

studie



Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2009



www.dgb-jugend.de/

Inhalt

Gute Arbeit für junge Beschäftigte	4
1. Die Arbeitssituation junger Beschäftigter	6
Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander	6
Jahresvergleich: Entwicklung zielt in eine leicht positive Richtung	6
Trotz positiver Entwicklung weiterhin häufiger schlechte Arbeit als gute Arbeit!	6
2. Arbeitsqualität nach Region, Berufsfeld und Geschlecht	10
Junge Beschäftigte in Ostdeutschland benachteiligt	10
Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern	10
Schlechte Arbeitsbedingungen im Verkauf/Vertrieb und in der Produktion/am Bau, bessere im Büro	10
3. Facetten der Arbeitsqualität	14
Einkommenssituation junger Beschäftigter weiter prekär	14
Generation prekär: unsichere Perspektiven	18
Arbeitszeit: Überstunden an der Tagesordnung	18
4. Das Arbeitserleben von jungen Beschäftigten: Unternehmensverbundenheit und Gesundheit	20
In der Krise wollen weniger junge Menschen den Jobwechsel	20
Gesundheitliche Beschwerden von jungen Beschäftigten	20
Krank zur Arbeit	21
5. Arbeitsfähigkeit, Zukunftsperspektiven und Rentenvorsorge	24
Angst um die berufliche Zukunft	24
Gesund bis zur Rente?	24
Zusätzliche Altersvorsorge	26
Hintergrund: DGB-Index Gute Arbeit	27
Impressum	31

Gute Arbeit für junge Beschäftigte

Junge Menschen sind die unfreiwilligen Vorreiter einer neuen, flexibilisierten Arbeitswelt. Viele sind von prekärer Beschäftigung betroffen. Und das ist auch der Grund, warum sie unter der aktuellen Wirtschaftskrise besonders leiden, denn befristet Beschäftigte, Leiharbeiter/-innen und Projektarbeiter/-innen verlieren in der Krise zuerst ihren Job. Bei den Unter-25-Jährigen stieg die Arbeitslosigkeit überproportional an. Und wer in der Krise arbeitslos wird, hat oftmals Schwierigkeiten, gleich wieder einen Job zu finden.

Die prekäre Situation der jungen Generation spiegelt auch der DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte unter 30 Jahren wider, den die DGB-Jugend nun bereits zum dritten Mal publiziert.

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

Diesen Fragen ist die DGB-Jugend in der vorliegenden Auswertung über die Arbeitsqualität jüngerer Beschäftigter nachgegangen. Dafür wurden im Jahr 2009 insgesamt 7.930 Beschäftigte aller Altersgruppen befragt, von denen 11% (882) unter 30 Jahre alt sind. Wichtig für die Interpretation der Daten ist, dass es sich ausschließlich um abhängig Beschäftigte handelt, nicht um Auszubildende oder Praktikant/-innen.

Insbesondere für jüngere Beschäftigte ist kaum ein Lebensbereich so wichtig wie die Arbeit. 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 schürt Angst und Frustration. Gute Arbeit ist für junge Menschen elementar wichtig.

Die Entwicklung der Arbeitsqualität junger Beschäftigter ist 2009 insgesamt etwas besser zu bewerten, als noch im Vorjahr. Die junge Generation erreicht in diesem Jahr einen DGB-Index Wert von 60 Punkten, das sind zwei Punkte mehr als in den beiden Vorjahren.

Dieser positive Trend, was die Gesamt-Arbeitsqualität anbelangt, ist natürlich zu begrüßen. Allerdings muss man dieses Ergebnis auch vor dem Hintergrund betrachten, dass im Krisenjahr viele junge Menschen ihren Job verloren haben oder nach der Ausbildung nicht übernommen wurden. Das bestätigen auch die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit: Der Anteil von Zeitarbeiter/-innen und Minijobber/-innen, die in der Vergangenheit die schlechtesten Arbeitsbedingungen hatten, hat im Krisenjahr 2009 deutlich abgenommen. Das Gesamtergebnis konnte sich also schon allein deswegen verbessern, weil insbesondere die prekären und damit auch die qualitativ schlechten Jobs in der Krise zuerst weggefallen sind. Ob das positiv zu bewerten ist, steht auf einem anderen Blatt, wenn viele dieser jungen Menschen sich nun in der Arbeitslosigkeit wiederfinden. Da der DGB-Index Gute Arbeit nur diejenigen jungen Menschen unter 30 Jahren befragt, die Arbeit haben, kann er die Situation der arbeitslosen jungen Menschen leider nicht mit abbilden.

Insgesamt lässt sich die Arbeitssituation junger Beschäftigter als problematisch beschreiben: Immer noch arbeiten über die Hälfte – 54% – unter prekären Bedingungen. Sie sind entweder befristet beschäftigt,

arbeiten in Mini-Jobs, in der Zeitarbeit und/oder im Niedriglohnbereich für unter 1.500 Euro/brutto. Lediglich die Anteile der Beschäftigten in der Zeitarbeit, wie oben bereits erwähnt, haben signifikant abgenommen – mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Auswirkung der Krise.

Ein Schwerpunktthema in diesem Jahr ist die gesundheitliche Situation der jungen Generation im Arbeitskontext. Und diese ist besorgniserregend: Nur 14% berichten, dass sie nicht von regelmäßigen (mindestens zwei Mal im Monat) gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind! Neben Nacken- und Rückenschmerzen sind die jungen Beschäftigten insgesamt vor allem von psychischen bzw. psychovegetativen (die Psyche und das vegetative Nervensystem betreffend) Beschwerden betroffen. Es gilt: Je besser die Arbeitsqualität, desto besser die gesundheitliche Situation.

Von schlechten Arbeitsbedingungen sind nicht alle Beschäftigtengruppen im gleichen Ausmaß betroffen. So sind junge Frauen weiterhin gegenüber jungen Männern im Nachteil. Junge Menschen, die im Verkauf/Vertrieb oder im sozialen Bereich beschäftigt sind, finden seltener gute Arbeitsbedingungen vor als Bürobeschäftigte.

Aus Sicht der DGB-Jugend ist es alarmierend, dass die Arbeitsbedingungen junger Beschäftigter insgesamt mangelhaft sind. Unsichere Arbeitsverträge, niedrige Einkommen und stark wechselnde Arbeitsbelastung führen dazu, dass junge Menschen ihre berufliche und auch familiäre Zukunft nur schlecht planen können.

Viele politische Reformen, die eine weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt zum Ziel hatten, sind in den vergangenen Jahren auf unternehmerischen Druck hin durchgesetzt worden. In vielen Unternehmen heißt es: Kurzfristiger Profit ist das oberste Ziel. Nahezu jeglicher arbeitsrechtlicher Schutz steht in Frage. In der Krise zahlen nun viele junge Beschäftigte mit ihren unsicheren Verträgen den Preis dafür.

Insbesondere in Zeiten der Krise müssen wir uns als Gesellschaft die Frage stellen, in welcher Arbeitswelt wir zukünftig leben wollen. Wenn Werte wie Solidarität und Gemeinschaft weiterhin eine Rolle spielen sollen, dann ist ein Umschwenken der Politik dringend vonnöten. Die Solidargemeinschaft muss wieder als positives System erkannt werden, das auch Schwache vor dem monetären und gesellschaftlichen Absturz schützt.



Ingrid Sehrbrock

Stellvertretende
Vorsitzende
Mitglied im
Geschäftsführenden
Bundesvorstand
des DGB



René Rudolf

Bundesjugendsekretär
der DGB-Jugend

1. Die Arbeitssituation junger Beschäftigter

Der DGB-Index Gute Arbeit verbessert sich für junge Beschäftigte im Jahr 2009 leicht gegenüber dem Vorjahr und erreicht einen Wert von 60 von 100 möglichen Punkten. Das heißt, die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist – aus der Sicht von jungen Beschäftigten – »unteres Mittelmaß«. Wie bereits in den beiden Jahren zuvor, werden insbesondere die Einkommenssituation, die fehlenden beruflichen Zukunftsaussichten und die betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten als belastend erlebt.

Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander

Auch im Jahr 2009 ist die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit insbesondere bei jenen Dimensionen am größten, die aus Sicht der jungen Beschäftigten besonders wichtig sind – wie Einkommen, Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Jahresvergleich: Entwicklung zielt in eine leicht positive Richtung

Im Jahr 2009 schneiden die jungen Beschäftigten gegenüber der Gesamtstichprobe etwas besser ab. Während in der Gruppe der jungen Generation der Index von 58 Punkten in den beiden Vorjahren auf nun 60 Punkte in 2009 gestiegen ist, ist er für alle Beschäftigten leicht von 59 auf 58 Indexpunkte gesunken.

Bei den jungen Beschäftigten wird die Arbeitsqualität gegenüber dem Vorjahr nun leicht besser bewertet: insbesondere der Sinngehalt der Arbeit, die kreativen Potenziale in der Arbeit, die betrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Aufstiegschancen. Die Dimensionen Einkommen und Arbeitszeit stagnieren jedoch jeweils auf den Vorjahreswerten.

Trotz positiver Entwicklung weiterhin häufiger schlechte Arbeit als gute Arbeit!

Mit dem DGB-Index lässt sich auch die Frage beantworten, wie hoch der Anteil von Arbeitsplätzen ist, die von den Beschäftigten als umfassend gut (DGB-Index 80–100 Punkte), mittelmäßig (DGB-Index 51–79 Punkte) oder schlecht (DGB-Index 0–50 Punkte) beschrieben werden.

Im Jahr 2009 geben 13% der jungen Beschäftigten an, unter guten Arbeitsbedingungen zu arbeiten – das sind 4% mehr als im Jahr zuvor (vgl. Abbildung 3). Diese – leider kleine – Gruppe berichtet von gut gestalteten Arbeitsanforderungen, eingebettet in eine unterstützende Arbeitsorganisation. Diese Beschäftigten blicken optimistisch in ihre berufliche Zukunft und empfinden ihr Einkommen als leistungs- und bedürfnisgerecht.

Im Gegenzug zum Anstieg der umfassend guten Arbeitsplätze der jungen Beschäftigten um 4% ist der Anteil der mittelmäßigen im Vergleich zu den zwei Vorjahren auf 58% zurückgegangen. Mittelmäßig heißt, es treten vereinzelt belastende Anforderungen auf, und die Entwicklungs- und Lernförderlichkeit der Arbeit

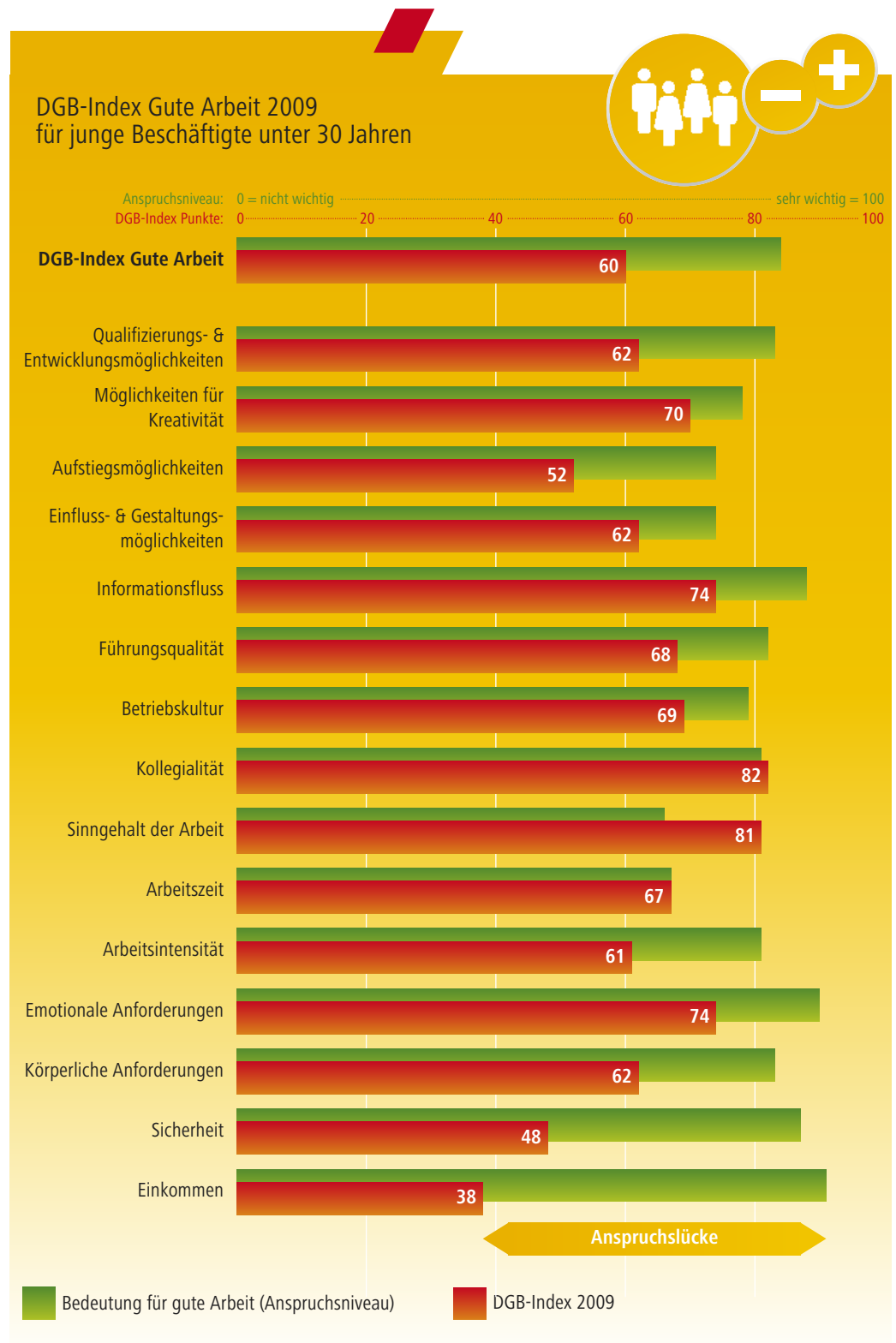


Abbildung 1: Der DGB-Index Gute Arbeit 2009 für junge Beschäftigte unter 30 Jahren

Gute Arbeit:
DGB-Index über 80 Punkte
Mittelmäßige Arbeit:
DGB-Index 50–80 Punkte
Schlechte Arbeit:
DGB-Index unter 50 Punkte

Die grünen Balken in Abbildung 1 geben an, für wie wichtig die jungen Beschäftigten die jeweilige Dimension der Arbeitsqualität halten: Je länger der grüne Balken, desto wichtiger.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

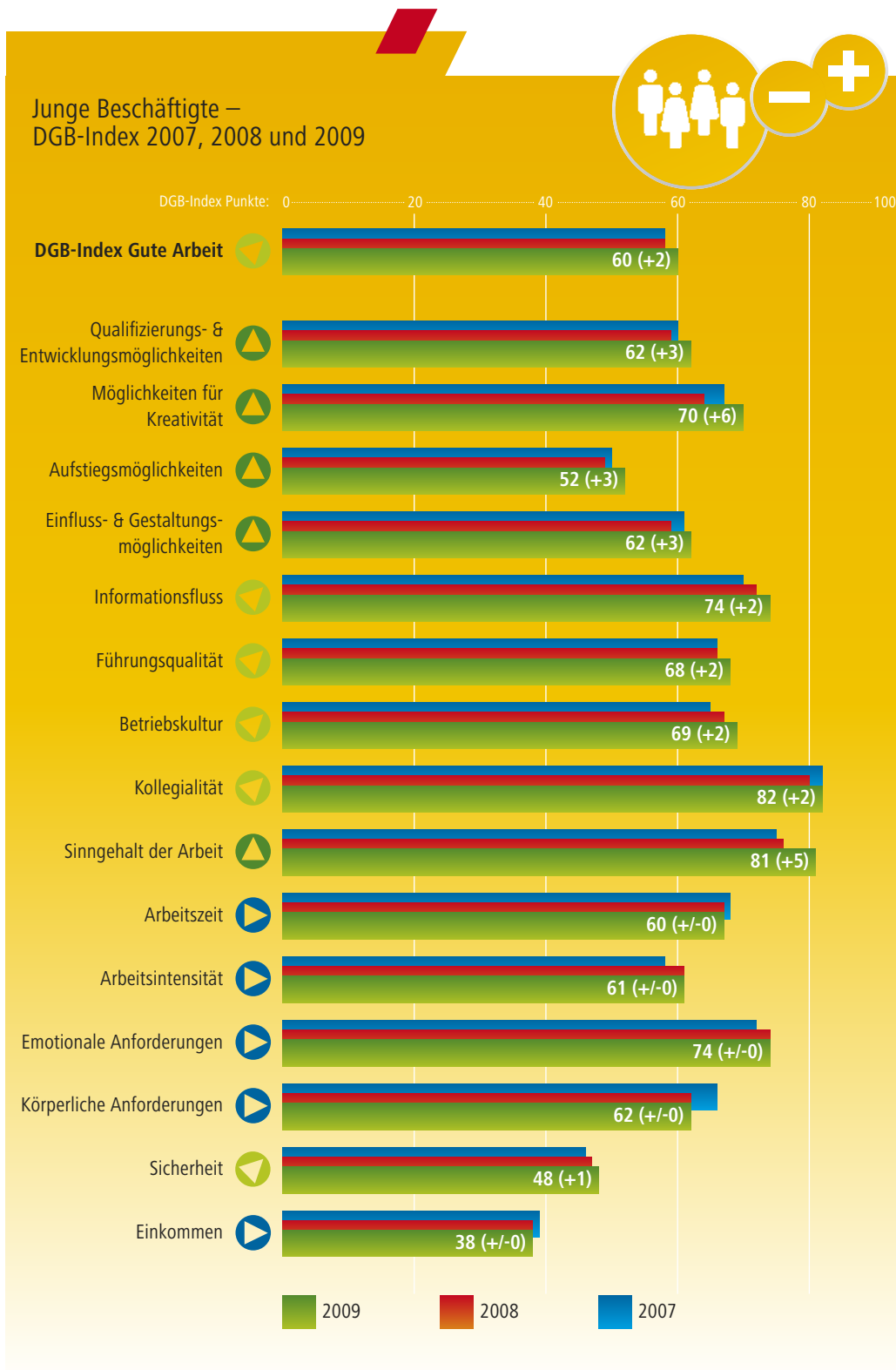


Abbildung 2: Junge Beschäftigte – DGB-Index 2007, 2008 und 2009

Gute Arbeit:
 DGB-Index über 80 Punkte
 Mittelmäßige Arbeit:
 DGB-Index 50–80 Punkte
 Schlechte Arbeit:
 DGB-Index unter 50 Punkte

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, 2008 und 2009, INIFES

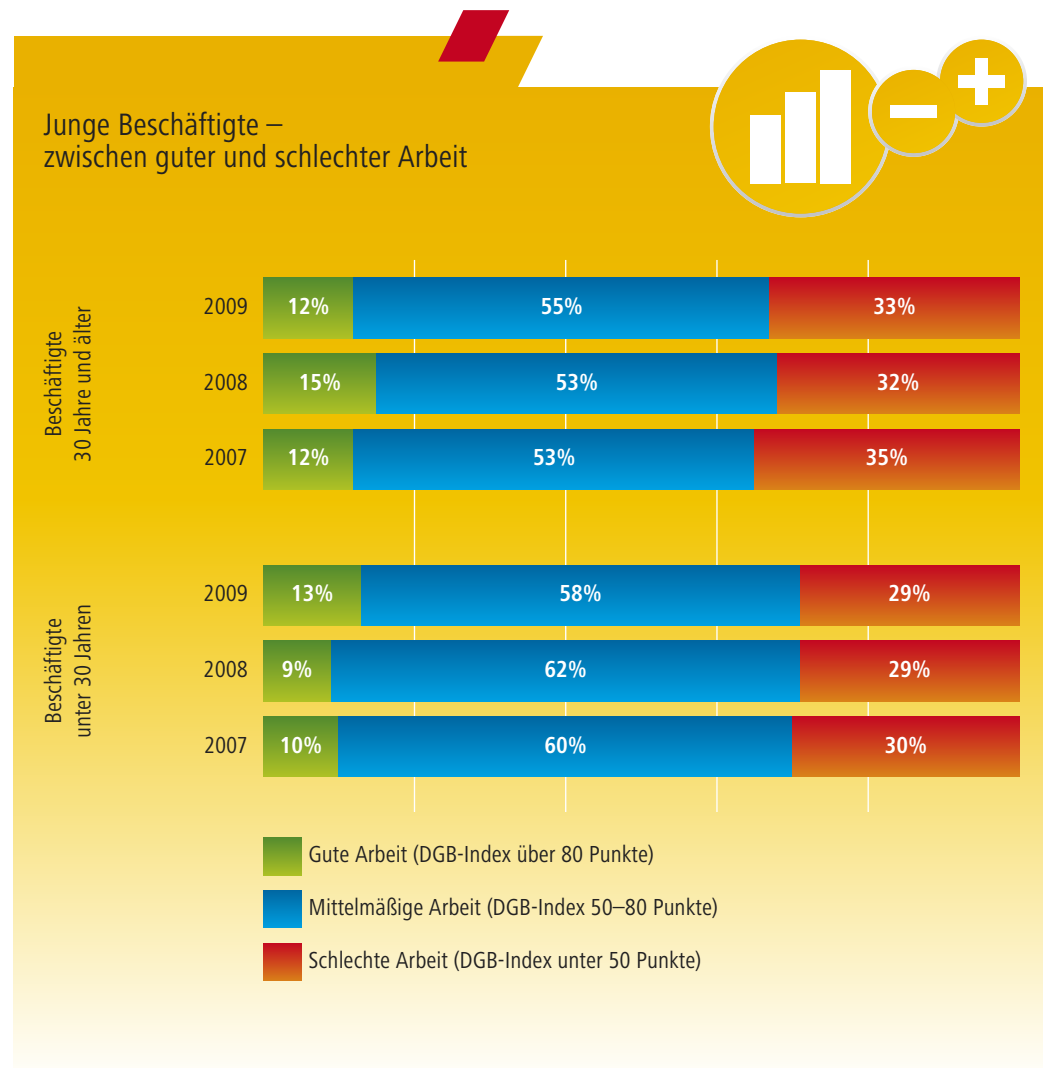


Abbildung 3: Junge Beschäftigte –
zwischen guter und schlechter Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007,
2008 und 2009, INIFES

bzw. der Führungsstil und die Betriebskultur könnten verbessert werden. Ein großer Teil der Beschäftigten in dieser Gruppe berichtet darüber hinaus von unzureichenden Einkommensbedingungen und belastender beruflicher Unsicherheit.

Leider ist der Anteil der Arbeitsplätze, die als schlecht einzustufen sind, mit 29% genauso hoch wie schon zuvor. Damit arbeitet fast ein Drittel aller jungen Beschäftigten unter Bedingungen, die den Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung sicher nicht gerecht werden: Ein hohes körperliches und psychisches Belastungsniveau ist gepaart mit schlechten Einkommensbedingungen und beruflicher Unsicherheit.

2. Arbeitsqualität nach Region, Berufsfeld und Geschlecht

Junge Beschäftigte in Ostdeutschland benachteiligt

Junge Beschäftigte in Ostdeutschland klagen über eine schlechtere Arbeitsqualität als jene in Westdeutschland. Während sich der Anteil der mittelmäßigen Arbeitsplätze in etwa die Waage hält, ist der Anteil der gut gestalteten Arbeitsplätze in Westdeutschland (14%) um vier Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland (10%). Der Anteil der aus Befragungssicht schlechten Arbeitsplätze ist in den östlichen Bundesländern (36%) sogar 8 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (28%).

Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern

Junge Frauen sind nach wie vor gegenüber jungen Männern benachteiligt, sie berichten wie bereits im Vorjahr mit einem Anteil von 31% häufiger von schlechten Arbeitsbedingungen als junge Männer (28%). Dies hängt zum einen mit den Berufsfeldern von Frauen zusammen, die durchschnittlich eine schlechtere Arbeitsqualität und schlechtere Bezahlung aufweisen. So arbeiten Frauen häufiger in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens und im Verkauf bzw. im Vertrieb. Zum anderen arbeiten junge Frauen immer noch häufiger auf unteren Ebenen der beruflichen Hierarchie.

Schlechte Arbeitsbedingungen im Verkauf/Vertrieb und in der Produktion/am Bau, bessere im Büro

Insgesamt sind die Arbeitsbedingungen junger Beschäftigter im Verkauf/Vertrieb, gefolgt von der Produktion/Bau und dem sozialen Bereich am schlechtesten. Demgegenüber bewerten die Beschäftigten im Büro ihre Arbeitssituation durchschnittlich besser.

Im Vergleich zum Vorjahr ist bei den jungen Beschäftigten in allen Berufsgruppen der Anteil der guten Arbeitsplätze angestiegen, andererseits auch der Anteil der schlechten (bis auf die Büroberufe) – in manchen Berufsgruppen dramatischer als in anderen. So hat sich zum Beispiel der Anteil der schlecht bewerteten Arbeitsplätze im Verkauf/Vertrieb um acht Prozentpunkte und in der Produktion/am Bau um sieben Prozentpunkte erhöht!

Gemeinsam ist jungen Beschäftigten aus allen Berufsfeldern, dass sie ihre Einkommenssituation unter allen Aspekten am schlechtesten bewerten. Hier stechen der Verkauf/Vertrieb und der soziale Bereich mit einem Indexwert von 34 Punkten besonders negativ hervor. Und auch eine mangelnde berufliche Zukunftsperspektive wird von jungen Beschäftigten aus allen Berufsfeldern beklagt. Diese Bereiche werden zwar von Bürobeschäftigten etwas besser bewertet als von anderen Berufsgruppen, jedoch bleibt das Urteil negativ. Demgegenüber ist es erfreulich, dass über die Branchen hinweg die kollegialen Beziehungen sowie der Sinngehalt der Arbeit positiv bewertet werden.

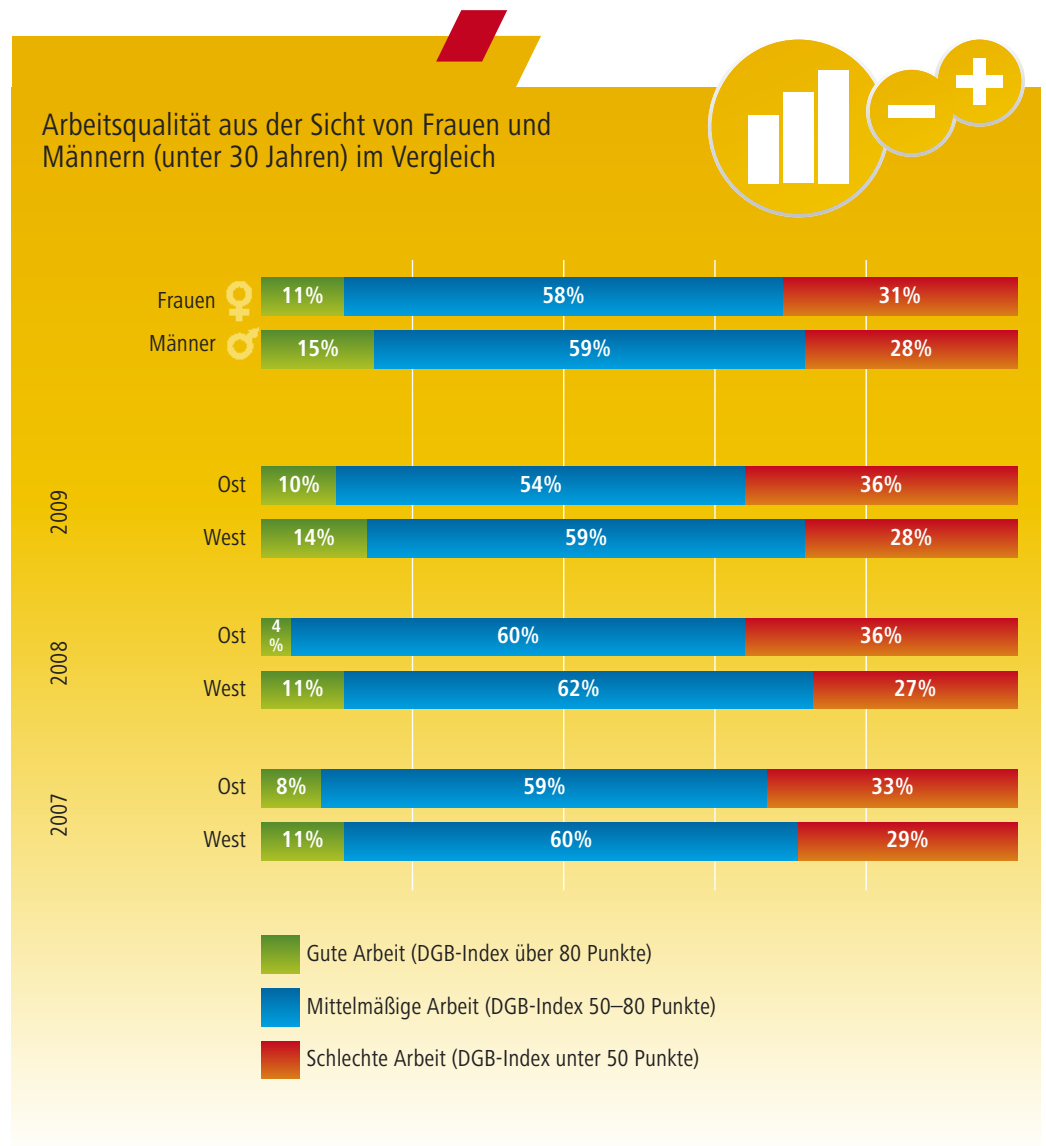


Abbildung 4: Arbeitsqualität aus der Sicht von Frauen und Männern (unter 30 Jahren) im Vergleich

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, Sonderauswertung junge Beschäftigte, INIFES

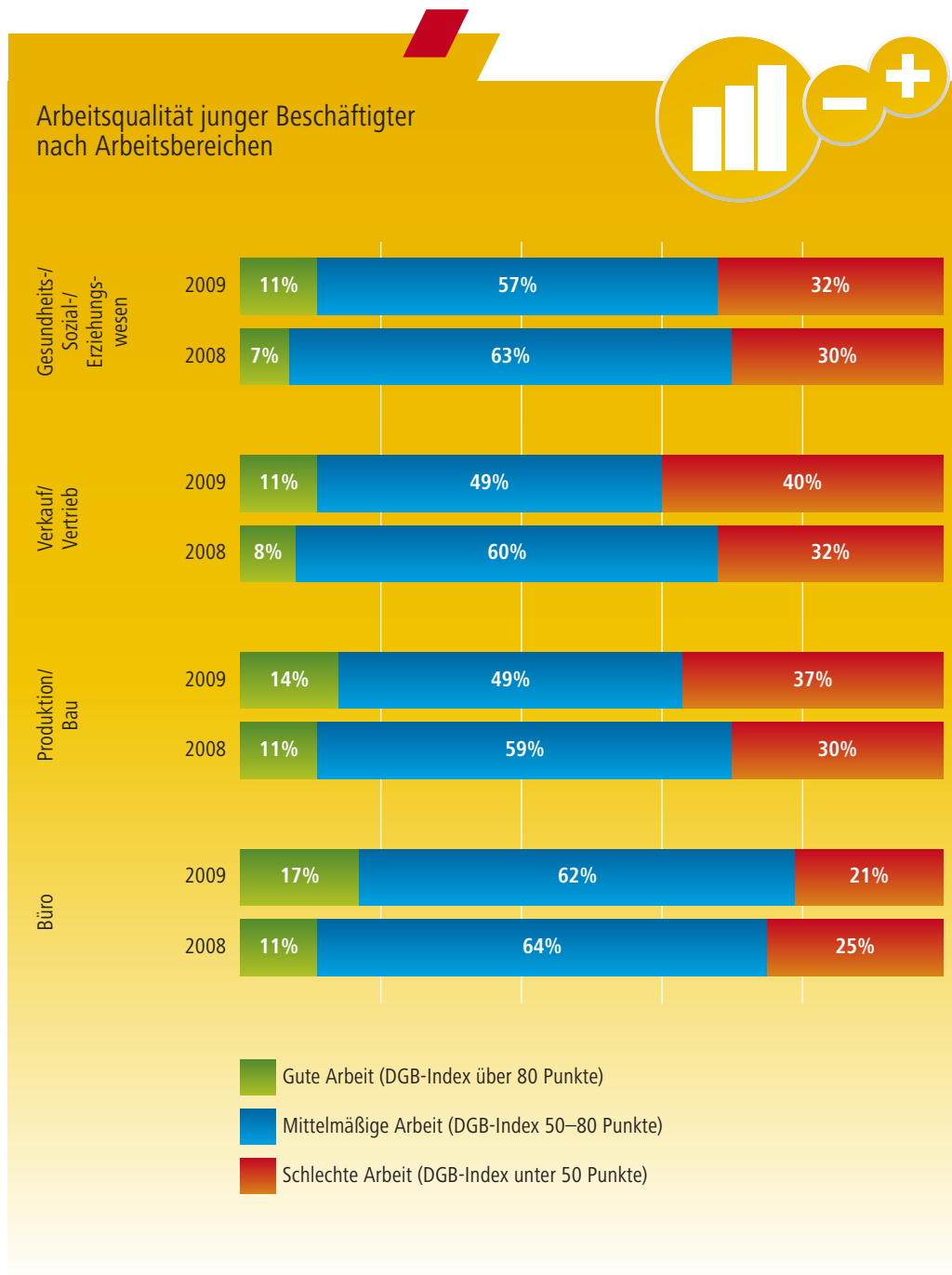


Abbildung 5: Arbeitsqualität junger Beschäftigter nach Arbeitsbereichen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

Zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen lassen sich jedoch auch deutliche Unterschiede erkennen: So leiden **junge Beschäftigte, die in der Produktion bzw. am Bau** arbeiten, unter körperlichen Belastungen und mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten. Hier klafft eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit! Denn für junge Beschäftigte aus diesen Berufsbereichen ist eine gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes besonders wichtig.

Zwar ist die Situation der **Bürobeschäftigten** mit einem DGB-Index von 63 Punkten durchschnittlich besser, allerdings noch nicht befriedigend. Negativ stechen nach wie vor die Einkommenssituation mit 44 Indexpunkten und die fehlende Zukunftssicherheit hervor. Junge Bürobeschäftigte leiden zudem unter mangelnden Aufstiegsperspektiven (54 Indexpunkte).

Junge Menschen, die im Verkauf oder im Vertrieb arbeiten, beurteilen ihre Gesamtarbeitsqualität erheblich schlechter als andere Gruppen: Der DGB-Index erreicht im Jahr 2009 gerade einen Wert von 57 Punkten. Neben den Bereichen Einkommen, berufliche Sicherheit und Aufstiegsperspektiven werden auch fehlende Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bemängelt.

Auch die **Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen** wird von vielen jungen Beschäftigten weiterhin wenig positiv beurteilt (DGB-Index: 58 Punkte wie im Vorjahr): Einerseits sehen die Beschäftigten einen hohen Sinngehalt in ihrer Arbeit (93 Punkte!) – und diese hohe Identifikation mit der Tätigkeit ist, neben der verbreiteten Kollegialität, zweifellos sehr wichtig für die jungen Beschäftigten im sozialen Bereich. Andererseits beurteilen nur die Beschäftigten im Verkauf/Vertrieb die vorhandene Einkommenssituation und auch die beruflichen Zukunftsaussichten so negativ wie die jungen Beschäftigten in den sozialen und den Gesundheitsdienst-Berufen.

3. Facetten der Arbeitsqualität

Einkommenssituation junger Beschäftigter weiter prekär

Ein faires und ausreichendes Einkommen ist nicht nur notwendig, um den Lebensunterhalt zu decken, am sozialen Leben teilzuhaben sowie für das Alter vorzusorgen. Es ist nachgewiesen, dass darüber hinaus ein enger Zusammenhang zwischen dem verfügbaren Einkommen und dem Gesundheitszustand, der Ernährungsqualität, den Freizeitmöglichkeiten, den eigenen Bildungsmöglichkeiten (und denen der Kinder) besteht. Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies als Form von gewaltiger Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt: als massiven Stresszustand. Darüber hinaus bildet das Arbeitsentgelt auch eine wichtige Form der Anerkennung: Wenn das Einkommen aus der Sicht von Erwerbstätigen in keinem adäquaten Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht, gilt dies als extrem demotivierender und Stress auslösender Faktor.

Kein anderer Bereich wird von den jungen Beschäftigten so negativ beurteilt, wie die Dimension Einkommen (Indexwert von 38 Punkten): Lediglich 36% empfinden das Verhältnis zwischen dem Einkommen, das sie beziehen, und ihrer Arbeitsleistung als angemessen. Knapp 40% aller jungen Beschäftigten fühlen sich stark oder sogar sehr stark durch die Unangemessenheit des Einkommens belastet.

Ein ausreichendes Einkommen ist natürlich auch wichtig, um alltägliche Bedürfnisse zu befriedigen: Jedoch geben lediglich 40% der jungen Beschäftigten an, dass sie von ihrem Arbeitseinkommen ausreichend oder gut leben können. Bei den restlichen 60% reicht das Einkommen entweder gerade so oder gar nicht aus.

Die meisten jungen Beschäftigten müssen aus ihrem Einkommen auch ihre Altersversorgung aufbauen (sowohl über die Sozialversicherungsansprüche als auch über private Vorsorge). Hier ist die Einschätzung der Beschäftigten alarmierend: Nur ein verschwindend geringer Anteil ist überzeugt davon, von der Rente gut leben zu können. Doch über drei Viertel der Befragten sind der Meinung, dass die Rente gerade so bzw. nicht ausreichen wird. Über die Hälfte der jungen Beschäftigten erleben die zukünftige Rentensituation als starke Belastung!

Werden die drei Aspekte zusammengefasst, ergibt sich folgendes Bild: Lediglich 7% beurteilen ihr aktuelles Einkommen sowohl als leistungsgerecht als auch als ausreichend – im Hinblick auf die Erfüllung materieller Bedürfnisse und der Vorsorge. 68% der jungen Beschäftigten empfinden ihre gegenwärtige Einkommenslage in mehrfacher Hinsicht belastend.

Angesichts der Bruttoeinkommen, die junge Beschäftigte beziehen, ist diese Skepsis nicht verwunderlich: 7% der Vollzeitbeschäftigten beziehen ein Bruttoeinkommen von unter 800 Euro. 27% der jungen Beschäftigten verdienen zwischen 800 und 1.500 Euro und 22% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Das heißt, insgesamt erhalten über die Hälfte der jungen Vollzeitbeschäftigten monatliche Bruttoeinkommen von unter 2.000 Euro – ihre Entgelte zählen zu den Armuts- oder prekären Löhnen. Lediglich 34% beziehen Löhne und Gehälter, die zwischen 2.000 und 3.000 Euro liegen, und 10% erhalten 3.000 Euro und mehr. Vor diesem Hintergrund verwundert es wenig, dass die resultierenden Nettoeinkommen als »kaum oder nicht

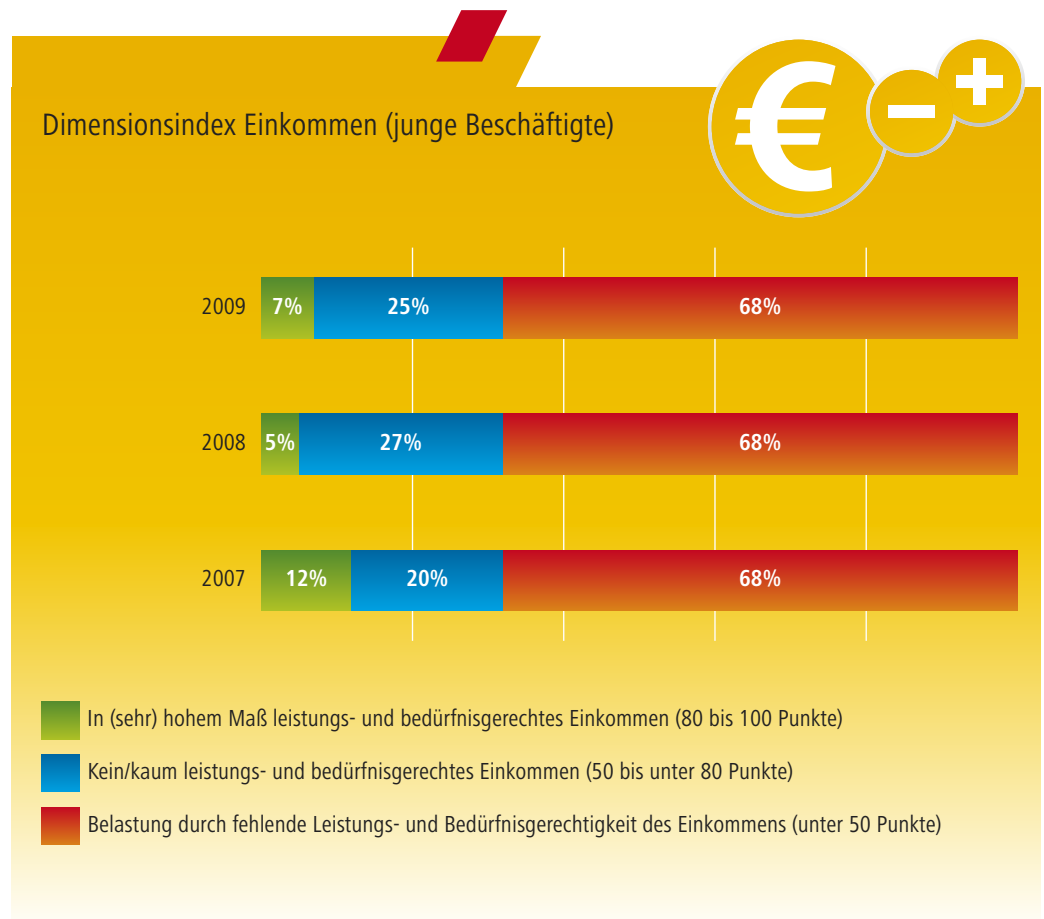


Abbildung 6: Dimensionsindex Einkommen (junge Beschäftigte)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

ausreichend« eingeschätzt werden, und junge Beschäftigte im Hinblick auf ihre spätere Altersvorsorge stark verunsichert sind.

Die Bruttoeinkommen von jungen Frauen liegen noch häufiger am unteren Einkommensrand: 8% beziehen Vollzeiteinkommen unter 800 Euro, 31% zwischen 800 und 1.500 Euro und weitere 21% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Über 2.000 Euro verdienen nur 40% der weiblichen Vollzeitbeschäftigten, aber 47% der männlichen.

Am stärksten verbreitet sind Niedriglöhne (unter 1.500 Euro) bei jungen Beschäftigten, die im Verkauf bzw. im Vertrieb arbeiten, gefolgt vom Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Die günstigste Einkommensverteilung haben die Bürobeschäftigten: Immerhin 42% beziehen ein Bruttoeinkommen zwischen 2.000 und 3.000 Euro und 20% von 3.000 Euro und mehr.

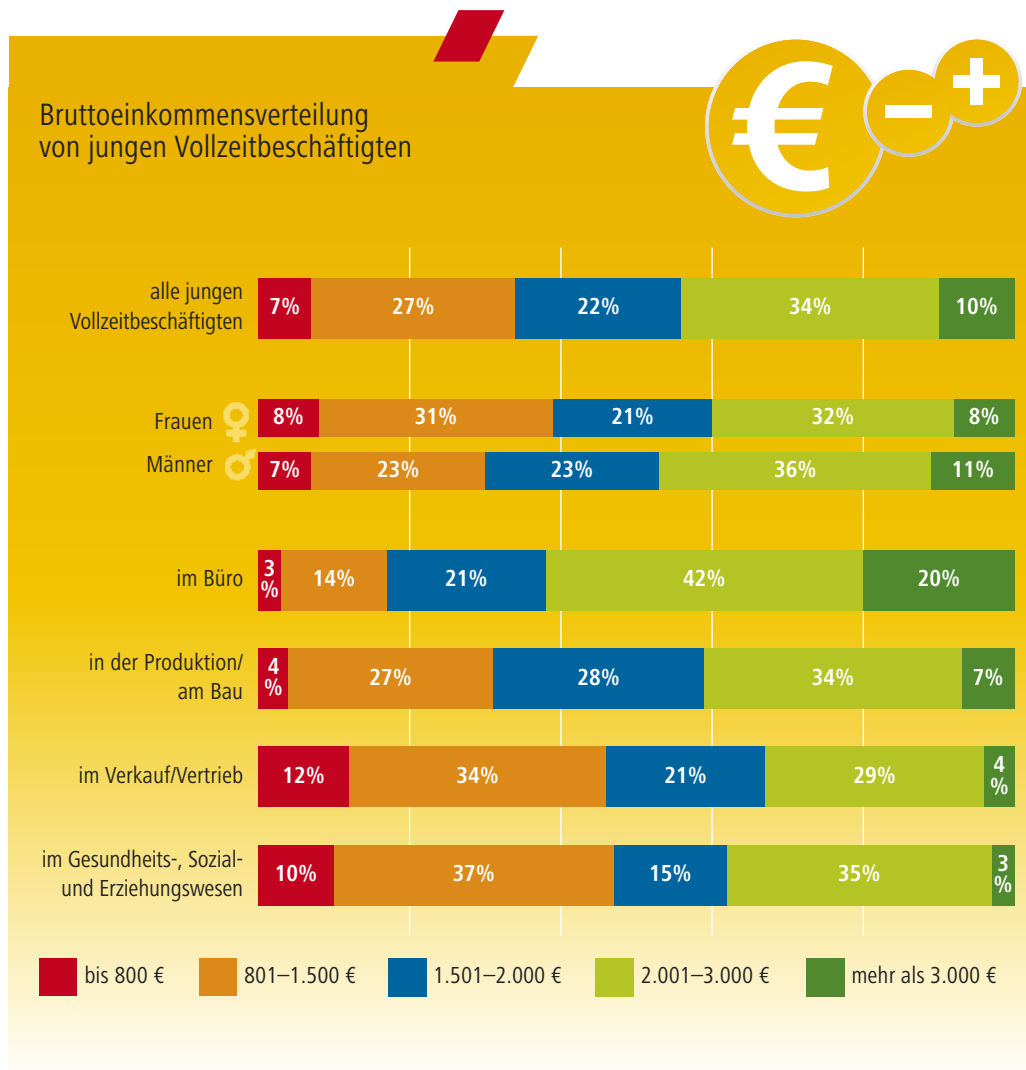


Abbildung 7: Die Bruttoeinkommensverteilung von jungen Beschäftigten

alle Vollzeitbeschäftigten unter 30 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

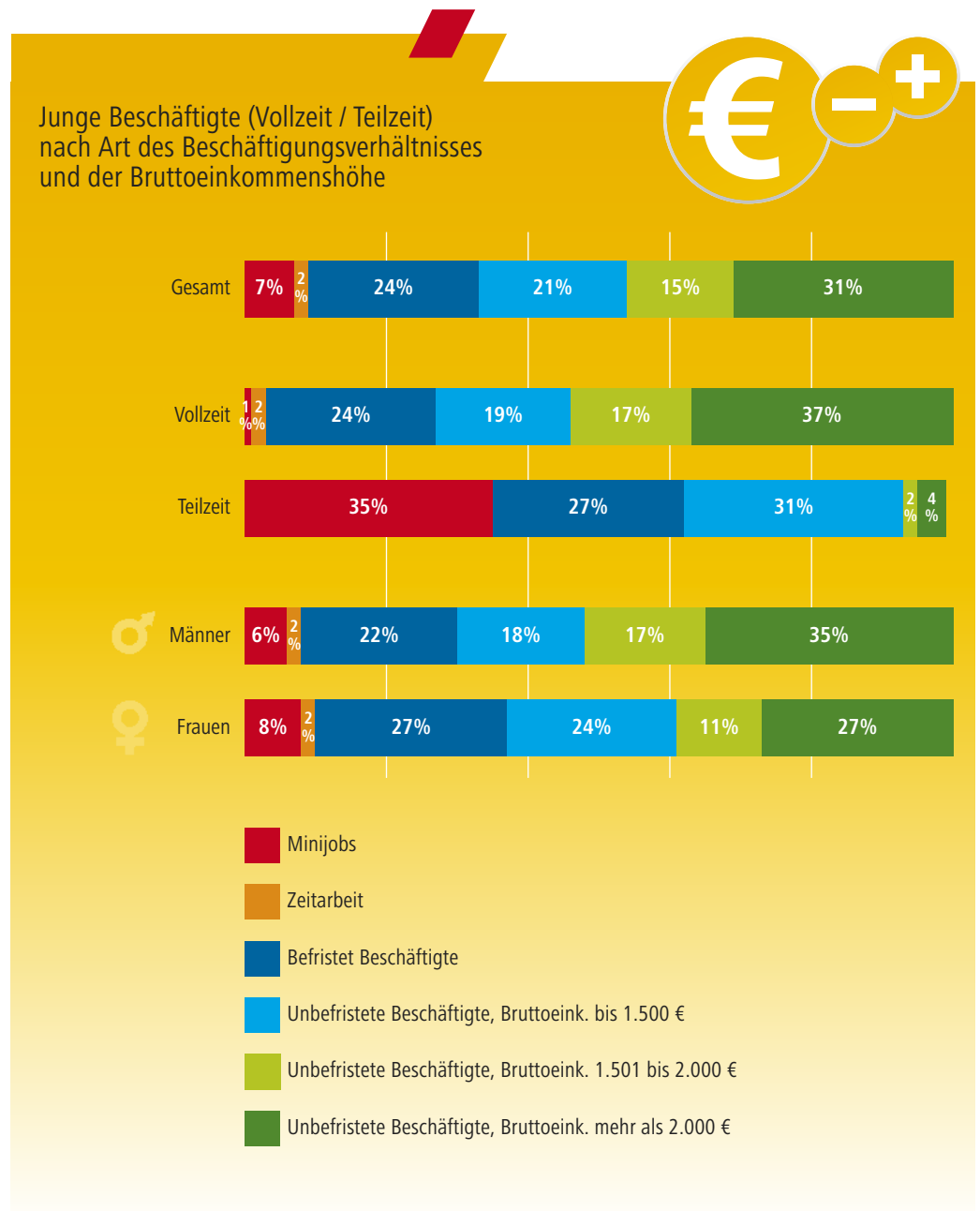


Abbildung 8: Junge Beschäftigte (Vollzeit/ Teilzeit) nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und der Bruttoeinkommenshöhe

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

Generation prekär: unsichere Perspektiven

Verbindet man die Aspekte Einkommen und Arbeitsverhältnis, so ergibt sich folgendes Bild: Lediglich 31% beziehen ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro und sind unbefristet und nicht in der Zeitarbeit beschäftigt. Weitere 15% arbeiten ebenfalls unbefristet für einen Betrieb und erhalten monatlich ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Alle anderen Beschäftigten müssen entweder mit extrem niedrigen Einkommen zurechtkommen (21%) oder/und ihr Arbeitsverhältnis bietet einen eingeschränkten Kündigungsschutz (befristete Beschäftigung: 24%) bzw. beinhaltet häufige Betriebswechsel (Zeitarbeit: 2%) oder ermöglicht nur eingeschränkt den Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen (Minijobs: 7%).

Vergleicht man die Daten mit dem Vorjahr, so zeigt sich, dass vor allem die Anteile der Zeitarbeiter/-innen (2008: 5%) und Mini-Jobber/-innen (2008: 10%) abgenommen haben. Hier sind die Auswirkungen der Krise zu spüren. Diese Beschäftigtengruppen verlieren zuerst ihren Job und finden sich häufig in der Arbeitslosigkeit wieder.

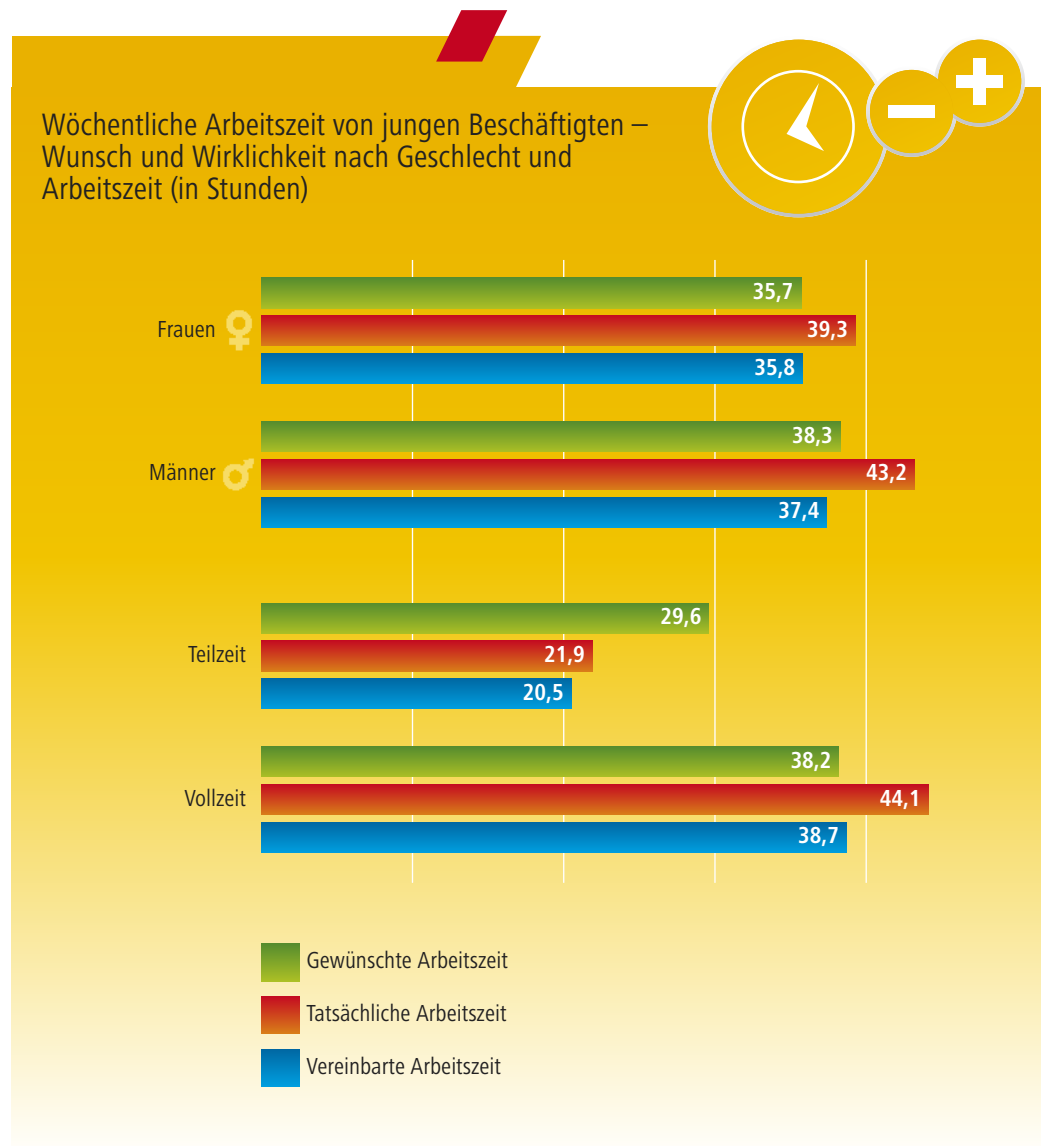
Auch hier zeigt sich, dass Frauen noch häufiger von prekärer Beschäftigung betroffen sind als Männer. Während bei den Männern etwas über die Hälfte (52%) unbefristet beschäftigt sind und über 1.500 Euro monatlich brutto verdienen, sind es bei den Frauen lediglich 38%.

Insgesamt haben wir es, so zeigt der DGB-Index deutlich, mit einer »Generation prekär« zu tun. In einem Alter, in dem eine sichere Perspektive für Familien- und Lebensplanung so wichtig wäre, leben zwei Drittel in potentiell prekären Situationen.

Arbeitszeit: Überstunden an der Tagesordnung

Auch in diesem Jahr leisten die jungen Beschäftigten in hohem Maße Mehrarbeit, Vollzeitbeschäftigte sogar durchschnittlich fünf Stunden in der Woche. Männer erbringen zudem mehr Überstunden als Frauen. Die erbrachte Mehrarbeit entspricht aber keineswegs den Wünschen der jungen Beschäftigten, denn die Wunscharbeitszeit liegt meistens auf Höhe der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Lediglich die Teilzeitbeschäftigten wünschen sich eine Verlängerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit. Dieser Wunsch liegt nahe, wenn man bedenkt, dass ein großer Teil der jungen Teilzeitbeschäftigten unfreiwillig in Teilzeit arbeitet und sich daher eine erhebliche Aufstockung seiner Teilzeitbeschäftigung wünscht. Die Vollzeitbeschäftigten dagegen wünschen sich eher eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit bzw. weniger Überstunden.

Neben der Länge der Arbeitszeit ist auch die Verteilung der Arbeitszeiten ein wichtiger Faktor. Eine Arbeitswoche von Montag bis Freitag ist bei den jungen Beschäftigten keineswegs die Regel: 40% arbeiten sehr häufig oder oft an Samstagen, nur 29% sind nie von Samstagsarbeit betroffen. Auch die Arbeit an Sonntagen ist für 20% die Regel, und weitere 22% arbeiten zumindest manchmal an Sonntagen. Somit ist ein erheblicher Anteil der Befragten von Wochenendarbeit betroffen.



4. Das Arbeitserleben von jungen Beschäftigten: Unternehmensverbundenheit und Gesundheit

Welche Bedeutung hat es, wenn junge Menschen unter sehr guten, mittelmäßigen oder schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten? Glauben sie unter den aktuellen Bedingungen noch bis zur Rente weiterarbeiten zu können? Werden Beschäftigte, die von schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten, versuchen, das Unternehmen zu wechseln? Wie optimistisch blicken Personen, die an gut gestalteten Arbeitsplätzen arbeiten, in die Zukunft?

Und wie geht es den jungen Beschäftigten gesundheitlich? Gehen sie häufiger krank zur Arbeit? Oder macht die Arbeit sie sogar krank? Die Antworten auf diese Frage sind Teil des DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte 2009.

In der Krise wollen weniger junge Menschen den Jobwechsel

Im Jahr 2009 würden weniger junge Beschäftigte das Unternehmen wechseln, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten (vgl. Abbildung 10): nur noch 30% der Befragten, 2008 waren es noch fast 38%. Dies legt die These nahe, dass insbesondere in Krisenzeiten junge Beschäftigte einen Jobwechsel meiden. Im Vergleich zu älteren Beschäftigten fühlen sich junge Beschäftigte insgesamt weniger stark mit ihrem Arbeitgeber verbunden.

Deutlich wird die starke Korrelation zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität und der Unternehmensverbundenheit: Junge Beschäftigte, die ihre Arbeitsqualität belastungsarm und entwicklungsförderlich beschreiben (DGB-Index 80–100 Punkte), würden zu 90% selbst dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie andere Beschäftigungsmöglichkeiten hätten. Sie fühlen sich also dem Unternehmen sehr verbunden. Im Gegensatz dazu sind sich 57% der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, sicher, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden, und lediglich 22% würden sicher bleiben. Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung – und damit zur Motivation – bei.

Gesundheitliche Beschwerden von jungen Beschäftigten

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Umfrage ist die gesundheitliche Situation von jungen Beschäftigten im Kontext der Arbeitsqualität. Das Ergebnis kann wenig optimistisch stimmen, denn junge Beschäftigte leiden erschreckend häufig unter psychischen und psychovegetativen Beschwerden. Insgesamt treten bei über der Hälfte der Befragten mindestens zweimal im Monat »Schmerzen im unteren Rücken, Nacken, Schultern« (60%), »allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung« (58%) sowie »Kopfschmerzen« (52%). auf. Des Weiteren ist etwa ein Drittel der jungen Beschäftigten mindestens zwei Mal monatlich von »Nervosität, Reizbarkeit« (35%) oder »Niedergeschlagenheit« (32%) betroffen.

Abbildung 11 zeigt deutlich, dass die auftretenden Beschwerden im engen Zusammenhang zur wahrgenommenen Arbeitsqualität stehen: Je schlechter die Arbeitsqualität, desto häufiger treten gesundheitliche Beschwerden auf! So leiden z. B. »nur« 37% der jungen Beschäftigten, die von gut gestalteten Arbeits-

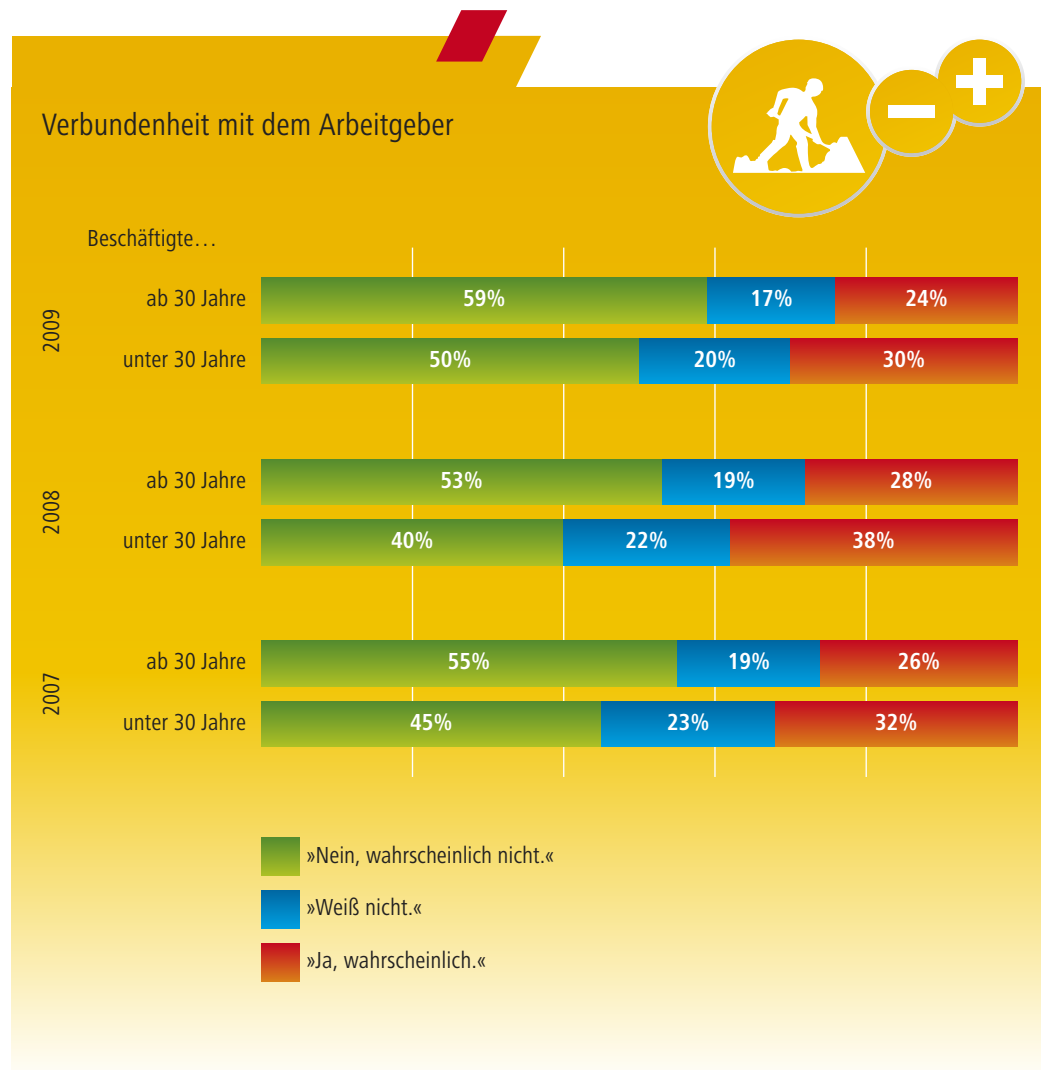


Abbildung 10: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber

Antwort auf die Frage: »Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie den Arbeitgeber wechseln?«

bedingungen berichten, mindestens zweimal im Monat unter »Schmerzen im unteren Rücken, Nacken, Schultern«; bei denen, die schlechter Arbeit ausgesetzt sind, sind es sogar 79%. Wer unter schlechten Bedingungen arbeiten muss, ist zu einem hohen Prozentsatz auch von folgenden weiteren psychischen und psychovegetativen Symptomen betroffen, wie Erschöpfung (78%), Kopfschmerzen (67%), Reizbarkeit (59%) und Niedergeschlagenheit (51%). Schlechte Arbeit stellt also ein massives Risiko für die Gesundheit dar.

Krank zur Arbeit

Der Krankenstand von Beschäftigten – gemessen an den erfassten Arbeitsunfähigkeitstagen – ist in den letzten Jahren auf einen Tiefstand gesunken. Der DGB-Index gibt jedoch Hinweise darauf, dass dies nicht auf einen verbesserten Gesundheitszustand der Beschäftigten zurückzuführen ist. Fast die Hälfte der jungen

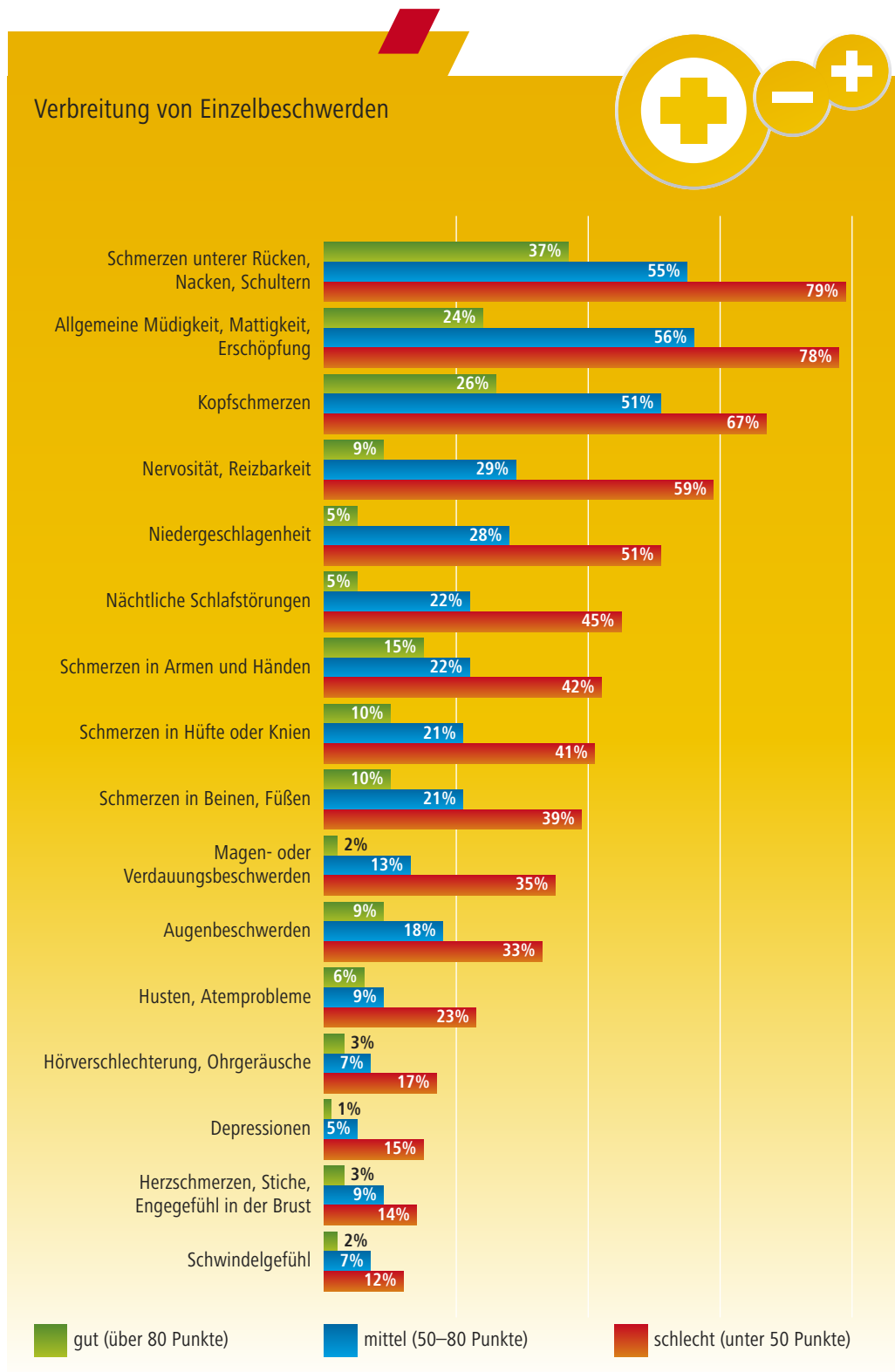


Abbildung 11: Verbreitung von Einzelbeschwerden, die mindestens zwei Mal im Monat auftreten, im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität bei jungen Beschäftigten

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

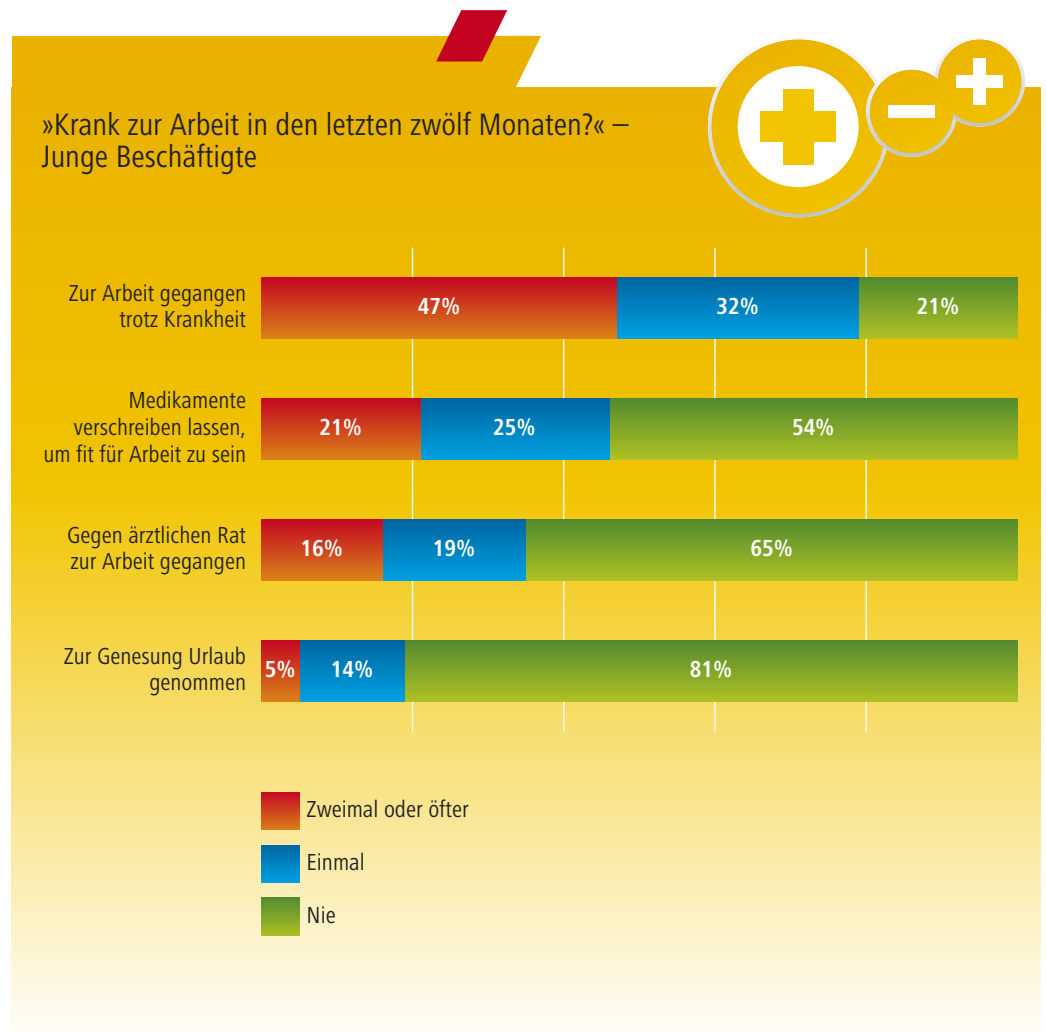


Abbildung 12: »Krank zur Arbeit in den letzten zwölf Monaten?« – Junge Beschäftigte

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

Beschäftigten gibt an, in den letzten zwölf Monaten zweimal oder sogar öfter trotz Krankheit ihrer Arbeit nachgegangen zu sein (47%). Darüber hinaus hat sich beinahe die Hälfte der jungen Beschäftigten bereits einmal oder öfter Medikamente verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein, und ein Drittel ist einmal oder häufiger in den letzten zwölf Monaten entgegen dem ärztlichen Rat der Arbeit nachgegangen.

Und auch hier zeigt sich: Trotz Krankheit arbeiten in erster Linie junge Beschäftigte an schlecht gestalteten Arbeitsplätzen: 62% der jungen Beschäftigten mit schlechter Arbeitsqualität sind bereits mindestens zweimal trotz Krankheit ihrer Arbeit nachgegangen, bei denjenigen mit guten Arbeitsplätzen waren es nur 22%. Somit wird deutlich: Je besser die Arbeits- und Einkommensbedingungen, desto seltener wird krank zur Arbeit gegangen.

5. Arbeitsfähigkeit, Zukunftsperspektiven und Rentenvorsorge

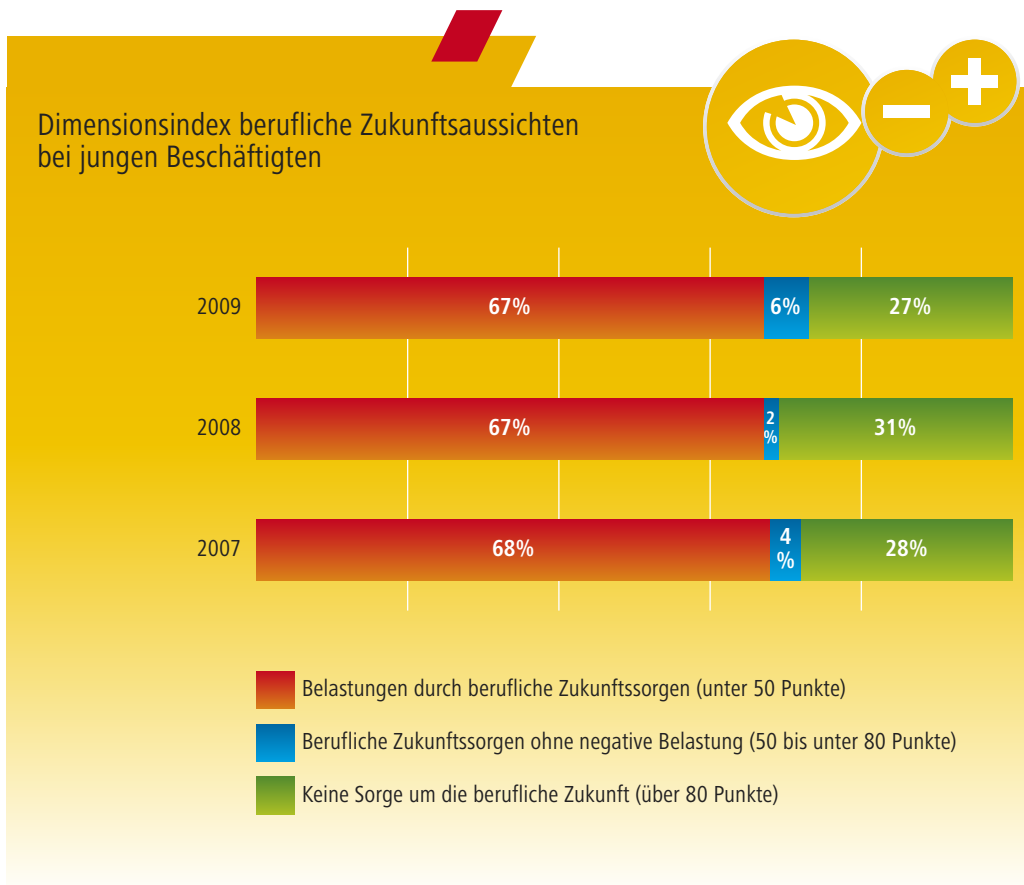


Abbildung 13: Dimensionsindex berufliche Zukunftsaussichten bei jungen Beschäftigten

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

Angst um die berufliche Zukunft

Auf die Frage im DGB-Index: »Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?« antworten dieses Jahr 67% mit »Ja« – für 39% ist dieser Zustand mäßig belastend und für 28% stark bzw. sehr stark belastend. Negativ ist hierbei – trotz eines insgesamt eher positiven Trends – die Entwicklung im Zeitverlauf: Gegenüber dem Vorjahr hat der Anteil derjenigen ohne Zukunftssorgen um 4 Prozentpunkte abgenommen.

Gesund bis zur Rente?

Die Einschätzung der eigenen, zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Je häufiger Menschen spüren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, dass sie sich krank und gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ausfallen.

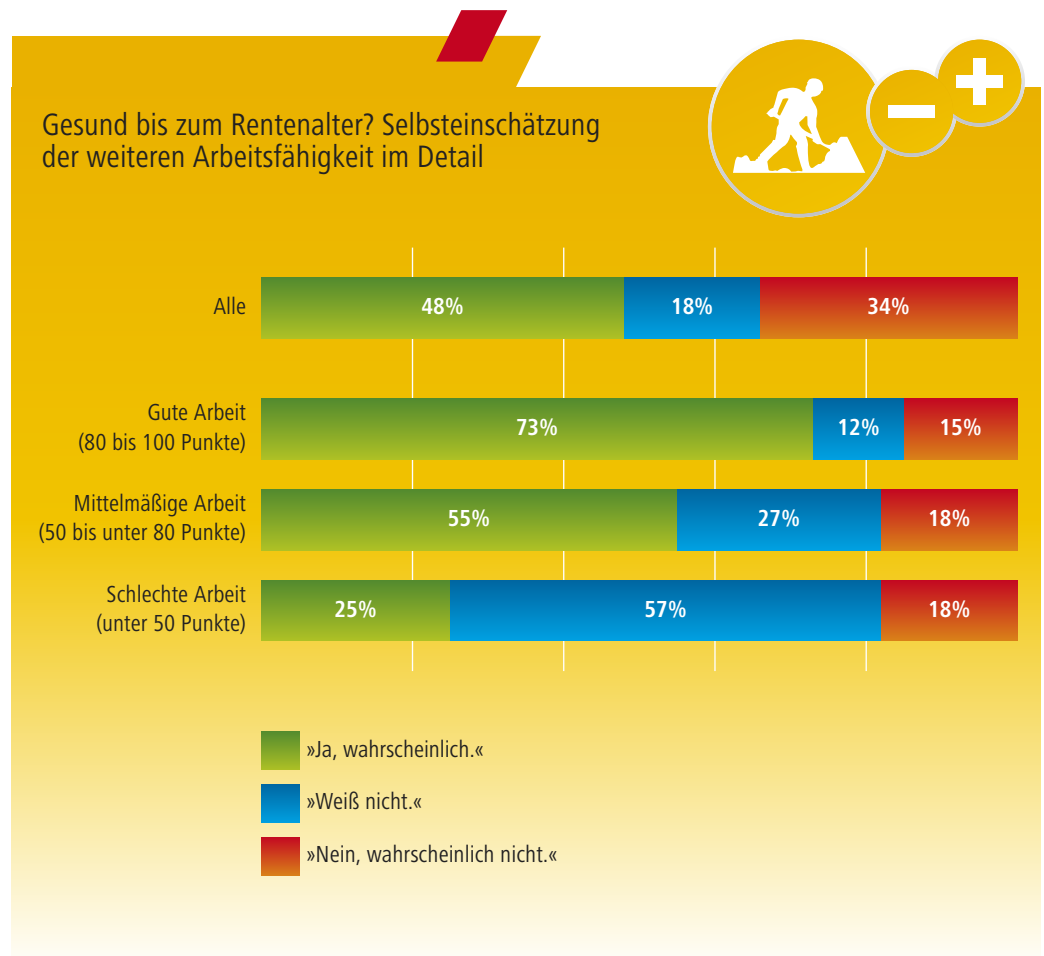


Abbildung 14: Gesund bis zum Rentenalter? Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit im Detail

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

Die Beschäftigten wurden gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen werden. Lediglich 48% der jungen Beschäftigten glauben, dass sie unter den gegebenen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit auch bis zum Rentenalter ausüben können. 34% gehen davon aus, dass dies nicht möglich sein wird, und 18% sind unsicher, was ihre weitere Arbeitsfähigkeit betrifft.

Wieder zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang: Je besser die Arbeits- und Einkommensbedingungen, desto mehr junge Beschäftigte schätzen ihre weitere Arbeitsfähigkeit positiv ein: Wer unter guten Bedingungen arbeitet, bewertet seine weitere Arbeitsfähigkeit zu 73% positiv. Nur 12% denken, dass sie unter den aktuellen Bedingungen nicht bis zur Rente durchhalten werden können. Bei jungen Beschäftigten mit schlechter Arbeit ist das Verhältnis sogar umgekehrt: Nur ein Viertel ist optimistisch, und 57% äußern sich negativ. Die Arbeitsqualität hat demnach einen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit.

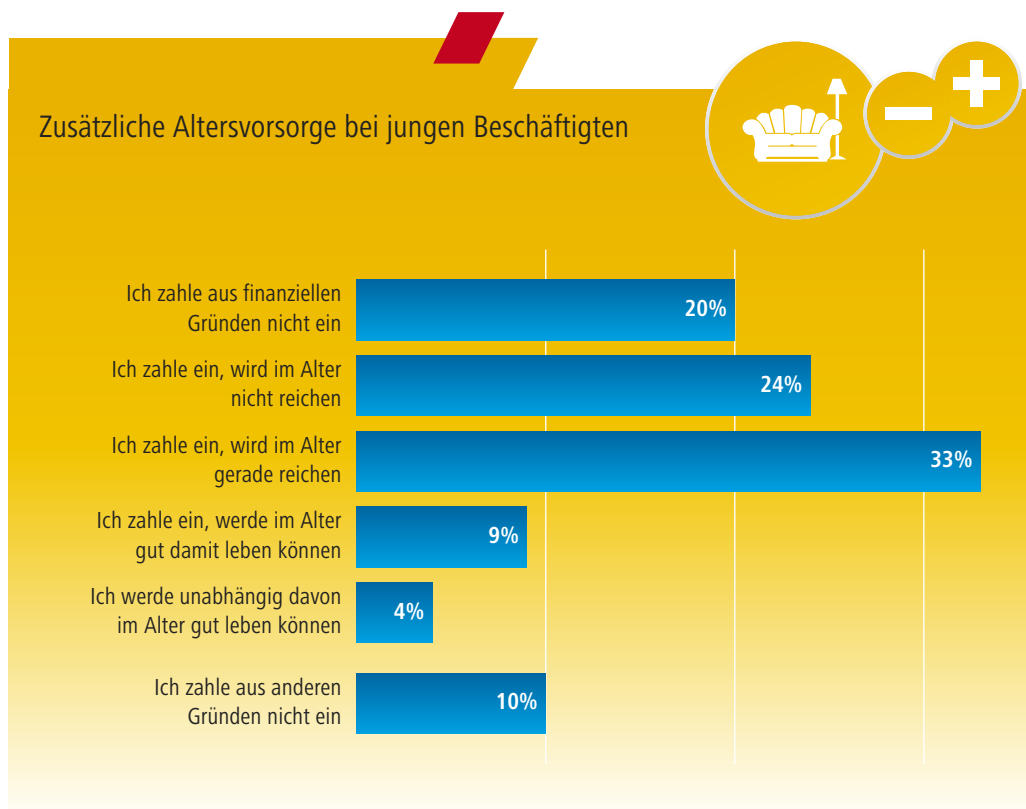


Abbildung 15: Zusätzliche Altersvorsorge bei jungen Beschäftigten

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

Zusätzliche Altersvorsorge

Wie bereits dargestellt, sind nur sehr wenige junge Beschäftigte davon überzeugt, zukünftig von der Rente aus ihrer Arbeit gut leben zu können. Und über die Hälfte fühlt sich stark belastet angesichts der schlechten Rentenperspektive.

Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2009 die Frage hinzugenommen, inwiefern die junge Generation überhaupt in der Lage ist, in Form zusätzlicher Altersvorsorge für den Ruhestand vorzusorgen. Rund zwei Drittel der Befragten investieren bereits zusätzlich privat in ihre Altersversorgung. Ein Fünftel sieht sich jedoch – und das ist der entscheidende Befund – aus finanziellen Gründen nicht in der Lage, zusätzlich vorzusorgen. 15% haben andere Gründe oder benötigen nach eigener Meinung keine zusätzliche Vorsorge.

Doch auch die Möglichkeiten der zusätzlichen Vorsorge für das Alter – bzw. die Möglichkeiten, die Lücken der gesetzlichen Rente zu schließen – sind sehr unterschiedlich: Ein Viertel der jungen Beschäftigten zahlt zwar in eine private oder betriebliche Zusatzversorgung ein, gibt aber dennoch an, dass das Renteneinkommen im Alter nicht ausreichen wird. Ein weiteres Drittel schätzt ein, dass es (inklusive der Zusatzversorgung) gerade so ausreichen wird. Nur 9% glauben, dass sie später – auch durch die Zusatzversorgung – ein gutes Leben führen werden.

Hintergrund: DGB-Index Gute Arbeit

Unter welchen Bedingungen Menschen arbeiten, ist entscheidend für ihre Lebensqualität. Gute Arbeitsbedingungen sind ein Garant dafür, dass Menschen vielfältige Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln können, dass sie Wertschätzung und Anerkennung erhalten und – in der Zusammenarbeit mit anderen – wichtige soziale Beziehungen aufbauen können. Gut gestaltete Arbeit wird zu einer Quelle von Gesundheit, Sicherheit und menschlichem Reichtum – wie kaum ein anderer Bereich unserer Gesellschaft. Schlechte Arbeitsbedingungen hingegen gefährden die Gesundheit, die Lebensqualität und – im Extremfall – selbst das Leben der arbeitenden Menschen. Gesundheitsbelastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen sind eine Quelle von Leid, Krankheit und Frustration. Die Wirkungen von Arbeit sind also weit reichend – sowohl in die eine als auch in die andere Richtung.

Vor diesem Hintergrund haben die DGB-Gewerkschaften 2007 begonnen, eine regelmäßige, jährliche Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland aufzubauen. Diese Berichterstattung bildet eine fundierte Basis, um repräsentativ aus Sicht von Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. Die Befragungen werden von TNS-Infratest Sozialforschung durchgeführt und fachlich vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) begleitet.

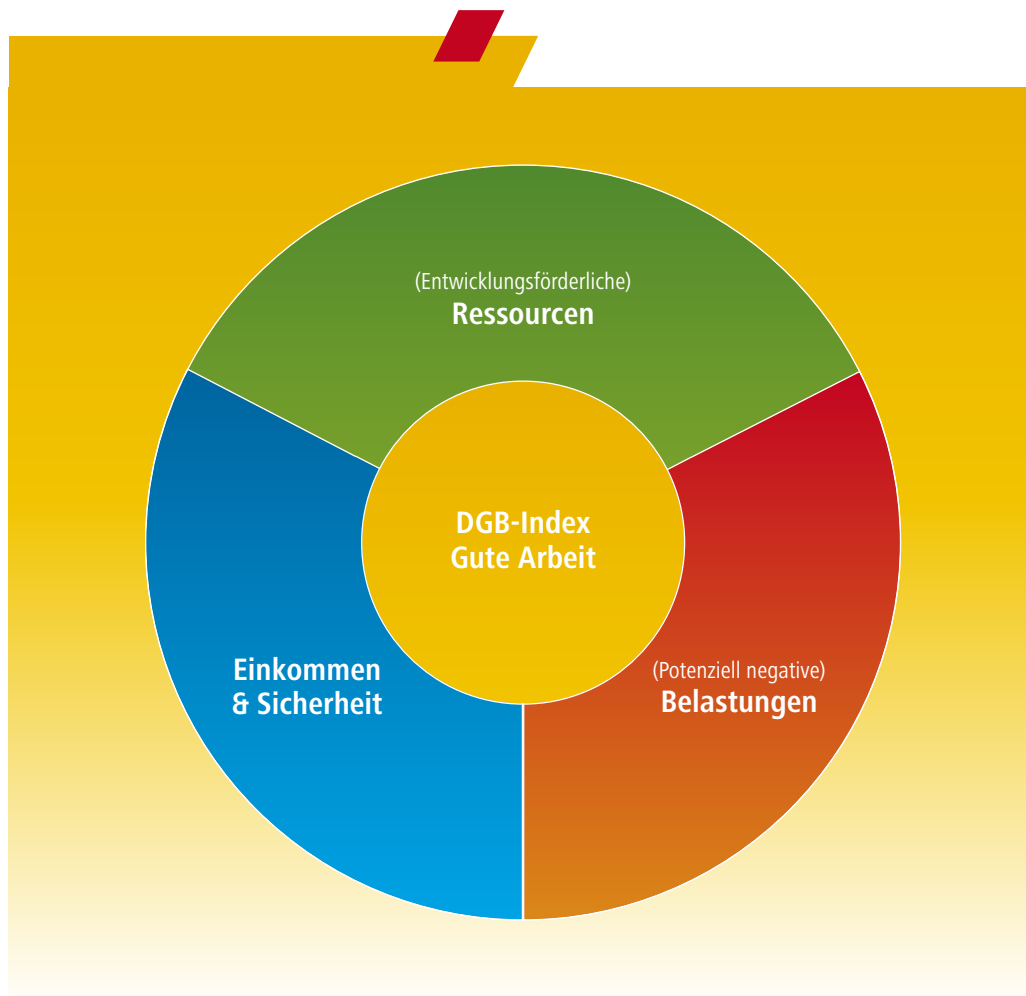
Die Stichprobe umfasste 6.972 Personen in 2007, 6.835 in 2008 und 7.930 in 2009. Somit konnten in den letzten drei Erhebungen insgesamt 21.737 abhängig Beschäftigte befragt werden – darunter rund 17% Beschäftigte unter 30 Jahren. Der vorliegende Bericht fußt vornehmlich auf den Daten der letzten Erhebung im Jahr 2009, zudem werden jedoch auch die vorherigen Jahrgänge herangezogen, um Entwicklungen und Jahresvergleiche aufzuzeigen.

DGB-Index Gute Arbeit – das steckt dahinter:

In den DGB-Index fließen drei zentrale Bereiche guter Arbeit gleichwertig ein,

- ob und in welchem Maß Arbeitnehmer/-innen in der heutigen Arbeitswelt entwicklungsförderliche Ressourcen, das heißt, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und soziale Einbindung bzw. Sicherheit, kreative Potenziale, eine ausgewogene Abforderung ihrer vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten usw. finden (Teilindex Ressourcen)
- ob, in welchem Maß und in welchem Bereich Arbeit als subjektiv belastend empfunden wird (Teilindex Belastungen) und
- in welchem Maß die Beschäftigten ihre Einkommen und Beschäftigungssicherheit als ausreichend beurteilen (Teilindex Einkommen & Beschäftigungssicherheit).

Damit ermöglicht der DGB-Index einerseits einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive von Beschäftigten, und andererseits gibt er einen differenzierten Einblick in die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen.



Was fließt in den DGB-Index ein?

Insgesamt 15 Dimensionen der Arbeitsqualität werden im DGB-Index versammelt. Diese Dimensionen charakterisieren aus Sicht von Beschäftigten Gute Arbeit und tragen darüber hinaus den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen von humaner, d. h. menschengerechter Arbeitsgestaltung Rechnung:

»Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen« (vgl. Ulich, 2001).



Die 15 Dimensionen des DGB-Index wurden in Auseinandersetzung mit diesem Forschungsstand konzipiert. Jede dieser Dimensionen basiert auf einer oder mehreren Fragen (insgesamt 31 indexbildende Fragen). Die Werte der drei Teilindizes Ressourcen, Belastungen, Einkommen/Sicherheit fließen gleich stark in den DGB-Index Gute Arbeit ein. Das heißt, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

Wie kommt der Wert des DGB-Index zustande?

Der positive Pol des DGB-Index stellt gute Arbeit dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), kaum negative Belastungen und ein angemessenes Einkommen sowie relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist. Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in vielen Dimensionen als überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm, so erreicht der Index einen Wert zwischen 80 und 100.

Der negative Pol (unzumutbare Arbeit), entspricht einer Arbeitsqualität, die durch fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Belastungen und ein kaum ausreichendes Einkommen charakterisiert ist. Ein Indexwert im Bereich von 0 bis unter 50 weist auf hochgradig belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen hin. Arbeitsbedingungen dieser Qualität belasten die Gesundheit der Beschäftigten und verstoßen gegen das europäische Grundrecht auf bestmögliche Arbeitsbedingungen.

Auch Indexwerte zwischen 50 und unter 80 Punkten verweisen auf einen hohen Gestaltungsbedarf: In diesem Bereich werden die Arbeitsbedingungen zwar selten als belastend, jedoch als entwicklungsarm beschrieben. D. h. zum Beispiel, dass die Beschäftigten nur in geringem Maß auf Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten, einen unterstützenden Führungsstil oder eine kollegiale Betriebskultur zählen können. Dazu kommen körperliche, psychische und emotionale Anforderungen, die von den Befragten – in unterschiedlichem Maße – als subjektiv belastend beschrieben werden.

Wichtig für das Verständnis ist, dass Indexwerte keine Prozentangaben darstellen. Indexwerte liefern einen schnellen Überblick, ob einzelne Dimensionen (z. B. Arbeitszeit) besser abschneiden als andere (z. B. Einfluss auf die Arbeit) oder sich die wahrgenommene Arbeitsqualität der einen Gruppe deutlich von der einer anderen Gruppe unterscheidet etc.

Der Index ersetzt aber nicht den genauen Blick auf die einzelnen Ergebnisse, sondern er ermöglicht einen schnellen Überblick – vor allem im Rahmen von Vergleichen – oder um über langfristige Entwicklungen zu berichten.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030 / 24 06 03 71

E-Mail: jugend.bvw@dgb.de

Internet: www.dgb-jugend.de

Studie:

Ewa Sojka und Tatjana Fuchs

INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialforschung

www.inifes.de

Redaktion:

Jessica Heyser

Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Titelbild:

WavesOfChaos/photocase.com

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

