

Das ver.di-Netzwerk für Medienschaffende

Arbeiten in der Digitalwelt



connexx.av gehört zu ver.di

Arbeiten in der Digitalwelt

Ergebnisse einer Befragung von Beschäftigten
bei Online-Portalen

connex.av gehört zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Das ver.di-Netzwerk für Medienschaffende

November 2014

Impressum

connex.av GmbH
c/o ver.di
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Matthias von Fintel, Geschäftsführer

Wissenschaftliche Begleitung: MMB-Institut für Medien und Kompetenzforschung, Essen

Layout und Gestaltung: Wolfgang Wohlers, einsatz.berlin@mac.com

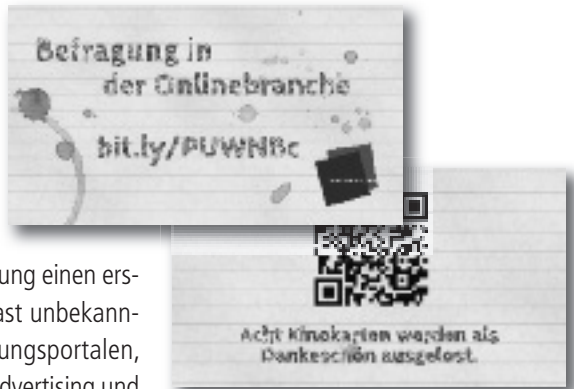
Druck: SunCopy GmbH · Revaler Straße 33 · 10245 Berlin-Friedrichshain

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung von connex.av unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Annäherung an eine unbekannte Branche	5
1. Demografie	7
Altersgruppen	
Schulbildung	
2. Beschäftigung	7
Gehälter	
Arbeitsverhältnisse	
Aufgaben- und Tätigkeitsfelder	
3. Arbeitsbedingungen	9
Vereinbarte Arbeitszeiten	
Geleistete Arbeitszeiten	
Zufriedenheit mit dem Unternehmen	
Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen (I)	
Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen (II)	
Wertschätzung	
Entwicklungsperspektiven	
4. Gewerkschaft	13
Einschätzung der Gewerkschaftsarbeit	
Bekanntheit der Arbeit von connexx.av	
Themen für die Gewerkschaftsarbeit	
5. Fazit	15

Annäherung an eine unbekannte Branche

Diese Broschüre fasst die Ergebnisse einer kleinen Befragung eines Teiles des Kosmos' der digitalen Wirtschaft zusammen. Sofern man die Unternehmensbewertungen durch ehemalige Beschäftigte auf Portalen wie kununu u.ä. außer Acht lässt, bietet diese wissenschaftliche Auswertung einen ersten und fundierteren Einblick in die fast unbekannt Arbeitsbedingungen bei Vermittlungsportalen, die Jobs, Immobilien, Preisvergleiche, Advertising und vieles mehr anbieten. Nicht berücksichtigt wurden reine Informations- und Verkaufsportale.



connex.av – als für diesen Bereich zuständiger Teil der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – interessierte die Sicht der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen, ihre Zufriedenheit damit, ihre Karriereperspektiven und nicht zuletzt ihr Bild von Gewerkschaften. Da sich die digitale Arbeits- und Unternehmenswelt rasant entwickelt, ohne dass sich Strukturen der Mitbestimmung und Interessenvertretung automatisch ebenso mitentwickeln, sind Gewerkschaften im Zugzwang, wenn sie nicht abgehängt werden wollen. Charakteristisch in dem hier fokussierten Teil der Online-Branche ist, dass bisher nur in Ausnahmefällen Betriebsräte gegründet worden sind und diese fast ohne Kontakt zu Gewerkschaften arbeiten. Auch ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering.

Da über Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder folglich nur wenig Zugang zu mehr Informationen möglich war, hat connex.av Beschäftigte von Vermittlungsportalen direkt auf ihrem Arbeitsweg vor dem Eingang der Unternehmen angesprochen und gebeten, an der Befragung teilzunehmen. Ausgewählt wurden Unternehmen in Köln, Berlin, Düsseldorf und Hamburg. Dabei wurden Visitenkarten (siehe Abbildung) mit dem Hinweis auf einen QR-Code oder eine Kurz-URL verteilt, die zur Online-Befragung führte. Dieser wurde insgesamt 169 Mal benutzt, 141 komplette Fragebögen gingen letztlich in die vorliegende Analyse ein. Damit stellt sie nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten eine repräsentative Auswertung dar, die Rückschlüsse auf die gesamte Branche zulässt.

1. Demografie

Altersgruppen

Die Beschäftigten in Unternehmen, die Online-Portale betreiben, sind überwiegend jung, zum Teil Berufseinsteiger/-innen: Rund ein Drittel der Befragten ist jünger als 30 Jahre. Die größte Gruppe bilden die 30- bis 39-Jährigen (46 Prozent). Jede/r fünfte Beschäftigte ist älter als 40 Jahre.

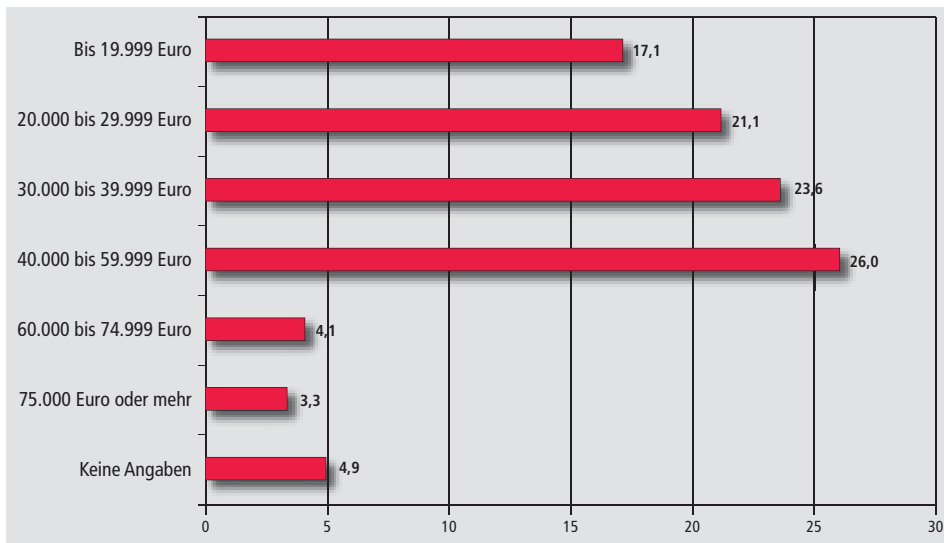
Schulbildung

Die Beschäftigten sind klar akademisch orientiert. Mehr als zwei Drittel von ihnen haben Abitur, viele darüber hinaus ein Hochschulstudium.

2. Beschäftigung

Gehälter

Rund ein Viertel aller Beschäftigten verdient zwischen 30.000 und 39.999 Euro pro Jahr, weitere 25 Prozent verdienen zwischen 40.000 und 59.999 Euro pro Jahr. Rund ein Fünftel der Beschäftigten liegt zwischen 20.000 und 29.999 Euro pro Jahr.



Frage: In welche der folgenden Gehaltsgruppen passt Ihr Brutto-Jahreseinkommen?

n=123 | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

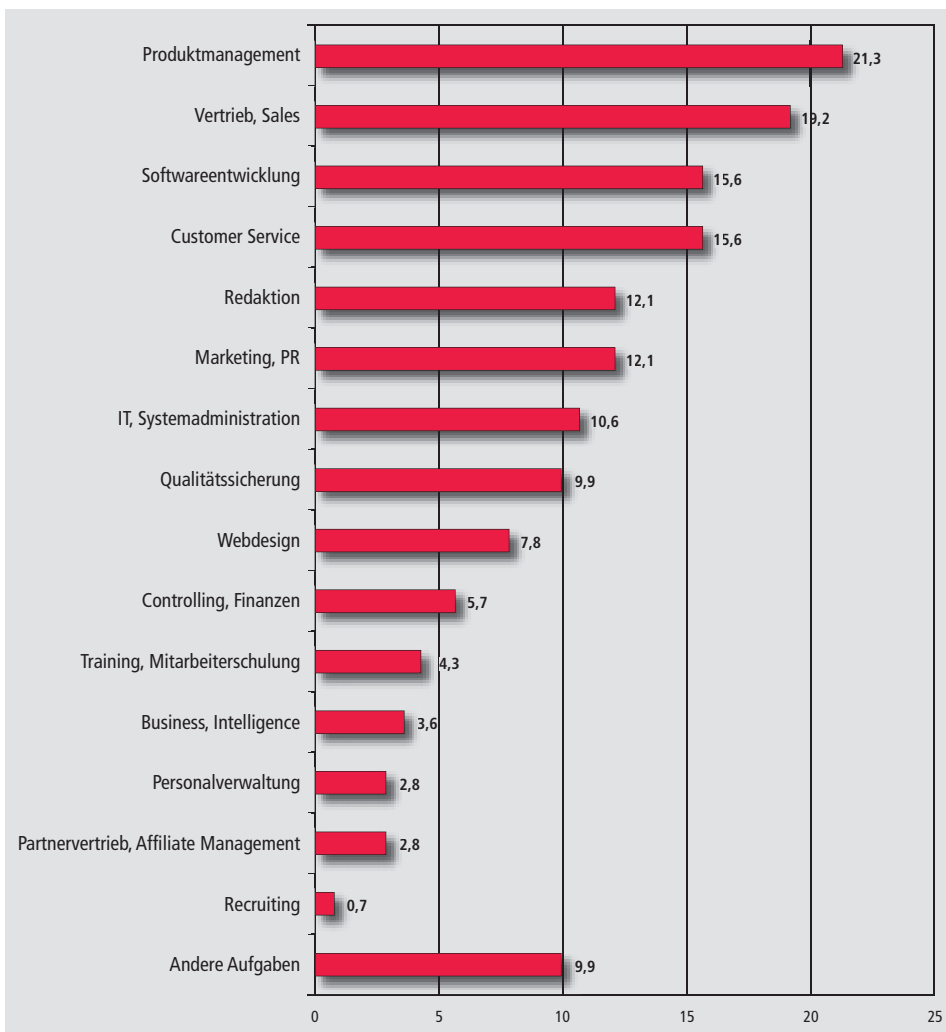
Arbeitsverhältnisse

Wer für ein Online-Portal arbeitet, tut dies in der Regel in Festanstellung (72 Prozent) und ausschließlich für einen Arbeitgeber (90 Prozent der Befragten). In deutlich weniger Fällen hat der Arbeitsvertrag eine befristete Laufzeit (18 Prozent). Aushilfen und Freie Mitarbeiter/-innen sind

eher selten – zumindest haben sich von diesen Gruppen deutlich weniger Unternehmensangehörige an der Befragung beteiligt. Anders als bei rein publizistisch ausgerichteten Unternehmen ist die Arbeit als Freelancer/-in für mehrere Auftraggeber/-innen die Ausnahme (knapp sieben Prozent).

Aufgaben- und Tätigkeitsfelder

Die Befragten konnten eines oder mehrere ihrer Aufgabenfelder angeben. Die Verteilung zeigt, dass Angehörige aller Berufe und Funktionen sich an der Befragung beteiligt haben und die Befragung die Heterogenität der einzelnen Funktionen gut abbildet. Besonders stark vertreten sind Aufgaben im Produktmanagement und im Vertrieb. Zu den „anderen Aufgaben“ zählen auch Berufsbilder wie „Contentmanagement“ oder „Scrum Master“.

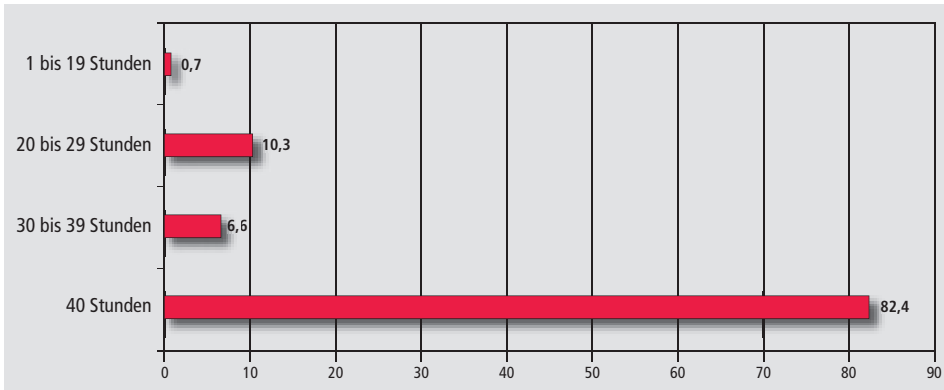


Frage: Welche Aufgaben übernehmen Sie derzeit im Unternehmen? Für welche Tätigkeitsfelder sind Sie zuständig?
(Es sind mehrere Nennungen möglich.) $n = 141$, 216 Aufgaben genannt | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

3. Arbeitsbedingungen

Vereinbarte Arbeitszeit

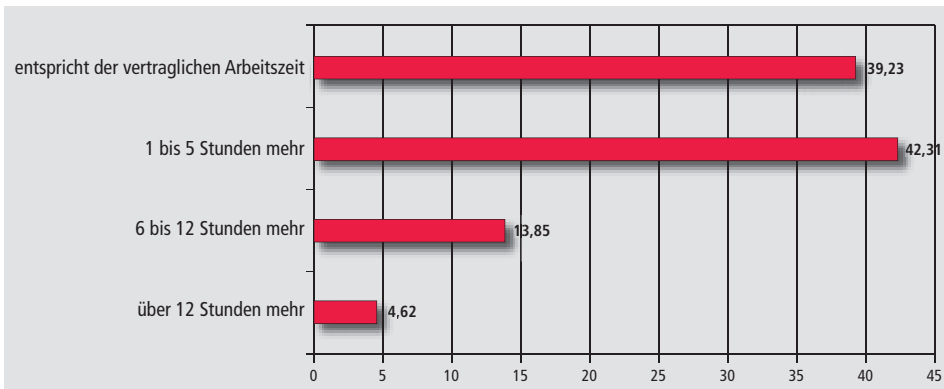
Die meisten Beschäftigten arbeiten in Vollzeit – mehr als 80 Prozent der Befragten haben eine (vertraglich) vereinbarte Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, ca. sieben Prozent zwischen 30 und 39 Stunden. Etwa jede/r Zehnte arbeitet auf Teilzeitbasis (20 bis 29 Stunden pro Woche).



Frage: **Wie viele Arbeitsstunden pro Woche sieht Ihr Arbeitsvertrag bzw. Ihre Vereinbarung vor?**
 n=136 | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

Geleistete Arbeitszeit

Die vertragliche Arbeitszeit ist nicht immer auch die geleistete: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten macht Überstunden. In nur rund 39 Prozent der Fälle entspricht die geleistete Arbeitszeit tatsächlich der vereinbarten. Rund 42 Prozent der Befragten geben eine Mehrarbeitszeit von ein bis fünf Stunden an, etwa 14 Prozent der Befragten arbeiten zwischen sechs und zwölf Stunden pro Woche länger, und ca. fünf Prozent der Befragten liegen bei über zwölf Stunden Mehrarbeitszeit. Im Mittel – bezogen auf alle Beschäftigten – summieren sich 3,5

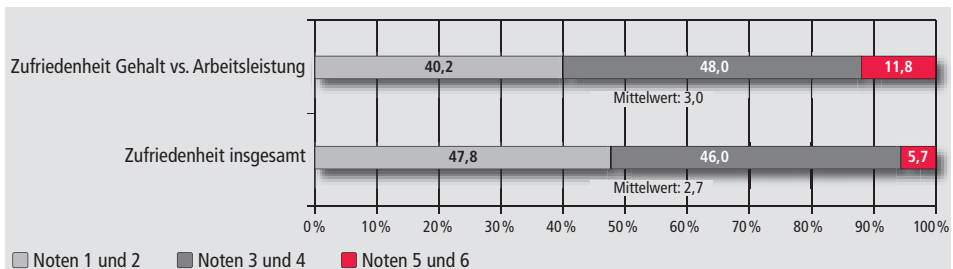


Frage: **Was schätzen Sie – wie viele Arbeitsstunden leisten Sie in einer durchschnittlichen Woche?**
 n=130 | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

Mehrarbeitsstunden pro Kopf und Woche. Berücksichtigt man nur die Befragten, deren tatsächliche Arbeitszeit die vertragliche Arbeitszeit überschreitet, steigt der Wert sogar auf 5,8 Stunden.

Zufriedenheit mit dem Unternehmen

40 Prozent der Befragten sind „sehr zufrieden“ bis „zufrieden“ (Noten 1 oder 2 auf der 6er-Skala von „sehr zufrieden“ bis „völlig unzufrieden“) mit ihrem Gehalt im Verhältnis zu ihrer (Arbeits-)Leistung im Unternehmen. Knapp die Hälfte (48 Prozent) vergibt die Noten 3 oder 4; rund 13 Prozent sind (völlig) unzufrieden mit dem Gehalts-Leistungs-Verhältnis und vergeben hier die Noten 5 oder 6. Ein Blick auf die Gesamtzufriedenheit zeigt ein ähnliches Bild, wobei es hier deutlich mehr gute Noten gibt (47,8 Prozent) und weniger schlechte Noten (5,7 Prozent).



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Gehalt im Verhältnis zu Ihrer (Arbeits-)Leistung im Unternehmen? Könnten Sie dies einmal anhand einer Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 6 „völlig unzufrieden“ ausdrücken? Wenn Sie Ihre Zufriedenheit mit Ihrer Tätigkeit im Unternehmen insgesamt einschätzen müssten, welche Noten würden Sie vergeben? $n=132-144$ | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

Welche Faktoren entscheiden, ob ein/e Arbeitnehmer/in mit seiner/ihrer Tätigkeit zufrieden oder unzufrieden ist? Die multiple Regressionsanalyse, in die alle Fragen zur Zufriedenheit sowie zur Mehrarbeit eingingen, ermittelte die folgenden Faktoren:

- Persönliche Arbeitsauslastung/-belastung (.35)
- Zufriedenheit mit dem Gehalt im Verhältnis zur (Arbeits-)Leistung im Unternehmen (.23)
- Mehrarbeit im Vergleich mit dem Arbeitsvertrag in Prozent (-.17)

Weitere Faktoren, die noch einen leichten Einfluss auf die Bewertung haben:

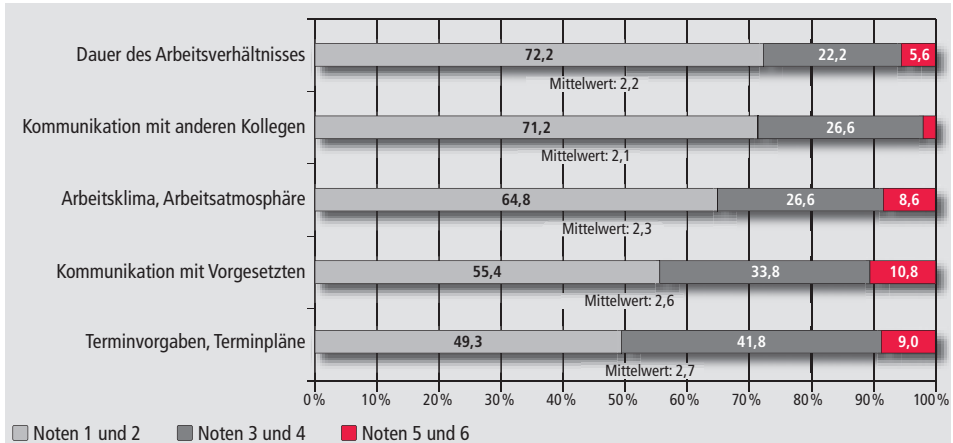
- Weiterbildungsmöglichkeiten (.12)
- Balance zwischen Beruf und Privatleben (.11)
- Kommunikation mit Vorgesetzten (.10)

Anmerkung:

Die Zahl in Klammern gibt die Stärke des Einflusses als „Beta-Wert“ an. Wichtigster Faktor ist dementsprechend die persönliche Arbeitsbelastung. Wer sich hier überlastet fühlt, der ist auch eher mit der Gesamtsituation unzufrieden. Im Falle der Mehrarbeit steigt die Unzufriedenheit mit dem Prozentsatz der Mehrarbeit im Vergleich mit dem Arbeitsvertrag, deshalb ist der Wert negativ.

Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen (I)

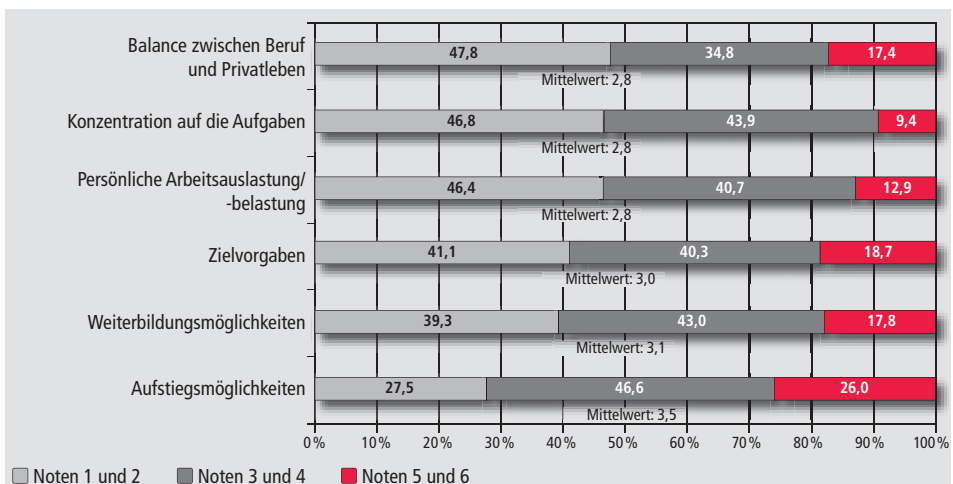
Besonders zufrieden sind die Beschäftigten mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie mit der Kommunikation mit Kollegen. Jeweils über 70 Prozent vergeben hier eine 1 oder eine 2.



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen? Könnten Sie dies anhand einer Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 6 „völlig unzufrieden“ einschätzen?
 n=126–140 | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen (II)

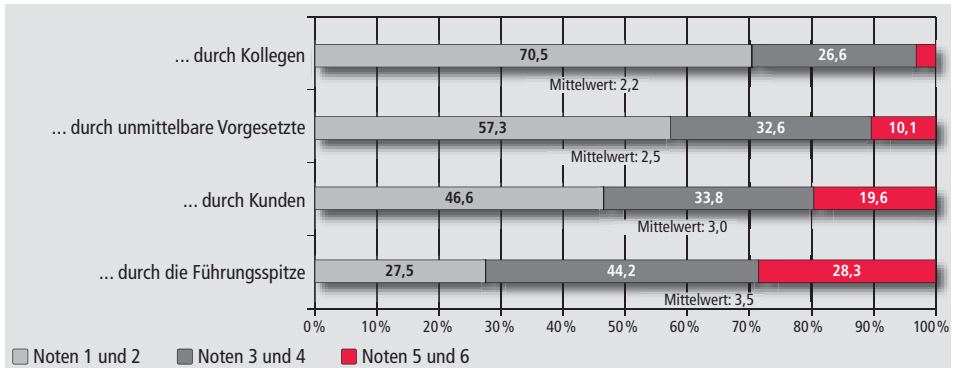
Weniger gut (im Mittel mit 3,0 bzw. 3,1) schneiden Zielvorgaben und Weiterbildungsmöglichkeiten ab – jeweils etwa 18 Prozent sind mit diesen Rahmenbedingungen (völlig) unzufrieden (Noten 5 oder 6). Noch schlechter steht's um die Aufstiegsmöglichkeiten – damit ist etwa ein Viertel der Befragten (völlig) unzufrieden, knapp die Hälfte vergibt die Noten 3 oder 4, so dass dieser Aspekt mit einem Mittelwert von 3,5 deutliche Unzufriedenheit ausdrückt.



Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen? Könnten Sie dies anhand einer Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 6 „völlig unzufrieden“ einschätzen?
 n=126–140 | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

Wertschätzung

Besonders hohe Wertschätzung erfahren die Befragten im Kollegenkreis: 70,5 Prozent freuen sich über (sehr) hohe Wertschätzung (Noten 1 oder 2). Gut die Hälfte der Beschäftigten erfährt Wertschätzung durch Vorgesetzte – jeder Zehnte sieht hier (überhaupt) keine Wertschätzung (Noten 5 oder 6). Die beurteilte Wertschätzung durch die Führungsspitze sehen 44 Prozent im Mittelfeld (Noten 3 und 4). Mehr als ein Viertel (28,3 Prozent) vergibt sogar eine 5 oder eine 6.



Frage: Wie sieht es mit der Anerkennung Ihrer Arbeit aus, u.a. durch Kollegen und Vorgesetzte? Könnten Sie diese Wertschätzung einmal beurteilen?

n=133–139 | 6er-Skala nach dem Schulnoten-Prinzip | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

Entwicklungsperspektiven

69 Beschäftigte haben insgesamt 87 Aussagen über ihre Entwicklungsperspektiven getroffen. Diese Aussagen beziehen sich auf unterschiedliche Themen aus dem jeweiligen Arbeitsumfeld.

	Anzahl der Nennungen	
	absolut	in %
Wechsel/berufliche Veränderung als Ausweg bzw. schon geplant	20	23,0
Aussicht/Hoffnung auf Aufstiegsmöglichkeiten	12	13,8
persönliche Weiterentwicklung (z.B. Weiterbildung)	10	11,5
keine Perspektive bzw. keine Entwicklung in Aussicht	8	9,2
Aufstiegsmöglichkeiten nicht vorhanden bzw. begrenzt	7	8,0
jetzige Situation soll/wird gleichbleiben	6	6,9
Gehaltsaussichten schlecht	5	5,7
Sonstiges (diverse Einzelnennungen)	19	21,9
	87	100,0

n=69 | Keine Antwortvorgaben | Mehrfachnennungen möglich | insges. 87 Nennungen | © MMB-Institut 2014

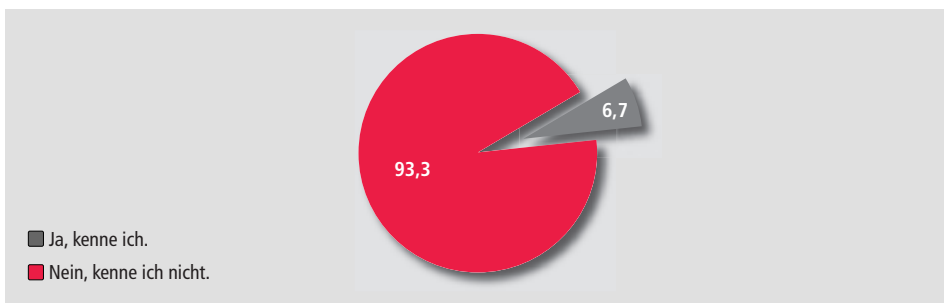
Bemerkenswert ist, dass knapp ein Viertel aller Aussagen eine mögliche berufliche Veränderung betreffen. Das passt zur Online-Branche, die im Ruf steht, dass die Fluktuation höher ist als in anderen Branchen und ein beruflicher Aufstieg im Allgemeinen durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes erreicht wird.

Das Thema „Veränderung, Aufstieg, Weiterbildung“ bestimmt auch die Entwicklungsperspektiven in den weiteren Aussagen – nur mit unterschiedlicher Tendenz. Das ist ein Zeichen für die Dynamik in der Branche und den Willen zur persönlichen Weiterentwicklung (22 Nennungen), die aber auch durch die Firmenpolitik behindert werden kann (15 Nennungen).

4. Gewerkschaft

Bekanntheit der Arbeit von connex.av

Bei den Befragten ist die Arbeit speziell von connex.av als Teil der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di noch weitgehend unbekannt. Dagegen gibt es sehr wohl eine Bekanntheit von Gewerkschaftsarbeit allgemein.



Frage: **Kennen Sie die Arbeit von connex.av?** n = 135 | Angaben in Prozent | © MMB-Institut 2014

Einschätzung der Gewerkschaftsarbeit

Insgesamt 50 Befragte notierten ein kurzes Statement zur Frage „Wie schätzen Sie die Arbeit der Gewerkschaft ein? Was würden Sie einer Gewerkschaft mit auf den Weg geben wollen?“ Fast die Hälfte aller Statements war eher positiv bzw. wohlwollend gegenüber der Arbeit der Gewerkschaft formuliert. Allerdings ist ein Viertel eher negativ eingestellt. Neun Befragte haben keine Bewertung vorgenommen. Grundsätzlich scheint also ein eher günstiges Klima für gewerkschaftliche Handlungsansätze zu herrschen.

38 Befragte haben die Gewerkschaftsarbeit explizit positiv (62 Prozent) bzw. negativ (38 Prozent) bewertet. Diese Fallzahl ist zu niedrig, um Schlüsse auf einzelne Untergruppen zu ziehen. Tendenziell lässt sich erkennen, dass überdurchschnittlich mehr junge Beschäftigte die Gewerkschaften positiv bewerten (18 bis 29 Jahre – 86 Prozent), während die Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren diese etwas skeptischer betrachtet (50 Prozent).

Die Zustimmung bei Mitarbeitern/-innen in Gehaltsgruppen unter 40.000 Euro pro Jahr ist größer als bei solchen mit höheren Gehältern.

Die Beschäftigten, die der Gewerkschaftsarbeit wohlwollend gegenüber stehen, sind auch eher die „Unzufriedenen“. Bei der Gesamtzufriedenheit liegt hier der Mittelwert bei 3,3 auf einer sechsstufigen Skala. Der Mittelwert der „Ablehner“ ist hingegen deutlich höher (2,2).

Bei der Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen ist der Abstand zwischen den „Wohlwollenden“ und den „Skeptikern“ bei den Aufstiegsmöglichkeiten, den Zielvorgaben und der persönlichen Arbeitsbelastung am höchsten.

	Anzahl der Nennungen	
	absolut	in %
positiv, wohlwollend, zustimmend	24	48,0
negativ, ablehnend	14	28,0
sowohl positiv als auch negative Aspekte	1	2,0
keine Angabe, keine Bewertung genannt	9	18,0
weiß nicht	2	4,0
	<i>n</i> = 50	100,0

Themen für die Gewerkschaftsarbeit

Die Themen, die die 50 Befragten in ihren Statements nennen, sind ausgesprochen heterogen. Rund ein Drittel spricht Themen an, um die sich die Gewerkschaft in den Unternehmen kümmern sollte, im Sinne von „Die Gewerkschaft sollte...“, z. B. Mitarbeiterunterstützung allgemein (sieben Nennungen), Durchsetzung von Tarifverträgen (fünf).

Fünf Befragte haben ihre Erfahrungen mit Gewerkschaften allgemein thematisiert, drei Befragte sprechen die Rolle der Gewerkschaften in den (Online-)Medien an, die dort bisher noch nicht sehr präsent sind.

	Anzahl der Nennungen	
	absolut	in %
Aufgabe Gewerkschaft: allgemein Unterstützung der Beschäftigten	7	14,0
Bewertung von Gewerkschaften ohne Verbindung zu Sachthema (z.B. „zu unflexibel“)	5	10,0
Aufgabe Gewerkschaft: Durchsetzung von Tarifverträgen	5	10,0
Thema angesprochen: Arbeitsverträge, Arbeitsverhältnisse (z.B. Praktika)	3	6,0
Gewerkschaften speziell in der Medienbranche	3	6,0
Aufgabe Gewerkschaft: Beratung von Mitarbeitern (u. a. bei Karriere, Gehaltsverhandlung)	3	6,0
Aufgabe Gewerkschaft: Schaffung von Strukturen, Transparenz im Unternehmen	3	6,0
Einrichtung bzw. Arbeit von Betriebsräten	2	4,0
Thema angesprochen: Gehälter	2	4,0
anderes Thema	1	2,0
keine Angabe, weiß nicht, kein Thema genannt	16	32,0
	<i>n</i> = 50	100,0

5. Fazit

Voranstellen möchten wir eine unwissenschaftliche Beobachtung des Teams von connex.av: Steht man vor einem Unternehmenseingang und spricht Leute auf ihrem Weg zur Arbeit an, nimmt man unweigerlich deren Stimmung wahr. Bezeichnenderweise erhielten wir aus den Unternehmen anteilig deutlich mehr Antworten, deren Beschäftigten sichtbar zufrieden und entspannt zur Arbeit gingen. Aus Unternehmen, deren Beschäftigte wir als eher angespannt wahrgenommen haben, bekamen wir weit weniger Antworten.

Diejenigen, die uns geantwortet haben, schätzen ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als gut oder zufriedenstellend ein. Dennoch gibt es Dinge, die aus gewerkschaftlicher Sicht weiter zu hinterfragen sind.

So war auffällig, dass 20 Prozent der Befragten viel Mehrarbeit leisten, wöchentlich mindestens sechs bis zwölf Stunden oder mehr an Überstunden. Offen bleibt vorerst, ob diese in Freizeit oder Vergütung ausgeglichen oder mit Zuschlägen vergütet wird, oder ob sie unter den Tisch fällt und wie so häufig in Verträgen zu finden, pauschal mit dem Gehalt abgegolten ist.

40 bis fast 50 Prozent der Befragten benoten ihre Zufriedenheit mit 1 oder 2. Das ist ein hoher Wert. Aber die andere Hälfte der Beschäftigten ist weniger zufrieden, besonders was das Gehalt, Zielvorgaben, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch die Balance zwischen Beruf und Privatleben, die Arbeitsbelastung und die Wertschätzung durch Vorgesetzte angeht. All diese Themen könnten durch betriebsrätliche und tarifliche Gestaltung bearbeitet werden.

Die Einschätzung von Gewerkschaft fällt überwiegend positiv aus, auch wenn sie von manchen als zu unflexibel kritisiert wird.

Die häufigsten genannten Erwartungen allerdings beschreiben treffend unser Kernanliegen:

- allgemeine Unterstützung und rechtliche Beratung der Beschäftigten
- Durchsetzung von Tarifverträgen
- Schaffung von Strukturen und Transparenz im Unternehmen

„Im Zusammenhang mit Startups und Internetfirmen schätze ich die Arbeit der Gewerkschaften als sehr kompliziert ein, da die Jobs und die Arbeiten sehr schnelllebig und unterschiedlich sind. Wünschenswert wäre es, wenn die Gewerkschaften den Spagat zwischen Arbeitnehmerforderungen und Arbeitgeberzugeständnissen hinbekommen würden.“ So formuliert ein Kollege seine Einschätzung von Gewerkschaftsarbeit. connex.av wird weiter den Zugang zur digitalen Arbeitswelt suchen, um Beschäftigten die Möglichkeiten zur Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen näherzubringen.



www.connexx-av.de

connexx.av Berlin
Köpenicker Straße 30 · 10179 Berlin
Fon: 030/88 66 54 16
E-Mail: berlin@connexx-av.de

connexx.av Frankfurt
Wilhelm-Leuschner-Str. 69 · 60329 Frankfurt/Main
Fon: 069/25 69 15 24
E-Mail: frankfurt@connexx-av.de

connexx.av Hamburg
Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg
Fon: 040/28 58 41 51
E-Mail: hamburg@connexx-av.de

connexx.av GmbH
Hans-Böckler Platz 9 · 50672 Köln
Fon: 0221/48 55 84 87
E-Mail: koeln@connexx-av.de

connexx.av München
Schwanthaler Straße 64 · 80336 München
Fon: 089/599 77 10 84
E-Mail: muenchen@connexx-av.de

connexx.av gmbh
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin
Tel. 030/69 56-23 05
E-Mail: mail@connexx-av.de