

studie



Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

4. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit
Schwerpunkte: Stress, Überstunden, Arbeitsintensität



Inhalt

Vorwort: Ein Recht auf gute Arbeit!	4
0. Einleitung	6
1. Ausgewählte Merkmale der Arbeitsbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten	7
1.1 Die Einkommenssituation	7
1.1.1 Beurteilung der Einkommenssituation	7
1.1.2 Höhe des Einkommens	9
1.2 Prekäre Beschäftigung	9
1.3 Erwartungen in Bezug auf die berufliche Zukunft	12
1.4 Körperliche Belastungen	13
1.5 Psychische Belastungen	14
1.6 Soziale Belastungen	15
1.7 Verhältnis von Anforderungen und eigener Leistungsfähigkeit	16
2. Arbeitszeit und Arbeitsleistung	17
2.1 Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	17
2.2 Lage der Arbeitszeit	18
2.3 Überstunden, Arbeit in der Freizeit und Arbeit trotz Krankheit	20
2.3.1 Überstunden	20
2.3.2 Arbeit in der Freizeit	22
2.3.3 Krank zur Arbeit	23
2.4 Zunehmende Arbeitsintensivierung	24
2.5 Nach der Arbeit nicht »abschalten« können	26
3. Zusammengefasste Beurteilungen	29
4. Junge Beschäftigte – die Untersuchungsgruppe	32
4.1 Zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe	32
4.2 Geschlechtsbezogene Betrachtung der Strukturmerkmale	34
Resümee und politische Forderungen	37
Impressum	38

Ein Recht auf gute Arbeit!

Schon zum vierten Mal publiziert die DGB-Jugend den DGB-Index Gute Arbeit mit dem speziellen Fokus auf junge Beschäftigte. Denn insbesondere für junge Menschen, die ihr (Arbeits-)Leben noch vor sich haben, ist es wichtig, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und leben.

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 sieht es mit den Belastungen aus? Sind junge Beschäftigte häufig Stress ausgesetzt? Müssen sie auch in der Freizeit für den Job arbeiten? Und wie ist es mit den Überstunden?

Diesen Fragen sind wir in der vorliegenden Auswertung nachgegangen, denn in der heutigen Arbeitsgesellschaft ist kaum ein Lebensbereich so herausragend wichtig für die Gesamtsituation junger Menschen 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 ist eine Quelle von Angst und Frustration.

Schlüsselthemen der jungen Generation in Bezug auf die Arbeitsqualität sind die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, Stress und Hetze sowie das Verschmelzen von Arbeit und Privatleben bzw. das Thema Überstunden. Kurz zusammengefasst könnte man diesen Themenkomplex auch mit dem Titel »Burnout-Gefahr« überschreiben.

Und die Ergebnisse dieser Studie offenbaren deutlichen Handlungsbedarf:

Die Hälfte der jungen Beschäftigten gibt an, unter Zeitdruck und Arbeitshetze zu leiden. 41 Prozent der jungen Beschäftigten machen fünf und deutlich mehr Überstunden pro Woche. Von den jungen Beschäftigten sind 70 Prozent in den letzten 12 Monaten mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben. Mehr als einem Viertel der jungen Beschäftigten fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten.

Arbeitsdruck und Stress werden noch verstärkt durch eine insgesamt unsichere Perspektive. Generation Prekär – diesen Namen »verdient« diese Generation leider immer noch: Lediglich 37 Prozent der jungen Beschäftigten beziehen ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro und sind unbefristet beschäftigt; dagegen muss mehr als die Hälfte entweder mit sehr niedrigen Einkommen (von unter 1.500 Euro) zurechtkommen oder/und ist unsicher beschäftigt (befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder Minijobs).

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

Viele politische Reformen, die eine weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt zum Ziel hatten, sind in den letzten 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.

Auch wenn die Wirtschaftskrise – zumindest in Deutschland – vorerst überwunden zu sein scheint: Das System ist insgesamt krisenanfällig. Die nächsten Komplikationen auf dem Arbeitsmarkt werden sicher kommen, und wieder müssen die unsicher Beschäftigten – und damit häufig die jungen Arbeitnehmer/innen – zuerst gehen.

Gerade in einer Phase, in der die Lebens- und Familienplanung ansteht, sind junge Menschen stark verunsichert und materiell eingeschränkt. Eine Gesellschaft sollte dafür Sorge tragen, dass die junge Generation optimistischer in die Zukunft blicken kann. Und dazu gehört natürlich auch, dass junge Menschen eine gute Arbeit finden.

Gute Arbeit heißt für die DGB-Jugend: ein faires Einkommen, berufliche Sicherheit sowie ein umfassender Schutz der Gesundheit, außerdem Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb, ausgewogene Arbeitszeiten, eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit sowie gute Entwicklungsmöglichkeiten.

Und hier – das zeigt auch dieser Bericht – gibt es noch viel zu tun!



Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende
Vorsitzende des DGB



René Rudolf
Bundesjugendsekretär
der DGB-Jugend

0. Einleitung

Die Erwerbsarbeit und ihre Ausgestaltung haben in mehrfacher Hinsicht erheblichen Einfluss auf unsere Lebensqualität: Erstens verbringen wir einen wesentlichen Teil unseres Lebens mit der Tätigkeit in bezahlter Arbeit. Zweitens erwirtschaften wir darin in der Regel den größten Teil unseres Einkommens. Drittens sind die Erwerbseinkommen maßgeblich für die spätere Rente. Viertens eignen wir uns in der Erwerbsarbeit wichtige Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten an. Fünftens haben die Bedingungen, unter denen wir arbeiten, einen großen Einfluss auf unsere Gesundheit und unser Wohlergehen. Schließlich sind wir sechstens in der Erwerbsarbeit in wichtige soziale Beziehungen eingebunden.

Weil die Wirkungen von Arbeit so weitreichend sind, hat die DGB-Index GmbH eine bundesweite Repräsentativumfrage über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland in Auftrag gegeben. Die Befragung wurde 2011 vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) durchgeführt und fachlich vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) begleitet.

Die Gesamtstichprobe umfasste 6.083 Personen, darunter 1.238 abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren. Der vorliegende Bericht wertet nur die Ergebnisse für diese »jungen abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren« aus. Ältere Beschäftigte, die 35 Jahre und älter sind sowie Auszubildende finden nur punktuell als Vergleichsgruppen Berücksichtigung. Befragt wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsformen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder.

Das vorliegende Ergebnis ist repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland. Nach der Gewichtung der Daten¹ sind 26,1% der Befragten »junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren«.

Mit der Befragung wurde die Arbeitsqualität aus der Sicht von abhängig Beschäftigten ermittelt. Diese Arbeitsqualität setzt sich immer aus verschiedenen Dimensionen zusammen.

Aus den in der Befragung beleuchteten insgesamt 11 Dimensionen soll im folgenden Bericht der Fokus auf die Faktoren Arbeitszeit, Arbeitshetze und zeitliche Beanspruchung durch Arbeit gelegt werden. Außerdem wird durch die Zusammenfassung der Einzelbewertungen eine Übersicht über die Gesamtbeurteilung ausgewählter Dimensionen vorgestellt.

¹ Die Angaben der Befragten sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft nach Alter, Geschlecht, Branche usw. laut amtlicher Statistik entspricht.

1. Ausgewählte Merkmale der Arbeitsbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten

Der Fragebogen enthält insgesamt 52 Einzelfragen, die Auskunft über verschiedene Aspekte der Arbeitsqualität geben. Der vorliegende Bericht konzentriert sich im Wesentlichen auf jene Fragen, die in Zusammenhang mit der zeitlichen Beanspruchung durch die Erwerbsarbeit und der Arbeitsintensität stehen. Um sich darüber hinaus ein Bild über andere Aspekte der Arbeitsqualität junger Beschäftigter machen zu können, werden auch die Dimensionen »Einkommen«, »berufliche Zukunftssicherheit«, »Lage der Arbeitszeit«, »körperliche Anforderungen«, »psychische Anforderungen«, »soziale Anforderungen« sowie das »Verhältnis von Anforderungen und eigener Leistungsfähigkeit« in zusammengefasster Form dargestellt.

Die Zusammenfassungen der in der Befragung gegebenen Antworten erfolgte so, dass die Ergebnisse von zwei bis fünf Einzelfragen der jeweiligen Themen durch einen einzelnen Indikator ausgedrückt werden. Dieser Indikator beschreibt, ob die jeweilige Situation (z.B. »Einkommen«, »physische Anforderungen« usw.) von den jungen Beschäftigten insgesamt als »eher positiv« oder als »eher negativ« beurteilt wird².

1.1 Die Einkommenssituation

1.1.1 Beurteilung der Einkommenssituation

Die Einkommenssituation stellt für sehr viele junge Beschäftigte ein Problem dar. Insbesondere die Aussicht auf eine nur geringe Rente belastet viele der jungen Befragten stark.

Fast jede/r zweite junge Beschäftigte (47%) beurteilt die einzelnen Faktoren der Einkommensdimension seiner/ihrer Arbeit überwiegend als »eher negativ«. Bei den 35-Jährigen und älteren Beschäftigten ist der Anteil mit 44% etwas niedriger.

Die in Abbildung 1 dargestellte Bewertung der Einkommenssituation basiert auf der Zusammenfassung von drei einzelnen Faktoren. Die Höhe des Einkommens spielt dabei keine Rolle. Vielmehr geht es darum,

- ... ob das Einkommen als »angemessen« im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung angesehen wird. Fast jede/r Zweite glaubt, dies sei nicht der Fall (45%). Besonders bei prekärer Beschäftigung³ (59%), im Gesundheitsbereich (59%), in der Baubranche (55%) sowie in Ostdeutschland (54%) wird das Einkommen überdurchschnittlich häufig als nicht angemessen gewertet.
- ... ob man mit dem erzielten Einkommen gut »auskommt« oder nicht. Ein gutes Drittel der jungen Beschäftigten kommt mit dem Einkommen »nicht« oder nur »gerade so« aus (35%). Vor allem Geringqualifizierte und prekär Beschäftigte (jede/r Zweite) haben Probleme, mit dem Einkommen auszukommen.
- ... ob man glaubt, mit der späteren Rente auskommen zu können oder nicht. Drei Viertel der jungen Beschäftigten glauben nicht daran, dass sie später einmal von ihrer Rente werden leben können (75%). Diese Sorge zieht sich durch alle Teilgruppen gleichermaßen.

² Als »eher positiv« gilt eine Situation, wenn alle oder die Mehrzahl der zugehörigen (positiv formulierten) Statements mit »trifft voll und ganz zu« oder »trifft eher zu« beantwortet wurden. Als »eher negativ« gilt eine Situation, wenn alle oder die Mehrzahl der zugehörigen Statements mit »trifft eher nicht zu« oder »trifft überhaupt nicht zu« beantwortet wurden. Analog wurden Fragen zusammengefasst, bei denen mit »häufig« und »oft« (= »eher negativ«) bzw. mit »selten« oder »nie« (= »eher positiv«) geantwortet werden sollte.

³ Definition für prekäre Beschäftigung: Vollzeitbeschäftigte in befristeten Stellen bis max. 2.000 Euro brutto und/oder Vollzeitbeschäftigte Leiharbeiter/innen bis max. 2.000 Euro brutto.

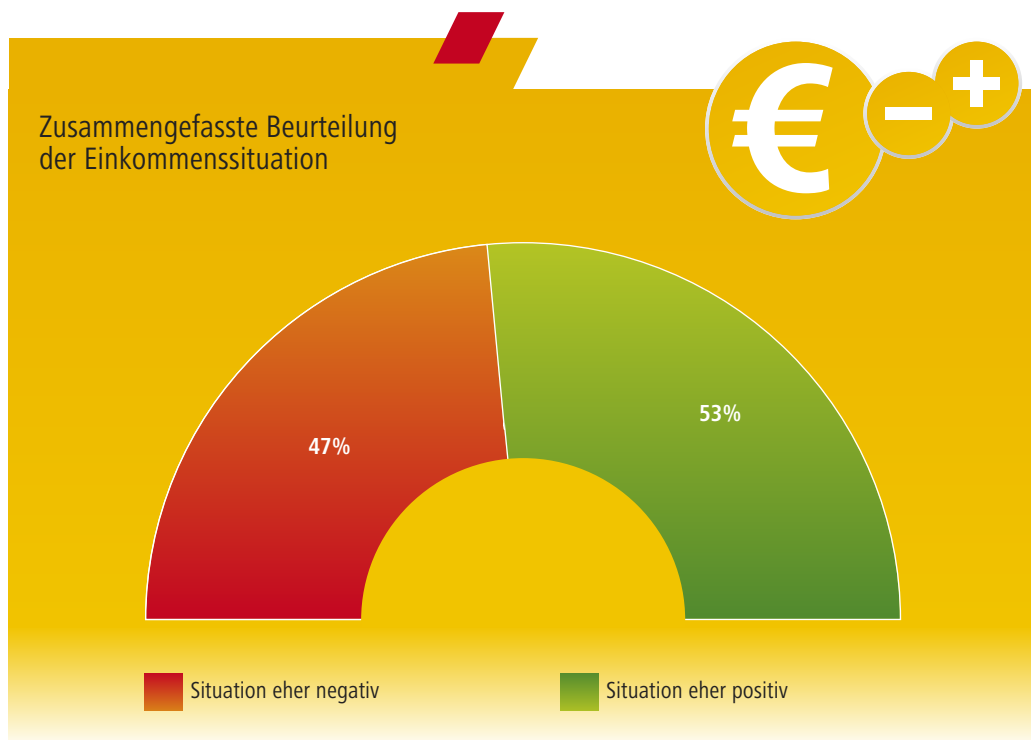


Abbildung 1: Zusammengefasste Beurteilung der Einkommenssituation, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

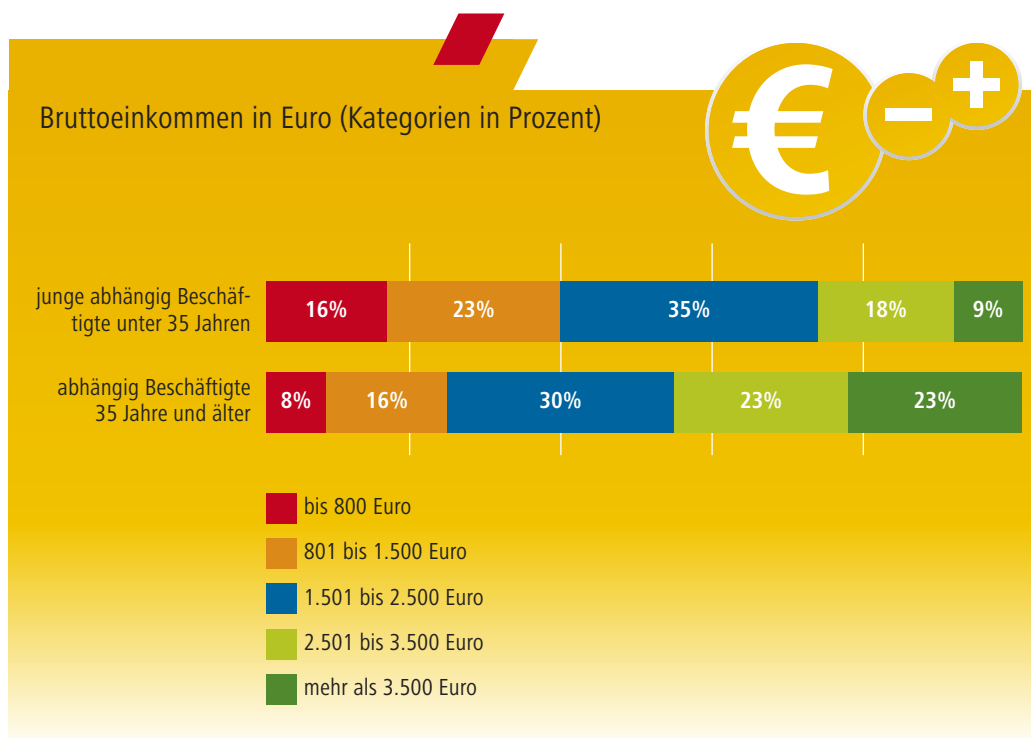


Abbildung 2: Bruttoeinkommen in Euro (Kategorien in Prozent)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

1.1.2 Höhe des Einkommens

Mehr als jede/r sechste junge Beschäftigte gibt an, weniger als 800 Euro pro Monat zu verdienen und fast jede/r Vierte verdient nur zwischen 801 bis unter 1.500 Euro. Gegenüber den älteren Beschäftigten sind die Verdienste der jungen Beschäftigten deutlich niedriger.

Das ungefähre⁴ Durchschnittseinkommen der jungen Beschäftigten beträgt 1.960 Euro, während das der 35-Jährigen und Älteren bei etwa 2.600 Euro liegt und somit deutlich höher ist. Das Einkommensniveau liegt in Ostdeutschland 20% unter dem in Westdeutschland. Die höchsten Einkommen für junge Beschäftigte bieten das Produzierende Gewerbe und die öffentliche Verwaltung (etwa 2.300 bis 2.400 Euro). Die niedrigsten Einkommen werden im Bereich Handel/Verkehr/Gastgewerbe erzielt (etwa 1.600 Euro).

1.2 Prekäre Beschäftigung

Nur wenige der jungen Beschäftigten befinden sich in einer sowohl in Bezug auf die Sicherheit als auch das Einkommen sicheren Situation: Lediglich 37% der jungen Beschäftigten arbeiten unbefristet sowie ohne Zeitarbeit und beziehen dabei ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro. Weitere 13% arbeiten ebenfalls unbefristet und erhalten monatlich ein Einkommen zwischen 1.501 und 2.000 Euro.

Alle anderen Beschäftigten müssen entweder mit extrem niedrigen Einkommen von unter 1.500 Euro brutto zurechtkommen (19%) oder/und ihr Arbeitsverhältnis bietet einen eingeschränkten Kündigungsschutz (befristete Beschäftigung: 21%) bzw. beinhaltet häufige Betriebswechsel (Zeitarbeit: 4%) oder ermöglicht nur eingeschränkt den Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen (Minijobs: 7%).

Prekäre Beschäftigung ist in Ostdeutschland stärker vertreten als in Westdeutschland. Besonders weniger Qualifizierte arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Darüber hinaus kommen prekäre Beschäftigungsverhältnisse besonders im Bereich Handel/Verkehr/Gastgewerbe und im Dienstleistungsbereich häufig vor.

⁴ In der Befragung wurden nur Einkommenskategorien erfasst. Die Durchschnittswerte wurden errechnet aus den jeweiligen mittleren Werten einer Kategorie (z.B. bei 1.501 bis 2.500 liegt der mittlere Wert bei 2.000), so dass sie keine exakt berechneten Wert sind, sondern vielmehr Näherungswerte darstellen.

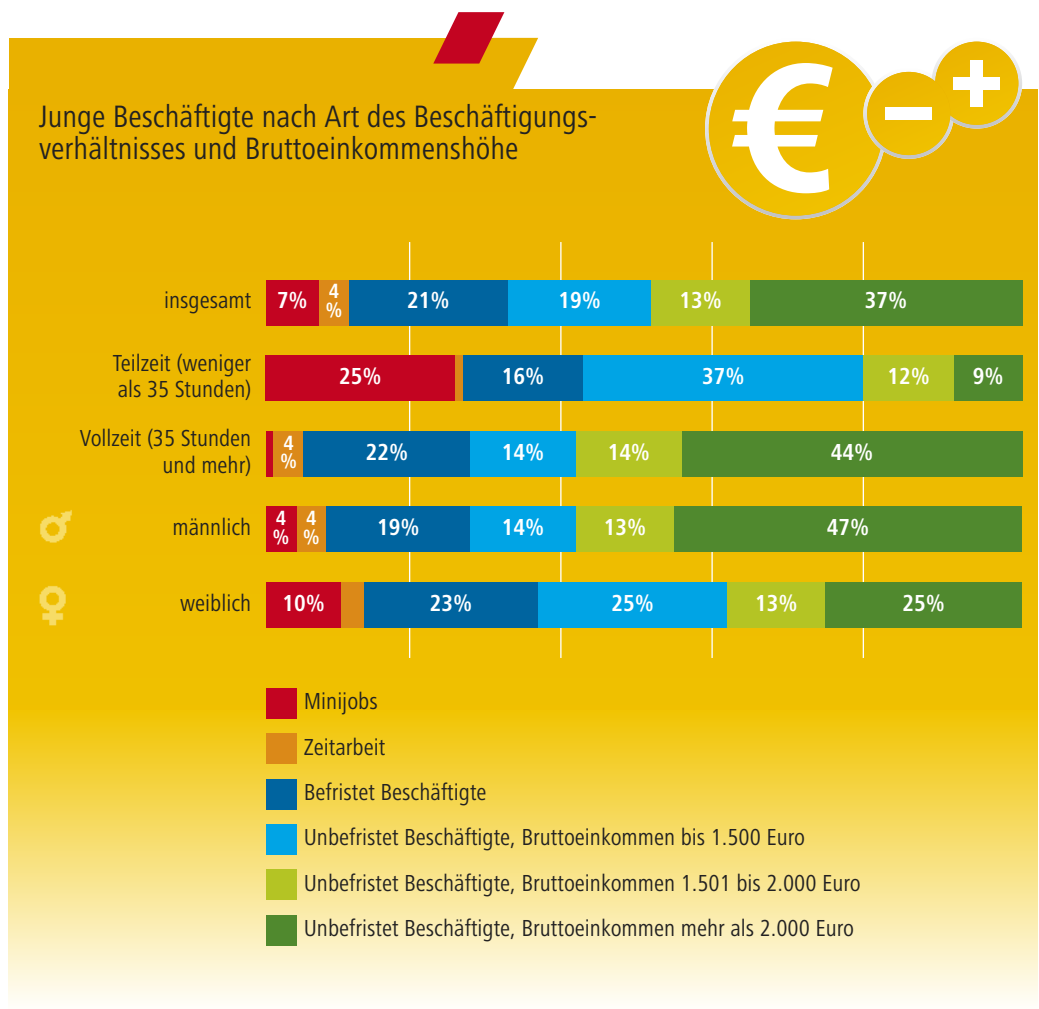


Abbildung 3: Junge Beschäftigte (Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht) nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

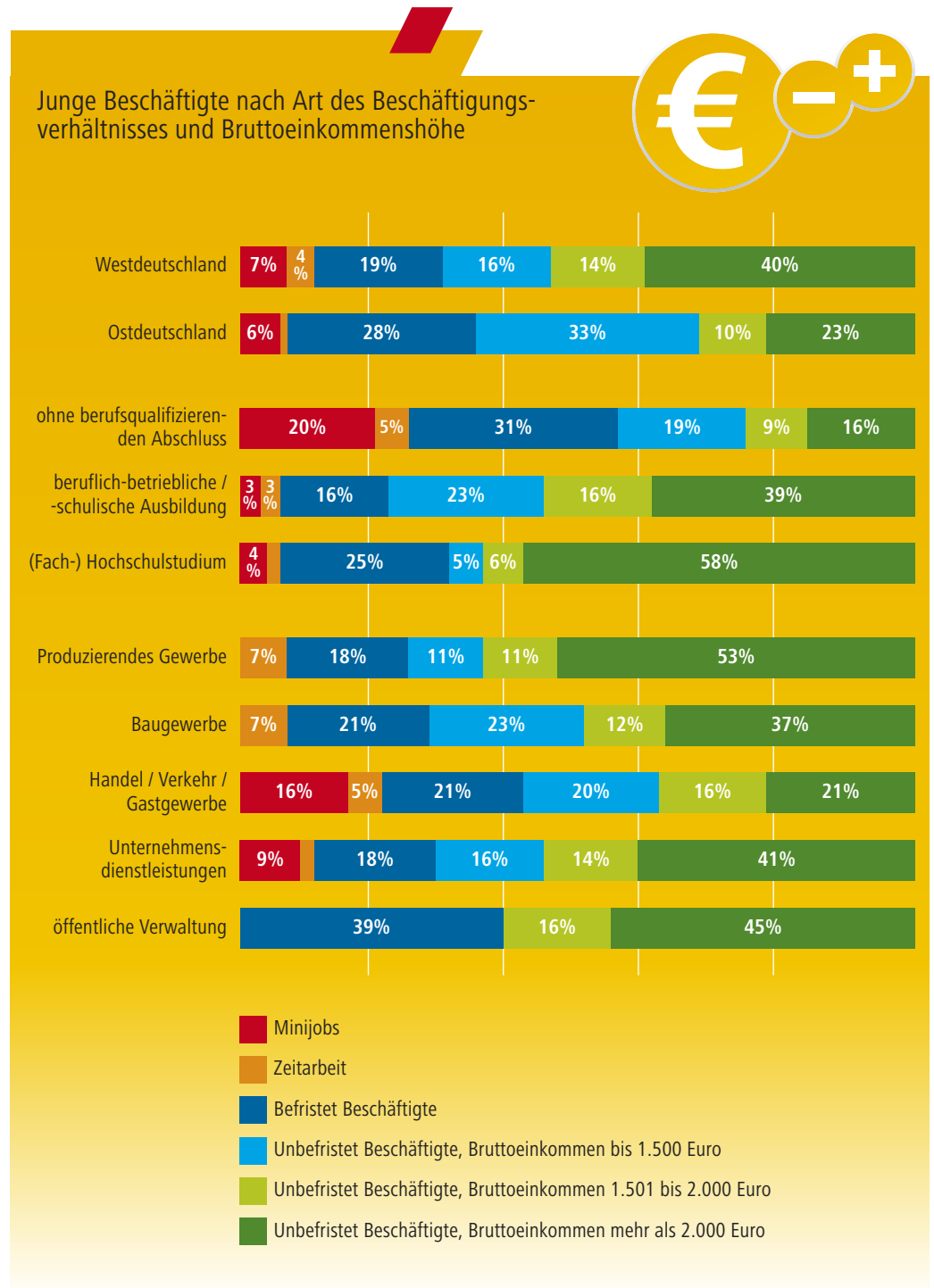


Abbildung 4:
 Junge Beschäftigte (Ost/West,
 Bildungsabschluss, Branche) nach Art
 des Beschäftigungsverhältnisses und
 Bruttoeinkommenshöhe

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

1.3 Erwartungen in Bezug auf die berufliche Zukunft

Die persönliche berufliche Zukunftsplanung ist stark davon beeinflusst, wie man die Chancen auf dem Arbeitsmarkt beurteilt. Eine zentrale Frage ist, ob man längerfristig mit einem stabilen Beschäftigungsverhältnis und entsprechend mit einem sicheren Einkommen aus Erwerbsarbeit rechnen kann. In der Befragung wurden Einschätzungen dazu erhoben,

- ... ob der gegenwärtige Arbeitsplatz langfristig sicher ist,
- ... ob man im Falle einer Entlassung auf dem freien Arbeitsmarkt noch ausreichend Beschäftigungschancen zu haben glaubt,
- ... ob man sich Sorgen in Bezug auf die eigene berufliche Zukunft macht.

Tatsächlich empfindet ein Drittel (34%) der jungen Beschäftigten keine ausreichende Sicherheit in Bezug auf zukünftige Beschäftigungschancen. Sie machen sich in mindestens einem der genannten Aspekte Sorgen um ihre Zukunft. Bei den älteren Beschäftigten ist dieser Anteil mit 44% sogar noch höher.

Die meisten Sorgen machen sich die jungen Beschäftigten um ihre Arbeitsmarktchancen. Jede/r Fünfte (21%) befürchtet, beim Eintreten von Arbeitslosigkeit keine neue Arbeit finden zu können. 18% der Befragten machen sich ganz allgemein Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Den gegenwärtigen Arbeitsplatz halten indes nur 11% für gefährdet.

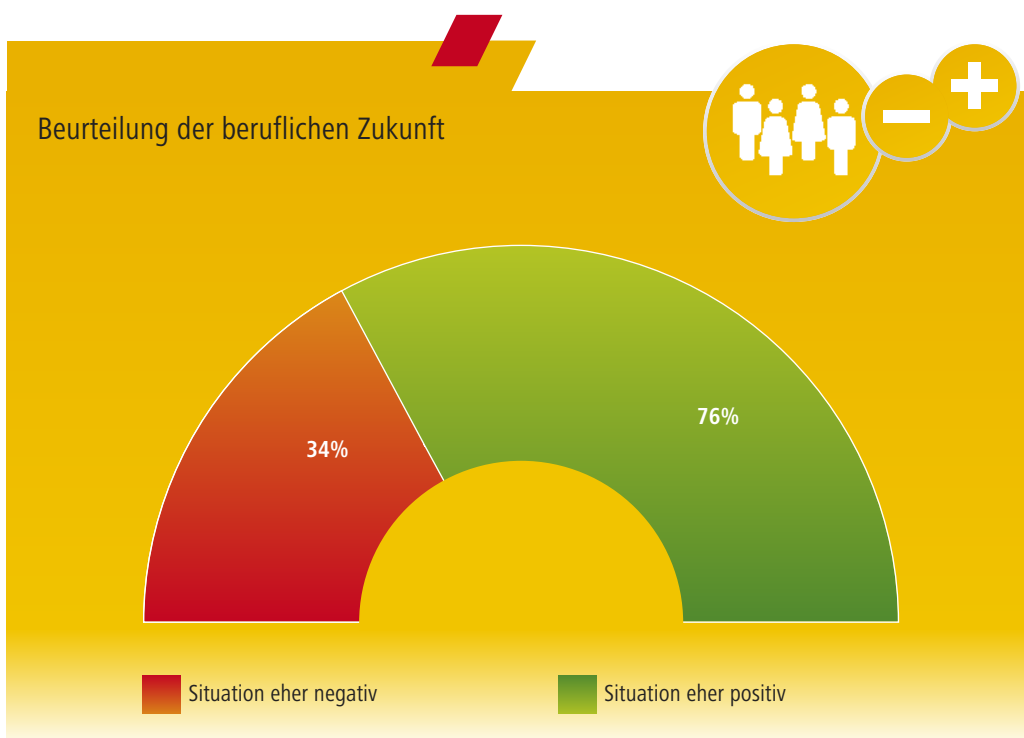


Abbildung 5: Beurteilung der beruflichen Zukunft (in Prozent), junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

1.4 Körperliche Belastungen

Der Körper kann bei der Arbeit durch Anforderungen an die Körperkraft, durch schweres Heben etc. belastet werden, aber auch durch ungünstige Umweltbedingungen, wie Lärm, Staub, Gerüche etc. Auch eine ungünstige Körperhaltung kann eine Belastung bedeuten und langfristig mit einer Beeinträchtigung der Gesundheit verbunden sein.

Jede/r Zweite unter den jungen Beschäftigten (53%) gibt an, dass mindestens zwei der vier erfragten Belastungsfaktoren »sehr häufig« oder »oft« vorkommen und somit die Gesamtsituation als »eher negativ« eingestuft werden muss. Bei den 35-Jährigen und älteren Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 43% deutlich niedriger.

Der am häufigsten genannte Belastungsfaktor ist die ungünstige Körperhaltung. Für 60% der jungen Beschäftigten ist dieser Belastungsfaktor ausschlaggebend dafür, dass eine »eher negative« Situation bezüglich der körperlichen Stressfaktoren festgestellt werden muss. Jede/r Zweite (48%) ist Lärm bzw. lauten Umweltbedingungen ausgesetzt. Schwer körperlich arbeiten müssen 38% der jungen Beschäftigten, was vor allem im Baugewerbe (65%), aber auch mit 43% bis 46% im Bereich Handel/Verkehr/Gastgewerbe sowie im Gesundheitsbereich der Fall ist. Andere widrige Umweltbedingungen müssen 35% der jungen Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz ertragen.

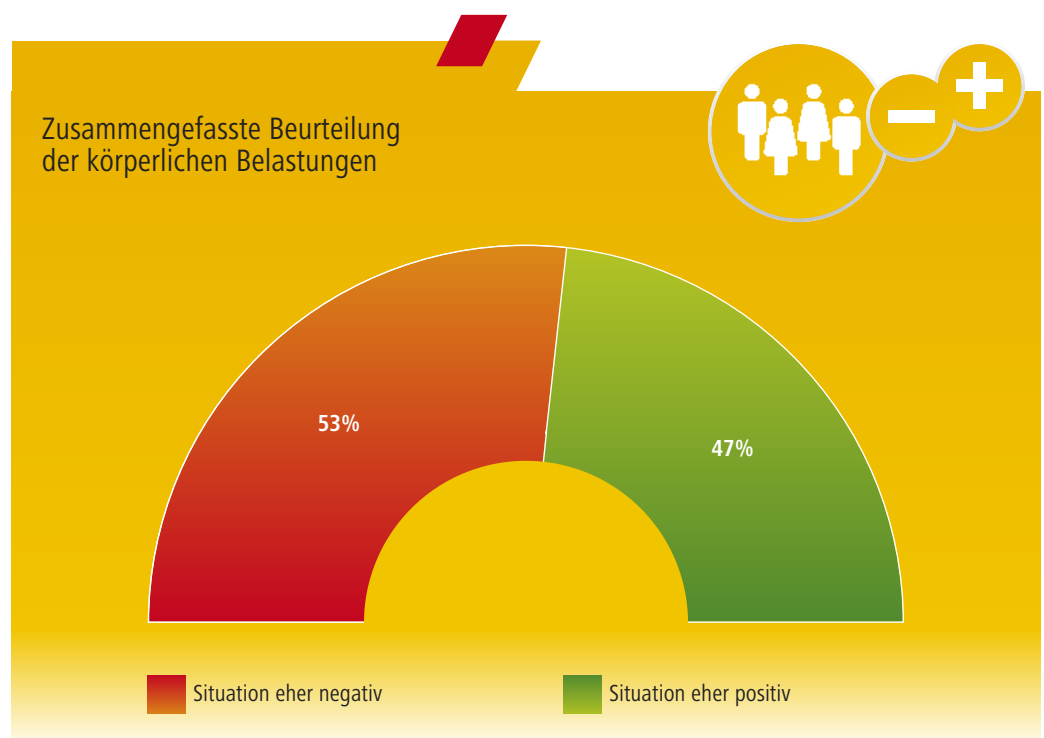


Abbildung 6:
Zusammengefasste Beurteilung der körperlichen Belastungen, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

1.5 Psychische Belastungen

Psychisch belastend sind am Arbeitsplatz Zeitdruck und Arbeitshetze, welche dazu führen können, dass man aufgrund dessen Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen muss. Auch unerwünschte Unterbrechungen bei der Arbeit, die den Fluss der Arbeit hemmen, können psychisch belastend sein. Dies ist auch der Fall, wenn man nicht alle erforderlichen Informationen für seine Arbeit bekommt und wenn man Anforderungen erfüllen soll, die widersprüchlich sind. Für jede/n Vierte/n unter den jungen Beschäftigten gilt, dass mindestens drei der fünf abgefragten Faktoren »sehr häufig« oder »oft« vorkommen und deshalb die Gesamtsituation als »eher negativ« charakterisiert werden muss.

Die Hälfte der jungen Beschäftigten (51%) gibt an, unter Zeitdruck und Arbeitshetze zu leiden. Für 27% von ihnen führt dies zu Qualitätsabstrichen bei der Arbeit, was insbesondere von Beschäftigten aus dem Baugewerbe (47%) angegeben wird, aber auch von im Gesundheitsbereich Tätigen (36%) und von den Beschäftigten im Bereich sonstiger Dienstleistungen. Für fast jede/n Zweite/n (45%) ergibt sich psychischer Stress aus unerwünschten Unterbrechungen während der Arbeit, was besonders von Führungskräften (69%), Beschäftigten in akademischen Berufen und Technikerinnen/Technikern (je 54%) beklagt wird. Fast jede/r Vierte (23%) fühlt sich durch widersprüchliche Anforderungen unter Druck gesetzt, was insbesondere im Bereich »Bildung/Erziehung« (49%) und im Gesundheitsbereich (32%) überdurchschnittlich häufig der Fall ist. Schließlich beklagen 15% der jungen Beschäftigten, dass sie nicht immer alle erforderlichen Informationen für ihre Arbeit erhalten.

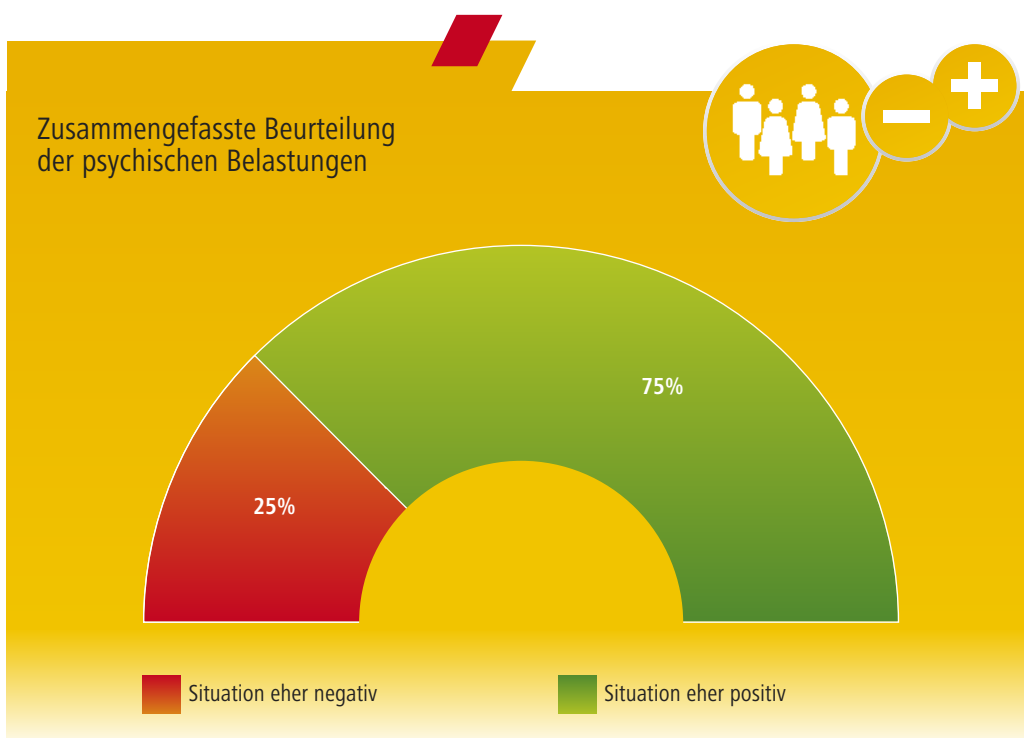


Abbildung 7:
Zusammenfassende Beurteilung der psychischen Belastungen, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

1.6 Soziale Belastungen

Auch im Umgang mit anderen Menschen kann es am Arbeitsplatz zu Problemsituationen kommen. So kann man von anderen Menschen herablassend oder respektlos behandelt werden, oder es kann zu Konflikten mit Kundinnen/Kunden, Klientinnen/Klienten oder Patientinnen/Patienten kommen.

Jede/r Dritte unter den jungen Beschäftigten gibt an, dass eine oder beide der genannten Situationen im negativen Sinne »voll und ganz« bzw. »eher« zutrifft.

Vor allem Konflikte mit Kundinnen/Kunden, Klientinnen/Klienten oder Patientinnen/Patienten stehen dabei im Vordergrund (27%), während 13% von einer respektlosen Behandlung sprechen. Die Konflikte kommen vor allem im Bereich »Bildung/Erziehung« (53%), »öffentliche Verwaltung« (45%) und »Gesundheit« (42%) häufig vor. Eine respektlose Behandlung erfahren vor allem junge Beschäftigte in den kunden- bzw. klientenorientierten Bereichen »Handel/Verkehr/Gastgewerbe« (23%) und »öffentliche Verwaltung« (22%). Dabei geht die respektlose Behandlung überwiegend von Kundinnen/Kunden bzw. Klientinnen/Klienten aus (56% – Mehrfachnennungen möglich – derjenigen, die sich respektlos behandelt fühlen), aber auch Vorgesetzte (35% derjenigen, die sich respektlos behandelt fühlen) und Kolleginnen/Kollegen (22% derjenigen, die sich respektlos behandelt fühlen) tragen zu diesen sozialen Belastungen bei.

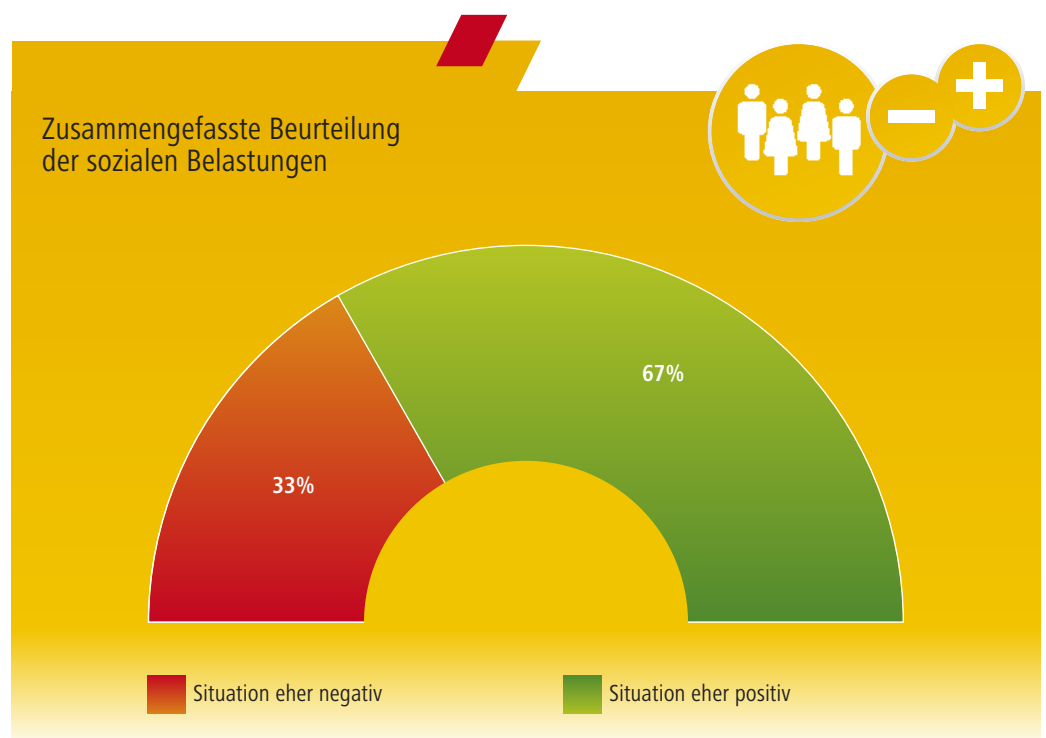


Abbildung 8:
Zusammengefasste Beurteilung der sozialen Belastungen, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

1.7 Verhältnis von Anforderungen und eigener Leistungsfähigkeit

Eine besondere Belastung am Arbeitsplatz ergibt sich häufig daraus, dass die Anforderungen der Arbeit nicht mit dem eigenen Können und den eigenen Fähigkeiten im Einklang stehen. Daraus kann sich eine belastende Situation der Unterforderung ergeben, wenn die Arbeit sehr monoton ist, oder wenn am Arbeitsplatz weit weniger verlangt wird als man selbst zu leisten in der Lage ist. Umgekehrt kann eine Arbeit aber auch überfordern, wenn Anforderungen erfüllt werden sollen, für die man nicht ausgebildet ist.

Mehr als jede/r Zweite unter den jungen Beschäftigten (55%) erlebt mindestens eine der genannten Formen der Unter- oder Überforderung. Bei den älteren Beschäftigten sind es 45%.

Zwei Drittel der jungen Beschäftigten (67%) klagen darüber, immer »das Gleiche tun« zu müssen. Ebenfalls fast zwei Drittel (62%) fühlen sich auf ihrem Arbeitsplatz unterfordert, weil sie der Meinung sind, dass sie »mehr könnten, als von ihnen verlangt wird«. Etwas mehr als jede/r Fünfte (22%) unter den jungen Beschäftigten schließlich sieht sich durch die Anforderungen des Arbeitsplatzes eher überfordert, weil er bzw. sie »Dinge tun muss, für die er (sie) eigentlich zu wenig ausgebildet ist«. Dies wird besonders von Hilfsarbeitskräften angegeben.

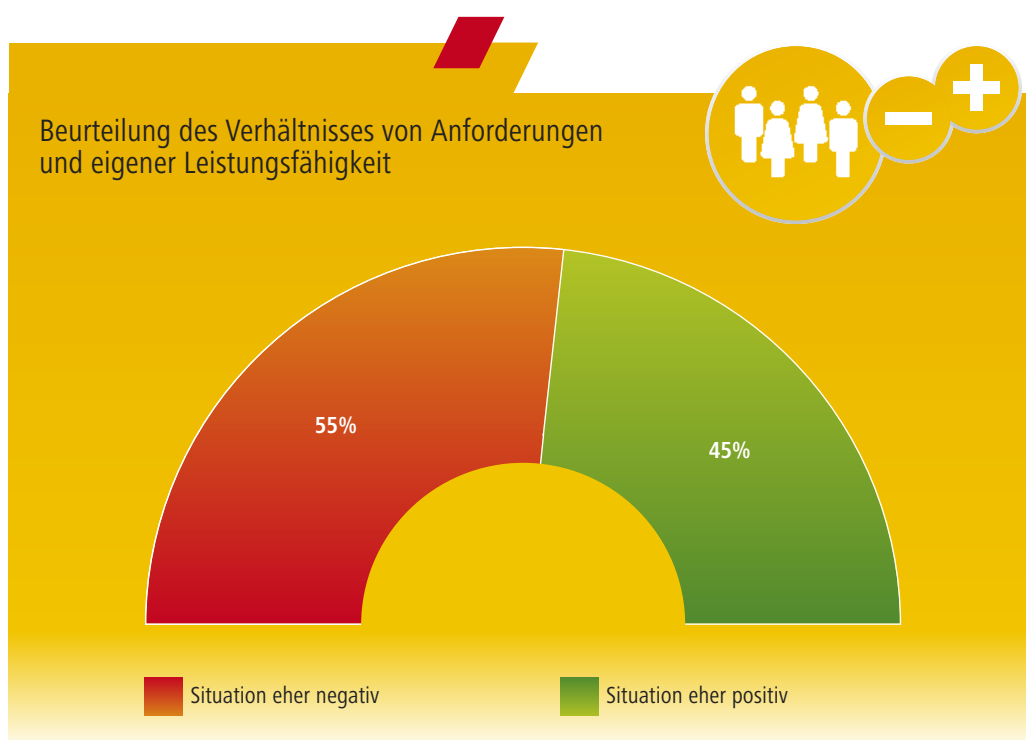


Abbildung 9: Beurteilung des Verhältnisses von Anforderungen und eigener Leistungsfähigkeit, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

2. Arbeitszeit und Arbeitsleistung

Der Mittelpunkt jedes Arbeitsverhältnisses besteht in der Festlegung der zu leistenden Arbeitszeit, der Arbeitszeitalage sowie der entsprechenden Vergütung dafür. Damit wird die zeitliche Beanspruchung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zwar vertraglich festgelegt, die tatsächliche Beanspruchung kann aber in der Praxis dennoch darüber hinausgehen.

Zunächst ist die Arbeitszeit unmittelbar gekoppelt an die Höhe des Einkommens, da Teilzeitbeschäftigte im gleichen Beruf weniger verdienen als Vollzeitbeschäftigte. Dann ist die Arbeitszeitalage wiederum entscheidend dafür, welche physische und psychische Leistung ein/e Arbeitnehmer/in tatsächlich erbringen muss. Wer Wochenendarbeit leistet, in Spät- und Nachtschicht bzw. in Wechselschicht arbeitet, der nimmt zusätzliche psychische, soziale und gesundheitliche Belastungen auf sich, die nicht in jedem Betrieb ggf. zusätzlich vergütet werden.

Darüber hinaus wissen die meisten Arbeitnehmer/innen aus Erfahrung, dass die vom Betrieb abverlangte Arbeitsleistung sich nicht in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erschöpft, sondern dass die tatsächliche Arbeitszeit oft länger ist, wobei auch Überstunden nicht in jedem Betrieb vollständig vergütet oder durch Freizeit kompensiert werden. Viele machen zudem die Erfahrung, dass sie sogar in der Freizeit Aufgaben für den Betrieb erledigen müssen. Andere wiederum nutzen die ihnen für eine Gesundung bei Krankheit zustehende Zeit nicht für den eigentlichen Zweck, sondern gehen arbeiten, obwohl sie sich krank fühlen.

In etlichen Berufen ist es außerdem kaum zu vermeiden, dass man nach der Arbeit zu Hause nicht abschalten kann oder sich mitunter sogar im Urlaub gedanklich mit Problemen der Arbeit beschäftigen muss. Und manche Arbeitgeber erwarten sogar, dass man auch in der Freizeit ständig für den Betrieb erreichbar bleibt.

Schließlich gehört zum Verhältnis vereinbarter Arbeitszeit und tatsächlich erbrachter Leistung auch die Intensität der Arbeit durch ständigen Zeitdruck und durch Arbeitshetze bzw. die Erfahrung, dass in vielen Betrieben die Arbeitsintensität in den letzten Jahren gestiegen ist.

2.1 Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Die überwiegende Mehrheit der jungen Beschäftigten (79%) hat eine Vollzeitstelle mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr, wobei die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten jungen Arbeitnehmer/innen in Ostdeutschland bei 39,6 Std. liegt, während es in Westdeutschland 38,9 Std. sind. In Westdeutschland haben 45% der jungen Beschäftigten eine Arbeitszeit von 40 Stunden und mehr, während es in Ostdeutschland 62% sind. Entsprechend ist dort der Anteil derjenigen, die zwischen 35 und 39 Stunden arbeiten, mit 12% deutlich niedriger als in Westdeutschland mit 35%.

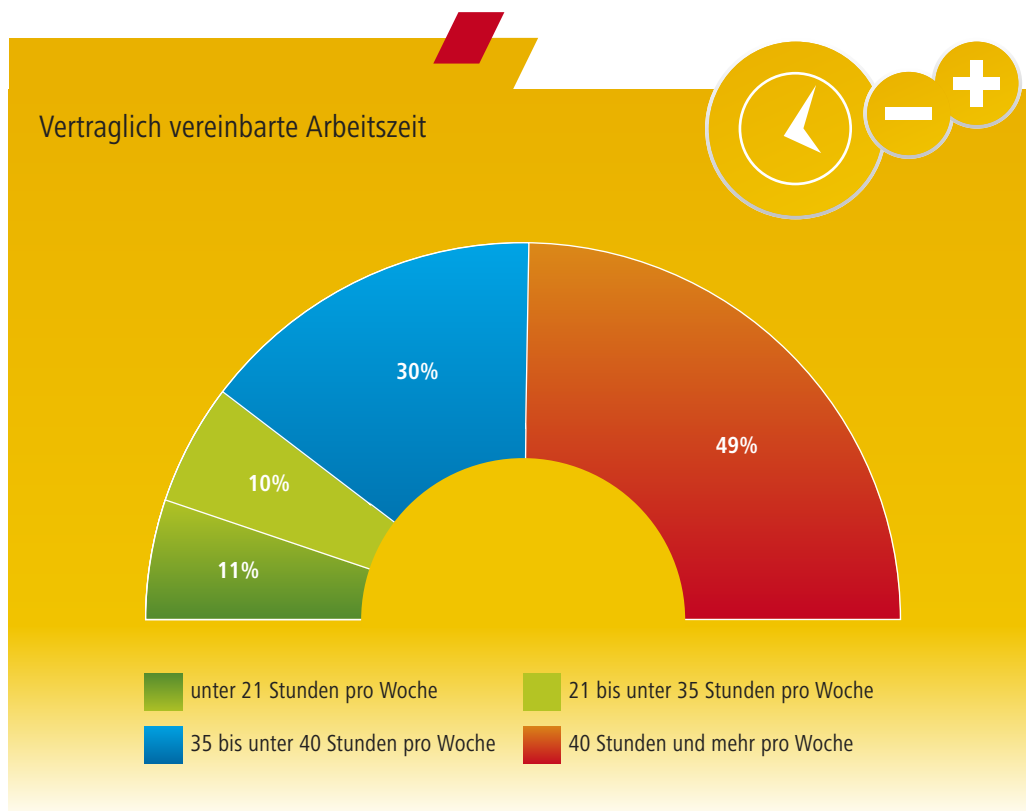


Abbildung 10: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (in Prozent), junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

Gut jede/r Fünfte (21%) arbeitet in Teilzeit: 11% mit einer Arbeitszeit von 20 oder weniger Stunden und 10% mit 21 bis unter 35 Stunden wöchentlich. In Ostdeutschland arbeiten erheblich mehr junge Beschäftigte in Teilzeit (West: 19%; Ost: 26%). Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit liegt sowohl in West- als auch in Ostdeutschland bei 23 Stunden. Die Teilzeitarbeit ist in Ost und West gleichermaßen »weiblich«. Von den männlichen jungen Beschäftigten arbeiten in Westdeutschland nur 8% und in Ostdeutschland 10% in Teilzeit. Bei den jungen Frauen sind es im Westen 32% und im Osten 42%.

2.2 Lage der Arbeitszeit

Die jungen Beschäftigten arbeiten keineswegs nur wochentags in der Zeit von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr, was als »normale Arbeitszeitlage« angesehen werden kann. Gut jede/r Zweite muss auch zu anderen Zeiten arbeiten, wie z.B. Spät- oder Nachtschichten leisten bzw. überhaupt in Schicht arbeiten oder an Wochenenden tätig sein. Diese abweichenden Arbeitszeiten beeinträchtigen die individuelle Chance, den Rhythmus des privaten Alltagslebens mit den Bedingungen des Familienlebens sowie mit den Angeboten des öffentlichen Lebens und den Freizeitangeboten in Einklang zu bringen. Insofern sind abweichende Arbeitszeiten sehr häufig mit Belastungen verbunden.

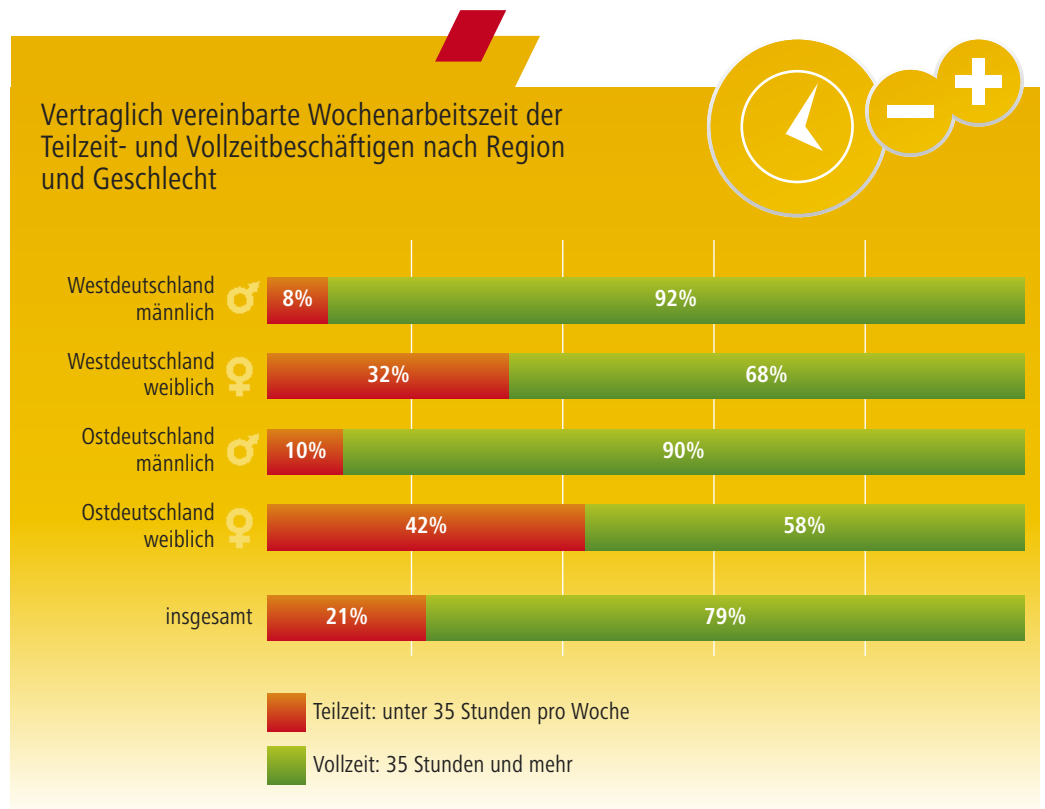


Abbildung 11:
Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Region und Geschlecht (in Prozent)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

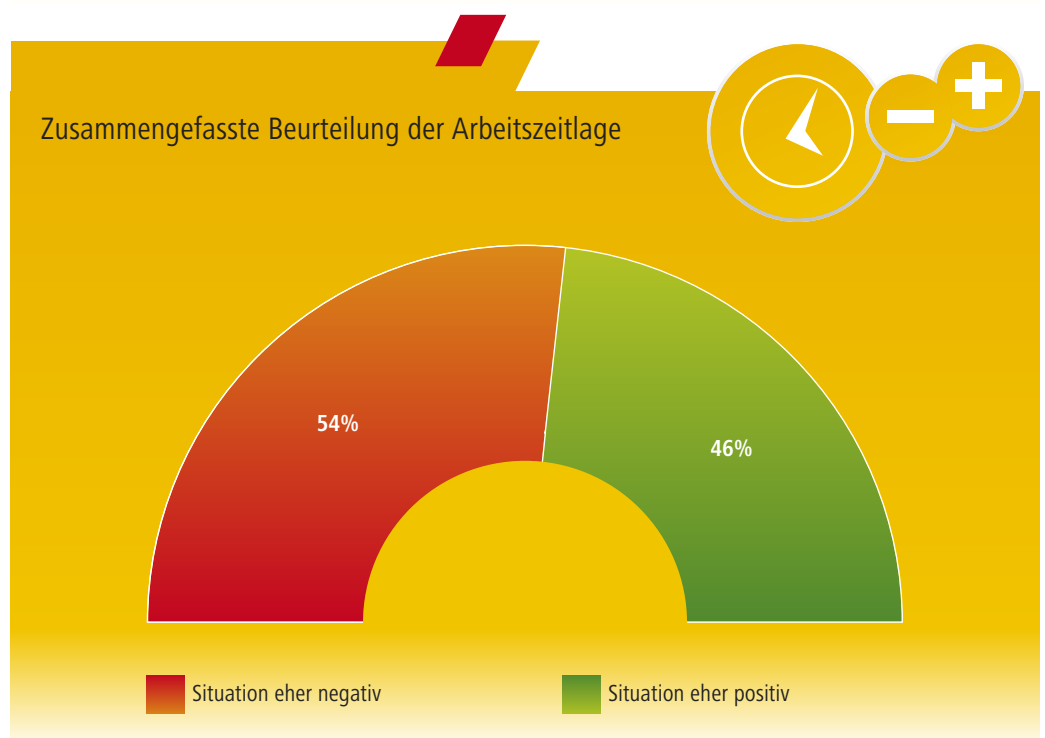


Abbildung 12:
Zusammengefasste Beurteilung der Arbeitszeitalage, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

Von den jungen Beschäftigten müssen 40% »sehr häufig« oder »oft« in Spätschicht (in der Zeit zwischen 18.00 und 23.00 Uhr) arbeiten. Fast ebenso viele (39%) müssen auch an Wochenenden arbeiten, und jede/r Vierte arbeitet in verschiedenen Formen des Schichtbetriebs (z.B. Wechselschicht, geteilte Schicht). Jede/r Achte (12%) schließlich muss auch nachts arbeiten.

Besonders verbreitet sind abweichende Arbeitszeiten in den Wirtschaftsbereichen »Handel/Verkehr/Gastgewerbe«, »sonstige Dienstleistungen« sowie im Gesundheitsbereich, wo sie für 60% bis 70% der jungen Beschäftigten Alltag sind.

2.3 Überstunden, Arbeit in der Freizeit und Arbeit trotz Krankheit

2.3.1 Überstunden

Nur eine Minderheit der jungen Beschäftigten arbeitet pro Woche so viele Stunden wie vertraglich vereinbart (27%). 70% arbeiten länger als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart wurde. 3% der jungen Beschäftigten arbeiten kürzer als vereinbart.

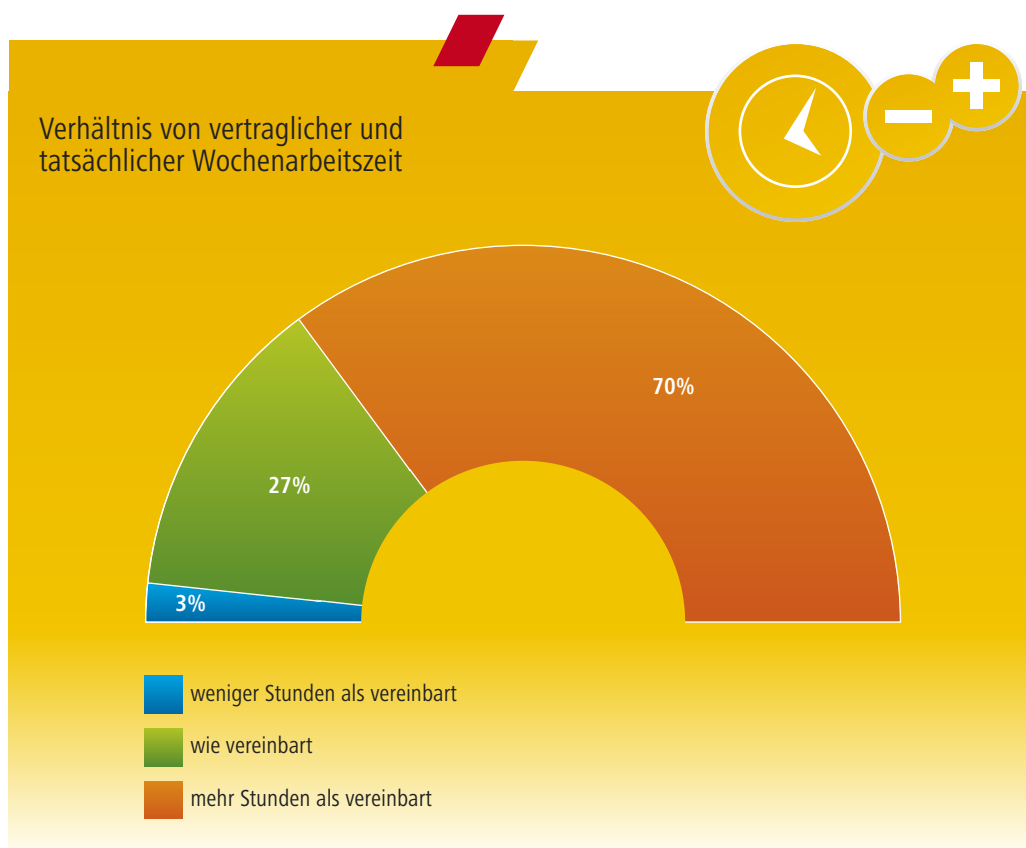
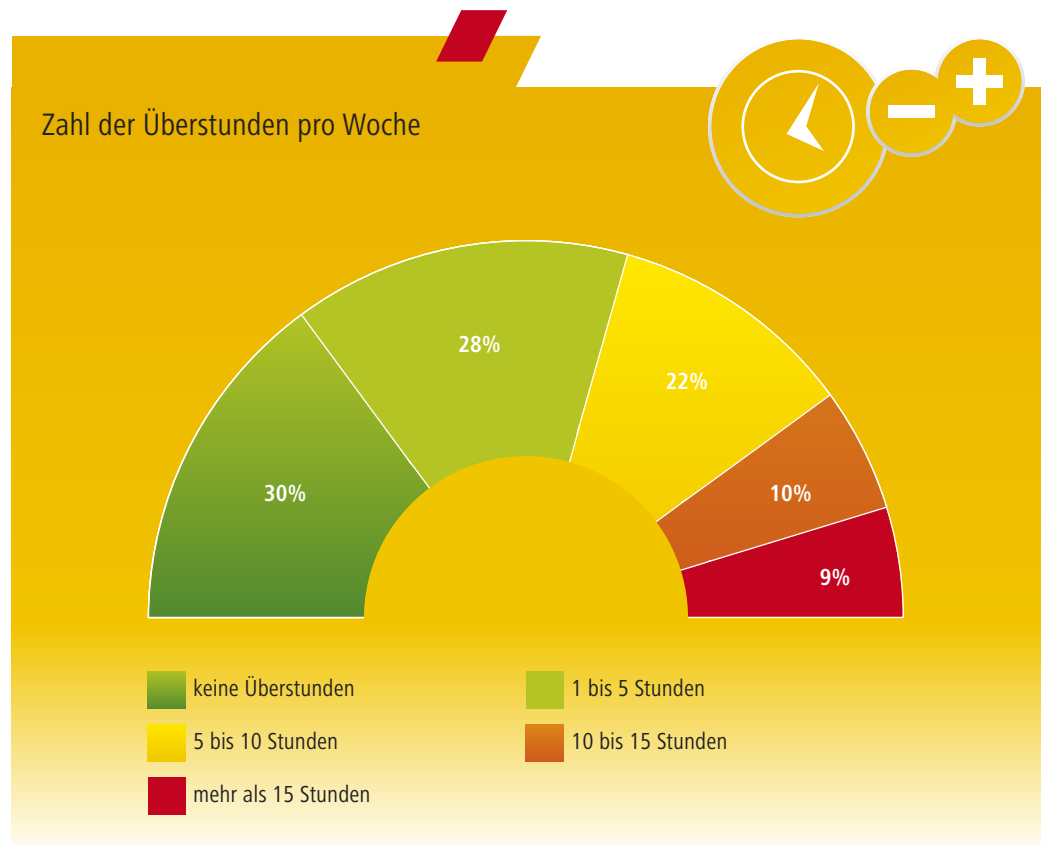


Abbildung 13:
Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Wochenarbeitszeit, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011



Dabei leisten 28% aller jungen Beschäftigten wenig (bis unter fünf) Überstunden pro Woche, 22% jedoch fünf bis unter zehn Überstunden, 10% zehn bis unter 15 Stunden und 9% sogar 15 und mehr Überstunden pro Woche.

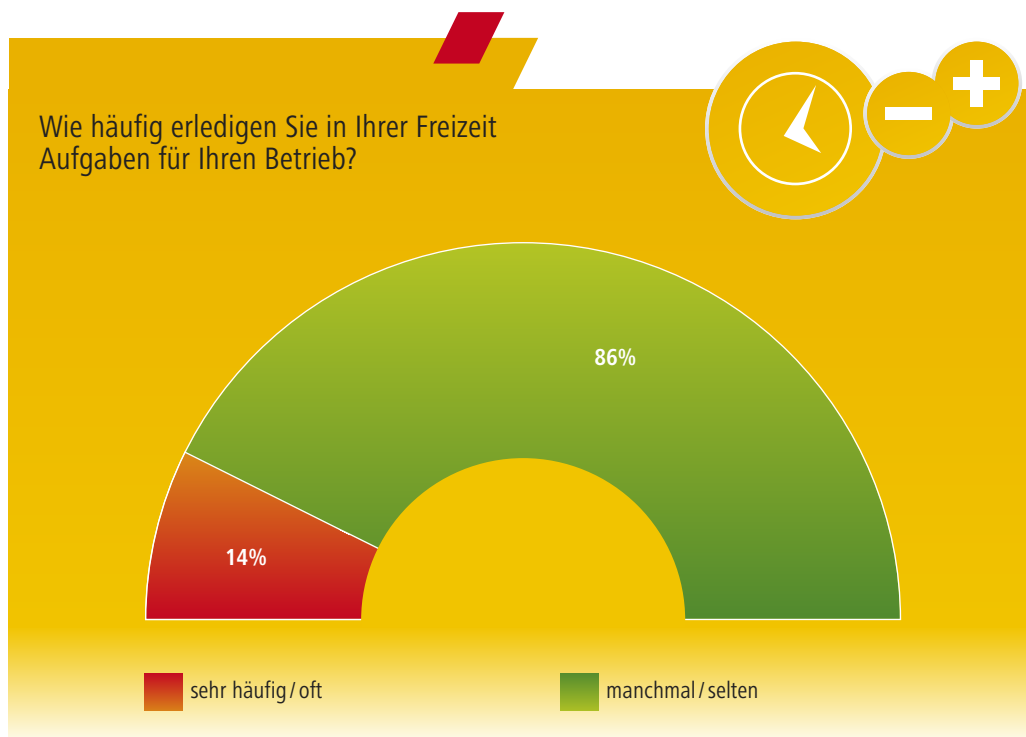


Abbildung 15:
Wie häufig erledigen Sie in Ihrer Freizeit Aufgaben für Ihren Betrieb? Junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

2.3.2 Arbeit in der Freizeit

Für einen Teil der Beschäftigten lösen sich die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatleben auf, da sie auch in der Freizeit für den Betrieb tätig sind. Damit werden mitunter nicht nur die für eine Organisation des Alltags notwendigen Zeitstrukturen zerstört, häufig wird zudem auch unbezahlte Arbeit für den Arbeitgeber geleistet.

Jede/r Siebente (14%) unter den jungen Beschäftigten gibt an, »sehr häufig« oder »oft« in der Freizeit Aufgaben für den Betrieb zu erledigen. Bei den älteren Beschäftigten liegt der Anteil sogar bei 17%.

Es sind überdurchschnittlich häufig Kleinbetriebe, die von ihren Beschäftigten Arbeit in der Freizeit einfordern. Bei einer Betriebsgröße von unter 20 Beschäftigten liegt der Anteil bei 18%, bei Großbetrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten bei nur 10%. Vor allem im Bereich »Bildung/Erziehung« wird ein hohes Engagement im Freizeitbereich angegeben. Auch im Gesundheitsbereich und im Baugewerbe sind die Anteile derjenigen, die in ihrer Freizeit für den Betrieb tätig werden, überdurchschnittlich hoch.

2.3.3 Krank zur Arbeit

Eigentlich sollte es nicht üblich sein, dass Beschäftigte trotz des Gefühls, krank zu sein, zur Arbeit gehen. Es ist offensichtlich, dass damit erhebliche gesundheitliche Risiken in Kauf genommen werden. Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass viele Beschäftigte auch dann zur Arbeit gehen, wenn sie sich eigentlich »richtig krank« fühlen. Man kann davon ausgehen, dass sie dies aufgrund des hohen Arbeitsdrucks tun.

Von den jungen Beschäftigten sind 70% in den letzten 12 Monaten mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben. Bei den älteren Beschäftigten sind es mit 66% nur geringfügig weniger.

Dabei sind 48% der jungen Beschäftigten in einem Jahr sogar zweimal oder häufiger trotz Krankheit zur Arbeit gegangen, während 22% nur einmal auf die eigentlich notwendige Genesungszeit verzichtet haben.

Überdurchschnittlich häufig hatte der Arbeitsdruck im Gesundheitsbereich diese Konsequenzen. Hier sind 81% der jungen Beschäftigten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen. Auch im Bausektor ist dieser Anteil mit 76% überdurchschnittlich hoch. Ein Zusammenhang besteht auch zu den Angaben zum Gefühl der Arbeitshetze am Arbeitsplatz sowie der Arbeitsintensivierung in den letzten Jahren. Wer sich unter Zeit-

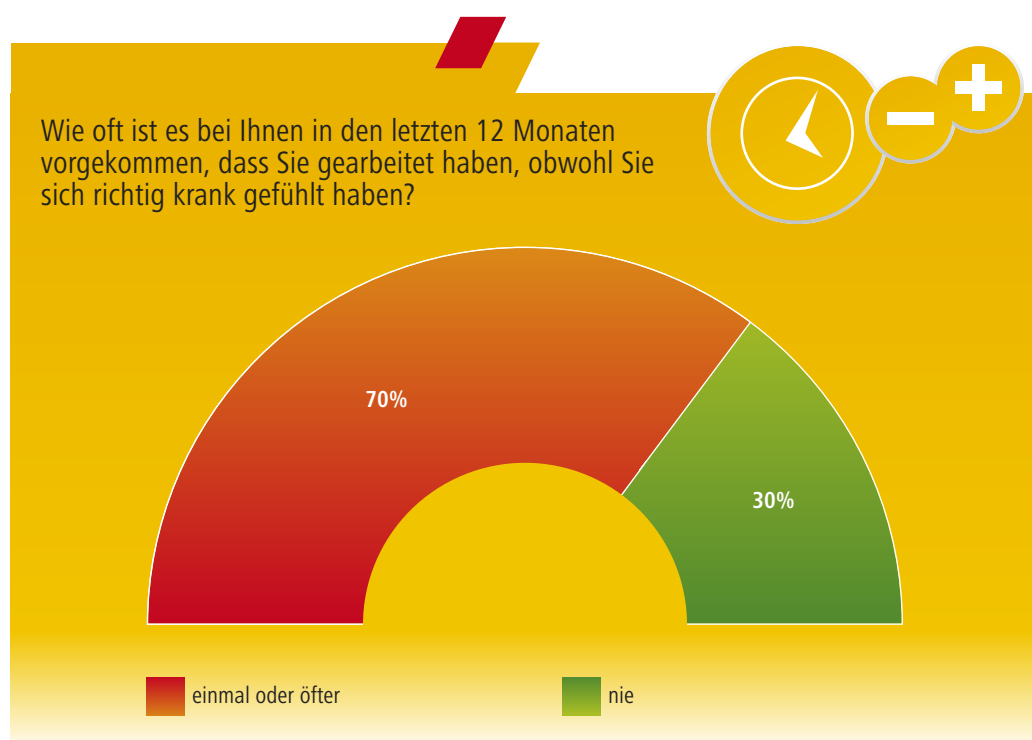


Abbildung 16:
Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben? (einmal oder öfter zusammengefasst in Prozent), junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

druck gesetzt fühlt, geht eher auch krank zur Arbeit (78% gehen trotzdem arbeiten) als jene, die dem weniger stark ausgesetzt sind (62%). Wer den Eindruck hat, zunehmend mehr in der gleichen Zeit leisten zu müssen, ist zu 80% bereit, trotz Krankseins zur Arbeit zu gehen.

2.4 Zunehmende Arbeitsintensivierung

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

Tatsächlich haben von den jungen Beschäftigten 56% den Eindruck, dass in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit geschafft werden muss. Bei den älteren Beschäftigten sind es sogar 64%.

Besonders ausgeprägt ist die wachsende Arbeitsintensivierung im Baugewerbe (83%) und am wenigsten spürbar bei den »sonstigen Dienstleistungen« (29%).

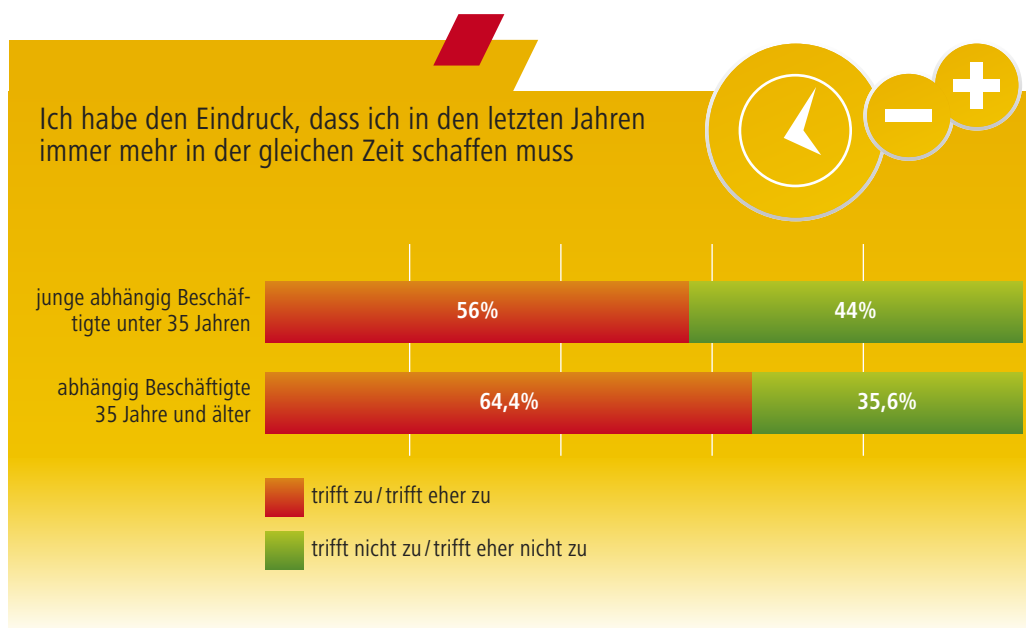


Abbildung 17:
Ich habe den Eindruck, dass ich in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit schaffen muss (in Prozent)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

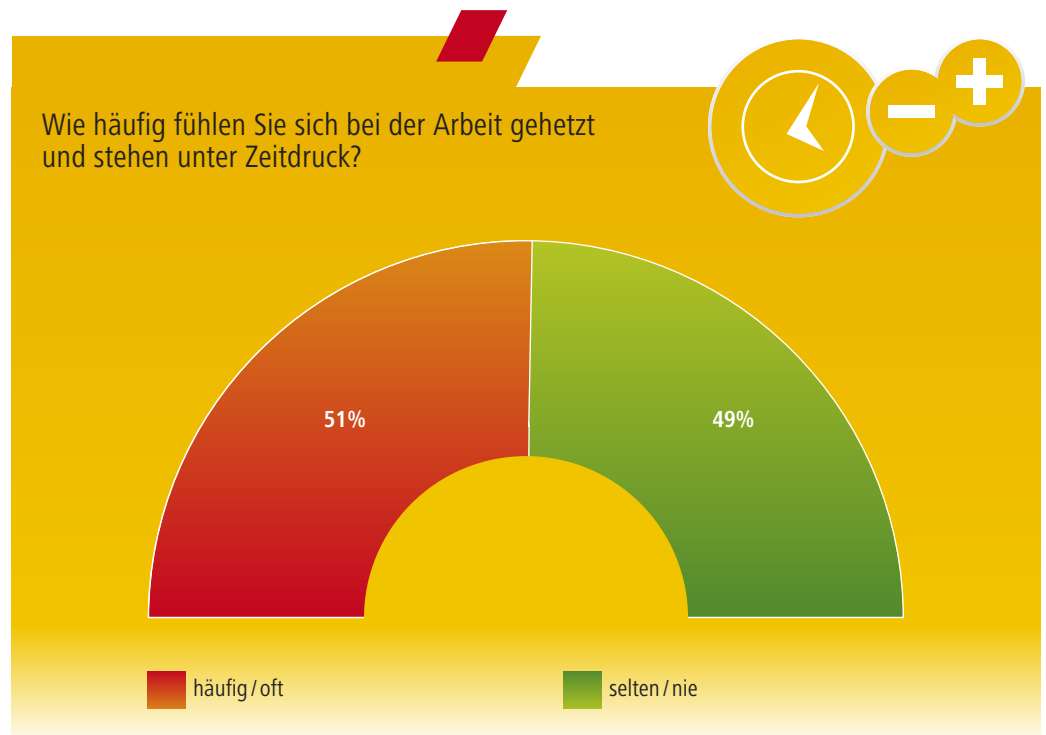


Abbildung 18:
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit
gehetzt und stehen unter Zeitdruck?
Junge abhängig Beschäftigte unter
35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

Ergebnisse der Arbeitsintensivierung sind ein wachsender Zeitdruck und eine damit zusammenhängende zunehmende Arbeitshetze, die von der Hälfte der jungen Beschäftigten (51%) als solche empfunden wird.

Überdurchschnittlich häufig wird Zeitdruck im Gesundheitsbereich (67 %) und im Baugewerbe (60%) beklagt. Unter den Berufsgruppen sehen sich vor allem Führungskräfte (69 %) und Hilfsarbeitskräfte (67%) Zeitdruck und Arbeitshetze ausgesetzt.

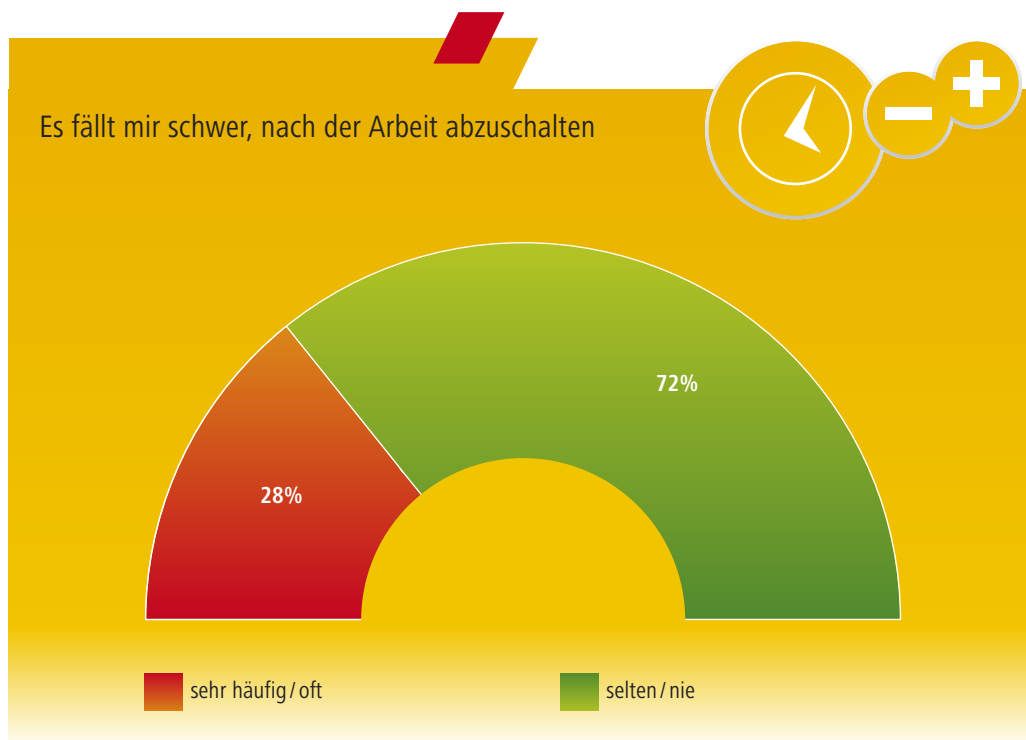


Abbildung 19: Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten (in Prozent), junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

2.5 Nach der Arbeit nicht »abschalten« können

Viele Beschäftigte können sich nach ihrem Feierabend nicht oder nur sehr mühsam von ihrer Arbeit bzw. den Problemen am Arbeitsplatz lösen. Wenn man nach dem Feierabend zu Hause oder mitunter sogar im Urlaub noch über Probleme der Arbeit nachdenkt und geistig »nicht abschalten« kann, kann man sich nicht ausreichend erholen. Die Erholung ist jedoch wichtig für die Wiederherstellung der körperlichen und geistigen Kräfte. Gelingt es auf Dauer nicht, sich nach der Arbeit ausreichend zu regenerieren, drohen Krankheit und Burnout.

Mehr als einem Viertel der jungen Beschäftigten (28%) fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Unter den älteren Beschäftigten sind es sogar 36%.

Weiblichen jungen Beschäftigten fällt es dabei mit 36% deutlich schwerer, nach der Arbeit abzuschalten als männlichen mit 21%. Allerdings liegt dies auch daran, dass von Frauen dominierte Berufe bzw. Arbeitsplätze aufgrund von sozialen und psychischen Anforderungen häufiger Anlass geben, nicht abschalten zu können. So sind insbesondere im Bereich »Bildung/Erziehung« bzw. an Schulen und in der Kinderbetreuung die Anteile derjenigen besonders hoch (70%), die angeben, nach der Arbeit schlecht abschalten zu können. Auch in anderen Dienstleistungsbereichen liegt der Anteil jener, die nach Feierabend nicht abschalten können, im überdurchschnittlichen Bereich (um 32%). Im Produzierenden Gewerbe beklagt dies hingegen mit

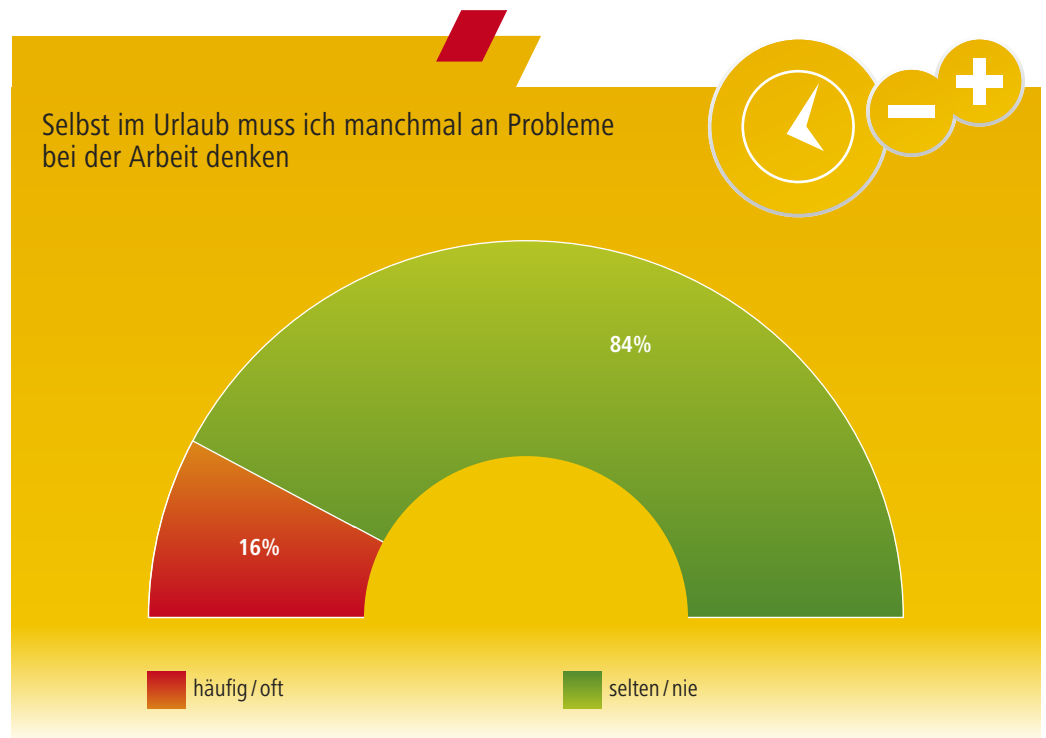


Abbildung 20: Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken, junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

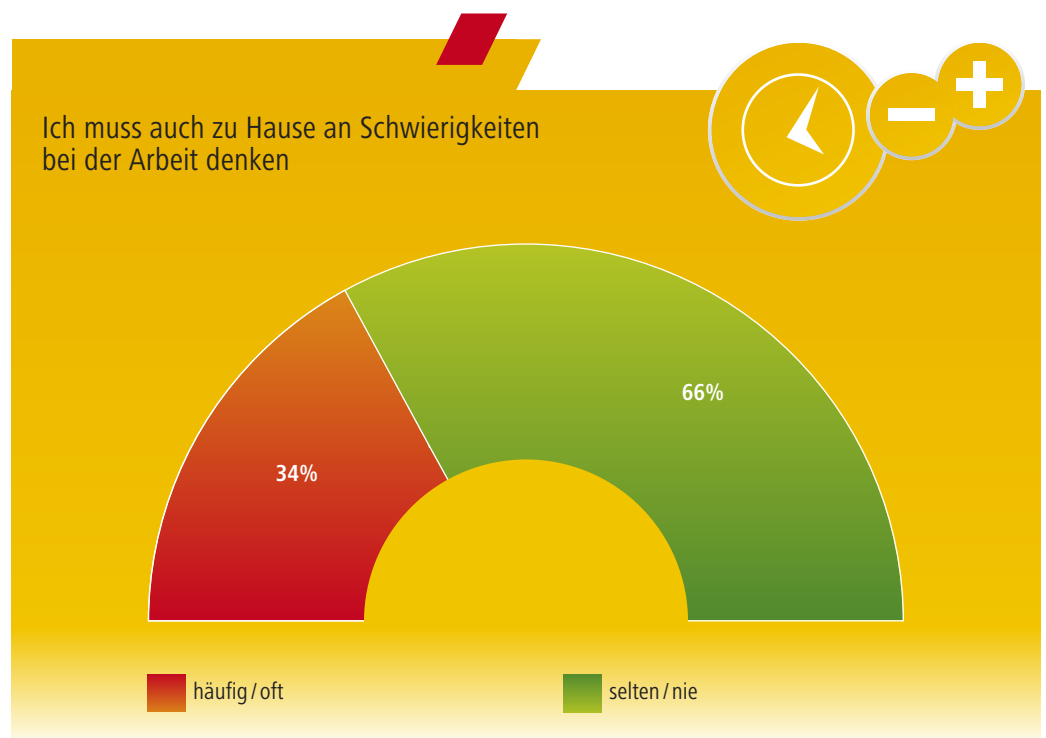


Abbildung 21: Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken (in Prozent), junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

18% ein deutlich niedrigerer Anteil der Beschäftigten. Ein Bereich, bei dem ebenfalls die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit fließend sind, ist Forschung und Entwicklung (34%), wo Beschäftigte bei eher kreativer Arbeit nach Feierabend nicht einfach abschalten können. Entsprechend liegt der Anteil dieser Beschäftigten in den akademischen Berufen bei immerhin 40%. Vor allem Führungskräfte können nach der Arbeit häufig nicht abschalten, sie nehmen ihre Verantwortung mit nach Hause.

Für 16% der jungen Beschäftigten reicht das »Nicht-Abschaltenkönnen« sogar bis in die Urlaubszeit hinein. Auch dabei sind Führungskräfte (44%) und akademische Berufe (26%) überdurchschnittlich betroffen. Neben »Bildung/Erziehung« (2%) wird das auch im Baugewerbe (21%) und im Gesundheitsbereich (20%) häufiger als in anderen Branchen angegeben.

Jede/r Dritte unter den jungen Beschäftigten (34%) gibt an, auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken zu müssen. Bei den älteren Beschäftigten sind es sogar 41%.

Dabei scheint die Arbeitssituation bei den »sonstigen Dienstleistungen« besonders schwierig zu sein, denn hier können sich 57% der Befragten zu Hause nicht von den Schwierigkeiten bei der Arbeit lösen. Auch im Bereich »Bildung/Erziehung« (56%) ist der Anteil überdurchschnittlich hoch, ebenso im Baugewerbe (44%) und in der öffentlichen Verwaltung (42%).

3. Zusammengefasste Beurteilungen

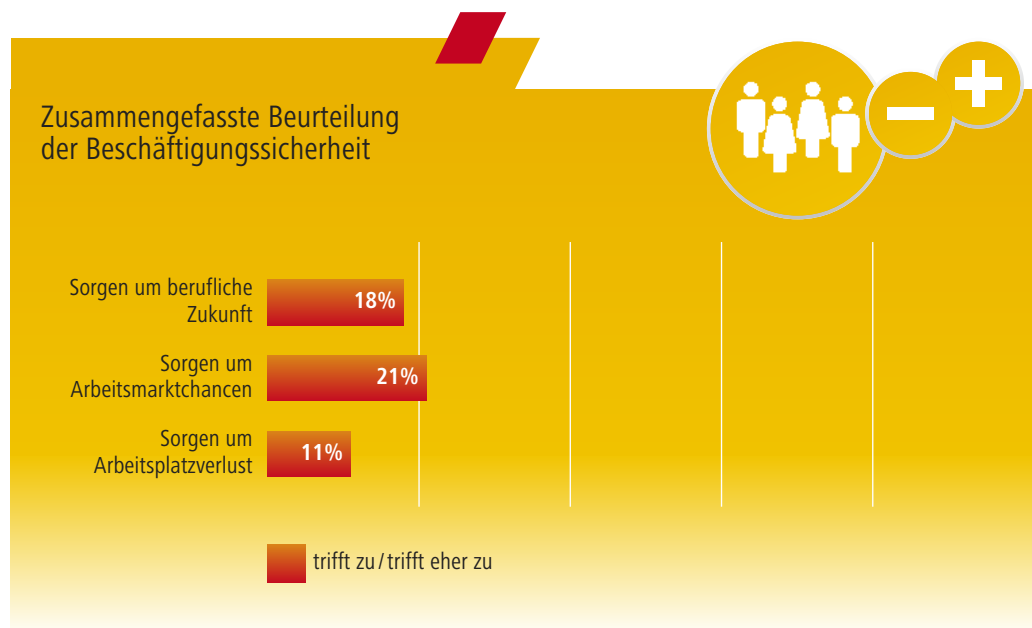


Abbildung 22:
Zusammengefasste Beurteilung der
Beschäftigungssicherheit
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

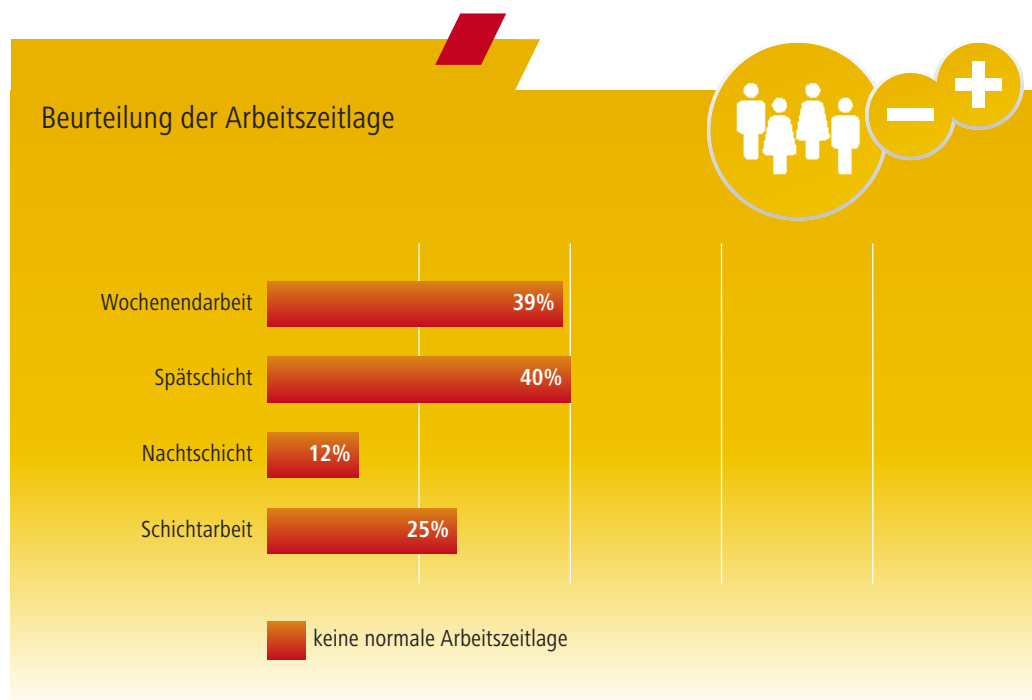


Abbildung 23:
Beurteilung der Arbeitszeitalage
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

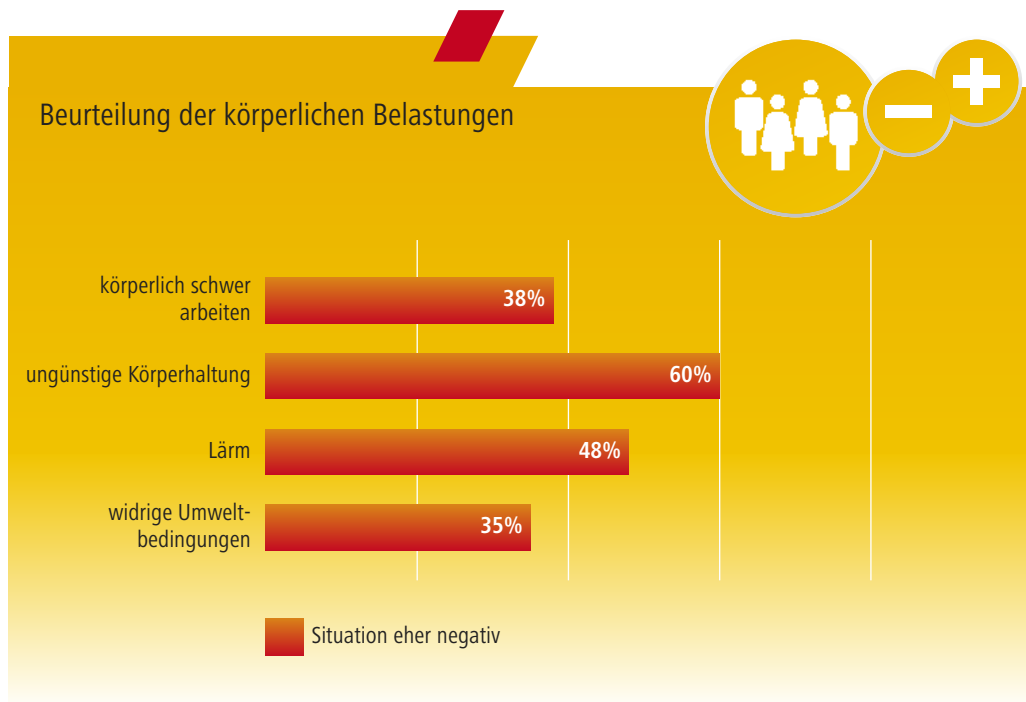


Abbildung 24: Beurteilung der körperlichen Belastungen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011



Abbildung 25: Beurteilung der psychischen Belastungen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

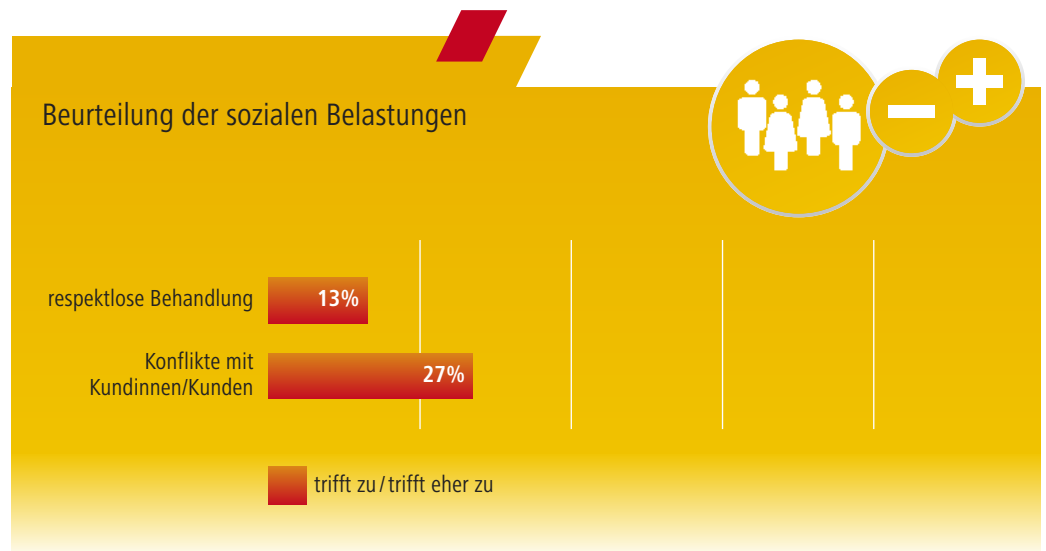


Abbildung 26:
Beurteilung der sozialen Belastungen
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

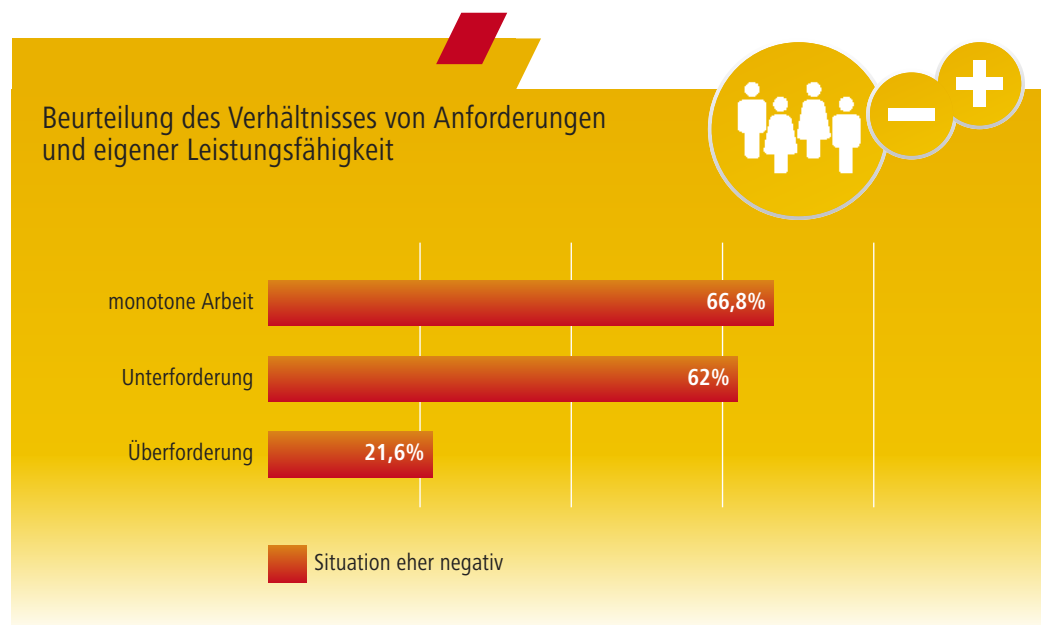


Abbildung 27:
Beurteilung des Verhältnisses von
Anforderungen und eigener Leistungs-
fähigkeit
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

4. Junge Beschäftigte – die Untersuchungsgruppe

4.1 Zur Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

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

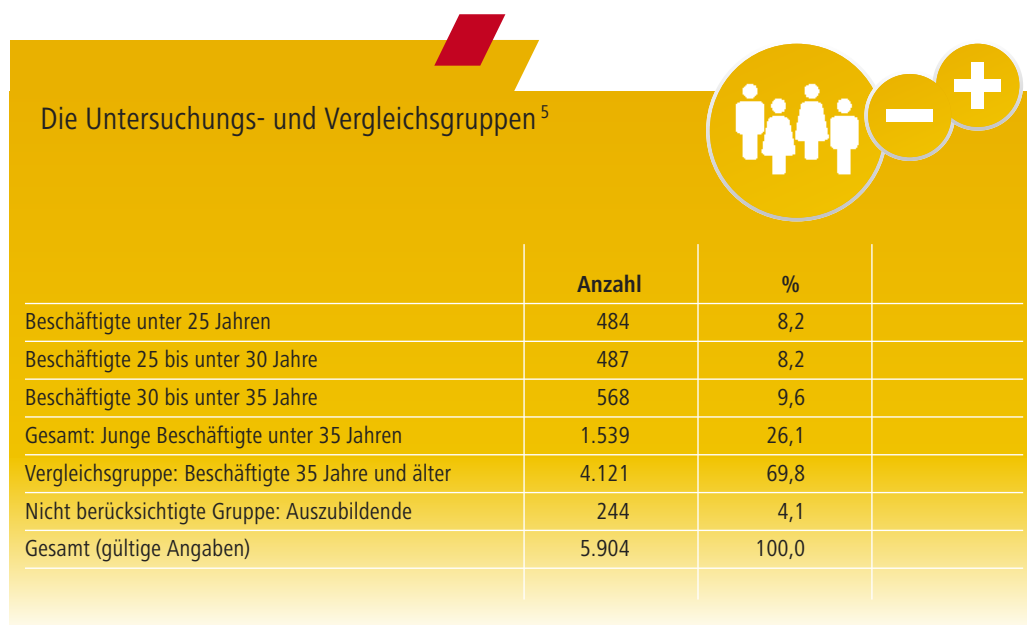


Abbildung 28:
Die Untersuchungs- und Vergleichsgruppen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011, gewichtet.

Hinweis: Die fehlende Anzahl zur Gesamtzahl der Befragten ergibt sich aus Nichterwerbstätigen mit geringfügigem Nebenerwerb (Schüler/innen, Studierende, Elternzeit o.ä.), die im Folgenden nicht weiter berücksichtigt werden.

Jede/r vierte abhängig Beschäftigte ist jünger als 35 Jahre (26,1%). Die einzelnen Altersgruppen »16 bis unter 25 Jahre«, »25 bis unter 30 Jahre« und »30 bis unter 35 Jahre« sind dabei fast gleichverteilt. Ebenfalls jünger als 35 Jahre sind die Auszubildenden (4,1%), die aufgrund ihrer besonderen Beschäftigungssituation und auch wegen der geringen Fallzahl, die eine tiefergehende Analyse nicht zulässt, im Folgenden nicht weiter berücksichtigt werden. Fast 70% der befragten abhängig Beschäftigten sind 35 Jahre und älter. Sie bilden im Folgenden die Vergleichsgruppe für die »älteren Beschäftigten«.


Frauen sind bei den jungen Beschäftigten mit 48,8 Prozent in der Stichprobe leicht unterrepräsentiert, aber immer noch relativ stärker vertreten als unter den älteren⁶ Beschäftigten mit 46,5 Prozent.

Die jungen Beschäftigten verfügen tendenziell über eine bessere schulische Ausbildung als die Vergleichsgruppe der Älteren. Nur 15,6% der Jüngeren haben die 8. Klasse abgeschlossen oder keinen Schulabschluss, gegenüber 23% bei denjenigen, die mindestens 35 Jahre alt sind. Bei der beruflichen Qualifikation hingegen hat jede/r fünfte junge Beschäftigte (19,5%) keine abgeschlossene Ausbildung, während es bei den älteren nur jede/r Zehnte (9,5%) ist. Hier kann allerdings davon ausgegangen werden, dass ein Teil der jungen Beschäftigten noch eine Ausbildung beginnen und abschließen wird.

⁵ Alle Angaben in den Tabellen und dem Text basieren auf der Gewichtung von 2011.

⁶ Wenn die zweite Hauptgruppe der Beschäftigten i. F. mit dem Begriff »ältere« gekennzeichnet wird, so dient das ausschließlich der Abgrenzung zur Gruppe der »jungen« Beschäftigten sowie als Abkürzung zur besseren Lesbarkeit des Textes. Die »älteren« Beschäftigten haben nach unserer Definition ein Alter von 35 und mehr Jahren.

Strukturmerkmale der Untersuchungsgruppe



		Junge Beschäftigte		35 Jahre und älter
		Anzahl	%	%
Geschlecht	Männer	787	51,2	53,5
	Frauen	751	48,8	46,5
Schulabschluss	bis 8. Klasse	240	15,6	23,0
	10. Klasse	706	45,9	42,4
	Abitur/Fachabitur	591	38,4	34,6
Berufliche Qualifikation	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	290	19,0	9,5
Berufliche Qualifikation	beruflich-betriebliche / beruflich-schulische Ausbildung	997	65,2	70,7
	(Fach-) Hochschulstudium	241	15,8	19,8
Berufsbereiche	Angehörige der regulären Streitkräfte	**	**	**
	Führungskräfte	19	1,3	3,7
	Akademische Berufe	210	13,9	16,9
	Techniker/innen	351	23,3	21,8
	Bürokräfte u. verwandte Berufe	123	8,1	11,9
	Dienstleistungsberufe/Verkäufer/innen	323	21,4	14,8
	Fachkräfte in Landwirtschaft/Fischerei	*25	1,6	1,1
	Handwerks- u. verwandte Berufe	252	16,7	14,8
	Bediener/innen v. Masch.; Montageberufe	105	7,0	8,6
	Hilfsarbeitskräfte	92	6,1	5,8
Branchen	primärer Sektor	**	**	**
	Produzierendes Gewerbe	360	23,5	25,4
	Baugewerbe	103	6,7	5,6
	Handel/Verkehr/Gastgewerbe	360	23,5	19,1
	Unternehmensdienstleistungen	251	16,3	15,9
	öffentliche Verwaltung	90	5,9	9,8
	Bildung/Erziehung	86	5,6	6,6
	Gesundheit	209	13,6	12,4
sonstige Dienstleistungen	59	3,8	4,2	
Familientyp	ohne Partner	698	45,6	22,4
	Paar ohne Kind	378	24,6	41,6
	Paar mit Kind	348	22,7	30,9
	Allein mit Kind	108	7,1	5,1

Abbildung 29:
Strukturmerkmale der
Untersuchungsgruppe

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

Hinweis: * Geringe Fallzahl (<30).
**Fallzahl (N) < 20 werden nicht
ausgewiesen.

Hinsichtlich der Berufsstruktur sind »Dienstleistungsberufe/Verkäufer/innen« (21,4%) sowie »Handwerks- und verwandte Berufe« (16,7%) bei den jungen Beschäftigten etwas häufiger vertreten als bei den älteren. Dafür sind die Anteile der »akademischen Berufe« (13,9%) und der »Bürokräfte und verwandte Berufe« (16,7%) bei den jungen Beschäftigten etwas geringer vertreten. Bezogen auf diese Gruppe kann sich dies im Lebensverlauf aber noch verändern, da manche der Jüngeren evtl. vorhaben, ein Studium zu beginnen.

Die Branchenverteilung zwischen den »jungen« und »älteren« Beschäftigten ist ähnlich, junge Beschäftigte sind etwas häufiger im Bereich »Handel/Verkehr/Gastgewerbe« (23,5% gegenüber 19,1%) tätig und dafür etwas weniger in der »öffentlichen Verwaltung« (5,9% vs. 9,8%) und im »verarbeitenden Gewerbe« (23,5% vs. 25,4%).

Fast die Hälfte der jungen Beschäftigten (45,6%) lebt allein ohne Partner, jede/r Vierte lebt ohne Kind(er) in Partnerschaft und 22,7% sind Paare mit Kindern. Immerhin 7,1% sind Alleinerziehende. Bei den älteren Beschäftigten leben nur 22,4% allein und 72% zusammen mit einem Partner bzw. einer Partnerin. In 31% der Paar-Haushalte leben Kinder. Diese Unterschiede zwischen den Altersgruppen lassen sich durch die unterschiedlichen Lebensphasen erklären, in denen sich die Befragten befinden.

4.2 Geschlechtsbezogene Betrachtung der Strukturmerkmale

In der Gruppe der unter 30-Jährigen sind Frauen leicht überrepräsentiert (51%), während sie bei den 30-bis unter 35-Jährigen deutlich unterrepräsentiert (45%) sind – und zwar in ähnlicher Weise, wie dies auch bei den älteren Beschäftigten der Fall ist (47%).

Frauen haben in der Gruppe der jungen Beschäftigten deutlich bessere Schulabschlüsse als Männer. Knapp 46% der jungen Frauen haben Abitur und nur 12% haben die Schule bis zur 8. Klasse verlassen gegenüber

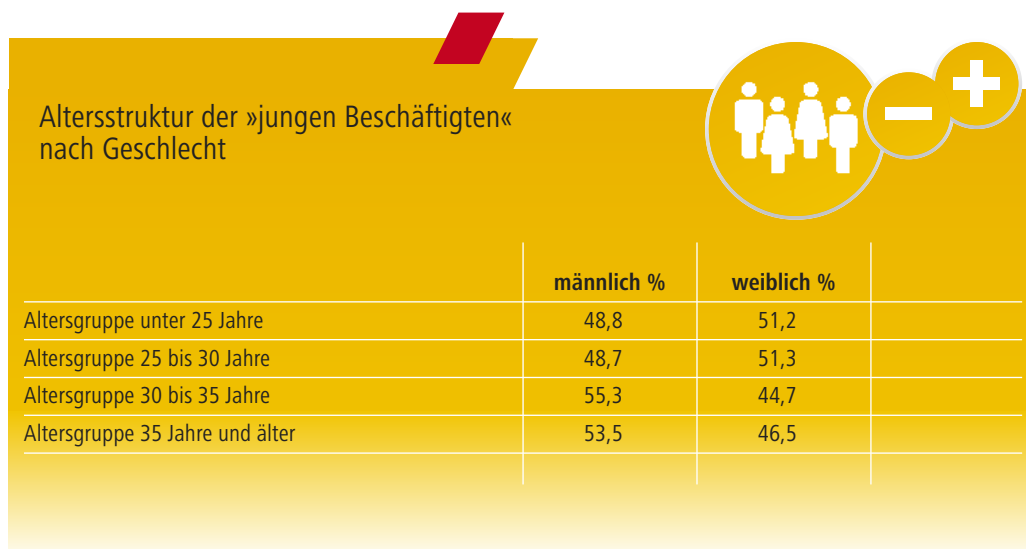


Abbildung 30:
Altersstruktur der »jungen Beschäftigten«
nach Geschlecht

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

Hinweis: * Geringe Fallzahl (<30).
**Fallzahl (N) < 20 wird nur nachrichtlich
(kursiv) ausgewiesen

Strukturmerkmale der »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht



	Junge Beschäftigte %		Beschäftigte 35 Jahre und älter %		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Schulabschluss	bis 8. Klasse	19,3	11,8	25,8	19,6
	10. Klasse	49,4	42,3	36,8	48,8
	Abitur/Fachabitur	31,3	45,9	37,4	31,5
Berufliche	ohne berufsqualifizierenden Abschluss	18,9	19,0	8,2	11,1
Qualifikation	beruflich-betriebliche / beruflich-schulische Ausbildung	65,8	64,6	69,9	71,6
	(Fach-) Hochschulstudium	15,2	16,4	21,9	17,3
Berufsbereiche	Führungskräfte	**1,3	**1,2	5,1	2,2
	Akademische Berufe	15,0	12,7	20,0	13,4
	Techniker/innen	15,8	31,3	16,3	28,1
	Bürokräfte u. verwandte Berufe	4,8	11,8	6,5	18,2
	Dienstleistungsberufe/Verkäufer/innen	12,6	30,9	8,4	22,1
	Fachkräfte in Landwirtschaft/Fischerei	*2,4	*0,8	1,1	1,1
	Handwerks- u. verwandte Berufe	30,1	2,2	25,1	3,1
	Bediener/innen v. Masch.; Montageberufe	12,3	1,3	12,5	4,0
	Hilfsarbeitskräfte	4,5	7,9	4,0	7,9
Branchen	Produzierendes Gewerbe	36,1	10,2	33,9	15,5
	Baugewerbe	11,4	1,8	9,3	1,2
	Handel/Verkehr/Gastgewerbe	20,7	26,4	17,7	20,7
	Unternehmensdienstleistungen	14,3	18,5	15,5	16,4
	öffentliche Verwaltung	5,0	6,8	9,2	10,5
	Bildung/Erziehung	2,3	9,1	4,1	9,6
	Gesundheit	6,8	20,8	5,4	20,5
	sonstige Dienstleistungen	2,3	5,5	3,7	4,8
Familientyp	ohne Partner	48,9	42,0	22,6	22,1
	Paar ohne Kind	21,6	27,9	40,6	42,8
	Paar mit Kind	24,0	21,4	34,4	26,9
	Allein mit Kind	5,4	8,8	2,4	8,2

Abbildung 31:
Strukturmerkmale der »jungen
Beschäftigten« nach Geschlecht

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2011

Hinweis: * Geringe Fallzahl (<30) in Teilgruppen. ** sehr geringe Fallzahl (N) < 20, wird daher nur nachrichtlich (kursiv) ausgewiesen.

31,3% bzw. 19,3% bei den Männern. Dieser Bildungsvorsprung gilt insbesondere für die unter 25-Jährigen (53% der jungen Frauen haben Abitur), aber auch noch für die 25- bis unter 30-Jährigen (43% Abitur). Bei den 30- bis unter 35-Jährigen liegt der Anteil des Abiturs bei Männern und Frauen ausgeglichen bei jeweils 41%. Ein Unterschied ergibt sich hier nur durch den mehr als doppelt so hohen Anteil an Schulabschlüssen unterhalb der 10. Klasse bei den Männern (19% gegenüber nur (fünf Prozent bei den Frauen). Bei den älteren Beschäftigten hingegen liegt der Anteil der Abiturientinnen mit 31,5% deutlich unter dem der Abiturienten (37,4%).

Bei den Berufsabschlüssen gibt es in der Gruppe der jungen Beschäftigten kaum geschlechtsbezogene Unterschiede. Bei den älteren Beschäftigten hingegen haben Frauen häufiger als Männer keinen Berufsabschluss und verfügen deutlich seltener als Männer über einen akademischen Abschluss.

Die berufliche Struktur der jungen und der älteren Beschäftigten ist ähnlich. Auch bei den jungen Beschäftigten dominieren die traditionellen geschlechtstypischen Unterschiede in der Berufswahl. Handwerkliche Berufe und Industrierufe werden klar von Männern dominiert (94% der »Handwerks- und verwandten Berufe« und ebenso 91% der »Bediener/-innen von Maschinen/Montageberufe« sind von Männern besetzt). Bei den »Büroberufen« und den »Dienstleistungsberufen« dominieren hingegen mit 70% die Frauen. Auch bei den »Technikerinnen/Technikern« sind zwei Drittel (65%) der jungen Beschäftigten Frauen (dabei handelt es sich hauptsächlich um Berufe aus dem Gesundheitswesen – MTA; PTA; Pflegekräfte o.ä. – und dem Verwaltungsbereich, wie z.B. nichtakademische Fachkräfte o.ä.). Ein gewisser Unterschied zeigt sich nur bei den »Bedienerinnen/ Bedienern von Maschinen/Montageberufe«. Hier ist der Anteil der Frauen bei den jungen Beschäftigten mit 9% deutlich geringer als bei den älteren Beschäftigten mit 22%, die häufiger als die jungen in traditionellen nicht- oder nur teilautomatisierten Industrien beschäftigt sind.

Diese geschlechtstypische Prägung findet sich auch in der Branchenverteilung wieder. Im »Produzierenden Gewerbe« (Männeranteil 79%) und im »Baugewerbe« (Männeranteil 87%) dominieren klar Männer, während die Bereiche »Bildung/Erziehung« (Frauenanteil 79%), »Gesundheit« (Frauenanteil 75%) und »sonstige Dienstleistungen« (Frauenanteil 69%) klar frauendominiert sind.

Ein Vergleich zwischen den jungen und den älteren Beschäftigten zeigt, dass aufgrund des höheren Frauenanteils bei den jungen Beschäftigten auch in fast allen Branchen ein höherer Frauenanteil zu verzeichnen ist. Ausnahmen sind das »verarbeitende Gewerbe«, wo der Frauenanteil bei den jungen Beschäftigten geringer ist als bei den Älteren, sowie der Gesundheitsbereich, wo es keine nennenswerten geschlechtsbezogenen Unterschiede gibt.

Beim Familientyp gibt es geringfügige Unterschiede. Männer leben etwas häufiger allein (oder noch in ihrer Herkunftsfamilie, was nicht extra erfasst ist). Immerhin leben wahrscheinlich nur 60% der Gruppe »Allein ohne Partner« tatsächlich in einem Einpersonenhaushalt. Frauen leben hingegen häufiger bereits in Paarhaushalten und sind häufiger als Männer alleinerziehend.

Resümee und politische Forderungen

Junge Beschäftigte sind konfrontiert mit unsicherer Beschäftigung und Armutslöhnen. Gleichzeitig steigen der Arbeitsdruck und die Anforderungen an die einzelnen Arbeitnehmer/innen, was insbesondere zu einem Anstieg von psychischen Erkrankungen führt.

Dabei sollen junge Beschäftigte bis mindestens 67 Jahren arbeiten, selbstständig für ihre Rente vorsorgen und natürlich eine Familie mit Kindern gründen.

Gleichzeitig sind die jungen Beschäftigten mit einer Arbeitswelt konfrontiert, die sich der Wachstumslogik unterordnet und in der Produktivitäts- und Effektivitätssteigerungen das Maß aller Dinge sind. Neben der oftmals prekären Beschäftigungssituation führt dies zu Stress und Arbeitsverdichtung, was auch in gesundheitlichen Problemen münden kann.

Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht der DGB-Jugend dringend notwendig, arbeitsmarktpolitische Entscheidungen zu treffen, die die Situation – natürlich nicht nur von jungen – Beschäftigten verbessern:

- Existenzsichernder Mindestlohn von nicht unter 8,50 Euro pro Stunde: Die Einkommenssituation junger Beschäftigter zeigt deutlich, wie wichtig das ist.
- Leiharbeiter/innen müssen die gleiche Bezahlung erhalten wie die anderen Beschäftigten im Betrieb, es müssen betriebliche Höchstquoten an Leiharbeiter/innen festgesetzt und ein Verbot von Kettenverträgen (Synchronisationsverbot) wieder eingeführt werden. Danach muss ein Leiharbeitsunternehmen seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigen.
- Mini-Jobs abschaffen! Mini-Jobs führen zu Hartz IV (-Aufstockung) und Altersarmut. Für Arbeitnehmer/innen und Sozialversicherungssysteme unhaltbar.
- Befristete Beschäftigung darf nicht weiter der Standard für Neueingestellte werden: Wir sind gegen die sachgrundlose Befristung!
- In Bezug auf die psychischen und körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz könnten Sanktionen gegen nicht ausreichend durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen ein Mittel sein, um die Situation zu verbessern.
- Eine klare Trennung zwischen Lernen und Arbeiten – Praktika müssen per Gesetz geschützt werden und Praktikantinnen/Praktikanten müssen es leichter haben, sich nach Missbrauch – auch gerichtlich – gegen ihren Arbeitgeber zu wehren.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030/240 60 371

E-Mail: jugend@dgb.de

Internet: www.dgb-jugend.de

Studie:

Dr. Johann Gerdes (SOWI Forschung)

im Auftrag der DGB-Index Gute Arbeit GmbH

Redaktion:

Jessica Heyser

Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Titelfoto:

Bastografie/photocase.com

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

