

studie



Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

7. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit



www.jugend.dgb.de/

Impressum

V.i.S.d.P.:

Manuela Conte

Herausgeberin:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030 / 240 60 - 166

E-Mail: jugend@dgb.de

Internet: 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, Josef Holnburger

Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Titelfoto:

Vasyl Dolmatov / iStock

Erschienen März 2019

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	4
1. Gesamteinschätzung der jungen Beschäftigten	5
2. Ausgewählte Merkmale der Arbeitsqualität	6
2.1 Die Einkommenssituation	6
2.1.1 Im Überblick	6
2.1.2 Zusammenhang zwischen Einkommen und Qualifikationsniveau	6
2.1.3 Bewertung der Angemessenheit des Einkommens	7
2.1.4 Unbezahlte Arbeit	7
2.2. Stress und Arbeitsintensität	7
2.2.1 Die stärksten Belastungen	7
2.2.2 Widersprüchliche Anforderungen	8
2.2.3 Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit	8
2.2.4 Zeitdruck	9
2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	10
2.3.1 Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung	10
2.3.2 Herausforderungen beim Wunsch nach Vereinbarkeit	11
2.3.3 Anforderungen an den Arbeitgeber	12
Exkurs: Digitalisierung	16
3. Atypische Beschäftigung- ein Problem der Jugend?	20
4. Unterschiede der Strukturmerkmale	22
4.1. Geschlechterspezifische Unterschiede	22
4.2. Unterschiede nach Branchen und Betriebsgrößen	22
4.3. Bessere Arbeitsqualität mit Mitbestimmung	23
5. Fazit und Forderungen	24
6. Auswertungsverfahren und Merkmale der Untersuchungsgruppe	26

Vorwort

Wie nehmen junge Menschen die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung bisher wahr? Führt der digitale Wandel, wie von vielen Arbeitgebern versprochen, zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben? Oder sind junge Beschäftigte durch die Digitalisierung mehr Stress ausgesetzt? Welchen Belastungen erfahren junge Menschen besonders häufig und welche Erwartungen haben sie an die Arbeitgeber? Diese und weitere Fragen beantwortet die siebte Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Auftrag der DGB-Jugend.

Wenn Arbeitgeber von der Digitalisierung der Arbeitswelt sprechen, meinen sie meist Flexibilisierung. Eine Entgrenzung der Arbeitszeiten und die ständige Verfügbarkeit von Mitarbeitern wären natürlich im Sinne vieler Arbeitgeber. Für die Beschäftigten bedeutet dies aber Stress: Psychische Belastungen, fehlende Erholungszeiträume und eine Erhöhung des Anforderungsprofils vieler Berufe sind das Resultat von einer solchen Flexibilisierung.

Auf Grund dieser Risiken und Herausforderungen ist es nötig, dass der digitale Wandel durch die Gewerkschaften und Gewerkschaftsjugend besonders begleitet und kritisch mitgestaltet wird. Bei allen Nachteilen kann die Digitalisierung auch Vorteile für Beschäftigte bringen: Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben durch eine größere Souveränität über die Arbeitszeit. Die Vermeidung von anstrengenden, gefährlichen und monotonen Aufgaben mittels Roboter. Eine Verkürzung der generellen Arbeitszeit.

Diese Studie macht sehr deutlich, dass die bisherigen Erfahrungen mit der Digitalisierung für junge Menschen allerdings eher negativ sind. Denn bisher bedeutet die Digitalisierung vor allem eine Verdichtung der Arbeitszeit. Fast die Hälfte der jungen Beschäftigten (45 Prozent) gibt an, dass die Digitalisierung zu einer Erhöhung der Arbeitsmenge geführt hat. Über drei Viertel der Befragten (76 Prozent) fühlen sich dabei der Technik ausgeliefert: Die Software gibt den Takt vor, nach dem gearbeitet werden muss. Von selbstbestimmten Arbeitszeiten durch die Digitalisierung ist bisher in der Realität nichts zu sehen.

Eine von Arbeitgebern ebenfalls oft beschworene Verbesserung von Privat- und Berufsleben können die meisten jungen Beschäftigten ebenfalls nicht erkennen: Von den in hohem und sehr hohem Maß an Digitalisierung betroffenen Beschäftigten sehen 66 Prozent keine Verbesserung dieser Vereinbarkeit, 12 Prozent nehmen sogar eine Verschlechterung wahr. Von den Vorteilen der Digitalisierung profitieren bisher also vor allem die Arbeitgeber.

Aus Sicht der DGB-Jugend ist es alarmierend, dass sich junge Beschäftigte auch weiterhin Sorgen um ihre Zukunft machen müssen:

Ein zu geringes Einkommen, Sorgen um die spätere Rente und Vorsorge sowie die Angst um die Arbeitsplatzsicherheit beschäftigt mehr als die Hälfte der Befragten.

Die Zukunftsängste von jungen Beschäftigten lassen sich dabei auch auf ihre Beschäftigungsverhältnisse zurückführen. Auch weiterhin sind sie, im Vergleich zu älteren Arbeitnehmer_innen, besonders häufig von atypischer Beschäftigung betroffen – fast die Hälfte der unter 25-Jährigen (48 Prozent) befindet sich in nicht-regulären Arbeitsverhältnissen. Leider besteht auch hier weiterhin dringender Handlungsbedarf.

Erfreulich ist, dass sich die Bewertung der Arbeitsqualität in den vergangenen Jahren insgesamt ein wenig verbessert hat. Dies ist auch auf die erfolgreiche Tarifpolitik der Gewerkschaften und Maßnahmen wie die Einführung des Mindestlohns zurückzuführen. Generell führt eine bessere Mitbestimmung in den Unternehmen auch zu einer besseren Bewertung der Arbeitsqualität.

Der digitale Wandel bietet gute Chancen für eine generelle Verbesserung der Arbeitsqualität vieler Menschen. Hierfür braucht es aber eine Mitgestaltung und Mitbestimmung durch die betriebliche Interessenvertretung und Gewerkschaften und klare Regelungen durch den Gesetzgeber. Es ist Zeit, dass junge Beschäftigte von den Veränderungen der Arbeitswelt profitieren und vor den Risiken geschützt werden.



Elke Hannack
Stellvertretende
Vorsitzende des DGB



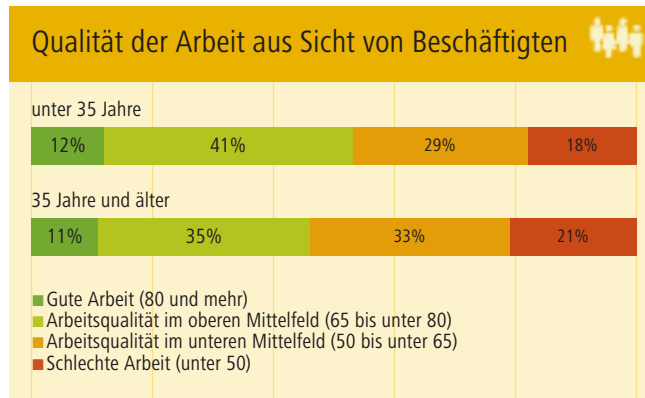
Manuela Conte
Bundesjugendsekretärin
des DGB

Die vorliegende Studie ist die inzwischen siebte repräsentative Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Auftrag der Gewerkschaftsjugend. Sie wird in regelmäßigen Abständen erstellt und dient deutschlandweit als Grutmesser für die Arbeitsqualität bei jungen Beschäftigten.

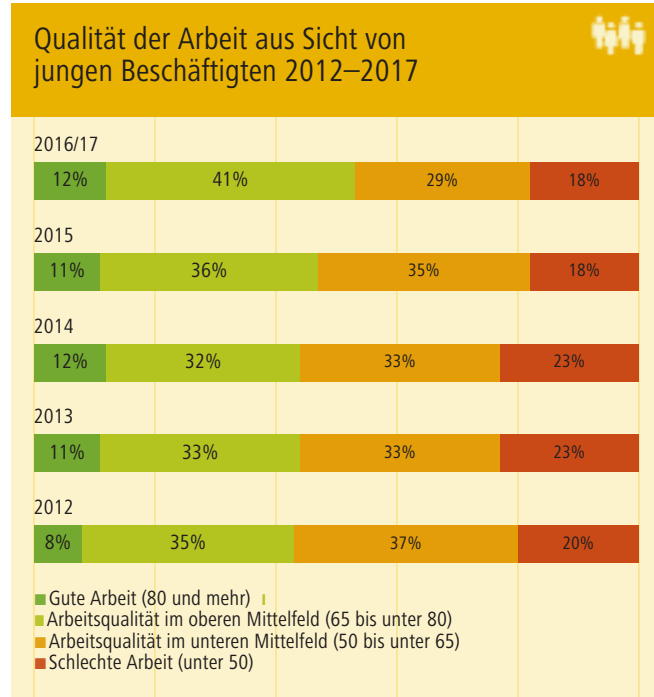
1 Gesamteinschätzung der jungen Beschäftigten

Auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit lässt sich die Qualität der Arbeit für junge Beschäftigte im »unteren Mittelfeld« verorten. Im repräsentativen und erprobten Index erreichen junge Beschäftigte lediglich 64 von 100 Punkten. Grundlage dieser Bewertung ist die Befragung von 3.508 jungen, abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren anhand von 42 Fragen, welche wiederum zu 11 Kriterien zusammengefasst werden.¹

Bei lediglich 12 Prozent der jungen Beschäftigten kann die Arbeitsqualität im Bereich »Gute Arbeit« verortet werden, bei 41 Prozent der jungen Beschäftigten lässt sich die Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld zuordnen. Im unteren Mittelfeld sehen 29 Prozent die Arbeitsqualität und fast jede_r Fünfte arbeitet in Verhältnissen, welche als »schlechte Arbeit« charakterisiert werden können.



Im Zeitvergleich zeigt sich, dass die Ergebnisse in den letzten sechs Jahren zwar ähnlich sind, sich seit 2015, also seit Einführung des Mindestlohngesetzes, aber ein leichter Trend der Verbesserung zeigt. Der Anteil der Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld ist seit 2015 gewachsen. Der Anteil »guter Arbeit« liegt seit 2013 stabil bei elf bzw. zwölf Prozent. Der Anteil »schlechter Arbeit« ist im Zeitverlauf leicht zurückgegangen.



Forderung der Gewerkschaftsjugend:

Die Gewerkschaftsjugend forderte seit 2006 die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes zur Verbesserung der Arbeitsqualität junger Beschäftigter. Mit Einführung des Mindestlohnes verbesserte sich die Arbeitsqualität wie in diesem Bericht erkennbar.

¹ Detailliertere Informationen zur Methodik und Erhebung des Index Gute Arbeit finden sich in Kapitel 6 »Auswertungsverfahren und Merkmale der Untersuchungsgruppe«

2 Ausgewählte Merkmale der Arbeitsqualität

2.1 Die Einkommenssituation

2.1.1 Im Überblick

Das angegebene monatliche Bruttoeinkommen liegt für 31 Prozent der jungen Beschäftigten bei bis zu 1.500 Euro – dieser Wert hat sich gegenüber der vergangenen Auswertung von 2014 nicht verändert. 33 Prozent verdienen zwischen 1.501 und 2.500 Euro brutto pro Monat und nur 36 Prozent verdienen mehr als 2.500 Euro.

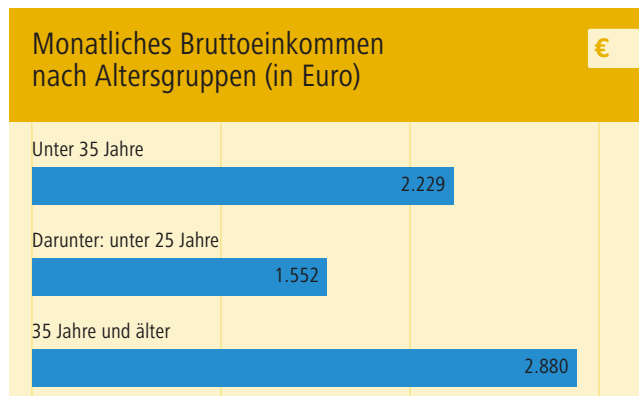
Das errechnete Durchschnittseinkommen der jungen Beschäftigten beträgt somit etwa 2.177 Euro, Vollzeitbeschäftigte verdienen im Durchschnitt 2.428 Euro brutto im Monat.

Wichtig bei der Betrachtung der Einkommensunterschiede: Das standardisierte Vollzeiteinkommen.

In der Befragung werden nur Einkommenskategorien erfasst. Aus den jeweiligen mittleren Werten einer Kategorie (so liegt z. B. in der Kategorie »1.501 bis 2.500 Euro« der mittlere Wert bei 2.000 Euro) kann ein ungefähres Durchschnittseinkommen errechnet werden. Das ist aber immer nur ein Annäherungswert an das tatsächliche mittlere Einkommen und dient dazu, einen Vergleich zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu erleichtern.

Der Einkommensvergleich zwischen verschiedenen Gruppen wird allerdings auch durch unterschiedliche Arbeitszeiten beeinflusst, denn angegeben wird nur das monatliche Bruttoeinkommen. Dabei kann dieses Monatseinkommen das Ergebnis von Vollzeit oder unterschiedlich langer Teilzeit sein bzw. können Überstunden oder überlange Arbeitszeiten eine Rolle spielen.

Vergleiche zwischen den einzelnen Gruppen sind aber nur sinnvoll, wenn die verschiedenen Arbeitszeiten ausgeglichen werden können. Dies wird möglich, indem man die Mittelwerte der Einkommenskategorien auf einen gemeinsamen Nenner bringt. Dieser gemeinsame Nenner besteht in einer angenommenen einheitlichen Arbeitszeit, d. h. man errechnet, wie viel die Befragten ungefähr verdienen würden, wenn sie genau 40 Stunden pro Woche bzw. genau 160 Stunden im Monat arbeiten würden. Dieses »Einkommen mit Arbeitszeitanpassung« ist aber lediglich eine Rechengröße zum Zwecke des Vergleichs zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und darf nicht mit den realen Einkommen gleichgesetzt werden. Wir nennen das so errechnete Einkommen »standardisiertes Vollzeiteinkommen« und verwenden im Folgenden bei der vergleichenden Analyse der Einkommensfragen stets nur diesen errechneten Wert.



Deutliche Einkommensunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

In den neuen Bundesländern werden niedrigere Entgelte bezogen als in Westdeutschland. Das Einkommensniveau in Ostdeutschland liegt bei jungen Beschäftigten 11 Prozent unter dem in Westdeutschland und bei den Älteren 18 Prozent darunter.

Weniger Geld für junge Beschäftigte

Würden alle Befragten gleichermaßen 40 Std./Woche arbeiten, dann läge das Einkommen der jungen Beschäftigten bei 2.229 Euro im Monat und das der ab 35-Jährigen bei 2.880 Euro. Junge Beschäftigte verdienen folglich pro Stunde deutlich weniger als Ältere. Besonders groß ist dabei der Einkommensabstand bei den Unter-30-Jährigen.

Lediglich 38 Prozent der jungen Beschäftigten arbeiten in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis (ohne Leiharbeit) und verdienen mehr als 2.000 € brutto im Monat. Bei den Über-35-Jährigen sind es mit 49 Prozent deutlich mehr.

2.1.2 Zusammenhang zwischen Einkommen und Qualifikationsniveau

Die Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass mit einer höheren beruflichen Qualifikation auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, höhere Einkommen zu erzielen.

Insgesamt liegen die Einkommen in allen Qualifikationsgruppen aber deutlich unter denen der älteren Beschäftigten. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen bei den Beschäftigten mit akademischem Abschluss.



2.1.3 Bewertung der Angemessenheit des Einkommens

Bei der Frage, ob das Einkommen im Verhältnis zur Leistung angemessen ist, sind 51 Prozent der jungen Beschäftigten »in hohem Maß« oder sogar »in sehr hohem Maß« der Auffassung, dass dies tatsächlich der Fall ist. Eine knappe Hälfte der Befragten findet, dass das Entgelt gegenüber der Arbeitsleistung nicht angemessen ist.

Seit dem Jahr 2015 sind diese Einschätzungen in der Tendenz positiver geworden, was sich durchaus auch durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes erklären lässt.

2.1.4 Unbezahlte Arbeit

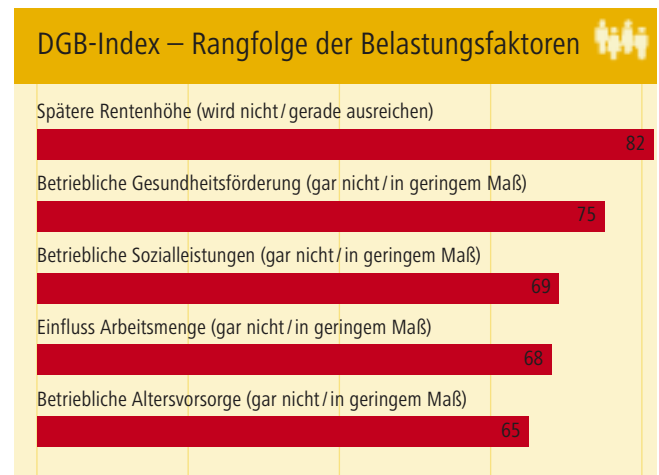
14 Prozent der jungen Beschäftigten geben an, dass sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlt für ihren Betrieb tätig sind. Von den Beschäftigten, die länger als vertraglich vereinbart arbeiten, d. h. Überstunden machen, äußern wiederum 41 Prozent, dass sie zumindest gelegentlich unbezahlte Arbeit leisten.

2.2 Stress und Arbeitsintensität

2.2.1 Die stärksten Belastungen

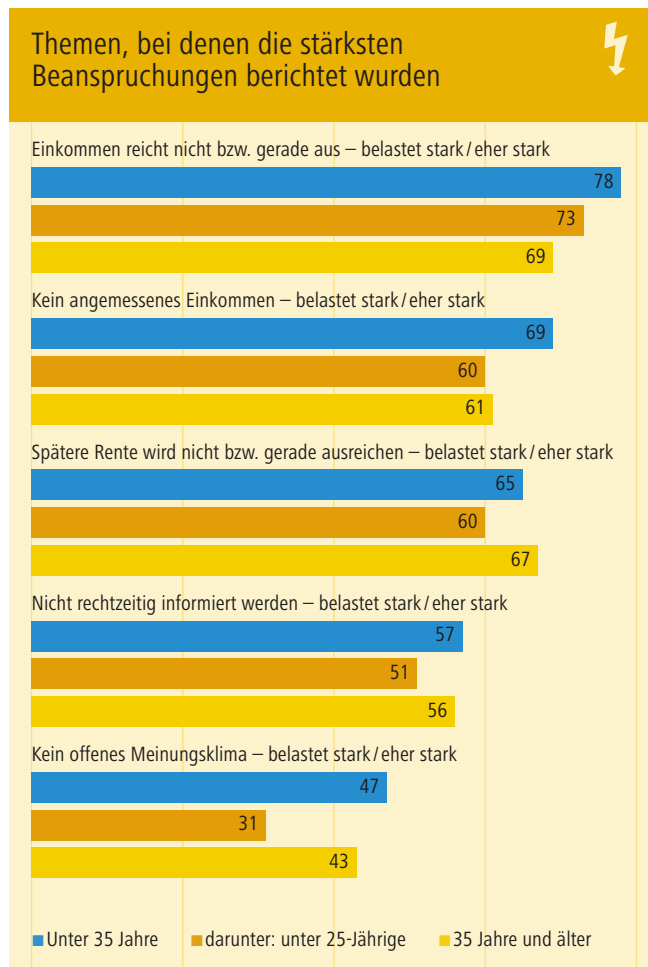
Junge Beschäftigte berichten vor allem von einem geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Gestaltung der Arbeitszeit sowie fehlenden Aufstiegschancen. Außerdem geben junge Beschäftigte an, dass sie häufig durch die Arbeit in ungünstiger Körperhaltung belastet werden, oft bei der Arbeit unterbrochen werden, häufig unter Zeitdruck stehen und Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind.

Im Hinblick auf den Bereich Einkommen/Beschäftigungssicherheit werden die erwartete geringe Rente, fehlende betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung, soziale Unterstützung und Altersvorsorge und ein nicht angemessenes Einkommen am häufigsten berichtet. Sorgen um die berufliche Zukunft und einen möglichen Arbeitsplatzverlust werden im Vergleich hierzu zwar seltener genannt – mit 40 bzw. 37 Prozent finden sich hier jedoch immer noch viele Beschäftigte, welche sich »sehr häufig« bzw. »oft« Sorgen um ihre Zukunft machen.



Hohe Belastungen bei Einkommen und Rente

Betrachtet man die 42 Einzelfragen und deren Bewertung im Hinblick auf die Frage »Wie stark belastet Sie das?«, so fällt auf, dass bei jungen Beschäftigten die Bewertungen besonders im Hinblick auf die Einkommen und die zu erwartende Rente kritisch ausfallen. 78 Prozent der jüngeren Beschäftigten sagen, es belaste sie »sehr stark« oder »eher stark«, dass ihr gegenwärtiges Einkommen entweder »nicht« oder nur »gerade so« ausreicht. Dieser Anteil ist bei den älteren Beschäftigten deutlich geringer.



Eine ähnlich große Belastung stellt für 69 Prozent der jüngeren Beschäftigten ein »gar nicht« oder nur »in geringem Maß« angemessenes Einkommen dar. Auch in Bezug auf diese Frage antworteten die jüngeren Beschäftigten deutlich kritischer als die älteren. 65 Prozent der jüngeren Beschäftigten sagen, es belaste sie »sehr stark« oder »eher stark«, dass ihre zu erwartende Rente »nicht« oder nur »gerade so« ausreichen wird.

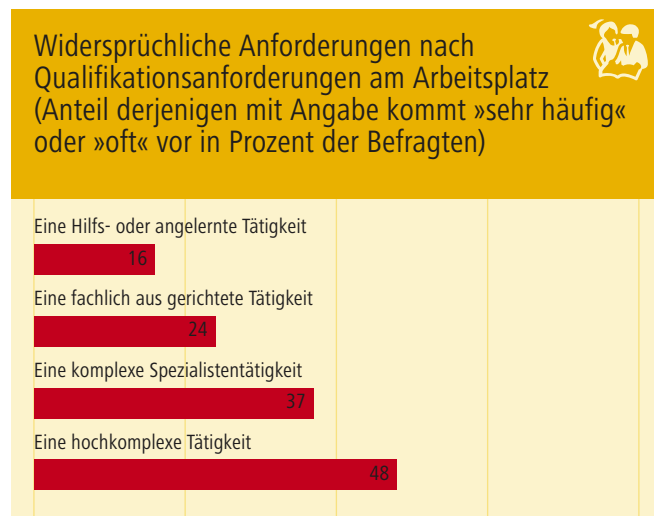
Darüber hinaus stellt die mangelnde Information über wichtige Entscheidungen und Pläne für 57 Prozent der jüngeren Beschäftigten eine große Belastung dar.

Forderung der Gewerkschaftsjugend:
Die Gewerkschaftsjugend forderte eine Rente, die auch nach der aktiven Erwerbsarbeit die Sicherung des Lebensstandards ermöglicht. Auch weiterhin muss die Rentenversicherung paritätisch finanziert werden. Leistungen im gesamtgesellschaftlichen Interesse sollen steuerfinanziert werden. Zur

Stützung der Altersvorsorge muss darüber hinaus jede_r Beschäftigte auch einen Anspruch auf eine betriebliche Zusatzrente haben.
Eine Stärkung der gesetzlichen Rente geht außerdem auch immer mit der Bekämpfung des Niedriglohnssektors und prekärer Beschäftigung einher – höhere Einkommen generieren höhere Beiträge und sorgen somit auch für höhere Renten.

2.2.2 Widersprüchliche Anforderungen

Mehr als ein Viertel (28 Prozent) der Unter-35-jährigen Beschäftigten berichten, dass bei ihrer Arbeit »sehr häufig« oder »oft« Anforderungen an sie gestellt werden, die schwer miteinander zu vereinbaren sind. Das Erleben solch widersprüchlicher Anforderungen wird mit steigender Qualifikation häufiger.

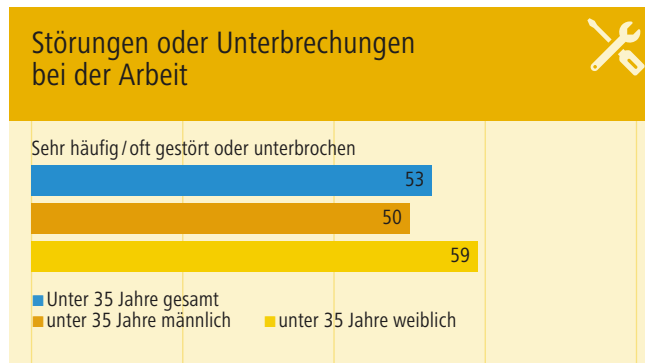


Überdurchschnittlich häufig werden widersprüchliche Anforderungen von jungen Beschäftigten im Bereich »Information und Kommunikation« (46 Prozent) und im Bereich »Erziehung und Unterricht, Sozialwesen« (45 Prozent) berichtet.

2.2.3 Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit

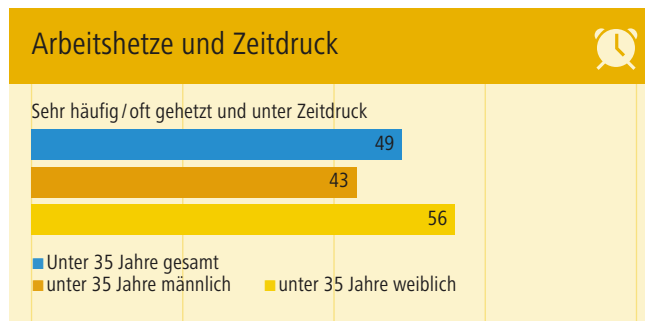
Die Arbeitsintensität wird auch durch Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit – z. B. durch technische Probleme oder Telefonate – erhöht. Mehr als die Hälfte der jungen Beschäftigten gibt an, dass solche Störungen »sehr häufig« oder »oft« vorkommen (54 Prozent).

Bei Frauen ist dies etwas häufiger der Fall (59 Prozent) als bei Männern (50 Prozent).

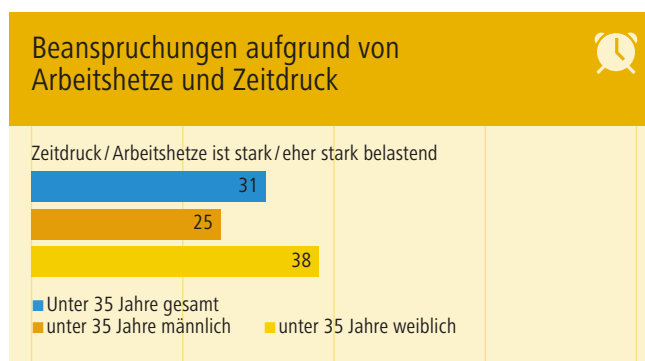


2.2.4 Zeitdruck

Die Hälfte der jungen Beschäftigten (49 Prozent) fühlt sich bei der Arbeit »sehr häufig« oder »oft« gehetzt oder unter Zeitdruck. Junge Frauen fühlen sich dabei deutlich häufiger gehetzt und unter Zeitdruck (56 Prozent) als junge Männer (43 Prozent).



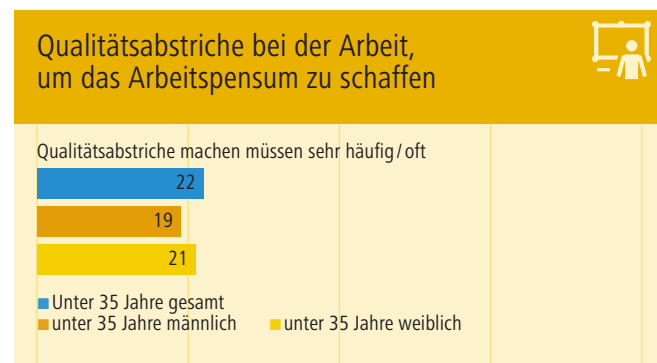
Junge Beschäftigte, die von Überstunden betroffen sind, fühlen sich deutlich häufiger gehetzt (59 zu 37 Prozent). Auch Beschäftigte im Schichtdienst empfinden mehr Hetze und Zeitdruck als Kolleg_innen in regulärer Arbeitszeit (63 zu 46 Prozent). Außerdem ist zu beob-



achten, dass die empfundene Arbeitshetze mit steigender Qualifikation zunimmt.

Ein Drittel der jungen Befragten gibt an, dass sie sich durch Arbeitshetze und Zeitdruck »sehr stark« oder »eher stark« belastet fühlen (31 Prozent). Diese Belastungen werden von jungen Frauen (38 Prozent) tendenziell häufiger berichtet als von jungen Männern (25 Prozent).

Gut ein Fünftel der jungen Beschäftigten muss – um das Arbeitspensum zu schaffen – »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen (22 Prozent).



Ein alarmierender Befund ist, dass von Qualitätsabstrichen bei der Arbeit von jungen Beschäftigten am häufigsten im Berufsfeld »Erziehung und Unterricht« (37 Prozent) berichtet werden.

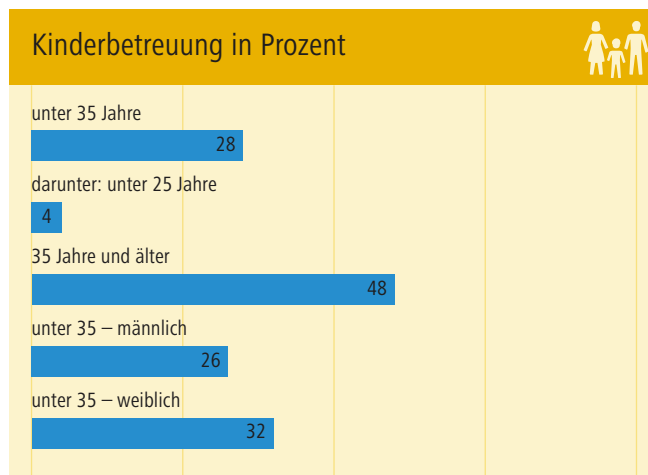
2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

2.3.1 Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung

Von den jungen Beschäftigten unter 35 Jahren geben 28 Prozent an, dass sie für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich sind. Bei den älteren Beschäftigten sind es 48 Prozent.

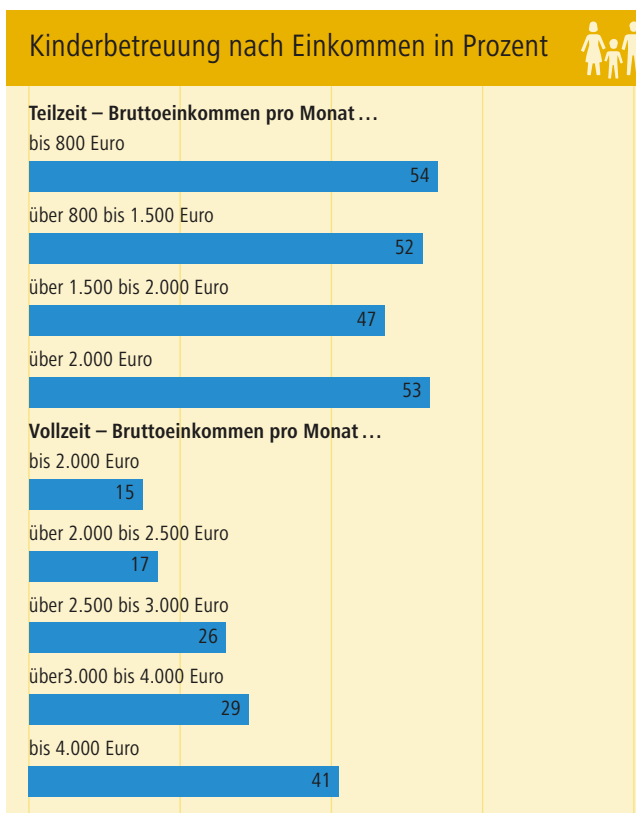
Für ihre Kinderbetreuungs- und Erziehungsaufgaben wenden junge Beschäftigte im Durchschnitt 45 Stunden pro Woche auf (ältere Beschäftigte durchschnittlich 35 Std./Woche). Während junge Frauen 56 Std./Woche aufwenden, leisten Männer im Mittel 32 Std./Woche für Kinderbetreuung und Erziehung. Auch bei den jungen Beschäftigten werden die Aufgaben der Kinderbetreuung überwiegend von den Frauen wahrgenommen.

Junge Beschäftigte in Leitungsfunktionen haben häufiger eine Kinderbetreuungsverantwortung (40 Prozent). Jede_r zweite junge Beschäftigte in Teilzeit (48 Prozent) hat ein oder mehrere Kinder zu betreuen. Mit steigendem Einkommen steigt auch die Anzahl der jungen Beschäftigten mit Kinderbetreuungsaufgaben.



In den östlichen Bundesländern ist der Anteil der jungen Beschäftigten mit Erziehungsaufgaben höher als in Westdeutschland (36 Prozent vs. 27 Prozent).

Für die weitere Auswertung dieses Themenkomplexes werden die Kindererziehungsaufgaben und die Pflegeverantwortung zur »Betreuungsverantwortung« zusammengefasst. Dabei wird die kleine Gruppe der doppelt Verantwortlichen nur einmal berücksichtigt.



Zusammengenommen haben ein Drittel der jungen Beschäftigten Betreuungspflichten hinsichtlich der Kindererziehung und/oder der Pflege anderer Personen, davon 31 Prozent junge männliche Arbeitnehmer und 35 Prozent der Arbeitnehmerinnen.

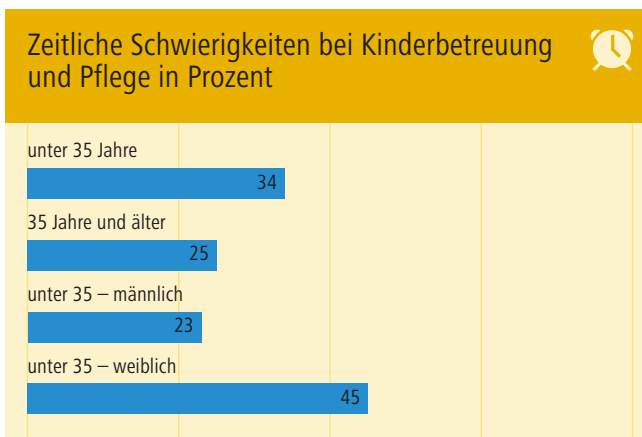


2.3.2 Herausforderungen bei Vereinbarkeitwunsch

Zeitliche Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung und Pflege

Ein Drittel der jungen Beschäftigten (34 Prozent), die eine Betreuungsverantwortung haben, gibt an, dass sie sehr häufig oder oft Schwierigkeiten hat, die Betreuung von Kindern und/oder Pflegebedürftigen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren (ältere Beschäftigte 25 Prozent). Insbesondere junge Frauen berichteten dies (45 Prozent zu 23 Prozent bei den jungen Männern).

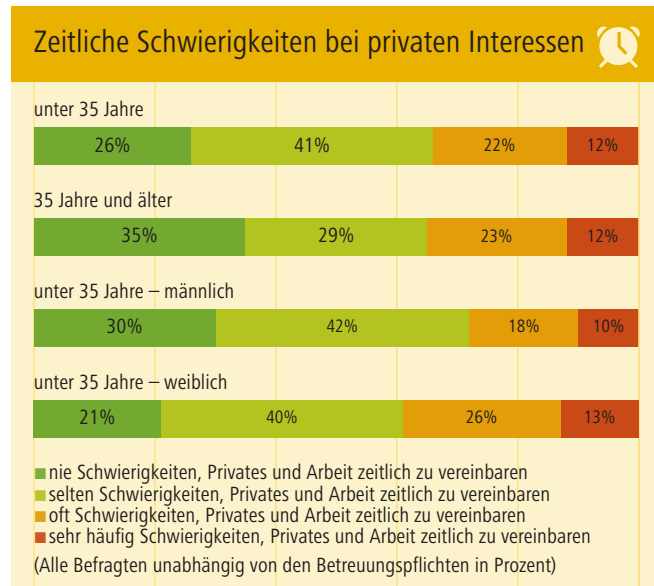
Junge Beschäftigte haben deutlich häufiger Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit als ältere (34 Prozent zu 25 Prozent).



Beschäftigte mit geringen Einkünften haben dabei die größten zeitlichen Schwierigkeiten, Beruf und Sorgearbeit zu verbinden.

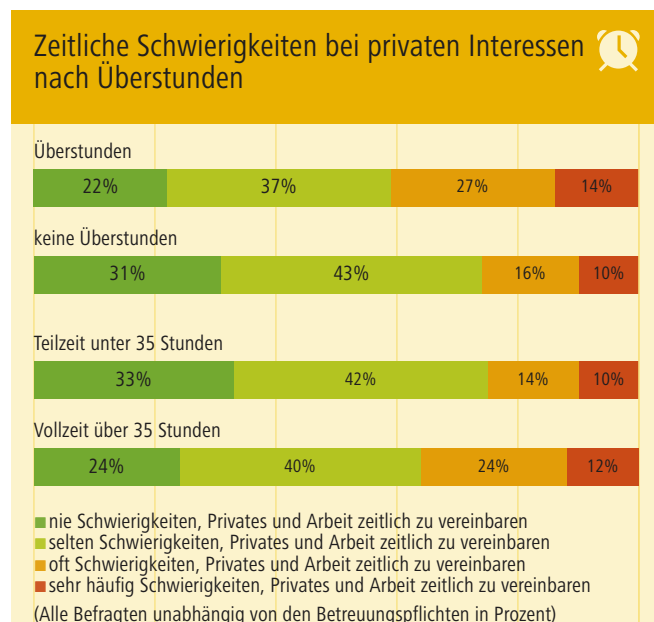
Zeitliche Schwierigkeiten bei privaten Interessen

Zeitliche Schwierigkeiten hinsichtlich der privaten Interessen, die über die Betreuungspflichten hinausgehen, hat ein Drittel der jungen Beschäftigten (34 Prozent) sehr häufig oder oft. Frauen geben das zu 39 Prozent an, Männer zu 28 Prozent.



Schwierigkeiten durch Überstunden

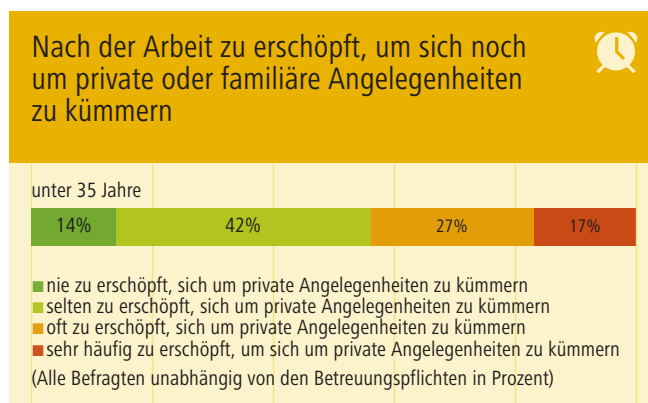
Der Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitszeit ist offensichtlich: Sofern Überstunden geleistet werden, haben junge Beschäftigte häufiger zeitliche Schwierigkeiten, ihren privaten Interessen nachzugehen (41 Prozent), während Beschäftigte in Teilzeit dies deutlich seltener berichten (24 Prozent).



Beschäftigte mit höherer Qualifikation berichteten tendenziell seltener, dass sie Schwierigkeiten haben, Zeit für ihre privaten Interessen zu finden.

Häufig zu erschöpft für private Interessen

Nicht nur die zeitliche, sondern auch weitere Belastungen im Beruf beeinflussen die Möglichkeit, sich in der arbeitsfreien Zeit um Privates kümmern zu können. Ein wichtiger Faktor ist dabei die Ermüdung durch die Arbeit. Von den jungen Beschäftigten fühlen sich 44 Prozent nach der Arbeit »oft« oder »sehr häufig« zu erschöpft, um sich um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können. Bei den jungen Frauen sind es sogar 53 Prozent.



Die Erschöpfung trifft junge Beschäftigte mit Betreuungspflichten etwas stärker (46 Prozent vs. 42 Prozent) und dabei besonders junge Frauen mit Betreuungspflichten, von denen 60 Prozent sehr häufig oder oft zu erschöpft sind, um sich noch um private Angelegenheiten kümmern zu können.

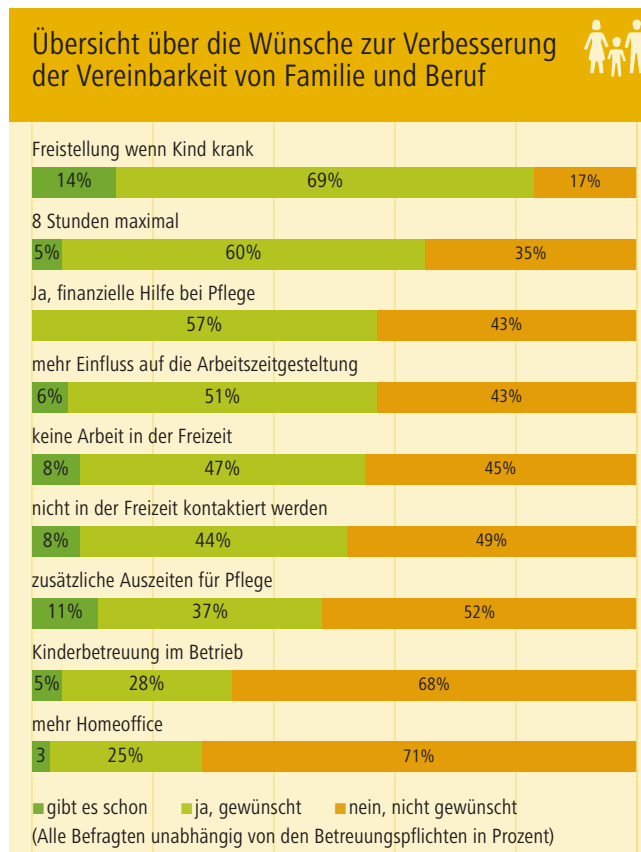
2.3.3 Anforderungen an die Arbeitgeber_innen

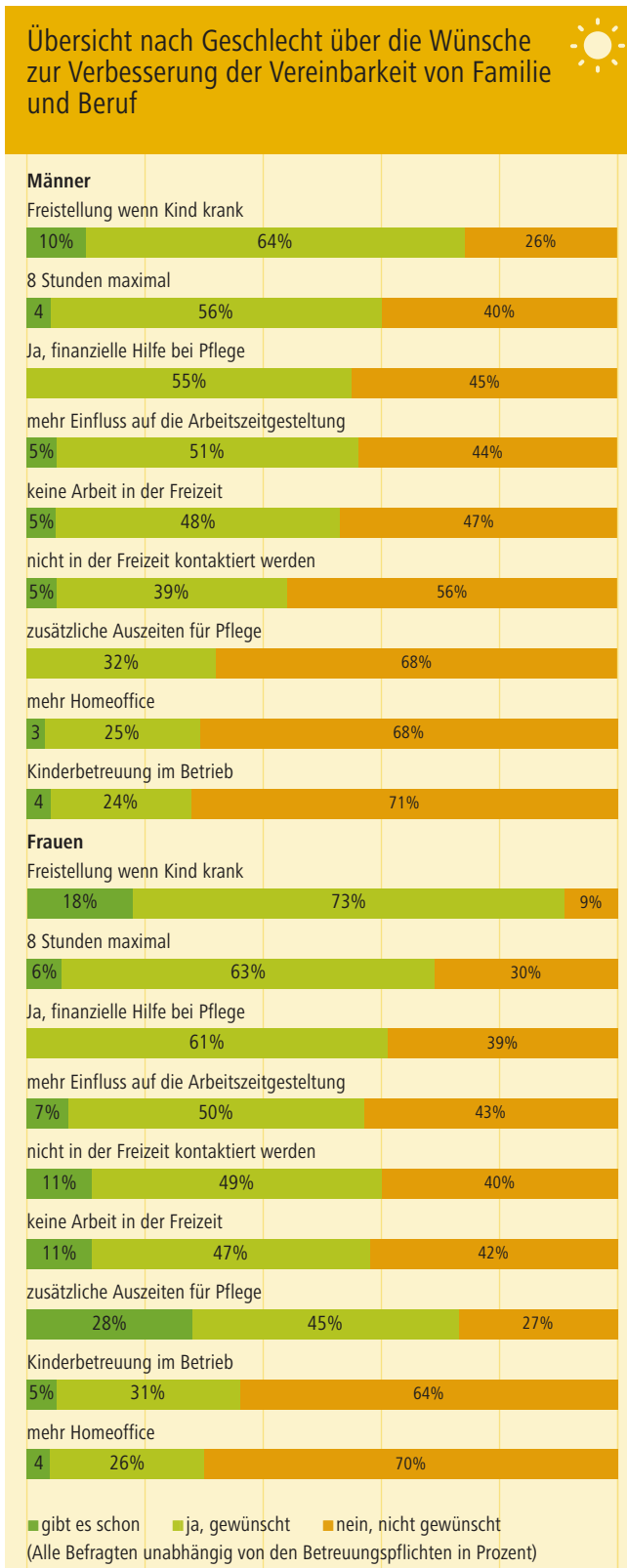
Junge Beschäftigte haben mögliche betriebliche Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als unterschiedlich wichtig für sie bewertet.

Oberste Priorität haben für sie zeitliche Faktoren, wie z. B. die Freistellung bei Krankheit des Kindes bzw. Obergrenzen bei der Arbeitszeit und mehr Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung bei stärkerer Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit. Mit 57 Prozent wünschen sich deutlich mehr als die Hälfte, dass es (mehr) finanzielle Hilfen bei der Pflege gibt.

Eine deutlich geringere Rolle spielen Wünsche nach Kinderbetreuung im Betrieb und nach mehr Möglichkeiten, von zu Hause aus arbeiten zu können.

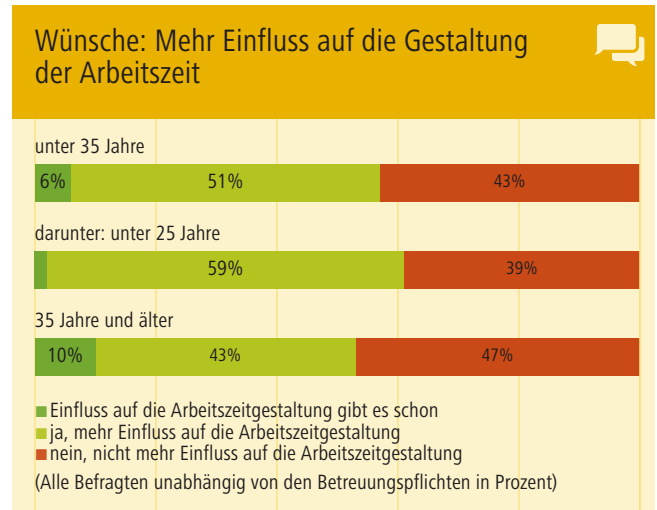
Die Wünsche von jungen Frauen und jungen Männern sind dabei sehr ähnlich. Allerdings wünschen sich junge Frauen alle Angebote deutlich öfter.





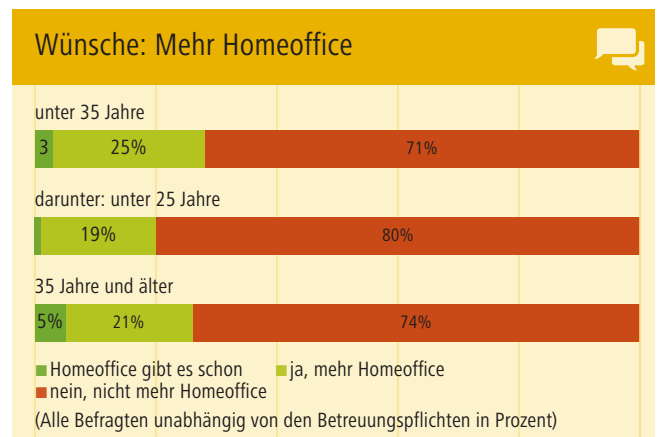
Mehr Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit

Mehr als die Hälfte der jungen Beschäftigten (57 Prozent) wünschen sich mehr Einfluss. Wobei sich Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung das etwas häufiger wünschen (55 Prozent zu 49 Prozent). Je geringer die Qualifikation, umso häufiger wurde dieser Wunsch geäußert.



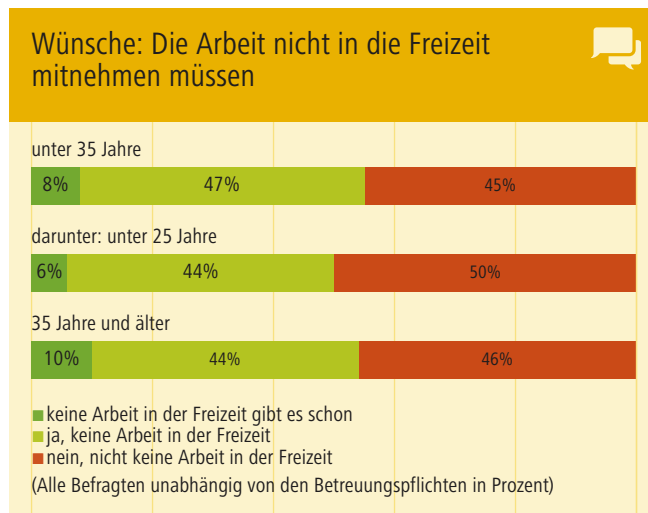
Möglichkeit des Homeoffice

Jede_r vierte junge Beschäftigte wünscht sich mehr Möglichkeiten für ein Arbeiten vom Homeoffice. Mit wachsender Qualifikation steigt der Anteil, ebenso tendenziell mit zunehmendem Einkommen.



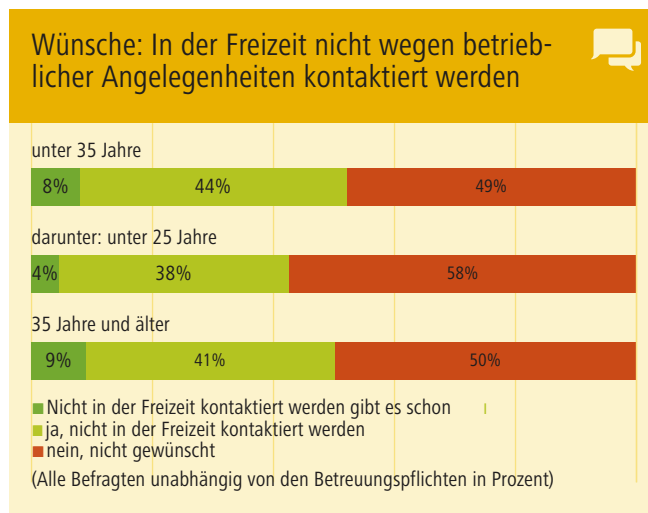
Die Arbeit nicht in die Freizeit mitnehmen müssen

Eine hohe Zustimmung erhielt auch die Option, keine Arbeit in die Freizeit mitnehmen zu müssen. Dies wurde von der Hälfte der Befragten unterstützt.



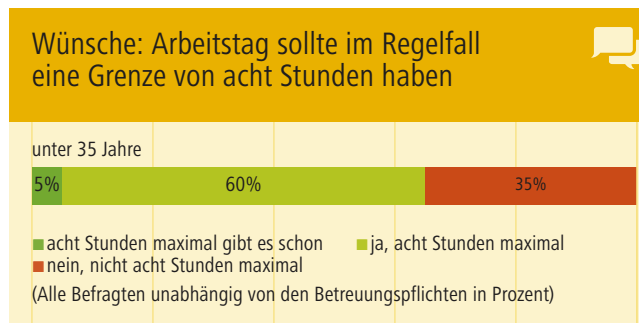
In der Freizeit nicht wegen betrieblicher Angelegenheiten kontaktiert werden

Ebenso möchte fast jed_r Zweite nicht in der Freizeit wegen betrieblicher Angelegenheiten kontaktiert werden.



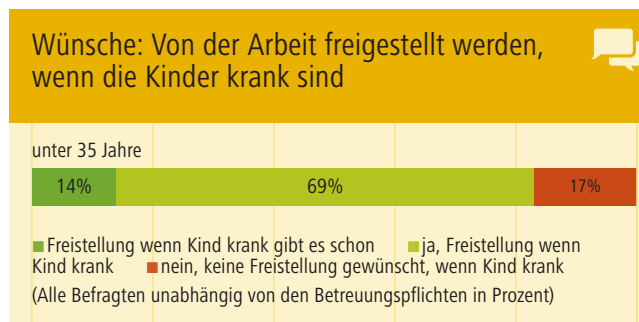
Arbeitszeitgrenze von maximal 8 Stunden

Gut zwei Drittel der jungen Befragten legen Wert darauf, dass der Arbeitstag nicht länger als 8 Stunden ist. Junge Frauen äußern diesen Wunsch häufiger als junge Männer und junge Beschäftigte mit Betreuungspflichten häufiger als jene ohne Betreuungsverantwortung.



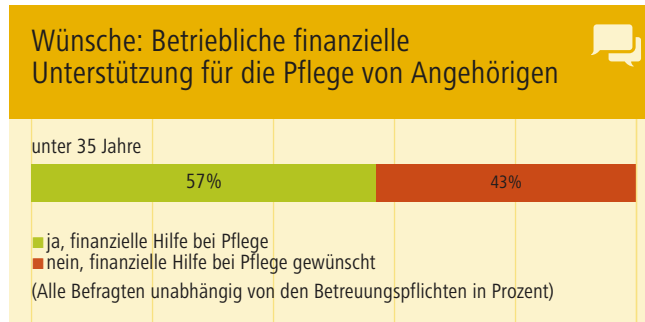
Von der Arbeit freigestellt werden, wenn die Kinder krank sind

Junge Beschäftigte mit Kinderbetreuungsverantwortung wünschen sich zu mehr als zwei Dritteln, im Fall der Krankheit des Kindes freigestellt zu werden. Die bereits bestehenden Freistellungsmöglichkeiten scheinen nicht ausreichend zu sein. Dieser Wunsch wurde von jungen Frauen häufiger geäußert als von jungen Männern.



Betriebliche finanzielle Unterstützung für die Pflege von Angehörigen

Deutlich mehr als die Hälfte der jungen Beschäftigten mit Pflegeverantwortung wünschen sich (mehr) finanzielle Hilfe.



Forderung der Gewerkschaftsjugend:

Die Gewerkschaftsjugend fordert eine lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeit. Beschäftigte sollen selbstbestimmt ihre Lebensarbeitszeit gestalten können – beispielsweise indem sie über Lebensarbeitszeitkonten für die Kindererziehung, Pflege oder gestaffeltem Ausstieg aus dem Berufsleben im Alter nutzen können.

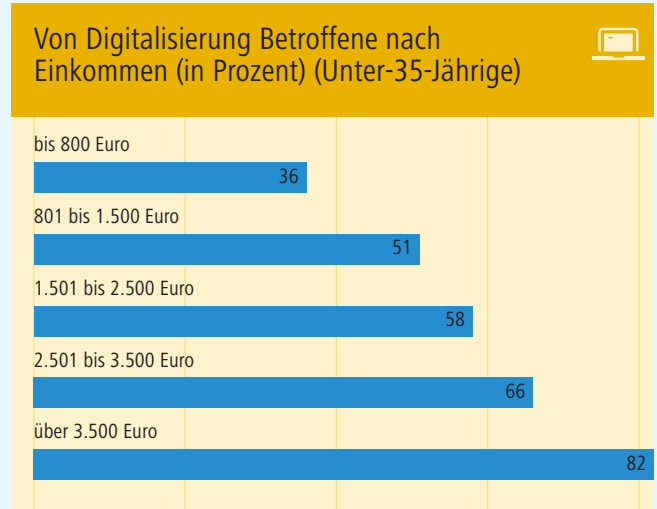
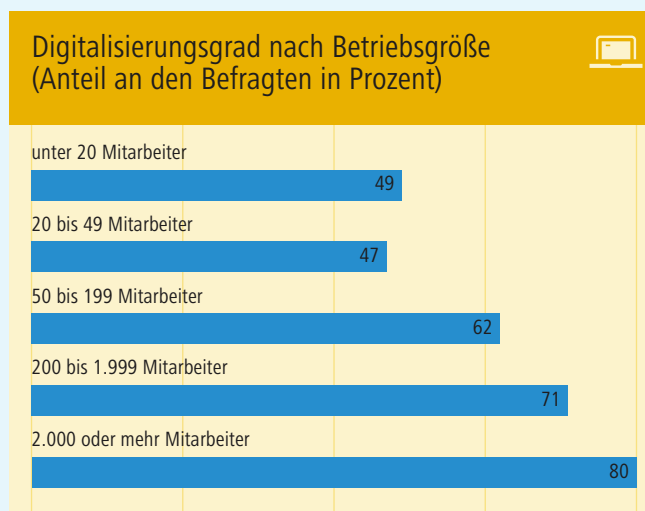
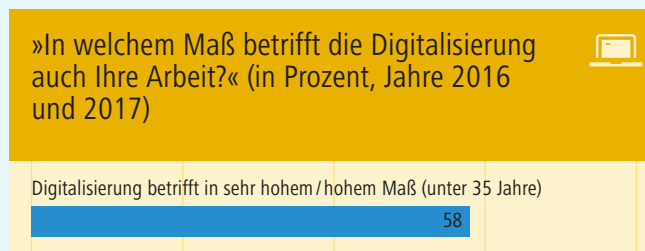
Exkurs: Digitalisierung

Diese Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit beschäftigt sich im Besonderen mit der Digitalisierung von Arbeit, die Auswertung erfolgt auf Basis der Befragungen des DGB-Index Gute Arbeit 2016 und 2017. Dabei wurde die Verbreitung digitalisierter Arbeit, die Folgen digitalisierter Arbeit in der Wahrnehmung der Beschäftigten und das Verhältnis von Mensch und Technik im Prozess der Digitalisierung von Arbeit genauer untersucht.

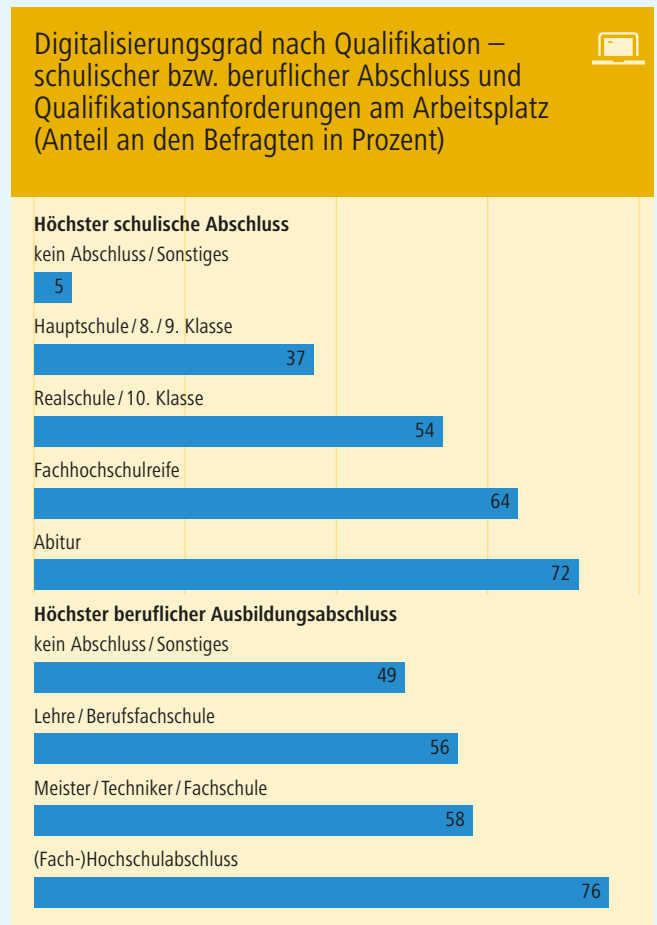
Verbreitung digitaler Arbeit

Die Digitalisierung am Arbeitsplatz (»In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?«) betrifft 58 Prozent der jungen Beschäftigten und 59 Prozent der älteren Beschäftigten in sehr hohem oder hohem Maß. Dabei geben junge Männer etwas häufiger als junge Frauen an, dass die Digitalisierung sie in hohem oder sehr hohem Maß betrifft (Männer 60 Prozent, Frauen 56 Prozent).

Beschäftigte in größeren Betrieben geben tendenziell einen höheren Grad der Digitalisierung ihres Arbeitsplatzes an. Mit steigendem Erwerbseinkommen nimmt auch die Auseinandersetzung mit Digitalisierung zu – je höher das Einkommen, desto häufiger geben junge Beschäftigte an, in »hohem« oder »sehr hohem Maß« von Digitalisierung betroffen zu sein.

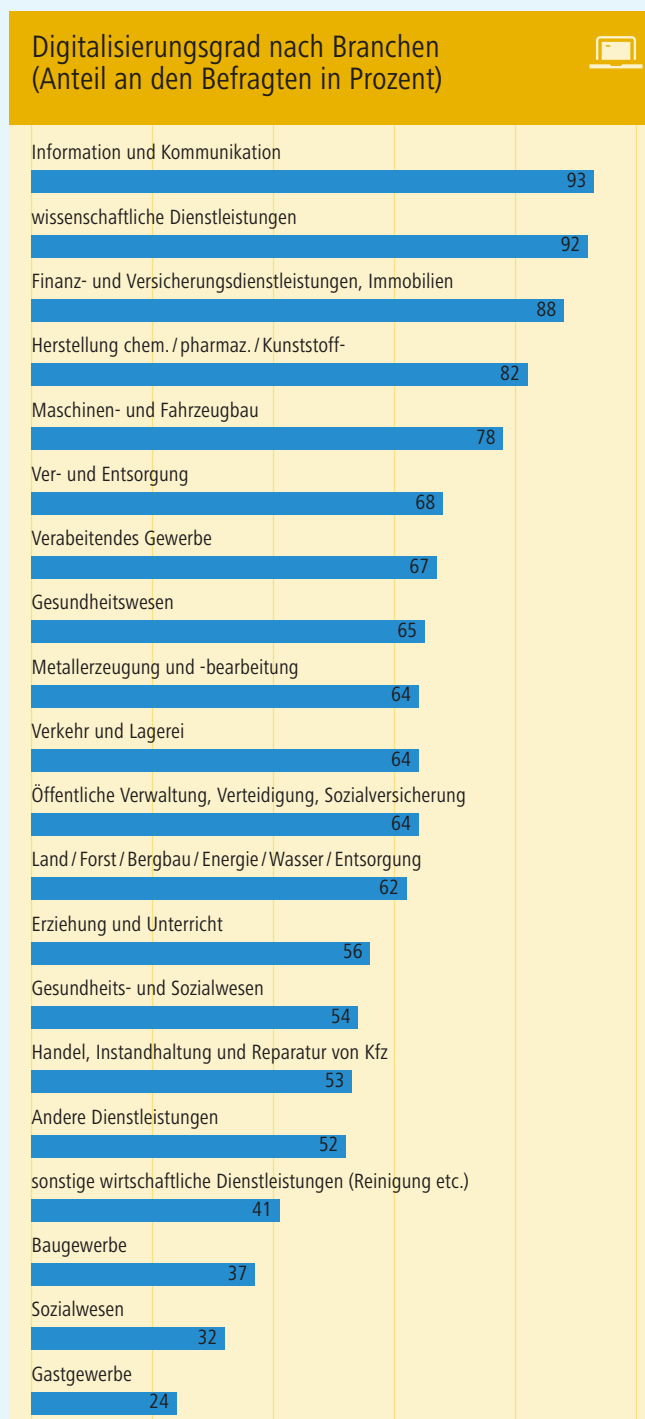


Der Digitalisierungsgrad steht auch in einem engen Zusammenhang mit dem schulischen und beruflichen Ausbildungsniveau. Je höher die Qualifikation, desto höher der berichtete Digitalisierungsgrad.



Bei einer Betrachtung nach Branchen sind besonders Information und Kommunikation (93 Prozent), Erbringung von Finanz- und Versi-

cherungsdienstleistungen (88 Prozent) und Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (92 Prozent) bereits hochgradig von Digitalisierung betroffen. Auch die Branchen im Bereich Chemie, Pharmazie und Kunststoff (82 Prozent) und Maschinen- und Fahrzeugbau (78 Prozent) haben einen hohen Digitalisierungsgrad bei den jungen Beschäftigten. Eher gering ist hingegen der Digitalisierungsgrad im Gastgewerbe (24 Prozent) und im Sozialwesen (32 Prozent).



Formen der Digitalisierung

E-Mail, Smartphone oder soziale Netze

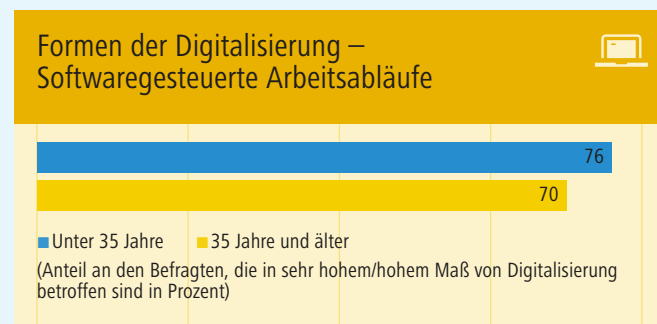
Von den jungen Beschäftigten, deren Arbeit in hohem oder sogar sehr hohem Maß digitalisiert ist, nutzen 91 Prozent die Kommunikation per E-Mail, Smartphone oder soziale Netze. Wer nur in geringem Maß von Digitalisierung betroffen ist, nutzt nur zu 67 Prozent E-Mail, Smartphone oder soziale Netze in seiner Arbeitszeit.

Zusammenarbeit per Internet

Jede_r Zweite, der bzw. die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen ist, nutzt das Internet, um darüber mit anderen Personen zusammenzuarbeiten. Dies ist tendenziell in größeren Betrieben etwas häufiger der Fall.

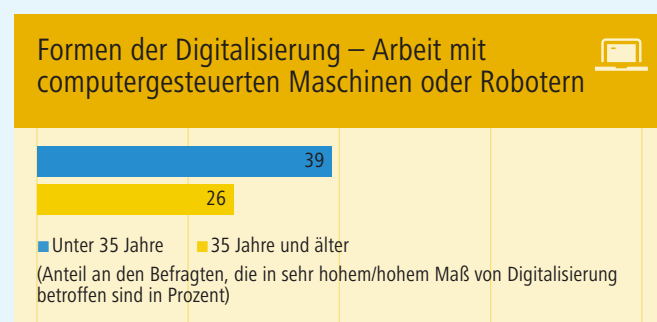
Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe

Drei Viertel der jungen Beschäftigten (76 Prozent), die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen sind, geben an, dass ihre Arbeit softwaregesteuerten Arbeitsabläufen unterliegt (bei den Älteren sind es mit 70 Prozent etwas weniger).



Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern

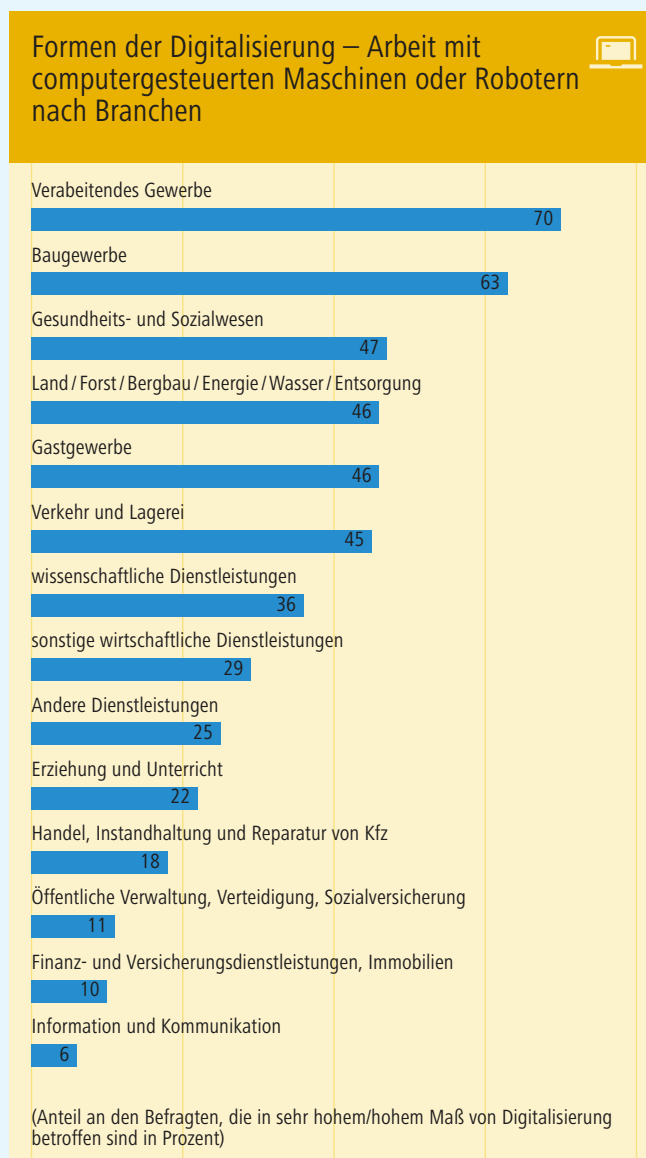
Von den jungen Beschäftigten, die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen sind, geben 39 Prozent an, mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern zu arbeiten (Über-35-Jährige: 26 Prozent). Bei Männern (49 Prozent) ist das deutlich häufiger der Fall als bei Frauen (27 Prozent) und bei Vollzeit (41 Prozent) häufiger als bei Teilzeit (30 Prozent).



Mit zunehmender schulischer Bildung oder Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz sinkt der Anteil der Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern.

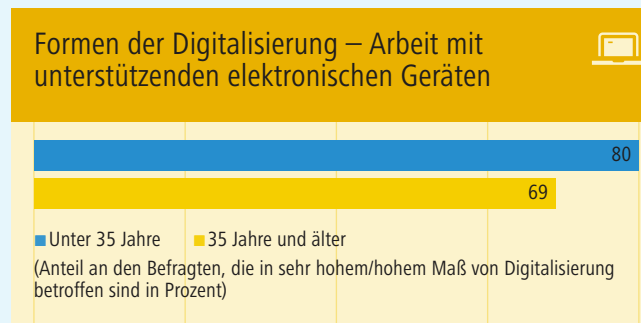
Das verarbeitende Gewerbe hat den höchsten Anteil an Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern (70 Prozent), darunter besonders die Metallherzeugung und -bearbeitung (77 Prozent), gefolgt vom Baugewerbe (63 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (47 Prozent), wobei hier besonders das Gesundheitswesen mit 55 Prozent einen überdurchschnittlichen Anteil hat.

Insbesondere Leiharbeiter sind von diesen Bedingungen betroffen (70 Prozent).



Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten

Von den jungen Beschäftigten, die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen sind, geben 80 Prozent an, mit unterstützenden elektronischen Geräten zu arbeiten (Ältere 69 Prozent). Junge Männer (84 Prozent) geben dies etwas häufiger an als Frauen (75 Prozent).



Folgen der Digitalisierung

Kaum Einfluss auf die Arbeitsgestaltung

Fast die Hälfte der jungen Beschäftigten (45 Prozent), die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen sind, beurteilt die Folgen der Digitalisierung in Bezug auf die zu bewältigende Arbeitsmenge kritisch – die Digitalisierung hat in ihrem Fall sogar zu einer Erhöhung der zu bewältigenden Arbeitsmenge geführt.

Von den jungen Beschäftigten, die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen sind, geben 74 Prozent an, gar keinen oder nur in geringem Maß einen Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz gehabt zu haben.

Fast die Hälfte (46 Prozent) der jungen Beschäftigten, die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen ist, fühlt sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert. Junge Frauen berichten davon häufiger als junge Männer.

Höhere Arbeitsbelastung

Mit der Digitalisierung nimmt die Arbeitsbelastung tendenziell zu: Für 41 Prozent der jungen Beschäftigten, der in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen sind, ist alles in allem die Arbeitsbelastung infolge der Digitalisierung gestiegen. Nur jede_r Zehnte meint, sie wäre gesunken. Für Frauen ist die Arbeitsbelastung dabei stärker gestiegen als für Männer.

Jede_r zweite junge Beschäftigte, der bzw. die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen ist, gibt an, dass durch die

Digitalisierung die Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge (Multitasking) bei der Arbeit größer geworden ist (53 Prozent). Nur 7 Prozent meinen, dass Multitasking geringer geworden ist.

Überwachung nimmt zu

Die Hälfte der jungen Beschäftigten (49 Prozent), die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen ist, berichtet, dass durch die Digitalisierung die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung eher größer geworden ist. Nur 5 Prozent glauben, sie sei geringer geworden.

Vereinbarkeit von Privat und Beruf

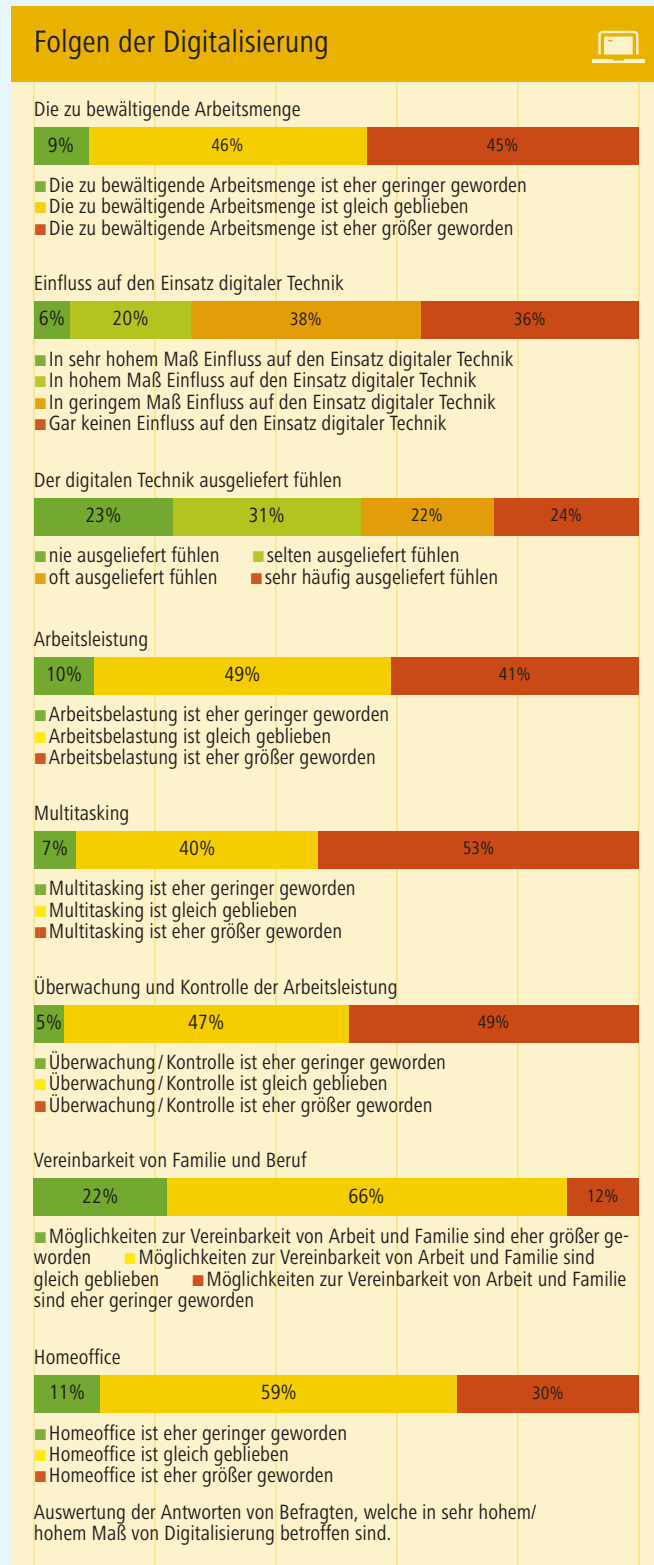
Verbesserte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen lediglich 22 Prozent der jungen Beschäftigten, der überwiegende Anteil der Befragten (66 Prozent) ist der Meinung, dass sich die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf durch die Digitalisierung nicht verändert haben.

30 Prozent der jungen Beschäftigten, die in hohem oder sehr hohem Maß von Digitalisierung betroffen sind, sehen aufgrund der Digitalisierung eine Zunahme der Möglichkeit des »Homeoffice«. Bei Frauen ist dies etwas häufiger der Fall als bei Männern (33 vs. 28 Prozent). Mit wachsendem Einkommen steigt der Anteil derjenigen, die angeben, dass die Möglichkeiten für das Arbeiten von zu Hause aus durch die Digitalisierung zugenommen haben.

Forderung der Gewerkschaftsjugend:

Die Gewerkschaftsjugend möchte sicherstellen, dass alle Menschen von den Vorteilen der Digitalisierung profitieren können. Deshalb fordert sie eine Regulierung von neuen Arbeitszeitmodellen und eine Verbesserung der Mitbestimmung in den Belangen der Digitalisierung. Beschäftigten soll ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung und Weiterbildung garantiert werden.

Beschäftigte brauchen Erholung: Deshalb fordert die Gewerkschaftsjugend ein Recht auf Nichterreichbarkeit und Nichtreaktion.



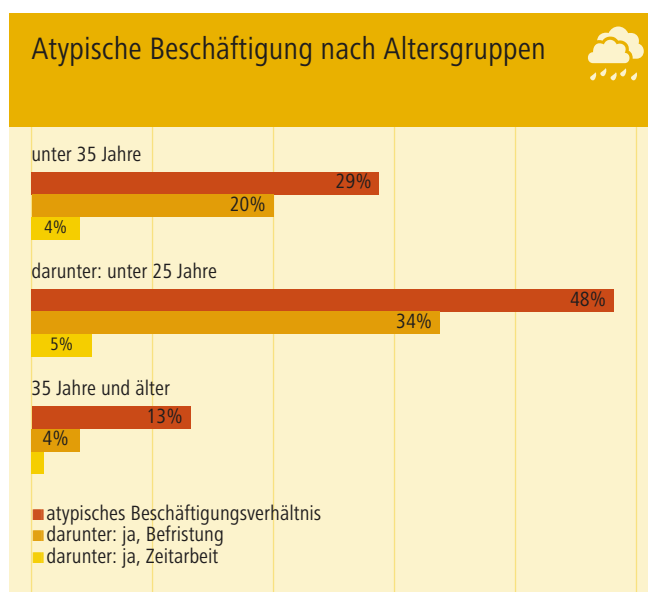
3 Atypische Beschäftigung: Ein Problem der Jugend?

Die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet in einem sogenannten »Normalarbeitsverhältnis« (NAV). Darunter versteht man eine unbefristete abhängige Beschäftigung in Vollzeit bzw. in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit von mindestens der Hälfte der normalen Arbeitszeit, in der über 400 Euro pro Monat verdient wird. Alle davon abweichenden Beschäftigungsverhältnisse gelten als »atypische« Beschäftigungsverhältnisse. Atypische Beschäftigung liegt in den folgenden Analysen dann vor, wenn eines oder mehrere der folgenden Merkmale zutreffen:

- Befristung des Beschäftigungsverhältnisses
- Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 20 Stunden
- Zeit- bzw. Leiharbeitsverhältnis
- Monatseinkommen unter 400 Euro

In der Gruppe der Unter-35-jährigen Beschäftigten sind 20 Prozent befristet beschäftigt, 4 Prozent arbeiten in Zeitarbeit und 8 Prozent arbeiten mit vertraglichen Arbeitszeiten von weniger als 20 Stunden pro Woche. Weitere 3 Prozent haben einen Monatsverdienst unterhalb der Minijobgrenze. Insgesamt arbeiten 29 Prozent der jungen Beschäftigten in mindestens einer dieser Beschäftigungsformen und sind damit atypisch beschäftigt.

Atypische Beschäftigung ist unter den jungen Beschäftigten damit erheblich stärker verbreitet als unter den älteren, von denen nur 13 Prozent einer atypischen Beschäftigung nachgehen. Ausschlaggebend dafür ist vor allem der hohe Anteil der Befristungen. Besonders stark betroffen ist die jüngste Altersgruppe: mit 48 Prozent geht fast die Hälfte der Befragten einer atypischen Beschäftigung nach.



Die atypische Beschäftigung hat für ältere Beschäftigte überwiegend den Charakter von Teilzeitarbeit bis unter 20 Std./Woche. Bei den jüngeren Beschäftigten steht hingegen Befristung im Vordergrund, die gut zwei Drittel der atypischen Beschäftigung ausmacht, während etwa ein Viertel in kurzer Teilzeit arbeitet. Aber auch der Anteil von Zeitarbeit ist bei den Jüngeren überdurchschnittlich (4 Prozent).

Schlechtere Arbeitsqualität bei atypischer Beschäftigung

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Arbeitsqualität in atypischer Beschäftigung unterdurchschnittlich, d. h. schlechter als in »normaler« Beschäftigung bewertet wird. Dies betrifft vor allem die Zeitarbeit und die kurze Teilzeit, weniger hingegen die befristete Beschäftigung.

Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die Einkommensfragen. Während das standardisierte (berechnete) Vollzeiteinkommen beim Normalarbeitsverhältnis etwa 2.417 Euro beträgt, liegt es bei atypischer Beschäftigung bei nur 1.759 Euro.

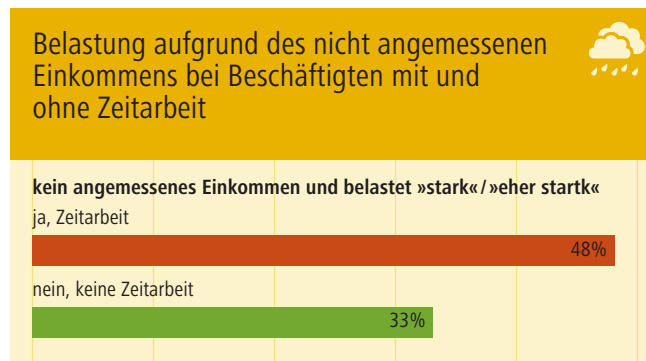
In weit geringerem Maß als im Normalarbeitsverhältnis können die atypisch Beschäftigten allerdings die Arbeit selbständig planen oder einteilen (51 Prozent gar nicht bzw. in geringem Maß zu 33 Prozent beim NAV). Auch eigene Ideen einzubringen, ist für sie seltener möglich.

Atypisch Beschäftigte haben etwas seltener Einfluss auf den Überstundenausgleich, und sie glauben seltener, dass sie ihr Wissen/Können weiterentwickeln können.

Auch hinsichtlich der Identifikation mit der Arbeit bzw. dem betrieblichen Nutzen ihrer Arbeit antworteten die atypisch Beschäftigten häufiger kritisch als Beschäftigte im NAV.

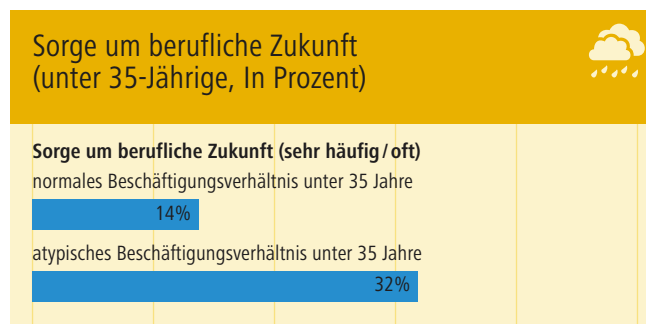
Zeitarbeit führt zu stärkeren Belastungen

Besonderheiten gibt es diesbezüglich bei der Zeitarbeit: Wer an andere Firmen verliehen wird, fühlt sich zu 48 Prozent durch unangemessenes Einkommen belastet, ohne Zeitarbeit sind es 33 Prozent, die sich »stark« oder »sehr stark« belastet fühlen.



Zukunftssorgen bei atypischer Beschäftigung

Deutliche Unterschiede gibt es bei den Sorgen um die berufliche Zukunft, die bei atypischen Beschäftigten deutlich häufiger genannt werden (jede/r Dritte) als bei Beschäftigten in »normaler« Beschäftigung (jede/r Siebente).



Auch die Sorgen in Bezug auf einen möglichen Arbeitsplatzverlust sind bei atypisch Beschäftigten höher (15 Prozent zu 7 Prozent).

Schließlich werden auch die betrieblichen Sozialleistungen von atypisch beschäftigten jungen Menschen etwas schlechter beurteilt.

Forderung der Gewerkschaftsjugend:

Die Gewerkschaftsjugend fordert eine strikte Regulierung von Leiharbeit und Befristung. Leiharbeitnehmende sollen, über eine gleiche Bezahlung wie regulär Beschäftigte hinaus, einen zuzüglichen Flexibilitätszuschlag von 10 Prozent erhalten.

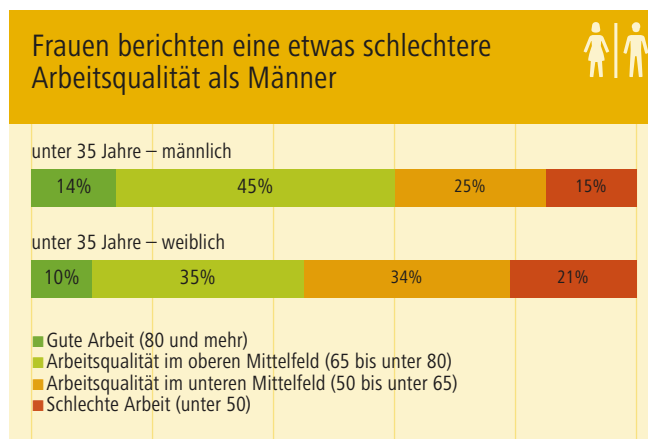
Als Sofortmaßnahme gegen ausufernde Befristung sollen sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen abgeschafft werden.

4 Unterschiede der Strukturmerkmale

4.1 Geschlechterspezifische Unterschiede

Frauen schätzen die Arbeitsqualität etwas schlechter ein als Männer, was sowohl für die unter als auch für die ab 35-Jährigen gilt.

Junge Frauen gaben seltener als junge Männer gute Arbeit oder Arbeit im oberen Mittelfeld an: Nur 45 Prozent der unter 35-jährigen Frauen, aber 59 Prozent der Männer dieser Altersgruppe verfügen über Arbeitsqualität in diesem Bereich. Demgegenüber haben Frauen häufiger hochgradig belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen (schlechte Arbeit).



4.2 Unterschiede nach Branchen und Betriebsgrößen

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass junge Beschäftigte ihre Arbeitsqualität am besten einschätzen, wenn sie im Bereich Ver- und Entsorgung, Verkehr und Lagerei und in der öffentlichen Verwaltung arbeiten. In diesen Bereichen wurden von den jungen Beschäftigten 74 bis 69 Punkte (von maximal 100) vergeben. In diesen Branchen schätzten die jungen Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen teilweise deutlich besser ein als ihre älteren Kolleg_innen. Auch im Bereich der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Information und Kommunikation und Herstellung chemischer, pharmazeutischer Waren, Kunststoffe und Gummiwaren liegt die Arbeitsqualität der jungen Beschäftigten mit 68 bis 66 Punkten im oberen mittleren Bereich.

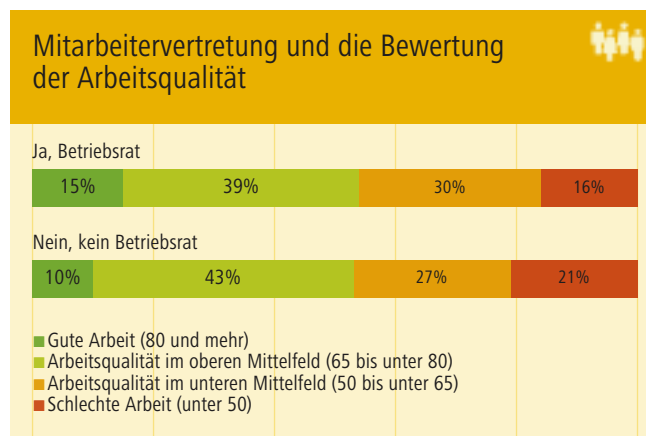
Die ungünstigsten Arbeitsbedingungen berichten junge Beschäftigte im Gastgewerbe: hier werden nur 55 Punkte erreicht. Nur wenig besser sind die Einschätzungen im Gesundheitswesen mit 59 Punkten.



4.3 Bessere Arbeitsqualität mit Mitbestimmung

Nur 55 Prozent der jungen Befragten gaben an, dass in ihrem Betrieb eine Mitarbeitervertretung vorhanden ist. Bei den Über-35-Jährigen arbeitet mit 60 Prozent ein etwas größerer Anteil in Betrieben mit einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen.

Die Arbeitsqualität in Betrieben mit und ohne Interessenvertretung der Beschäftigten unterscheidet sich etwas: Während junge Beschäftigte in der Privatwirtschaft in Betrieben mit Mitarbeitervertretung ihre Arbeitsbedingungen im oberen Mittelfeld (ab 65 Punkte) ansiedeln, geben junge Männer und Frauen in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung ihren Arbeitsbedingungen mit 63 Punkten eine etwas negativere Bewertung. Insbesondere der Anteil »schlechter Arbeit« ist in Betrieben ohne Betriebsrat größer (21 Prozent vs. 16 Prozent).



5 Fazit und Forderungen

Die Gewerkschaftsjugend gestaltet unter dem Leitmotiv von guter Arbeit die Arbeitswelt von morgen. In diesem Zusammenhang braucht es jetzt klare Weichenstellungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von jungen Beschäftigten.

Die Digitalisierung im Sinne aller gestalten

In dieser Erhebung konnte gezeigt werden, dass bisher vor allem höher qualifizierte, junge Beschäftigte von der Digitalisierung betroffen sind. Dies wird sich in Zukunft ändern. Um alle Arbeitnehmer bei der Veränderung durch die Digitalisierung der Arbeitswelt mitzunehmen, braucht es einen Rechtsanspruch auf Qualifikation und Weiterbildung für Beschäftigte. Damit Beschäftigte auch in der Arbeitswelt von morgen up to date bleiben können, braucht es Bildungsfreistellungen und finanzielle Unterstützung.

Es muss sichergestellt werden, dass die Beschäftigten von einem digitalen Wandel profitieren. Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Digitalisierung zu einer Vergrößerung der zu bewältigenden Arbeitsmenge geführt hat und die Arbeitsbelastung zugenommen hat. Gleichzeitig hat laut 49 Prozent der jungen Beschäftigten die Überwachung der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber im Zuge der Digitalisierung zugenommen. Beschäftigte müssen vor einem solchen Überwachungswahn geschützt werden.

Der Digitale Wandel muss zu einer Verringerung der Arbeitsbelastung und der Arbeitsmenge führen. Selbstbestimmte Arbeitszeiten und ein Recht auf Nichterreichbarkeit können die Belastung durch die Arbeit verringern. Eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben muss auch in Zeiten der Digitalisierung garantiert werden können.

- Rechtsanspruch auf Qualifizierung und Weiterbildung für Beschäftigte
- Bildungsfreistellung und finanzielle Unterstützung bei Qualifizierungsmaßnahmen
- Recht auf digitale Privatsphäre und Schutz vor Überwachung
- Recht auf Nichterreichbarkeit und Nichtreaktion
- Selbstbestimmte Arbeitszeiten statt ständige Abrufbarkeit

Die Absicherung für die Zukunft garantieren

Diese Studie zeigt deutlich, dass sich junge Beschäftigte um ihre Zukunft sorgen: Die Aussicht auf eine zu geringe Rente, mögliche Probleme bei der Pflege von Angehörigen und auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes belasten junge Beschäftigte. Es braucht dringend langfristige Planbarkeit und Sicherheit für Beschäftigte.

Eine langfristige Planung und eine Absicherung für die Zukunft sind mit Befristung und Zeitarbeit nicht möglich. Es sind aber vor allem junge Menschen von solchen atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Sie tragen zu erheblicher Belastung bei und sind eine der Hauptursachen für die pessimistische Zukunftserwartung junger Menschen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb eine Eindämmung dieser Zustände: Als Sofortmaßnahme müssen sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen abgeschafft werden. Langfristig müssen Arbeitsmodelle wie die Leiharbeit überwunden werden, bis dahin sollen Leiharbeitnehmer nicht nur die gleiche Entlohnung und Rechte wie regulär Beschäftigte erhalten, sondern zusätzlich Flexibilitätszuschläge. Die soziale Absicherung muss ein gutes Leben, nicht nur im Alter, sicherstellen können. Deshalb fordert die Gewerkschaftsjugend die volle Sozialversicherungspflicht auch für geringfügig Beschäftigte und eine Abschaffung der Ausnahmen des gesetzlichen Mindestlohns.

Die Gewerkschaftsjugend fordert außerdem eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten der sozialen Sicherung. Diese Forderung findet auch eine breite Unterstützung bei den befragten Beschäftigten: 57 Prozent wünschen sich eine finanzielle Hilfe durch den Arbeitgeber bei der Pflege von Angehörigen.

- Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und Kettenbefristung
- Leiharbeit erst einschränken, dann überwinden
- Volle Sozialversicherungspflicht auch bei geringfügiger Beschäftigung
- Abschaffung der Ausnahmen vom Mindestlohn
- Stärkere Beteiligung der Arbeitgeber bei der sozialen Sicherung

Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben ermöglichen

Der digitale Wandel bietet Chancen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Eine selbstbestimmte Gestaltung der Lebensarbeitszeit, etwa über Lebensarbeitszeitkonten, ermöglicht eine verbesserte Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben. Die Erhebung zeigt, dass 35 Prozent der jungen Beschäftigten mit zeitlichen Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung und Pflege kämpfen, 69 Prozent wünschen sich eine bessere Freistellung bei Krankheit des Kindes.

Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass diese Möglichkeiten und Chancen des digitalen Wandels wahrgenommen werden.

- Möglichkeit der lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung
- Rückkehrrecht in Vollzeit sicherstellen
- Altersgerechtes Arbeiten muss ermöglicht werden
- Betreuungsstrukturen durch den Arbeitgeber bei Beschäftigten mit kleinen Kindern

Psychische und körperliche Belastungen durch die Digitalisierung verringern

Die Belastung der Beschäftigten kann durch die Digitalisierung verringert werden. Anstrengende, gefährliche und monotone Aufgaben können durch die Fortschritte der Robotik und Assistenzsysteme vermieden und verringert werden.

Seit Jahren ist jedoch ein Anstieg psychischer Erkrankungen zu verzeichnen. Junge Beschäftigte berichten, dass die Digitalisierung bisher eher zu einem Mehr an Belastung geführt hat. Der Zeitdruck und die Anforderungen wurden erhöht. Die Maschine gibt den Takt vor. Multitasking-Aufgaben nehmen zu.

Junge Beschäftigte fühlen sich eher der Technik ausgeliefert, als dass sie durch die Technik unterstützt werden. Das muss sich ändern. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb längere Ruhezeiten und eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit, um die Mehrbelastung durch die Digitalisierung kompensieren zu können.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann auch für die Arbeitnehmer positiv gestaltet werden, hierfür braucht es eine Stärkung der Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung und klare Regelungen durch den Gesetzgeber. Eine frühzeitige Beteiligung von Beschäftigten durch betriebliche Interessenvertretungen in die Planung und den Prozess der Digitalisierung kann Fehlentwicklungen präventiv verhindern.

- Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der Mehrbelastung durch Arbeit
- Frühzeitige Beteiligung der Beschäftigten bei Digitalisierungsprozessen
- Ausweitung der Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen auf alle Bereiche der Gestaltung des digitalen Wandels

6 Auswertungsverfahren und Merkmale der Untersuchungsgruppe

Der hier vorliegende Bericht wurde im Auftrag der DGB-Jugend erstellt, um einen Überblick über die Arbeitsbedingungen der jüngeren abhängig Beschäftigten zu geben. Er basiert auf der Analyse der Daten der Repräsentativbefragung des DGB-Index Gute Arbeit aus den Jahren 2016 und 2017 für die Gruppe der jungen abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren. Beschäftigte, die 35 Jahre und älter sind, sowie die Teilgruppe der jungen Beschäftigten, die unter 25 Jahre alt sind, finden in diesem Bericht nur punktuell als Referenzgrößen Berücksichtigung, wenn es um die Darstellung von Vergleichen geht.

Das vorliegende Ergebnis ist repräsentativ für das Urteil der jungen Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland.

Der Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein erprobtes Befragungsinstrument zur Analyse der Arbeitsqualität und ermöglicht einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive von Beschäftigten.

Grundlage des DGB-Index sind Antworten auf insgesamt 42 Fragen, in denen zunächst gefragt wird, wie häufig bestimmte Belastungen vorkommen (z. B. ob Wochenend- oder Nachtarbeit »nie«, »selten«, »oft« oder »sehr häufig« vorkommen) oder bestimmte Ressourcen vorhanden sind (ob man z. B. in »sehr hohem«, »hohem«, »geringen Maß« bzw. »gar nicht« eigene Ideen einbringen kann). Sofern die Befragten angeben, dass die Belastungen häufig vorkommen oder die Ressourcen nur in geringem Maß vorhanden sind, werden sie zusätzlich danach gefragt, wie stark sie dies belastet. Damit wird sowohl die tatsächliche Situation erhoben, als auch der Grad der damit verbundenen Beanspruchungen (Wie stark belastet dies die Beschäftigten?).

Die 42 Fragen werden zu 11 Kriterien zusammengefasst, welche unterschiedliche Facetten der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Beschäftigten charakterisieren. Die Kriterien wurden nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hinsichtlich einer humanen, menschengerechten Arbeitsgestaltung ausgewählt. Die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird schließlich durch Zusammenfassung der Kriterien in drei Teilindizes veranschaulicht, sodass das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), eher belastenden Faktoren (körperliche und psychische Belastungen) und Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit sichtbar wird.

Diese drei Teilindizes wiederum werden zusammengefasst zum DGB-Index Gute Arbeit. Mit Hilfe dieser Indikatoren können Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (z. B. Männer/

Frauen, Ältere/Jüngere, Industriebeschäftigte/Dienstleistungsbeschäftigte usw.) miteinander verglichen werden.

DGB-Index Gute Arbeit: Drei Teilindizes und elf Kriterien		
1. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbstständig planen?	Teilindex Ressourcen	
2. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?		
3. Führungsqualität und Betriebskultur Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?		
4. Sinn der Arbeit Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?	Teilindex Belastungen	
5. Arbeitszeitlege Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?		
6. Soziale und emotionale Anforderungen Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?	Teilindex Einkommen & Sicherheit	
7. Körperliche Anforderungen Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?		
8. Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?		
9. Einkommen und Rente Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon Leben lässt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?		
10. Betriebliche Sozialleistungen Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z.B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse?		
11. Beschäftigungssicherheit / Berufliche Zukunftssicherheit Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? um den Arbeitsplatz?		

Das Ergebnis der Zusammenfassung der 42 Einzelfragen sind Indexwerte, die theoretisch von 0 bis 100 reichen können. Eine hohe Punktzahl des DGB-Index stellt »Gute Arbeit« dar, d. h. Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen) charakterisiert ist, kaum negative

Merkmale (Belastungen) aufweist und ein angemessenes Einkommen bei relativer beruflicher Zukunftssicherheit bietet. Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation als überwiegend positiv, so erreicht der Index einen Wert zwischen 80 und 100 Punkten und wird als »Gute Arbeit« betrachtet.

Niedrige Indexwerte charakterisieren hingegen »Schlechte Arbeit«, bei der die Arbeitsqualität durch geringe Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Belastungen und ein kaum ausreichendes Einkommen bestimmt ist. Ein Indexwert im Bereich von 0 bis 49 weist auf hochgradig belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen hin. Arbeitsbedingungen dieser Qualität stellen einen erheblichen Risikofaktor für die Gesundheit der Beschäftigten dar und verstoßen gegen das europäische Grundrecht auf würdige Arbeitsbedingungen.

Indexwerte, die zwischen 50 und 80 Punkte liegen, verweisen auf einen hohen Gestaltungs- und Verbesserungsbedarf: In diesem Bereich treten sowohl positive als auch negative Aspekte der Arbeitsqualität auf. Dieser in Bezug auf die Arbeitsbedingungen mittlere Bereich wurde nochmals unterteilt in ein »unteres Mittelfeld« (50 bis 64 Punkte) und ein »oberes Mittelfeld« (65 bis 79 Punkte).

DGB-Index Gute Arbeit – Punktwerte für gute, mittlere und schlechte Arbeit				
Arbeit / Charakterisierung der Arbeit	Schlechte	Mittlere		Gute
		Unteres Mittelfeld	Oberes Mittelfeld	
Index-Werte	(Index-Wert: 0–49)	(Index-Wert: 50–64)	(Index-Wert: 65–79)	(Index-Wert: 80–100)
Anforderungen	Negative	Gemischt	Gemischt	Ressourcen vorhanden / Anforderungen begrenzt
Beanspruchungen	Hohe	Gemischt	Kaum	Keine

Merkmale der Untersuchungsgruppe

Die Untersuchungsgruppe der Unter-35-Jährigen beinhaltet nur abhängig Beschäftigte in einer Hauptbeschäftigung mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Std. pro Woche. Ausgenommen von der Betrachtung bleiben Auszubildende.

Die Tabelle zeigt, wie sich die Untersuchungsgruppe in Bezug auf ihre Altersstruktur zusammensetzt und welche Anteile diese Teilgruppen sowie die Vergleichsgruppen an den Gesamtbefragten haben.

Die Untersuchungs- und Vergleichsgruppe					
2016/17		darunter			
		2016		2017	
Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %	Anzahl	Spalten %
Beschäftigte unter 25 Jahren					
958	7,0	598	6,6	360	8,0
Beschäftigte 25 Jahren bis unter 30 Jahre					
1.288	9,5	925	10,1	364	8,1
Beschäftigte 30 Jahren bis unter 35 Jahre					
1.262	9,3	826	9,1	435	9,7
Gesamt: Junge Beschäftigte unter 35 Jahren					
3.508	25,8	2.349	25,8	1.159	25,8
Vergleichsgruppe: Beschäftigte 35 Jahre und älter					
10.097	74,2	6.762	74,2	3.335	74,2
Gesamt: Abhängig Beschäftigte					
13.605	100,0	9.111	100,0	4.494	100

In den Repräsentativbefragungen von 2016 und 2017 sind 25,8 Prozent der Befragten »junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren«. Gewichtet sind dies zusammen 3.508 Personen, wobei davon 2.349 im Jahr 2016 und 1.159 im Jahr 2017 befragt wurden.

Dabei sind 16,5 Prozent jünger als 30 Jahre und 9,3 Prozent sind zwischen 30 und 34 Jahre alt. Drei Viertel (74,2 Prozent) der befragten abhängig Beschäftigten sind 35 Jahre und älter. Sie bilden die Vergleichsgruppe für die »jungen Beschäftigten«.

