

Die Arbeitsbedingungen im Post- und Logistiksektor

Ergebnisse einer DGB-Index-Gute-Arbeit-Befragung
von ver.di-Mitgliedern des Fachbereiches Postdienste,
Speditionen und Logistik



*Postdienste, Speditionen
und Logistik*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Die Arbeitsbedingungen im Post- und Logistiksektor

Ergebnisse einer DGB-Index-Gute-Arbeit-Befragung von ver.di-Mitgliedern des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik



April 2013

FB 101301007

Input Consulting
Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

ver.di- Bundesverwaltung
Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik
Paula-Thiede Ufer 10
10179 Berlin

www.input-consulting.com

www.psl.verdi.de

Inhalt

Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
2.	Der DGB-Index Gute Arbeit	2
2.1	Allgemeines	2
2.2	Die Datenbasis der ver.di-Mitgliederbefragung im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik.....	5
3.	Die Qualität der Arbeitsbedingungen bei Postdiensten, Speditionen und Logistik im Urteil der ver.di-Mitglieder.....	10
3.1	Die Qualität der Arbeitsbedingungen im Überblick	10
3.2	Arbeitsqualität: Anspruch und Wirklichkeit	12
3.3	Analyse der Arbeitsqualität in ausgewählten Arbeitsdimensionen	16
3.3.1	Teilindex Ressourcen	16
3.3.2	Teilindex Belastungen	18
3.3.3	Teilindex Einkommen und Sicherheit.....	21
3.4	Die Arbeitsqualität differenziert nach ausgewählten Merkmalen.....	23
3.4.1	Die Arbeitsqualität nach Branche.....	24
3.4.2	Die Arbeitsqualität nach Tätigkeitsbereichen	26
4.	Besondere Aspekte der Arbeitssituation bei Postdiensten, Speditionen und Logistik im Kontext guter Arbeit	32
4.1	Beschäftigungsumfang	32
4.2	Arbeitszeit.....	33
4.3	Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation	35
4.3.1	Positives und negatives Arbeitserleben	35
4.3.4	Arbeitszufriedenheit.....	38

4.4	Arbeitsfähigkeit und Gefährdungsbeurteilung.....	41
4.5	Bedeutung von kollektiver Unterstützung.....	49
5.	Zusammenfassung und Fazit	52
6.	Literatur	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle	Beschriftung	Seite
Tab. 2.1	Rücklauf	5
Tab. 2.2	Repräsentativität – Vergleich Grundgesamtheit alle Mitglieder und Stichprobe	6
Tab. 2.3	Zusammensetzung der Datenbasis	8
Tab. 3.1	Rangfolge der Ansprüche nach Wichtigkeit	12
Tab. 3.2	Die indexbildenden Fragen in der Dimension „Arbeitszeitgestaltung“	16
Tab. 3.3	Die indexbildenden Fragen in der Dimension „Körperliche Anforderungen“	18
Tab. 3.4	Die indexbildenden Fragen in der Dimension „Arbeitsintensität“	19
Tab. 3.5	Die indexbildende Frage in der Dimension „Berufliche Zukunftsaussichten / Arbeitsplatzsicherheit“	20
Tab. 3.6	Einschätzung der zu erwartenden Rente	22
Tab. 3.7	Indexwerte in den Arbeitsdimensionen nach Branche	25
Tab. 3.8	Indexwerte in den Arbeitsdimensionen nach Tätigkeit	28
Tab. 3.9	Zusammenfassung Teilindizes nach Tätigkeit	30
Tab. 4.1	Arbeitszeitumfang	31
Tab. 4.2	Lage der Arbeitszeit	32
Tab. 4.3	Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, differenziert nach ausgewählten Merkmalen	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung	Beschriftung	Seite
Abb. 2.1	Der Aufbau des DGB-Index Gute Arbeit	3
Abb. 2.2	Veranschaulichung der Berechnung der Indexwerte	4
Abb. 3.1	Indexklassen	10
Abb. 3.2	Indexwerte in den Arbeitsdimensionen	11
Abb. 3.3	Anspruch und betriebliche Arbeitssituation	13
Abb. 3.4	Indexwerte der Arbeitsdimensionen	15
Abb. 3.5	Indexklassen nach Branchen	23
Abb. 3.6	Indexklassen nach Tätigkeitsbereichen	26
Abb. 4.1	Erfassung von Überstunden / Mehrarbeit	33
Abb. 4.2	Umgang mit Überstunden / Mehrarbeit	34
Abb. 4.3	Positives Arbeitserleben	35
Abb. 4.4	Negatives Arbeitserleben	35
Abb. 4.5	Positives Arbeitserleben nach Indexklassen	36
Abb. 4.6	Negatives Arbeitserleben nach Indexklassen	37
Abb. 4.7	Formen der Arbeitszufriedenheit	39
Abb. 4.8	Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität	40
Abb. 4.9	Arbeitsfähigkeit bis zur Rente	41
Abb. 4.10	Der Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsfähigkeit	43
Abb. 4.11	Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, differenziert nach ausgewählten Aspekten	44
Abb. 4.12	Arbeitsbelastung und Arbeitsfähigkeit	45
Abb. 4.13	Anforderungen im bisherigen Erwerbsverlauf, differenziert nach Tätigkeiten	46
Abb. 4.14	Durchführung von Gefährdungsanalysen	47
Abb. 4.15	Befragung bei Gefährdungsanalysen	48
Abb. 4.16	Bereitschaft, sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen	49
Abb. 4.17	Bedeutung von kollektiver Unterstützung für die befragten Beschäftigten	50

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung der ver.di-Mitglieder des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen vom Frühjahr 2011.

Den Beschluss, eine an den DGB-Index angelehnte Befragung unter den Mitgliedern des Fachbereiches durchzuführen, hatte der Bundesfachbereichsvorstand Postdienste, Speditionen und Logistik gefasst. Der mittlerweile etablierte DGB-Index zeichnet ein Bild der Arbeitsqualität der Erwerbstätigen über alle Branchen hinweg. Unser Erkenntnisinteresse war erstens, einen Blick dafür zu bekommen, wie es im Besonderen um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten unserer Branche bestellt ist: Worin liegen die Gemeinsamkeiten mit allen Erwerbstätigen, wo gibt es branchenspezifische Unterschiede? Unser Erkenntnisinteresse war zum zweiten, ein genaueres Bild über jene Aspekte der Arbeitswirklichkeit zu erhalten, die derzeit im besonderen im Mittelpunkt der gemeinsamen Arbeit von ver.di und Betriebsräten stehen, nämlich Fragen zur Belastung, zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitsfähigkeit bis hin zur Rente.

Zusammen mit dem Expertenwissen der Betriebsräte, der Vertrauensleute vor Ort in den Betrieben sind die Ergebnisse über die Arbeitswirklichkeit der ver.di-Mitglieder für die gesamte Branche und damit über die Situation in den einzelnen Betrieben hinaus ein guter Weg, um gewerkschaftliche Handlungsstrategien entwickeln und umsetzen zu können.

Die Ergebnisse basieren auf den Antworten von über 1000 zufällig ausgewählten Mitgliedern des Fachbereiches. Soweit es die den jeweiligen Antwortbereichen zu Grunde liegende Datenbasis zuließ, haben wir die Befragungsergebnisse auch differenziert nach Branchensegmenten und Tätigkeitsgruppen dargestellt. Die Auswertung hat gezeigt, dass sich die Antworten insbesondere in Abhängigkeit von der Tätigkeit der Befragten zum Teil deutlich unterscheiden. Zugleich gibt es aber auch Befunde, die über alle Branchensegmente hinweg das gleiche Bild zeigen. An diesen Stellen haben wir auf eine Aufsplittung in einzelne Untergruppen verzichtet.

Bevor wir uns in den Kapiteln 3 und 4 mit den konkreten Ergebnissen befassen, ist zunächst ein Blick auf die Inhalte des DGB-Indexes und dessen methodischen Aufbau zu richten. Denn der DGB-Index ist ein ausgesprochen komplexes Befragungsinstrument. Dessen Grundstruktur zu kennen ist für das richtige Einordnen der für den Fachbereich erzielten Befunde überaus nützlich.

2. Der DGB-Index Gute Arbeit

2.1 Allgemeines

Unter dem Leitbegriff „Gute Arbeit“ wurde in der jüngeren Vergangenheit das Streben nach einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine menschengerechtere Arbeitsgestaltung angesichts von Fachkräftemangel, demografischen Entwicklungen, sozialpolitischen Entscheidungen - wie die Erhöhung des Rentenalters - und einer wahrnehmbaren realen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu einem erklärten politischen Ziel. Zahlreiche Projekte, wie die im Jahr 2002 vom Bundesarbeitsministerium ins Leben gerufene und von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden mitgetragene „Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA)“ rücken das Thema in das öffentliche Bewusstsein und entwickeln praktische und nach Tätigkeiten differenzierte Lösungsansätze für eine humane Arbeitsgestaltung.

Für die Gewerkschaften steht die Humanisierung der Arbeitswelt seit jeher auf der politischen Agenda. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit gibt es seit einiger Zeit auch ein arbeitswissenschaftlich fundiertes Instrumentarium, mit dem sich die Qualität von Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abbilden und analysieren lässt. Ausschlaggebend für die Untersuchung der Arbeitsqualität sind demnach nicht äußere, „objektive“ Faktoren, sondern allein die Frage, wie die Beschäftigten selbst ihre Arbeitsbedingungen wahrnehmen. Dieses Vorgehen ist insofern zu rechtfertigen, als dass es gerade die Beschäftigten selbst sind, an denen Arbeitsbedingungen „wirken“ und zu Motivation, Gesundheit und Zufriedenheit beitragen oder diese durch ihre Beschaffenheit behindern: „Wer arbeitet ist auch berufen, die Qualität seiner Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Experten ihrer Arbeit anerkannt. Ihr Urteil ist der Maßstab, ob eine Arbeit gut oder schlecht ist, aus ihren Ansprüchen an die Arbeitswelt ergeben sich die zentralen Gestaltungsaufgaben“ (DGB-Index Info 2007, S. 2).

Der DGB-Index Gute Arbeit bildet die Qualität von Arbeit in drei maßgeblichen Bereichen ab:

- Der erste dieser Teilbereiche befasst sich mit den für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verfügbaren **Ressourcen**, um in ausreichendem Maße auf die individuelle Arbeitsgestaltung Einfluss nehmen und gleichzeitig aber auch über ausreichende persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verfügen zu können.
- Der zweite die Arbeitsqualität maßgeblich beeinflussende Bereich sind körperliche und psychische Anforderungen, die zu **Belastungen** für die Beschäftigten führen können.
- Der dritte Bereich beschäftigt sich mit der **materiellen Absicherung** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Form eines ausreichenden Einkommens und eines sicheren Arbeitsplatzes. Das ist der Teilbereich „Einkommen/Sicherheit“.

Der DGB-Index Gute Arbeit erfasst die Arbeitsqualität in allen drei Teilbereichen anhand von insgesamt 15 Dimensionen, die auf Grundlage des aktuellen arbeitswissenschaftlichen Forschungsstands zu den Bedingungsfaktoren von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation und den Erkenntnissen

über eine menschengerechte und persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung ausgewählt und konzipiert wurden.¹ Den Aufbau des DGB-Index Gute Arbeit zeigt folgende Übersicht.

DGB-Index Gute Arbeit			
Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	1	Teilindex Ressourcen	Was steht MitarbeiterInnen zur Verfügung, um die Arbeitsaufgaben zu bewältigen und in welchem Maß können Sie Einfluss nehmen? Ressourcen sind Teil des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung.
Möglichkeiten für Kreativität	2		
Aufstiegsmöglichkeiten	3		
Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten	4		
Informationsfluss	5		
Führungsstil	6		
Betriebskultur	7		
Kollegialität	8		
Sinngehalt der Arbeit	9		
Arbeitszeitgestaltung	10		
Arbeitsintensität	11	Teilindex Belastungen	Welche wirken von außen auf den Menschen und was bewirken sie - als Beanspruchung - beim Einzelnen?
Emotionale Anforderungen	12		
Körperliche Anforderungen	13		
Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	14	Teilindex Einkommen und Sicherheit	Wie sicher ist der Arbeitsplatz? Ist das Einkommen angemessen?
Einkommen	15		

Abb. 2.1 Der Aufbau des DGB-Index Gute Arbeit

Erhoben wird aber nicht nur die wahrgenommene Arbeitsqualität in den 15 Dimensionen, sondern auch die Anforderungen der Beschäftigten an die Qualität ihrer Arbeit, d.h. der Stellenwert, den die Befragten der jeweiligen Dimension im Hinblick auf ihren Beitrag zu einer möglichst hohen Arbeitsqualität beimessen. Die Abfrage ermöglicht somit nicht nur die Erstellung einer Rangfolge der Ansprüche, sondern liefert auch Hinweise auf möglichen Handlungsbedarf. Es ist davon auszugehen, dass der Handlungsbedarf in einer Dimension, die eine schlechte durchschnittliche Bewertung aufweist und gleichzeitig von den Beschäftigten als wichtig erachtet wird, dringlicher ist als der Hand-

¹ Zum arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand vgl. Fuchs 2006, S. 44ff.

lungsbedarf in einer Dimension mit vergleichbar schlechter Bewertung, gleichzeitig aber niedrigeren Erwartungen der Beschäftigten.

Die Ermittlung der Indexwerte in den 15 erhobenen Arbeitsdimensionen basiert auf insgesamt 31 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen. Die Antworten der befragten Beschäftigten werden dabei in ein Punktesystem umgerechnet, wobei die jeweils positivste Antwortmöglichkeit 100 Punkte erreicht, die negativste dagegen mit 0 Punkten versehen wird. Letzteres ist dann der Fall, wenn die Frage zur Arbeitsqualität mit der schlechtesten Antwortmöglichkeit beantwortet wird und der Befragte zusätzlich angibt, dass ihn dieser Umstand sehr belaste. Folgende Übersicht zeigt exemplarisch die Errechnung der Indexwerte aus den Antworten der Befragten.²

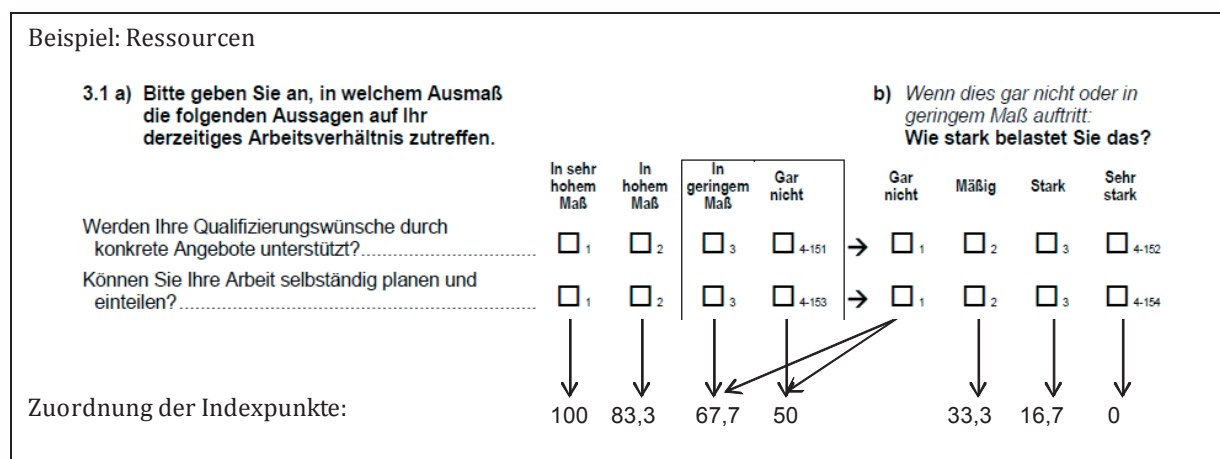


Abb. 2.2 Veranschaulichung der Berechnung der Indexwerte

Werte zwischen 80 und 100 Punkte kennzeichnen eine „Gute Arbeit“, die in hohem Maße entwicklungs- und lernförderlich sowie belastungsarm ist. „Schlechte Arbeit“ mit Indexwerten zwischen 0 und 50 ist dagegen durch hohe Belastungen gekennzeichnet, die Beschäftigten verfügen hier nur über geringe oder keinerlei entwicklungs- und lernförderliche Ressourcen. Die zwischen diesen beiden Polen liegende Qualität von Arbeit wird mit einem Indexwert zwischen 50 und 80 Punkten als mittelmäßig eingestuft. Hier werden die Arbeitsbedingungen zwar eher selten als belastend wahrgenommen, es bestehen aber auch kaum Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit.

Um über die indexbildenden Fragen hinaus weitere Aspekte der Arbeitssituation der befragten ver.di-Mitglieder abzubilden, wurde der Fragenkatalog in vorliegender Untersuchung um zusätzliche arbeitsrelevante Aspekte und zwar zu den Bereichen der Arbeitszeit, der körperlichen und psychischen Belastung, des Gesundheitsschutzes, der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und der Bedeutung von kollektiver Interessenvertretung erweitert. Mit diesen zusätzlichen Fragen kann die Arbeitssituation der Befragten umfassend erhoben und die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und

² Die indexbildenden Fragen sind die Einzelfragen, die in den einzelnen Dimensionen der Berechnung der jeweiligen Indexwerte zugrunde liegen. Sie bestehen aus zwei Teilen: Im ersten Teil wird danach gefragt, inwiefern eine Ressource, eine Belastung, Arbeitsplatzsicherheit bzw. Zufriedenheit mit dem Einkommen gegeben sind. Im zweiten Teil der Frage werden die Befragten, die den ersten Frageteil eher negativ beantworteten um ihre Meinung gebeten, inwieweit diese negative Ausprägung der Arbeitsbedingungen sie belaste.

dem Arbeitserleben, der Arbeitszufriedenheit, der Gesundheit am Arbeitsplatz oder der Beschäftigungsfähigkeit eingehend analysiert und mit empirische fundierten Daten belegt werden.

2.2 Die Datenbasis der ver.di-Mitgliederbefragung im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind die Arbeitsbedingungen der Gewerkschaftsmitglieder im ver.di-Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik. Zwischen März und April 2011 fand eine schriftliche Befragung der Mitglieder statt. Der Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik gliedert sich in die beiden Fachgruppen Postdienste sowie Speditionen, Logistik und KEP. Aus der Gesamtheit aller erwerbstätigen Mitglieder des Fachbereiches wurden für jede Fachgruppe per Zufall 2000 Adressen ausgewählt und die Mitglieder angeschrieben. Von den postalisch verschickten Fragebögen kamen 1.049 ausgefüllt zurück. Der Rücklauf beträgt somit insgesamt 26,2 Prozent. Differenziert nach Fachbereichen ergibt sich für die Postdienste eine Rücklaufquote von 36,9 Prozent, im Bereich Speditionen, Logistik und KEP beträgt sie 15,6 Prozent.

Tab. 2.1 Rücklauf

	Rücklauf		
Anzahl Fragebögen / Rücklaufquote	Gesamt	Postdienste	Speditionen / Logistik
Anzahl der versendeten Fragebögen	4.000	2.000	2.000
Anzahl der ausgefüllten Fragebögen	1.049	737	312
Rücklaufquote	26,2%	36,9%	15,6%

In der repräsentativen Umfrageforschung wird in der Regel die Zahl von 1000 Befragten angestrebt, um aussagefähige Ergebnisse zu erhalten (vgl. Friedrichs 1990, Noelle-Neumann/Petersen 2004). Insofern ist die in der vorliegenden Untersuchung erreichte Fallzahl von n= 1049 als fundierte empirische Basis einzustufen. In der Befragung wurden verschiedene sogenannte sozio-demografische Daten wie beispielweise Alter oder Geschlecht abgefragt. Da die Mitgliederbestandsverwaltung von ver.di ebenfalls entsprechende Informationen enthält, können wir die Struktur der in die Befragung eingegangenen Mitglieder mit der Struktur aller erwerbstätigen Mitglieder des Fachbereiches vergleichen. Von allen erwerbstätigen Mitgliedern des Fachbereiches sind 42 Prozent Frauen und 58 Prozent Männer. In der Stichprobe finden sich 38 Prozent Frauen und 62 Prozent Männer. Bezogen auf das Alter liegt dieses bei allen Erwerbstätigen Mitgliedern im Durchschnitt bei 47 Jahren, in der Stichprobe bei 48 Jahren. Von den erwerbstätigen Mitgliedern des Fachbereiches haben 26 Prozent den Beschäftigtenstatus Beamter. In der Stichprobe sind es 27 Prozent. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt unter allen erwerbstätigen Mitgliedern bei 21 Prozent. In der Stichprobe liegt er bei 33 Prozent. Auch ein Vergleich der Struktur von Mitgliedern und Befragten auf Ebene der Fachgruppen zeigt, dass sich die jeweilige Grundgesamtheit und die Stichprobe weitestgehend entsprechen. Insgesamt ist die Stichprobe ein wenig männlicher, ein wenig älter, ein wenig mehr verbeamtet und der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist etwas höher als in der gesamten Mitgliedschaft. Diese Unterschiede sind allerdings insgesamt eher marginal. Aufgrund der hohen Übereinstimmung der Zusam-

mensetzung der Befragungsteilnehmer mit der Struktur der persönlichen und beruflichen Merkmale der ver.di-Mitglieder im Fachbereich und der der erreichten Fallzahl von über 1.000 Befragten können die Ergebnisse als insgesamt repräsentativ eingestuft werden.

Tab. 2.2 Repräsentativität – Vergleich Grundgesamtheit alle Mitglieder und Stichprobe

Merkmal	Alle Mitglieder n=158.154	Stichprobe n=1.049	FG 1 n=127.061	Stichprobe n=737	FG 2 n=31.093	Stichprobe n=312
Frauen	42%	38%	49%	45%	18%	21%
Männer	58%	62%	51%	55%	82%	79%
Alter	47 Jahre	48 Jahre	47 Jahre	48 Jahre	47 Jahre	48 Jahre
Beamter/in	26 %	27%	32%	38%	0%	1%
Vollzeit	79%	67%	77%	66%	87%	67%
Teilzeit	21%	33%	23%	34%	13%	33%

Nachdem wir die Frage der Brauchbarkeit der erhobenen Daten bezüglich ihrer Repräsentativität und damit Aussagekraft geprüft haben, werfen wir nachfolgend zunächst den Blick auf verschiedene sozio-demografische Merkmale der Befragungsteilnehmerinnen und –teilnehmer (siehe nachfolgende Tabelle 3.2).

Gut ein Drittel der Befragungsteilnehmer³ ist weiblich, wobei die Geschlechterverteilung in beiden Fachgruppen sehr unterschiedlich ist: Während in der Fachgruppe Postdienste der Anteil der befragten weiblichen Mitglieder bei 45 Prozent liegt, ist er in der Fachgruppe Speditionen, Logistik und KEP mit 21 Prozent weitaus geringer. Bei der Altersstruktur und den Bildungsabschlüssen sind keine relevanten fachgruppenspezifischen Unterschiede erkennbar. Unterschiede zeigen sich zwischen Fachgruppen bei der durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit und beim Beamtenanteil: Erstere ist in der Fachgruppe Postdienste mit 24 Jahren doppelt so hoch wie bei Speditionen, Logistik und KEP, Beamte sind nahezu ausschließlich unter den Mitgliedern der Fachgruppe Postdienste zu finden, wo sich ihr Anteil unter den Befragungsteilnehmer auf 38 Prozent beläuft und fast allesamt den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost (Deutsche Post AG, Postbank Filialvertrieb AG) zuzuordnen sind.

Das Durchschnittsalter liegt bei 48 Jahren, der weitaus überwiegende Teil der befragten ver.di-Mitglieder des Fachbereiches ist älter als 45 Jahre und nur ein vergleichsweise geringer Anteil von

³ In den folgenden Ausführungen werden die Begriffe „die Befragten“, „die Beschäftigten“, „die Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer“ und deren Kombinationen synonym verwendet. Es sind in diesem Zusammenhang ausschließlich diejenigen zu verstehen, die an der Befragung teilgenommen haben, nicht die Gesamtheit der Angeschriebenen.

8 Prozent ist jünger als 35 Jahre. Die meisten der befragten Beschäftigten haben eine Lehre absolviert oder eine Berufsfachschule abgeschlossen (76 %). Lediglich 7 Prozent verfügen über keine Ausbildung. Der Anteil hoch qualifizierter Beschäftigter mit (Fach-) Hochschulstudium ist mit 8 Prozent vergleichsweise gering. 11 Prozent der Beschäftigten haben eine Führungsposition inne. Mehr als die Hälfte (56 %) der Befragungsteilnehmerinnen und –teilnehmer sind in der Branche Briefdienstleistungen beschäftigt, 9 Prozent bei Paketdiensten und 3 Prozent bei einem Kurier- oder Expressunternehmen. Das zweitgrößte Branchensegment sind Speditionen und Logistik, aus diesem Bereich stammen 28 Prozent der Befragten. 5 Prozent der Erhebungsteilnehmerinnen und –teilnehmer kommen aus dem Filialvertrieb, also aus Vertriebsgesellschaften der Post- und Logistikdienstleister. Im Wesentlichen dürften dies die Beschäftigten aus dem Bereich des Postbank Filialvertriebes sein. 4 Prozent der Befragten sind keinem der o.g. Segmente zuzuordnen und hier unter der Rubrik „Sonstige“ erfasst.

Die Zustellkräfte stellen mit 41 Prozent den größten Anteil unter den 1.049 Befragungsteilnehmerinnen und –teilnehmer. 19 Prozent arbeiten in der stationären Bearbeitung als Sortier-/Verteilkräfte oder Lagerarbeiter, 14 Prozent der Befragten sind Fahrerinnen und Fahrer, 11 Prozent üben kaufmännische oder administrative Tätigkeiten aus, 7 Prozent sind im Verkauf, in der Beratung oder im Vertrieb tätig. 8 Prozent der Befragten lassen sich keiner der genannten Berufsgruppen zuordnen und werden deshalb als „Sonstige“ zusammengefasst.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie befristet Beschäftigte, Minijobber oder Leiharbeitnehmer, die gemessen an vergleichbaren Arbeitsplätzen häufig mit einem höheren Maß an Arbeitsplatzunsicherheit und einem geringeren Einkommen einhergehen, sind im vorliegenden Datensatz kaum vertreten. Den vergleichsweise größten Anteil atypischer Arbeitsverhältnisse bilden die befristet Beschäftigten mit 9 Prozent.

Zwei Drittel der Befragten arbeiten in Vollzeit, 7 Prozent in Form einer langen Teilzeit mit einem Beschäftigungsumfang von 30 bis 38 Wochenstunden und 26 Prozent in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von weniger als 30 Wochenstunden. Zwischen den ver.di-Mitgliedern aus den beiden befragten Fachgruppen bestehen in dieser Hinsicht kaum Unterschiede.

Tab. 2.3 Zusammensetzung der Datenbasis

Zusammensetzung der Datenbasis				
Merkmal		Gesamt (n = 1.049)	Postdienste (n = 737)	Speditionen / Logistik (n = 312)
Geschlecht	weiblich	38%	45%	21%
	männlich	62%	55%	79%
Alter	unter 35 Jahre	8%	7%	11%
	35 bis 45 Jahre	29%	29%	27%
	über 45 Jahre	63%	64%	62%
	durchschn. Alter	48 Jahre	48 Jahre	48 Jahre
Durchschn. Dauer der Betriebszugehörigkeit		20 Jahre	24 Jahre	12 Jahre
Bildungsabschluss*	keine Ausbildung	7%	6%	9%
	Lehre / Berufsfachschule	76%	77%	74%
	Meister- / Technikerausbildung	3%	2%	5%
	Fachschulausbildung	8%	8%	7%
	(Fach-) Hochschulstudium	6%	6%	5%
Branche	Briefdienst	56%	80%	1%
	Paketdienst	9%	8%	10%
	Kurier- und Expressdienst	3%	1%	8%
	Spedition, Logistik	23%	1%	74%
	Filialvertrieb	5%	7%	1%
	Sonstige	4%	3%	6%
Berufliche Tätigkeit	Kaufmännische Aufgaben / Verwaltung	11%	9%	14%
	Verkauf / Beratung / Vertrieb	7%	9%	3%
	Zusteller/in	41%	57%	4%
	Fahrer/in	14%	3%	40%
	Lager / stationäre Bearbeitung / Verteilkraft	19%	15%	29%
	Sonstige	8%	7%	10%
Beschäftigungsverhältnis	befristet beschäftigt	9%	8%	10%
	bei Zeitarbeitsfirma beschäftigt	1%	0,4%	2%
	Beamter / Beamtin	27%	38%	1%
	Mini-Job	1%	1%	2%
	in beruflicher Ausbildung	1%	1%	2%
	selbstständig / frei-	0,1%	-	1%

	beruflich			
Beschäftigungsumfang	Vollzeit (≥ 38h/Woche)	67%	66%	67%
	Lange Teilzeit (30 bis unter 38h/Woche)	7%	5%	11%
	Teilzeit (< 30h/Woche)	26%	29%	22%
Führungskräfte		11%	11%	11%

3. Die Qualität der Arbeitsbedingungen bei Postdiensten, Speditionen und Logistik im Urteil der ver.di-Mitglieder

3.1 Die Qualität der Arbeitsbedingungen im Überblick

In der Gesamtbetrachtung erreicht die Arbeitsqualität aus Sicht der befragten ver.di-Mitglieder in der Post-, Speditions- und Logistikbranche 45 von 100 erreichbaren Punkten. In der Klassifizierung des DGB-Index Gute Arbeit ist dieser Wert, da er unter der entsprechend definierten Marke von 50 Punkten liegt, im Bereich „schlechter Arbeitsqualität“ einzustufen. Der Wert liegt deutlich unter dem branchenübergreifenden Durchschnittswert, der bei der Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2010 mit 59 Punkten ermittelt wurde.⁴

Betrachtet man die Verteilung guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeitsqualität unter den befragten ver.di-Mitgliedern des Fachbereiches, so zeigt sich eine klare Dominanz schlechter Arbeitsqualität.

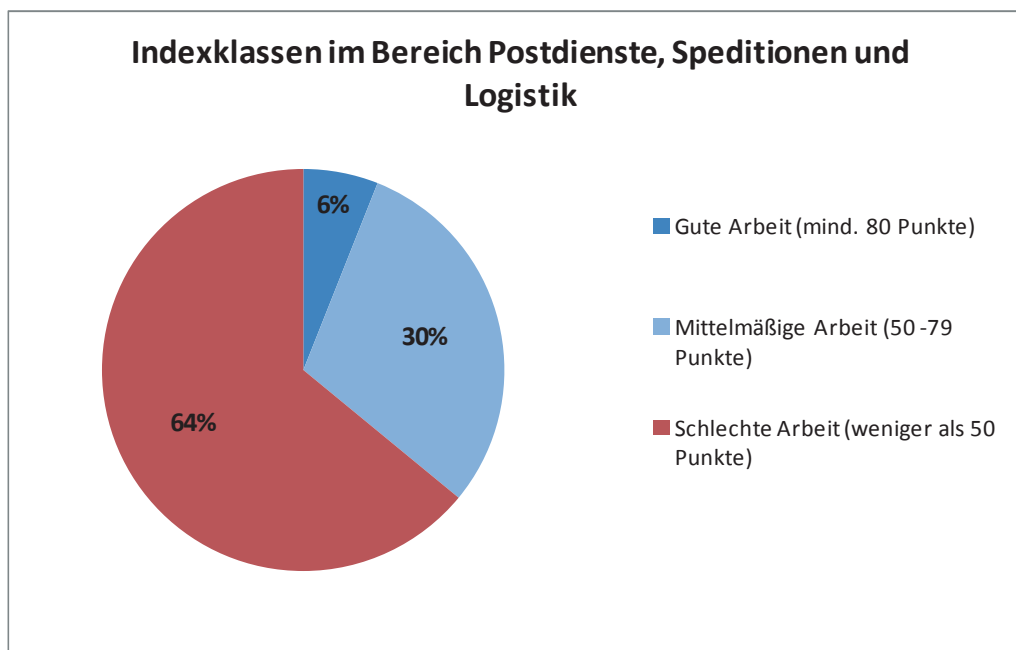


Abb. 3.1 Indexklassen

64 Prozent der Befragten erreichen bei Auswertung aller 31 indexbildenden Fragen weniger als 50 Punkte. Solch niedrige Werte kommen zustande, wenn die Befragten ihre Arbeitsbedingungen als sehr belastend beschreiben, diese kaum Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bieten und zudem die beruflichen Perspektiven von hohen Unsicherheiten gekennzeichnet sind. Dieser Anteil von

⁴ Der Vergleich erfolgt hier mit den Indexwerten der Repräsentativerhebung 2010, da in den Berichten zum DGB-Index Gute Arbeit 2011 keine entsprechenden Werte ausgewiesen wurden.

64 Prozent schlechter Arbeitsbedingungen übersteigt den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert von 33 Prozent aus der Index-Erhebung des Jahres 2010 somit mehr als deutlich. Erwartungsgemäß niedrig fällt in der Post-, Speditions- und Logistikbranche der Anteil von Beschäftigten aus, die ihre Arbeitsbedingungen als gut bewerteten. Nur 6 Prozent der befragten ver.di-Mitglieder erreichen einen Wert von über 80 Index-Punkten - bei der Repräsentativerhebung liegt dieser Anteil mit 15 Prozent mehr als doppelt so hoch. 30 Prozent der Befragten in den Branchen Postdienste, Speditionen und Logistik verfügen über Arbeitsbedingungen, die als mittelmäßig zu klassifizieren sind.

Wie kommt dieses überwiegend negative Fazit der Arbeitsqualität in der untersuchten Branche zustande? Dazu soll im Folgenden zunächst genauer untersucht werden, welche Bereiche der mit dem Index erhobenen 15 Arbeitsdimensionen als besonders problematisch gelten. Das folgende Schaubild zeigt die entsprechenden Werte.

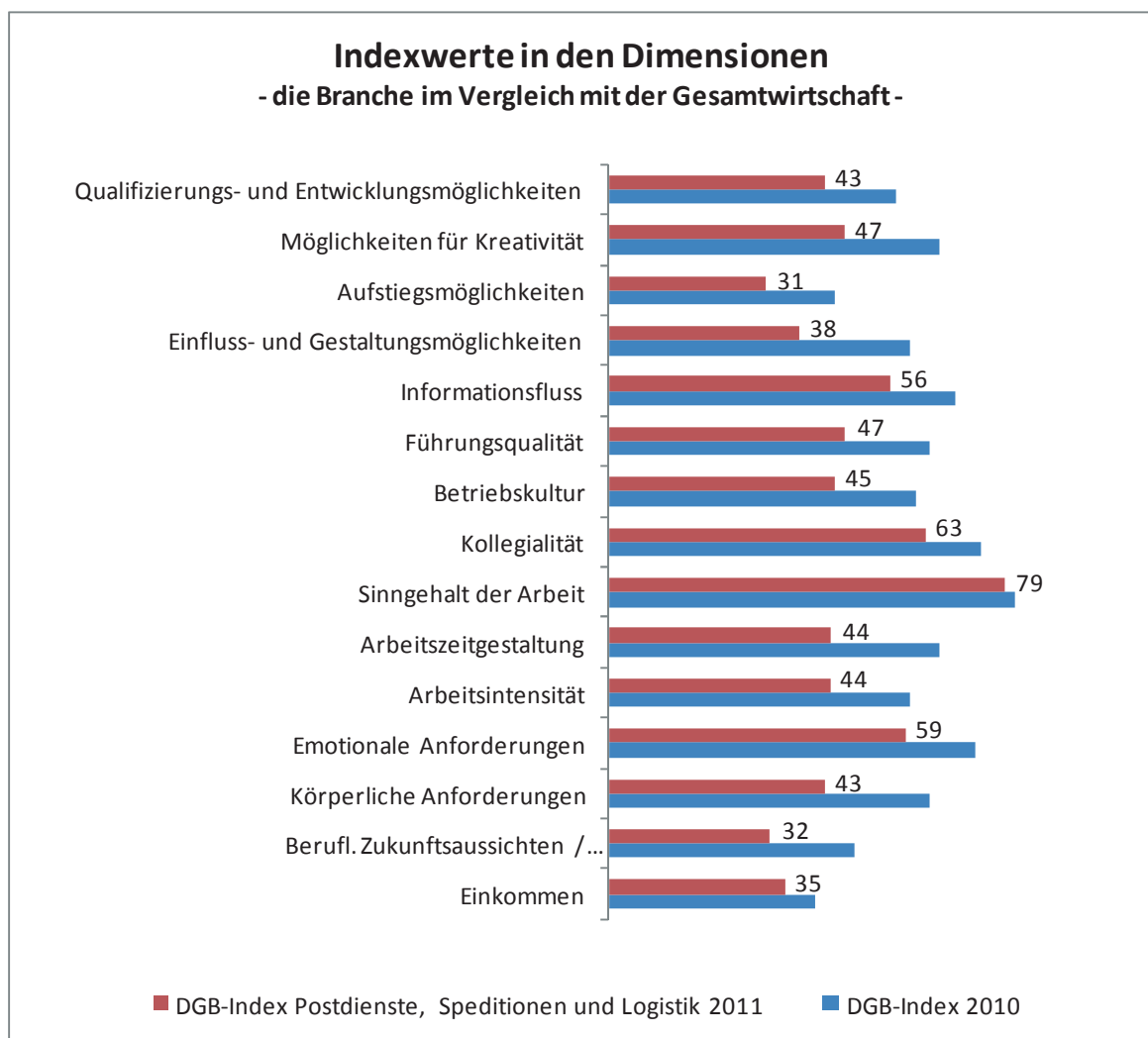


Abb. 3.2 Indexwerte in den Arbeitsdimensionen

Bei der Betrachtung fällt einerseits auf, dass der überwiegende Teil der Arbeitsdimensionen weniger als 50 Index-Punkte erreicht und nur wenige in den Bereich mittelmäßiger Arbeitsqualität hineinreichen. Letzteres ist der Fall bei den Dimensionen „Sinngehalt der Arbeit“ (79 Punkte), „Kollegialität“ (63 Punkte), „Emotionale Anforderung“ (59 Punkte) und beim „Informationsfluss“ (56 Punkte). Die schlechtesten Index-Werte mit weniger als 40 Punkten erreichten die Arbeitsdimensionen „Einfluss-

und Gestaltungsmöglichkeiten“ (38 Punkte) „Einkommen“ (35 Punkte) und „Berufliche Zukunftsaussichten / Arbeitsplatzsicherheit“ (32 Punkte).

Andererseits ist beim Vergleich mit den Werten der Repräsentativerhebung festzustellen, dass dort alle Dimensionen besser abschneiden als bei der vorliegenden Erhebung unter den ver.di-Mitgliedern. Besonders stark sind die negativen Abweichungen in den Dimensionen „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“, „Möglichkeiten für Kreativität“, „Arbeitszeitgestaltung“ und „Körperliche Anforderungen“. Nur beim „Sinngesamt der Arbeit“ stimmt die Bewertung der ver.di-Mitglieder mit den Durchschnittswerten der Repräsentativerhebung annähernd überein.

3.2 Arbeitsqualität: Anspruch und Wirklichkeit

Ein für die Analyse der Befragungsergebnisse bedeutsamer Aspekt, ist die Gegenüberstellung von Anspruch und Wirklichkeit in puncto Arbeitsqualität. Der DGB-Index Gute Arbeit gibt nicht nur Auskunft darüber, wie die Beschäftigten ihre Arbeitsqualität in 15 Dimensionen bewerten, sondern auch, welche Ansprüche von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Gute Arbeit gestellt werden. Dazu wurden die Beschäftigten gefragt, welche der Dimensionen der Arbeitsqualität für sie von besonderer Bedeutung sind. Dabei haben sich vier Ansprüche an die Arbeitsqualität herauskristallisiert, die mehr als 80 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ für gute Arbeit erachten.

Tab. 3.1 Rangfolge der Ansprüche nach Wichtigkeit

Die zehn wichtigsten Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht der befragten Beschäftigten		
Aspekt	Bewertung ¹⁾	
	Sehr wichtig	Mittelwert
Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	91%	1,11
Berufliches Einkommen ermöglicht einen angemessenen Lebensstandard	84%	1,18
Respektvolle Behandlung bei der Arbeit	83%	1,21
Beachtung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit	81%	1,23
Erhalt aller Informationen, die zur Erledigung der Arbeit wichtig sind	74%	1,30
Genügend Zeit, um die Arbeit zur eigenen Zufriedenheit auszuführen	71%	1,35
Umfassende Unterstützung von Vorgesetzten	56%	1,59
Förderung von Zusammenarbeit und gegenseitiger Unterstützung durch Betriebskultur	52%	1,61
Bei Bedarf Hilfe und Unterstützung durch Kolleg/innen	50%	1,65
Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen bei der Arbeit	49%	1,65

¹⁾ Die Skala reicht von 1=sehr wichtig bis 5=nicht wichtig. Bei den Prozentangaben ist ausschließlich der Anteil an Befragungsteilnehmer/innen dargestellt, der angibt, dass dieser Aspekt „sehr wichtig“ (=1) ist. Der Mittelwert bezieht sich auf die Angaben aller Befragungsteilnehmer.

Die ersten beiden Ansprüche adressieren das ausgeprägte Bedürfnis nach Arbeitsplatzsicherheit und einem adäquatem Einkommen. Für 91 Prozent der Befragten ist deshalb ein unbefristetes Arbeitsverhältnis „sehr wichtig“, für 84 Prozent macht sich „gute Arbeit“ in einem Einkommen fest, das einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. In der Rangliste der wichtigsten Ansprüche an die Arbeitsqualität kommen sodann zwei Aspekte, die im Zusammenhang mit dem Bedürfnis nach dem Erhalt der psychischen und körperlichen Gesundheit stehen: Für 83 Prozent ist dafür eine respektvolle Behandlung bei der Arbeit sehr wichtig, 81 Prozent legen besonderen Wert auf die Beachtung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.

Stellt man nun das Urteil der Beschäftigten ihren formulierten Ansprüchen in den jeweiligen Arbeitsdimensionen gegenüber, so wird deutlich, wo ein Missverhältnis von Anspruch und Wirklichkeit besteht. Diese sog. „Anspruchslücke“ zeigt nachfolgendes Schaubild. Wichtig für dessen Verständnis ist der Hinweis, dass sich der Unterschied zwischen dem Anspruch an gute Arbeit und der tatsächlichen Wahrnehmung der Arbeitsqualität nicht exakt quantifizieren lässt. Dennoch ermöglicht die grafische Darstellung beider Index-Werte eine realistische Vorstellung von den Abständen, die zwischen Wunsch und Wirklichkeit liegen.

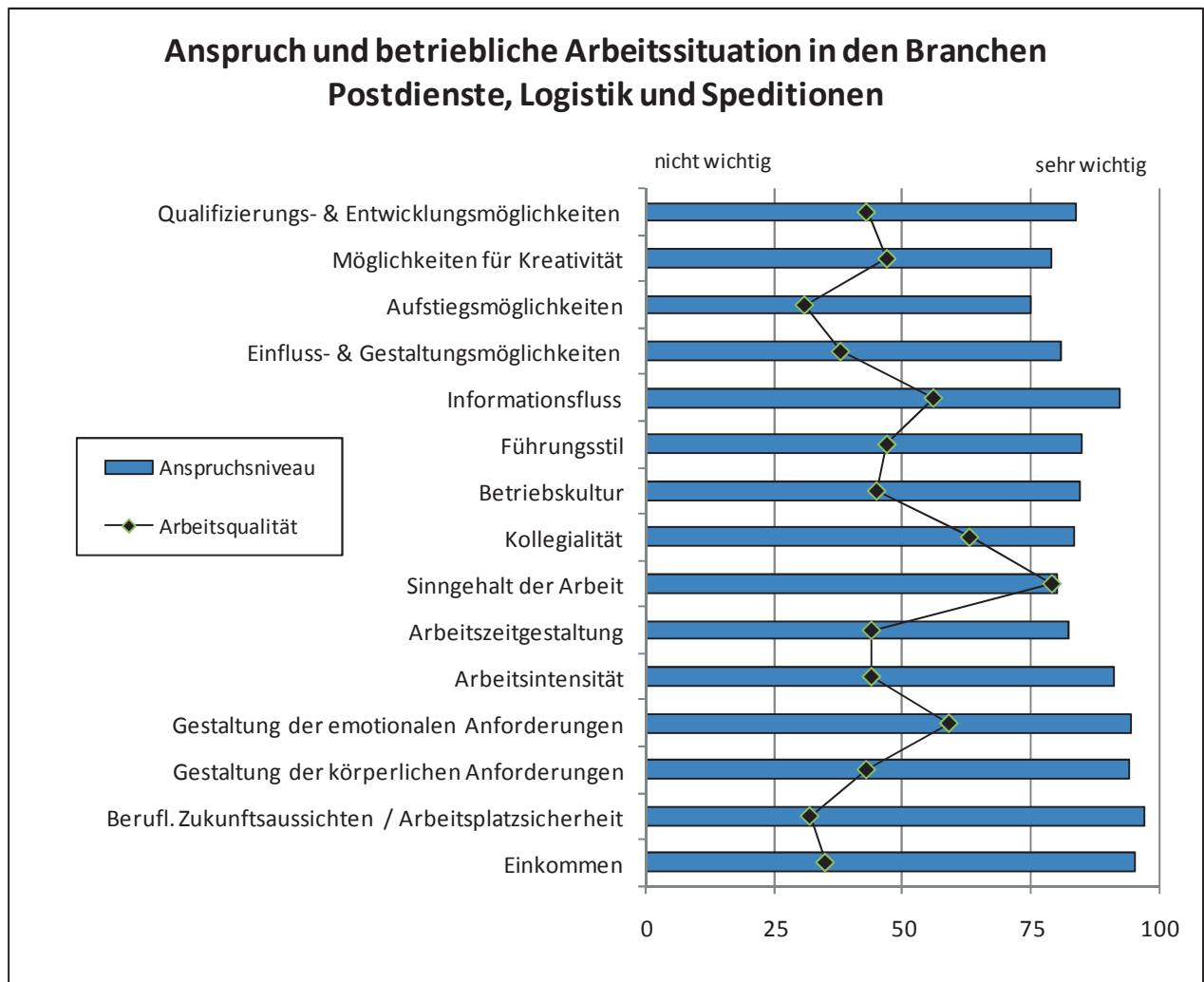


Abb. 3.3 Anspruch und betriebliche Arbeitssituation

Die größte Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit besteht den vorliegenden Befragungsergebnissen zufolge bei den Arbeitsdimensionen „Berufliche Zukunftsaussichten / Arbeitsplatzsicherheit“ und „Einkommen“. Wie bereits oben dargestellt, sind es gerade diese beiden Arbeitsdimensionen, denen auf der einen Seite ein hoher Stellenwert bei der Beurteilung von guter Arbeit beigemessen wird, auf der anderen Seite aber die wahrgenommene Arbeitsqualität von den Beschäftigten ausgesprochen negativ bewertet wird. Eine hohe Soll-Ist-Differenz ist auch bei der Gestaltung der „körperlichen Anforderungen“, der „Arbeitsintensität“ sowie den „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ und den Aufstiegsmöglichkeiten festzustellen. Auch hier entsprechen die Ansprüche an den Erhalt der psychischen und körperlichen Gesundheit nicht der Realität am Arbeitsplatz, die durch große körperliche Belastungen, eine hohe Arbeitsintensität bei gleichzeitig beschränkten Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten gekennzeichnet ist.

Als Resümee der bisherigen Analyse der Index-Werte zur Arbeitsqualität aus Sicht der Befragten ver.di-Mitglieder im Fachbereich lassen sich bereits jetzt folgende Problemfelder identifizieren, in denen die Arbeitsqualität von den Beschäftigten vergleichsweise schlecht bewertet wurde und/oder in denen eine hohe Lücke zwischen dem Anspruch und der Wirklichkeit hinsichtlich der Arbeitsqualität besteht.

Teilindex Ressourcen (siehe Kapitel 3.3.1)

- Arbeitszeitgestaltung
- Einfluss – und Gestaltungsmöglichkeit
- Aufstiegsmöglichkeiten

Teilindex Belastungen (siehe Kapitel 3.3.2)

- Körperliche Belastungen
- Arbeitsintensität

Teilindex Einkommen und Sicherheit (siehe Kapitel 3.3.3)

- Einkommen
- Berufliche Zukunftsaussichten
- Arbeitsplatzsicherheit

3.3 Analyse der Arbeitsqualität in ausgewählten Arbeitsdimensionen

Im Weiteren wird die Arbeitsqualität in den 15 Dimensionen näher analysiert. Dabei betrachten wir zunächst den Teilindex der Ressourcen, dann den Teilindex der Belastungen und schließlich den Teilindex von Einkommen und Sicherheit (siehe zur Systematik des DGB-Index Abbildung 2.1).

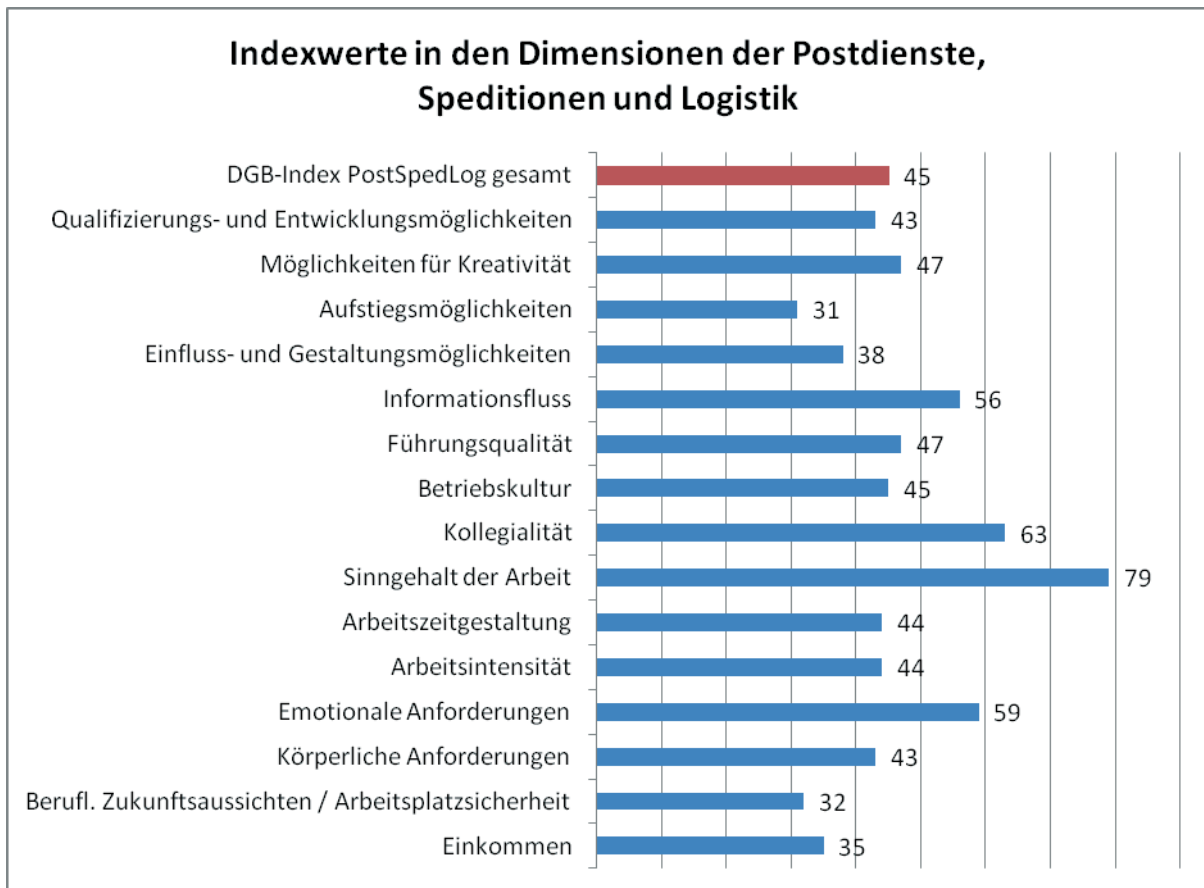


Abb. 3.4 Indexwerte der Arbeitsdimensionen

3.3.1 Teilindex Ressourcen

Die Qualität von Arbeit bemisst sich wesentlich durch die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Chancen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung, die den Beschäftigten bei ihrer Arbeit zur Verfügung stehen. Diese „Ressourcen“ der Beschäftigten werden in zehn Dimensionen abgebildet, die von Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bis hin zur Arbeitszeitgestaltung reichen.

Von den zehn Dimensionen, die dem Bereich „**Ressourcen**“ zugeordnet werden, erhielt die Dimension „Sinngehalt der Arbeit“ mit Abstand den höchsten Wert – mit 79 Index-Punkten befindet sich

diese Arbeitsdimension knapp unterhalb der Schwelle, ab der die Arbeitsqualität als gut zu gelten hat. Diesem positiven Ergebnis zufolge sind die Beschäftigten in der Post-, Speditions- und Logistikbranche überwiegend der Meinung, mit ihrer beruflichen Tätigkeit eine für die Gesellschaft wertvolle Aufgabe wahrzunehmen. Als wesentliche Ressource ihrer Arbeit erweist sich neben der Sinnhaftigkeit der Arbeit vor allem die Kollegialität, die mit durchschnittlich 63 Indexpunkten ebenfalls relativ gut bewertet wurde. Demnach können sich die Befragten größtenteils darauf verlassen, dass sie Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen bekommen, wenn sie diese benötigen. Soziale Unterstützung wird in der Arbeitswissenschaft als eine zentrale Ressource bei der Bewältigung von Stress, für die Prävention von Krankheiten und Befindungsstörungen verstanden (vgl. etwa Udris et al. 1992). Die Dimension „Informationsfluss“ wird mit 56 Punkten im eher unteren Bereich mittlerer Arbeitsqualität verortet – d. h. die Befragten sind im großen und ganzen der Meinung, dass sie meist alle Informationen erhalten, die sie brauchen, um ihre Arbeit gut zu erledigen.

Die anderen Arbeitsdimensionen im Bereich der „Ressourcen“ werden dagegen schlechter beurteilt: Sowohl die persönlichen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten als auch die Entfaltung von Kreativität bei der Arbeit ist bei den meisten Beschäftigten im Rahmen ihrer Berufstätigkeit kaum möglich. Diese Dimensionen erreichten im Urteil der Befragten 43 bzw. 47 Indexpunkte. Eher negativ werden auch die Führungsqualität (47 Punkte) und die Betriebskultur (45 Punkte) in den Unternehmen beurteilt.

Eine ähnliche Bewertung erhält auch die Dimension Arbeitszeit (44 Punkte), bei der primär nach Aspekten einer relativ autonomen und an den Interessen der Beschäftigten orientierten Arbeitszeitgestaltung gefragt wurde. Hierzu gehört auch die Planbarkeit der Arbeitszeit ebenso wie die zeitautonome Verfügung des Beschäftigten über Mehrarbeitsguthaben oder die Berücksichtigung der Beschäftigtenbedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung durch das Unternehmen. Die dem Index-Wert von 44 Punkten zugrunde liegenden Antworten der Beschäftigten zeigt nachfolgende Tabelle:

Tab. 3.2 Die indexbildenden Fragen in der Dimension „Arbeitszeitgestaltung“

Persönl. Bedürfnisse bei der AZ-Planung berücksichtigt?							
In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
3,7%	21,1%	42,1%	33,1%	9,3%	36,25	30,3%	24,2%
AZ-Planung verlässlich?							
In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
7,7%	32,9%	35,8%	23,7%	7,3%	35,2%	29,2%	28,3%
Überstundenausgleich jederzeit möglich?							
In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
4,7%	20,3%	41%	33,9%	9,2%	36,7%	26,7%	27,4%

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten in der Post-, Speditions- und Logistikbranche lassen nur eingeschränkt Zeitautonomie zu. Sie sind im Wesentlichen bestimmt vom Arbeitsanfall, der in starkem Maße von außen bestimmt ist. Lieferfenster, Umschlagzeitpunkte, Auslieferungszeiten all das sind in der Netzwerkindustrie stark reglementierte Prozesse. Auch saisonale Schwankungen der Sendungsmengen gehören zum Gepräge der Branche. All diese Merkmale begrenzen die Möglichkeiten zu einer selbst gesteuerten Einflussnahme auf Beginn und Ende der Arbeitszeiten in überaus starkem Maße. Rund drei Viertel der Befragten geben an, dass ihre persönlichen Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ Berücksichtigung finden. Diese Einschränkungen in der beruflichen und persönlichen Zeitplanung werden von mehr als der Hälfte der Betroffenen als stark oder sogar sehr stark belastend wahrgenommen. Ein ähnliches Ergebnis zeigt auch die Frage nach dem Überstundenausgleich. Auch hier können rund drei Viertel nur in geringem Maß oder gar nicht autonom über den Zeitpunkt des Ausgleiches bestimmen. Verlässlichkeit in der Arbeitszeitplanung sehen nur 40 Prozent als gegeben, rund 60 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich nur im geringen Maße oder gar nicht auf die Planung ihrer Arbeitszeit verlassen können.

Einen nicht sehr hohen Indexwert erreichen im Teilindex der Ressourcen die Dimensionen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (38 Punkte) sowie die Aufstiegsmöglichkeiten (31 Punkte). Insgesamt betrachtet scheinen die Freiräume bei der Arbeitserledigung durch die Beschäftigten ausgesprochen begrenzt zu sein. Dabei gilt in den Arbeitswissenschaften als gesichertes Erkenntnis, „dass die Möglichkeit, Einfluss auf seine Angelegenheiten zu nehmen, über möglichst viele Aspekte seines Lebens – und somit seiner Arbeit – selbst zu entscheiden oder zumindest mit zu entscheiden, zu den Kriterien einer menschenwürdigen Lebensführung im allgemeinen wie einer persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung im Besonderen“ (Semmer 1990, S. 190, zitiert nach Ulich 2005, S. 184). Um die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten in Erfahrung zu bringen, wurden diese für den DGB-Index Gute Arbeit gefragt, ob sie ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen können, ob sie Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die ihnen übertragen wird, und inwieweit sie ihre Arbeitszeit selbst gestalten können. Dies wurde von der Mehrzahl der Befragten verneint, ein Großteil von ihnen empfindet die geringe Arbeitsautonomie zudem als besonders belastend, so dass diese Dimension nur 38 Punkte erreicht.

Den insgesamt niedrigsten Indexwert unter allen Arbeitsdimensionen erzielten die Aufstiegschancen mit nur 31 Index-Punkten. Den Befragungsergebnissen zur Folge sehen 33,2 Prozent der Befragten nur im geringen Maße Aufstiegschancen und sogar 60 Prozent sind der Meinung, im Betrieb keinerlei Karriereoptionen zu haben. Erstaunlich ist allerdings, dass sich die Mehrzahl der Beschäftigten mit dieser Situation offensichtlich arrangiert hat und dies nur 44 Prozent als stark/sehr stark belastend wahrnehmen.

3.3.2 Teilindex Belastungen

Neben den zehn Dimensionen zu den die Arbeitsqualität bestimmenden Ressourcen befassen sich weitere drei Dimensionen mit den körperlichen und psychischen Anforderungen und Belastungen, die die Qualität von Arbeit maßgeblich mit beeinflussen.

Von den drei Dimensionen, die unter **„Belastungen“** zusammengefasst sind, erreichen nur die „Emotionalen Anforderungen“ einen mittelmäßigen Wert von 59 Index-Punkten. Bei diesem Aspekt geht

es insbesondere um die Frage, ob die Arbeit von den Beschäftigten verlangt, dass sie ihre Gefühle verbergen oder ob es vorkommt, dass sie bei ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend oder unwürdig behandelt werden. Problematisch erweisen sich in der Branche von Postdiensten, Speditionen- und Logistik die körperlichen Anforderungen und die Arbeitsintensität der Beschäftigten.

Unter „körperliche Anforderungen“ werden im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit schwere körperliche Tätigkeiten und einseitig körperlich belastende Arbeit gefasst. Es ist angesichts der Tätigkeiten im Post-, Speditions- und Logistiksektor kaum verwunderlich, dass viele Beschäftigte häufig diesen Anforderungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. So erreicht die Dimension „körperliche Anforderungen“ durchschnittlich lediglich 43 der 100 möglichen Indexpunkte.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die besonderen problematischen körperlichen Belastungsmomente. 69 Prozent der Befragten berichten in hohem oder sehr hohem Maße von körperlich schwerer Arbeit. Von den Betroffenen empfindet mehr als jede/r Zweite dies als (sehr) stark belastend (52 %). Häufiges und schweres Heben und Tragen sowohl in Lägern wie im Umschlag als auch bei der Auslieferung sorgen dafür, dass die Beschäftigten schwere körperliche Arbeit verrichten müssen.

Tab. 3.3 Die indexbildenden Fragen in der Dimension „Körperliche Anforderungen“

Körperlich schwere Arbeit				Belastung körperlich schwerer Arbeit			
Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
13%	28%	33%	26%	13%	35%	31%	21%
Einseitige körperliche Belastung				Belastung einseitige körperliche Belastung			
Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
10%	29%	32%	29%	8%	38%	30%	24%
Laute Umgebungsgeräusche				Belastung laute Umgebungsgeräusche			
Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
23%	47%	18%	12%	26%	45%	18%	11%

Körperlich einseitige Belastungen in der Arbeit treten bei 61 Prozent der befragten Beschäftigten auf, weitere 28 Prozent geben an, dieser Anforderung in der Arbeit in geringem Maß ausgesetzt zu sein. Von den betroffenen Beschäftigten empfinden über die Hälfte der Befragten (54 %) dies als (sehr) stark belastend. In der Analyse der Daten zeigt sich, dass unter den Fahrerinnen und Fahrern in dieser Branche der Anteil am größten ist. Neben der Frage nach der Schwere der körperlichen Arbeit und der Einseitigkeit der Belastung wird als dritter Aspekt bei den körperlichen Anforderungen abgefragt, wie die Störung durch Lärm bzw. andere laute Umgebungsgeräusche ist. Demnach sehen sich 30 Prozent der befragten Beschäftigten am Arbeitsplatz lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt, wobei sich 29 Prozent von ihnen dadurch (sehr) stark belastet sehen. Mit Abstand am stärksten

sind die Beschäftigten im Lager bzw. der stationären Bearbeitung dieser Belastungssituation ausgesetzt.

Die Dimension „Arbeitsintensität“ erzielt einen Index-Wert von 44 Punkten. Ausschlaggebend für diesen ebenfalls unter der 50-Punkte-Marke liegenden Wert ist der starke Zeitdruck in der Branche, der für 31 Prozent in hohem und für weitere 32 Prozent in sehr hohem Maße spürbar ist und auch mit je 31 Prozent als starke beziehungsweise sehr starke Belastung empfunden wird. Nur sieben Prozent der befragten Beschäftigten fühlt sich nie unter Zeitdruck.

Tab. 3.4 Die indexbildenden Fragen in der Dimension „Arbeitsintensität“

Unerwünschte Arbeitsunterbrechungen				Belastung unerwünschte Arbeitsunterbrechungen			
Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
25%	57%	14%	4%	24%	52%	15%	9%
Arbeitshetze/Zeitdruck				Belastung Arbeitshetze/Zeitdruck			
Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
7%	30%	31%	32%	7%	31%	31%	31%
Abstriche Arbeitsqualität				Belastung Abstriche Arbeitsqualität			
Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	Belastet gar nicht	Belastet etwas	Belastet stark	Belastet sehr stark
20%	45%	22%	13%	10%	38%	30%	22%

Nach unserer Analyse zeigt sich auch hier wieder ein signifikanter Einfluss der Tätigkeit: Während bei den Beschäftigten im kaufmännisch/administrativen Bereich „nur“ rund 48 Prozent der Befragten angeben, in der Arbeit in (sehr) hohem Maße Zeitdruck ausgesetzt zu sein, liegt der Anteil in den anderen Tätigkeitsfeldern zwischen 53 Prozent (Lager / stationäre Bearbeitung / Verteilkraft) und 69 Prozent (Zusteller/innen). Der Zeitdruck bei der Arbeit führt dazu, dass sich über ein Drittel der befragten Beschäftigten (35 %) gezwungen sieht, in (sehr) hohem Maß Abstriche bei der Arbeitsqualität vornehmen zu müssen, um die Arbeitsmenge bewältigen zu können. Weitere 45 Prozent geben an, dies in geringem Maß tun zu müssen. Für 52 Prozent der betroffenen Beschäftigten erwächst aus dieser Anforderung eine (sehr) hohe Belastung.

Die Belastungen durch unerwünschte Arbeitsunterbrechungen stellen sich in der Branche als relativ gering heraus. Lediglich 18 Prozent der befragten Beschäftigten können häufig nicht ungestört arbeiten, 57 Prozent berichten von gelegentlichen Unterbrechungen. Von den Betroffenen empfinden dies 24 Prozent als (sehr) stark belastend.

3.3.3 Teilindex Einkommen und Sicherheit

Der dritte Teilbereich der Arbeitsdimensionen des Index Gute Arbeit befasst sich mit der materiellen und beruflichen Sicherheit der Beschäftigten.

Das unzweifelhaft wesentliche Grundbedürfnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist das nach der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Ein sicheres, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bietet dem Einzelnen nicht nur die materiellen Lebensgrundlagen in Form eines verlässlichen Einkommens, es sorgt zudem für eine Reihe sozialer Kontakte, bietet die Chance für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und garantiert letztlich die gesellschaftliche Anerkennung. „Wenn Individuen den Eindruck haben, dass ihre Bedürfnisse durch eine als unsicher empfundene Beschäftigungssituation gefährdet sind, dann empfinden sie auch eine Bedrohung der wichtigsten wirtschaftlichen, sozialen und persönlichen Aspekte ihres Lebens“ (Sverke u.a. 2006, S. 71). Der Index-Wert von 32 Punkten in der Dimension „Berufliche Zukunftsperspektiven / Arbeitsplatzsicherheit“ zeigt, dass ein Großteil der Beschäftigten mit der Angst um die eigene berufliche Zukunft kämpft. Nahezu die Hälfte der befragten Beschäftigten (46 %) gibt an, in (sehr) hohem Maß und weitere 40 Prozent in geringem Maß Angst um die berufliche Zukunft zu haben. Diese Unsicherheit ist immer auch mit einer gewissen Existenzangst verbunden und so ist es kaum verwunderlich, dass 59 Prozent der befragten Beschäftigten sich dadurch (sehr) stark belastet fühlen.

Tab. 3.5 Die indexbildende Frage in der Dimension „Berufliche Zukunftsaussichten / Arbeitsplatzsicherheit“

Angst um berufliche Zukunft				Belastung durch Angst um berufliche Zukunft			
Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß	Belastet gar nicht	Belastet mäßig	Belastet stark	Belastet sehr stark
14%	40%	28%	18%	3%	38%	29%	30%

Die Befragten haben dabei weniger Angst vor drohender Arbeitslosigkeit, sondern vielmehr die Befürchtung, den bisher ausgeübten Arbeitsplatz zu verlieren bzw. einer anderen Tätigkeit nachgehen zu müssen: 63 Prozent der befragten Beschäftigten haben in (sehr) hohem Maß Angst, ihren momentanen Arbeitsplatz zu verlieren, lediglich 15 Prozent haben diese Angst nie. Dabei ist die Angst um die berufliche Zukunft unter den befristet Beschäftigten im gleichen Maße vorhanden wie unter den vor Kündigung geschützten Beamten. Aus der arbeitspsychologischen Forschung ist bekannt, dass die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes auch durch eine subjektiv als unsicher empfundene Beschäftigungssituation entsteht, ohne dass hierbei eine objektive unmittelbare Bedrohungssituation durch ein befristetes Arbeitsverhältnis oder angekündigte Entlassungen besteht.⁵ Reorganisations- und/oder Rationalisierungsmaßnahmen sind oftmals Auslöser für eine solche Verunsicherung der betroffenen Beschäftigten. Damit verbunden sind meist negative Folgen für die Motivation und Leis-

⁵ Vgl. dazu Sverke u.a. 2006, S. 71

tungsbereitschaft sowie auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁶ Eine aktuelle Studie lieferte sogar Hinweise dafür, dass die subjektive Angst vor Arbeitsplatzverlust das eigene Wohlbefinden stärker beeinträchtigt als die tatsächliche Arbeitslosigkeit (Geishecker 2010 zitiert nach Erlinghagen 2010, S. 4). Ein als unsicher wahrgenommener Arbeitsplatz reduziert auch das Commitment mit dem Unternehmen, führt zum Vertrauensverlust in das Management, reduziert das Engagement der Mitarbeiter und tangiert somit auch letztlich die Effektivität und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens (Sverke u.a. 2006, S. 72).

Das **Arbeitseinkommen** ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die primäre Quelle der Existenzsicherung. „Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral darüber, ob Menschen am gesellschaftlich erreichten Wohlstand teilhaben oder ihnen wesentliche Ebenen sozialer Teilhabe verschlossen bleiben“ (Fuchs 2006, S. 128). Daher kommt dem Einkommen eine wichtige Bedeutung bei der Beurteilung der Arbeitsqualität zu. „Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies als Form von gewaltiger Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt, als massiven Stresszustand“ (ebd., S. 129). Dabei wird in der Literatur ein Bruttomonatsgehalt von weniger als 2.000 Euro als prekär eingestuft, weil sich davon meist nur die materiellen Grundbedürfnisse (Wohnen, Kleidung, Essen) decken lassen, an größere Anschaffungen, Wohneigentum oder finanzielle Vorsorge hier kaum gedacht werden kann (ebd., S. 130). Auch die aus solchen Niedrigeinkommen resultierenden Altersrenten reichen für ein finanziell sorgenfreies Leben nach Ende der Berufstätigkeit meist nicht aus. Bei der Beurteilung der Arbeitsqualität in materieller Hinsicht kommt aber nicht nur der absoluten Einkommenshöhe, sondern auch der Angemessenheit des bezahlten Entgelts eine hohe Bedeutung zu. Stehen Einkommen und Leistungsanforderungen subjektiv im Einklang, wird die Arbeitsqualität meist positiv eingeschätzt. Stehen aber das Arbeitsentgelt und die Arbeitsleistung in keinem adäquaten Verhältnis zueinander, so kann Frustration oder Unzufriedenheit die Folge sein. Wie bereits dargestellt, erreichte die Arbeitsdimension Einkommen mit 35 von 100 Indexpunkten einen sehr niedrigen Wert.

Für den DGB-Index beurteilen die Beschäftigten ihre Einkommenssituation anhand folgender Fragen:

„Entspricht ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?“

„Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“

„Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?“

Bei der Analyse dieser negativen Bewertung der Arbeitsdimension „Einkommen“ zugrunde liegenden Antworten zeigt sich, dass nur knapp ein Drittel der Befragten der Meinung ist, von ihrem Einkommen gut bzw. sehr gut leben zu können (30,3 %) . Auch der Anteil jener, die ihre Vergütung als angemessen erachten, liegt mit 35,2 Prozent bei lediglich rund einem Drittel der Befragten. Mit Blick auf die Rente geben sieben Prozent der ver.di-Mitglieder an, von ihrer zu erwartenden Rente später einmal gut davon leben zu können. 45,1 Prozent geben an, dass ihre Rente wohl gerade so ausreichen werde. Der Anteil derer, für die ihre Altersversorgung nicht ausreichen wird, beläuft sich auf 47,8 Prozent. Es ist also neben der überwiegenden Einschätzung einer nicht ausreichenden und nicht

⁶ Vgl. dazu Sverke 2006, Erlinghagen 2010

angemessenen Vergütung vor allem die ausgesprochen schlechte Beurteilung der zu erwartenden Rentenhöhe, die zu diesem niedrigen Index-Wert in der Dimension Einkommen führte.

Untersucht man die Antworten differenziert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten, so zeigt sich erwartungsgemäß, dass unter den Befragten mit einer Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden der Anteil jener, die ihr Einkommen und die zu erwartende Rente als ausreichend bewerten, nochmals geringer ist: Während unter den Vollzeitbeschäftigten in Sachen Einkommen 32,4 Prozent dieses als ausreichend einschätzten, sind es unter den Teilzeitbeschäftigten mit unter 30-Wochenstunden nur 25,1 Prozent. Die Rentenhöhe erachten unter den in Vollzeit Tätigen 7,6 Prozent als ausreichend, unter den Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 30 Wochenstunden ist der Anteil mit 5,7 Prozent noch geringer.

Tab. 3.6 Einschätzung der zu erwartenden Rente

Einschätzung der Höhe des Einkommens und der zu erwartenden Rente		
	Ich kann sehr gut von meinem Einkommen leben / mein Einkommen reicht vollkommen aus	Ich werde sehr gut von meiner Rente leben können / meine Rente wird vollkommen ausreichen
Vollzeit (≥ 30h/Woche)	32,4%	7,6%
Teilzeit (< 30h/Woche)	25,1%	5,7%

3.4 Die Arbeitsqualität differenziert nach ausgewählten Merkmalen

Im Folgenden wird die Verteilung der Arbeitsbedingungen nach Indexklassen und die Indexwerte in den einzelnen Arbeitsdimensionen differenziert nach Branche und Tätigkeit analysiert. Allerdings sind aufgrund der Fallzahlen nicht immer Auswertungen in allen Ausprägungen möglich. So beschränkt sich die Analyse nach Branchenzugehörigkeit auf den Teilbranchen von Briefdiensten, Speditionen und Logistik, sowie die Kurier-, Express- und Paketdienste. Eine differenzierte Betrachtung des Filialvertriebes ist aufgrund der geringen Fallzahlen aus methodischen Gründen leider nicht möglich. Hinsichtlich der Auswertung nach Tätigkeitsbereichen muss auf die relativ geringe Fallzahl für den Bereich Verkauf / Beratung und Vertrieb (n=74) hingewiesen werden. Die Ergebnisse hierzu sind somit nur beschränkt belastbar.

3.4.1 Die Arbeitsqualität nach Branche

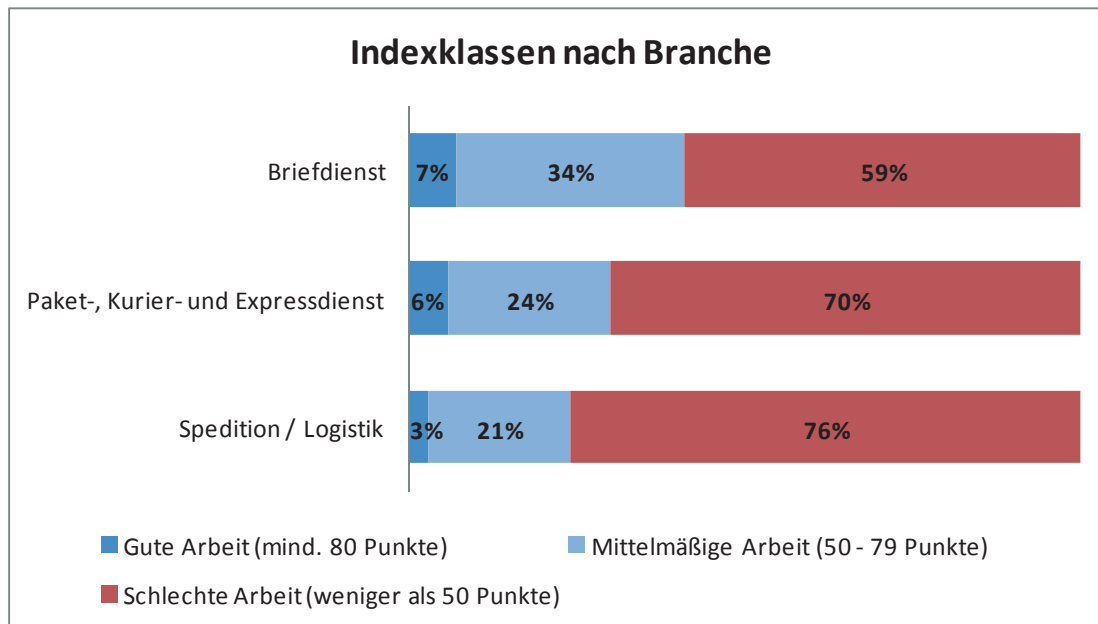


Abb. 3.5 Indexklassen nach Branchen

In obiger Grafik ist die Verteilung guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeitsqualität in den einzelnen Teilbranchen dargestellt. Dabei ist zu ersehen, dass sich diese zwischen den jeweiligen Branchensegmenten durchaus sichtbar unterscheidet.

Im Briefdienst finden sich mit 7 Prozent und 34 Prozent die höchsten Anteile von Beschäftigten, die ihre Arbeit als „gut“ bewerten bzw. die Arbeitsqualität im Mittelfeld ansiedeln. Allerdings gibt gleichzeitig mehr als jede/r Zweite (59 %) an, unter schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt zu sein.

Deutlich schlechter schneidet die Arbeitsqualität bei den KEP-Diensten ab: 70 Prozent der befragten Beschäftigten beurteilen ihre Arbeitsbedingungen als schlecht, 24 Prozent siedeln sie im Mittelfeld an und für sechs Prozent sind sie gut.

Im Bereich „Spedition / Logistik“ fällt die Bewertung noch dramatischer aus. Hier liegt der Anteil der Beschäftigten mit guten Arbeitsbedingungen bei nur drei Prozent. 21 Prozent geben an, über Arbeit zu verfügen, deren Qualität im Mittelfeld rangiert. Der Anteil der als schlecht einzustufenden Arbeit beträgt 76 Prozent.

Die Bewertung der einzelnen Arbeitsdimensionen durch die Beschäftigten fällt je nach Bereich zum Teil sehr unterschiedlich aus.

Abweichungen von mehr als 5 Index-Punkten in den einzelnen Bereichen im Vergleich zum Durchschnitt werden als relevant eingeschätzt und sind bei einer Abweichung nach oben grün und bei einer negativen Abweichung rot dargestellt (siehe Tabelle 3.7). Auffällig ist zum einen die positive Bewertung der emotionalen Anforderungen durch die Beschäftigten in der Briefbranche. Bei den KEP-Diensten liegen die Index-Werte in den einzelnen Dimensionen in etwa im Durchschnitt der Gesamtbranche. Auffällig ist zum anderen im negativen Sinne die teilweise deutlich schlechteren Beurteilungen der Arbeitsqualität durch die ver.di-Mitglieder bei Speditionen und Logistikunternehmen. Die In-

dex-Werte in den Dimensionen „Informationsfluss“ (50 Punkte) und „Betriebskultur“ (39 Punkte) sind vergleichsweise niedrig. Vor allem aber werden bei der Arbeitsplatzsicherheit und beim Einkommen dramatisch schlechte Werte von 25 und 23 Index-Punkten erreicht. Bemerkenswert sind zudem die großen Unterschiede der Ergebnisse zwischen den Branchensegmenten in der Dimension Einkommen, die bei den Briefdiensten mit 39 Indexpunkten deutlich über den Ergebnissen bei KEP (31 Punkte) und bei Speditionen/Logistik (23 Punkte) liegt.

Von den hier herausgearbeiteten Unterschieden abgesehen, zeigt sich in den anderen Dimensionen ein vergleichsweise homogenes Bild der drei Teilbranchen der Briefdienste, der Kurier- Express- und Paketdienste sowie von Speditionen und Logistik. Eine vertiefende Analyse der doch in der Realität oft nicht oder anders vorhandenen Schneidung des Bereiches von Postdiensten, Speditionen und Logistik in einzelne Segmente wird im Weiteren nicht mehr fortgeführt. Die statistische Analyse hat gezeigt, dass der eigentliche Ausschlag für mögliche Unterschiede bei der Beurteilung der Arbeitsqualität nicht die (Teil-)Branchenzugehörigkeit, sondern die Frage der ausgeübten Tätigkeit der Befragten ist.

Tab. 3.7 Indexwerte in den Arbeitsdimensionen nach Branche

	DGB- Index PostSped gesamt	Briefdienst	Paket- / Kurier- / Ex- pressdienst	Spedition / Logistik
DGB-Index	45	46	43	41
TI Ressourcen	51	51	51	49
TI Belastungen	50	51	45	49
TI Einkommen / Arbeits- platzsicherheit**	34	37	33	24
Qualifizierungs- und Entwicklungsmögl.	43	43	41	42
Möglichkeiten für Kreativität	47	46	49	46
Aufstiegsmöglichkeiten	31	30	31	31
Einfluss- und Gestaltungsmögl.	38	36	40	41
Informationsfluss**	56	59	55	50
Führungsqualität	47	47	46	42
Betriebskultur*	45	47	45	39
Kollegialität	63	62	66	60
Sinngehalt der Arbeit*	79	81	81	77
Arbeitszeitgestaltung**	44	42	45	43
Arbeitsintensität	44	43	39	45
Emotionale Anforderungen*	53	62	54	56
Körperliche Anforderungen*	43	42	42	40
Arbeitsplatzsicherheit	32	34	32	25
Einkommen**	35	39	31	23

** signifikant auf 0,01 Niveau

* signifikant auf 0,05 Niveau

3.4.2 Die Arbeitsqualität nach Tätigkeitsbereichen

Für unsere Untersuchung hatten wir die Befragten gebeten, sich einer der nachfolgenden fünf Tätigkeitsbereichen zuzuordnen: Kaufmännische Aufgaben / Verwaltung, dem Bereich Verkauf, Beratung und Vertrieb, der Tätigkeit des Zustellers, der Zustellerin, der Arbeit als Fahrerin oder Fahrer sowie dem Bereich des Lagers, Umschlages, der stationären Bearbeitung. Bereits bei der nach Tätigkeits-

gruppen differenzierten Analyse der Verteilung von guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeitsqualität zeigen sich deutliche Unterschiede.

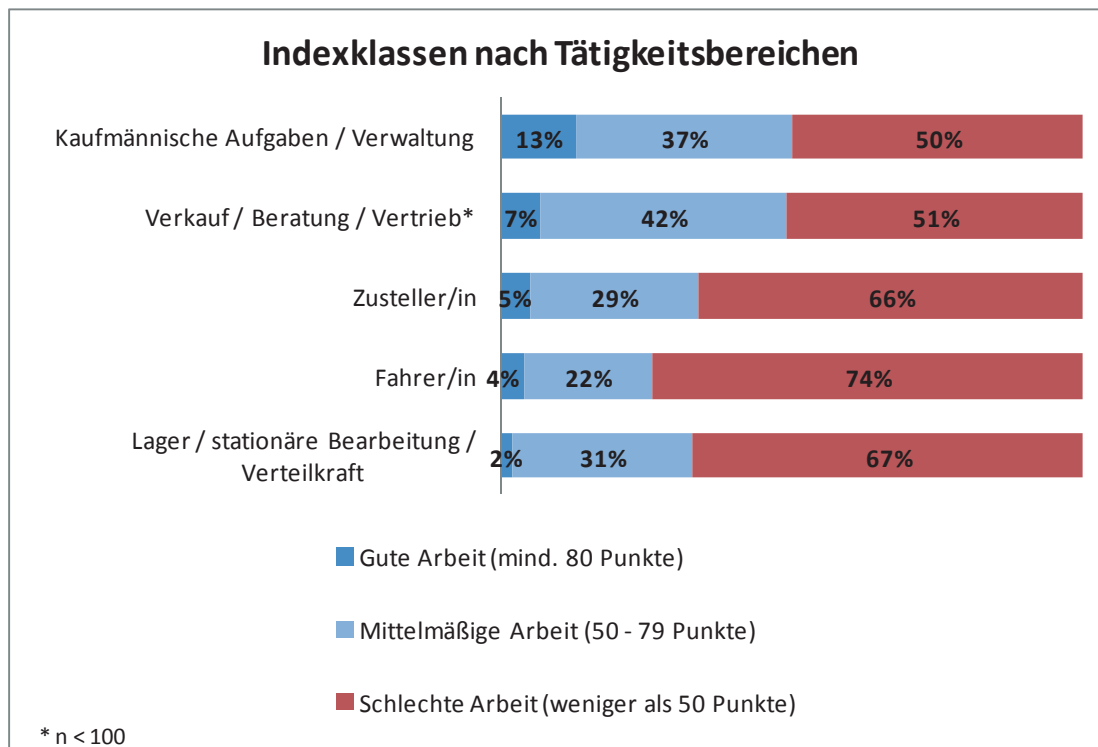


Abb. 3.6 Indexklassen nach Tätigkeitsbereichen

Die relativ höchsten Anteile an Beschäftigten mit guten oder mittleren Arbeitsbedingungen finden sich im Bereich **kaufmännischer Aufgaben / Verwaltung** (13 % gut, 37 % mittel) und in **Verkauf / Beratung und Vertrieb**⁷ (7 % gut, 42 % mittel). Allerdings muss auch bei diesen Tätigkeiten ein Anteil von 50 beziehungsweise 51 Prozent mit schlechten Arbeitsbedingungen konstatiert werden.

Im Vergleich zu den „Angestellentätigkeiten“ fallen die Anteile von guten und mittleren Arbeitsbedingungen bei den **Zusteller/innen** (5 % gut, 29 % mittel) und den Beschäftigten im **Lager, in der stationären Bearbeitung und die der Verteilkräfte** (2 % gut, 31 % mittel) deutlich geringer aus. Als relativ hoch stellen sich mit rund zwei Dritteln (66 % beziehungsweise 67 %) die Anteile derjenigen mit eher schlechten Arbeitsbedingungen dar.

Am höchsten ist der Anteil der als schlecht zu klassifizierenden Arbeitsbedingungen unter den **Fahrer/innen**. Hier liegt der Anteil von Befragten, die ihre Arbeitsqualität gut (4 %) oder mittelmäßig (22 %) beurteilt haben deutlich niedriger, wohingegen fast drei Viertel der Befragten dieser Tätigkeitsgruppe (74 %) unter schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt sind.

Die folgenden Ausführungen dienen zum einen der kurzen Beschreibung charakteristischer Merkmale der Tätigkeitsbereiche, zum anderen der Analyse der Differenzen, die sich durch die unterschiedliche Beschaffenheit des Arbeitsumfeldes ergeben. Tabelle 3.9 zeigt Differenzen der Arbeits-

⁷ Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, sind die folgenden Ergebnisse für den Tätigkeitsbereich „Verkauf / Beratung / Vertrieb“ aufgrund der niedrigen Fallzahlen nur beschränkt belastbar.

dimensionen nach Tätigkeitsgruppen. Abweichungen vom Durchschnitt von mehr als 5 Index-Punkten sind mit grün (nach oben) beziehungsweise rot (nach unten) gekennzeichnet.

Beschäftigte mit **kaufmännischen bzw. administrativen Aufgaben** können sich im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsgruppen in allen drei Teilbereichen (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit) deutlich positiv abheben. Im Bereich der Ressourcen sind es vor allem die höheren Freiheitsgrade in der Arbeit wie Einflussmöglichkeiten, Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen und die Arbeitszeit selbst mit zu gestalten, die zu einer positiven Bewertung der Arbeitsqualität führen. Zudem sehen sich die Beschäftigten hier erwartungsgemäß mit deutlich geringeren körperlichen Anforderungen konfrontiert. Die geringeren emotionalen Anforderungen wie das Verbergen von Gefühlen, die sich sicherlich zum größten Teil durch die größere Distanz zu den Kundinnen und Kunden erklären lässt, sorgen zusätzlich zu einem vergleichsweise besseren Abschneiden des Teilindex „Belastungen“. Und schließlich scheinen die beruflichen Zukunftsaussichten ebenso wie die absolute Höhe bzw. die Leistungsgerechtigkeit des Einkommens im kaufmännischen bzw. administrativen Bereich besser zu sein als in anderen Tätigkeitsfeldern – auch wenn beide Dimensionen absolut gesehen ebenfalls unter die 50-Punkte-Marke und somit in den Bereich schlechter Arbeitsqualität rutschen. Kaum Unterschiede zu anderen Berufsgruppen sind bei der Arbeitsintensität und bei den betriebsbedingten Rahmenbedingungen der Arbeitsqualität feststellbar, die in der Regel von allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen positiv oder negativ beurteilt werden. Hierzu gehören der Informationsfluss, die Führungsqualität, die Betriebskultur sowie die Kollegialität. Interessanterweise bewerten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit kaufmännischen und administrativen Aufgaben den Sinngehalt ihrer Arbeit schlechter, als ihre Kolleginnen und Kolleginnen, die im operativen Bereich der Unternehmen, also als Fahrer, Zusteller oder Verteilkraft bzw. Lagerarbeiter tätig sind.

Tab. 3.8 Indexwerte in den Arbeitsdimensionen nach Tätigkeit

	DGB- Index PostSped gesamt	Kaufm. Aufgaben / Verwaltung	Verkauf / Bera- tung / Vertrieb ²⁾	Zusteller/ in	Fahrer /in	Lager / station. Bearb. / Ver- teilkraft
DGB-Index**	45	53	48	44	40	44
TI Ressourcen	51	56	51	48	48	52
TI Belastungen*	50	62	50	47	46	50
TI Einkommen / Arbeitsplatz- sicherheit**	34	41	43	35	24	30
Qualifizierungs- und Entwicklungsmögl.	43	48	45	41	43	40
Möglichkeiten für Kreativität	47	59	47	44	44	45
Aufstiegsmöglich- keiten	31	32	30	30	30	33
Einfluss- und Gestaltungsmögl.	38	55	39	33	36	38
Informationsfluss	56	57	53	58	52	56
Führungsqualität	47	52	50	43	41	50
Betriebskultur	45	46	44	44	42	49
Kollegialität	63	67	70	60	59	67
Sinngehalt der Arbeit**	79	68	71	82	84	80
Arbeitszeit- gestaltung	44	64	51	34	35	52
Arbeitsintensität*	44	47	39	41	45	48
Emotionale Anforderungen	53	66	51	59	52	63
Körperliche Anforderungen** ¹⁾	43	69	53	39	37	33
Berufliche Zukunfts- aussichten / Arbeits- platz-sicherheit**	32	40	38	33	26	29
Einkommen**	35	41	45	36	20	30

** signifikant auf 0,01 Niveau

* signifikant auf 0,05 Niveau

¹⁾ Geringe Korrelation, d. h. zwischen 0,2 und 0,5; alle anderen sehr geringe Korrelation.

²⁾ n < 100

In **Verkauf, Beratung und Vertrieb** halten sich die positiven und die negativen Abweichungen im Teilindex „Ressourcen“ die Waage. Besonders positiv kann sich der Tätigkeitsbereich durch relativ bessere Werte für die Kollegialität abheben. Relativ geringe Werte sind dagegen für den Handlungsspielraum in der Arbeit, bei den Möglichkeiten für Kreativität sowie beim Sinngehalt der Arbeit zu konstatieren. Belastungen ergeben sich in diesem Tätigkeitsbereich vor allem durch die eher hohe Arbeitsintensität ebenso wie die vergleichsweise hohen emotionalen Anforderungen, die aus dem hohen Anteil von Kundenkontakten dieser Beschäftigtengruppe resultieren. Bei solchen Tätigkeiten wird das Verbergen von Gefühlen oder die Hinnahme herablassender Behandlung von den Beschäftigten erwartet, was sich für diese als sehr belastend darstellt. Positive Abweichungen im Teilindex „Einkommen / Arbeitsplatzsicherheit“ sind durch die etwas positiveren Werte im Vergleich zu den verbleibenden Tätigkeitsbereichen zu verzeichnen, wobei sie auch hier nicht über die 50-Punkte-Marke reichen.

Bei den **Zustellerinnen und Zustellern** fallen vor allem im Vergleich mit anderen Berufsgruppen der Branche die relativ negative Bewertung der Dimension „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ sowie die positive Bewertung des Sinngehalts der Arbeit auf. Ersteres ist gewiss in erheblichem Maße den klar vorgegebenen Arbeitsabläufen in der Zustellung mit wenig Entscheidungsspielräumen geschuldet. Die gute Arbeitsqualität in puncto „Sinngehalt der Arbeit“ wird wohl im Wesentlichen aus dem Umstand resultieren, mit der eigenen Arbeit einen als gesellschaftlich wichtig erachteten Beitrag für die postalische Versorgung der Bevölkerungen zu leisten. Aus Sicht der Zustellkräfte gehört auch die Arbeitszeitgestaltung eher zu den problematischen Dimensionen – kaum verwunderlich angesichts des starken Einflusses der Sendungsmengensteuerung auf die Arbeitszeit der Beschäftigten. Das vergleichsweise negative Abschneiden des Teilindex „Belastungen“ geht indes vor allem auf die hohen körperlichen Anforderungen in der Arbeit der Zusteller/innen zurück: Diejenigen, die zu Fuß oder mit dem Fahrrad unterwegs sind, müssen bei Wind und Wetter ihrer Arbeit nachgehen und in der Regel während der Zustellung schwere Lasten bewegen. Auch die Zustellung mit einem Kraftfahrzeug ist durch das ständige Ein- und Aussteigen, die schweren Lasten und der wenig ergonomisch optimalen Körperhaltung bei der Arbeit gleichfalls stark körperlich belastend.

Die **Fahrerinnen und Fahrer** bewerten ihre Arbeitsbedingungen in allen drei Teilbereichen vergleichsweise schlecht. Für den Teilindex „Ressourcen“ ergibt sich ein sehr ähnliches Bild wie bei den Zustellerinnen und Zustellern. Auch hier sind die problematischen Bereiche neben den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten die Arbeitszeitgestaltung. Auch die Führungsqualität wird von den Fahrern unterdurchschnittlich beurteilt. Besonders niedrig fällt die Bewertung der beruflichen Perspektiven und des Einkommens aus. Die 20 Index-Punkte beim Einkommen ist der geringste Index-Wert, den eine Branche oder eine Berufsgruppe in einer Dimension erreicht hat. In der Systematik des DGB-Index Gute Arbeit bedeutet ein so negativer Wert, dass die Befragten zu einem hohen Anteil ihre Einkommen nicht nur wenig angemessen und ausreichend erachten, sondern dieser Umstand auf die Beschäftigten auch stark belastend wirkt. Allerdings: Keine andere Berufsgruppe erreicht bei der Frage des Sinngehaltes der Arbeit einen so hohen Index-Wert wie die Fahrerinnen und Fahrer mit 84 Punkten. Ganz offenbar wird das eigene Tun als wichtige Versorgungsleistung für Bevölkerung und Industrie wahrgenommen.

Die Arbeitsbedingungen im **Lager, in der stationären Bearbeitung bzw. als Verteilkraft** erweisen sich im Bereich der Ressourcen im Vergleich zum Durchschnitt als positiver. Auffallend sind auch hier die guten Werte für den Sinngehalt der Arbeit sowie die relativ guten Werte für die Kollegialität. Auch

die Arbeitszeitgestaltung erweist sich für die Beschäftigten hier als etwas besser als in anderen Bereichen. Etwas positivere Werte sind überdies für die Führungsqualität zu konstatieren. Im Bereich der Belastungen ist es vor allem die Gestaltung der emotionalen Anforderungen, die für ein vergleichsweise gutes Abschneiden des Teilindexes „Belastungen“ sorgt. Dagegen erweisen sich die körperlichen Anforderungen in diesem Tätigkeitsbereich erwartungsgemäß als eher hoch. Ähnlich wie bei den Zusteller/innen zeigen sich die Beschäftigten hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft reichlich verunsichert. Auch wird das Einkommen hinsichtlich seiner Bedürfnis- und Leistungsgerechtigkeit negativ bewertet.

Die folgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Arbeitsbedingungen in den drei Teilindizes der jeweiligen Berufsgruppen:⁸

Tab. 3.9 Zusammenfassung Teilindizes nach Tätigkeit

	Ressourcen	Belastungen	Einkommen / Sicherheit
Kaufmännische Aufgaben / Verwaltung	++	++	++
Verkauf / Beratung / Vertrieb*	+	-	++
Zusteller/in	--	-	++
Fahrer/in	--	-	--
Lager / Station. Bearb. / Verteilkraft	++	+	--

* n < 100

⁸ Deutliches Übergewicht von Dimensionen mit überdurchschnittlichen Indexwerten → ++
 Geringfügiges Übergewicht von Dimensionen mit überdurchschnittlichen Indexwerten → +
 Dimensionen mit über- und unterdurchschnittlichen Indexwerten halten sich die Waage → ∅
 Geringfügiges Übergewicht von Dimensionen mit unterdurchschnittlichen Indexwerten → -
 Deutliches Übergewicht von Dimensionen mit unterdurchschnittlichen Indexwerten → --

4. Besondere Aspekte der Arbeitssituation bei Postdiensten, Speditionen und Logistik im Kontext guter Arbeit

Die folgenden Analysen beziehen sich auf Fragen, die neben den indexbildenden Fragen zusätzlich in den Fragebogen für die Befragung der Mitglieder des Fachbereiches Postdienste, Speditionen und Logistik aufgenommen wurden. Dies wurde gemacht, um ein schärferes Bild der Arbeitssituation der ver.di-Mitglieder zeichnen zu können. Die ergänzenden Fragen umfassen den Beschäftigungsumfang und die Arbeitszeit, die Arbeitszufriedenheit, die Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation, die Arbeitsfähigkeit, der Gefährdungsbeurteilung und die Bedeutung kollektiver Unterstützung.

4.1 Beschäftigungsumfang

Gut zwei Drittel der befragten Beschäftigten in den Postdiensten, Speditionen und Logistik arbeiten in Vollzeit (38h/Woche und mehr), der Anteil an Teilzeitbeschäftigten (unter 30 Wochenstunden) liegt bei 26 Prozent und 7 Prozent entfallen auf die lange Teilzeit (30 bis unter 38h/Woche).

Deutlich häufiger arbeiten Frauen in Teilzeit: Während unter den Männern lediglich 14 Prozent teilzeitbeschäftigt sind, liegt dieser Anteil unter den Frauen in der Branche bei 48 Prozent. Zusammen mit den Frauen in langer Teilzeit, arbeitet über die Hälfte der Mitarbeiterinnen mit einem reduzierten Stundenumfang (57 %). Dies entspricht so ziemlich dem Anteil teilzeitarbeitender Frauen in Deutschland insgesamt (vgl. Wanger 2011).

Tab. 4.1 Arbeitszeitumfang

Arbeitszeitumfang in den Postdiensten, Speditionen und Logistik				
	Vollzeit (38h/Woche und mehr)	Lange Teilzeit (30 bis unter 38h/Woche)	Teilzeit (weniger als 30h/Woche)	Gesamt
Männer	80%	6%	14%	62%
Frauen	43%	9%	48%	38%
Gesamt	67%	7%	26%	100%

Die Befragung gibt leider keinen Aufschluss darüber, ob die Frauen ihren Beschäftigungsumfang erhöhen würden, wenn dies möglich wäre. Die Ergebnisse einer Studie, die sich mit den Beschäftigungswünschen von teilzeitarbeitenden Frauen beschäftigt (Wanger 2011) legen jedoch nahe, dass viele Frauen mit dem Beschäftigungsumfang unzufrieden sind.⁹ Demnach würde die Hälfte der

⁹ Unter „teilzeitarbeitend“ sind hier die Beschäftigten gefasst, die weniger als ein Vollzeitbeschäftigter arbeiten, d. h. wird eine Dreiteilung wie in der Tabelle beschrieben, zugrunde gelegt, fallen unter „Teilzeit“ auch diejenigen, die in langer Teilzeit arbeiten.

Frauen in Teilzeit ihren Arbeitszeitumfang gerne ausweiten: regulär teilzeitbeschäftigte¹⁰ Frauen durchschnittlich um vier Wochenstunden, geringfügig beschäftigte Frauen¹¹ um neun Stunden (ebd.). Die Gründe, weshalb die betroffenen Frauen ihre Wünsche in ihrer derzeitigen Situation nicht realisieren können, sind sowohl privater als auch betrieblicher Art. Die Unternehmen schätzen die Teilzeitarbeit durch ihr Flexibilisierungs- und Produktivitätspotenzial, für die Beschäftigten können größere individuelle Freiräume ausschlaggebend sein. Doch noch immer sind es fast ausschließlich Frauen, die ihre Erwerbsarbeit zur Betreuung der Kinder oder pflegebedürftiger Familienangehöriger unterbrechen bzw. im Umfang reduzieren - das nicht selten auf Dauer und, wie es scheint, auch nicht immer „freiwillig“ (ebd.).

4.2 Arbeitszeit

Der Anteil derjenigen, die außerhalb der „normalen“ Arbeitszeiten auch am Wochenende beziehungsweise abends, nachts und sehr früh am Morgen arbeiten, ist unter den befragten Beschäftigten der Post- und Logistikbranche erwartungsgemäß relativ hoch. Die Zustellung auch am Samstag, die Beförderung und der Umschlag von Post und Gütern gerade auch zu jenen Zeiten, in denen andernorts die Produktion ruht, erfordert häufig eine Besetzung der Arbeitsplätze rund um die Uhr. Über die Hälfte der Beschäftigten arbeitet oft bzw. sehr häufig in den Abendstunden (53 %), nahezu ebenso viele sind auch nachts im Einsatz (45 %). Wie der unten stehenden Tabelle gleichfalls zu entnehmen ist, arbeiten zudem 38 Prozent der Beschäftigten oft bzw. sehr häufig an Wochenenden. Deutlich weniger, aber immerhin noch jede/r fünfte Beschäftigte, muss oft bzw. sehr häufig sonntags zur Arbeit.

Tab. 4.2 Lage der Arbeitszeit

Lage der Arbeitszeit									
Kommt es vor, dass Sie zu folgenden Zeiten arbeiten?					Wenn dies auftritt: Wie stark belastet Sie das?				
	Nie	Selten	Oft	Sehr häufig		Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Am Samstag	26%	36%	25%	13%	→	24%	37%	26%	13%
Am Sonntag	63%	17%	13%	7%	→	30%	33%	23%	14%
Abends (18 bis 22 Uhr)	28%	19%	29%	24%	→	26%	42%	21%	11%
Nachts (22 bis 5 Uhr)	41%	14%	21%	24%	→	23%*	37%	23%*	18%

* Rundung durch gleiche Verteilung anders nicht möglich.

¹⁰ Darunter fallen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Beamte in Teilzeit.

¹¹ Frauen, deren Einkommen 400 € nicht überschreitet und Ein-Euro-Jobs.

Arbeiten außerhalb normaler Arbeitszeiten stellt sich für die Beschäftigten gesundheitlich und sozial als große Herausforderung dar. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter häufiger unter Schlafstörungen, Befindlichkeitsstörungen und einer verminderten Leistungsfähigkeit leiden (vgl. Beermann 2008). Zudem sind sie durch die häufige Arbeit in den Abend- und Nachtstunden in ihren sozialen Aktivitäten deutlich eingeschränkt (ebd.). Dasselbe trifft natürlich auch für diejenigen zu, die am Wochenende arbeiten müssen. Es ist daher kaum verwunderlich, dass von denjenigen, die selten bis sehr häufig zu atypischen Zeiten arbeiten, mindestens ein Drittel dies als (sehr) stark belastend wahrnimmt. Schicht- und Wochenendarbeit ist in der Post-, Speditions- und Logistikbranche unter allen Altersgruppen verteilt, so dass davon auszugehen ist, dass in dieser Branche diese Arbeitszeitform die Beschäftigten das gesamte Berufsleben begleitet.

Ein weiteres Arbeitszeitthema ist die Mehrarbeit und die Fragen, ob von den Beschäftigten Überstunden geleistet und wie diese erfasst werden.

Lediglich zwei Prozent der befragten Beschäftigten geben an, keine Überstunden zu leisten. In der Regel werden die geleisteten Überstunden vom Arbeitgeber erfasst (75 %). Elf Prozent der befragten Beschäftigten schreiben die angefallene Mehrarbeit selbst auf, bei 14 Prozent der Beschäftigten wird die Mehrarbeit nicht erfasst.

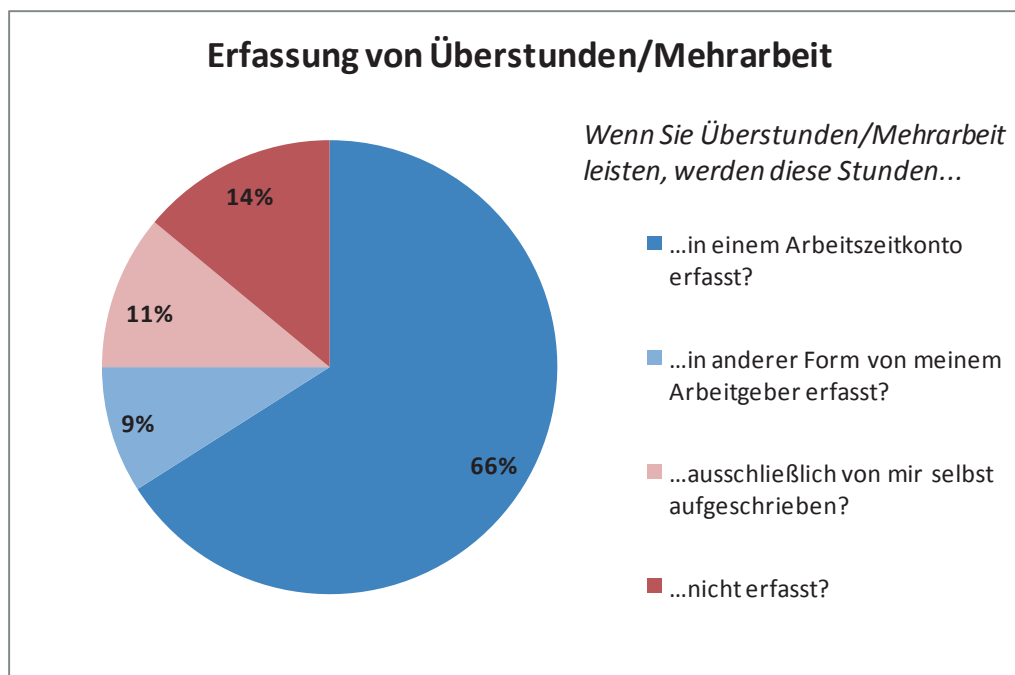


Abb. 4.1 Erfassung von Überstunden / Mehrarbeit

Wie wird mit Überstunden umgegangen? In der Regel werden die anfallenden Überstunden durch Freizeit abgegolten. Dies geben 59 Prozent der befragten Beschäftigten an. 21 Prozent der Beschäf-

tigten bekommen sie ausbezahlt, 31 Prozent geben an, dass sie ungenutzt verfallen.¹² Dass geleistete Überstunden nicht durch Geld abgegolten, sondern durch Freizeit ausgeglichen werden, ist ein wichtiges Element, um die Beschäftigten vor einer überbordenden psychischen und mit zunehmendem Alter auch körperlichen Belastung zu schützen. Entsprechende Regelungen gibt es nicht überall. Die Ergebnisse zeigen, dass teilweise Überstunden gar nicht erfasst werden und bei immerhin fast einem Drittel jener Befragten, die Überstunden leisten, diese ohne Ausgleich verfallen. Hieraus ergibt sich aus gewerkschaftspolitischer Sicht Handlungsbedarf der Betriebsräte zusammen mit den Beschäftigten vor Ort.

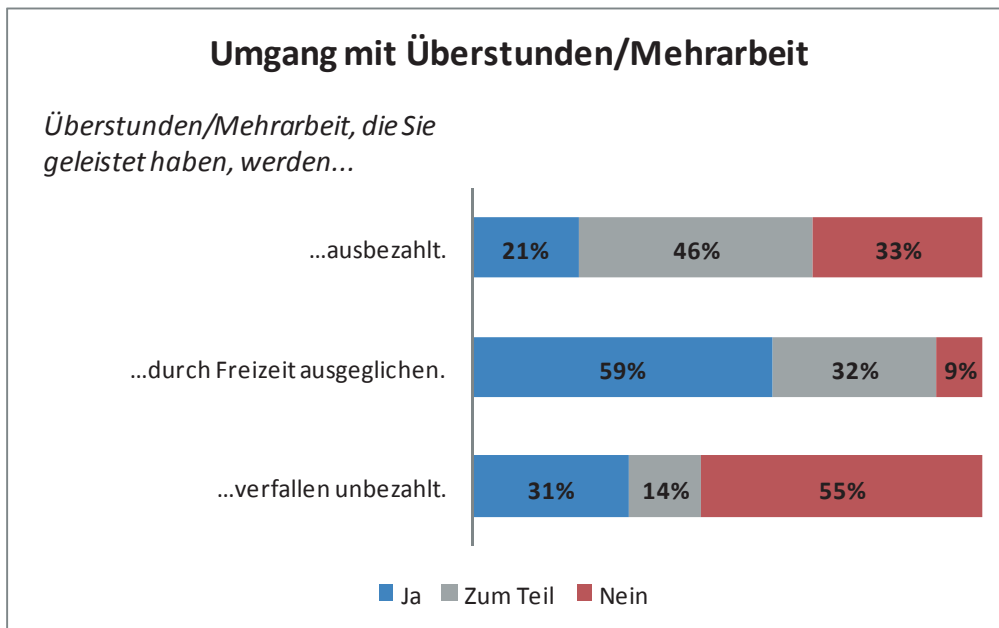


Abb. 4.2 Umgang mit Überstunden / Mehrarbeit

4.3 Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation

Zusätzlich zu den Fragen zur Ermittlung der Index-Werte zur Arbeitsqualität werden beim DGB-Index und auch in der vorliegenden Befragung der ver.di-Mitglieder des Fachbereiches weitere Aspekte der Arbeitssituation, wie das emotionale Erleben der Arbeit sowie der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit erhoben. Beide Aspekte werden wesentlich durch die Arbeitsqualität beeinflusst, wie nachfolgende Auswertung dieses Fragenkomplexes zeigt.

4.3.1 Positives und negatives Arbeitserleben

Nur eine Minderheit der Befragten steht ihrer Arbeit grundsätzlich positiv gegenüber. Eine Ausnahme bildet hier die Frage, inwieweit die Beschäftigten in den zurückliegenden Wochen stolz auf ihre Arbeit waren. Hier gaben immerhin 54 Prozent an, oft oder immer eine solche Wertschätzung

¹² Jede Umgangsmöglichkeit wurde einzeln abgefragt, dadurch kann es zu Doppelungen im Antwortverhalten kommen, wenn etwa jemand statt der Kategorie „zum Teil“ in zwei Fällen „ja“ angekreuzt hat.

mit ihrer Arbeit zu verbinden. Von anderen Aspekten positiven Arbeitserlebens in Form von Begeisterung für die Arbeit berichten nur 27 % der Befragten. Nur 16 % erhalten ein positives Feedback in Form von Anerkennung für ihre Arbeit, mit dem Unternehmen fühlten sich nur 26 % in letzter Zeit besonders verbunden.

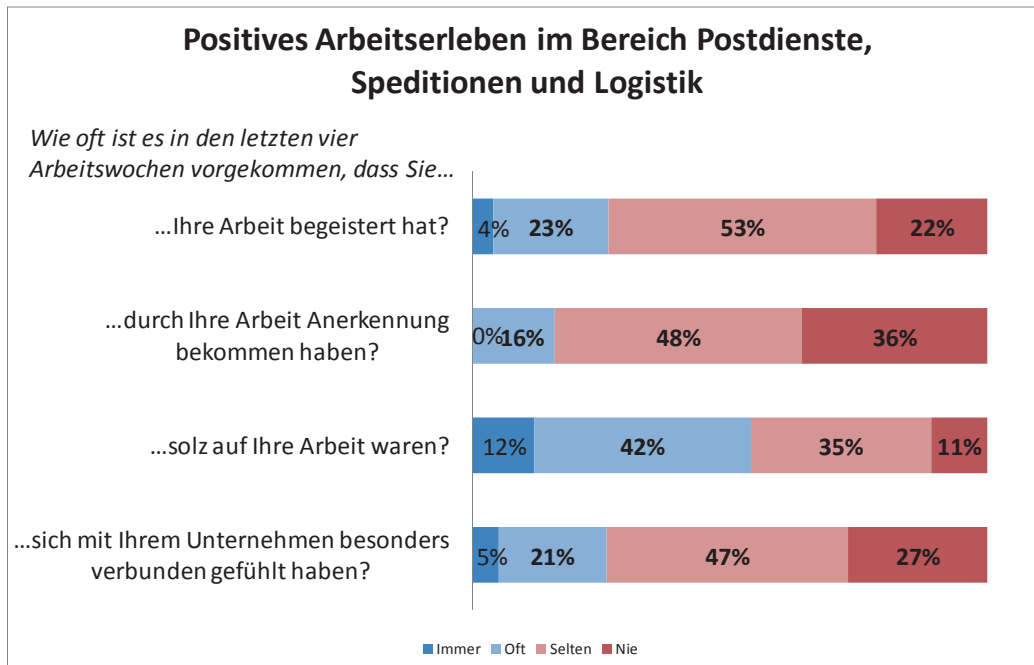


Abb. 4.3 Positives Arbeitserleben

Gefragt nach ihrem negativen Arbeitserleben geben fast drei Viertel der Befragten an, dass sie sich in den letzten vier Arbeitswochen immer bzw. oft nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlten. 60 % konnten sich auch in ihrer Freizeit nie bzw. selten richtig erholen und über die Hälfte der Beschäftigten erlebt ihre Arbeitssituation in dieser Zeit oft bzw. immer als frustrierend (52 %).

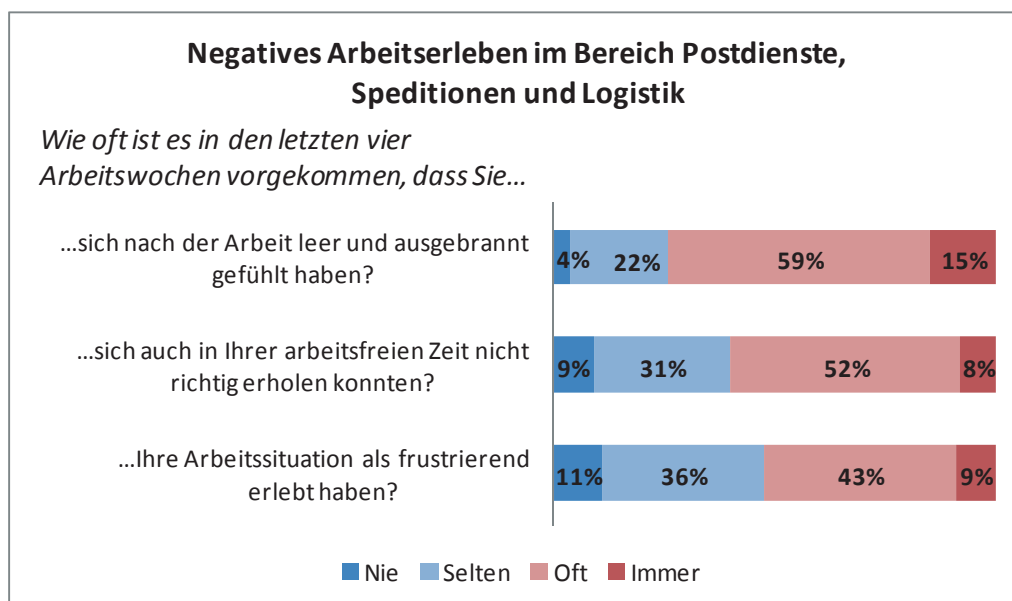


Abb. 4.4 Negatives Arbeitserleben

Auf die Frage, ob sie eine Veränderung ihrer Arbeitssituation in Zukunft erwarten, antworten über die Hälfte der Befragungsteilnehmer/innen, dass sie mit einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen rechnen (56 %), 36 % erwarten, dass sich die Arbeitsqualität in Zukunft nicht ändern wird und lediglich 7 % rechnen mit einer Verbesserung ihrer Arbeitssituation.

4.3.2 Arbeitserleben nach Indexklassen

Inwieweit wird dieses positive und negative Arbeitserleben von der Qualität der Arbeitsbedingungen beeinflusst? Folgende statistische Analyse zeigt einen eindeutigen, signifikanten Zusammenhang zwischen der Arbeitsqualität der Beschäftigten und ihrem Arbeitserleben. Dies bedeutet, je besser die Qualität der Arbeitsbedingungen ist, desto positiver erleben die Beschäftigten ihre Arbeit. Von einer Begeisterung für die Arbeit, einer Anerkennung in der Arbeit, dem Stolz auf die Arbeit und der Verbundenheit mit dem Unternehmen berichten zu einem weitaus höheren Anteil Beschäftigte mit guten Arbeitsbedingungen als solche mit einer schlechten Arbeitsqualität (siehe Abb. 4.5). Oder anders ausgedrückt: Mit der Qualität der Arbeitsbedingungen steigt die Begeisterung, Anerkennung und der Stolz auf die eigene Arbeit und somit die Arbeitsmotivation und nicht zuletzt die Produktivität der Beschäftigten. Mit der Qualität der Arbeitsbedingung steigt auch die Verbundenheit mit dem Unternehmen und die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das „normale“ Maß hinaus für das Unternehmen engagieren. Arbeitsqualität und Arbeitsproduktivität korrelieren somit positiv im beiderseitigen Interesse von Beschäftigten und Unternehmen.

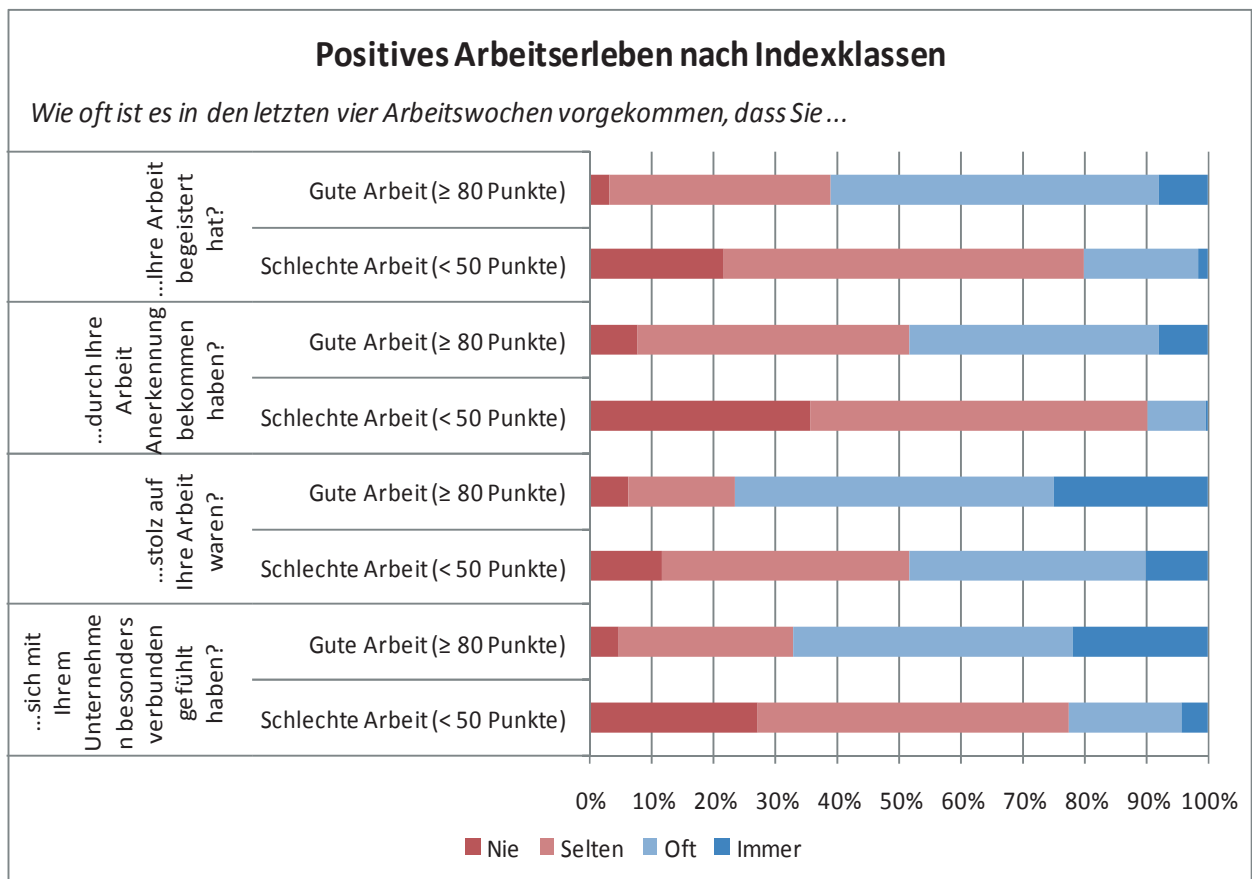


Abb. 4.5 Positives Arbeitserleben nach Indexklassen

Ähnliches ist spiegelbildlich auch bezüglich des negativen Arbeitserlebens zu konstatieren. Die Anteile derer, die ihre Arbeit als negativ erleben, ist unter den Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen als „gut“ bewerten in allen Aspekten deutlich geringer als bei ihren Kolleginnen und Kollegen, die unter schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten (siehe folgende Abbildung).

Bekannte Stressfaktoren und Auslöser von ernsthaften Erkrankungen reduzieren sich mit der steigenden Arbeitsqualität. Je besser die Arbeitsbedingungen, desto weniger frustriert erleben die Beschäftigten ihre Arbeitssituation, desto weniger fühlen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leer und ausgebrannt und desto besser können sich die Beschäftigten in ihrer Freizeit von den Anstrengungen ihrer beruflichen Tätigkeit erholen. Auch hier gilt: Arbeitsqualität und gesündere und leistungsfähigere Beschäftigten stehen in einem positiven, statistisch nachweisbaren Zusammenhang.

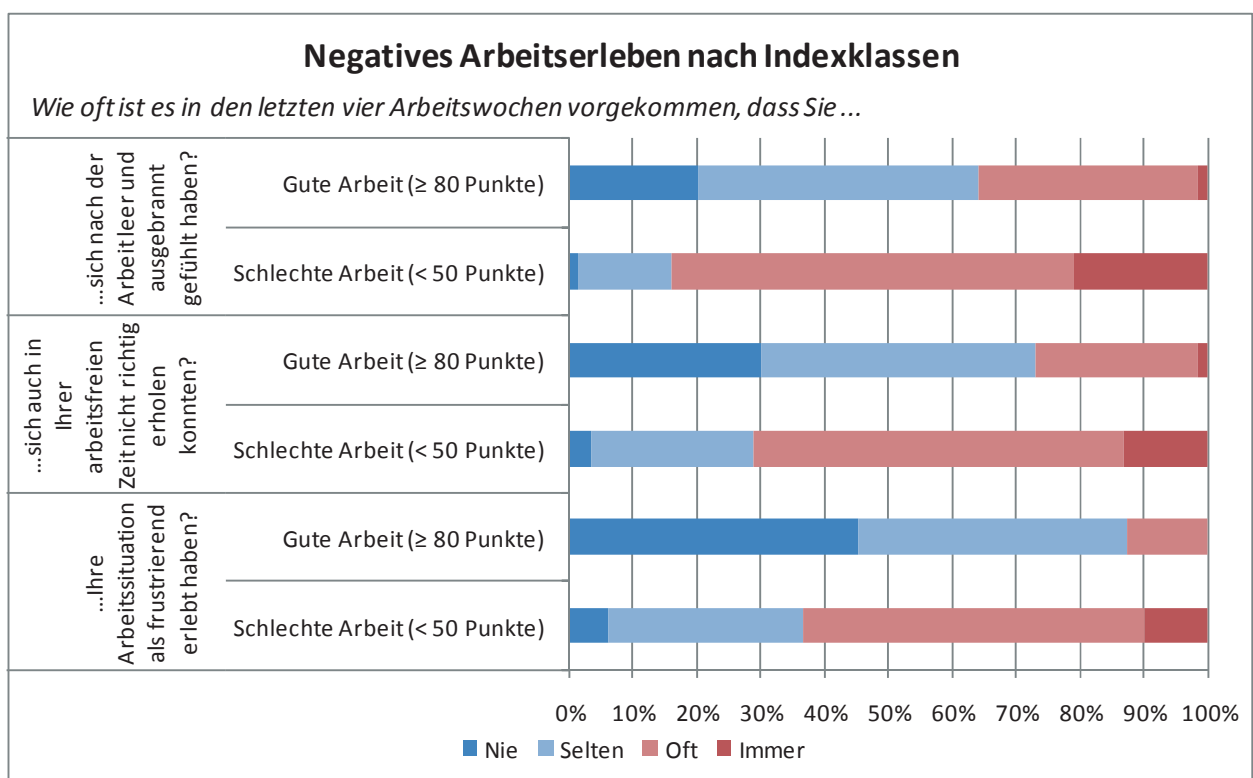


Abb. 4.6 Negatives Arbeitserleben nach Indexklassen

4.3.4 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiges Kriterium für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten, das nicht nur in den Arbeitswissenschaften, sondern auch in der betrieblichen Praxis weite Verbreitung gefunden hat. Allerdings zeigen wissenschaftliche Untersuchungen und auch die Alltagserfahrung, „dass Arbeitszufriedenheit auf sehr unterschiedliche Weise entstehen kann und dass die Aussage, jemand sei mit seiner Arbeit zufrieden, deshalb ganz unterschiedliche Bedeutung haben kann“ (Ulich 2005, S. 139). In der arbeitspsychologischen Literatur existieren eine Anzahl verschiedener Definitionen, die Arbeitszufriedenheit als Zustand der „Bedürfnisbefriedigung“, als „angenehmen, emotiona-

len Zustand“, als „aufgehobene Soll-Ist-Differenz“, als „Gleichgewicht zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ begreifen.¹³

Beim DGB-Index Gute Arbeit werden drei verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und zwei Formen von Arbeitsunzufriedenheit unterschieden:¹⁴

Stabilisierte Arbeitszufriedenheit: Ein Zufriedenheitsurteil, das auf der Befriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen beruht und sich mit dem Wunsch nach der Wahrung des Erreichten verbindet. Beim DGB-Index wird die Zuordnung zu dieser Zufriedenheitskategorie mit der Zustimmung zu folgender Frage verbunden: „Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es ist.“

Progressive Arbeitszufriedenheit: Ein Zufriedenheitsurteil, das ebenfalls auf einer Befriedigung der Bedürfnisse und Erwartungen beruht und zusätzlich mit dem Wunsch und/oder dem Anspruch verbunden ist, weitergehende, neue Ziele zu erreichen („Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern. Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern“).

Resignative Arbeitszufriedenheit: Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Zufriedenheitsformen ist sie nicht Folge einer Befriedigung von Bedürfnissen, sondern beruht auf einer Senkung des Anspruchsniveaus und auf Resignation („Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben. Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten meine Arbeitssituation zu verbessern“).

Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit: Die Unzufriedenheit des Beschäftigten mit seiner aktuellen Arbeitssituation ist verknüpft mit aktiven Bemühungen zur Überwindung der unbefriedigenden Situation („Ich bin unzufrieden. Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.“).

Fixierte Arbeitsunzufriedenheit: Bei dieser Form handelt es sich um eine Unzufriedenheitsfeststellung, die fixiert und ausweglos erscheint, weil Möglichkeiten zur Veränderung der unbefriedigenden Aspekte des Arbeitsverhältnisses nicht sichtbar werden („Ich bin unzufrieden. Ich sehe derzeit keine Möglichkeit, meine Arbeitssituation zu verbessern“).

Die Arbeitszufriedenheit hat einen unmittelbaren Einfluss darauf, mit welcher Einstellung die Beschäftigten an ihre Arbeit herangehen. Dies hat nicht zuletzt Auswirkungen auf die Dienstleistungsqualität und damit die Zufriedenheit mit dem Service und die „Treue“ der Kunden zum Unternehmen. Neben der Dienstleistungsqualität beeinflussen die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Arbeits- und Einkommensbedingungen und die eigene Gesundheit die Frage, wie lange die Beschäftigten in ihren Berufen arbeiten.

Der Verteilung der befragten ver.di-Mitglieder des Fachbereichs Postdienste, Speditionen und Logistik auf die verschiedenen Arbeitszufriedenheitstypen zeigt folgende Übersicht.

¹³ Fuchs 2006, S. 67

¹⁴ Bruggemann u.a. 1975

Form der Arbeitszufriedenheit/-unzufriedenheit	Zustimmung zu folgenden Aussagen:	Anteil der Befragten
Stabile Arbeitszufriedenheit	Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt wie es ist.	9%
	Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern.	
	Arbeitgeberwechsel nicht beabsichtigt.	
Progressive Arbeitszufriedenheit	Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern.	32%
	Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.	
	Arbeitgeberwechsel möglich.	
Resignative Arbeitszufriedenheit	Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben.	26%
	Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.	
	Arbeitgeberwechsel möglich.	
Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.	25%
	Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.	
	Arbeitgeberwechsel möglich.	
Fixierte Arbeitsunzufriedenheit	Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.	8%
	Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.	

Abb. 4.7 Formen der Arbeitszufriedenheit

Demnach finden wir neun Prozent stabil zufriedene unter den Befragungsteilnehmern. Diese Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass sie mit ihrer Arbeitssituation rundum zufrieden ist und es ihnen am liebsten wäre, wenn alles so bliebe wie es momentan ist. Mit Anteilen von 26 Prozent der resignativ Zufriedenen und weiteren acht Prozent der fixiert unzufriedenen Beschäftigten entfällt insgesamt rund ein Drittel (34 %) in den Bereich der beiden Formen einer negativen Arbeitszufriedenheit. Sie haben bereits die Hoffnung aufgegeben, an ihrer Arbeitssituation etwas ändern zu können. Anders stellt es sich bei den „progressiv zufriedenen“ Beschäftigten dar, die mit 32 Prozent ebenfalls fast ein Drittel der befragten Beschäftigten ausmachen. Zusammen mit den 25 Prozent der „konstruktiv Unzufriedenen“ versuchen demnach über die Hälfte der Befragten, eigenverantwortlich ihre Arbeitssituation zu verbessern. Dieses Ergebnis verweist auf ein großes Potential zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit, die sich mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen deutlich erhöhen lässt.

Den positiven Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zeigt folgende Übersicht:

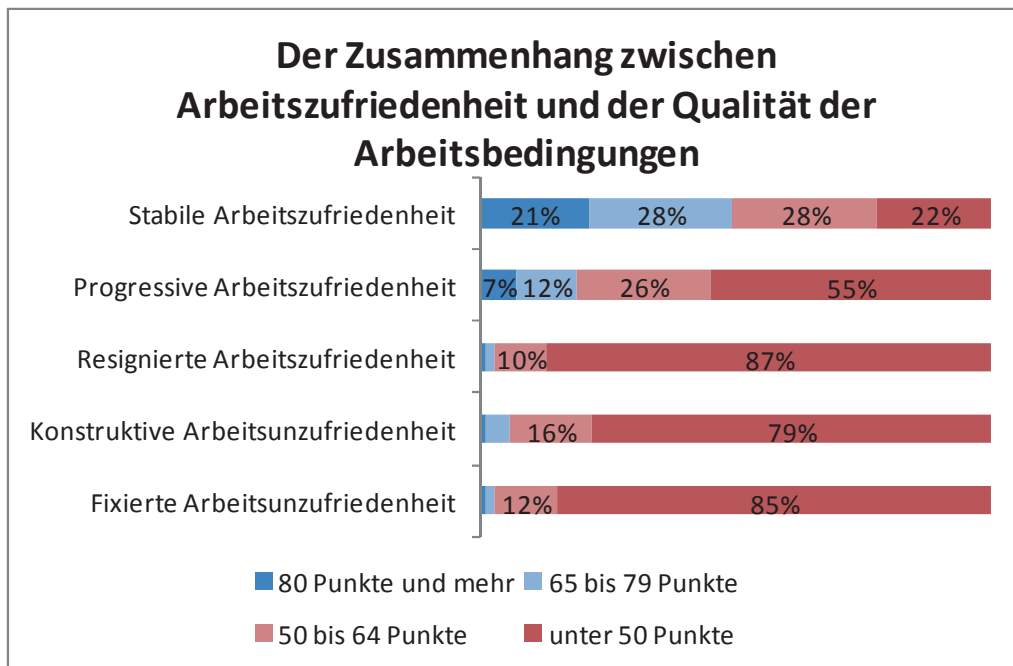


Abb. 4.8 Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität

Je besser die Arbeitsqualität bewertet wird, desto zufriedener sind die Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation. Dies zeigt sich an den Anteil von eher guten Arbeitsbedingungen unter den stabil und progressiv zufriedenen Beschäftigten, während der Typus der resignierten Arbeitszufriedenheit und der konstruktiv bzw. fixiert Arbeitsunzufriedenen sich kaum Beschäftigte befinden, die ihre Arbeit als eher gut beurteilt haben.

4.4 Arbeitsfähigkeit und Gefährdungsbeurteilung

Die vorangegangenen Ergebnisse offenbarten bei vielen Beschäftigtengruppen Probleme im Bereich der körperlichen Belastungen und der Arbeitsintensität. Im Folgenden wird es daher um die Frage gehen, welche Auswirkungen dies auf die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsfähigkeit durch die Beschäftigten hat. Gleichzeitig beinhaltet der Abschnitt Erkenntnisse zur Verbreitung und zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die über Zusatzfragen erhoben wurden.

Arbeitsfähigkeit

Die Arbeitsfähigkeit beschreibt, „inwieweit Arbeitnehmer-/innen in der Lage sind, ihre Arbeit angesichts der Arbeitsanforderungen, Gesundheit und mentalen Ressourcen zu erledigen. Zwei Komponenten bestimmen die Arbeitsfähigkeit:

Die individuellen Ressourcen der Arbeitnehmer-/innen (körperliche, mentale, soziale Fähigkeiten, Gesundheit, Kompetenz, Werte) sowie

Die Arbeit (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziales Arbeitsumfeld, Führung)” (Deutsches WAI-Netzwerk).

Als Indikator der Arbeitsfähigkeit wird beim DGB-Index Gute Arbeit die Frage herangezogen, ob sich die Beschäftigten vorstellen können, ihre derzeitige Tätigkeit unter den momentanen Arbeitsanforderungen unter Einbezug ihres Gesundheitszustands bis zum Rentenalter auszuüben.

Gegenwärtige und zukünftige Arbeitsfähigkeit beschreibt eine Situation, die für alle Beteiligten von Vorteil ist: Die Beschäftigten erfreuen sich körperlichen und psychischen Wohlbefindens und der Arbeitgeber verfügt über gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für den Erfolg des Unternehmens unabdingbar sind, ganz abgesehen von den positiven Effekten auf die staatlichen Sozialkassen (vgl. Ilmarinen 2011). Zumindest theoretisch spricht nichts dagegen, eine solche „win-win-Situation“ anzustreben. In der Praxis sieht es dagegen freilich meist anders aus. Hier stehen häufig das Alltagsgeschäft und aktuelle Probleme einer eher langfristig an der Verbesserung der Arbeitsqualität ausgerichteten Perspektive entgegen.

In den Bereichen von Postdienste, Speditionen und Logistik ist die Arbeit von einem hohen Maß an Arbeitsintensität und körperlichen Anforderungen geprägt. Über die Hälfte der befragten Beschäftigten (59 %) geht davon aus, dass sie unter den derzeitigen Arbeitsanforderungen ihre Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben können. Besonders erschreckend ist der Befund, dass diese Einschätzung bereits von 64 Prozent der unter 35-Jährigen in der Branche geteilt wird (vgl. Tab. 4.3). Die arbeitsbedingten Belastungen scheinen demnach bereits bei jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern recht hoch zu sein. Doch diese Entwicklung ist offenbar nicht allein auf den Post-, Speditionen- und Logistiksektor beschränkt, sondern bestätigt einen generellen Trend. So kommt eine Studie der DAK unter ihren Mitgliedern zu dem Ergebnis, dass jeder fünfte junge Erwerbstätige im Alter zwischen 18 und 29 Jahren seinen Arbeitsalltag als sehr belastend und stressig bewertet (DAK-Gesundheitsreport 2011).

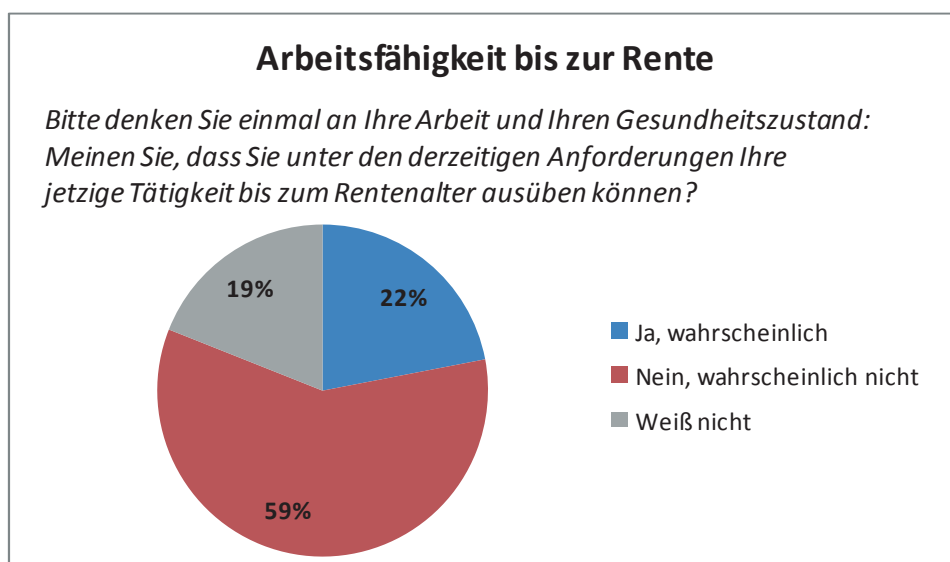


Abb. 4.9 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Neben dem Alter spielt vor allem die Tätigkeit bei der Bewertung der persönlichen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente eine maßgebliche Rolle. Schließlich entscheiden die Arbeitsanforderungen mit darüber,

wie lange die Beschäftigten ihrer Arbeit nachgehen können – und diese können zwischen den Tätigkeitsfeldern stark variieren. Beschäftigte mit kaufmännischen oder administrativen Aufgaben zeigen sich im Vergleich mit ihren Kolleginnen und Kollegen in anderen Tätigkeitsfeldern deutlich optimistischer hinsichtlich der Frage, ob sie unter den derzeitigen Anforderungen ihrer Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können: Die Hälfte der befragten Beschäftigten hält dies durchaus für wahrscheinlich, lediglich ein Drittel meint, dies voraussichtlich nicht zu schaffen. Ganz anders sehen dies die Zustellerinnen und Zusteller. Hier sind es drei Viertel der befragten Beschäftigten im Zustellbereich, die sich nicht vorstellen können, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können und lediglich 9 Prozent sehen in den momentanen Arbeitsanforderung kein Hindernis, das Rentenalter in der Tätigkeit zu erreichen. Auch bei den Fahrerinnen und Fahrern sowie den Beschäftigten des Lagers, der stationären Bearbeitung gehen über die Hälfte, nämlich jeweils 52 Prozent der Befragten davon aus, ihre derzeitige Tätigkeit nicht bis zum Erreichen des Rentenalters ausüben zu können.

Tab. 4.3 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, differenziert nach ausgewählten Merkmalen

Merkmal		Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?		
		Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
Alter**	unter 35 Jahren	11%	64%	25%
	35 bis 45 Jahre	18%	62%	20%
	über 45 Jahren	26%	56%	18%
Tätigkeit***	Kaufmännische Aufgaben / Verwaltung	50%	33%	17%
	Verkauf / Beratung / Vertrieb ¹⁾	30%	53%	17%
	Zusteller/in	9%	75%	16%
	Fahrer/in	23%	52%	25%
	Lager / stationäre Bearbeitung / Verteilkraft	24%	52%	23%

** sehr signifikant

*** höchst signifikant

¹⁾ n < 100

Der Zusammenhang von Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter und der Qualität der Arbeitsbedingungen kann anhand des vorliegenden Datenmaterials zur Arbeitssituation in den Postdiensten, Spediti-

onen und Logistik statistisch nachgewiesen werden.¹⁵ Demnach ist der Anteil derer, die meinen, unter den derzeitigen Anforderungen ihrer Tätigkeit bis zum Rentenalter nachkommen zu können, unter denjenigen mit guten Arbeitsbedingungen deutlich höher (53 %) als bei ihren Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeitsbedingungen als schlecht bewerten (13 %). Entsprechend umgekehrt ist das Verhältnis bei Betrachtung der Anteile an Beschäftigten, die sich weniger optimistisch hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit bis zum Ruhestand unter den momentanen Bedingungen zeigen.

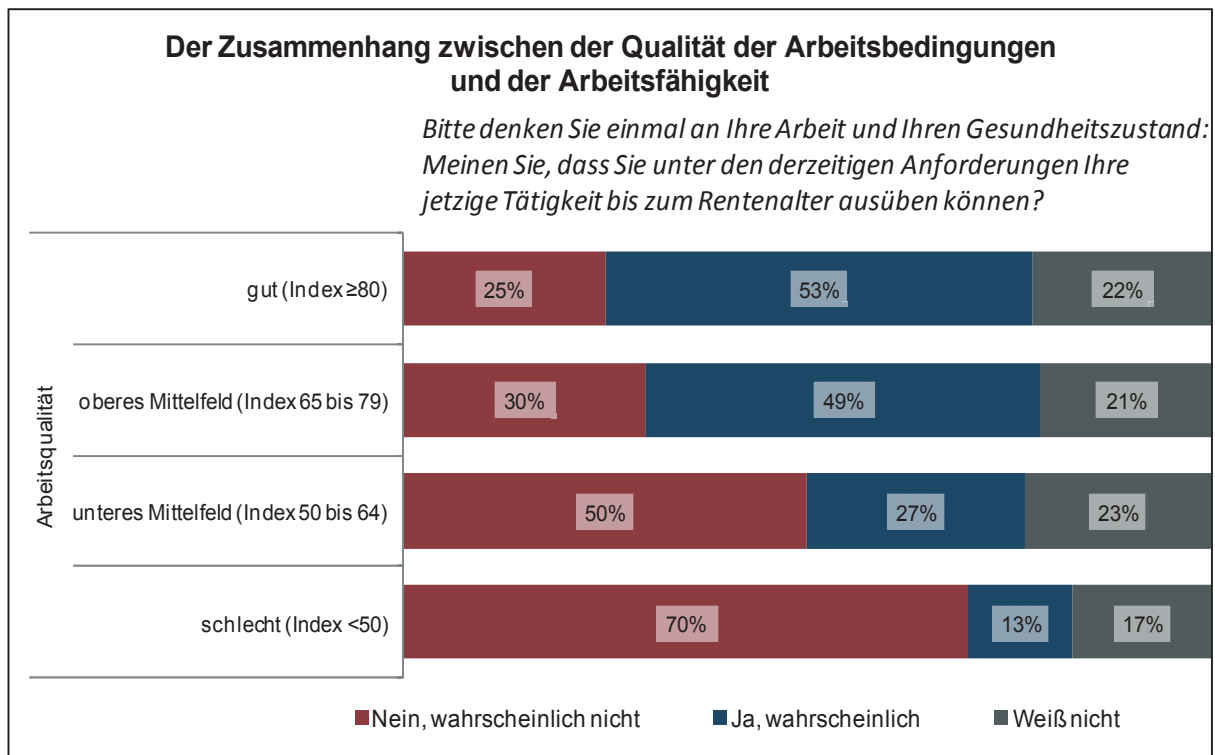


Abb. 4.10 Der Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsfähigkeit

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung für die Bereiche Postdienste, Speditionen und Logistik belegen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Maß an Arbeitsintensität und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Demnach teilen 70 Prozent der Beschäftigten, die bei der DGB-Index-Gute-Arbeit-Befragung in der Dimension „Arbeitsintensität“ weniger als 50 Punkte erreichten, die Auffassung, unter den derzeitigen Anforderungen ihre momentane Tätigkeit wahrscheinlich nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können. Je besser die Bewertung der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitsintensität ausfällt, desto höher ist der Anteil der Befragten, die der Meinung sind, bis zum Rentenalter der aktuellen Tätigkeit nachgehen zu können. Unter den Beschäftigten mit einer guten Bewertung der Arbeitsintensität liegt dieser Anteil bei 53 Prozent.

Ähnlich verhält es sich beim Abgleich der körperlichen Anforderungen und der Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit. Auch hier zeigen sich 70 Prozent der Beschäftigten, die am Arbeitsplatz hohen körperlichen Anforderungen wie ständiges Stehen/Gehen und/oder schwerer körperlicher Ar-

¹⁵ Eine Korrelationsprüfung des Zusammenhangs ergibt eine Irrtumswahrscheinlichkeit von $p \leq 0.001$ und kann demnach als höchst signifikant angenommen werden.

beit ausgesetzt sind, pessimistisch, was das Erreichen des Rentenalters unter den derzeitigen Arbeitsanforderungen betrifft. Unter denjenigen mit leichter körperlicher Arbeit liegt der Anteil bei lediglich 38 Prozent.

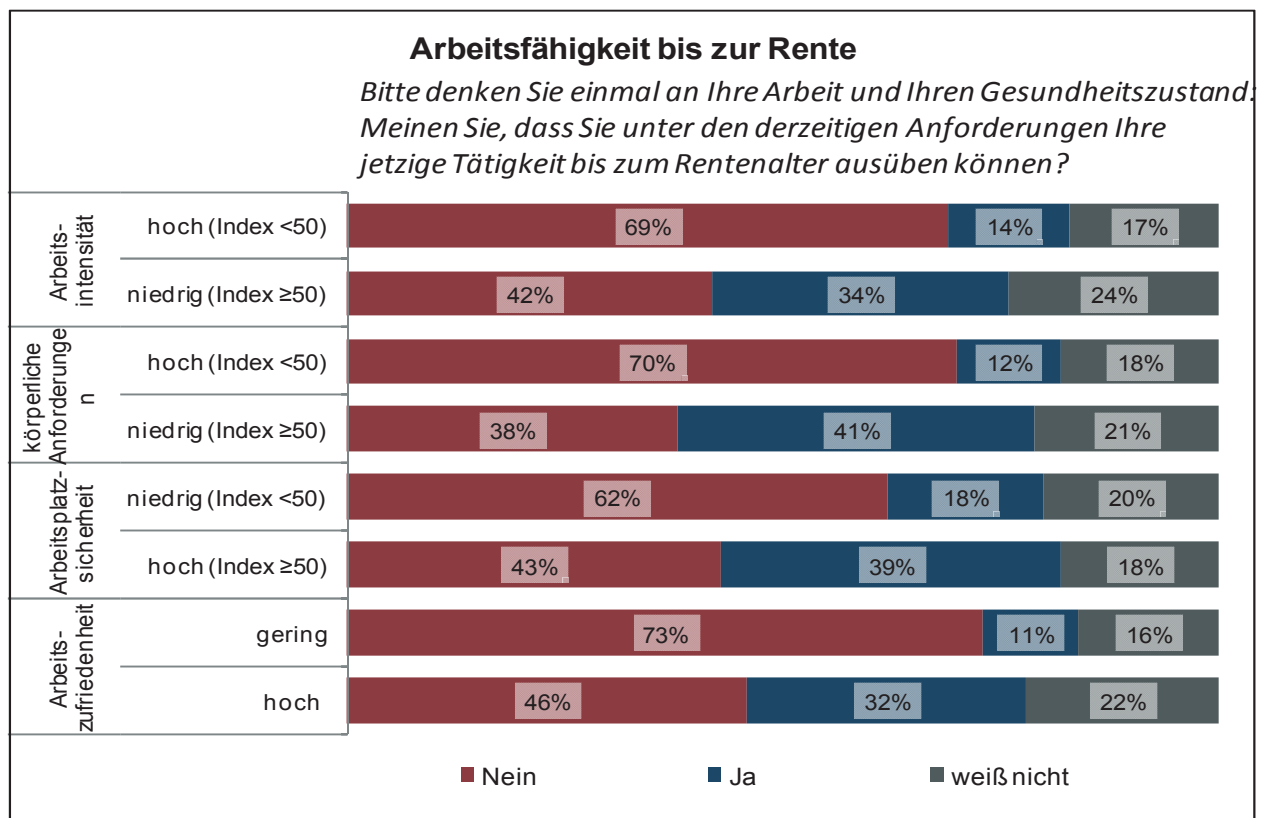


Abb. 4.11 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, differenziert nach ausgewählten Aspekten

Wie bereits eingangs in der Definition von „Arbeitsfähigkeit“ erwähnt, wird bei der Diskussion über diesen Begriff das individuelle Arbeitsvermögen des Einzelnen mit der Beschaffenheit der Arbeitsaufgaben und der Gestaltung des Arbeitsplatzes in Verbindung gebracht. Dadurch erlangt das Thema der alters- und altermngerechter Arbeitsgestaltung, also der Frage danach, wie die Arbeit beschaffen sein muss, damit auch ältere Beschäftigte den beruflichen Anforderungen gewachsen sind, aber auch der Frage danach, wie Menschen in der Arbeitswelt gesund und bis zum Erreichen des Rentenalters erwerbstätig sein können, eine besondere Bedeutung.

Die folgende Grafik belegt den oben bereits erläuterten Zusammenhang zwischen gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen und der Arbeitsfähigkeit der befragten Beschäftigten in der Post-, Speditions- und Logistikbranche¹⁶. In der Gruppe von Beschäftigten, die über körperlich und psychisch belastende Arbeitsbedingungen berichten, gehen nur 8 Prozent davon aus, bis zum Rentenalter einer

¹⁶ Der Zusammenhang zwischen körperlichen / psychischen Anforderungen in der Arbeit und der Bewertung der Frage danach, ob man meint, unter den derzeitigen Bedingungen bis zum Rentenalter arbeiten zu können, ist statistisch höchst signifikant ($p \leq 0.001$).

Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Bei den Beschäftigten, die unter belastungsarmen Bedingungen arbeiten, liegt dieser Anteil mit 46 Prozent deutlich höher.

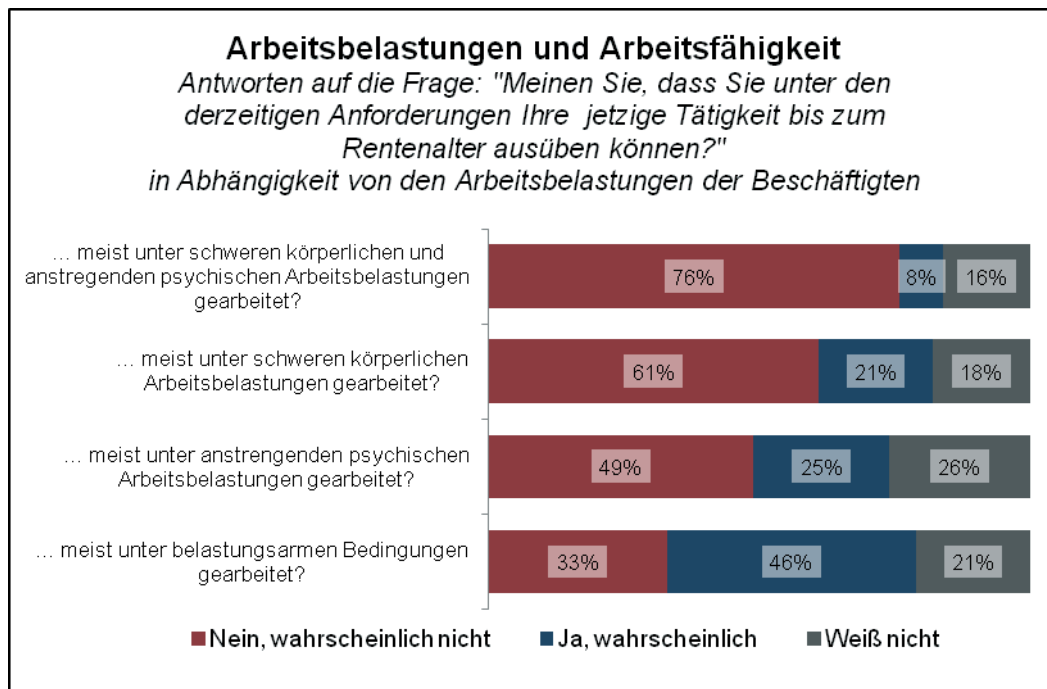


Abb. 4.12 Arbeitsbelastung und Arbeitsfähigkeit

Deutliche Unterschiede ergeben sich erwartungsgemäß in der Differenzierung der Frage nach Tätigkeiten. Die höchsten Anteile an Mehrfachbelastungen sind für Fahrer/innen, Zusteller/innen und Beschäftigte im Lager, in der stationären Bearbeitung und der Verteilung zu konstatieren. In diesen Bereichen finden sich auch relativ hohe Anteile an Beschäftigten, die bisher meist ausschließlich unter schweren körperlichen Bedingungen gearbeitet haben. Ein deutlich anderes Bild ergibt sich in Vertrieb, Verkauf und Beratung. Hier dominierten bisher die psychischen Arbeitsanforderungen das Berufsleben der Beschäftigten. Die bisherigen Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die in Tabelle 4.3 dargestellten Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zu einem großen Teil auf das unterschiedliche Maß an psychischen und körperlichen Belastungen in den Tätigkeitsfeldern zurückgehen.

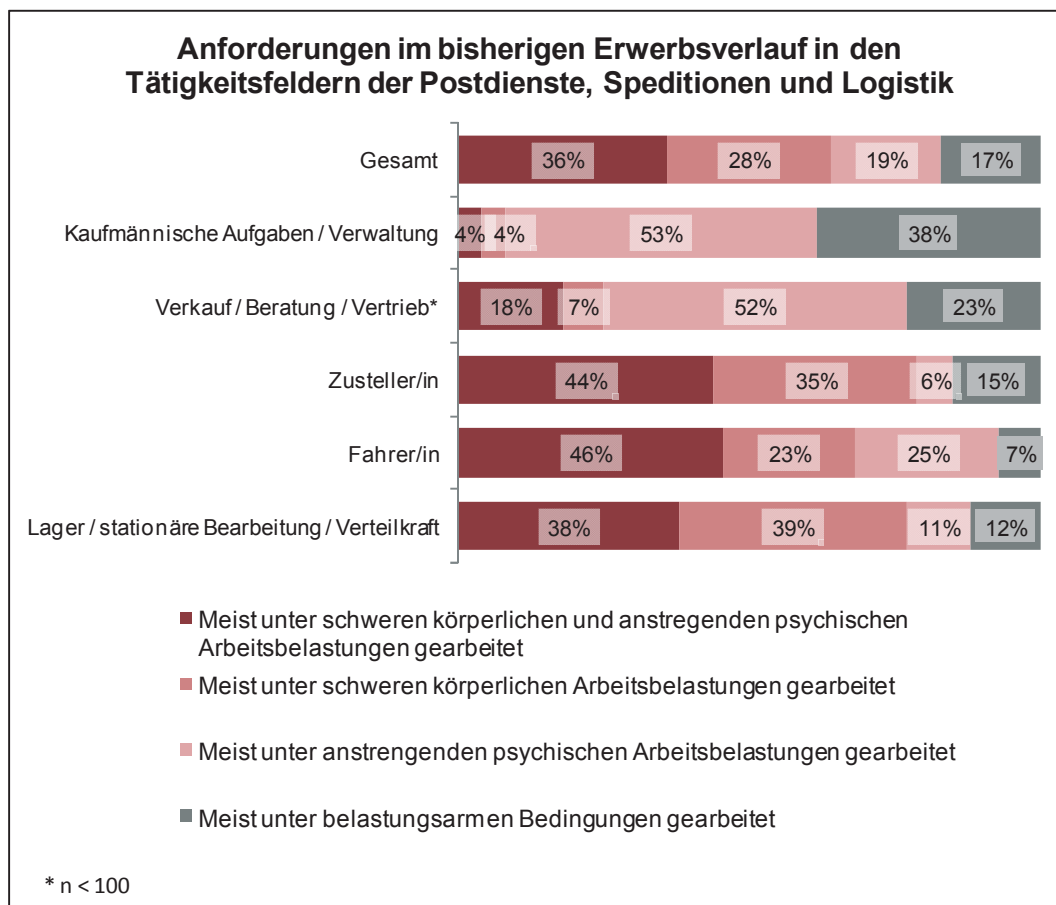


Abb. 4.13 Anforderungen im bisherigen Erwerbsverlauf, differenziert nach Tätigkeiten

Die Betriebe der Branche stehen vor der Herausforderung, die Arbeitsfähigkeit einer älteren Belegschaft, die in großen Teilen in ihrem bisherigen Erwerbsverlauf meist körperlichen und/oder psychischen Arbeitsanforderungen ausgesetzt war, zu erhalten. Ältere Beschäftigte brauchen Arbeitsplätze, die ihrem Leistungsvermögen angepasst sind, doch gleichzeitig ist der Anteil an jüngeren Beschäftigten, die dann die entstehenden Lücken füllen können, eher gering. Umso wichtiger ist es, eine präventiv und langfristig ausgerichtete betriebliche Gesundheitsförderung zu verfolgen. Betriebliche Handlungsansätze ergeben sich durch Wechselmöglichkeiten in belastungsverminderte Positionen im Erwerbsverlauf, durch die Unterstützung einer gesundheitsbewussten Einstellung und die Förderung der Kollegialität (Morschhäuser 2002). Tarifliche Altersteilzeitmodelle, die soziale Komponenten gerade für jene Beschäftigten umfassen, die im von körperlicher Arbeit geprägten gewerblichen Bereich tätig sind, können einen Beitrag hierzu leisten. Die tarifliche Kombination aus Altersteilzeit und Zeitwertkonten ist ein nachhaltiger Weg für einen demografischen Umbau. Auch Betriebsvereinbarungen können Elemente eines altersngerechten Arbeitens umfassen.

Gefährdungsbeurteilung

Die Herausforderungen eines betrieblichen Gesundheitsschutzes in der Branche sind also enorm und differenzieren deutlich zwischen den Tätigkeitsbereichen. Nicht selten jedoch fehlt es bereits an der Feststellung möglicher Unfallgefahren und Risiken durch psychische Anforderungen des Arbeitsplatzes. Wir wollten wissen, ob an den Arbeitsplätzen bisher Gefährdungsanalysen durchgeführt wurden. Über alle Tätigkeitsgruppen hinweg gibt es einen vergleichsweise hohen Anteil (zwischen 17 und 36

Prozent), der sich nicht erinnern kann, ob an seinem Arbeitsplatz jemals eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde. Vor dem Hintergrund der Unklarheit bei den Befragten, was unter einer Gefährdungsanalyse eigentlich zu verstehen sei, verwundert das kaum. Interessant an den Befunden ist, dass eine Gefährdungsanalyse offenbar ein eher selten genutztes Instrument ist. Dabei scheint dieses in der Verwaltung, dem Vertrieb und auch der stationären Bearbeitung doch eher genutzt als in der Zustellung und bei den Fahrerinnen und Fahrern. Fast die Hälfte, nämlich zusammen 47 Prozent der Beschäftigten im Bereich im kaufmännischen Bereich und der Verwaltung gibt an, dass am Arbeitsplatz schon einmal (21 %) oder mehrmals (26 %) eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde. Im Bereich von Verkauf, Beratung und Vertrieb sagen 24 Prozent der Beschäftigten, dass an ihrem Arbeitsplatz schon einmal eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde. Bei fünf Prozent war das schon mehrmals der Fall. In der stationären Bearbeitung sind es exakt ein Drittel der Beschäftigten, die sagen, dass an ihrem Arbeitsplatz entweder schon einmal (12 %) oder auch mehrmals (21 %) Gefährdungsanalysen durchgeführt wurden. Sichtbar schlechter stellt sich die Situation in der Zustellung dar. Nur ein knappes Viertel (24 %) der befragten Zustellerinnen und Zusteller hat schon einmal (13 %) oder mehrmals (11 %) Gefährdungsanalysen an seinem Arbeitsplatz erlebt. Fast gänzlich unbekannt ist dieses Instrument im Bereich der Fahrerinnen und Fahrer. Hier geben überhaupt nur zwölf Prozent an, dass an ihrem Arbeitsplatz schon einmal (2 %) oder mehrmals (10 %) eine Gefährdungsanalyse stattgefunden hat.

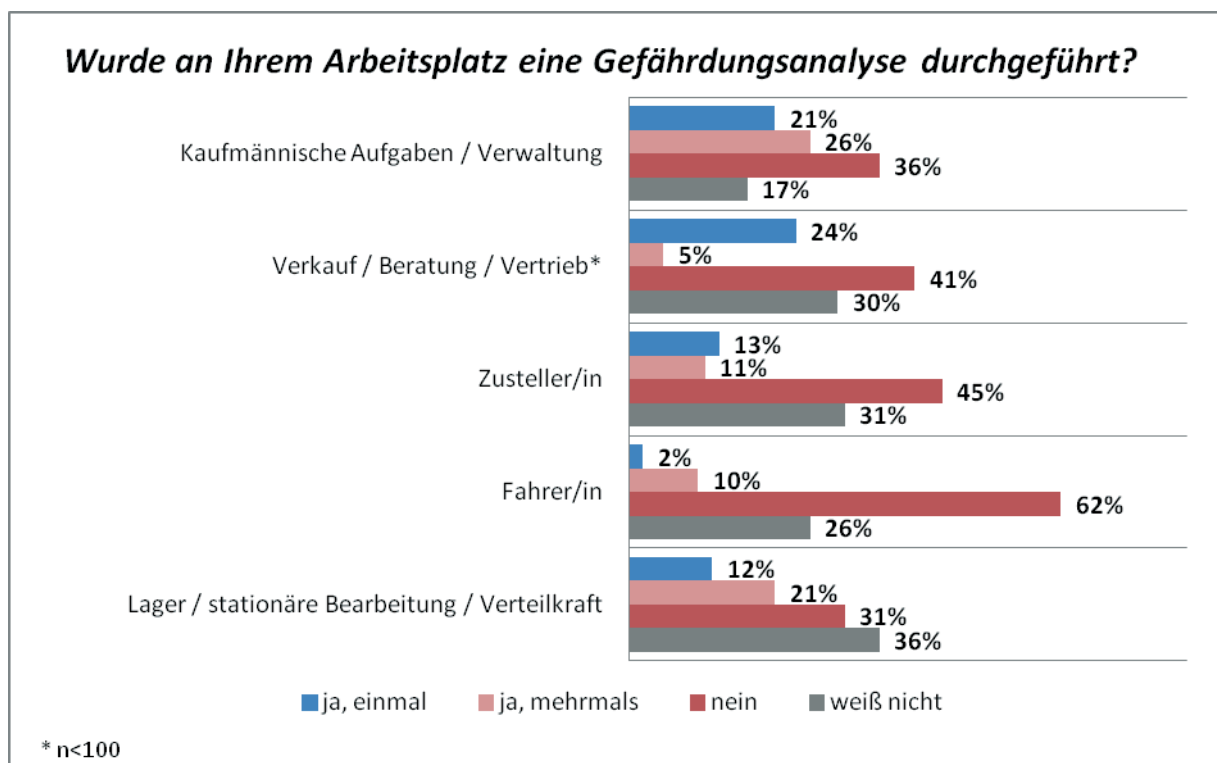


Abb. 4.14 Durchführung von Gefährdungsanalysen

Die Analyse zeigt im Übrigen einen Zusammenhang zwischen der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und der Frage danach, ob der Betrieb zu einem größeren Unternehmen oder Konzern mit weiteren Betriebsstätten in Deutschland gehört. Dementsprechend sind es vor allem kleine Betriebe (mit weniger als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), die auf eine Gefährdungsbeurteilung verzichten.

Über alle Befragten hinweg ergibt sich: Wurde eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, erfolgte dies bei 20 Prozent der befragten Beschäftigten zum Teil durch Fragebögen und längere Gespräche und teilweise dadurch, dass die Betroffenen nach möglichen Belastungen durch problematische Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten und unzureichender Zusammenarbeit befragt wurden. Analysen, bei denen ausschließlich auf Fragebogen / längeres Gespräch (2 %) oder die Befragung zu möglichen Belastungen (3 %) zurückgegriffen wurde, sind eher selten.

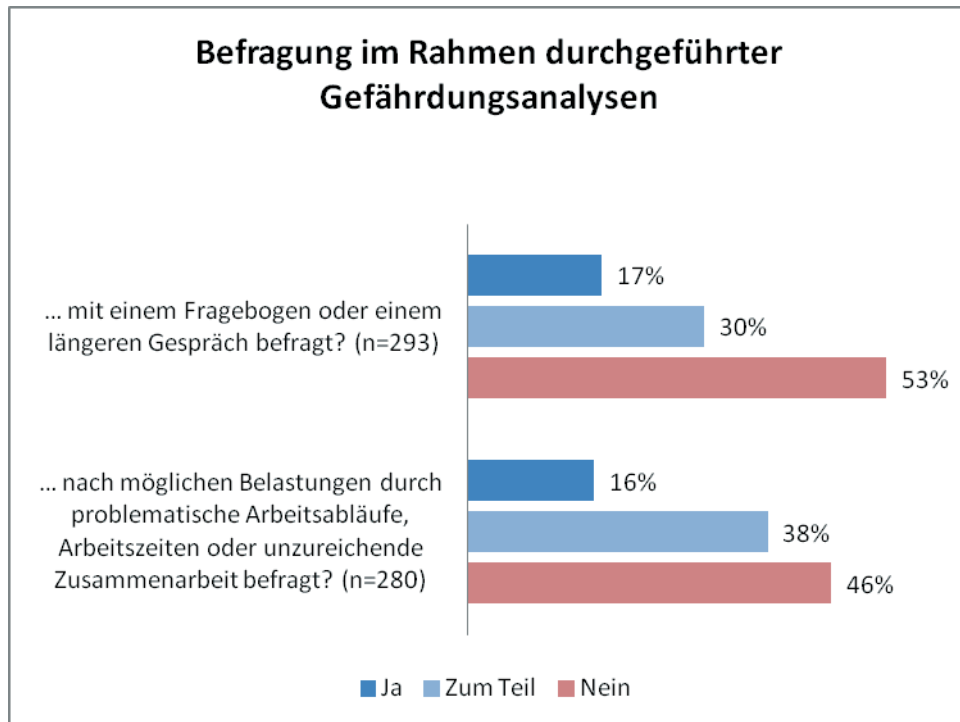


Abb. 4.15 Befragung bei Gefährdungsanalysen

4.5 Bedeutung von kollektiver Unterstützung

Die vorangegangene Auswertung der Befragungsergebnisse zur Arbeitsqualität zeigt an vielen Stellen Handlungsbedarf im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Gewerkschaftliche Erfolge im Betrieb und in der tariflichen Gestaltung der Branche fallen nicht vom Himmel. Vielmehr sind hierfür Engagement und die Unterstützung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen durch die betroffenen Beschäftigten vonnöten.

Gefragt nach ihrer Bereitschaft, sich selbst für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen, zeigen sich drei Viertel der befragten ver.di-Mitglieder im Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik bereit dazu (siehe Abbildung 4.16). Ein großer Anteil der Beschäftigten zeigt die Bereitschaft, bei Missständen in puncto Arbeitsbedingungen auf Betriebsrat oder Gewerkschaft zuzugehen, rund die Hälfte würde sich an betrieblichen/gewerkschaftlichen Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beteiligen, 44 Prozent könnten sich zudem vorstellen, an einem zeitlich begrenzten gewerkschaftlichen Projekt mitzuarbeiten. 40 Prozent der Befragten würden das Thema auch bei einer Betriebsversammlung selbst zur Sprache bringen.

Bereitschaft, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen

75% der befragten Beschäftigten können sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Von ihnen sagen:

Ja, ich kann mir vorstellen, ...

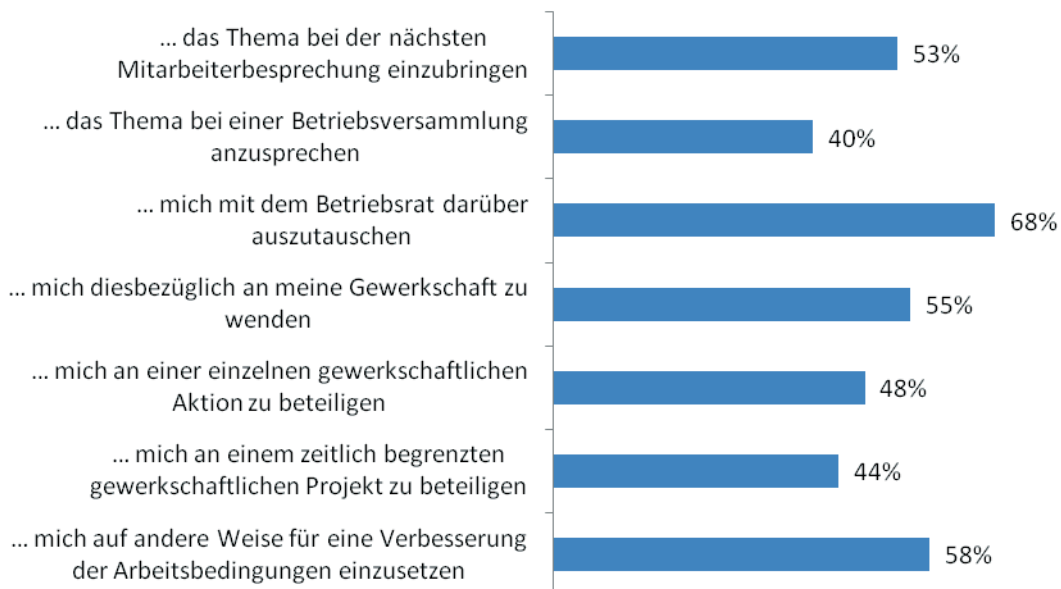


Abb. 4.16 Bereitschaft, sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen

Die befragten ver.di-Mitglieder halten viel von der kollektiven Unterstützung durch ihre Gewerkschaft. Für 92 Prozent der befragten Beschäftigten ist es wichtig, dass es einen Betriebsrat im Unternehmen gibt, ebenso viele schätzen die Unterstützung und Beratung durch eine Gewerkschaft und 97 Prozent der befragten Beschäftigten finden es wichtig, dass ihre Arbeitsbedingungen möglichst umfassend tarifvertraglich geregelt sind.¹⁷

¹⁷ Bezüglich der persönlichen Einschätzungen gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den beiden befragten Teilgruppen, den Mitgliedern der Fachgruppe Postdienste und den Mitgliedern der Fachgruppe Speditionen, Logistik und KEP.

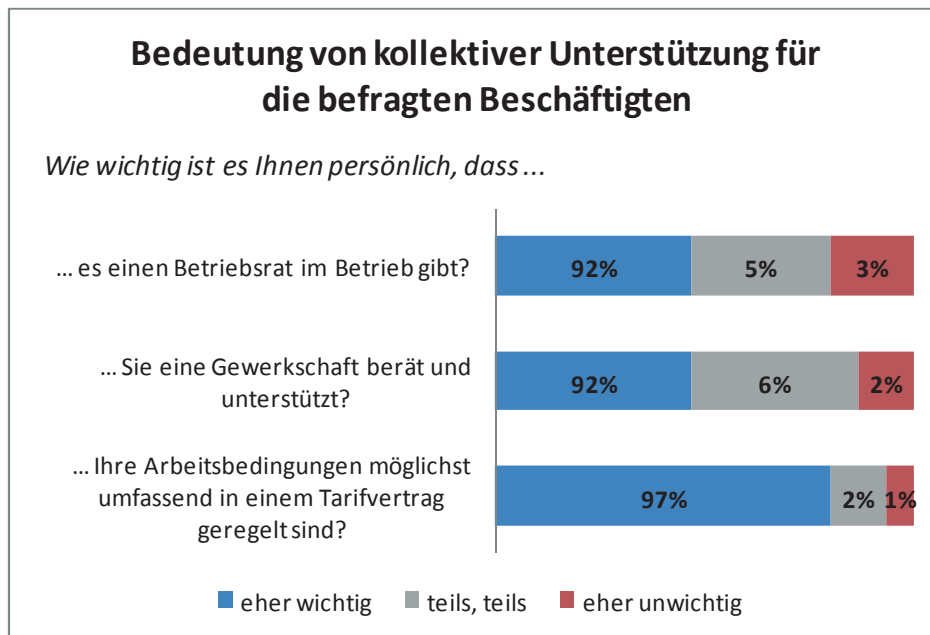


Abb. 4.17 Bedeutung von kollektiver Unterstützung für die befragten Beschäftigten

5. Zusammenfassung und Fazit

Die Arbeit in der Branche von Postdiensten, Speditionen und Logistik wird aus Sicht der befragten ver.di-Mitglieder von eher schlechten Arbeitsbedingungen dominiert. „Schlecht“ meint dabei nicht einen regellosen und ungesicherten Zustand. Vielmehr ist die wertende Vokabel „schlecht“ in der Logik des DGB-Indexes der Gegenbegriff zu „gut“ und macht sich an erzielten Punktwerten fest.

Die unter dem Teilindex der Ressourcen zu fassenden Arbeitsbedingungen wie Aufstiegsmöglichkeiten, Qualifikation, Raum für Kreativität und Gestaltung sind überaus schwach ausgeprägt. Allerdings werden die am Arbeitsplatz vorgefundene Kollegialität und der Sinngehalt der Arbeit als vergleichsweise hoch eingestuft.

Für den Teilindex der Belastungen zeigt sich, dass die Beschäftigten einer hohen Arbeitsintensität und hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind. Eine relativ starke Belastung geht zudem für viele Beschäftigte von Schicht- und Samstagsarbeit aus. Die statistischen Analysen weisen darauf hin, dass bei der Gestaltung der Arbeit keine Rücksicht auf das Alter der Beschäftigten genommen wird, das heißt, die Beschäftigten sind den Anforderungen unabhängig von ihrem Alter gleichermaßen ausgesetzt. Die mit dauerhaft belastenden Momenten ausgefüllte Arbeitssituation führt dazu, dass über die Hälfte der befragten Beschäftigten (59 %) meinen, unter den gegebenen Umständen ihre jetzige Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können. Zugleich zeigen die Daten, dass mitnichten alle Möglichkeiten eines lebensbegleitenden betrieblichen Gesundheitsmanagements ausgeschöpft werden.

Der Teilindex Einkommen und Sicherheit zeigt, dass es unter den Beschäftigten eine weit verbreitete Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunft und Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust gibt. Bezüglich des Einkommens zeigen sich die Beschäftigten in großen Teilen unzufrieden mit der Höhe und der Leistungsgerechtigkeit des Gehaltes.

Die Mehrheit der aktiv beschäftigten ver.di-Mitglieder allerdings lässt sich trotz - oder auch gerade wegen - der schwierigen Arbeitssituation nicht entmutigen. Demnach sind 57 Prozent der befragten Beschäftigten dazu bereit, selbst beziehungsweise mit anderen zusammen die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das sind gute Voraussetzungen für eine aktive Gewerkschaftsarbeit im Betrieb. Dass ver.di und Betriebsräte zwei Seiten einer Medaille sind, zeigt sich sinnfällig in dem Befund, wonach es den befragten ver.di-Mitgliedern zu identischen 92 Prozent wichtig ist, von Betriebsräten und der Gewerkschaft vertreten zu werden. Sollte ver.di beabsichtigen, Regelungen in einem Tarifvertrag festzulegen, ist auch hier der Zuspruch der Mitglieder sicher. Schließlich wünschen sich 97 Prozent der befragten Beschäftigten eine möglichst umfassende Regelung ihrer Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag.

6. Literatur

Beermann, B. (2008): Nacht- und Schichtarbeit – ein Problem der Vergangenheit? Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bruggemann, A. / Groskurth, P. / Ulich, E. (1975): Arbeitszufriedenheit. Verlag Hans Huber: Bern.

DAK Gesundheitsreport (2011): Analysen der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema: Wie gesund sind junge Arbeitnehmer? http://www.dak.de/content/filesopen/Gesundheitsreport_2011.pdf

DGB-Index Info (2007): DGB-Index Gute Arbeit. Das menschliche Maß für Arbeit. Konzeption und Auswertung: Projektgruppe DGB-Index Gute Arbeit, INIFES (Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie). <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/Flyer%20DGB-Index%20Gute%20Arbeit.pdf>

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2010): DGB-Index Gute Arbeit, der Report. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Schwerpunkt: Folgen der Wirtschaftskrise, Arbeitsintensivierung. http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/diga_report_10.pdf

Erlinghagen, M. (2010): Zunehmende Angst vor Jobverlust trotz gleichbleibender Beschäftigungsstabilität. In: ISI 44, Ausgabe 4, August 2010.

Friedrichs, J. (1990): Methoden empirischer Sozialforschung. 14. Auflage. Westdeutscher Verlag: Opladen.

Fuchs, T. (2006): Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund/Berlin/Dresden.

Geishecker, I. (2010): Perceived Job Insecurity and Well-Being Revisited: Towards Conceptual Clarity. SOEP Papers No. 282. Berlin: DIW.

Ilmarinen, J. (2011): Arbeitsfähig in die Zukunft. In: Giesert, Marianne (Hrsg.): Arbeitsfähig in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit! VSA Verlag: Hamburg.

Morschhäuser, M. (2002): Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts des demographischen Wandels. In: Morschhäuser, M. (Hrsg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Broschürenreihe Demographie und Erwerbsarbeit, S. 10-21.

Noelle-Neumann, E. / Petersen, T. (2004): Alle, nicht jeder. Einführung in die Methoden der Demoskopie. 4. Auflage. Springer: Berlin/ Heidelberg / New York.

Semmer, N. (1990): Stress und Kontrollverlust. In: Frei, F. / Udris, I. (Hrsg.): Das Bild der Arbeit. Verlag Hans Huber: Bern, S. 190 - 207.

Sverke, M. / Hellgren, H. / Näswall, K. (2006): Arbeitsplatzunsicherheit: Überblick über den Forschungsstand. In: Badura, B. / Schellschmidt, H. / Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2005. Arbeits-

platzunsicherheit und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, S. 59 – 92.

Udris, I. / Kraft, U. / Mussmann, C. / Rimann, M. (1992): Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. In: Psychosozial 15. Jg. Heft IV (Nr. 52), S. 9 - 22.

Ulich, E. (2005): Arbeitspsychologie. Schäffer-Poeschel Verlag: Stuttgart.

Wanger, S. (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011.