

studie



# Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

5. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit



[www.jugend.dgb.de /](http://www.jugend.dgb.de/)

# Impressum

**Verantwortlich für den Inhalt:**

Florian Haggenmiller

**Herausgeberin:**

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030 / 240 60 - 371

E-Mail: [jugend@dgb.de](mailto:jugend@dgb.de)

Internet: [www.jugend.dgb.de](http://www.jugend.dgb.de)

**Studie:**

Dr. Johann Gerdes (SOWI Forschung) und

Dr. Alexandra Wagner (FIA) im Auftrag der DGB-Index Gute Arbeit GmbH

**Redaktion:**

Michael Wagner

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / [schrenkwerk.de](http://schrenkwerk.de)

**Titelfoto:**

[like.eis.in.the.sunshine / photocase.com](http://like.eis.in.the.sunshine/photocase.com)

**Druck:**

PrintNetwork pn GmbH

Erschienen November 2014

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Unterstrich – zum Beispiel »Mechaniker\_in«. Durch den Unterstrich entsteht ein Zwischenraum zwischen den männlichen und weiblichen Endungen. Dieser sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transsexuelle oder Crossdresser\_innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

# Inhalt

Vorwort: Gute Arbeit für junge Beschäftigte	4
<b>0. Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>1. Gesamteinschätzung</b>	<b>7</b>
<b>2. Arbeitsbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten</b>	<b>9</b>
2.1 Die Einkommenssituation	9
2.1.1 Beurteilung der Einkommenssituation	9
2.1.2 Höhe des Einkommens	10
2.2 Prekäre Beschäftigung	11
2.3 Erwartungen in Bezug auf die berufliche Zukunft	13
2.4 Arbeitszeit und Arbeitsleistung	15
2.4.1 Vollzeit und Teilzeit	15
2.4.2 Lage der Arbeitszeit	17
2.4.3 Überstunden	18
<b>3. Arbeitsbedingungen im Hinblick auf gesundheitliche Risiken</b>	<b>20</b>
3.1 Krank zur Arbeit	20
3.2 Zunehmende Arbeitsintensivierung	20
3.3 Nach der Arbeit nicht »abschalten« können	22
3.4 Stress und Stressbekämpfung	22
<b>4. Arbeitsbedingungen nach Geschlecht</b>	<b>25</b>
<b>5. Junge Beschäftigte – die Untersuchungsgruppe</b>	<b>27</b>
5.1 Zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe	27
5.2 Geschlechtsbezogene Betrachtung der Strukturmerkmale	30
<b>6. Fazit und Forderungen</b>	<b>33</b>

# Gute Arbeit für junge Beschäftigte

Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Wandel. War es vor einigen Jahren noch normal, dass Beschäftigung über das gesamte Erwerbsleben in einer einzigen Arbeitsstätte stattfand, hat heute die Verweildauer in den Betrieben stark abgenommen. Besonders junge Menschen sind dabei oft unfreiwillige Vorreiter einer neuen, flexibilisierten Arbeitswelt.

Viele sind darüber hinaus auch in erhöhtem Maße von prekärer Beschäftigung betroffen. Teilzeit, Befristung, Praktika und Minijobs sind dabei nur einige Schlagelichter mit denen die junge Generation zurechtkommen muss. Dabei spielt die Arbeitsqualität gerade für junge Beschäftigte eine entscheidende Rolle, müssen sie doch noch ihr gesamtes Erwerbsleben unter diesen Bedingungen arbeiten.

Der DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte nimmt dabei genau diese Ausgangslage in den Fokus und wird von der DGB-Jugend dieses Jahr bereits zum 5. Mal publiziert.

Wie blicken junge Menschen in ihre berufliche Zukunft? Und wie hat sich die Situation gegenüber den vergangenen Jahren verändert? Können sie bei der Arbeit ihre Fähigkeiten weiterentwickeln? Werden sie fair entlohnt? und Erhalten sie Anerkennung für ihre Leistung?

Genau diesen Fragen sind wir in der vorliegenden Auswertung nachgegangen. Ein gutes, also ein belastungsarmes und entwicklungsförderliches Arbeitsumfeld hat unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit, eine positive Lebenseinstellung und einen optimistischen Blick in die Zukunft. Schlechte Arbeit hingegen gefährdet die Gesundheit und ist eine Quelle von Angst und Frustration. Gute Arbeit ist für junge Menschen elementar und wichtig.

Und die Ergebnisse dieser Studie offenbaren eindeutigen Handlungsbedarf:

Lediglich 8 Prozent der Befragten arbeiten zu guten Bedingungen und knapp ein Viertel (24 Prozent) gab an, unter schlechten bis sehr schlechten Bedingungen zu arbeiten.

Dabei gibt es oft deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Geblickt auf die persönlichen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bewerten im Erziehungs- und Gesundheitswesen überdurchschnittlich viele Befragte ihre Arbeit als positiv (73 Prozent) während das im Bereich des Gastgewerbes und der Informations- und Kommunikationsbranche lediglich 57 Prozent tun. Im Gesamten glauben dann allerdings lediglich 36 Prozent daran, dass sie damit auch Aufstiegschancen im Betrieb haben.

Verstärkt wird dieser negative Eindruck durch eine insgesamt unsichere Perspektive. Lediglich 28 Prozent der jungen Beschäftigten bis 35 Jahren verdienen mehr als 2.500 Euro Brutto im Monat. 36 Prozent gaben an, von einem Lohn unter 1.500 Euro leben zu müssen. Gut zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten mehr Stunden als im Arbeitsvertrag vereinbart und 39 Prozent gaben an, im letzten Jahr trotz Krankheit zur Arbeit gegangen zu sein. »Generation Prekär« diesen Namen »verdient die Junge Generation leider immer noch.

Aus Sicht der DGB-Jugend ist es alarmierend, dass sich trotz der allgemein günstigen Wirtschaftslage die Aussichten auf die Arbeitsqualität nicht verbessern und diese weiter auf problematischem Niveau verharren. Niedrige Einkommen, stark wechselnde Arbeitsbelastungen und allgemein unsichere Arbeit erschweren jungen Menschen die eigene Zukunfts- und Familienplanung. Gerade bei dem von den Unternehmen prophezeiten anstehenden Fachkräftemangel ist diese Entwicklung einfach nur unverständlich.

Auch wenn durch die geplante Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes eine allgemeine Lohnuntergrenze in Deutschland etabliert wird, löst das den größten Teil der oben aufgeführten Probleme nicht. Nur wer auch klare Regeln für Leih- und Zeitarbeit, die Abschaffung von Minijobs und sachgrundloser Befristung und die Eindämmung von unfreiwilligen Teilzeitregelungen in den Blick nimmt, kann dem Problem der Prekarisierung der Arbeitswelt von jungen Menschen wirkungsvoll entgegenreten.

Eine gute Gesellschaft sorgt dabei auch für gute Arbeitsbedingungen. Gute Arbeit, das bedeutet für die DGB-Jugend vor allem berufliche Sicherheit, ein faires Einkommen und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb sowie ein umfassender Schutz der Gesundheit und ausgewogene Arbeitszeiten, außerdem gute Entwicklungsmöglichkeiten und eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit.

Die vorliegende Studie macht deutlich, dass es in diesen Bereichen noch viel zu tun gibt.



**Elke Hannack**

Stellvertretende  
Vorsitzende des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes



**Florian Haggemiller**

Bundesjugendsekretär  
des Deutschen  
Gewerkschaftsbundes

# 0. Einleitung

Arbeitsbedingungen beeinflussen in hohem Maße die Lebensqualität – in positivem wie in negativem Sinne. Wenn Menschen in der Arbeit Wertschätzung und Anerkennung erfahren, eigene Ideen einbringen können, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten und zum Erwerb neuer Kompetenzen erhalten, wirkt sich dies positiv auf ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen aus. Umgekehrt können körperliche und emotionale Belastungen, Leistungsdruck und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten Gesundheit und Lebensqualität erheblich beeinträchtigen.

Wie die Qualität der Arbeitsbedingungen ist, können am besten die Beschäftigten selbst beurteilen. Sie spüren täglich, ob und in welchem Ausmaß sie durch die Anforderungen in der Erwerbstätigkeit beansprucht werden. Aus diesem Grund lässt der DGB seit 2007 jährlich eine bundesweite Repräsentativumfrage über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland durchführen. Befragt werden dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder.

Die letzte Befragung wurde 2012 vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) umgesetzt und fachlich vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) begleitet. Die Gesamtstichprobe 2012 umfasste 4.895 Personen.

Der hier vorliegende Bericht wurde im Auftrag der DGB-Jugend erstellt, um einen Überblick über die Arbeitsbedingungen der jüngeren abhängig Beschäftigten zu geben. Der Bericht bezieht sich auf die Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index 2012 für die Gruppe der »jungen abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren«. Ältere Beschäftigte, die 35 Jahre und älter sind, sowie die Teilgruppe der jungen Beschäftigten, die unter 30 Jahre alt sind, finden in diesem Bericht nur punktuell als Referenzgrößen Berücksichtigung, wenn es um die Darstellung von Vergleichen geht.

Nach der Gewichtung der Daten sind in der Repräsentativbefragung 2012 25,6 Prozent der Befragten »junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren«. Gewichtet sind dies 1.136 Personen. Das vorliegende Ergebnis ist repräsentativ für das Urteil der jungen abhängig Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland.

# 1. Gesamteinschätzung

Der Fragebogen enthält insgesamt 42 Einzelfragen, die Auskunft über die verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität geben. Dieser Bericht pointiert dabei die wesentlichen Faktoren und stellt einen guten Überblick über die Ergebnisse dar. Die Zusammenfassung der in der Befragung gegebenen Antworten erfolgt so, dass die Ergebnisse von zwei bis fünf Einzelfragen der jeweiligen Themen durch einen einzelnen Indikator ausgedrückt werden. Dieser Indikator beschreibt, ob die jeweilige Situation (z. B. »Einkommen«, »Überstunden« usw.) von den jungen Beschäftigten insgesamt als »eher positiv« oder als »eher negativ« beurteilt wird.

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für junge Beschäftigte unter 35 Jahren im Befragungsjahr 2012 einen Wert von 62 Punkten. Das bedeutet, dass die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten im Bereich »mittlerer eher ungünstiger« Arbeit anzusiedeln ist.

## Welche inhaltlichen Kriterien waren ausschlaggebend für diese Bewertung?

Die Kriterien »Einkommen und Rente« (44 Index-Punkte), »Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität« (49 Index-Punkte) und »Betriebliche Sozialleistungen« (51 Index-Punkte) werden von jungen Beschäftigten am häufigsten bzw. am stärksten als belastend bewertet (Indexwerte unter/um 50 Punkte). Hier entsprechen die Arbeitsbedingungen am wenigsten den Erwartungen und Wünschen der jungen Beschäftigten.

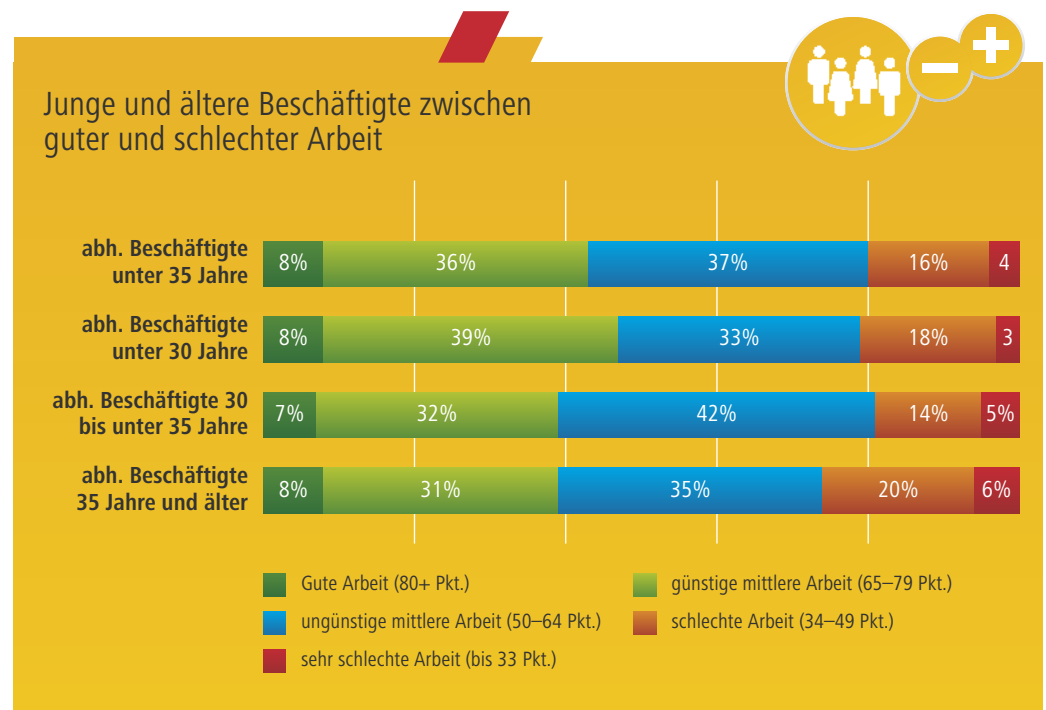


Abbildung 1:  
Junge und ältere Beschäftigte zwischen  
guter und schlechter Arbeit

Auch »Körperliche Anforderungen« (56 Index-Punkte) sowie die »Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten« bzw. die »Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten« (jeweils 63 Index-Punkte) liegen im kritischen Bereich von »mittlerer« Arbeitsqualität mit »eher ungünstiger« Arbeit. In Bezug auf diese Kriterien sehen die Befragten ebenfalls deutlichen Verbesserungsbedarf.

Im Bereich der tendenziell eher als günstig zu charakterisierenden Arbeit mittlerer Qualität werden die »Sozialen und emotionalen Anforderungen« (67 Index-Punkte), die »Führungsqualität und Betriebskultur« (70 Index-Punkte), die »Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit« (73 Index-Punkte) und die »Arbeitszeitlage« (74 Index-Punkte) gesehen. Das Kriterium »Sinn der Arbeit« ist mit 79 Index-Punkten am besten bewertet worden und liegt an der Grenze zur »guten Arbeit«.

Diese Gesamtbewertung zeigt, dass die Arbeitsbedingungen der jüngeren Beschäftigten deutlicher Verbesserung bedürfen, um den arbeitswissenschaftlichen Kriterien menschengerechter Arbeit in vollem Maße zu entsprechen.



## 2. Arbeitsbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten

### 2.1. Die Einkommenssituation

#### 2.1.1 Beurteilung der Einkommenssituation

Die persönliche Einkommenssituation wird von den jungen Beschäftigten wie auch von allen anderen Beschäftigtengruppen hauptsächlich negativ bzw. kritisch bewertet.

Lediglich jede/r zehnte junge Befragte spricht von gut gestalteten Einkommensbedingungen. 36 Prozent beurteilen »Einkommen und Sicherheit« dagegen als schlecht, 15 Prozent sogar als sehr schlecht.

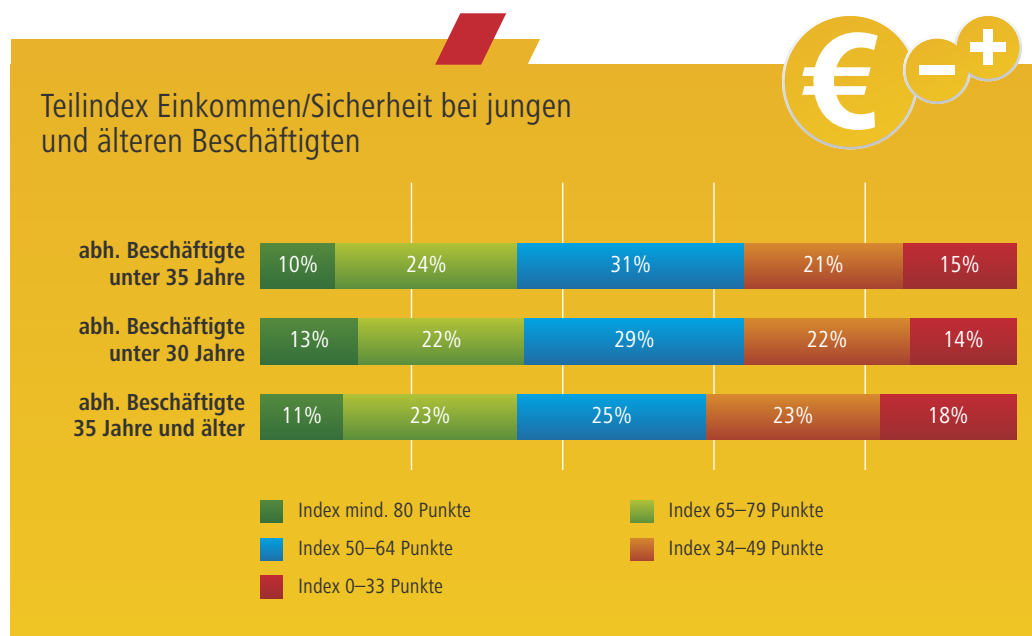


Abbildung 2:  
Teilindex Einkommen/Sicherheit bei  
jungen und älteren Beschäftigten

### 2.1.2 Höhe des Einkommens

Das monatliche Bruttoeinkommen liegt für 36 Prozent der jungen Beschäftigten unter 1.501 Euro. 37 Prozent verdienen zwischen 1.501 bis 2.500 Euro brutto pro Monat und nur 28 Prozent verdienen mehr als 2.500 Euro. Bei der Teilgruppe der unter 30-Jährigen verdienen sogar 44 Prozent weniger als 1.501 Euro im Monat. Bei den Älteren über 35 Jahre sind die Einkommen deutlich höher: Nur 36 Prozent verdienen weniger als 2.501 Euro. 32 Prozent der Älteren verdienen sogar mehr als 3.500 Euro monatlich.

Das ungefähre Durchschnittseinkommen der jungen Beschäftigten beträgt etwa 1.986 Euro (2011 = 1.960 Euro), wobei das Einkommensniveau in Ostdeutschland 16 Prozent unter dem in Westdeutschland liegt. Vollzeitbeschäftigte verdienen im Durchschnitt 2.250 Euro brutto im Monat und Teilzeitkräfte mit weniger als 35 Stunden/Woche 1.050 Euro brutto im Monat. Während das Einkommen der 35 Jahre und älteren Vollzeitbeschäftigten bei etwa 2.980 liegt, verdienen Vollzeitbeschäftigte unter 30-Jährige im Mittel 1.900 Euro.

In der Befragung wurden nur Einkommenskategorien erfasst. Die Durchschnittswerte wurden aus den jeweiligen Mittelwerten einer Kategorie berechnet, so dass sie keine exakt berechneten Werte sind, sondern vielmehr Näherungswerte darstellen.

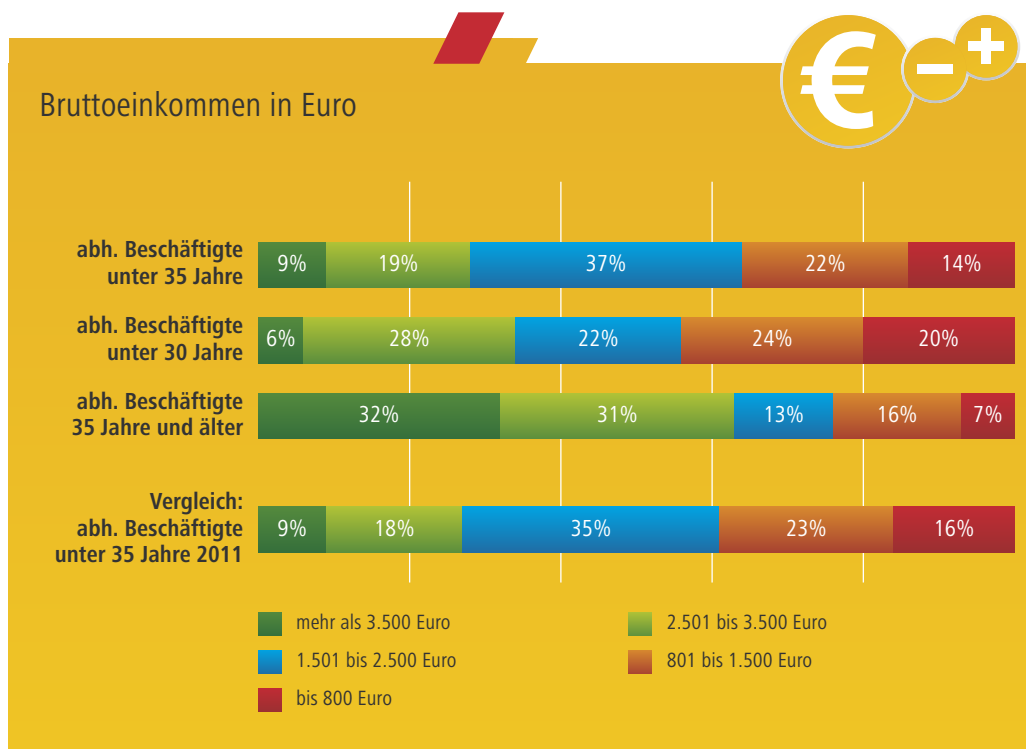


Abbildung 3: Bruttoeinkommen in Euro

## 2.2 Prekäre Beschäftigung

Die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet in einem sogenannten »Normalarbeitsverhältnis«. Darunter versteht man meist eine unbefristete abhängige Beschäftigung in Vollzeit bzw. in Teilzeit von mindestens der Hälfte der normalen Arbeitszeit. Alle davon abweichenden Beschäftigungsverhältnisse werden als »atypische« Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet. Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes liegt atypische Beschäftigung dann vor, wenn eines oder mehrere der folgenden Merkmale zutreffen:

- Befristung des Beschäftigungsverhältnisses
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden
- Zeit- bzw. Leiharbeitsverhältnis
- geringfügige Beschäftigung (Minijob<sup>1</sup>).

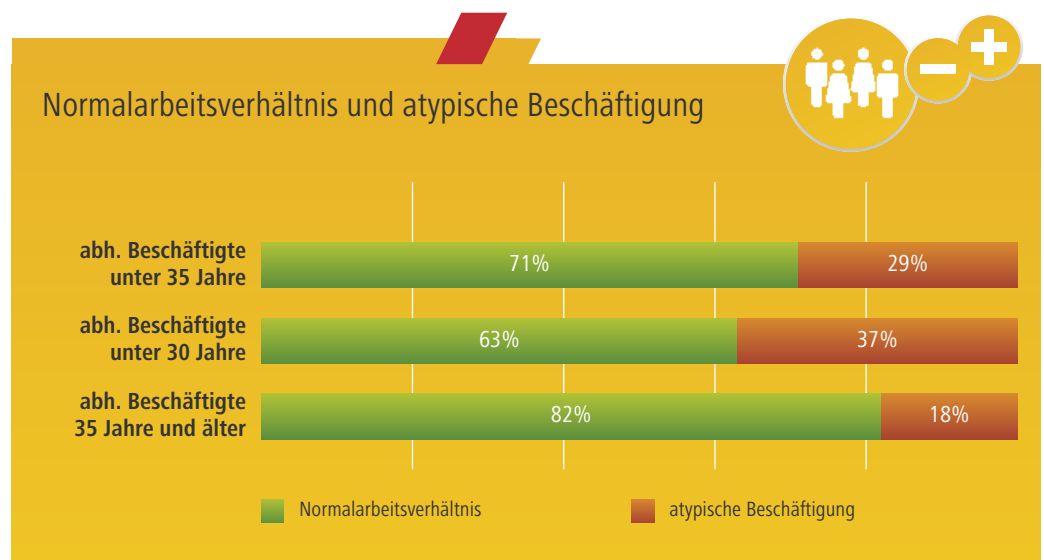


Abbildung 4:  
Normalarbeitsverhältnis und  
atypische Beschäftigung

Die Grafik zeigt, dass junge Menschen unter 30 mehr als doppelt so oft von atypischer Beschäftigung betroffen sind als ältere. Die höchsten Anteile an atypischer Beschäftigung finden sich bei den jungen Beschäftigten im »Gastgewerbe« (82 Prozent), bei »andere Dienstleistungen« (57 Prozent) und im Bereich »Erziehung und Unterricht, Sozialwesen« (46 Prozent).

Bei jungen weiblichen Beschäftigten ist der Anteil atypischer Beschäftigung (40 Prozent) mehr als doppelt so hoch wie bei den jungen männlichen Beschäftigten (19 Prozent). Während 79 Prozent der männlichen jungen Beschäftigten in einem Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis arbeiten, gilt dies nur für die Hälfte der weiblichen jungen Beschäftigten (50 Prozent).

<sup>1</sup> Minijobs sind geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt seit dem 01.01.2013 450 Euro.

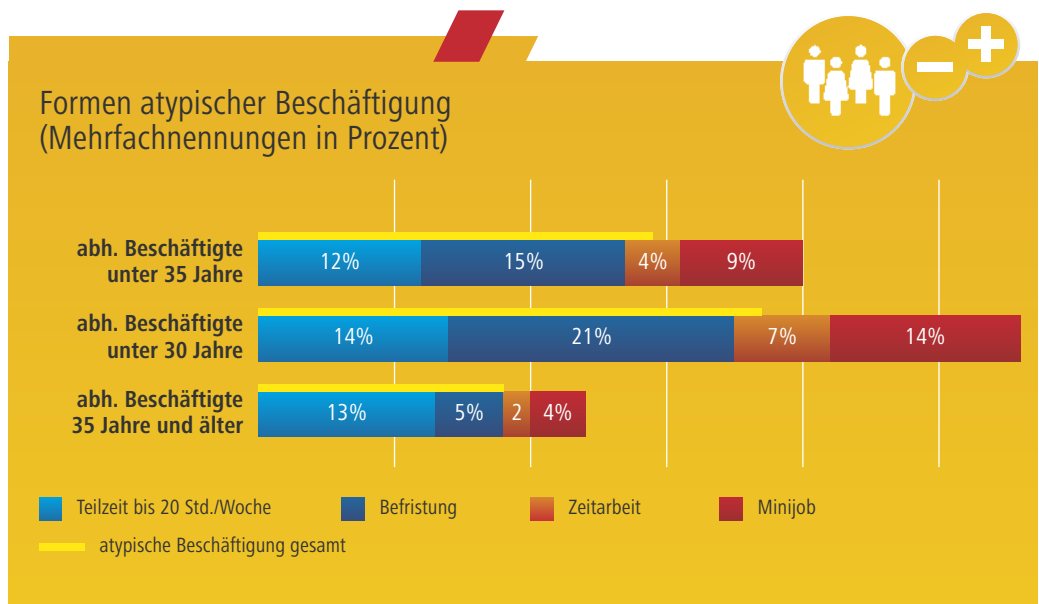


Abbildung 5: Formen atypischer Beschäftigung (Mehrfachnennungen in Prozent)

Von den jungen Beschäftigten arbeiten 12 Prozent in einem Teilzeitarbeitsverhältnis von 20 Stunden oder weniger. Dreiviertel dieser Teilzeitbeschäftigten sind junge Frauen (74 Prozent), d. h. der Anteil bei den jungen weiblichen Beschäftigten beträgt 20 Prozent gegenüber den jungen männlichen Beschäftigten mit 6 Prozent. Auch unter den jungen Beschäftigten zeigt sich folglich bereits eine traditionelle Geschlechterrolle im Hinblick auf die Beteiligung an Erwerbsarbeit.

Junge Beschäftigte sind dreimal so häufig von Befristung betroffen wie ältere. Fast jeder sechste Jugendliche bis 35 Jahren ist befristet beschäftigt.

Jeder elfte Jugendliche (9 Prozent) arbeitet in einem Minijob und zwar nicht als Nebenbeschäftigung sondern hauptberuflich. Bei den unter 30-Jährigen ist es mit 14 Prozent sogar gut jeder siebte. Damit sind Minijobs bei Jugendlichen deutlich öfter als bei älteren Beschäftigten, bei denen lediglich 5 Prozent in Minijobs arbeiten.

### 2.3 Erwartungen in Bezug auf die berufliche Zukunft

Jede persönliche Zukunftsplanung erfordert eine möglichst weitgehende Sicherheit darüber, ob man längerfristig mit einem stabilen Beschäftigungsverhältnis und entsprechend mit Einkommen aus Erwerbsarbeit rechnen kann. Eine solche Sicherheit findet sich dabei nicht nur in der Erwartung, dass der gegenwärtige Arbeitsplatz langfristig sicher ist, sondern auch darin, dass man erwarten kann, im Falle einer Entlassung auf dem Arbeitsmarkt noch ausreichend Beschäftigungschancen zu haben. Außerdem spielen allgemeine Erwartungen an die eigene berufliche Zukunft eine Rolle.

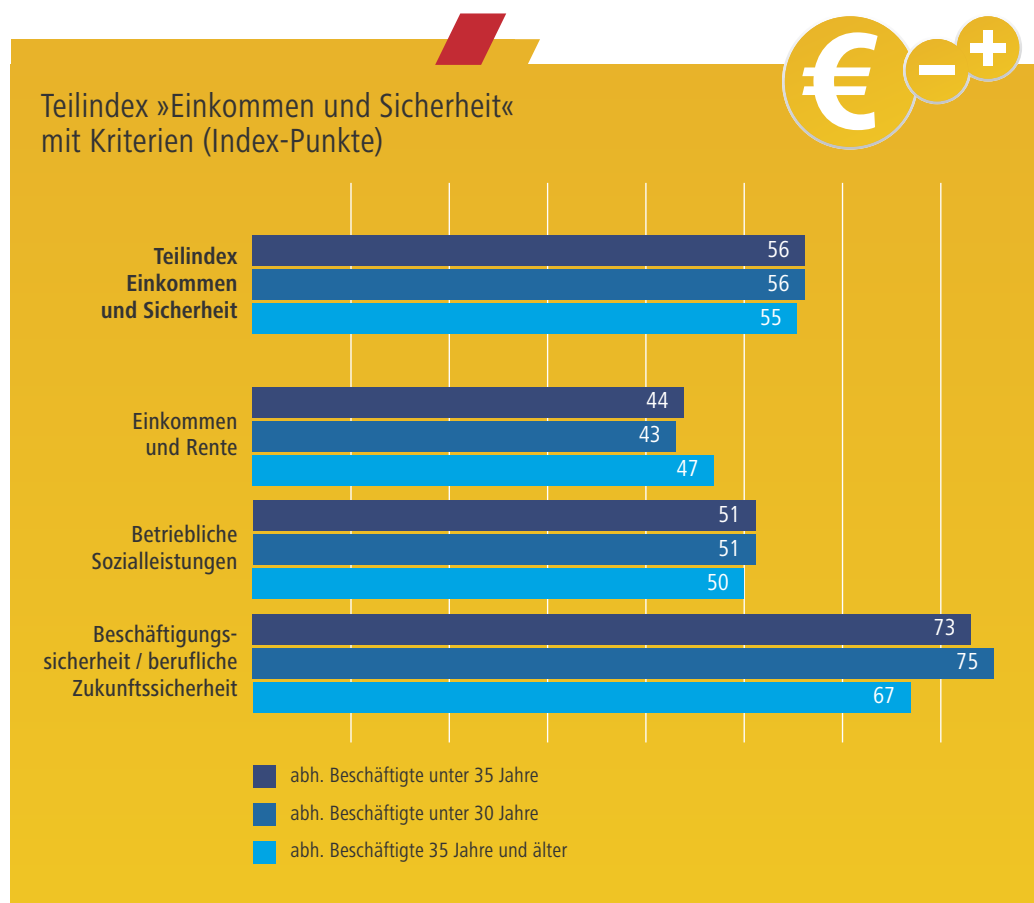


Abbildung 6:  
Teilindex »Einkommen und Sicherheit«  
mit Kriterien (Index-Punkte)

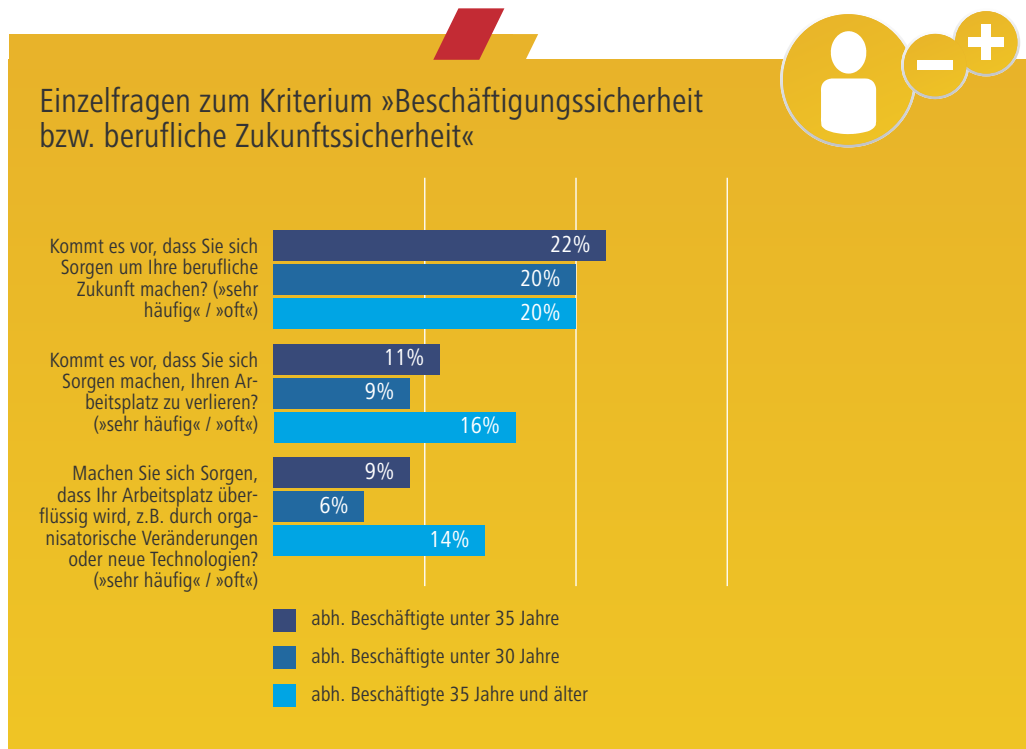


Abbildung 7: Einzelfragen zum Kriterium »Beschäftigungssicherheit bzw. berufliche Zukunftssicherheit«

In Ostdeutschland wird die »Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit« etwas kritischer beurteilt als in Westdeutschland.

Die »Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit« wird bei »Finanz- und Versicherungsdienstleistungen« (65 Punkte) und im »Gesundheitswesen« (68 Punkte) am schlechtesten bewertet; im öffentlichen Dienst bei der »öffentlichen Verwaltung« sowie bei »Erziehung, Unterricht und Sozialwesen« am positivsten.

Jeder Fünfte unter den jungen Beschäftigten (22 Prozent) macht sich Sorgen um die berufliche Zukunft. Jeder Neunte (11 Prozent) fürchtet um den Verlust des Arbeitsplatzes (bei den über 35-Jährigen sind es sogar 16 Prozent). Jeder Elfte (9 Prozent) fürchtet, dass der Arbeitsplatz wegrationalisiert werden könnte.

## 2.4 Arbeitszeit und Arbeitsleistung

Arbeitszeiten prägen das Beschäftigungsverhältnis in hohem Maße. Die zeitliche Beanspruchung der Beschäftigten wird durch den Arbeitsvertrag zwar verbindlich festgelegt, die tatsächliche Beanspruchung der Arbeitnehmer\_innen kann in der Praxis jedoch deutlich davon abweichen.

Zunächst gibt es einen Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Höhe des Einkommens. Teilzeitbeschäftigte verdienen im gleichen Beruf weniger als Vollzeitbeschäftigte. Darüber hinaus ist die Arbeitszeitlage entscheidend dafür, welche physische und psychische Leistung Arbeitnehmer\_innen tatsächlich erbringen müssen. Wer Wochenendarbeit leistet, in Spät- und Nachtschicht bzw. in Wechselschicht arbeitet, nimmt zusätzliche psychische, soziale und gesundheitliche Belastungen auf sich, die allerdings nicht in jedem Betrieb auch zusätzlich vergütet werden.

Außerdem belegt die Erfahrung, dass sich die vom Betrieb abverlangte Arbeitsleistung nicht in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erschöpft, sondern dass die tatsächliche Arbeitszeit oft länger ist. Dabei werden Überstunden längst nicht in jedem Betrieb vollständig vergütet oder durch Freizeit kompensiert. Viele Beschäftigte machen zudem die Erfahrung, dass sie sogar in der Freizeit Aufgaben für den Betrieb erledigen oder zumindest ansprechbar sein müssen. Andere wiederum nutzen die ihnen für eine Gesundung bei Krankheit zustehende Zeit nicht für den eigentlichen Zweck, sondern gehen arbeiten, obwohl sie sich krank fühlen.

In etlichen Berufen ist es üblich, dass man nach der Arbeit zu Hause nicht abschalten kann oder sich mitunter sogar im Urlaub gedanklich mit Problemen der Arbeit beschäftigen muss. Schließlich gehört zum Verhältnis vereinbarter Arbeitszeit und tatsächliche erbrachter Leistung auch die Intensität der Arbeit durch ständigen Zeitdruck und durch Arbeitshetze bzw. die Erfahrung, dass in vielen Betrieben die Arbeitsintensität in den letzten Jahren gestiegen ist.

### 2.4.1 Vollzeit und Teilzeit

Die Mehrzahl der jungen Beschäftigten (78 Prozent) hat eine Vollzeitstelle mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr, wobei die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten jungen Arbeitnehmer\_innen bei 38,6 Stunden pro Woche liegt.

Fast jede\_r Vierte (23 Prozent) arbeitet in Teilzeit, 13 Prozent mit einer Arbeitszeit von 20 oder weniger Stunden und 10 Prozent mit 21 bis unter 35 Stunden wöchentlich. Bei den älteren Beschäftigten kommt Teilzeitarbeit etwas häufiger vor (26 Prozent). Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten liegt bei 22 Stunden.

Die Teilzeitarbeit ist in Ost und West gleichermaßen »weiblich«. Von den männlichen jungen Beschäftigten arbeiten in Westdeutschland nur 9 Prozent und in Ostdeutschland 12 Prozent in Teilzeit. Bei den jungen Frauen sind es im Westen 41 Prozent und im Osten 23 Prozent. In diesen Ergebnissen zeigen sich sowohl geschlechtstypisches Erwerbsverhalten als auch ein Ost-West-Unterschied, der auf unterschiedliche Traditionen der Frauenerwerbstätigkeit fußt.

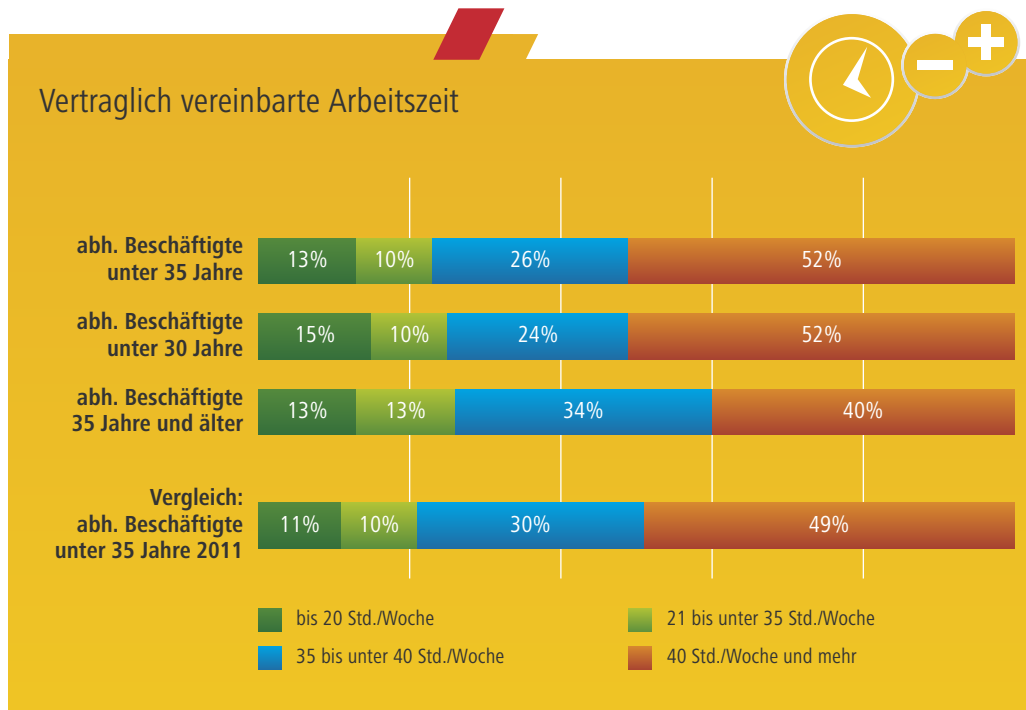


Abbildung 8: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Kategorien in Prozent)

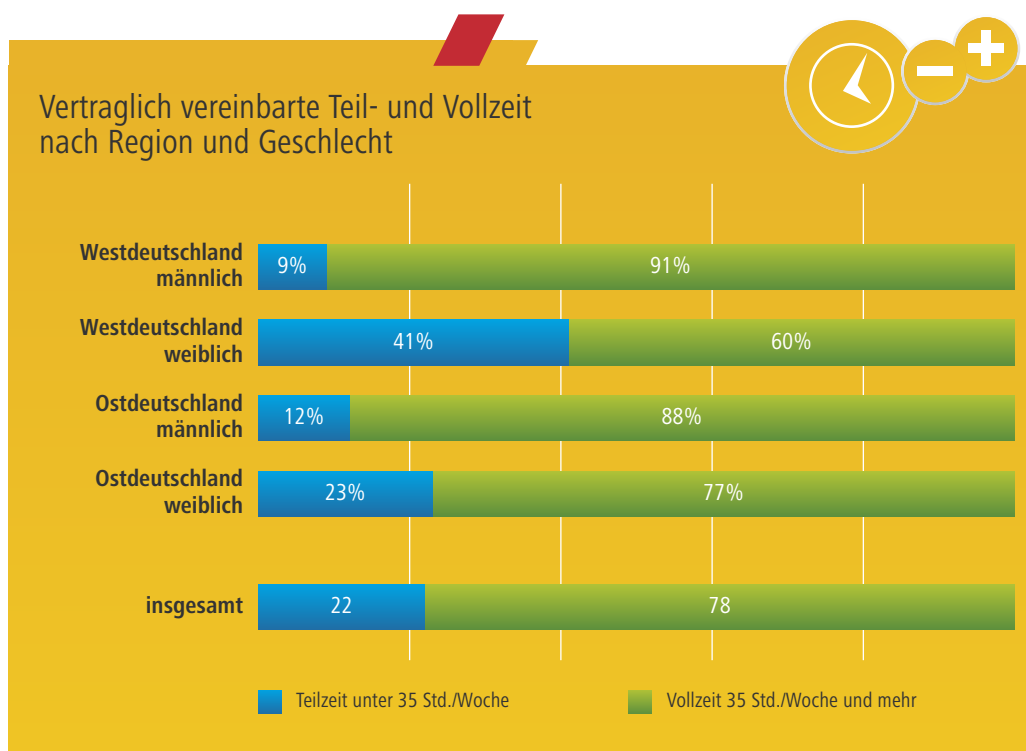


Abbildung 9: Vertraglich vereinbarte Teil- und Vollzeit nach Region und Geschlecht



## 2.4.2 Lage der Arbeitszeit

Die jungen Beschäftigten arbeiten keineswegs nur wochentags in der Zeit von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr, was als normale Arbeitszeitlage angesehen werden kann, sondern fast jede\_r Zweite (46 Prozent) muss auch oft zu anderen Zeiten arbeiten, wie z. B. Spät- oder Nachtschichten leisten bzw. überhaupt in Schichten arbeiten oder an Wochenenden tätig sein. Diese abweichenden Arbeitszeiten beeinträchtigen die individuelle Chance, den Rhythmus des privaten Alltagslebens mit den Bedingungen des Familienlebens sowie mit den Angeboten des öffentlichen Lebens und den Freizeitangeboten in Einklang zu bringen. Insofern sind abweichende Arbeitszeiten potentiell immer auch Stressfaktoren.

Von den jungen Beschäftigten müssen 33 Prozent »sehr häufig« oder »oft« in Spätschicht (in der Zeit zwischen 18.00 und 23.00 Uhr) arbeiten. Fast ebenso viele (30 Prozent) müssen auch an Wochenenden und jede\_r Fünfte in verschiedenen Formen des Schichtbetriebs (z. B. Wechselschicht, geteilte Schicht – 20 Prozent) arbeiten. Ein Zehntel der jungen Beschäftigten (10 Prozent) muss auch nachts arbeiten.

Besonders im Gastgewerbe, im Handel oder im Gesundheitswesen sind abweichende Arbeitszeiten für (z. T. sogar mehr als) jeden zweiten jungen Menschen überdurchschnittlich oft.

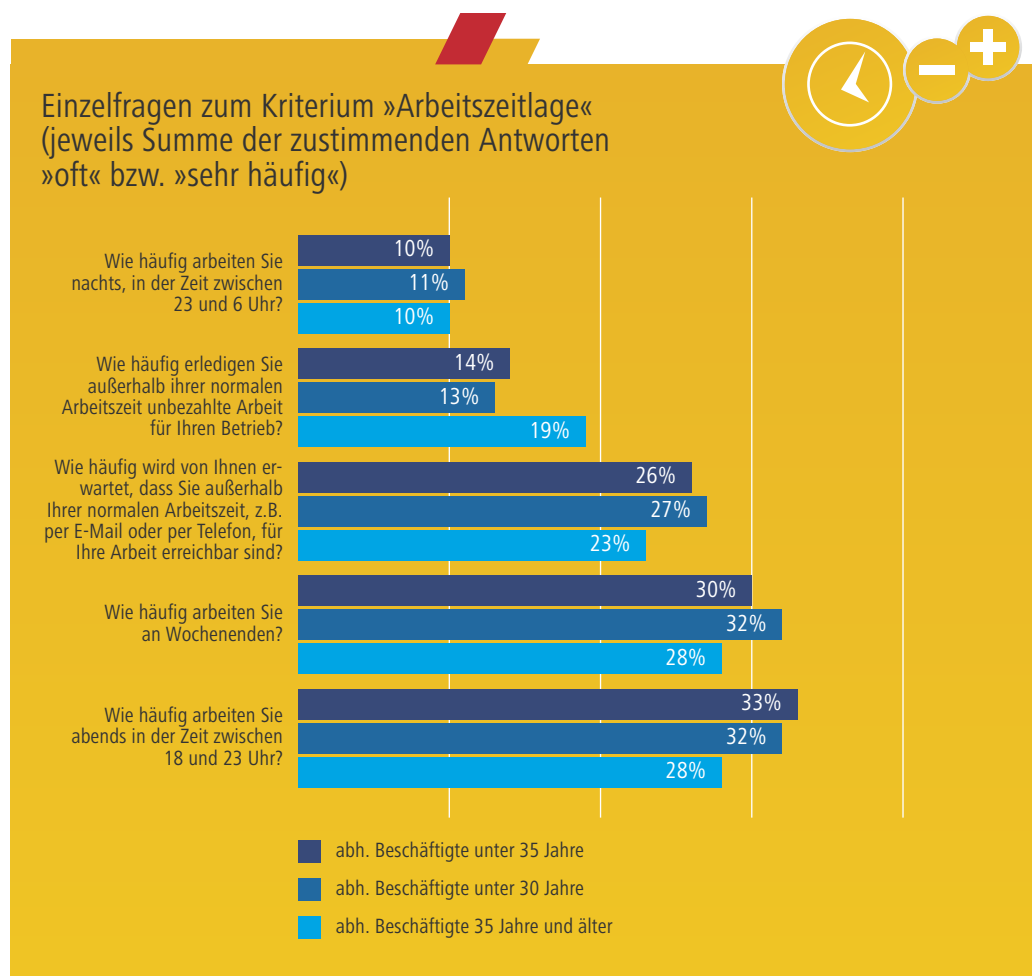


Abbildung 10:  
Einzelfragen zum Kriterium  
»Arbeitszeitlage« (jeweils Summe der  
zustimmenden Antworten »oft«  
bzw. »sehr häufig«)

### 2.4.3 Überstunden

Überstunden gehören für viele junge Menschen zum Alltag. Lediglich 30 Prozent aller jungen abhängig Beschäftigten arbeitet im Schnitt so lang wie im Arbeitsvertrag vereinbart. Unter den Vollzeitbeschäftigten sogar nur jeder Vierte.

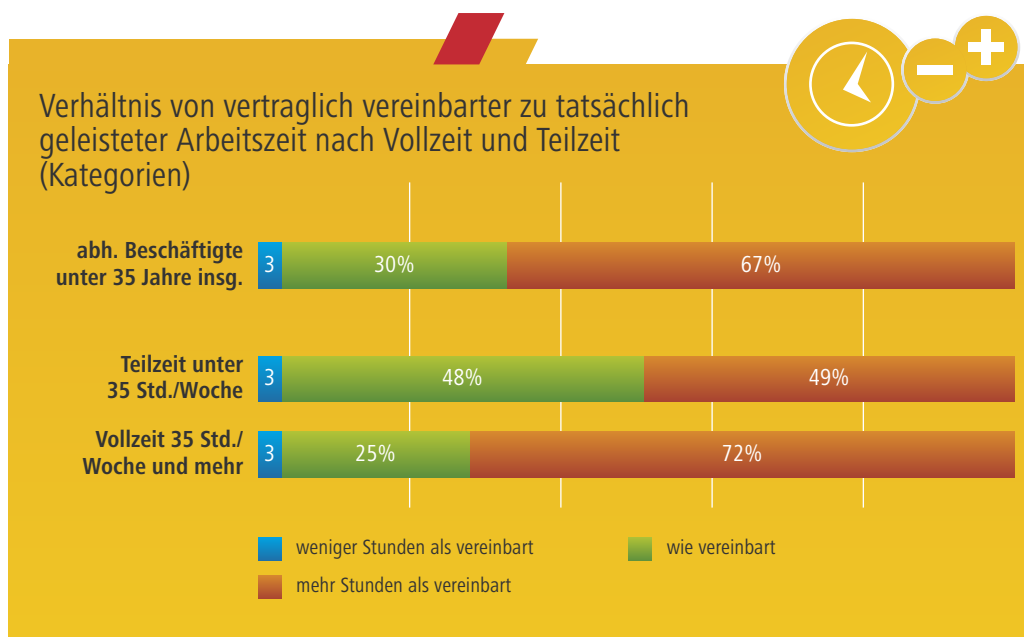


Abbildung 11: Verhältnis von vertraglich vereinbarter zu tatsächlich geleisteter Arbeitszeit (Kategorien)

Demgegenüber können Teilzeitbeschäftigte mit 48 Prozent häufiger die vertragliche Arbeitszeit einhalten. 67 Prozent aller jüngeren Beschäftigten und 72 Prozent der jüngeren Vollzeitbeschäftigten arbeiten pro Woche länger, als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart. In den Branchen »Verkehr und Lagerei« (84 Prozent), »Information und Kommunikation« (83 Prozent) und »Finanz- und Versicherungsdienstleistungen« (94 Prozent) ist der Anteil der jungen Beschäftigten mit Überstunden besonders hoch, im Gastgewerbe (47 Prozent) und in der Öffentliche Verwaltung (47 Prozent) hingegen deutlich unterdurchschnittlich.

37 Prozent der jungen Beschäftigten machen dabei im Durchschnitt mehr als 5 Überstunden die Woche. Jeder zehnte Jugendliche kommt dabei sogar auf mehr als 10 Überstunden pro Woche. Durchschnittlich leisten junge Beschäftigte 3,7 Überstunden pro Woche. Die meisten Überstunden werden im Bereich »Verkehr und Lagerei« (durchschnittlich 7,3 Überstunden/Woche) und »Baugewerbe« (durchschnittlich 5,2 Überstunden/Woche) geleistet.

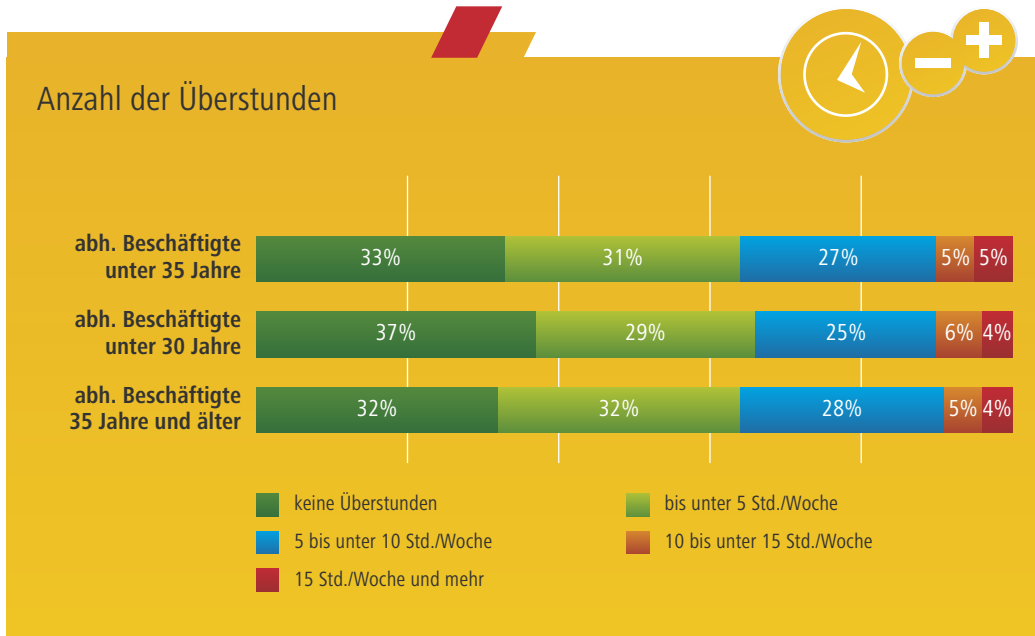


Abbildung 12: Anzahl der Überstunden

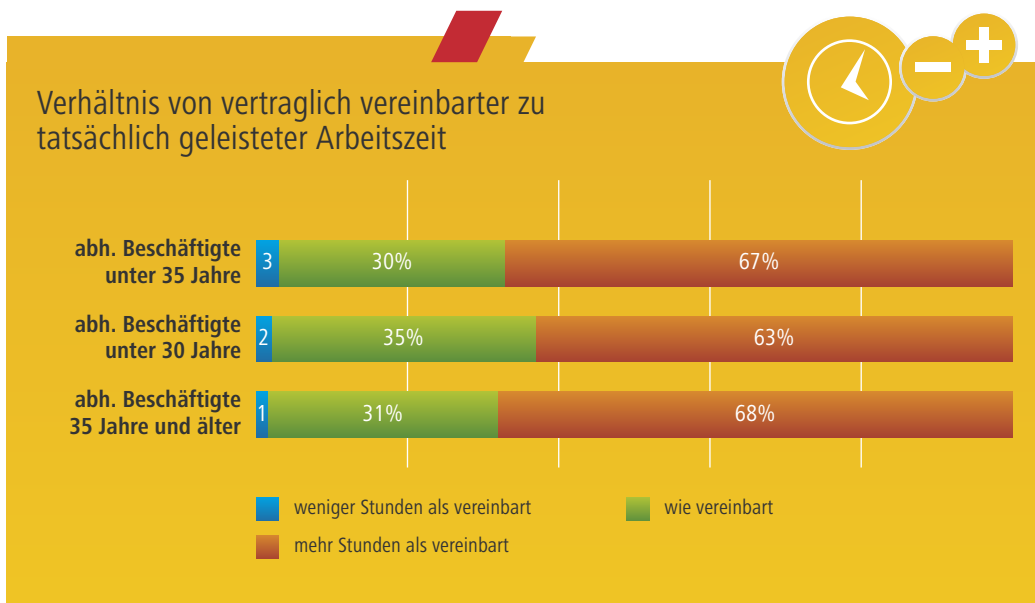


Abbildung 13: Verhältnis von vertraglich vereinbarter zu tatsächlich geleisteter Arbeitszeit

# 3. Arbeitsbedingungen im Hinblick auf gesundheitliche Risiken

## 3.1 Krank zur Arbeit

Wenn Beschäftigte trotz des Gefühls krank zu sein zur Arbeit gehen, um dem Arbeitsdruck gerecht zu werden, gehen sie dabei hohe gesundheitliche Risiken ein. Damit wird die Zeit, die den Beschäftigten für ihre Gesundung zugebilligt wird, »zweckentfremdet« und eine sinnvolle Zeitstruktur von Arbeit, Freizeit und Genesung zerstört. Von den jungen Beschäftigten sind 69 Prozent in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben. Die meisten haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung 1 bis 5 Tage trotz Krankheitsgefühl gearbeitet (39 Prozent), 11 Prozent haben 5 bis 10 Tage ihre Krankheit nicht auskuriert und 20 Prozent sind sogar 11 Tage und mehr zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich krank gefühlt haben.

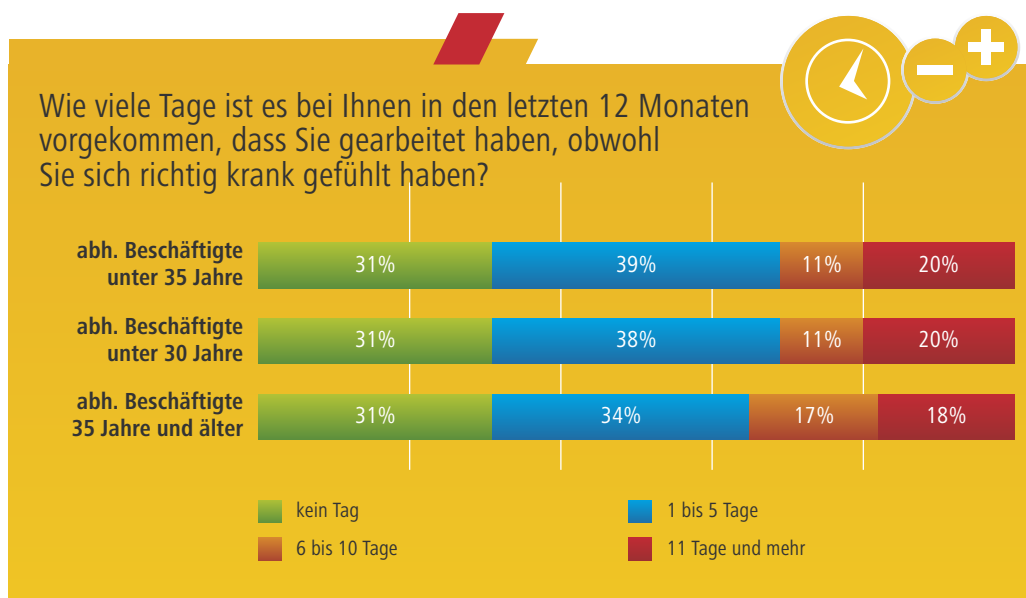


Abbildung 14: Wie viele Tage ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?

## 3.2 Zunehmende Arbeitsintensivierung

Während es bei den vorgenannten Faktoren darum ging, dass sich Arbeitgeber durch Überstunden, Freizeitarbeit oder den Verzicht auf Genesungszeit ein Mehr an Arbeitsleistung zu sichern versuchen, geht es im nächsten Punkt darum, ein Mehr an Arbeitsleistung ohne eine Ausweitung der Arbeitszeit zu erreichen. Dabei werden i. d. R. die Vorgaben für die Arbeit erhöht, so dass pro Stunde mehr an Leistung erbracht werden muss als vorher, d. h. die Arbeitsintensität wird erhöht.

Tatsächlich haben von den jungen Beschäftigten 43 Prozent den Eindruck, dass in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit geschafft werden muss. Bei den älteren Beschäftigten sind es sogar 63 Prozent

Besonders ausgeprägt ist die wachsende Arbeitsintensität im Baugewerbe, wo 65 Prozent der jungen Beschäftigten angeben, dass sie »in hohem Maß« bzw. »in sehr hohem Maß« den Eindruck haben, dass sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen, und bei den »Finanz- und

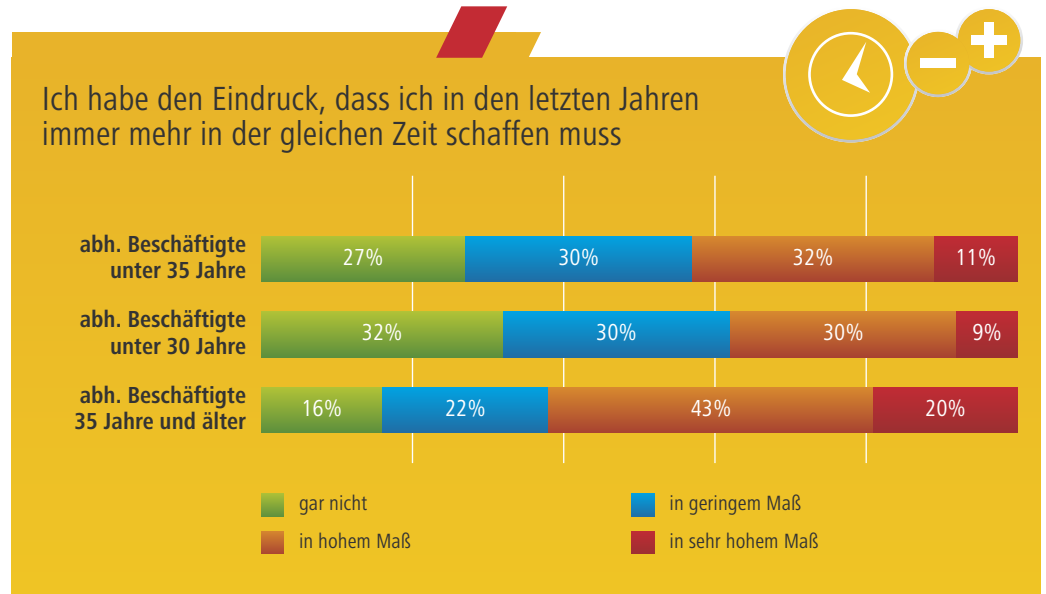


Abbildung 15:  
Ich habe den Eindruck, dass ich in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit schaffen muss

Versicherungsdienstleistungen«, wo dies 69 Prozent tun. Am seltensten wird dies im Bereich »Gastgewerbe« berichtet (16 Prozent).

Das Ergebnis der Arbeitsintensivierung ist ein wachsender Zeitdruck und zunehmende Arbeitshetze, die von mehr als der Hälfte der jungen Beschäftigten (57 Prozent) berichtet wird.

Überdurchschnittlich häufig wird Zeitdruck bei »Finanz- und Versicherungsdienstleistungen« (76 Prozent) beklagt sowie bei »Erziehung und Unterricht, Sozialwesen« (70 Prozent) und im »Gesundheitswesen« (69 Prozent).

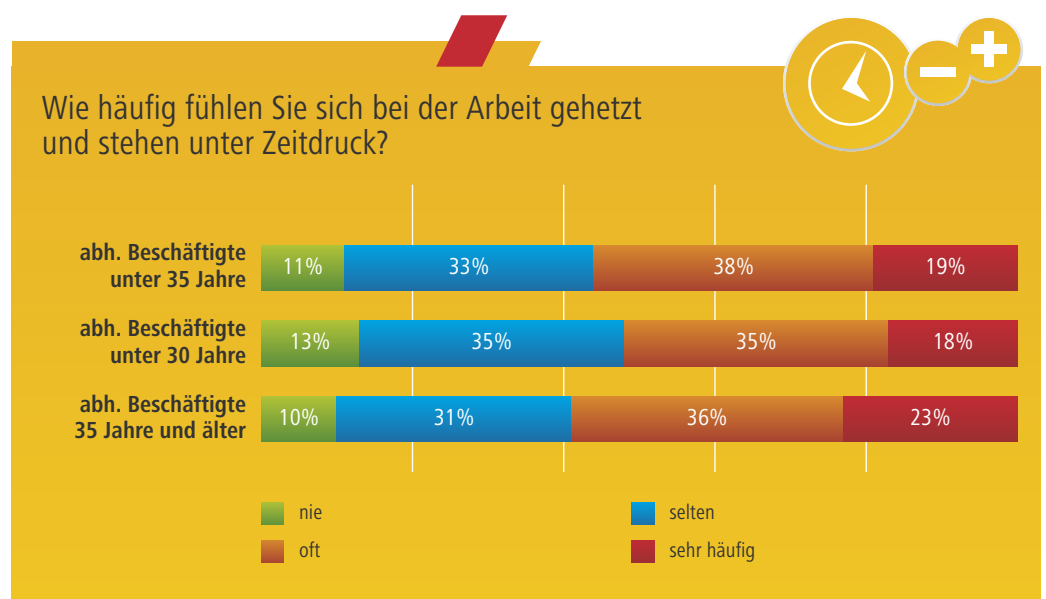


Abbildung 16:  
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt und stehen unter Zeitdruck?

### 3.3 Nach der Arbeit nicht »abschalten« können

Mehr als jede\_r Dritte unter den jungen Beschäftigten beklagt, sich auch in der arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen zu können (35 Prozent »oft« oder »sehr häufig«). Dies gilt etwas seltener für junge Frauen (33 Prozent »oft« oder »sehr häufig«) als für junge Männer (37 Prozent »oft« oder »sehr häufig«). In der Freizeit nicht zur Ruhe kommen vor allem junge Beschäftigte aus dem Bereich »Erziehung und Unterricht, Sozialwesen« (54 Prozent »oft« oder »sehr häufig«), »andere wirtschaftliche Dienstleistungen« (44 Prozent »oft« oder »sehr häufig«) und »andere Dienstleistungen« (43 Prozent »oft« oder »sehr häufig«).

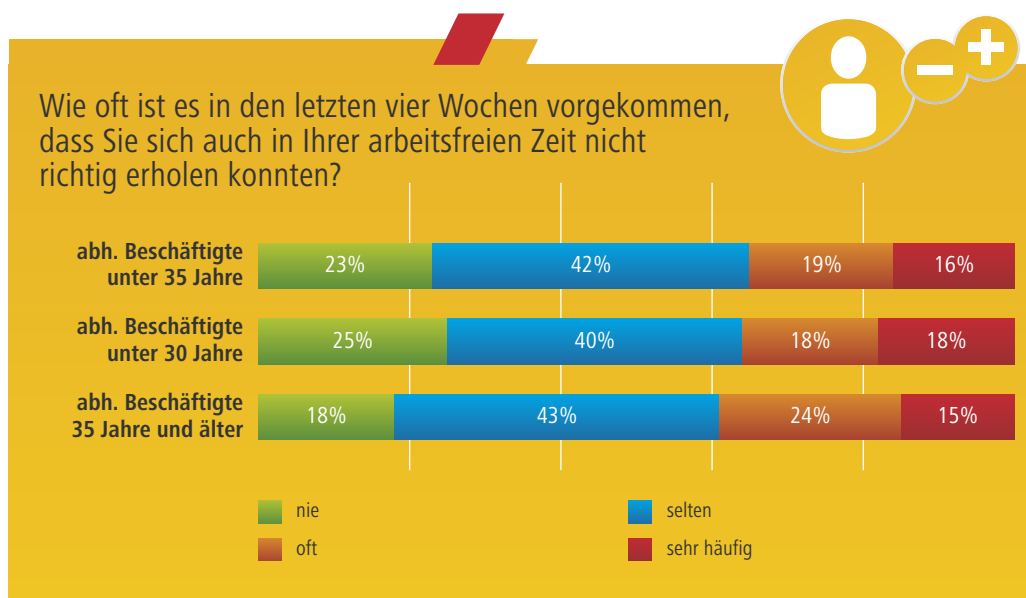


Abbildung 17: Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass Sie sich auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen konnten?

### 3.4 Stress und Stressbekämpfung

Drei Viertel der jungen Beschäftigten (75 Prozent) geben zunächst an, mindestens gelegentlich Arbeitsstress zu empfinden, bei den älteren Beschäftigten sind es sogar 81 Prozent. Junge weibliche Beschäftigte empfinden dabei sehr viel häufiger (86 Prozent) Stress als die jungen männlichen Beschäftigten (66 Prozent), was in fast allen Branchen der Fall ist. Nur im »Gastgewerbe« und bei »Erziehung und Unterricht, Sozialwesen« fühlen sich Männer häufiger gestresst. Am stärksten wird Stress bei »andere Dienstleistungen« (94 Prozent) und bei den »Finanz- und Versicherungsdienstleistungen« (88 Prozent) empfunden.

Die Stressfaktoren können dabei unterschiedlicher Art sein. 41 Prozent der jungen Beschäftigten vermissen Anerkennung durch ihre Arbeit, bei den älteren Beschäftigten haben sogar 56 Prozent der Befragten in den letzten vier Wochen »selten« oder »nie« Anerkennung durch ihre Arbeit bekommen. Mangelnde Anerkennung ist etwas häufiger ein Problem der jungen männlichen Beschäftigten (43 Prozent »selten« oder »nie« – Frauen 39 Prozent). Vor allem in der Branche »Verkehr und Lagerei« wird Anerkennung vermisst (71 Prozent »selten« oder »nie«) sowie auch bei den »Finanz- und Versicherungsdienstleistungen« (55 Prozent »selten« oder »nie«).

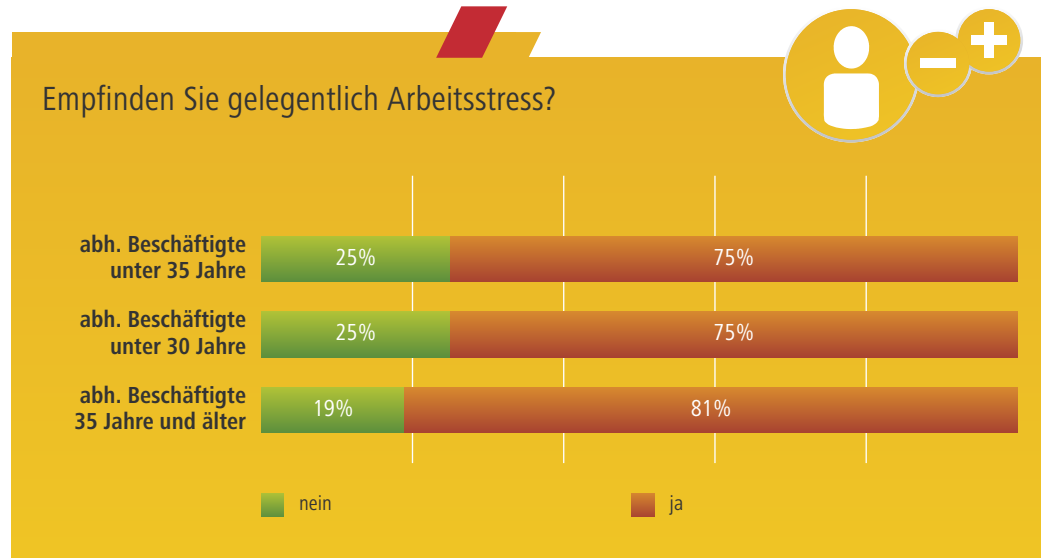


Abbildung 18:  
Empfinden Sie gelegentlich Arbeitsstress?

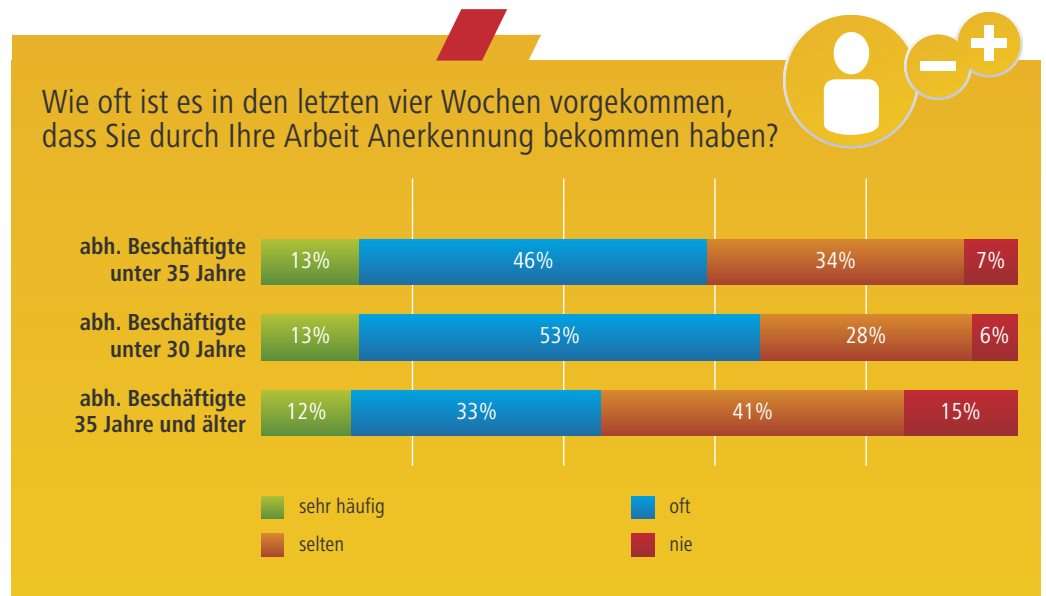


Abbildung 19:  
Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass Sie durch Ihre Arbeit Anerkennung bekommen haben?

### Möglichkeiten zur Reduzierung von Arbeitsstress

Junge Beschäftigte, die mindestens gelegentlich Arbeitsstress empfinden, wurden danach gefragt, was ihnen ihrer Meinung nach helfen würde, den Arbeitsstress zu reduzieren. Im Ergebnis wünscht sich die Mehrzahl der jungen Beschäftigten, durch mehr Personal entlastet zu werden. 58 Prozent meinen, dass ihnen das »in hohem Maß« bzw. »in sehr hohem Maß« helfen würde, den Arbeitsstress zu reduzieren

An zweiter Stelle folgt mit 55 Prozent der Wunsch, mehr Zeit für die einzelnen Arbeitsgänge zu haben. Jede\_r Zweite wünscht sich zudem einen besseren Informationsfluss und 47 Prozent möchten mehr Einfluss auf die Arbeitsabläufe, um den Stress zu reduzieren.

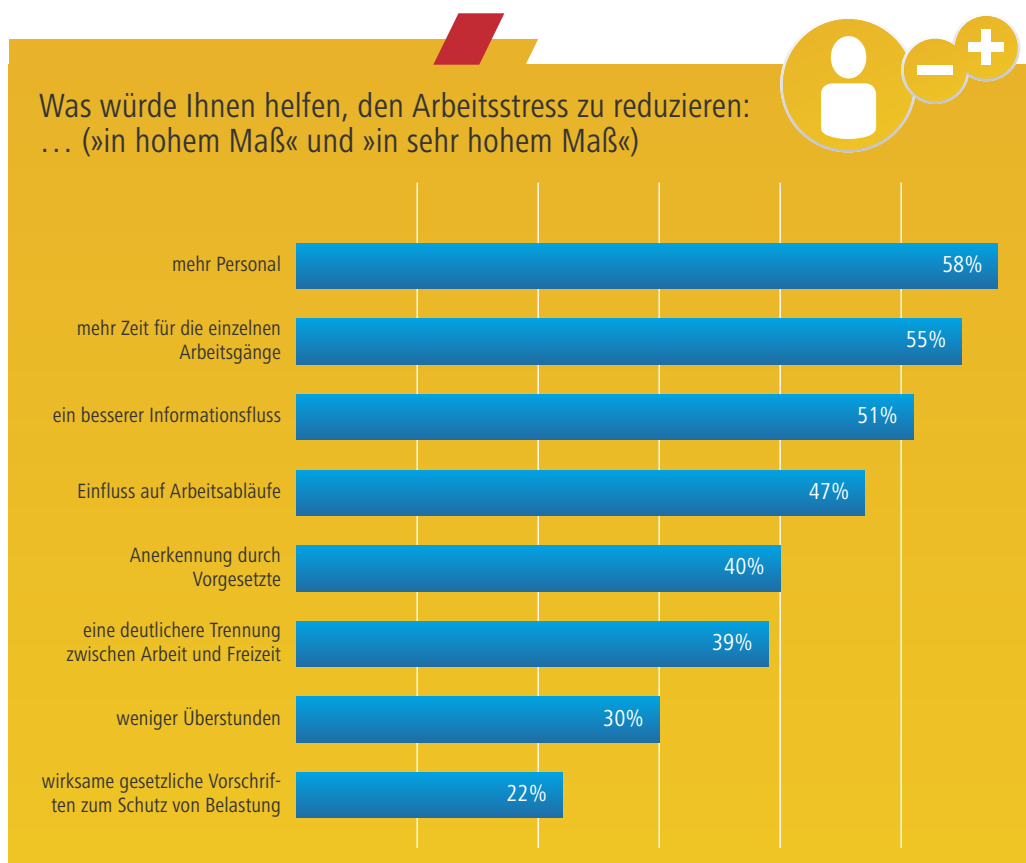


Abbildung 20:  
Was würde Ihnen helfen, den Arbeitsstress zu reduzieren: ... (»in hohem Maß« und »in sehr hohem Maß«).



# 4. Arbeitsbedingungen nach Geschlecht

Junge Frauen beurteilen ihre Arbeitssituation etwas schlechter als junge Männer (61 Index-Punkte zu 63 Index-Punkten). Einen großen Unterschied gibt es allerdings noch bei dem Teilindex Einkommen. Besonders unzufrieden sind junge Frauen mit dem Verhältnis von Arbeitsleistung und Einkommen. Nur 36 Prozent der jungen Frauen, aber 48 Prozent der jungen Männer halten dieses Verhältnis für angemessen. Hier spiegelt sich die Frage der Entgeltgerechtigkeit wider: Frauendominierte Tätigkeiten sind nicht selten schlechter bezahlt als vergleichbare männliche Tätigkeiten. Der Grundsatz »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!« ist leider immer noch nicht überall Realität.

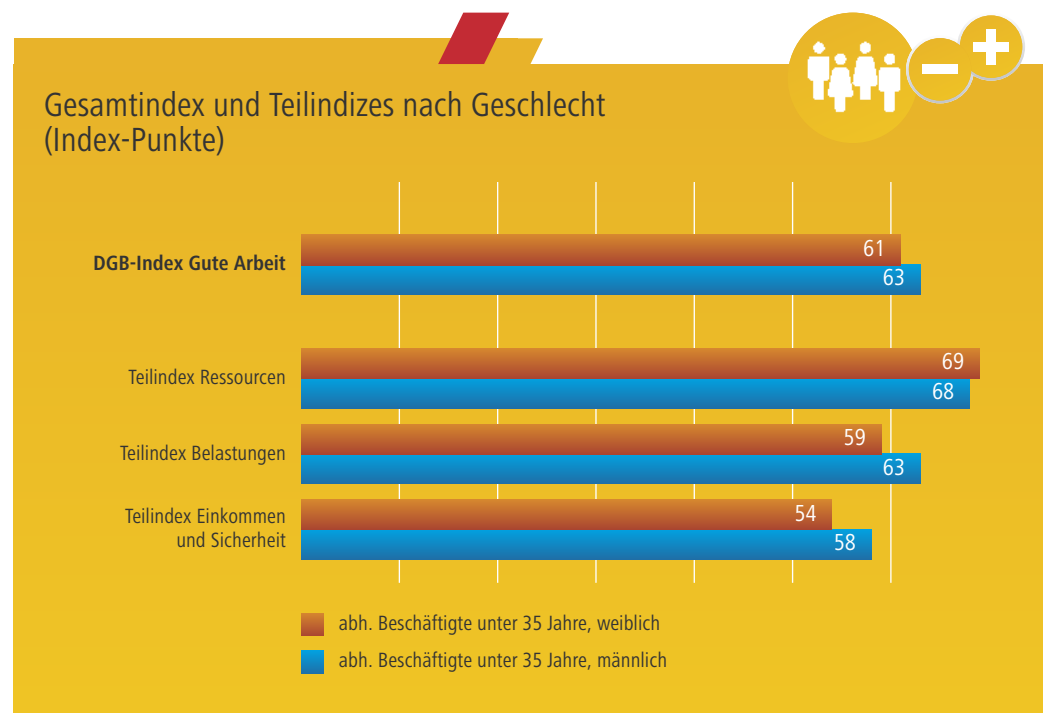


Abbildung 21  
Gesamtindex und Teilindizes nach  
Geschlecht (Index-Punkte)

Auch die Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit sehen junge weibliche Beschäftigte mit 70 Index-Punkten etwas kritischer als junge männliche Beschäftigte (75 Index-Punkte). Hinsichtlich der Einzel-faktoren machen sich junge beschäftigte Frauen vor allem Sorgen um ihre berufliche Zukunft (28 Prozent), während nur 17 Prozent der jungen beschäftigten Männer sich darüber in hohem oder sehr hohem Maße Sorgen machen.

Diese Differenz zwischen jungen weiblichen und männlichen Beschäftigten findet sich auch beim Teilindex »Belastungen«, wo junge männliche Beschäftigte 63 Index-Punkte und junge weibliche Beschäftigte nur 59 Index-Punkte vergeben. Hier sind es vor allem die sozialen und emotionalen Anforderungen, die von den jungen weiblichen Beschäftigten viel häufiger bzw. stärker als belastend empfunden werden (59 Index-Punkte) als von jungen männlichen Beschäftigten (73 Index-Punkte). Insbesondere der Einzelfaktor »Gefühle verbergen« prägt die Arbeitssituation der jungen weiblichen Beschäftigten (35 Prozent) stärker als die der jungen männlichen Beschäftigten (21 Prozent), was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass Frauen häufiger im Bereich der sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen tätig sind. Junge beschäftigte Frauen erfahren zudem deutlich häufiger als Männer (17 gegenüber 6 Prozent) an ihrem Arbeitsplatz eine herablassende und respektlose Behandlung.

Junge männliche Beschäftigte sind häufiger (52 Index-Punkte) körperlichen Anforderungen ausgesetzt als junge Frauen (59 Index-Punkte). Besonders bei den Faktoren »körperlich schwer arbeiten« (47 Prozent) und »widrige Umgebungsbedingungen« (41 Prozent) ist die Differenz zur Situation der jungen beschäftigten Frauen groß, die nur zu 31 Prozent bzw. zu 26 Prozent angeben, diesen Anforderungen ausgesetzt zu sein.

Die Arbeitszeitlage wird von jungen Frauen nur wenig schlechter bewertet (73 Index-Punkte) als von jungen Männern (75 Index-Punkte). Unterschiede gibt es vor allem bei der Wochenendarbeit, die von 35 Prozent der jungen beschäftigten Frauen mindestens »oft« ausgeübt wird, aber nur von 25 Prozent der jungen Männer. Die Anforderung, in der Freizeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb zu leisten, kommt bei jungen weiblichen Beschäftigten etwa doppelt so häufig vor wie bei jungen männlichen Beschäftigten (20 bzw. 9 Prozent).

# 5. Junge Beschäftigte – die Untersuchungsgruppe

## 5.1 Zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Die folgende Darstellung zeigt, wie sich die Untersuchungsgruppe der unter 35-Jährigen in Bezug auf ihre Altersstruktur zusammensetzt und welche Anteile diese Teilgruppen sowie die Vergleichsgruppen an den Gesamtbefragten haben.<sup>2</sup>

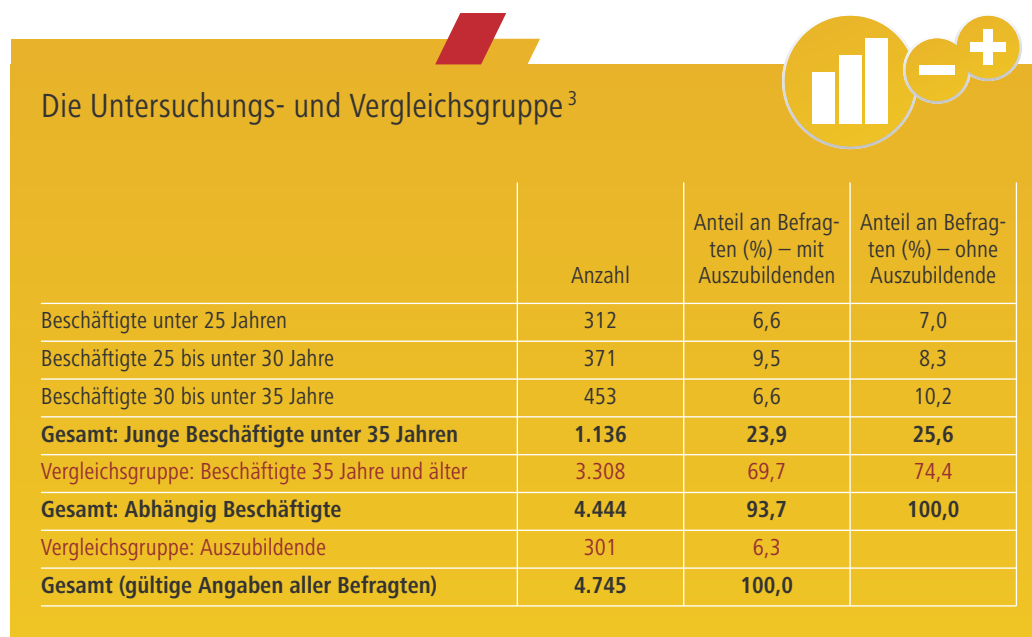


Abbildung 22:  
Die Untersuchungs- und Vergleichsgruppe<sup>3</sup>

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2012, gewichtet.

Hinweis: Weitere 150 Fragebögen wurden nicht berücksichtigt, weil sie Nichterwerbstätige mit geringfügigem Nebenverdienst (Schüler\_innen, Student\_innen, Hausfrau\_mann o. ä.) betreffen.


In der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahre 2012 ist jede\_r vierte abhängig Beschäftigte jünger als 35 Jahre (25,6 Prozent). Dabei sind 15,3 Prozent jünger als 30 Jahre und 10,2 Prozent sind zwischen 30 und 34 Jahre alt. Ebenfalls jünger als 35 Jahre sind die Auszubildenden (6,3 Prozent von allen Befragten), die aufgrund ihrer besonderen Beschäftigungssituation und auch wegen der geringen Fallzahl, die eine tiefergehende Analyse nicht zulässt, in diesem Bericht nicht weiter berücksichtigt werden. Drei Viertel (74,4 Prozent) der befragten abhängig Beschäftigten sind 35 Jahre und älter. Sie bilden die Vergleichsgruppe für die »jungen Beschäftigten« (Tabelle 2).

Frauen sind bei den jungen Beschäftigten mit 46,4 Prozent in der Stichprobe leicht unterrepräsentiert und ähnlich stark vertreten, wie unter den älteren Beschäftigten mit 47,4 Prozent.

Die jungen Beschäftigten verfügen tendenziell über eine bessere schulische Ausbildung (nur 17,4 Prozent haben einen Abschluss nach der 8. Klasse oder keinen, gegenüber 25,7 Prozent bei den älteren). Bei der beruflichen Qualifikation hingegen hat fast jede\_r fünfte junge Beschäftigte (19,3 Prozent) keine (bzw. noch keine) abgeschlossene Ausbildung, während es bei den Älteren nur jede\_r Zwölfte (7,9 Prozent) ist.

<sup>2</sup> Bei den folgenden Angaben bleibt zu berücksichtigen, dass es sich um Selbsteinschätzungen der Befragten handelt, die nicht zwingend mit der amtlichen Statistik übereinstimmen müssen.

<sup>3</sup> Alle Angaben in den Tabellen und dem Text basieren auf der Gewichtung von 2012.



### Strukturmerkmale der Untersuchungsgruppe

		abh. Beschäftigte unter 35 Jahre		Junge Beschäftigte unter 30 Jahre (%)	Beschäftigte 35 Jahre und älter (%)	Auszubildende (%)
		Anzahl	Anteil %			
Geschlecht	Männlich	608	53,6	48,1	52,6	66,4
	Weiblich	527	46,4	51,9	47,4	33,6
höchster Schulabschluss	bis 8. Klasse	197	17,4	20,4	25,7	15,4
	bis 10. Klasse	432	38,1	38,9	41,5	45,8
	Abitur/Fachabitur	506	44,5	40,7	32,8	38,7
berufliche Qualifikation	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	218	19,3	25,8	7,9	100,0
	berufl.-betriebl./berufl.-schulische Ausbildung	738	65,6	65,9	70,7	0,0
	(Fach-)Hochschulstudium	170	15,1	8,3	21,5	0,0
Berufsgruppe (Klassifizierung der Berufe 2010)	Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	24	2,1	3,1	1,6	0,0
	Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	232	20,6	22,1	22,0	43,0
	Bau- u. Ausbau, Gebäudetechnik u. Bauplanung	51	4,5	3,6	6,0	7,5
	Informatik-, IKT und naturwissenschaftl. Berufe	49	4,4	3,0	3,0	5,4
	Verkehrs-, Logistik-, Sicherheits-, Reinigungsber.	144	12,8	10,7	14,2	5,8
	Ein- u. Verkauf, Tourismus-, Hotel- und Gastst.	169	15,0	17,5	10,3	6,7
	Unternehmensführung und -organisation	90	8,0	8,6	12,1	14,0
	Verwaltung, Buchhaltung/Finanz-DL., Recht	118	10,5	10,1	11,3	2,4
	Gesundheitsberufe	155	13,8	14,7	8,4	10,9
	Soz., Erz., Kunst, Kult., Lehre/Forsch. (o. Natwiss.)	94	8,4	6,5	11,1	4,4
Selbsteinstufung der Tätigk.	Hilfs- oder angelernte Tätigk. (ohne Berufsausb.)	243	21,6	26,5	20,2	3,6
	fachlich ausgerichtete Tätigk. (mit Berufsausb.)	659	58,5	62,4	51,3	93,1
	komplexe Spezialistentätigk. (Meister, Techniker...)	112	9,9	5,6	12,8	2,2
	hochkomplexe Tätigkeit (Studium erforderlich)	113	10,0	5,4	15,7	1,1
Branchen (WZ 2008)	Verarb. Gew., Ver-/Entsorg., Land-/Forstw., Bergbau	271	24,0	22,4	26,5	30,7
	Baugewerbe	55	4,9	5,1	6,2	13,1
	Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	171	15,2	16,4	12,7	14,1
	Verkehr und Lagerei	67	5,9	5,2	4,9	3,9
	Gastgewerbe	57	5,0	7,6	2,0	5,2
	Information und Kommunikation	41	3,7	3,0	2,7	2,7
	Finanz- und Versicherungs-DL	34	3,0	3,2	3,7	1,9
	Andere wirtschaftl. Dienstleistungen	101	9,0	5,9	9,4	7,7
	Öffentliche Verw., Verteidigung; Sozialvers.	95	8,4	9,5	8,9	1,4
	Erziehung und Unterricht, Sozialwesen	84	7,4	7,8	10,2	4,2
	Gesundheitswesen	116	10,3	10,7	8,8	10,5
	Andere Dienstleistungen	36	3,2	3,3	4,0	4,5

Abbildung 23:  
Strukturmerkmale der  
Untersuchungsgruppe

Hinweis: \* Geringe Fallzahl (N) < 20  
werden nicht ausgewiesen,  
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2012

Die Berufsstruktur der jungen Beschäftigten weicht nur unwesentlich von jener der älteren Beschäftigten ab. Nur bei den »Gesundheitsberufen« ist der Anteil bei den jungen abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren deutlich höher (13,8 Prozent) als bei den Älteren (8,4 Prozent). Bei den unter 30-Jährigen liegt der Anteil sogar bei 14,7 Prozent. Auch bei den Berufen im Bereich »Ein- und Verkauf, Tourismus, Hotel, Gaststätten« sind junge Beschäftigte häufiger (15 Prozent) tätig als ältere (10,3 Prozent). Insbesondere die unter 30-Jährigen sind hier überdurchschnittlich vertreten (17,5 Prozent). Bei der »Unternehmensführung und -organisation« (8 Prozent) sowie bei den Berufen mit typischerweise eher akademischer Ausbildung (»Soziales, Erziehung, Kunst, Kultur, Lehre/Forschung«) (8,4 Prozent) sind die Anteile bei den jungen Beschäftigten etwas geringer (ältere: 11 Prozent).


Hinsichtlich der Selbsteinschätzung über die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit und der Erfordernis für eine bestimmte Qualifikation gehen junge Beschäftigte etwas seltener einer komplexen (9,9 Prozent) oder sogar hochkomplexen (10 Prozent) Tätigkeit nach als die Älteren (12,8 Prozent bzw. 15,7 Prozent).

Die Branchenverteilung zwischen den »jungen« und den »älteren« Beschäftigten ist ähnlich. Junge Beschäftigte sind etwas häufiger in den Wirtschaftsbereichen »Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz« (15,2 Prozent vs. 12,7 Prozent), »Gesundheitswesen« (10,3 Prozent vs. 8,8 Prozent) und »Gastgewerbe« (5 Prozent vs. 2 Prozent) tätig und dafür etwas weniger im Bereich »Erziehung und Unterricht, Sozialwesen« (7,4 Prozent vs. 10,2 Prozent) und im »verarbeitenden Gewerbe (einschließlich dem Primären Sektor)« (24 Prozent vs. 26,5 Prozent).

## 5.2 Geschlechterbezogene Betrachtung der Strukturmerkmale

In der Gruppe der unter 30-Jährigen sind Frauen leicht überrepräsentiert (51,9 Prozent), während sie bei den 30 bis unter 35-Jährigen deutlich unterrepräsentiert (38,1 Prozent) sind. Deshalb sind in der Gesamtgruppe der unter 35-Jährigen Frauen unterrepräsentiert (46,4 Prozent) und zwar in ähnlicher Weise, wie dies auch bei den älteren Beschäftigten der Fall ist (47,4 Prozent). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anteile der Männer und Frauen in den einzelnen Altersgruppen.

Altersstruktur der »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht




	abh. Beschäftigte unter 35 Jahre (%)		Beschäftigte unter 30 Jahre (%)		Beschäftigte 35 Jahre und älter (%)	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
unter 25 Jahre	43,3	56,7	43,3	56,7		
25 bis unter 30 Jahre	52,1	47,9	52,1	47,9		
30 bis unter 35 Jahre	61,9	38,1				
35 bis unter 40 Jahre					51,4	48,6
40 bis unter 45 Jahre					52,5	47,5
45 bis unter 50 Jahre					53,7	46,3
50 bis unter 55 Jahre					49,4	50,6
55 bis unter 60 Jahre					56,0	44,0
60 Jahre und älter					53,6	46,4
<b>gesamt</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>48,1</b>	<b>51,9</b>	<b>52,6</b>	<b>47,4</b>

Abbildung 24:  
Altersstruktur der »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht  
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

Hinsichtlich des höchsten Schulabschlusses sind Frauen unter den jungen Beschäftigten deutlich besser ausgebildet als Männer. Mehr als die Hälfte (57,5 Prozent) der jungen Frauen hat Abitur bzw. ein Fachabitur und nur 11,8 Prozent haben die Schule bis zum Abschluss der 8. Klasse verlassen. Bei den jungen Männern hat hingegen nur jeder Dritte ein Abitur und 22,2 Prozent haben die Schule mit der 8. Klasse abgeschlossen bzw. keinen Schulabschluss.

Dieser Bildungsvorsprung gilt für alle Altersgruppen der unter 35-Jährigen, jedoch insbesondere für die unter 30- bis unter 35-Jährigen (63 Prozent der jungen Frauen in dieser Altersgruppe haben Abitur). Der besonders hohe Anteil an Abiturienten in der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen erklärt sich u. a. daraus, dass in dieser Altersgruppe die Absolvent\_innen der Hochschulen auf den Arbeitsmarkt drängen. Denn auch bei den Männern liegt der höchste Anteil an Abiturienten in dieser Altersgruppen (42,4 Prozent der jungen Männer in dieser Altersgruppe haben Abitur).

Der Vergleich der Berufsabschlüsse zeigt, dass der Bildungsvorsprung – allerdings weniger ausgeprägt – auch für das Niveau der beruflichen Qualifikation gilt. Von den jungen Frauen haben 18,4 Prozent einen Fachhoch- oder Hochschulabschluss, von den jungen Männern nur 12,2 Prozent. Während der Vorsprung



**Schulische und berufliche Qualifikation der »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht**


	abh. Beschäftigte unter 35 Jahre (%)		Beschäftigte unter 30 Jahre (%)		Beschäftigte 35 Jahre und älter (%)	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Schulbildung</b>						
bis 8. Klasse	22,2	11,8	27,8	13,5	30,7	20,0
bis 10. Klasse	44,5	30,7	46,6	31,7	35,0	48,8
Abitur/Fachabitur	33,3	57,5	25,6	54,8	34,3	31,1
<b>Berufliche Qualifikation</b>						
ohne berufsqualifizierenden Abschluss	21,8	16,5	30,1	21,9	4,9	11,2
berufl.-betriebl./berufl.-schulische Ausb.	66,0	65,1	63,4	68,1	69,7	71,8
(Fach-)Hochschulstudium	12,2	18,4	6,5	10,0	25,5	17,0

Abbildung 25:  
Schulische und berufliche Qualifikation  
der »jungen Beschäftigten« nach  
Geschlecht

bei den unter 30-Jährigen am wenigsten ausgeprägt ist (10 Prozent vs. 6,5 Prozent), weil in dieser Altersgruppe viele Abiturienten noch nicht abhängig beschäftigt sind, sondern noch studieren, ist er in der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen deutlich größer: Hier haben 36 Prozent der abhängig beschäftigten jungen Frauen einen (Fach-) Hochschulabschluss und nur 19 Prozent der Männer. In der Vergleichsgruppe der 35 Jahre und älteren Beschäftigten hingegen haben die Männer einen deutlichen Vorsprung bei der beruflichen Qualifikation (25,5 Prozent Hochschulabschluss vs. 17 Prozent bei den Frauen).

Die berufliche Struktur der jungen und der älteren Beschäftigten ist ähnlich. Auch bei den jungen Beschäftigten dominieren die traditionellen geschlechtstypischen Berufe. Handwerkliche Berufe und Industriebetriebe aus dem Bereich der »Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung« werden klar von Männern dominiert (Männeranteil 81 Prozent), und bei den »Bau- und Ausbauberufen, Berufen in Gebäudetechnik und Bauplanung« liegt der Männeranteil bei 94,9 Prozent. Auch »Informatik-, IKT und naturwissenschaftliche Berufe« (79,6 Prozent Männeranteil) sowie »Verkehrs-, Logistik-, Sicherheits- und Reinigungsberufe« (82,3 Prozent Männeranteil) sind Männerdomänen.

Insgesamt sind 65,5 Prozent der männlichen jungen Beschäftigten in diesen vier Berufsbereichen beschäftigt (bei den 35 Jahre und älteren sind es 66,7 Prozent). Von den jungen Frauen hingegen sind nur 15,6 Prozent in diesen vier Berufsbereichen tätig (von den älteren Frauen 21,6 Prozent). Dafür dominieren junge Frauen bei den Berufen aus den Bereichen »Ein- und Verkauf, Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe« (65,6 Prozent Frauenanteil), »Unternehmensführung und -organisation« (71,6 Prozent Frauenanteil), »Gesundheitsberufe« (79,4 Prozent Frauenanteil) und »Soziales, Erziehung, Kunst, Kultur, Lehre/Forschung (ohne Naturwissenschaften)« (80,5 Prozent Frauenanteil). Insgesamt sind 71,3 Prozent der jungen Frauen in diesen vier Berufsbereichen tätig (bei den Älteren sind es 62,5 Prozent der Frauen). Von den jungen Männern hingegen sind nur 25,5 Prozent in diesen vier Berufsbereichen tätig (von den älteren Männern 23,1 Prozent).



### Berufsgruppen der »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht

	abh. Beschäftigte unter 35 Jahre (%)		Beschäftigte unter 30 Jahre (%)		Beschäftigte 35 Jahre und älter (%)	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
<b>Berufsgruppen</b>						
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	55,7*	44,3*	52,5*	47,5*	76,5*	23,5*
Berufe in der Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	81,2	18,8	74,3	25,7	80,5	19,5
Bau- u. Ausbaub., Berufe in Gebäudetechnik u. Bauplanung	94,9	5,1	93,2	6,8	91,0	9,0
Informatik-, IKT und nat.-wiss. Berufe	80,6	19,4	62,6	37,4	79,6	20,4
Verkehrs-, Logistik-, Sicherheits- und Reinigungsberufe	82,3	17,7	74,5	25,5	66,0	34,0
Ein- u. Verkauf, Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	34,4	65,6	32,4	67,6	33,0	67,0
Berufe der Unternehmensführung und -organisation	28,4	71,6	21,7	78,3	29,0	71,0
Berufe in Verwaltung, Buchhaltung / Finanzdienstleistung, Recht	50,8	49,2	57,8	42,2	36,5	63,5
Gesundheitsberufe	20,6	79,4	17,3	82,7	19,4	80,6
Soziales, Erziehung, Kunst, Kultur, Lehre / Forschung (ohne Naturwiss)	19,5	80,5	9,9	90,1	32,3	67,7
<b>Art der Tätigkeit</b>						
Hilfs- oder angelernte Tätigkeit (ohne Berufsausbildung)	49,1	50,9	42,1	57,9	39,9	60,1
fachlich ausgerichtete Tätigkeit (Berufsausbildung erforderlich)	56,1	43,9	52,1	47,9	49,7	50,3
komplexe Spezialistentätigkeit (Meister/ Techniker/ Fachschulausbildung)	64,9	35,1	50,0*	50,0*	70,9	29,1
hochkomplexe Tätigkeit (Studium erforderl.)	39,5	60,5	34,6	65,4	63,6	36,4

Abbildung 26:  
Berufsgruppen der »jungen  
Beschäftigten« nach Geschlecht

Hinweis: \* Geringe Fallzahl (< 20) wird nur nachrichtlich (kursiv) ausgewiesen,  
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2012

Nur bei den Berufen im Bereich »Verwaltung, Buchhaltung/Finanz-Dienstleistung und Recht« ist das Verhältnis relativ ausgeglichen (50,8 Prozent Männer zu 49,2 Prozent Frauen). Bei den älteren Beschäftigten 35 Jahre und älter dominieren in diesem Berufsbereich noch die Frauen mit einem Anteil von 63,5 Prozent.



# 6. Fazit und Forderungen

Der vorliegende Bericht zeigt deutlich, dass es noch viel zu tun gibt, um gute Arbeit für junge Beschäftigte zu erreichen.

Junge Menschen sind überproportional von prekären Arbeitsbedingungen betroffen. Sie sind überdurchschnittlich oft befristet beschäftigt und verfügen über ein niedrigeres Einkommen als ältere Beschäftigte. Gleichzeitig steigen der Arbeitsdruck und die Arbeitsintensität an. Überstunden sind für viele Jugendliche die Regel und nicht die Ausnahme. Nach wie vor gibt es im Hinblick auf die Arbeitsqualität teilweise gravierende regionale und geschlechterspezifische Unterschiede, die oftmals mit erheblichen Folgen für die Betroffenen verbunden sind. Viele Jugendliche klagen über Stress, gehen krank zur Arbeit und sind unsicher im Hinblick auf die spätere Rente und auf die eigene berufliche Zukunft.

Um die Situation von jungen Beschäftigten nachhaltig zu verbessern, ist es aus Sicht der DGB-Jugend dringend notwendig, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Korrekturen vorzunehmen. Dies betrifft insbesondere folgende Punkte:

## ■ **Ausbau der Mitbestimmung**

Die Mitbestimmung ist unverzichtbarer Bestandteil der aktiven Teilnahme von Jugendlichen an Meinungsbildungsprozessen und führt zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt. Damit trägt die Mitbestimmung maßgeblich zur Verbesserung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei. Dementsprechend müssen Mitbestimmungsmöglichkeiten für junge Menschen ausgebaut werden und weitere Personengruppen wie z. B. Dual Studierende oder Werksstudent\_innen ein aktives Wahlrecht für Interessensvertretungen erhalten

## ■ **Leiharbeit abschaffen**

Leiharbeit ist keine Perspektive für junge Arbeitnehmer\_innen weil dadurch die Unsicherheit in der Lebensplanung erhöht wird und Leiharbeit außerdem häufig schlechter bezahlt ist. Dieser Zustand wird von den jungen Beschäftigten als negativ wahrgenommen und trägt maßgeblich zum Stressempfinden bei. Die Gewerkschaftsjugend fordert die Abschaffung der Leiharbeit. Bis dieses Ziel erreicht wird müssen:

- Leiharbeiter\_innen die gleiche Bezahlung erhalten wie die anderen Beschäftigten im Betrieb zuzüglich eines Flexibilitätszuschlags
- es müssen betriebliche Höchstquoten an Leiharbeiter\_innen festgesetzt und ein Verbot von Kettenverträgen (Synchronisationsverbot) eingeführt werden
- die Arbeitsbedingungen müssen denen der ›Festbeschäftigten‹ angeglichen werden (equal treatment)
- Leiharbeiter\_innen müssen die Selben Rechte haben wie die Stammbeslegschaft

### ■ Sachgrundlose Befristung abschaffen

Die Gewerkschaftsjugend fordert die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Junge Menschen sind überproportional von Befristung betroffen. Vor allem sachgrundlose Befristung stellt dabei eine erhebliche Belastung der Beschäftigten dar und ist Hauptursache für eine pessimistische Zukunftserwartung. Damit stellt Befristung nicht nur ein Hemmnis für gute Arbeit von jungen Beschäftigten dar, sondern erschwert die Zukunftsplanung und verstärkt damit den demokratischen Wandel.

### ■ Stress Aktiv abbauen

Der steigende Arbeitsdruck und die entstehende Arbeitsverdichtung führen mittel- und langfristig zu gesundheitlichen Schäden bei jungen Beschäftigten. Arbeit darf nicht krank machen oder zum frühzeitigen Ausscheiden führen. Es braucht daher geeignete gesetzliche Rahmenbedingungen, um die Gesundheit von Beschäftigten zu schützen und die betriebliche Gesundheitsförderung zu stärken. Dazu gehören:

- sozialverträgliche Arbeitszeiten
- ausreichende Erholungszeiten zur Regenerierung
- Präventivarbeit gegen physische und psychische Erkrankungen
- betriebliche Anlaufstellen für diese Probleme
- Gefährdungsanalysen des Arbeitsplatzes

### ■ Gute Arbeit durchsetzen

Gute Arbeit ist das Leitmotiv der Gewerkschaftsjugend. Arbeit muss gerecht verteilt und sozial gestaltet sein. Deshalb braucht es:

- eine Arbeitszeitverkürzung auf 30-Stunden pro Woche, insbesondere durch einen schrittweisen Abbau der heute geleisteten Überstunden
- die Abschaffung von Mini-Jobs
- die Erweiterung des Wirkungsbereichs des gesetzlichen Mindestlohnes auf unter 18-Jährige, denn auch unter 18-Jährige müssen den Mindestlohn bekommen
- die flächendeckende Einführung von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten
- einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von mindestens 30 Tage



