



Gute Arbeit im Logistik- sektor gestalten

BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG Seit 2021 forciert die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di eine Offensive Gute Arbeit. Betriebs- und Branchenprojekte wurden umgesetzt: etwa 2022 die Vorbereitung der Tarifrunde »Spedition und Logistik Bayern« mit einer großen Beschäftigtenbefragung. Der DGB-Index Gute Arbeit wurde dabei eingesetzt und erbrachte wertvolle Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

VON N. MÜLLER UND C. ZANKER

Ab Herbst 2021 legte der ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit nach einer Kick-off-Veranstaltung los und startete die ver.di-Offensive Gute Arbeit,¹ die der Bundeskongress 2019 beschlossen hatte. Vorrangige Ziele waren und sind: eine positive Mitgliederentwicklung sowie eine qualitative Tarifarbeit, die nicht nur das Entgelt ins Zentrum rückt, sondern zudem die kollektive Betriebs- und Tarifarbeit (KBTA) unterstützt; dabei steht auch die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Fokus. Und ver.di zielt darauf ab, Daten, Fakten sowie ein umfassendes Bild der Branchen zu gewinnen: Wo die Arbeitsbedingungen nicht stimmen, Defizite offenkundig werden, sollen unter Beteiligung der Beschäftigten die passenden Forderungen und Abhilfemaßnahmen entwickelt werden.

An der Kick-off-Veranstaltung nahm auch David Merck teil. Er leitet den Fachbereich Postdienste, Spedition und Logistik des Landesbezirks Bayern. Ihn inspirierten besonders die Gute-Arbeit-Befragungen der Telekom, die als Grundlage für das Tarifprogramm dienen.² Damit nahm die Beschäftigtenbefragung in Bayern Gestalt an.

Inzwischen wurden weitere Gute-Arbeit-Projekte mit Befragungen ins Leben gerufen, z. B. im Rettungsdienst, in der Ver- und Entsorgung³ sowie im Handel bei Sportscheck.⁴ Die Strategie, vor einer Tarifrunde zunächst die Beschäftigten zu beteiligen und zu ermitteln, wo sie der Schuh drückt, war so erfolgreich, dass auch in Baden-Württemberg eine Befragung in der Branche »Spedition und Logistik« initiiert wurde.

Fachkräfte- und Nachwuchsmangel

Den finalen Anstoß für die Gute-Arbeit-Befragung in Bayern brachte ein ver.di-Betriebsräte-treffen, bei dem es um die Strategien zur bevorstehenden Tarifrunde und um die Arbeitsbedingungen in der Branche ging. Während die Arbeitgeber Probleme bei der Arbeitsqualität leugneten, herrschten bei ver.di begründete Zweifel. Eine zentrale Einschätzung lautete: Die schlechte Arbeitsqualität ist die Hauptursache für den Fach-, Arbeitskräfte- und Nachwuchsmangel. Um valide Einschätzungen und Anforderungen der Mitglieder sowie der Beschäftigten zu erhalten und um gute Argumente für die Tarifpolitik zu gewinnen, sollten zuerst

Daten erhoben werden. Die Befragungsergebnisse waren auch dafür gedacht, notwendige Debatten mit der Politik fundiert führen und die Arbeit der Betriebsräte mit konkreten Impulsen fördern zu können.

Die Befragung mobilisierte für die Tarifrunde

Die erste Befragung mit dem DGB-Index (Spedition und Logistik in Bayern 2022) war ein großer Erfolg, denn sie weckte das Interesse der Beschäftigten und ver.di-Mitglieder: Endlich wurden sie nach ihrer Meinung gefragt! Das Vorgehen mobilisierte die Belegschaften im Vorfeld der Tarifrunde. ver.di konnte sich Zugang zu Betrieben erschließen, die bislang kaum gewerkschaftlich organisiert waren. Die gewerkschaftliche Präsenz erhöhte sich deutlich, die Beschäftigten fühlten sich ernst genommen.

Auch die anschließende Tarifrunde (Herbst 2022) wurde ein Erfolg: Aufgrund der großen Unterstützung und Mobilisierung der Beschäftigten wurde eine Entgelterhöhung von 300 Euro pro Monat durchgesetzt, was für viele Mitarbeiter:innen besonders in den unteren Lohngruppen ein Einkommensplus von 10 bis 12 % bedeutete. Der Tarifabschluss enthielt zudem die Verpflichtung zu Verhandlungen über Entlastungszeiten, die im Sommer 2023 aufgenommen wurden. Dies war der Auftakt für den Einstieg in eine qualitative Tarifpolitik, die dazu beiträgt, die Arbeitsbelastung der Beschäftigten zu senken und die Attraktivität der Arbeit in der Branche Spedition und Logistik zu erhöhen.

Für die ver.di-Fachgruppe hatte die Befragung zudem ein weiteres überraschend positives Ergebnis, das anspricht: Rund die Hälfte der Beschäftigten (52 %) erklärte sich bereit, für die Verbesserung ihrer Arbeitssituation aktiv zu werden. Daraus ergibt sich ein vergleichsweise großes Reservoir für die Mitgliedergewinnung und die kollektive Interessenvertretungsarbeit. Außerdem konnte die ver.di-Fachgruppe anhand der Befragungsergebnisse betriebliche Top-Themen identifizieren, die im Sinne der Beschäftigten anzugehen sind.⁵ Auch deshalb hat die Fachgruppe entschieden, die Befragung 2024 – mit Neuerungen – zu wiederholen:

- Neben der Gesamtauswertung war es im zweiten Durchlauf möglich, Ergebnisse einzelner Unternehmen darzustellen, was Ver-

DARUM GEHT ES

1. In mehreren Branchen und Unternehmen sind Verbesserungen für die Beschäftigten im Gesundheitsschutz und beim Entgeltniveau überfällig.

2. Die Strategie, vor Tarifrunden zunächst die Beschäftigten zu beteiligen und zu ermitteln, wo sie der Schuh drückt, zahlt sich aus.

3. Befragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit sind eine wertvolle Grundlage für Verhandlungen mit Arbeitgebern und der Politik.

1 <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++co++3653d7c4-1a0e-11ec-8f26-001a4a160100>

2 Vgl. »Gute Arbeit bei der Telekom« (2019) unter <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de> (Pfad: Themen, Veröffentlichungen).

3 In dieser Zeitschrift sind bereits Beispiele der Offensive erschienenen, vgl. die Angaben im Seitenrand.

4 ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.): Aktive Arbeitsgestaltung von unten. Impulse für die ver.di-Offensive Gute Arbeit, ver.di-Reader Gute Arbeit 2024, S. 82–91; <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/gute-arbeit-befragungen>.

5 Merck, D., Zanker, C.: Speditions- und Logistikbranche in Bayern: DGB-Index Gute Arbeit – Grundlage für nachhaltige Branchentarifarbeit, in: ver.di-Reader Gute Arbeit 2024, S. 65ff.

- gleiche untereinander und mit den Durchschnitt erlaubt – Stichwort Benchmarking.
- Zusätzlich wurde eine Befragung für die Auszubildenden konzipiert und durchgeführt – Stichwort Nachwuchsmangel und -gewinnung.
- Außerdem war es Ziel, die Teilnahmequote zu erhöhen – Stichwort Mobilisierung.

Beim zweiten Durchlauf meldete zudem die Fachgruppe Spedition und Logistik in Baden-Württemberg Interesse an, bei der Befragung vor der Tarifrunde 2024 mitzumachen, was im ersten Quartal 2024 gelang.

Fakten über die Logistikbranche

Im Logistiksektor gibt es 1,42 Millionen Beschäftigte,

- davon ein knappes Drittel bei Post- und Paketdiensten
- jeweils ein gutes Viertel bei Speditionen und im Straßengüterverkehr
- sowie rund 15 % in der Lagerwirtschaft.

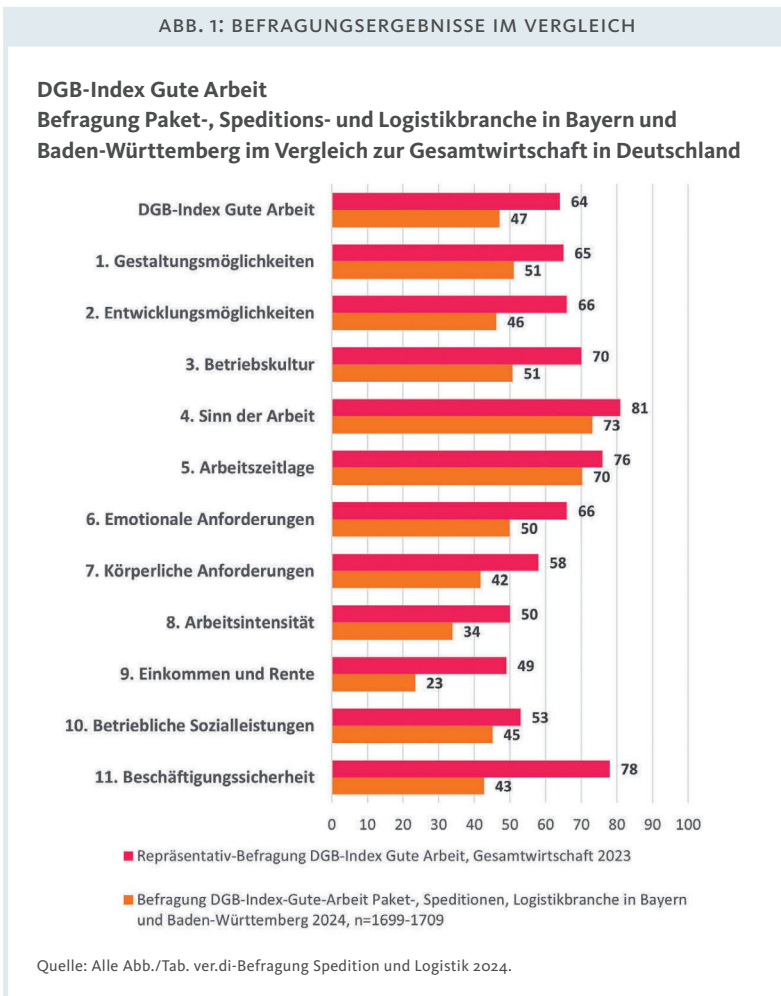
Gemessen an der Zahl der Beschäftigten ist die Branche einer der größten deutschen Wirtschaftszweige. Das starke Wachstum des Online-Handels und die zunehmend global vernetzte und arbeitsteilige Wertschöpfung haben die Nachfrage nach Logistikdienstleistungen in den letzten Jahren stark ansteigen lassen. Viele Tätigkeiten, insbesondere von Lagerarbeiter:innen, Zusteller:innen und Fahrer:innen, sind von schwerer körperlicher Arbeit und hohen psychischen Belastungen geprägt.

Der überwiegende Teil der Arbeitskräfte sind gewerbliche Arbeitnehmer:innen, das Qualifikationsniveau in der Branche wird von Fachkräften dominiert, die rund drei Viertel der Beschäftigten ausmachen. 17 % der Arbeitskräfte üben Anlern- und Helfertätigkeiten aus und nur 7 % der Beschäftigten sind in hochqualifizierten Tätigkeiten aktiv, die eine Fachschul- oder Hochschulausbildung erfordern. Der Wettbewerb wird häufig als Preiskonkurrenz geführt, was meist hohen Druck auf die Personalkosten erzeugt. Das Lohnniveau der Branche liegt rund 20 % unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Die Tarifbindung ist vergleichsweise gering. Die Personalfuktuation liegt bei rund 35 %, d.h. jährlich verlässt rund ein Drittel der Beschäftigten in der Logistikbranche das Unternehmen.

Unterdurchschnittliche Arbeitsqualität

Die von INPUT Consulting (Stuttgart) und dem UZ Bonn⁶ im Auftrag von ver.di durchgeführte Befragung mit dem DGB-Index untersuchte die Qualität der Arbeitsbedingungen bei Paketdiensten, Speditionen und in der Logistik in Baden-Württemberg sowie in Bayern. Insgesamt zeigte sich, dass die gemessene Arbeitsqualität einen Index-Wert von nur 47 Punkten⁷ erreicht und somit als »schlechte Arbeit« einzustufen ist (unter 50 Punkten). Damit liegt die Arbeitsqualität in der Paket-, Speditions- und Logistikbranche deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 65 Indexpunkten aus der bundesweiten Repräsentativbefragung des Jahres 2023 (siehe Abb. 1) für alle Branchen.

ABB. 1: BEFRAGUNGSERGEBNISSE IM VERGLEICH



⁶ uzbonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation, Marktforschungsinstitut in Bonn.
⁷ Zur Erläuterung: Erreichbar sind max. 100 Indexpunkte. Ab unter 50 Punkte gilt die Arbeitsqualität als schlecht, bei 50 bis 65 Punkten liegt sie im unteren Mittelfeld.

TAB. 1: ARBEITSLEISTUNG UND ENTGELT

	Wenn Sie an ihrer Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie ihr Einkommen für angemessen?				Wenn »in geringem Maß« oder »gar nicht«: Wie sehr belastet Sie das?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
GESAMT	5	18	52	26	50	40	9	1
Zustellung	5	20	48	28	49	42	10	0
Sortierzentrum	4	17	49	29	64	29	7	0
Lager	8	14	45	34	56	34	9	2
Fahrer*in	5	13	49	34	46	44	6	5
Kaufm. Bereich	2	21	59	18	43	46	10	1

Beim Kriterium »Einkommen und Rente« liegt der Indexwert nur bei durchschnittlich 23 von 100 möglichen Indexpunkten, also bei weniger als der Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Vergleichswerts von 49 Indexpunkten (bundesweite Befragung 2023, s. oben). Deutliche Unterschiede zeigen sich zudem bei der Bewertung der Beschäftigungssicherheit und der beruflichen Zukunftsperspektive (43 gegenüber 78 Punkten im bundesweiten Durchschnitt). Am zweitschlechtesten schneidet mit 34 Indexpunkten das Kriterium »Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität« ab; auch das Kriterium »Körperlichen Anforderungen« erreicht nur 42 von 100 möglichen Indexpunkten. Alle diese Kriterien sind mit weniger als 50 Indexpunkten der Qualitätsstufe »schlechte Arbeit« zuzuordnen.

Positiv bewertet werden dagegen die Kriterien »Sinn der Arbeit« (73 Punkte) und »Arbeitszeitlage« (70 Punkte). Beide Kriterien liegen im Bereich mittelmäßiger Arbeitsqualität – mit nur geringem Abstand zur Qualitätsstufe »Gute Arbeit« (ab 80 Punkte). Bei den beiden zuletzt genannten Kriterien ist der Abstand zum gesamtwirtschaftlichen Indexwert der Repräsentativbefragung 2023 am geringsten.

Arbeitsleistung nicht ausreichend honoriert

Wie der Vergleich aller Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit zeigt, wird die Einkommenssituation von den Beschäftigten in der Spedition- und Logistikbranche am schlechtesten bewertet. Nur 23% der Befragten in Bayern und Baden-Württemberg halten ihr Einkom-

men im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung für angemessen; 90 % geben an, dass sie dies »stark« oder »eher stark« belastet. Zwischen den Berufsgruppen gibt es hierbei nur geringe Unterschiede, wie die Tabelle 1 zeigt.

Aus der Arbeitsforschung ist bekannt, dass ein unangemessenes Einkommen von den Beschäftigten als ungerecht empfunden wird, da die erbrachte Leistung durch das Entgelt nicht ausreichend anerkannt und gewürdigt wird (»Gratifikationskrise«). Die Kombination von hoher Anstrengung und geringer Entlohnung ist in der Arbeitspsychologie ein anerkannter Risikofaktor für das Wohlbefinden und das Entstehen gesundheitlicher Beschwerden.⁸

Arbeitsintensität und körperliche Belastungen

Wie die Index-Werte zeigen, ergibt sich eine hohe Belastungssituation aus der körperlichen Beanspruchung und Arbeitsverdichtung in der Branche. Dabei zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit (siehe Tab.2). Körperliche Belastungen treten vor allem im Lager sowie in den Sortier- und Verteilzentren der Paketdienste und bei der Paketzustellung durch das Heben und Tragen von Versandmaterial auf (bis zu 31 kg schwere Pakete). Darüber hinaus sind die Beschäftigten in der Zustellung unterschiedlichen (widrigen) Witterungsbedingungen ausgesetzt. Tätigkeiten, die außerhalb der Betriebsstätte ausgeführt werden, lassen nur wenig Spielraum für eine ergonomische und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung.

HINTERGRUND

Die Fachgruppen Spedition und Logistik in Bayern und Baden-Württemberg haben in Vorbereitung ihrer Tarifrunden mit dem DGB-Index Gute Arbeit Branchenbefragungen durchgeführt – in Bayern bereits zum zweiten Mal. Die Möglichkeit zur Auswertung der Ergebnisse auch für einzelne Unternehmen bietet Chancen für betriebliche Initiativen zur Arbeitsgestaltung. Für beide Beschäftigtenbefragungen »Spedition und Logistik« in Baden-Württemberg und Bayern liegen jeweils Broschüren mit den Ergebnissen vor. Die Fachgruppen wollen die nächste DGB-Index-Branchenbefragung nach zwei Jahren (2026) wiederholen. Auch in anderen ver.di-Fachbereichen sind Gute-Arbeit-Projekte geplant oder in der Vorbereitung. Die Projekte wurden auf der jährlichen ver.di-Werkstatt Gute Arbeit in Berlin als Beispiele guter Praxis vorgestellt. Dokumente stehen online bereit: <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/ueber-uns/veranstaltungen>

⁸ F. Nerdinger, G. Blickle, N. Schaper 2019: Arbeits- und Organisationspsychologie, 4. Auflage, S. 579.

SURFTIPPS

+++ Weitere Publikationen zum Thema Gute Arbeit bei ver.di: <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de> (<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/veroeffentlichungen/jahrbuch-gute-arbeit>)

+++ Die Broschüre zur Befragung »Gute-Arbeit in der Spedition und Logistik« steht online: <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de> (<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/gute-arbeit-befragungen/++co++177b941a-acdo-11ef-8c79-e72aeea6ef14>)

LESETIPP

▷ ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.): Aktive Arbeitsgestaltung von unten. Gute Arbeit 2024. Impulse für die ver.di-Offensive Gute Arbeit: <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/gute-arbeit-befragungen>

TAB. 2: INTENSITÄT KÖRPERLICHER BELASTUNGEN

	Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z. B. schwer heben, tragen oder stemmen?				Wenn »selten«, »oft«, »sehr häufig«: Wie sehr belastet Sie das?			
	Nie	Selten	Oft	Sehr häufig	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
Zustellung	5	16	29	50	47	34	16	3
Sortierzentrum	5	13	34	48	41	39	20	0
Lager	11	31	29	30	36	29	30	5

Eine weitere (starke) Beanspruchung der Beschäftigten ergibt sich aus der hohen Arbeitsintensität. In allen Beschäftigtengruppen berichtet mehr als die Hälfte der Befragten von hohem Zeitdruck bei ihrer Arbeit. In der Zustellung ist dieser Faktor erheblich ausgeprägt: 46 % der Zustellkräfte geben an, dass sie »in sehr hohem Maß« den Eindruck haben, in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen zu müssen. 87 % der Zusteller fühlen sich deshalb »sehr häufig« oder »oft« bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter hohem Zeitdruck, 84 % fühlen sich dadurch »stark« oder »eher stark« belastet.

Die hohe Arbeitsverdichtung hat nicht nur Auswirkungen auf die Belastungssituation, sondern kann auch negative Folgen für die Kund:innen haben. 70 % der befragten Zusteller:innen geben an, dass es »sehr häufig« oder »oft« vorkommt, dass sie Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um ihr Arbeitspensum bewältigen zu können. Und mit ebenfalls 70 % ist der Anteil der Zusteller:innen

am höchsten, die dies als »stark« oder »eher stark« belastend empfinden, wenn aufgrund der großen Arbeitsdichte Paketsendungen möglicherweise verspätet zugestellt werden und es in der Folge zu Konflikten mit Kund:innen kommen kann.

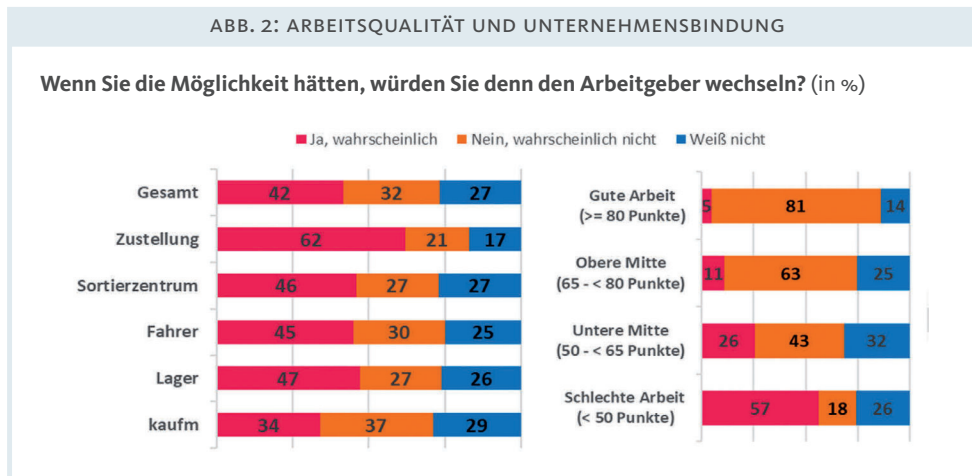
Schlechte Arbeitsqualität, geringe Mitarbeiterbindung

Die Befragungsergebnisse in der Paket-, Speditions- und Logistikbranche in Bayern und Baden-Württemberg zeigen: 42 % der Befragten würden einen Arbeitgeberwechsel in Betracht ziehen, wenn sie die Möglichkeit hätten (vgl. Abb.2). In der Zustellung ist der Anteil der Wechselbereiten mit 62 % deutlich höher, am geringsten ist er mit 34 % in der Verwaltung und im kaufmännischen Bereich. Unabhängig von der Tätigkeit zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Arbeitsqualität und der Unternehmensbindung. Bei Beschäftigten mit guten Arbeitsbedingungen (80 Index-Punkte oder mehr) ist die Arbeitgeberbindung

TAB. 3: ARBEITSHETZE UND BELASTUNG

	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?				Wenn »selten«, »oft«, »sehr häufig«: Wie sehr belastet Sie das?			
	Nie	Selten	Oft	Sehr häufig	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
Zustellung	3	11	26	60	50	34	15	1
Sortierzentrum	8	24	33	36	42	32	24	2
Lager	10	26	38	26	34	36	25	4
Fahrer*in	10	29	44	17	23	42	32	3
Kaufm. Bereich	5	37	42	16	30	27	40	3

ABB. 2: ARBEITSQUALITÄT UND UNTERNEHMENSBINDUNG



gutearbeit-online.de

Zum Thema bereits in dieser Zeitschrift veröffentlicht:

▷ »Gute Arbeit« 10/2024, Dr. Klaus Heimann: Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (S. 14 ff.). Gute Praxis der Stadt Wolfenbüttel.

▷ Ausgabe 10/2024, Dr. Klaus Heimann: Alle vier Jahre Gefährdungsbeurteilung – macht Sinn (S. 19 ff.). Gute Praxis bei Libri.

Für die Online-Ausgabe dieser Zeitschrift registrierte Abonnent:innen greifen im Archiv kostenfrei auf alle Ausgaben und Beiträge zu.

sehr hoch, nur 5 % ziehen einen Wechsel in Erwägung. Bei Beschäftigten mit schlechter Arbeitsqualität ist der Anteil der Wechselbereiten mit 57 % mehr als elfmal so hoch.

Fazit

Die ver.di-Fachgruppen haben die Gute-Arbeit-Befragungen als sehr hilfreich bewertet, insbesondere für die Entwicklung von Forderungen vor den Tarifrunden sowie für die Mobilisierung und positive Mitgliederentwicklung. In beiden Landesbezirken haben sich um die 1000 Beschäftigte beteiligt. Bayern konnte damit das Ziel erreichen, die Teilnahmequote im Vergleich zur ersten Befragung zu erhöhen. Dabei fällt vor allem ein Unterschied zwischen beiden Befragungen ins Auge: Während in Bayern bei der ersten Befragung sich vor allem ver.di-Mitglieder beteiligten, war es in Baden-Württemberg genau umgekehrt. Beide Fachgruppen konnten damit Nicht-Mitglieder erreichen und haben durch die Ergebnisse auch Hinweise erhalten, etwa zu den Bereichen mit Potenzial für die Mitgliedergewinnung.

In Baden-Württemberg gelang es, in der entscheidenden vierten Tarifverhandlungsrunde einen sehr guten Kompromiss zu finden, wofür die Befragungsergebnisse entscheidend waren; insbesondere kam das den unteren Lohngruppen zugute. Die Betriebszugehörigkeitszulage wurde deutlich erhöht – eine wichtige Verbesserung für viele gewerblich Beschäftigte.

Und schon nach der ersten Befragung kam die Fachgruppe Bayern zum Schluss: Aufgrund ihrer wissenschaftlichen Fundierung und der

Vergleichsmöglichkeit mit den Befragungsergebnissen anderer Branchen oder der Gesamtwirtschaft werden die Ergebnisse sowohl von den Arbeitgebern wie auch von der Politik ernst genommen. Sie sind eine wertvolle Grundlage für Vorträge in Betriebsversammlungen, für die Pressearbeit und bei der Erörterung gewerkschaftlicher Forderungen im politischen Raum. Somit haben die Befragungen enormes Potenzial für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die Analyse der Arbeitsqualität zeigt zudem, dass Entlastungen bei der Arbeit und Verbesserungen der Einkommen nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer:innen liegen, sondern auch den Arbeitgebern zugutekommen: z. B., weil sie Beschäftigte binden können, die aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen eher wechseln würden oder aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssten. Das verursacht hohe Kosten und verschärft den Arbeits- sowie Fachkräftemangel der Unternehmen. Gute Arbeit liegt in deren Interesse.⁹ ◀



Dr. Nadine Müller

leitet den Bereich Innovation und Gute Arbeit beim ver.di-Bundesvorstand in Berlin.



Claus Zanker

ist Geschäftsführer der Input Consulting gGmbH in Stuttgart.

⁹ Merck, D., Zanker, C.: Speditions- und Logistikbranche in Bayern: DGB-Index Gute Arbeit – Grundlage für nachhaltige Branchentarifarbeit, in: ver.di-Reader Gute Arbeit 2024, S. 65 ff.