

studie



Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

6. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit



www.jugend.dgb.de/

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Florian Haggenmiller

Herausgeberin:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030 / 240 60 - 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

Gestaltung:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Titelfoto:

iStock

Druck:

PrintNetwork pn/ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH

Erschienen Dezember 2015

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

1.	Gesamteinschätzung der jungen Beschäftigten	6
2.	Ausgewählte Merkmale der Arbeitsqualität	8
2.1	Die Einkommenssituation	8
2.1.1	Im Überblick	8
2.1.2	Zusammenhang zwischen Einkommen und Qualifikationsniveau	9
2.1.3	Bewertung der Angemessenheit des Einkommens	10
2.2	Stress und Arbeitsintensität	11
2.2.1	Die stärksten Belastungen	11
2.2.2	Belastungen aufgrund des Einkommens	13
2.2.3	Arbeitshetze und Zeitdruck	14
2.2.4	Krank zur Arbeit	16
2.3	Die Arbeitszeitgestaltung	17
2.3.1	Gewünschte, vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit	17
2.3.2	Vollzeit und Teilzeit	18
2.3.3	Überstunden	19
2.3.4	Lage der Arbeitszeit	20
3.	Geschlechterspezifische Unterschiede	21
3.1	Die Einkommensunterschiede	22
3.2	Unterschiede in der Arbeitszeitlage	23
3.3	Unterschiede Ost- und Westdeutschland	24
4.	Unterschiede nach Branchen	25
4.1	Belastungsfaktoren	26
4.2	Arbeitsbedingungen nach Betriebsgrößen	29
5.	Bessere Arbeitsqualität durch Mitbestimmung	30
6.	Atypische Beschäftigung – ein Problem der Jugend?	33
7.	Fazit und Forderungen	36
8.	Auswertungsverfahren und Merkmale der Untersuchungsgruppe	38

Gute Arbeit für junge Beschäftigte

Wie arbeiten junge Menschen? Was erwarten sie von ihren Arbeitgebern? Was müssen die Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte tun, um neue Mitarbeiter_innen zu gewinnen? Um diese und andere Fragen geht es in dieser Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Auftrag der DGB-Jugend.

Junge Menschen haben klare Erwartungen an ihren Arbeitsplatz.

Dies zeigen aktuelle Studien wie die Shell-Jugendstudie deutlich. Das wichtigste für junge Menschen ist die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes wichtig. Damit ist dies die Top 1-Erwartung von jungen Menschen an ihren künftigen Arbeitgeber. Für viele ist ebenso wichtig, sich selbst mit eigenen Ideen einbringen zu können und gleichzeitig eine nützliche und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit zu haben. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Planbarkeit. Alltag und Familienleben mit dem Job zu vereinbaren – dafür erwarten junge Menschen ein hohes Maß an selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung. Zukünftige Arbeitszeitmodelle müssen die Möglichkeit bieten, kurzfristig auf die Bedürfnisse der jungen Menschen eingehen zu können. Dabei werden auch Teilzeitmodelle mit einem unkomplizierten Rückkehrrecht in Vollzeit von drei Viertel der jungen Generation als wichtig bewertet.

Doch der hier vorliegende Index macht deutlich, dass die Realität anders aussieht. Zwischen den tatsächlichen Arbeitsbedingungen von jungen Beschäftigten und ihren Wunschbedingungen gibt es deutliche Unterschiede – und damit auch enormen Handlungsbedarf. So gibt es im Gegensatz zum erwähnten Bedürfnis nach Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes überdurchschnittlich oft atypische Beschäftigung. In der Altersgruppe unter 35 Jahren arbeitet mit 27,8 Prozent mehr als ein Viertel der Beschäftigten in solchen Anstellungsverhältnissen.

Vor allem bei Befristung und Leiharbeit sind die Unterschiede zur älteren Generation groß. Junge Menschen unter 35 Jahren sind mehr als dreimal so oft befristet beschäftigt (16,2 Prozent) wie ältere Arbeitnehmer_innen (5 Prozent). Vor allem von Leiharbeit sind junge Menschen mehr als dreimal so oft betroffen wie ältere.

Auch bei der gewünschten selbstbestimmten Arbeitszeit und der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist die Realität eine andere. Lediglich 34,1 Prozent der Befragten gaben an, im Betrieb flexibel bei der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit zu sein. Gleichzeitig arbeiten gerade junge Beschäftigte überdurchschnittlich oft in wechselnder Schicht- oder Wochenendarbeit oder müssen regelmäßig Überstunden leisten.

Erfreulich hier: In Betrieben mit etablierter Mitbestimmung sind die Arbeitsbedingungen deutlich besser. Fast 50 Prozent (49,8 Prozent) der jungen Beschäftigten in diesen Bereichen gaben an, Einfluss auf die eigene Arbeitszeitgestaltung zu haben. Mitbestimmung wird so zum Motor für Vereinbarkeit und stärkt die Attraktivität dieser Betriebe bei jungen Beschäftigten deutlich.

Auch bei den Einkommen gibt es Handlungsbedarf. Immerhin jeder zweite junge Beschäftigte (52 Prozent) hält sein eigenes Entgelt gemessen an der Arbeitsleistung für zu niedrig. Das ist insofern nicht überraschend, als dass mit 31 Prozent fast ein Drittel der jungen Generation im Monat weniger als 1500 Euro Einkommen erzielt. Gleichzeitig wird in den neuen Bundesländern immer noch schlechter bezahlt. Über alle Einkommensgruppen hinweg verdienen junge Beschäftigte in Ostdeutschland mit 17,2 Prozent fast ein Fünftel weniger, als ihre Kolleg_innen in Westdeutschland.

Die vorliegende Studie benennt die Diskrepanz zwischen den Erwartungen, die junge Menschen an einen Arbeitsplatz haben, und den tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Unternehmen, die auch künftig erfolgreich im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen wollen, müssen diese Lücke ernst nehmen und ihre Arbeitsbedingungen deutlich verbessern.

Eine sichere und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit, die hohe Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten bietet, ein gutes und faires Einkommen, etablierte Mitbestimmungsmöglichkeiten und eine gute Planbarkeit und damit Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dies sind die wichtigsten Säulen eines modernen Arbeitsplatzes. Es ist Zeit zu handeln!



Elke Hannack

Stellvertretende
Vorsitzende
des DGB



**Florian
Haggemiller**

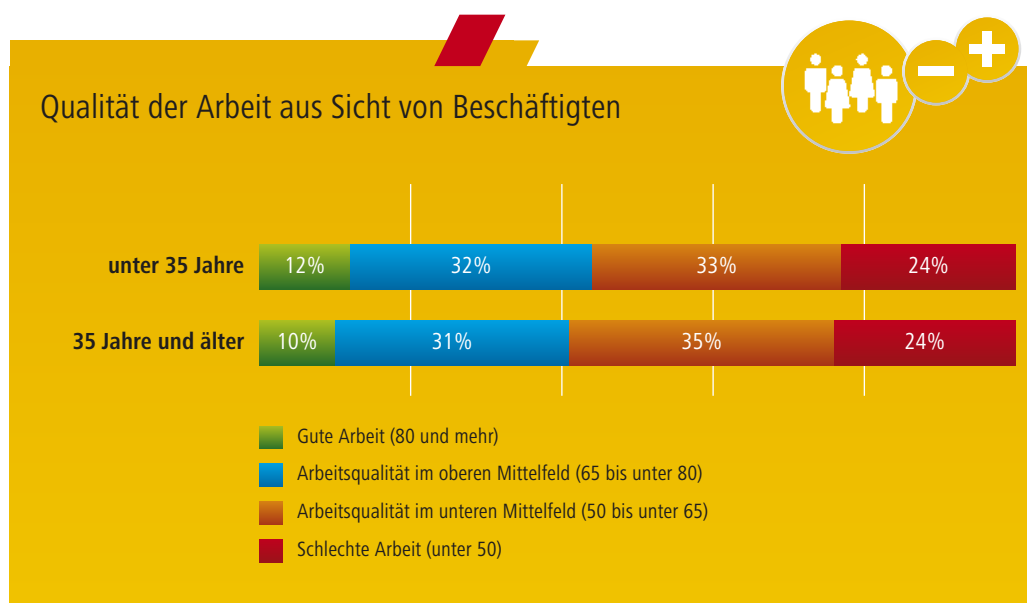
Bundesjugendsekretär
des DGB

Die Vorliegende Studie ist die inzwischen 6. 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.

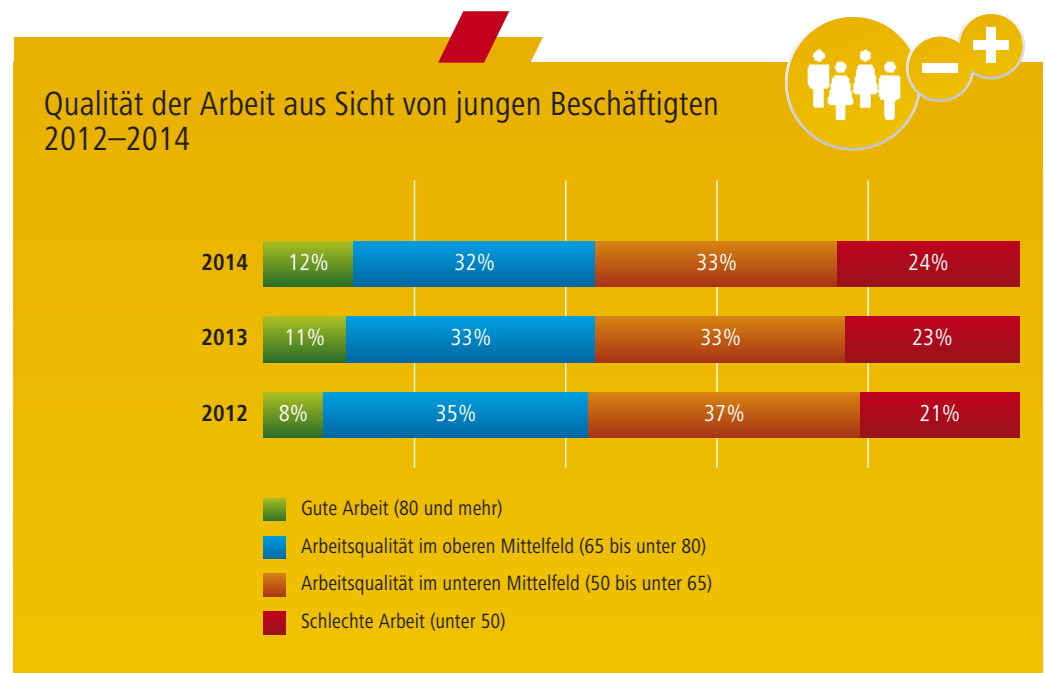
1. Gesamteinschätzung der jungen Beschäftigten

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für junge Beschäftigte unter 35 Jahren im Befragungsjahr 2014 einen Wert von **62 Punkten**. Das bedeutet, dass die jungen Beschäftigten ihre Arbeitsqualität im »unteren Mittelfeld« ansiedeln.

Dabei liegt für 12 Prozent die Arbeitsqualität im Bereich »Gute Arbeit«, jeweils ein Drittel der jungen Beschäftigten bewertet sie entweder als Arbeitsqualität im oberen oder im unteren Mittelfeld, und fast jede_r Vierte junge Beschäftigte schätzt die Arbeitsqualität als schlecht ein.



Im Zeitvergleich zeigt sich, dass in den letzten drei Jahren der Bereich der mittleren Arbeitsqualität deutlich geschrumpft ist. Dafür bewerteten mehr junge Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen entweder als gut oder aber als schlecht. Damit folgen diese Auswertungen den Indizien, die für eine stärkere Polarisierung der Arbeitsqualität sprechen.



Qualität der Arbeit aus Sicht von Beschäftigten 2012–2014

Forderung der Gewerkschaftsjugend:

Gute und sichere Beschäftigungsverhältnisse und Einkommenssicherheit für junge Menschen.

2. Ausgewählte Merkmale der Arbeitsqualität

2.1 Die Einkommenssituation

2.1.1 Im Überblick

Das monatliche Bruttoeinkommen liegt für 31 Prozent der jungen Beschäftigten bei maximal 1.500 Euro. 39 Prozent verdienen zwischen 1.501 bis 2.500 Euro brutto pro Monat, und nur 30 Prozent verdienen mehr als 2.500 Euro.

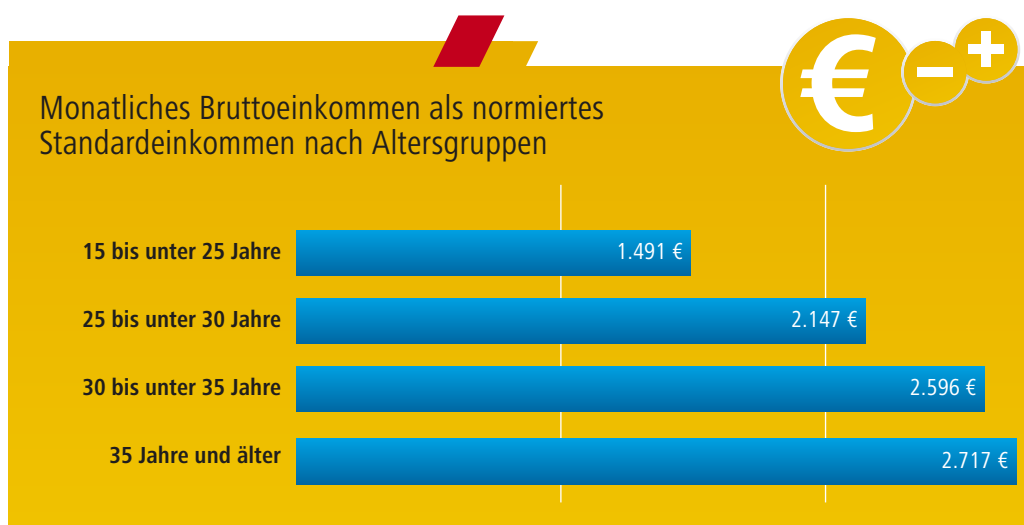
Das ungefähre Durchschnittseinkommen der jungen Beschäftigten beträgt etwa 2.131 Euro. Vollzeitbeschäftigte verdienen im Durchschnitt 2.310 Euro brutto im Monat und Teilzeitkräfte mit weniger als 35 Stunden pro Woche 1.490 Euro brutto im Monat.

Wichtig bei der Betrachtung der Einkommensunterschiede:

Das normierte Standardeinkommen.

Weil das von den Befragten angegebene monatliche Bruttoeinkommen auf unterschiedlichen tatsächlichen Arbeitszeiten beruht, sind Vergleiche zwischen den einzelnen Gruppen nur sinnvoll, wenn man diese verschiedenen Arbeitszeiten ausgleichen kann. Dies wird möglich, wenn man das tatsächliche Einkommen auf ein normiertes Standardeinkommen umrechnet.

Dieses normierte Standardeinkommen gibt dann an, wie viel ein/e Befragte/r ungefähr verdienen würde, wenn er bzw. sie genau 40 Stunden pro Woche bzw. genau 160 Stunden im Monat arbeiten würde.



Monatliches Bruttoeinkommen als normiertes Standardeinkommen nach Altersgruppen (in Euro)

Deutliche Einkommensunterschiede zwischen Ost und West

Das Einkommensniveau in Ostdeutschland liegt bei jungen Beschäftigten 17,2 Prozent unter dem in Westdeutschland und bei den Älteren sogar 24,7 Prozent darunter.

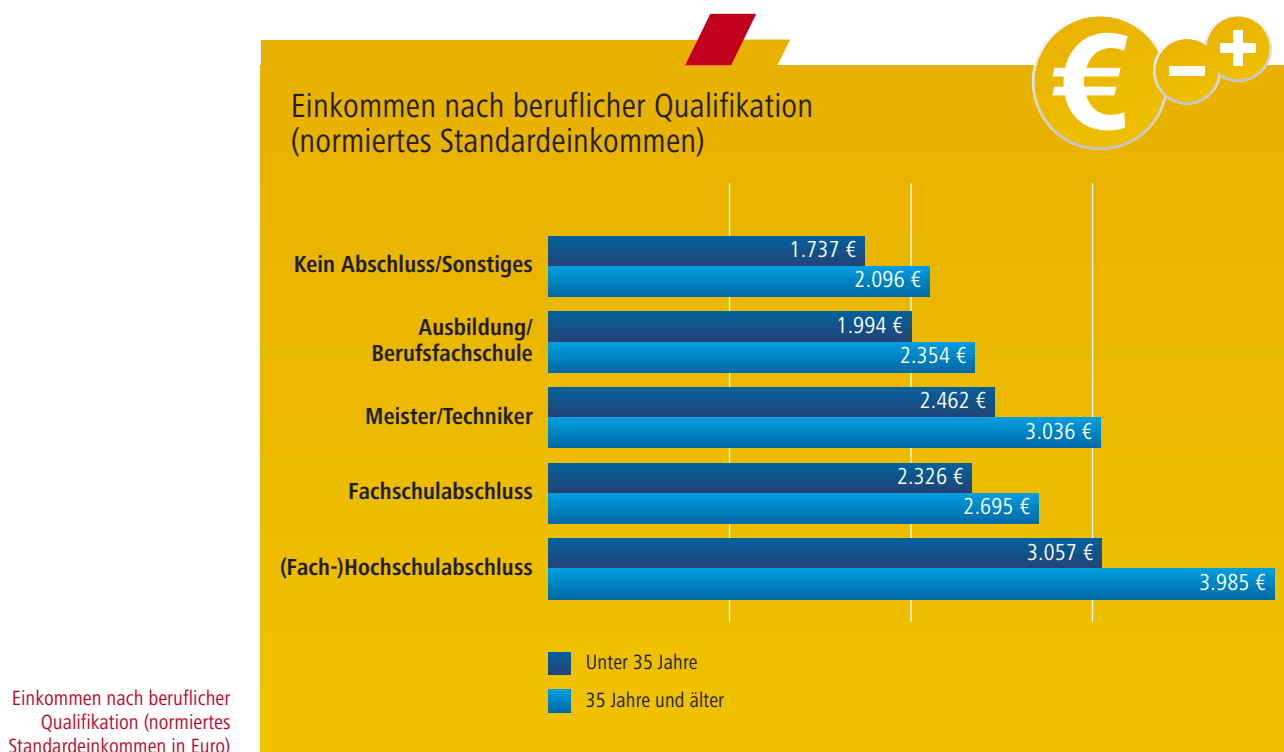
Weniger Geld für junge Beschäftigte – unsichere Arbeitsverhältnisse

Der Einkommensabstand zu den ab 35-Jährigen ist besonders bei den unter 30-Jährigen groß. Diese haben ein Einkommen von nur 1.855 Euro. Jüngere Beschäftigte verfügen folglich über deutlich weniger Einkommen als Ältere.

Lediglich 25 Prozent der jungen Beschäftigten arbeiten in einem unbefristeten Vollzeit Verhältnis (ohne Leiharbeit) und verdienen mehr als 2.500 € brutto im Monat. Bei den über 35-Jährigen sind es mit 40 Prozent deutlich mehr.

2.1.2 Zusammenhang zwischen Einkommen und Qualifikationsniveau

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



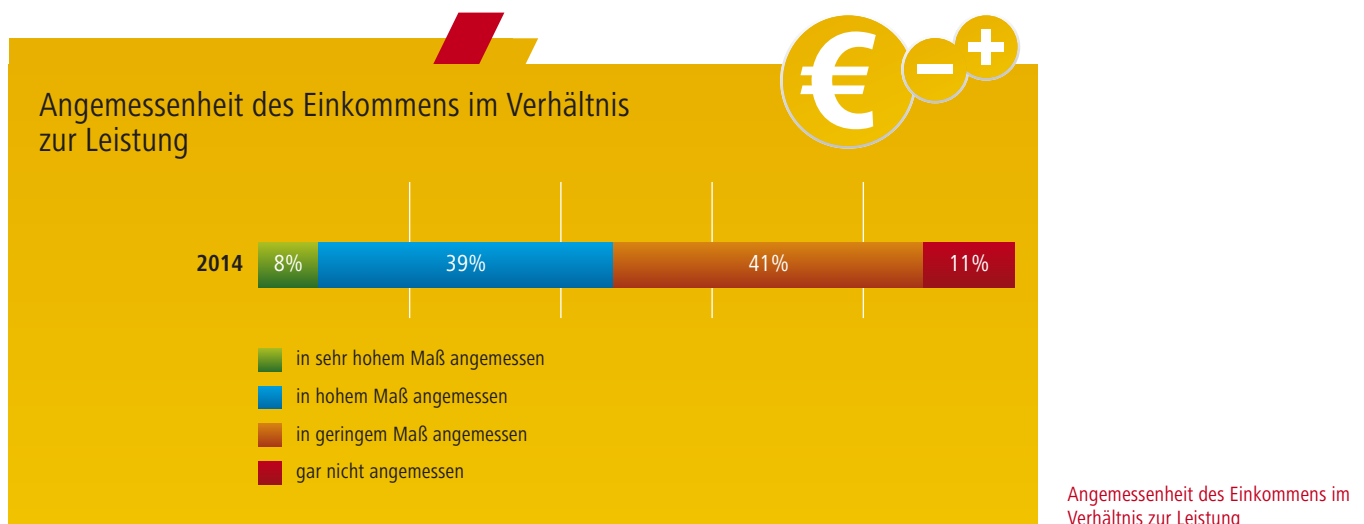
Während ungelernete unter 35-Jährige nur ein Einkommen von 1.737 Euro erzielen können, liegt der Verdienst nach einer dualen Ausbildung bei 1.994 Euro und bei einem (Fach-)Hochschulabschluss bei 3.057 Euro.

Allerdings liegen die Einkommen in allen Qualifikationsgruppen 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

Die deutlich geringeren Einkommen der jungen Beschäftigten machen sich auch bei der Bewertung der Angemessenheit dieser Einkommen bemerkbar.

So finden mit 52 Prozent mehr als die Hälfte der unter 35-Jährigen ihr eigenes Einkommen im Vergleich zu ihrer Arbeitsleistung nicht angemessen. Gerade einmal 8 Prozent der jungen Beschäftigten sind mit ihrem Einkommen voll zufrieden.



2.2 Stress und Arbeitsintensität

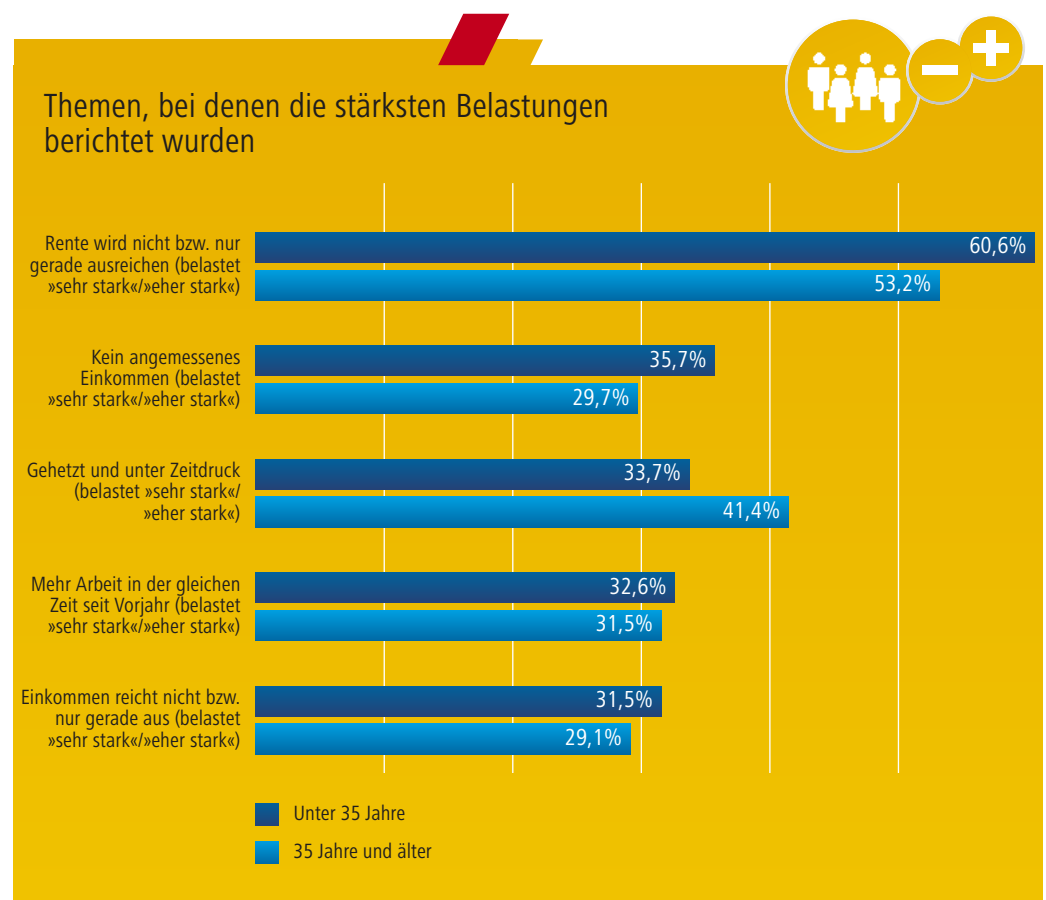
2.2.1 Die stärksten Belastungen

Hohe Belastungen durch unangemessenes Einkommen und zu geringe Rente

Betrachtet man die 42 Einzelfragen und deren Bewertung, so fällt auf, dass die Bewertungen in zwei Bereichen besonders negativ ausfallen: Einkommen und Arbeitsintensität.

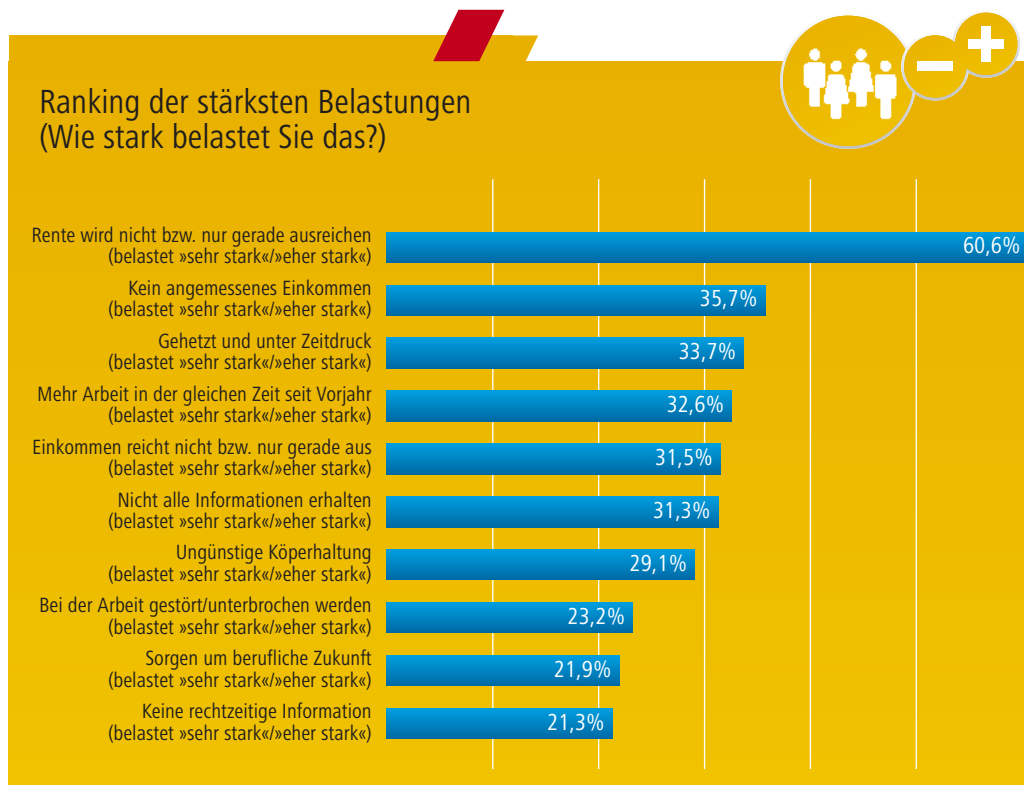
Dabei berichten junge Beschäftigte unter 35 Jahren fast in allen Bereichen über eine höhere Belastung als ihre älteren Kollegen.

Besonderes viele junge Beschäftigte fühlen sich stark belastet bei den Fragen der nicht ausreichenden späteren Rente (60,6 Prozent), einem im Verhältnis zur Arbeitsleistung nicht angemessenem Einkommen (35,7 Prozent) sowie von Arbeitsstress (33,7 Prozent).



Themen, bei denen die stärksten Belastungen berichtet wurden

Die Top 10 der stärksten Belastungen bei den unter 35-Jährigen



Ranking der stärksten Belastungen
(Wie stark belastet Sie das?)

Besonders gravierend: Unbezahlte Arbeit

Fast 16 Prozent der jungen Beschäftigten geben an, dass sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlt für ihren Betrieb tätig sind, und jede_r Zehnte empfindet das als »stark« oder sogar »sehr stark« belastend.

Von den Beschäftigten, die länger als vertraglich vereinbart arbeiten, sagen 20,7 Prozent, dass sie sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit leisten.

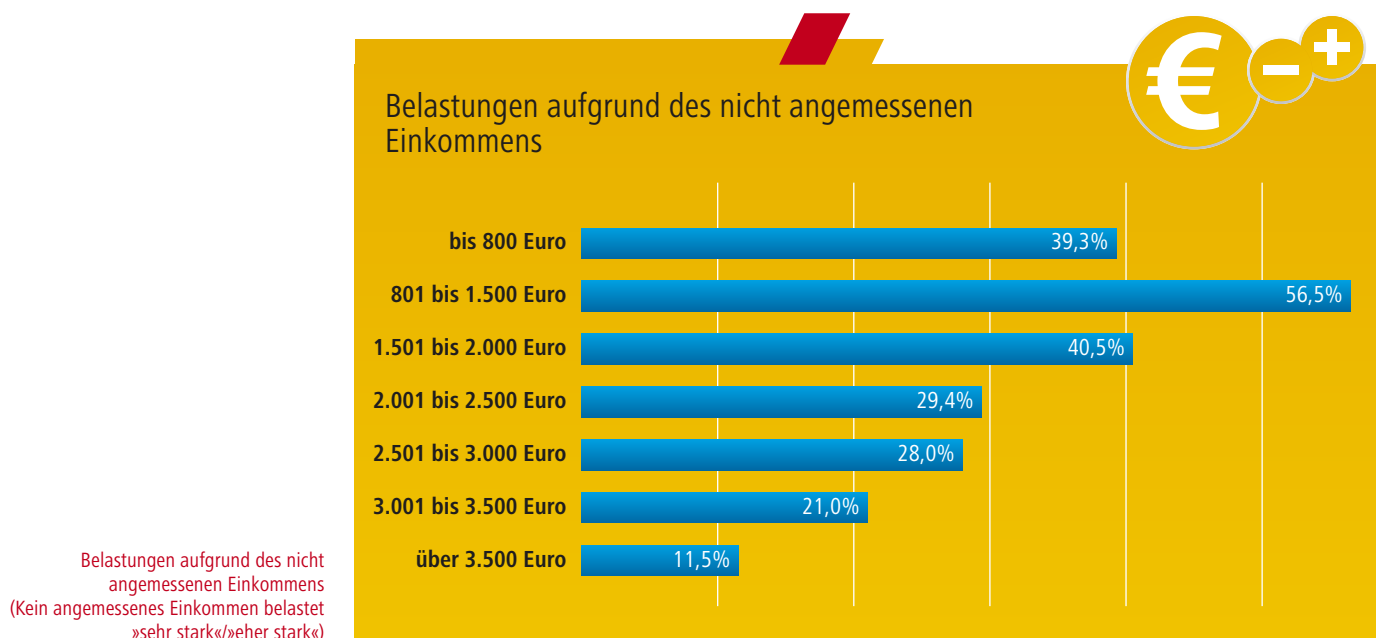
Ständige Erreichbarkeit

Von 22,4 Prozent der jungen Beschäftigten wird »sehr häufig« oder »oft« erwartet, dass sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für ihre Arbeit erreichbar sind. Dies führt für Viele zu zusätzliche Belastungen.

2.2.2 Belastungen aufgrund des Einkommens

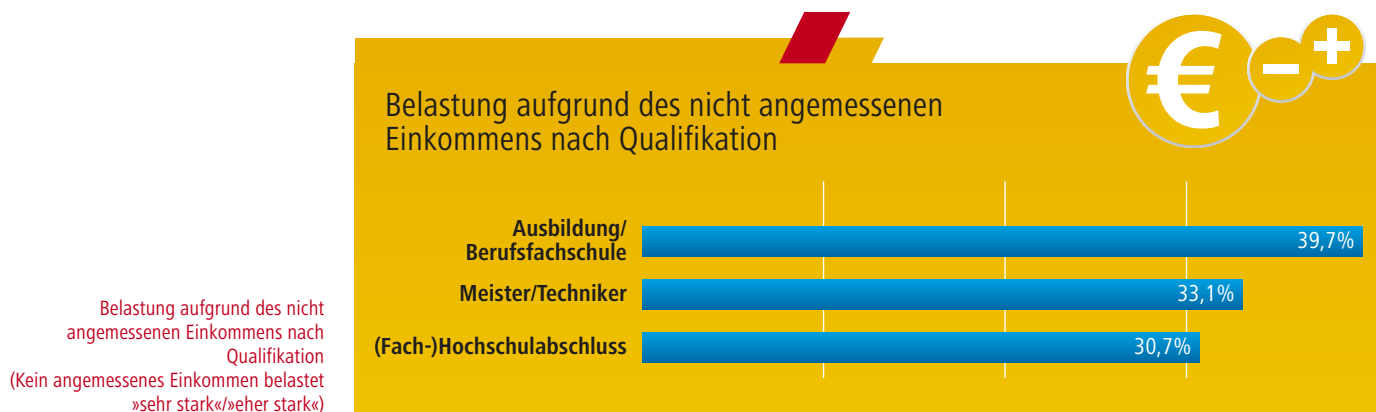
Die berichteten Belastungen aufgrund eines gemessen an der Arbeitsleistung zu geringen Einkommens sind umso höher, je niedriger das Einkommen ist.

Eine Ausnahme bildet die unterste Einkommensgruppe mit Bruttolöhnen von unter 800 Euro, die eine geringere Belastung angibt als die nächsthöhere Einkommensgruppe. Dies legt die Vermutung nahe dass dieser Teil der jungen (Teilzeit-) Beschäftigten die eigene Existenz nicht vollständig aus der Erwerbsarbeit bestreiten muss.



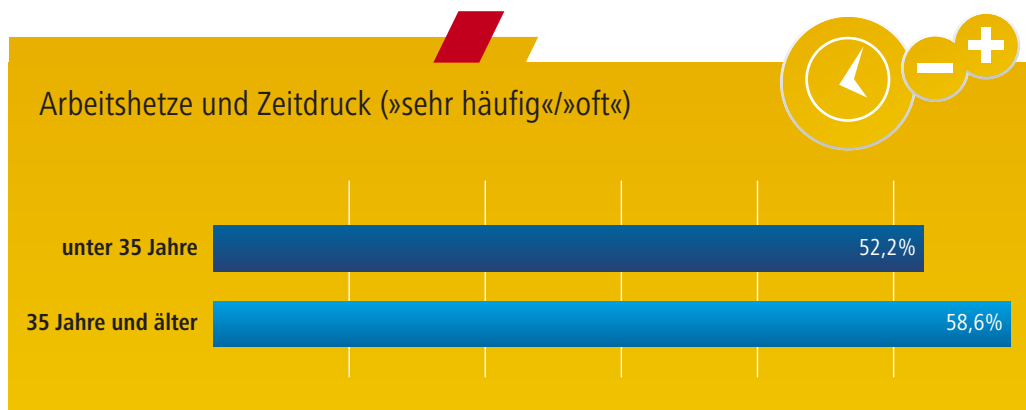
Die Belastungen, die junge Beschäftigte auf Grund des eigenen Einkommens angeben, sinken mit steigendem Qualifikationsniveau.

Damit ist ein zu geringes Einkommen einer der Hauptgründe für Belastungen bei jungen Beschäftigten.



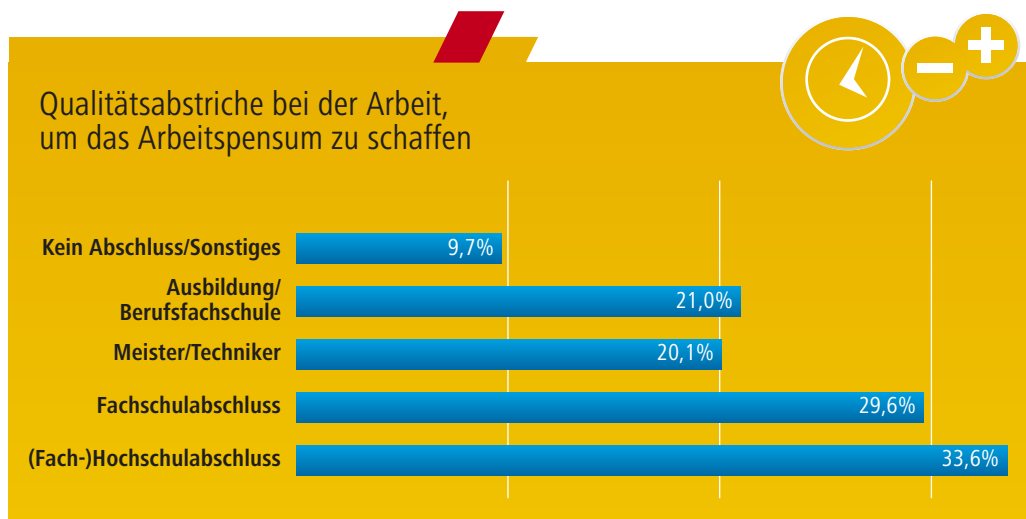
2.2.3 Arbeitshetze und Zeitdruck

Mehr als die Hälfte der jungen Beschäftigten (52,2 Prozent) fühlt sich bei der Arbeit »sehr häufig« oder »oft« gehetzt oder unter Zeitdruck.



Arbeitshetze und Zeitdruck
»sehr häufig«/»oft«

Rund ein Fünftel der jungen Beschäftigten muss – um das Arbeitspensum zu schaffen – »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen. Dies steigt mit zunehmendem Qualifikationsniveau.



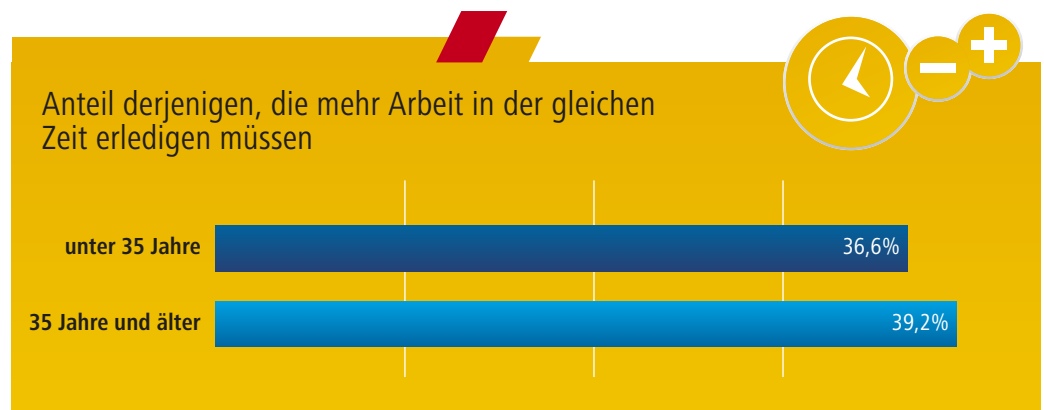
Qualitätsabstriche bei der Arbeit,
um das Arbeitspensum zu schaffen
(Unter 35 Jahre gesamt)

Ein alarmierender Befund ist, dass Qualitätsabstriche bei der Arbeit am häufigsten im Gesundheitswesen (33,3 Prozent) und im Erziehungs- und Sozialwesen (31,8 Prozent) berichtet werden.

Die Anforderungen wachsen!

Auf die Frage »Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen?« antworteten 36,6 Prozent der jungen Beschäftigten, dies sei in (sehr) hohem Maße zutreffend.

Anteil derjenigen, die mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen müssen (mehr arbeiten in der letzten 12 Monaten – in hohem/sehr hohem Maß)



Die Gewerkschaftsjugend fordert:

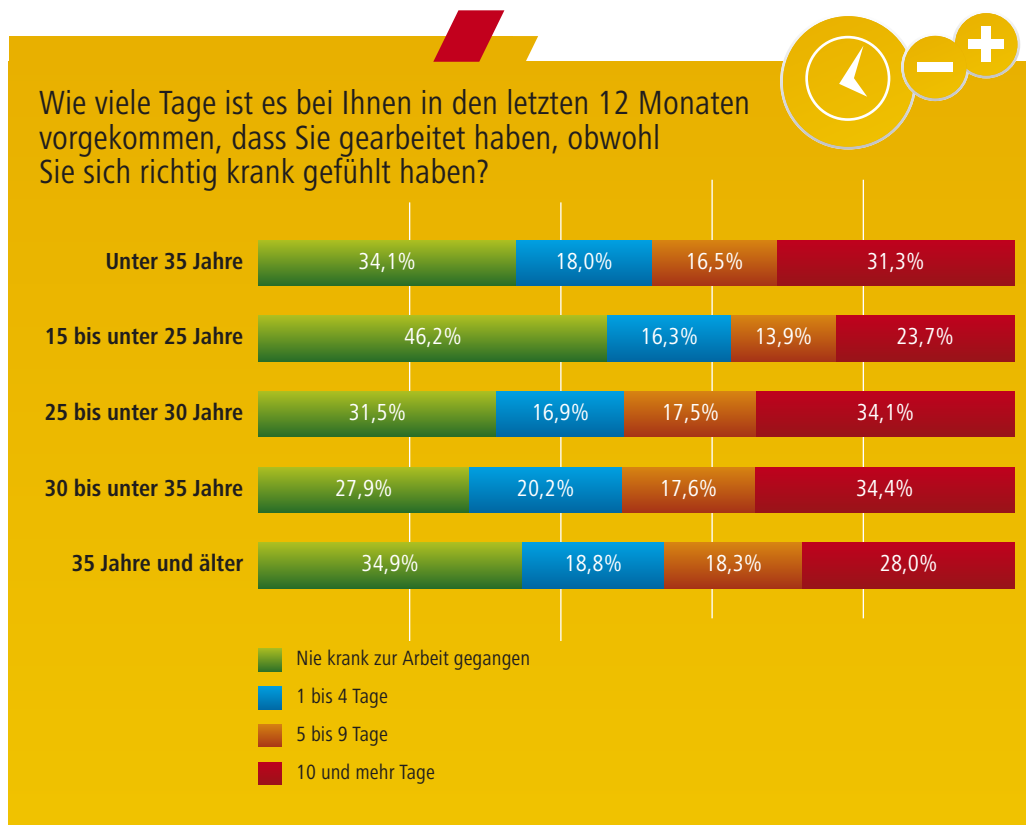
Die Schaffung von geeigneten gesetzlichen Rahmenbedingungen, um die Gesundheit von Beschäftigten zu schützen und die betriebliche Gesundheitsförderung zu stärken.

Dazu gehören insbesondere:

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

2.2.4 Krank zur Arbeit

Wenn Beschäftigte trotz des Gefühls krank zu sein zur Arbeit gehen, um dem Arbeitsdruck gerecht zu werden, gehen sie dabei hohe gesundheitliche Risiken ein. Von den jungen Beschäftigten sind 65,9 Prozent in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben. 37,1 Prozent der unter 35-Jährigen sind im Jahr vor der Befragung 1 bis 9 Tage trotz Krankheit zur Arbeit gegangen. 28 Prozent sind sogar 10 Tage und mehr zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben.



Ein Zusammenhang besteht auch mit dem Gefühl der Arbeitshetze am Arbeitsplatz. 85,6 Prozent, die sich bei der Arbeit »sehr häufig« gehetzt und unter Zeitdruck fühlen, gingen schon mal krank zur Arbeit.

2.3 Die Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeit ist eines der prägenden Elemente in einem Beschäftigungsverhältnis. Die Höhe der Arbeitszeit wird durch den Arbeitsvertrag zwar verbindlich festgelegt, die tatsächliche Arbeitszeit kann in der Praxis jedoch deutlich davon abweichen.

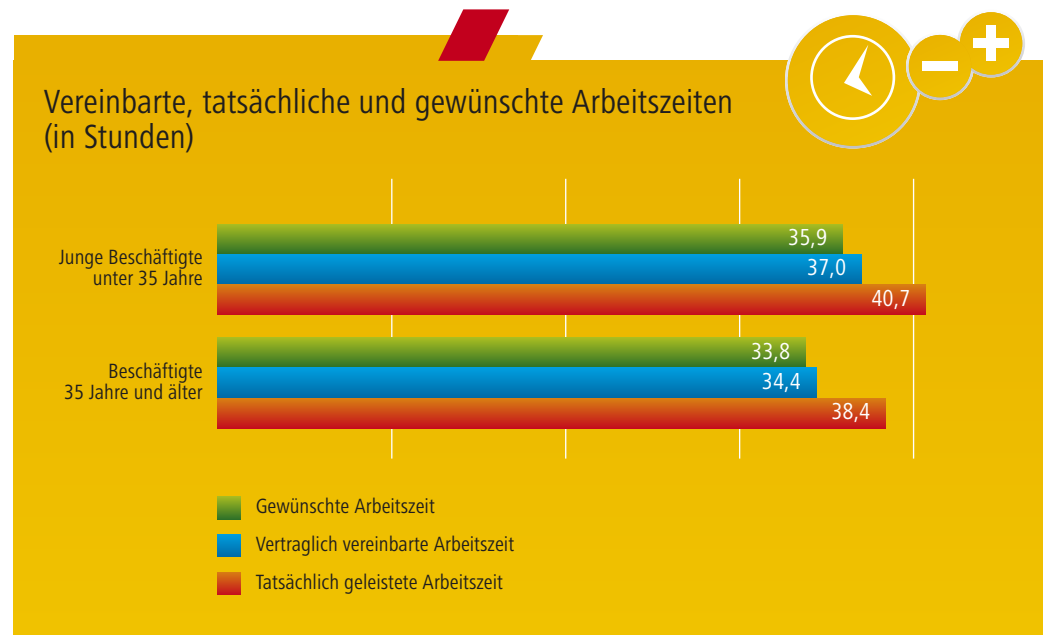
2.3.1 Gewünschte, vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit

Nur 39,1 Prozent der jungen Beschäftigten gaben an, dass ihre tatsächliche Arbeitszeit mit der vereinbarten übereinstimmt.

60,9 Prozent der jungen Beschäftigten machen regelmäßig Überstunden.

35,4 Prozent der unter 35-Jährigen wollen weniger als gegenwärtig vereinbart arbeiten. Geblickt auf die tatsächliche gegenwärtige Arbeitszeit wollen 61,8 Prozent der jungen Beschäftigten weniger arbeiten.

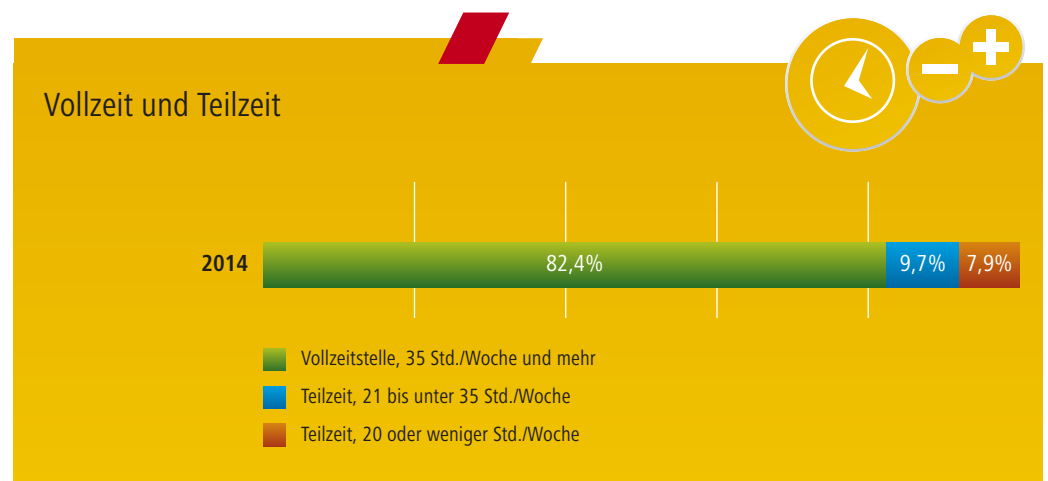
Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten



2.3.2 Vollzeit und Teilzeit

Von den jungen Beschäftigten haben 82,4 Prozent eine Vollzeitstelle mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr. 17,6 Prozent arbeiten in Teilzeit, 7,9 Prozent mit einer Arbeitszeit von 20 oder weniger Stunden und 9,7 Prozent mit 21 bis unter 35 Std. wöchentlich.

Vollzeit und Teilzeit



2.3.3 Überstunden

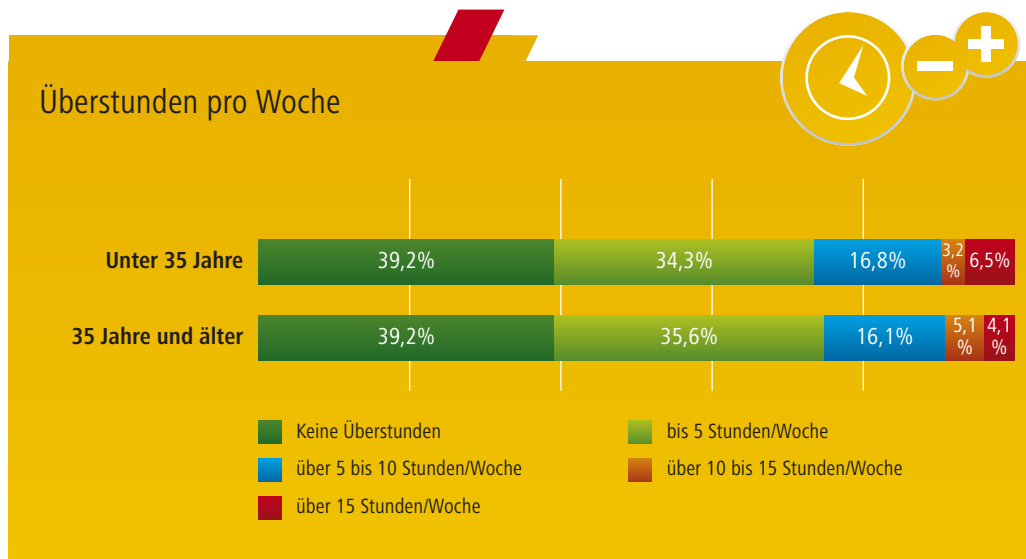
60,9 Prozent aller jüngeren Beschäftigten arbeiten pro Woche länger, als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Durchschnittlich leisten junge Beschäftigte 4,1 Überstunden pro Woche.

Die Überstundenmacher

Die meisten Überstunden werden in den Branchen Gastgewerbe (7,6 Std./Woche), Erziehung und Unterricht, Sozialwesen (5,5 Std./Woche), Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (je 5,4 Std./Woche) erbracht.

Besonders alarmierend: Mit 26,5 Prozent leistet mehr als ein Viertel der jungen Beschäftigten regelmäßig mehr als 5 Überstunden. 6,5 Prozent berichten, sogar regelmäßig mehr als 15 Überstunden zu leisten.



Überstunden pro Woche

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

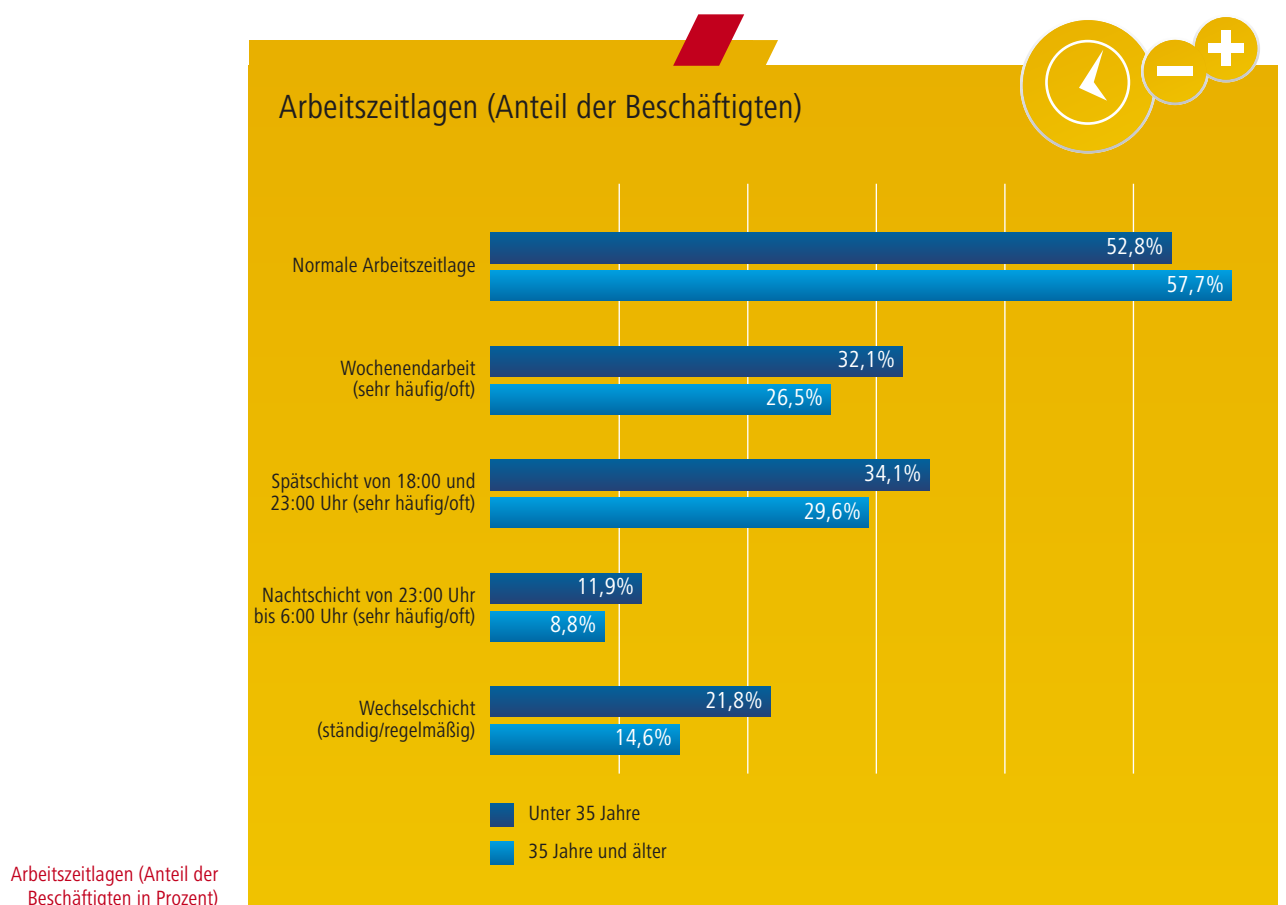
Eine schrittweise Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zunächst auf 35 Stunden pro Woche – mit vollem Lohn- und Personalausgleich.

Langfristig fordert die Gewerkschaftsjugend die 30-Stunden-Woche. Dies soll insbesondere durch einen schrittweisen Abbau der heute in Deutschland geleisteten Überstunden geschehen.

2.3.4 Lage der Arbeitszeit

Die jungen Beschäftigten arbeiten keineswegs nur wochentags in der Zeit von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr, was einem Normalarbeitsverhältnis entsprechen würde. Fast jede_r Zweite (47,2 Prozent) muss auch oft zu anderen Zeiten arbeiten, wie z. B. Spät- oder Nachtschichten bzw. überhaupt in Schichten arbeiten oder an Wochenenden tätig sein.

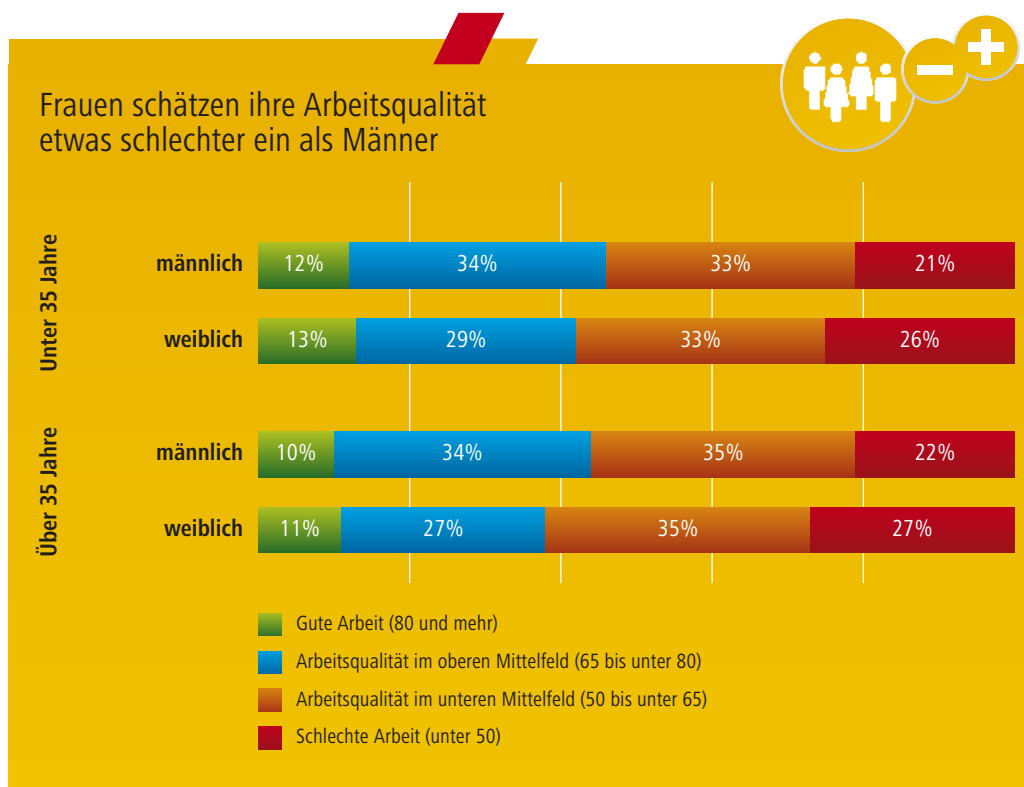
Junge Beschäftigte sind von allen abweichenden Arbeitszeitlagen deutlich häufiger betroffen als ältere Beschäftigte. Damit reduziert sich für viele junge Beschäftigte die Möglichkeit, Familien- und Privatleben mit dem Arbeitsalltag in Einklang zu bringen. Abweichende Arbeitszeiten sind auch immer potenzielle Stressfaktoren.



3. Geschlechterspezifische Unterschiede

Die Auswertung zeigt deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsqualität von jungen Frauen und jungen Männern.

Frauen schätzen die Arbeitsqualität durchweg schlechter ein, was sowohl für die unter als auch für die über 35-Jährigen gilt. Sie gaben seltener als Männer Arbeit im oberen Mittelfeld an und haben dafür häufiger hochgradig belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen (schlechte Arbeit).



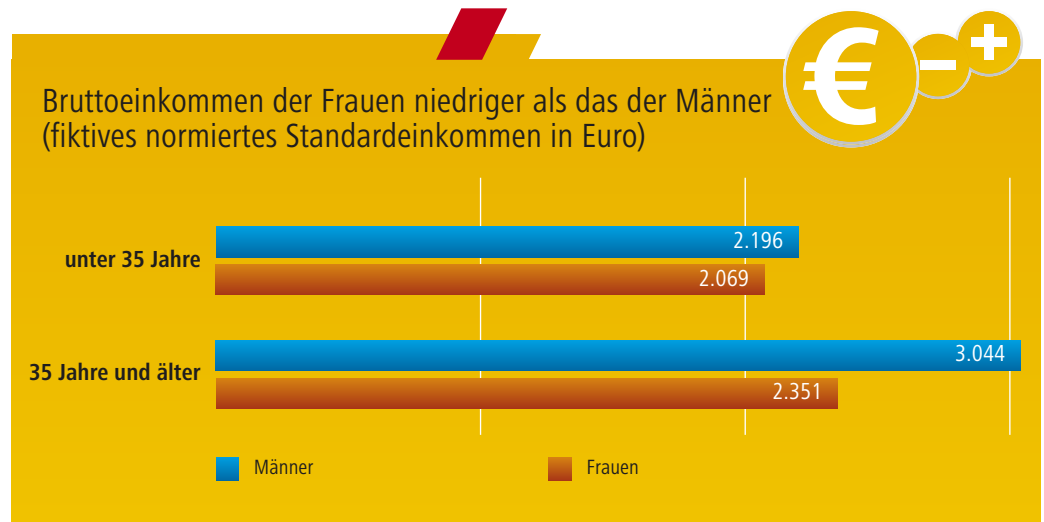
Positionierung der Gewerkschaftsjugend:

Es ist Querschnittsaufgabe der Gewerkschaftsjugend der Ungleichbehandlung nach Geschlecht Aufmerksamkeit zu widmen und sich in Betrieb und Gesellschaft gegen geschlechterspezifische Diskriminierung einzusetzen.

3.1 Die Einkommensunterschiede

Ein genauerer Blick auf die Einkommenssituation offenbart die Unterschiede. Junge Frauen haben tendenziell geringere Bruttolöhne als junge Männer. Die Differenz zwischen den Geschlechtern beträgt bei jungen Beschäftigten etwa 6 Prozent, bei älteren Beschäftigten ab 35 Jahren hingegen fast 23 Prozent.

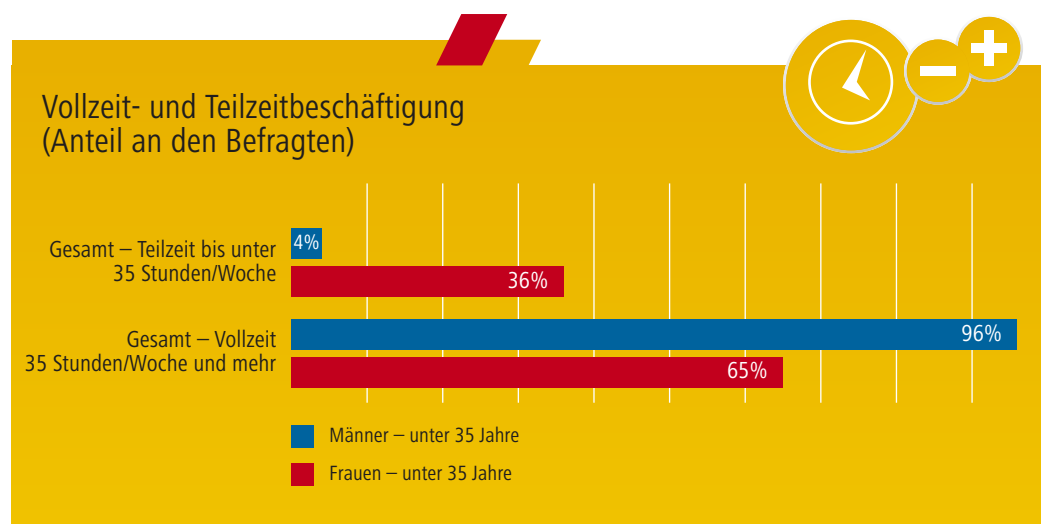
Bruttoeinkommen der Frauen niedriger als das der Männer (fiktives normiertes Standardeinkommen in Euro)



3.2 Unterschiede in der Arbeitszeitlage

Auch bei der Arbeitszeitlänge gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

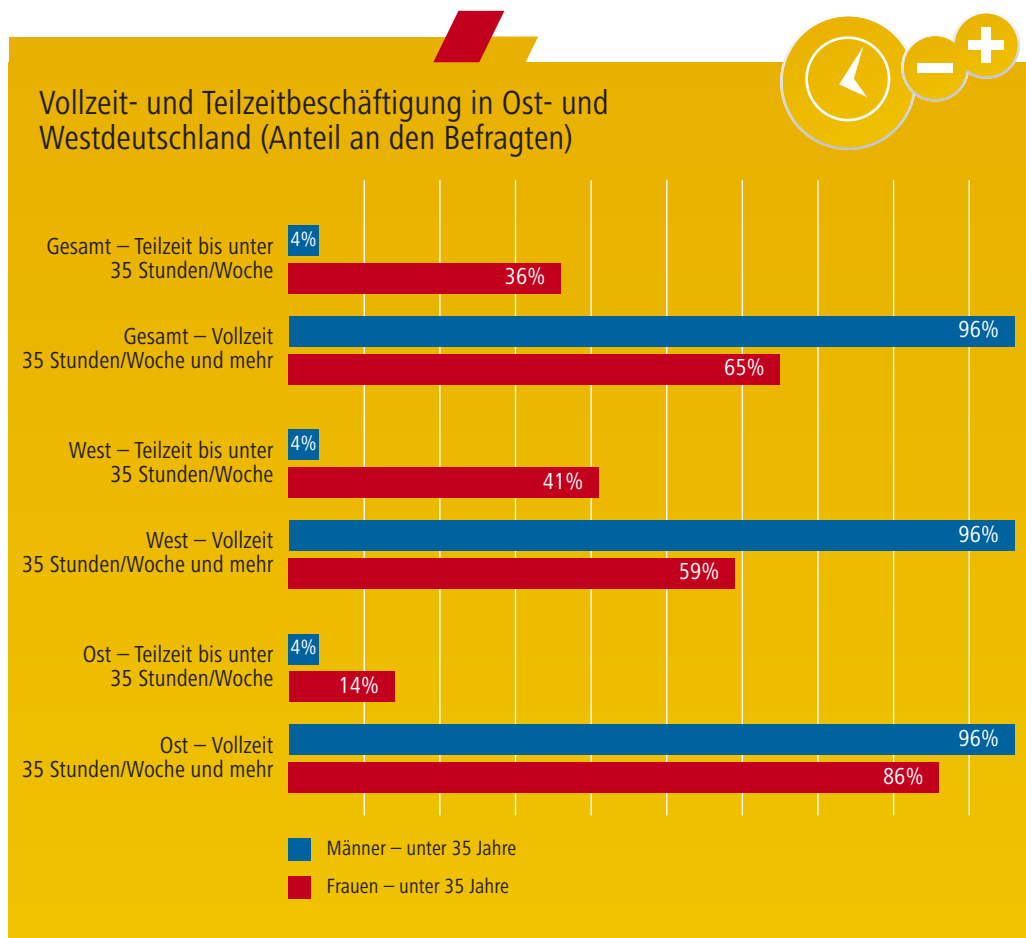
Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (Anteil an den Befragten in Prozent)



Teilzeitarbeit ist vorwiegend weiblich. Während lediglich 4 Prozent der jungen Männern in Teilzeit arbeiten, tun dies immerhin 36 Prozent der jungen Frauen. Somit zeigt sich auch bei der jungen Generation schon ein gefestigtes geschlechterspezifisches Erwerbsverhalten.

3.3 Unterschiede Ost- und Westdeutschland

Noch deutlicher sind die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Gehen in Ostdeutschland 86 Prozent der jungen Frauen einer Beschäftigung in Vollzeit nach, ist es in Westdeutschland mit 59 Prozent über ein Drittel weniger.



Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in Ost- und Westdeutschland (Anteil an den Befragten in Prozent)

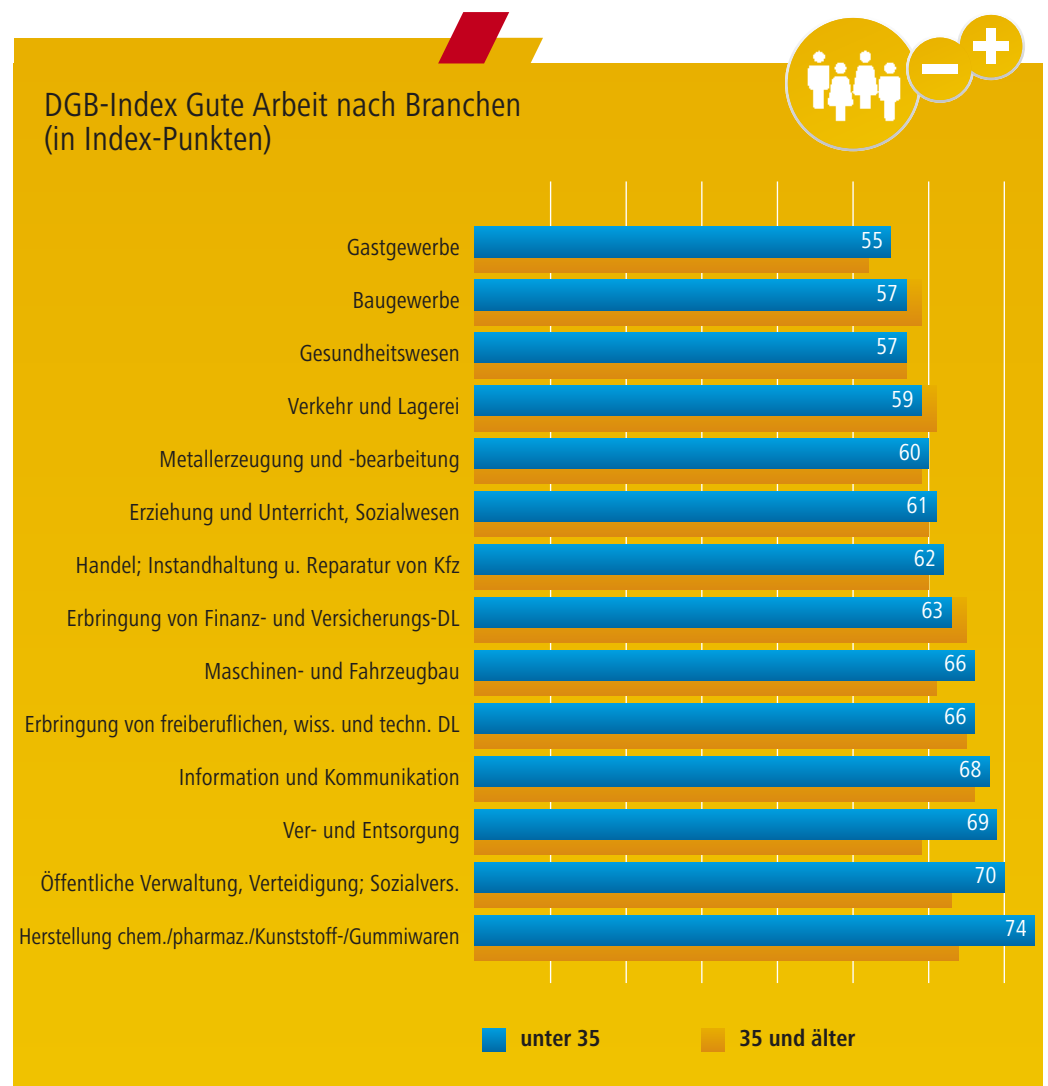
4. Unterschiede nach Branchen

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass junge Beschäftigte ihre Arbeitsqualität am besten einschätzen, wenn sie in der chemischen oder pharmazeutischen Industrie, in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Ver- und Entsorgung oder im Bereich Information und Kommunikation arbeiten.

In diesen Bereichen werden von den jungen Beschäftigten 74 bis 68 Punkte (von maximal 100) vergeben. In diesen Branchen schätzen die jungen Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen teilweise deutlich besser ein als ihre älteren Kolleg_innen.

Auch im Maschinen- und Fahrzeugbau und im Bereich der Erbringung von freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistung liegt die Arbeitsqualität der jungen Beschäftigten mit 66 Punkten noch im oberen mittleren Bereich.

Die ungünstigsten Arbeitsbedingungen berichten junge Beschäftigte im Gastgewerbe, wo nur 55 Punkte erreicht werden. Nur wenig besser sind die Einschätzungen im Baugewerbe und im Gesundheitswesen mit 57 Punkten.

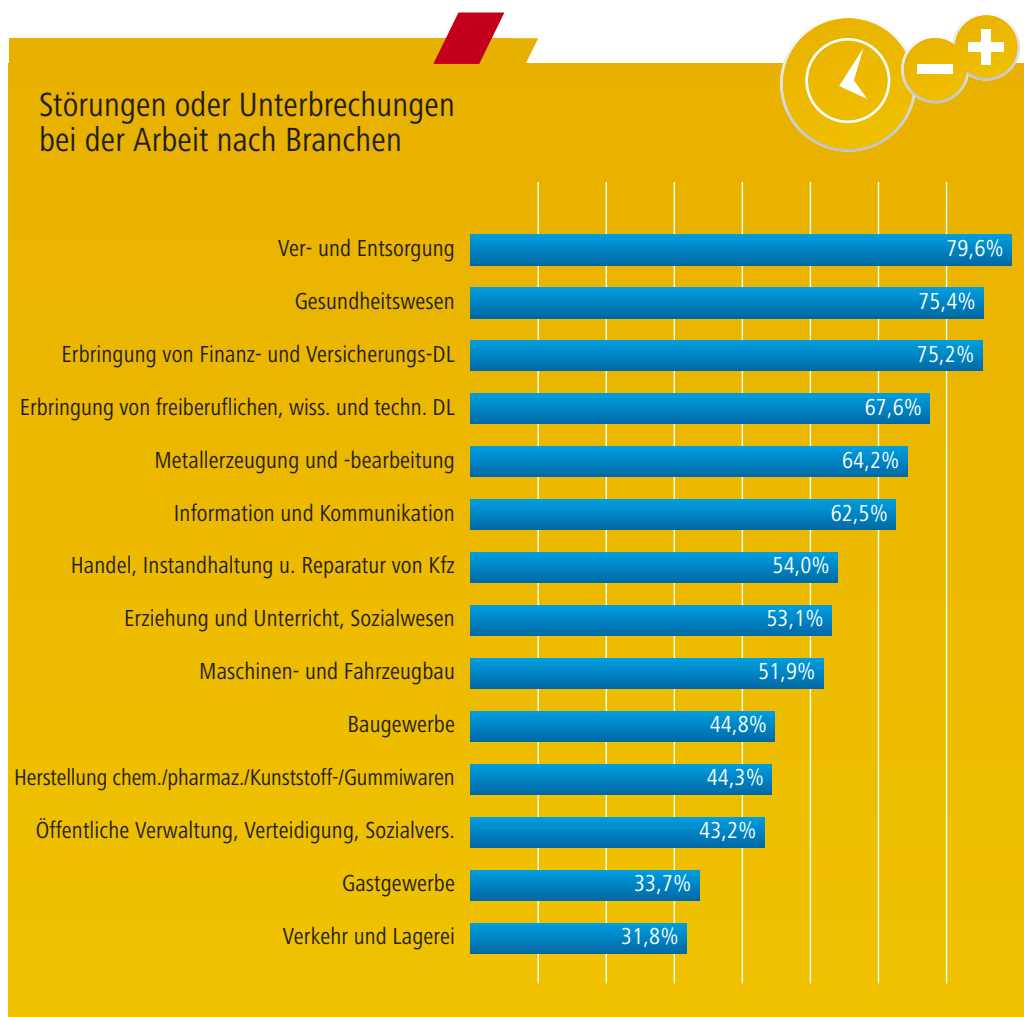


4.1 Belastungsfaktoren

Ein Grund für niedrigere Arbeitsqualität – ein nicht angemessenes Einkommen

Am häufigsten wird von jungen Beschäftigten in Gesundheitsberufen festgestellt, dass das Einkommen nicht angemessen ist: Mit 72,5 Prozent teilen fast drei Viertel der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe eine kritische Einschätzung.

Zugleich fühlen sich 61,8 Prozent der in Gesundheitsberufen Beschäftigten unter 35-Jährigen durch das unangemessene Verhältnis von Arbeitsleistung und Lohn belastet. Nach Branchen betrachtet fühlen sich neben dem Gesundheitswesen (53,1 Prozent) vor allem die jungen Beschäftigten im Gastgewerbe (70,7 Prozent) durch ein unangemessenes Einkommensverhältnis stark belastet.



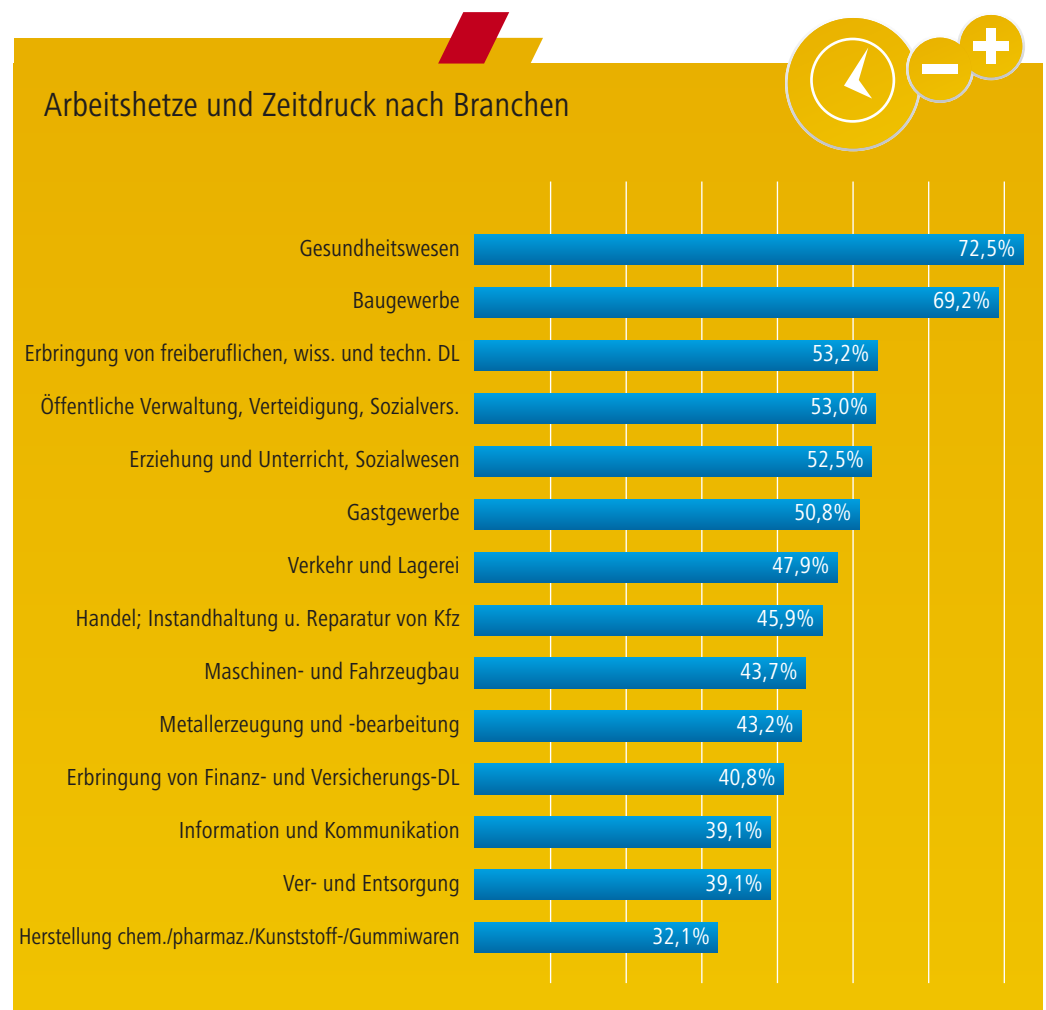
Störungen oder Unterbrechungen bei der Arbeit nach Branchen

Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit

Auch bei anderen Belastungsfragen, wie der nach Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit, zum Beispiel durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg_innen, zeigen sich teilweise erhebliche Branchenunterschiede. Die ungünstigste Situation berichten Beschäftigte aus dem Bereich Ver- und Entsorgung, wo 79,8 Prozent der jungen Beschäftigten Störungen und Unterbrechungen »oft« oder »sehr oft« erleben. Auch im Bereich der Finanzdienstleistungen und im Gesundheitswesen. Am wenigsten erleben dies junge Beschäftigte im Gastgewerbe und Verkehr.

Arbeitshetze und Zeitdruck

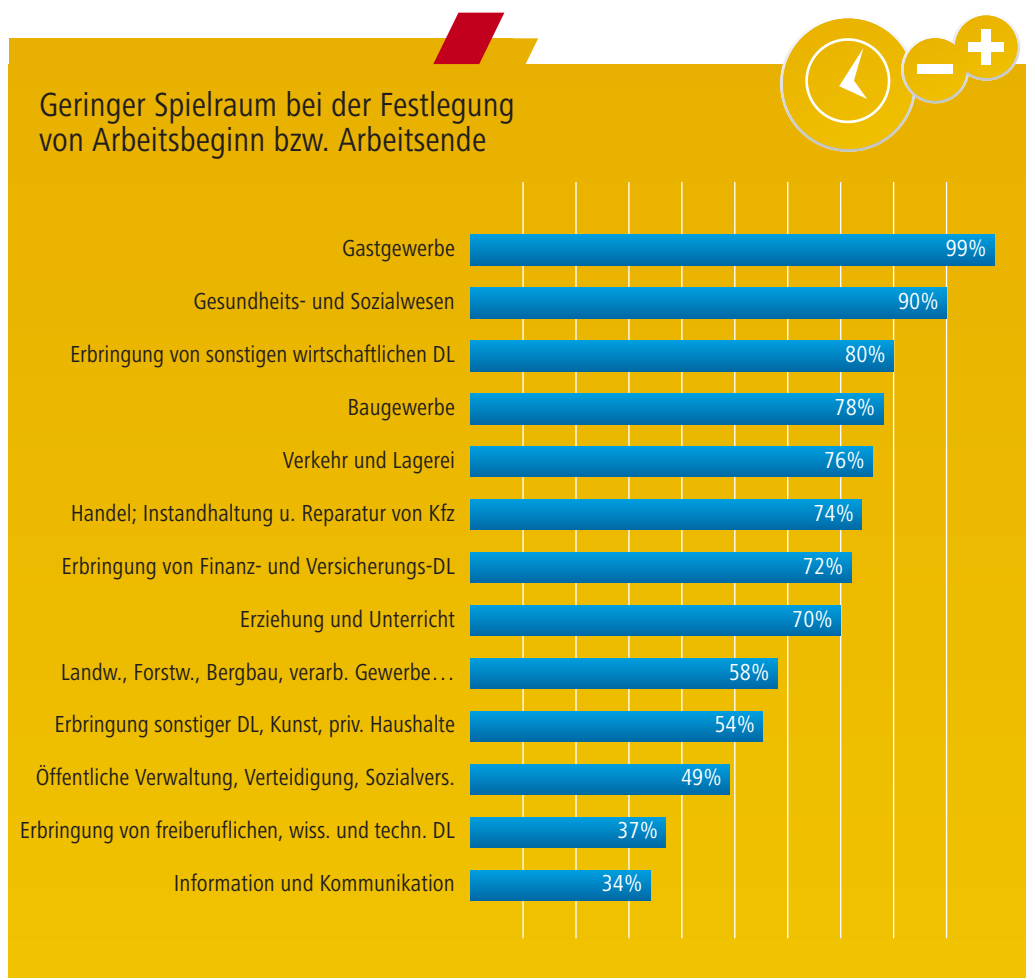
Auch Arbeitshetze und Zeitdruck sind in den Branchen weit verbreitet. Mit Abstand am häufigsten berichten junge Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Bauwirtschaft von Arbeitshetze und Zeitdruck.



Arbeitshetze und Zeitdruck
nach Branchen

Einfluss auf die Lage der Arbeitszeit

Besonders gering ist der Spielraum im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen, wo 99 bzw. 90 Prozent der Befragten angeben, keinen oder nur geringen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende zu haben. Die größten Freiheiten bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit berichteten junge Beschäftigte aus dem IT-Bereich, wo nur 34 Prozent keinen oder einen geringen Einfluss angaben, d. h. immerhin zwei Drittel Arbeitsbeginn und -ende in (sehr) hohem Maße mitbestimmen können.

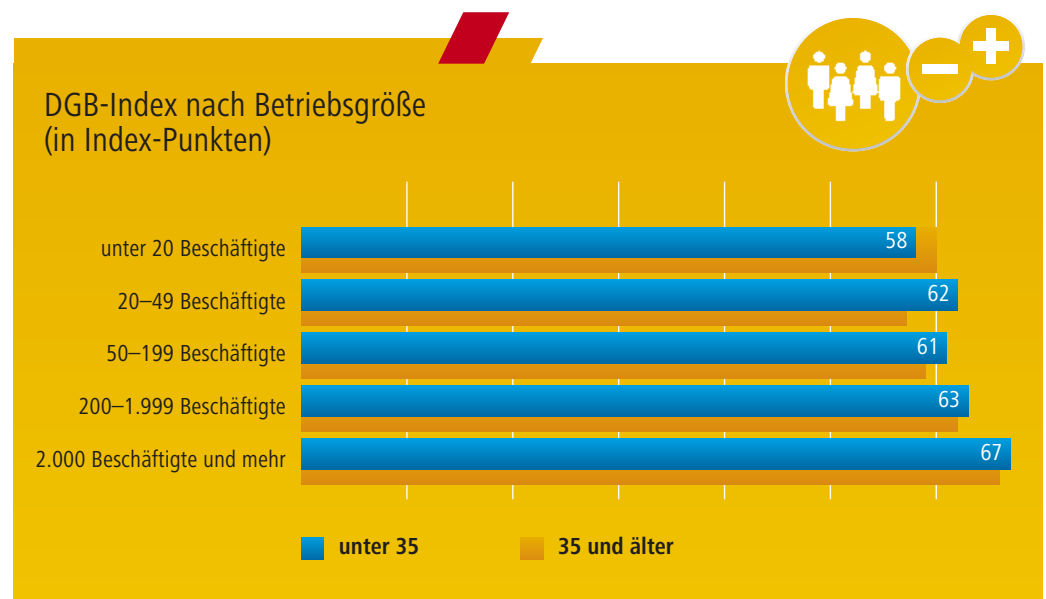


4.2 Arbeitsbedingungen nach Betriebsgrößen

Arbeitsbedingungen nach Betriebsgrößen

Die besten Arbeitsbedingungen haben Beschäftigte in Großbetrieben. Die schlechtesten Beschäftigungsbedingungen berichten junge Frauen und Männer in Kleinstbetrieben. Dabei sind jüngere Beschäftigte häufiger als ältere in Klein- und Kleinstbetrieben und seltener in größeren und Großunternehmen tätig.

Interessant ist, dass junge Beschäftigte in Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen schlechter einschätzen als ältere Beschäftigte, während ihre Bewertungen in allen anderen Betriebsgrößen im Vergleich zur älteren Altersgruppe positiver ausfallen.

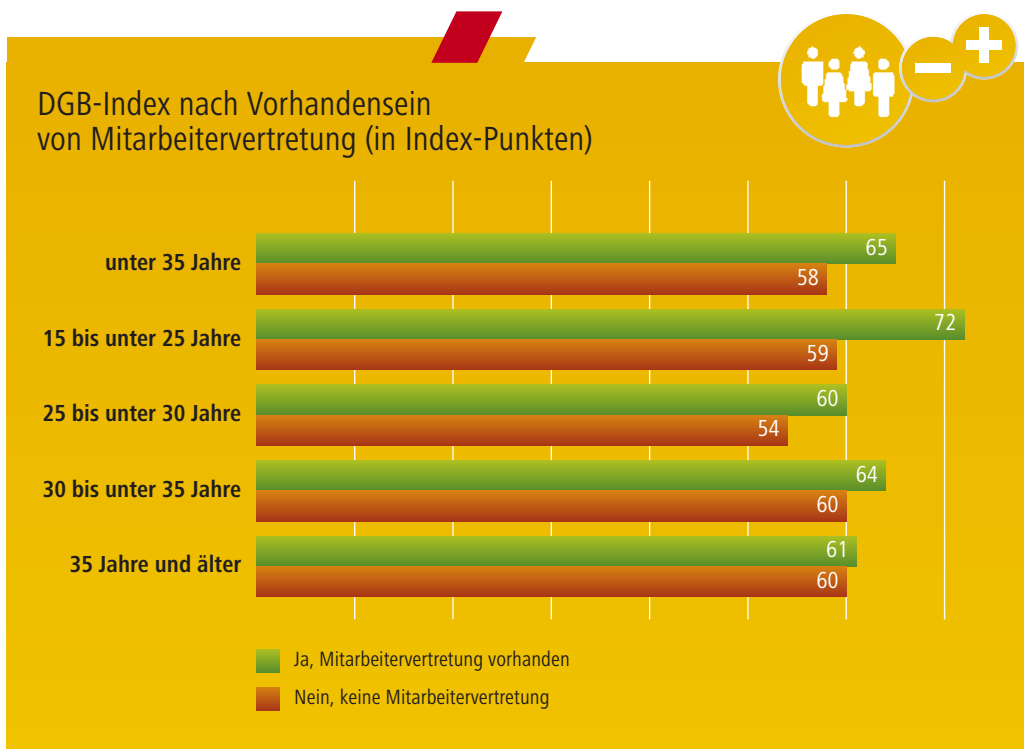


DGB-Index nach Betriebsgröße

5. Bessere Arbeitsqualität durch Mitbestimmung

Die Arbeitsqualität in Betrieben mit und ohne Interessenvertretung der Beschäftigten unterscheidet sich deutlich: Während junge Beschäftigte in Betrieben mit Mitarbeitervertretung ihre Arbeitsbedingungen im oberen Mittelfeld (65 Punkte) ansiedeln, geben junge Männer und Frauen in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung ihren Arbeitsbedingungen mit 58 Punkten eine deutlich negativere Bewertung.

Dieser Unterschied ist in allen Altersgruppen erkennbar, am stärksten jedoch in der Gruppe der unter 25-Jährigen, wo Beschäftigte in Betrieben mit Mitarbeitervertretung überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen berichten (72 Punkte). Ein Grund für diesen Unterschied ist das Vorhandensein einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und eines Betriebs- bzw. Personalrates.



DGB-Index nach Vorhandensein von Mitarbeitervertretung

Forderungen der Gewerkschaftsjugend:

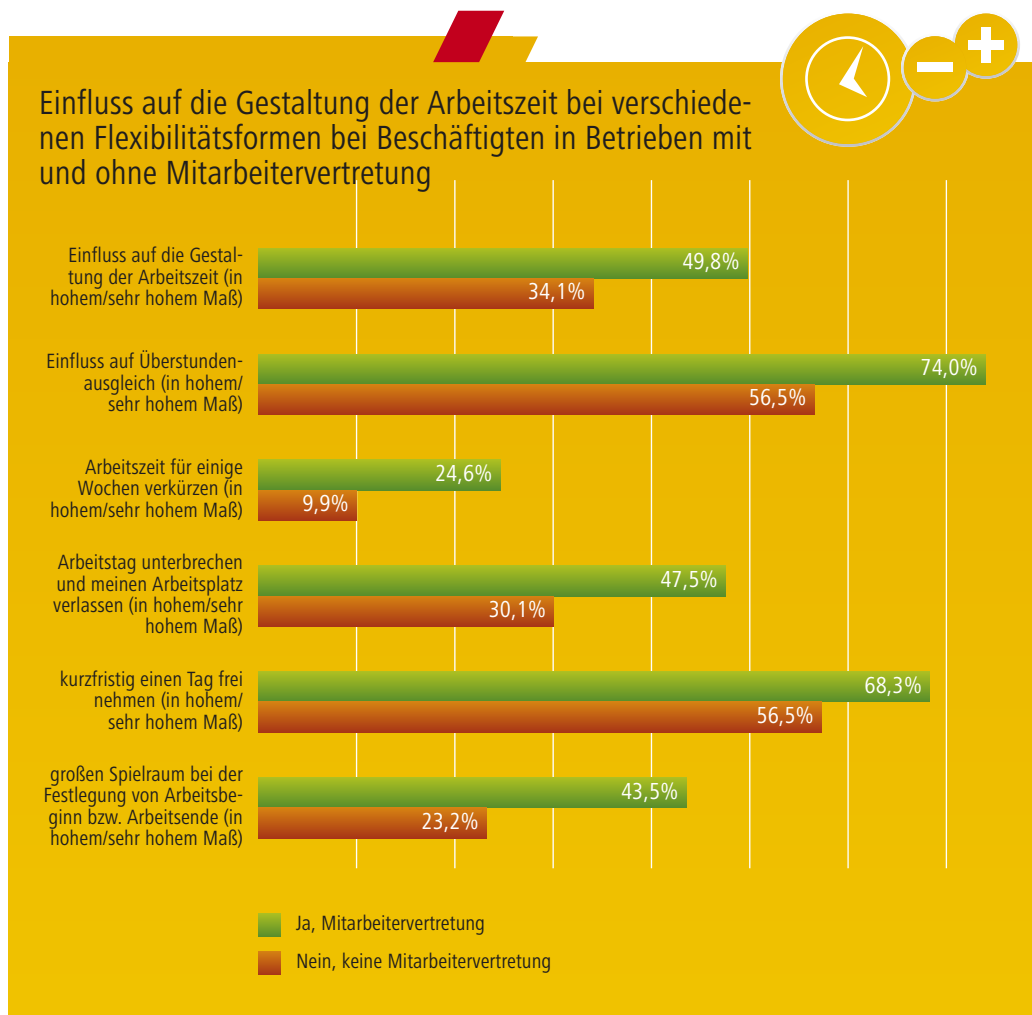
- Mitbestimmung muss ausgebaut werden
- die Anhebung des Wahlalters für Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) bis zum vollendeten 27. Lebensjahr
- die Miteinbeziehung von dualen Student_innen und Werksstudent_innen als aktive und passive Wahlberechtigte
- die Wahlberechtigung von Leiharbeiter_innen in den Betrieben, in denen sie beschäftigt sind und die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Einstellung von Leiharbeiter_innen
- die Miteinbeziehung von studentischen Beschäftigten, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften an Hochschulen und außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen als aktive und passive Wahlberechtigte

Hohe Arbeitszeitflexibilität dank betrieblicher Mitbestimmung.

Bei vielen Formen der Arbeitszeitflexibilität sind die Möglichkeiten, die Arbeit selbst einzuteilen, in Betrieben mit einer Mitarbeitervertretung um 15 bis 20 Prozentpunkte höher als in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung.

So haben Beschäftigte mit Mitarbeitervertretungen deutlich bessere Möglichkeiten auf die Gestaltung des Überstundenausgleiches, der kurzfristigen Arbeitszeitreduzierung oder Unterbrechungen der Arbeit und haben einen großen Spielraum bei der Festlegung des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes.

Dies erhöht nicht nur die Selbstbestimmung der jungen Beschäftigten, sondern ermöglicht gleichzeitig eine bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und Privatleben.



6. Atypische Beschäftigung: Ein Problem der Jugend?

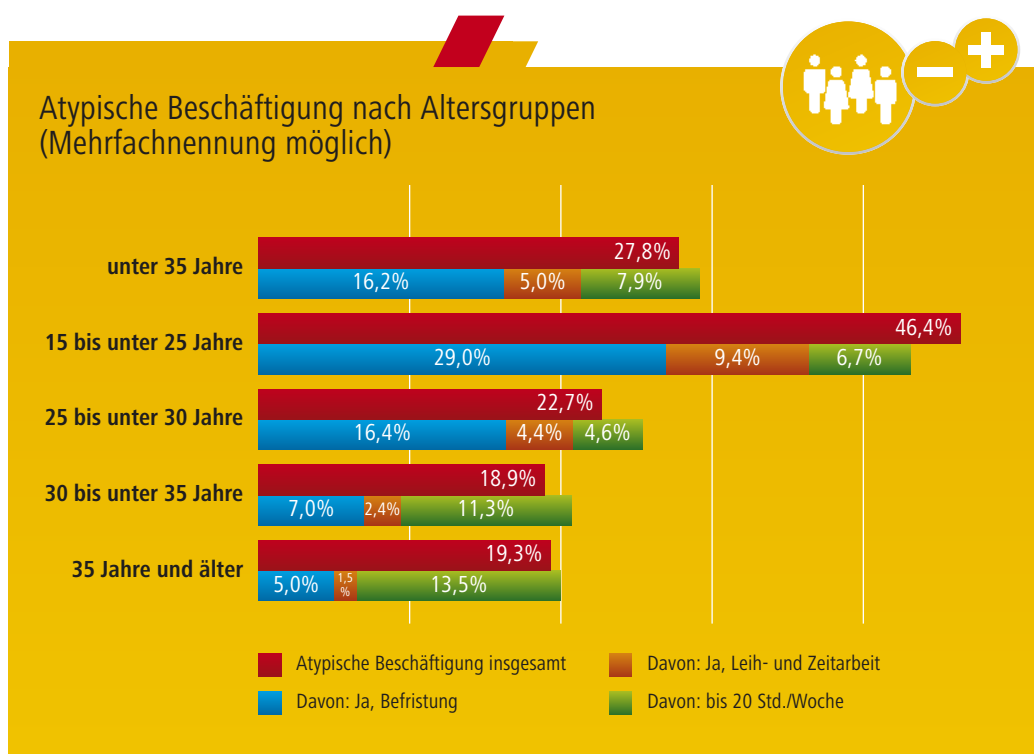
Die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet in einem sogenannten »Normalarbeitsverhältnis«. Darunter versteht man meist eine unbefristete abhängige Beschäftigung in Vollzeit bzw. in Teilzeit von mindestens der Hälfte der normalen Arbeitszeit. Alle davon abweichenden Beschäftigungsverhältnisse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

- Befristung des Beschäftigungsverhältnisses
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden
- Zeit- bzw. Leiharbeitsverhältnis
- geringfügige Beschäftigung (Minijob).

Junge Beschäftigte sind überdurchschnittlich oft von atypischer Beschäftigung betroffen. Mit 27,8 Prozent arbeiten über ein Viertel der unter 35-Jährigen in solchen Arbeitsformen. Besonders stark betroffen ist die jüngste Altersgruppe, wo mit 46 Prozent fast die Hälfte der Befragten einer atypischen Beschäftigung nachgeht.

Atypische Beschäftigung findet häufig unter prekären Bedingungen statt, auch wenn nicht jede atypische Beschäftigung zwangsläufig prekär ist.

Die am meisten verbreitetste Form von atypischer Beschäftigung ist die Befristung. Dies ist auch die Form mit den größten Unterschieden zwischen jungen und älteren Beschäftigten. Sind bei den über



Atypische Beschäftigung nach Altersgruppen

35-Jährigen lediglich 5 Prozent befristet angestellt, sind es bei den unter 35-Jährigen mit 16,2 Prozent mehr als dreimal so viele.

Forderungen der Gewerkschaftsjugend: Befristung begrenzen!

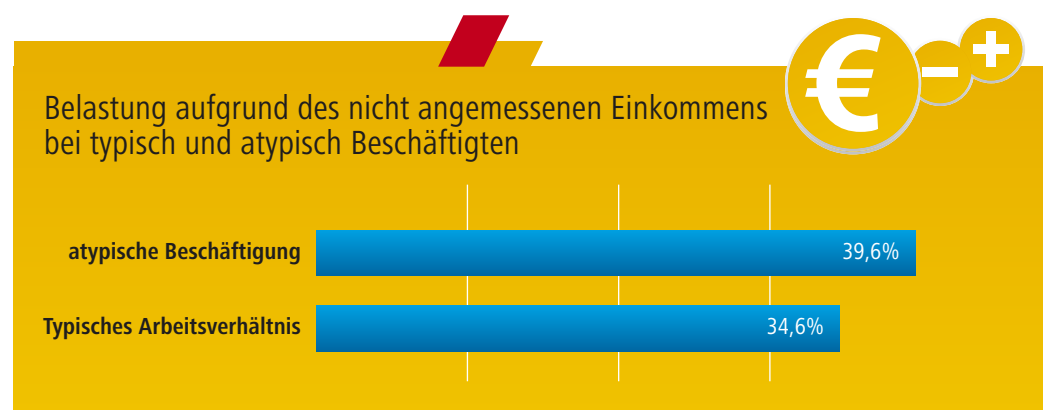
Eine Begrenzung von Befristungsmöglichkeiten: Das Prinzip der Kettenarbeitsverträge durch mehrere nacheinander folgende Befristungen darf nicht Normalität und ausgenutzt werden. Befristungsmöglichkeiten ohne sachlichen Grund müssen vom Gesetzgeber abgeschafft werden.

Auch im Bereich der Leih- und Zeitarbeit sind junge Beschäftigte überdurchschnittlich betroffen. Sind immerhin 5 Prozent der jungen Beschäftigten unter 35 in Leiharbeitsbetrieben tätig, sind es bei den älteren Beschäftigten mit 1,5 Prozent ganze 70 Prozent weniger.

Die Gewerkschaftsjugend fordert die Abschaffung der Leiharbeit. Auf dem Weg dahin setzt sie sich für eine Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen von Leiharbeiter/innen ein. Die Arbeitsbedingungen müssen denen der »Festbeschäftigten« angeglichen werden (equal treatment), ebenso wie das Einkommen (equal pay).

Höhere Belastungen wegen atypischer Beschäftigung

Wer atypisch beschäftigt ist, empfindet das als Belastung. Geblickt auf die Unangemessenheit der Entlohnung ist die Belastung stärker (39,6 Prozent) als bei Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis (34,6 Prozent). Dies gilt mit je 40 Prozent insbesondere bei Befristung und Zeitarbeit.



Belastung aufgrund des nicht angemessenen Einkommens bei typisch und atypisch Beschäftigten

In absoluten Zahlen sind die Unterschiede noch deutlicher. Während das normierte Standardeinkommen beim Normalarbeitsverhältnis etwa 2.277 Euro beträgt, liegt es bei atypischer Beschäftigung bei nur 1.734 Euro. Dabei liegt das Einkommen der jungen Beschäftigten mit Befristung bei ungefähr 1.713 Euro, mit Zeitarbeit bei ungefähr 1.522 Euro und mit Teilzeit bis 20 Stunden bei etwa 2.179 Euro.

7. Fazit und Forderungen

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

■ Altersdiskriminierung abbauen

Junge Menschen sind überproportional von prekären Arbeitsbedingungen betroffen. Sie sind überdurchschnittlich oft befristet beschäftigt und verfügen über ein niedrigeres Einkommen als ältere Beschäftigte. Die Gewerkschaftsjugend fordert ein Diskriminierungsverbot von jungen Beschäftigten und die Angleichung der Arbeitsbedingungen auf das Niveau der älteren Beschäftigten.

■ Stress aktiv bekämpfen

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

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

■ Mitbestimmung ausbauen

Die Mitbestimmung ist unverzichtbarer Bestandteil der aktiven Teilnahme von Jugendlichen an Meinungsbildungsprozessen und führt zu mehr Gerechtigkeit und besseren Bedingungen in der Arbeitswelt. Damit trägt die Mitbestimmung maßgeblich zur Verbesserung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz teil. Die Gewerkschaftsjugend fordert den Ausbau der Mitbestimmungsmöglichkeiten für junge Menschen und den Erhalt des aktiven und passiven Wahlrechts für weitere Personengruppen wie z. B. Dual Studierende oder Werksstudenten.

■ **Leiharbeit erst einschränken und dann überwinden**

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

- Leiharbeiter_innen die gleiche Bezahlung erhalten wie die anderen Beschäftigten im Betrieb zuzüglich eines Flexibilitätszuschlags
- es müssen betriebliche Höchstquoten an Leiharbeiter_innen festgesetzt und ein Verbot von Kettenverträgen (Synchronisationsverbot) eingeführt werden
- die Arbeitsbedingungen müssen denen der »Festbeschäftigten« angeglichen werden (equal treatment), ebenso das Einkommen (equal pay)
- Leiharbeiter_innen müssen dieselben Rechte haben wie die Stammbesellschaft

■ **Gute Arbeit durchsetzen**

Arbeit muss gerecht verteilt und sozial gestaltet sein. Deshalb braucht es:

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

■ **Sachgrundlose Befristung abschaffen**

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

8. Auswertungsverfahren und Merkmale der Untersuchungsgruppe

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein erprobtes Befragungsinstrument zur Analyse der Arbeitsbedingungen 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« vorkommt) oder bestimmte Ressourcen (ob man z. B. in »sehr hohem«, »hohem«, »geringen Maß« bzw. »gar nicht« Aufstiegschancen hat) nicht vorhanden sind. 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 abgefragt, als auch der Grad der daraus resultierenden Beanspruchungen (Wie stark belastet dies die Beschäftigten?).

Die 42 Fragen werden dann zu 11 Kriterien zusammengefasst, welche unterschiedliche Facetten der Arbeitsbedingungen aus Sicht von Beschäftigten charakterisieren. Die Kriterien wurden nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hinsichtlich menschengerechter Arbeitsgestaltung ausgewählt. Die wahrgenommene Qualität der Arbeit in den 11 Kriterien wird wiederum in drei Teilindizes zusammengefasst, aus denen das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), von negativen Faktoren von körperlichen und psychischen Belastungen und von Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt wird.

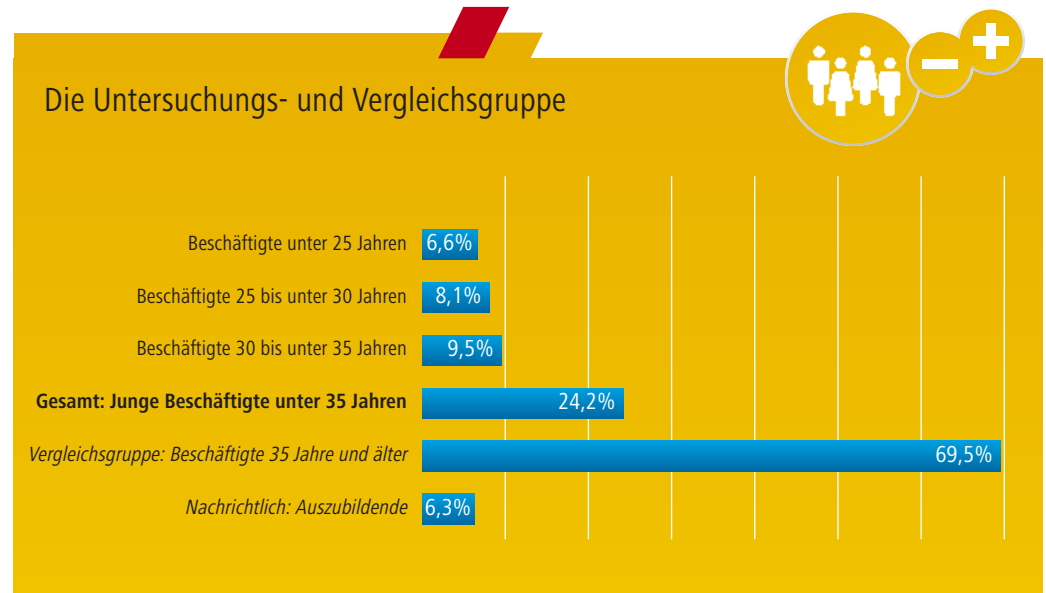
Die drei Teilindizes wiederum werden zusammengefasst zum DGB-Index Gute Arbeit.

Die dieser Auswertung zu Grunde liegende Befragung wurde 2014 im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) umgesetzt. Die Gesamtstichprobe 2014 umfasste 5.709 Personen.

Der hier vorliegende Bericht wurde im Auftrag der DGB-Jugend erstellt, um einen Überblick über die Arbeitsbedingungen der jüngeren abhängig Beschäftigten zu geben. Der Bericht bezieht sich auf die Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index 2014 für die Gruppe der »jungen abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren«. Ältere Beschäftigte, die 35 Jahre und älter sind, sowie die Teilgruppe der jungen Beschäftigten, die unter 25 oder unter 30 Jahre alt sind, finden in diesem Bericht nur punktuell als Referenzgrößen Berücksichtigung, wenn es um die Darstellung von Vergleichen geht.

Nach der Gewichtung der Daten sind in der Repräsentativbefragung 2014 27 Prozent der Befragten »junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren«. Gewichtet sind dies 1.382 Personen. Das vorliegende Ergebnis ist repräsentativ für das Urteil der jungen abhängig Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland.

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



In der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit im Jahre 2014 ist jede/r vierte abhängig Beschäftigte jünger als 35 Jahre (25,8 Prozent). Dabei sind 14,7 Prozent jünger als 30 Jahre und 9,5 Prozent sind zwischen 30 und 34 Jahre alt. Ebenfalls jünger als 35 Jahre sind die Auszubildenden (6,3 Prozent von allen Befragten), die aufgrund ihrer besonderen Beschäftigungssituation und auch wegen der geringen Fallzahl, die eine tiefergehende Analyse nicht zulässt, in diesem Bericht nicht weiter berücksichtigt werden. Drei Viertel (74,2 Prozent) der befragten abhängig Beschäftigten sind 35 Jahre und älter. Sie bilden die Vergleichsgruppe für die »jungen Beschäftigten«.

Frauen sind bei den jungen Beschäftigten mit 43,7 Prozent in der Stichprobe leicht unterrepräsentiert und ähnlich stark vertreten, wie unter den älteren Beschäftigten mit 47,3 Prozent.

Die jungen Beschäftigten verfügen tendenziell über eine bessere schulische Ausbildung (nur 17,2 Prozent haben die 8. Klasse oder keine Abschluss, gegenüber 21,9 Prozent bei den älteren). Bei der beruflichen Qualifikation hingegen hat fast jede/r fünfte junge Beschäftigte (19,6 Prozent) keine (bzw. noch keine) abgeschlossene Ausbildung, während es bei den Älteren nur jede/r elfte (9,4 Prozent) ist.

Die Berufsstruktur der jungen Beschäftigten weicht nur unwesentlich von jener der älteren Beschäftigten ab. Nur bei den »Kaufm. Dienstl.-, Handels-, Vertriebs-, Tourismusberufen« und Berufen der »Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung« weichen die Anteile ab.

Hinsichtlich der Selbsteinschätzung über die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit und der Erfordernis für eine bestimmte Qualifikation gehen junge Beschäftigte etwas seltener einer hochkomplexen (13,8 Prozent) Tätigkeit nach als die Älteren (18 Prozent).

Die Branchenverteilung zwischen den »jungen« und den »älteren« Beschäftigten ist ähnlich. Junge Beschäftigte sind etwas häufiger in den Wirtschaftsbereichen »Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz« (17,2 Prozent vs. 12,8 Prozent) tätig und dafür etwas weniger im Bereich »Erziehung und Unterricht, Sozialwesen« (4,8 Prozent vs. 7,9 Prozent).



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

