

Werkstatt

für Organisations- und
Personalforschung e.V.

Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung

Eine Analyse des Sozioökonomischen Panels

Michael Schlese und Florian Schramm

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., ISSN 1615-8261

Die Autoren:

Dr. Michael Schlese ist Inhaber der Organisationsberatung Schlese & Co. GmbH Berlin.

Prof. Dr. Florian Schramm ist Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) in Hamburg und Mitglied der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Berlin.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© **Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.**
Berlin 2004

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.

Bericht Nr. 12, Berlin 2004

ISSN 1615-8261

Kontakt zur Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

Dr. Renate Ortlieb
Südwestkorso 76
12161 Berlin
Tel.: 030/89739919
Fax: 030/89739919

email: Kontakt@Werkstatt-opf.de
Internet: www.werkstatt-opf.de

Vorstandsmitglieder und wissenschaftlicher Beirat der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:

Prof. Dr. Albert Martin
Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Prof. Dr. Thomas Mellewig
Prof. Dr. Eckart Minx
Prof. Dr. Werner Nienhäuser
Prof. Dr. Florian Schramm

Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung - eine Analyse des Sozioökonomischen Panels (SOEP)

2003-523-5

Michael Schlese¹ und Florian Schramm²

Berlin / Hamburg im Februar 2004

¹ Organisationsberatung Schlese & Co. GmbH Berlin

² Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

Kurzbeschreibung

Ausgehend von einem theoretisch und methodisch bewährten Datenmodell werden in der vorliegenden Studie repräsentative Daten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Reiniger/innen (Gebäudereiniger-Handwerk, Reinigung „nach Hausfrauenart“, Eigenreinigung des Öffentlichen Dienstes und in der Privatwirtschaft) im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen (Verkäufer/innen, übrige Beschäftigte) ausgewertet. Von hochgerechnet 910.000 befragten Reinigungskräften rechnen sich 679.000 Befragte dem privatwirtschaftlichen Bereich und 230.000 dem Öffentlichen Dienst zu. 92% der Reinigungskräfte sind Frauen, 54% sind 47 Jahre und älter. Der Ausländeranteil beträgt mindestens ca. 34%. 13% der Reiniger/innen sind nach eigenen Angaben gewerkschaftlich organisiert.

Die Reinigungskräfte arbeiten mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 19 Wochenstunden (gewünscht sind 23 Stunden in der Woche) und verdienen im Durchschnitt 1.000,- € im Monat brutto, wobei Arbeitszeit und Einkommen stark streuen. Vermutlich nur 35% bis 40% der privatwirtschaftlich tätigen Reinigungskräfte werden korrekt tarifvertraglich entlohnt. Dabei haben die Männer deutlich bessere Beschäftigungsbedingungen als die Frauen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden von den Betroffenen insgesamt überwiegend als unproblematisch wahrgenommen. Reinigungskräfte erwarten weder einen beruflichen Aufstieg noch einen Abstieg. Auch herrscht eine hohe subjektive Arbeitsplatzsicherheit. Nennenswert sind die hohen subjektiven Arbeitsmarktchancen, welche die Reinigungskräfte für sich sehen.

Verschiedene Veränderungen der Branche sind in den nächsten Jahren zu erwarten: (1) eine Verjüngung der Personalbestände bzw. ein Ersetzen durch Leiharbeiter/innen oder die allerdings schwierige Veränderung der Arbeitszeitanforderungen, (2) weitere Privatisierungen öffentlich-rechtlich erbrachter Reinigungsleistungen (die dem Handwerk einen Umsatzzuwachs bis zu 19% bringen könnten!), (3) weitere Konzentrationsprozesse in einer noch immer eher mittelständig geprägten Unternehmenslandschaft. Da ein großer Teil der Reiniger/innen Einkommen an der Grenze zur Sozialhilfe realisieren, dürfte eine weitere Einkommensreduktion (durch Tarifierung oder Tariffucht) Probleme bei der Beschaffung von Arbeitskräften aufwerfen.

Abstract

Representative data get of cleaner (starting out from a theoretically and methodically approved data model building cleaner skilled crafts, cleaning "according to housewife style", own cleaning of the public service and in the private industry) evaluated in comparison with other employee groups (seller, other employees) in the study on hand on the work and jobs terms. Projected 679,000 people asked class himself with 910,000 questioned cleaning strengths of the private

economic area and 230,000 for the public service. 92% of the cleaning strengths are women, 54% are 47 years and older. The foreigner share amounts at least to approx. 34%. 13% of the cleaners organized in a union according to an information of their own inside.

The clean-up crews work in average 19 hours a week (required for 23 hours in the week) and their gross income brings in the average 1,000. € in the month, whereby the working time and income strongly vary. Presumably, only 35% to 40% of the private economically active cleaning pay presumably get correctly rate contractual. The men have considerably better jobs conditions than the women. The work and jobs conditions are perceived altogether by the persons affected predominantly as unproblematic. Cleaning strengths expect neither a professional advancement nor a way down. There is also a high subjective workplace safety and work market opportunities.

Diverse movements changes of these sector are to be expected within the next years:

- (1) a rejuvenation of the staff, or a replacing by lending employee, or a change of the working time arrangements (although that is the difficult one).
- (2) further privatizations of by public law regulated cleaning services (which could increase the turnover up to 19%),
- (3) further concentration processes in a still medium-sized business landscape.

As the big part of the cleaners' income at the border to the welfare aid realizes, further income reduce could cause diverse problems by the recruitment of work crews.

Inhaltsverzeichnis

Kurzbeschreibung	3
Inhaltsverzeichnis.....	5
Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	7
Ausgangslage und Forschungsbedarf.....	9
Theorie und Methode	16
Das Untersuchungsmodell	16
Das Sozioökonomische Panel (SOEP)	19
Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	23
Die Stichprobe	23
Öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft	25
Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland	25
Zur Soziodemographie der Beschäftigten	28
Die Beschäftigungssituation der Reinigungskräfte	33
Merkmale von Betrieb und Arbeitsverhältnis, Gewerkschaftsmitgliedschaft	33
Arbeitszeiten: Umfang und Lage	38
Die Einkommenssituation	45
Überblick	45
Sonderzahlungen	46
Haushaltseinkommen	48
Stundenlöhne	50
Einkommensverteilung	53
Die Arbeitsbedingungen	54

Berufliche Erwartungen, Sorgen und Zufriedenheiten	59
Berufliche Erwartungen und Arbeitsmarktchancen	59
Sorgen.....	62
Wohlbefinden („Zufriedenheiten“)	63
Die Rolle von Alter und Geschlecht für die Beschäftigungsbedingungen	65
Altersspezifische Unterschiede bei den Reinigungskräften	65
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Reinigungskräften.....	70
Fazit	72
Zusammenfassung der Ergebnisse	72
Ausblick.....	74
Literatur	79
Anlage: Fragebögen 2002 und 2001 (Auszug)	81

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gebäudereinigung: Beschreibung der Branche	10
Abbildung 2: Kreislaufmodell.....	16
Abbildung 3: Reaktionen des Individuums	17
Abbildung 4: Indikatorenbereiche der Analyse.....	18
Abbildung 5: Arbeitszeit in Wochenstunden.....	41
Abbildung 6: Arbeitsstunden pro Arbeitstag	43
Abbildung 7: Verteilung des Anteils des Einkommens am Haushaltsnettoeinkommen	49
Abbildung 8: Verteilung der Bruttostundenlöhne.....	51
Abbildung 9: Einkommensverteilung (Netto)	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 : Das Gebäudereiniger-Handwerk im Überblick	13
Tabelle 2: Das Gebäudereiniger-Handwerk in Berlin	14
Tabelle 3: Beispielsrechnung	15
Tabelle 4: Stichprobenentwicklung beim SOEP 1984 – 2001.....	21
Tabelle 5: Struktur der Stichprobe im SOEP 2002.....	22
Tabelle 6: Berufsgruppe 2002, ungewichtet und hochgerechnet	24
Tabelle 7: Regionale Verteilung der Berufsgruppen 2002	25
Tabelle 8: Verteilung der Arbeitszeiten nach Regionen	26
Tabelle 9: Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2002, inklusive Reiniger/innen	26
Tabelle 10: Erwerbstätige in ausgewählten Branchen nach Region	27
Tabelle 11: Soziodemographie 2002.....	30
Tabelle 12: Staatsangehörigkeit und Erwerbstätigkeit	31

Tabelle 13: Altersstruktur der Beschäftigten	32
Tabelle 14: Erwerbssituation nach Beschäftigtengruppen 2002.....	33
Tabelle 15: Strukturmerkmale der Gewerkschaftsmitgliedschaft.....	35
Tabelle 16: Potentielles Auftragsvolumen im öffentlichen Sektor	37
Tabelle 17: Beschäftigte nach Betriebsgröße	38
Tabelle 18: Arbeitszeiten der Beschäftigten	39
Tabelle 19: Lage der Arbeitszeit	42
Tabelle 20: Einkommen nach ausgewählten Merkmalen	45
Tabelle 21: Existenz von Sonderzahlungen.....	46
Tabelle 22: Existenz von 13. Gehalt oder Weihnachtsgeld	47
Tabelle 23: Einkommen und Einkommensquellen.....	48
Tabelle 24: Durchschnittliche Brutto- und Nettostundenlöhne.....	50
Tabelle 25: Arbeitsbedingungen	55
Tabelle 26: Berufliche Erwartungen.....	59
Tabelle 27: Arbeitsmarktchancen	61
Tabelle 28: Sorgen der Beschäftigten.....	62
Tabelle 29: Zufriedenheit der Beschäftigten	64
Tabelle 30: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Altersgruppen.....	66
Tabelle 31: Betriebszugehörigkeit nach Altersgruppen in Jahren.....	67
Tabelle 32: Altersstruktur im öffentlichen und privaten Sektor.....	68
Tabelle 33: Körperliche Belastung nach Alter	69
Tabelle 34: Ausgewählte Unterschiede zwischen Männern und Frauen	71

Ausgangslage und Forschungsbedarf

Der Wandel der Erwerbsgesellschaft geht für die Beschäftigten und das System der Arbeitsbeziehungen mit erheblichen Herausforderungen einher. Der wirtschaftliche und auch der politische Druck wirken sich in den Branchen je nach ihren Spezifika sehr unterschiedlich aus. Weitgehend in der Forschung vernachlässigt ist dabei die Branche der Gebäudereinigung mit ihren ca. 800.000 Beschäftigten vorwiegend weiblichen Geschlechts.

Durch die gegenwärtigen wirtschaftlichen Verhältnisse verstärkt sich der Druck auf die Unternehmen und Beschäftigten im Sinne von Leistungsintensivierung und faktischer Lohnsenkung. Jedoch besteht in der Gebäudereinigung ein für allgemein verbindlich erklärtes Tarifvertragssystem, welches ein wesentliches Regulativ auf diesem Markt darstellt. Eine Analyse der Beschäftigung in der Gebäudereinigung liefert wichtiges Orientierungswissen für die gestaltenden Akteure in dieser Branche.

Der Forschungsstand zu den Beschäftigungsbedingungen in dieser Branche wie auch zur Branche generell ist als ausbauwürdig zu charakterisieren (vgl. Mayer-Ahuja 2003, S. 21ff). Zwei im Kontext der Studie relevanten Forschungsbestände sind zu nennen und zu differenzieren: Zum einen liegen Forschungsergebnisse vor, die sich explizit auf diese Branche beziehen (vgl. stellvertretend Mayer-Ahuja 2003). In der Primärforschung liegen qualitative Ansätze nahe (vgl. etwa Duda 1990, Odierna 2000). Zum anderen steht in Deutschland ein weit entwickeltes und von den Sozialwissenschaften mitentwickeltes statistisches Informationssystem zur Verfügung (vgl. stellvertretend Statistisches Bundesamt 2002). Diese quantitativ orientierte Forschung bzw. Dokumentation ist in der Regel für Deutschland repräsentativ angelegt. Informationen zu differenzierteren Aspekten in einzelnen Branchen stehen bei diesem Forschungsansatz nicht im Vordergrund.

Unsere eigenen Vorarbeiten (vgl. stellvertretend Schlese / Schramm 1994, Schlese / Schramm 1996, Schramm 1998a) beziehen sich erstens auf die Analyse der Beschäftigungsbedingungen in Deutschland anhand von „Mikrodaten-Großforschungsinstrumenten“ (vgl. für einen Überblick Hujer, Rendtel, Wagner 1997), insbesondere dem Sozioökonomischen Panel (vgl. Schramm 1999). Zweitens sind die Autoren seit längerer Zeit als angewandte Forscher und beratend in der Branche der Gebäudereinigung tätig (vgl. Schramm 1995, 1996, 1998b, 2002, 2003, Schramm / Seidel 2003).

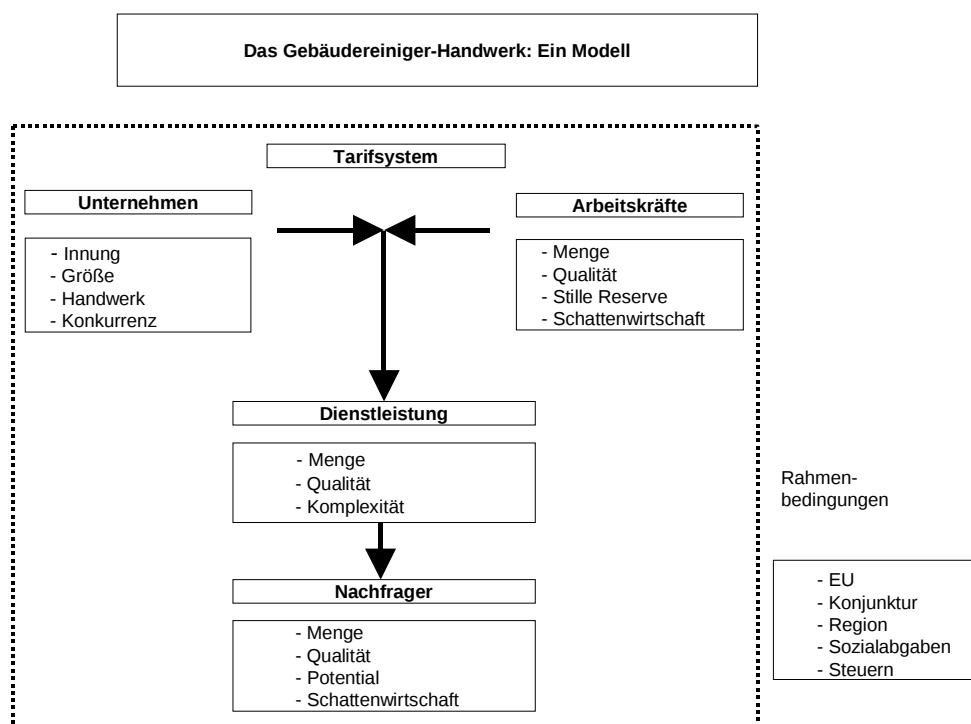
Reinigungsleistungen in unserem Sinne werden überwiegend durch spezialisierte Betriebe mit ihren Beschäftigten im Auftrag der privaten oder öffentlichen Nachfrager erstellt. In folgenden Varianten wird Reinigungsarbeit geleistet:

- ◆ die Eigenreinigung des öffentlichen Dienstes,
- ◆ das Gebäudereiniger-Handwerk,

- ◆ nichthandwerkliche Betriebe („Reinigung nach Hausfrauenart“),
- ◆ Reinigungsarbeit von Beschäftigten in sonstigen privaten Betrieben (z. B. Wohnungswirtschaft),
- ◆ überwiegend illegale Reinigungstätigkeit in privaten Haushalten.

Wir interessieren uns hier nur für die ersten vier Kategorien. Die Produktion der Dienstleistung vollzieht sich - auf den Kern des Gebäudereiniger-Handwerks bezogen - in einem mehrschichtigen ökonomischen und politischen Umfeld (vgl. Abbildung 1). Dabei sind die genannten Akteure und Bedingungen wie folgt zu differenzieren:

Abbildung 1: Gebäudereinigung: Beschreibung der Branche



Die Unternehmen selbst stellen keinen einheitlichen Block dar. Bei näherer Betrachtung sind drei Betriebstypen zu identifizieren:

- Zum einen existieren Großbetriebe, die zu deutschlandweiten oder internationalen Unternehmensverbünden gehören. Hier besteht die Tendenz, zur „nachholenden Industrialisierung“ der Arbeitsorganisation und zur Ausweitung des Leistungsangebotes.

- Zum anderen sind die sich evtl. schon seit Generationen in Familienbesitz befindlichen handwerklichen Traditionsunternehmen zu erwähnen. Beide, Großunternehmen und handwerkliche Traditionsbetriebe bilden den wesentlichen Kern der Innungsmitglieder.
- Schließlich sind am Markt eine Vielzahl von Unternehmen tätig, die noch nicht auf eine lange Betriebstätigkeit zurückblicken können und deren Gründung meist auf sich selbstständig machende Handwerksmeister zurückgeht. Zukünftig sind darüber hinaus Leiharbeitsfirmen stärker zu berücksichtigen.

Die Beschäftigten der Gebäudereinigerbetriebe sind teilweise geringfügig, oftmals aber teilzeitig beschäftigt. Der Grund hierfür besteht weniger in den sich verändernden rechtlichen Bedingungen für die geringfügige Beschäftigung als vielmehr in Bestrebungen zu Beginn der 90er Jahre, öffentliche Aufträge an Firmen zu vergeben, die nicht mit geringfügig Beschäftigten arbeiten. Die meisten Reinigungskräfte sind an- oder ungelernte Frauen. Ein wesentlicher Teil stammt ursprünglich aus der Türkei oder aus den Staaten Ost- und Südosteuropas.

Die Dienstleistung Reinigung besteht neben der Reinigung von Flächen auch in der Glas- und Gebäudeaußenreinigung sowie der Baugrob- und Bauschlussreinigung. Neben dieser konventionellen Tätigkeit entwickeln einige Betriebe komplexere Angebote im Sinne eines umfassenden Facility Managements, wobei widersprüchliche Entwicklungen zu beobachten sind. Auf der einen Seite zeichnen sich Entwicklungen hin zum komplexen Facility Management ab, auf der anderen Seite bewährt sich das Beschränken auf die konventionelle Rolle der Gebäudereinigung.

Die Nachfrage ist in den vergangenen Jahren vergleichsweise stabil, wobei in der Gebäudereinigung i. e. S. Umsatzeinbußen zu verzeichnen waren. Die Jahresumsätze blieben im Zeitraum von 1995 bis 2002 in realen Preisen nahezu stabil (siehe unten). Auch die Nachfrager unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Struktur, Marktmacht, Qualitäts- und Komplexitätsanforderungen. Ein wesentlicher Teil ist dem öffentlichen Sektor zuzuordnen, angesichts der Privatisierungen der letzten Jahre sind die Grenzen zwischen öffentlichem und privatem Sektor zunehmend fließend. Die Ausgliederungen von Reinigungsleistungen ist in vielen Bereichen bereits abgeschlossen.

Das System von Flächentarifverträgen ist seit geraumer Zeit in der Bundesrepublik in der Defensive. Dies gilt insbesondere für den Osten Deutschlands, wo sich angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Folge der Transformation das westdeutsche System nur teilweise etablieren konnte (vgl. Bispinck 1998). Angesichts dieser Situation werden neue Wege geprüft, die eine Tarifpolitik unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten ermöglichen, so dass die mit Flächentarifverträgen verbundenen Ziele erreicht werden können.

Das Tarifsystem hat einen wesentlichen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis und ist in einer personalintensiven Dienstleistungsbranche eine zentrale Determinante der Preisgestaltung. Dieses System besteht aus folgenden Teilen:

- Erstens bestehen Lohntarifverträge. Für den Raum Berlin bspw. sieht dieser zum gegenwärtigen Zeitpunkt einen Lohn von EUR 8,03 (Ecklohn B für die überwiegend von ungelernten Arbeitskräften ausgeübte Innen- und Unterhaltsreinigung) vor. Darüber hinaus werden die Löhne für Glas- und Gebäudeaußenreinigung (Ecklohn A, EUR 11,26) sowie die Baugrob- und Bauschlussreinigung (Ecklohn C, EUR 8,54) geregelt (vgl. Gebäudereiniger-Innung Berlin 2002). Für die recht geringe Anzahl von Angestellten gelten diese nicht.
- Zweitens besteht ein bundesweiter Rahmentarifvertrag sowie ein Rahmentarifvertrag für Berlin. In diesem sind u. a. die Arbeitszeiten, Entlohnungsgrundsätze, Urlaubszeiten sowie das 13. Monatsgehalt geregelt (vgl. IG BAU 2000). Der Bundesmanteltarifvertrag regelt, dass der Lohn der Arbeitsstelle zu zahlen ist.

Wesentliche Tarifverträge sind für allgemeinverbindlich erklärt worden (vgl. Wonneberger 1992). Dieses System befindet sich gerade im Umbruch, worauf an dieser Stelle aber nicht eingegangen wird. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl der Betriebe, des Umsatzes und der Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk. Es handelt sich um eine Schätzung auf der Grundlage von Daten des Bundesinnungsverbandes. Das Jahr 1995 wurde als Basisjahr verwendet:

Tabelle 1 : Das Gebäudereiniger-Handwerk im Überblick

Jahr	Betriebe		Umsätze		Beschäftigte	Umsatz / Betrieb	Umsatz / Beschäftigte	Beschäftigte / Betrieb
			T€			T€	T€	T€
1995	5.494		6.678.507		704.600	1.216	9,48	128,25
1996	5.633	101,30	6.765.328	105,00	739.830	1.201	9,14	131,34
1997	5.837	100,60	6.718.578	102,10	719.397	1.151	9,34	123,25
1998	6.001	100,00	6.678.507	99,10	698.259	1.113	9,56	116,36
1999	6.133	101,80	6.798.720	92,10	648.937	1.109	10,48	105,81
2000	6.255	107,30	7.166.038	86,10	606.661	1.146	11,81	96,99
2001	6.426	111,20	7.426.500	85,10	599.615	1.156	12,39	93,31
2002	6.652	112,00	7.479.928	82,40	580.590	1.124	12,88	87,28

Die Anzahl der Betriebe ist von 1995 bis 2002 gestiegen, während die Anzahl der Mitarbeiter/in und die Umsätze pro Betrieb gesunken sind. Da die Anzahl der Mitarbeiter/in wesentlich stärker gesunken ist als die Umsätze je Betrieb, sind die Umsätze je Mitarbeiter/in gestiegen, was auf eine deutliche Effizienzsteigerung der Betriebe oder auf möglicherweise steigende Umsatzrenditen schließen lässt. Ein Problem bei der Abschätzung dieses Effektes sind die tatsächlichen Arbeitszeiten je Mitarbeiter/in. Die Erhöhung der Umsätze je Mitarbeiter/in kann Ausdruck höherer Wertschöpfung und / oder Ausdruck längerer Arbeitszeiten je Mitarbeiter/in sein.

Tabelle 2: Das Gebäudereiniger-Handwerk in Berlin

Gesundheits- und Körperpflege sowie chemische und Reinigungsgewerbe						Gebäudereiniger	
	1998	1999	2000	2001	2002	31.12.2002	
Betriebe	3.348,00	3.335,00	3.345,00	3.357,00	3.388,00	406,00	
Beschäftigte		54.240,00	53.950,00	54.690,00	54.970,00	38.420,00	
Umsätze		1.264.200,00	1.228.700,00	1.258.800,00	1.237.100,00	638.200,00	T€
Umsatz / Betrieb		379,07	367,32	374,98	365,14	1.571,92	T€
Umsatz / Beschäftigte		23,31	22,77	23,02	22,51	16,61	T€
Beschäftigte / Betrieb		16,26	16,13	16,29	16,22	94,63	

Zum Vergleich mit den Bundesdaten stellen wir die Entwicklung im Land Berlin dar: Zunächst sind die Verlaufsdaten der Handwerkskammer Berlin für eine Zusammenfassung mehrerer Gewerke dargestellt. Sie entsprechen nicht ganz dem Bundestrend, was natürlich an der Vergleichsgruppe liegt. Nach den Daten der Gebäudereiniger-Innung Berlin für 2002 sind die Betriebe in Berlin im Durchschnitt etwas größer und ertragreicher als im Bundesdurchschnitt.

Die vorliegenden Daten geben Hinweise für den Vergleich mit den Daten des SOEP. Demnach sind hochgerechnet ca. 580 Tausend Beschäftigte im Gebäudereiniger-Handwerk mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen zwischen 670,- und 870,- € brutto im Monat zu erwarten. Grundlage für diese Vorhersage ist die Analyse der vorliegenden Daten für den Bund bzw. für das Land Berlin:

Tabelle 3: Beispielsrechnung

2002	Bund	Berlin	
Beschäftigte	100,00	100,00	
Umsatz	1.288,33	1.661,11	T€
kalkulierter Gewinn	-77,30	-99,67	-0,06
	1.211,03	1.561,45	
Personalkosten	-968,83	-1.249,16	-0,8
Sachkosten	-242,21	-312,29	-0,2
AN Brutto	-807,35	-1.040,96	1,2
monatlich	-67,28	-86,75	12
pro MA	-0,67	-0,87	T€ brutto

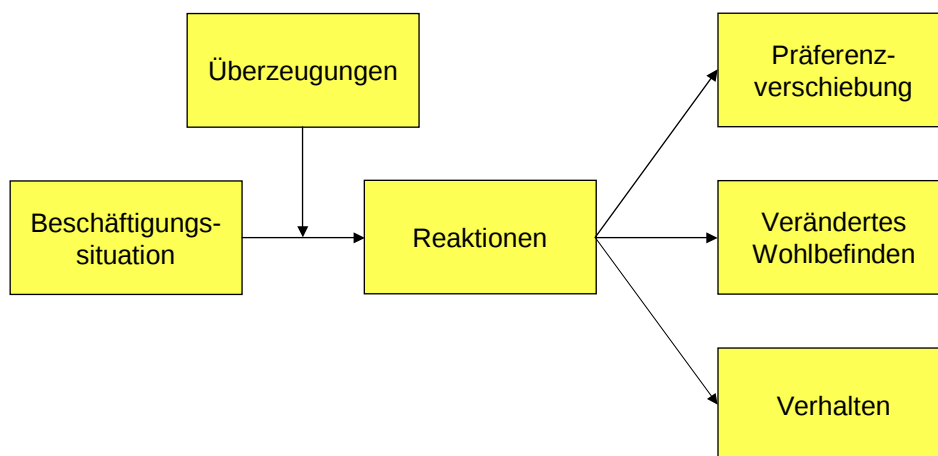
Wir gehen dabei von den Pro Kopf Umsätzen laut Tabelle und bspw. 100 Beschäftigten aus. Die Umsatzrendite betrage 6% p.a., der Anteil der Personalkosten soll 80% der Gesamtkosten (inklusive AfA, Zinsen und Steuern) sein. Bei einem Tarifeinkommen für 39 Stunden in der Woche von ca. 1.310,- € im Monat (Land Berlin) beträgt der durchschnittliche Stellenanteil je AN 66% oder 26 Stunden.³ Das entspricht den betrieblichen Erfahrungen der Autoren. Es ist mit den Daten des SOEP zu vergleichen.

Tatsächlich ergeben unsere hochgerechneten Befragungsdaten 920.333 Beschäftigte, die als „Reiniger/innen“ kategorisiert sind. Diese Größenordnung überrascht, was sich freilich durch drei Erklärungen relativiert. Erstens sind hier Beschäftigte der Betrieben enthalten, die nicht in die Handwerksrolle eingetragen sind (Reiniger/innen nach „Hausfrauenart“). Zweitens sind Reinigungskräfte zu berücksichtigen, die in anderen privatwirtschaftlichen Branchen beschäftigt sind. Drittens sind die Beschäftigten des öffentlichen Sektors berücksichtigt. Die durchschnittlichen Monatseinkommen liegen laut SOEP bei 728 €, entsprechen also unseren Erwartungen (siehe unten).

³ Tatsächlich sind es laut SOEP ca. 20 Wochenstunden im Mittel.

nommen und führen zu bestimmten Reaktionen, sowohl was die Präferenzen und das Wohlbefinden als auch was die Verhaltensabsichten anbetrifft, wobei Präferenzen, Wohlbefinden und Verhaltensabsichten einander beeinflussen und nur ein bestimmter Teil der Absichten in tatsächliches Verhalten umgesetzt wird. Das Verhalten selbst hat wiederum verändernden Einfluss auf die wahrgenommenen Beschäftigungssituationen. Der Kreislauf von wahrgenommener Situation – Reaktion – und veränderter Situation kann sich zu typischen Beschäftigungslagen verdichten, die das Verhalten nachhaltig prägen.

Abbildung 3: Reaktionen des Individuums



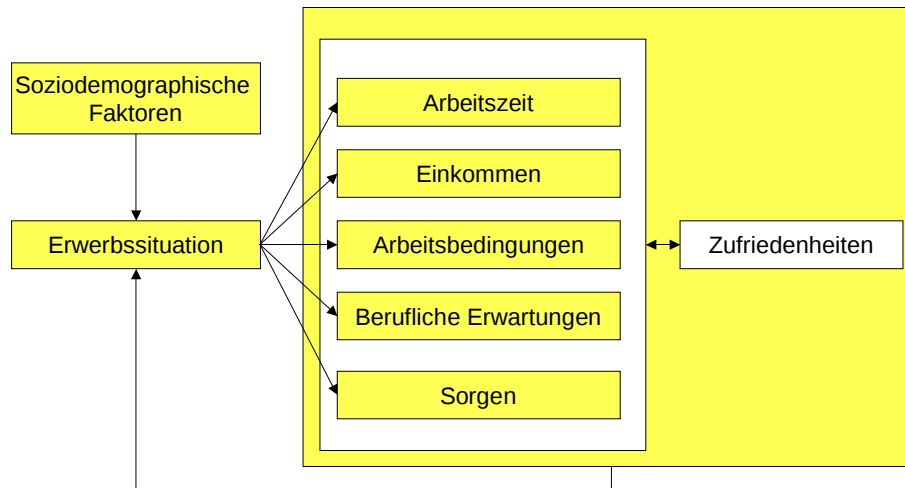
Wenn Menschen einer sich verändernden Situation gegenüber stehen, haben sie stets die Möglichkeit, auf verschiedene Weise zu reagieren: Sie können mit der Situation zufrieden oder unzufrieden sein, gegebenenfalls ihre Präferenzen verschieben oder etwas dagegen oder dafür tun. Sie können natürlich auch versuchen, ihre Überzeugungen, wie „die Welt so funktioniert“ den verändernden Erfahrungen anzupassen. In der vorliegenden Untersuchung interessiert weniger die Art und Weise der Reaktion an sich, sondern die Verteilung der einzelnen Größen für verschiedene Beschäftigtengruppen. Die Teilbereiche des dreistufigen Kreislaufmodells lassen sich nach soziodemographischen Faktoren differenziert beschreiben. Es besteht zudem die Möglichkeit, Zusammenhangsanalysen durchzuführen.

Ziel ist es, die Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung aktuell und auf repräsentativem Niveau zu beschreiben und ihre Zusammenhänge zu erklären. Wir stützen uns hierbei auf das Sozioökonomische Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (SOEP). Mit dem SOEP werden die subjektiven Verarbeitungsprozesse im Sinne von Erwartungsbildung,

Wahrnehmung insbesondere von Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit etc. erforscht (vgl. Schramm 1999).

Die folgende Grafik zeigt unser Datenmodell:

Abbildung 4: Indikatorenbereiche der Analyse



Im Konkreten handelt es sich bei den *Wahrnehmungen und Erwartungen* vorrangig um Informationen zu den beruflichen Erwartungen wie die Arbeitsplatzunsicherheit und um das Ausmaß wirtschaftlicher Sorgen. Außerdem stehen Angaben zur Arbeitszeit und zum Einkommen zur Verfügung. In der vorletzten zur Verfügung stehenden Befragungswelle (2001) sind zudem mit Hilfe einer Skala die Arbeitsbedingungen erfasst worden. Relevant sind an dieser Stelle Informationen über den Beschäftigungsbetrieb (etwa die Betriebsgröße). Bei den *individuellen Merkmalen* (soziodemographischen Faktoren) werden in dieser Studie Variablen wie Alter, Geschlecht und Nationalität berücksichtigt. Bei der betrachteten Untersuchungsgruppe erweist es sich als Vorteil, dass das Sozioökonomische Panel disproportional stark in Deutschland lebende Ausländer(innen) befragt. Aus der Perspektive der Interessenvertretung ist es relevant, dass die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft erfragt wird. Zu den *Konsequenzen* sind zum einen die Arbeitszufriedenheit bzw. Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand zu rechnen, zum anderen sind Verhaltensabsichten bzw. Verhaltensweisen - insbesondere Fluktuationsneigung und Fluktuationsverhalten - mit Hilfe des Panels beobachtbar.

Das Sozioökonomische Panel (SOEP)

Das Sozioökonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland. Informationen sind der Homepage des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW) zu entnehmen: <http://www.diw-berlin.de>. Sie wird im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt. Bereits im Juni 1990, also noch vor der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion, wurde die Studie auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet. Zur adäquaten Erfassung des gesellschaftlichen Wandels in den Jahren 1994/95 wurden ergänzende Stichproben wie die „Zuwanderer-Stichprobe“ realisiert.

Seit 1990 wird das SOEP als DFG-Projekt gefördert. Zusätzliche Finanzierungen erfolgen durch die Bund-Länder Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) sowie durch das BMBF. Die Untersuchung wird durch die Abteilung „Längsschnittdaten und Mikroanalyse“ des DIW-Berlin betreut. Sie gibt die Daten an die interessierte Fachöffentlichkeit weiter und erstellt eigene Analysen. Die Feldarbeit führt Infratest Burke Sozialforschung (München) durch.

Mit Hilfe des SOEP können politische und gesellschaftliche Veränderungen beobachtet und analysiert werden, denn der Datensatz gibt sowohl Auskunft über objektive Lebensbedingungen als auch über subjektiv wahrgenommene Lebensqualität, über den Wandel in verschiedenen Lebensbereichen und über die Abhängigkeiten, die zwischen verschiedenen Lebensbereichen und deren Veränderungen existieren. Das SOEP liefert kontinuierlich Informationen u.a. über: Haushaltszusammensetzung, Wohnsituation; Erwerbs- und Familienbiographien; Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität; Einkommensverläufe; Gesundheit; Lebenszufriedenheit und gesellschaftliche Partizipation. In jährlich wechselnden Schwerpunktthemen werden darüber hinaus Informationen bereitgestellt, z.B. über Familie und soziale Dienste, Zeitverwendung, Weiterbildung und Qualifikation sowie soziale Sicherung.

Die Stärken des SOEP bestehen vor allem in seinen besonderen Analysemöglichkeiten durch das Längsschnittdesign; den Haushaltskontext (Befragung aller erwachsenen Haushaltsmitglieder); die Möglichkeit innerdeutscher Vergleiche und die überproportionale Ausländerstichprobe. Das Panel ist gegenwärtig die größte Wiederholungsbefragung bei Ausländern in Deutschland; die Stichprobe umfasst Haushalte mit einem Haushaltsvorstand türkischer, spanischer, italienischer, griechischer oder ehemals jugoslawischer Nationalität.

Das SOEP zeichnet sich durch eine hohe Kontinuität aus. 1984 beteiligten sich im SOEP-West 5.921 Haushalte mit 12.290 Personen an der Befragung; nach 17 Wellen im Jahre 2000 sind es noch 4.060 Haushalte mit 7.623 Personen. Im SOEP-Ost wurden 1990 2.179 Haushalte mit 4.453 Personen befragt; im Jahr 2000 gaben 3.687 Personen in 1.879 Haushalten Auskunft über ihre Lebenssituation. Die Zuwanderer-Stichprobe der Jahre 1994/95 behielt mit 425 Haushalten und 837 Personen im Jahre 2000 einen nahezu stabilen Umfang. Von den 1.932 Perso-

nen in 1.067 Haushalten der Ergänzungsstichprobe E aus dem Jahre 1998 konnten im Jahre 2000 1.549 Personen in 842 Haushalten wiederholt befragt werden.

Im Jahre 2000 wurde eine Erweiterungsstichprobe F gezogen, um auf Basis einer großen Fallzahl bessere Analysen kleiner Teilgruppen der Bevölkerung zu ermöglichen. Für das Jahr 2000 stehen dafür Informationen zu 10.890 Personen in 6.052 Haushalten zur Verfügung.

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Stichproben (Querschnitte) im einzelnen:

Tabelle 4: Stichprobenentwicklung beim SOEP 1984 – 2001

Jahr	Soep-West	Soep-Ost	Zuwanderer	Auffrischung	Erneuerung	Summe
	A + B	C	D1 + D2	E	F	
1984	1 12.245	-	-	-	-	12.245
1985	2 11.090	-	-	-	-	11.090
1986	3 10.646	-	-	-	-	10.646
1987	4 10.516	-	-	-	-	10.516
1988	5 10.023	-	-	-	-	10.023
1989	6 9.710	-	-	-	-	9.710
1990	7 9.519	1 4.453	-	-	-	13.972
1991	8 9.467	2 4.202	-	-	-	13.669
1992	9 9.305	3 4.092	-	-	-	13.397
1993	10 9.206	4 3.973	-	-	-	13.179
1994	11 9.001	5 3.945	1 471	-	-	13.417
1995	12 8.798	6 3.892	2 1.078	-	-	13.768
1996	13 8.606	7 3.882	3 1.023	-	-	13.511
1997	14 8.467	8 3.844	4 972	-	-	13.283
1998	15 8.145	9 3.730	5 885	1 1.910	-	14.670
1999	16 7.909	10 3.709	6 838	2 1.629	-	14.085
2000	17 7.623	11 3.687	7 837	3 1.549	1 10.890	24.586
2001	18 7.424	12 3.576	8 789	4 1.464	2 9.098	22.351

Im Jahr 2002 stehen uns 23.892 Befragte zur Verfügung, die auf die Frage nach ihrem Erwerbsstatus geantwortet haben. Diese ergeben hochgerechnet eine Grundgesamtheit von 67 Mio. Bürgern, die zumindest 17 Jahre alt sind. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung derselben:

Tabelle 5: Struktur der Stichprobe im SOEP 2002

Berufsgruppe	Anzahl der Befragten	Hochgerechnete Fallzahl
Voll erwerbstätig	9.964	25.973.179
Teilzeitbeschäftigung	2.375	6.181.106
Ausbildung, Lehre	701	1.814.669
Geringfügig beschäftigt	856	2.467.863
Altersteilzeit mit Arbeitszeit Null	87	331.177
Wehrdienst	36	76.202
Zivildienst	63	153.186
Werkstatt für Behinderte	33	84.520
Nicht erwerbsfähig	9.777	30.330.556
Gesamt	23.892	67.412.460

Unserer Untersuchung liegen also 13.896 Befragte zugrunde, die 36.436.817 Erwerbstätige repräsentieren: abhängig Beschäftigte, Beamte und Selbständige sowie Auszubildende. Aus dieser Stichprobe wurden die Teilstichproben der Reiniger/innen und der Vergleichsgruppen unterschieden (siehe unten). Falls erforderlich wird auf die Daten des Jahres 2001 zurückgegriffen (siehe Tabelle 4).

Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes

Die Stichprobe

Unsere Untersuchungsgruppe bildet eine repräsentative Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Erwerbstätigen in Deutschland. Bei der Stichprobe handelt es sich um eine disproportional geschichtete Stichprobe von Haushalten und deren Mitgliedern. Das wesentliche Schichtungsmerkmal der Stichprobe ist die Staatsangehörigkeit, die mit einem unterschiedlichen Auswahl-satz befragt wurden. Hierbei handelt es sich um folgende Teilstichproben:

- Deutsche in Westdeutschland einschließlich Berlin seit 1984,
- Ausländische Teilstichproben seit 1984: Türken, Jugoslawen, Spanier, Italienern, Griechen,
- Ostdeutsche seit 1990,
- Zuwanderer aus Ost- und Ostmitteleuropa.

Der Stichprobenumfang ist bei einer derartigen Untersuchung nicht mehr durch eine einzelne Zahl anzugeben. Um jedoch eine Größenvorstellung zu vermitteln, sei auf die obige Tabelle verwiesen.

Für die Analyse werden die letzten beiden Erhebungszeitpunkte (2001 und 2002) herangezogen, die aufgrund einer Ergänzungsstichprobe über eine besonders hohe Fallzahl verfügen.

In der Stichprobe sind die Erwerbstätigen in drei Gruppen unterteilt: die erste Gruppe stellt die Zielgruppe der **Reiniger/innen** dar, während die beiden anderen Gruppen als Vergleichsgruppen dienen. Zum Vergleich werden zum einen die **Verkäufer/innen** herangezogen, bei denen in einem gewissen Umfang hinsichtlich verschiedener Aspekte Ähnlichkeiten mit der Gruppe der Reiniger/innen angenommen werden. Diese Gruppe zeichnet sich zudem durch ihre relative Größe aus. Zum anderen grenzen wir die **übrigen Erwerbstätigen** (also alle Erwerbstätigen abzüglich Reiniger/innen und Verkäufer/innen) ab.

Wichtige Variablen des Sozioökonomischen Panels stehen nicht für das Jahr 2002 zur Verfügung, so dass auf die Befragung des Jahres 2001 zurückgegriffen wird. Hierbei handelt es sich um die Arbeitsbedingungen, die anhand von 14 Indikatoren beschrieben werden, sowie die beruflichen Zukunftserwartungen, die anhand von 8 Indikatoren erfasst werden. Bei der Hochrechnung der Stichprobe auf die Grundgesamtheit bestehen methodische Schwierigkeiten bei der Variablen, welche die Reiniger/innen, Verkäufer/innen und die Übrigen voneinander trennt. Aus diesem Grund bedienen wir uns für die Befragungswelle 2001 der Hochrechnungsfaktoren aus dem Jahr 2002 und der trennenden Variablen Berufsgruppe 2002. Hochgerechnet ergeben sich

bei dieser Vorgehensweise zum Beispiel – abweichend von der Realität – nur ca. 600.000 Beschäftigte im Reinigungsbereich. Die Stichprobe umfasst dabei 214 Personen. Das liegt daran, dass für das Jahr 2001 für einen Teil der Befragten die für die Berufskategorisierung notwendige Information nicht vorliegt. Für das Jahr 2002 ergeben sich die in der folgenden Tabelle dargestellten Fallzahlen:

Tabelle 6: Berufsgruppe 2002, ungewichtet und hochgerechnet

Berufsgruppe	Anzahl der Befragten	Hochgerechnete Fallzahl
Reiniger/innen	284	920.333
Verkäufer/innen	481	1.381.248
Übrige Erwerbstätige	13.099	34.044.483
Gesamt	13.864	36.346.064

Im Jahr 2002 gaben 284 Personen an, als Gebäudereiniger/innen, Raumpfleger/innen oder Glasreiniger/innen tätig zu sein. Die 481 befragten Verkäufer/innen rechneten sich nach ihren Angaben einer Reihe von Berufskategorien zu, z.B. Fachverkäufer/innen, Verkaufshilfen, -aufsichten, Nahrungsmittelverkäufer/innen und Verkäufer/innen ohne nähere Angabe. Die übrigen 13.099 Befragten verteilen sich über hunderte von Berufsbezeichnungen (Klassifikation der Berufe nach Statistischem Bundesamt 1992).

Somit sind 2,5% der Erwerbstätigen als Reiniger/innen sowie 3,8% als Verkäufer/innen kategorisiert, was hochgerechnet 920.333 Reiniger/innen entspricht. Diese Zahl übersteigt die in der obigen Tabelle angegebene Zahl des Bundesinnungsverbandes deutlich. Das liegt zum einen daran, dass die Befragten nicht nur im Rahmen des Gebäudereiniger-Handwerks arbeiten, sondern auch „nach Hausfrauenart“ reinigen. Zum anderen gehören die Reiniger/innen nach eigener Einschätzung verschiedenen Branchen auch des öffentlichen Sektors an. Dabei ist die methodische Schwierigkeit zu bedenken, dass die eigene Einschätzung sich sowohl auf den eigentlichen Arbeitgeber als auch auf den Einsatzort beziehen kann, so dass die Klassifizierung nicht eindeutig ist. Wir kommen unten darauf zurück.

Festzuhalten bleibt, dass es sich bei den Reiniger/innen – wie auch bei den Verkäufer/innen um eine auffallend große Beschäftigtengruppe handelt. Wir benutzen die Klassifikation mit den Häufigkeiten für unsere gesamten weiteren Untersuchungen.

Die Analyse beschränkt sich auf grundlegende Übersichten und Zusammenhänge, da komplexere Fragestellungen aufgrund der gegebenen Fallzahlen nur begrenzt analysiert werden können.

nen. Auch wird auf das Instrumentarium der schließenden Statistik verzichtet, wobei an den gegebenen Stellen insbesondere bei geringen Fallzahlen auf die fragliche Signifikanz der Ergebnisse hingewiesen wird.

Öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft

Reinigungskräfte sind grundsätzlich in drei Formen - Gebäudereiniger-Handwerk, Reinigung im privaten Haushalt, Reinigung im öffentlichen Sektor – beschäftigt (vgl. Mayer-Ahuja 2003, S. 21f). Die überwiegende Anzahl der Reinigungskräfte sind im Bereich des Gebäudereiniger-Handwerks tätig. Von hochgerechnet 910.000 befragten Reinigungskräften rechnen sich 679.000 Befragte dem privatwirtschaftlichen Bereich und 230.000 dem Öffentlichen Dienst zu. Im privatwirtschaftlichen Bereich ist der überwiegende Teil dem Gebäudereiniger-Handwerk zuzuordnen, was die entsprechenden Angaben über die Beschäftigtenzahl seitens des Bundesinnungsverbandes nahe legt. Die Differenz der Zahlen beträgt ungefähr 90.000 Personen, die ungeachtet weiterer konzeptioneller Differenzen einen Anhaltspunkt für die Beschäftigtenzahlen im Bereich der „Reinigung nach Hausfrauenart“ liefert.

Die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst ist im Sozioökonomischen Panel erfragt worden, wobei es hier zu Fehleinschätzungen seitens der Befragten kommen kann. Insgesamt scheinen uns die Zahlen in sich stimmig zu sein.

Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland

Die folgende Tabelle zeigt die regionale Verteilung unserer Berufsgruppen in der Übersicht:

Tabelle 7: Regionale Verteilung der Berufsgruppen 2002

In Prozent der Befragten	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Westdeutschland, alte Bundesländer	87,4	80,2	82,5
Ostdeutschland, neue Bundesländer	12,6	19,8	17,5

In der vergleichenden Analyse zeigt sich, dass ein knappes Fünftel der Beschäftigten in Ostdeutschland tätig ist. Bei den Reinigungskräften handelt es sich sogar nur um jeden achten Beschäftigten. Eine Ursache dafür sind die insgesamt höheren wöchentlichen Arbeitszeiten im Osten. Die folgende Tabelle verdeutlicht diesen Zusammenhang:

Tabelle 8: Verteilung der Arbeitszeiten nach Regionen

Tatsächliche Wochenstunden	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Westdeutschland, alte Bundesländer	18,6	28,3	38,7
Ostdeutschland, neue Bundesländer	24,3	33,1	41,8

Die Reiniger/innen sind dabei mit einem Anteil von 29,6% stärker im Öffentlichen Dienst beschäftigt als in Westdeutschland (25,4%). Dabei ist zu bedenken, dass der Anteil der öffentlich Beschäftigten mit 26,5% insgesamt höher ist als in Westdeutschland (24,8%). Verglichen mit der Bevölkerungsstichprobe (der über 17 Jährigen) des Sozioökonomischen Panels ist der Anteil der öffentlich Beschäftigten in Ostdeutschland mit 13,2% jedoch *nicht* höher als in Westdeutschland (13,6%). Die folgende Tabelle zeigt diese Situation im Überblick:

Tabelle 9: Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2002, inklusive Reiniger/innen

Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Prozent der Befragten	Reiniger/innen	Alle Beschäftigten	Anzahl der Beschäftigten*	Anzahl aller Befragten*	Anteil an den Befragten in %
Westdeutschland, alte Bundesländer	25,4	24,8	7.419.828	54.723.831	13,6
Ostdeutschland, neue Bundesländer	29,6	26,5	1.679.673	12.688.628	13,2

* hochgerechnete Anzahl der Befragten im SOEP

Daher ist weniger von einer Überrepräsentanz des öffentlichen Dienstes (gemessen an der Größe der Bevölkerung) als vielmehr von einem höheren Anteil der öffentlich Bediensteten an den Beschäftigten in Ostdeutschland zu sprechen. Dies spiegelt sich auch in der Anzahl der Beschäftigten ausgewählten Branchen wider:

Tabelle 10: Erwerbstätige in ausgewählten Branchen nach Region

Anteil der Beschäftigten in Prozent der Befragten	Westdeutschland, alte Bundesländer	Ostdeutschland, neue Bundesländer
Landwirtschaft, gewerbliche Jagd	1,0	2,5
Verarbeitendes Gewerbe	2,0	1,6
Verlags- und Druckgewerbe	1,9	1,2
Chemische Industrie	2,3	0,9
Herstellung von Metallzeugnissen	3,7	3,9
Maschinenbau	2,6	1,4
Gerätebau	2,7	1,9
Fahrzeugbau	2,8	1,0
Baugewerbe	6,2	9,9
Handelsvermittlung und Großhandel	2,5	1,3
Einzelhandel	10,3	11,2
Gastgewerbe	2,7	2,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1,8	3,0
Hilfstätigkeiten für den Verkehr	1,7	0,6
Nachrichtenübermittlung	1,2	1,5
Kredit- ohne Versicherungsgewerbe	2,9	1,3

Anteil der Beschäftigten in Prozent der Befragten	Westdeutschland, alte Bundesländer	Ostdeutschland, neue Bundesländer
Versicherungsgewerbe	1,6	0,4
Datenverarbeitung	2,2	1,0
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	5,7	7,0
Öffentliche Verwaltung	8,3	9,3
Erziehung und Unterricht	6,1	8,4
Gesundheits- und Sozialwesen	11,1	10,1
Kultur, Sport und Unterhaltung	1,7	3,0

Offensichtlich sind sowohl klassische Industrien als auch bestimmte Dienstleistungsbranchen in Ostdeutschland unterrepräsentiert. Davon ausgehend, dass diese Bereiche zu den wesentlichen Auftraggebern für Reinigungsleistungen gehören, erklärt dies zusammen mit den höheren Arbeitszeiten (siehe oben) den geringeren Anteil der Reiniger/innen an den Erwerbstätigen in Ostdeutschland. Es kann zusätzlich als Zeichen dafür gewertet werden, wie sehr Auftraggeber auf diese Leistung verzichten können, insofern die konjunkturelle Lage es erzwingt, was in Ostdeutschland zweifellos der Fall ist.

Zur Soziodemographie der Beschäftigten

Reinigungstätigkeit ist ganz überwiegend Frauenarbeit (vgl. Mayer-Ahuja 2003, S. 119). Sie ist nach Duda (1990, S. 13ff) zudem nach Bürofachkräften und Verkäuferinnen die dritthäufigste von Frauen ausgeübte Erwerbstätigkeit. Über 90% der Reiniger/innen im SOEP sind Frauen, dieser Anteil ist mit den einschlägigen Informationen aus dem Mikrozensus vereinbar (vgl. Mayer-Ahuja 2003), während dies von den übrigen Erwerbstätigen nur gute 40% sind. Bei den Verkäufer/innen stellt sich die Lage relativ ähnlich wie bei den Reiniger/innen dar (vgl. Tabelle 11).

Bezüglich des Familienstandes gilt die Reinigungstätigkeit als ein typischer Beruf, der das ohnehin vorhandene Familieneinkommen aufbessern soll (vgl. Duda 1990, S. 19). Einen ersten Hinweis für diese These, mit der erhebliche personal- und sozialpolitische Implikationen verbunden sind, liefert der Familienstand der Erwerbstätigen. Hier werden im Rahmen des SOEP

fünf verschiedene Formen unterschieden. In der vergleichenden Analyse zeigt sich, dass in der Tat der Anteil der verheirateten Reinigungskräfte weitaus höher ist als bei den Erwerbstätigen insgesamt. Besonders deutlich ist dieser Unterschied auch bei den Ledigen: Nur jede zwanzigste Reinigungskraft gibt an ledig zu sein, während jede dritte Beschäftigte insgesamt ledig ist. Die anderen drei Stadien „nach einer Ehe“ treten bei den Reinigungskräften auch häufiger als bei den Vergleichsgruppen auf, was sich durch den Anteil Verheirateter und die Altersstruktur (siehe unten) erklärt.

Somit zeigen die Daten in der Tat, dass die vorwiegend weiblichen Reinigungskräfte häufiger in Familien zusammenleben als die entsprechenden Vergleichsgruppen. Aufgrund dieser Feststellung allein, sollte jedoch nicht gefolgert werden, dass es sich bei den Einkünften aus der Reinigungsarbeit um Zusatzverdienste im Sinne entbehrlicher Verdienste handelt.

Dem stehen folgende Gründe entgegen:

- Erstens leben knapp 300.000 Reinigungskräfte nach ihren Angaben nicht mit einem Partner zusammen.
- Zweitens geht dieses Modell des Zusatzverdienstes durch die arbeitende Ehefrau in einer geringer bezahlten Tätigkeit davon aus, dass der männliche Partner ein soliden Verdienst in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung hat. Hier scheinen angesichts der Arbeitsmarktlage und der spezifischen Milieus Zweifel angebracht.
- Drittens: In Anbetracht des sich in den letzten Jahrzehnten vollziehenden Wandels in den westlichen Industriestaaten wird die eigenständige soziale Absicherung der Frauen zunehmend erforderlich. Insofern stellt sich für einen Großteil der betroffenen Frauen, auch wenn sie zur Zeit verheiratet sein mögen, nachdrücklich die Frage nach einer hinreichenden Absicherung bei Krankheit und Alter.

Tabelle 11: Soziodemographie 2002

Anteil in % der Befragten	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Männer	8,5	16,6	56,6
Frauen	91,5	83,4	43,4
Familienstand			
Verheiratet, zusammenlebend	70,5	63,4	54,6
Verheiratet, getrennt lebend	3,4	2,1	2,2
Ledig	5,2	24,3	32,6
Geschieden	14,1	7,3	8,8
Verwitwet	6,8	2,9	1,8
Staatsangehörigkeit			
Deutsche	74,1	93,8	92,8
Ausländer	25,9	6,2	7,2
Alter in Jahren			
17 – 26	3,3	17,7	14,0
27 - 36	20,5	16,2	23,7
37 - 46	21,9	28,5	29,7
47 - 56	30,9	26,5	22,1
57 und älter	23,4	11,1	10,5

Die Altersstruktur der Reiniger/innen unterscheidet sich von den übrigen Erwerbstätigen: In der jüngsten Altersgruppe sind kaum Reinigungskräfte anzutreffen, während die beiden ältesten Altersgruppen überrepräsentiert sind. Besonders große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind bei der ältesten Altersgruppe zu beobachten: Während jede vierte

Reinigungskraft zumindest 57 Jahre alt ist, gilt dies bei den Verkäufer/innen und bei den übrigen nur in jedem zehnten Fall.

Gemeinhin werden in der Reinigung ausländische Arbeitskräfte vermutet. In den drei Bereichen der Reinigung - privater Haushalt, Gebäudereiniger-Handwerk, Reinigung im öffentlichen Sektor - sind Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit offensichtlich überrepräsentiert (vgl. Mayer-Ahuja 2003, S. 127ff). Die Staatsangehörigkeit liefert im SOEP ein ambivalentes Bild. Nur ein Viertel der Reiniger sind in diesem Sinne Ausländer, was dem gängigen Stereotyp nur teilweise entspricht. Im Vergleich zu den übrigen Erwerbstätigen ist der Anteil jedoch deutlich überrepräsentiert. Von den Reiniger/innen mit deutscher Staatsangehörigkeit haben zudem 3,9% eine zweite Staatsangehörigkeit, was bei den Übrigen nur für 1,6% der Befragten der Fall ist. Angemerkt sei hier, dass der Anteil der Beschäftigten bei Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit teilweise höher ist als bei den Übrigen, wie die folgende Tabelle für alle Erwerbstätige zeigt:

Tabelle 12: Staatsangehörigkeit und Erwerbstätigkeit

Anteil in % der Befragten	Deutsche Staatsbürgerschaft	Keine Deutsche Staatsbürgerschaft
Vollzeit	38,5	39,3
Teilzeit	9,2	9,3
In Ausbildung	2,7	2,7
Geringfügig beschäftigt	3,6	4,7
Arbeitslos gemeldet	6,5	9,0

Die Beschäftigungsquote ist bei den im Sozioökonomischen Panel erfassten Ausländern mit insgesamt 56,1% höher als bei den Deutschen (54,9%), wobei diese Gruppe 7,3% aller Befragten (über 17 Jährigen) darstellt. Der Anteil der Arbeitslos gemeldeten ist allerdings ebenfalls höher. Die folgende Tabelle zeigt die Altersstruktur der Ausländer (= keine deutsche Staatsangehörigkeit!):

Tabelle 13: Altersstruktur der Beschäftigten

Anteil in %	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Alter in Jahren			
17 – 26	8,4 (7,6)	40,4	19,2
27 – 36	23,9 (23,0)	7,9	26,3
37 – 46	19,7 (17,9)	10,0	25,4
47 – 56	28,5 (31,6)	41,7	19,4
57 und älter	19,5 (19,8)	0	9,7

Ältere Beschäftigte sind in der Reinigung deutlich überrepräsentiert. Anders als bei den Verkäufer/innen fehlt eine relativ starke Gruppe jüngerer Beschäftigter. Auch im Vergleich mit den Übrigen sind die Jüngeren unterrepräsentiert. Bei der Interpretation dieser Daten ist zu bedenken, dass eine Gruppe von Migranten, die sogenannten Spätaussiedler, die per Definition über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, sicher aber nicht mit einer deutschen Belegschaft gleichgesetzt werden können, von der hier angewendeten Unterscheidung nicht erfasst werden. Das gleiche gilt für Beschäftigte, welche die deutsche Staatsbürgerschaft erworben haben und keine zweite Staatsbürgerschaft besitzen, was allerdings auch bei den Spätaussiedlern der Fall sein kann.

Von den 620.241 Beschäftigten in der Reinigungsbranche, die eine deutsche Staatsbürgerschaft haben, stammen 62.013 aus dem Ausland, z.B. aus Polen (13%), Russland (30%) und Weissrusland (11%), aber auch aus den Philippinen (16%). Wenn man diese Personen zu den Personen, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben, hinzuzählt, erhält man einen Anteil an ausländischen Beschäftigten bei den Reiniger/innen von immerhin 32,6%.

Außerdem kann man noch jene Deutschen mit zweiter Staatsbürgerschaft hinzurechnen, die nicht im Ausland geboren sind (11.245), womit der so korrigierte „Ausländeranteil“ 33,8% beträgt, was den tatsächlichen Verhältnissen wohl am nächsten kommt. Nicht berücksichtigt sind dabei die in Deutschland Geborenen mit ausschließlich deutscher Staatsbürgerschaft und ausländischer Herkunftsfamilie. Für die erweiterte Gruppe der ausländischen Reiniger/innen ist in der obigen Tabelle die Altersverteilung in Klammern dargestellt. Wie man erkennen kann, ändert sich dadurch die Aussage nicht. Mindestens ein Dritte der Reiniger/innen sind also Ausländer in unserem Sinne, die zur guten Hälfte 47 Jahre und älter sind.

Die Beschäftigungssituation der Reinigungskräfte

Merkmale von Betrieb und Arbeitsverhältnis, Gewerkschaftsmitgliedschaft

In der folgenden Tabelle sind charakteristische Merkmale der Erwerbssituation dargestellt:

Tabelle 14: Erwerbssituation nach Beschäftigtengruppen 2002

Anteil in % der Befragten	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Vollzeit	21,0	38,8	73,9
Teilzeit	51,1	41,2	15,1
In Ausbildung	0 ⁴	4,3	5,1
Geringfügig beschäftigt	28,9	15,6	5,7
Befristung			
Befristet	5,1	9,0	12,0
Unbefristet	71,9	75,3	72,2
Trifft nicht zu, kein Arbeitsvertrag	23,0	15,7	15,9
Mitglied einer Gewerkschaft	12,9	12,8	18,5
In einer Zeitarbeitsfirma tätig	3,2	0,8	1,5

Nur jede/r fünfte Reiniger/in ist nach ihren / seinen eigenen Angaben voll erwerbstätig. Jede zweite Reinigungskraft bezeichnet sich als teilzeitbeschäftigt. Nahezu 30% der Reinigungskräfte sind als geringfügig Beschäftigte einzustufen. Hinsichtlich des Erwerbsstatus unterschieden

⁴ Da im Gebäudereinigerhandwerk ausgebildet wird, ist diese Zahl offensichtlich falsch. Sie hängt mit der Stichprobengröße und / oder der Abgrenzung der Berufsgruppe zusammen.

sich somit Reinigungskräfte sehr deutlich von den übrigen Erwerbstätigen. Bei diesen ist mit 74% das Gros voll erwerbstätig, während sich nur 15% als teilzeitbeschäftigt und 6% als geringfügig beschäftigt bezeichnen. Dabei geht mit einer Vollzeitbeschäftigung bei den Reinigungskräften keineswegs eine vereinbarte Arbeitszeit in Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 39 Stunden einher. Vielmehr beträgt die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit bei vollzeitbeschäftigten Reinigungskräften ca. 22 Stunden. Wir kommen auf dieses Phänomen zurück.

Selbst bei den überwiegend weiblichen Verkäufern sind weitaus mehr Beschäftigte vollerwerbstätig und weitaus weniger Beschäftigte geringfügig beschäftigt. Bereits der Erwerbsstatus zeigt, dass angesichts der tariflich geltenden Arbeitslöhne in einem Großteil der Fälle die Arbeitstätigkeit aus der Gebäudereinigung allein keinen hinreichenden Unterhalt bieten kann. Offensichtlich handelt es sich um eine „Ergänzungstätigkeit“, die ggf. eine Krankenversicherung ermöglicht, aber nur in Kombination mit anderen Einkommen (offizielle und inoffizielle Nebentätigkeiten, Einkommen der Partner sowie Transferleistungen) das Familieneinkommen sichern kann. Die Einkommenssituation lässt Fälle relativer Armut vermuten, wobei nur aus der Einkommenssituation des einzelnen nicht auf das verfügbare Einkommen der Haushalte zu schließen ist.

Für randständige Beschäftigungsverhältnisse der Reiniger/innen ist eigentlich das vermehrte Auftreten befristeter Arbeitsverhältnisse typisch. Entgegen der Erwartung sind aber die Arbeitsverhältnisse i. d. R. unbefristet. So befinden sich bei den Reiniger/innen wie bei den Vergleichsgruppe mehr als 70% in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Auffällig ist, dass immerhin jeder sechste Erwerbstätige angibt, über keinen Arbeitsvertrag zu verfügen. In diesen Fällen handelt es sich vermutlich um Selbständige, Arbeitskräfte mit einem nur mündlich geschlossenen Arbeitsvertrag oder illegal Beschäftigte. Bei diesen subjektiven Angaben ist es bemerkenswert, dass jeder vierte in der Gebäudereinigung den persönlichen Angaben gemäß kein Arbeitsvertrag hat.

Nach unseren Angaben sind im Jahr 2001 13% aller Reiniger/innen gewerkschaftlich organisiert.⁵ Das trifft auch für die Verkäufer/innen zu, bei den Übrigen sind es 19%. Bei der Interpretation der Daten ist die Struktur der Gewerkschaftsmitglieder (aller Beschäftigten) zu beachten, die in der folgenden Tabelle auf der Basis unserer Befragungsdaten in drei wesentlichen Dimensionen dargestellt ist:

⁵ Hierbei ist jedoch das an anderer Stelle beschriebene Abgrenzungsproblem in der Stichprobe für 2001 zu beachten.

Tabelle 15: Strukturmerkmale der Gewerkschaftsmitgliedschaft

Mitglied Gewerkschaft in Spaltenprozenten	Ja	Nein
Geschlecht		
Männlich	67,2	43,4
Weiblich	32,8	56,6
Anteil in Jahren		
17 – 26	4,2	13,1
27 – 36	14,4	16,4
37 – 46	25,9	18,3
47 – 56	23,6	15,1
57 und älter	31,9	37,1
Deutsche Staatsbürgerschaft in Zeilenprozenten		
Ja	14,3	85,7
Nein	12,4	87,6

Gewerkschaftlich organisiert sind überwiegend Männer, diese stellen 67% der Mitglieder. Ältere sind bei den Gewerkschaftsmitgliedern stärker vertreten als Jüngere. Das gilt auch im Vergleich zu den Nicht-Mitgliedern. 56% aller Gewerkschaftsmitglieder sind 47 Jahre und älter. Mit 19% ist die jüngste Gruppe im Vergleich zu den Nicht-Mitgliedern (30%) deutlich unterrepräsentiert. Ausländer im Sinne von Gewerkschaftsmitgliedern ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind mit 12% etwas schwächer repräsentiert als Deutsche mit 14%.

Der hohe Frauen- und höhere Ausländeranteil bei den Reiniger/innen spricht also für einen unterdurchschnittlichen Organisationsgrad, das höhere Alter der Beschäftigten spricht eher für einen überdurchschnittlichen Organisationsgrad. Bei sonst gleichen Bedingungen dürfte daher der Organisationsgrad bei einer Verjüngung der Belegschaften noch sinken.

Ein weiteres Merkmal für aus Sicht der Beschäftigten möglicherweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse ist zudem der Status als Leiharbeitskraft. Im Jahr 2002 ist die Arbeitnehmerüberlassung mengenmäßig ein seltenes Phänomen. Auffällig ist, dass der Anteil der Beschäftigten in Zeitarbeitsfirmen bei den Reiniger/innen doppelt so hoch ist wie bei den übrigen.

Die Erwerbstätigen wurden befragt, in welchem Wirtschaftszweig ihr Unternehmen überwiegend tätig ist. 25% der Reiniger/innen arbeiten nach eigenen Angaben für den öffentlichen Dienst. Für die befragten Reinigungskräfte ist es jedoch etwas unklar, ob sich ihre Angaben bei dieser Frage auf ihren Beschäftigungsbetrieb oder auf ihren Beschäftigungsort beziehen. Hier kann sowohl eine privatwirtschaftliche Tätigkeit für öffentliche Einrichtungen wie Krankenhäuser, Schulen und öffentliche Verwaltungen, aber auch die Reinigungstätigkeit als öffentlich Bedienstete gemeint sein. Dementsprechend überrascht es nicht, dass Reinigungskräfte in einer Vielzahl von Branchen anzutreffen sind. Der Schwerpunkt liegt mit 30% der Befragten bei der Branche der Dienstleistungen, die überwiegend für Unternehmen erbracht wird. Häufig werden auch das Gesundheitswesen (13%) , die öffentliche Verwaltung (8%), Schulen (5%) sowie der Einzelhandel (6%) genannt.

Ca. 170.000 Beschäftigte bezeichnen sich selbst als dem öffentlichen Dienst zugehörig *und* reinigen in Betrieben des öffentlichen Sektors – öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheitswesen. In den gleichen Bereichen sind 70% Reinigungskräfte, die angeben zur Privatwirtschaft zu gehören tätig. Zusätzliche Informationen – zum Beispiel über die Altersstruktur und die Einkommen – legen nahe, dass es sich bei den öffentlich bediensteten Reinigungskräften in diesen Bereichen nicht um ein statistisches Artefakt handelt. Demnach wären – angesichts der Alters- und Einkommensstruktur – in den nächsten Jahren weitere Privatisierungen von Reinigungsleistungen zu erwarten, die im Auftragsumfang (abzüglich der Rationalisierung) dem Bestand von ca. 170.000 Beschäftigten entsprechen.

Das Potential an zukünftigen Aufträgen für die gewerbliche Gebäudereinigung lässt sich vorsichtig abschätzen. Angenommen sei ein durchschnittlicher Stundenlohn von 11,70 € (siehe unten) und eine durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von 19,3 Wochenstunden (siehe unten). Hinzuzurechnen ist der Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung (von ca. 20%). Für ein Jahr (ohne Sonderzahlungen) lassen sich somit die Personalkosten errechnen. Bei einer realistischen Lohnabsenkung von 15% und einer realistischen Verdichtung der Leistung von weiteren 15% lassen sich Bruttovolumen und Nettovolumen der potentiellen Aufträge und somit ein theoretischer Umsatz (ohne Berücksichtigung von Sach- und Verwaltungskosten im öffentlichen Dienst) ermitteln. Die folgende Tabelle zeigt die Annahmen und Berechnungen im Überblick:

Tabelle 16: Potentielles Auftragsvolumen im öffentlichen Sektor

Beschäftigte	170.000,00	
Stundenlohn	11,70	€
Arbeitszeit	19,30	Wochenstunden
Arbeitszeit	81,06	Monatlich
Einkommen	948,40	Monatlich
AG-Anteil	189,68	0,2
Personalkosten	1.138,08	Monatlich
Personalkosten	13.656,99	Jährlich
Personalkosten	2.321.688.096,00	aller Beschäftigten
Lohnabsenkung	-348.253.214,40	-0,15
Verdichtung der Leistung	-348.253.214,40	-0,15
Auftragsvolumen	1.625.181.667,20	Brutto
Auftragsvolumen	1.401.018.678,62	Netto
Umsatz der Branche	7.479.928.000,00	2002, siehe oben
theoretische Steigerung	18,73%	

Das theoretische Wachstum der Reinigungsbranche (ohne private Haushalte) liegt somit bei ca. 19% des Niveaus von 2002, falls die Angaben der Beschäftigten zu ihrem Arbeitsgeber und die weiteren Annahmen zutreffen.

Schließlich ist die Größen der Betriebe von Interesse, wobei auch hier subjektive Einschätzungen vorliegen, bei denen der Betriebs- und Unternehmensbegriff sicher nicht trennscharf verwendet werden. Die folgende Tabelle zeigt die von den Befragten angegebenen Betriebsgrößen:

Tabelle 17: Beschäftigte nach Betriebsgröße

Anteil in % der Befragten	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Anzahl der Beschäftigten im Betrieb			
Unter 5	19,1	17,2	12,1
5 – 19	21,0	28,6	16,9
20 – 99	22,7	25,1	18,4
100 – 199	7,9	5,0	8,5
200 – 1.999	18,4	9,4	20,3
2.000 und mehr	10,4	14,1	20,4
Selbständig, keine Beschäftigte	0,6	0,7	3,5

Hinsichtlich der Betriebsgrößen unterscheiden sich Reinigungsbetriebe von der übrigen Wirtschaft kaum. Insgesamt sind dort mehr mittelständische Betriebe anzutreffen. Umgekehrt ist nur jede zehnte Reinigungskraft in einem Betrieb mit mehr als 2.000 Beschäftigten tätig, während dies jeder fünfte der übrigen Erwerbstätigen angibt. Nur auf dem ersten Blick stützt dies das gängige Klischee von Kleinunternehmen in der Reinigungswirtschaft, da zum einen Betriebe mit mehr als 2.000 Beschäftigten existieren und zum anderen Betriebsgrößen mit einer dreistelligen Anzahl von Beschäftigten durchaus typisch sind. Trotzdem sind – angesichts der mittelständigen Struktur der Reinigungsunternehmen – weitere Konzentrationsprozesse nicht unwahrscheinlich.

Arbeitszeiten: Umfang und Lage

Die Arbeitszeiten bestimmen zusammen mit den Stundenlöhnen die Einkommen der Beschäftigten ebenso wie die Bedeutung der Erwerbstätigkeit für den einzelnen. In der folgenden Tabelle sind die Wochenstunden gemäß unserer Befragung dargestellt:

Tabelle 18: Arbeitszeiten der Beschäftigten

Wochenstunden	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Vereinbarte Arbeitszeit, davon	18,0	28,3	35,2
Vollzeit	33,9	38,2	38,5
Teilzeit	16,8	22,3	22,3
Geringfügig Beschäftigung	10,1	9	11,8
Tatsächliche Arbeitszeit, davon	19,3	29,2	39,3
Vollzeit	40,7	41,5	44,2
Teilzeit	17,1	23,1	23,8
Geringfügig Beschäftigung	9,7	9,9	13,1
Gewünschte Arbeitszeit in Wochenstunden	22,7	28,3	35,0
Keine vereinbarte Arbeitszeit in Prozent der Erwerbstätigen	16%	13%	19%

In den vergangenen Jahren nahm in Deutschland die Vielfalt bei der Arbeitszeit aus mehreren Gründen zu: Neben der wohl vorrangigen Flexibilisierung im Sinne einer Nachfrageorientierung der Arbeitszeit besteht auch ein großes Interesse der Beschäftigten an einer Variation des individuellen Arbeitszeitumfanges. Diese Variationen sind insbesondere im Dienstleistungsbereich und bei von Frauen besetzten Arbeitsplätzen anzutreffen. Daher ist die Branche der Gebäudereinigung dafür prädestiniert, vielfältige Arbeitszeitangebote zu realisieren. Zudem bestehen Anreize für diese personalintensive Branche, arbeits- und sozialrechtliche Optionen zu nutzen, die bei geringen Einkünften mit besonders niedrigen Sozialabgaben verbunden sind.

„Theoretisch“ legt es der flexible und kundenorientierte Arbeitseinsatz nahe, geringere Arbeitszeiten zu vereinbaren als tatsächlich abgerufen werden. Das gilt auch dann, wenn „praktisch“ über einen längeren Zeitraum mehr gearbeitet wird als vereinbart. Damit verändern sich die faktischen Arbeitsverträge. Diese Konstellation findet sich auch in den Daten: Bei den Reini-

gungskräften, die angeben, voll erwerbstätig zu sein, sind die Arbeitszeiten mit 34 Stunden niedriger als die tatsächliche Arbeitszeit mit 41 Wochenstunden und die tarifliche Vollzeitarbeit.

Diese spezielle Situation der Gebäudereiniger wird durch den Vergleich mit den als voll erwerbstätig eingeordneten Verkäufer/innen deutlich, die 38 Stunden in der Woche als vereinbarte Arbeitszeit aufweisen. Die Übrigen voll Erwerbstätigen geben 39 Wochenstunden vereinbarte Arbeitszeiten an.

Die teilzeitbeschäftigten Reiniger/innen arbeiten mit einer vereinbarten Arbeitszeit von 17 Wochenstunden, was von den übrigen Teilzeitbeschäftigten abweicht.

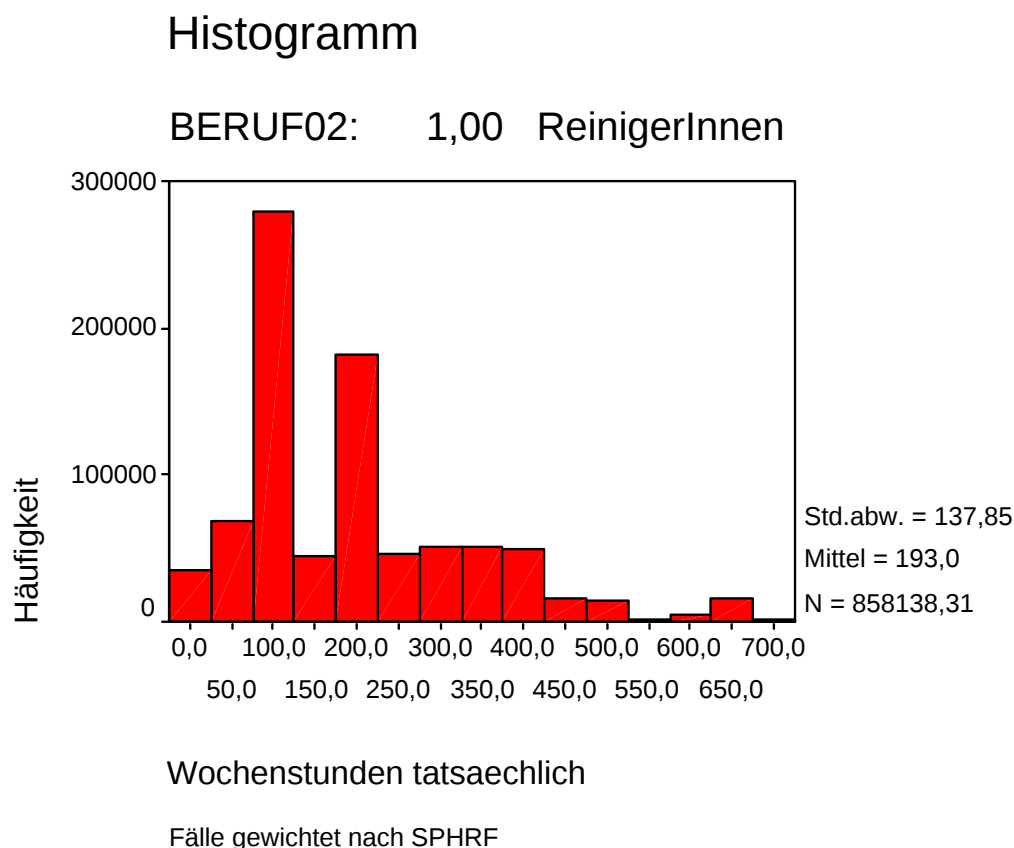
Die geringfügig beschäftigten Reiniger/innen geben ähnliche vereinbarte Arbeitszeiten wie die Verkäufer/innen an. Die geringfügig beschäftigten Reiniger/innen haben eine vereinbarte Arbeitszeit von 10 Wochenstunden, die Verkäufer/innen von 9 Wochenstunden, während die übrigen geringfügig Beschäftigten eine vereinbarte Arbeitszeit von 12 Wochenstunden haben. Die geringfügig beschäftigten Reiniger/innen sind 10 Stunden, die Verkäufer/innen 10 Stunden und die Übrigen 13 Stunden in der Woche tatsächlich beschäftigt.

Die vereinbarten und die tatsächlichen Arbeitszeiten müssen keineswegs mit den von den Beschäftigten präferierten Arbeitszeiten übereinstimmen. Dem stehen teilweise betriebliche Erfordernisse und gesamtwirtschaftliche Entwicklungen entgegen. Während die Forschung zeigt, dass in Deutschland bei den Vollzeitbeschäftigten insgesamt zumindest der Wunsch einer Absenkung der tatsächlichen Arbeitszeit auf die vereinbarte Arbeitszeit besteht (vgl. Holst 2000), stellt sich die Lage bei Teilzeitbeschäftigten – und insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten – anders dar. Daher steht zu vermuten, dass unter den Reinigungskräften ein Bedarf an einer Ausweitung der bezahlten Erwerbsarbeit besteht. Die Daten zeigen, dass in der Tat die Beschäftigten insgesamt *eine moderate Ausweitung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit* wünschen, während bei der Gruppe der Verkäufer/innen in der Durchschnittsbetrachtung eine Übereinstimmung von Wunsch und Wirklichkeit besteht.

Die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit bei den Reiniger/innen widerspiegelt ein in der Praxis bekanntes Problem, dass aus arbeitsorganisatorischen Gründen für die einzelnen Mitarbeiter weniger Arbeitszeit pro Tag angeboten werden kann, als diese zur Sicherung ihrer Einkommensbedürfnisse benötigen. Eine große Anzahl von Arbeitskräften mit weniger Arbeitsstunden pro Tag lässt sich leichter koordinieren als eine kleinere Anzahl an Vollzeitkräften. Die Alternative wäre eine größere Anzahl von Einsatzorten je Beschäftigte/n oder das – tatsächlich praktizierte – Teilen der Arbeitszeit pro Tag in verschiedene Abschnitte.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der tatsächlichen Wochenstunden bei den Reiniger/innen:

Abbildung 5: Arbeitszeit in Wochenstunden



Offensichtlich variieren die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten sehr stark. Auf der einen Seite berichten Reinigungskräfte über wöchentliche Arbeitszeiten im einstelligen Bereich, auf der anderen Seite werden vereinzelt auch Arbeitszeiten weit über vierzig Stunden genannt. Die mit Abstand am häufigsten genannte Arbeitszeit beträgt um die 10 Stunden, hier sind fast 300.000 Reinigungskräfte tätig. Bei dem tariflich vorgesehenen Bruttosstundenlohn für die Reinigungskräfte von ca. 8 € für die Stunde handelt es sich bei diesen Fällen um Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze, mit denen in der Regel eine reduzierte soziale Sicherung einhergeht. Darüber hinaus sind ca. 200.000 Reinigungskräfte in dem Bereich zwischen 12,5 und 22,5 Wochenstunden beschäftigt, der nach der aktuellen sozialrechtlichen Lage als Beschäftigung im Gleitzonebereich angesehen werden kann. Für diese Beschäftigten gilt eine Reduktion der Sozialversicherungspflicht. Bei den verbleibenden ca. 200.000 Beschäftigten mit Arbeitszeiten von 22,5 Wochenstunden und mehr ist von einer vollen Versicherungspflicht auszugehen.

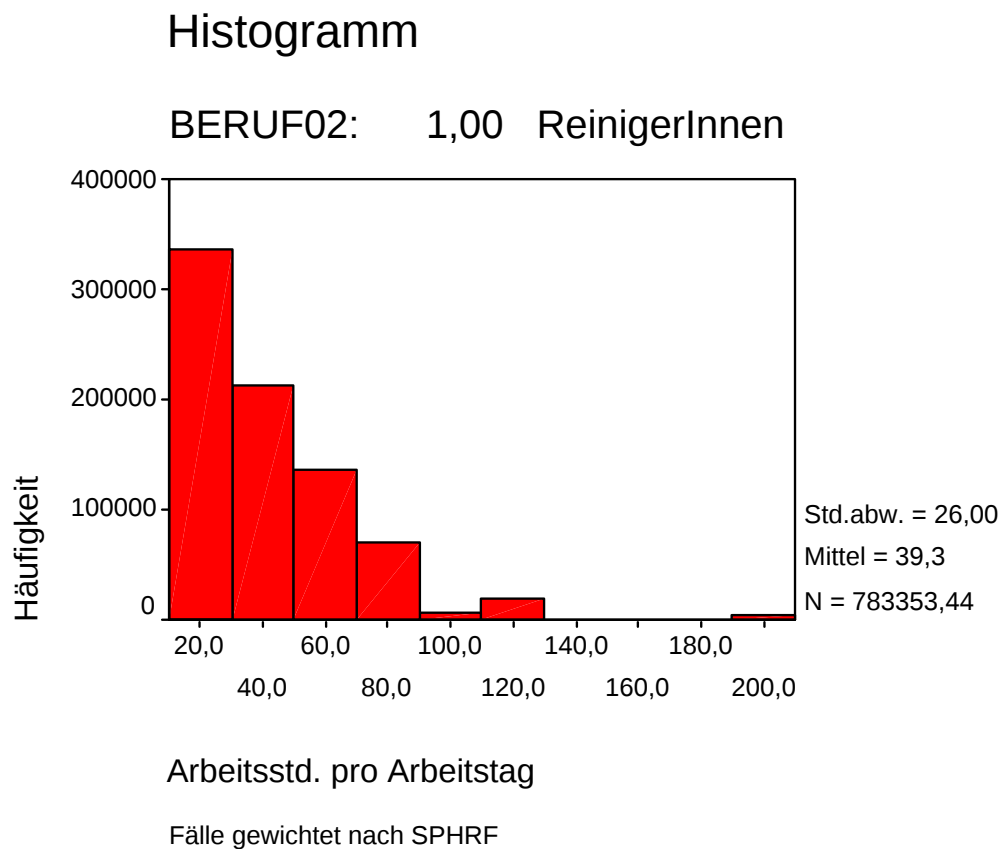
Diese Streuung der Wochenarbeitszeiten hat zur Folge, dass Durchschnittswerte zu den Arbeitszeiten und Entgelten nur mit Vorsicht zu interpretieren sind. Das gilt auch für die Verteilung der Arbeitszeiten, wie in der folgenden Tabelle beschrieben:

Tabelle 19: Lage der Arbeitszeit

	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Arbeitsstunden pro Arbeitstag	3,9 Stunden	6,6 Stunden	8,0 Stunden
Unregelmäßige Arbeitsstunden: Anteil der Befragten	11%	15%	15%
Arbeitstage pro Woche	4,6 Tage	4,7 Tage	5,0 Tage
Unregelmäßige Arbeitstage: Anteil der Befragten	5%	19%	10%

Der Bereich der Reinigung ist nicht gekennzeichnet durch häufig wechselnde tägliche Arbeitsumfänge oder Arbeitstage. Die große Mehrheit der Reiniger/innen arbeitet an 4 bis 5 Tagen in der Woche im Durchschnitt 4 Stunden am Tag. Hierbei ist jedoch die oben beschriebene Streuung zu beachten. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der täglichen Arbeitszeiten bei den Reiniger/innen:

Abbildung 6: Arbeitsstunden pro Arbeitstag



Über 300.000 Reinigungskräfte sind bis zu drei Stunden pro Tag tätig. Weitere 200.000 gehen mit drei bis fünf Stunden am Tag einer Halbtags­tätigkeit nach, während nur 200.000 Beschäftigte annähernd ganztätig arbeiten. An der täglichen Arbeitszeit dokumentiert sich die spezielle Situation der Reinigungskräfte, deren Arbeitszeiten aus arbeitsorganisatorischen Gründen so kurz bemessen sind, um die Arbeitstätigkeiten in den zu reinigenden Gebäuden nicht zu stören.

Der Arbeitseinsatz der Reiniger/innen ist dabei berechenbar und vollzieht sich auf einem niedrigen Arbeitszeitumfang. Darin unterscheiden sich die Reiniger/innen deutlich von den Verkäufer/innen: Diese Arbeiten mit 7 Stunden pro Tag länger und wechseln zu einem größeren Teil die täglichen Arbeitsstunden (15%) sowie noch stärker ausgeprägt die Arbeitstage (19%).

Die bisherigen Analysen der vereinbarten Arbeitszeit beziehen sich nicht auf die Beschäftigten, die angeben, über keine vereinbarte Arbeitszeit zur verfügen. Bezüglich dieser Beschäftigtenkategorie sind im Reinigungssektor zwei gegenläufige Tendenzen zu erwarten: Auf der einen Seite steht zu vermuten, dass in diesem Dienstleistungssektor viele Arbeitsverhältnisse wenig explizit begründet werden. Auf der anderen Seite handelt es sich um einen tariflich gut durchgearbeiteten Bereich mit einem hohen Anteil an Arbeiter/innen, die in der Regel weniger von unscharfen Beschäftigungsbedingungen betroffen sind. Zu berücksichtigen ist, dass unsere Analysen nicht nur die abhängig Beschäftigten, sondern auch Selbständige enthalten. Ange-

sichts dessen ist der Anteil derjenigen Reiniger/innen, die keine vereinbarte Arbeitszeit angeben, mit 16% gegenüber 13% Verkäufer/innen und 19% Übrige nicht auffällig.

Die Einkommenssituation

Überblick

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Bruttoeinkommen nach Beschäftigtengruppen:

Tabelle 20: Einkommen nach ausgewählten Merkmalen

Bruttomonats-Einkommen in EUR	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
	1.020	1.130	2.280
Erwerbsumfang			
Vollzeit	2.040	1.590	2.660
Teilzeit	670	920	1.390
Geringfügig beschäftigt	610	330	490
Davon			
Ungelernte Arbeiter	700		
Angelernte Arbeiter	1.000		
Gelernte und Facharbeiter	1.200		

Erwartungsgemäß verdienen die Reinigungskräfte mit 1.020 € Bruttomonatseinkommen weitaus weniger als die übrigen Erwerbstätigen mit 2.280 €. Auch verfügt die Referenzgruppe der Verkäufer/innen mit 1.130 € über ein höheres Einkommen. Auch wenn die Differenz von 110 € im Monat auf der einen Seite mit 10% gering erscheinen mag, so ist der mit dem Einkommen verbundene Nutzen in diesem Einkommensbereich höher zu veranschlagen als bei Durchschnittsverdienern.

Da es sich bei den Reinigungskräften oftmals um Teilzeitbeschäftigte handelt, sind die Bruttomonatseinkommen in den unterschiedlichen Beschäftigungsumfängen zu betrachten. Hier zeigt sich bei den Reinigungskräften ein überraschendes Ergebnis. Einerseits verfügen die Teilzeitbeschäftigten im engeren Sinne über niedrigere Einkommen als die Verkäufer/innen. Diese stel-

len auch die größte Beschäftigtengruppe dar. Die geringfügig beschäftigten Reinigungskräfte dagegen verdienen mehr als die geringfügig beschäftigten Verkäufer/innen. Andererseits sind die Durchschnittseinkommen der vollzeitbeschäftigten Reinigungskräfte mit 2.040 € im Vergleich zur Referenzgruppe erstaunlich hoch. Diese Differenz jedoch verschwindet, wenn die Einkommen der Selbständigen in der Reinigungswirtschaft aus der Analyse ausgeschlossen werden.

Sonderzahlungen

Die folgende Tabelle zeigt die Häufigkeit von Sonderzahlungen:

Tabelle 21: Existenz von Sonderzahlungen

In % der Befragten	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
13. Monatsgehalt	13,0	6,8	27,9
Weihnachtsgeld	26,4	39,3	34,9
Urlaubsgeld	29,3	34,1	45,8
Gewinnbeteiligung	1,0	4,3	7,7

Bei der Bewertung der Befragungsergebnisse ist Vorsicht geboten: Einerseits werden „13. Monatsgehalt“ und „Weihnachtsgeld“ oft synonym verstanden, andererseits können das reguläre, tarifliche Urlaubsgeld (also die Bezahlung im Urlaub) und das zusätzliche Urlaubsgeld verwechselt werden. Wenn man die Aussagen aber hinnimmt, ergibt sich folgendes Bild:

Hinsichtlich der Sonderzahlungen sind die Reiniger/innen schlechter gestellt als insbesondere die Übrigen. Wenn man das 13. Monatsgehalt und das Weihnachtsgeld zusammenzählt, erhalten ca. 40% der Reinigungskräfte diese Sonderzahlung, die im öffentlichen Dienst gängig ist und im Tarifvertrag für die Gebäudereinigung für den entsprechenden Zeitraum ebenfalls vorgesehen war.

Die folgende Tabelle zeigt die Unterschiede bei den Sonderzahlungen nach sektoraler Zugehörigkeit:

Tabelle 22: Existenz von 13. Gehalt oder Weihnachtsgeld

13. Monatsgehalt oder Weihnachtsgeld	Öffentlicher Dienst	Anzahl der Befragten	Privatwirtschaft (laut Innungsverband, ohne „Reinigung nach Hausfrauenart“)	Anzahl der Befragten
Befragte insgesamt	230.000		670.000	
Voll erwerbstätig	20.000	30.000	70.000	170.000
Teilzeitbeschäftigte	120.000	170.000	120.000	290.000
Geringfügig Beschäftigte	20.000	30.000	10.000	220.000
Summe	160.000	230.000	200.000	670.000
Anteile	70%		30%	

Von den nach eigenen Angaben im öffentlichen Dienst beschäftigten Reiniger/innen erhalten 70% ein 13. Monatsgehalt oder Weihnachtsgeld. Von den verbleibenden Beschäftigten erhalten 30% diese Form der Sonderzahlung. Wenn man die vermeintliche Zahl der Reiniger/innen „nach Hausfrauenart“ davon abzieht und dabei unterstellt, dass diese keine Sonderzahlungen erhalten, indem wir die Beschäftigtenzahl des Bundesinnungsverbandes zugrunde legen (580.000 Befragte), erhalten wir einen Anteil von 35%.

Auffallend viele geringfügig Beschäftigten in der Privatwirtschaft kommen nicht in den Genuss der Sonderzahlungen. Aber auch in den anderen Kategorien sind es nur ca. 40%. Da Befristungen und sehr kurze Betriebszugehörigkeiten hier nur eine geringe Rolle spielen, scheint dieser Schätzer recht zuverlässig zu sein. Er ist auffällig niedrig und verlangt einer vertiefenden Analyse, die wir an dieser Stelle nicht leisten können. Bei der gebotenen Vorsicht liefern diese Zahlen einen Hinweis dafür, dass eine erstaunlich geringe Anzahl der Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk angibt, die Sonderzahlung zu erhalten, die ihnen tariflich zusteht. Umgedreht ließe sich schlussfolgern, dass nur 35% bis 49% der privatwirtschaftlich tätigen Reiniger/innen korrekt tarifvertraglich entlohnt werden.

Haushaltseinkommen

Neben den regulären Einkommen aus der Berufstätigkeit sind bei einer Betrachtung der Haushaltseinkommen mögliche Transfers – hier vor allem Sozialhilfe und Wohngeld – zu betrachten, was in der folgenden Tabelle geschieht:

Tabelle 23: Einkommen und Einkommensquellen

	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Bezug von Sozialhilfe im Haushalt im Vorjahr	3,6%	1,0%	1,1%
Bezug von Wohngeld im Haushalt im Vorjahr	9,3%	3,4%	2,8%
Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen im Vorjahr	1.020 €	1.130 €	2.280 €
Bruttoeinkommen im letzten Monat	880 €	1.030 €	2.310 €
Nettoeinkommen im letzten Monat	560 €	730 €	1.480 €
Haushaltsnettoeinkommen	1.970 €	2.340 €	2.700 €
Anteil des Arbeitsnettoeinkommens am Haushaltsnettoeinkommen	28%	31%	55%

Insgesamt beziehen nur wenige Prozent aller Haushalte, in denen Beschäftigte wohnen, Sozialhilfe oder Wohngeld. Die Richtigkeit der Messung unterstellt zeigt sich, dass Haushalte, in denen (auch) eine Reinigungskraft lebt, weitaus häufiger Sozialhilfe oder Wohngeld beziehen als die Vergleichsgruppen. Ungeachtet der mutmaßlichen Untererfassung von Sozialhilfe- oder Wohngeldbezug weisen die Unterschiede darauf hin, dass sich die Haushalte, in denen auch Reinigungskräfte leben, in einer schwierigeren ökonomischen Situation als die Übrigen befinden.

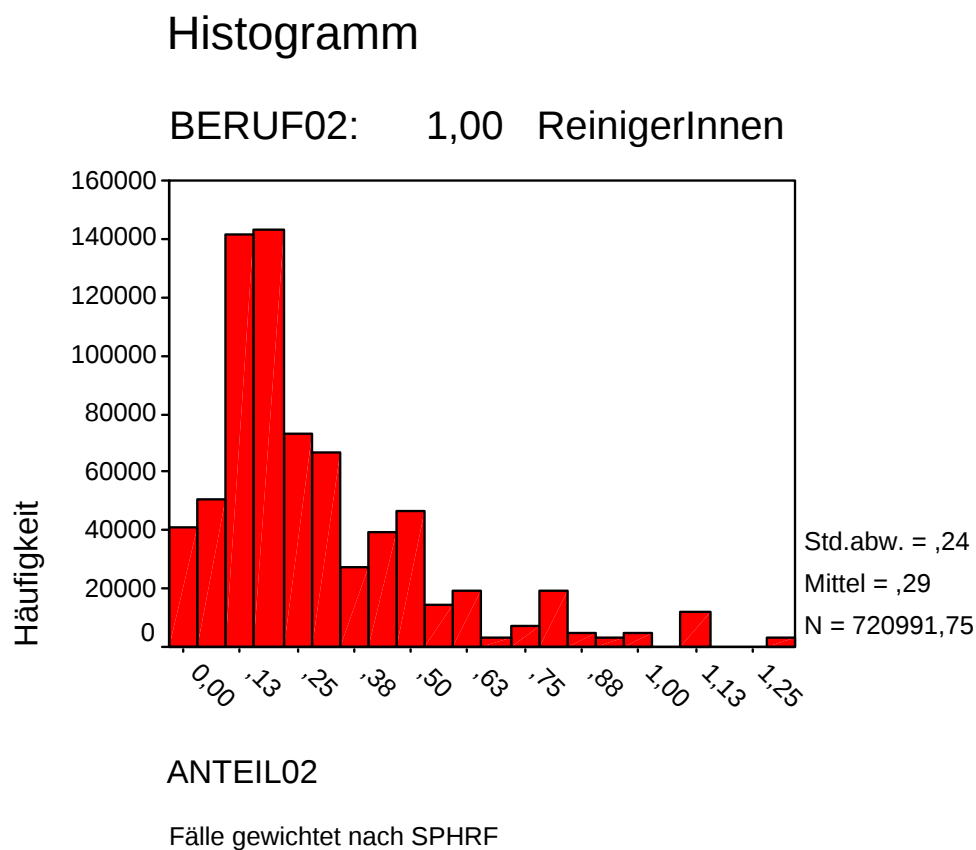
Dies zeigt sich auch in den Angaben zum Haushalts-Netto-Einkommen, welches um einige hundert Euro niedriger als die Einkommen der Vergleichshaushalte liegt. Aufgrund der höheren

Transferzahlungen und vor allem aufgrund der oftmals nur geringfügigen Beschäftigung der Reinigungskräfte steht zu erwarten, dass der Anteil des Arbeitseinkommens aus der Reinigungstätigkeit am Netto-Einkommen der Haushalte vergleichsweise niedrig sein dürfte. In der Tat ist dieser Anteil bei den Reinigungskräften mit nur 28% deutlich niedriger als bei den Übrigen mit 55%. Er ähnelt jedoch überraschend stark dem Anteil der Referenzgruppe der Verkäufer/innen.

Die Tabelle zeigt uns allerdings ein Messproblem bei den Bruttoeinkommen der Reiniger/innen: Zum einen wurden die durchschnittlichen Einkommen pro Monat im Vorjahr erhoben, zum anderen die Einkommen im Vormonat. Insbesondere bei Reinigungskräften zeigt sich hierbei eine erhebliche Differenz von ca. 15%, die nicht inhaltlich zu klären ist.

Die folgende Abbildung zeigt, dass der Anteil der Arbeitseinkommen aus der Reinigungstätigkeit bei einem großen Teil der Beschäftigten unter 25% liegt:

Abbildung 7: Verteilung des Anteils des Einkommens am Haushaltsnettoeinkommen



Stundenlöhne

Zur besseren Illustration betrachten wir nun die Bruttoeinkommen je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde.

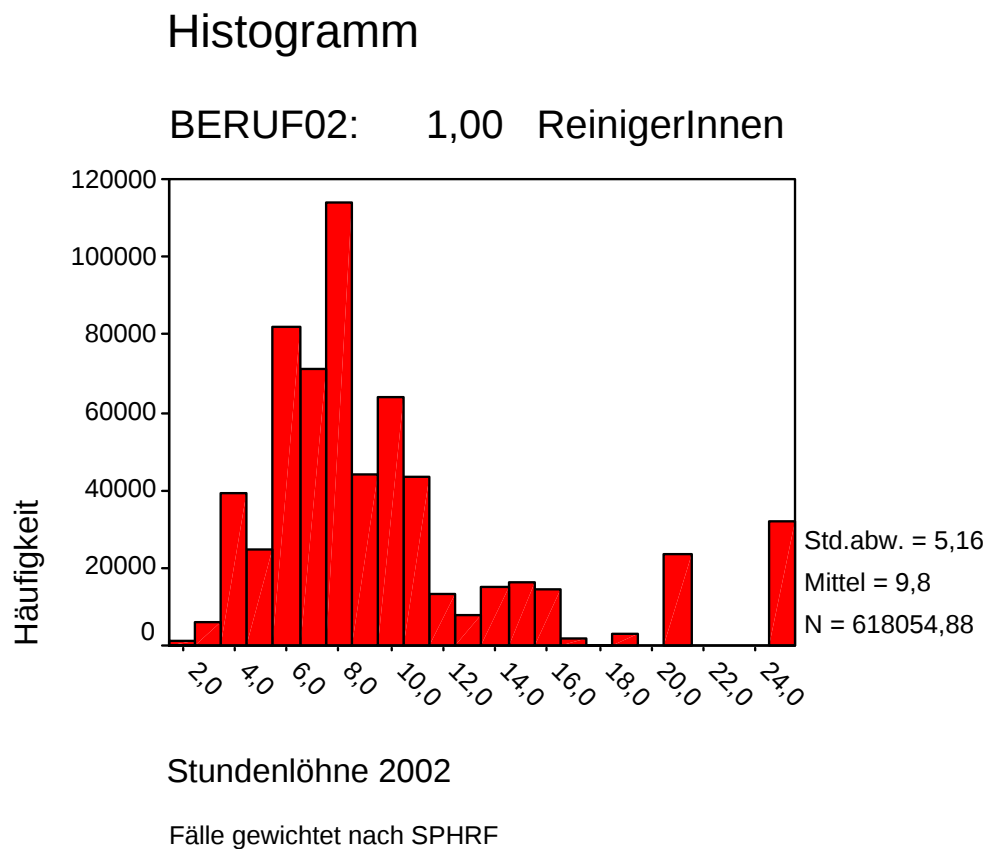
Tabelle 24: Durchschnittliche Brutto- und Nettostundenlöhne

Bruttoeinkommen je Arbeitsstunde in EUR	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Mittelwert	9,8	9,0	10,8
Davon			
Ungelernte Arbeiter	9,1		
Angelernte Arbeiter	9,6		
Gelernte und Facharbeiter	10,6		
Nettostundenlöhne für alle Beschäftigten	6,6	6,3	9,1

Die Angaben stehen nur für einen Teil der Befragten zur Verfügung, der sowohl Einkommen als auch Arbeitszeiten angegeben hat. Bei den Reinigungskräften ergeben sich durchschnittliche Stundenbruttoeinkommen, die mit über 9 € den tariflich vereinbarten Einkommen entsprechen. Mit zunehmender Qualifikation steigen diese Einkommen geringfügig an. Die Reinigungskräfte verfügen im Vergleich zu den Verkäufer/innen über vergleichbare Einkommen. Die übrigen Beschäftigten verfügen dagegen über ein deutlich höheres durchschnittliches Stundeneinkommen.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Stundeneinkommen der Reiniger/innen:

Abbildung 8: Verteilung der Bruttostundenlöhne



Die bislang referierten Durchschnittswerte legen, angesichts der gegebenen Tarifstruktur, die eine für Deutschland ungewöhnliche Homogenität der Einkommensstruktur erwarten lässt, eine sehr geringe Streuung der Bruttoeinkommen je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde nahe. Die hier verwendeten Daten implizieren jedoch aus folgenden Gründen eine größere Varianz:

1. sind beide Variablen, sowohl die Einkommensangaben als auch die Angaben zur tatsächlichen Arbeitszeit subjektive Daten, die als Schätzwerte aufzufassen sind.
2. sind diese Daten bezüglich beider Variablen nicht bezüglich aller Befragungspersonen erhältlich.
3. sind inhaltliche Differenzen zu erwarten, weil innerhalb der Reinigungskräfte Unterschiede bestehen, die regionaler Natur sind, die mit der Stellung im Beruf verbunden sind, oder die mit tariflichen oder außertariflichen Zulagen verbunden sein können.
4. sind auch Unterschreitungen des Tarifniveaus zu erwarten, da insbesondere lohnintensive und vergleichsweise niedrig qualifizierte Tätigkeitsbereiche der sogenannten „Schmutzkonkurrenz“ ausgesetzt sind.

5. ist zu bedenken, dass die Befragten nicht nur zur gewerblichen Gebäudereinigung gehören, sondern auch zur „Reinigung nach Hausfrauenart“ und Reinigungstätigkeiten innerhalb anderer Branchen ausüben.

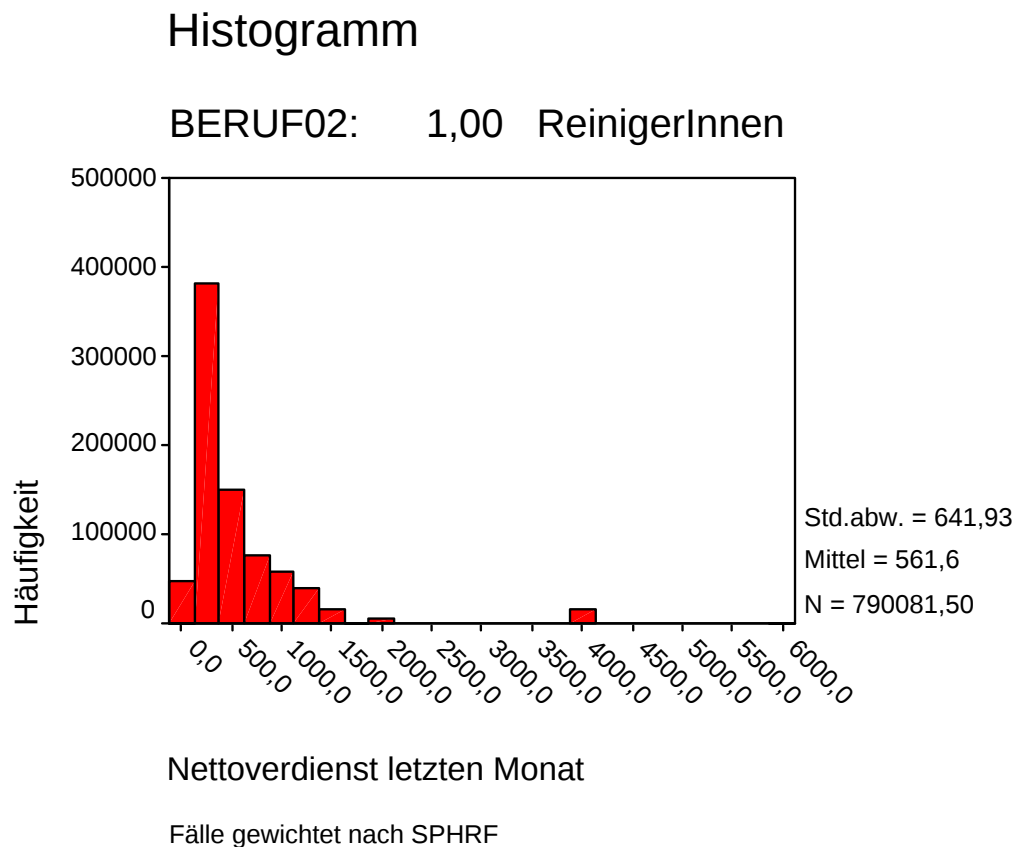
Angesichts dessen ist die oben dargestellte Varianz der Werte nachvollziehbar. Von den ca. 620.000 Personen, auf die sich diese Analyse bezieht, geben ca. 250.000 Personen Löhne an, die zwischen 6,50 € und 9,50 € liegen. Bei Löhnen von unter 6,50 € liegt es nahe, dass der Tariflohn nicht eingehalten wird. Hiervon sind weniger als 150.000 Personen betroffen. Speziell Löhne unter 5,50 € sind kaum anzutreffen. Dies lässt darauf schließen, dass zum einen der Tarifvertrag ein Unterschreiten der Tariflöhne als Massenphänomen verhindern kann und zum anderen in diesem Bereich der Reservationslohn erreicht wird. Die Abbildung zeigt außerdem, dass auch überdurchschnittliche Löhne erwirtschaftet werden. Auffällig sind die Selbständigen, mit einem durchschnittlichen Stundeneinkommen von 25 €. Aber auch die Fachkräfte verfügen über Einkommen, die über 10 € hinausreichen können.

Die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der Reinigungskräfte unterscheiden sich deutlich nach der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst oder zur Privatwirtschaft. Während die privaten Reinigungskräfte im Durchschnitt einen Bruttostundenlohn von 8,90 € erwirtschaften, erhalten die öffentlich Bediensteten 11,70 € als Bruttostundenlohn. Der oben genannten Durchschnittswert von 9,80 € ergibt sich als das gewichtete Mittel beider Beschäftigtengruppen.

Einkommensverteilung

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Netto-Einkommen bei den Reiniger/innen:

Abbildung 9: Einkommensverteilung (Netto)



Angesichts der vielfältigen Arbeitszeitarangements ist neben der Analyse von Durchschnittseinkommen auch die Verteilung der Einkommen von hoher Bedeutung. Unter Beachtung der in der Gebäudereinigung üblicherweise gezahlten Löhne, von denen auch Sozialabgaben und Steuern – gegebenenfalls bei Verheirateten mit einem relativ hohen Steuersatz – zu zahlen sind, verdienen 400.000 Reinigungskräfte netto weniger als 400 € im Monat, so dass sie i. d. R. als geringfügig Beschäftigte anzusehen sein dürften. Weitere 200.000 verfügen über Einkommen zwischen 400 € und 800 €, so dass sie in der Gleitzone mit einem verringerten Anteil an den Sozialversicherungsabgaben tätig sind. Nur eine Minderheit von deutlich weniger als 200.000 Beschäftigten verdient Nettolöhne von 800 € im Monat oder mehr.

Die Arbeitsbedingungen

In der öffentlichen Diskussion werden mit der Reinigungstätigkeit tendenziell schlechte Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht. So wird vermutet, dass im Niedriglohnsektor neben niedrigen Einkommen und einer unzureichenden sozialen Sicherung, insbesondere im Alter, auch die konkreten Bedingungen der Arbeitstätigkeit selbst besonders ungünstig sind. Das Gleiche gilt für die Diskussion, die sich an dem Begriffspaar „Bad Jobs or No Jobs“ festmacht. Speziell für die Gebäudereinigung – so das gängige Vorurteil – dürften in einem hohen Maße Arbeitsverhältnisse verbreitet sein, die insgesamt als ungünstig angesehen werden müssen. Dazu gehören auch belastende Arbeitsbedingungen mit geringen Freiheitsgraden.

Bei einer näheren Betrachtung erweisen sich die Arbeitsbedingungen als ein mehrdimensionales Konstrukt, welches sich nur mit Hilfe einer Reihe von Variablen abbilden lässt. Bei der Vielfalt der Arbeitsbedingungen stellt sich die Frage, ob diese zentralen Dimensionen unterliegen. Hier bieten Modelle der Motivationspsychologie zumindest ein sinnvolles Ordnungsschema, anhand dessen unterschiedlichen Arbeitsbedingungen inhaltlich sinnvoll gruppiert werden können. Die im SOEP verwendeten Indikatoren sind nicht anhand eines derartigen Modells hergeleitet worden. Jedoch lassen sie sich drei wesentlichen Gruppen zusortieren:

- Die erste Gruppe umfasst Arbeitsbedingungen, die insbesondere Bedürfnisse der materiellen Sicherung betreffen.
- Die zweite Gruppe umfasst Bedürfnisse, die sich auf den zwischenmenschlichen Kontakt beziehen.
- Die dritte Gruppe umfasst Bedürfnisse, die mit der Befriedigung aus der Tätigkeit an sich in Verbindung zu bringen sind.

Die folgende Tabelle zeigt eine Auswertung der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch die Erwerbstätigen der von uns unterschiedenen Berufsgruppen:

Tabelle 25: Arbeitsbedingungen

	Reiniger/innen			Verkäufer/innen			Übrige		
Angaben in % der Befragten	Trifft voll zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Abwechslungs- reiche Tätigkeit	19,5	35,2	45,3	48,3	44,4	7,3	64,6	30,6	4,7
Körperlich schwere Tätig- keit	22,8	47,3	29,9	20,5	43,5	36,0	14,5	31,0	54,5
Selbständige Arbeitsgestal- tung	41,1	31,3	27,6	28,2	43,6	28,2	41,9	43,6	14,5
Arbeitszeit ge- mäß Arbeitsan- fall	15,9	29,2	54,9	28,4	36,5	35,1	34,0	33,6	32,4
Strenge Kontrol- le der Arbeits- leistung	14,8	38,4	46,8	11,3	42,7	46,0	15,0	41,5	43,5
Wechselschicht	2,3	3,9	93,8	21,4	16,1	72,5	14,5	6,3	79,2
Konflikte mit Vorgesetzten	0,6	8,6	90,9	4,0	13,0	83,0	2,4	19,9	77,7
Gutes Verhältnis zu Kollegen	79,3	11,8	8,9	76,7	17,6	5,7	75,6	17,8	6,6

	Reiniger/innen			Verkäufer/innen			Übrige		
Angaben in % der Befragten	Trifft voll zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll zu	Trifft teil- weise zu	Trifft nicht zu
Mitentscheidung bei Bezahlung und Beförde- rung anderer	3,5	3,8	92,7	3,8	5,4	90,8	11,4	9,8	78,8
Qualifikation durch die Arbeit	4,8	22,9	72,3	18,5	41,3	40,2	41,3	42,7	16,0
Belastende Um- welteinflüsse bei der Arbeit	12,2	30,7	57,1	10,5	23,7	65,8	15,3	23,3	61,4
Hohe nervliche Anspannung	10,5	20,1	69,4	13,9	52,7	33,3	29,4	50,4	20,2
Erhöhtes Risiko von Arbeitsun- fällen	8,4	23,2	68,4	5,9	20,5	73,5	10,3	25,2	64,5
Belastende Bild- schirmarbeit	3,4	1,4	95,2	3,3	8,7	88,0	21,5	26,4	52,1

In der Wahrnehmung der Beschäftigten ist mit 54% eine Mehrheit nicht der Ansicht, eine körperlich schwere Tätigkeit ausüben zu müssen. Nur jeder siebte Beschäftigte ist hiervon betroffen. Im Vergleich hierzu stellt sich bei den Reinigungskräfte die Lage weniger günstig dar. Nur 30% halten ihr Tätigkeit in körperlicher Hinsicht nicht für schwer, während 23% eine gegenteilige Einschätzung haben. Die Reinigungskräfte ähneln in diesem Punkt der Referenzgruppe der Verkäufer/innen. In der Selbstwahrnehmung zeigt sich trotzdem ein günstigeres Bild als von außen betrachtet und unter Berücksichtigung der einschlägigen Literatur (vgl. Duda 1990, Ehrenreich 2003, Mayer-Ahuja 2003) zu vermuten wäre.

Die eher materiell orientierten Arbeitsbedingungen der Gebäudereinigung unterscheiden sich in der Wahrnehmung der Beschäftigten somit keineswegs so stark von den Vergleichsgruppen wie vermutet. Die Angaben lassen sich als ein Ergebnis von gegebenen Bedingungen und deren subjektiven Verarbeitung interpretieren. Während für die objektiven Arbeitsbedingungen in der Regel nur Anhaltspunkte vorliegen, die einer entsprechenden Erörterung bedürfen, stellt sich die Seite der subjektiven Verarbeitung als ein Prozess dar, in den verschiedene Variablen einwirken:

1. Für die Beschäftigten ist bei der Beschreibung ihrer Arbeitsbedingungen ihr eigener Referenzrahmen zentral. Dieser von Person zu Person unterschiedliche Rahmen wird maßgeblich durch die langjährigen individuellen Erfahrungen und die berufliche Biographie beeinflusst. Eine Arbeitskraft, die bereits seit langem eine Tätigkeit ausübt, hat auch einen entsprechenden Maßstab verinnerlicht.
2. Die scheinbar so unproblematische Beschreibung von Arbeitsbedingungen stellt ein Urteil mit entsprechenden Maßstäben dar, die durch den sozialen Kontext beeinflusst werden. Der Maßstab wird in der Interaktion mit Kolleg(inn)en entwickelt wie auch diese den relevanten Referenzrahmen bilden.
3. Auf Grund kognitiver Prozesse wie etwa dem Bestreben, kognitive Dissonanz zu reduzieren, mag ein positiveres Bild der Beschäftigungsbedingungen gezeichnet werden als es objektive Indikatoren nahe legen würden.

Die objektiven Bedingungen selbst sind im Falle der Reinigungskräfte möglicherweise positiver zu bewerten, als es landläufig angenommen wird: Ohne Zweifel gibt es nach unseren Erfahrungen in der Betriebsberatung Bemühungen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern wie sich auch insbesondere größere Unternehmen bemühen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammen mit der Qualitätssicherung zu stärken (z.B. im Zusammenhang mit der Zertifizierung des Qualitätsmanagements). Die Belastung der Beschäftigten hängt zudem wesentlich von den individuellen Ressourcen ab, starke Belastungen zu vermeiden oder zu vermindern. Diese Verhaltensspielräume der Beschäftigten bestehen selbst bei sehr rigiden Arbeitsorganisationen. So bestehen auch für Reinigungskräfte kleine aber wichtige belastungsmindernde Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsort (Körperhaltung, Arbeitseinteilung, Pausengestaltung). Die individuellen Ressourcen hängen zudem auch von einer funktionstüchtigen sozialen Sicherung (z.B. bei Krankheit bzw. Gesundheitsschutz) ab.

Relativ wenig strenge Kontrolle der Arbeitsleistung und selbständige Arbeitsgestaltung sowie ein wenig problematisches soziales Umfeld (gutes Verhältnis zu den Kollegen und wenig Konflikte mit den Vorgesetzten) sprechen für die Möglichkeit, die unmittelbare Tätigkeit und ihre Belastungsfaktoren gut kontrollieren zu können.

In den genannten Variablen unterscheiden sich die Reinigungskräfte nur teilweise von den übrigen Beschäftigten. So berichten 79% der Reinigungskräfte über ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen. Hinsichtlich der Möglichkeit einer selbständigen Arbeitsgestaltung sind die Reinigungskräfte ebenfalls mit den übrigen Beschäftigten vergleichbar. Im Vergleich zur Referenzgruppe verfügen sie sogar über mehr Möglichkeiten einer selbständigen Arbeitsgestaltung. Hinsichtlich der Kontrolle ihrer Arbeitsleistung ähneln sich die drei betrachteten Gruppen. Konflikte mit Vorgesetzten sind speziell bei den Reinigungskräften besonders selten.

Nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Reiniger/innen schätzt die Tätigkeit im vollen Sinne als abwechslungsreich ein. Hier sind es 20% im Gegensatz 48% bei den Verkäufer/innen und 65% bei den Übrigen Beschäftigten. Auch die Gestaltung der Arbeitszeit gemäß Arbeitsanfall („trifft voll zu“) ist bei den Reiniger/innen mit 16% schwächer ausgeprägt als bei den Verkäufer/innen (28%) und den Übrigen (34%). Ebenfalls ist die Wechselschicht als Organisationsform der Arbeit schwächer ausgeprägt. Dies zusammengefasst spricht für eine eher „konservative“, an einfachen, festen Regeln orientierte Arbeitsgestaltung. So wundert es auch nicht, wenn die Mitentscheidung bei der Bezahlung und Beförderung anderer ausgesprochen schwach ausgeprägt ist, was sich kaum von den Verkäufer/innen unterscheidet und auch bei den Übrigen keineswegs in einem größeren Umfang vorkommt (immerhin aber fast dreimal so oft wie bei den Reiniger/innen). Während die Qualifikation durch die Arbeit bei den Übrigen eine starke Rolle spielt (in 84% der Fälle trifft dieses Merkmal voll oder teilweise zu), ist das bei den Reiniger/innen deutlich weniger der Fall (28%); anders als bei den Verkäufer/innen (60%).

Wenn man die empirische Struktur der Variablen gemäß Tabelle 25 im Verhältnis zueinander analysiert, lassen sich vier Komplexe von Variablen abgrenzen: (1) Körperliche Faktoren, belastende Umwelteinflüsse und das Risiko von Arbeitsunfällen, (2) arbeitsorganisatorische Randbedingungen wie die selbständige Arbeitsgestaltung bzw. die flexible Arbeitszeit gemäß Arbeitsanfall (hierzu gehört auch die insgesamt schwach ausgeprägte Möglichkeit der Mitentscheidung bei Bezahlung und Beförderung), (3) negative psychosoziale Faktoren wie strenge Arbeitskontrolle, Konflikte mit Vorgesetzten und hohe nervliche Anspannung bei der Arbeit, (4) positive psychosoziale Faktoren wie abwechslungsreiche Tätigkeit, ein gutes Verhältnis zu den Kollegen, die Möglichkeit der Weiterqualifikation durch die Arbeit.

Auf einer fünfstufigen Skala „Autonomie beruflichen Handelns“ im Jahr 2002 geben 89% der Reiniger/innen an, dass sie über eine niedrige Autonomie verfügen; bei den Verkäufer/innen sind es 22%, bei den Übrigen noch 14%. Die insgesamt unproblematische Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch die Reiniger/innen – in den Dimensionen körperliche Faktoren, Arbeitsorganisation, negative / positive psychosoziale Faktoren – ist also nicht mit einer wahrgenommenen Autonomie beruflichen Handelns verbunden.

Berufliche Erwartungen, Sorgen und Zufriedenheiten

Berufliche Erwartungen und Arbeitsmarktchancen

Neben den betrieblichen Bedingungen (wie z.B. die Zugehörigkeit zu Sektor bzw. Branche und Größe des Betriebes), den Arbeitszeiten, Einkommen und Arbeitsbedingungen widerspiegeln die beruflichen Erwartungen in besonderer Weise die Beschäftigungssituationen, in denen sich die Erwerbstätigen befinden. Im Jahr 2001 werden dazu Aussagen in einer Wahrscheinlichkeitsskala von „0%“ bis „100%“ erfragt. Die folgende Tabelle stellt die Mittelwerte der Antworten dar:

Tabelle 26: Berufliche Erwartungen

Wahrscheinlichkeit in %-Werten der Skala	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Neue Stelle suchen in den nächsten 2 Jahren	17,9	19,7	20,5
Arbeitsplatz verlieren in den nächsten 2 Jahren	14,6	18,4	17,3
Beruflicher Aufstieg in den nächsten 2 Jahren	6,9	12,9	18,7
Sich selbständig ma- chen in den nächsten 2 Jahren	1,9	4,2	5,8
Einen anderen Beruf ausüben in den nächsten 2 Jahren	15,8	14,3	10,0
Die Erwerbstätigkeit aufgeben in den nächsten 2 Jahren	7,8	9,5	7,7

Wahrscheinlichkeit in %-Werten der Skala	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Beruflicher Abstieg in den nächsten 2 Jah- ren	4,6	6,3	7,2
In Rente oder Vorru- hestand gehen in den nächsten 2 Jahren	8,4	5,0	5,0
Von Vollzeit- auf Teil- zeitbeschäftigung wechseln in den nächsten 2 Jahren	9,9	13,0	9,8
Weiterqualifizierung in den nächsten 2 Jahren	8,2	18,5	36,8
Außertarifliche Ge- haltserhöhung in den nächsten 2 Jahren	8,7	10,5	18,6

Die Reiniger/innen geben es als geringfügig weniger wahrscheinlich an, sich eine neue Stelle zu suchen, als die Verkäufer/innen und die Übrigen. Die Arbeitsplatzsicherheit schätzen sie höher ein als die Vergleichsgruppen. Die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Aufstiegs wird dafür deutlich geringer eingeschätzt. Der Wert bei den Reiniger/innen ist mit 7% weniger als halb so groß als der Wert der Übrigen mit 19%. Die Erwartung einer Weiterqualifikation ist bei den Reiniger/innen mit 8% ebenfalls deutlich niedriger als bei den Verkäufer/innen mit 19% oder gar bei den Übrigen (38%). Etwas weniger stark ausgeprägt ist der Unterschied bei einer erwarteten außertariflichen Gehaltserhöhung: Reiniger/innen 9%, Verkäufer/innen 11%, Übrige immerhin 19%. Ein beruflicher Abstieg wird bei den Reiniger/innen mit 5% am wenigsten erwartet: Verkäufer/innen 6%, Übrige 7%.

Nur ein verschwindend kleiner Teil der Reiniger/innen sieht es als wahrscheinlich an, sich selbstständig zu machen. Der Mittelwert liegt bei 2% im Gegensatz zu 6% bei den Übrigen. Die Wahrscheinlichkeit, den Beruf zu wechseln, wird dagegen bei den Reiniger/innen deutlich größer eingeschätzt (16%) als bei den Übrigen (10%). Der Wechsel von einer Vollzeit in eine Teilzeitbeschäftigung wird von den Reiniger/innen mit einer Wahrscheinlichkeit von 10% genauso

erwartet wie bei den Übrigen. Lediglich bei den Verkäufer/innen ist die Erwartung etwas höher (13%).

Die Erwerbstätigkeit aufzugeben erwarten etwa soviel Reiniger/innen (8%) wie Übrige (8%). Nur bei den Verkäufer/innen ist der Wert mit 10% höher, was wohl an Alter und Geschlecht liegt, die zusammen eine – vorläufige – Aufgabe der Erwerbstätigkeit zugunsten der Kindererziehung erwarten lassen. Der Anteil derjenigen, die erwarten, in Rente und Vorruhestand zu gehen, ist dagegen bei den Reiniger/innen deutlich höher (8%) als bei den Verkäufer/innen (5%) und den Übrigen (5%).

Das Bild der beruflichen Zukunftserwartungen der Reiniger/innen ist also recht konservativ: wenig erwartete Verbesserung, aber auch wenig Verschlechterung; lediglich beruflicher Umstieg oder Ruhestand stellen nennenswerte Optionen dar. Die beruflichen Zukunftserwartungen sind hinsichtlich des Verlustes des Arbeitsplatzes vergleichsweise positiv, ebenfalls die Arbeitsmarktchancen, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 27: Arbeitsmarktchancen

Chancen, eine gleichwertige Stelle zu finden in % der Befragten	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Leicht	39,0	29,7	25,5
Schwierig	48,2	59,9	55,8
Praktisch unmöglich	12,8	10,3	18,7

Sorgen

Neben den beruflichen Zukunftserwartungen sind die Sorgen ein (allerdings negativer) Ausdruck der erlebten Lebenssituation, zu der auch die Erwerbssituation gehört. Die folgende Tabelle zeigt die Sorgen der Erwerbstätigen in Jahr 2002:

Tabelle 28: Sorgen der Beschäftigten

Große Sorgen über... in % der Befragten	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Allgemeine wirtschaftliche Entwicklung	28,0	28,3	32,7
Eigene wirtschaftliche Situation	29,0	24,0	17,7
Eigene Gesundheit	21,4	15,9	10,3
Umweltschutz	21,6	22,4	21,6
Friedenserhaltung	37,6	43,2	41,1
Kriminalitätsentwicklung	47,8	51,5	42,8
Einführung des EURO	22,4	15,0	14,2
Zuwanderung	34,5	31,0	26,1
Ausländerfeindlichkeit	24,8	26,2	28,4
Arbeitsplatzsicherheit	9,9	14,6	14,3

Immerhin ein Drittel der Erwerbstätigen machen sich 2002 große Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung. Die Berufsgruppen unterscheiden sich dabei nicht wesentlich voneinander. Deutlicher werden die Unterschiede bei der eigenen wirtschaftlichen Situation. Während nur 18% der Übrigen sich darüber große Sorgen machen, sind das bei den Reiniger/innen 30 Prozent. Die Ursache dafür scheint aber nicht die Arbeitsplatzunsicherheit zu sein: 14% der Übrigen machen sich große Sorgen um ihren Arbeitsplatz, aber nur 10% der Reiniger/innen. In der Größenordnung entsprechen die Sorgen um den Arbeitsplatz (2002) der beruflichen Zukunftserwartung, den Arbeitsplatz zu verlieren (2001, siehe oben).

Die großen Sorgen um die eigene Gesundheit sind bei den Reiniger/innen mit 21% deutlich ausgeprägter als bei den Verkäufer/innen (16%) oder der Übrigen (10%). Das widerspricht dem

relativ niedrigeren Krankenstand (gemessen an den Krankentagen) und der insgesamt unproblematischen Wahrnehmung der körperlichen Arbeitsbedingungen. Es entspricht aber der Erwartung, die man aus dem Tätigkeitsbild und der Altersstruktur ableiten kann. Das Urteil über die Bedeutung der Tätigkeit für die Gesundheit, das wir oben schon erörtert haben, ist also abermals nicht eindeutig.

Die großen Sorgen um den Umweltschutz sind mit 22% in allen Berufsgruppen gleich ausgeprägt. Auch die Sorgen um die Friedenserhaltung schwanken nur unbedeutend. Immerhin sind die großen Sorgen um die Kriminalitätsentwicklung bei den Verkäufer/innen mit 52% beachtlich, ähnlich, aber schwächer bei den Reiniger/innen (48%) und noch schwächer bei den Übrigen (43%) ausgeprägt. Zumindest bei den Verkäufer/innen ist das aufgrund der Problematik Ladendiebstahl u.ä. Phänomene nachvollziehbar. Das Niveau der Sorgen insgesamt ist aber bemerkenswert hoch.

Große Sorgen um die (Folgen der) Einführung des EURO machen sich deutlich mehr Reiniger/innen (22%) als Übrige (14%). Das könnte an der Angst um einen Kaufkraftverlust liegen, der in dieser Gruppe besonders zum Tragen kommt.

Um die Zuwanderung machen sich die Reiniger/innen (immerhin mit einem Ausländeranteil von 1/3) mit bemerkenswerten 35% der Befragten große Sorgen. Diese sind bei den Verkäufer/innen schwächer (31%) und bei den Übrigen noch schwächer (26%) ausgeprägt. Dies steht aber nicht mit befürchteter Ausländerfeindlichkeit in Zusammenhang. Hierbei machen sich Reiniger/innen weniger große Sorgen (25%) als die Übrigen (28%).

Wohlbefinden („Zufriedenheiten“)

Im Sozioökonomischen Panel sind die Zufriedenheiten mit unterschiedlichen Lebensbereichen erfragt worden. In unserer Analyse der Beschäftigungsbedingungen der Reinigungskräfte interessiert an erster Stelle die Arbeitszufriedenheit. Darüber hinaus sind die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand, mit dem Haushaltseinkommen, dem Lebensstandard sowie die Zufriedenheit mit der sozialen Sicherung mittelbar mit der Erwerbstätigkeit verbunden. Weitere Indikatoren spiegeln eher die Lebenslage generell wieder.

Bei der Arbeitszufriedenheit zeigt sich kaum ein Unterschied nach unseren drei betrachteten Untersuchungsgruppen. Dies erstaunt angesichts der in diesem Bericht dokumentierten Unterschiede zwischen den Gruppen bei wesentlichen Determinanten der Arbeitszufriedenheit. Wie anderenorts belegt, verfügen Reinigungskräfte über ein geringeres Einkommen und teilweise schlechtere Arbeitsbedingungen. Die Erklärung liegt ganz offensichtlich darin, dass die subjektive Verbreitung objektiver Bedingungen ausschlaggebend ist. Einen zentralen Stellenwert nimmt hierbei das – im SOEP leider nicht erhobene – Anspruchsniveau ein, welches als Regulativ selbst bei erheblichen Divergenzen der objektiven Bedingungen zu einem vergleichbaren Erle-

ben führt. Das Anspruchsniveau wirkt zum einen im Zeitverlauf intraindividuell, also nach innen gerichtet. Das heißt, dass eine nennenswert niedrigere Arbeitszufriedenheit als im Durchschnitt auf einen erlebten Ausnahmezustand hinweist. Halbwegs stabile Verhältnisse dagegen erzeugen tendenziell eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit. Zum anderen entsteht Arbeitszufriedenheit im sozialen Vergleich, so dass die subjektive Bewertung der Qualität des Arbeitslebens sich innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe vollzieht.

Tabelle 29: Zufriedenheit der Beschäftigten

	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Zufriedenheit mit der Arbeit	6,9	7,0	7,1
Zufriedenheit mit der Gesundheit	6,6	6,9	7,1
Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen	6,0	6,1	6,4
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	7,0	6,8	7,0
Zufriedenheit mit der sozialen Sicherung	5,8	5,7	5,4
Gegenwärtige Lebenszufriedenheit	7,1	6,9	7,0
Lebenszufriedenheit in fünf Jahren	6,1	6,8	7,1
Davon nach Alter			
17 – 26	8,7	7,3	7,7
27 – 36	6,9	7,3	7,5
37 – 46	6,4	6,8	7,0
47 – 56	6,1	6,4	6,7
57 und älter	4,7	6,6	6,8

Im Vergleich zu den Referenzgruppen verfügen die Reinigungskräfte über eine unterdurchschnittliche Zufriedenheit mit ihrem Gesundheitszustand. Erklärungen für diese Differenz sind

zum einen in den belastenderen Arbeitsbedingungen und zum anderen in der Altersstruktur zu vermuten.

Die Rolle von Alter und Geschlecht für die Beschäftigungsbedingungen

Altersspezifische Unterschiede bei den Reinigungskräften

Bei der Gebäudereinigung handelt es sich um eine anstrengende körperliche Tätigkeit, so dass bei der vorliegenden Altersstruktur besonders starke Belastungen der Belegschaft zu vermuten sind. So könnten aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive auch Defizite bei der Aufgabenerfüllung aufgrund einer unausgewogenen Altersstruktur bestehen. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht wirkt sich im Falle notwendiger Anpassungen des Personalbestandes die unausgewogene Altersstruktur aufgrund des Kündigungsschutzes älterer Arbeitnehmer/innen nachteilig aus. Dies behindert tendenziell betriebswirtschaftliche Anpassungsprozesse und kann krisenhafte Entwicklungen einzelner Betriebe – in Kombination mit Leistungsdefiziten – zur Folge haben.

Ob Produktivitätsunterschiede zwischen Älteren und Jüngeren bestehen, ist eine offene Frage, die nicht mit den vorliegenden Daten beantwortet werden kann. Auf der einen Seite legt die körperliche Belastung mit zunehmendem Alter eine Minderung der Leistungsfähigkeit nahe. Auf der anderen Seite können Berufserfahrung und Motivation positiv wirken. Zudem bestehen einheitliche Leistungsstandards, die den individuellen Schwankungen Grenzen setzen. Eine Möglichkeit, die Leistungsfähigkeit indirekt zu ermitteln, ist die Analyse des Krankenstandes. Die folgende Tabelle zeigt den durchschnittlichen Krankenstand der Beschäftigten nach Berufsgruppen.

Tabelle 30: Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Altersgruppen

	Reiniger/innen	Davon 47 bis 56 Jahre	Davon 57 Jahre und älter	Verkäufer/innen	Übrige
Wegen Krankheit nicht gearbeitete Tage im Jahr	6,3			7,2	7,1
Einmal über 6 Wochen krank gemeldet	6,6%	42,8%	10,3%	4,8%	4,0%
Mehrmals über 6 Wochen krank gemeldet	1,5%	63,5%	29,8%	0,6%	0,5%

Nach ihren eigenen Angaben fehlen die Reiniger/innen insgesamt in einem Beschäftigungsjahr weniger Tage als die Verkäufer/innen und die Übrigen. Der Anteil derjenigen Beschäftigten, die ein- oder mehrmals über 6 Wochen krank waren, ist bei den Reiniger/innen aber deutlich höher. Der Schwerpunkt liegt bei den über 47 Jährigen. Aber die älteste Altersgruppe allein bildet nicht den Schwerpunkt: von den 47 bis 56 Jährigen sind 9,1% einmal und 3,1% mehrmals im Jahr über 6 Wochen krankgemeldet; von den 57 Jährigen und Älteren sind es 2,9% bzw. 1,9%. Es liegt nahe, dass das Alter als Erklärung für die Krankmeldungen nicht ausreicht. Denkbar sind typische in der Altersgruppe über 47 auftretende Krankheiten, aber auch familiäre Verpflichtungen oder andere Umstände (z.B. legale oder illegale Nebenbeschäftigung), die zu diesem Bild beitragen. Die Frage, inwieweit sich die Altersstruktur negativ z.B. auf den Krankenstand auswirkt, ist also nicht eindeutig zu beantworten. Dafür sprechen die Anteile längerer Erkrankung, dagegen die insgesamt weniger Krankentage und die nicht eindeutige Betroffenheit der ältesten Beschäftigtengruppe bei längerfristiger Krankheit, die andere Ursachen vermuten lässt.

Es wird in den nächsten Jahren in der Gebäudereinigung in einem erheblichen Umfang Rentenübergänge geben. Die dadurch frei werden Stellen werden – je nach konjunktureller Lage und nach den tariflichen Rahmenbedingungen – entweder abgebaut, neu besetzt oder durch den Zukauf externer Leistungen (im Rahmen von Zeitarbeitsverträgen) ersetzt werden. Bei der Wiederbesetzung von Stellen ist es möglich, dass sowohl jüngere als auch bereits ältere Mitarbeiter/innen rekrutiert werden.

Erwartungsgemäß steigt mit zunehmendem Alter auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer an. Wenden wir uns zunächst dem Gros der Erwerbstätigen zu. In den ersten Berufsjahren verfügen die Erwerbstätigen über eine noch sehr kurze Betriebszugehörigkeitsdauer, die freilich in sehr engem Zusammenhang mit dem Lebensalter wächst. Dies führt bei der ältesten Gruppe zu dem Ergebnis, dass die Befragten im Durchschnitt (!) mehr als 19 Jahre Betriebszugehörigkeit angeben. In Anbetracht der auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchaus vorhandenen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel (Ortlieb / Schlese / Schramm 2004) sind die gerade bei höheren Altersgruppen sehr hohe Betriebszugehörigkeitsdauern bemerkenswert, zumal es sich hierbei um Durchschnittswerte handelt. Die Hintergründe und die Bewertung dieser Daten erfordert den Rückgriff auf einschlägige Strukturtheorien des Arbeitsmarktes (vgl. Lutz 1987, Struck / Köhler 2004).

Die folgende Tabelle zeigt die durchschnittlichen Betriebszugehörigkeiten (in Jahren) der verschiedenen Beschäftigtengruppen:

Tabelle 31: Betriebszugehörigkeit nach Altersgruppen in Jahren

Jahre	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Alter in Jahren			
17 – 26	1,1	2,4	2,1
27 – 36	3,4	6,0	5,3
37 – 46	5,2	6,2	9,7
47 – 56	6,2	5,5	14,6
57 und älter	10,7	9,4	19,2

Die Reiniger/innen verfügen über weitaus niedrigere Betriebszugehörigkeitsdauern, die jedoch mit dem Alter deutlich anwachsen. So verfügt die älteste Arbeitsgruppe über eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von 11 Jahren. Der Vergleich mit den Verkäufer/innen zeigt eine ähnliche Struktur, was den Schluss zulässt, dass die geschlechtsspezifische Funktionsweise der Arbeitsmärkte von Bedeutung ist. Es ist somit nicht so, dass die Unternehmen auch überwiegend ältere Arbeitnehmer/innen rekrutieren. Im Falle des Ausscheidens von Beschäftigten ist daher zu erwarten, dass entweder Jüngere rekrutiert werden oder die Arbeitsplätze neu gestaltet werden. Denkbar ist eine Umwandlung in Zeitarbeitsverhältnisse oder in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Wie dieses Fenster für die Neugestaltung der Beschäftigungsver-

hältnisse in den nächsten zehn Jahren genutzt wird, hängt von den zukünftigen Tarifbedingungen ab.

Bei der Interpretation der Altersstruktur und der Betriebszugehörigkeitsdauer der Reiniger/innen ist die Unterscheidung zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft von Belang.

Hinsichtlich des Alters zeigt sich, dass die im öffentlichen Dienst Beschäftigten älter als die Reinigungskräfte der Privatwirtschaft sind. 64% der im öffentlichen Dienst Tätigen sind mindestens 47 Jahre alt, während dies nur für 50% der privatwirtschaftlich tätigen zutrifft. Die Reiniger/innen in der Privatwirtschaft sind damit immer noch deutlich älter als die übrigen Erwerbstätigen.

Die folgende Tabelle zeigt die Altersstruktur der Reinigungskräfte nach Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst bzw. zur Privatwirtschaft:

Tabelle 32: Altersstruktur im öffentlichen und privaten Sektor

Anteil von den Reinigungskräften in %	Öffentlicher Dienst	Privatwirtschaft
Alter in Jahren		
17 – 26	2,1	3,8
27 – 36	16,5	22,4
37 – 46	17,8	23,7
47 – 56	35,6	27,8
57 und älter	28,1	22,3

Zur erwarteten Verjüngung der Branche der Gebäudereinigung in den nächsten Jahren ist anzumerken, dass im öffentlichen Dienst eine große Anzahl von Beschäftigten ausscheiden werden, was Spielraum für weitere Fremdvergabe zuungunsten der Eigenreinigung und zugunsten der Fremdvergabe an die Reinigungsbranche bietet (siehe oben).

Kommen wir nun zum Zusammenhang zwischen Altersstruktur und körperlicher Belastung zurück: Interessant ist die altersmäßige Verteilung derjenigen, die angeben, dass es voll zutrifft, dass sie eine körperlich schwere Tätigkeit ausüben:

Tabelle 33: Körperliche Belastung nach Alter

Körperlich schwere Tätigkeit trifft voll zu – Angaben in %	Reiniger/innen	Verkäufer/innen	Übrige
Alter in Jahren			
17 – 26		33,6	17,1
27 – 36	41,8	11,3	15,2
37 – 46	18,7	18,2	14,8
47 – 56	23,5	21,7	13,4
57 und älter	14,6	19,7	11,6

Weder nimmt die Empfindung, eine körperlich schwere Arbeit auszuüben, mit dem Alter zu, noch stellen die Reiniger/innen im Vergleich mit den Verkäufer/innen eine besonders ungünstige Gruppe dar, eher im Gegenteil; lediglich im Vergleich mit den Übrigen schneiden die älteren Reiniger/innen schlechter ab.

Ergänzend zur körperlichen Belastung ist das Ausmaß der nervlichen Anspannung von Interesse. Erwartungsgemäß zeigt sich bei den Reinigungskräften ein ausgesprochen positives Bild. 70% gegen an, dass ihr Arbeitsplatz keine hohe nervliche Belastung bedeutet, was nur jede dritte Verkäufer/innen und jeder fünfte der übrigen Beschäftigten angibt.

Auch bei den belastenden Umwelteinflüssen erweisen sich die Arbeitsplätze der Reinigungskräfte aus deren Wahrnehmung als durchschnittlich. Das Gleiche gilt für das Risiko von Arbeitsunfällen. In beiden Fällen ist die Ausprägung „Trifft voll zu“ bei allen Beschäftigten eher gering vertreten. Wie man sich denken kann, ist die Belastung durch Bildschirmarbeit (die sowohl als psychischer wie auch als physischer Belastungsfaktor gezählt werden kann) bei den Reiniger/innen gering ausgeprägt (bei 5% trifft dies voll oder teilweise zu). Erstaunlicherweise betrifft das auch die Verkäufer/innen, bei denen aufgrund des Einsatzes von Bildschirmen an den Kassen sowie von elektronischen Bestell- und Abrechnungssystemen auf PC-Basis vielleicht ein deutlich höherer Wert (als 12%) zu erwarten gewesen wäre. Bei den Übrigen sind es immerhin 48% die diese Arbeit voll oder teilweise belastend finden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Reinigungskräften

Reinigungsarbeit ist Frauenarbeit. Diese Tatsache spiegelt sich auch in den Daten des SOEP wider. Weniger als zehn Prozent der Reinigungskräfte sind Männer, so dass hier aufgrund von zu geringen Fallzahlen nur eine zurückhaltende Analyse erfolgt. In dieser werden für die Qualität des Arbeitslebens zentrale Größen für Männer und Frauen gegenübergestellt. Diese grobe Analyse zeigt bereits sehr deutliche Unterschiede auf. So verdienen Männer ca. 40% mehr als Frauen in der Stunde. Ihr Monatseinkommen ist aufgrund doppelt so hohen Arbeitszeit mit dem mittleren Einkommen der Frauen nicht zu vergleichen. Diese sehr viel günstigere Lage schlägt sich auch in der Zufriedenheit nieder. In allen betrachteten Dimensionen sind die Männer deutlich zufriedener als die Frauen.

Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Auf das SOEP kann aufgrund der geringen Fallzahlen kaum zurückgegriffen werden. Offensichtlich handelt es sich bei den Männern um Arbeitsverhältnisse, die sich grundsätzlich von denen der Frauen unterscheiden: Auf der einen Seite finden sich oftmals teilzeitig beschäftigte angelernte Frauen, die in der Unterhaltsreinigung tätig sind. In der Sprache der Segmentationstheorie des Arbeitsmarktes (vgl. Lutz 1987) befinden sie sich auf dem "Jedermanns-Arbeitsmarkt" (!), auf dem vergleichsweise nahe der Funktionsweise auf Spot-Märkten Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage mit Hilfe der Regulierung der Lohnhöhe in Einklang gebracht werden. Auf der anderen Seite besteht eine kleine Gruppe von Männern, die einem Normalarbeitsverhältnis ihrer Facharbeitertätigkeit vorrangig in der Glas- oder Fassadenreinigung nachgehen. In der Segmentationstheorie dürften sie dem Teilarbeitsmarkt angehören, auf dem sich die Arbeitskräfte bewegen, die ihre berufsfachliche Qualifikation einbringen.

Ob die eklatanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen zudem auf unmittelbare Diskriminierung - Beschäftigte erhalten bei identischer Tätigkeit unterschiedliche Löhne - zurückzuführen ist, kann hier weder belegt noch widerlegt werden. Möglichkeiten hierfür bestehen in der Praxis in Form von Tarifbrüchen, unklaren Abrechnungen und divergierenden Arbeitsbewertungen in jedem Fall (vgl. Mayer-Ahuja 2003, S. 176ff), auch wenn die Existenz der ggf. allgemeinverbindlichen Tarifverträge dem entgegenwirken dürfte.

Tabelle 34: Ausgewählte Unterschiede zwischen Männern und Frauen

	Männer ca. 75.000	Frauen ca. 840.000
Bruttostundenlohn	13,90 €	9,30 €
Nettostundenlohn	9,40 €	6,30 €
Arbeitsmarktchancen	1,6	1,8
Vereinbarte Arbeitszeit	36 Wochenstunden	17 Wochenstunden
Tatsächliche Arbeitszeit	46 Wochenstunden	17 Wochenstunden
Zufriedenheit mit der Gesundheit	8,3	6,5
Zufriedenheit mit der Arbeit	7,8	6,8
Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen	7,4	5,9
Zufriedenheit mit der sozialen Sicherung	6,3	5,8
Zufriedenheit mit dem Lebensstandard	7,6	6,9

Fazit

Zusammenfassung der Ergebnisse

Diese Studie verfolgte das Ziel, wissenschaftlich fundiert die Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung repräsentativ und aktuell (vorrangig Daten aus dem Jahr 2002) zu beschreiben. Einerseits wurden hierfür „objektive“ Beschäftigungsbedingungen wie Betriebsgröße, Arbeitszeit, Einkommen etc. betrachtet, andererseits wurden die subjektiven Verarbeitungsprozesse im Sinne von Erwartungsbildung, Wahrnehmung, Zufriedenheit analysiert.

Die Gebäudereinigung wird durch befragte Erwerbstätige repräsentiert, die sich selbst als Reiniger/innen oder verwandte Berufe bezeichnen. Dabei spielt es zunächst keine Rolle, ob es sich um öffentlich Beschäftigte, privatwirtschaftlich abhängig Beschäftigte (im Gebäudereiniger-Handwerk bzw. bei der „Reinigung nach Hausfrauenart“) oder um Selbständige handelt. In der Analyse wurden diese Untergruppen ggf. unterschieden. Für die Interpretation der Ergebnisse wurden die Verkäufer/innen und die übrigen Erwerbstätigen als Vergleichsgruppen herangezogen.

Bisher fehlen auch unter Berücksichtigung bisheriger Forschung Informationen über die Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung, obwohl in Deutschland bereits Datenbestände hoher Güte existieren, die entsprechend aufbereitet geeignet sind, diese Forschungslücke zu reduzieren. Durch das Beschreiben der Beschäftigungssituation in der Gebäudereinigung auf repräsentativem Niveau und im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen versuchen wir, diesem Defizit zu begegnen. Dabei stützten wir uns auf das Sozioökonomische Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (SOEP).

Als theoretische Grundlage diente ein Modell, das die Beschäftigungssituation (Einkommen, Arbeitszeit etc.) in ihrer subjektiven Verarbeitung (Wahrnehmungen, Zufriedenheiten, Verhaltensabsichten etc.) enthält. Durch das Wechselspiel von Situation und Verhalten verdichten sich im Zeitverlauf Lagen, die für bestimmte Branchen typisch sind und Anknüpfungspunkte für die Gestaltung der Personalpolitik sowie von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen bieten.

Die Ergebnisse bieten u. E. wichtiges Orientierungswissen für die gestaltenden Akteure in dieser Branche. Unsere Ergebnisse ergänzen das von der Hans Böckler Stiftung finanzierte Projekt „Arbeitsbedingungen in der Gebäude-Innenreinigung in öffentlichen Gebäuden“ (vgl. Gather / Gerhard 2002).

Nun die wichtigsten Ergebnisse unserer Untersuchung im Überblick:

1. In der Reinigung sind nach dem SOEP hochgerechnet im Jahr 2002 920.000 Beschäftigte tätig. Diese sind im Gebäudereiniger-Handwerk, in der Eigenreinigung des öffentlichen Sektors, in der nicht-handwerklichen Gebäudereinigung („Reinigung nach Hausfrauenart“) sowie in sonstigen privaten Betrieben (etwa Wohnungswirtschaft) tätig. Die meist illegale Reinigung in privaten Haushalten ist in dieser Zahl nicht enthalten.
2. Der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber und / oder Auftraggeber ist noch immer ein wesentlicher Faktor. Mit Hinweis auf die methodischen Unschärfen ist von 170.000 Reinigungskräften des öffentlichen Sektors auszugehen.
3. Die Betriebsstruktur des Gebäudereiniger-Handwerks ist mittelständisch geprägt.
4. Reinigungsarbeit ist Frauenarbeit. Männer sind in dieser Branche selten und verfügen über weitaus bessere Arbeitsverhältnisse.
5. In der Reinigung besteht mit ca. einem Drittel ein relativ hoher Anteil von ausländischen Beschäftigten.
6. Die Branche weist einen vergleichsweise hohen Anteil älterer Beschäftigten auf, die durchaus über eine beachtliche Betriebszugehörigkeitsdauer verfügen.
7. Die vorhandene Altersstruktur und der noch immer hohe Anteil des öffentlichen Dienstes lässt in den nächsten Jahren verschiedene Veränderungen erwarten: Durch Ausscheiden von Beschäftigten besteht die Möglichkeit der Neueinstellungen und / oder des Ersetzen der Beschäftigten durch Leiharbeit. Die nunmehr bestehenden Tarifverträge zur Leiharbeit eröffnen hier erhebliche Spielräume massiver Lohnsenkungen! Die Möglichkeiten der Fremdvergabe von Leistungen bieten zusätzliche Umsatzchancen für das private Gebäudereiniger-Handwerk.
8. Eine wichtige Dimension stellt die Gestaltung der Lage und des Umfangs der (täglichen) Arbeitszeit dar. Individuelle Bedürfnisse, betriebliche Kalküle und gesamtwirtschaftliche bzw. sozialpolitische Aspekte sind bei einer entsprechenden Arbeitszeitpolitik zu berücksichtigen.
9. Die gegenwärtige Einkommenssituation ist in der Regel nicht weit vom Niveau der Sozialhilfe entfernt, so dass kaum Spielräume für Reduktionen der Arbeitszeit und des Lohnes bestehen. Dabei ist zu bedenken, dass die Erwerbstätigkeit in der Reinigung oft als Quelle notwendiger Zusatzeinnahmen oder durch Transfers ergänzter Basiseinnahme erlebt wird. Hier sind politische Akteure gefordert, Rahmenbedingungen zu fördern, die langfristig den Interessenlagen der Beschäftigten wie den Betrieben und der gesamtwirtschaftlichen wie sozialen Entwicklung dienen können.

10. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden von den Betroffenen überwiegend als unproblematisch wahrgenommen. Dieser Befund ist gerade deshalb wesentlich, weil er nicht im Einklang mit den herkömmlichen Einschätzungen steht.
11. Die Indikatoren zum Gesundheitszustand liefern ein ambivalentes Bild. Einiges spricht dafür, dass sich die Altersstruktur negativ auf Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft der Arbeitskräfte auswirkt, anderes spricht deutlich dagegen. Das betrifft sowohl „objektive“ Kategorien wie Krankheitstage als auch subjektive Verarbeitungsprozesse (Zufriedenheiten und Sorgen).
12. Die beruflichen Erwartungen sind auf niedrigem Niveau stabil: Reinigungskräfte erwarten erwartungsgemäß weder einen beruflichen Aufstieg noch einen Abstieg. Auch herrscht eine hohe subjektive Arbeitsplatzsicherheit. Nennenswert sind die hohen subjektiven Arbeitsmarktchancen, die die Reinigungskräfte für sich sehen.
13. Für die weitere Zukunft äußern die älteren Befragten oftmals pessimistische Erwartungen, die wohl auf dem Entfallen der Einnahmequelle im Alter basieren.
14. Ein wichtiges empirisches Ergebnis liegt in der ansatzweise quantifizierten Differenzierung der Beschäftigten. Natürlich existiert wirklich das Stereotyp der Reinigungskraft im Sinne einer älteren, angelernten türkischen Frau, die eine Großfamilie zu versorgen hilft. Wichtiger ist jedoch, dass alle möglichen Konstellationen anzutreffen sind. Am eben genannten Beispiel verdeutlicht: Hunderttausende von Reinigungskräfte sind jünger als 50, die Mehrheit verfügt über eine deutsche Staatsangehörigkeit, in seltenen Fällen sind auch Männer in der Branche anzutreffen. Auch unter den Reinigungskräften gibt es Ledige oder Geschiedene.

Ausblick

Wie wir gesehen haben, müssen wir bei den Reiniger/innen zunächst unterscheiden zwischen den öffentlich Bediensteten, die jedoch aufgrund des fortgeschrittenen Alters mittelfristig ausscheiden werden, und den in der Privatwirtschaft tätigen. Hier hatten wir Hinweise dafür gefunden, dass die korrekte, d.h. vollständige Anwendung der Tarifverträge bei weit weniger als 50% der Erwerbstätigen anzunehmen ist. Angesichts des vergleichsweise niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der Altersstruktur, die in den nächsten Jahren Verjüngungs- und Austauschprozesse erwarten lässt, stellt sich die Frage, welche Folgen eine Erosion des Tarifvertragssystems für die Branche hätte.

Im folgenden skizzieren wir anhand von zehn Punkten eine als „Deregulierungsszenario“ bezeichnete Variante der Entwicklung der Branche, in der das bestehende System der Tarifver-

träge im Gebäudereiniger-Handwerk an tatsächlicher Bedeutung massiv verliert (vgl. Schramm / Seidel 2003):

1. Das Tarifsystem in den bisherigen Strukturen würde eine zentrale Funktion – die Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse – nicht mehr erfüllen. Die Aufgabe, Arbeit, Löhne, Beschäftigungs- sowie ggf. Arbeitsbedingungen auszuhandeln, bleibt jedoch bestehen. Sie muß nun in den Betrieben durch Individualarbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Haustarifverträge gelöst werden. Zudem ist eine Fragmentierung der Beschäftigten in der Gebäudereinigung durch die nunmehr bestehenden Tarifverträge zur Leiharbeit wahrscheinlich. Ein Vorteil dieser Entwicklung kann in der erhöhten Flexibilität und das Eingehen auf die betriebsspezifischen Bedürfnisse bestehen. In jedem Fall wird dies vermehrte personalpolitische Arbeit bedeuten, der Aufwand und Aufmerksamkeit in der betrieblichen Personalarbeit wird stark ansteigen, während der Aufwand für die Beteiligung an Innung und Tarifsystem sinkt.
2. Die Löhne würden neu verhandelt werden. Je nach Machtverteilung würde der Lohn sinken. Bei manchen Arbeitskräften oder Betrieben würde der Lohn stabil bleiben, weil sie besondere Qualität zu liefern wissen. Der durchschnittliche Lohn würde sinken, auch würde sich das Lohnniveau nach Arbeitsleistung und Marktsegment stärker spreizen.
3. Die Innungen würden durch diese Entwicklung entscheidend – ggf. bis zu ihrer Funktionsuntüchtigkeit – geschwächt werden. Die Situation für die zuständige IG BAU wäre ebenfalls äußerst ungünstig, da ihr gleichermaßen ihre Klienten wie auch ihr Verhandlungspartner abhanden kommen würde. Hiermit würden maßgebliche Akteure an Bedeutung verlieren, denen an einer qualitativen Entwicklung der Branche gelegen ist.
4. Der Konkurrenzdruck der bereits am Markt bestehenden Unternehmen wird zunehmen. Die Hoffnung, dass bei verringerten Lohnkosten sich die Preise halten lassen, ist angesichts der harten Konkurrenz schlichtweg illusorisch.
5. Gemeinhin ist davon auszugehen, dass mit einem Sinken der Löhne das Arbeitsangebot sinken wird. Dies ist jedoch eine Frage der Empirie: Bei Analysen von Löhnen tarifgebundener und nicht tarifgebundener Unternehmen zeigt sich, dass in der Regel die nichttariflichen Löhne im Schnitt 5% bis 20 % niedriger als die vergleichbaren Tarife liegen. 5% Abschlag werden beispielsweise für Deutschland genannt, Werte um die 20 % finden sich eher in den USA (vgl. Ehrenberg / Smith 2000, S. 507ff). Das Arbeitsangebot könnte aufgrund sinkender Löhne paradoxerweise auch steigen: Falls mit dem bisherigen Einkommen gerade die Existenz gesichert werden kann und keine alternativen Einkommensquellen existieren, sind Beschäftigte gezwungen bei weniger Lohn mehr Arbeitsstunden anzubieten, sei es beim gleichen Arbeitgeber oder als Zweitverdienst. An dieser Stelle ist das Niveau und die Ausgestaltung der sozialen Sicherung zentral.

6. Auf eine Verschlechterung der Bedingungen werden die bereits Beschäftigten reagieren, wobei ihnen im Sinne von Hirschman mit „Exit“, „Voice“ und „Loyalty“ drei Wege zur Verfügung stehen. Falls Verschlechterungen wahrgenommen werden, werden die Beschäftigten bei einer fehlenden oder schwachen Interessenvertretung im Betrieb andere Varianten suchen: Fluktuation (exit), um die Situation zu bessern oder aber – gefährlicher – eine verminderte Loyalität im Betrieb, die auch bei Reinigungskräften eine erhebliche Rolle spielt. Hinzuweisen ist auf die „Nachwirkung“ von Tarifverträgen, die wegen ihrer zumeist erklärten Allgemeinverbindlichkeit für alle Unternehmen gilt. Da nachwirkende Tarifverträge nur die Arbeitsverhältnisse erfassen, die zum Zeitpunkt des Auslaufens des nachwirkenden Tarifvertrages schon bestanden, betrifft dies gerade die Unternehmen, die personalpolitisch mehr auf lange Betriebszugehörigkeit und damit auf die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter sowie auf die Qualität ihrer Dienstleistung setzen.
7. Falls es zu den erwarteten Lohnsenkungen kommt, sind auch Qualitätseinbußen bei der Dienstleistung zu erwarten. Erstens würde es zu einem geringeren Einsatz qualifizierter Fachkräfte kommen. Zweitens würden sich aufgrund der geringeren Betriebsbindung der Beschäftigten Fluktuation, Fehlzeiten und Leistungszurückhaltung ungünstig entwickeln. Drittens käme es zur Abwanderung der leistungsstarken Arbeitskräfte aus der Branche.
8. Sinkende Preise lassen erwarten, dass die Nachfrage steigt. Wie ist es um die Preiselastizität der Nachfrage bestellt? Werden die bisherigen Auftraggeber höhere Frequenzen bestellen? Werden sie mehr Fläche reinigen lassen? Beide Fragen sind tendenziell zu verneinen. Die Reinigungsfrequenz dürfte kaum zunehmen. Die Gebäudereinigung stellt für die Auftraggeber einen unter der Nebenbedingung einer hinreichenden Qualität zu minimierenden Kostenblock dar. Auch die Möglichkeit, durch sinkende durchschnittliche Arbeitskosten weitere Marktsegmente zu erschließen, ist zurückhaltend zu beurteilen. Dem „Arbeitskräfteexport“ der Gebäudereinigerbetriebe sind natürliche Grenzen gesetzt.
9. Es besteht ein sehr großer Markt, an dem weder gesetzestreue Unternehmen noch der Staat profitieren: In das Marktsegment der **Reinigung von Privathaushalten** ist jedoch kaum vorzudringen. Auf die Lohnkosten reduziert muss ein Unternehmer neben dem Tariflohn die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungen berücksichtigen. Zudem gilt es, den Urlaubsanspruch anzurechnen und durchschnittliche Fehlzeiten zu kalkulieren. Das Ergebnis liegt – ohne Kosten im Overhead – bei ca. 12,- €, während eine Arbeitsstunde in der Haushaltsreinigung ohne Probleme etwa in Berlin für 7,- € zu haben sein dürfte. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub, etwaige Sozialleistungen und die Sozialabgaben zur Renten- Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung entfallen. Auch der beachtliche Verwaltungsaufwand, der mit vielen kleinen Objekten verbunden ist, macht die Arbeitsleistung in diesem Marktsegment eher teurer.

10. Mit Hilfe des SOEP lässt sich ermitteln, dass von den 38 Millionen Privathaushalten in Deutschland 1,3 Millionen Haushalte gelegentlich und 2,3 Millionen Haushalte regelmäßig Putz- und Haushaltshilfen beanspruchen (Brück / Haisken-De New / Zimmermann 2002, S. 365). Die Entwicklung des Arbeitsangebots wird durch sich ändernde Rahmenbedingungen beeinflusst: Die Höhe der Löhne, der Zunahme des Arbeitsangebotes z.B. durch die EU-Osterweiterung, die Lebenshaltungskosten inklusive der Steuern- und Abgabenlast sowie der Arbeitsmarktpolitik. Unter den aufgezeigten Bedingungen setzt die „Landnahme“ regulärer Beschäftigung in der Haushaltsreinigung eine radikale Wende in der Steuer- und Abgabenpolitik bei den unteren Einkommen voraus. Eine weitere Bedingung dürfte darüber hinaus in der gezielten Subventionierung solcher Beschäftigungsverhältnisse liegen. Als Instrument können z.B. die viel diskutierten Haushaltschecks, die zum Einkauf von Haushaltsdienstleistungen unterhalb der Marktpreise berechtigen, eingesetzt werden.

Dieses skizzierte Szenario einer Deregulierung ist jedoch nicht alternativlos, wenn es den institutionellen Akteuren (Innungen, IG BAU) gelingt, Anpassungen an die sich verändernde Kostensituation vorzunehmen.

In der Zeitarbeitsbranche wurden verschiedene Tarifverträge abgeschlossen, die der neuen Rechtslage gerecht werden sollen. Damit entstehen für Tätigkeiten in der Gebäudereinigung unterschiedliche tarifliche Niveaus, die miteinander konkurrieren werden. Zudem wurden Öffnungsklauseln vereinbart, die eine Abweichung in den Tariflöhnen bei wirtschaftlich schwierigen Lagen ermöglichen, was den Wettbewerbsdruck weiter erhöhen dürfte. In Reaktion darauf wurde in der Branche der Gebäudereinigung ein voraussichtlich bundesweit geltender und allgemeinverbindlicher Tarifvertrag abgeschlossen, der nominelle Lohnabsenkungen gegenüber den zur Zeit gültigen Tarifen sowie den Wegfall von Sonderzahlungen vorsieht. Der bundeseinheitliche Tarif soll ab 01.04.2004 gelten. Damit können auch die Arbeitszeiten betrieblich vereinbart werden. Die Entgelte werden nach Regionen differenziert. Sonderzahlungen sind nicht mehr zwingend vorgesehen.

Da – wie wir gesehen haben – ein großer Teil der Reiniger/innen Einkommen an der Grenze zur Sozialhilfe realisieren, dürfte eine weitere Einkommensreduktion (durch Tarifanpassung oder Tarifflicht) Probleme bei der Beschaffung von Arbeitskräften aufwerfen. Darauf kann unterschiedlich reagiert werden, was jedoch nicht Gegenstand dieser Studie ist. Es ist aber damit zu rechnen, dass angesichts der aktuellen Entwicklung die Beschreibung der Branche für die Jahre 2001 und 2002 zukünftig korrigiert werden muss. Das beträfe in erster Linie die Einkommen (Stundenlöhne) und die Arbeitszeitarrangements bzw. mögliche Einkommenssubventionierungen sowie die Struktur der Beschäftigten selbst. Aber auch andere Veränderungen der Branche sind in den nächsten Jahren zu erwarten: (1) eine Verjüngung der Personalbestände bzw. ein Ersetzen durch Leiharbeiter/innen, (2) weitere Privatisierungen öffentlich-rechtlich erbrachter Reinigungsleistungen (die dem Handwerk einen Umsatzzuwachs bis zu 19% bringen

könnten!), (3) weitere Konzentrationsprozesse in einer noch immer eher mittelständig geprägten Unternehmenslandschaft.

Literatur

- Bisping, R. (1998): Der schleichende Umbau des Tarifsystems. In: Keller, B. / Seifert, H. (Hrsg.): Deregulierung am Arbeitsmarkt. Hamburg, S. 185-214.
- Brück, T. / Haisken-de New / Zimmermann (2002): Förderung von Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen schafft Arbeitsplätze für Geringqualifizierte. Wochenbericht 23/2002 des DIW Berlin, S. 363-369.
- Duda, S. (1990): Die unsichtbaren Arbeiterinnen. Frauen in Reinigungsberufen. Bielefeld.
- Ehrenberg, R. G. / Smith, R. S. (2000): Modern Labor Economics. Reading etc.
- Ehrenreich, B. (2003): Arbeit poor, Reinbek.
- Gebäudereiniger-Innung Berlin (2002): Lohntarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk Berlin. Eigendruck.
- Gather, C. / Gerhard, U. (2002): "Arbeitsbedingungen in der Gebäudeinnenreinigung in öffentlichen Gebäuden" (unveröffentlichter Projektantrag).
- Holst, E. (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Berlin.
- Hujer, R. / Rendtel, U. / Wagner, G. (Hrsg.) 1997: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panel-Studien, Göttingen.
- IG BAU (2000): Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer. Eigendruck.
- Lutz, B. (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Frankfurt, New York.
- Mayer-Ahuja, N. (2003): Wieder dienen lernen? Berlin.
- Odierna, S. (2000): Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt. Opladen.
- Ortlieb, R., Schlese, M., Schramm, F. (2004): Zur Bewertung freiwilliger Arbeitsplatzwechsel: Eine Längsschnittanalyse. In: Struck, O. / Köhler, C. (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München, Mering, S. 87-103.
- Schlese, M. / Schramm, F. (1994): Arbeitsmarkt und Wohlfahrt in Ostdeutschland. Wie die Bürger den Niedergang und Umbau der Wirtschaft erleben. Arbeit 1/94, S. 67-84.
- Schlese, M. / Schramm, F. (1996): Zum Potential von Längsschnittstudien für eine Sozio-Ökonomie der Arbeit. In: Zapf, W. / Habich, R. / Schupp, J. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Frankfurt, New York, S. 193-209.

Schramm, F. (1995): Gutachten über die Wirtschaftlichkeit verschiedener Alternativen der Reinigung der Gesundbrunnen-Grundschule, der Jean-Paul-Sonderschule sowie der dazugehörigen Turnhalle. Unveröffentlichtes Gutachten für die ÖTV Berlin.

Schramm, F. (1996): Gutachten über die Wirtschaftlichkeit der Eigen- und Fremdreinigung von Kindertagesstätten. Unveröffentlichtes Gutachten für die ÖTV Berlin.

Schramm, F. (1998a): Zur Rolle der Arbeitsmarktstatistik in der Personalpolitik und Personalforschung. In: Schupp, J. / Büchel, F. / Diwald, M. / Habich, R. (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin, S. 257-268.

Schramm, F. (1998b): Gutachten über die Kostensenkung durch Dienstleistungsorientierung. Ein Modellversuch bei Kita-Hausmeistern des Bezirks Berlin-Friedrichshain. Eigendruck der ÖTV Berlin.

Schramm, F. (1999): Arbeitnehmerverhalten und Arbeitsmarkt: Das Sozioökonomische Panel in der Personalforschung. Stuttgart.

Schramm, F. (2002): Modernisierung versus Deregulierung des Flächentarifvertrags: eine Analyse der Zukunft des Tarifsystems im Berliner Gebäudereiniger-Handwerk. Unveröffentlichtes Gutachten für das Berliner Gebäudereiniger-Handwerk (PBST)

Schramm, F. (2003): Gutachten zur Repräsentanz der Innungsbetriebe im Berliner Gebäudereiniger-Handwerk. Unveröffentlichtes Gutachten für die Innung des Berliner Gebäudereiniger-Handwerks

Schramm, F. / Seidel, E. (2003): Eine tarifpolitische Innovation im Flächentarifvertrag: Die Prüf- und Beratungsstelle in der Berliner Gebäudereinigung. WSI-Mitteilungen, 2/03, S. 86-91.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2002: Datenreport 2002, Wiesbaden.

Struck, O. / Köhler, C. (Hrsg.) 2004: Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München, Mering.

Wonneberger, W. (1992): Die Funktionen der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Heidelberg.

Anlage: Auszüge der Fragebögen 2002 und 2001
(<http://www.diw-berlin.de>)

Leben in Deutschland

Befragung 2002
zur sozialen Lage
der Haushalte

Fassung **L**

Personenfragebogen für alle

Dieser Fragebogen richtet sich an die einzelnen Personen im Haushalt.

Ihre Mitarbeit ist freiwillig. Die wissenschaftliche Aussagekraft dieser Untersuchung hängt aber entscheidend von der Mitarbeit **aller** Personen in **allen** Haushalten ab.

Darum bitten wir Sie herzlich,

- unserem Mitarbeiter dieses Interview zu gewähren
- **oder** den Fragebogen sorgfältig selbst auszufüllen.

Bitte vor Übergabe unbedingt eintragen
lt. Adressenprotokoll:

Nr. des Haushalts:

--	--	--	--	--	--

Person Nr.:

--	--

Vorname:

--

Bitte in Druckbuchstaben

Ihre Lebenssituation heute

1. Wie zufrieden sind Sie heute mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?



Bitte kreuzen Sie für jeden Bereich auf der Skala einen Wert an:
Wenn Sie ganz und gar **unzufrieden** sind, den Wert "0",
wenn Sie ganz und gar **zufrieden** sind, den Wert "10".
Wenn Sie **teils zufrieden / teils unzufrieden** sind, einen Wert dazwischen.

Wie zufrieden sind Sie . . .

ganz und gar
unzufrieden

ganz und gar
zufrieden

– mit Ihrer Gesundheit?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(falls Sie erwerbstätig sind)

– mit Ihrer Arbeit?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(falls Sie im Haushalt tätig sind)

– mit Ihrer Tätigkeit im Haushalt?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

– mit dem Einkommen
Ihres Haushalts?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

– mit Ihrer Wohnung?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

– mit Ihrer Freizeit?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(falls Sie Kinder im Vorschulalter haben)

– mit den vorhandenen Möglichkeiten
der Kinderbetreuung?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

– mit der Krankenversicherung, der
Arbeitslosen-, der Renten- und der
Pflegeversicherung in der Bundes-
republik, also mit dem, was man das
Netz der sozialen Sicherung nennt?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

– mit dem Zustand der Umwelt
hier in der Region?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

– mit Ihrem Lebensstandard
insgesamt?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Sind Sie derzeit in Ausbildung? Das heißt: Besuchen Sie eine Schule oder Hochschule, machen Sie eine Berufsausbildung oder nehmen Sie an einem Weiterbildungslehrgang teil?

Ja ☐ 

Nein ☐ 

Sie springen auf Frage **15!**

14. Was für eine Ausbildung oder Weiterbildung ist das?

Allgemeinbildende Schule

Hauptschule ☐
 Realschule ☐
 Gymnasium ☐
 Gesamtschule ☐
 Abendrealschule, Abendgymnasium ☐
 Fachoberschule ☐

Hochschule

Fachhochschule ☐
 Universität, sonstige Hochschule ☐

Lehrgang / Kursus zur Weiterbildung

Berufliche Umschulung ☐
 Berufliche Fortbildung ☐
 Berufliche Rehabilitation ☐
 Allgemeine oder politische Weiterbildung ☐
 Sonstiges ☐

und
zwar:

Berufliche Ausbildung

Berufsgrundbildungsjahr,
 Berufsvorbereitungsjahr ☐

Berufsschule ohne Lehre ☐

Lehre ☐

Berufsfachschule, Handelsschule ☐

Schule des Gesundheitswesens ☐

Fachschule
 (z.B. Meister-, Technikerschule) ☐

Beamtenausbildung ☐

Sonstiges ☐

und
zwar:

15. Üben Sie derzeit eine Erwerbstätigkeit aus?
 Was trifft für Sie zu?

 Rentner mit Arbeitsvertrag gelten hier als erwerbstätig.

Voll erwerbstätig ☐
 In Teilzeitbeschäftigung ☐
 In betrieblicher Ausbildung / Lehre
 oder betrieblicher Umschulung ☐
 Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig ☐

Sie springen auf Frage **23!**

In Altersteilzeit mit Arbeitszeit Null ☐

Sie springen auf Frage **58!**

Als Wehrpflichtiger beim Wehrdienst ☐
 Zivildienstleistender / Freiwilliges soziales Jahr ☐
 Nicht erwerbstätig ☐

Bitte weiter mit Frage **16!**

30. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit aus?

 Bitte geben Sie die **genaue** Tätigkeitsbezeichnung an, also z.B. nicht "kaufmännischer Angestellter", sondern: "Speditionskaufmann", nicht "Arbeiter", sondern: "Maschinenschlosser". Wenn Sie Beamter sind, geben Sie bitte Ihre Amtsbezeichnung an, z.B. "Polizeimeister", oder "Studienrat". Wenn Sie Auszubildender sind, geben Sie bitte Ihren Ausbildungsberuf an.

Bitte in Druckbuchstaben eintragen!

31. Entspricht diese Tätigkeit Ihrem erlernten Beruf?

Ja ☐

Derzeit in Ausbildung ☐

Nein ☐

Habe keinen Beruf erlernt ☐

32. Welche Art von Ausbildung ist für diese Tätigkeit in der Regel erforderlich?

Keine bestimmte Ausbildung erforderlich ☐

Eine abgeschlossene Berufsausbildung für diese Tätigkeit ☐

Ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium ☐

Ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium ☐

33. Welche Art von Einarbeitung in diese Tätigkeit ist in der Regel erforderlich?

Nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz ☐

Eine längere Einarbeitung im Betrieb ☐

Der Besuch von besonderen Lehrgängen / Kursen ☐

34. Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum öffentlichen Dienst?

Ja ☐

Nein ☐

35. In welchem Wirtschaftszweig / welcher Branche / welchem Dienstleistungsbereich ist das Unternehmen bzw. die Einrichtung überwiegend tätig?

 Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung an, z.B. nicht "Industrie", sondern "Elektroindustrie"; nicht "Handel", sondern "Einzelhandel"; nicht "öffentlicher Dienst", sondern "Krankenhaus".

Bitte in Druckbuchstaben eintragen!

36. Wieviele Beschäftigte hat das Gesamtunternehmen etwa?

unter 5 Beschäftigte ☐

5 bis unter 20 Beschäftigte ☐

20 bis unter 100 Beschäftigte ☐

100 bis unter 200 Beschäftigte ☐

200 bis unter 2.000 Beschäftigte ☐

2.000 und mehr Beschäftigte ☐

Trifft nicht zu, da selbständig
ohne weitere Beschäftigte ☐

37. Seit wann sind Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt?

 Falls Sie Selbständiger sind, geben Sie bitte an, seit wann Sie Ihre jetzige Tätigkeit ausüben.

Seit

--	--

--	--	--	--

Monat Jahr

38. Handelt es sich um eine Zeitarbeitsfirma?

Ja ☐ Nein ☐

39. Haben Sie ein von vornherein befristetes Arbeitsverhältnis oder haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?

Befristetes Arbeitsverhältnis ☐  **Handelt es sich um eine ABM- oder SAM-Stelle?**
Habe unbefristeten Arbeitsvertrag ☐ Ja ☐ Nein ☐
Trifft nicht zu / habe keinen Arbeitsvertrag ☐

40. In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt?

 Wenn Sie **mehr als eine** berufliche Tätigkeit ausüben, beantworten Sie die folgenden Fragen bitte nur für Ihre derzeitige berufliche **Haupttätigkeit**.

Arbeiter

(auch in der Landwirtschaft)

Ungelernte Arbeiter ☐
Angelernte Arbeiter ☐
Gelernte und Facharbeiter ☐
Vorarbeiter, Kolonnenführer ☐
Meister, Polier ☐

Selbständige (einschl. mithelfende Familienangehörige)

Anzahl der Mitarbeiter
Keine 1 – 9 10 und mehr

Selbständige Landwirte ☐ ☐ ☐
Freie Berufe, selbständige Akademiker ☐ ☐ ☐
Sonstige Selbständige ☐ ☐ ☐
Mithelfende Familienangehörige ☐

Auszubildende und Praktikanten

Auszubildende / gewerblich-technisch ☐
Auszubildende / kaufmännisch ☐
Volontäre, Praktikanten u.ä. ☐

Angestellte

Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis ☐
Angestellte mit einfacher Tätigkeit
– ohne Ausbildungsabschluß ☐
– mit Ausbildungsabschluß ☐
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner) ☐
Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion (z.B. wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieur, Abteilungsleiter) ☐
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (z.B. Direktor, Geschäftsführer, Vorstand größerer Betriebe und Verbände) ☐

Beamte

(einschl. Richter und Berufssoldaten)

Einfacher Dienst ☐
Mittlerer Dienst ☐
Gehobener Dienst ☐
Höherer Dienst ☐

41. Wie war das in den zurückliegenden 12 Monaten in dem Betrieb, in dem Sie heute arbeiten:
Hat sich die Zahl der Beschäftigten erhöht, verringert oder ist sie in etwa gleichgeblieben?

Erhöht ☐

Verringert ☐

Gleichgeblieben ☐

Weiß nicht ☐

42. Wenn Sie Ihre jetzige Stelle verlieren würden, wäre es für Sie dann leicht, schwierig oder praktisch unmöglich, wieder eine mindestens gleichwertige Stelle zu finden?

Leicht ☐

Schwierig ☐

Praktisch unmöglich ☐

43. Die Arbeitsverdienste sind ja nicht in allen Regionen Deutschlands gleich. Daher die Frage:
Liegt Ihre Arbeitsstätte . . .

. . . in einem der alten Bundesländer ☐

. . . in einem der neuen Bundesländer ☐

. . . im Westteil Berlins ☐

. . . im Ostteil Berlins ☐

. . . oder im Ausland? ☐

44. Liegt Ihr derzeitiger Arbeitsplatz an Ihrem Wohnort?

Ja ☐



Sie springen auf Frage 46!

Nein ☐



45. Wie oft pendeln Sie von Ihrer Hauptwohnung zu Ihrem Arbeitsplatz?

Täglich ☐

Wöchentlich ☐

Seltener ☐

46. Wie viele Kilometer ist Ihr Arbeitsplatz von Ihrer Wohnung entfernt?

km

Nicht zu sagen, da wechselnder Arbeitsort ☐

Arbeitsplatz und Wohnung sind im gleichen Haus ☐

47. Kommt es vor, daß Sie Ihre Beschäftigung zu Hause ausüben?

Ja ☐



Wie häufig?

Täglich ☐

Nein ☐

Mehrmals in der Woche ☐

Alle 2 bis 4 Wochen ☐

Seltener, nur bei Bedarf ☐

48. Nehmen Sie zur Zeit eine der gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit wahr?

Ja ☐  und zwar: Reduzierte Arbeitszeit ☐
Nein ☐ Reduziertes Gehalt bei vorläufig
unveränderter Arbeitszeit (Ansparphase) ☐

49a Wie viele Tage in der Woche arbeiten Sie in der Regel?

Tage pro Woche Trifft nicht zu, da . . .
• Zahl der Tage nicht festgelegt ☐
• wöchentlich wechselnde Zahl der Tage ☐

49b Und wie viele Stunden arbeiten Sie in der Regel pro Arbeitstag?

, Stunden Wechselnd, unregelmäßig ☐

50. Um welche Uhrzeit ist in der Regel Ihr Arbeitsbeginn?

 Wechselnd ☐
Stunde Minute

51. Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?

, Stunden pro Woche Keine festgelegte Arbeitszeit ☐

52. Und wieviel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?

, Stunden pro Woche

Wenn unter 30 Stunden:

Wenn 30 Stunden und mehr

 Sie springen auf Frage 53!



52a Ist das eine geringfügige Beschäftigung nach der alten 630-DM-Regelung (jetzt 325 EURO)?

Ja ☐ Nein ☐

52b Ist das eine Teilzeitbeschäftigung nach dem neuen Gesetz zur Elternteilzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz)?

Ja ☐ Nein ☐

52c Teilen Sie Ihren Arbeitsplatz mit einem anderen Beschäftigten (sogenanntes "Job-Sharing")?

Ja ☐ Nein ☐

53. Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, daß sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde:

Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?

, Stunden pro Woche

54. Kommt es vor, daß Sie Überstunden leisten?

Ja ☐ 

Nein ☐ 
Trifft nicht zu,
da Selbständiger ☐

Sie springen auf Frage 58!

55. Können diese Überstunden auch in ein sogenanntes Arbeitszeitkonto fließen, das Sie innerhalb eines Jahres oder länger mit Freizeit ausgleichen können?

Ja ☐  und zwar: mit Ausgleich bis zum Jahresende ☐
mit kürzerer Ausgleichsfrist ☐
Nein ☐ mit längerer Ausgleichsfrist ☐

56. Wenn Sie Überstunden leisten, werden die in der Regel abgefeiert oder bezahlt oder gar nicht abgegolten?

Abgefeiert ☐
Teils / teils ☐
Bezahlt ☐
Gar nicht abgegolten ☐

57. Wie war das im letzten Monat:
Haben Sie da Überstunden geleistet? Wenn ja, wieviele?

Ja ☐  und zwar: Stunden, davon bezahlt: Stunden
Nein ☐
Bitte "00" eintragen
wenn unbezahlt!

58. Wie hoch war Ihr Arbeitsverdienst im letzten Monat?

-  Wenn Sie im letzten Monat Sonderzahlungen hatten, z.B. Urlaubsgeld oder Nachzahlungen, rechnen Sie diese bitte **nicht** mit. Entgelt für Überstunden rechnen Sie dagegen mit.
-  Kindergeld bitte hier **nicht** mitrechnen, auch wenn es vom Arbeitgeber ausbezahlt wird.
-  Falls Sie selbständig sind: Bitte schätzen Sie Ihren monatlichen Gewinn vor und nach Steuer.

Bitte geben Sie nach Möglichkeit beides an:

- den Bruttoverdienst, das heißt Lohn oder Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung
- und den Nettoverdienst, das heißt den Betrag nach Abzug von Steuern und Beiträgen zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung.

Der Arbeitsverdienst betrug:

brutto

EURO

netto

EURO

Ab hier wieder an alle!

59. Neben Beruf, Haushalt, Ausbildung oder als Rentner kann man ja noch Nebentätigkeiten ausüben. Üben Sie eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten aus?

 Nicht gemeint ist die schon beschriebene Erwerbstätigkeit!

Mithelfender Familienangehöriger
im eigenen Betrieb ☐

Regelmäßige Nebenerwerbstätigkeit ☐

Gelegentliche Arbeiten gegen Entgelt ☐

Nein,
nichts davon ☐



Sie springen auf Frage 66!

60. Was für eine Tätigkeit ist das überwiegend?

Bitte in Druckbuchstaben eintragen!

61. Welchem der folgenden Bereiche würden Sie Ihre Tätigkeit zuordnen?

Land- und Forstwirtschaft ☐

Bau ☐

Industrie und Handwerk ☐

Dienstleistungen ☐

62. Für wen arbeiten Sie da? Ist das –

 Mehrfachnennungen möglich!

● eine Firma (bzw. mehrere Firmen)? ☐

● ein privater Haushalt (bzw. mehrere)? ☐

● eine öffentliche Einrichtung? ☐

● oder sonstiges? ☐

63. An wie vielen Tagen im Monat üben Sie durchschnittlich Ihre Nebentätigkeit aus?

Tage pro Monat

64. Wie viele Stunden durchschnittlich an diesen Tagen?

Stunden pro Tag

65. Und wie viele Monate im Jahr üben Sie Ihre Nebentätigkeit aus?

Monate im Jahr

Einkommen im Jahr 2001

76. Wir haben bereits nach Ihrem derzeitigen Einkommen gefragt.

Bitte geben Sie noch ergänzend an, welche Einkommensarten Sie im vergangenen Kalenderjahr 2001 bezogen haben, sei es durchgehend das ganze Jahr oder nur in einzelnen Monaten.

Sehen Sie dazu bitte die Liste der Einkünfte durch und kreuzen Sie alle zutreffenden an.

Für alle zutreffenden Einkommensarten geben Sie dann bitte an, wie viele Monate im Jahr 2001 Sie dieses Einkommen bezogen haben und wie hoch im Durchschnitt der monatliche Betrag war.

(Gemeint ist der Bruttobetrag, also **vor Abzug** eventueller Steuern und Sozialversicherungsbeiträge).

Einkünfte	Bezogen in 2001	Monate in 2001	Bruttobetrag pro Monat in EURO
Lohn/Gehalt als Arbeitnehmer (einschl. Ausbildungsvergütung, Altersteilzeitbezüge, Lohnfortzahlung)	☐		
Einkommen aus selbständiger / freiberuflicher Tätigkeit	☐		
Einkommen aus Nebenerwerbstätigkeit, Nebenverdienste	☐		
Gesetzliche Altersrente, Invalidenrente oder Beamtenpension (aufgrund eigener Erwerbstätigkeit)	☐		
Gesetzliche Witwenrente/-pension, Waisenrente	☐		
Betriebsrente oder betriebliche Hinterbliebenenrente	☐		
Rente aus einer privaten Versicherung (wegen Alter, Unfall, Berufsunfähigkeit oder als Hinterbliebener)	☐		
Leistungen vom Arbeitsamt, und zwar:			
• Arbeitslosengeld	☐		
• Arbeitslosenhilfe	☐		
• Unterhaltsgeld bei Fortbildung / Umschulung; Übergangsgeld, sonstiges	☐		
Mutterschaftsgeld während des Mutterschutzes, Erziehungsgeld	☐		
BAföG, Stipendium, Berufsausbildungsbeihilfe	☐		
Wehrsold / Zivildienstvergütung	☐		
Gesetzliche Unterhaltszahlungen vom früheren (Ehe-)Partner (auch Unterhaltsvorschußkassen)	☐		
Sonstige Unterstützung von Personen, die nicht im Haushalt leben	☐		



Zusatzfrage 77

**Bitte
alle Beträge
in EURO
umrechnen:
1.000 DM =
ca. 500 EURO
(genauer:
511 EURO)**

Hatte 2001 **überhaupt keine** Einkünfte der genannten Art.....



Sie springen auf Frage 78!

Zusatzfragen nur für Arbeitnehmer

77. Haben Sie letztes Jahr (2001) von Ihrem Arbeitgeber eine oder mehrere der folgenden Sondervergütungen erhalten? Wenn ja, geben Sie bitte den Bruttobetrag an.

13. Monatsgehalt	☐ und zwar:		EURO
14. Monatsgehalt	☐ und zwar:		EURO
Zusätzliches Weihnachtsgeld	☐ und zwar:		EURO
Urlaubsgeld	☐ und zwar:		EURO
Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Prämie	☐ und zwar:		EURO
Sonstiges	☐ und zwar:		EURO
Nein, nichts davon ☐			

Ab hier wieder an alle!

78. In der Bundesrepublik gibt es die Sozialversicherung mit ihren verschiedenen Zweigen, wie Krankenversicherung, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung. Die Sozialversicherung und entsprechende private Vorsorgeformen sollen die Menschen in verschiedenen Notlagen und im Alter finanziell absichern.

Wie bewerten Sie persönlich Ihre finanzielle Absicherung in den betreffenden Lebenssituationen?

	Sehr gut	Gut	Befrie- digend	Weniger gut	Schlecht	Weiß nicht/ Trifft nicht zu
Bei Krankheit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Arbeitslosigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Für das Alter	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Für den Fall der Pflegebedürftigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

79. Empfinden Sie die Beiträge, die Sie für die Sozialversicherungen leisten müssen, eher als –

– zu hoch	☐
– angemessen	☐
– niedrig	☐
Weiß nicht	☐
Trifft nicht zu	☐

79a Welches Haushaltseinkommen würden Sie persönlich – unter Ihren Lebensumständen – als das notwendige Mindesteinkommen betrachten?

Gemeint ist der monatliche Nettobetrag, den Ihr Haushalt unbedingt braucht, um zurechtzukommen.

 EURO

Weiß nicht ☐

80. In unserer Gesellschaft sind heutzutage für eine Vielzahl von sozialen Aufgaben neben dem Staat auch private Kräfte wie marktwirtschaftliche Unternehmen, Organisationen, Verbände oder auch der einzelne Bürger zuständig. Wie ist Ihre Meinung dazu?

Für welche der folgenden Bereiche sollten –

- nur der Staat
- vor allem der Staat
- sowohl der Staat als auch private Kräfte
- vor allem private Kräfte
- nur private Kräfte

zuständig sein?

 In jede Zeile bitte **eine** Nennung!

	Nur der Staat	Vor allem der Staat	Sowohl der Staat als auch private Kräfte	Vor allem private Kräfte	Nur private Kräfte
Finanzielle Absicherung von Familien	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung von Vorschulkindern	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung von Schulkindern am Nachmittag	☐	☐	☐	☐	☐
Finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Beschaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen	☐	☐	☐	☐	☐
Finanzielle Absicherung im Krankheitsfall	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung und Hilfe für kranke Menschen	☐	☐	☐	☐	☐
Finanzielle Absicherung im Alter	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung und Hilfe für alte Menschen	☐	☐	☐	☐	☐
Finanzielle Absicherung für Pflegebedürftige	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung und Hilfe für Pflegebedürftige	☐	☐	☐	☐	☐

96. Haben Sie in den letzten 3 Monaten Ärzte aufgesucht?
Wenn ja, geben Sie bitte an wie häufig.

Zahl aller Arztbesuche
in den letzten 3 Monaten

Keinen Arzt
in Anspruch genommen ☐

97. Gehen Sie auch zu Ärzten, Therapeuten oder Heilpraktikern,
deren Leistungen Sie ganz aus eigener Tasche zahlen müssen?

Ja, regelmäßig ☐

Ja, gelegentlich ☐

Nein ☐

98. Und wie war das mit Krankenhausaufenthalten im letzten Jahr?
Wurden Sie 2001 einmal oder mehrmals für mindestens eine Nacht im Krankenhaus aufgenommen?

Ja ☐
↓

Nein ☐ ➔

Sie springen auf Frage 100!

99. Wie viele Nächte haben Sie alles in allem
letztes Jahr im Krankenhaus verbracht?

Nächte

Und wie oft mußten Sie dafür im Jahr 2001
ins Krankenhaus?

mal

100. Falls Sie im Jahr 2001 erwerbstätig waren:

Kam es im letzten Jahr vor, daß Sie länger als 6 Wochen ununterbrochen krankgemeldet waren?

Ja, einmal ☐

Ja, mehrmals ☐

Nein ☐

War 2001 nicht erwerbstätig ☐ ➔

Sie springen auf Frage 102!

101. Wie viele Tage haben Sie im Jahr 2001 wegen Krankheit nicht gearbeitet?

☞ Geben Sie bitte alle Tage an, nicht nur die, für die Sie eine
ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhalten haben.

Keinen Tag ☐

Insgesamt Tage

Einstellungen und Meinungen

**110. Einmal ganz allgemein gesprochen:
Wie stark interessieren Sie sich für Politik?**

- Sehr stark ☐
- Stark ☐
- Nicht so stark ☐
- Überhaupt nicht ☐

111. Viele Leute in der Bundesrepublik neigen längere Zeit einer bestimmten Partei zu, obwohl sie auch ab und zu eine andere Partei wählen.

Wie ist das bei Ihnen: Neigen Sie einer bestimmten Partei in Deutschland zu?

Ja ☐

Nein ☐

Sie springen auf Frage 113!

112. Welcher Partei neigen Sie zu?

- SPD ☐
- CDU ☐
- CSU ☐
- FDP ☐
- Bündnis '90/Grüne ☐
- PDS ☐
- DVU/Republikaner ☐
- Andere ☐

Und wie stark neigen Sie dieser Partei zu?

- Sehr stark ☐
- Ziemlich stark ☐
- Mäßig ☐
- Ziemlich schwach ☐
- Sehr schwach ☐

**113. Wie ist es mit den folgenden Gebieten –
machen Sie sich da Sorgen?**

**Große
Sorgen** **Einige
Sorgen** **Keine
Sorgen**

- | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Um Ihre eigene wirtschaftliche Situation? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Um Ihre Gesundheit? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Um den Schutz der Umwelt? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Um die Erhaltung des Friedens? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Über die Entwicklung der Kriminalität in Deutschland? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Über die Einführung des Euro statt der D-Mark? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Über die Zuwanderung nach Deutschland? | ☐ | ☐ | ☐ |
| Über Ausländerfeindlichkeit und Fremdenhass
in Deutschland? | ☐ | ☐ | ☐ |
| <i>Nur wenn Sie erwerbstätig sind:</i> | | | |
| Um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes? | ☐ | ☐ | ☐ |

Oder was sonst macht Ihnen Sorgen?

Bitte angeben:

Staatsangehörigkeit und Herkunft

114. Haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?

Ja ☐ 

Nein ☐ ➔

Sie springen auf Frage **119!**

115. Haben Sie neben der deutschen eine zweite Staatsangehörigkeit?

Nein ☐

Ja ☐ und zwar:

Bitte eintragen!

116. Haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit seit Geburt oder erst später erworben?

Seit Geburt ☐ ➔

Sie springen auf Frage **130!**

Erst später erworben ☐ 

117. Welche Staatsangehörigkeit hatten Sie vorher?

Bitte eintragen

118. Und in welchem Jahr haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit erworben?

Im Jahr ➔

Sie springen auf Frage **123!**

119. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

Bitte eintragen

120. Sind Sie in Deutschland geboren?

Ja ☐

Nein ☐

121. Beabsichtigen Sie, innerhalb der nächsten zwei Jahre die deutsche Staatsangehörigkeit zu beantragen?

Ja, ganz sicher ☐

Ja, wahrscheinlich ☐

Eher unwahrscheinlich ☐

Ganz sicher nicht ☐

122. Wenn es möglich wäre, außer Ihrer jetzigen Staatsangehörigkeit zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit zu erlangen, würden Sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen?

Ja, ganz sicher ☐

Ja, wahrscheinlich ☐

Eher unwahrscheinlich ☐

Ganz sicher nicht ☐

Und zum Schluß:

130. Ihr Geschlecht und Geburtsjahr:

Männlich ☐

Weiblich ☐

Geburtsjahr:

1	9		
---	---	--	--

Monat:

--	--

131. Wie ist Ihr Familienstand?

Verheiratet, mit Ehepartner zusammenlebend ☐ ➔

Sie springen auf Frage 133!

Verheiratet, dauernd getrennt lebend ☐

Ledig ☐

Geschieden ☐

Verwitwet ☐

132. Haben Sie derzeit eine feste Partnerschaft?

Ja ☐

Nein ☐



Wohnt Ihr Partner/Ihre Partnerin hier im Haushalt?

Ja ☐



Bitte Vornamen eintragen:

--

Nein ☐

133. Hat sich an Ihrer familiären Situation nach dem 31.12.2000 etwas verändert?

Geben Sie bitte an, ob einer der folgenden Punkte zutrifft, und wenn ja, wann das war.

Begeben Sie bitte an, ob einer der folgenden Punkte zutrifft, und wenn ja, wann das war.

	Ja	2001 im Monat	2002 im Monat				
Habe geheiratet	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		
Bin mit Partner zusammengezogen	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		
Wurde geschieden	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		
Habe mich von Ehepartner / Lebenspartner getrennt	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		
Ehepartner / Lebenspartner ist verstorben	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		
Sohn / Tochter hat den Haushalt verlassen	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		
Kind wurde geboren	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		
Sonstiges	☐	<table><tr><td></td><td></td></tr></table>			<table><tr><td></td><td></td></tr></table>		

und
zwar:

--

Nein, nichts davon ☐

134. Haben Sie persönlich im letzten Jahr, also im Jahr 2001, Zahlungen oder Unterstützungen an Verwandte oder sonstige Personen außerhalb dieses Haushalts geleistet?

 Zutreffendes bitte ankreuzen!

		Wie hoch war der Betrag im Jahr insgesamt etwa?		Wo lebt der Empfänger?	
				Deutsch-land	Aus-land
An Ihre Eltern / Schwiegereltern	☐ ➔		EURO	☐	☐
An Ihre Kinder (auch Schwiegersohn/-tochter)	☐ ➔		EURO	☐	☐
An Ehepartner / geschiedenen Ehepartner	☐ ➔		EURO	☐	☐
An sonstige Verwandte	☐ ➔		EURO	☐	☐
An nicht verwandte Personen	☐ ➔		EURO	☐	☐
Nein, habe keine Zahlungen dieser Art geleistet..... ☐					

135. Zum Schluß möchten wir Sie noch nach Ihrer Zufriedenheit mit Ihrem Leben insgesamt fragen.

 Antworten Sie bitte wieder anhand der folgenden Skala, bei der "0" ganz und gar **unzufrieden**, "10" ganz und gar **zufrieden** bedeutet.

Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ganz und gar unzufrieden					ganz und gar zufrieden					

Und was glauben Sie, wie wird es wohl in fünf Jahren sein?

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ganz und gar unzufrieden					ganz und gar zufrieden					

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Leben in Deutschland

Befragung 2001
zur sozialen Lage
der Haushalte

Personenfragebogen für alle

Dieser Fragebogen richtet sich an die einzelnen Personen im Haushalt.

Ihre Mitarbeit ist freiwillig. Die wissenschaftliche Aussagekraft dieser Untersuchung hängt aber entscheidend von der Mitarbeit **aller** Personen in **allen** Haushalten ab.

Darum bitten wir Sie herzlich,

- unserem Mitarbeiter dieses Interview zu gewähren
- **oder** den Fragebogen sorgfältig selbst auszufüllen.

Bitte vor Übergabe unbedingt eintragen
lt. Adressenprotokoll:

Nr. des Haushalts:

--	--	--	--	--	--

Person Nr.:

--	--

Vorname:

--

Bitte in Druckbuchstaben

41. Wir würden gerne Genaueres über Ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz.

Bitte geben Sie für die folgenden Fragen jeweils an, ob das für Ihre Arbeit

- voll zutrifft
- teilweise zutrifft oder
- gar nicht zutrifft.

 In jede Zeile bitte **eine** Nennung!

Trifft voll zu Trifft teilweise zu Trifft gar nicht zu

Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Müssen Sie bei Ihrer Tätigkeit körperlich schwere Arbeit leisten? ... ☐ ————— ☐ ————— ☐

Können Sie den Ablauf und die Durchführung Ihrer Arbeit selbständig gestalten? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Ist Ihre Arbeitszeit unterschiedlich je nach Arbeitsanfall im Betrieb? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Wird Ihre Arbeitsleistung streng kontrolliert? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Arbeiten Sie in Wechselschicht? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Haben Sie öfter Ärger oder Konflikte mit Vorgesetzten? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Können Sie über die Bezahlung oder Beförderung anderer Mitarbeiter mitentscheiden? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Sind Sie bei Ihrer Arbeit belastenden Umwelteinflüssen ausgesetzt, wie etwa Kälte, Nässe, Hitze, chemischen Schadstoffen, Dämpfen oder Gasen? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Ist Ihre Arbeit mit hoher nervlicher Anspannung verbunden? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Sind Sie bei Ihrer Arbeit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen ausgesetzt? ☐ ————— ☐ ————— ☐

Ist Ihre Arbeit mit belastender Bildschirmarbeit verbunden? ☐ ————— ☐ ————— ☐

42. Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat?

Ja ☐ 

Nein ☐ 

Sie springen auf Frage 44!

43. Gehören Sie diesem Betriebs- oder Personalrat selbst an?

Ja ☐

Nein ☐

Trifft nicht zu, bin Selbständiger ☐

58. Wie wahrscheinlich ist es, daß innerhalb der nächsten 2 Jahre die folgenden beruflichen Veränderungen für Sie eintreten?



Bitte geben Sie die Wahrscheinlichkeit auf einer Skala von 0 bis 100 an.

Der Wert **0** bedeutet: Das wird mit Sicherheit **nicht eintreten**.

Der Wert **100** bedeutet: Das wird **mit Sicherheit eintreten**.

Mit den Werten zwischen 0 und 100 können Sie die Wahrscheinlichkeit abstufen.

Daß Sie ...	mit Sicherheit <u>nicht</u> eintreten	Das wird in den nächsten 2 Jahren	mit Sicherheit eintreten
– von sich aus eine neue Stelle suchen?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– Ihren Arbeitsplatz verlieren?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– in Ihrem jetzigen Betrieb einen beruflichen Aufstieg schaffen?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– sich selbständig machen bzw. freiberuflich tätig werden?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– Ihren derzeitigen Beruf aufgeben und in einem anderen Beruf neu anfangen?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– Ihre Erwerbstätigkeit ganz oder vorübergehend aufgeben?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– sich in Ihrem jetzigen Betrieb beruflich verschlechtern?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– in den Ruhestand gehen, sei es regulär oder vorzeitig?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– Ihre Arbeitszeit wesentlich verändern, also von Vollzeit in Teilzeit oder von Teilzeit in Vollzeit wechseln?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– sich durch Lehrgänge/Kurse weiterqualifizieren oder fortbilden?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		
– persönlich eine Lohn- oder Gehaltserhöhung bekommen, die über die allgemeinen Tarifierhöhungen hinausgeht?	☐ 0 ☐ 10 ☐ 20 ☐ 30 ☐ 40 ☐ 50 ☐ 60 ☐ 70 ☐ 80 ☐ 90 ☐ 100		

**Verzeichnis der
Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:**

- 01. Weller, I./Steffen, E. 2000:** Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bei der Lynx Consulting Group/Bielefeld. Berlin.
- 02. Bendel, K. 2000:** Zufriedenheit von Nutzerinnen und Nutzern mit ambulanten Pflegedienstleistungen. Forschungsbericht. Berlin.
- 03. Bendel, K./Matiaske, W./Schramm, F./Weller, I. 2000:** „Kundenzufriedenheit“ bei ambulanten Pflegedienstleistern. Bestandsaufnahme und Vorschläge für ein stress-theoretisch fundiertes Messinstrument. Berlin.
- 04. Holtmann, D./Matiaske, W./Möllenhoff, D./Weller, I. 2001:** Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst. Zur Validierung des Leistungsbeurteilungs- und -bewertungssystems LBB-SYS. Berlin.
- 05. Martin, A./Purwin, J. 2001:** Soziale Fähigkeiten in Arbeitsgruppen. Eine empirische Studie zur Ermittlung der Kooperationsfähigkeit. Berlin.
- 06. Weller, I. 2001:** Fluktuationsneigung und Commitment. Eine empirische Betrachtung bei F&E-Mitarbeitern. Berlin.
- 07. Matiaske, W./Holtmann, D./Weller, I. 2002:** Anforderungen an Spitzenführungskräfte. Retrospektive und Perspektive: Eine empirische Untersuchung. Berlin.
- 08. Jütte, W./Matiaske, W. 2002:** Regionale Weiterbildungsnetzwerke. Eine exemplarische Analyse. Berlin.
- 09. Holtmann, D./Matiaske, W./Weller, I. 2002:** Transparenz und Kommunikation als Erfolgsfaktoren von Leistungsbeurteilungen im öffentlichen Dienst. Vorstellung eines Forschungsprojektes. Berlin.
- 10. Erbel, C. 2003:** Personalmanagement, Mitarbeiterverhalten und Kundenzufriedenheit im Dienstleistungskontakt. Eine empirische Analyse. Berlin.
- 11. Weller, I./Matiaske, W. 2003:** Gütekriterien und faktorielle Struktur des IMC-Gitters zur Messung von Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiven. Berlin.
- 12. Schlese, M./Schramm, F. 2004:** Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung – eine Analyse des Sozioökonomischen Panels. Berlin.