

Telefon: 233-27974
Telefax: 233-25090

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungspoli-
tik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

DGB-Index Gute Arbeit 2012 – Ergebnisse der Sondererhebung in München

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00152

Bekanntgabe in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 22.07.2014

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Bekanntgabe

Anlass	Mit Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft vom 08.02.2011 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 04853) wurde das Referat für Arbeit und Wirtschaft beauftragt, die DGB-Index Gute Arbeit GmbH mit der Koordination und Durchführung des DGB-Index Gute Arbeit (DIGA) repräsentativ für München zu betrauen.
Inhalt	In der Bekanntgabe werden die wichtigsten Ergebnisse aus der Sondererhebung des DGB-Index Gute Arbeit für München dargestellt.
Gesucht werden kann im RIS auch nach	DGB-Index Gute Arbeit (DIGA), Leiharbeit, Befristung, Equal Pay, Zweitjob, geringfügige Beschäftigung, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Arbeitsplatzsicherheit

DGB-Index Gute Arbeit 2012 – Ergebnisse der Sondererhebung in München

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00152

Vorblatt zur Bekanntgabe in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 22.07.2014

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	1
1. Der DGB-Index Gute Arbeit	1
1.1 Stellenwert der Sondererhebung für München	2
1.2 Methodik	2
2. Ergebnisse	3
2.1 Soziodemografische Merkmale der Befragten in München	3
2.2 Die Beschäftigungsverhältnisse der Befragten	4
2.3 Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten	5
2.4 DGB Index Gute Arbeit	5
2.5 Arbeitsverhältnis, Arbeitszeit und Arbeitseinkommen	5
2.6 Gute Arbeit aus der Sicht der Münchner Beschäftigten	9
2.7 Ressourcen	13
2.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
3. Fazit	17
II. Bekannt gegeben	21

DGB-Index Gute Arbeit 2012 – Ergebnisse der Sondererhebung in München

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00152

9 Anlagen

**Bekanntgabe in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am
22.07.2014**

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Auf der Münchner Beschäftigungskonferenz im Jahr 2010 wurden die bundesdeutschen Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2009 vorgestellt. Da die Daten zwar bundesweit, aber nicht stadtspezifisch repräsentativ waren, beantragten die Herren Stadträte Alexander Reissl, Helmut Schmid und Horst Lischka – jeweils SPD-Fraktion - am 18.05.2010 die Durchführung einer Sondererhebung mit 1.000 Interviews (netto) repräsentativ für München (Anlage 1).

Mit Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft vom 08.02.2011 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 04853) wurde das Referat für Arbeit und Wirtschaft beauftragt, die DGB-Index Gute Arbeit GmbH mit der Koordination und Durchführung des DGB-Index Gute Arbeit (DIGA) repräsentativ für München zu betrauen.

1. Der DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit (DIGA) ist eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Koordiniert wird das Projekt von der DGB-Index Gute Arbeit GmbH. Träger der Gesellschaft sind der DGB, die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Seit 2007 stellt der DGB jährlich die Ergebnisse dieser repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Arbeitsqualität in ihren Betrieben vor. Hierfür erhebt der DGB-Index Gute Arbeit die Urteile und Ansprüche der Beschäftigten, um die Ergebnisse für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen öffentlich verfügbar zu machen. Der DGB-Index Gute Arbeit ist repräsentativ für die Sicht der Arbeitnehmerschaft. Zunächst entwickelt in einer DGB-Projektgruppe zusammen mit dem Institut INIFES, wird der Index heute von der „DGB-Index Gute Arbeit GmbH“ koordiniert.

Das Befragungsinstrument ist ein standardisierter Fragebogen mit zur Zeit etwa 100 Fragestellungen, die in 15 Dimensionen der Arbeitsqualität (z.B. Qualifizierung, Arbeitszeit) gegliedert und in den drei Teilindizes Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit zusammen gefasst ist. Daraus wird über ein Zuordnungsverfahren eine Aussage erarbeitet, wie viele der Befragten „gute“, „eher günstige“, „eher ungünstige“ oder „schlechte“ Arbeit haben.

1.1 Stellenwert der Sondererhebung für München

Der bundesweite DGB-Index fokussiert auf die Bewertung von konkreten Arbeitsbedingungen im Betrieb. Die Befragungen sollen Erkenntnisse liefern darüber,

- wie Arbeitnehmer/innen ihre derzeitige Arbeitssituation erleben,
- welche Aspekte der Arbeit besonders positiv beurteilt werden und welche eher negativ und
- wo der größte Verbesserungsbedarf bei der Gestaltung der Arbeitsplätze gesehen wird.

Diese Perspektive wurde im Rahmen einer Sondererhebung für München um die Interdependenzen mit der persönlichen Lebenssituation in München erweitert. Folgende Themenbereiche wurden über das bundesdeutsche Fragenprogramm hinaus erhoben:

- Zweitjobs
- Equal Pay im Betrieb
- Bewertung der persönlichen Chancen auf dem Münchner Arbeitsmarkt
- Vereinbarkeit Familie Beruf (Kinder und Pflege)

Diese Themenbereiche wurden in einen Anhang zum Standardfragebogen aufgenommen, der sich nur an die Zielgruppe in München richtete.

Ausgehend vom betrieblichen Kontext befragt der DIGA also konkret Erwerbstätige nach ihren Arbeitsbedingungen und – für München – nach der Verknüpfung mit den sozialen Lebensumständen in der Stadt. Die Attraktivität von Städten als Wohn- und Arbeitsort beeinflusst auch ihre Wachstumschancen. Angesichts des demografischen Wandels gewinnt dieser Standortfaktor zunehmend an Gewicht.

Die Fokussierung auf die betriebliche Perspektive ist das Besondere am DGB-Index Gute Arbeit. Die Untersuchung bietet die Möglichkeit, Einblick in den Alltag in Münchner Betrieben zu nehmen und diese zu spiegeln mit den sozialen Bedingungen in der Stadt derselben Befragten, so dass direkte Abhängigkeiten festgestellt werden können. Gute Arbeitsbedingungen gewähren eine hohe und wachsende Bindung an den Betrieb und sind eine wichtige Voraussetzung für den sozialen Frieden in der Stadt. Der Mensch definiert sich in unserer Gesellschaft häufig über seine Arbeit und sein soziales Umfeld. Passen diese nicht zusammen, ist es insbesondere Aufgabe der Politik, hier gegenzusteuern – auch und gerade im Dialog mit den ansässigen Unternehmen. Ohne Gute Arbeit gibt es auf Dauer kein nachhaltiges Wirtschaften. Für die Beschäftigten bedeutet dies unsichere Lebensbedingungen und geringere Entwicklungschancen.

1.2. Methodik

Die Grundgesamtheit der Befragung bestand aus abhängig Beschäftigten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamte) im Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden. Selbständige und freiberuflich tätige Personen wurden nicht erfasst. Im Rahmen einer telefonischen Befragung (Computer Assisted Telephone Interviewing – CATI) wurden Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer aus allen Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnisses nach ihrer Sicht auf die Arbeitsgestaltung befragt. Entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung sind dabei auch geringfügig Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und Teilzeitbeschäftigte vertreten. DIGA ist repräsentativ für die Einschätzung der Beschäftigten.

In der Landeshauptstadt wurden 1.000 Erwerbstätige befragt, die in München arbeiten und im Gebiet des Münchner Verkehrsverbundes wohnen. Diese Personen nahmen sowohl an der Haupterhebung teil als auch an der Sondererhebung (sog. Oversampling) für München. Die Befragung des Oversamplings der Landeshauptstadt München fand im Zeitraum 20. Juni 2012 bis 26. Juli 2012 statt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug 30 Minuten. Die Daten sind damit repräsentativ für die Beschäftigten in der Landeshauptstadt. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen nun hier dem Stadtrat vorgelegt werden.

2. Ergebnisse

Dem Referat für Arbeit und Wirtschaft wurden sowohl die Daten aus der Haupterhebung als auch die aus dem Münchner Oversampling zur Verfügung gestellt. Dies ermöglicht dort, wo es sinnvoll ist, Vergleiche der Angaben der Münchner Beschäftigten mit denen im Bundesgebiet West. Städtevergleiche sind aufgrund der geringen Fallzahlen in anderen Städten als München nicht möglich.

2.1 Soziodemografische Merkmale der Beschäftigten in München

- Von den 1.000 befragten Personen sind 50,5 % weiblich und 49,5 % männlich.
- Gut zwei Drittel der Befragten (67 %) haben keine Kinder unter 14 Jahren im Haushalt; 16 % haben ein Kind, 14 % zwei Kinder und nur 3 % mehr als zwei Kinder unter 14 Jahren, die in ihrem Haushalt leben.
- Die Altersstruktur der Befragten zeigt, dass die Gruppe der bis 45-Jährigen mit 63 % am stärksten vertreten ist. 37 % sind 46 Jahre und älter (darunter 11,4 % zwischen 56 und 64 Jahre).
- 82 % der Befragten haben eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche und mehr; 9 % arbeiten weniger als 21 Stunden, die restlichen Zielpersonen arbeiten zwischen 21 und 34 Stunden pro Woche (9 %)

Die Gegenüberstellung der Münchner und der westdeutschen Stichprobe in Bezug auf die Strukturmerkmale der Befragten zeigt, dass der Anteil der Frauen etwas höher ist als im westdeutschen Durchschnitt (50,5 zu 46,2 %). Hinsichtlich der Altersstruktur stellen die bis zu 36-Jährigen in München einen etwas höheren Anteil an allen Beschäftigten als in Westdeutschland (35,8 zu 33,3 %). Wie sich weiter zeigt, ist der Anteil der jungen Akademikerinnen und Akademiker in München größer als in Westdeutschland.

Männer sind in der LHM (aber auch im übrigen Westdeutschland) deutlich häufiger in Vollzeit (vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ab 35 Stunden pro Woche) beschäftigt als Frauen (LHM: 97 zu 68 %; Westdeutschland: 93 zu 51 %). Teilzeitbeschäftigungen sind

nach wie vor eine „Frauen-Domäne“. Zu berücksichtigen ist, dass in München die tatsächliche Arbeitszeit bei beiden Geschlechtern deutlich von der vertraglich vereinbarten abweicht. Bei einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von durchschnittlich 39,8 Stunden arbeiten Männer im Schnitt 45,1 Stunden pro Woche; ebenso liegen Frauen mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,4 Stunden deutlich über der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (33,8). In München sind die Unterschiede zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit deutlich stärker ausgeprägt als im übrigen westlichen Bundesgebiet. In München arbeiten fast ausschließlich Frauen in Teilzeit (siehe Anlage 2).

Insgesamt arbeiten in München die befragten Zielpersonen deutlich häufiger in Vollzeit als in Westdeutschland (82 zu 74 %).

2.2 Die Beschäftigungsverhältnisse der Befragten

In München üben 26,2 % der Befragten eine Arbeit aus, für die ein (Fach-)Hochschulstudium notwendig ist; 19,6 % arbeiten als Meister, Techniker oder mit einer Bachelor-Ausbildung und 40,9% üben eine Tätigkeit aus, für die ein anerkannter Berufsabschluss (Lehre, Berufsfachschule) Voraussetzung ist. Lediglich 13,3 % der Befragten arbeiten als Hilfs- oder angelernte Arbeitskräfte.

Damit unterscheidet sich die Beschäftigtenstruktur deutlich von der der Befragten im übrigen westdeutschen Bundesgebiet: In München arbeiten überdurchschnittlich viele (hoch) qualifizierte Arbeitskräfte (86,7 %) und entsprechend im Vergleich unterdurchschnittlich wenige ungelernete Arbeitskräfte (13,3 zu 21,4 % - siehe Anlage 3).

Männer üben in der Landeshauptstadt häufiger als Frauen eine Tätigkeit aus, die eine höhere berufliche Qualifikation (Meister bzw. Studium) erfordert (55,1 zu 36,8 %); unter denen, die eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit ausüben, dominieren dagegen die Frauen (17,1 zu 9,3 % - siehe Anlage 4). Auch in Westdeutschland kann dieser geschlechtsspezifische Unterschied beobachtet werden: Während 30,8 % der westdeutschen Männer eine Tätigkeit ausüben, für die eine höhere berufliche Qualifikation erforderlich ist, sind dies bei den westdeutschen Frauen lediglich 18,2 %.

Das Ergebnis unterstreicht wieder einmal die Stellung Münchens als „Stadt des Wissens“. Die Landeshauptstadt gilt als Wissenschaftsstandort und steht für qualitativ hochwertige industrielle Qualitätserzeugnisse. Hier finden sich eine breite produzierende Basis und eine Vielzahl von Forschungseinrichtungen. Dieses Miteinander von Wirtschaft und Wissenschaft sichert die Prosperität des Standortes München.

2.3 Qualität der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten

Unter welchen Bedingungen Menschen arbeiten, ist entscheidend für ihre Lebensqualität. Gute Arbeitsbedingungen sind ein Garant dafür, dass Menschen vielfältige Fähigkeiten entwickeln können, dass sie Anerkennung erfahren und von ihrem Verdienst anständig leben können. Schlechte Arbeitsbedingungen führen zum Gegenteil: Sie gefährden die psychische und physische Gesundheit und bieten den Betroffenen kein ausreichendes Einkommen.

2.4 DGB Index Gute Arbeit

Bei der Repräsentativerhebung zum DIGA (Haupterhebung und Oversampling für München) beurteilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitssituation in 15 Dimensionen, die sich aus den Antworten zu etwa 100 Einzelfragen ergeben.

Eines der wichtigsten Ergebnisse sind die generierten Indexwerte aus „Einkommen“, „berufliche Zukunft“ und „Arbeitsplatzsicherheit“. Der Gesamtindex wird zu gleichen Teilen aus den drei Teilindices errechnet, denen eine Reihe von Einzelfragen zugrunde liegt.

Der Indexwert umfasst einen Wertebereich von 0 bis 100: Ein Ergebnis bis zu einem Wert von 50 wird als „schlechte“ Arbeit definiert; 50 bis 64 wird als „eher weniger gute“ Arbeit, 65 bis 79 als „eher mittelmäßige“ Arbeit und ab 80 als „gute“ Arbeit definiert.

Im Jahre 2012 lag in München die Arbeitsqualität nach der Definition des DGB-Index bei einem Wert von 61,5 und damit in etwa im westlichen Bundesdurchschnitt (dort liegt er geringfügig höher bei 61,8). Nach dieser Einteilung ergeben sich in München die folgenden Werte: 11,3 % (Westdeutschland 8,9 %) verfügen über „gute Arbeit“ (80-100 Punkte), 34,4 % (Westdeutschland 35,7 %) bewegen sich im „oberen Mittelfeld“ (65-80 Punkte), 33,6 % (Westdeutschland 35,4 %) im „unteren Mittelfeld“ (50-64 Punkte) und 20,7 % (Westdeutschland 20,0 %) geben „schlechte Arbeit“ (0-50 Punkte) an.

Nach Branchen ergibt sich in München folgendes Bild: Die öffentliche Verwaltung¹ liegt deutlich über dem Durchschnitt (67,3), gefolgt von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (65,8). Unter Durchschnitt sind dagegen die Bereiche Handel und Instandhaltung von Kraftfahrzeugen (57,4), Erziehung und Unterricht (59,0) und das Gesundheits- und Sozialwesen (58,7). Die beiden letztgenannten Branchen zeichnen sich durch hohe Belastungen und geringeres Einkommen aus.

Der Indexwert setzt sich aus vielerlei Dimensionen und Variablen zusammen, von denen die wichtigsten im Folgenden beschrieben werden.

2.5 Arbeitsverhältnis, Arbeitszeit und Arbeitseinkommen

Gefragt wurde nach Befristung, Leiharbeit (auch: Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit), geringfügiger Beschäftigung (sofern die wöchentliche Arbeitszeit mehr als zehn Stunden umfasst), der vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeit und dem monatlichen Bruttoeinkommen.

¹ Ohne die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen

- Befristung

Befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit bzw. Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung gelten häufig als Synonyme für schlecht bezahlte Arbeit und oftmals schlechte Arbeitsbedingungen. Insbesondere für befristete Arbeitsverträge muss man aber differenzieren: In manchen Branchen (siehe unten) sind befristete Arbeitsverhältnisse der übliche Einstieg in unbefristete Beschäftigungsformen.

14,4 % der Beschäftigten in München sind befristet beschäftigt; der entsprechende Wert für Westdeutschland beträgt 12,3 %. Beschäftigte mit bis zu drei Jahren Betriebszugehörigkeit sind erwartungsgemäß öfter befristet beschäftigt als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit. Befristungen sind insbesondere unter jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbreitet: 52,0 % der unter 25-jährigen der in Vollzeit arbeitenden Befragten (ohne Auszubildende) sind befristet beschäftigt. Dies deutet darauf hin, dass der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt überwiegend über Befristungen läuft, aber auch, dass insgesamt die Arbeitsverhältnisse zunehmend instabiler werden.

Das Baugewerbe ist in der LHM die Branche mit den meisten Befristungen (36,4 %), gefolgt von Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (29,0 %) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (21,1 %), Erziehung und Unterricht mit 17,2 % und wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (15,5 %).

- Leiharbeit

In den letzten drei Jahrzehnten ist der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen beständig gestiegen. Während im Jahr 1991 weniger als ein halbes Prozent der Erwerbstätigen in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche tätig war, betrug der Anteil im Jahr 2011 über 2 Prozent (IAB 2/2013). Leiharbeit hat seit ihrer Deregulierung durch die Hartz-Gesetze kräftig zugenommen. Dabei ist sie in stärkerem Umfang als andere Beschäftigungsformen konjunkturabhängig.

Die Leiharbeitsquote der Befragten in München liegt bei 2,6 % und deckt sich mit dem Anteil im übrigen Bundesgebiet West. Laut Bundesarbeitsgericht Erfurt werden immer noch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter schlechter entlohnt als die Stammbeslegschaft. Entleiher zahlen an die Leiharbeitsfirmen einen sog. Verrechnungssatz. Das ist in der Regel etwa das Doppelte des Bruttostundenlohns, den Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von ihren Verleihunternehmen als Stundenlohn erhalten. Das Bundesarbeitsgericht fordert gleiche Bezahlung von Leiharbeitern wie für die Stammbeslegschaften, wenn es keinen gültigen Tarifvertrag gibt. Ein Grundsatzurteil des BAG 2010 bewirkte, dass der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit (CGZP) das Recht auf Abschluss von Tarifverträgen abgesprochen wurde - meist waren Dumpingkonditionen vereinbart worden. Das Urteil sorgte für neue Tarife in der Verleihbranche und eine Klagewelle auf Lohnnachzahlungen in Millionenhöhe.

- Geringfügige Beschäftigung („Mini-Jobs“)

Beim DIGA werden nur solche Beschäftigungsverhältnisse in die Stichprobe einbezogen,

die mehr als 10 Stunden pro Woche umfassen, das heißt, all jene Personen wurden ausgeblendet, deren Arbeitszeit bis zu 10 Stunden wöchentlich beträgt. Daher wird nachfolgend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen.

Die Statistiken der Arbeitsverwaltung weisen für September 2012 insgesamt über 143.000 Personen in der LHM aus, die geringfügig beschäftigt sind, davon üben 54 % die geringfügige Tätigkeit ohne eine andere Erwerbstätigkeit aus („ausschließlich“); weitere 46 % üben die geringfügige Beschäftigung als Nebenjob aus. Es sind überwiegend Frauen, die eine geringfügige Beschäftigung haben, nämlich 60 %.

In München beziehen rund 14.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrem Erwerbseinkommen ergänzend Grundsicherungsleistungen vom Jobcenter (Juni 2013). Dies sind 28 % der rund 52.000 gemeldeten, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2014). Rund 46 % der abhängig Erwerbstätigen mit Anspruch auf Grundsicherungsleistungen üben einen Mini-Job mit einem Einkommen bis zu 450 Euro aus. In einer Untersuchung für das Bundesfamilienministerium hat Prof. Dr. Wippermann festgestellt, dass Minijobs vor allem dann problematisch sind, wenn sie die ausschließliche Form der Erwerbsarbeit darstellen. „Minijobs haben nur selten eine Brückenfunktion zur Vollzeitbeschäftigung und zu einem existenzsichernden individuellen Erwerbseinkommen“. Minijobs sind die am weitesten verbreiteten Form der prekären Beschäftigung und sind eine der wesentlichen Barrieren für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt.

Die hohe Zahl von Erwerbstätigen, die ergänzend zum Arbeitseinkommen Arbeitslosengeld II bezieht, ist laut Münchner Armutsbericht zum großen Teil auf die hohen Münchner Mieten zurückzuführen.

Minijobs sind eine Sonderform der abhängigen Erwerbstätigkeit, in der geringfügig Beschäftigte von der Einkommenssteuer und der Sozialversicherung freigestellt sind. Das bedeutet aber auch, dass sie keine vollwertigen Ansprüche in der Gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Arbeitslosenversicherung sichern. Diese mangelnde soziale Absicherung hat insbesondere bei Arbeitslosigkeit und im Alter negative Folgen. In Deutschland arbeiten knapp 7,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Minijobs und verdienen dabei höchstens 450 Euro pro Monat. Zwei Drittel der Minijobber sind weiblich.

Für manche Menschen sind Minijobs eine Möglichkeit, zusätzlich zu anderen Einkommensquellen etwas dazu zu verdienen. Für andere wiederum ist der Minijob die einzige bezahlte Tätigkeit, die in vielen Fällen vom Staat „aufgestockt“ werden muss.

- Zweitjobs

Weil die Lebenshaltungskosten in München im Vergleich zu anderen Teilen der Republik sehr hoch sind, wurde unterstellt, dass mancher Beschäftigte aus finanziellen Gründen eine ergänzende Tätigkeit zur Hauptbeschäftigung ausübt bzw. ausüben muss.

Von den Münchner Befragten üben 13,0 % neben ihrer Hauptbeschäftigung einen Zweitjob aus²; Frauen häufiger als Männer (15,0 zu 10,8 %). Gut 40 % der Zweitjobs haben ein Stundenkontingent von bis zu 5 Stunden pro Woche; jeder Dritte arbeitet 6 bis 10 Stunden und jeder Vierte mehr als 10 Stunden.

² Die Frage nach einem Zweitjob wurde nur in München gestellt; insofern sind Vergleiche mit dem übrigen Westdeutschland nicht möglich.

Der am häufigsten genannte Grund für den Zweitjob ist der finanzielle Aspekt, was in einer teuren Stadt wie München auch nicht verwundert. Drei von vier Befragten nennen finanzielle Gründe. Entsprechend sind es auch häufiger Personen aus unteren und mittleren Einkommensgruppen mit einem Zweitjob: Bei einem Bruttoeinkommen von bis zu 2.000 Euro üben 18,2 % eine zweite Tätigkeit aus.

Zweitjobs haben vor allem jüngere Beschäftigte (unter 25 Jahren). Von ihnen übt ein Viertel (23 %) eine zweite Beschäftigung aus. Mit zunehmendem Alter gehen die Anteile zurück.

Bundesweit gingen 2012 2,66 Millionen Menschen einer zweiten Arbeit nach, 2003 waren es lediglich 1,15 Millionen (Bundesagentur für Arbeit, August 2013). Der Anteil ist somit von 4,3 auf 9,1 % gestiegen. München liegt mit dem Anteil von 13 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

- Bedeutung von Arbeitnehmervertretungen

Gut zwei Drittel (67,5 %) der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in München arbeiten in Betrieben mit einem Personal- oder Betriebsrat. Je größer der Betrieb oder das Unternehmen, desto häufiger gibt es eine Arbeitnehmervertretung. In Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten liegt der Anteil bei lediglich 26,1 %; in Betrieben mit 200 bis 1.999 Beschäftigten sind es 91,9 %. In Betrieben mit mindestens 2.000 Beschäftigten sind es immerhin 96,3 %.

Vergleicht man das Vorhandensein einer Interessenvertretung der Beschäftigten mit dem errechneten Index Gute Arbeit, so zeigt sich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung fast drei Mal so häufig einen Index-Wert im Bereich „gute Arbeit“ haben als Beschäftigte aus Betrieben ohne Mitarbeitervertretung (14,5 zu 5,1 %). Umgekehrt fallen weniger Befragte in die Kategorie „schlechte Arbeit“, wenn es im Betrieb eine Arbeitnehmervertretung gibt (18,9 zu 22,8 %). Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) räumt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Betrieben ab einer bestimmten Betriebsgröße das Recht ein, einen Betriebsrat zu wählen. Die Besonderheit von Kleinbetrieben besteht darin, dass wenigstens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ständig beschäftigt sein und drei auch zum Betriebsrat wählbar sein müssen. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen. Somit kommt es häufig vor, dass Betriebe unter fünf Beschäftigten keine Arbeitnehmervertretung haben.

13,4 % der Befragten in München geben an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. In Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten ist der Organisationsgrad mit 8,5 % am niedrigsten. Der Organisationsgrad der Beschäftigten in München liegt deutlich unter dem der westdeutschen Befragten (18,9 %).

- Arbeitszeitumfang und Einkommen bzw. Rentenerwartung

Längere Arbeitszeiten (vgl. oben unter 2.1) kombiniert mit einem höheren Anteil von Beschäftigten in (hoch-) qualifizierten Tätigkeiten als in Westdeutschland führen dazu, dass die Münchner Beschäftigten im Durchschnitt auch besser verdienen. In der LHM verdienen lediglich 6,6 % der beschäftigten Männer und Frauen unter 800 Euro im Monat, wäh-

rend dies in Westdeutschland 16,2 % sind, wobei der Unterschied zwischen den Geschlechtern dort deutlich größer ist: 9,8 % der Männer, aber 23,5 % der Frauen. Umgekehrt liegt der Anteil der Beschäftigten, die mehr als 5.500 Euro brutto im Monat verdienen, in München bei 13,1 %, während dies in Westdeutschland lediglich 4,4 % der Befragten angeben (siehe Anlage 5).

München erreicht aber auch „Spitzenwerte“, was die Kosten für das Wohnen und den Lebensunterhalt anbelangt. Das hohe Mietpreinsniveau und der angespannte Wohnungsmarkt im Ballungsraum München belasten viele Arbeitskräfte.

Deshalb wurden die Beschäftigten gefragt, ob und inwieweit ihr Einkommen ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu bestreiten. Fast zwei Drittel geben an, ihr Einkommen reiche „gut“ bis „sehr gut“, um davon leben zu können (65,9 %), aber jeder Dritte hält sein Einkommen für „gerade ausreichend“ (28,3 %) bzw. für „nicht ausreichend“ (5,7 % siehe Anlage 6).

Diese relativ positive Einschätzung korrespondiert jedoch nicht mit der Rentenerwartung: Fast jeder Zweite (43,4 %) gibt an, dass die spätere Rente „nicht ausreichen“ wird („gerade ausreichen“: 39,0 %). Lediglich ein kleiner Teil bezeichnet die zu erwartende Rente als „ausreichend“ (15,6 %) bzw. als „gut“ (2,1 %, siehe Anlage 7). Erwartungsgemäß sind es in erster Linie Frauen, die ihre zu erwartende gesetzliche Rente nicht für ausreichend halten. Gründe hierfür sind ihre häufigen Teilzeitbeschäftigungen sowie familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbsarbeit. Aber auch viele jüngere Beschäftigte befürchten, dass sie von ihrer Rente später nicht werden leben können.

Etwa drei Viertel der Befragten (74,0 %) arbeiten in Betrieben, die eine Betriebsrente ausschütten. Fast jeder Zweite (47,8 %) hält die Höhe der zu erwartenden Betriebsrente für „in hohem Maße“ bzw. für „in sehr hohem Maße“ ausreichend. Je größer der Betrieb, desto häufiger ist das Instrument „Betriebsrente“ vorhanden.

Eine bedenkliche gesellschaftliche Entwicklung der letzten Jahre in München ist die Zunahme der Zahl der Menschen im Rentenalter, die auf Sozialhilfe angewiesen ist. Dabei sind Frauen einem signifikant höheren Armutsrisiko ausgesetzt als Männer; das Armutsrisiko der Münchnerinnen ist mit 18 % über drei Prozentpunkte höher als das der Münchner (vgl. Münchner Armutsbericht 2012).

2.6 Gute Arbeit aus der Sicht der Münchner Beschäftigten

Arbeit ist mehr als Existenzsicherung. Arbeit hat einen Wert, der weit über das Materielle hinausgeht. Gute Arbeit befähigt zur Teilhabe an der Gesellschaft, verleiht Selbstachtung, Selbstvertrauen und ermöglicht Selbstverwirklichung.

„Gute Arbeit“ ist aus der Sicht der Beschäftigten immer durch eine Vielzahl von Ressourcen gekennzeichnet, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit in der Arbeit fördern. „Gute Arbeit“ liegt insbesondere dann vor, wenn die berufliche Zukunft gesichert und die Einkommen als ausreichend und leistungsgerecht empfunden werden³.

- Beschäftigungssicherheit

3 Soweit möglich werden im Folgenden die Münchner Ergebnisse mit den westdeutschen Zahlen verglichen.

Die Münchner Beschäftigten wurden mit mehreren Fragen zu der Stabilität ihres Arbeitsverhältnisses befragt. Konkret ging es um organisatorische Veränderungen, neue Technologien, die den Arbeitsplatz gefährden können, um die generelle Sorge um den Arbeitsplatz und um Sorgen um die eigene berufliche Zukunft. Darüber hinaus wurden die Münchner Befragten gebeten, bei Wegfall der aktuellen Tätigkeit ihre Chancen auf dem Münchner Arbeitsmarkt einzuschätzen. Bedingung war, eine vergleichbare Arbeitsstelle zu der zum Befragungszeitpunkt aktuellen zu bekommen.

Arbeitsplatzsorgen wegen (technischer) Veränderungen im Betrieb haben in München nur wenige: Lediglich 11,6 % machen sich „oft“ bzw. „sehr häufig“ entsprechende Sorgen (Westdeutschland: 10,7 %). Die große Mehrheit sieht in dieser Hinsicht ihren Arbeitsplatz nicht gefährdet. Gleiches gilt für die Sorge um den Arbeitsplatz an sich: 11,3 % der Befragten machen sich Sorgen, ob ihr Arbeitsplatz in Zukunft noch sicher sein wird (Westdeutschland: 12,1 %). Die allgemeine berufliche Zukunft (losgelöst vom konkreten Arbeitsplatz) erfüllt allerdings 19,4 % der Befragten mit Sorge (Westdeutschland: 18,4 %).

Es geben rund zwei Drittel der Befragten (66 %) an, die Chancen auf eine qualitativ ähnliche Stelle in München seien „eher gut“ bis „sehr gut“. Die restlichen Befragten bewerten ihre Chancen negativ (10 % „sehr schlecht“, 23 % „eher schlecht“, vergl. Anlage 8). Die Beurteilung der Chancen auf dem Münchner Arbeitsmarkt korreliert deutlich mit dem Alter: Je jünger die Beschäftigten, desto positiver werden die Chancen bei einem Arbeitgeberwechsel beurteilt. Entsprechend eher negativ schätzen ältere Befragte ihre Möglichkeiten auf einen adäquaten Arbeitsplatz ein. So beträgt das Durchschnittsalter derjenigen, die ihre Chancen auf dem Münchner Arbeitsmarkt als „sehr gut“ bezeichnen, 37,4 Jahre, während diejenigen, die ihre Chancen als „sehr schlecht“ bewerten, ein Durchschnittsalter von 50,4 Jahren aufweisen (siehe Anlage 9). Hinsichtlich der unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ist kaum ein Unterschied bei der Bewertung der Chancen auf dem Münchner Arbeitsmarkt festzustellen. So bezeichnen 64,1 % der Personen mit einer Hilfs- oder angelernten Tätigkeit ihre Chancen als eher gut bis sehr gut. Bei den Personen mit hoch komplexen Tätigkeiten (Diplom, Master, Promotion) beträgt der Anteil 66,8 %.

- Physische und psychische Belastungen in der Arbeit

Im Arbeitsschutz werden unter Belastungen chemische, biologische, physikalische und psychologische Einflüsse auf arbeitende Menschen und ihre Gesundheit verstanden. Andauernde Belastungen beeinträchtigen nicht nur das Wohlbefinden der Beschäftigten, sie sind Nährboden für arbeitsbedingte Erkrankungen. Darüber hinaus behindern sie die Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Kreativität der Beschäftigten und führen zu Unzufriedenheit. Belastungen am Arbeitsplatz gehen damit nicht nur auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sie wirken sich auch auf die Qualität von Produkten und Dienstleistungen aus.

Die konkreten Arbeitsbedingungen im Betrieb wurden mit einer Reihe von Einzelfragen erhoben. Dabei wurden die Fragen nach bestimmten Belastungen verknüpft mit der Frage nach der Bedeutung (Wichtigkeit) für den Einzelnen.

- Wochenendarbeit / Nachtarbeit / Erreichbarkeit

Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis wird zunehmend von flexiblen (und oft auch pre-

kären) Arbeitsformen verdrängt. Wochenendarbeit und Abend- bzw. Nachtarbeit werden für immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Regel. Bei der Dimension der Arbeitszeit wurde beim DGB-Index nach verschiedenen Arbeitszeitformen und ihren möglichen Belastungen gefragt.

Gut jeder Vierte der Münchner Befragten gibt an, „oft“ bzw. „häufig“ am Wochenende zu arbeiten: Für 26,1 % ist Wochenendarbeit in ihrem Betrieb die Regel („oft“ bzw. „sehr häufig“). Für 49,4 % dieser Befragten bedeutet diese Arbeitszeit eine „eher starke“ bis „starke“ Belastung.

Gut jeder Dritte (35,1 %) arbeitet oft bzw. sehr häufig in der Zeit von 18 bis 23 Uhr, wobei 38,7 % von ihnen dies für eine starke Belastung halten.

Die rasante Entwicklung der Elektronik führt auch zu Veränderungen der Verfügbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Erreichbarkeit per E-Mail oder Telefon außerhalb der normalen Arbeitszeit wird von gut einem Viertel (27,4 %) der Beschäftigten erwartet, 40,5 % der Betroffenen empfinden dies als Belastung.

Die Beschäftigten der nachfolgend genannten Branchen sind von diesen beschriebenen Arbeitszeiten bzw. Zugriffen auf die Erreichbarkeit besonders betroffen: 61,8 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Branche „Verkehr und Lagerei“⁴ arbeiten sehr häufig bzw. oft am Wochenende und 57,6 % von ihnen arbeiten sehr häufig bzw. oft in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr. Demgegenüber sind sie hinsichtlich ihrer Erreichbarkeit z. B. per E-Mail oder Telefon außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit mit 14,7 % nur unterdurchschnittlich belastet. Über alle drei beobachteten Dimensionen hinweg sind auch die Beschäftigten aus den beiden Branchen „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“⁵ sowie „Erziehung und Unterricht“⁶ überdurchschnittlich betroffen. 34,5 % der Beschäftigten aus dem Bereich „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ arbeiten sehr häufig bzw. oft an den Wochenenden, 39,1 % von ihnen arbeiten sehr häufig bzw. oft in der Zeit von 18 bis 23 Uhr und 37,9 % müssen außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sein. Jeweils 43,1 % der Beschäftigten aus dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ arbeiten sehr häufig bzw. oft an den Wochenenden bzw. in der Zeit von 18 bis 23 Uhr und 39,7 % müssen außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sein.

4 Zur Branche „Verkehr und Lagerei“ zählen insbesondere folgende Berufe: Lokführer/-in, Berufskraftfahrer/-in und Flugpersonal.

5 Zur Branche „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ zählen insbesondere folgende Berufe: Gebäudereiniger/-in, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Reiseverkehrskaufleute

6 Zur Branche „Erziehung und Unterricht“ zählen insbesondere folgende Berufe: Erzieher/-in, Lehrkräfte

- Körperliche Arbeit / Lärm / negative Umgebungsbedingungen

Der DGB-Index Gute Arbeit fragte zum Themenkomplex körperliche Anforderungen, ob die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen), ob sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet werden (z.B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen) und ob sie am Arbeitsplatz Lärm und negativen Umgebungsbedingungen ausgesetzt sind.

Körperlich schwer arbeiten 19,1 % der Befragten (Westdeutschland 31,7 %); als (eher) starke Belastung empfinden dies 54,5 % der Beschäftigten in München. Allerdings werden ungünstige Körperhaltungen von nahezu jedem zweiten Befragten (47,0 %, Westdeutschland 53,9 %) als Belastung am Arbeitsplatz angegeben, unter denen in München wiederum über 60,0 % leiden.

36,9 % der Befragten in München sind am Arbeitsplatz „oft“ bzw. „sehr häufig“ Lärm ausgesetzt (Westdeutschland 41,4 %); gut jeder Zweite (52,6 %) von ihnen fühlt sich (eher) stark belästigt.

Jeder vierte Münchner (26,3 %) Befragte klagt über widrige Umgebungsbedingungen (Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft), 60,8 % der Betroffenen empfinden dies als stark bzw. eher stark belastend. In Westdeutschland klagen 31,6 % über widrige Umgebungsbedingungen.

Die vier hier beschriebenen Belastungsfaktoren sind in München im Vergleich zu Westdeutschland geringer ausgeprägt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in München seltener körperlich belastend gearbeitet wird.

- Störungen am Arbeitsplatz / Zeitdruck

Zwei Drittel aller Befragten in München (65,7%) klagen über Störungen und Unterbrechungen am Arbeitsplatz (technische Probleme, Telefonate, Kollegen); jeder Zweite (48,9 %) empfindet diese Störungen als belastend. Die westdeutsche Quote liegt bei 55,6 %.

62,4 % der befragten Beschäftigten geben an, häufig oder sehr häufig gehetzt bzw. unter Zeitdruck arbeiten zu müssen (vs. 55,8 % in Westdeutschland). Knapp zwei Drittel (64,3 %) von ihnen empfinden dies als starke oder eher starke Belastung. Personen mit Leitungsfunktion sind häufiger von Zeitdruck betroffen als solche ohne (71,6 % vs. 57,6 %).

Psychische Erkrankungen stehen mittlerweile an vierter Stelle der Statistik der Erkrankungsarten und an erster Stelle der Gründe für Frühverrentungen. Es gilt heute als gesichert, dass Depressionen umso häufiger auftreten, je höher die Arbeitsintensität ist. Aber auch andere Folgen von Dauerstress am Arbeitsplatz sind vorhanden: Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Migräne, Tinnitus oder Rückenbeschwerden. Wem die Bewältigung nicht mehr gelingt, läuft Gefahr, ein Burnout-Syndrom zu erleiden.

Der Zeitdruck ist in manchen Branchen besonders hoch. Dies betrifft insbesondere das Baugewerbe (72,7 %), Information und Kommunikation⁷ (72,5 %), Gesundheits- und Sozialwesen⁸ (70,5 %) und Erziehung und Unterricht (69,0 %).

Vergleicht man die Münchner Beschäftigten mit ihren westdeutschen Kolleginnen und Kollegen, so zeigt sich, dass in München häufiger psychische, seltener aber körperliche Belastungen vorliegen. So arbeiten 19,1 % der Münchner Befragten sehr häufig oder oft schwer körperlich, während dies auf 31,7 % der westdeutschen Befragten zutrifft. Demgegenüber sind Münchner stärker von Störungen bzw. Unterbrechungen am Arbeitsplatz betroffen (65,7 % vs. 55,6 %) sowie häufiger gehetzt bzw. Zeitdruck ausgesetzt (62,4 % vs. 55,8 %).

- Betriebliche Anforderungen

Über betriebliche Anforderungen, die sich nur schwer miteinander vereinbaren lassen, klagen 43,4 % der Befragten (vs. 33,1 % in Westdeutschland). Von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern empfinden in München 55,0 % diese Situation als stark oder eher stark belastend.

Die Beschäftigten in drei Branchen klagen besonders häufig über schwer miteinander in Einklang zu bringende betriebliche Anforderungen: Information und Kommunikation (57,4 %), Erziehung und Unterricht (56,9 %) und Gesundheits- und Sozialwesen (56,8 %).

- Informationen

Ein Informationsdefizit zur Erledigung der anstehenden Arbeiten bemängelt sowohl in München als auch in Westdeutschland jeder dritte Befragte, was für 69,0 % der Münchner Beschäftigten eine Belastung darstellt.

2.7 Ressourcen

Neben den Belastungen und ihrer subjektiv empfundenen (negativen) Bedeutung für den Einzelnen sind die (positiven) Ressourcen wichtig, die man im Betrieb vorfindet. Sie dienen dazu, Belastungen abzumildern und führen zu einer größeren Zufriedenheit unter den Beschäftigten.

- Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen

Das Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten, mit denen viel Zeit verbracht wird, beeinflusst wesentlich die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Maßgeblich für ein angenehmes Arbeitsklima, in dem man sich auch langfristig gut aufgehoben fühlt, sind Respekt und Kollegialität sowie die Möglichkeit, Wissen und Fähigkeiten auszutauschen. Für viele Befragte ist es wichtig, dass sie in stressigen Phasen Unterstützung von Kollegen erhalten: 86,5 % der Münchner Befragten erfahren Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen (Westdeutschland 86,0 %), wenn sie diese benötigen. Diejenigen, die angeben, keine solche Unterstützung zu finden (13,5 %), halten dies zum überwiegenden Teil für belastend (51,5 %).

⁷ Zur Branche „Information und Kommunikation“ zählen insbesondere IT-Berufe

⁸ Zur Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ zählen insbesondere die Berufe Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in, Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r, Medizinische/-r Fachangestellte/-r

- Positives Meinungsklima im Betrieb

Gefragt wurde danach, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich trauen, Probleme gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen. Gut jeder Zweite (52,2 %) bejaht diese Frage (Westdeutschland 52,8 %), aber auch fast jeder Zweite (47,8 %) gibt an, dass dies in ihrem jeweiligen Betrieb nur in geringem Maße oder gar nicht möglich sei. Belastend ist dieser Zustand für 43,8 % der Betroffenen.

- Betriebliche Informationspolitik

Zur Erledigung der Arbeit ist es notwendig, dass man rechtzeitig über entscheidende Veränderungen oder Pläne informiert wird. Bei fast zwei Dritteln der Münchner Befragten (62,0 %) ist dies der Fall (Westdeutschland 65,3 %). Allerdings sagt aber auch gut jeder Dritte (38,0 %), er werde gar nicht bzw. in geringem Maße über wichtige Entscheidungen, die seine Arbeit betreffen, unterrichtet; fast 58,9 % von ihnen empfinden dies als Belastung.

- Fachliche und menschliche Eignung der Vorgesetzten

Gut zwei Drittel der Befragten (68,9 %) bescheinigen ihren Vorgesetzten, fachlich und menschlich für ihre Aufgabenerfüllung geeignet zu sein (Westdeutschland 70,9 %), aber auch hier spricht jeder Dritte (31,1%) seinen Vorgesetzten diese Eignung ab, wobei dieser Sachverhalt von gut jedem zweiten Betroffenen als belastend empfunden wird. 60,0 % der Befragten attestieren den Vorgesetzten, dass diese ihre Arbeit gut planen (Westdeutschland 62,7 %), 40,0 % verneinen dies; wiederum fast jeder Zweite unter ihnen empfindet die Schwäche in der Arbeitsplanung durch den Vorgesetzten als Belastung.

- Anerkennung der Arbeitsleistung

Erwerbsarbeit in einer Arbeitsgesellschaft ist wesentliches Medium sozialer Anerkennung. Anerkennung für gute Leistungen ist der wichtigste Motivationsfaktor für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Hohe) Wertschätzung der eigenen Arbeit durch die Vorgesetzten berichten 72,7 % (Westdeutschland 72,0 %), aber auch fast 30 % geben an, dass ihre Arbeitsleistung gar nicht oder nur in geringem Maße anerkannt wird, wobei dies für die meisten eine Belastung darstellt (60,9 %).

- Qualifizierung und Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und Lebenslanges Lernen werden in unserer schnelllebigen Wirtschaft immer bedeutsamer. Betriebe mit entsprechenden Unterstützungsangeboten sind langfristig besser auf die rasanten Entwicklungen vorbereitet.

Die Weiterbildungs- und Qualifizierungswünsche der Kolleginnen und Kollegen werden in München durch konkrete Angebote des Betriebes in gut jedem zweiten Fall (56,6 % vs. 51,4 % in Westdeutschland) unterstützt. Umgekehrt aber geben 43,4 % (Westdeutschland 48,6 %) an, dass dies in ihrem jeweiligen Betrieb nicht der Fall ist, wobei gut jeder Dritte dies als negativ bezeichnet. In den Branchen Verarbeitendes Gewerbe (52,7 %) und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (44,8 %) sind die Unterstützungsleistungen durch den jeweiligen Betrieb am Geringsten. Hoch hingegen sind sie

im Bereich Erziehung und Unterricht (75,9 %) sowie in der öffentlichen Verwaltung (76,1 %). In größeren Betrieben wird Weiterbildung öfter unterstützt als in kleineren.

Betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens Erwachsener und ist häufig Voraussetzung für Aufstiegsmöglichkeiten. Nach einer neuen Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Oktober 2013) gibt es in Deutschland bei der Weiterbildung ein Gefälle: Gut ausgebildete junge Vollzeit-Arbeitskräfte können ihr Wissen häufig auffrischen. Wer Teilzeit arbeitet, wenig verdient und über keinen guten Schulabschluss verfügt, hat auch später deutlich geringere Chancen auf Weiterbildung. Für seine Untersuchung hat der DGB Zahlen der statistischen Ämter, der Bundesregierung und des Instituts für Berufsbildung ausgewertet. Das Ergebnis: „Je höher der berufliche Abschluss, desto eher profitieren die Beschäftigten von Weiterbildung“ (ohne Berufsabschluss 37 Prozent, mit Hochschulabschluss 68 Prozent). Ähnliches gilt für das Einkommen: Von den Beschäftigten mit einem Bruttoverdienst von mehr als 4.000 Euro monatlich bilden sich 78 Prozent weiter, in den unteren Einkommensklassen (401 bis 1.000 Euro) lag die Quote nur bei 43 Prozent. Ein weiteres Ergebnis zeigt, dass un- und angeleitete Kräfte, Teilzeitjobber und Ältere eher selten weitergebildet werden.

Diese Ergebnisse werden sowohl durch die Münchner Untersuchung als auch durch die Daten aus Westdeutschland in Bezug auf Einkommen und Qualifikation gestützt: Je höher das Bruttoeinkommen, desto öfter werden Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt: In München gilt dies für 63,1 % der Höherverdienenden (über 4.000 Euro), während in den unteren Lohngruppen (1.000 bis 2.000 Euro) lediglich 47,1 % der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Für Westdeutschland sind die Ergebnisse ähnlich: 69,6 % gegenüber 45,3 %.

Beim Qualifikationsniveau zeigt sich ein ähnliches Bild: Je höher die Qualifikation der Befragten, desto größer sind die Chancen auf Weiterbildung: Ohne oder gering Qualifizierte nehmen nur zu einem geringen Teil an Weiterbildungsangeboten teil (München 36,7 %, Westdeutschland 28,8 %), während die Gut- und Höherqualifizierten wesentlich stärker von Weiterbildungsangeboten profitieren (München 64,6 %; Westdeutschland 66,5 %).

- Aufstiegschancen

Festgelegte Hierarchien, mangelnde Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten können dazu führen, dass Aufstiegschancen erschwert oder ganz in Unternehmen verwehrt werden. Das führt langfristig zu Einkommenseinbußen und Unzufriedenheit. Gut zwei Drittel der Befragten (69,4 %) in München geben an, in ihrem Betrieb gar keine bzw. nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten zu haben (Westdeutschland 72,2 %), wobei in München erstaunlicherweise nur knapp jeder Vierte dies als stark oder eher stark belastend empfindet.

- Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung

Um die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten in Erfahrung zu bringen, wurden diese gefragt, ob sie ihre Arbeit selbständig planen und einteilen können, ob sie Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die ihnen übertragen wird, und inwieweit sie ihre Arbeitszeit selbst gestalten können.

Über 70 % der Befragten geben an, ihre Arbeit in hohem bzw. sehr hohem Maße selbstständig planen und einteilen zu können (Westdeutschland 65,2 %); knapp 30 % können

dies nicht, wobei knapp jeder Dritte von ihnen dies bedauert. Sowohl in München als auch in Westdeutschland haben zwei Drittel keine Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge, die sie erledigen müssen; jeder Dritte Münchner Beschäftigte empfindet dies als Belastung. Die Gestaltung der Arbeitszeit können gut 60 % beeinflussen (Westdeutschland 47,7 %), knapp 40 % können dies nicht; knapp jeder Dritte von ihnen empfindet dies als starke Belastung.

- Sinnvolle Arbeit

Einen hohen Sinngewalt ihrer Arbeit erfahren die Beschäftigten insbesondere dann, wenn sie das Gefühl haben, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte und Dienstleistungen beteiligt zu sein. Die Sinnhaftigkeit ist ein wesentlicher Grundstein zur Arbeitszufriedenheit, eine sinnvolle Erwerbstätigkeit trägt dazu bei, dass der Arbeitende gesellschaftliche und persönliche Anerkennung für seine Arbeit erfährt.

Auf die Frage, ob die Arbeit gesellschaftlich bzw. für den Betrieb wichtig sei, antworten 60,0 %, sie würden in hohem oder sehr hohem Maße einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten (Westdeutschland 65,5 %). Darüber hinaus beurteilen 89,2 % ihre Arbeit als wichtig für den konkreten Betrieb (Westdeutschland 92,2 %). Gleichzeitig identifizieren sich 84,9 % der Münchner wie der westdeutschen Beschäftigten in hohem bzw. sehr hohem Maße mit ihrer Arbeit; von denen, die dies nicht tun (15,1 %), geben 35,3 % an, dies würde sie belasten.

- Equal Pay und Equal Treatment

Equal Pay und Equal Treatment sind Begriffe, um allgemein die Lohnungleichheit und Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu beschreiben.

Unter Equal Pay („Gleiche Bezahlung“) versteht man beispielsweise in der Arbeitnehmerüberlassung die Forderung, einem Leiharbeiter bzw. einer Leiharbeiterin für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe zu zahlen wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers. Equal Treatment bedeutet die Gleichbehandlung von Leiharbeiter und Stammmitarbeiter, z. B. bei Prämien, Urlaubsansprüchen aber auch Zugang zu Kantine und Nutzung von Einrichtungen wie Betriebskindergarten.

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer (Statistisches Bundesamt 2013). Damit ist Deutschland noch immer eines der Schlusslichter im europäischen Vergleich (OECD-Durchschnitt 15 Prozent). Eine der ältesten Forderungen „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist in Deutschland nach wie vor nicht eingelöst.

Besonders auffällig ist der Unterschied bei den besser Qualifizierten: 77,8 % der Männer, für deren Tätigkeit ein Diplom- bzw. Masterabschluss oder eine Promotion erforderlich ist, verdienen monatlich mehr als 4.000 Euro, bei den Frauen sind dies lediglich 48,5 % (jeweils nur Vollzeit).

In der Münchner Sondererhebung wurde den Befragten die Aussage „In meinem Betrieb haben Männer und Frauen die gleichen beruflichen Chancen und werden gleich gefördert“ vorgelegt. Lediglich 17,2 % geben an, dass dies eher nicht bzw. überhaupt nicht zutrifft. Überraschend ist angesichts der vorhin beschriebenen großen Einkommensunterschiede

de zwischen den Geschlechtern, dass es hier nur einen geringen Unterschied in der Beurteilung durch Frauen (18,9 %) und Männer (15,5 %) gibt.

2.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einen hohen Stellenwert in der Gesundheits- und Arbeitsforschung hat ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von beruflichem und außerberuflichem Leben. Unter der Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits widmen zu können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für Mütter und Väter eine besondere Herausforderung dar. Sie steht in engem Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft.

In der Münchner Stichprobe leben 33 % der Beschäftigten in einem Haushalt mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren. 43 % der Männer haben Kinder unter 14 Jahren im Haushalt gegenüber 23 % bei den beschäftigten Müttern. Der geringere Anteil der Frauen ist vermutlich darauf zurück zu führen, dass Mütter ihre Erwerbstätigkeit häufiger unterbrechen als Väter.

Ein wichtiges Ergebnis aus der Münchner Befragung ist, dass Männer ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit unabhängig vom Vorhandensein von Kindern gestalten (können), während weibliche Beschäftigte sehr viel häufiger ihre tatsächliche Arbeitszeit in Abhängigkeit von Kindern „anpassen“ (Teilzeitbeschäftigungen, geringfügige Beschäftigungen). Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen sind hier einerseits als oft nicht existenzsichernde Arbeitsformen, andererseits als Arbeitsformen zu betrachten, die die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit erleichtern.

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich nicht nur im Hinblick auf die Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Unterstützung und Pflege von Familienangehörigen. Daher wurde in der Münchner Untersuchung erhoben, ob an Arbeitstagen regelmäßig mehr als 30 Minuten zur Betreuung einer pflegebedürftigen Person aufgewendet wird. Bei 5,6 % der Befragten ist dies der Fall. Der Unterschied zwischen Frauen (6,1 %) und Männern (5,1 %) fällt überraschend gering ist.

3. Fazit

Jeder Mensch hat ein Recht auf Gute Arbeit, in der er Wertschätzung und Respekt erfährt. Die Arbeitsbedingungen sollten idealerweise so sein, dass abhängig Beschäftigte diese mitgestalten können und durch die ihre Gesundheit und ihre Persönlichkeit gefördert werden. Erforderlich ist eine Bezahlung, die der Leistung gerecht wird und ein Leben in Würde und Sicherheit ermöglicht.

Ziel der Erhebung war es, einen umfassenden Einblick in die Arbeitsbedingungen der Münchner Beschäftigten zu erhalten. Die Ergebnisse sollen als Grundlage für kommunales Handeln dienen. Die wichtigsten werden hier noch einmal zusammengefasst:

Das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen wird beim

DIGA in einem Indexwert zusammengefasst. München erreicht im Jahr 2012 einen Index-Wert „Gute Arbeit“ von 61,5 Punkten und liegt damit im Bundestrend. 54,3 % der Münchner Befragten liegen mit ihrem Indexwert im Bereich „unteres Mittelfeld“ bzw. „schlechte Arbeit“.

- Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in München ist höher als im übrigen Bundesgebiet West. Dies bestätigt die Position der LHM als Stadt des Wissens. Entsprechend ist das Lohnniveau hoch, wobei es jedoch deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.
- Trotz des relativ hohen Lohnniveaus befürchtet die Mehrheit der Beschäftigten in München, dass die zu erwartende Rente im Alter nicht ausreichen wird. Lediglich 17,7 % sind mit der späteren Rentenhöhe zufrieden. Dies lässt erwarten, dass die Zahl der Menschen zunehmen wird, die im Rentenalter auf Sozialhilfe angewiesen sein werden. Der Münchner Armutsbericht 2012 zeigt, dass Frauen einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind als Männer.
- Die Münchner Befragten beurteilen ihre Chancen auf dem Münchner Arbeitsmarkt mehrheitlich gut (ein Vergleich mit Westdeutschland ist nicht möglich, da diese Frage nur in der Münchner Sondererhebung gestellt wurde). München bietet insbesondere für (Hoch-)Qualifizierte viele interessante Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Typisch für München ist die Tatsache, dass deutlich seltener körperlich schwer gearbeitet wird als im wesentlichen Bundesgebiet. Demgegenüber ist zu beobachten, dass die Beschäftigten stärker psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Zeitdruck und Störungen am Arbeitsplatz sowie divergierende Anforderungen dominieren unter den verschiedenen erhobenen Belastungsfaktoren. Stress ist zu einem der größten Gesundheitsrisiken in der modernen Arbeitswelt geworden. Aus den Antworten lässt sich ablesen, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmt: Daraus ergibt sich, dass betriebliches Gesundheitsmanagement immer wichtiger wird.
- Negativ beurteilt werden von einem Teil der Befragten fehlende Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Gerade Weiterbildungsmöglichkeiten sind aber ein wesentlicher Faktor zur Fachkräftesicherung angesichts des demografischen Wandels.
- Jüngere Beschäftigte und Beschäftigte mit kurzer Betriebszugehörigkeit sind die Beschäftigtengruppen mit den meisten Befristungen. Die Befristungsquote in München ist insgesamt etwas höher als in Westdeutschland (14,4 % zu 12,3 %).
- 32 % aller erwerbstätigen Frauen arbeiten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (unter 35 Stunden pro Woche). Hinzu kommt eine ständig steigende Zahl von Frauen, die ausschließlich einem Minijob nachgehen. Häufig nicht, weil sie es so wollen, sondern weil sie wegen fehlender Vollzeitstellen und wegen fehlender Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, keine andere Wahl haben, um den Anschluss an ihren Beruf nicht vollständig zu verlieren. Mit der Teilzeitbeschäftigung gehen geringere Aufstiegschancen, weniger Qualifizierungsangebote und eine niedrige soziale Absicherung bzw. eine spätere Altersarmut einher.

- Geringfügige (oft prekäre) Beschäftigungsverhältnisse werden überwiegend von Frauen ausgeübt, zum großen Teil als „ausschließliche“ Beschäftigung mit niedrigem Entgelt und deshalb erhalten sie ergänzend Grundsicherungsleistungen vom Jobcenter. Es droht Armut trotz Job und später Altersarmut. Sogenannte Minijobs führen nur selten in eine sozialversicherungspflichtige (Voll-)Zeitbeschäftigung und sind eine der wesentlichen Barrieren für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. In Deutschland gibt es mehr als 7 Millionen Minijobs. Grundsatz muss sein, dass alle Arbeitsformen gleich behandelt, gleich bezahlt und gleich versichert sein müssen. Hier sind der geplante Mindestlohn sowie ein Sozialversicherungsschutz ab der ersten Arbeitsstunde besonders notwendig.
- In Betrieben mit Arbeitnehmervertretungen sind die Arbeitsbedingungen deutlich besser als in Betrieben ohne eine Personalvertretung. Davon profitieren insbesondere die Beschäftigten in Mittel- und Großbetrieben.

Die Studie gibt umfangreiche differenzierte Einblicke in die Arbeitssituation der Beschäftigten in München. Dabei zeigt sich, dass die Ergebnisse für die Landeshauptstadt häufig besser sind als der Bundesdurchschnitt. Es wird aber auch aufgezeigt, dass an verschiedenen Aspekten der Arbeitszufriedenheit weitergearbeitet werden muss. Gefordert sind hier in erster Linie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Kommunale Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik tragen mit ihren breit gefächerten Dienstleistungen wesentlich dazu bei, die Städte als Wirtschaftsstandort langfristig zu stärken, ihre Finanzkraft zu sichern und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Wirtschaftsförderung gehört zu den „freiwilligen“ Aufgaben der Kommunen. Eine gezielte kommunale Wirtschaftspolitik kann die Beschäftigungssituation vor Ort durch Förderung privater Wirtschaftsaktivität und Ausbau von Infrastrukturleistungen verbessern. Das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) ist das deutschlandweit größte kommunale Beschäftigungsprogramm seiner Art. Es steht für eine solidarische Stadtgemeinschaft, die diejenigen unterstützt, die Hilfe brauchen. Alle Aktivitäten und Projekte, die Eingang in das kommunale Arbeitsmarktprogramm gefunden haben, bieten Angebote, die sich positiv auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden auswirken sollen. Dafür ist die Stadt München seit vielen Jahren bereit, jährlich über 28 Millionen Euro zur Verfügung zu stellen. Über die Angebote des Jobcenters und der Agentur für Arbeit München hinaus finanziert die Stadt damit Beschäftigungsgelegenheiten in Sozialen Betrieben und bietet Langzeitarbeitslosen passgenaue Qualifizierungen.

Kommunal beeinflussbar sind zudem insbesondere zwei entscheidende Handlungsfelder: Die Umstrukturierung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Ausbau u.a. von Kitaplätzen und sonstigen sozialen Infrastrukturmaßnahmen. Um den seit dem 1. August 2013 geltenden Rechtsanspruch auf ein Betreuungsangebot umsetzen zu können, sind Bund und Länder aufgefordert, die Kommunen beim Ausbau von Kitaplätzen stärker zu unterstützen. Die Landeshauptstadt hat seit 1993 mit Hilfe einer massiven Ausbau-Offensive die Zahl der Plätze in Krippen, Kindergärten und Horten nahezu verdreifacht. Über 52.000 neue Betreuungsplätze für alle Altersstufen – vom Kleinkind bis zum Schulkind – sind zwar in dieser Zeit hinzugekommen, ein verstärkter Ausbau zur Deckung der Nachfrage hat politische Priorität.

Ein weiteres Handlungsfeld ist der zügige Ausbau von preiswertem Wohnraum in Mün-

chen. In den letzten 20 Jahren konnte der städtische Wohnungsbestand von 40.000 auf über 60.000 gesteigert werden. Mit Beschluss des Stadtrates vom 01.02.2012 zum wohnungspolitischen Handlungsprogramm 2012 - 2016 "Wohnen in München V" (WiM V) wurde das umfangreichste kommunale Wohnungsbauförderprogramm in Deutschland aktualisiert und fortgeschrieben. Die Schaffung und Sicherung von ausreichend bezahlbarem Wohnraum muss mit höchster Priorität vorangetrieben werden.

Der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Manuel Pretzl hat einen Abdruck der Bekanntgabe erhalten.

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

2. Bürgermeister
Josef Schmid

III. Abdruck von I. mit II.

über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z.K.

IV. Wv. RAW - FB III

zur weiteren Veranlassung.

Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.