb auch ein Definitionsrecht in Sachen Guter Arbeit. Auf diesen grundsätzlichen Aspekt wurde in der Debatte um das Befragungsinstrument DGB-Index Gute Arbeit hingewiesen, weil die Arbeitgeberverbände dieses als lediglich subjektive und deshalb nicht realitätsgerechte Bestandsaufnahme denunzierten. Demgegenüber wurde betont, dass das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen genauso ein hartes Faktum ist wie etwa Unfallstatistiken, Expertenanalysen usw. (Fahimi u. a. 2010). In der kontrovers geführten arbeitswissenschaftlichen Diskussion hat dieses Instrument mittlerweile große Beachtung gefunden und ist »als Glücksfall für die Arbeitswissenschaft« bezeichnet worden (Kurt Landau in Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2010: 1).

1. Anlage und Design der Beschäftigtenbefragung der IG Metall

Dieter Sauer wertet Beschäftigtenbefragungen als eine Form der »Arbeitspolitik von unten«, weil sie »als Sprachrohr für die Beschäftigten (dienen), ihre Interessen und Forderungen zu formulieren und öffentlich zu machen«. (Sauer 2013: 5) Genau dies ist die Anlage der Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2013. Sie greift eine Reihe ähnlicher Fragestellungen wie der DGB-Index Gute Arbeit auf, geht aber mit Fragen zu politischen Handlungs-

feldern und einem politischen Kurswechsel im Vorfeld der Bundestagswahl darüber hinaus. Gleichwohl kann diese bislang umfangreichste Umfrageaktion dazu beitragen, für den Organisationsbereich der IG Metall arbeitspolitische Schwerpunkte zu sondieren. Beschäftigtenbefragungen werden von Gewerkschaften nicht nur als ein Informationsinstrument, sondern auch als eigenständige Beteiligungsform eingesetzt. Sie werden selten durchgeführt, da sie sehr aufwändig sind.

Die von der IG Metall zwischen Mitte Februar und Ende April im Wahljahr 2013 durchgeführte Befragungsaktion hatte mehrere Ziele:

- Sie machte die Erwartungen und Forderungen der Befragten an die Politik im Vorfeld der Bundestagswahl deutlich.
- Sie übermittelte ein gewünschtes Bild prioritärer Handlungs- und Politikfelder der Gewerkschaft selbst.
- Sie gab umfangreich Auskunft über die Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und über die Situation der Arbeitsbedingungen.
- Und sie war nicht zuletzt ein Instrument der Aktivierung der Beschäftigten in den politischen Auseinandersetzungen des Wahljahres.

Insgesamt hat die IG Metall mehr als drei Millionen Fragebogen in über 8400 Betrieben eingesetzt (IG Metall 2013). Geantwortet haben 514 134 Beschäftigte, darunter ein Drittel Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (31 Prozent). Damit stellt diese Befragungsaktion eine der größten und aufwändigsten dieser Art in Deutschland dar. Der vierseitige Fragebogen umfasste 20 Fragenkomplexe mit über 70 Einzelfragen zu verschiedenen betriebs-, arbeits- und gesellschaftspolitischen Schwerpunkten. Der geschätzte Aufwand zum Ausfüllen betrug ca. 20 Minuten.

Der Fragebogen wurde mit Unterstützung des Fraunhofer Instituts für Arbeitswissenschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart, des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) in Göttingen und der Uni Hohenheim entwickelt. Die Durchführung der Befragung lag vor allem bei den Verwaltungsstellen, den Betriebsräten und Vertrauensleuten und war selbst ein intensiver Kommunikationsprozess. Knapp 8 Prozent haben die offene Frage zu einer individuellen Stellungnahme genutzt. 58 000 nutzten das Angebot der Online-Befragung.

Nach den statistischen Gütekriterien entspricht das Ergebnis sicherlich nicht den Ansprüchen einer Repräsentativität. Jedoch ist die Verteilung nach Qualifikation, nach Tätigkeitsbereichen und Altersgruppen durchaus aussagefähig für den Organisationsbereich der IG Metall. Die Beteiligung von Frauen liegt mit 20 Prozent leicht über ihrem Anteil an der Mitgliedschaft (17,8 Prozent). Nach Qualifikationsgruppen verteilen sich die Antworten wie folgt: 8,6 Prozent keine Berufsausbildung, 64,5 Prozent Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule,

11,9 Prozent Meister/Techniker/Fachwirte und 15,1 Prozent mit Hochschulabschluss. Die Altersgruppen gruppieren sich mit 9,4 Prozent bei den 15- bis 24-Jährigen, 17,6 Prozent bei 25- bis 34-Jährigen, 21,7 Prozent bei 35- bis 44-Jährigen, 31,7 Prozent bei 45- bis 54-Jährigen, 15,7 Prozent bei 55- bis 64-Jährigen sowie 3,9 Prozent über 64 Jahre. Das sind nach unserer gröberen Klassifikation für die Alterskohorten 27 Prozent Berufseinsteiger, 53,4 Prozent aktiv Beschäftigte (wir hatten die Obergrenze allerdings schon bei 50plus gesetzt) und fast 20 Prozent Berufsausgleiter.

Natürlich widerspiegeln die Verteilungen auch die Organisationsschwerpunkte der IG Metall: 41 Prozent der Antworten kommen aus dem Bereich der Produktion (Fertigung/Montage), 21 Prozent aus den produktionsnahen Bereichen (Logistik, Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung, Instandhaltung), immerhin 12 Prozent aus Forschung und Entwicklung, 8 Prozent aus Einkauf, Vertrieb, Marketing, 7 Prozent interne Dienstleistungen (IT, Personal, Controlling) und 11 Prozent sonstige. Die regionale Verteilung reflektiert nicht nur die jeweilige Mitgliederstärke der IG Metall-Bezirke, sondern auch den Aktivitätsgrad bei der Durchführung der Befragung. Über die Hälfte des Rücklaufs kommen aus Baden-Württemberg und Bayern.

Die Ergebnisse der Befragung wurden bundesweit öffentlich kommuniziert und darüber hinaus allen Verwaltungsstellen der IG Metall mit eigenen Auswertungen zur Verfügung gestellt. Betriebe mit mehr als zehn ausgefüllten Fragebögen können eine eigene Auswertung erhalten. Damit sind die Voraussetzungen für eine aktive Einbeziehung der Beschäftigten gegeben.

2. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Die Datenbasis ermöglicht differenzierte vertiefende Auswertungen. Veröffentlichungen der IG Metall liegen hierzu vor oder sind in Vorbereitung. Bezogen auf arbeitspolitische Themenfelder soll dies im Folgenden begonnen werden. Dabei konnten auch alterskorpenspezifische und qualifikationsspezifische Differenzierungen genutzt werden. Die insgesamt 20 Fragenkomplexe beziehen sich auf Erwartungen an die Politik, an die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung sowie auf sozialpolitische und arbeitspolitische Handlungsfelder. In den Antworten auf die sozial- und gesellschaftspolitischen Themen wird ein starkes Votum für einen Politikwechsel deutlich. Der Erhalt und die Sicherung der sozialen Sicherungssysteme gehören dabei ebenso wie die Bekämpfung prekärer Arbeit und flexible Altersübergänge zu den allerwichtigsten Prioritäten.

Etwa die Hälfte der Fragen erfassen sehr differenziert die Arbeitsbedingungen einschließlich der Flexibilitätsanforderungen, des Arbeitsdrucks, der demografischen Herausforderungen und der Weiterbildung. Es ergeben sich aus der

Beschäftigtenbefragung zentrale arbeitspolitische Befunde und Hinweise auf prioritäre Handlungsfelder, auf die die IG Metall mit strategischen Angeboten reagieren sollte.

2.1 Ansprüche an gute Arbeit

Ähnlich wie beim DGB-Index Gute Arbeit wird auch in der Beschäftigtenbefragung der IG Metall die Definition von guter Arbeit durch die Antworten der Befragten selbst gegeben. Auch wenn das Fragenset beider Erhebungen nicht vollständig identisch ist, zeigen sich große Übereinstimmungen.

Die Beschäftigungs- und die Einkommenssicherheit gehören dabei zu den wichtigsten Kriterien. Eine gesicherte und auskömmliche Erwerbstätigkeit ist für die Befragten ganz offensichtlich der zentrale Faktor. Aber auch die Qualität der sozialen Beziehungen – hier Betriebsklima genannt –, die Inhalte der Arbeit und planbare Arbeitszeiten gehören zu einem Verständnis von guter Arbeit ebenso wie Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Der Wunsch nach Mitsprache und Mitgestaltung, der weniger stark gewichtet wird als die zuvor genannten Aspekte, ist bei den mittleren Altersgruppen am stärksten ausgeprägt und wird unabhängig von der Qualifikation von allen geteilt.

Tab. 1: Ansprüche an gute Arbeit					GUTE ARBEIT
	Wenn Sie an gute Arbeit denken, was ist Ihnen wichtig? (Angaben in Prozent)				Realisierung?
	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	unwichtig	Ja
Ein unbefristeter Arbeitsvertrag	88	11	1	0	88
Ein ausreichendes und verlässliches Einkommen	83	17	0	0	77
Ein gutes Betriebsklima in der Abteilung	65	34	1	0	73
Eine interessante Arbeit	47	48	5	0	79
Planbare Arbeitszeiten	44	48	8	1	80
Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten	35	53	11	1	47

Quelle: Befragung der IG Metall 2013.

Aus den Diskrepanzen zwischen der Gewichtung von Ansprüchen an gute Arbeit durch die Beschäftigten und ihrer tatsächlichen Realisierung ergeben sich Hinweise auf arbeitspolitische Handlungsbedarfe. Am offenkundigsten ist die Diskrepanz im Bereich der Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Nur 47 Prozent sehen solche Möglichkeiten realisiert, das heißt über die Hälfte der Befragten verneinen das.

Dieser geringe Beteiligungsgrad hat sicherlich mehrere Ursachen. Dazu gehört zum einen eine unternehmenspolitische Praxis, Beschäftigten zwar unternehmerische Verantwortung zu übertragen, um durch die Weitergabe von Marktdruck Leistungssteigerungen zu erreichen, ihnen aber nicht als »Experten ihrer Arbeit« tatsächlich mehr Handlungsspielräume und Mitwirkungsmöglichkeiten zu geben. Zum anderen wirkt die Entgrenzung von Leistungsanforderungen und Arbeitszeit selbst als Beteiligungsblockade. Deshalb ist die »humanisierungspolitische Regulierung entgrenzter, vermarktlichter und indirekt gesteuerter Arbeit ... der inhaltliche Ansatzpunkt wie das interessenpolitische Nervenzentrum«, um Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten zu erschließen und tatsächlich eine Arbeitspolitik von unten zu befördern (Pickshaus/Urban 2009: 110/111). Gute Arbeit muss deshalb auch demokratische Arbeit sein – und umgekehrt.

2.2 Arbeitsintensität und Entgrenzung nehmen zu

Auch bei den anderen Dimensionen guter Arbeit gibt es erheblichen Nachbesserungsbedarf. Wenn etwa 27 Prozent der Befragten kein gutes Betriebsklima in der Abteilung realisiert sehen, kann dies auch auf Faktoren erheblicher psychischer Belastungen in der Arbeit hinweisen. Seit der tiefen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 kam es in vielen Unternehmen zu massiven Produktivitätssteigerungen über Leistungsverdichtung und Arbeitsintensivierung. In der Wahrnehmung der Beschäftigten kommt dies sehr deutlich zum Ausdruck.

Dabei decken sich die Befunde der Beschäftigtenbefragung zu Fragen des Arbeitsdrucks und der Entgrenzung in einem hohen Maße mit den Ergebnissen der Repräsentativumfrage des DGB-Index Gute Arbeit 2012 (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2013). Zum Vergleich werden die DGB-Index-Ergebnisse in Klammern angeführt.

Knapp über die Hälfte der Befragten, nämlich 51 Prozent, fühlen sich ständig oder häufig gehetzt oder unter Zeitdruck (DGB-Index: 56 Prozent). Besonders stark ist dieser Druck bei Meistern, Techniker bzw. Fachwirten ausgeprägt. Ständig oder häufig arbeiten 21 Prozent außerhalb der regulären Arbeitszeit (DGB-Index: 15 Prozent). 12 Prozent geben an, auch in der Freizeit für den Betrieb erreichbar bleiben zu müssen (DGB-Index: 27 Prozent). Dies sind eindeutige Hinweise darauf, dass die Entgrenzung der Arbeit und der Leistungsveraus-

Tab. 2: Belastungen durch Zeitdruck und Entgrenzung**GUTE
ARBEIT****Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu?
(Angaben in Prozent)**

	ständig	häufig	selten	nie
Ich fühle mich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck	13	38	41	8
Ich arbeite außerhalb meiner regulären Arbeitszeit (z. B. am Wochenende)	5	16	47	32
Der Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin (z. B. per E-Mail, Handy)	4	8	32	56

Quelle: Befragung der IG Metall 2013.

gabung erheblich zugenommen hat. Dem steht der Wunsch der Beschäftigten gegenüber, die zu 77 Prozent gänzlich oder eher »eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende« einfordern, um Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren.

Fast 80 Prozent der Befragten bestätigen, dass sie in den letzten Jahren immer mehr arbeiten müssen (DGB-Index: 80 Prozent). Zunehmende Arbeitsintensivierung ist zu einem zentralen Problem über alle Qualifikationsgruppen hinweg geworden. So fühlt sich jede/r Zehnte den wachsenden Anforderungen nicht mehr gewachsen. Weitere knapp 30 Prozent sehen dies überwiegend so. Die Daten machen deutlich, dass der betriebliche Handlungsdruck auf diesem Feld ungemein angestiegen ist. Dieses Belastungs Panorama durch zuneh-

Tab. 3: Arbeitsintensivierung und Grenzen der Belastbarkeit**GUTE
ARBEIT**

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?	40	39	16	4
Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?	11	29	42	17

Quelle: Befragung der IG Metall 2013 (Angaben in Prozent).

mende Entgrenzung der Arbeit, durch Zeitdruck und gestiegene Arbeitsintensität bildet den Hintergrund für die arbeitspolitische Strategie der IG Metall zum Thema arbeitsbedingter Stress. Im Zentrum steht die Forderung nach Schließung der »rechtlichen Regelungslücke« durch eine bundeseinheitliche »Anti-Stress-Verordnung« zum Schutz von Gefährdungen aus psychischer Belastung in der Arbeit (Urban/Pickshaus/Fergen 2012). Gleichzeitig werden betriebliche Initiativen unterstützt, um solche Gefährdungen zu ermitteln und wirksame Präventionsschritte einzuleiten.

Auch wenn psychische Belastungen in der Arbeit besonders stark zugenommen haben, bleibt dennoch zu konstatieren, dass nach wie vor ein hohes Maß an körperlich schwerer Arbeit bzw. Arbeiten in ungünstige Körperhaltung verbreitet ist und entsprechende arbeitsgestalterische Maßnahmen erforderlich macht. So sagen 32 Prozent der Befragten, dass sie ständig oder häufig in solchen Arbeitssituationen sind. Physische Belastungen, die sich zudem sehr häufig mit psychischen Belastungen verschränken, bleiben eine zentrale Herausforderung.

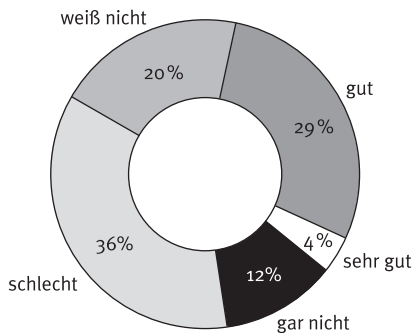
2.3 Defizite bei altersgerechter Arbeit

Dass die Arbeitswelt keineswegs auf die demografischen Herausforderungen vorbereitet ist, wird auch durch die Beschäftigtenbefragung 2013 bestätigt. Nur 4 Prozent der Befragten glauben, ihr Betrieb sei sehr gut auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet (Abb. 1).

Abb 1.: Vorbereitung der Betriebe auf älter werdende Belegschaften

GUTE
ARBEIT

»Wie gut ist Ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet?«



Quelle: Befragung der IG Metall 2013

Insofern ist es auch nicht erstaunlich, dass nur ein Drittel der Beschäftigten davon ausgeht, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können. 46 Prozent verneinen dies (DGB-Index: 47 Prozent). Je größer die eigene körperliche Belastung im Beruf ist, desto größer ist die Skepsis, gesund bis zur Rente tätig sein zu können. Bei den Maßnahmen, die die Beschäftigten für ein gesundes Arbeiten bis zur Rente priorisieren, steht »Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung« mit 96 Prozent »sehr wichtig« bzw. »wichtig« an der Spitze. Aber auch die Absenkung der Arbeitszeit im Alter wurde mit 45 Prozent »sehr wichtig« und 43 Prozent »wichtig« stark betont (vgl. Tab. 4). Bei den Altersgruppen 35 Jahre bis 64 Jahre steigt dieser Anteil auf 50 Prozent, die eine Arbeitszeitabsenkung wünschen.

In dieser Maßnahmenliste zur alters- und alternungsgerechten Arbeitsgestaltung werden wichtige Handlungsfelder angegeben, die im arbeitspolitischen Schwerpunkt der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« aufgegriffen werden (Urban und Pickshaus 2013; IG Metall 2012).¹

Tab. 4: Gewünschte Maßnahmen zur alters- und alternungsgerechten Arbeitsgestaltung				GUTE ARBEIT
Maßnahmen (<i>Angaben in Prozent</i>)	Sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung	56	40	4	0
Möglichkeiten, sich Arbeitsmenge und Arbeitstempo selbst einzuteilen	36	55	9	1
Altersgemischte Teams, damit unterschiedliche 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
Möglichkeiten, sich beruflich im Betrieb weiter zu entwickeln	48	43	8	1
Betriebliche Angebote zur Gesundheitsfürsorge	28	41	26	5
Möglichkeit, die Arbeitszeit im Alter schrittweise abzusenken	45	43	11	1
Quelle: Befragung der IG Metall 2013.				

1 Vgl. hierzu die Zwischenbilanz von Gerntke/Gerst/Pickshaus/Salomon in diesem Band.

2.4 Defizite bei der Weiterbildung

Zum Thema betriebliche Weiterbildung und berufliche Fortbildung belegen die Ergebnisse ebenfalls erhebliche Defizite (vgl. Tab. 5):

- Nur 10 Prozent sagen, dass die Aussage, der Betrieb biete ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung, »voll und ganz zutreffe«. Bei den älteren Beschäftigtengruppen sind es nur 8 Prozent. 24 Prozent (oder jeder vierte Befragte) sind der Meinung, diese Aussage treffe nicht zu.
- 27 Prozent (oder nahezu jede/r dritte Befragte) sind der Auffassung, dass die Aussage, dass Vorgesetzte Weiterbildung unterstützen, »nicht zutreffe«.
- Der Aussage, fehlende Perspektiven im Betrieb stünden einer Weiterbildung entgegen, wird von 16 Prozent in Gänze und von 31 Prozent eher zugestimmt. Immerhin bilden die beiden zu- bzw. eher ablehnenden Gruppen mit 47 und 53 Prozent nahezu die Waage.
- 14 Prozent sind in Gänze und weitere 33 Prozent stimmen »eher« zu, dass der bestehende Arbeitsdruck keine Zeit für Weiterbildung übrig lasse.
- 20 Prozent der Befragten geben an, dass für eine Auszeit zur beruflichen Fortbildung das Geld fehlt, weitere 25 Prozent stimmen dem in der Tendenz zu; dagegen sind 26 Prozent der Befragten der Meinung, diese Aussage »trifft nicht zu«.

Auffällig sind also eindeutige Defizite, die sich aus der Arbeitsorganisation, dem Arbeitsdruck und aus nicht geregelten finanziellen Rahmenbedingungen ableiten lassen.

Festzustellen ist auch, dass sich in der Beantwortung aller Fragen bis auf die nach der Rolle der Vorgesetzten zustimmende und ablehnende Antworten (jeweils beide Gruppen) nahezu die Waage halten. Dieser Sachverhalt deutet darauf, dass das Thema »Weiterbildung« sehr differenziert beurteilt wird. Einen Aufschluss für die Gründe dafür findet man in der Auswertung der Antworten, unterschieden nach der Qualifikation und damit indirekt nach der beruflichen Stellung der Antwortenden. Hier ist eindeutig zu erkennen, dass Beschäftigte ohne Berufsabschluss ihre Möglichkeiten in Bezug auf die Weiterbildung wesentlich schlechter sehen als der Durchschnitt. Meister, Fachwirte, Techniker und Beschäftigte mit Hochschulabschluss schätzen ihre Rahmenbedingungen wesentlich besser ein. Deutlich wird aber auch die große Bedeutung der Weiterbildung für die Fachkräfte. Beide, HochschulabsolventInnen und Meister, Techniker, Fachwirte, sagen zu über 80 Prozent, dass die Aussage, ihre Arbeit brauche keine Weiterbildung »eher« und in Gänze nicht zutreffe, mit anderen Worten: Die Qualifizierungspotenziale in der Arbeit werden von den Fachkräften besonders hoch eingeschätzt.

Allerdings zeigt auch der »Weiterbildungsbericht« der Bundesregierung eine sehr unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung je nach Bildungsabschluss

Tab. 5: Defizite bei der Weiterbildung**GUTE
ARBEIT****Welche der folgenden Aussagen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung treffen zu? (Angaben in Prozent)**

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
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
Fehlende Perspektiven im Betrieb stehen meinem Wunsch nach beruflicher Entwicklung entgegen.	16	31	32	21
Bei dem Arbeitsdruck bleibt keine Zeit für Weiterbildung.	14	33	35	18
Ich würde mich gerne beruflich entwickeln, aber für eine Auszeit zur Fortbildung fehlt mir das Geld.	20	25	29	26

Quelle: Befragung der IG Metall 2013

und beruflicher Stellung (BMBF 2013): »Führungskräfte nehmen zu 77 Prozent an Weiterbildung insgesamt und zu 70 Prozent an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Fachkräfte zu 62 Prozent insgesamt und zu 54 Prozent an betrieblicher Weiterbildung; so genannte an- und ungelernete Beschäftigte nehmen zu 37 Prozent an Weiterbildung insgesamt und zu 30 Prozent an betrieblichen Maßnahmen teil. Nur jeder dritte an- und ungelernete Beschäftigte nimmt an betrieblicher Weiterbildung teil.«

Festzuhalten bleibt: Generell sind höhere betriebliche Ausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Bisher steht offensichtlich einer Unternehmensrhetorik, die Ausgaben in die Qualifikation der Beschäftigten als unverzichtbare Zukunftsinvestitionen preist, keine entsprechende Praxis in den Betrieben gegenüber. Gerade die Beschäftigtengruppen, die am stärksten unter dem strukturellen Veränderungsdruck leiden, dürfen nicht von Qualifizierung und beruflicher Entwicklung abgeschnitten werden. Die Weiterbildungspolitik muss sich an den jeweiligen Interessen von Beschäftigtengruppen orientieren. Dort, wo Weiterbildung nicht nachgefragt wird, sind oft restriktive und qualifi-

kationsarme Arbeitsinhalte festzustellen. Es bedarf einer qualifikationsförderlichen Arbeitsgestaltung insbesondere in den Bereichen mit den sogenannten Einfach Tätigkeiten. Aber auch in anderen Bereichen gilt, dass ein hoher Arbeitsdruck und ein hohes Arbeitstempo Weiterbildungsmaßnahmen verhindern oder zu kurzfristigen Anpassqualifizierungen führen. Arbeitsgestaltung, Weiterbildung und Personalentwicklung müssen gemeinsam und aufeinander abgestimmt weiterentwickelt werden. Gute Arbeit und gute Bildung gehören untrennbar zusammen.

2.5 Prekaritätsprobleme bei jungen und alten Beschäftigten

Im Zuge einer zunehmenden Prekarisierung von Arbeit lassen sich mit Blick auf einzelne Beschäftigtengruppen bedeutsame Unterschiede von Prekarisierungsbetroffenheit feststellen, die entsprechend unterschiedliche Prekarisierungsprofile ausprägen (Urban und Pickshaus 2013). Wie gezeigt werden konnte, lassen sich unterschiedliche Gesichter der Prekarität beschreiben, die nach erwerbsbiografischen Problemlagen differenziert werden können. Wir hatten dabei grob drei erwerbsbiografische Alterskohorten unterschieden: Zunächst die Gruppe der Berufseinsteiger (bis 35 Jahre), ferner die aktiven Beschäftigten und schließlich die Berufsausgleiter (ab 50 oder 55 Jahre).

Eine alterskohortenspezifische Auswertung der Beschäftigtenbefragung zeigt eine Bündelung von Prekaritätsproblemen bei zwei Gruppen: bei den Berufseinsteiger und bei der rentennahen Altersgruppe der Berufsausgleiter.

In der altersgruppenspezifischen Datenaufbereitung der Beschäftigtenbefragung kann eine kleine Gruppe der über 64-Jährigen identifiziert werden. Der Anteil derjenigen, die trotz des Alters körperlich schwer oder in ungünstiger Körperhaltung arbeiten müssen, ist mit 36 Prozent bei den 64-Jährigen überdurchschnittlich hoch. Der Grund, weshalb die 64-Jährigen noch arbeiten, liegt ganz offensichtlich in den geringen Rentenerwartungen. Auf die Frage, ob eine zusätzliche Altersvorsorge zur Verbesserung der Rentenbezüge möglich sei, antworten 30 Prozent der 64-Jährigen »kann ich mir nicht leisten« und 37 Prozent »mache ich, aber nicht in ausreichendem Maße«.

Zugleich treten bei dieser Berufsausgleitergruppe mehrere Prekaritätsprobleme auf: Mit 23 Prozent ist der Anteil der 64-Jährigen überproportional hoch, die sagen, dass sie kein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben (Durchschnitt liegt bei 12 Prozent). Offenkundig sind viele dieser älteren Beschäftigten zur Vermeidung von Altersarmut gezwungen, auch prekäre Jobs anzunehmen. Auch der Anteil derjenigen, die kein ausreichendes und verlässliches Einkommen haben, ist mit 28 Prozent höher als der Durchschnitt (23 Prozent). So ist es plausibel, dass auf die Aussage »ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige« die 64-Jährigen zu 43 Prozent voll und ganz

oder eher zustimmen (Durchschnitt ca. 30 Prozent). Es ist auf dem Hintergrund dieser Problemlage nicht erstaunlich, dass die Zustimmung der Gruppe der 64-Jährigen zu politischen Aussagen wie »Das Rentenniveau darf nicht abgesenkt werden« mit über 90 Prozent »stimme voll und ganz zu« oder zu »Eingrenzung des Niedriglohnsektors und prekärer Beschäftigung« mit fast 80 Prozent Zustimmung jeweils mit 20 Prozentpunkten erheblich über den Durchschnittswerten liegt.

Die Gruppe der Berufseinsteiger differenziert sich in die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen sowie die der 25- bis 34-Jährigen. Auf die Prekaritätsmerkmale der Berufseinsteiger, die auch als »Generation prekär« bezeichnet werden, ist schon an anderer Stelle hingewiesen worden (vgl. Urban und Pickshaus 2013: 37–39). Die Befunde aus der Beschäftigtenbefragung stützen diese Hinweise: So geben 45 Prozent der 15- bis 24-Jährigen an, kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu haben. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind es noch 14 Prozent. Auch der Anteil derjenigen ohne ein ausreichendes und verlässliches Einkommen ist mit 29 bzw. 27 Prozent überproportional hoch. Um gesund und leistungsfähig bis zum Renteneintritt arbeiten zu können, äußern 94 bis 96 Prozent der beiden jüngeren Altersgruppen vor allem den Wunsch, sich beruflich im Betrieb weiterentwickeln zu können. Allerdings werden die Chancen dazu kritisch gesehen. Über 50 Prozent dieser Altersgruppen sagen, dass ihnen das Geld für eine Auszeit zur Fortbildung fehlen würde.

3. Schlussfolgerungen

Aus den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung lassen sich prioritäre arbeitspolitische Handlungsfelder identifizieren, von denen einige hier vorgestellt wurden. Es schälen sich insbesondere drei große Problembereiche heraus, die zum einen mit der Belastungszunahme durch gestiegenem Leistungsdruck und entgrenzten Arbeitszeiten, zum anderen durch Defizite bei der altersgerechten Arbeitsgestaltung zu tun haben. Hinzu kommen zugespitzte Prekaritätsprobleme bei jungen und alten Beschäftigtengruppen.

Die IG Metall hat in der jüngeren Vergangenheit bereits begonnen, die betroffenen Handlungsfelder zu bearbeiten. Insofern bestätigen die Befragungsbefunde eine bereits getroffene strategische Ausrichtung in der gewerkschaftlichen Arbeitspolitik. Zugleich verweisen sie jedoch auf die Notwendigkeit, arbeitspolitische Initiativen sozial- und letztlich auch tarifpolitisch zu flankieren und gegebenenfalls in diesen Handlungsfeldern mit zusätzlichen Aktivitäten fortzuführen. Mit anderen Worten: Wollen die Gewerkschaften den umfassenden Anforderungen in den Erwartungshaltungen der Beschäftigten gerecht werden, bedarf es integrierter Politikkonzepte. Diese müssen an den unmittelbaren Handlungsbedarfen ansetzen, Einzelforderungen aber in umfassendere Kon-

zepte unter Einschluss benachbarter Politikfelder einfügen. Mit Blick auf die Aktivitäten der IG Metall gilt dies insbesondere für zwei Initiativen:

Es gilt *erstens* für die humanisierungspolitische Regulierung der Arbeits- und Leistungsbedingungen, die vorrangig auf die Tagesordnung gesetzt werden müssen. In diesem Kontext gelang es bereits durch die vor mehreren Jahren gestarteten Anti-Stress-Initiative der IG Metall, mit dem Thema einer Regelungslücke im Arbeitsschutzrecht bei psychischer Belastung in der Arbeit die Politik unter Druck zu setzen und zumindest als ersten Schritt eine Verbesserung im Arbeitsschutzgesetz durchzusetzen.² Dies kann betriebliche Aktivitäten immens stärken. Ferner gelang es, betriebliche Initiativen zur Prävention bei arbeitsbedingtem Stress mit eigenen Instrumenten und systematischer Vernetzung der Akteure zu befördern. Im Fortgang werden Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der regulierten Rahmenbedingungen für Flexibilität und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem in den Fokus geraten.

Zweitens wurde mit der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« ein angesichts des demografischen Wandels wichtiges Zukunftsthema aufgegriffen, dessen Dringlichkeit durch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung unterstrichen wird. Diese Initiative an der Schnittstelle von Arbeits- und Sozialpolitik bietet auf dem betriebspolitischen Handlungsfeld mit dem Konzept eines »Demografischen Interessenausgleichs« einen Instrumentenkasten an, mit dem je nach betrieblicher Problemlage spezifische Fragen alterns- und altersgerechter Arbeitsgestaltung bearbeitet werden können. Die Ergebnisse der Befragung zeigen die gewünschten Prioritäten von Maßnahmen aus Beschäftigtensicht (vgl. Abschnitt 2.3). Mit Blick auf die Alterskohorte der Berufsausgleiter, vor allem der 64-Jährigen, zeigen sich besondere Bedarfe altersgerechter Lösungen und abgesicherter flexibler Altersübergänge. Um eine Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente zu gewährleisten, sind die Angebote für Weiterbildung gerade für ältere Beschäftigte auszubauen. Fort- und Weiterbildung sind wichtige Komponenten eines »Demografischen Interessenausgleichs«.

Diese arbeitspolitischen Handlungsfelder werden in erster Linie auf dem betriebspolitischen Terrain bearbeitet. Gleichzeitig sind sie mit sozial- und gesellschaftspolitischen Politikfeldern zu verknüpfen und damit auch Bestandteil der Kampagnenplanung der IG Metall. Der aus der Beschäftigtenbefragung erkennbare Handlungsdruck aus den Betrieben sowohl hinsichtlich einer humanisierungspolitischen Regulierung der Arbeits- und Leistungsbedingungen als auch der altersgerechten Arbeitsgestaltung und flexiblen Altersübergänge fordert zugleich ein weiteres Kernfeld gewerkschaftlicher Arbeit – nämlich die Tarifpoli-

2 Vgl. hierzu die Zwischenbilanz von Urban/Fergen in diesem Band.

tik – heraus. Die betriebspolitischen Erfahrungen aus den skizzierten arbeitspolitischen Handlungsfeldern werden für die Debatte um qualitative tarifpolitische Lösungen unverzichtbar sein.

Literatur

- BMBF (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES 2012, Trendbericht, Berlin.
- Fahimi, Yasmin/Kloft, Holger/Pickshaus, Klaus/Schulz, Hans-Joachim (2010): Wie ernst ist das Urteil der Beschäftigten zu nehmen? Zur öffentlichen Auseinandersetzung über den DGB-Index Gute Arbeit, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.), Gute Arbeit, Frankfurt/Main, S. 149 ff.
- IG Metall (2012): www.gut-in-rente.de
- IG Metall (Hrsg.) (2013): Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten, Frankfurt/Main.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähigkeit bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit – Der Report – Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit.
- Urban, Hans-Jürgen/Pickshaus, Klaus/Fergen, Andrea (2012): Das Handlungsfeld psychische Belastungen – Die Schutzlücke schließen. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf. Gute Arbeit, Ausgabe 2012, Frankfurt/Main, S. 23–38.
- Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (2009): Gute Arbeit als Strategie. Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (2009) (Hrsg.), Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betrieb, Politik und Gewerkschaften, Ausgabe 2009. Frankfurt/Main, S. 95–112.
- Sauer, Dieter (2013): Demokratische Beteiligungsprozesse anstoßen, unveröff. Manuskript.
- Urban, Hans-Jürgen/Pickshaus, Klaus (2013): Gesichter prekärer Arbeit – Plädoyer für eine demografiesensible Arbeits- und Sozialpolitik, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.), Gute Arbeit, Frankfurt/Main, S. 34–47.