

studie



Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten

Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2008
Gesamtbericht



www.dgb-jugend.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 menschlichen 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 der Sicht von Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. Die Befragungen werden von TNS-Infratest Sozialforschung durchgeführt und fachlich vom Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) begleitet.

Im Jahr 2008 wurden 6.835 abhängig Beschäftigte befragt. Der vorliegende Bericht fußt auf dieser Datenquelle.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	5
1. Junge Beschäftigte	7
2. Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten	8
2.1 Überblick	8
Info: Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit	10
Gegen den Trend: Keine Verbesserung, viele Veränderungen im Detail	12
Starke Polarisierung: Häufiger sehr schlechte Arbeit als gute Arbeit!	14
2.2 Arbeits- und Einkommensbedingungen im Urteil von verschiedenen Berufs- und Beschäftigtengruppen	16
3. Facetten der Arbeitsqualität	25
3.1 Einkommen	25
3.2 Beschäftigungsverhältnisse	30
Info: Was charakterisiert den Berufseinstieg der jungen Generation?	36
3.3 Betriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten	40
4. Das Arbeitserleben von jungen Beschäftigten 2008: Zufriedenheit, Vereinbarkeit, Gesundheit und Wohlbefinden	44
4.1 Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeit	45
4.2 Unternehmensverbundenheit	47
4.3 Subjektive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit	49
5. Zusammenfassung und Ausblick	51
6. Literatur	53
Impressum	55

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Untersuchungs- und Vergleichsgruppe	7
Abbildung 2: Der DGB-Index Gute Arbeit 2008 für junge Beschäftigte unter 30 Jahren	9
Abbildung 3: Junge Beschäftigte – DGB-Index 2008 und 2007	13
Abbildung 4: Junge Beschäftigte – zwischen guter und schlechter Arbeit	14
Abbildung 5: Arbeitsqualität aus Sicht von Frauen und Männern (unter 30 Jahren) im Vergleich	16
Abbildung 6: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten in der Produktion/am Bau	18
Abbildung 7: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Bürobeschäftigten	20
Abbildung 8: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten im Verkauf/Vertrieb	22
Abbildung 9: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen	23
Abbildung 10: Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen: Diskrepanz zwischen hohen beruflichen Anstrengungen und niedriger Belohnung	25
Abbildung 11: Die Beurteilung der Einkommenssituation (DGB-Index – Dimension: Einkommen)	26
Abbildung 12: Die Bruttoeinkommensverteilung von jungen Beschäftigten	28
Abbildung 13: Die Beurteilung der beruflichen Zukunftssicherheit (DGB-Index – Dimension: Sicherheit)	30
Abbildung 14: Junge Beschäftigte (Vollzeit/Teilzeit) nach Art des Beschäftigungsverhältnis und Bruttoeinkommenshöhe	31
Abbildung 15: Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnis und Bruttoeinkommenshöhe in verschiedenen Berufsgruppen	33
Abbildung 16: Bewertung von Einkommen und Sicherheit (DGB-Index) in unterschiedlichen Beschäftigungssituationen	35
Abbildung 17: Die Beurteilung der Qualifikationsmöglichkeiten (DGB-Index – Dimension: Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten)	40
Abbildung 18: Teilnahme an betrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung in den letzten zwei Jahren	41
Abbildung 19: Teilnahme an betrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung in den letzten zwei Jahren nach Berufsbereichen	42
Abbildung 20: Formen der betrieblichen Qualifizierung & Weiterbildung	43
Abbildung 21: Formen der Arbeitszufriedenheit 2008	44
Abbildung 22: Form der Arbeitszufriedenheit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität	46
Abbildung 23: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber	47
Abbildung 24: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität	48
Abbildung 25: Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit	49
Abbildung 26: Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität	50

1. Junge Beschäftigte

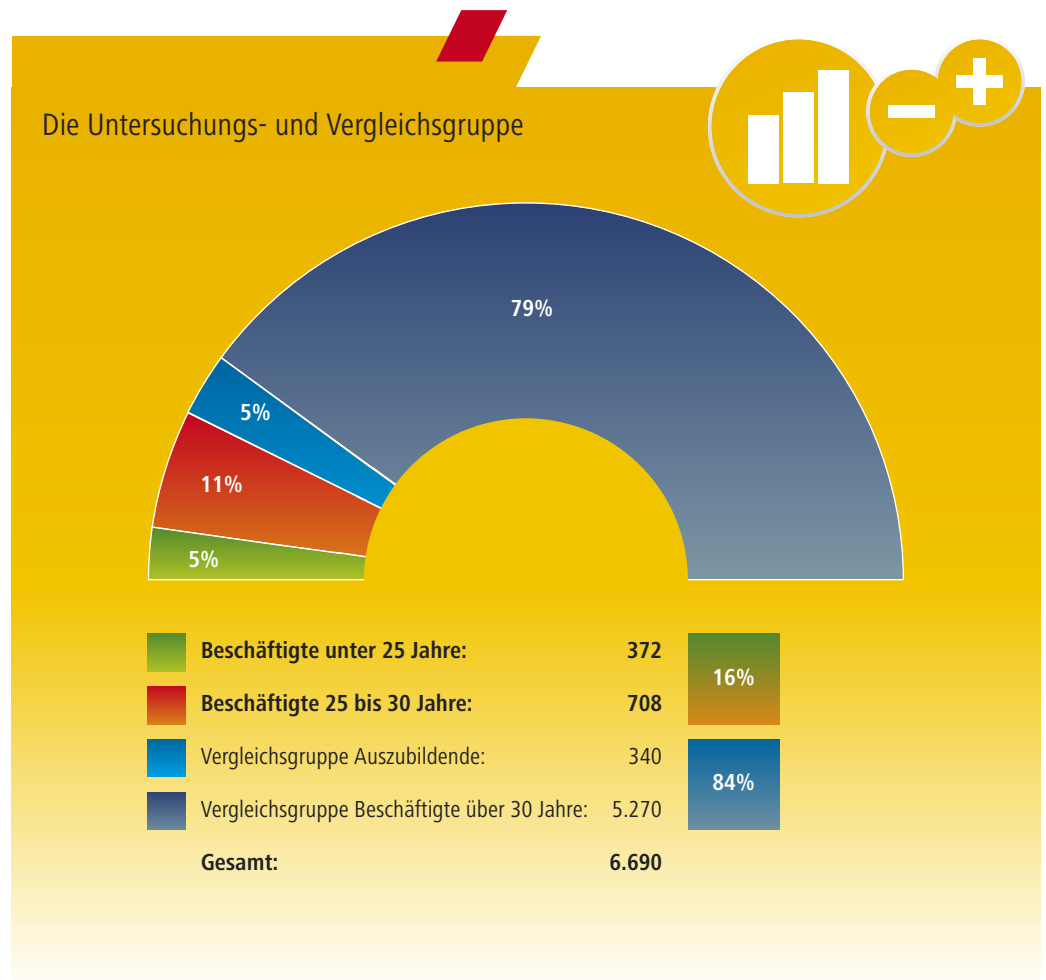


Abbildung 1:
Die Untersuchungs-
und Vergleichsgruppe

Quelle:
DGB-Index Gute Arbeit, 2008

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 hiesigen Bedingungen weiterzuarbeiten und dabei gesund zu bleiben? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt des vorliegenden Berichts.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Untersuchungsgruppe: 16% der 2008 befragten ArbeitnehmerInnen sind unter 30 Jahre, das sind 1.080 Befragte. Wichtig für die Interpretation der Daten ist, dass es sich ausschließlich um abhängig Beschäftigte handelt, nicht um Auszubildende oder PraktikantInnen.

2. Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht von jungen Beschäftigten

2.1 Überblick

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für junge Beschäftigte im Jahr 2008 einen Wert von 58 von 100 möglichen Punkten. Das heißt, **die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist – aus Sicht von jungen Beschäftigten – »unteres Mittelmaß«!** Die Einkommenssituation, die fehlenden beruflichen Zukunftsaussichten oder betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten werden von jungen Menschen als Belastung erlebt (Indexwerte unter 50 Punkte). Im Durchschnitt (!) berichtet diese Generation, dass ihnen allenfalls »in geringem Maß« Einfluss- bzw. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit geboten werden und auch die Führungs- und Betriebskultur nur selten als »unterstützend« erlebt wird (Index-Werte 66/67 Punkte). Erschreckend negativ werden auch die Dimensionen Körperliche Anforderungen und Arbeitsintensität beurteilt (62/61 Punkte): D. h., junge Beschäftigte berichten nicht selten von schwerer und einseitig belastender Arbeit, und auch von Lärm und lauten Umgebungsgerauschen. Die Arbeitsintensität wird dabei oft als zu hoch, als Form von Leistungsdruck, empfunden.

Auch für das Jahr 2008 zeigen die Ergebnisse, dass kein Bereich der Arbeitsgestaltung als bedeutungslos oder »weniger wichtig« eingestuft wird. Alle Aspekte, die durch den DGB-Index ermittelt werden, stufen die Befragten als mindestens »wichtig« ein. **Von herausragender Bedeutung ist jedoch das Einkommen, ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit dem Menschen in der Arbeit, ein umfassender und klarer Informationsfluss, berufliche und Arbeitsplatzsicherheit und gute betriebliche Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.**

Die Gegenüberstellung mit dem DGB-Index zeigt, dass die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit insbesondere bei jenen Dimensionen, die aus Sicht der jungen Beschäftigten besonders wichtig sind, am größten ist.

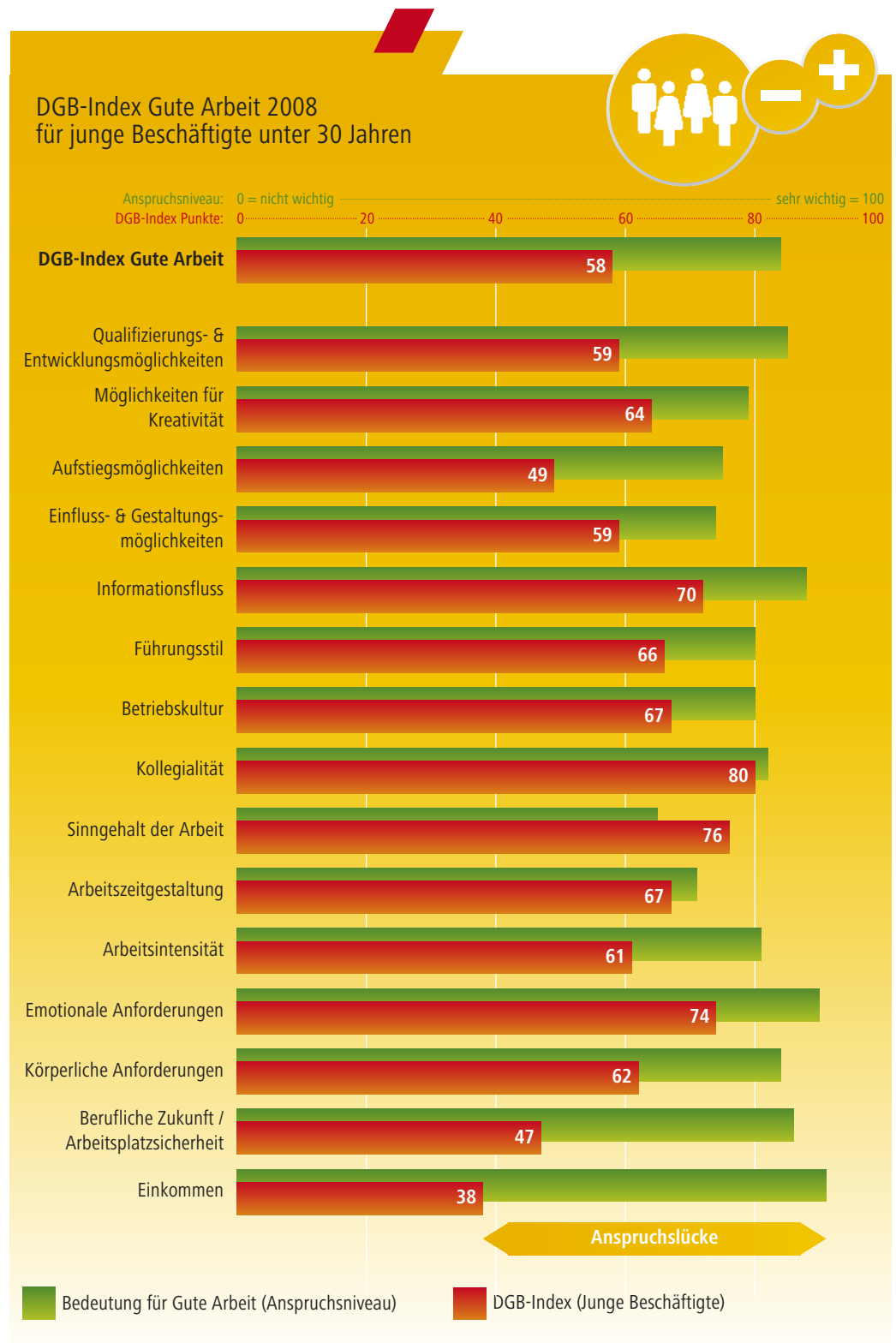


Abbildung 2: Der DGB-Index Gute Arbeit 2008 für junge Beschäftigte unter 30 Jahren

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

Die grünen Balken in Abbildung 2 geben an, für wie wichtig die jungen Beschäftigten die jeweilige Dimension der Arbeitsqualität halten: Je länger der grüne Balken, desto wichtiger.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

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.



Teilindex »Ressourcen«	➔	 DGB-Index Gute Arbeit
1. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten		
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		

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 Arbeitstätigen 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« (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.

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 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 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.

Gegen den Trend: Keine Verbesserung, viele Veränderungen im Detail

Bezogen auf alle Beschäftigten wurde dieses Jahr eine geringfügige Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen gegenüber dem Vorjahr vermeldet (vgl. DGB, 2008). Der DGB-Index für Deutschland ist um einen Punkt auf 59 Punkte gestiegen. Das ist keine große Veränderung, aber die Richtung vermittelt Hoffnung – zumal sich diese leichte Verbesserung in nahezu allen Dimensionen der Arbeitsqualität zeigte (ebenda).

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

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

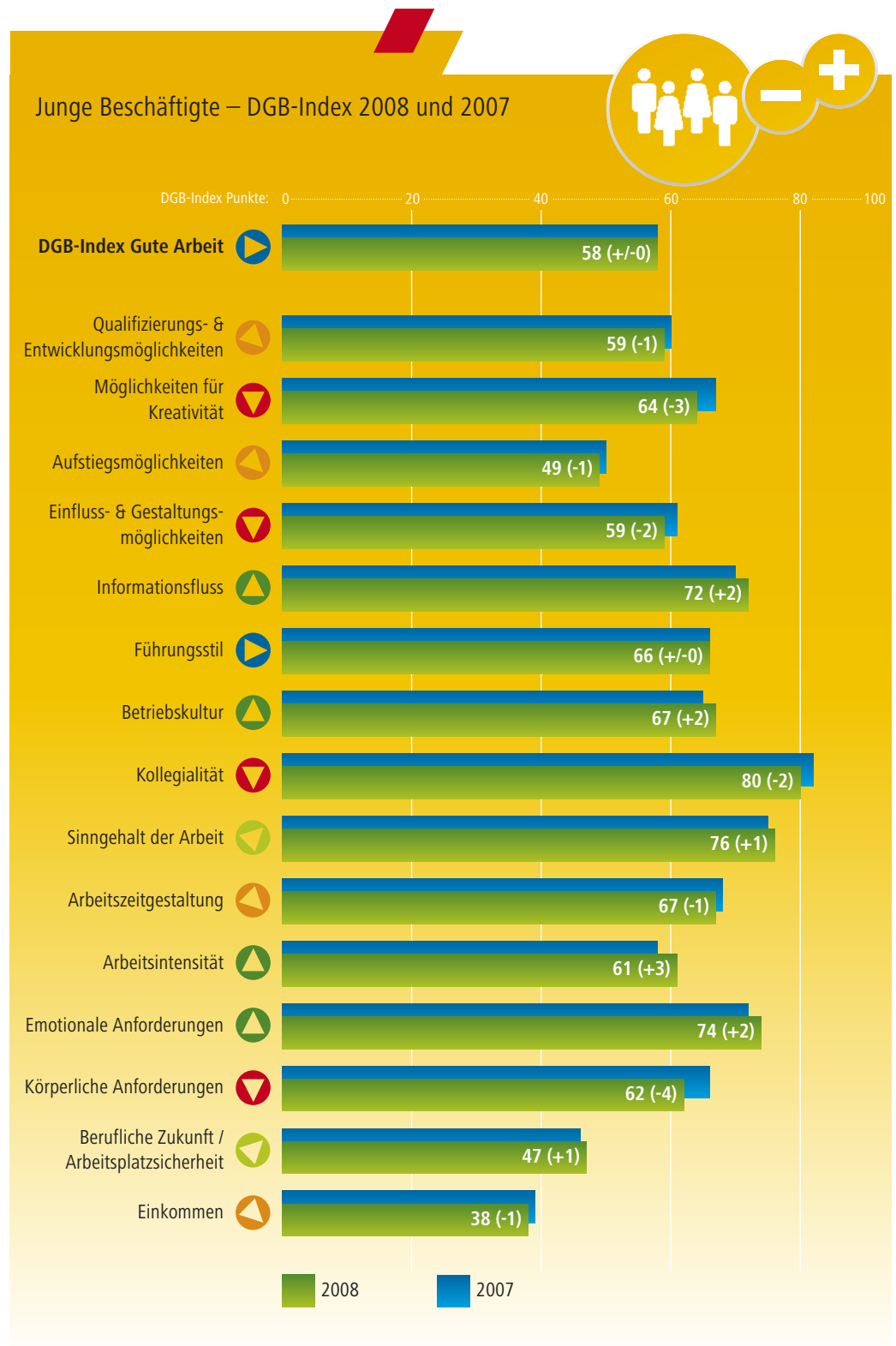


Abbildung 3: Junge Beschäftigte – DGB-Index 2008 und 2007

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 und 2008

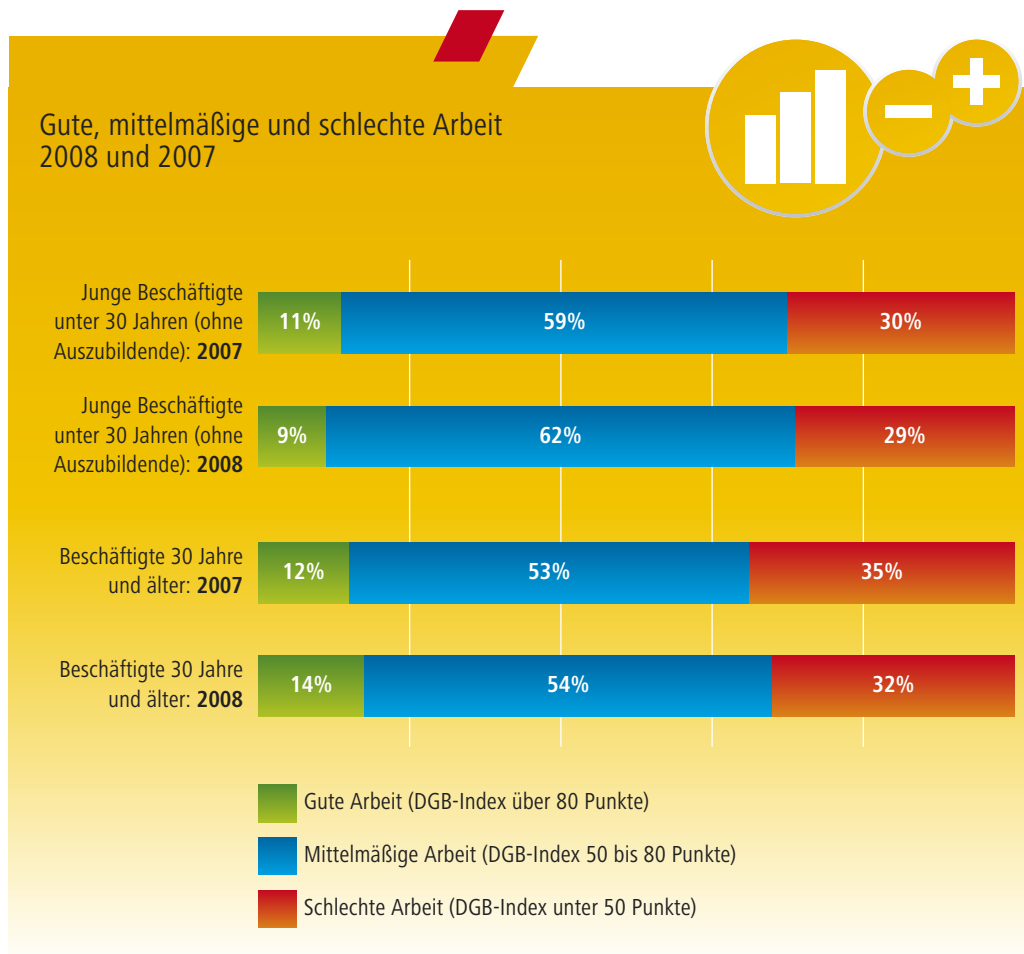


Abbildung 4a: Junge Beschäftigte – zwischen guter und schlechter Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 und 2008

Starke Polarisierung: Häufiger sehr schlechte Arbeit als gute Arbeit!

Der DGB-Index Gute Arbeit gibt nicht nur Auskunft über die durchschnittliche Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten. Er beantwortet auch die Frage, wie hoch der Anteil von Arbeitsplätzen ist, die von den Beschäftigten als umfassend gut (DGB-Index über 80 Punkte), mittelmäßig (DGB-Index 50 bis 80 Punkte) oder schlecht (DGB-Index unter 50 Punkte) beschrieben werden.

Nur 9% der jungen Beschäftigten beschreiben ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut – das sind deutlich weniger als noch im Vorjahr (11%). Diese – leider kleine Gruppe – berichtet von gut gestalteten körperlichen, emotionalen und psychischen Arbeitsanforderungen, eingebettet in eine wohlthuende und unterstützende Arbeitsorganisation. Darüber hinaus empfinden diese Beschäftigten keine belastende Zukunftsunsicherheit. Und sie beschreiben ihr Einkommen als leistungs- und bedürfnisgerecht.

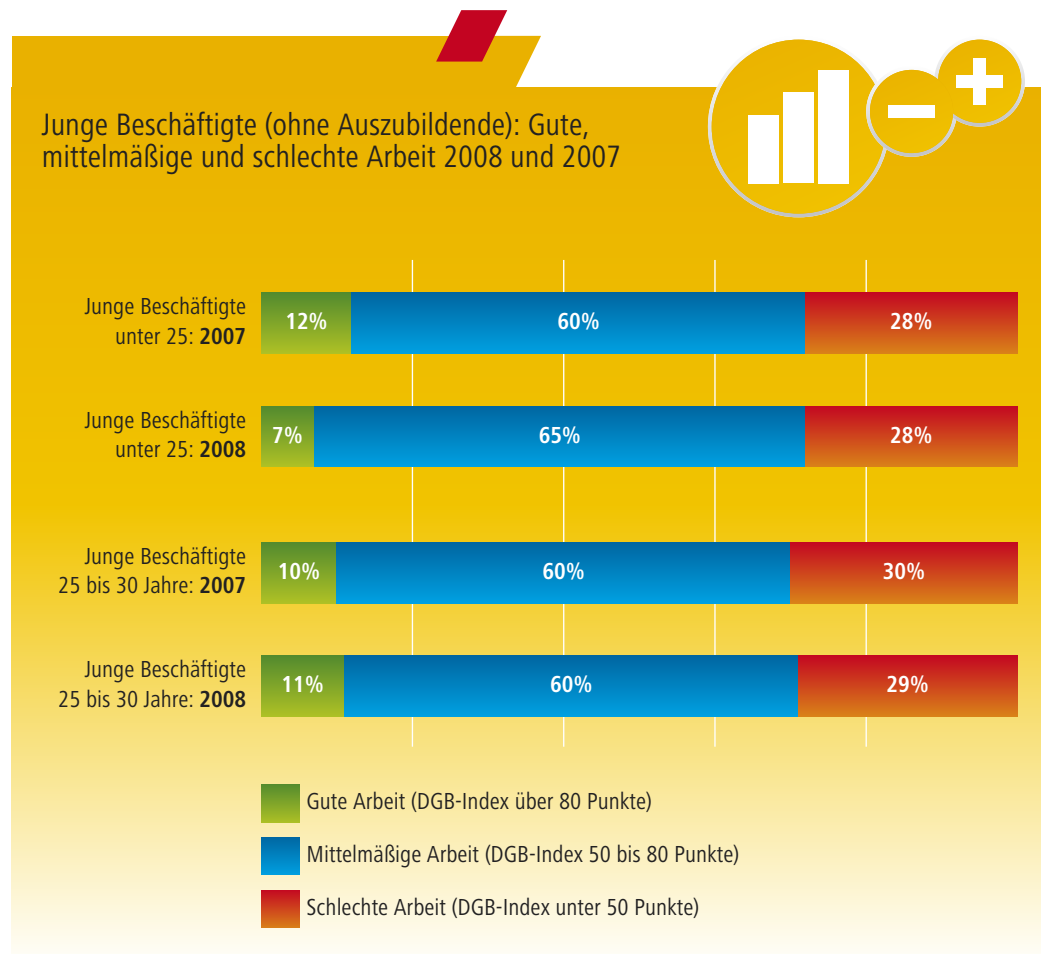


Abbildung 4b: Junge Beschäftigte – zwischen guter und schlechter Arbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007 und 2008

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

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

2.2 Arbeits- und Einkommensbedingungen im Urteil von verschiedenen Berufs- und Beschäftigtengruppen

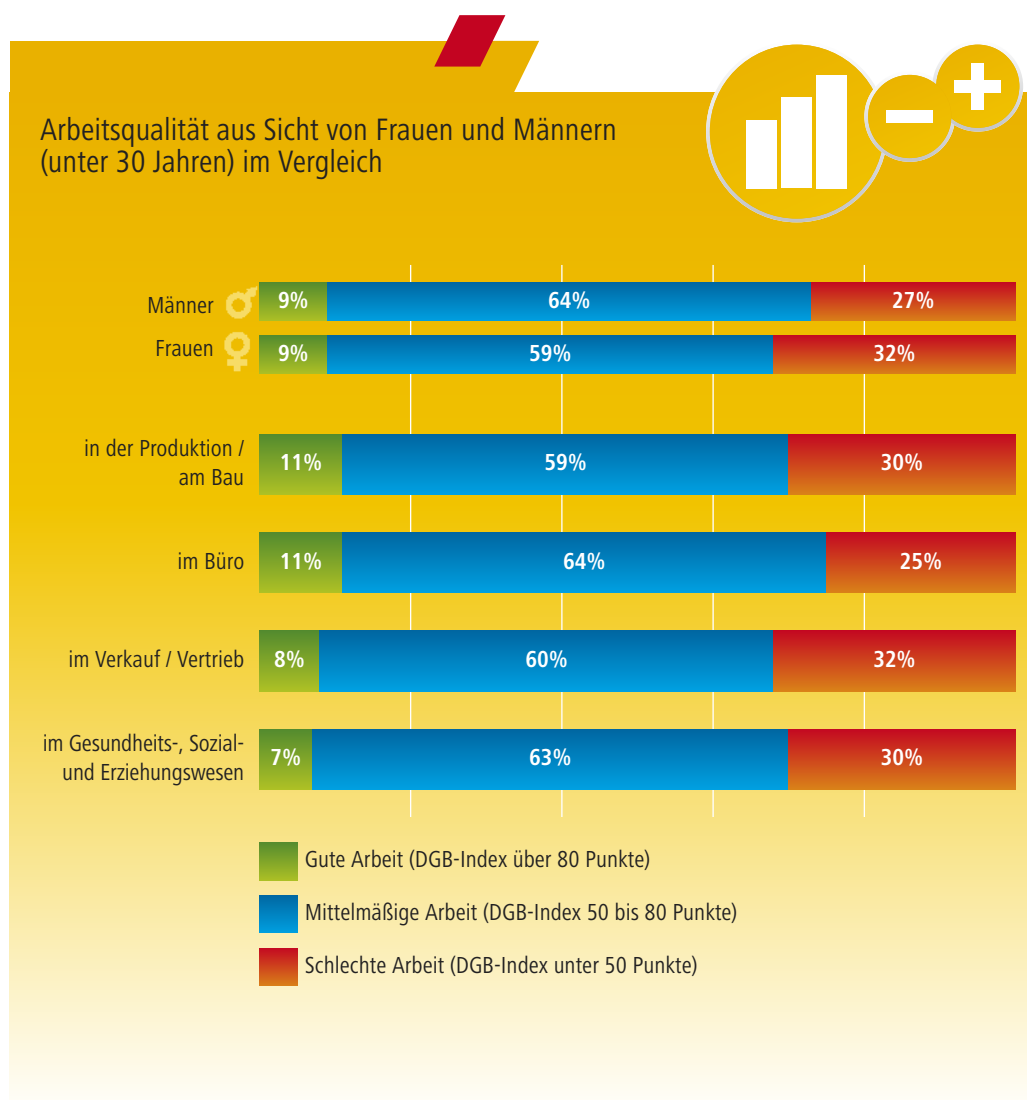


Abbildung 5a: Arbeitsqualität aus Sicht von Frauen und Männern (unter 30 Jahren) im Vergleich

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Die positive Veränderung, die sich im gesamtdeutschen Trend gezeigt hat, bezieht sich nahezu ausschließlich auf das positivere Urteil der Beschäftigten über 30 Jahren. Hier zeigt sich ein leichter Zuwachs guter Arbeit und eine deutliche Reduktion schlechter Arbeit. **Dieser leicht positive Trend ist bislang an den jungen Beschäftigten, insbesondere an den ganz jungen (unter 25 Jahre) vorbeigegangen.**

Im Jahresvergleich hat sich der Befund von 2007 bestätigt, dass junge Beschäftigte ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen noch seltener positiv beurteilen als ältere Beschäftigte.

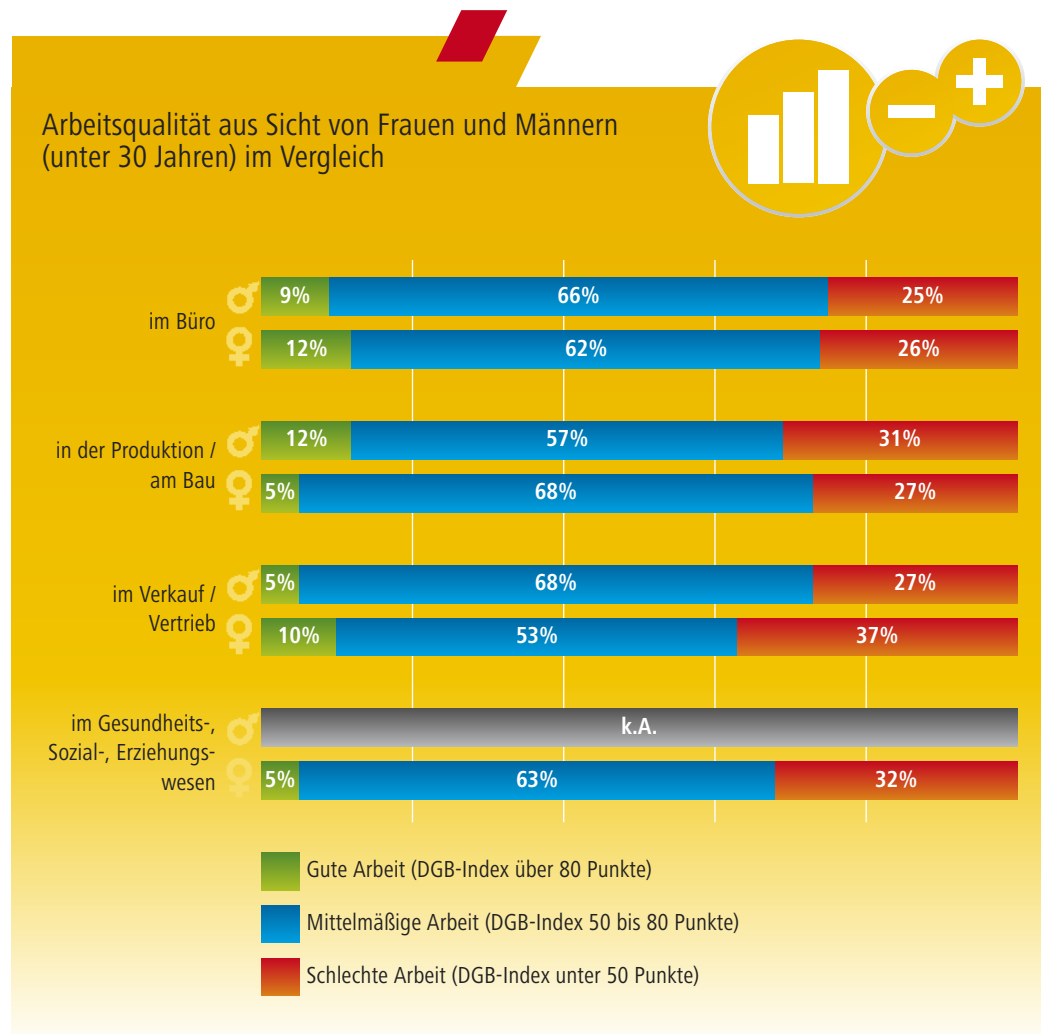


Abbildung 5b: Arbeitsqualität aus Sicht von Frauen und Männern (unter 30 Jahren) im Vergleich

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Welche Unterschiede zeichnen sich innerhalb der Gruppe der jungen Beschäftigten ab? Junge Frauen berichten mit einem Anteil von 32% häufiger von belastenden, entwicklungsarmen Arbeitsbedingungen als junge Männer (27%). 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 Gruppen sind durch einen hohen Anteil schlechter Arbeit (30 bis 32%) und durch einen unterdurchschnittlichen Anteil guter Arbeit (7 bis 8%) gekennzeichnet.

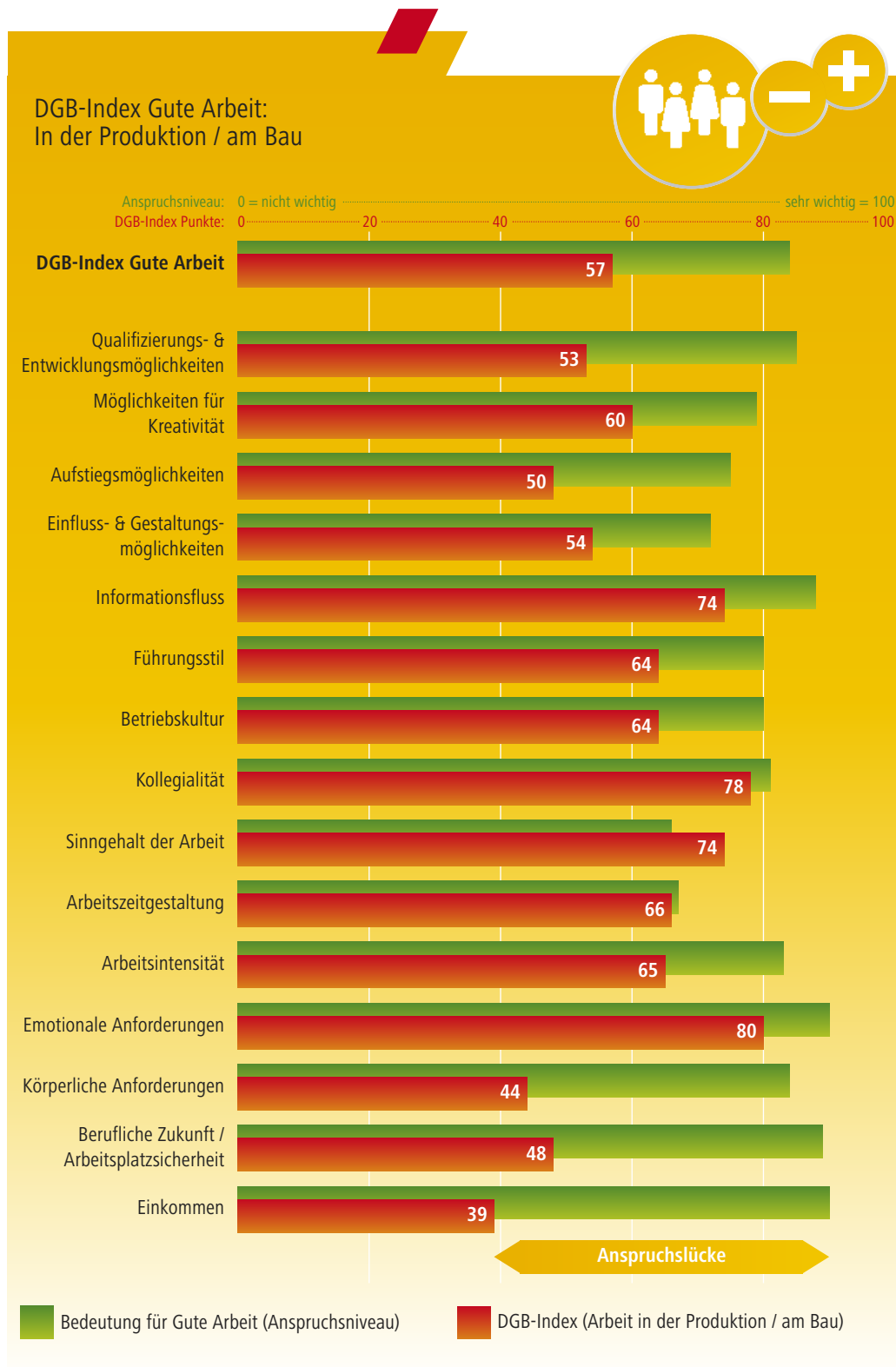


Abbildung 6: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten in der Produktion / am Bau

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Die grobe Klassifizierung in gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit soll nicht den Blick auf die vielfältigen Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen verdecken (Abb. 6 bis 9):

Junge Beschäftigte, die in der Produktion bzw. am Bau arbeiten, berichten neben einer belastenden Einkommenssituation (39 Punkte) und fehlenden beruflichen Zukunftsperspektiven (48 Punkte) insbesondere von belastenden körperlichen Anforderungen und Umgebungsbedingungen (44 Punkte). Hier klafft eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Junge Beschäftigte aus diesen Berufsbereichen messen einer gesundheitsförderlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes eine sehr hohe Bedeutung zu – die Realisierung bleibt jedoch weit dahinter zurück. Auch sind, nach Angaben von jungen Produktions- und Baubeschäftigten, kaum lernförderliche Arbeitsbindungen vorhanden: nahezu keine Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (53 Punkte) sowie kaum Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (54 Punkte). Auch in diesen Bereichen der Arbeitsgestaltung ist die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit groß.

Erfreulich gut werden demgegenüber der betriebliche Informationsfluss (74 Punkte), die kollegialen Beziehungen zwischen den Beschäftigten und die emotionalen Anforderungen beurteilt (letzteres liegt jedoch eher an der Art der Tätigkeit und weniger an der guten Gestaltung).

Eine Vielzahl von jungen Menschen verbringt ihren Arbeitsalltag überwiegend im Büro. Das heißt, hinter dem Begriff »die Bürobeschäftigten« verbergen sich sehr verschiedene Berufsgruppen. Dennoch sind für die Arbeit dieser Berufsgruppen einige Merkmale charakteristisch, die eine gesonderte Betrachtung rechtfertigen (vgl. Fuchs, 2007): Charakteristisch für Büroarbeit sind insbesondere planerische oder administrative Tätigkeiten, die überwiegend sitzend und heute in der Regel am Computer ausgeführt werden. Büroarbeit stellt hohe kognitive Anforderungen, z. B. Anforderungen an die Merkfähigkeit, Informationsverarbeitung, Problemlösungsfähigkeit usw. Ebenso kennzeichnen etliche sensorische Anforderungen – etwa Arbeitsaufgaben sehr exakt, aufmerksam und konzentriert zu bewältigen, oft verbunden mit statischer Muskelarbeit – den Arbeitsalltag im Büro.

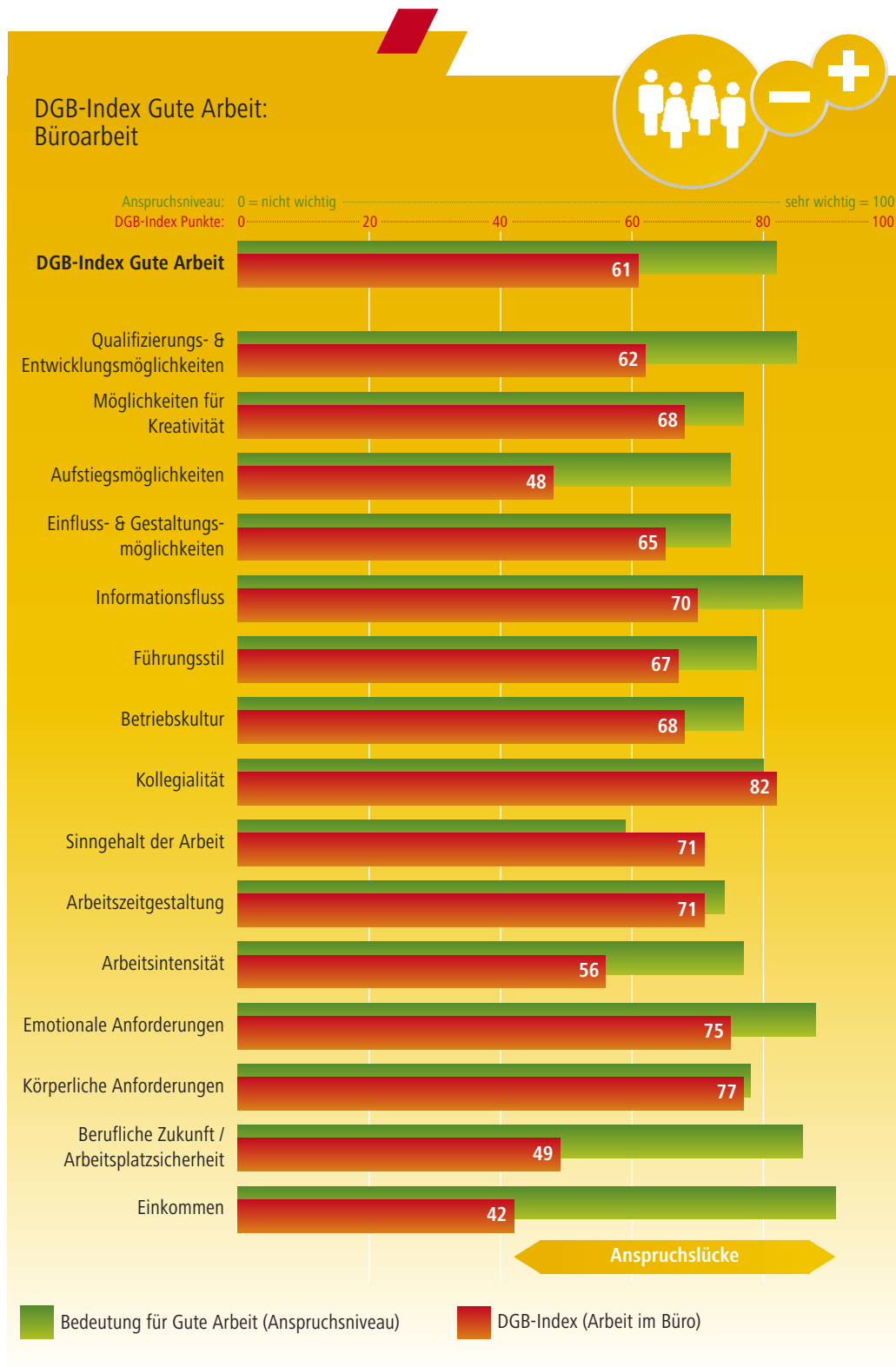


Abbildung 7: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Bürobeschäftigten

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Junge Bürobeschäftigte beurteilen ihre Gesamtarbeitsituation mit 61 Punkten überdurchschnittlich. Entgegen populärer Vorurteile beurteilen auch Bürobeschäftigte das soziale Miteinander zwischen den KollegInnen ausgesprochen positiv – sogar überdurchschnittlich gut (82 Punkte). Ebenfalls überdurchschnittlich fällt die Bewertung der emotionalen und körperlichen Anforderungen aus, da es kaum zu physischen Belastungshäufungen kommt. Jedoch wird die einseitige körperliche Arbeit (Sitzen, Bildschirmarbeit) nicht selten als belastend empfunden.

Auch Bürobeschäftigte empfinden mangelnde Aufstiegs- und Zukunftsperspektiven belastend – und auch die, aus ihrer Sicht, unzureichende Einkommenssituation. Diese Bereiche werden zwar von Bürobeschäftigten etwas besser bewertet als von anderen Berufsgruppen, jedoch bleibt das Urteil negativ. Darüber hinaus berichten junge Beschäftigte in diesem Bereich häufiger als andere von einer belastend hohen Arbeitsintensität, die sie teilweise dazu zwingt, Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit zu machen.

Junge Menschen, die im Verkauf oder im Vertrieb arbeiten, beurteilen ihre Gesamtarbeitsqualität erheblich schlechter als andere Gruppen: Der DGB-Index erreicht gerade einen Wert von 55 Punkten. Neben dem Bereich Einkommen und berufliche Sicherheit wird auch die Gestaltung der körperlichen und emotionalen Anforderungen sowie die zu hohe Arbeitsintensität 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). Leider werden diese negativen Belastungen nur unzureichend durch positive Ressourcen kompensiert. Denn auch die Führungs- und Betriebskultur, ebenso wie die Beeinflussbarkeit der Arbeit oder die Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit, werden als »gar nicht« oder allenfalls »in geringem Maße« als unterstützend beschrieben.

Auch die Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen wird von vielen jungen Beschäftigten nicht positiv beurteilt (DGB-Index: 58 Punkte): 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 (33 Punkte) und auch die beruflichen Zukunftsaussichten (39 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.

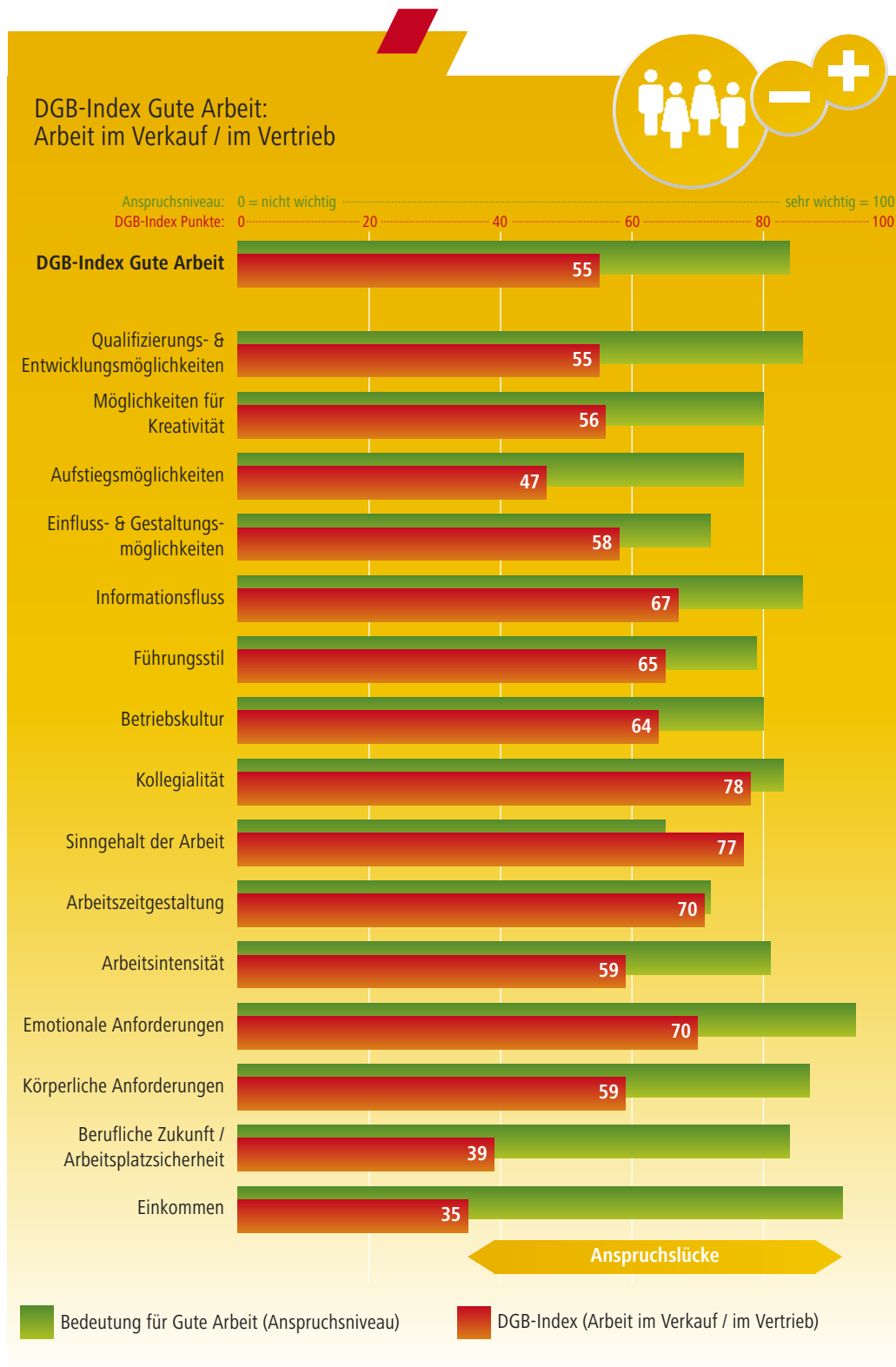


Abbildung 8: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten im Verkauf / Vertrieb

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

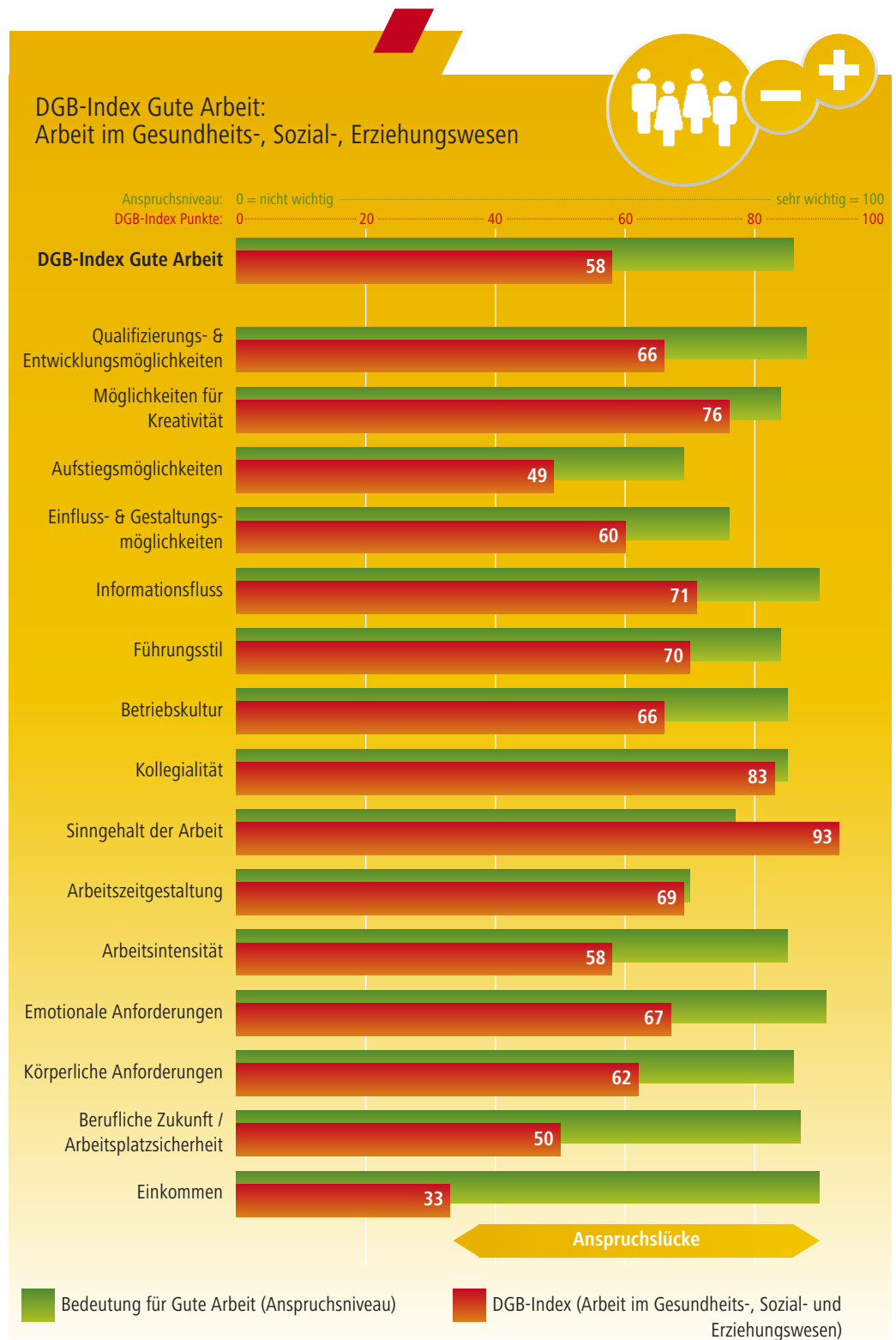


Abbildung 9: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

3. Facetten der Arbeitsqualität

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

3.1 Einkommen

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit entscheidet zentral 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)



Abbildung 10: Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen: Diskrepanz zwischen hohen beruflichen Anstrengungen und niedriger Belohnung

Quelle: Siegrist 1996

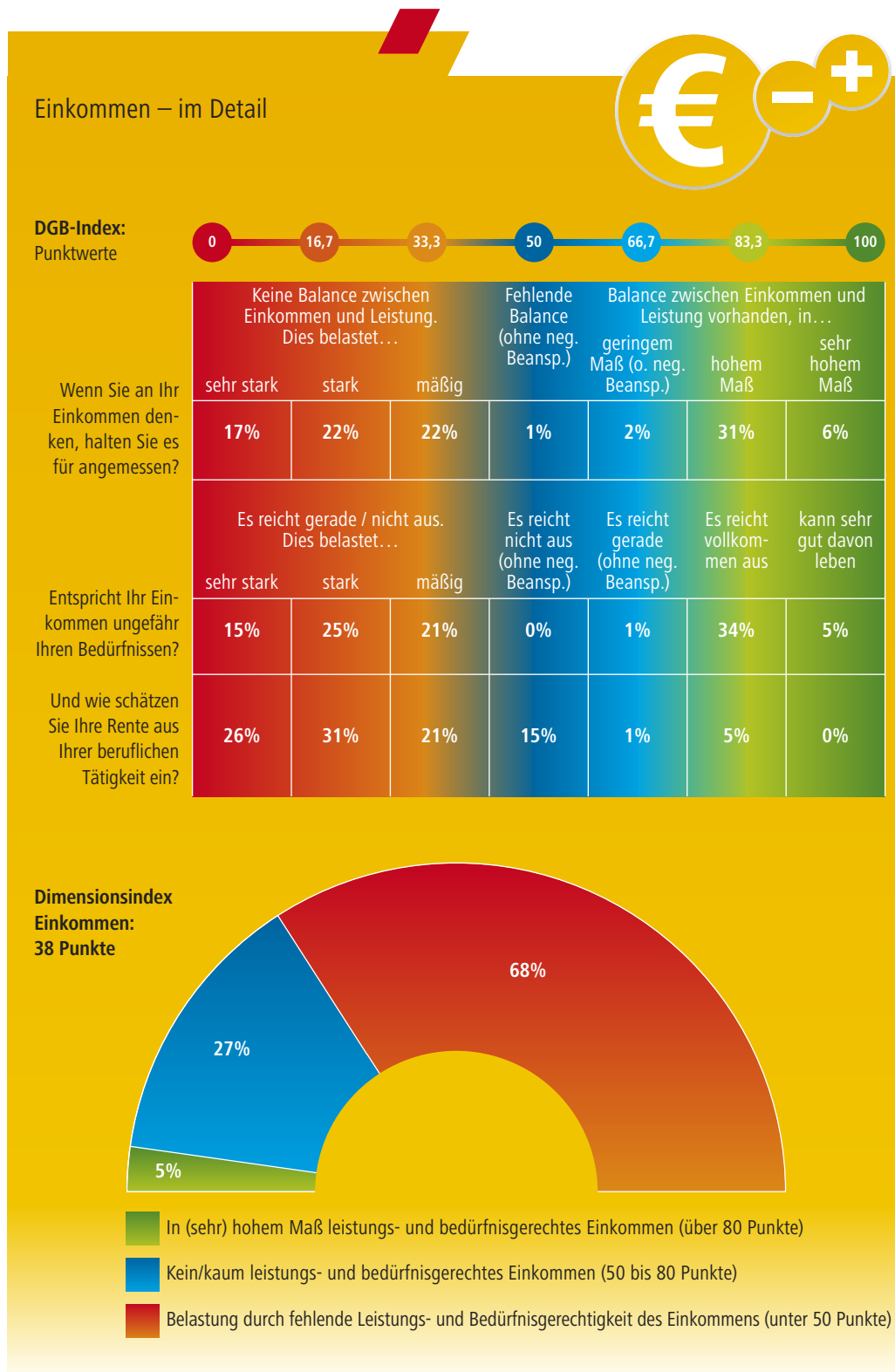


Abbildung 11: Die Beurteilung der Einkommenssituation (DGB-Index – Dimension: Einkommen)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

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, koronaren Herzerkrankungen (vgl. de Jonge et al. 2000).

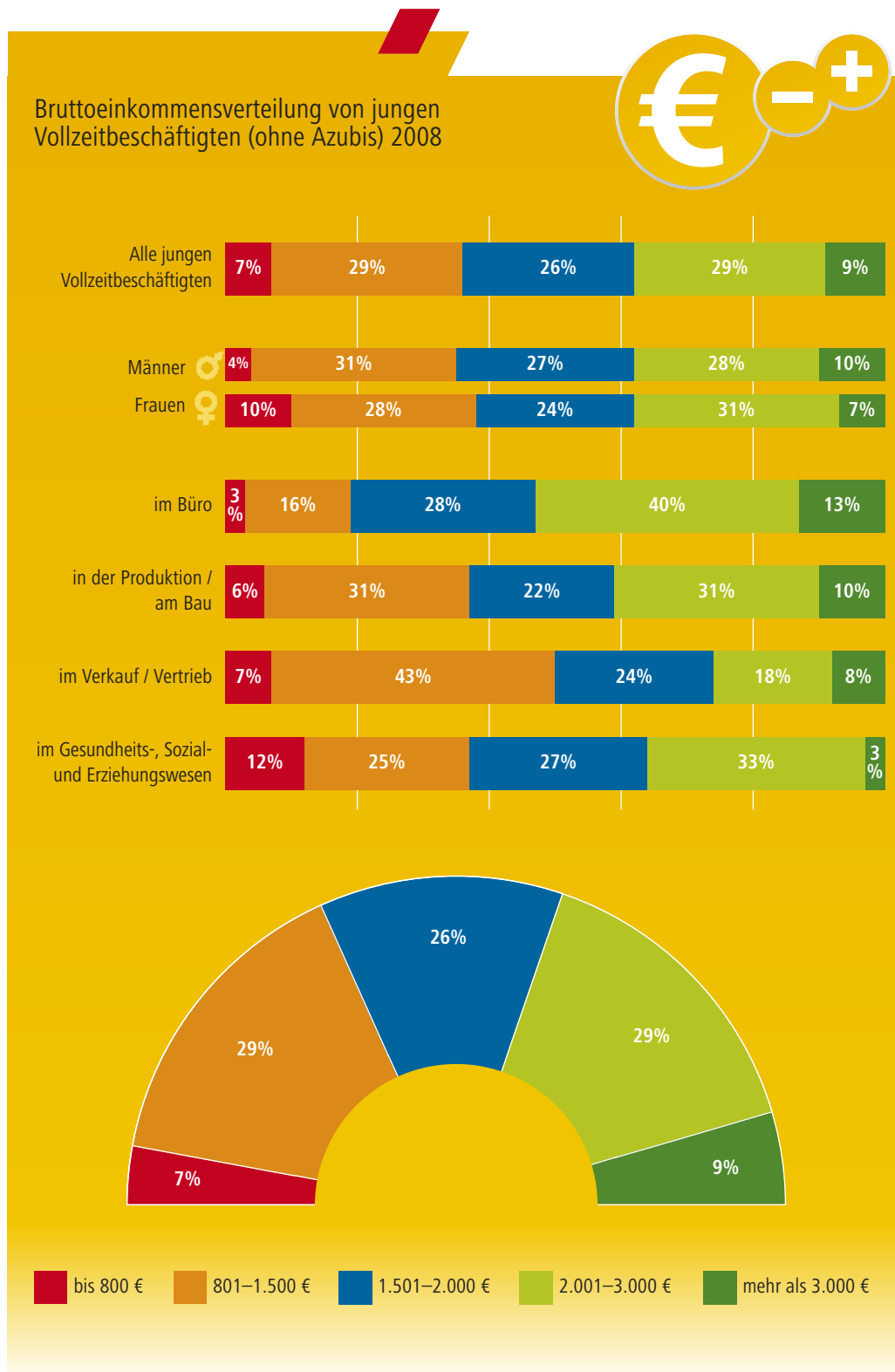
Kein anderer Bereich wird von den jungen Beschäftigten so negativ beurteilt wie die Dimension Einkommen. Hinter dem Indexwert von 38 Punkten verbergen sich folgende Einzelergebnisse (vgl. Abb. 11): Lediglich 37% **empfinden das Verhältnis zwischen dem Einkommen, das sie beziehen, und ihrer Arbeitsleistung als angemessen**. Für 61% resultiert aus dem Ungleichgewicht dieser beiden Faktoren eine subjektive Belastung.

Neben Anerkennung vermittelt ein ausreichendes Einkommen insbesondere die Möglichkeit, materielle Bedürfnisse zu befriedigen: Aber lediglich 39% der jungen Beschäftigten geben an, dass sie **von ihrem Arbeitseinkommen ausreichend oder gut leben können**. Wenn das nicht der Fall ist, wird dies in der Regel belastend erlebt, von 25% stark und von 15% sehr stark belastend.

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 für die Beschäftigten. Lediglich 5% der jungen Beschäftigten erwarten, dass ihr Renteneinkommen ausreichend sein wird. 16% empfinden die Unsicherheit eines vermutlich nicht ausreichenden Renteneinkommens im Moment nicht belastend, 21% mäßig, 31% stark und 26% sehr stark belastend. **D. h. junge Menschen schätzen ein, dass aus ihrem derzeitigen Einkommen in der Zukunft finanzielle Probleme resultieren werden. Darüber machen sie sich große Sorgen.**

Werden diese drei Aspekte zusammengefasst, ergibt sich folgendes Bild: Lediglich 5% beurteilen ihr aktuelles Einkommen sowohl als leistungsgerecht als auch als ausreichend, im Hinblick auf die Erfüllung materieller Bedürfnisse und der Vorsorge. Aus Sicht von rund 27% sind einzelne Aspekte ihrer Einkommenssituation in Ordnung, andere nicht. 68% der jungen Beschäftigten empfinden ihre gegenwärtige Einkommenslage in mehrfacher Hinsicht subjektiv belastend.

Angesichts der Bruttoeinkommen, die junge Beschäftigte beziehen, ist diese Skepsis nicht verwunderlich: 7% beziehen – trotz Vollzeitarbeit – ein Bruttoeinkommen von unter 800 Euro. 29% erhalten brutto zwischen 800 und 1.500 Euro und 26% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Zusammengefasst beziehen 62% der jungen Beschäftigten Einkommen unter 2.000 Euro, d. h. ihre Entgelte zählen zu den Armuts- oder Prekär-Löhnen. Lediglich 29% beziehen Löhne und Gehälter, die zwischen 2.000 und 3.000 Euro liegen und 9% 3.000 Euro und mehr. 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.



Die Bruttoeinkommen von jungen Frauen liegen (noch) häufiger am unteren Einkommensrand: 10% beziehen Vollzeiteinkommen unter 800 Euro, 28% zwischen 800 und 1.500 Euro. Ihre Chance ein höheres Einkommen von 3.000 Euro und mehr zu beziehen, ist mit einem Anteil von 7% unterdurchschnittlich.

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

3.2 Beschäftigungsverhältnisse

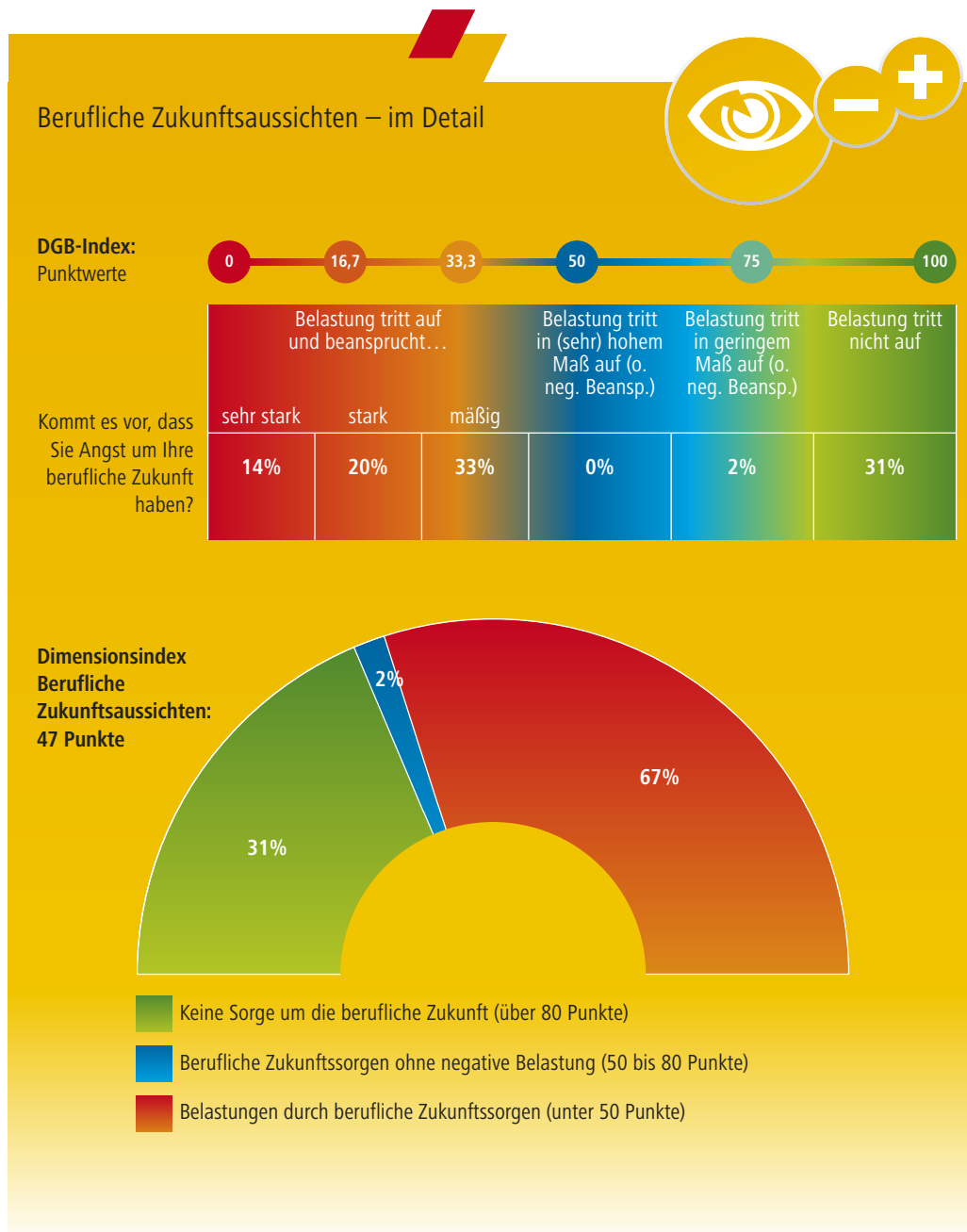


Abbildung 13: Die Beurteilung der beruflichen Zukunftssicherheit (DGB-Index – Dimension: Sicherheit)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Auf die Frage im DGB-Index: »Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?« antworten 31% mit »Nein«, und 2% empfinden hin und wieder Unsicherheit, jedoch belastet sie dies nicht. Das heißt: 67% der jungen Beschäftigten erleben eine subjektiv belastende Sorge um ihre berufliche Zukunft – für 33% ist dieser Zustand mäßig belastend und für 34% stark bzw. sehr stark belastend.

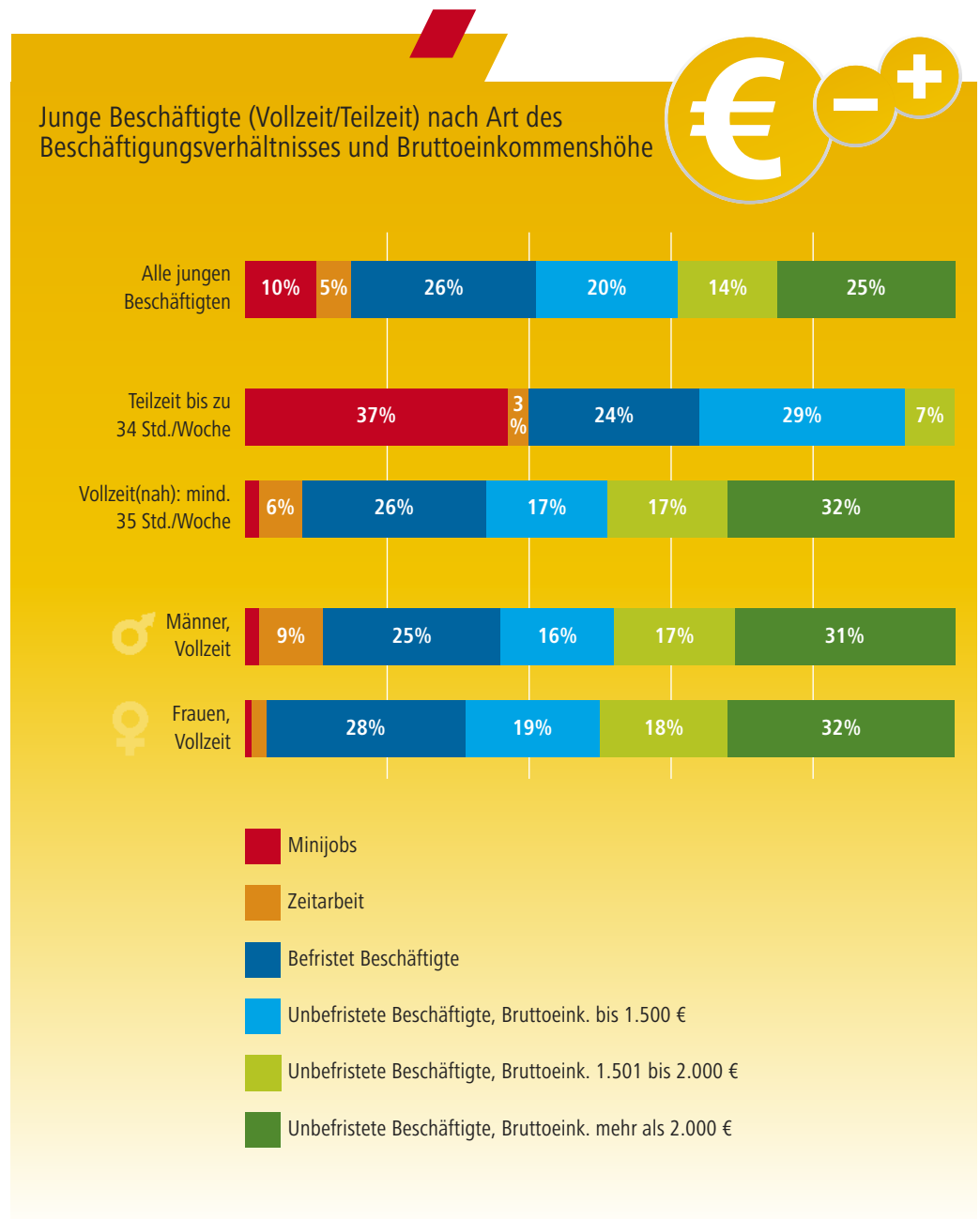
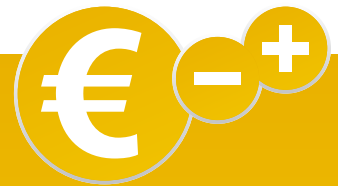


Abbildung 14a: Junge Beschäftigte (Vollzeit/Teilzeit) nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

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: Lediglich 25% beziehen ein Einkommen von mindestens 2.000 Euro und sind unbefristet und nicht in der Zeitarbeit beschäftigt. 14% arbeiten ebenfalls unbefristet für einen Betrieb und erhalten monatlich ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Alle anderen Beschäftigten müssen entwe-

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



	Alle jungen Beschäftigten		Vollzeit(nah): min.35 Std./Wo.		Teilzeit bis zu 34 Std./Wo.		Männer, Vollzeit(nah)		Frauen, Vollzeit(nah)		Männer, Teilzeit		Frauen, Teilzeit	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Minijobs	106	10%	(16)	(2%)	90	37%	*	*	*	*	52	46%	38	29%
Zeitarbeit	54	5%	46	6%	*	*	39	9%	*	*	*	*	*	*
Befristet Beschäftigte	274	26%	215	26%	59	24%	114	25%	101	27%	35	31%	25	19%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. < 1.500 €	213	20%	142	17%	71	29%	73	16%	69	19%	23	20%	49	38%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. 1.501–2.000 €	145	14%	139	17%			75	17%	64	18%				
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. >2.000	267	25%	258	32%	(16)	(6%)	140	31%	118	32%	*	*	*	*
Gesamt	1.059	100%	815	100%	243	100%	449	100%	366	100%	114	100%	129	100%

der mit extrem niedrigen Einkommen zurecht kommen (20%) oder/und ihr Arbeitsverhältnis bietet einen eingeschränkten Kündigungsschutz (befristete Beschäftigung 26%) bzw. beinhaltet häufige Betriebswechsel (Zeitarbeit: 5%) oder ermöglicht nur eingeschränkt den Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen (Minijobs: 10%).

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: Ein knappes Drittel (32%) ist unbefristet bei einem Arbeitgeber (außerhalb der Zeitarbeit) beschäftigt und erhält ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 Euro, weitere 17% ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro. 6% der jungen Vollzeitbeschäftigten sind als Zeitarbeitskräfte tätig, 26% sind befristet beschäftigt und 17% sind zwar unbefristet angestellt, jedoch liegt ihr Einkommen unterhalb von 1.500 Euro brutto und damit im Niedriglohnbereich.

Abbildung 14b: Junge Beschäftigte (Vollzeit/Teilzeit) nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

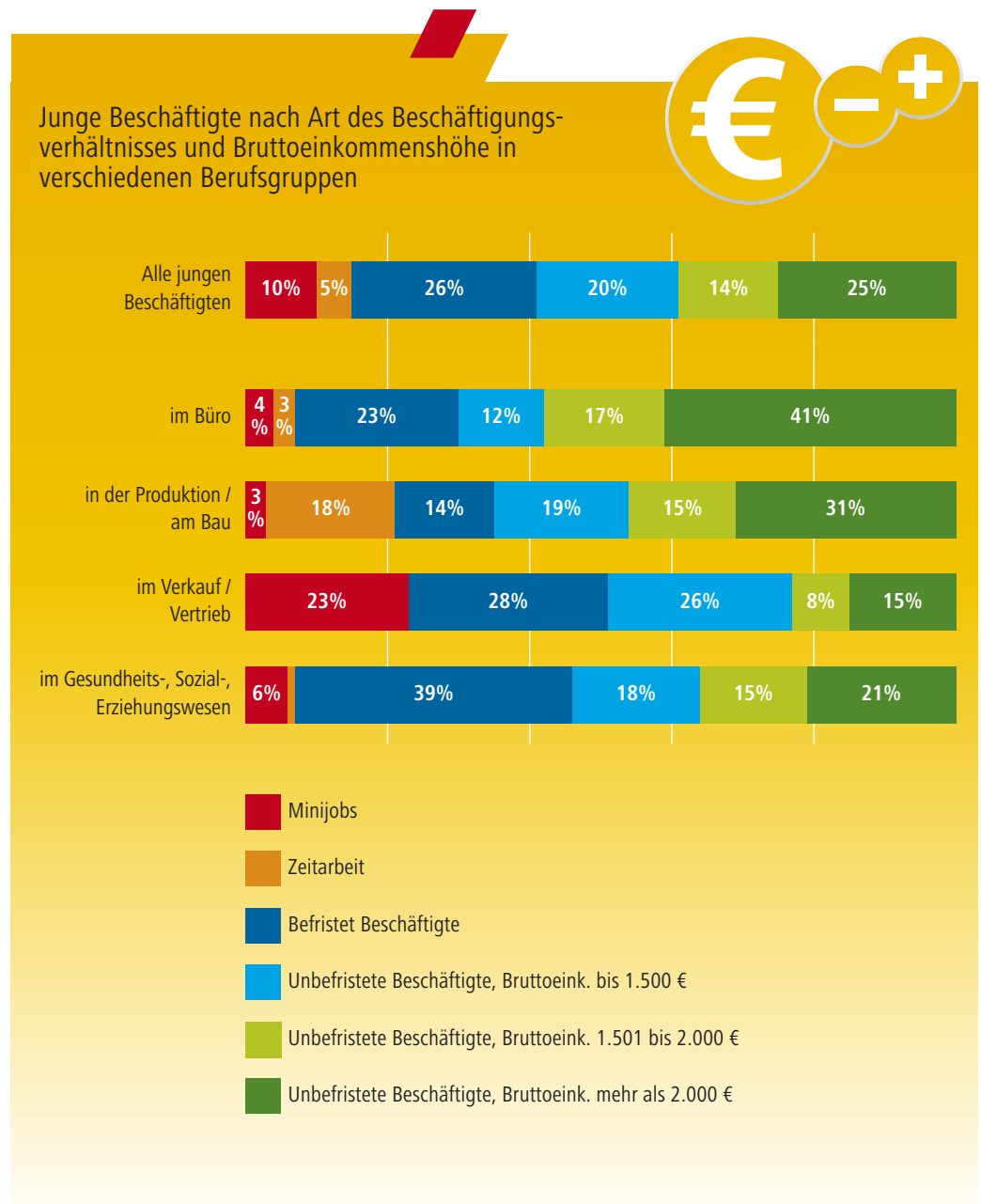


Abbildung 15a: Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe in verschiedenen Berufsgruppen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Bezogen auf die verschiedenen Berufsfelder, in denen junge Beschäftigte (in Voll- oder Teilzeit) erwerbstätig sind, zeigt sich ein sehr ungleich verteiltes prekäres Potenzial: Die höchste Chance auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit einem Bruttoeinkommen von 2.000 Euro haben Bürobeschäftigte mit einem Anteil von 41%, gefolgt von Beschäftigten in der Produktion (31%). Deutlich geringer ist dieser Anteil unter jungen Beschäftigten, die im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen arbeiten (21%) oder im Verkauf bzw. im Vertrieb (15%).



Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe in verschiedenen Berufsgruppen

	Alle jungen Beschäftigten		im Büro		in der Produktion / am Bau		im Verkauf / Vertrieb		im Gesundheits-, Sozial-, Erziehungswesen	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Minijobs	106	10%	12	4%	5	2%	38	23%	*	*
Zeitarbeit	54	5%	*	*	38	18%	*	*	*	*
Befristet Beschäftigte	274	26%	71	23%	29	14%	47	29%	53	39%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. < 1.500 €	213	20%	37	12%	38	19%	42	26%	25	18%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. 1.501–2.000 €	145	14%	52	17%	31	15%	13	8%	20	15%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. >2.000	267	25%	126	41%	63	31%	24	15%	29	21%
Gesamt	1.059	100%	306	100%	204	100%	164	100%	136	100%

Leiharbeit ist die Domäne der Produktion: 18% der jungen Beschäftigten, die in der Produktion bzw. am Bau arbeiten, sind bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt. Dagegen dominieren unter den Verkaufs- oder Vertriebsbeschäftigten die Minijobs: 23% der jungen Beschäftigten in diesen Berufen arbeiten ohne ausreichenden Sozialversicherungsschutz. Darüber hinaus sind 28% mit befristeten Verträgen konfrontiert. Das gilt noch stärker für junge Beschäftigte, die im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen arbeiten: 39% arbeiten mit zeitlich befristeten Verträgen.

Abbildung 15b: Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe in verschiedenen Berufsgruppen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

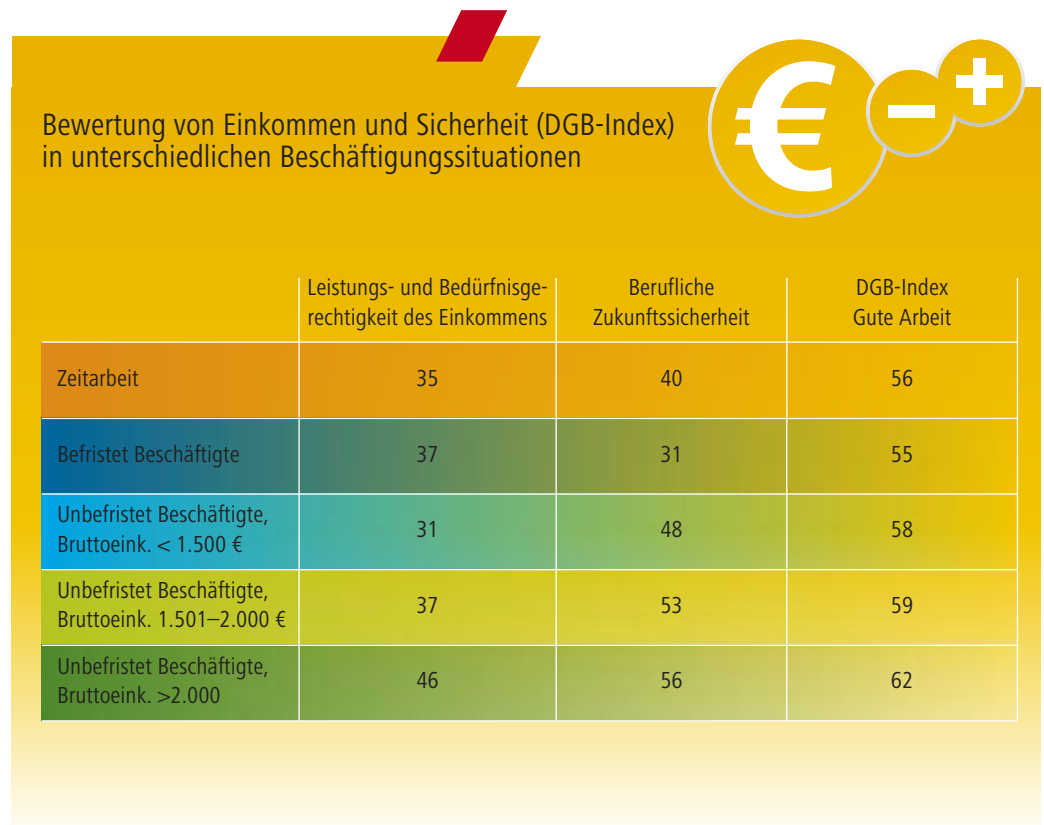


Abbildung 16: Bewertung von Einkommen und Sicherheit (DGB-Index) in unterschiedlichen Beschäftigungssituationen

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Die subjektive Einschätzung der Einkommenssituation und der beruflichen Sicherheit wird selbstverständlich von diesen objektivierbaren Faktoren (Beschäftigungsverhältnis und Bruttoeinkommen) beeinflusst: So schätzen beispielsweise unbefristete Vollzeitbeschäftigte mit einem Einkommen von weniger als 1.500 Euro brutto ihre Einkommenssituation mit 31 Punkten belastender ein, als vergleichbare Beschäftigte mit einem Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro (37 Punkte) oder mit einem Einkommen von mehr als 2.000 Euro (46 Punkte). Zeitarbeitsbeschäftigte, die in der Regel ebenfalls ein sehr geringes Einkommen erhalten, teilen die negative Einschätzung mit 35 Punkten, das Urteil von befristet Beschäftigten liegt mit 37 Punkten dazwischen. Dagegen sind es die befristet Beschäftigten, die am häufigsten angeben, sich durch die berufliche Zukunftsunsicherheit belastet zu fühlen (31 Punkte), gefolgt von den Leiharbeitsbeschäftigten (40 Punkte).

Info:
Was charakterisiert den Berufseinstieg der jungen Generation?

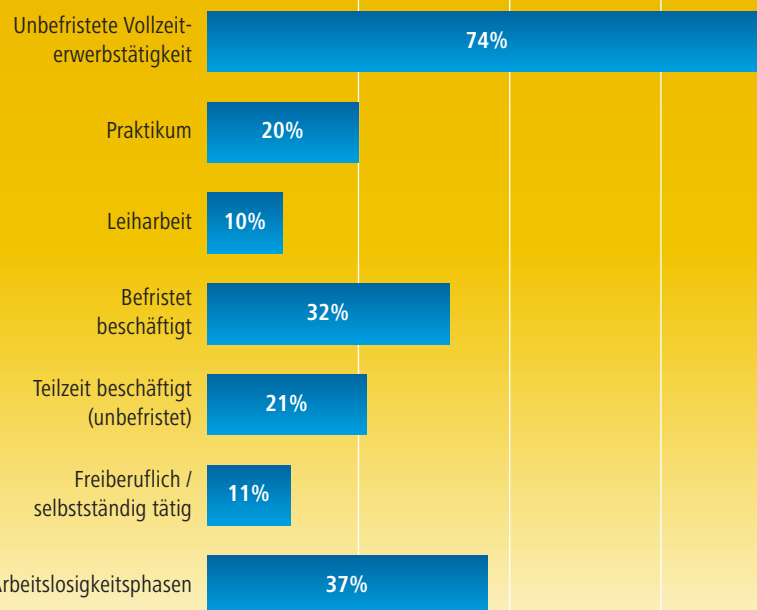
Ergänzende Ergebnisse einer Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

In einer Ende 2007 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführten Studie wurde die Situation der Berufseinsteiger im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung unter die Lupe genommen. Die Befragten wurden gebeten, den Weg ihres Berufsein-

Verbreitung von einzelnen atypischen Beschäftigungsformen nach Abschluss der beruflichen Ausbildung



Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitslosigkeitsphasen nach Ende der (letzten) Ausbildung (Mehrfachantworten)



Verbreitung von einzelnen atypischen Beschäftigungsformen nach Abschluss der beruflichen Ausbildung:

Von allen 18- bis 34-Jährigen haben ...% Erfahrung mit folgenden Beschäftigungsformen gemacht

Quelle: Gute Arbeit aus Sicht von Berufseinsteigern 2007

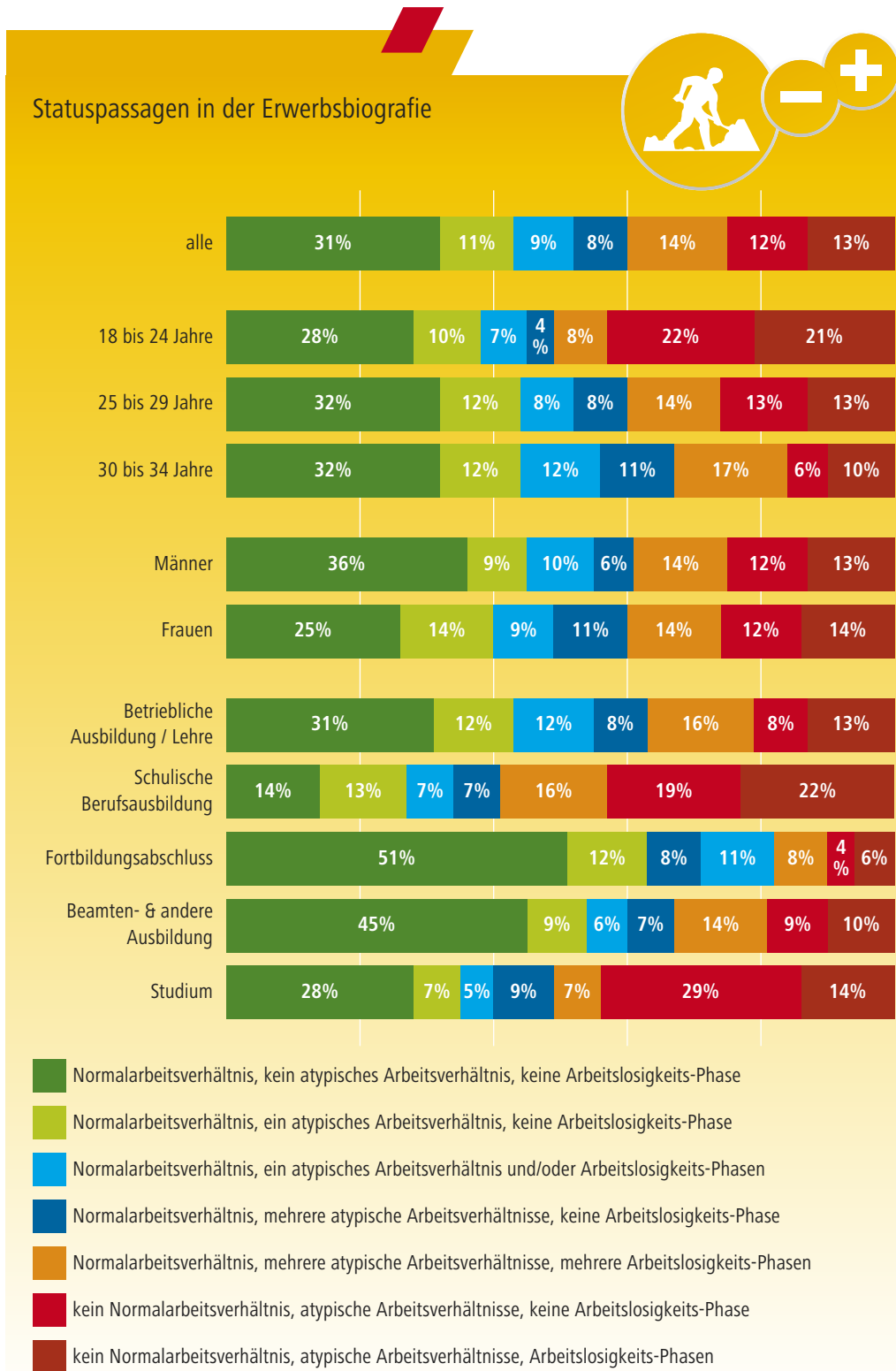
stiegs nach der Ausbildung zu rekapitulieren. Dadurch wird retrospektiv ein Zeitraum von maximal 16 Jahren abgedeckt.

Ein wichtiges Ergebnis dieser Untersuchung war, dass auch der Berufseinstieg der jungen, bereits erfolgreich beruflich qualifizierten Generation durch vielfältige Wechsel und Brüche geprägt ist: Von den jungen Qualifizierten, die nach ihrer Ausbildung erwerbstätig waren, berichten 37% von mindestens einer Arbeitslosigkeitsphase, 32% waren in befristeten Verträgen und 21% unbefristet in Teilzeitarbeit beschäftigt. 20% haben schon einmal ein Praktikum absolviert und 11% waren freiberuflich tätig. 10% waren LeiharbeiterInnen. 74% waren nach ihrer Ausbildung mindestens einmal unbefristet in einem Vollzeitarbeitsverhältnis beschäftigt – jedoch konnte in dieser Untersuchung gezeigt werden, dass das so genannte Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, Vollzeit, bei einem Arbeitgeber) kein Synonym für Stabilität und dauerhafte Beschäftigung (mehr) ist.

Die Kombination dieser verschiedenen Erwerbsepisoden ergab, dass 31% der jungen, qualifizierten Generation nach ihrer Berufsausbildung bruchlos in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis gewechselt sind. 11% mussten in ihrer Berufseinstiegsphase ein atypisches* Beschäftigungsverhältnis in Kauf nehmen. Bei weiteren 32% gestaltete sich der Übergang noch schwieriger: Dieses knappe Drittel gelangte erst nach der Konfrontation mit mehreren atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Praktika, befristete Beschäftigungsverhältnisse usw. und Arbeitslosigkeitsphasen in ein relativ stabiles (unbefristetes) Vollzeitarbeitsverhältnis. Diesen Beschäftigten gelingt ein stabiler Berufseinstieg erst auf Umwegen. Und weitere 25% der beruflich qualifizierten BerufseinsteigerInnen sind immer noch in der Übergangsphase: Sie wechseln von befristeten Arbeitsverhältnissen, Leiharbeit, Praktika oder – oft unfreiwilliger – Teilzeit oder Freiberuflichkeit in Arbeitslosigkeit und umgekehrt.

Insbesondere die sehr jungen Beschäftigten (unter 25 Jahren) haben häufiger Probleme, im Erwerbsleben Fuß zu fassen: Jede/r Zweite in dieser Gruppe blickt bereits auf einen Erwerbsverlauf nach Ende der Ausbildung zurück, der durch verschiedene Arbeitsverhältnisse und häufig durch mehrfache Arbeitslosigkeitsphasen (30%) geprägt ist. Rund ein Fünftel (21%) berichtet von einzelnen Beschäftigungswechseln in und aus unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, vereinzelt durchbrochen von Arbeitslosigkeitsphasen. Nur 28% sind nach Ende ihrer Ausbildung nahtlos in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis übergegangen.

* »Atypisches Beschäftigungsverhältnis« ist jede Beschäftigung, die kein Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, Vollzeit) ist.



Statuspassagen in der Erwerbsbiografie von jungen beruflich Qualifizierten nach Abschluss der beruflichen Ausbildung – nach verschiedenen Merkmalen

Quelle: Gute Arbeit aus Sicht von Berufseinsteigern 2007

Berufseinstiege im Urteil der jungen Beschäftigten

Die Frage ist nun: Wie beurteilen die verschiedenen Gruppen ihren beruflichen Einstieg? Welchen Einfluss hat die Zahl der Beschäftigungswechsel auf die Beurteilung der ersten Phase des Berufslebens? Und was würden junge Beschäftigte vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen verändern?

Ganz allgemein spiegeln die subjektiven Angaben die oben genannten Verteilungen in etwa wider: 54% der jemals Erwerbstätigen geben an, dass der Berufseinstieg aus ihrer Sicht glatt und ohne weitere Probleme verlaufen ist. 29% empfanden den Einstieg in vielerlei Hinsicht problematisch – aber letztlich sind sie mit der Stelle, die sie gefunden haben, zufrieden. 15% geben an, dass sie schon viel versucht haben, aber bisher noch keine zufriedenstellende Tätigkeit gefunden haben.

Befragt man die jungen Beschäftigten vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen mit einzelnen Beschäftigungsformen nach ihren Meinungen und Einschätzungen, so zeigt sich folgendes Bild: Die ehemaligen und derzeitigen PraktikantInnen sind geteilter Meinung über die Beurteilung von Praktika: 34% sind der Auffassung, dass ein Praktikum eine gute Möglichkeit darstellt, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden. Im Gegensatz dazu sagen 26%, dass Praktika dauerhafte Beschäftigung verhindern, und 36% empfinden diese Tätigkeitsform unangenehm, sehen jedoch dennoch Chancen. Im Hinblick auf mögliche Regulierung ist jede/r Zweite der Auffassung, dass Praktika auf die Zeit vor der Ausbildung begrenzt werden sollten (50%). Weniger weitgehende Forderungen sind: Begrenzung der Anzahl der Praktika beim selben Arbeitgeber (59%), Einführung einer Mindestvergütung für Praktika (63%), Einführung einer gesetzlichen Höchstdauer pro Praktikum (64%).

Deutlich skeptischer ist die Haltung der BerufseinsteigerInnen zur Leiharbeit oder zur befristeten Beschäftigung: Nur 15% der Befragten, die jemals als Leiharbeitnehmer gearbeitet haben, und sogar nur 11% der (vormals) befristet Beschäftigten, sind der Auffassung, dass diese Beschäftigungsformen gute Möglichkeiten darstellen, dauerhafte Beschäftigung zu finden. Im Gegensatz dazu vertreten 44% der (früheren) LeiharbeitnehmerInnen und 34% der (ehemals) befristet Beschäftigten die Auffassung, dass durch Leiharbeit dauerhafte Beschäftigung erschwert wird. 38% der LeiharbeitnehmerInnen und 53% der befristet Beschäftigten beschreiben ihre Erfahrungen als unangenehm, sehen aber auch Chancen.

Fuchs, Tatjana (2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation, Forschungsbericht 375, Sozialforschung, hg. Bundesministerium für Arbeits und Soziales. Berlin, Bonn.

3.3 Betriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten

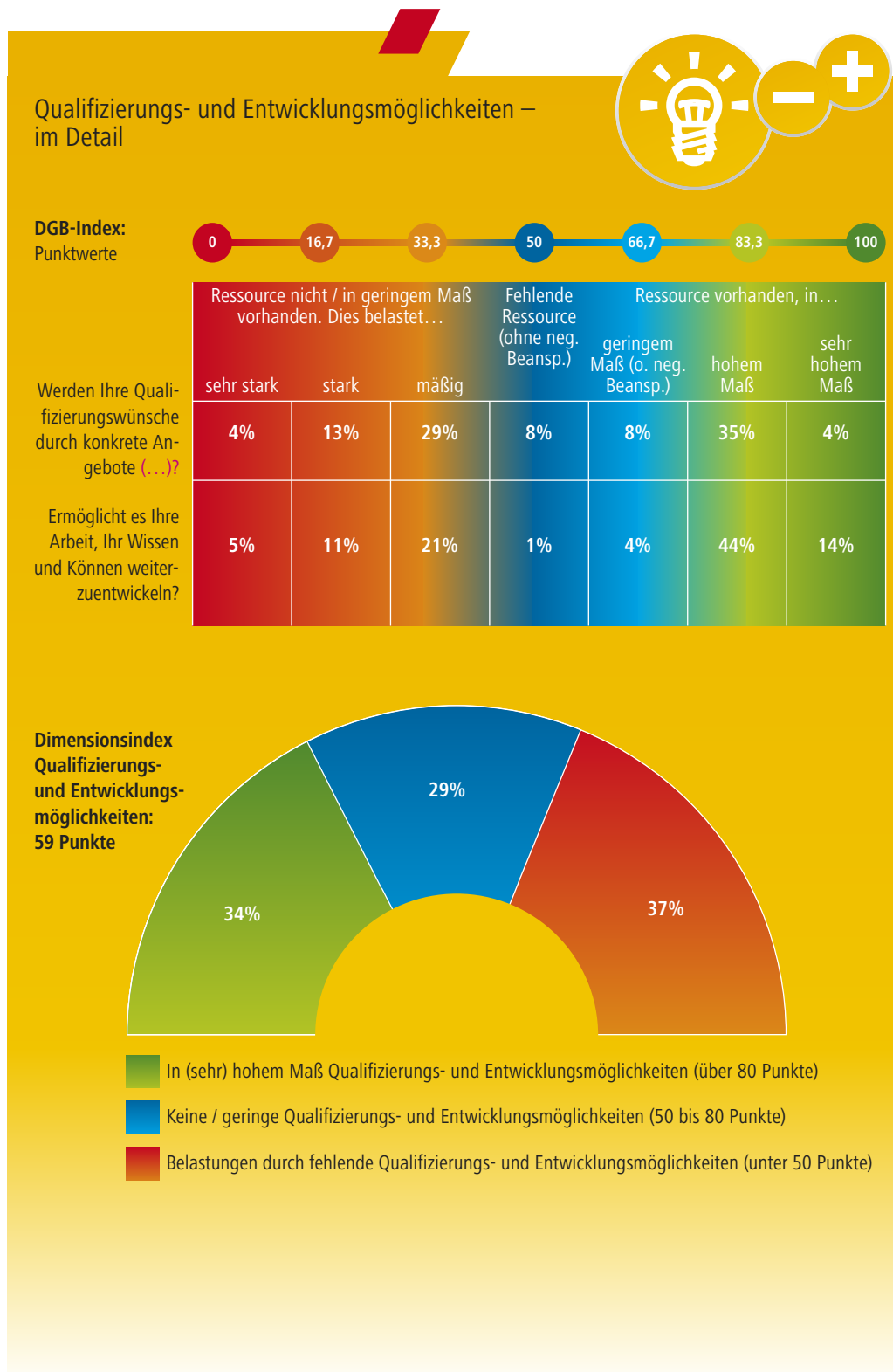


Abbildung 17: Die Beurteilung der Qualifikationsmöglichkeiten (DGB-Index – Dimension: Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

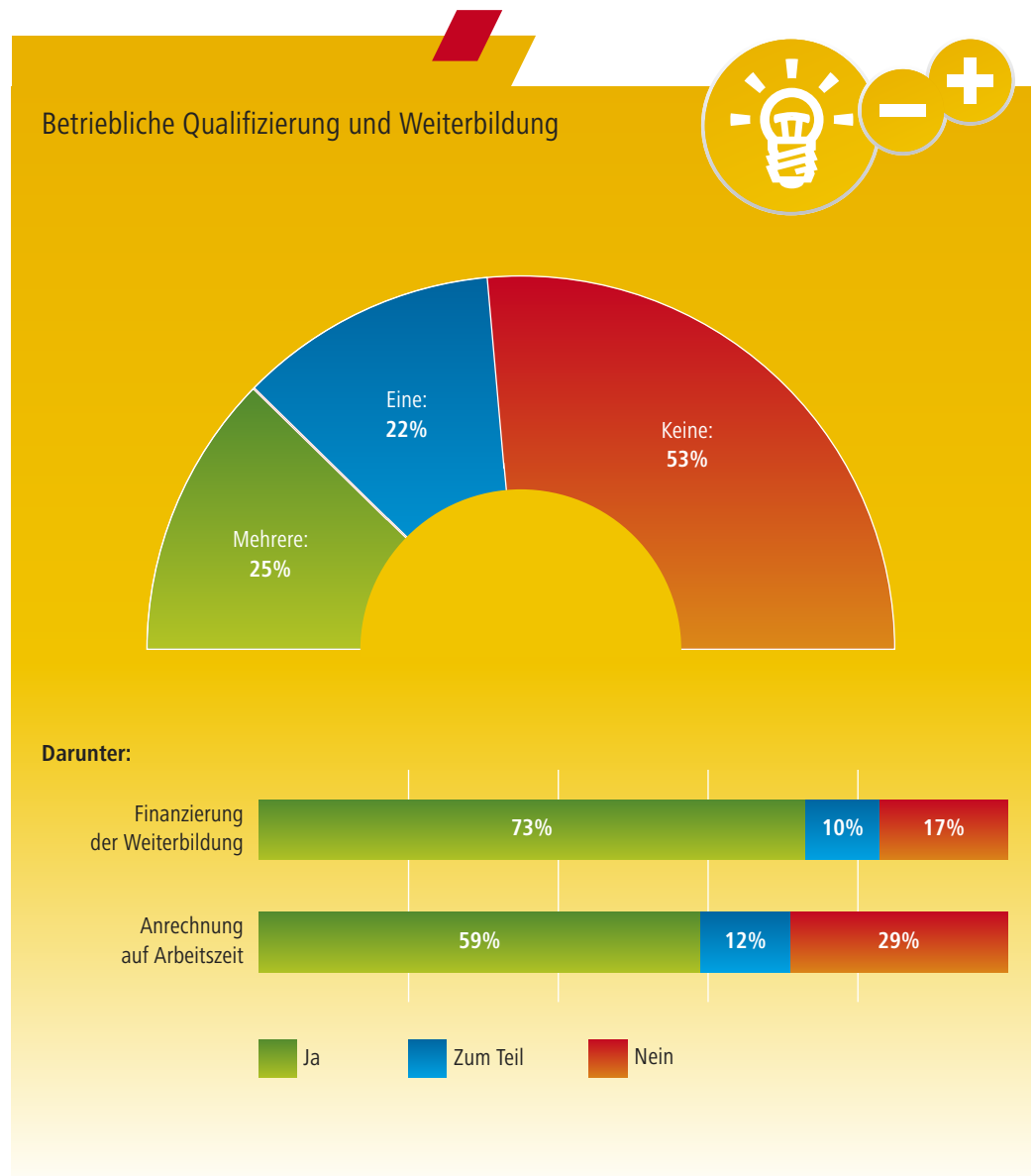


Abbildung 18: Teilnahme an betrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung in den letzten zwei Jahren

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

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: 39% der befragten Beschäftigten (unter 30 Jahren) geben an, dass ihre Qualifizierungswünsche im (sehr) hohen Maß durch konkrete Angebote unterstützt werden. 58% berichten, dass sie das eigene Wissen und Können bei der Arbeit weiterentwickeln können. Zusammengefasst berichten 34%, dass sie sowohl Qualifizierungs- als auch Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit haben, bei 29% ist ein Aspekt gegeben (entweder Qualifizierungsangebote oder lernhaltige Arbeitsgestaltung), und 37% verfügen – nach eigenen Angaben – weder über das eine noch über das andere.

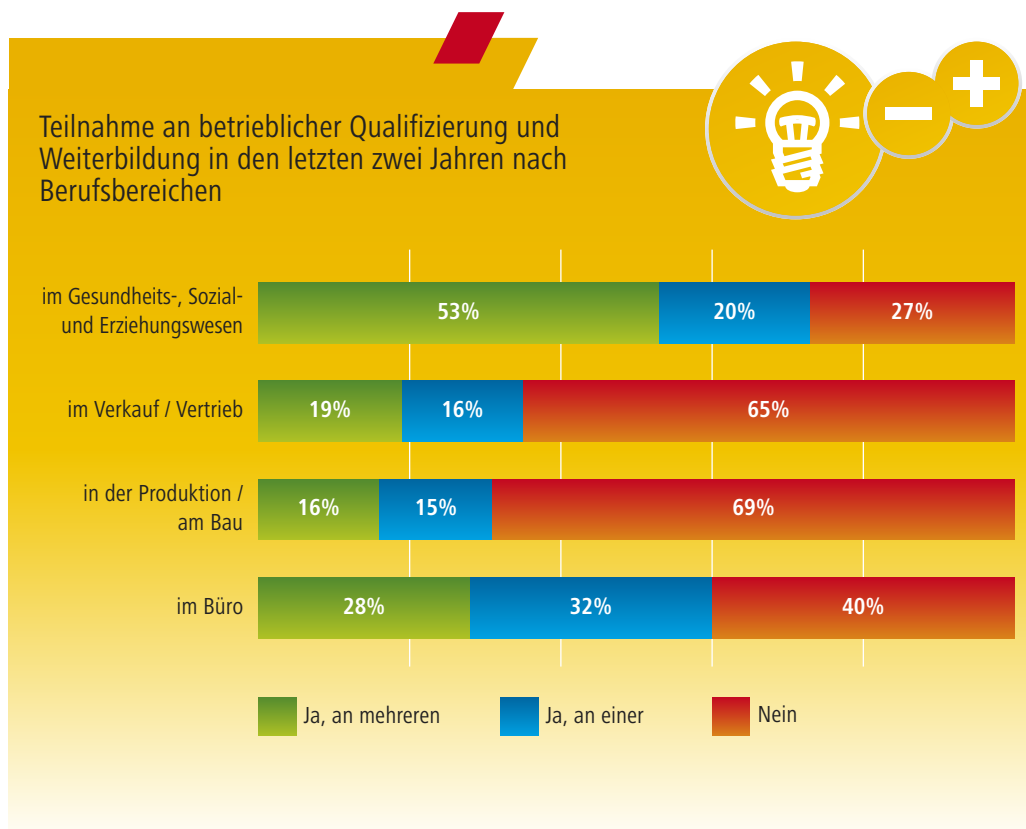


Abbildung 19: Teilnahme an betrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung in den letzten zwei Jahren nach Berufsbereichen

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Der diesjährige Befragungsschwerpunkt befasste sich nochmals konkreter und detaillierter mit dem Themenbereich Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Gefragt wurde: »Haben Sie in den letzten zwei Jahren einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht, die Ihrer beruflichen Weiterbildung dienen? Bitte denken Sie auch an Kurse oder Lehrgänge, die derzeit noch laufen. Auch Kurse oder Lehrgänge im Betrieb zählen dazu.« Anschließend wurden weitere Details zur Finanzierung, Organisation und Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung ermittelt.

47% der jungen Beschäftigten gaben an, in den letzten zwei Jahren an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, 22% an einer einzelnen Maßnahme, 25% an mehreren. Die Weiterbildung wurde – nach den Aussagen von 73% der Befragten – vollständig vom Betrieb finanziert, bei 10% war dies teilweise der Fall, und 17% geben an, dass der Betrieb sich nicht an den Kosten der Weiterbildung beteiligt hat. Seltener als die Kosten wird die Arbeitszeit während der Teilnahme vom Betrieb finanziert: 29% geben an, dass die betriebliche Weiterbildung außerhalb ihrer Arbeitszeit stattgefunden hat, bei 12% wurde die Qualifizierungszeit teilweise angerechnet.

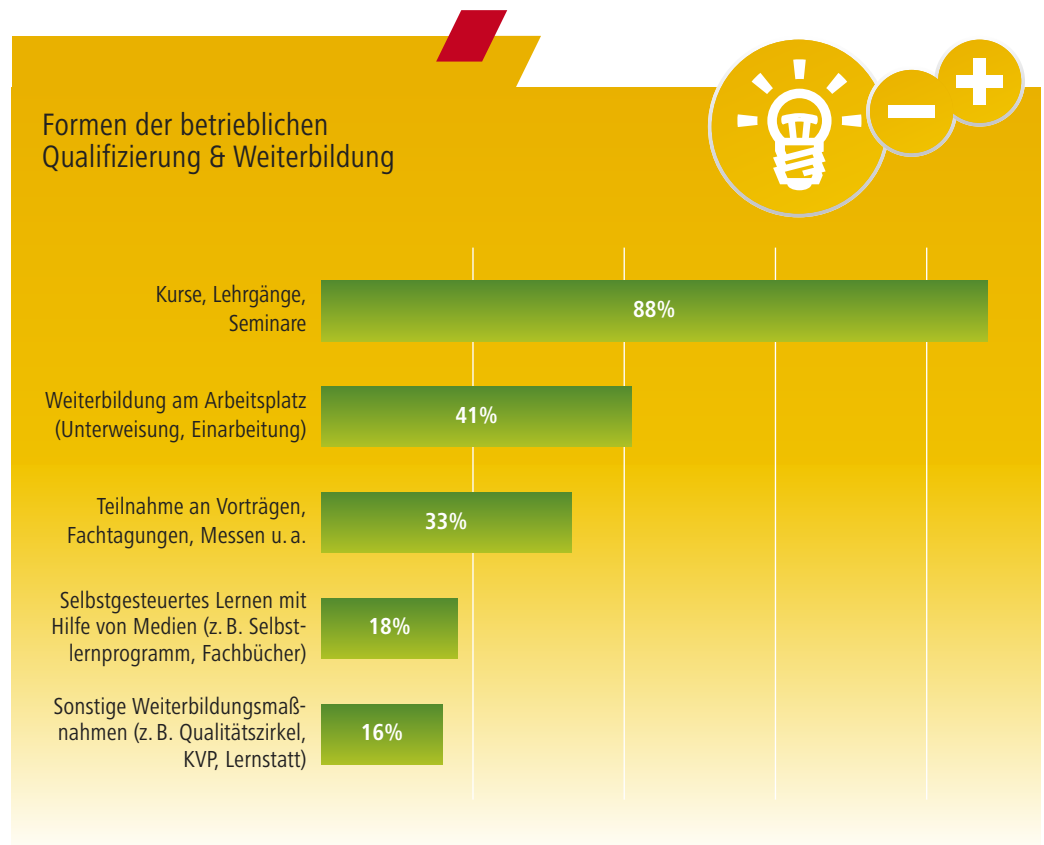


Abbildung 20: Formen der betrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung

Frage: Was für eine Art Weiterbildung war das? (Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Die dominierenden Formen betrieblicher Weiterbildung waren Kurse, Lehrgänge und Seminare (88%), Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen, Einarbeitungen etc. (41%) oder Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen oder Messen (33%). Selbstgesteuertes Lernen (18%) oder Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen eines Qualitätszirkels, einer Lernstatt etc. (16%) kommen im Vergleich relativ selten vor.

Korrespondierend zu den tätigkeitsbezogenen Ergebnissen des DGB-Index (vgl. Abb. 6 bis 9) bestätigt sich der Eindruck, dass die betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten sehr ungleich verteilt sind: Während junge Beschäftigte, die im Gesundheits-, Sozial- oder Erziehungswesen arbeiten, in den letzten zwei Jahren häufig an mehreren (53%) oder mindestens an einer (20%) betrieblichen Qualifizierung teilgenommen haben, berichten ArbeitnehmerInnen, die in der Produktion oder am Bau bzw. im Vertrieb oder im Verkauf arbeiten, nur selten von derartigen Aktivitäten.

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

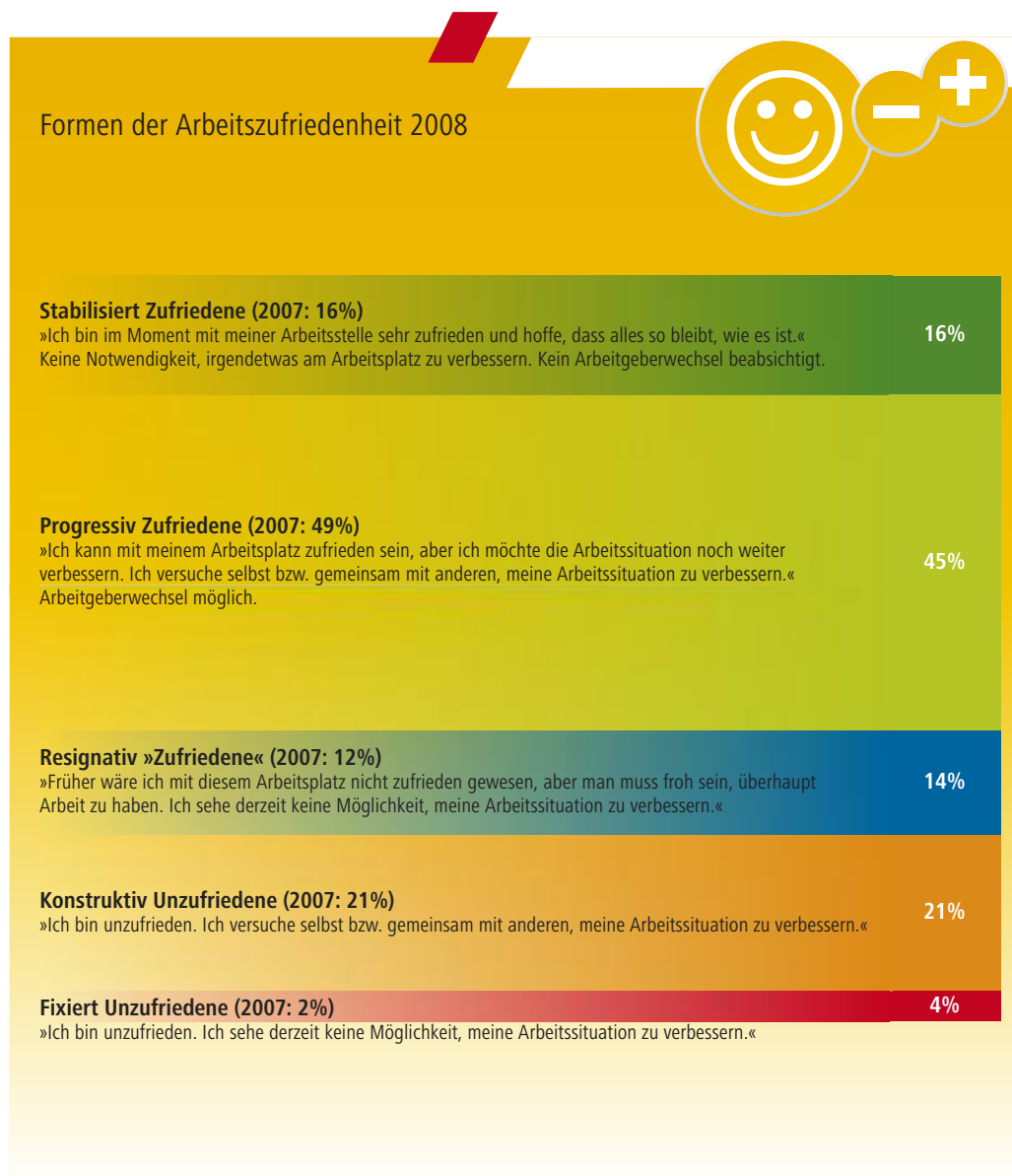


Abbildung 21: Formen der Arbeitszufriedenheit 2008

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

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.

4.1 Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeit

Es gibt sehr unterschiedliche Motive, warum befragte ArbeitnehmerInnen aussagen, dass sie zufrieden oder unzufrieden sind: Zum einen kann Zufriedenheit auf einer weitgehenden Übereinstimmung von persönlichen Ansprüchen an die Arbeits- und Einkommensbedingungen und deren Realisierung beruhen. 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 16% der jungen Beschäftigten zu. Gegenüber 2008 gibt es keine Veränderung.

Eine andere Form der Arbeitszufriedenheit ist dadurch gekennzeichnet, dass die Personen weitgehend zufrieden sind, aber dennoch – in einigen Bereichen – deutlichen Verbesserungsbedarf sehen. Sie sind auch bereit, allein oder gemeinsam mit anderen, sich für diese Verbesserungen einzusetzen. Das heißt, diese Zufriedenheit beinhaltet ein progressives Potenzial, die bereits einigermaßen zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Sollte dies nicht gelingen, ziehen die »progressiv Zufriedenen« jedoch auch in Erwägung, den Arbeitgeber zu wechseln. 2008 zählen 45% der jungen Beschäftigten zu dieser Gruppe, 2007 waren es 49%.

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. 14% der Beschäftigten bis 30 Jahre zählen im Jahr 2008 zu dieser Gruppe – 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 einerseits 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 – dies gilt für 21% der jungen Beschäftigten.

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. Im Jahr 2008 prägt dies das Arbeitserleben von 4% der jungen Beschäftigten (2007: 2%).

Wie sehen diese Ergebnisse im Spiegel der wahrgenommenen Arbeitsqualität aus? Sind junge Menschen, die von guten Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten, wirklich deutlich zufriedener? Ja, sie sind zufriedener – und dies eindeutig: 55% sind stabil zufrieden, 41% sind progressiv zufrieden, wenn die Arbeit das Prädikat »gut« erhält (DGB-Index 80 Punkte und mehr).

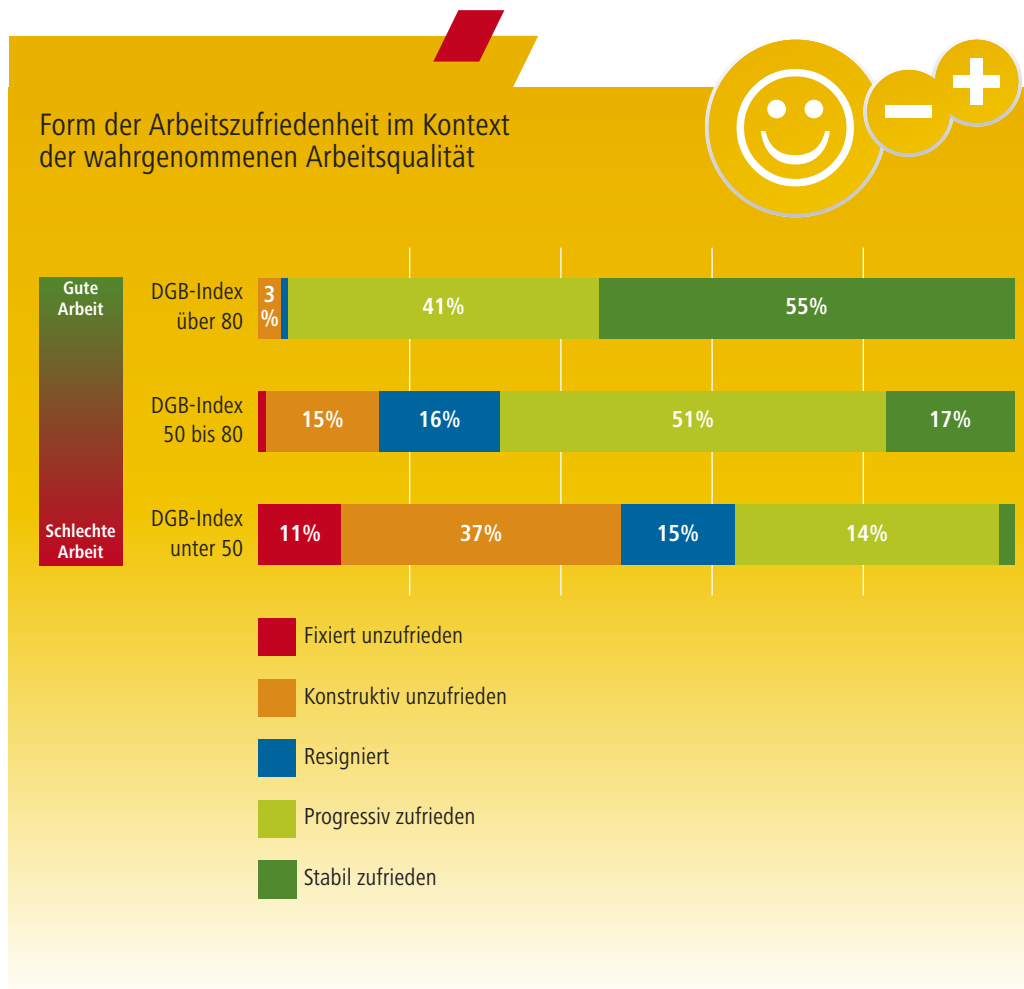


Abbildung 22: Form der Arbeitszufriedenheit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität

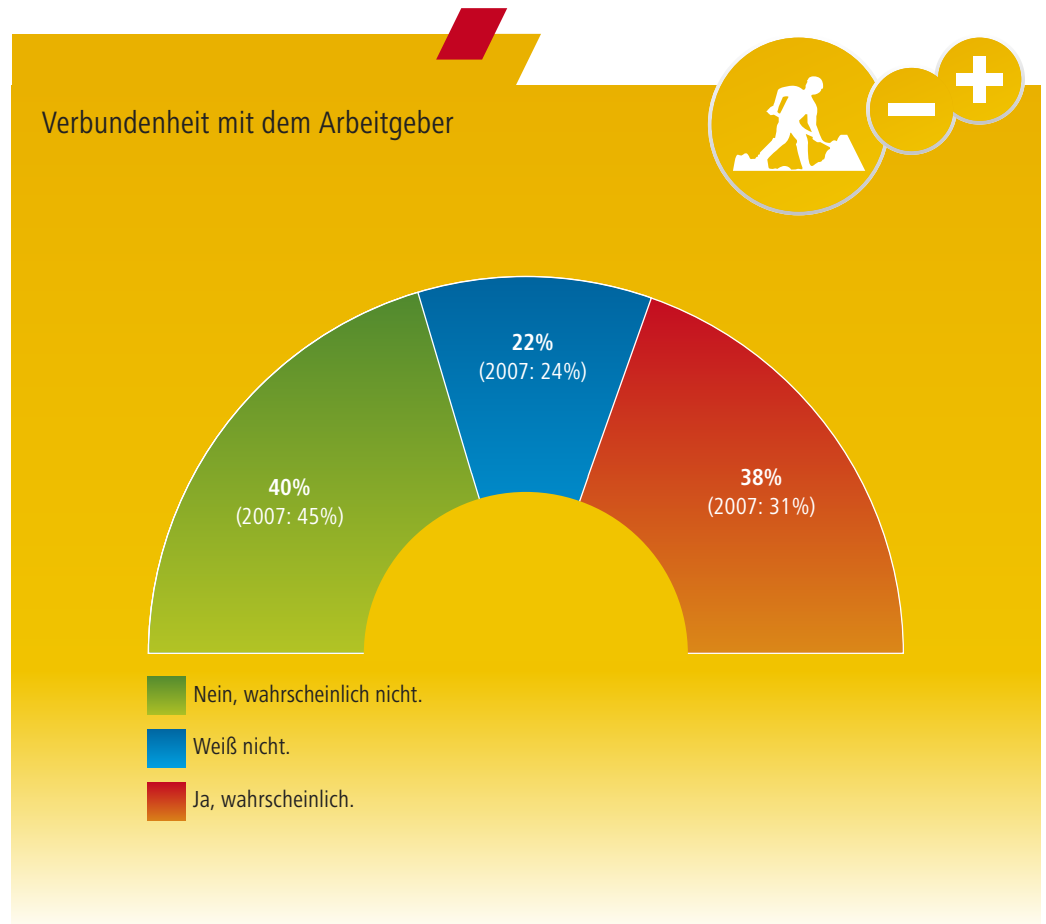
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Wird die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen eher als mittelmäßig qualifiziert, sind knapp ein Drittel der befragten Beschäftigten unzufrieden oder resigniert. Nur noch 17% sind stabil zufrieden und 51% sind progressiv zufrieden. 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.

Besonders deutlich wird dies bei jungen Beschäftigten, die von belastenden Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten (DGB-Index 0 bis 50 Punkte): 11% sind fixiert unzufrieden, 37% konstruktiv unzufrieden, 15% resigniert. Zufriedenheit wird fast nur noch in progressiver Form erlebt (35%), d. h. mit dem Anspruch, sich für Verbesserungen einzusetzen.

Insgesamt korrelieren Unzufriedenheit und Zufriedenheit stark mit der Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen.

4.2 Unternehmensverbundenheit



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

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

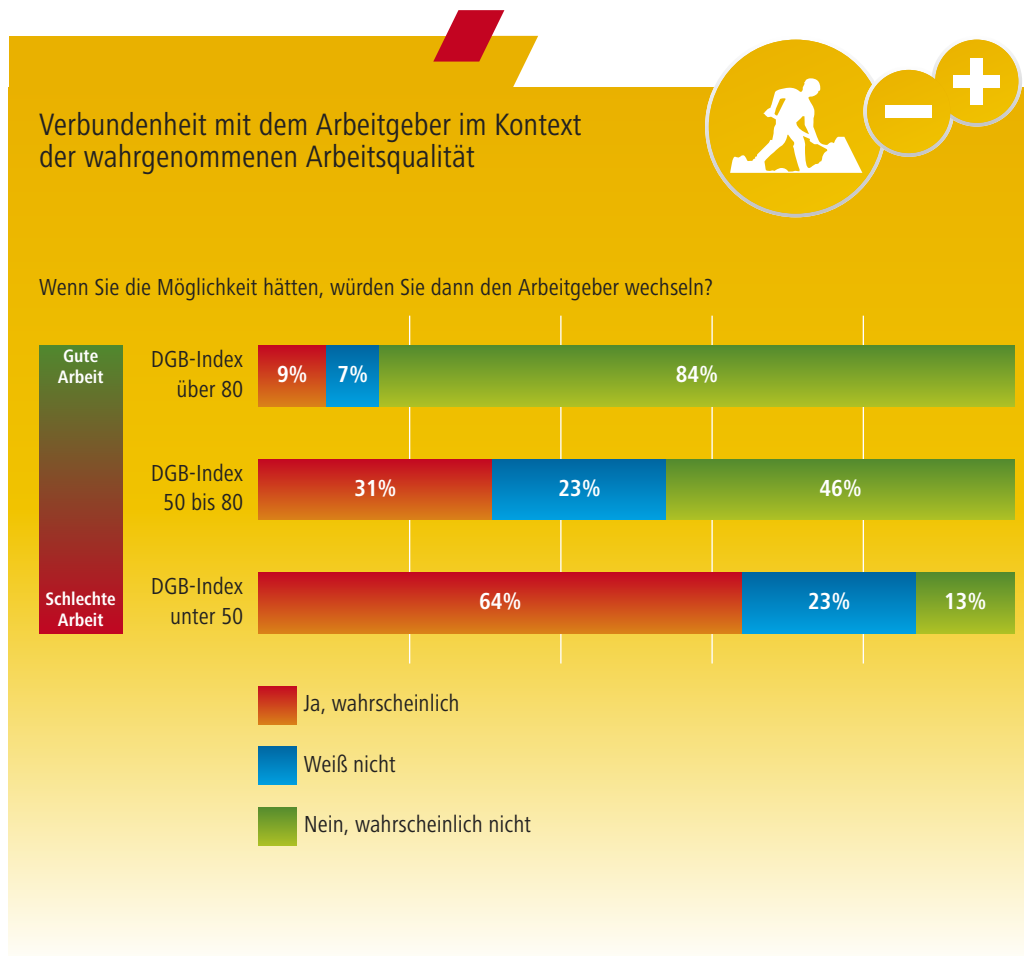
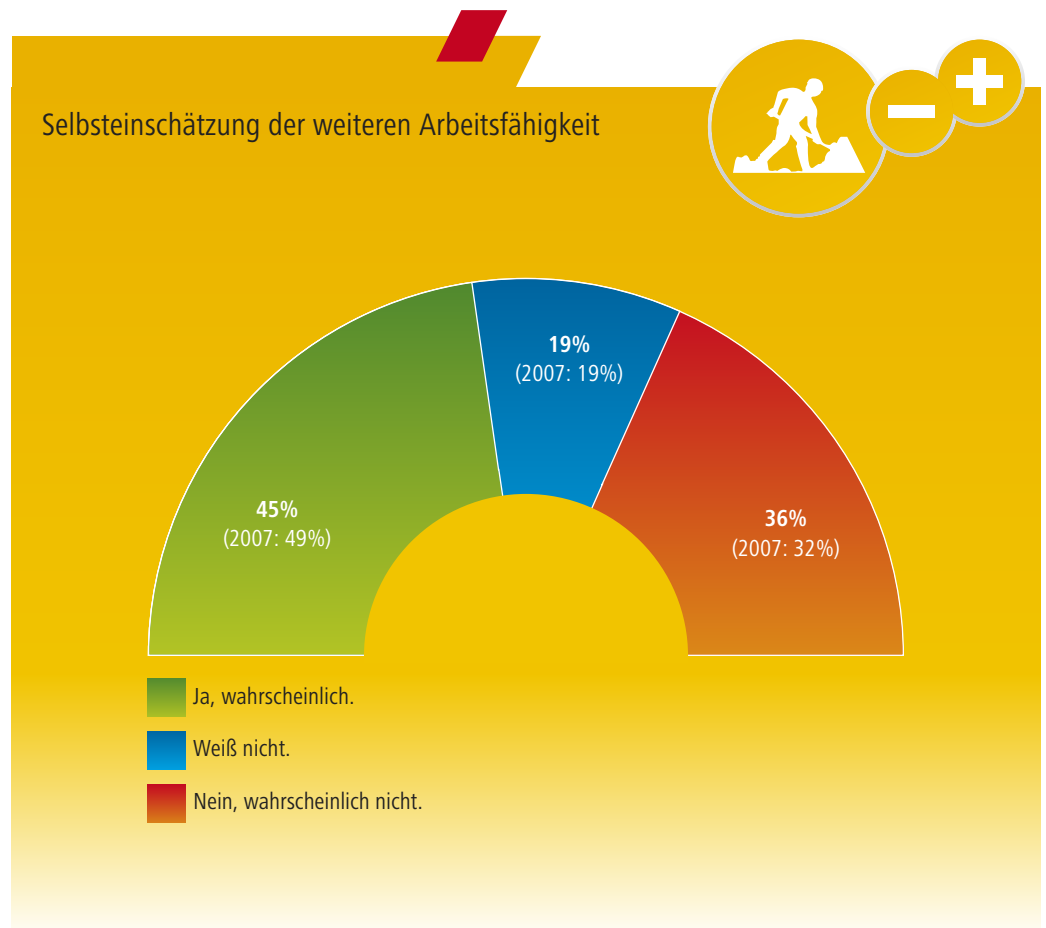


Abbildung 24: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Deutlich wird die starke Korrelation zwischen der wahrgenommenen Arbeitsqualität und der Unternehmensverbundenheit: Junge Beschäftigte, die ihre Arbeitsqualität als belastungsarm und entwicklungsförderlich beschreiben (DGB-Index 80 bis 100 Punkte), würden zu 84% selbst dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie andere Beschäftigungsmöglichkeiten hätten. Sie fühlen sich also dem Unternehmen sehr verbunden. Im Gegensatz dazu sind sich 64% der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, sicher, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden, und lediglich 13% würden sicher bleiben. Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung – und darüber vermittelt – zur Motivation bei.

4.3 Subjektive Einschätzung der weiteren 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. Lediglich 45% der jungen Beschäftigten beantworten diese Frage uneingeschränkt optimistisch. 36% geben eine dezidiert pessimistische Prognose ab: Sie können sich – unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen – nicht vorstellen, gesund durch die weitere Erwerbsphase zu kommen. 19% sind sich diesbezüglich unsicher.

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

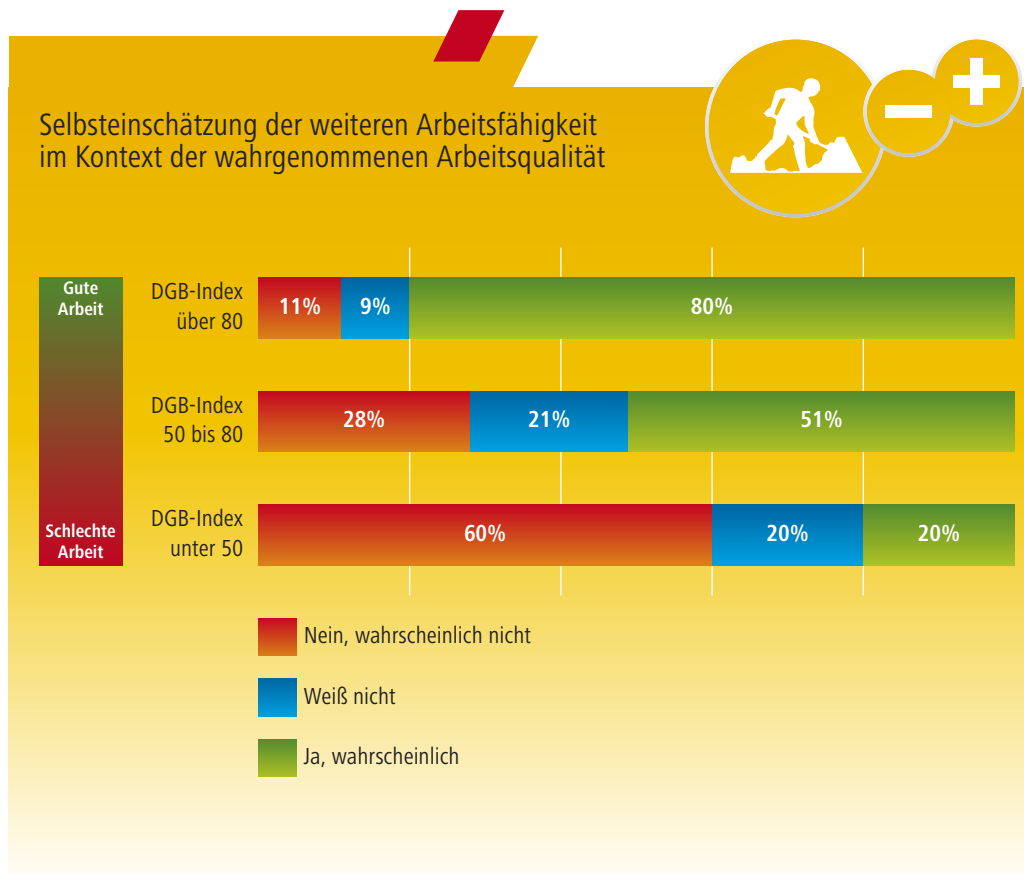


Abbildung 26: Selbsteinschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit im Kontext der wahrgenommenen Arbeitsqualität

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

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2008

Gute Arbeitsbedingungen verbessern auch die subjektive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit: Wenn die Arbeits- und Einkommensbedingungen im umfassenden Sinn gut gestaltet sind, können sich 80% der befragten jungen Beschäftigten sicher vorstellen, gesund das Rentenalter zu erreichen. Lediglich 11% der Beschäftigten geben dann eine pessimistische Prognose ab. Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen als mittelmäßig klassifiziert wurden, glauben nur noch zu 51%, unter den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Und unter den Beschäftigten, die von vielfachen Belastungen und kaum förderlichen Rahmenbedingungen berichten, geben nur noch 20% eine solch optimistische Prognose ab.

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

5. Zusammenfassung und Ausblick

2008 berichten noch weniger junge Beschäftigte von umfassend guten Arbeits- und Einkommensbedingungen als 2007 – lediglich 9%! Dreimal so viele junge ArbeitnehmerInnen (29%) berichten von schlechten, teilweise extrem belastenden Arbeitsbedingungen. Auch dieser Anteil ist – leider nur um knapp einen Prozentpunkt – zurückgegangen. Das heißt, weniger gute Arbeit, etwas weniger schlechte Arbeit und noch mehr Mittelmaß.

Alarmierend ist, dass sich diese Ergebnisse vom leicht positiven Gesamttrend abkoppeln: während das Urteil der Über-30-Jährigen zu ihren Arbeits- und Einkommensbedingungen 2008 gegenüber 2007 besser ausfällt, verschlechtert sich die Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Menschen.

Der vorliegende Ergebnisüberblick der repräsentativen DGB-Befragung Gute Arbeit von 2008 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 negative Belastung 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 entscheidend für gute Arbeit sind: Zu diesen gemeinsam geteilten 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.

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

6. Literatur

- Badura, B./Schellschmidt, H./Vetter, Ch. (Hg.) (2006):** Fehlzeiten-Report 2005: Schwerpunktthema: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit – Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft; Berlin.
- Badura, B. (2000):** Psychische Belastung am Arbeitsplatz; Berlin.
- Bamberg, E. (2004):** Stress bei der Arbeit und Maßnahmen der Stressreduktion, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 3/2004, S. 264–278.
- Bamberg, E., Ducki, A./ Metz, A.-M. (1998):** Betriebliche Gesundheitsförderung; Göttingen.
- Bruggemann, A./Groskurth P./Ulich, E. (1975):** Arbeitszufriedenheit; Bern.
- Bundesverband der Unfallkassen (2005):** Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention; München.
- Clark, A.E. (1998):** Measures of Job Satisfaction. What makes a Good Job? Evidence from OECD Countries, in: OECD (Hg.): Labour Market and Social Policy – Occasional Papers No. 34; Paris.
- Cox, T./Cox, S. (1996) :** Psychosoziale und organisatorisch bedingte Gefahren bei der Arbeit. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Übersetzung 6); Bremerhaven.
- Fischer, L. (1993):** Arbeitsmotivation, -leistung und -zufriedenheit. Kurseinheit: Arbeitszufriedenheit und Leistung (Fernstudienkurs 0475); Hagen.
- Fischer, L./Eufinger, A. (1991):** Zur Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen Messverfahren, in: Fischer, L. (Hg.): Arbeitszufriedenheit. Beiträge zur Organisationspsychologie, Bd. 5; Stuttgart, S. 115–132.
- Fuchs, T./Conrads, R. (2003):** Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Fuchs, T. (2006a):** Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Beschäftigten. INQA-Bericht Nr. 19; Berlin, Dortmund, Dresden.
- Fuchs, T. (2006b):** Arbeit + Erholung = Gesundheit: ...wenn die Rechnung nicht mehr aufgeht. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung – Argumentationshilfe. Broschüre der Gewerkschaft Ver.di, Bundesverwaltung, Ressort 2: Tarifpolitische Grundsatzabteilung; Berlin.

Greif, S./Bamberg, E./Semmer, N. (1991): Psychischer Streß am Arbeitsplatz; Göttingen.

Gusy, B. (1995). Stressoren in der Arbeit, soziale Unterstützung und Burnout (Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung (Reihe Forschungsberichte, Bd. 1)); München.

Hacker, W. (1998): Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten; Bern.

Hacker, W./Richter P. (1980): Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hg. Hacker, W.), Lehrtext 1., Deutscher Verlag der Wissenschaften; Berlin.

Janßen, D./Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten. Forschungsbericht für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 1025); Dortmund, Berlin.

Nerdinger, F.W. (1995): Motivation und Handeln in Organisationen. Eine Einführung; Stuttgart.

Ulich, E. (1981): Subjektive Tätigkeitsanalyse als Voraussetzung autonomieorientierter Arbeitsgestaltung, in: Frei, U.; Ulich, E. (Hg.): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse; Bern, S. 327–347.

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

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030 / 24 06 03 71

E-Mail: jugend.bvw@dgb.de

Internet: www.dgb-jugend.de

Studie:

Tatjana Fuchs (Soziologin)

INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialforschung

www.inifes.de

Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

PrintNetwork PN GmbH

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

