

studie



Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten

Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2008



www.dgb-jugend.de/

Inhalt

Gute Arbeit für junge Beschäftigte	4
1. Die Arbeitssituation junger Beschäftigter	6
Starke Polarisierung: Häufiger sehr schlechte Arbeit als gute Arbeit!	9
2. Arbeitsqualität nach Geschlecht und Berufsfeld	11
Junge Frauen weiterhin im Nachteil	11
Bessere Arbeitsbedingungen im Büro, schlechte im Verkauf/Vertrieb und sozialen Bereich	12
3. Facetten der Arbeitsqualität	13
Einkommenssituation junger Beschäftigter noch schlechter als im Vorjahr	13
Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse	17
Teilnahme an beruflicher Qualifizierung und Weiterbildung	17
4. Das Arbeitserleben von jungen Beschäftigten 2008: Gesundheit, Wohlbefinden und Unternehmensverbundenheit	20
Gesund bis zur Rente?	20
Starke Polarisierung bei der Unternehmensverbundenheit	22
Engagement für bessere Arbeitsbedingungen	24
Hintergrund: DGB-Index Gute Arbeit	25
Impressum	27

Gute Arbeit für junge Beschäftigte

Schon zum zweiten Mal publiziert die DGB-Jugend den DGB-Index Gute Arbeit mit dem speziellen Fokus auf junge Beschäftigte unter 30 Jahren. 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 hat sich die Situation gegenüber dem Jahr 2007 verändert?

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. Gute Arbeit ist für junge Menschen elementar wichtig.

Leider zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte jedoch eine prekäre Realität auf. Auch wenn sich, bezogen auf alle Beschäftigten, die berufliche Lage leicht verbessert hat, so gilt das leider nicht für die Beschäftigten unter 30 Jahren: Junge Beschäftigte sind weiterhin die Verlierer auf dem Arbeitsmarkt! Sie sind deutlich häufiger mit sehr schlechter Arbeit als mit guter Arbeit konfrontiert. D. h. junge Menschen arbeiten häufig unter Bedingungen mit mangelnden Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten und hohem Arbeitsdruck. Insbesondere die Aspekte, die jungen Menschen am wichtigsten sind wie ein faires Einkommen und berufliche Sicherheit – und die auch für eine vernünftige Lebensplanung unabdingbar sind, werden von den jungen Beschäftigten am negativsten bewertet. Das hat Folgen: 67% der jungen Menschen haben Angst um ihre berufliche Zukunft.

Das ist leider wenig überraschend, wenn man die Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen der jungen Menschen unter 30 Jahren betrachtet: Nur 39% der jungen Beschäftigten geben an, dass sie von ihrem Arbeitseinkommen ausreichend oder gut leben können. Zwei Drittel der jungen Vollzeit-Beschäftigten beziehen nur ein Bruttoeinkommen von unter 2.000 Euro monatlich – dieser Anteil hat gegenüber dem Jahr 2007 deutlich zugenommen. Fast zwei Drittel haben ein Arbeitsverhältnis, das als prekär eingestuft werden kann: Sie arbeiten entweder zu Niedriglöhnen unter 1.500 Euro und/oder sind atypisch beschäftigt (befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder Minijobs).

Angesichts der aktuellen prekären Arbeitssituation machen sich viele junge Menschen schon heute Sorgen um ihr Auskommen im Alter. Lediglich 5% erwarten, dass ihr Renteneinkommen ausreichend sein wird! Und nur noch 45% der jungen Beschäftigten glauben, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Da viele das Einkommen für den täglichen Lebensunterhalt vollständig verbrauchen müssen, haben sie nicht die Möglichkeit, privat Vorsorge für das Alter zu betreiben.

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

Aus Sicht der DGB-Jugend ist es alarmierend, dass sich die Arbeitsbedingungen junger Beschäftigter weiter verschlechtert haben – und das in einer Zeit wirtschaftlichen Aufschwungs! 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. Dazu gehören natürlich auch sichere Arbeitsverträge, eine faire Entlohnung und gute Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Junge Beschäftigte haben bessere Arbeitsbedingungen verdient. Und sie sind bereit, sich auch selbst für deren Verbesserung zu engagieren. 68% der Beschäftigten unter 30 Jahren können sich vorstellen, sich persönlich aktiv für bessere Bedingungen einzusetzen – ein höherer Anteil als unter älteren Beschäftigten. Dieses Potenzial sollte genutzt werden!

1. Die Arbeitssituation junger Beschäftigter

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für junge Beschäftigte im Jahr 2008 wie bereits im Vorjahr 2007 nur einen Wert von 58 von 100 möglichen Punkten. Das heißt, **die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist – aus Sicht von jungen Beschäftigten – »unteres Mittelmaß«!** Belastend sind insbesondere die Einkommenssituation, die fehlenden beruflichen Zukunftsaussichten und die betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten. Im Durchschnitt (!) berichtet diese Generation, dass ihnen allenfalls »in geringem Maß« Einfluss- bzw. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit geboten werden, und auch die Führungs- und Betriebskultur ist leider selten »unterstützend«. Erschreckend negativ sind auch die Beurteilungen der körperlichen Anforderungen und der Arbeitsintensität: D. h. junge Beschäftigte berichten nicht selten von schwerer und einseitig belastender Arbeit. Die Arbeitsintensität wird dabei oft als zu hoch, als negativer Leistungsdruck, empfunden. Besser hingegen werden das kollegiale Umfeld, der Sinngehalt der Arbeit und die emotionalen Anforderungen bewertet.

Große Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Bei der Frage, welche Aspekte jungen Beschäftigten in Bezug auf ihre Arbeitssituation am wichtigsten sind, werden ganz oben die Einkommenssituation, ein respektvoller und wertschätzender Umgang, ein umfassender und klarer Informationsfluss, berufliche und Arbeitsplatzsicherheit sowie gute betriebliche Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten genannt.

Doch der DGB-Index zeigt: Gerade in diesen Punkten ist die Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit am größten.

Keine Verbesserung gegenüber dem DGB-Index 2007 für junge Beschäftigte

Bezogen auf Beschäftigte aller Altersgruppen hat sich der DGB-Index 2008 geringfügig gegenüber dem Vorjahr auf 59 Punkte verbessert. Das ist keine große Veränderung, aber die Richtung vermittelte Hoffnung – zumal sich beim DGB-Gesamtindex diese leichte Verbesserung in nahezu allen Dimensionen der Arbeitsqualität zeigte.

Anders jedoch bei den jungen Beschäftigten: Gegen den Trend stagniert der DGB-Index für Beschäftigte unter 30 Jahren bei 58 Punkten. Und: in vielen Dimensionen wird die Arbeitsqualität sogar noch schlechter bewertet als im Vorjahr. Das gilt insbesondere für die betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten, die kreativen Potenziale in der Arbeit, die Beurteilung der Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und die körperlichen Anforderungen bei der Arbeit. Auch die Beurteilung der Einkommensdimension schneidet 2008 noch schlechter ab als 2007 – dies ist angesichts des alarmierend niedrigen Niveaus von 38 Punkten besorgniserregend.

Deutlich besser als im Vorjahr schneiden vier Bereiche ab: der betriebliche Informationsfluss, die Betriebskultur, die Arbeitsintensität und die emotionalen Anforderungen.

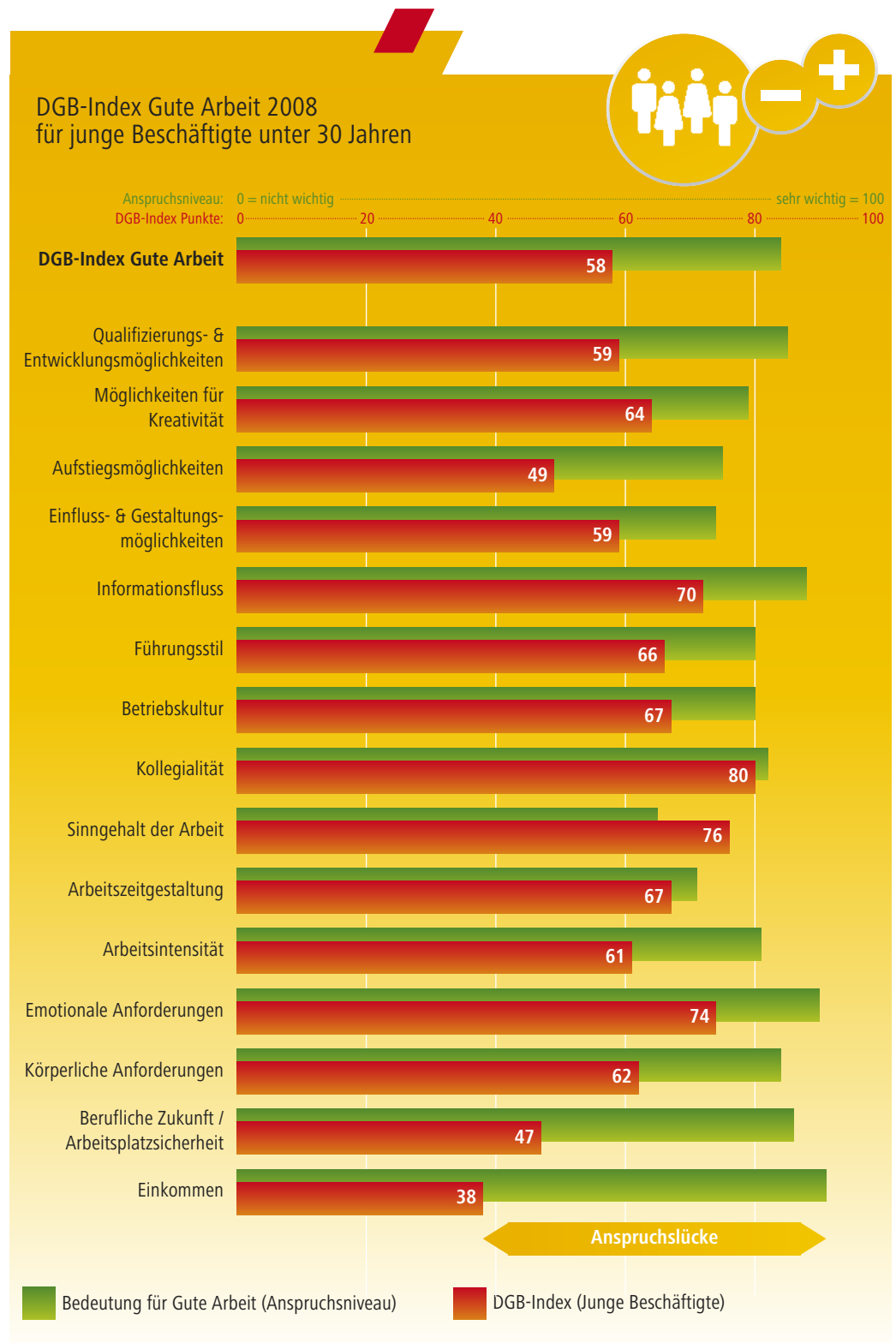


Abbildung 1: Der DGB-Index Gute Arbeit 2008 für junge Beschäftigte unter 30 Jahren

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

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

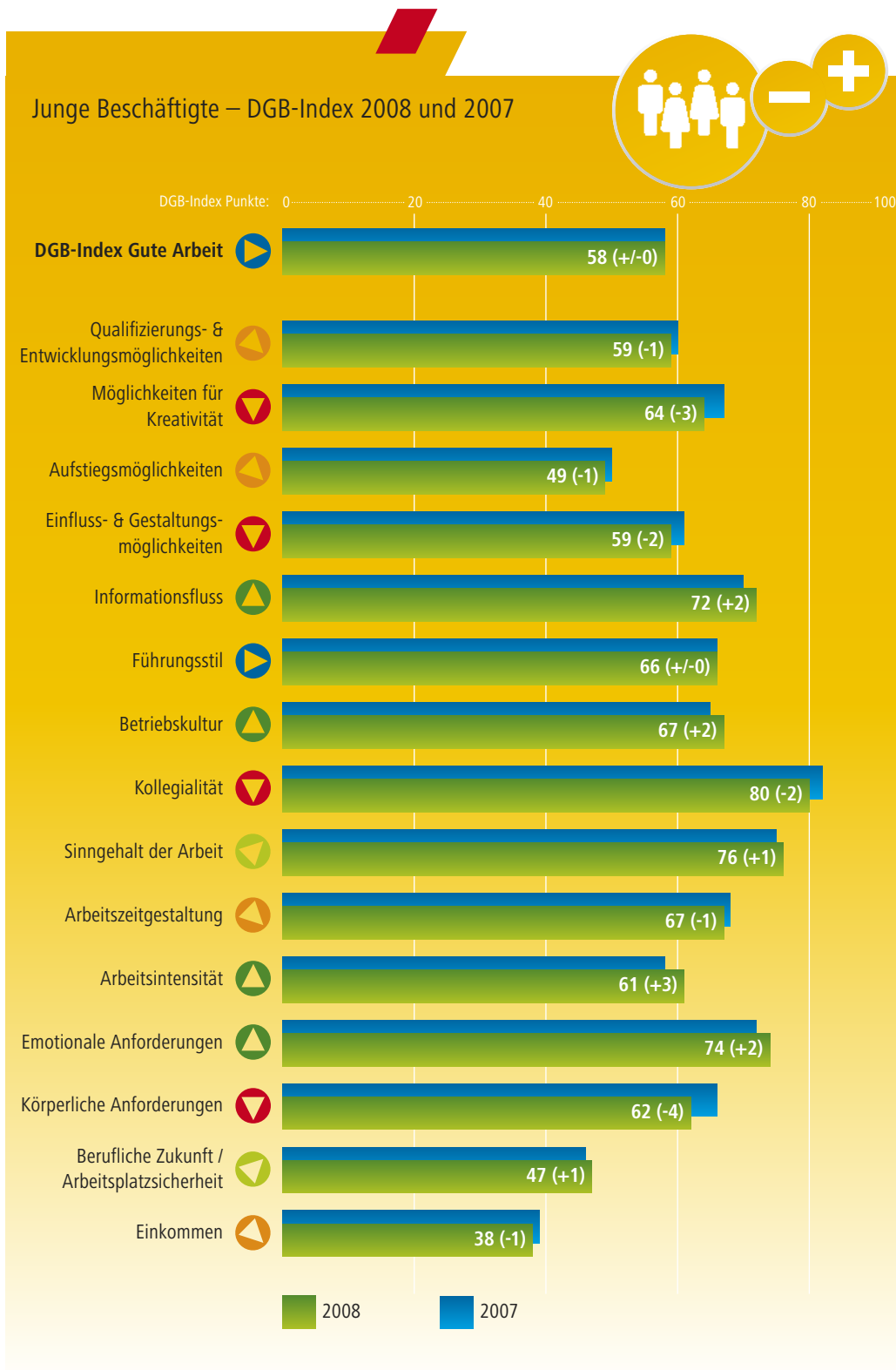


Abbildung 2: Junge Beschäftigte – DGB-Index 2008 und 2007

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 und 2008

Starke Polarisierung: Häufiger sehr schlechte Arbeit als gute Arbeit!

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

Unter den jungen Beschäftigten beschreiben nur 9% ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut – das sind weniger als noch im Vorjahr (11%). Diese – leider kleine – Gruppe berichtet von gut gestalteten körperlichen, emotionalen und psychischen Arbeitsanforderungen, eingebettet in eine wohl-tuende und unterstützende Arbeitsorganisation. Sie beschreiben ihr Einkommen als leistungs- und bedürfnisgerecht und werden nicht von beruflichen Zukunftsängsten gequält, und darüber hinaus empfinden diese Beschäftigten keine belastende Zukunftsunsicherheit.

62% der Arbeitsplätze von Beschäftigten unter 30 Jahren lassen sich als mittelmäßig gestaltet beschreiben – 2007 waren es 59%. D. h. es treten vereinzelt subjektiv belastende Anforderungen auf, vor allem aber könnte die Entwicklungs- und Lernförderlichkeit der Arbeit bzw. der Führungsstil und die Betriebskultur verbessert werden. Ein großer Teil der Beschäftigten in dieser Gruppe berichtet darüber hinaus von unzureichenden Einkommensbedingungen und belastender beruflicher Unsicherheit.

Erfreulich ist, dass der Anteil von Beschäftigten, die ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als extrem schlecht beschreiben, zumindest geringfügig, d. h. um einen Prozentpunkt zurückgegangen ist. Dennoch arbeiten noch immer 29% aller jungen Beschäftigten an Arbeitsplätzen, die den Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung sicher nicht gerecht werden: Ein hohes Belastungsniveau verbindet sich mit fehlenden positiven Faktoren, die Arbeit erst zu einer Quelle von Wohlbefinden und Lebensqualität machen könnten. Darüber hinaus leiden diese jungen Beschäftigten unter Einkommens- und beruflicher Unsicherheit.

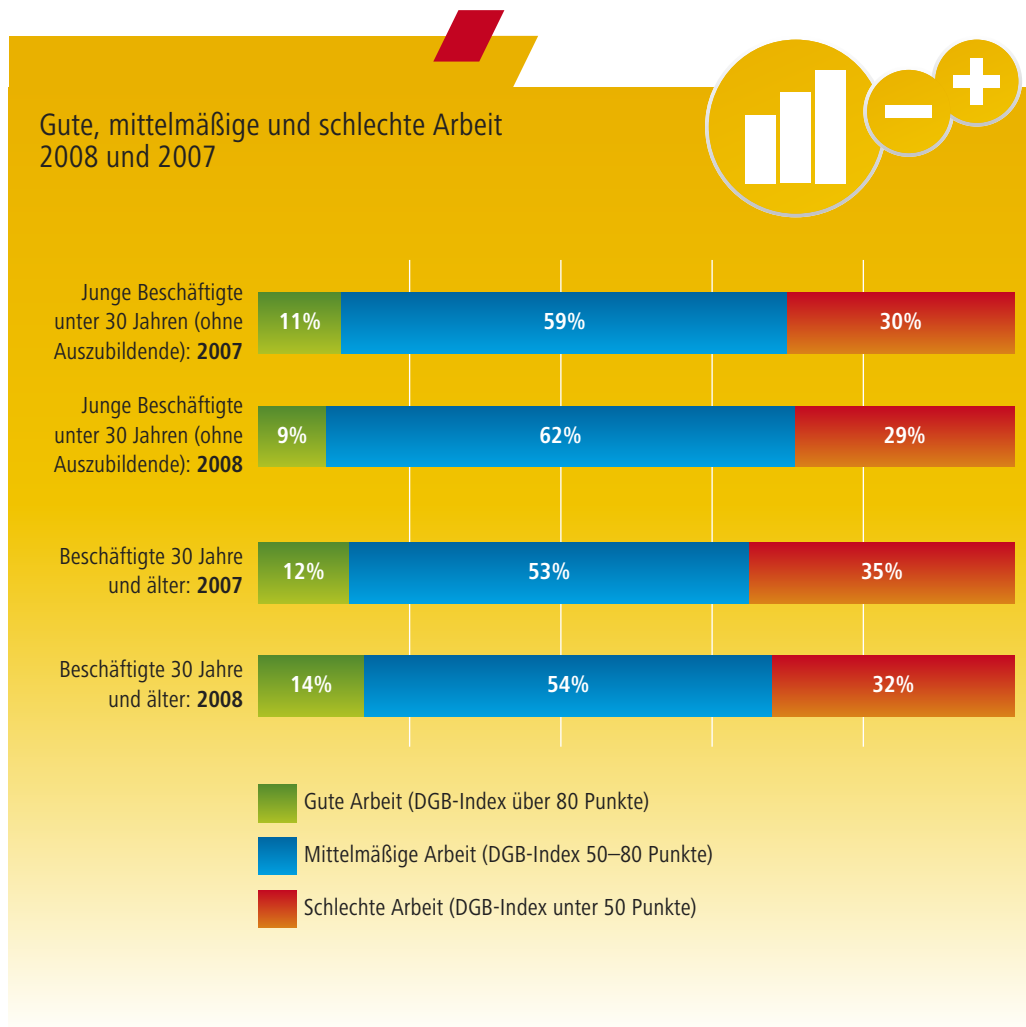


Abbildung 3: Junge Beschäftigte – zwischen guter und schlechter Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 und 2008

2. Arbeitsqualität nach Geschlecht und Berufsfeld

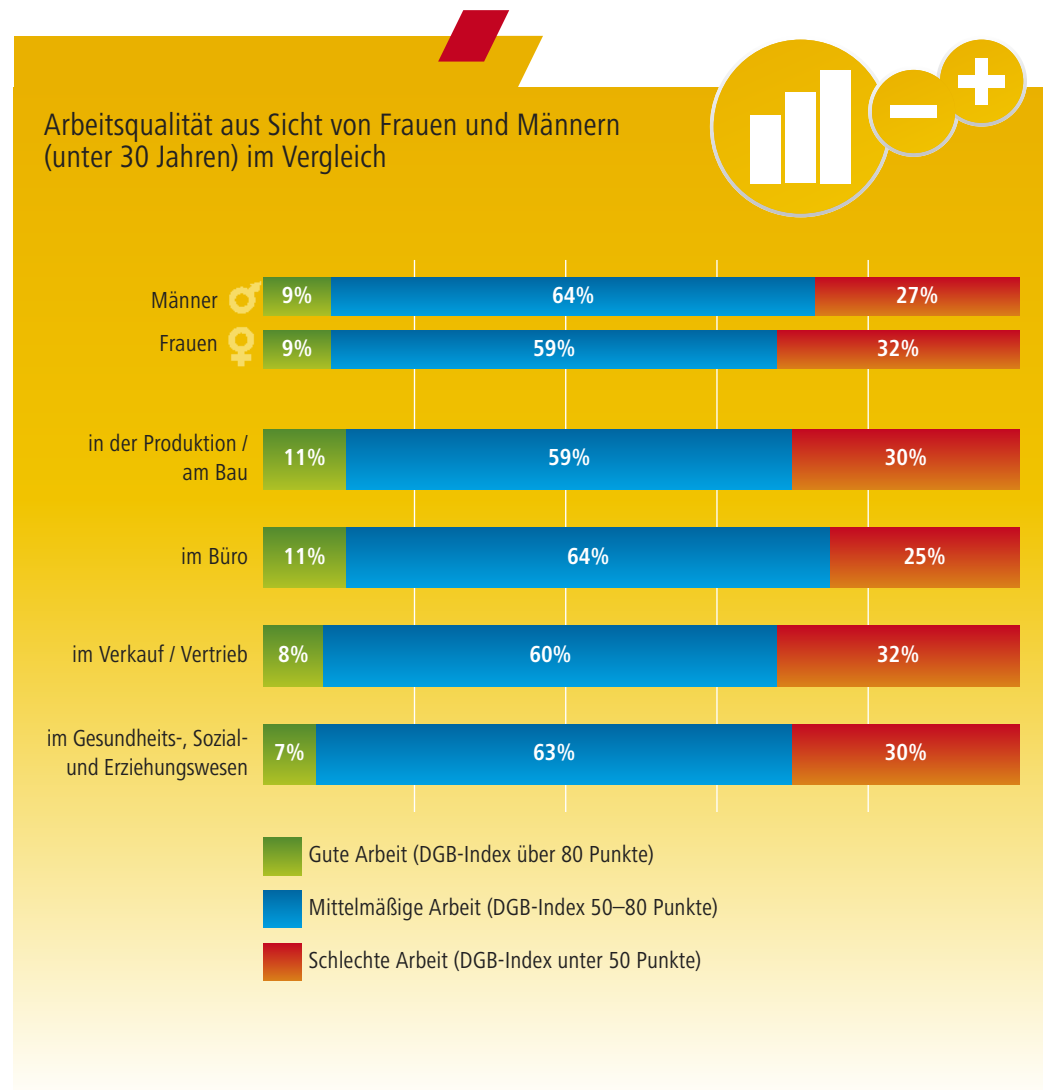


Abbildung 4: Arbeitsqualität aus Sicht von Frauen und Männern (unter 30 Jahren) im Vergleich

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Junge Frauen weiterhin im Nachteil

Welche Unterschiede zeichnen sich innerhalb der Gruppe der jungen Beschäftigten ab? Junge Frauen sind nach wie vor gegenüber jungen Männern benachteiligt, sie berichten mit einem Anteil von 32% häufiger von schlechten Arbeitsbedingungen als junge Männer (27%). Dies hängt zum einen mit den Berufsfeldern von Frauen zusammen, die durchschnittlich eine schlechtere Arbeitsqualität aufweisen. So arbeiten Frauen häufiger in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens und im Verkauf bzw. im Vertrieb. Zum anderen arbeiten junge Frauen immer noch häufiger am unteren Ende der beruflichen Hierarchie.

Bessere Arbeitsbedingungen im Büro, schlechte im Verkauf/Vertrieb und sozialen Bereich

Insgesamt sind die Arbeitsbedingungen junger Beschäftigter im Verkauf/Vertrieb, gefolgt vom sozialen Bereich, am schlechtesten. Demgegenüber bewerten die Beschäftigten im Büro ihre Arbeitssituation durchschnittlich besser.

Gemeinsam ist den jungen Beschäftigten aus allen Berufsfeldern, dass sie ihre Einkommenssituation am schlechtesten bewerten. Hier sticht der soziale Bereich mit einem Indexwert von 33 Punkten besonders negativ hervor. Und auch eine mangelnde berufliche Zukunftsperspektive wird von jungen Beschäftigten aus allen Berufsfeldern beklagt. Diese Bereiche werden zwar von Bürobeschäftigten etwas besser bewertet als von anderen Berufsgruppen, jedoch bleibt das Urteil negativ. Demgegenüber ist es erfreulich, dass über die Branchen hinweg die kollegialen Beziehungen positiv bewertet werden.

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

Zwar ist die Situation der **Bürobeschäftigten** mit einem DGB-Index von 61 Punkten durchschnittlich besser, allerdings noch alles andere als befriedigend. Sie beklagen neben der Einkommenssituation und fehlender Zukunftssicherheit mangelnde Aufstiegsperspektiven. Darüber hinaus berichten junge Beschäftigte in diesem Bereich häufiger als andere von einer belastend hohen Arbeitsintensität, die sie teilweise dazu zwingt, Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit zu machen.

Junge Menschen, die im Verkauf oder im Vertrieb arbeiten, beurteilen ihre Gesamtarbeitsqualität erheblich schlechter als andere Gruppen: Der DGB-Index erreicht gerade einen Wert von 55 Punkten. Neben den Bereichen Einkommen, berufliche Sicherheit und Aufstiegsperspektiven wird auch die zu hohe Arbeitsintensität als problematisch bewertet. Leider werden diese Belastungen nur unzureichend durch positive Aspekte kompensiert. Denn auch die Führungs- und Betriebskultur, ebenso wie die Beeinflussbarkeit der Arbeit oder die Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit sind im Verkauf/Vertrieb aus Sicht der jungen Beschäftigten wenig unterstützend.

Auch die **Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen** wird von vielen jungen Beschäftigten nicht positiv beurteilt (DGB-Index: 58 Punkte): Einerseits sehen die Beschäftigten einen hohen Sinngehalt in ihrer Arbeit (93 Punkte!) – und diese hohe Identifikation mit der Tätigkeit ist, neben der verbreiteten Kollegialität, zweifellos eine bedeutende Ressource. Andererseits beurteilt keine andere Gruppe die vorhandene Einkommenssituation und auch die beruflichen Zukunftsaussichten so negativ wie die jungen Beschäftigten in den sozialen und den Gesundheitsdienst-Berufen.

3. Facetten der Arbeitsqualität

Einkommenssituation junger Beschäftigter noch schlechter als im Vorjahr

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

Kein anderer Bereich wird von den jungen Beschäftigten so negativ beurteilt, wie die Dimension Einkommen (Indexwert von 38 Punkten): Lediglich 37% empfinden das Verhältnis zwischen dem Einkommen, das sie beziehen, und ihrer Arbeitsleistung als angemessen. 61% erleben dieses Missverhältnis als eine starke Belastung.

Ein ausreichendes Einkommen ist natürlich auch wichtig, um alltägliche Bedürfnisse zu befriedigen: Jedoch geben lediglich 39% der jungen Beschäftigten an, dass sie von ihrem Arbeitseinkommen ausreichend oder gut leben können.

Die meisten jungen Beschäftigten müssen aus ihrem Einkommen auch ihre Altersversorgung aufbauen (sowohl über die Sozialversicherungsansprüche als auch über private Vorsorge). Hier ist die Einschätzung der Beschäftigten alarmierend: Lediglich 5% erwarten, dass ihr Renteneinkommen ausreichend sein wird. 78% belastet die unsichere Rentenperspektive mäßig bis sehr stark. D. h. junge Menschen schätzen ein, dass aus ihrem derzeitigen Einkommen in der Zukunft finanzielle Probleme resultieren werden. Darüber machen sie sich große Sorgen.

Werden die drei Aspekte zusammengefasst, ergibt sich folgendes Bild: Lediglich 5% beurteilen ihr aktuelles Einkommen sowohl als leistungsgerecht als auch als ausreichend, im Hinblick auf die Erfüllung materieller Bedürfnisse und der Vorsorge. 68% der jungen Beschäftigten empfinden ihre gegenwärtige Einkommenslage in mehrfacher Hinsicht belastend.

Angesichts der Bruttoeinkommen, die junge Beschäftigte beziehen, ist diese Skepsis nicht verwunderlich: 7% beziehen – trotz Vollzeitarbeit – ein Bruttoeinkommen von unter 800 Euro pro Monat. 29% erhalten brutto zwischen 800 und 1.500 Euro und 26% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Das heißt, zusammengefasst beziehen 62% der jungen Beschäftigten Einkommen unter 2.000 Euro, d. h. ihre Entgelte zählen zu den Armuts- oder Prekär-Löhnen. Lediglich 29% beziehen Löhne und Gehälter, die zwischen 2.000 und 3.000 Euro liegen und 9% 3.000 Euro und mehr. Die Bewertung in Bezug auf die eigene Einkommenssituation als auch auf die Rentenaussichten haben also einen manifesten Grund.

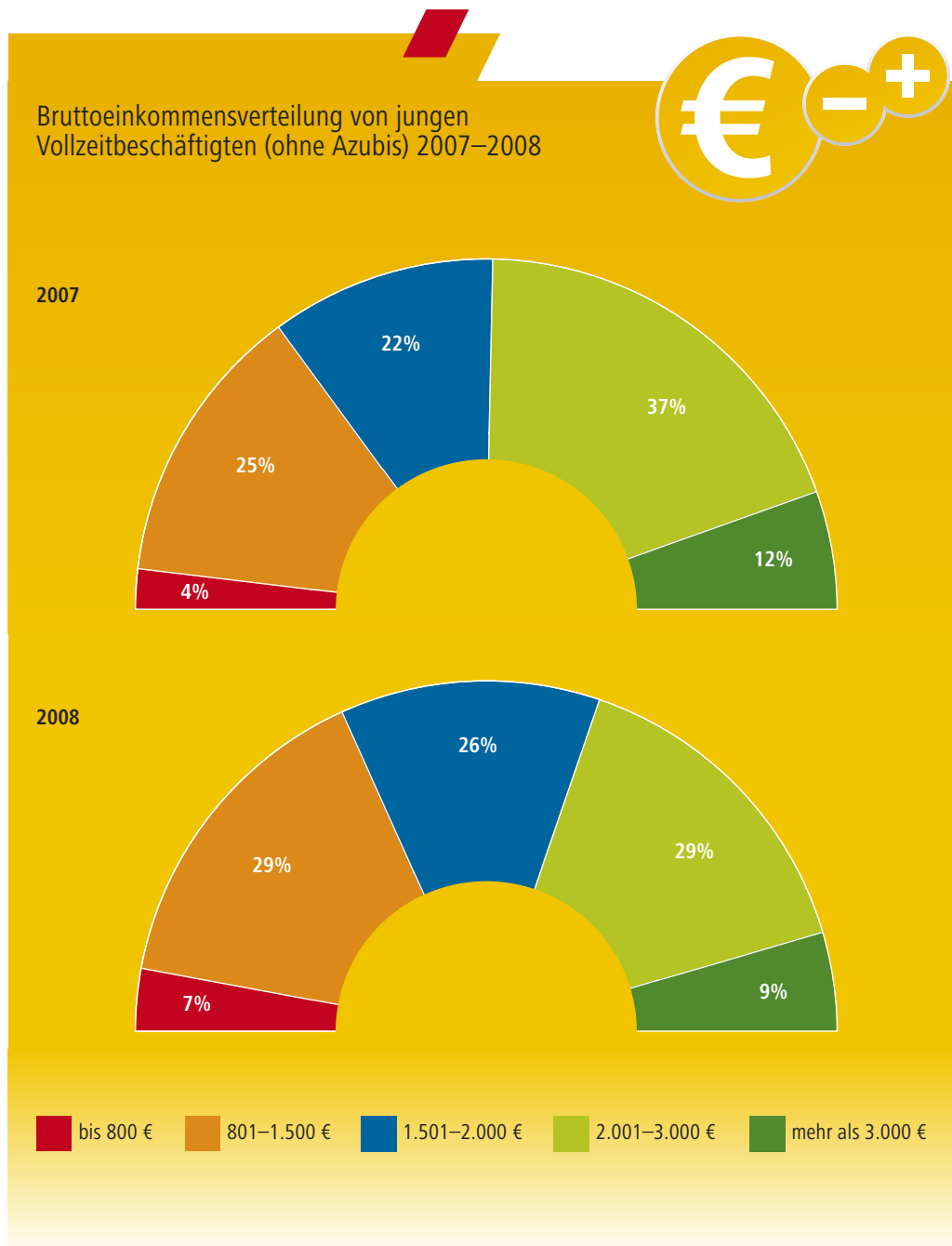


Abbildung 5: Bruttoeinkommensverteilung von jungen Vollzeitbeschäftigten (ohne Azubis) 2007–2008

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 und 2008

Vergleicht man die aktuelle Einkommenssituation mit dem Vorjahr, so zeigt sich, dass der Anteil derjenigen jungen Beschäftigten, die zu Niedriglöhnen arbeiten, deutlich zugenommen hat. Im Jahr 2007 hat noch knapp die Hälfte der jungen Beschäftigten (49%) Brutto-Monatslöhne über 2.000 Euro erzielt, gegenüber nur noch 38% im Jahr 2008. Junge Menschen beziehen also trotz einer Vollzeittätigkeit immer häufiger Einkommen, die nicht oder nur sehr schlecht zum Leben ausreichen und die keinen Raum lassen, um private Vorsorge zu betreiben.

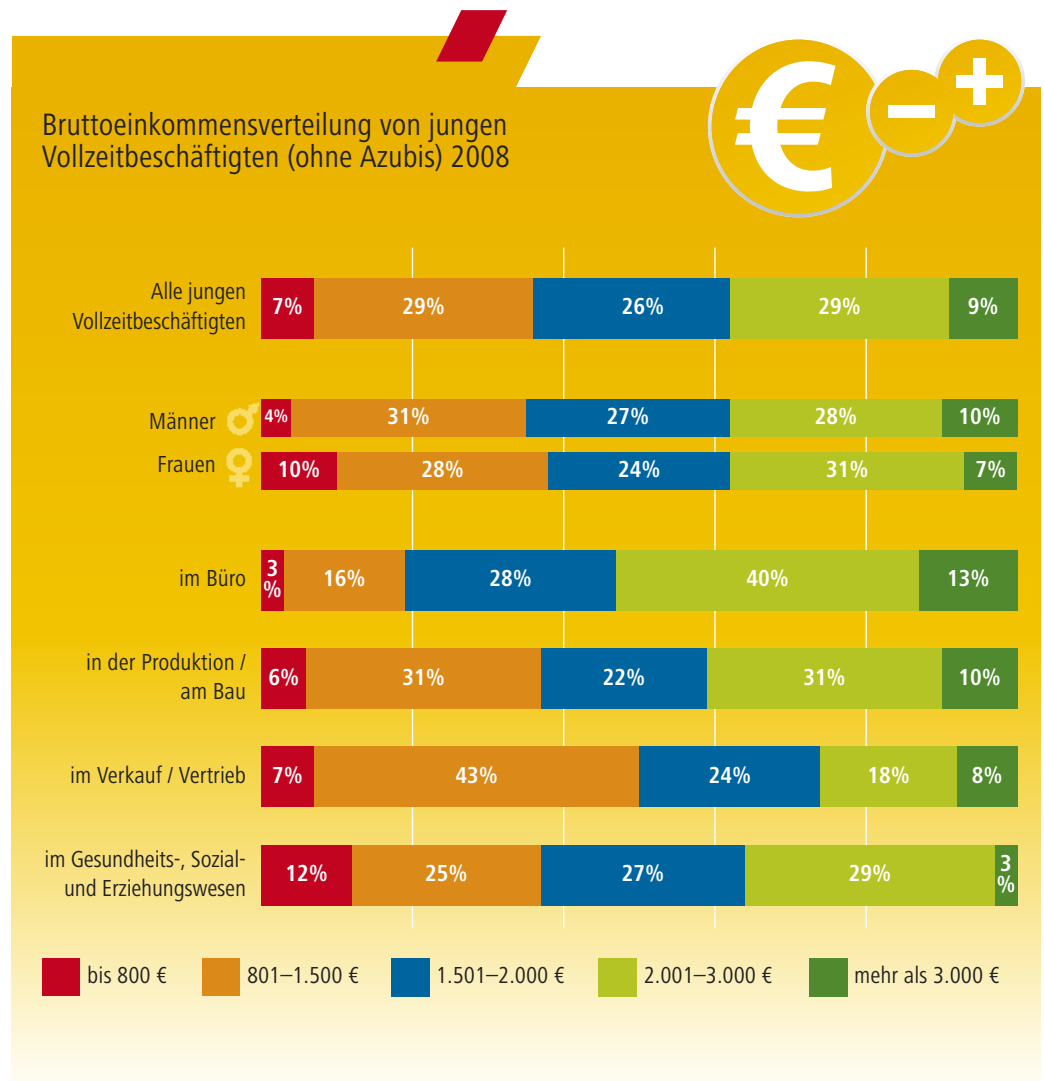


Abbildung 6: Die Bruttoeinkommensverteilung von jungen Beschäftigten

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Junge Frauen sind auch beim Einkommen gegenüber jungen Männern benachteiligt und beziehen häufiger Armutslöhne: 10% verdienen trotz Vollzeittätigkeit weniger als 800 Euro brutto, 28% zwischen 800 und 1.500 Euro. Und auch ihre Chancen, ein höheres Einkommen von 3.000 Euro und mehr zu beziehen, ist mit einem Anteil von 7% unterdurchschnittlich.

Am stärksten sind Niedriglöhne (unter 1.500 Euro) bei jungen Beschäftigten, die im Verkauf bzw. im Vertrieb arbeiten, verbreitet. Gefolgt von der Einkommenssituation im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen bzw. in der Produktion und am Bau. Die günstigste Einkommensverteilung haben die Bürobeschäftigten: Immerhin 40% beziehen ein Bruttoeinkommen zwischen 2.000 und 3.000 Euro und 13% von 3.000 Euro und mehr.

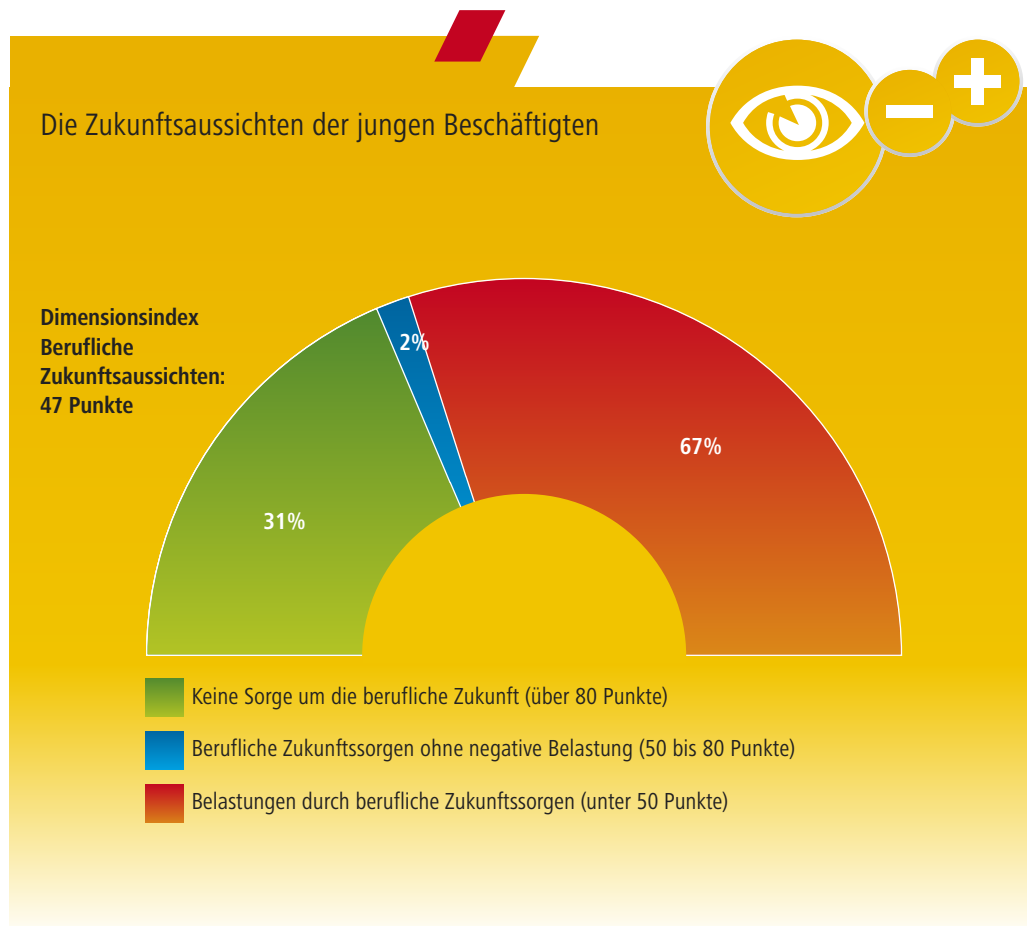


Abbildung 7: Die Zukunftsaussichten der jungen Beschäftigten (DGB-Index: 47 Punkte)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse

Auf die Frage im DGB-Index: »Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?« antworten zwei Drittel der jungen Beschäftigten mit »Ja«.

Auch die Angst um die berufliche Zukunft ist eng verknüpft mit der Sicherheit, die über die Arbeitsverhältnisse bzw. über die Einkommensverhältnisse vermittelt wird. Verbindet man die Aspekte Einkommen und Arbeitsverhältnis, so ergibt sich folgendes Bild: Lediglich 25% beziehen ein Einkommen von mindestens 2.000 Euro und sind unbefristet beschäftigt. 14% arbeiten ebenfalls unbefristet für einen Betrieb und erhalten monatlich ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Alle anderen jungen Beschäftigten – über 60% – haben ein Arbeitsverhältnis, das als prekär eingestuft werden kann. Sie arbeiten entweder zu Niedriglöhnen von unter 1.500 Euro (20%) oder/und ihr Arbeitsverhältnis bietet einen eingeschränkten Kündigungsschutz (Befristete Beschäftigung 26%) bzw. beinhaltet häufige Betriebswechsel (Zeitarbeit: 5%) oder ermöglicht nur eingeschränkt den Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen (Minijobs: 10%).

Teilnahme an beruflicher Qualifizierung und Weiterbildung

Insbesondere vor dem Hintergrund einer sich schnell verändernden Arbeitswelt gewinnen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine lernförderliche Arbeitsgestaltung an Bedeutung. Die Dimension »Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten« im DGB-Index gibt über deren betriebliche Ausgestaltung Auskunft: Knapp die Hälfte der jungen Beschäftigten gibt an, in den letzten zwei Jahren an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Die Weiterbildung wurde – nach den Aussagen von 73% der Befragten – vollständig vom Betrieb finanziert, bei 10% war dies teilweise der Fall und 17% geben an, dass der Betrieb sich nicht an den Kosten der Weiterbildung beteiligt hat. Seltener als die Kosten wird die Arbeitszeit während der Teilnahme vom Betrieb finanziert: 29% geben an, dass die betriebliche Weiterbildung außerhalb ihrer Arbeitszeit stattgefunden hat, bei 12% wurde die Qualifizierungszeit teilweise angerechnet.

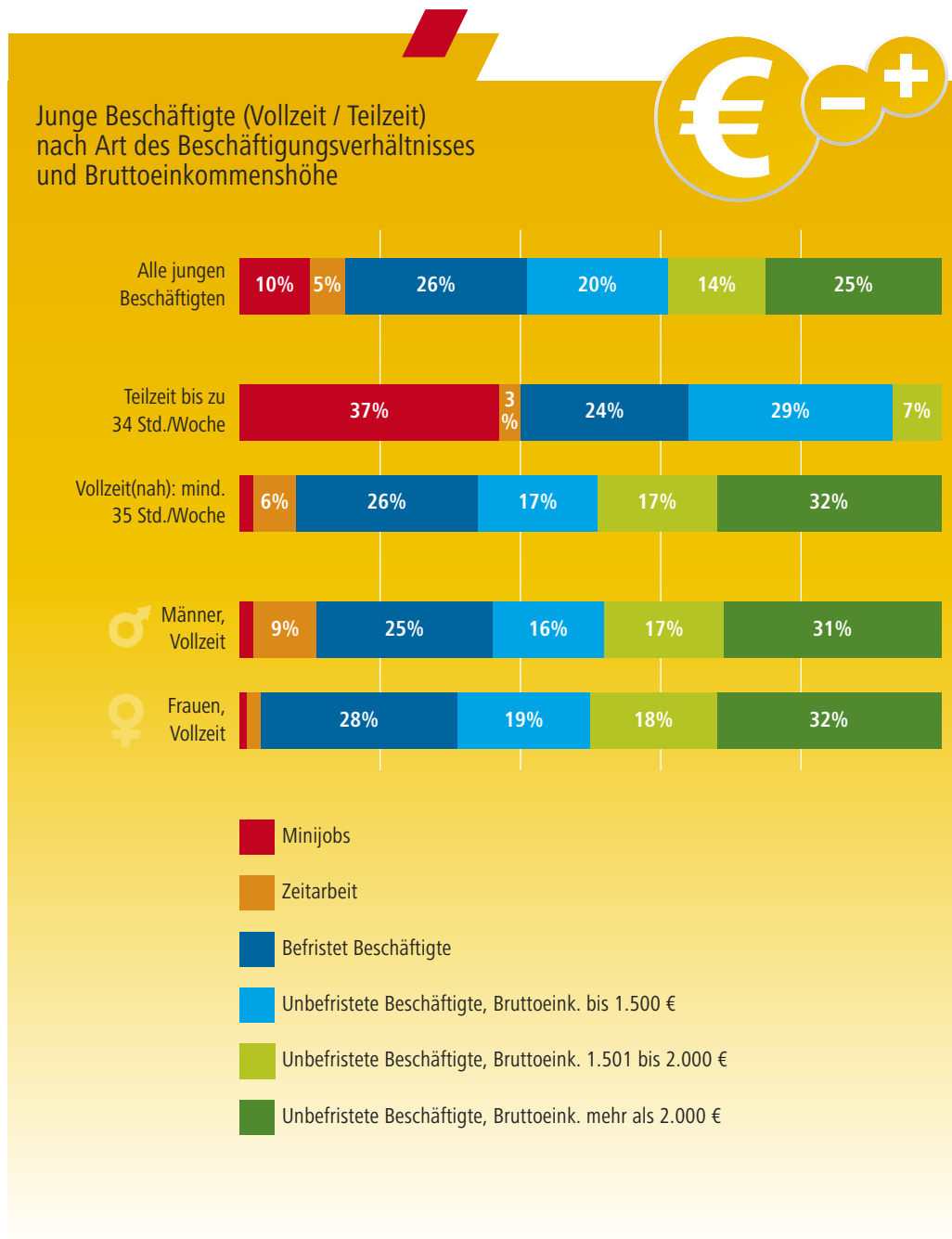


Abbildung 8: Junge Beschäftigte (Vollzeit / Teilzeit) nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

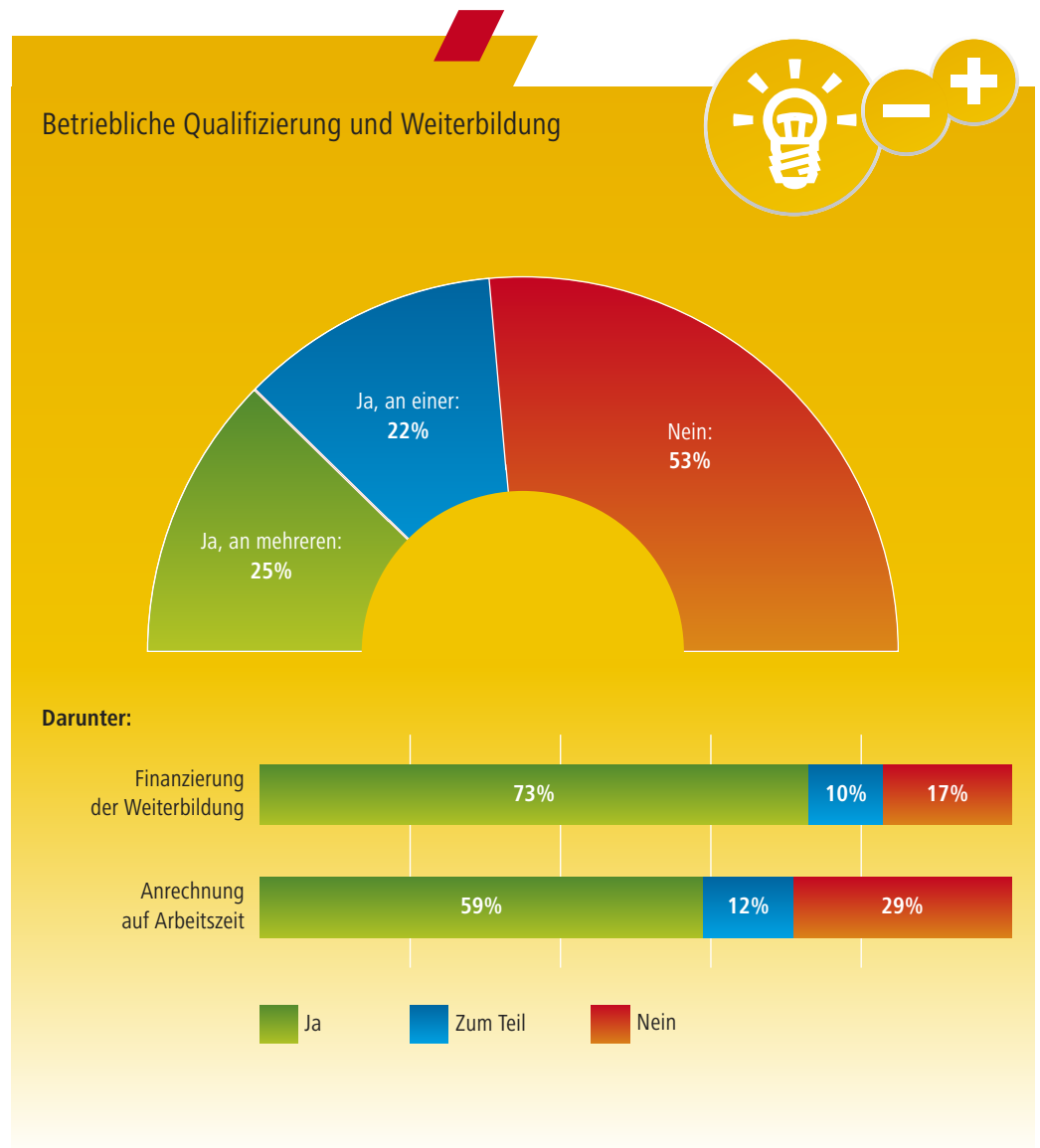


Abbildung 9: Teilnahme an betrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung in den letzten zwei Jahren

Frage: Haben Sie in den letzten zwei Jahren einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht, die Ihrer beruflichen Weiterbildung dienen?

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

4. Das Arbeitserleben von jungen Beschäftigten 2008: Gesundheit, Wohlbefinden und Unternehmensverbundenheit

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

Gesund bis zur Rente?

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

Die Beschäftigten wurden gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen werden. Lediglich 45% der jungen Beschäftigten beantworten diese Frage uneingeschränkt optimistisch. 36% geben eine dezidiert pessimistische Prognose ab: Sie können sich – unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen – nicht vorstellen, gesund durch die weitere Erwerbsphase zu kommen. 19% sind sich diesbezüglich unsicher.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich auch die Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit verschlechtert: 2007 waren noch 49% der jungen ArbeitnehmerInnen optimistisch und 32% dezidiert pessimistisch hinsichtlich dieser Einschätzung.

Gute Arbeitsbedingungen verbessern auch die subjektive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit: Wenn die Arbeits- und Einkommensbedingungen im umfassenden Sinn gut gestaltet sind, können sich 80% der befragten jungen Beschäftigten sicher vorstellen, gesund das Rentenalter zu erreichen. Lediglich 11% der Beschäftigten geben dann eine pessimistische Prognose ab. Unter den Beschäftigten, die von vielfachen Belastungen und kaum förderlichen Rahmenbedingungen berichten, geben nur noch 20% eine solch optimistische Prognose ab.

Die wahrgenommene Arbeitsqualität hat demnach einen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit. Insbesondere kreative Möglichkeiten, die Beeinflussbarkeit der Arbeit, eine beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitgestaltung sowie eine ergonomische Gestaltung der körperlichen Arbeitsanforderungen erhöhen den Optimismus der Beschäftigten, in ihrer Tätigkeit gesund das Rentenalter erreichen zu können.

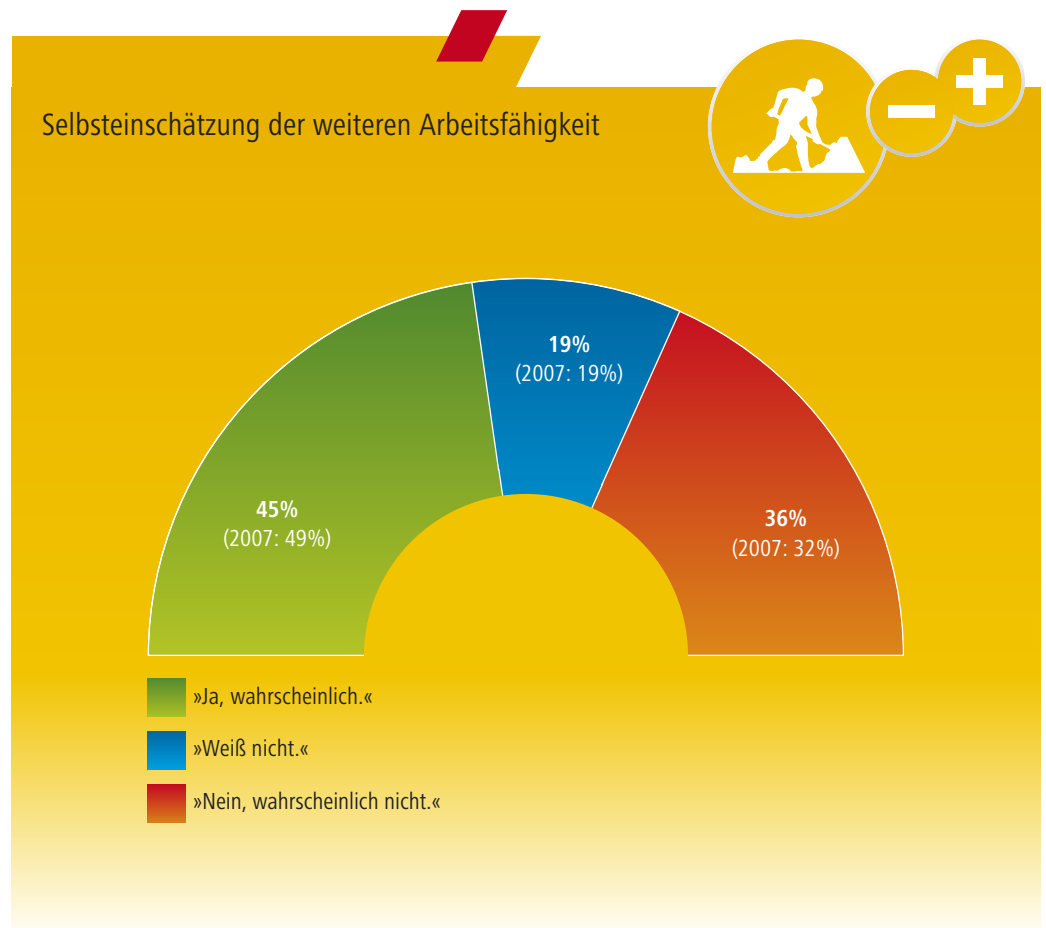


Abbildung 10: Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit

Frage: Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und an Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

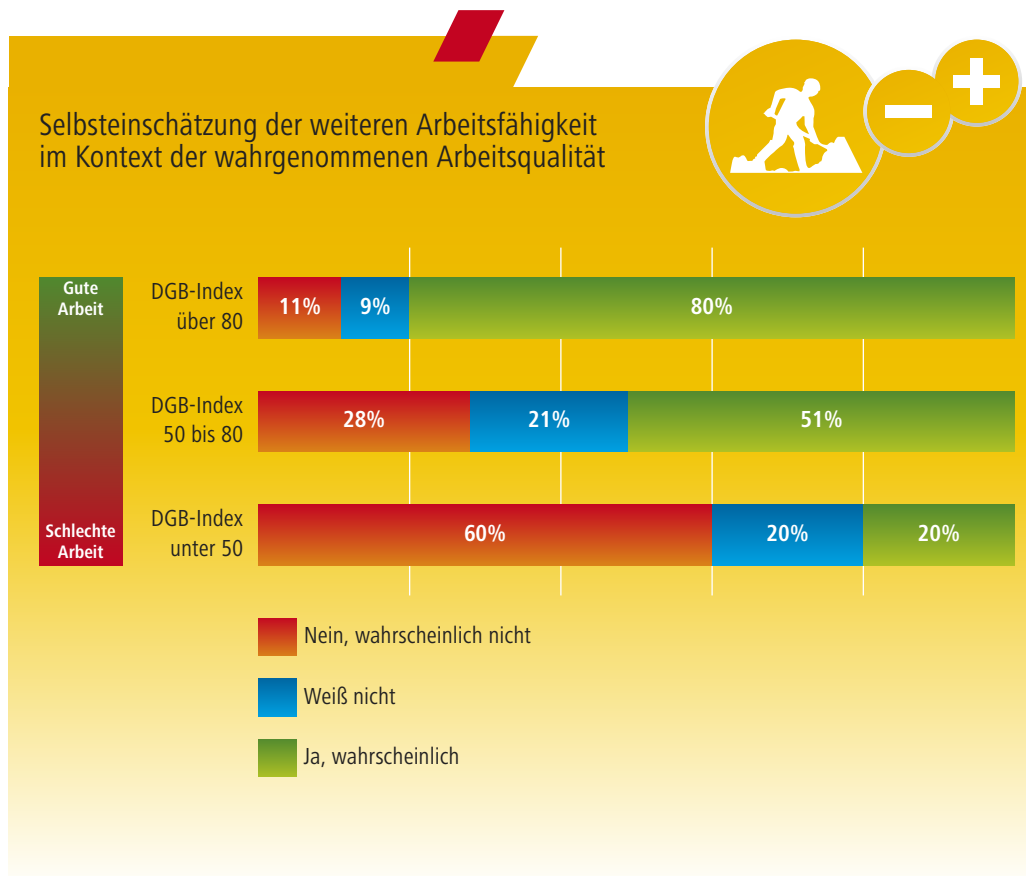


Abbildung 11: Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität

Frage: Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und an Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Starke Polarisierung bei der Unternehmensverbundenheit

Im Hinblick auf die Verbundenheit mit dem Unternehmen sind junge Beschäftigte stark polarisiert: Für 40% scheint Unternehmensverbundenheit ein prägendes Gefühl zu sein: Sie geben an, selbst dann den Arbeitgeber nicht zu wechseln, wenn sie eine entsprechende Möglichkeit hätten. Diese Form von Unternehmensverbundenheit ist 38% relativ fremd: Wenn sie eine entsprechende Alternative hätten, würden sie ihren Arbeitgeber wechseln. 22% sind unentschlossen.

Gegenüber dem Vorjahr hat der Anteil der »Wechselbereiten« von 31% auf 38% zugenommen, während der Anteil der Unternehmensverbundenen von 45% auf 40% gesunken ist.

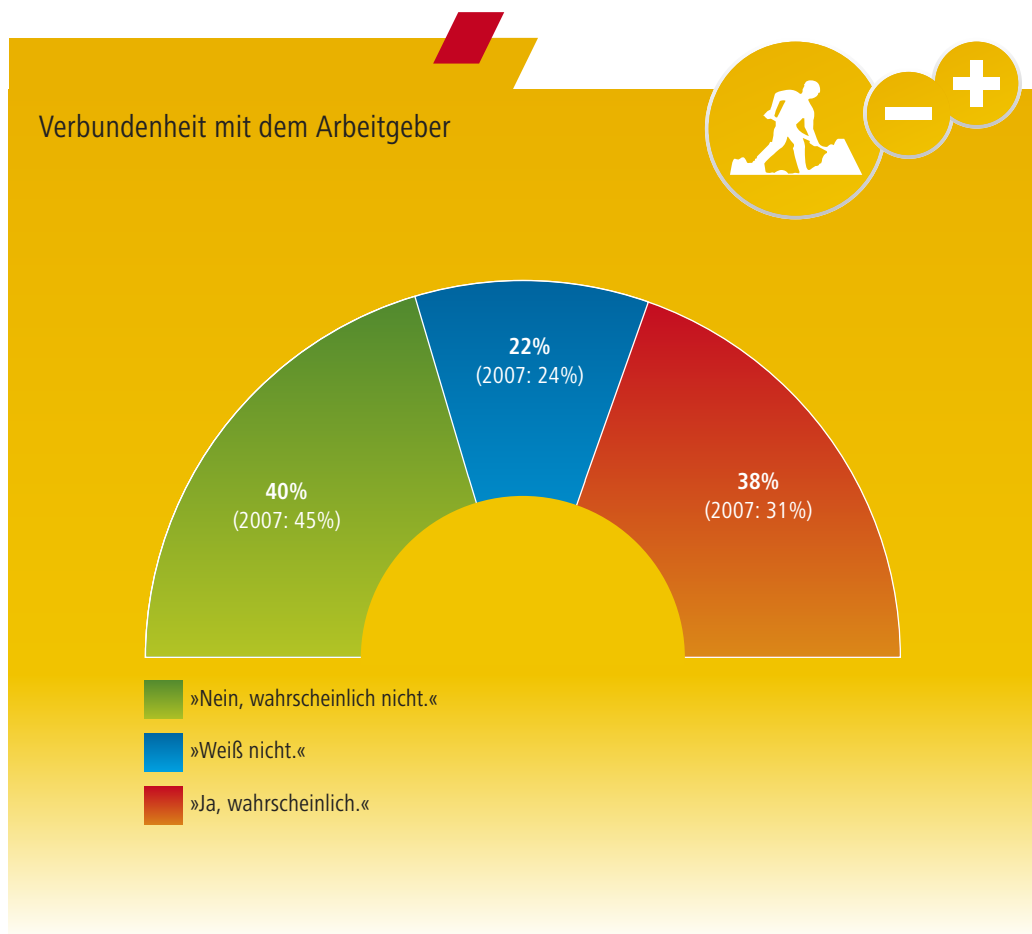


Abbildung 12: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber

Frage: Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Deutlich wird die starke Korrelation zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität und der Unternehmensverbundenheit: Junge Beschäftigte, die ihre Arbeitsqualität belastungsarm und entwicklungsförderlich beschreiben (DGB-Index 80 bis 100 Punkte), würden zu 84% selbst dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie andere Beschäftigungsmöglichkeiten hätten. Sie fühlen sich also dem Unternehmen sehr verbunden. Im Gegensatz dazu sind sich 63% der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, sicher, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden und lediglich 13% würden sicher bleiben. Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung – und darüber vermittelt zur Motivation – bei.

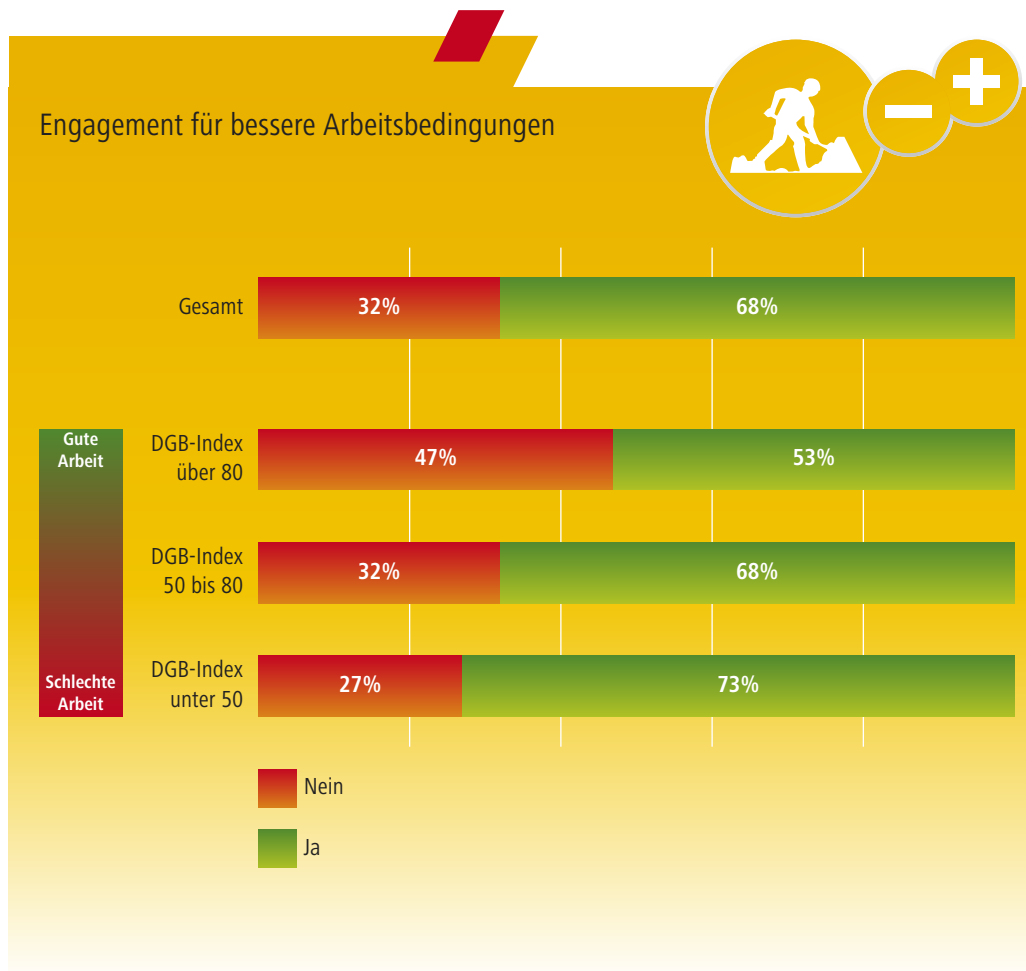


Abbildung 13: Engagement für bessere Arbeitsbedingungen

Frage: Können Sie sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen?

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Engagement für bessere Arbeitsbedingungen

Erfreulich ist die nach wie vor hohe grundsätzliche Bereitschaft von jungen Beschäftigten, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu engagieren. 68% der Beschäftigten unter 30 Jahren können sich vorstellen, sich persönlich für bessere Bedingungen einzusetzen. D. h., die Bereitschaft sich zu engagieren, ist unter jüngeren Beschäftigten höher als unter älteren Beschäftigten. Und: Junge Beschäftigte, die nach eigenen Angaben aktuell unter schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen arbeiten, haben eine deutlich höhere Bereitschaft, sich aktiv für Verbesserungen einzusetzen.

Hintergrund: DGB-Index Gute Arbeit

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

Im Jahr 2008 wurden insgesamt 6.835 abhängig Beschäftigte befragt. 16% der 2008 befragten ArbeitnehmerInnen sind unter 30 Jahre, das sind 1.080 Befragte. Wichtig für die Interpretation der Daten ist, dass es sich ausschließlich um abhängig Beschäftigte handelt, nicht um Auszubildende oder PraktikantInnen. Der vorliegende Bericht fußt auf dieser Datenquelle.

DGB-Index Gute Arbeit – das steckt dahinter:

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

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



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

Wie kommt der Wert des DGB-Index zustande?

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

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

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

Wichtig für das Verständnis ist, dass Indexwerte keine Prozentangaben darstellen. Indexwerte liefern einen schnellen Überblick, ob einzelne Dimensionen (z. B. Arbeitszeit) besser abschneiden als andere (z. B. Einfluss auf die Arbeit) oder sich die wahrgenommene Arbeitsqualität der einen Gruppe deutlich von der einer anderen Gruppe unterscheidet etc. Der Index ersetzt aber nicht den genauen Blick auf die einzelnen Ergebnisse, sondern er ermöglicht einen schnellen Überblick – vor allem im Rahmen von Vergleichen oder um über langfristige Entwicklungen zu berichten.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030 / 24 06 03 71

E-Mail: jugend.bvw@dgb.de

Internet: www.dgb-jugend.de

Studie:

Tatjana Fuchs (Soziologin)

INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialforschung

www.inifes.de

Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork PN GmbH

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

