

studie



Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2009



[www.dgb-jugend.de /](http://www.dgb-jugend.de/)



DGB-Index
Gute Arbeit

Ewa Sojka/Tatjana Fuchs

Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren)

Sonderauswertung der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2009

INIFES
Internationales Institut für Empirische Sozialforschung
Haldenweg 23
86391 Stadtbergen
Telefon 0821-243694-0
Telefax 0821-432531
e-mail info@inifes.de
www.inifes.de



Hintergrund: Die Befragung DGB-Index Gute Arbeit

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

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

Die Stichprobe umfasste 6.972 Personen in 2007, 6.835 in 2008 und 7.930 in 2009. Somit konnten in den letzten 3 Erhebungen insgesamt 21.737 abhängig Beschäftigte befragt werden – darunter rund 17% Beschäftigte unter 30 Jahren. Der vorliegende Bericht fußt vornehmlich auf den Daten der letzten Erhebung im Jahr 2009, zudem werden jedoch auch die vorherigen Jahrgänge herangezogen, um Entwicklungen und Jahresvergleiche aufzuzeigen.

INHALT

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	4
TABELLENVERZEICHNIS.....	5
Info: Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit.....	7
Info: Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit.....	7
1 JUNGE BESCHÄFTIGTE – DIE UNTERSUCHUNGSGRUPPE	10
2 ARBEITS- UND EINKOMMENSBEDINGUNGEN AUS SICHT VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	11
2.1 ÜBERBLICK	11
2.2 ARBEITS- UND EINKOMMENSBEDINGUNGEN NACH REGION UND VERSCHIEDENEN BERUFS- UND BESCHÄFTIGTENGRUPPEN	17
3 FACETTEN DER ARBEITSQUALITÄT	25
3.1 EINKOMMEN.....	26
3.2 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	29
3.3 QUALIFIZIERUNG	32
3.4 ARBEITSZEITEN	34
3.4.1 <i>Wunsch und Wirklichkeit</i>	34
3.4.2 <i>Lage der Arbeitszeiten</i>	36
4 DAS ARBEITSERLEBEN VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN 2008: ZUFRIEDENHEIT, UNTERNEHMENSVERBUNDENHEIT UND GESUNDHEIT	38
4.1 ZUFRIEDENHEIT UND UNZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEIT	38
4.2 UNTERNEHMENSVERBUNDENHEIT	41
4.3 ARBEIT UND GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN.....	42
4.4 BELASTUNGEN – ZEITDRUCK BEI DER ARBEIT	49
5 ARBEITSFÄHIGKEIT, ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN UND RENTENVORSORGE .51	51
5.1 ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN	51
5.2 ARBEITSFÄHIGKEIT	52
5.3 ALTERSVORSORGE	54
6 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK.....	57
7 LITERATUR.....	60
8 ANHANG.....	61
ANHANG TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS	61

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1	DER DGB-INDEX GUTE ARBEIT 2009 FÜR JUNGE BESCHÄFTIGTE UNTER 30 JAHREN	11
ABBILDUNG 2	DGB-INDEX GUTE ARBEIT FÜR JUNGE BESCHÄFTIGTE – 2007, 2008 UND 2009	13
ABBILDUNG 3	JUNGE UND ÄLTERE BESCHÄFTIGTE ZWISCHEN GUTER UND SCHLECHTER ARBEIT	14
ABBILDUNG 4	ARBEITSQUALITÄT JUNGER BESCHÄFTIGTER IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND	18
ABBILDUNG 5	ARBEITSQUALITÄT AUS SICHT DER JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	19
ABBILDUNG 6	ARBEITSQUALITÄT JUNGER BESCHÄFTIGTER NACH ARBEITSBEREICHEN	20
ABBILDUNG 7	DGB-INDEX GUTE ARBEIT: JUNGE BESCHÄFTIGTE IN DER PRODUKTION UND AM BAU	21
ABBILDUNG 8	DGB-INDEX GUTE ARBEIT: JUNGE BESCHÄFTIGTE IM BÜRO	22
ABBILDUNG 9	DGB-INDEX GUTE ARBEIT: JUNGE BESCHÄFTIGTE IM VERKAUF/VERTRIEB	23
ABBILDUNG 10	DGB-INDEX GUTE ARBEIT: JUNGE BESCHÄFTIGTE IM GESUNDHEITS-, SOZIAL-, ERZIEHUNGSWESEN	24
ABBILDUNG 11	DAS MODELL DER BERUFLICHEN GRATIFIKATIONSKRISEN: DISKREPANZ ZWISCHEN HOHEN BERUFLICHEN ANSTRENGUNGEN UND NIEDRIGER BELOHNUNG	25
ABBILDUNG 12	DIE BEURTEILUNG DER EINKOMMENSITUATION DURCH JUNGE BESCHÄFTIGTE	26
ABBILDUNG 13	DIMENSIONSINDEX EINKOMMEN (JUNGE BESCHÄFTIGTE)	27
ABBILDUNG 14	DIE BRUTTOEINKOMMENSVERTEILUNG VON JUNGEN VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN	28
ABBILDUNG 15	JUNGE BESCHÄFTIGTE NACH ART DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES UND BRUTTOEINKOMMENSHÖHE – 2007, 2008 UND 2009	30
ABBILDUNG 16	JUNGE BESCHÄFTIGTE NACH ART DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES UND BRUTTOEINKOMMENSHÖHE – IM DETAIL	31
ABBILDUNG 17	JUNGE BESCHÄFTIGTE NACH ART DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES UND BRUTTOEINKOMMENSHÖHE – NACH BRANCHEN	32
ABBILDUNG 18	DIMENSIONSINDEX QUALIFIZIERUNGS- UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN	33
ABBILDUNG 19	QUALIFIZIERUNGS- UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN IM DETAIL	34
ABBILDUNG 20	WÖCHENTLICHE ARBEITSZEITEN VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN – WUNSCH UND WIRKLICHKEIT NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT (1) (IN STUNDEN)	35
ABBILDUNG 21	WÖCHENTLICHE ARBEITSZEITEN VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN – WUNSCH UND WIRKLICHKEIT NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT (2) (IN STUNDEN)	35
ABBILDUNG 22	LAGE DER ARBEITSZEITEN VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	36
ABBILDUNG 23	BELASTUNG DURCH DIE LAGE DER ARBEITSZEITEN BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	37
ABBILDUNG 24	FORMEN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	38
ABBILDUNG 25	FORMEN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT IM KONTEXT DER WAHRGENOMMENEN ARBEITSQUALITÄT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	40
ABBILDUNG 26	VERBUNDENHEIT MIT DEM ARBEITGEBER	41

ABBILDUNG 27	VERBUNDENHEIT MIT DEM ARBEITGEBER IM KONTEXT DER WAHrgENOMMENEN ARBEITSQUALITÄT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	42
ABBILDUNG 28	GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN IM ARBEITSKONTEXT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	43
ABBILDUNG 29	VERBREITUNG VON EINZELBESCHWERDEN, DIE MINDESTENS 2 MAL IM MONAT AUFTRETEN BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	44
ABBILDUNG 30	VERBREITUNG VON EINZELBESCHWERDEN, DIE MINDESTENS 2 MAL IM MONAT AUFTRETEN, IM KONTEXT DER WAHrgENOMMENEN ARBEITSQUALITÄT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	45
ABBILDUNG 31	KUMULATION VON BESCHWERDEN, DIE MINDESTENS 2 MAL IM MONAT AUFTRETEN BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN.....	46
ABBILDUNG 32	KUMULATION VON BESCHWERDEN, DIE MINDESTENS 2 MAL IM MONAT AUFTRETEN, IM KONTEXT DER WAHrgENOMMENEN ARBEITSQUALITÄT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN .	46
ABBILDUNG 33	„KRANK ZUR ARBEIT IN DEN LETZTEN 12 MONATEN?“ – JUNGE BESCHÄFTIGTE.....	47
ABBILDUNG 34	ZEITDRUCK BEI DER ARBEIT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN DURCH.....	49
ABBILDUNG 35	WAS WÜRDEN DEN ZEITDRUCK BEI DER ARBEIT ABBAUEN? ANGABEN VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	50
ABBILDUNG 36	DIMENSIONSINDEX BERUFLICHE ZUKUNFTSAUSSICHTEN BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	51
ABBILDUNG 37	DIE BEURTEILUNG DER BERUFLICHEN ZUKUNFTSSICHERHEIT DURCH JUNGE BESCHÄFTIGTE	52
ABBILDUNG 38	SELBSTEINSCHÄTZUNG DER WEITEREN ARBEITSFÄHIGKEIT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	52
ABBILDUNG 39	SELBSTEINSCHÄTZUNG DER WEITEREN ARBEITSFÄHIGKEIT BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN – IM DETAIL	54
ABBILDUNG 40	ZUSÄTZLICHE ALTERSVORSORGE BEI JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	55

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1	DIE UNTERSUCHUNGS- UND VERGLEICHSGRUPPE	10
TABELLE 2	TEILINDEX BELASTUNGEN	15
TABELLE 3	TEILINDEX RESSOURCEN	16
TABELLE 4	TEILINDEX EINKOMMEN/SICHERHEIT	17
TABELLE 5	„KRANK ZUR ARBEIT IN DEN LETZTEN 12 MONATEN?“ IM KONTEXT DER WAHrgENOMMENEN ARBEITSQUALITÄT VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN	48



TABELLE 6	„KRANK ZUR ARBEIT IN DEN LETZTEN 12 MONATEN?“ BEI JUNGEN FRAUEN UND MÄNNERN	48
TABELLE 7	ZUSÄTZLICHE ALTERSVORSORGE VON JUNGEN BESCHÄFTIGTEN IM KONTEXT DER EINKOMMENSGRUPPEN	56

Info: Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit – ein Maß zur Beurteilung der Arbeitsqualität

Mit dem Index Gute Arbeit wurde ein Maß zur kontinuierlichen Beurteilung der vorhandenen Arbeitsqualität aus der Sicht von abhängig Beschäftigten entwickelt. Darin fließen drei zentrale Bereiche guter Arbeit gleichwertig ein:

- 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.



Was fließt in den DGB-Index ein?

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

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

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

Teilindex »Ressourcen« →	
1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	 DGB-Index Gute Arbeit
2. Möglichkeiten für Kreativität	
3. Aufstiegsmöglichkeiten	
4. Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten	
5. Informationsfluss	
6. Führungsqualität	
7. Betriebskultur	
8. Kollegialität	
9. Sinngehalt der Arbeit	
10. Arbeitszeitgestaltung	
Teilindex »Belastungen« →	
11. Arbeitsintensität	
12. Körperliche Anforderungen	
13. Emotionale Anforderungen	
Teilindex »Einkommen und Sicherheit« →	
14. Berufliche Zukunftsaussichten / Arbeitsplatzsicherheit	
15. Einkommen	

Wie kommt der Wert des DGB-Index zustande?

Der positive Pol des DGB-Index stellt gute Arbeit dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), kaum negative Belastungen und ein angemessenes Einkommen sowie relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist. Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in vielen Dimensionen als

überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm, so erreicht der Index einen Wert zwischen 80 und 100.

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

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

Wichtig für das Verständnis ist, dass Indexwerte keine Prozentangaben darstellen. Indexwerte liefern einen schnellen Überblick, ob einzelne Dimensionen (z. B. Arbeitszeit) besser abschneiden als andere (z. B. Einfluss auf die Arbeit) oder sich die wahrgenommene Arbeitsqualität der einen Gruppe deutlich von der einer anderen Gruppe unterscheidet etc. Der Index ersetzt aber nicht den genauen Blick auf die einzelnen Ergebnisse, sondern er ermöglicht einen schnellen Überblick – vor allem im Rahmen von Vergleichen oder um über langfristige Entwicklungen zu berichten.¹

¹ Für weitere Informationen zur Konstruktion des DGB-Index vgl. Fuchs 2007

1 Junge Beschäftigte – Die Untersuchungsgruppe

Die Arbeits- und Einkommensbedingungen von jungen Beschäftigten stehen im Zentrum der vorliegenden Sonderauswertung: Was berichten junge Menschen, die ihre schulische oder berufliche Ausbildung beendet haben, von ihrem Arbeitsplatz? Mit welchen Anforderungen werden sie konfrontiert? Von welchem Einkommen müssen sie leben? Wie zufrieden sind sie mit ihrer Situation – und: Können sich junge Beschäftigte vorstellen, unter den aktuellen Bedingungen weiter zu arbeiten und dabei gesund bleiben? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt des vorliegenden Berichts.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Untersuchungsgruppe: 11,1% (882) der Befragten sind unter 30 Jahre alt. Wichtig für die Interpretation der Daten ist, dass es sich ausschließlich um abhängig Beschäftigte handelt, nicht um Auszubildende oder PraktikantInnen.

Tabelle 1 Die Untersuchungs- und Vergleichsgruppe

	Häufigkeit	Prozent
Beschäftigte unter 25 Jahren	278	3,5
Beschäftigte 25 bis unter 30 Jahre	604	7,6
Gesamt: Junge Beschäftigte unter 30 Jahren	882	11,1
Vergleichsgruppe: Auszubildende	133	1,7
Vergleichsgruppe: Beschäftigte über 30 Jahren	6915	87,2
Gesamt (gültige Angaben)	7930	100,0

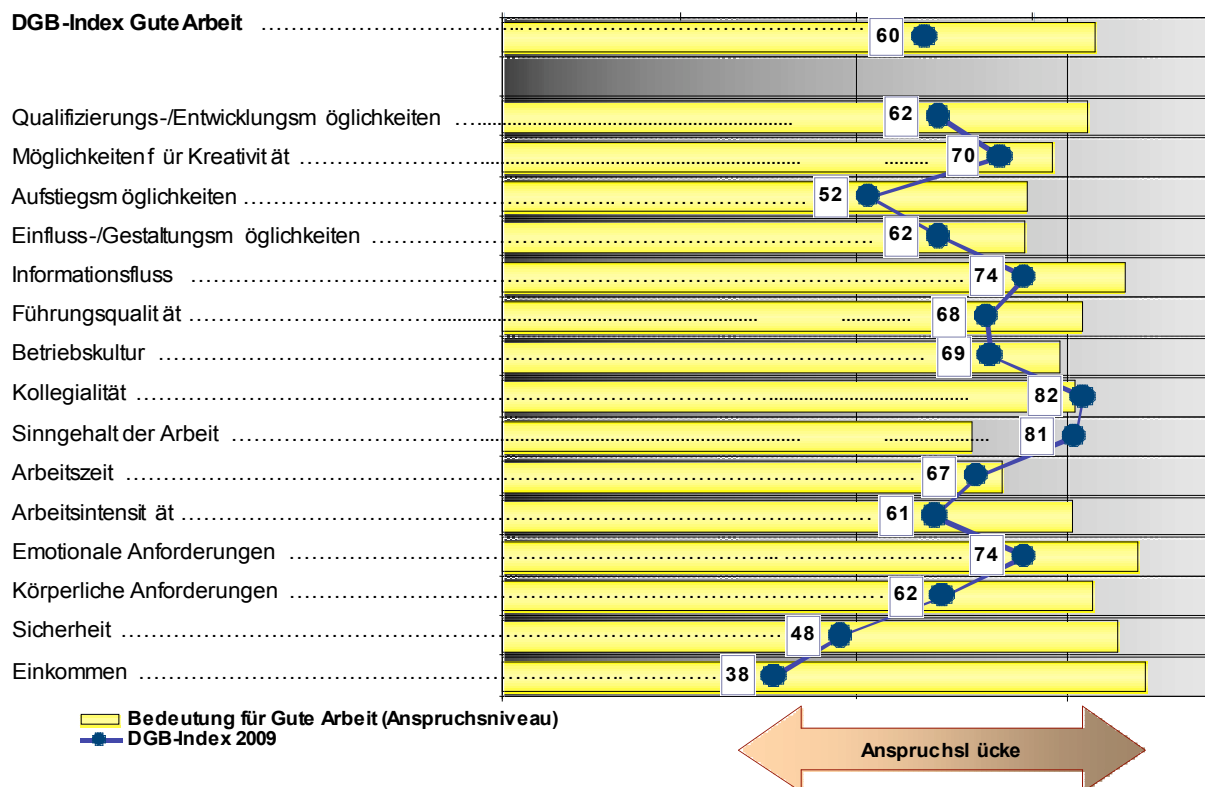
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

2 Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten

2.1 Überblick

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für junge Beschäftigte im Jahr 2009 einen Wert von 60 von 100 möglichen Punkten. Das heißt, die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist – aus Sicht von jungen Beschäftigten – im »unteren Mittelmaß« anzusiedeln (vgl. Abbildung 1). Die Einkommenssituation (38 Punkte), die fehlenden beruflichen Zukunftsaussichten (48 Punkte) oder betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten (52 Punkte) werden von jungen Menschen als größte Belastungen erlebt (Indexwerte unter/um 50 Punkte) – wie auch schon in den Jahren davor (vgl. Abbildung 2).

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



Gute Arbeit: DGB-Index 80 bis 100 Punkte
Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50 bis unter 80 Punkte
Schlechte Arbeit: DGB-Index unter 50 Punkte

Die gelben Balken in Abbildung 1 geben an, für wie wichtig die jungen Beschäftigten die jeweilige Dimension der Arbeitsqualität halten: Je länger der gelbe Balken, desto wichtiger. Die Indexwerte sind nicht mit Prozentangaben gleichzusetzen.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Des Weiteren werden die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (62 Punkte) sowie die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (62 Punkte) subjektiv als unzureichend beurteilt. Zudem erleben junge Beschäftigte auch die Arbeitsintensität (61 Punkte) und die körperlichen Anforderungen (62 Punkte) als nur mittelmäßig, d. h. junge Beschäftigte sind häufig schwerer und einseitig belastender Arbeit sowie Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt. Die Arbeitsintensität wird dabei oft als zu hoch, als Leistungsdruck, empfunden.

Auch 2009 wird keine Dimension der Arbeitsgestaltung als bedeutungslos oder »weniger wichtig« eingestuft. Alle Bereiche werden von den Befragten als mindestens »wichtig« erachtet. Am wichtigsten sind das Einkommen, ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit den Menschen in der Arbeit, ein umfassender und klarer Informationsfluss, berufliche und Arbeitsplatzsicherheit, gute betriebliche Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und eine gute, d.h. ergonomische Gestaltung der körperlichen Anforderungen – wie bereits auch schon im Vorjahr.

Die Gegenüberstellung mit dem DGB-Index zeigt nach wie vor, dass die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit insbesondere bei jenen Dimensionen am größten ist, die aus Sicht der jungen Beschäftigten besonders wichtig sind, wie z. B. Einkommen, Sicherheit sowie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

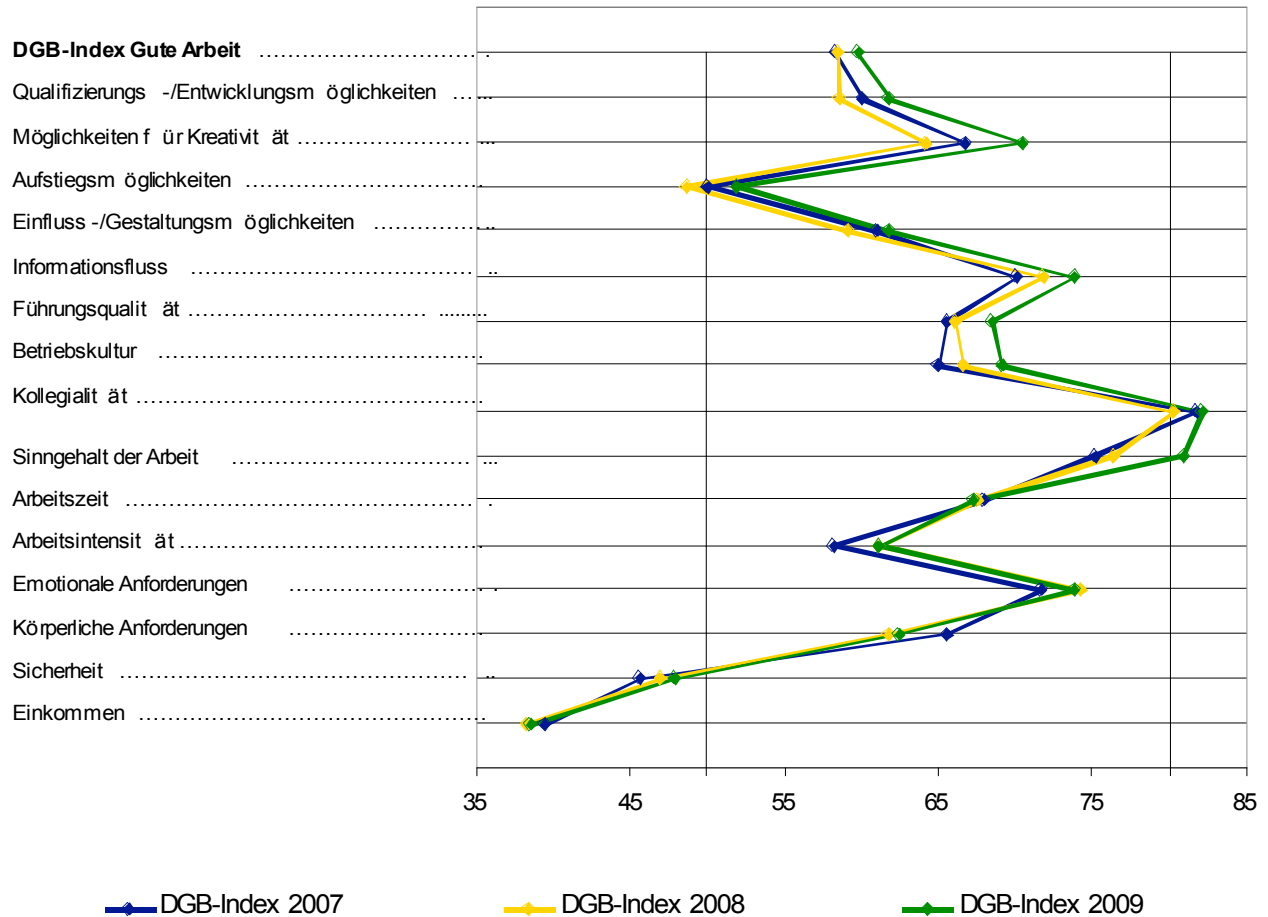
Jahresvergleich: Entwicklung zielt in eine positive Richtung

Wenn man die Entwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in den letzten Jahren betrachtet schneiden die jungen Beschäftigten gegenüber der Gesamtstichprobe etwas besser ab. Während in der Gruppe der jungen Generation der Index von 58 Punkten in den beiden Vorjahren auf nun 60 Punkte in 2009 gestiegen ist (vgl. Abbildung 2), wurde für alle Befragten der Indexwert 2007 bei 58 gemessen, stieg 2008 leicht auf einen Wert von 59 und fiel 2009 wieder auf seinen Ausgangswert von 58 zurück (vgl. DGB 2009).

Bei den jungen Beschäftigten verzeichnen die meisten Dimensionen etwas bessere Indexwerte, als in den Vorjahren, in vielen Dimensionen wird die Arbeitsqualität nun besser bewertet. Das gilt insbesondere für den Sinngehalt der Arbeit, die kreativen Potenziale in der Arbeit, die betrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Aufstiegschancen. Lediglich die Dimensionen Einkommen und Arbeitszeit stagnieren jeweils auf den Vorjahreswerten. Diese größtenteils positive Entwicklung darf jedoch nicht überbewertet werden, wie der Vergleich zwischen 2007 und 2008 bereits deutlich gemacht hat (vgl. Fuchs 2008). So kann sich eine positive Dimensionsbewertung durchaus innerhalb eines Jahres um zwei oder

sogar mehr Indexpunktweite verschlechtern. Trotzdem kann die leicht positive Entwicklung natürlich als ein Schritt in die richtige Richtung gesehen werden.

Abbildung 2 DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte – 2007, 2008 und 2009



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

Trotz positiver Entwicklung weiterhin häufiger schlechte Arbeit als gute Arbeit!

Wie oben beschrieben gibt der DGB-Index Gute Arbeit Auskunft über die durchschnittliche Arbeitsqualität nach Eigeneinschätzung der Befragten. Er erlaubt zudem auch die Gruppierung dieser Einschätzungen in umfassend gute (DGB-Index ab 80 Punkten), mittelmäßige (DGB-Index 50 bis unter 80 Punkte) oder schlechte Arbeit (DGB-Index unter 50 Punkten). 2009 geben 13% der jungen Beschäftigten an, unter guten Arbeitsbedingungen zu arbeiten - das sind 4% mehr als im Jahr zuvor (vgl. Abbildung 3). Dennoch bleibt die Gruppe, die ihre Arbeitsbedingungen als umfassend gut beschreibt, auch weiterhin klein.

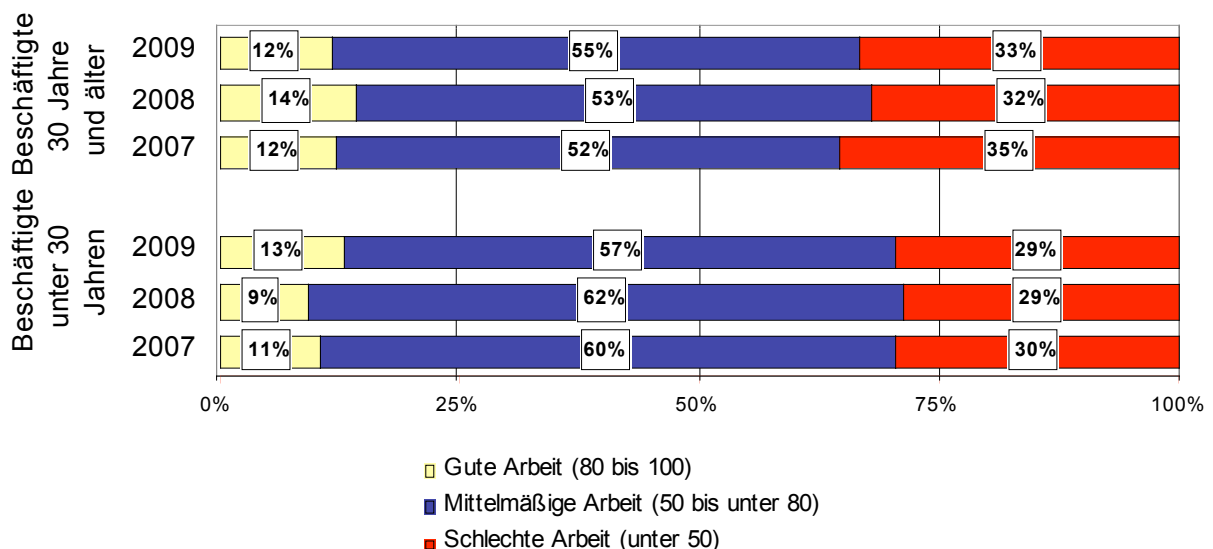
Diese Gruppe berichtet von gut gestalteten körperlichen, emotionalen und psychischen Arbeitsanforderungen, eingebettet in eine unterstützende Arbeitsorganisation. Darüber hinaus empfinden diese Beschäftigten keine belastende Zukunftsunsicherheit. Und sie beschreiben ihr Einkommen als leistungs- und bedürfnisgerecht.

Im Gegenzug zum Anstieg der umfassend guten Arbeitsplätze der jungen Beschäftigten um 4%, ist der Anteil der mittelmäßigen im Vergleich zu den zwei Vorjahren auf 57% zurückgegangen. Die Gruppe mit mittelmäßigen Arbeitsbedingungen ist gekennzeichnet durch vereinzelt auftretende subjektiv belastende Anforderungen und Probleme, sowie eine mangelhafte Entwicklungs- und Lernförderlichkeit der Arbeit, bei Führungsstil und Betriebskultur. Ein großer Teil der Beschäftigten in dieser Gruppe berichtet darüber hinaus von unzureichenden Einkommensbedingungen und belastender beruflicher Unsicherheit.

Leider ist der Anteil der Arbeitsplätze, die als schlecht einzustufen sind, mit 29% genauso hoch wie schon zuvor. Somit arbeitet fast ein Drittel der jungen Beschäftigten unter Bedingungen, 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 verbindet sich schlechte Arbeitsgestaltung in der Regel mit Einkommens- und beruflicher Unsicherheit.

Insgesamt ist der Anteil der abhängig Beschäftigten, die – nach eigenen Aussagen – unter schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten (müssen) bei den jungen Beschäftigten aber etwas niedriger als bei den Beschäftigten ab 30 Jahren.

Abbildung 3 Junge und ältere Beschäftigte zwischen guter und schlechter Arbeit



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

Der Teilindex „Belastungen“ umfasst die Dimensionen Arbeitsintensität, emotionale und körperliche Anforderungen. Für etwa ein Viertel aller jungen Beschäftigten liegt dieser Teilindex unter 50 Punkten, d.h. diese Befragten empfinden die genannten Dimensionen – in unterschiedlichem Ausmaß - als subjektiv belastend („Schlechte Arbeit“), 46% als mittelmäßig und 30% berichten von einer guten Gestaltung der körperlichen, emotionalen und quantitativen Anforderungen. Damit wird der Teilindex Belastungen von jungen Beschäftigten etwas besser bewertet als von älteren Beschäftigten über 30 Jahren sowie Auszubildenden. Besonders betroffen von hohen Belastungen sind Vollzeitkräfte, Frauen sowie junge Beschäftigte in den neuen Bundesländern (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2 Teilindex Belastungen

		schlecht (unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		24%	46%	30%
West/Ost	West	23%	45%	32%
	Ost	28%	49%	24%
Geschlecht	Männer	21%	47%	32%
	Frauen	26%	45%	28%
Arbeitszeit	Vollzeit	26%	45%	30%
	Teilzeit	17%	52%	31%
Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	24%	46%	30%
	Auszubildende	28%	37%	35%
	Beschäftigte 30+	28%	44%	28%
Männer nach Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	21%	47%	32%
	Auszubildende	22%	38%	40%
	Beschäftigte 30+	26%	47%	27%
Frauen nach Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	26%	45%	28%
	Auszubildende	38%	36%	25%
	Beschäftigte 30+	30%	41%	29%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Der Teilindex „Ressourcen“ umfasst insgesamt zehn Einzeldimensionen. Junge Beschäftigte verfügen über ein überdurchschnittlich hohes Niveau an Ressourcen (vgl. Tabelle 3). 30% der Arbeitsplätze sind hier als gut einzustufen, der Anteil junger Beschäftigter mit schlechtem Ressourcenniveau liegt mit 14% vergleichsweise niedrig, in der Gruppe der älteren Beschäftigten über 30 Jahren sind es 22%.

Dabei ist festzustellen, dass junge Vollzeitbeschäftigte sowohl überdurchschnittlich häufig von einer umfassenden Ressourcenausstattung (30%) als auch von einer schlecht gestalteten Ressourcensituation (14%) berichten – ihre Situation ist demnach polarisierter als die Situation der Teilzeitbeschäftigten.

Tabelle 3 Teilindex Ressourcen

		schlecht (unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		14%	57%	30%
West/Ost	West	13%	57%	30%
	Ost	16%	55%	29%
Geschlecht	Männer	14%	59%	28%
	Frauen	13%	54%	32%
Arbeitszeit	Vollzeit	14%	56%	30%
	Teilzeit	11%	63%	26%
Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	14%	57%	30%
	Auszubildende	12%	49%	39%
	Beschäftigte 30+	22%	56%	22%
Männer nach Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	14%	59%	28%
	Auszubildende	9%	50%	41%
	Beschäftigte 30+	22%	57%	21%
Frauen nach Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	13%	54%	32%
	Auszubildende	19%	49%	32%
	Beschäftigte 30+	22%	54%	24%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Der Teilindex Einkommen und Sicherheit umfasst sowohl die Bewertung der beruflichen Zukunftsaussichten als auch die Beurteilung der Bedürfnis- und Leistungsgerechtigkeit des Einkommens. Dieser Teilindex wird von den jungen Beschäftigten wie auch von allen anderen Beschäftigtengruppen hauptsächlich negativ bewertet. Lediglich jeder zehnte junge Befragte spricht von gut gestalteten Einkommensbedingungen. Zwei Drittel beurteilen diesen Dimensionsindex dagegen negativ, besonders junge Beschäftigte in Ostdeutschland, Frauen sowie Beschäftigte in Teilzeit.

Tabelle 4 Teilindex Einkommen/Sicherheit

		schlecht (unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		64%	26%	11%
West/Ost	West	63%	26%	11%
	Ost	67%	23%	9%
Geschlecht	Männer	60%	27%	12%
	Frauen	67%	24%	9%
Arbeitszeit	Vollzeit	63%	25%	12%
	Teilzeit	68%	23%	10%
Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	64%	26%	11%
	Auszubildende	66%	26%	8%
	Beschäftigte 30+	62%	25%	14%
Männer nach Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	60%	27%	12%
	Auszubildende	63%	29%	8%
	Beschäftigte 30+	61%	24%	15%
Frauen nach Alter	Beschäftigte unter 30 Jahren	67%	24%	9%
	Auszubildende	73%	18%	9%
	Beschäftigte 30+	62%	26%	13%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.²

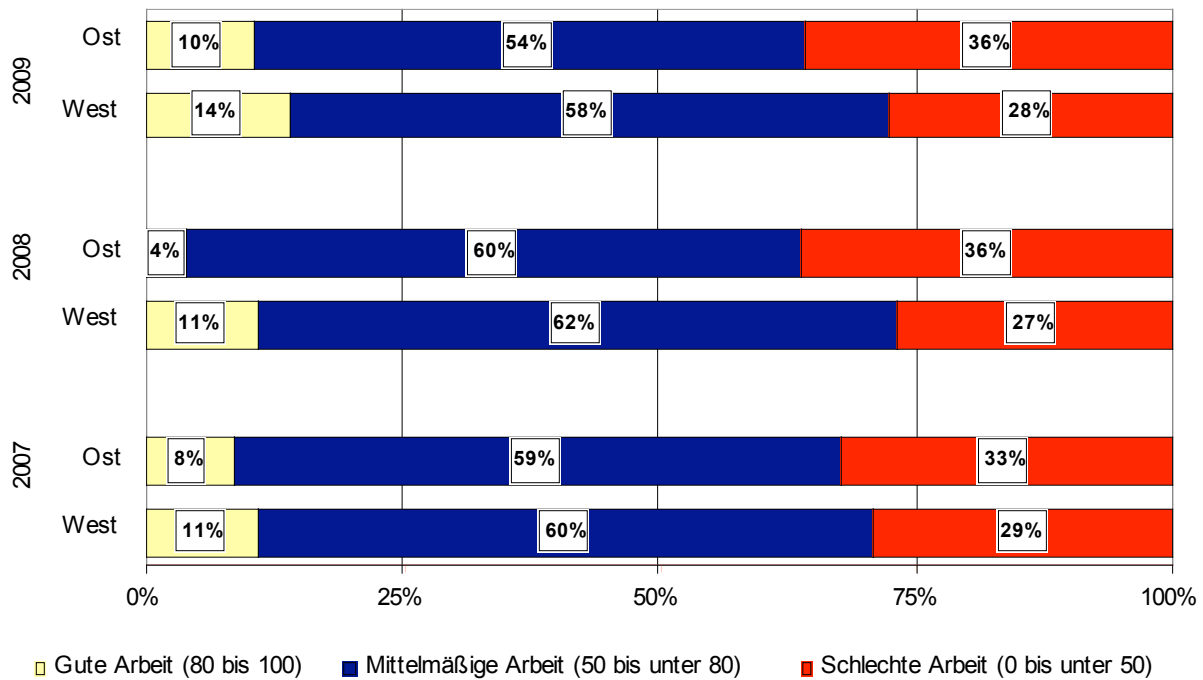
2.2 Arbeits- und Einkommensbedingungen nach Region und verschiedenen Berufs- und Beschäftigtengruppen

Natürlich liegt es nahe, dass die Arbeits- und Einkommensbedingungen nicht von allen jungen Beschäftigten gleich beurteilt werden. Die Gruppe der jungen Beschäftigten ist nicht homogen, vielmehr zeichnet sie sich durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen aus. Im Folgenden sollen die Unterschiede zwischen den Regionen sowie den verschiedenen Berufs- und Beschäftigtengruppen näher herausgearbeitet werden.

Der differenzierte Blick auf die Landesteile macht deutlich, dass junge Beschäftigte in Ostdeutschland über eine schlechtere Arbeitsqualität berichten als jene in Westdeutschland (vgl. Abbildung 4). Während sich der Anteil der mittelmäßigen Arbeitsplätze in etwa die Waage hält, ist der Anteil der gut gestalteten Arbeitsplätze in Westdeutschland (14%) um 4 Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland (10%). Dieser Unterschied war im Jahr 2008 weitaus größer und hat sich in diesem Jahr wieder etwas angeglichen. Der Anteil der aus Befragungssicht schlechten Arbeitsplätze ist in den östlichen Bundesländern (36%) sogar 8 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (28%).

² Für eine detaillierte Übersicht über die einzelnen Dimensionen vgl. Anhang.

Abbildung 4 Arbeitsqualität junger Beschäftigter in West- und Ostdeutschland

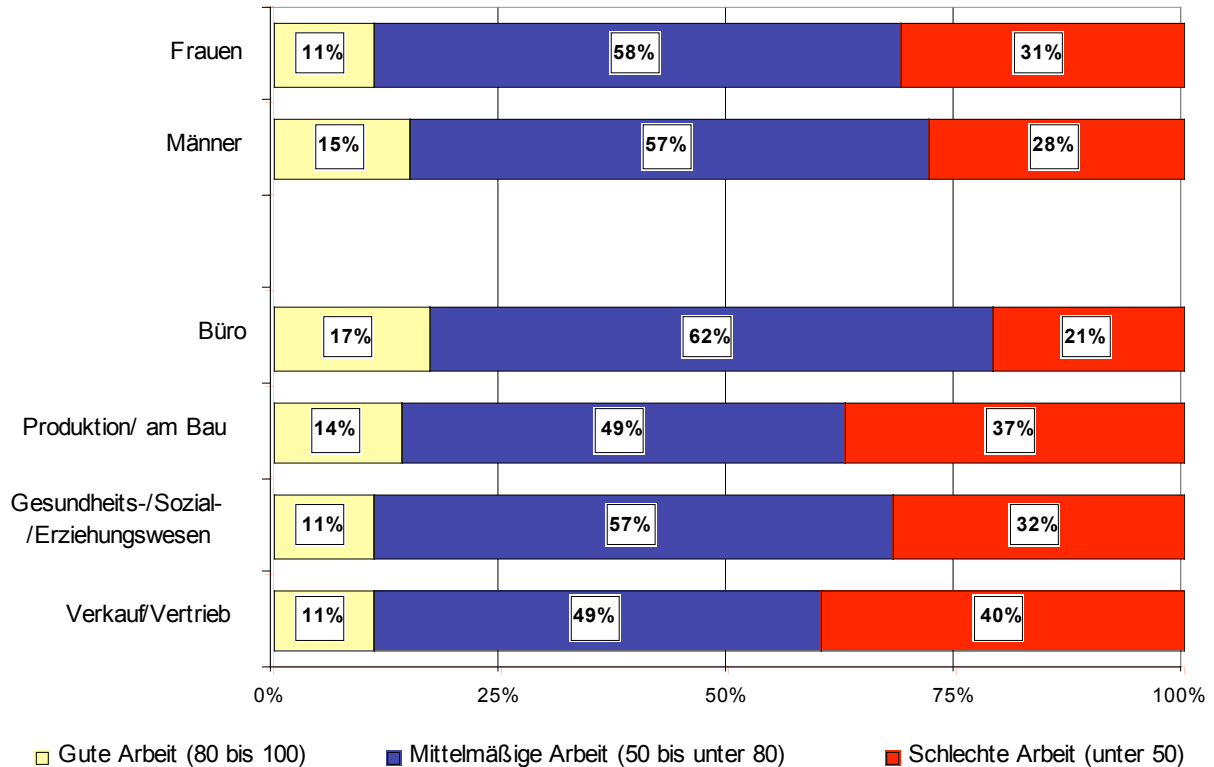


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, 2008, 2009, INIFES.

Junge Frauen (31%) arbeiten häufiger unter belastenden und entwicklungsarmen Arbeitsbedingungen als junge Männer (28%) (vgl. Abbildung 5). Dies hängt zum einen mit der Verteilung auf Berufe mit ungleicher Arbeitsqualität (horizontale Segregation) zusammen und andererseits mit der Verteilung auf ungleiche Statusfunktionen innerhalb dieser Berufsgruppen (vertikale Segregation). So arbeiten Frauen häufiger in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens und im Verkauf bzw. im Vertrieb. Diese Berufsgruppen zeichnen sich durch einen hohen Anteil schlechter (33 bis 40%) und durch einen unterdurchschnittlichen Anteil guter Arbeit (11%) aus.

Neben den Differenzen nach Geschlecht, zeigt die Unterscheidung nach Berufsgruppen weitaus größere Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Im Gegensatz zu Bürotätigkeiten (21%) haben die Berufsgruppen Verkauf/Vertrieb (40%) und Produktion/Bau (37%) einen deutlich höheren Anteil schlecht bewerteter Arbeits- und Einkommensbedingungen. Aber auch die Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe schneiden mit einem Anteil von 32% schlechten Arbeitsplätzen schlechter ab als der Durchschnitt (vgl. Abbildung 5). Andererseits haben Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe sowie jene im Verkauf/Vertrieb mit jeweils 11% den geringsten Anteil von umfassend positiv bewerteten Arbeitsplätzen.

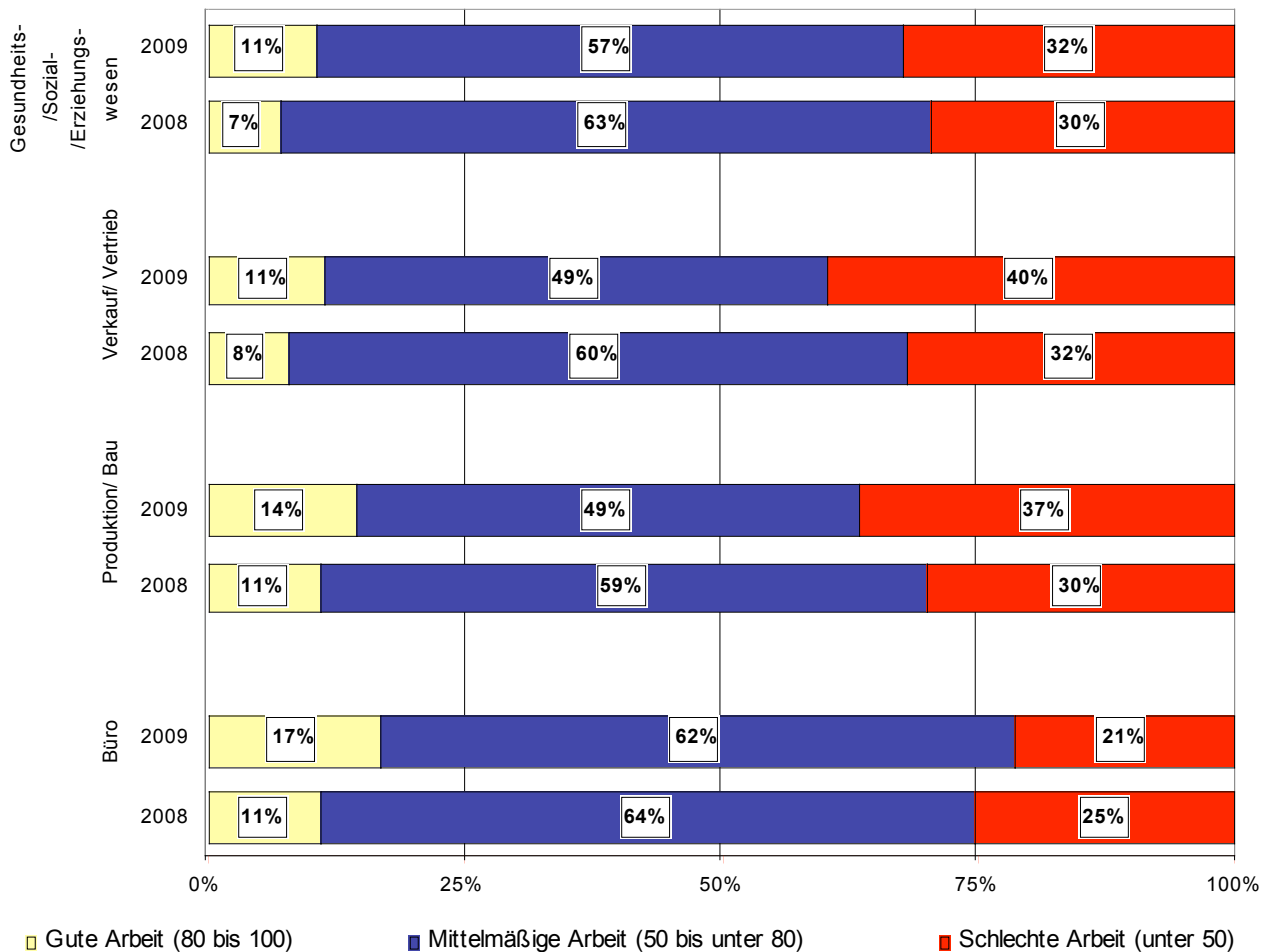
Abbildung 5 Arbeitsqualität aus Sicht der jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Insgesamt ist bei den jungen Beschäftigten in allen Berufsgruppen im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der guten Arbeitsplätze angestiegen, andererseits auch der Anteil der schlechten (bis auf die Büroberufe) – in manchen Berufsgruppen dramatischer als in anderen (vgl. Abbildung 6). So hat sich zum Beispiel der Anteil der schlecht bewerteten Arbeitsplätze im Verkauf/Vertrieb um sogar 8 Prozentpunkte und in der Produktion/am Bau um 7 Prozentpunkte erhöht! Lediglich die Beschäftigten in Büroberufen konstatieren einen Rückgang der schlecht gestalteten Arbeitsplätze. Letztere berichten im Gegenzug auch deutlich häufiger (+ 6%-Punkte) von gut gestalteten Arbeitsplätzen.

Abbildung 6 Arbeitsqualität junger Beschäftigter nach Arbeitsbereichen



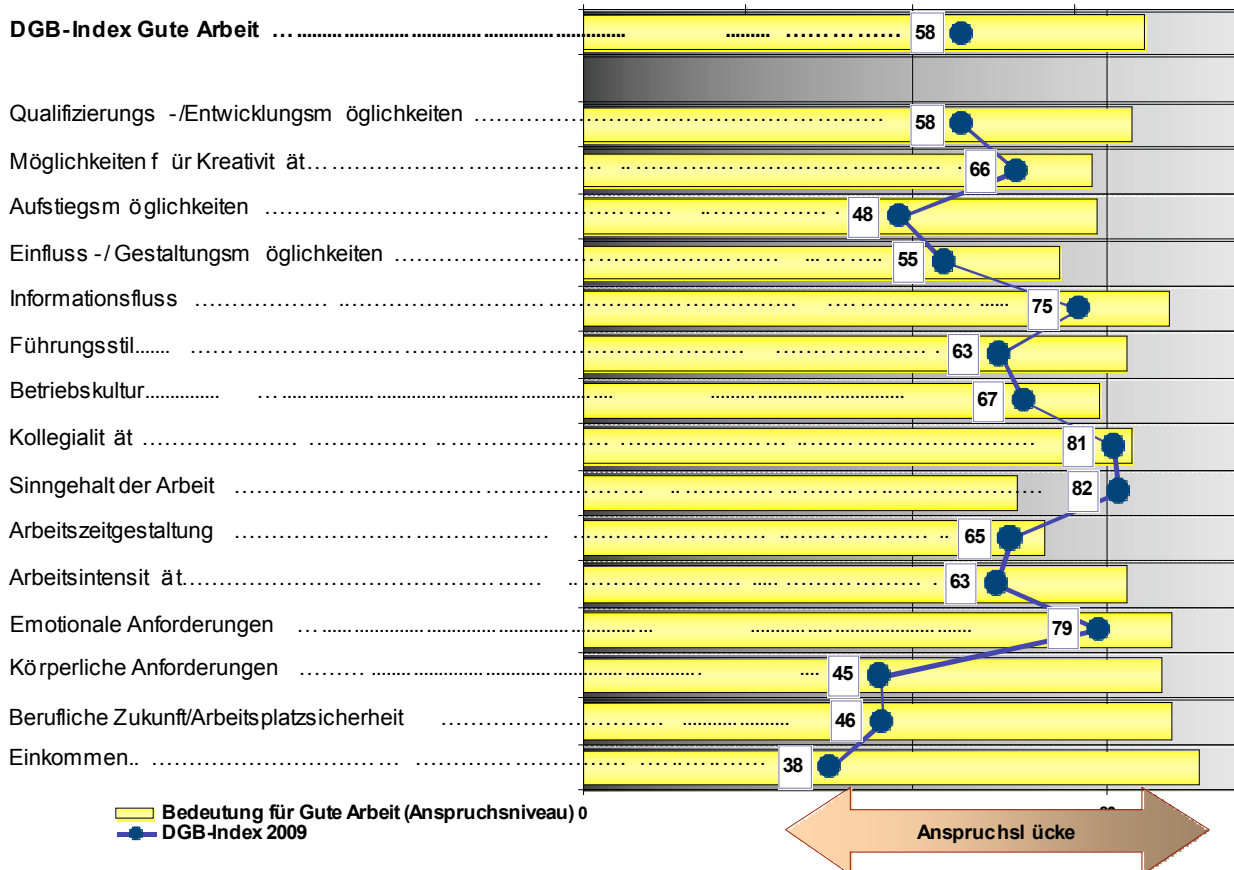
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2008, 2009, INIFES.

Um die deutlichen Unterschiede der verschiedenen Berufsgruppen näher zu beleuchten, wird nun die Darstellung der Indexwerte auf der Ebene der einzelnen Dimensionen vorgenommen (vgl. Abbildung 7). Junge Beschäftigte, die in der Produktion bzw. am Bau arbeiten, berichten vornehmlich über eine belastende Einkommenssituation (38 Punkte), belastende körperliche Anforderungen und Umgebungsbedingungen (45 Punkte), fehlende berufliche Zukunftssicherheit (46 Punkte) sowie fehlende Aufstiegsmöglichkeiten (48 Punkte) (vgl. Abbildung 7). Diese Dimensionen, die am schlechtesten beurteilt werden (Indexwerte alle unter 50 = schlechte Arbeits- und Einkommensbedingungen), sind gleichzeitig auch jene, welchen die höchste Bedeutung beigemessen wird – hier ist die Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit am größten.

Des Weiteren werden in der Produktion und am Bau die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (55 Punkte) sowie die Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten (58 Punkte) als unzureichend beschrieben – somit sind kaum lernförderliche Arbeitsbedingungen vorhanden. Positiv werden

dagegen emotionale Anforderungen (79 Punkte), die Kollegialität (81 Punkte) und die Sinnhaftigkeit der Arbeit (82 Punkte) beurteilt – ersteres liegt jedoch eher an der Art der Tätigkeit und weniger an einer guten Gestaltung.

Abbildung 7 DGB-Index Gute Arbeit: Junge Beschäftigte in der Produktion und am Bau



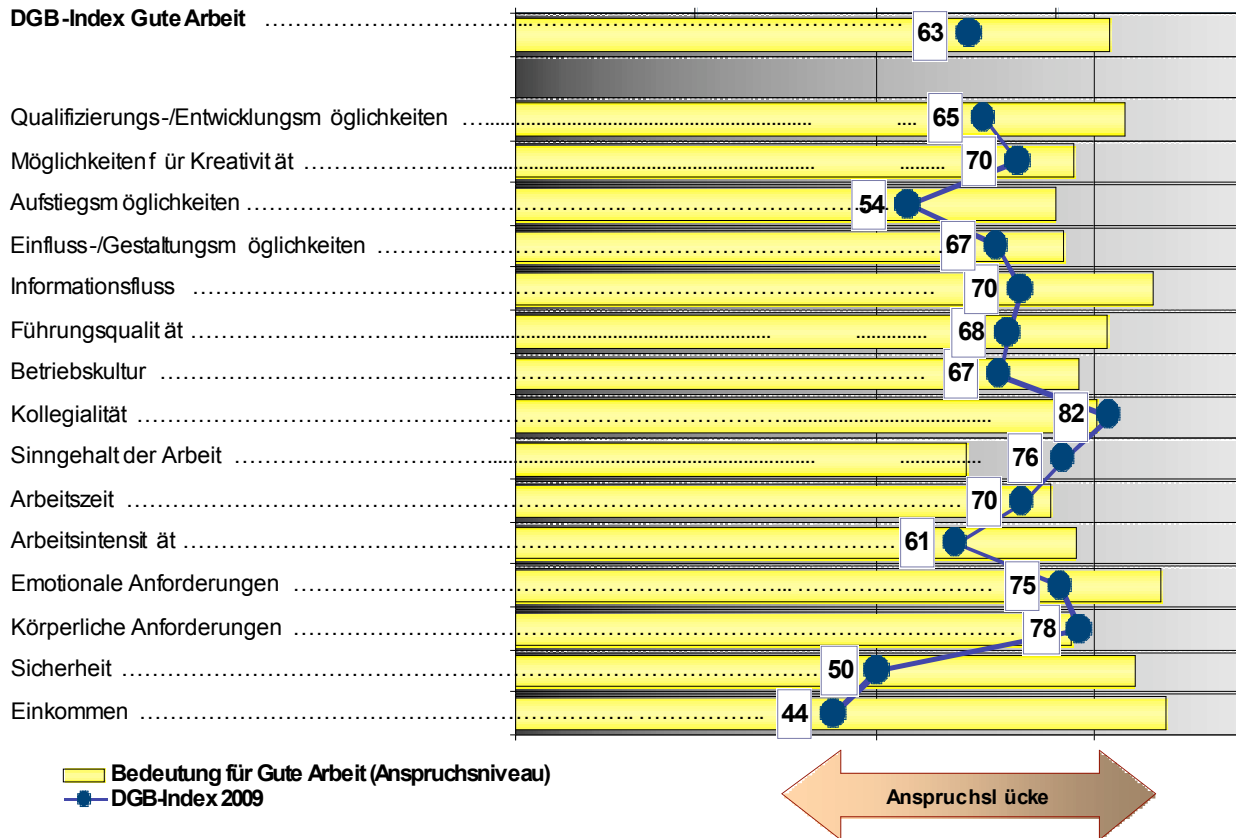
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Wie in allen Berufsgruppen schneidet auch bei den Bürobeschäftigten die Beurteilung des Einkommens von allen Dimensionen am schlechtesten ab – jedoch auf einem höheren Niveau (44 Punkte) (vgl. Abbildung 8). Daneben bewerten junge Beschäftigte in diesem Bereich vor allem die berufliche Zukunftssicherheit (50 Punkte) sowie ihre beruflichen Aufstiegchancen (54 Punkte) am negativsten. Darüber hinaus berichten junge Bürobeschäftigte häufiger als andere von einer belastend hohen Arbeitsintensität (61 Punkte), die sie teilweise dazu zwingt, Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit zu machen.

Überdurchschnittlich positiv eingestuft werden emotionale (75 Punkte) sowie körperliche Anforderungen (78 Punkte) – in diesem Bereich kommt es kaum zu physischen Fehlbeanspruchungen. Eine negative Ausnahme stellt die einseitige körperliche Arbeit (Sitzen, Bildschirmarbeit) dar, die häufiger als belastend empfunden wird. Zudem geben junge

Bürobeschäftigte ein positives Votum für die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit (76 Punkte) und bewerten die Kollegialität an ihrem Arbeitsplatz mit 82 Punkten sehr positiv.

Abbildung 8 DGB-Index Gute Arbeit: Junge Beschäftigte im Büro



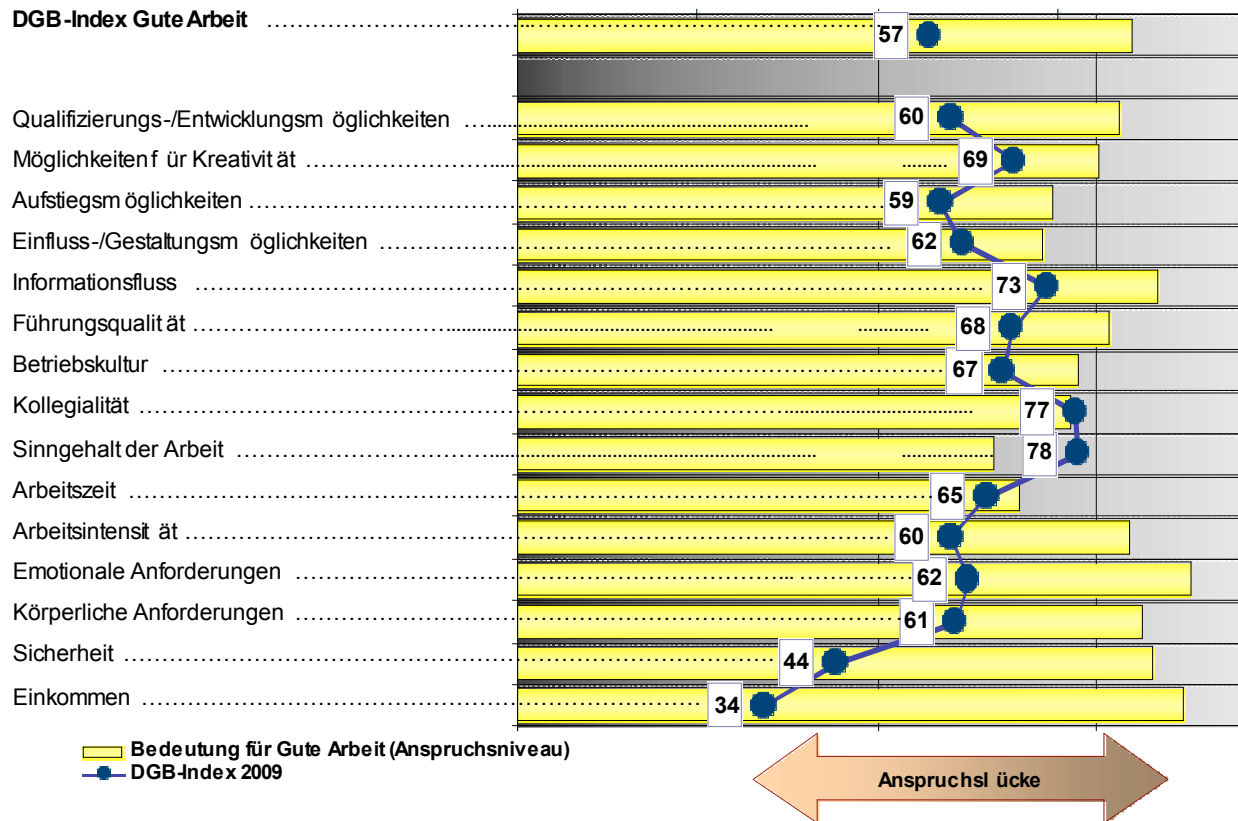
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Junge Menschen, die im Verkauf oder im Vertrieb arbeiten, beurteilen ihre Arbeitsqualität erheblich schlechter als andere Gruppen (vgl. Abbildung 9): Neben dem Bereich Einkommen (34 Punkte), berufliche Sicherheit (44 Punkte) und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten (59 Punkte) wird auch die Gestaltung der körperlichen (61 Punkte) und emotionalen (62 Punkte) Anforderungen sowie das zu hohe Arbeitspensum (60 Punkte) als problematisch beschrieben: Oft kumulieren körperlich schwere und einseitige Arbeit mit Lärm, hohem Zeit- und Leistungsdruck und dem Erleben einer unwürdigen Behandlung durch Dritte (z. B. Kunden oder Vorgesetzte).

Zudem berichten junge Beschäftigte im Vertrieb/Verkauf häufig über fehlende Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten (60 Punkte) sowie mangelhafte Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (62 Punkte). Leider werden diese negativen Belastungen nur unzureichend durch positive Ressourcen kompensiert. Keiner der Dimensionenindizes erreicht

einen Wert von 80 oder mehr, was einer guten Arbeitsgestaltung entsprechen würde. Am besten bewertet werden noch Kollegialität (77 Punkte) und die Sinnhaftigkeit der Arbeit (78 Punkte).

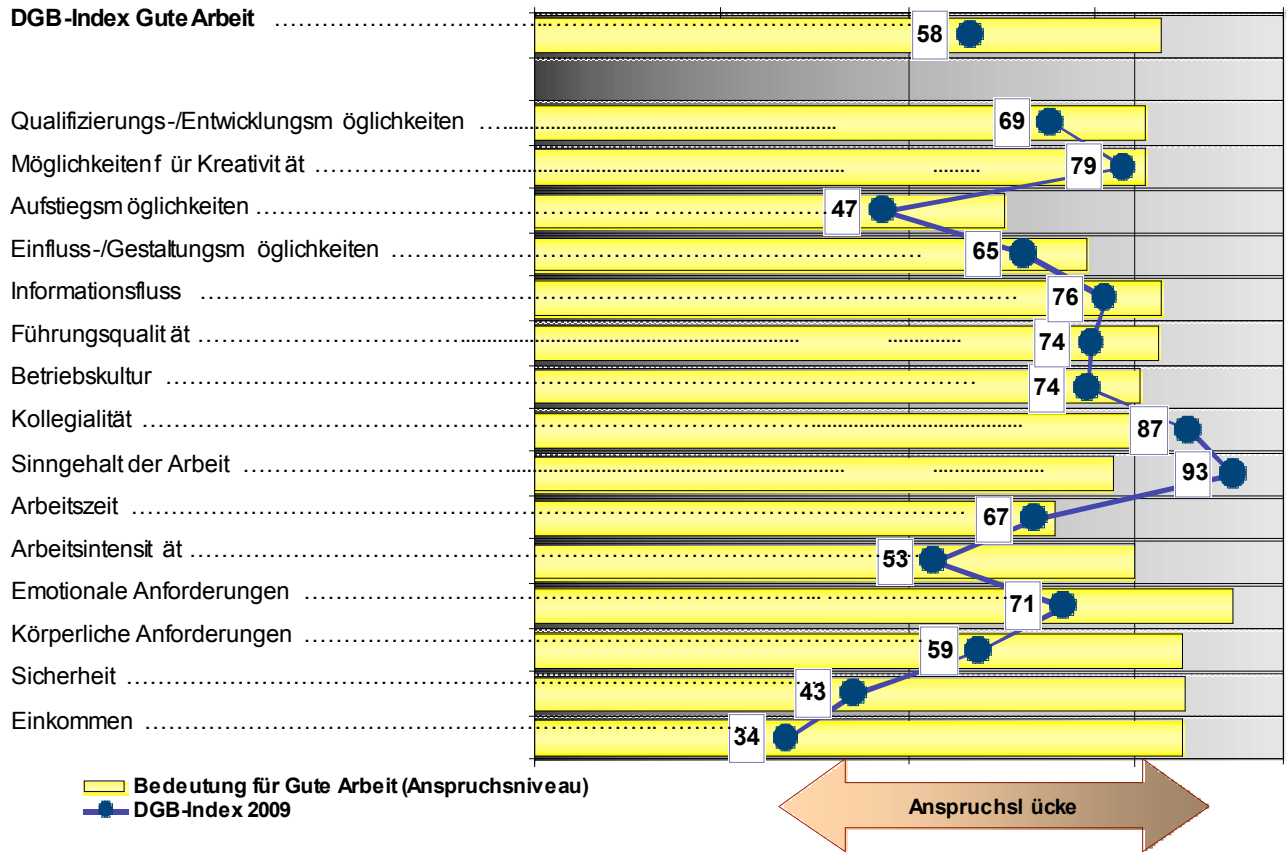
Abbildung 9 DGB-Index Gute Arbeit: Junge Beschäftigte im Verkauf/Vertrieb



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES

Auch die Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen wird von vielen jungen Beschäftigten nicht positiv beurteilt (vgl. Abbildung 10). Einerseits sehen die Beschäftigten sehr viel gesellschaftlichen Sinn 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 Einkommenssituation (34 Punkte) und auch die beruflichen Zukunftsaussichten (43 Punkte) so negativ wie die jungen Beschäftigten in den sozialen und den Gesundheitsdienst-Berufen. Die verbreitete Unzufriedenheit mit diesen beiden Dimensionen der Arbeitsqualität ist vor dem Hintergrund hoher emotionaler und körperlicher Anforderungen sowie einer sehr hohen Arbeitsintensität durchaus erklärbar.

Abbildung 10 DGB-Index Gute Arbeit: Junge Beschäftigte im Gesundheits-, Sozial-, Erziehungswesen



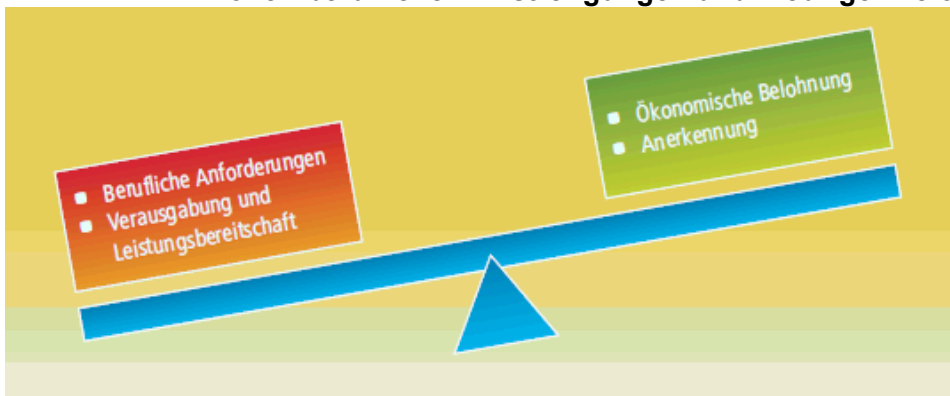
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

3 Facetten der Arbeitsqualität

In diesem Kapitel werden einzelne Aspekte der Arbeitsqualität vertieft. Besonders beleuchtet werden die Einkommenssituation der jungen Beschäftigten, ihre Beschäftigungsverhältnisse, die betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten sowie die Ausgestaltung der Arbeitszeiten.

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral mit darüber, ob Menschen am gesellschaftlich erreichten Wohlstand teilhaben oder ob ihnen wesentliche Ebenen sozialer Teilhabe verschlossen bleiben. Noch immer lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem verfügbaren Einkommen und dem Gesundheitszustand, der Ernährungsqualität, den Freizeitmöglichkeiten, sowie den eigenen Bildungsmöglichkeiten (und denen der Kinder) zeigen (vgl. u. a. Wilkinson 2001; Sofi/IAB/ISF/INIFES 2005). Eine unzureichende Einkommenssituation stellt einen gewichtigen Unsicherheitsfaktor dar: Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies als Form von gewaltiger Unsicherheit und Bedrohung – 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 (vgl. zum Zusammenhang von Einkommen und Gesundheit: Siegrist 1996; Mielck 2000). Insbesondere die Untersuchungen von Siegrist (1996; 1999) belegen eindrucksvoll, dass Beschäftigte, die ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung erleben, ein fast sechsfach höheres Risiko der Entwicklung depressiver Symptome haben. Darüber hinaus bestehen deutliche Zusammenhänge zu emotionaler Erschöpfung, psychosomatischen Beschwerden und koronaren Herzerkrankungen (vgl. de Jonge et al. 2000).

Abbildung 11 Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen: Diskrepanz zwischen hohen beruflichen Anstrengungen und niedriger Belohnung



Quelle: Siegrist 1996.

3.1 Einkommen

Kein anderer Bereich wird von den jungen Beschäftigten so negativ beurteilt wie die Dimension Einkommen (38 Punkte). Im Einzelnen heißt das: Nur 36% halten das Einkommen, das sie beziehen, im Verhältnis zu ihrer Arbeitsleistung für angemessen – 3% in geringem, 30% in hohem und die restlichen 3% in sehr hohem Maße (vgl. Abbildung 12). Andererseits bedeutet dies, dass 64% nach Eigeneinschätzung kein angemessenes Einkommen erhalten. In fast allen Fällen resultiert bei diesen Befragten aus dem Ungleichgewicht dieser beiden Faktoren eine subjektive Belastung: Knapp 40% aller jungen Beschäftigten fühlen sich stark oder sogar sehr stark durch die Unangemessenheit des Einkommens belastet, ein weiteres Viertel empfindet hierbei eine mäßig ausgeprägte Belastung.

Zu der Frage ob das Einkommen ihren Bedürfnissen entspricht sind die jungen Beschäftigten zwiespalten: 4 von 10 Befragten geben an, von ihrem Einkommen sehr oder zumindest gut leben zu können, bei den restlichen 60% reicht das Einkommen entweder gerade so oder gar nicht aus und resultiert in subjektivem Belastungserleben. Über ein Fünftel der jungen Beschäftigten erlebt auf Grund dessen mäßige subjektive Belastungen, 47% fühlen sich sogar sehr stark oder stark belastet.

Abbildung 12 Die Beurteilung der Einkommenssituation durch junge Beschäftigte

	Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden			Fehlende Ressource (ohne neg. Beansp.)	Ressource vorhanden, in..			
	Sehr stark	stark	mäßig		geringem Maß (o. neg. Beansp.)	hohem Maß	sehr hohem Maß	
DGB-Index: Punktwerte	0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100	
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	13%	26%	24%	1%	3%	30%	3%	
	Es reicht gerade / Es reicht nicht aus. Dies belastet ...			Es reicht nicht aus (ohne neg. Beansp.)	Es reicht gerade (ohne neg. Beansp.)	Es reicht vollkommen aus	kann sehr gut davon leben	Noch keine Gedanken gemacht
	Sehr stark	stark	mäßig					
Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?	14%	23%	22%	0%	0%	36%	5%	
Wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer beruflichen Tätigkeit ein?	28%	29%	20%	1%	1%	7%	1%	13%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

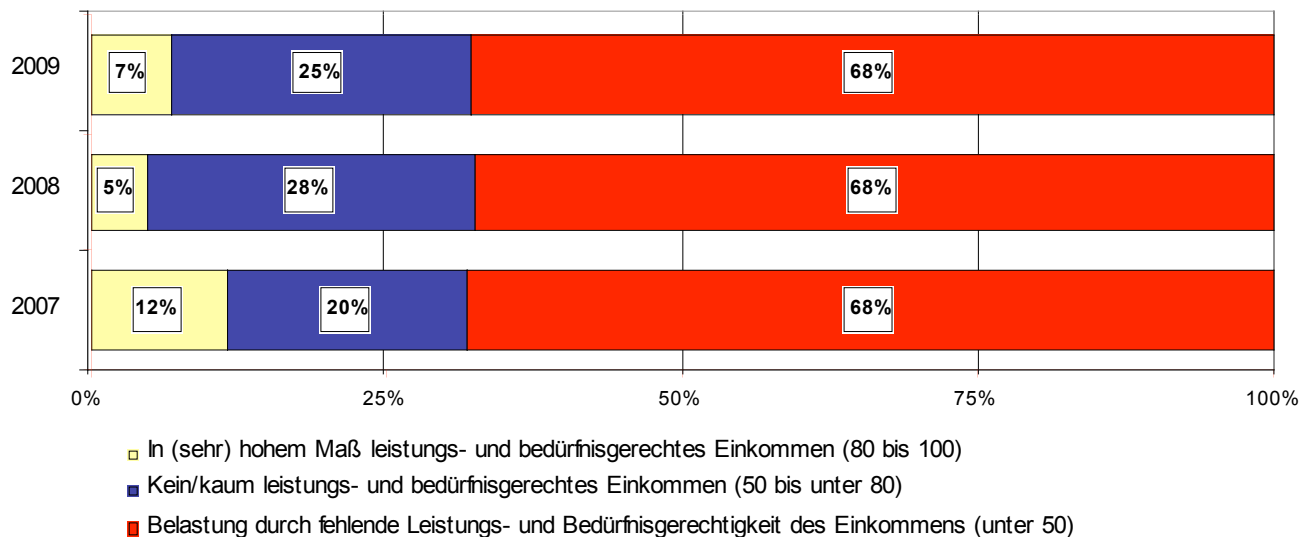
Da die meisten Beschäftigten von ihren Arbeitsentgelten auch die Altersversorgung aufbauen (sowohl über die Sozialversicherungsansprüche als auch über private Vorsorge), ist die Einschätzung der erwarteten Rente von hoher Relevanz.

Bezüglich der Rente aus ihrer beruflichen Tätigkeit geben sich die jungen Beschäftigten wenig optimistisch: Nur ein verschwindend geringer Anteil ist überzeugt davon, von der Rente gut leben zu können und weitere 7% sind der Meinung, dass die Rente vollkommen ausreichen wird.

Erschreckend ist: Über drei Viertel der Befragten sind der Meinung, dass die Rente gerade so bzw. nicht ausreichen wird und fühlen sich gleichzeitig von dieser Tatsache belastet – 20% mäßig, 39% stark und 28% sogar sehr stark. D. h. über die Hälfte der jungen Beschäftigten erlebt dauerhaft starke Belastungen in Bezug auf die zukünftige Rentensituation!³

Werden diese drei Aspekte zusammengefasst, ergibt sich folgendes Bild: Lediglich 7% beurteilen ihr aktuelles Einkommen sowohl als leistungsgerecht als auch als ausreichend, im Hinblick auf die Erfüllung materieller Bedürfnisse und der Vorsorge (vgl. Abbildung 13). Aus Sicht von einem Viertel der Befragten ist ihr Einkommen kaum oder gar nicht leistungs- oder bedürfnisgerecht, jedoch werden hierdurch keine Belastungen erlebt. Für 68% der jungen Beschäftigten ist ihre gegenwärtige Einkommenslage in mehrfacher Hinsicht subjektiv belastend.

Abbildung 13 Dimensionsindex Einkommen (Junge Beschäftigte)



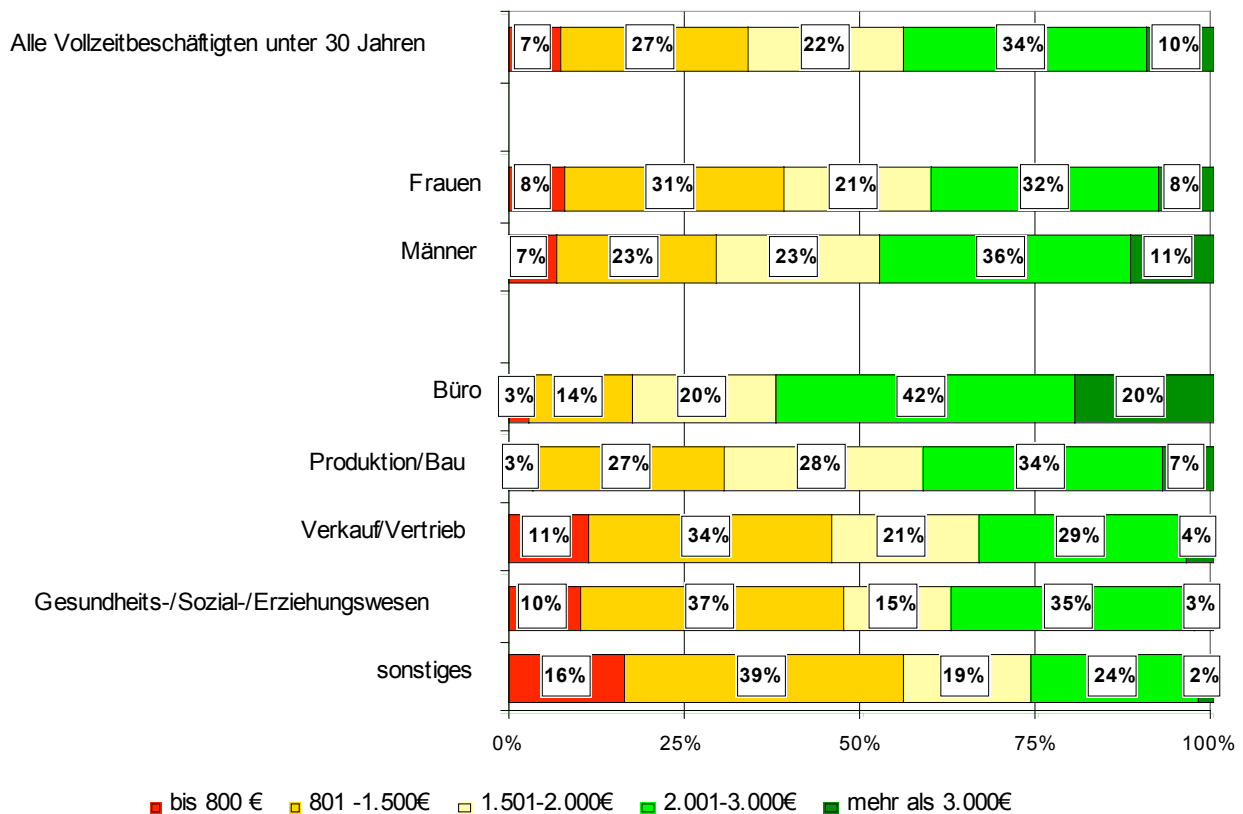
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, 2008, 2009, INIFES.

³ In Abschnitt 5.3 wird anknüpfend an das vorliegende Kapitel die Rolle der zusätzlichen Altersvorsorge diskutiert.

Im Zeitvergleich kann erfreulicherweise festgestellt werden, dass der Anteil der gut gestalteten Einkommensbedingungen im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte angestiegen ist, obwohl er trotzdem nicht das Niveau von 2007 (12%) erreichen konnte. Die Veränderungen sind jedoch nur auf das „Abwandern“ vom mittleren ins obere Segment zurückzuführen, der Anteil der Beschäftigten, die von schlechten Einkommensbedingungen berichten (unter 50 Punkte), bleibt über die Jahre konstant und erschreckend hoch (68%).

Angesichts der Bruttoeinkommen, die junge Beschäftigte beziehen, ist die negative Beurteilung der Einkommenssituation nicht verwunderlich (vgl. Abbildung 14): 7% der Vollzeitbeschäftigten beziehen ein Bruttoeinkommen von unter 800 Euro, 27% zwischen 800 und 1.500 Euro und 22% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Das heißt, insgesamt erhalten 56% der jungen Vollzeitbeschäftigten monatliche Bruttoeinkommen von unter 2.000 Euro – ihre Entgelte zählen zu den Armuts- oder prekären Löhnen. Lediglich 34% beziehen Löhne und Gehälter, die zwischen 2.000 und 3.000 Euro liegen und 10% 3.000 Euro und mehr. Vor diesem Hintergrund verwundert es wenig, dass die resultierenden Nettoeinkommen als »kaum oder nicht ausreichend« eingeschätzt werden, und junge Beschäftigte im Hinblick auf ihre spätere Altersvorsorge stark verunsichert sind.

Abbildung 14 Die Bruttoeinkommensverteilung von jungen Vollzeitbeschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

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

Der Blick auf die einzelnen Branchen offenbart, dass Beschäftigte im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen und jene im Verkauf/Vertrieb die ungünstigste Einkommenssituation haben. Niedriglöhne (unter 1.500 Euro) beziehen dort 47% bzw. 45% der jungen Beschäftigten. Während in beiden Branchen jeweils nur ein geringer Teil von 3% bzw. 4% Bruttogehälter von über 3.000 Euro bezieht, sind es bei den Bürobeschäftigten sogar 20%.

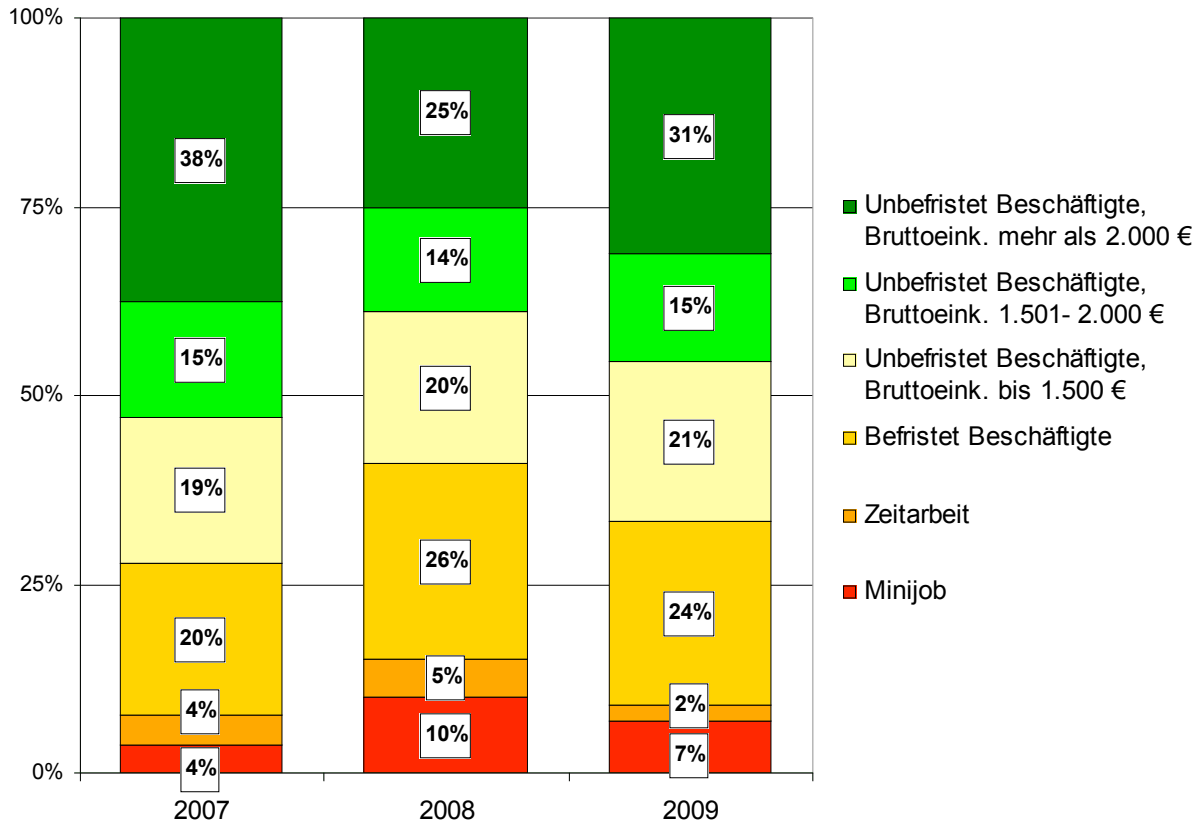
3.2 Beschäftigungsverhältnisse

Auch die Angst um die berufliche Zukunft hat teilweise strukturelle Ursachen: Sie ist eng verknüpft mit der Sicherheit, die über die Arbeitsverhältnisse bzw. über die Einkommensverhältnisse vermittelt wird.

Nimmt man die aktuelle Beschäftigungssituation der ArbeitnehmerInnen unter 30 Jahren in den Blick, so ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 15): Lediglich 31% beziehen ein Einkommen von mindestens 2.000 Euro und sind unbefristet und nicht in der Zeitarbeit beschäftigt. Weitere 15% arbeiten ebenfalls unbefristet für einen Betrieb und erhalten monatlich ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Alle anderen Beschäftigten müssen entweder mit extrem niedrigem Einkommen zurechtkommen (21%) oder/und ihr Arbeitsverhältnis bietet einen eingeschränkten Kündigungsschutz (befristete Beschäftigung: 24%) bzw. beinhaltet häufige Betriebswechsel (Zeitarbeit: 2%) oder ermöglicht nur eingeschränkt den Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen (Minijobs: 7%).

Erfreulicherweise hat der Anteil der unbefristet Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von über 2.000 Euro gegenüber 2008 um 6 Prozentpunkte zugenommen, liegt aber dennoch 7 Prozentpunkte hinter dem Wert von 2007 zurück. Weiterhin ist im Vergleich zu 2008 der Anteil der befristet Beschäftigten, der Zeitarbeitnehmer sowie der Minijobber um 2 bis 3 Prozentpunkte gesunken.

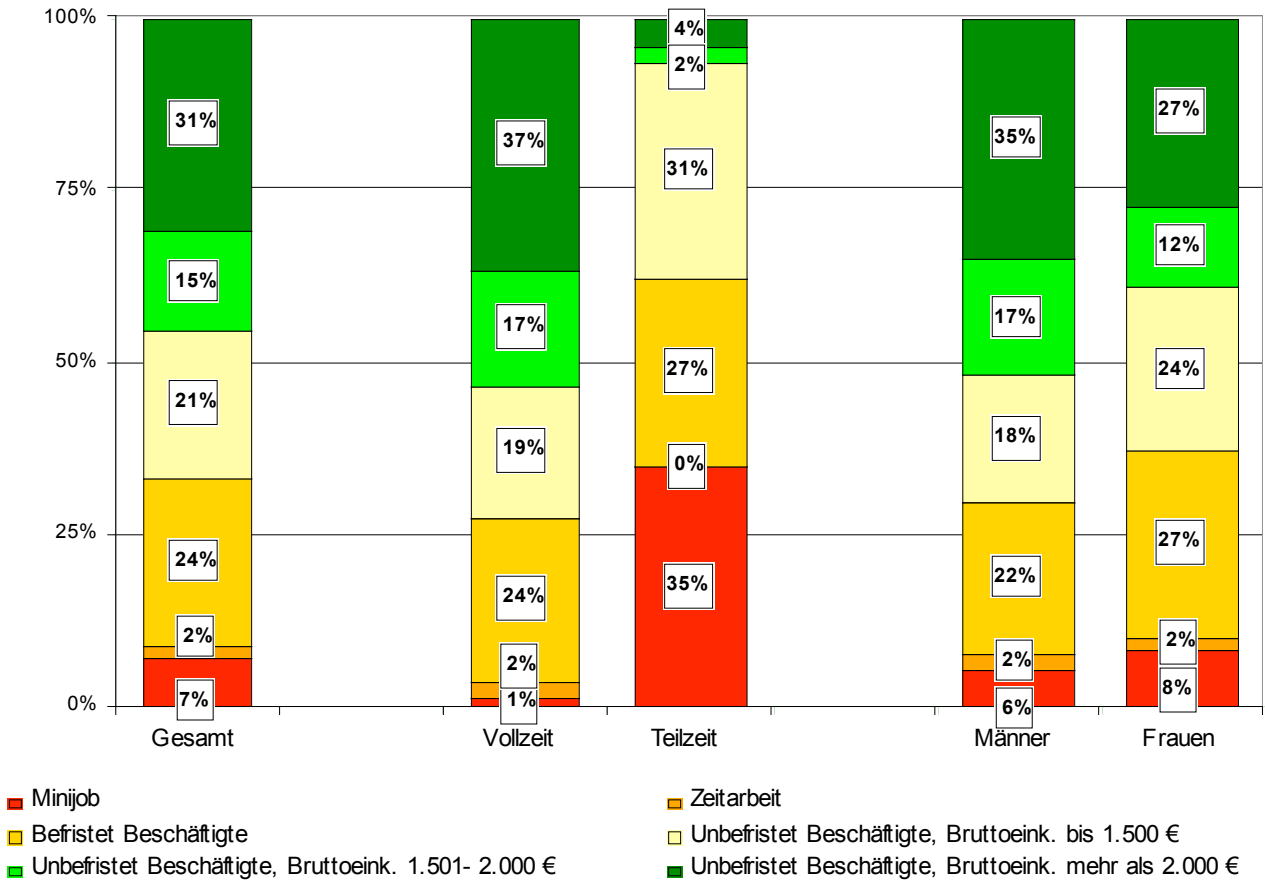
Abbildung 15 Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe – 2007, 2008 und 2009



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

Die bisherige Betrachtung bezieht alle Arbeitsverhältnisse mit ein – auch Teilzeitarbeitsverhältnisse. Dies ist insofern nicht trivial, da Teilzeitarbeitsverhältnisse zunehmend gegen den Willen der Beschäftigten zustande kommen. Werden lediglich Vollzeitbeschäftigte betrachtet, ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abbildung 16): 37% sind unbefristet bei einem Arbeitgeber (außerhalb der Zeitarbeit) beschäftigt und erhalten ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro, weitere 17% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. 2% der jungen Vollzeitbeschäftigten sind als Zeitarbeitskräfte tätig, 24% sind befristet beschäftigt und 19% sind zwar unbefristet angestellt, jedoch liegt ihr Einkommen unterhalb von 1.500 Euro brutto und damit im Niedriglohnbereich.

Abbildung 16 Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe – Im Detail

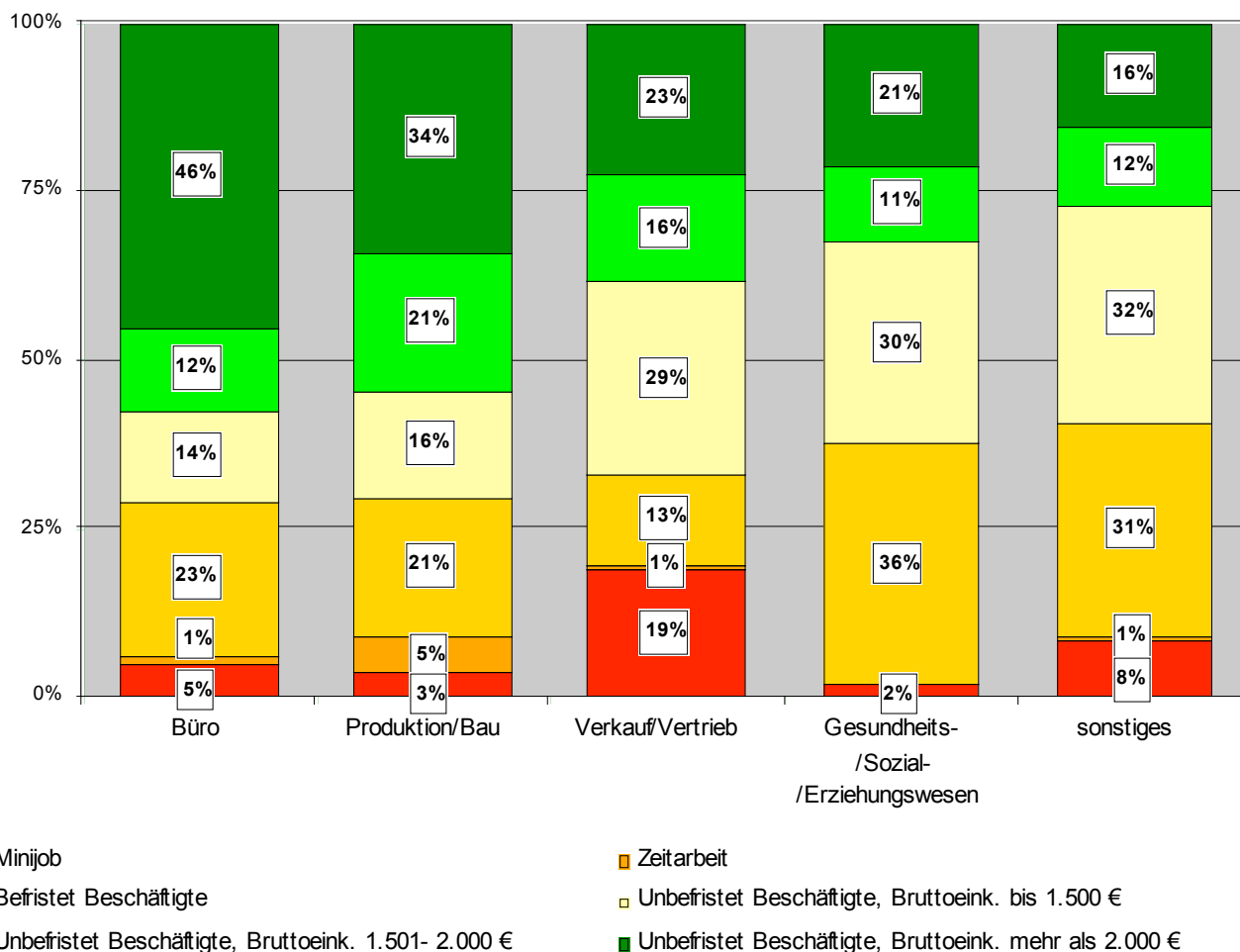


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Bezogen auf die verschiedenen Berufsfelder, in denen junge Beschäftigte (in Voll- oder Teilzeit) erwerbstätig sind, zeigt sich ein sehr ungleich verteiltes prekäres Potenzial (vgl. Abbildung 17): Die höchste Chance auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit einem Bruttoeinkommen von 2.000 Euro und mehr haben Bürobeschäftigte mit einem Anteil von 46%, gefolgt von Beschäftigten in der Produktion (34%). Deutlich geringer ist dieser Anteil unter jungen Beschäftigten, die im Verkauf bzw. im Vertrieb (23%) arbeiten oder im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen (21%) tätig sind. Unter Letzteren dominieren vor allem befristete Beschäftigungsverhältnisse (36%) oder unbefristete mit niedrigem Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro (30%). Dagegen dominieren unter den Verkaufs- oder Vertriebsbeschäftigten die Minijobs: 19% der jungen Beschäftigten in diesen Berufen arbeiten ohne ausreichenden

Sozialversicherungsschutz.⁴ Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sind zudem überproportional häufig mit einem Bruttomonatseinkommen von unter 1.500 Euro verbunden.

Abbildung 17 Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe – Nach Branchen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

3.3 Qualifizierung

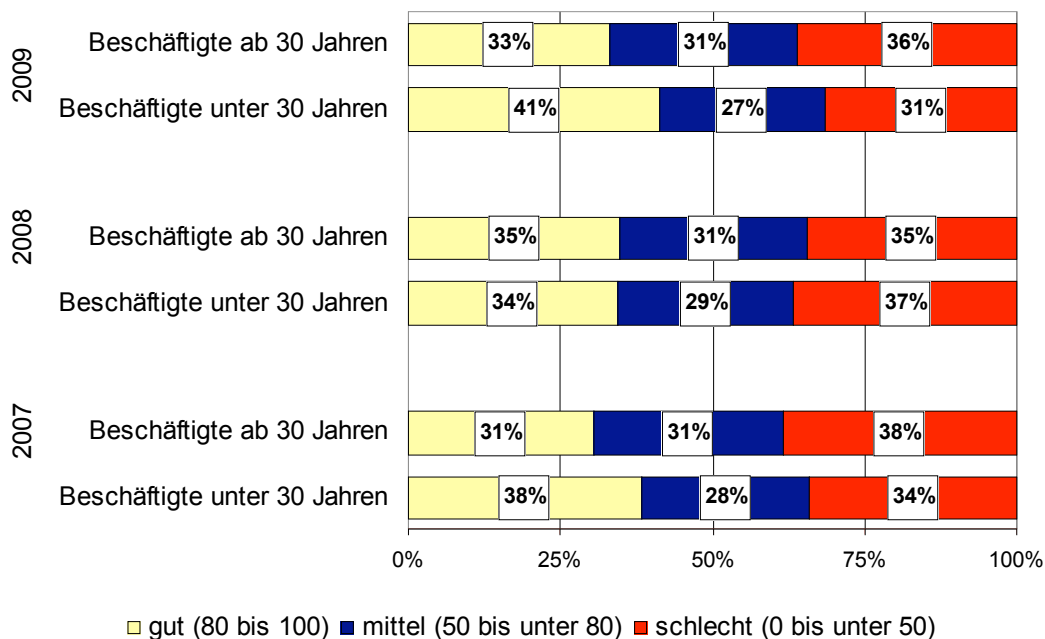
Insbesondere vor dem Hintergrund einer sich schnell verändernden Arbeitswelt gewinnen formelle Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine lernhaltige Arbeitsgestaltung an Bedeutung. Die Dimension Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im DGB-Index gibt über deren betriebliche Ausgestaltung Auskunft (vgl. Abbildung 18): 41% der befragten Beschäftigten (unter 30 Jahren) geben an, dass ihre Qualifizierungswünsche in (sehr)

⁴ Unklar ist dabei jedoch, wie viele der jungen Beschäftigten im Verkauf/Vertrieb die Beschäftigung lediglich als Zusatzverdienst neben Schule oder Studium ausüben.

hohem Maß durch konkrete Angebote unterstützt werden. 64% berichten, dass sie das eigene Wissen und Können bei der Arbeit weiterentwickeln können. Zusammengefasst berichten 41%, dass sie sowohl Qualifizierungs- als auch Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit haben, bei 27% ist zumindest einer der beiden Aspekte gegeben (entweder Qualifizierungsangebote oder lernhaltige Arbeitsgestaltung) und 31% verfügen – nach eigenen Angaben – weder über das eine noch über das andere.

Im Vergleich zu den Vorjahren ist in diesem Jahr der Anteil der jungen Beschäftigten, die über gute Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten verfügen, mit 41% am höchsten; der Anteil der fehlenden Ressourcen in dieser Hinsicht dagegen rückläufig. Die mittelmäßigen Beurteilungen bleiben in etwa konstant. Junge Beschäftigte beurteilen ihre Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten vor allem dieses Jahr besser als Beschäftigte ab 30 Jahren.

Abbildung 18 Dimensionsindex Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten



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

Durch kaum vorhandene oder gänzlich fehlende Qualifizierungsangebote fühlt sich in etwa ein Drittel mäßig und weitere 13% (sehr) stark belastet (vgl. Abbildung 19). Als geringer wird die Belastung durch fehlende Möglichkeiten, das eigene Wissen und Können in der Arbeit weiterentwickeln zu können, beschrieben. Dennoch tritt diese Fehlbeanspruchung in (sehr) starkem Maße bei immerhin 13% der Befragten auf.

Abbildung 19 Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei jungen Beschäftigten im Detail

Antwort-Skala	Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden			Fehlende Ressource (ohne neg. Beanspr.)	Ressource vorhanden, in..		
	Sehr stark	stark	mäßig		geringem Maß (o. neg. Beansp.)	hohem Maß	sehr hohem Maß
DGB-Index: Punktwerte	0	16,7	33,3	50	66,7	83,3	100
Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?	3%	10%	34%	5%	7%	37%	4%
Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	3%	10%	16%	1%	6%	46%	18%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

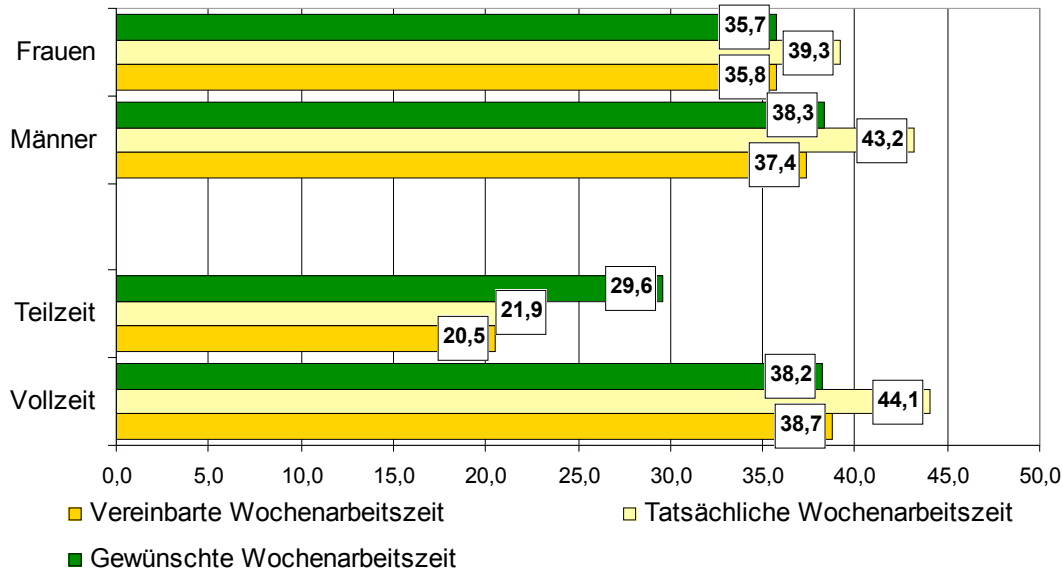
3.4 Arbeitszeiten

3.4.1 Wunsch und Wirklichkeit

Auch in diesem Jahr leisten die jungen Beschäftigten in hohem Maße Mehrarbeit, Teilzeitbeschäftigte 1 Stunde wöchentlich, Vollzeitbeschäftigte sogar durchschnittlich 5 Stunden in der Woche (vgl. Abbildung 20). Männer erbringen zudem mehr Überstunden als Frauen. Die erbrachte Mehrarbeit entspricht aber keineswegs den Wünschen der jungen Beschäftigten denn die Wunscharbeitszeit liegt meistens auf Höhe der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Lediglich die Teilzeitbeschäftigten wünschen eine Verlängerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit. Dieser Wunsch liegt nahe, wenn man bedenkt, dass ein großer Teil der jungen Teilzeitbeschäftigten unfreiwillig in Teilzeit arbeitet und eine erhebliche Aufstockung seiner Teilzeitbeschäftigung wünscht. Die Vollzeitbeschäftigten dagegen wünschen eher eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit.

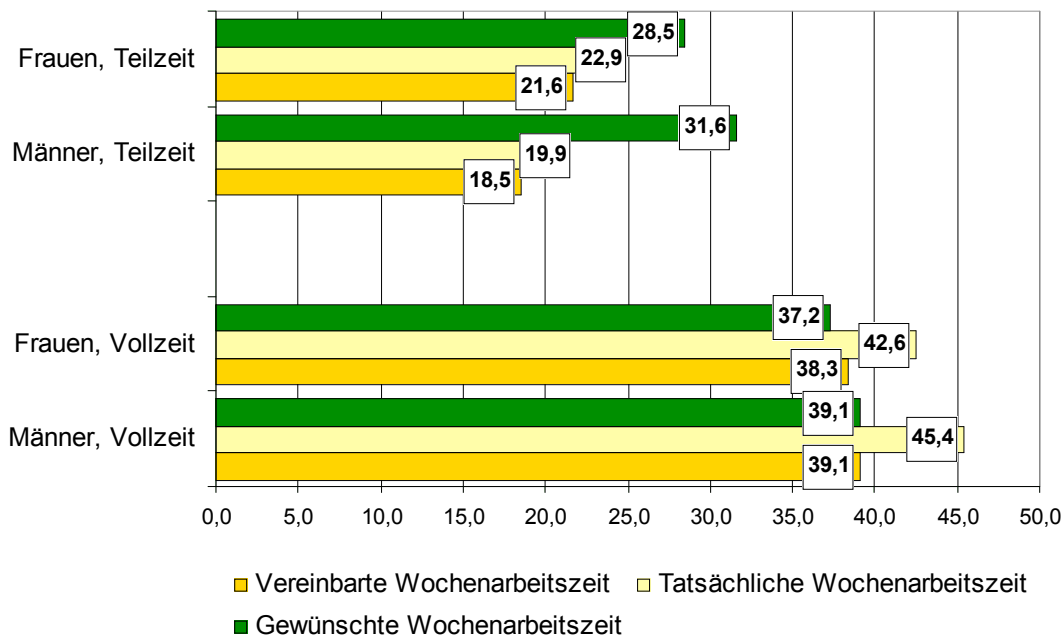
Die differenzierte Darstellung der Arbeitszeitvolumina nach Geschlecht verdeutlicht nochmals die oben dargestellten Ergebnisse (vgl. Abbildung 21): Männliche Beschäftigte in Teilzeit präferieren längere Arbeitszeiten als Frauen in ähnlichen Beschäftigungsverhältnissen, aber ihre vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit ist auch kürzer als die der Frauen. Auch unter den Vollzeitbeschäftigten wünschen Männer etwas länger zu arbeiten als Frauen, auch wenn ihre Arbeitszeiten höher sind als die ihrer weiblichen Altersgenossinnen.

Abbildung 20 Wöchentliche Arbeitszeiten von jungen Beschäftigten – Wunsch und Wirklichkeit nach Geschlecht und Arbeitszeit (1) (in Stunden)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Abbildung 21 Wöchentliche Arbeitszeiten von jungen Beschäftigten – Wunsch und Wirklichkeit nach Geschlecht und Arbeitszeit (2) (in Stunden)



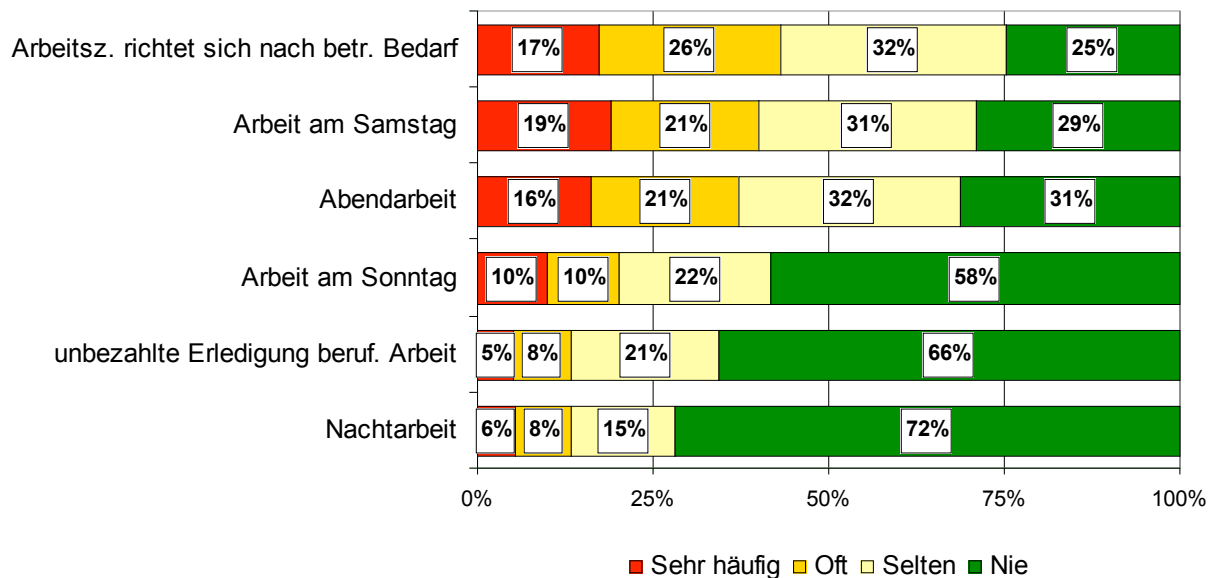
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

3.4.2 Lage der Arbeitszeiten

Neben der Länge der Arbeitszeit ist auch die Lage der Arbeitszeiten ein wichtiger Faktor für die Beurteilung der Arbeitsqualität. Abbildung 22 zeigt, dass eine Arbeitswoche von Montag bis Freitag keineswegs das Regelarbeitsverhältnis der jungen Beschäftigten darstellt: 40% arbeiten sehr häufig oder oft an Samstagen, weitere 31% tun dies selten und nur 29% sind nie von Samstagsarbeit betroffen. Auch die Arbeit an Sonntagen ist für 20% die Regel und weitere 22% arbeiten zumindest selten an Sonntagen. Somit ist ein erheblicher Anteil der Befragten von Wochenendarbeit betroffen.

Neben der Wochenendarbeit sind auch verlängerte Arbeitszeiten unter jungen Beschäftigten weit verbreitet: 37% verrichten sehr häufig oder oft Abendarbeit (zwischen 18 und 22 Uhr) und weitere 32% tun dies zumindest selten. Zudem arbeitet ein Sechstel regelmäßig nachts zwischen 22 und 5 Uhr und weitere 15% zumindest selten. Bei drei Viertel der Befragten richtet sich die Arbeitszeit (zumindest selten) nach dem betrieblichen Bedarf und ein Drittel leistet unbezahlte Arbeit.

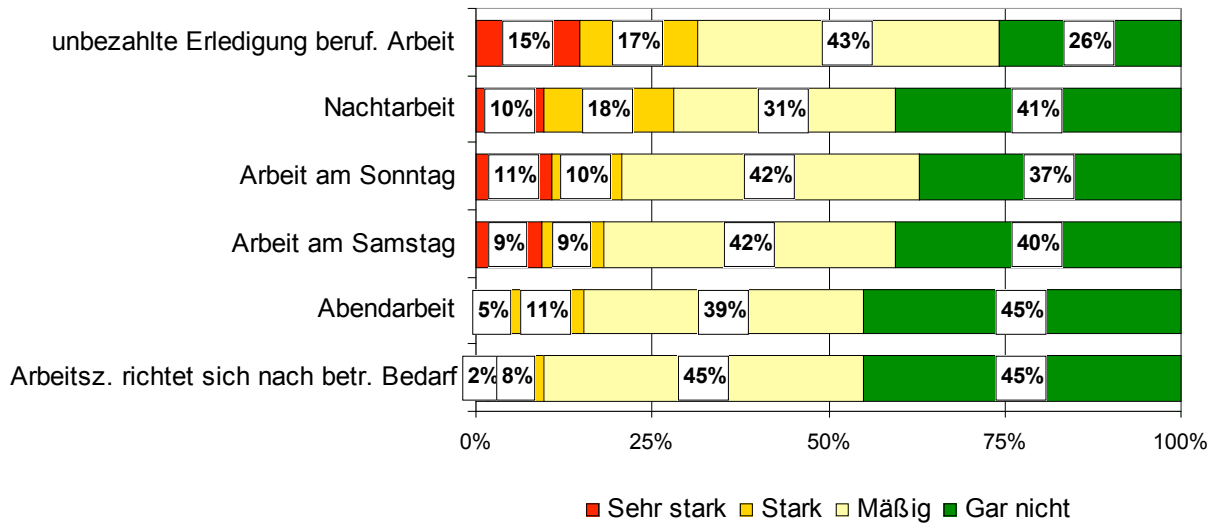
Abbildung 22 Lage der Arbeitszeiten von jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Die besondere Lage der Arbeitszeiten sowie vor allem das unbezahlte Verrichten von Arbeit belasten die jungen Befragten in erheblichem Maße (vgl. Abbildung 23): Je nach Bedingung fühlen sich nur zwischen 26% und 45% gar nicht belastet. Am negativsten wird die unbezahlte Erledigung beruflicher Arbeit beschrieben, ein Drittel fühlt sich dadurch sehr stark oder stark belastet, weitere 43% mäßig. Daneben empfinden die jungen Beschäftigten auch Nachtarbeit sowie die Arbeit am Wochenende in großem Maße als belastend.

Abbildung 23 Belastung durch die Lage der Arbeitszeiten bei jungen Beschäftigten



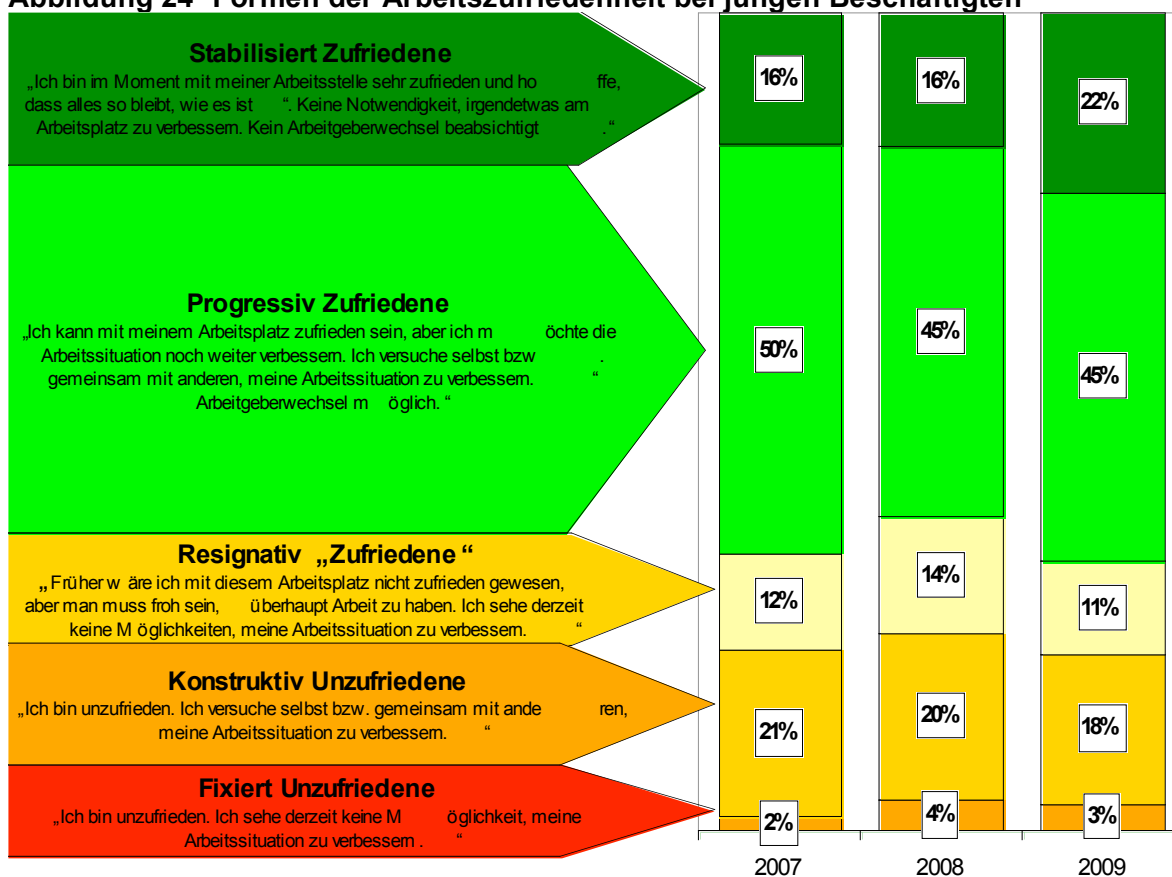
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

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

4.1 Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeit

Welche Bedeutung hat es, wenn junge Menschen unter sehr guten, mittelmäßigen oder schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten? Wie empfinden sie ihre Arbeitssituation? 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? Diese und weitere Fragen werden in diesem Kapitel behandelt. Es gibt sehr unterschiedliche Konstellationen, warum befragte ArbeitnehmerInnen aussagen, dass sie zufrieden oder unzufrieden sind (vgl. Abbildung 24): Zufriedenheit kann z.B. auf einer weitgehenden Übereinstimmung von persönlichen Ansprüchen an die Arbeits- und Einkommensbedingungen und deren Realisierung beruhen.

Abbildung 24 Formen der Arbeitszufriedenheit bei jungen Beschäftigten



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

Diese Übereinstimmung von Anspruch und Wirklichkeit führt in der Regel dazu, dass die Personen ohne Einschränkung zufrieden sind, und wollen, dass alles so bleibt, wie es ist. Sie sehen keine Veränderungsnotwendigkeit und würden auch dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die entsprechende Möglichkeit hätten: Sie sind stabil zufrieden. Dies trifft derzeit auf 22% der jungen Beschäftigten zu. Somit hat im Gegensatz zu den beiden Vorjahren der Anteil der stabilisiert zufriedenen jungen Beschäftigten sogar um 6 Prozentpunkte zugenommen.

Eine andere Form der Arbeitszufriedenheit ist dadurch gekennzeichnet, dass die Personen weitgehend zufrieden sind, aber dennoch – in einigen Bereichen – deutlichen Verbesserungsbedarf sehen. Sie sind eventuell auch bereit, allein oder gemeinsam mit anderen, sich für diese Verbesserungen einzusetzen. Das heißt, diese Zufriedenheit beinhaltet ein progressives Potenzial die bereits einigermaßen zufrieden stellenden Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Sollte dies nicht gelingen, ziehen die »progressiv Zufriedenen« jedoch auch in Erwägung, den Arbeitgeber zu wechseln. 2009 zählen – wie auch schon im Vorjahr – 45% der jungen Beschäftigten zu dieser Gruppe, 2007 waren es dagegen 50%.

Darüber hinaus existiert eine weitere Gruppe von Personen, die ebenfalls angibt, zufrieden zu sein. Gleichzeitig sagen diese Personen jedoch, dass sie früher mit diesen Bedingungen nicht zufrieden gewesen wären, heute aber froh sein müssten, überhaupt Arbeit zu haben. Das heißt, bei dieser Gruppe beruht das Urteil »Zufrieden« auf einer Reduzierung ihrer Ansprüche, einer resignativen Anpassung an die Realität – dieser Typ wird auch »resignativ zufrieden« genannt. Diese Personen sehen keine Möglichkeiten etwas zu verändern, würden aber den Arbeitgeber wechseln, wenn sich eine entsprechende Gelegenheit böte. Der Anteil der resignativ Zufriedenen ist von 14% im Jahr 2008 auf 11% in diesem Jahr gesunken – 2007 waren es 12%.

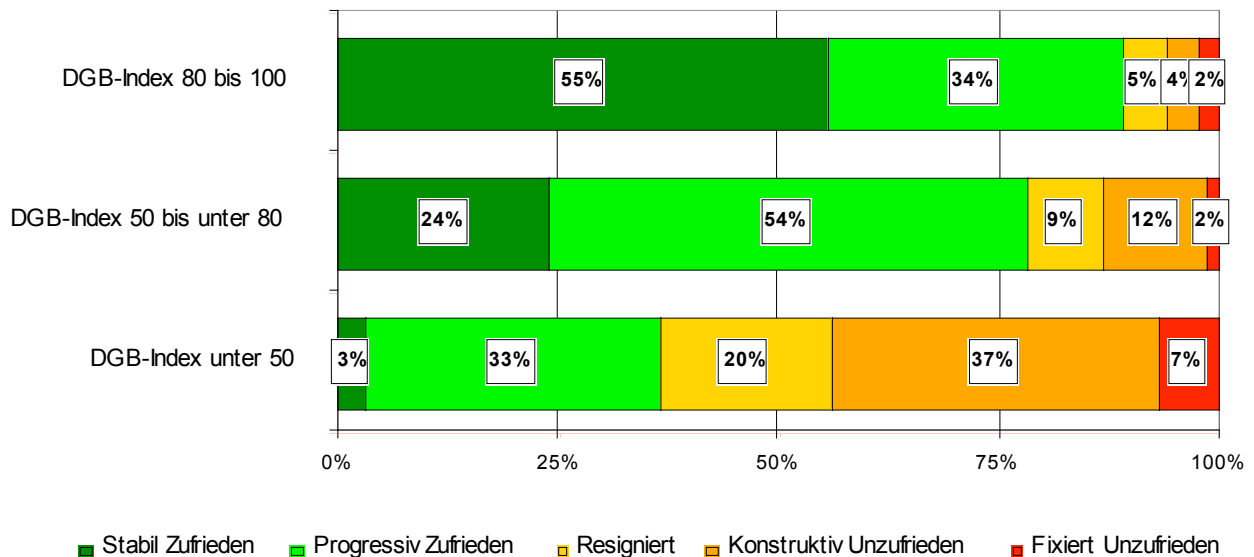
Auch Unzufriedenheit lässt sich sinnvoll differenzieren: Entscheidend ist dabei, ob die Personen (noch) in der Lage sind, sich Veränderungsmöglichkeiten vorzustellen: Konstruktive Unzufriedenheit ist dadurch charakterisiert, dass die Beschäftigten offen unzufrieden mit ihrer Situation sind und dabei bereit sind, sich – entweder allein oder gemeinsam mit anderen – für eine Verbesserung der Situation einzusetzen. Ihre Unzufriedenheit hat demnach ein hohes konstruktives Potenzial. Der Anteil der jungen Beschäftigten, die dieser Gruppe zugeordnet werden können ist von 21% in 2007 über 20% in 2008 auf 18% in diesem Jahr kontinuierlich leicht gesunken.

Wenn Menschen trotz offener Unzufriedenheit mit den Verhältnissen keine Veränderungsmöglichkeiten mehr erkennen können, ist ihre Unzufriedenheit fixiert – auch wenn das kein dauerhafter Zustand sein muss. In jedem Fall sehen diese Menschen im Moment keinen Ausweg aus der Misere. Das unterscheidet sie von den konstruktiv Unzufriedenen. Der Anteil der fixiert Unzufriedenen ist jedes Jahr vergleichsweise niedrig und beträgt in diesem Jahr 3%.

Die differenzierte Betrachtung der Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeit zeigt eindeutig einen Zusammenhang mit der wahrgenommenen Arbeitsqualität (vgl. Abbildung 25): Junge Beschäftigte, die – nach eigenen Aussagen – an gut gestalteten Arbeitsplätzen tätig sind, sind auch deutlich zufriedener mit ihrer Arbeitssituation 89 % sind stabil oder progressiv zufrieden.

Bei mittelmäßig gestalteter Arbeit sinkt der Anteil der zufriedenen Beschäftigten auf 78%, dabei geht der Anteil der stabil Zufriedenen drastisch zurück – auf nur noch ein Viertel. D. h. fehlen Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und ein unterstützender Führungsstil sowie eine gute Arbeitsorganisation (das charakterisiert mittelmäßige Arbeit wesentlich), dann ändert sich das Niveau der Zufriedenheit deutlich. Die Veränderungsbereitschaft wächst ebenso wie die Bereitschaft, sich nach einer Alternative umzusehen. Die Unzufriedenheit wächst bei den Beschäftigten, die an schlecht gestalteten Arbeitsplätzen arbeiten, weiter an: 7% sind fixiert unzufrieden, 37% konstruktiv unzufrieden und 20% resigniert. Zufriedenheit wird fast nur noch in progressiver Form erlebt (33%), d. h. mit dem Anspruch, sich für Verbesserungen einzusetzen. Insgesamt korrelieren Unzufriedenheit und Zufriedenheit stark mit der Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Abbildung 25 Formen der Arbeitszufriedenheit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität bei jungen Beschäftigten

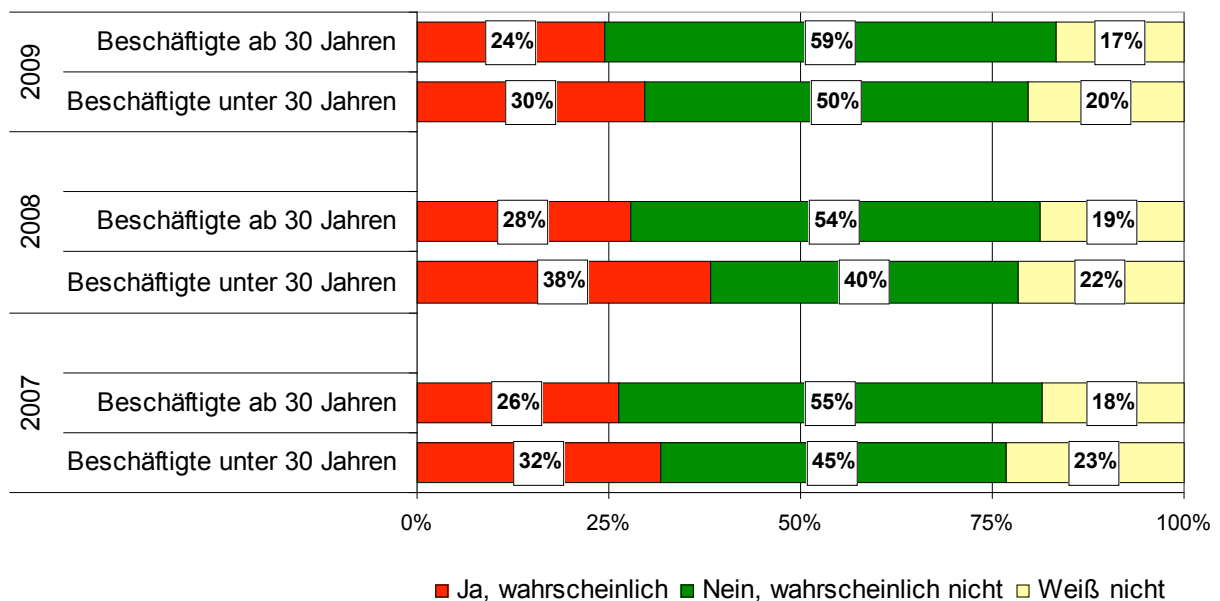


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

4.2 Unternehmensverbundenheit

Hinsichtlich ihrer Verbundenheit mit dem Unternehmen sind und waren die jungen Beschäftigten in den letzten Jahren zwiegespalten, jedoch hat der Anteil der Unternehmensverbundenen im Vergleich zum Vorjahr deutlich um 10 Prozentpunkte zugenommen (vgl. Abbildung 26). Die Hälfte der Befragten antwortet bei der Frage „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ „Nein, wahrscheinlich nicht“ – im Vorjahr waren es nur 40%. Im Gegenzug hierzu ist der Anteil derjenigen, die einen Arbeitgeberwechsel tatsächlich erwägen von 38% im Vorjahr auf 30% in 2009 gesunken. In etwa konstante 20% sind hierzu unentschlossen. Im Jahr 2007 war die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber insgesamt stärker ausgeprägt als 2008, aber dennoch schwächer als in diesem Jahr. Im Vergleich zu älteren Beschäftigten fühlen sich junge Beschäftigte insgesamt weniger stark mit ihrem Arbeitgeber verbunden.

Abbildung 26 Verbundenheit mit dem Arbeitgeber

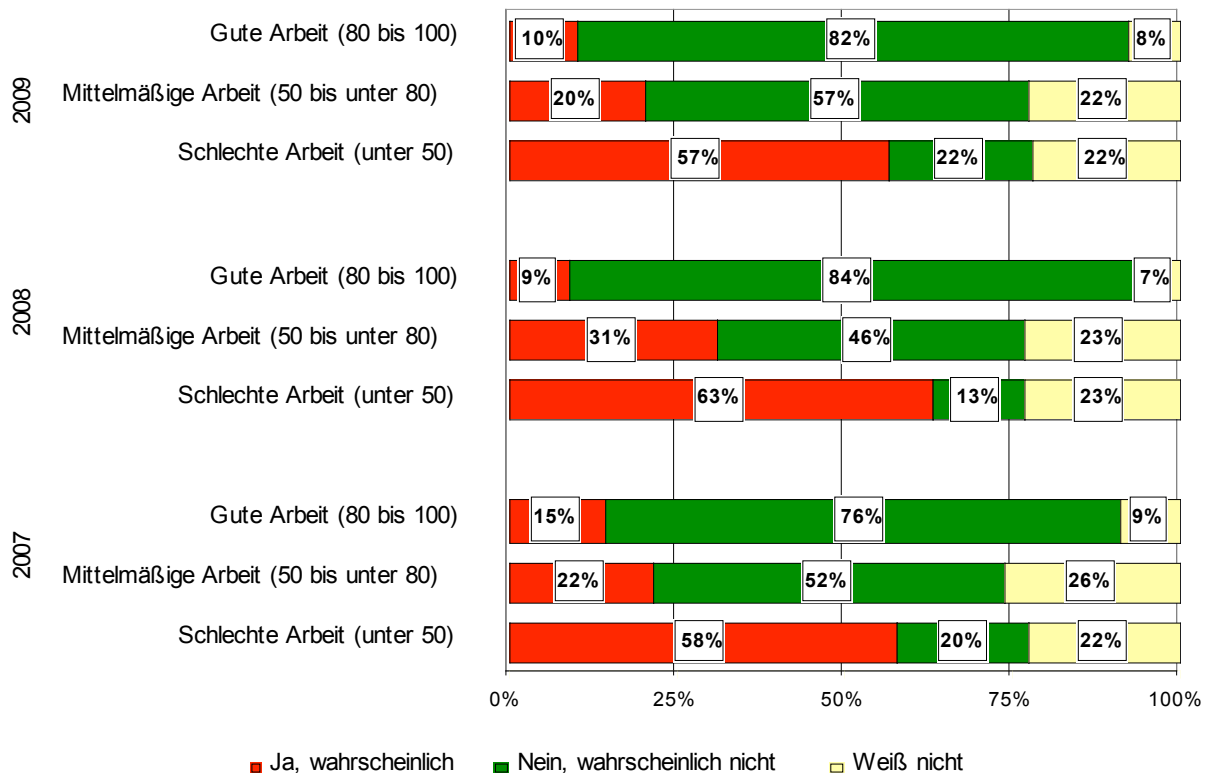


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, 2008, 2009, INIFES.

Bei genauer Betrachtung wird deutlich, dass die Betriebsbindung eng mit der wahrgenommenen Arbeitsqualität zusammenhängt. Abbildung 27 macht diese Korrelation deutlich: Junge Beschäftigte, die ihre Arbeitsqualität als belastungsarm und entwicklungsförderlich beschreiben – also unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten – würden zu 82% selbst dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie andere Beschäftigungsmöglichkeiten hätten. Sie fühlen sich also dem Unternehmen sehr verbunden. Im Gegensatz dazu lassen 57% der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, verlauten, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden, und lediglich 22% von ihnen ziehen einen Arbeitgeberwechsel nicht in

Betracht. Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung – und darüber vermittelt – zur Motivation bei.

Abbildung 27 Verbundenheit mit dem Arbeitgeber im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität bei jungen Beschäftigten



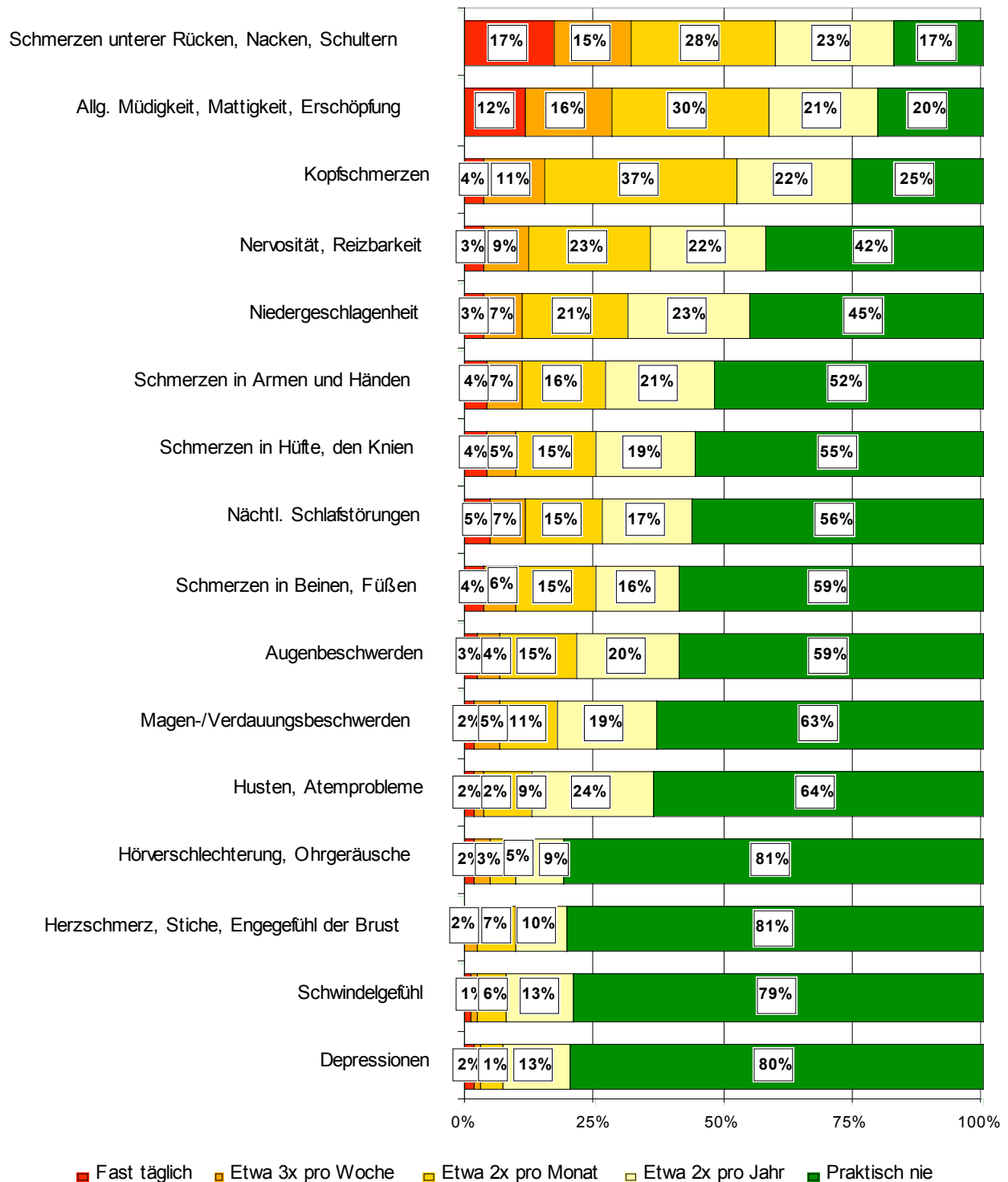
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2007, 2008, 2009, INIFES.

4.3 Arbeit und gesundheitliche Beschwerden

Abbildung 28 gibt einen Überblick über die Krankheitsbilder und Beschwerden, von welchen die Befragten betroffen sind. An der Spitze der vorherrschenden Krankheiten rangieren „Schmerzen im unteren Rücken, Nacken, Schultern“ – 17% der jungen Beschäftigten berichten, fast täglich davon betroffen zu sein und zusammengenommen etwa ein Drittel mindestens drei Mal pro Woche. Dagegen leiden nur 17% nie unter diesen Beschwerden. Auch „allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung“ sind weit verbreitete Beschwerden, 28% sind mindestens drei Mal pro Woche betroffen, und über die Hälfte der befragten jungen Beschäftigten mindestens zwei Mal im Monat. Auch hier ist der Anteil der immer beschwerdefreien Befragten mit einem Fünftel besorgniserregend gering. Weitere häufig auftretende Beschwerden sind zudem „Kopfschmerzen“, „Nervosität, Reizbarkeit“ und „Niedergeschlagenheit“ – allesamt psychische bzw. psycho-vegetative Beschwerden. Nach „Schmerzen im unteren Rücken, Nacken, Schultern“ sind „Schmerzen in Armen und Händen“, „Schmerzen in Hüfte und Knien“ sowie „Schmerzen in

Beinen, Füßen“ weitere physische bzw. „muskulo-Skeletale“ Beschwerden – wenn diese auch deutlich seltener genannt werden. Insgesamt scheint die Gruppe der jungen Beschäftigten vor allem von psychischen bzw. psycho-vegetativen Beschwerden betroffen zu sein.

Abbildung 28 Gesundheitliche Beschwerden im Arbeitskontext bei jungen Beschäftigten

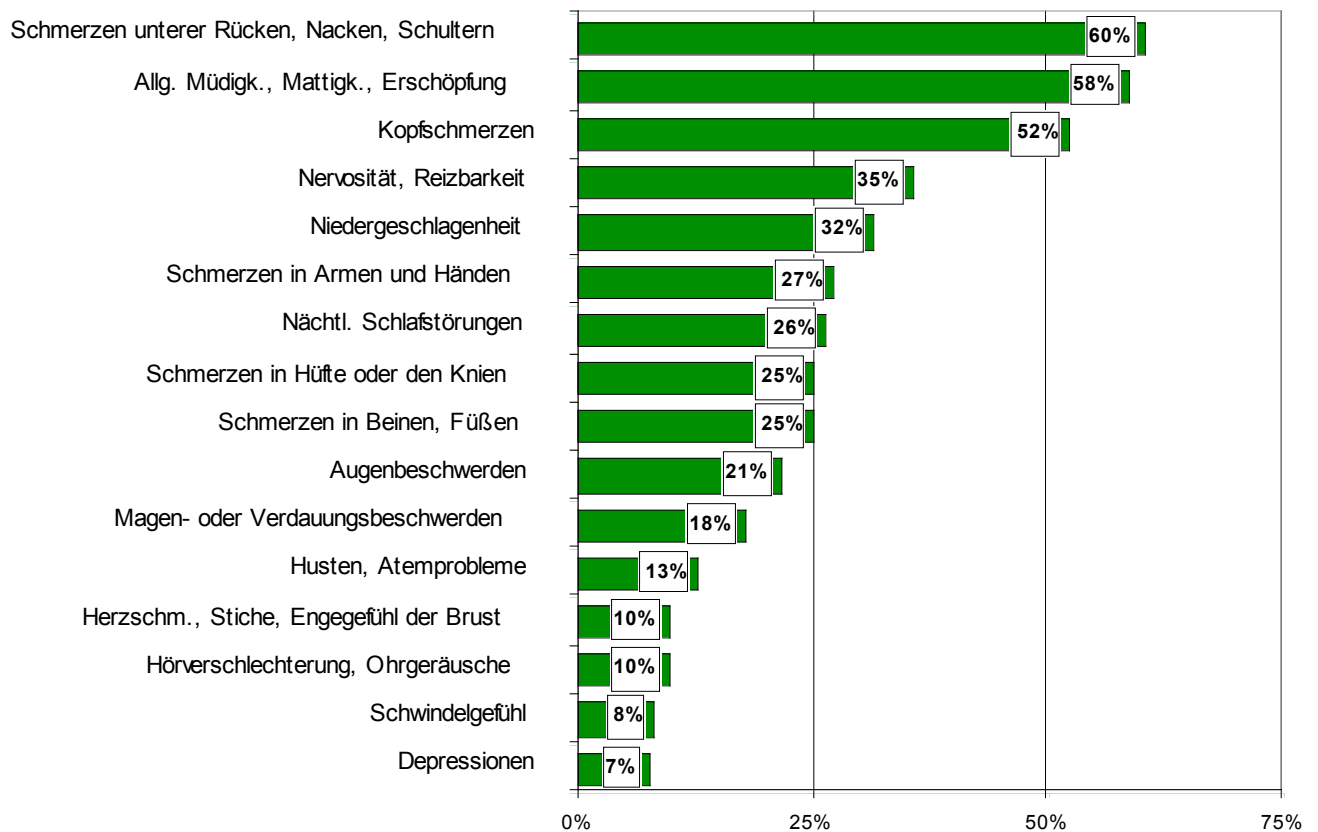


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Insgesamt sind junge Beschäftigte seltener von Beschwerden betroffen (für eine genaue Übersicht der Beschwerden bei älteren Beschäftigten ab 30 Jahren vgl. Abbildung A 1 im Anhang).

Insgesamt treten bei über der Hälfte der Befragten mindestens 2 Mal im Monat „Schmerzen im unteren Rücken, Nacken, Schultern“ (60%), „allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung“ (58%) sowie „Kopfschmerzen“ (52%). auf. Des Weiteren ist etwa ein Drittel der jungen Beschäftigten mindestens 2 Mal monatlich von „Nervosität, Reizbarkeit“ (35%) oder „Niedergeschlagenheit“ (32%) betroffen (vgl. Abbildung 29).

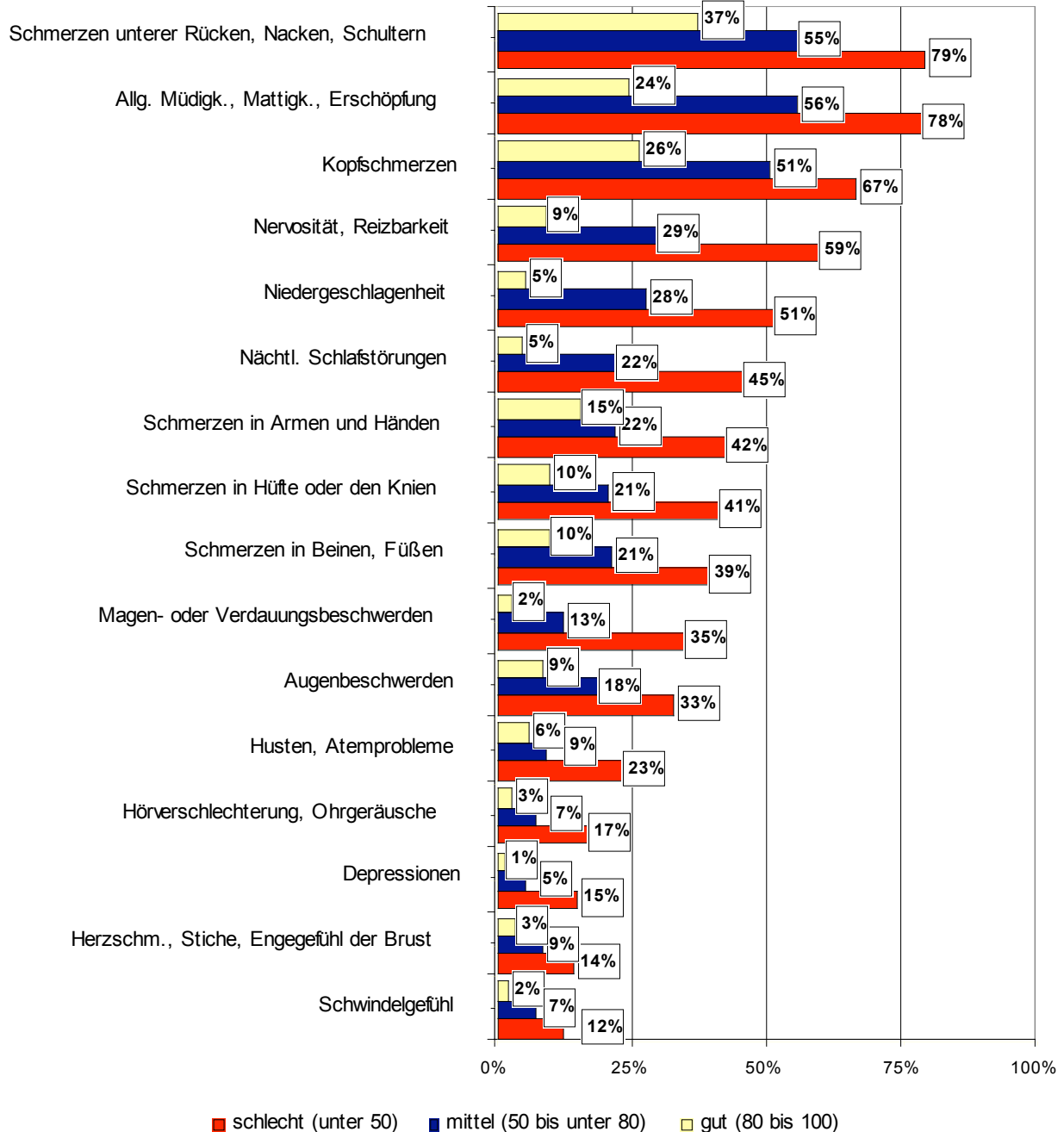
Abbildung 29 Verbreitung von Einzelbeschwerden, die mindestens 2 mal im Monat auftreten bei jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Abbildung 30 zeigt deutlich, dass die auftretenden Beschwerden im engen Zusammenhang zur wahrgenommenen Arbeitsqualität stehen: Je schlechter die Arbeitsqualität, desto häufiger treten gesundheitliche Beschwerden auf! So leiden z.B. „nur“ 37% der jungen Beschäftigten, die von gut gestalteten Arbeitsbedingungen berichten, mindestens 2 mal im Monat unter „Schmerzen im unteren Rücken, Nacken, Schultern“, bei denen, die schlechter Arbeit ausgesetzt sind, sind es sogar 79%.

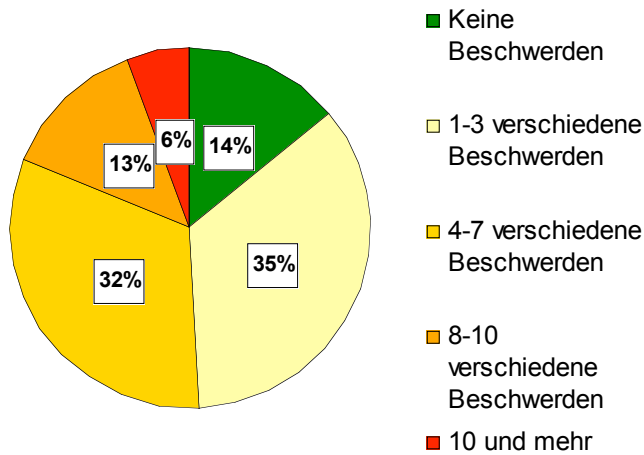
Abbildung 30 Verbreitung von Einzelbeschwerden, die mindestens 2 mal im Monat auftreten, im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität bei jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Insgesamt geben nur 14% der jungen Beschäftigten an, von häufigen Beschwerden (2 mal im Monat oder häufiger) verschont zu bleiben. Über ein Drittel erlebt mindestens 2 mal im Monat 1 bis 3 Beschwerden und ein weiteres Drittel 4 bis 7 verschiedene Beschwerden. Alarmierend ist, dass fast ein Fünftel regelmäßig unter 8 oder mehr Beschwerden leidet (vgl. Abbildung 31)!

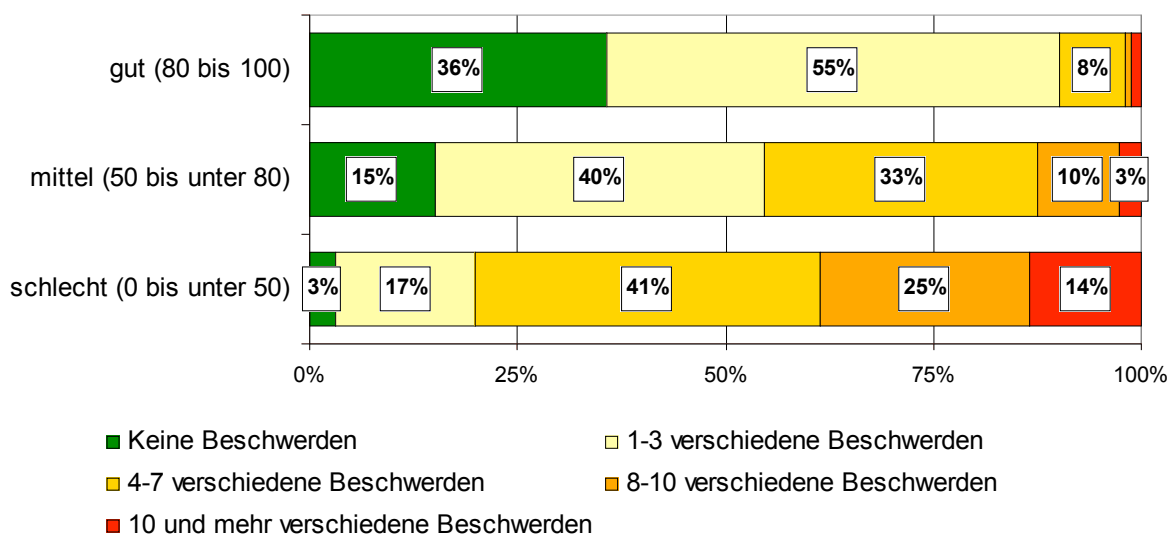
Abbildung 31 Kumulation von Beschwerden, die mindestens 2 mal im Monat auftreten bei jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Wie Abbildung 32 zeigt, ist auch bezüglich der Kumulation unterschiedlicher Beschwerden die subjektiv wahrgenommene Qualität der Arbeit maßgeblich: 36% der jungen Beschäftigten, die von gut gestalteten Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten, erleben keine regelmäßigen (2 mal in Monat oder häufiger) gesundheitlichen Beschwerden. Werden die Bedingungen als schlecht erlebt, gilt dies nur für 3%.

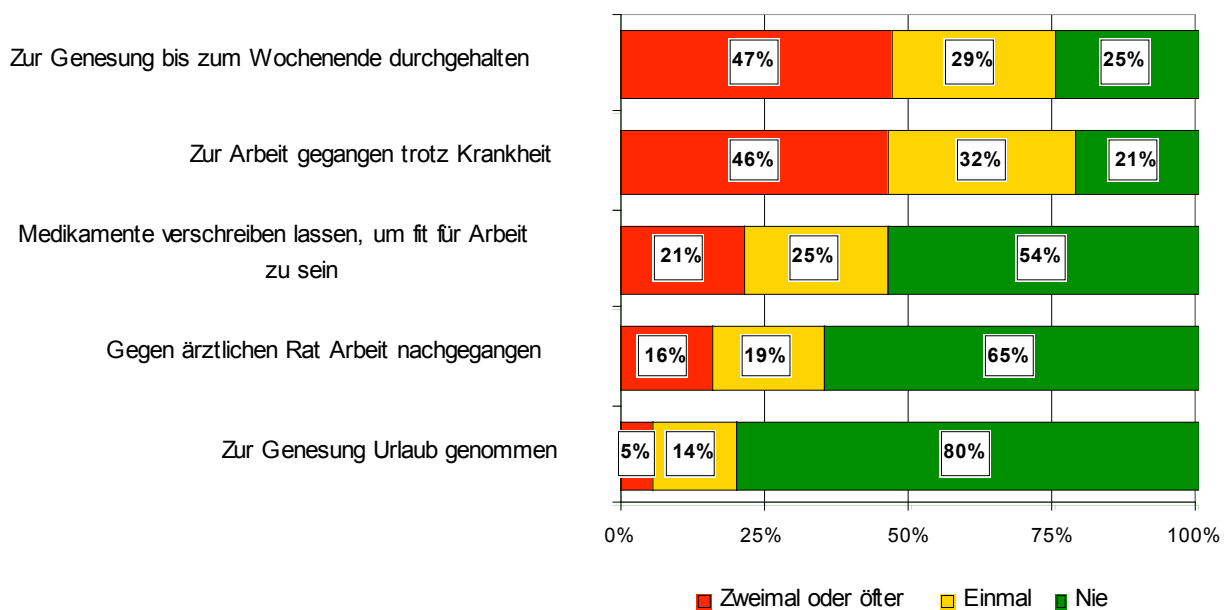
Abbildung 32 Kumulation von Beschwerden, die mindestens 2 mal im Monat auftreten, im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität bei jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Der Krankenstand von Beschäftigten – gemessen an den erfassten Arbeitsunfähigkeitstagen – ist in den letzten Jahren auf einen Tiefstand gesunken. Abbildung 33 gibt jedoch Hinweise darauf, dass dies keineswegs auf einen verbesserten Gesundheitszustand von Beschäftigten zurückzuführen ist: Fast die Hälfte der jungen Beschäftigten gibt an, in den letzten 12 Monaten zweimal oder sogar öfter die Genesung bis zum Wochenende aufgeschoben zu haben (47%) oder trotz Krankheit ihrer Arbeit nachgegangen zu sein (46%). Rund drei Viertel der jungen Beschäftigten haben dies bereits mindestens einmal gemacht. Des Weiteren ist beunruhigend, dass sich beinahe die Hälfte der jungen Beschäftigten bereits einmal oder öfter Medikamente hat verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein und ein Drittel ist einmal oder häufiger in den letzten 12 Monaten entgegen dem ärztlichen Rat der Arbeit nachgegangen. Zudem hat rund ein Fünftel der jungen Beschäftigten zweimal oder öfter Urlaub zur Genesung genommen.

Abbildung 33 „Krank zur Arbeit in den letzten 12 Monaten?“ – Junge Beschäftigte



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Dabei zeigt sich: Trotz Krankheit arbeiten vornehmlich junge Beschäftigte an schlecht gestalteten Arbeitsplätzen (vgl. Tabelle 5). Die Korrelation zwischen „Krank zur Arbeit“ und der Arbeitsqualität ist beachtlich! Z. B. sind 62% der jungen Beschäftigten mit schlechter Arbeitsqualität bereits mindestens zwei Mal trotz Krankheit ihrer Arbeit nachgegangen, bei denjenigen mit guten Arbeitsplätzen waren es nur 22%.

Somit wird deutlich: Je besser die Arbeits- und Einkommensbedingungen, desto seltener wird krank zur Arbeit gegangen.

Tabelle 5 „Krank zur Arbeit in den letzten 12 Monaten?“ im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität von jungen Beschäftigten

		DGB-Index		
		Schlechte Arbeit (unter 50)	Mittelmäßige Arbeit (50 bis unter 80)	Gute Arbeit (80 bis 100)
Zur Arbeit gegangen trotz Krankheit	Nie	11%	21%	43%
	Einmal	27%	34%	35%
	Zweimal oder öfter	62%	44%	22%
Zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten	Nie	13%	27%	42%
	Einmal	27%	30%	27%
	Zweimal oder öfter	59%	44%	31%
Gegen ärztlichen Rat Arbeit nachgegangen	Nie	49%	70%	81%
	Einmal	24%	19%	13%
	Zweimal oder öfter	27%	12%	6%
Zur Genesung Urlaub genommen	Nie	68%	85%	89%
	Einmal	21%	12%	9%
	Zweimal oder öfter	11%	3%	2%
Medikamente verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein	Nie	42%	57%	64%
	Einmal	27%	26%	19%
	Zweimal oder öfter	31%	17%	17%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Zudem zeigt sich ein diesbezüglicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: Frauen neigen etwas häufiger dazu, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen als Männer (vgl. Tabelle 6). Lediglich hinsichtlich der Aussagen zu „Zur Genesung Medikamente genommen“ und „Medikamente verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein“, unterscheiden sich die Geschlechter nicht voneinander.

Tabelle 6 „Krank zur Arbeit in den letzten 12 Monaten?“ bei jungen Frauen und Männern

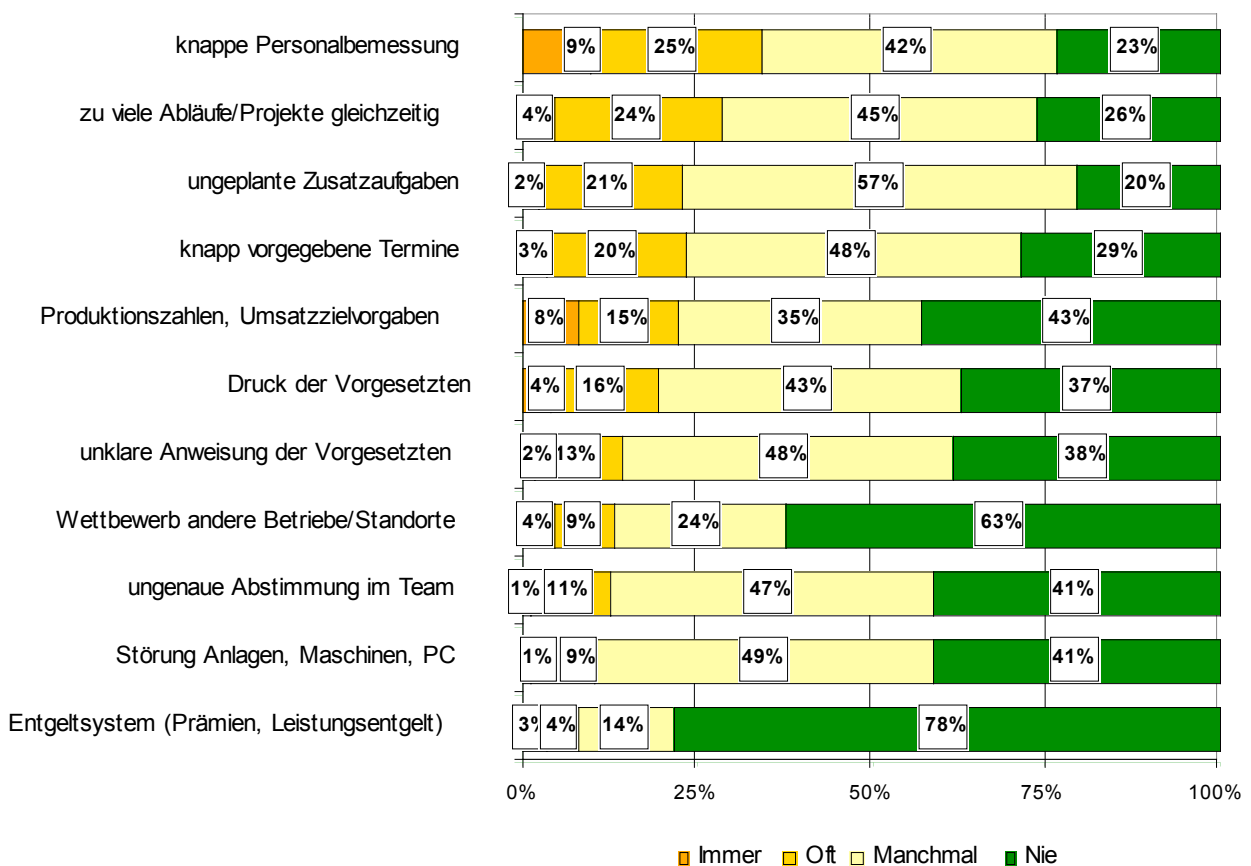
		Geschlecht	
		Männer	Frauen
Zur Arbeit gegangen trotz Krankheit	Nie	26%	16%
	Einmal	31%	34%
	Zweimal oder öfter	43%	50%
Zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten	Nie	28%	22%
	Einmal	29%	28%
	Zweimal oder öfter	44%	50%
Gegen ärztlichen Rat Arbeit nachgegangen	Nie	69%	61%
	Einmal	18%	21%
	Zweimal oder öfter	13%	18%
Zur Genesung Urlaub genommen	Nie	80%	81%
	Einmal	15%	14%
	Zweimal oder öfter	6%	5%
Medikamente verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein	Nie	55%	52%
	Einmal	25%	26%
	Zweimal oder öfter	21%	22%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

4.4 Belastungen – Zeitdruck bei der Arbeit

Zeitdruck stellt eine große Belastung in der Arbeit dar. Etwa ein Drittel der befragten jungen Beschäftigten berichtet darüber, dass immer oder oft eine zu knappe Personalbemessung zu Zeit- oder Termindruck während der Arbeit führt. Bei weiteren 28% tritt Zeitdruck durch zu viele parallele Arbeitsabläufe oder Projekte auf; 22% fühlen sich durch ungeplante Zusatzaufgaben und 23% durch knapp vorgegebene Termine immer oder oft zeitlich unter Druck gesetzt (vgl. Abbildung 34).

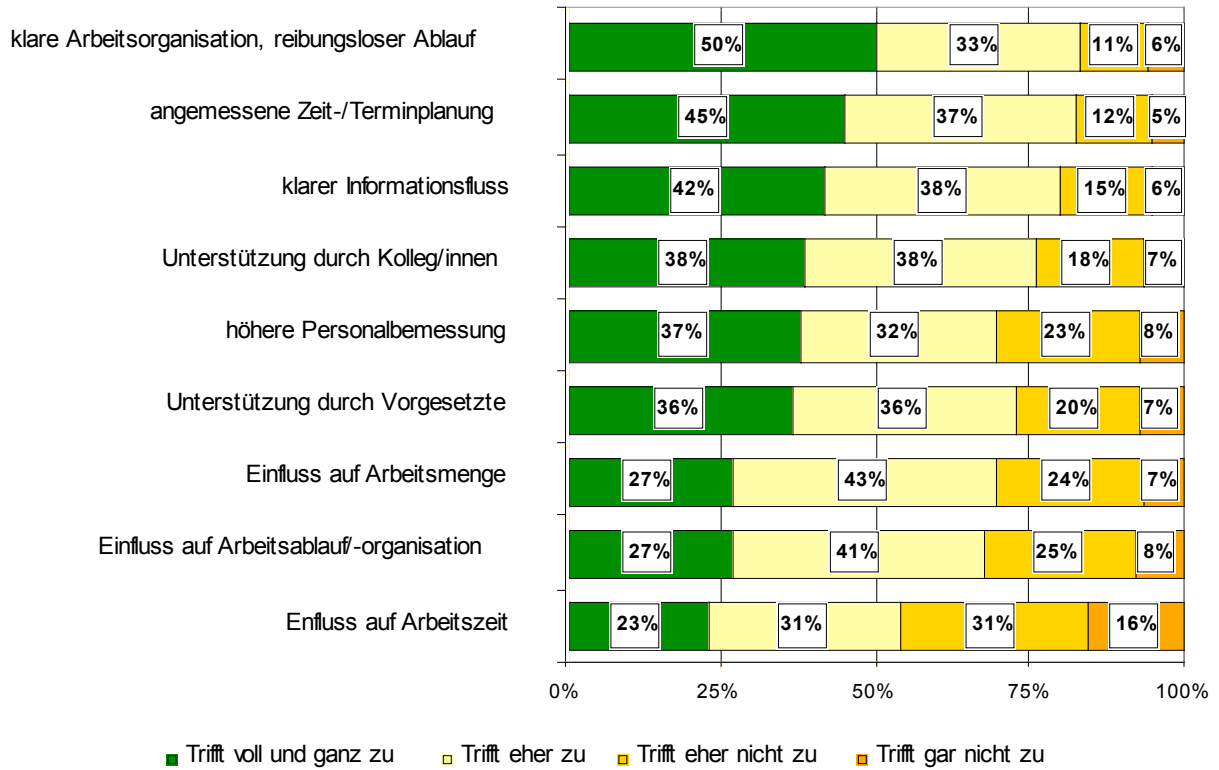
Abbildung 34 Zeitdruck bei der Arbeit bei jungen Beschäftigten durch...



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Wenn man die jungen Beschäftigten danach befragt, was hilft oder helfen würde, den Zeitdruck bei der Arbeit abzubauen, dann spricht sich eine deutliche Mehrheit für eine klare Arbeitsorganisation/reibungslose Abläufe (83%), eine angemessene Zeit- und Terminplanung (82%), einen klaren Informationsfluss (80%) sowie Unterstützung durch Kollegen (76%) aus (vgl. Abbildung 35[^]).

Abbildung 35 Was würde den Zeitdruck bei der Arbeit abbauen? Angaben von jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

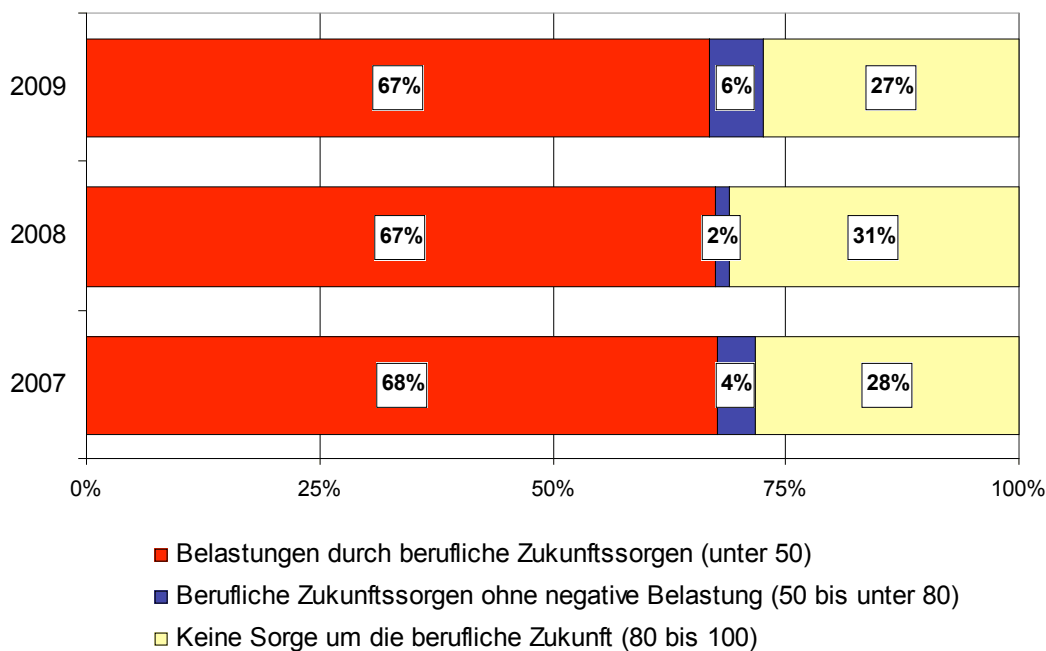
5 Arbeitsfähigkeit, Zukunftsperspektiven und Rentenvorsorge

5.1 Zukunftsperspektiven

Auf die Frage im DGB-Index: »Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?« antworten dieses Jahr 27% mit »Nein«, und 6% empfinden hin und wieder Unsicherheit, jedoch belastet sie dies nicht (vgl. Abbildung 36). Das bedeutet somit: 67% der jungen Beschäftigten erleben eine subjektiv belastende Sorge um ihre berufliche Zukunft – für 39% ist dieser Zustand mäßig belastend und für 28% stark bzw. sehr stark belastend (vgl. Abbildung 37).

Negativ ist hierbei die Entwicklung im Zeitverlauf: Gegenüber dem Vorjahr hat der Anteil derjenigen ohne Zukunftssorgen um 4 Prozentpunkte abgenommen – zugunsten derjenigen mit Zukunftssorgen, die jedoch nicht belastend sind.

Abbildung 36 Dimensionsindex berufliche Zukunftsaussichten bei jungen Beschäftigten



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

Andererseits ist positiv zu vermerken, dass das Ausmaß der Belastungen bei den jungen Beschäftigten mit Zukunftssorgen in seiner Stärke abnimmt: Während sich in den beiden Vorjahren 14% sehr stark belastet fühlten, sind es aktuell 10%. Auch der Anteil der stark belasteten ist leicht zurückgegangen.

Abbildung 37 Die Beurteilung der beruflichen Zukunftssicherheit durch junge Beschäftigte

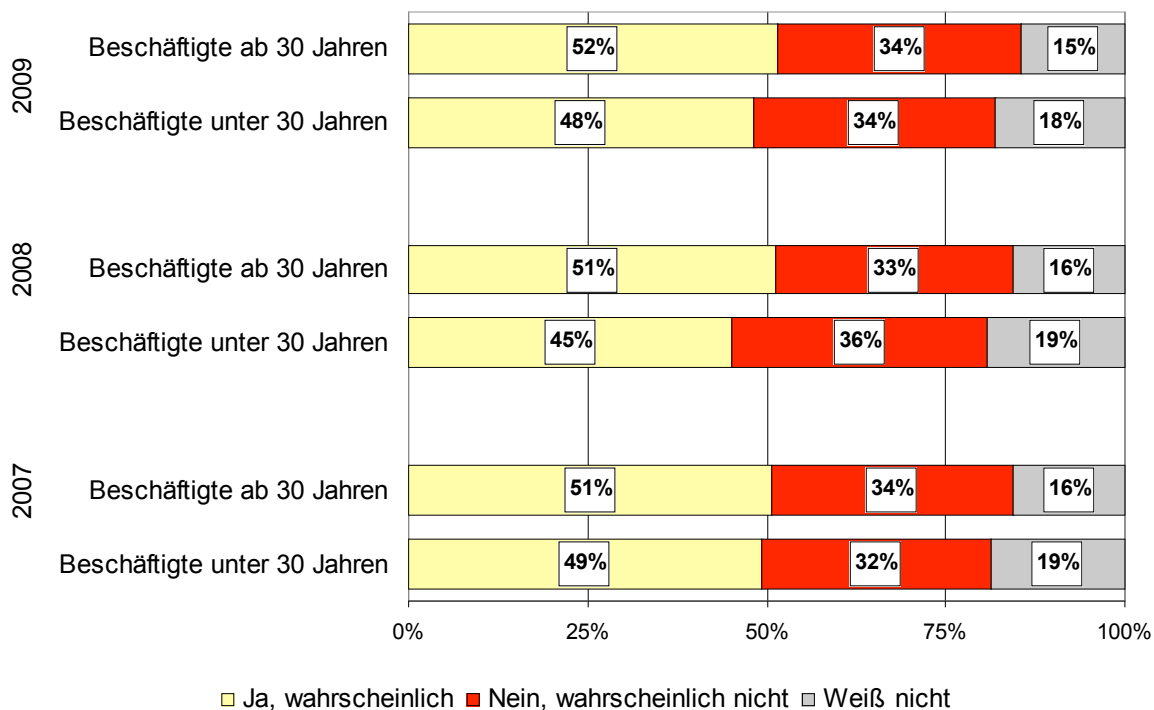
Antwort-Skala		Belastung tritt auf und beansprucht...			Belastung tritt in (sehr) hohem Maß auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt in geringem Maß auf (o. neg. Beansp.)	Belastung tritt nicht auf
		Sehr stark	stark	mäßig			
DGB-Index: Punktwerte		0	16,7	33,3	50	75	100
Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?	2007	14%	21%	32%	0%	4%	28%
	2008	14%	20%	33%	0%	2%	31%
	2009	10%	18%	39%	0%	6%	27%

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

5.2 Arbeitsfähigkeit

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. In der DGB-Erhebung wurden die Beschäftigten gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes, zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen werden (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38 Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit bei jungen Beschäftigten



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

Lediglich 48% der jungen Beschäftigten glauben, dass sie unter den gegebenen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit auch bis zum Rentenalter ausüben können. 34% gehen davon aus, dass dies nicht möglich sein wird und 18% sind unsicher was ihre weitere Arbeitsfähigkeit betrifft.

Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit bei den jungen Beschäftigten verbessert: Obwohl die positive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit noch einen Prozentpunkt hinter 2007 zurückliegt, konnte dieser Anteil gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte gesteigert werden. Parallel hierzu ist der Anteil der negativen Stimmen gegenüber 2008 um 2 Prozentpunkte zurückgegangen auf 34% in 2009, das niedrigere Niveau von 2007 (32%) wurde dennoch nicht erreicht. Ältere Beschäftigte sind hinsichtlich ihrer weiteren Arbeitsfähigkeit etwas optimistischer als die junge Generation.

Dabei zeigt sich, dass sich Frauen hinsichtlich ihrer weiteren Arbeitsfähigkeit optimistischer äußern als Männer (vgl. Abbildung 39): Während 53% der Frauen glauben, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können, sind es nur 44% der männlichen Befragten. Männer neigen eher dazu, diesbezüglich mit Prognosen zurückhaltender zu sein als Frauen, „weiß nicht“ sagen 21% der Männer und nur 15% der Frauen.

Weiterhin wird ein anderer Zusammenhang deutlich: Je besser die Arbeits- und Einkommensbedingungen, desto mehr junge Beschäftigte schätzen ihre weitere Arbeitsfähigkeit positiv ein: Diejenigen jungen Beschäftigten, die an gut gestalteten Arbeitsplätzen tätig sind, bewerten ihre weitere Arbeitsfähigkeit zu 73% positiv. Nur 12% denken, dass sie unter den aktuellen Bedingungen nicht bis zur Rente durchhalten werden (können). Bei jungen Beschäftigten unter schlechter Arbeit ist das Verhältnis sogar umgekehrt: Nur ein Viertel ist optimistisch und sogar 57% äußern sich skeptisch. Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen als mittelmäßig klassifiziert wurden, liegen diesbezüglich auch im Mittelfeld: 55% glauben unter den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

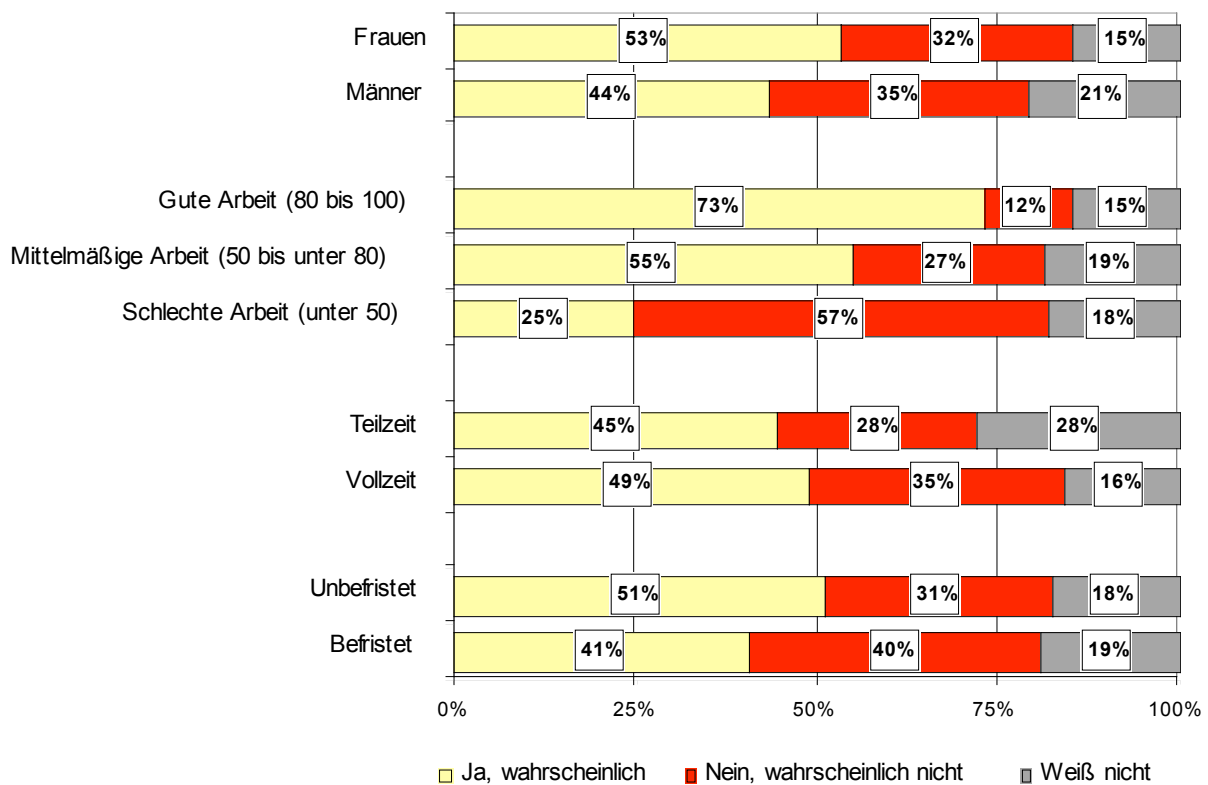
Die wahrgenommene Arbeitsqualität hat demnach einen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit. Insbesondere kreative Möglichkeiten, die Beeinflussbarkeit der Arbeit, eine beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitgestaltung sowie eine ergonomische Gestaltung der körperlichen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

Aber auch die Art des Beschäftigungsverhältnisses zeigt eine Korrelation zur Arbeitsfähigkeit: Unbefristet Beschäftigte (51%) geben deutlich häufiger ein positives Votum zu dieser Frage als

befristet Beschäftigte (41%). Im Gegenzug sind 40% der befristet Beschäftigten nicht davon überzeugt gesund bis zur Rente arbeiten zu können, bei den Unbefristeten sind es nur 31%.

Zudem wirkt sich die Arbeitszeit auf die Prognose zur Arbeitsfähigkeit aus: Der Anteil der optimistisch gestimmten jungen Vollzeitbeschäftigten ist etwas höher als der von Teilzeitbeschäftigten, jedoch ist gleichzeitig der Anteil der negativen Einschätzungen auch bei den Vollzeitbeschäftigten höher. Dies resultiert aus einem sehr hohen Anteil von Unentschlossenen in der Gruppe der Teilzeitarbeitenden: Während 28% von ihnen keine Prognose für die Zukunft wagen (wollen), sind es bei den Vollzeitbeschäftigten nur 16%.

Abbildung 39 Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit bei jungen Beschäftigten – im Detail



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

5.3 Altersvorsorge

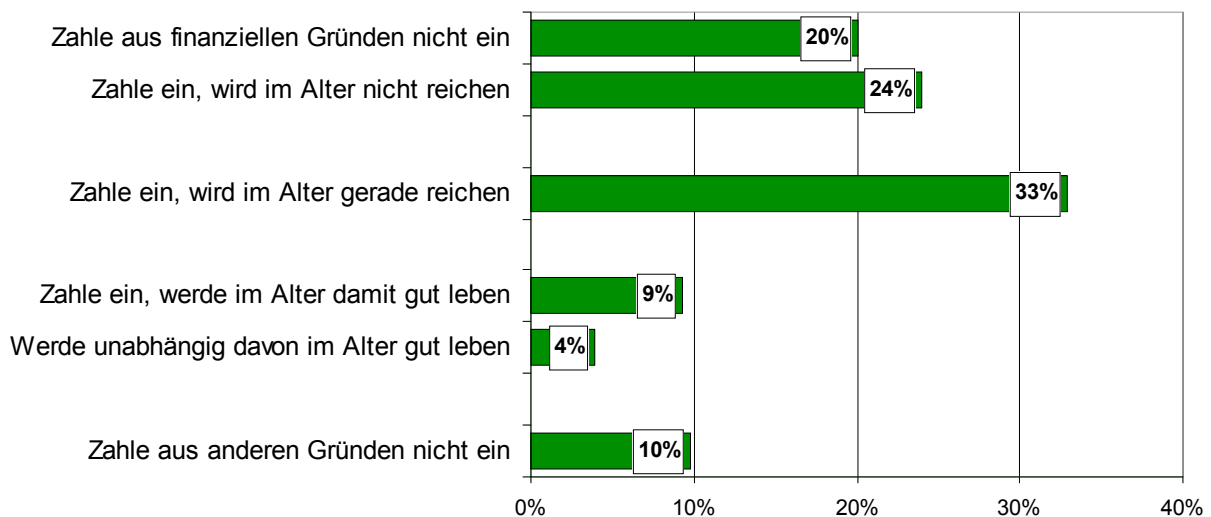
Wie oben (vgl. Abschnitt 3.1) bereits dargestellt sind nur sehr wenige junge Beschäftigte davon überzeugt, zukünftig von der Rente aus ihrer Arbeit gut leben zu können und über die Hälfte berichtet von dauerhaft starken Belastungen in Bezug auf die zukünftige Rentensituation.

Hinsichtlich dieser Befunde stellt sich die Frage, inwiefern die junge Generation überhaupt in der Lage ist, in Form zusätzlicher Altersvorsorge für den Ruhestand vorzusorgen. Erfreulicherweise

investieren rund zwei Drittel der Befragten bereits zusätzlich in ihre Altersversorgung (vgl. Abbildung 40). Ein Fünftel sieht sich jedoch – und das ist der entscheidende Befund – aus finanziellen Gründen nicht in der Lage zusätzlich vorzusorgen, 15% haben andere Gründe oder benötigen nach eigener Meinung keine zusätzliche Vorsorge.

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

Abbildung 40 Zusätzliche Altersvorsorge bei jungen Beschäftigten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Die differenzierte Betrachtung nach Einkommensgruppen (vgl. Abbildung 8) bezüglich dieser Frage zeigt deutlich, dass Beschäftigte in niedrigen Einkommensgruppen sehr häufig aus finanziellen Gründen nicht einzahlen (können) – was nicht wirklich überrascht. Besorgniserregend ist jedoch, dass vor allem diese Einkommensgruppen im Alter auf einen zusätzlichen Rentenbezug stärker angewiesen sind als Beschäftigte mit einem höheren Einkommen. Die höheren Einkommensgruppen sind auch deutlich häufiger davon überzeugt, von der Zusatzrente auch tatsächlich gut leben zu können.

Tabelle 7 Zusätzliche Altersvorsorge von jungen Beschäftigten im Kontext der Einkommensgruppen

	Zahle aus finanziellen Gründen nicht ein	Zahle aus anderen Gründen nicht ein	Zahle ein, wird im Alter nicht reichen	Zahle ein, wird im Alter gerade reichen	Zahle ein, werde im Alter damit gut leben	Werde unabhängig davon im Alter gut leben
bis 800 €	43%	18%	14%	14%	3%	7%
801-1.500€	25%	13%	31%	25%	3%	3%
1.501-2.000€	17%	7%	27%	37%	10%	2%
2.001-3.000€	12%	4%	22%	46%	13%	4%
mehr als 3.000€	0%	11%	16%	36%	28%	9%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Die Entwicklung der Arbeitsqualität junger Beschäftigter ist 2009 insgesamt etwas besser zu bewerten, als noch im Vorjahr. Die junge Generation erreicht in diesem Jahr einen DGB-Index Wert von 60 Punkten, das sind 2 Punkte mehr als in den beiden Vorjahren. 2009 berichten wieder mehr junge Beschäftigte von umfassend guten Arbeits- und Einkommensbedingungen (13%) als 2008 (9%) oder 2007 (11%). Dennoch ist der Anteil derer, die unter schlechten, teilweise extrem belastenden Arbeitsbedingungen arbeiten auch weiterhin gleich bleibend hoch (29%). Dieser Anteil ist – leider nur um knapp einen Prozentpunkt – zurückgegangen. Das heißt, etwas mehr gute Arbeit, gleich viel schlechte Arbeit und etwas weniger Mittelmaß.

Im Vergleich zum Gesamttrend schneiden die jungen Beschäftigten in diesem Jahr sogar etwas besser ab! Während das Urteil der älteren Beschäftigten über 30 Jahren zu ihren Arbeits- und Einkommensbedingungen 2009 gegenüber 2008 schlechter ausfällt, verbessert sich die Arbeitsqualität aus Sicht der jungen Generation etwas.

Innerhalb der Gruppe der jungen Beschäftigten lassen sich selbstverständlich Unterschiede konstatieren; die junge Generation ist – wie alle anderen (Beschäftigten-) Gruppen auch – keineswegs homogen. So berichten junge Befragte in Ostdeutschland von mehr negativ und weniger positiv gestalteten Arbeitsplätzen als jene in Westdeutschland. Auch beurteilen junge Frauen ihre Arbeitsqualität negativer als vergleichbare männliche Beschäftigte. Zudem variieren die Arbeits- und Einkommensbedingungen der (jungen) Beschäftigten auch nach Berufsbereichen: Bürobeschäftigte berichten z.B. häufiger von gut gestalteten Arbeitsbedingungen als andere Berufsgruppen. Neben dem Einkommen sind auch die Arbeitszeiten – Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit – ein hoher Belastungsfaktor für junge Beschäftigte.

Das Einkommen ist die am schlechtesten beurteilte Dimension: Die Mehrheit der befragten jungen Beschäftigten hält ihr Einkommen für unangemessen und gibt an, dass es gerade so oder gar nicht ausreicht. Auch bezüglich ihrer zukünftigen finanziellen Situation (Rentenbezüge) ist die junge Generation skeptisch. Um bereits Vorsorge zu treffen, investieren zwei Drittel der Befragten in ihren Ruhestand, jeder Fünfte kann dies allerdings aus vor allem finanziellen Gründen nicht.

Zudem ist die gesundheitliche Situation der jungen Generation im Arbeitskontext als besorgniserregend zu bewerten: nur 14% berichten, von regelmäßigen (mindestens 2 mal im Monat) gesundheitlichen Beschwerden nicht betroffen zu sein! Neben Nacken- und Rückenschmerzen sind die jungen Beschäftigten insgesamt vor allem von psychischen bzw. psychovegetativen Beschwerden betroffen – dabei gilt: Je besser die Arbeitsqualität, desto

besser die gesundheitliche Situation. Bedenklich ist, dass drei Viertel der jungen Beschäftigten in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit ihrer Arbeit nachgehen, vor allem an schlecht gestalteten Arbeitsplätzen.

Neben den leicht verbesserten Indexwerten konnte auch eine gestiegene Arbeitszufriedenheit in der Gruppe der jungen Beschäftigten gemessen werden: Während in den beiden Vorjahren nur jeweils 16% der Befragten angaben, mit der eigenen Arbeitsstelle sehr zufrieden zu sein und keine Veränderungsnotwendigkeit zu sehen, sind es in diesem Jahr sogar 22%.

Der vorliegende Ergebnisüberblick aus der repräsentativen DGB-Befragung Gute Arbeit von 2009 hat gezeigt, dass Arbeit aus Sicht von Beschäftigten immer dann als besonders zufriedenstellend bewertet und positiv erlebt wird, wenn sie erstens durch ein hohes Niveau von Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten sowie von guten sozialen Beziehungen geprägt ist, und zweitens den arbeitenden Menschen nicht über- oder fehlbeansprucht. Beides gehört zusammen: Wenn Arbeit zu sehr die Gesundheit belastet, kann dies auch durch noch so viele Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten, kreative und soziale Potenziale nicht mehr ausgeglichen werden. Und umgekehrt ist eine Arbeit, die von den Beschäftigten zwar nicht als negativ belastend aber auch nicht als anregend und förderlich beschrieben wird, auch weit entfernt von guter Arbeit. Drittens muss das Einkommen aus der Arbeit als ausreichend eingeschätzt werden und in einem

als gerecht empfundenen Verhältnis zur eigenen Leistung stehen.

Je stärker es an diesen drei wesentlichen Stellgrößen für gute Arbeit mangelt, desto häufiger prägen Unzufriedenheit und Resignation das Bild, das Beschäftigte von ihrer aktuellen Arbeit zeichnen. Zudem schätzen es ArbeitnehmerInnen, die unter schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten, als eher unwahrscheinlich ein, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit unter diesen Bedingungen bis zum Rentenalter aufrechterhalten können.

Im Gegensatz dazu sind ArbeitnehmerInnen, die unter guten Arbeits- und Einkommensbedingungen arbeiten, zufrieden und empfinden Freude für ihre Arbeit. Ihre Arbeitsbedingungen entsprechen nicht nur arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen – sind also reich an Ressourcen und arm an negativen Beanspruchungen –, sondern diese Arbeitsbedingungen entsprechen in weiten Bereichen jenen Kriterien, die auch aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen selbst entscheidend für gute Arbeit sind: Zu diesen von fast allen Beschäftigten gemeinsam gesehenen Kernelementen guter Arbeit gehören zum einen Einkommens- und Beschäftigungssicherheit und zum anderen der umfassende Schutz der Gesundheit bei der Arbeit: Das heißt einerseits der »klassische« Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen und gleichermaßen der Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen Umgang. Und schließlich der Schutz vor psychischer Überforderung durch

ausreichend Zeit, um die Arbeitsaufgaben zu erledigen. Gute Arbeit bedeutet jedoch auch, in einem wertschätzenden und unterstützenden Team von KollegInnen und Führungskräften zu arbeiten, eine lernförderliche Arbeitsgestaltung mit Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, kreative Potenziale, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Sinn und Nützlichkeit in der eigenen Arbeit zu erkennen und durch eine gute Gestaltung der Arbeitsorganisation unterstützt zu werden.

7 Literatur

Ulich, E. (2001): Arbeitspsychologie. Stuttgart.

Siegrist, J. (1996): Soziale Krisen und Gesundheit: Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. (Reihe Gesundheitspsychologie, 5). Göttingen.

De Jonge, J.; Bosma, H.; Peter, R.; Siegrist, J. (2000): Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large scale cross-sectional study. Social Science and Medicine 50,1317 ff.

DGB (2009): DGB-Index Gute Arbeit 2009 – Der Report. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen. Berlin.

Fuchs, T. (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Methodenpapier; Stadtbergen.

Fuchs, T. (2008): Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2008. DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (Hrsg.). Berlin.

Mielck, A. (2000): Soziale Ungleichheit und Gesundheit, Bern.

Sofi/IAB/ISF/INIFES (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden.

Wilkinson (2001): Kranke Gesellschaften. Soziales Gleichgewicht und Gesundheit. Wien.

8 Anhang

ANHANG TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

TABELLE A 1	QUALIFIZIERUNGS-/ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN – JUNGE BESCHÄFTIGTE.....	61
TABELLE A 2	MÖGLICHKEITEN FÜR KREATIVITÄT – JUNGE BESCHÄFTIGTE	62
TABELLE A 3	AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN – JUNGE BESCHÄFTIGTE	62
TABELLE A 4	EINFLUSS-/GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN – JUNGE BESCHÄFTIGTE	62
TABELLE A 5	INFORMATIONSFLOSS – JUNGE BESCHÄFTIGTE	62
TABELLE A 6	FÜHRUNGSQUALITÄT – JUNGE BESCHÄFTIGTE	63
TABELLE A 7	BETRIEBSKULTUR – JUNGE BESCHÄFTIGTE.....	63
TABELLE A 8	KOLLEGIALITÄT – JUNGE BESCHÄFTIGTE	63
TABELLE A 9	SINNGEHALT DER ARBEIT – JUNGE BESCHÄFTIGTE.....	63
TABELLE A 10	ARBEITSZEIT – JUNGE BESCHÄFTIGTE	64
TABELLE A 11	ARBEITSINTENSITÄT – JUNGE BESCHÄFTIGTE	64
TABELLE A 12	EMOTIONALE ANFORDERUNGEN – JUNGE BESCHÄFTIGTE.....	64
TABELLE A 13	KÖRPERLICHE ANFORDERUNGEN – JUNGE BESCHÄFTIGTE.....	64
TABELLE A 14	SICHERHEIT – JUNGE BESCHÄFTIGTE	65
TABELLE A 15	LEISTUNGS- UND BEDÜRFNISGERECHTIGKEIT DES EINKOMMENS – JUNGE BESCHÄFTIGTE	65
ABBILDUNG A 1	GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN IN ARBEITSKONTEXT BEI BESCHÄFTIGTEN AB 30 JAHREN	66

Tabelle A 1 Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		31%	27%	41%
West/Ost	West	30%	29%	42%
	Ost	39%	22%	39%
Geschlecht	Männer	33%	29%	39%
	Frauen	30%	26%	44%
Arbeitszeit	Vollzeit	30%	26%	43%
	Teilzeit	39%	30%	31%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 2 Möglichkeiten für Kreativität – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		24%	10%	66%
West/Ost	West	24%	9%	67%
	Ost	26%	12%	62%
Geschlecht	Männer	25%	10%	65%
	Frauen	24%	10%	66%
Arbeitszeit	Vollzeit	24%	8%	68%
	Teilzeit	31%	23%	46%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 3 Aufstiegsmöglichkeiten – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		48%	18%	34%
West/Ost	West	48%	18%	34%
	Ost	49%	18%	33%
Geschlecht	Männer	48%	16%	36%
	Frauen	48%	20%	32%
Arbeitszeit	Vollzeit	48%	16%	36%
	Teilzeit	43%	32%	24%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 4 Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		32%	41%	27%
West/Ost	West	31%	41%	27%
	Ost	34%	40%	26%
Geschlecht	Männer	34%	42%	25%
	Frauen	30%	41%	29%
Arbeitszeit	Vollzeit	33%	40%	27%
	Teilzeit	29%	38%	32%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 5 Informationsfluss – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		16%	31%	53%
West/Ost	West	15%	32%	53%
	Ost	17%	30%	53%
Geschlecht	Männer	17%	31%	51%
	Frauen	14%	31%	55%
Arbeitszeit	Vollzeit	17%	31%	52%
	Teilzeit	12%	30%	58%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 6 Führungsqualität – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		23%	27%	50%
West/Ost	West	22%	28%	50%
	Ost	27%	21%	52%
Geschlecht	Männer	23%	28%	49%
	Frauen	23%	26%	51%
Arbeitszeit	Vollzeit	25%	26%	50%
	Teilzeit	19%	33%	48%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 7 Betriebskultur – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		24%	20%	56%
West/Ost	West	25%	19%	57%
	Ost	24%	22%	54%
Geschlecht	Männer	24%	20%	56%
	Frauen	25%	19%	56%
Arbeitszeit	Vollzeit	26%	19%	55%
	Teilzeit	22%	23%	54%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 8 Kollegialität – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		11%	3%	86%
West/Ost	West	10%	4%	86%
	Ost	15%	1%	84%
Geschlecht	Männer	9%	4%	87%
	Frauen	13%	3%	85%
Arbeitszeit	Vollzeit	12%	4%	85%
	Teilzeit	8%	0%	92%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 9 Sinngehalt der Arbeit – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		8%	18%	74%
West/Ost	West	7%	19%	74%
	Ost	13%	11%	76%
Geschlecht	Männer	8%	18%	73%
	Frauen	8%	17%	75%
Arbeitszeit	Vollzeit	8%	17%	75%
	Teilzeit	11%	25%	64%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 10 Arbeitszeit – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		24%	33%	43%
West/Ost	West	24%	34%	42%
	Ost	22%	32%	47%
Geschlecht	Männer	26%	30%	44%
	Frauen	22%	36%	42%
Arbeitszeit	Vollzeit	25%	34%	42%
	Teilzeit	20%	33%	47%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 11 Arbeitsintensität – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt	Gesamt	24%	33%	43%
West/Ost	West	24%	34%	42%
	Ost	22%	32%	47%
Geschlecht	Männer	26%	30%	44%
	Frauen	22%	36%	42%
Arbeitszeit	Vollzeit	41%	30%	29%
	Teilzeit	27%	45%	29%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 12 Emotionale Anforderungen – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		20%	27%	53%
West/Ost	West	19%	27%	54%
	Ost	27%	24%	49%
Geschlecht	Männer	15%	24%	61%
	Frauen	26%	29%	45%
Arbeitszeit	Vollzeit	22%	27%	51%
	Teilzeit	19%	23%	58%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 13 Körperliche Anforderungen – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		34%	42%	23%
West/Ost	West	33%	42%	25%
	Ost	41%	44%	15%
Geschlecht	Männer	40%	40%	21%
	Frauen	29%	45%	26%
Arbeitszeit	Vollzeit	35%	42%	23%
	Teilzeit	33%	42%	25%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 14 Sicherheit – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		67%	6%	27%
West/Ost	West/Ost	66%	6%	28%
	Ost	70%	6%	24%
Geschlecht	Männer	63%	6%	31%
	Frauen	71%	6%	24%
Arbeitszeit	Vollzeit	67%	6%	27%
	Teilzeit	72%	5%	22%

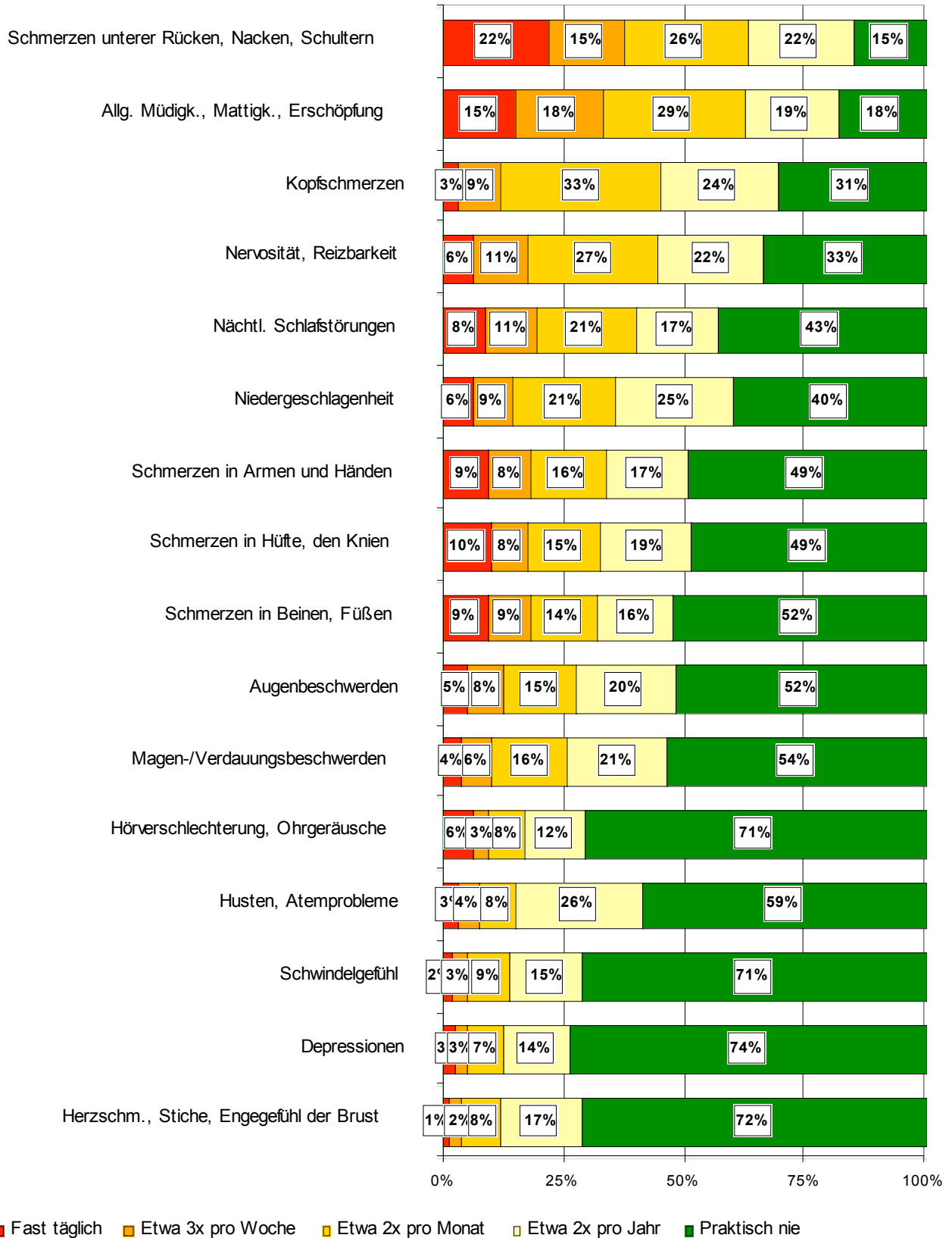
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Tabelle A 15 Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens – junge Beschäftigte

		schlecht (0 bis unter 50)	mittel (50 bis unter 80)	gut (80 bis 100)
Gesamt		68%	25%	7%
West/Ost	West	66%	27%	7%
	Ost	75%	18%	7%
Geschlecht	Männer	67%	25%	8%
	Frauen	69%	25%	6%
Arbeitszeit	Vollzeit	66%	27%	7%
	Teilzeit	76%	16%	7%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.

Abbildung A 1 Gesundheitliche Beschwerden in Arbeitskontext bei Beschäftigten ab 30 Jahren



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, INIFES.