

studie



# DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte

4. Sonderauswertung



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



# Inhalt

Vorwort: Ein Recht auf gute Arbeit!	4
<b>1. Die Arbeitssituation junger Beschäftigter</b>	<b>6</b>
<b>2. Arbeitsqualität nach Region, Berufsfeld und Geschlecht</b>	<b>11</b>
Junge Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland	11
Junge Frauen weiterhin gegenüber jungen Männern benachteiligt	11
Besser mit Betriebsrat! Arbeitsqualität und betriebliche Mitbestimmung	13
<b>3. Facetten der Arbeitsqualität</b>	<b>15</b>
Mehr Stress und Zeitdruck – Arbeitsintensität aus Sicht von jungen Beschäftigten	15
Einkommenssituation junger Beschäftigter	16
Armutrisiko Jugend – Einkommen nach Altersgruppen	19
Einkommenshöhe und subjektive Zufriedenheit	20
Generation Prekär: Unsichere Perspektiven	23
<b>4. Unternehmensverbundenheit von jungen Beschäftigten</b>	<b>25</b>
<b>5. Arbeitsfähigkeit und Perspektiven</b>	<b>26</b>
<b>6. Die Finanz- und Wirtschaftskrise: Auswirkungen auf junge Beschäftigte</b>	<b>28</b>
Hintergrund: DGB-Index Gute Arbeit	33
Literatur	37
Impressum	38

# Ein Recht auf gute Arbeit!

Zum vierten Mal publiziert die DGB-Jugend den DGB-Index Gute Arbeit mit dem speziellen Fokus auf junge Beschäftigte unter 30 Jahren. Denn insbesondere für junge Menschen, die ihr (Arbeits-)Leben noch vor sich haben, ist es wichtig, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und leben.

Können junge Menschen bei der Arbeit ihre Fähigkeiten weiterentwickeln? Werden sie fair entlohnt? Erhalten sie Anerkennung für ihre Leistung? Wie blicken sie in ihre berufliche Zukunft? Und wie hat sich die Situation gegenüber den Vorjahren verändert?

Diesen Fragen sind wir in der vorliegenden Auswertung nachgegangen. Denn in der heutigen Arbeitsgesellschaft ist kaum ein Lebensbereich so herausragend wichtig für die Gesamtsituation junger Menschen wie die Arbeit. Ein gutes, also ein belastungsarmes und entwicklungsförderliches Arbeitsumfeld hat unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit, eine positive Lebenseinstellung und einen optimistischen Blick in die Zukunft. Schlechte Arbeit hingegen gefährdet die Gesundheit und ist eine Quelle von Angst und Frustration. Gute Arbeit ist für junge Menschen elementar wichtig.

Umso alarmierender ist es, dass der positive Trend der letzten Jahre durchbrochen ist: Der DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte liegt im Jahr 2010 bei 57 von möglichen 100 Punkten und damit unter dem Vorjahresniveau von 60 Punkten. Das heißt, dass sich die Arbeitsqualität für junge Beschäftigte auf unteres Mittelmaß verschlechtert hat.

Wahrscheinlich ist dies eine Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise – denn bei über der Hälfte der jungen Beschäftigten gab es Veränderungen im Betrieb in Folge der Krise, und ein Drittel fühlte sich durch die Krise unter Druck gesetzt. Der Trend: Immer mehr Beschäftigte sollen immer mehr Arbeit erledigen.

Besonders auffällig war im Krisenjahr 2010, dass sich junge Beschäftigte deutlich mehr Stress und Zeitdruck ausgesetzt sahen als noch in den Vorjahren. Kein Wunder, dass über ein Drittel der jungen Beschäftigten nicht glaubt, den Job bis zur Rente durchhalten zu können.

Generation Prekär – diesen Namen »verdient« diese Generation leider mehr denn je: Noch nicht einmal ein Drittel bezieht ein Einkommen von mindestens 2.000 Euro und ist unbefristet beschäftigt. Aber mehr als die Hälfte muss entweder mit extrem niedrigem Einkommen (von unter 1.500 Euro) zurechtkommen oder/und ist unsicher beschäftigt (befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder Minijobs).

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

Viele politische Reformen, die eine weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt zum Ziel hatten, sind in den letzten Jahren auf Druck der Wirtschaft hin durchgesetzt worden. In vielen Unternehmen heißt es: Kurzfristiger Profit ist das oberste Ziel. Nahezu jeglicher arbeitsrechtlicher Schutz steht in Frage.

Gerade in einer Phase, in der die Lebens- und Familienplanung ansteht, sind junge Menschen stark verunsichert und materiell eingeschränkt. Eine Gesellschaft sollte dafür Sorge tragen, dass die junge Generation optimistischer in die Zukunft blicken kann. Dazu gehören natürlich auch: sichere Arbeitsverträge, eine faire Entlohnung und gute Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.



Ingrid Sehrbrock

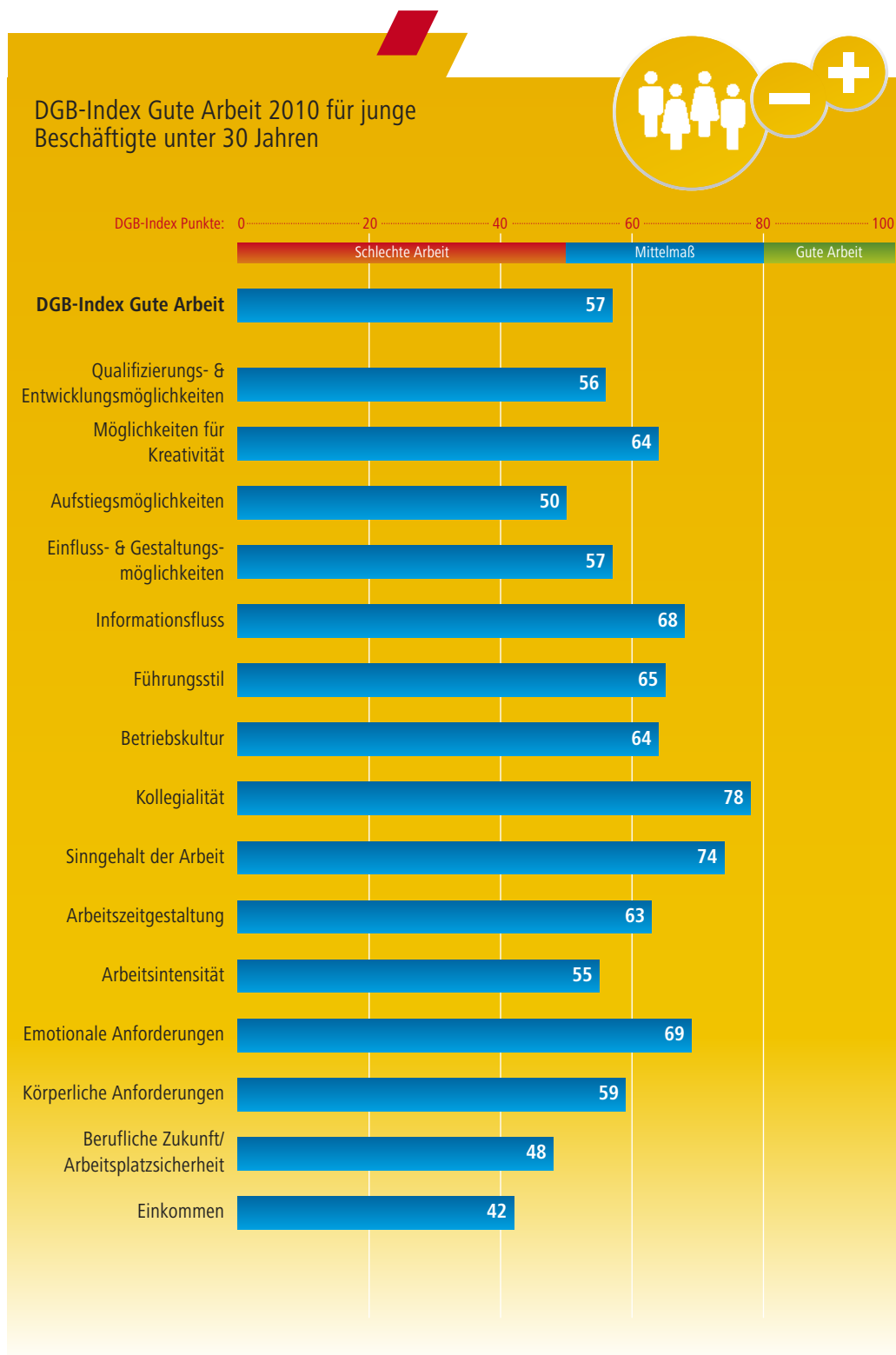
Stellvertretende  
DGB-Vorsitzende



René Rudolf

DGB-Bundesjugend-  
sekretär

# 1. Die Arbeitssituation junger Beschäftigter



Der DGB-Index Gute Arbeit für junge Beschäftigte liegt im Jahr 2010 bei 57 von möglichen 100 Punkten und damit unter dem Vorjahresniveau von 60 Punkten. Das heißt, die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist – aus Sicht von jungen Beschäftigten – »unteres Mittelmaß«. Wie bereits in den Jahren zuvor werden insbesondere die Einkommenssituation, die fehlenden beruflichen Zukunftsaussichten und die betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten als belastend erlebt. Doch auch hohe Arbeitsintensität, nicht vorhandene Einfluss-, Gestaltungs- oder Qualifizierungsmöglichkeiten machen jungen Beschäftigten immer häufiger zu schaffen.

### Jahresvergleich: Positiver Trend der letzten Jahre durchbrochen

Entgegen der positiven Entwicklung der letzten drei Jahre bewerten junge Beschäftigte im Jahr 2010 ihre Arbeitssituation wieder schlechter: Mit 57 Punkten erreicht der DGB-Index nur das Niveau von 2007, nachdem er in den Jahren 2008 und 2009 angestiegen war. Dies könnte eine Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise sein: Denn 42% der jungen Beschäftigten geben an, im Vorjahr persönlich von »betrieblichen Reaktionen auf die Wirtschaftskrise« betroffen gewesen zu sein und 33% haben sich in diesem Zusammenhang »unter Druck gesetzt gefühlt« (vgl. Kapitel 6).

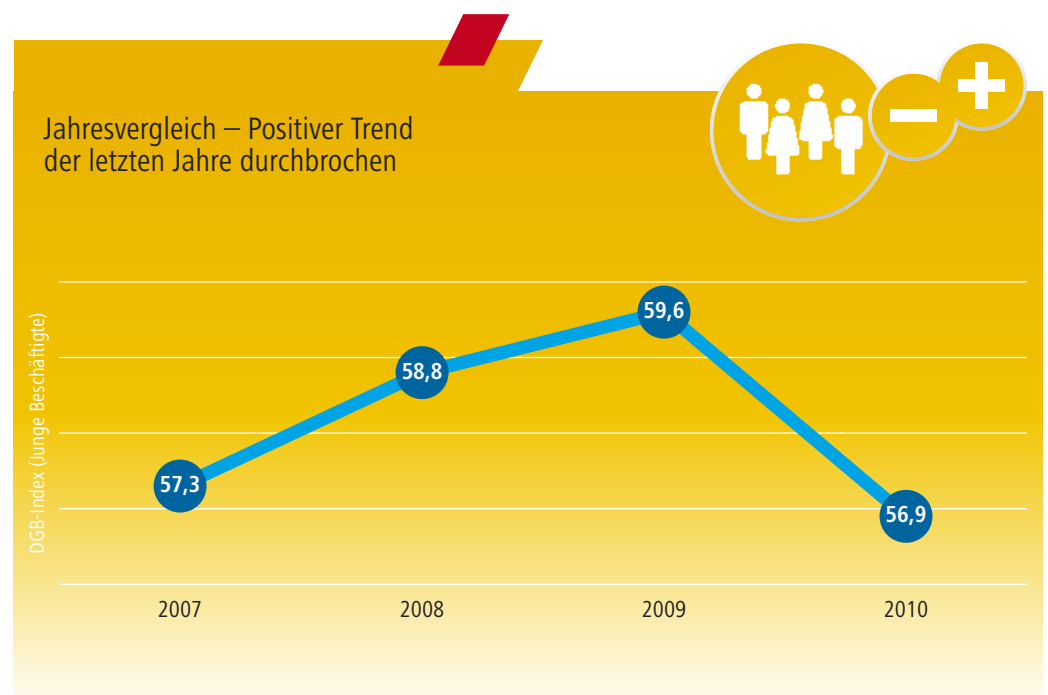


Abbildung 2:  
Jahresvergleich – Positiver Trend  
der letzten Jahre durchbrochen

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

### Noch häufiger schlechte Arbeit als gute Arbeit!

Mit dem DGB-Index lässt sich auch die Frage beantworten, wie hoch der Anteil von Arbeitsplätzen ist, die von den Beschäftigten als umfassend gut (DGB-Index 80 bis 100 Punkte), mittelmäßig (DGB-Index 51 bis 79 Punkte) oder schlecht, das heißt vorwiegend als belastend (DGB-Index 0 bis 50 Punkte) beschrieben werden:

Im Jahr 2010 geben 11% der jungen Beschäftigten an, unter guten Arbeitsbedingungen zu arbeiten – das sind etwas weniger als im Jahr zuvor (12%). Diese – leider kleine – Gruppe berichtet von gut gestalteten Arbeitsanforderungen, eingebettet in eine unterstützende Arbeitsorganisation. Diese Beschäftigten blicken optimistisch in ihre berufliche Zukunft und empfinden ihr Einkommen als leistungs- und bedürfnisgerecht.

Auch der Anteil von Arbeit mittelmäßiger Qualität ist um einen Prozentpunkt auf 57% gesunken. Diese Beschäftigtengruppe beschreibt für sich mittelmäßige Arbeits- und Einkommensbedingungen, das heißt, es treten manchmal belastende Anforderungen auf. Außerdem könnten die Entwicklungsmöglichkeiten während der Arbeit sowie der Führungsstil und die Betriebskultur verbessert werden. Außerdem ist ein großer Teil dieser Beschäftigten mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert: Das Einkommen und die berufliche Sicherheit ist unzureichend.

Leider ist der Anteil der Arbeitsplätze, die als schlecht einzustufen sind, mit 32% noch höher als im Jahr zuvor (29%). Damit arbeiten ein Drittel aller jungen Beschäftigten unter Bedingungen, die den Kriterien menschenwürdiger Arbeitsgestaltung sicher nicht gerecht werden: Starke körperliche und psychische Belastungen sind gepaart mit schlechten Einkommensbedingungen und beruflicher Unsicherheit.

Die Dimensionen des DGB-Index geben Auskunft darüber, wie junge Beschäftigte die einzelnen Facetten der Arbeitsqualität beurteilen – und wie sich ihre Urteile im Jahresvergleich verändert haben. Mit Abstand am schlechtesten werden die Einkommenssituation und die berufliche Zukunft beurteilt: Rund zwei Drittel der Befragten empfinden ihre Situation im Hinblick auf diese beiden Aspekte als belastend. Im Gegensatz dazu blicken lediglich 32% der jungen Beschäftigten mit Zuversicht in die berufliche Zukunft, und sogar nur 13% sind mit der Einkommenssituation zufrieden.



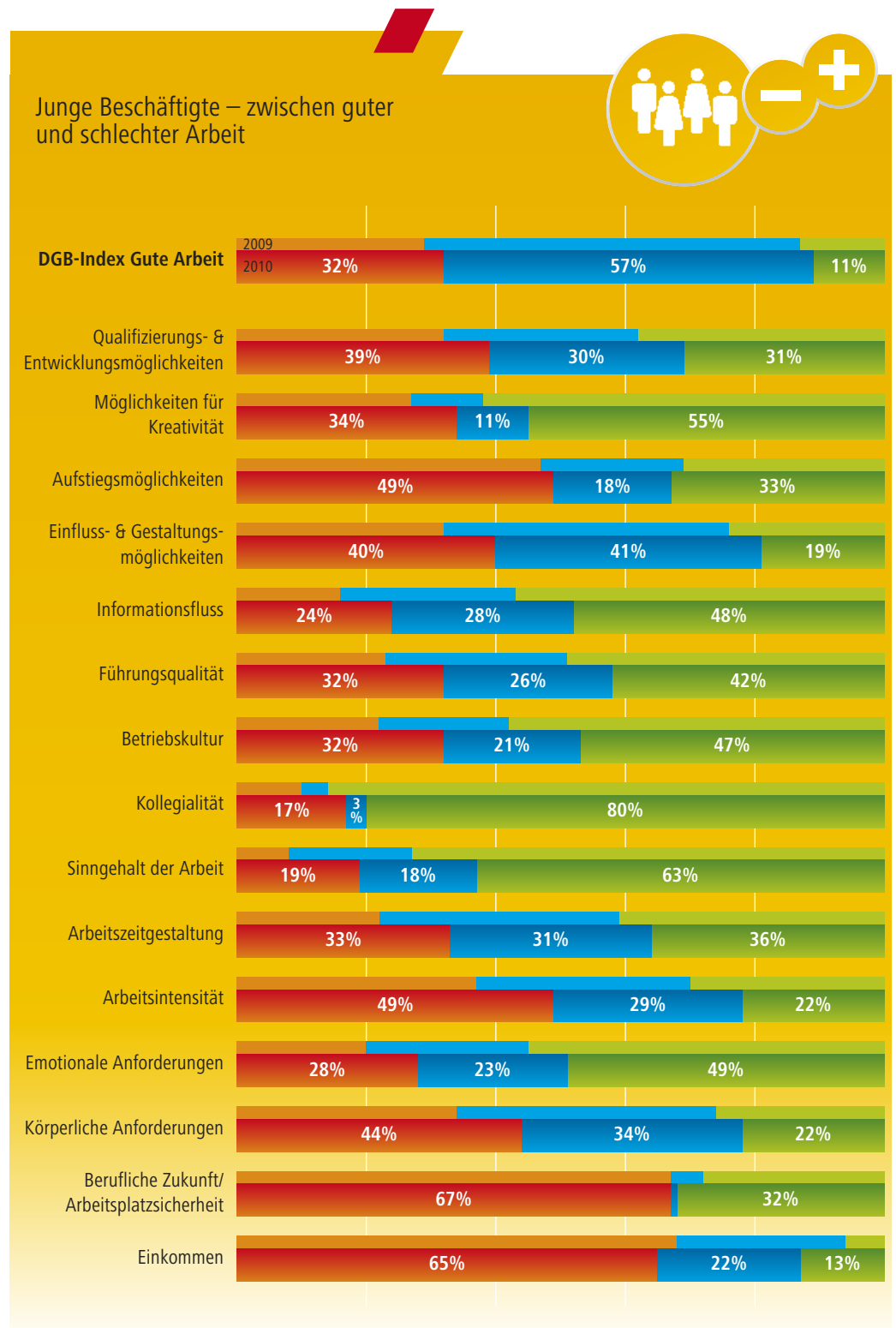


Abbildung 3:  
Junge Beschäftigte – zwischen guter  
und schlechter Arbeit

### Leistungs- und Effizienzdruck nimmt im Krisenjahr stark zu

Junge Beschäftigte beurteilen im Jahr 2010 die meisten Facetten der Arbeitsqualität schlechter als noch im Jahr zuvor: Die Arbeitsintensität hat sich nach Aussage der jungen Beschäftigten sehr verstärkt, das heißt, dass sie sich bei der Arbeit einem erhöhten Zeit- und Leistungsdruck ausgesetzt sehen. Darunter leidet jede/r Zweite (49%) (2009: 37%).

Ebenso stieg der Anteil derjenigen, die die körperlichen Arbeitsanforderungen, z. B. schwere oder einseitige körperliche Arbeit, als belastend beschreiben auf 44% gegenüber 2009 (34%). Und auch psychische Belastungen haben zugenommen: 27% der Befragten fühlen sich durch herabwürdigende Behandlung oder durch ständige »Gefühlskontrolle« belastet, gegenüber 19% im Vorjahr.

Zunehmende Arbeitsanforderungen wie z. B. mehr Zeitdruck und körperlich anstrengende Arbeit können gegebenenfalls durch unterstützende oder »puffernde« Arbeitsbedingungen wenigstens z. T. ausgeglichen werden, so dass die Beschäftigten trotzdem motiviert und gesund bleiben: Das sind zum Beispiel unterstützendes Führungsverhalten, Kollegialität, klarer Informationsfluss, Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten und vieles mehr.

Diesen so genannten »Ressourcen« wird eine wichtige, gesundheitserhaltende und -fördernde Rolle zugeschrieben – vor allem dann, wenn die Anforderungen zunehmen.

Doch leider berichten junge Beschäftigte 2010 deutlich seltener als noch im Jahr 2009 von diesen positiven Facetten der Arbeit: Dies gilt insbesondere für eine gute Betriebskultur, der Einbindung in den betrieblichen Informationsfluss, die Unterstützung durch Führungskräfte und Kolleg/innen, aber auch für den Sinngehalt der Arbeit.

## 2. Arbeitsqualität nach Region, Berufsfeld und Geschlecht

### Junge Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland

Der Anteil, junger Beschäftigter in Ostdeutschland, die über schlechte Arbeitsqualität klagen, ist weiterhin größer als der in Westdeutschland (37% gegenüber 31%). Demgegenüber liegt der Anteil gut gestalteter Arbeitsplätze – nach Aussagen der jungen Beschäftigten – in Ostdeutschland mit einem Anteil von 10% um zwei Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland (12%).

### Junge Frauen weiterhin gegenüber jungen Männern benachteiligt

Junge Frauen berichten wie bereits in den Vorjahren mit einem Anteil von 35% häufiger von schlechten Arbeitsbedingungen als junge Männer (29%). Dies hängt zum einen mit den Berufsfeldern von Frauen zusammen, die durchschnittlich eine schlechtere Arbeitsqualität und schlechtere Bezahlung aufweisen. So arbeiten Frauen häufiger in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens und im Verkauf bzw. im Vertrieb. Zum anderen arbeiten junge Frauen oft auf den unteren Ebenen der beruflichen Hierarchie. Es spielt allerdings auch eine Rolle, dass Frauen deutlich häufiger als Männer ihre berufliche Karriere unterbrechen, wenn sie familiäre Fürsorgearbeit übernehmen.

Die Schlechterstellung von Frauen ist darüber hinaus immer noch Folge der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung. Das drückt sich z. B. in arbeitsvertraglichen Lohnunterschieden aus, wenn kein Tarifvertrag wirkt; aber auch in den Tarifverträgen selbst, denn typische Frauenberufe werden häufig auch tariflich schlechter bezahlt als typische Männerberufe.

Wird nicht nur nach Geschlecht, sondern zugleich nach Arbeitszeitvolumina differenziert, so werden die Unterschiede zwischen den Männer- und Frauenarbeitswelten noch deutlicher: 38% der vollzeitbeschäftigten jungen Frauen erleben die gegenwärtige Arbeitssituation als belastend, gegenüber 28% unter den vollzeitbeschäftigten Männern.

Von guter Arbeit berichten lediglich 9% der weiblichen Vollzeitkräfte, aber immerhin 13% der vollzeitbeschäftigten jungen Männer.

Demgegenüber zeigt sich, dass teilzeitarbeitende Frauen ihre Arbeitssituation deutlich positiver als die Vollzeitbeschäftigten beurteilen: Unter ihnen berichten 15% von guten, 58% von mittelmäßigen und 27% von schlechten Arbeitsbedingungen.

Hier gibt es verschiedene Erklärungen: Zum einen werden belastende Arbeitsbedingungen von teilzeitarbeitenden Menschen häufig subjektiv als weniger belastend erlebt – da die Zeitspanne, in der sie mit diesen Bedingungen konfrontiert sind, kürzer ist als bei Vollzeitbeschäftigten. Vereinfacht ausgedrückt: Einseitige körperliche Arbeit, Zeitdruck oder eine schwierige Führungskraft lassen sich vier Stunden täglich leichter ertragen als acht Stunden.

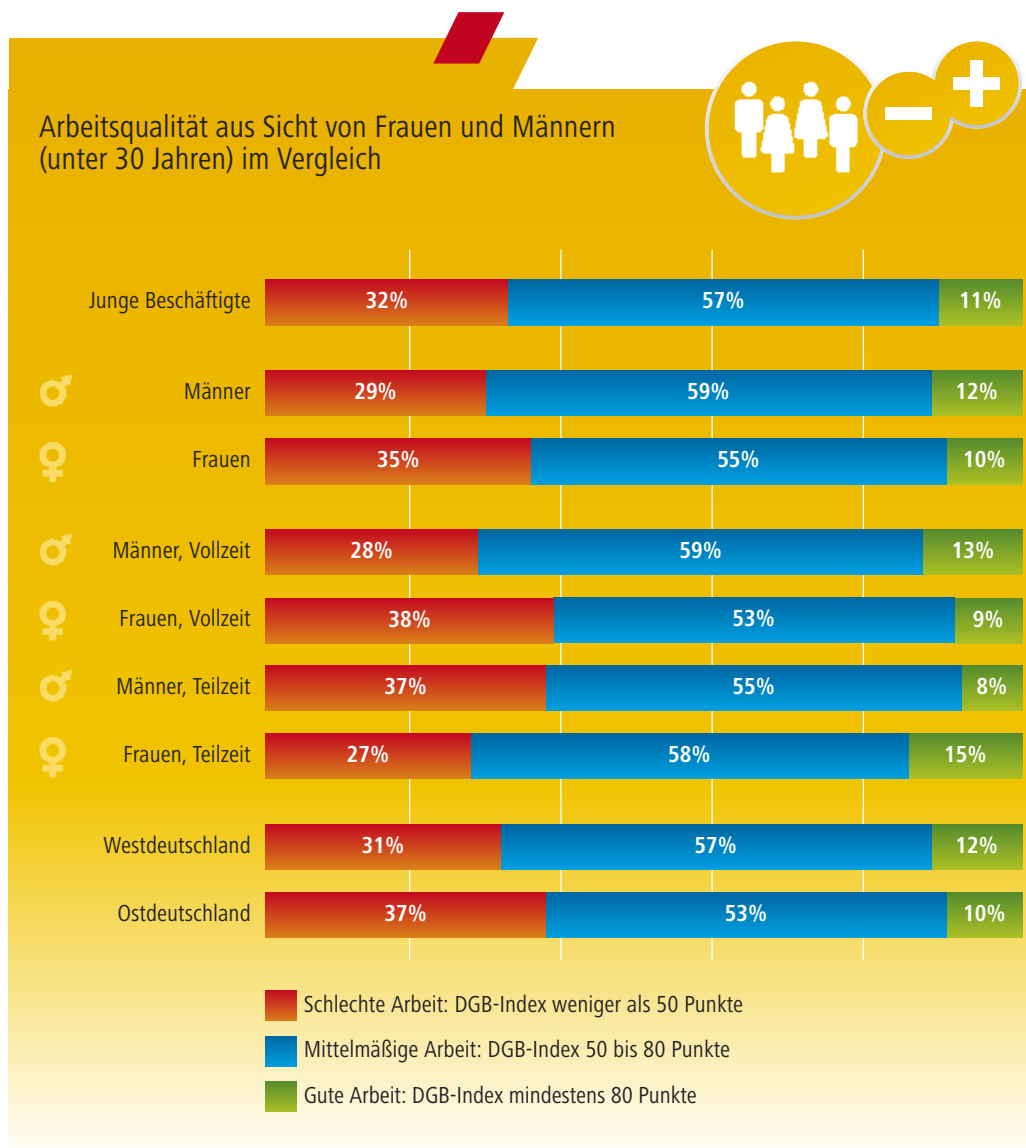


Abbildung 4: Arbeitsqualität aus Sicht von Frauen und Männern unter 30 Jahren im Vergleich

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

Zum anderen haben Teilzeitarbeitskräfte in der Regel einen zweiten Lebensmittelpunkt – neben der erwerbsbezogenen Arbeit. Dies kann eine Ressource sein, wenn es beispielsweise darum geht, in Alternativen zu denken oder von arbeitsbezogenen Problemen leichter »abschalten« zu können. Andererseits funktioniert das nur unter den Bedingungen einer »rechten Balance« zwischen Arbeit und Leben.

### Besser mit Betriebsrat! Arbeitsqualität und betriebliche Mitbestimmung

Beschäftigte, die in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, berichten deutlich häufiger von gut gestalteten Arbeitsbedingungen (14%) als Beschäftigte in Betrieben ohne Mitbestimmung (9%). Auch die Verbreitung von schlechten, belastenden Arbeitsbedingungen ist mit Interessenvertretung seltener (29%) als ohne (36%).

Ob mit oder ohne Betriebs- oder Personalrat – am stärksten fällt der Unterschied bei der Beurteilung von Einkommen und Sicherheit, der Arbeitszeitgestaltung, der Betriebs- und Führungskultur, bei den Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten ins Gewicht: All diese Facetten werden erheblich besser von Beschäftigten beurteilt, die in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat arbeiten.

Es gibt jedoch auch einen negativen Aspekt: Den Informationsfluss innerhalb des Betriebes bewerten Beschäftigte besser, wenn keine Interessenvertretung im Betrieb ist – dies könnte damit zusammen hängen, dass Betriebsräte viel für Beschäftigte regeln und sich die Kommunikation dann stärker zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abspielt.

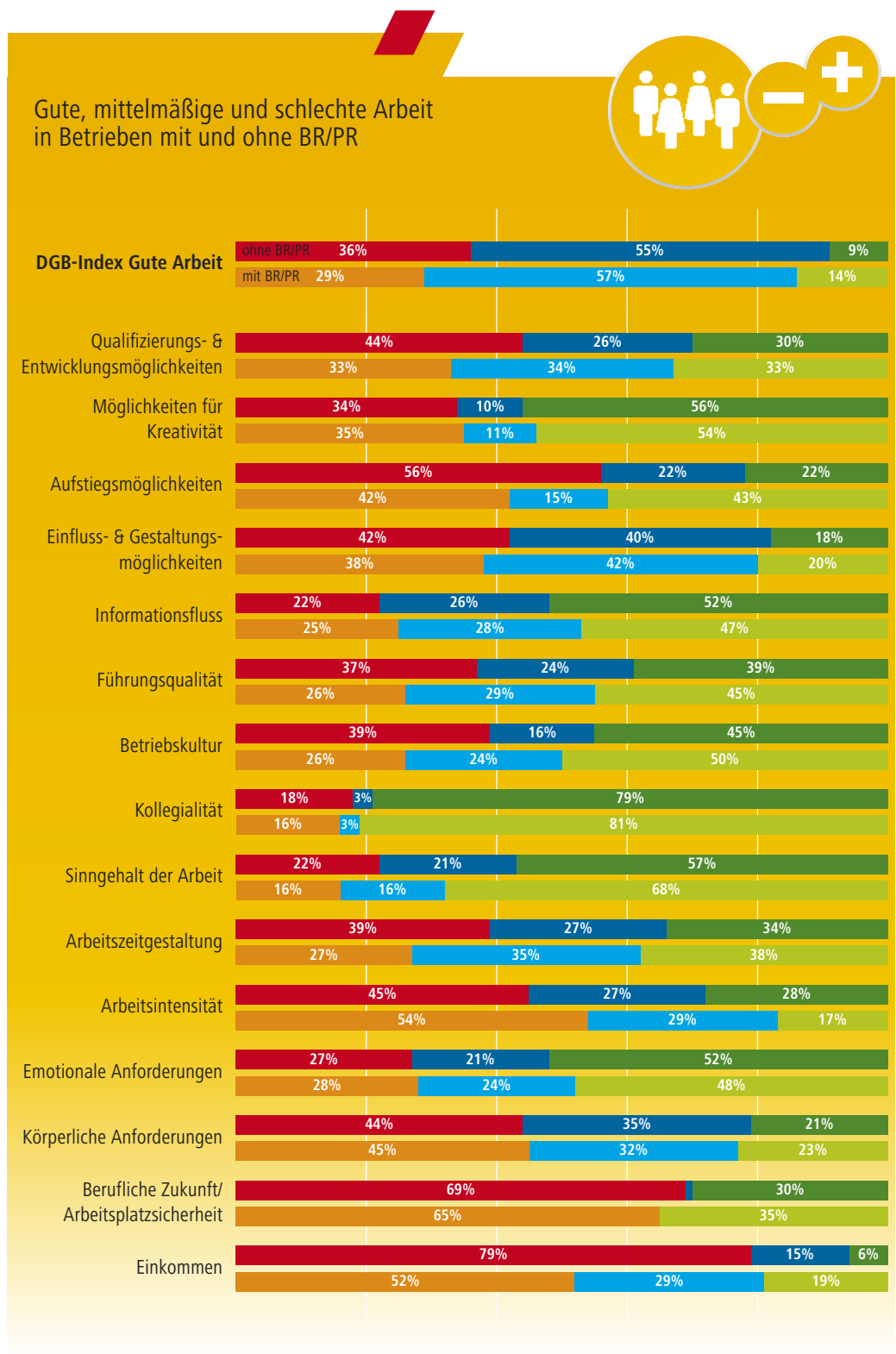


Abbildung 5: Gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit in Betrieben mit und ohne Betriebs-/Personalrat

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

# 3. Facetten der Arbeitsqualität

## Mehr Stress und Zeitdruck – Arbeitsintensität aus Sicht von jungen Beschäftigten

Zeit- und Leistungsdruck ist aus Sicht von vielen jungen Beschäftigten ein Problem: Rund jede/r Zweite berichtet von ungewünschten Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit. Ebenso viele geben an, Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen zu müssen, um das Pensum zu schaffen. Und zwei von drei Befragten berichten allgemein von Zeit- und Leistungsdruck. Im Regelfall werden diese Aspekte nicht neutral, sondern als Belastung erlebt – selbst dann, wenn Zeitdruck lediglich selten bzw. »in geringem Maße« auftritt.

Zusammengefasst berichten nur 22% von einer entspannten Arbeitssituation. Dagegen ist die Hälfte der jungen Beschäftigten (49%) Zeitdruck und Stress ausgesetzt und fühlt sich gezwungen, Abstriche bei der Qualität zu machen, um das Arbeitspensum zu schaffen.

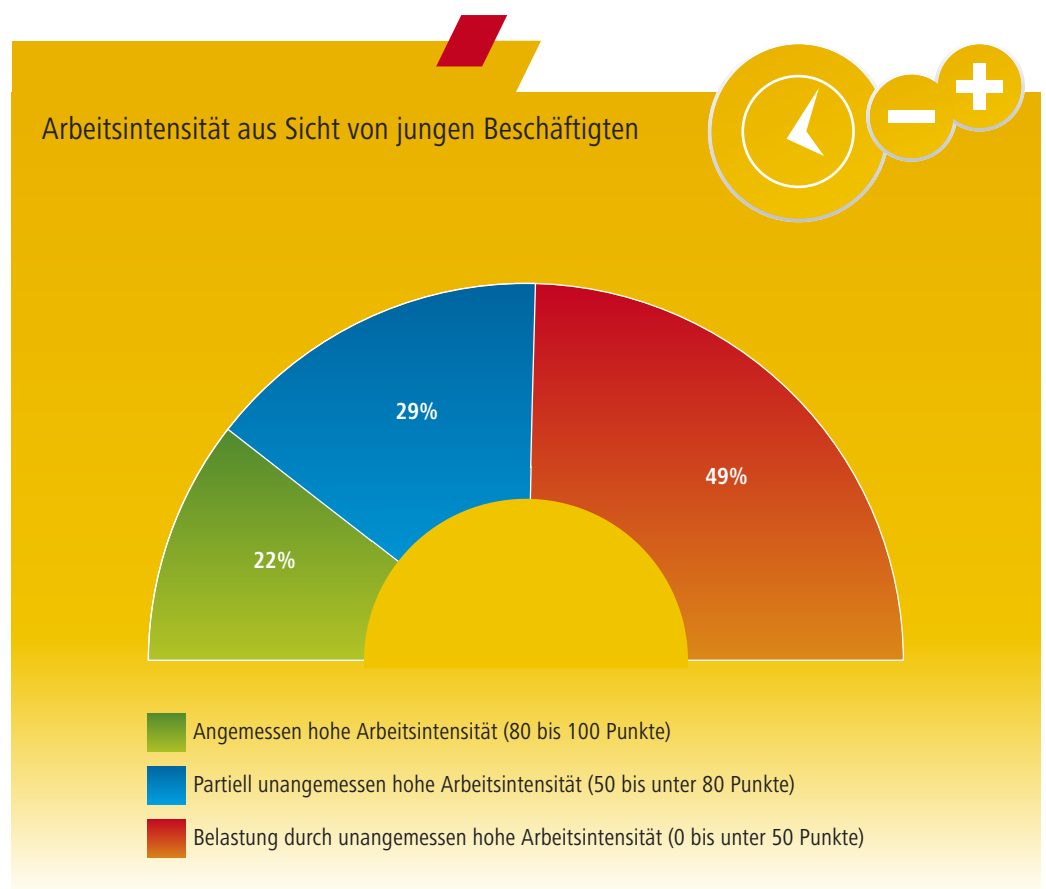


Abbildung 6:  
Arbeitsintensität aus Sicht von  
jungen Beschäftigten

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

## Einkommenssituation junger Beschäftigter

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

### Was sind Niedrig-, Armuts- oder Prekaritätseinkommen?

In den DGB-Index-Erhebungen wird das Bruttoeinkommen (in Einkommensklassen) erfasst. Dadurch gerät die so genannte »Reproduktionsfunktion« des Einkommens in den Blick: Vom Bruttoeinkommen wird einerseits – nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben – der größte Teil des Lebensunterhalts von Beschäftigten (und damit auch die Wiederherstellung der Arbeitskraft) bestritten. Andererseits sichern die vom Gehalt/Lohn abgeführten Sozialabgaben (inkl. des Arbeitgeberanteils) die Reproduktion bei Arbeitslosigkeit, längerer Krankheit und über die aktive Erwerbsphase hinaus. Anders gesagt: Das Bruttoeinkommen entscheidet zu einem beträchtlichen Teil über den Lebensstandard – während der aktiven Erwerbsphase, danach (im Alter) und davor (weil es den Lebensstandard der Kinder von Beschäftigten bestimmt).

#### Schwellenwerte in der Diskussion

Zu bestimmen bleibt, welcher Schwellenwert eine geeignete Abgrenzung zum prekären Einkommensbereich markiert. Mit Bezug auf die OECD<sup>1</sup>-Definitionen werden Niedriglöhne häufig im Verhältnis zum so genannten Median bestimmt. Danach sind Niedriglöhne Arbeitsentgelte von weniger als zwei Dritteln des nationalen Medianbruttolohns. Der Medianbruttolohn ist der Wert, der die Beschäftigten in zwei Hälften teilt: Die eine Hälfte hat einen Lohn, der niedriger ist als der Medianlohn, die andere Hälfte einen Lohn, der höher ist. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lag der so definierte monatliche Niedriglohn von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2005 in Westdeutschland bei 1.779 Euro und in Ostdeutschland bei 1.323 Euro (Schank et al. 2008).

Die Autoren berücksichtigen mit der Wahl von zwei getrennten Schwellenwerten für Ost- und Westdeutschland das große Lohngefälle zwischen beiden Landesteilen.

Ein weiterer Schwellenwert für Niedriglöhne wird von Bispinck/Schäfer (2006) diskutiert, der auf die im Kontext der europäischen Sozialcharta diskutierte Lohnuntergrenze von 60% des Durchschnittseinkom-

<sup>1</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)



mens verweist (für Gesamtdeutschland rund 1.420 Euro brutto). Davon ausgehend wird mit 75% des Durchschnittsbruttoeinkommens der so genannte prekäre Einkommensbereich definiert, der zwar oberhalb der Niedriglohn- bzw. Armutslohnschwelle liegt, jedoch langfristig nicht oder nur unzureichend vor Lebensrisiken (wie Arbeitslosigkeit oder Krankheit) schützt oder für die Finanzierung des Alters ausreicht. Der Schwellenwert zum prekären Einkommensbereich liegt bei rund 1.970 Euro.

Vor dem Hintergrund der vorgestellten Schwellenwerte und der im DGB-Index vorhandenen Datenrestriktionen<sup>2</sup> werden im Folgenden die Schwellen 1.500 Euro für die Abgrenzung zum Niedriglohnbereich und 2.000 Euro für die Abgrenzung zum prekären Einkommensbereich verwendet und folgende Einkommensbereiche betrachtet: Unter 1.500 Euro und 1.501 bis 2.000 Euro sowie 2.001 Euro und mehr Bruttoeinkommen. Die Berücksichtigung des Bruttoeinkommens ermöglicht es, die oft implizite Annahme, dass unbefristete Vollzeitarbeit pauschal mit einem Normalarbeitsverhältnis gleichzusetzen sei, zu differenzieren. Zudem kann damit eine angemessenere Einordnung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit geleistet werden.

Die kontroverse Diskussion, ob Teilzeitarbeit als atypisch oder als prekär zu beurteilen sei, kann durch die Berücksichtigung der arbeitsbezogenen Einkommen etwas versachlicht werden: Wenn Teilzeitarbeit mit einem Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle (rund 1.500 Euro) vergütet wird, ist ein zentraler Normalitätsstandard erfüllt. Die Bedeutung der Stundenzahl tritt auf diese Weise etwas in den Hintergrund.

Zitiert aus Fuchs (2010): 161f.

<sup>2</sup> In den DGB-Befragungen wird das Bruttoeinkommen mit Hilfe von Einkommensklassen ermittelt. Möglich sind Abgrenzungen unter 400 Euro, 401 bis 800 Euro, 801 bis 1.500 Euro, 1.501 bis 2.000 Euro, 2.001 bis 2.500 Euro, usw.

Kein anderer Bereich wird von den jungen Beschäftigten so negativ beurteilt, wie die Dimension Einkommen (Indexwert von 42 Punkten): Lediglich 13% beurteilen ihr aktuelles Einkommen sowohl als leistungsgerecht als auch als ausreichend, um ihre materiellen Bedürfnisse zu befriedigen und gleichzeitig Vorsorge zu betreiben. 65% der jungen Beschäftigten empfinden ihre gegenwärtige Einkommenslage in mehrfacher Hinsicht als prekär: Es ist nicht leistungsgerecht, reicht nicht aus, um alltägliche Bedürfnisse zu befriedigen und auch nicht, um Vorsorge für das Alter zu betreiben.

Angesichts der Bruttoeinkommen, die junge Beschäftigte beziehen, sind diese Sorgen nicht verwunderlich: 6% der Vollzeitbeschäftigten beziehen ein Bruttoeinkommen von unter 800 Euro. 19% der jungen Beschäftigten verdienen zwischen 800 und 1.500 Euro und 25% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Das heißt, insgesamt erhält die Hälfte der jungen Vollzeitbeschäftigten monatliche Bruttoeinkommen von unter 2.000 Euro – ihr Entgelt zählt zu den Armuts- oder prekären Löhnen. Lediglich 35% beziehen Löhne und Gehälter, die brutto zwischen 2.000 und 3.000 Euro liegen, und 16% 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.

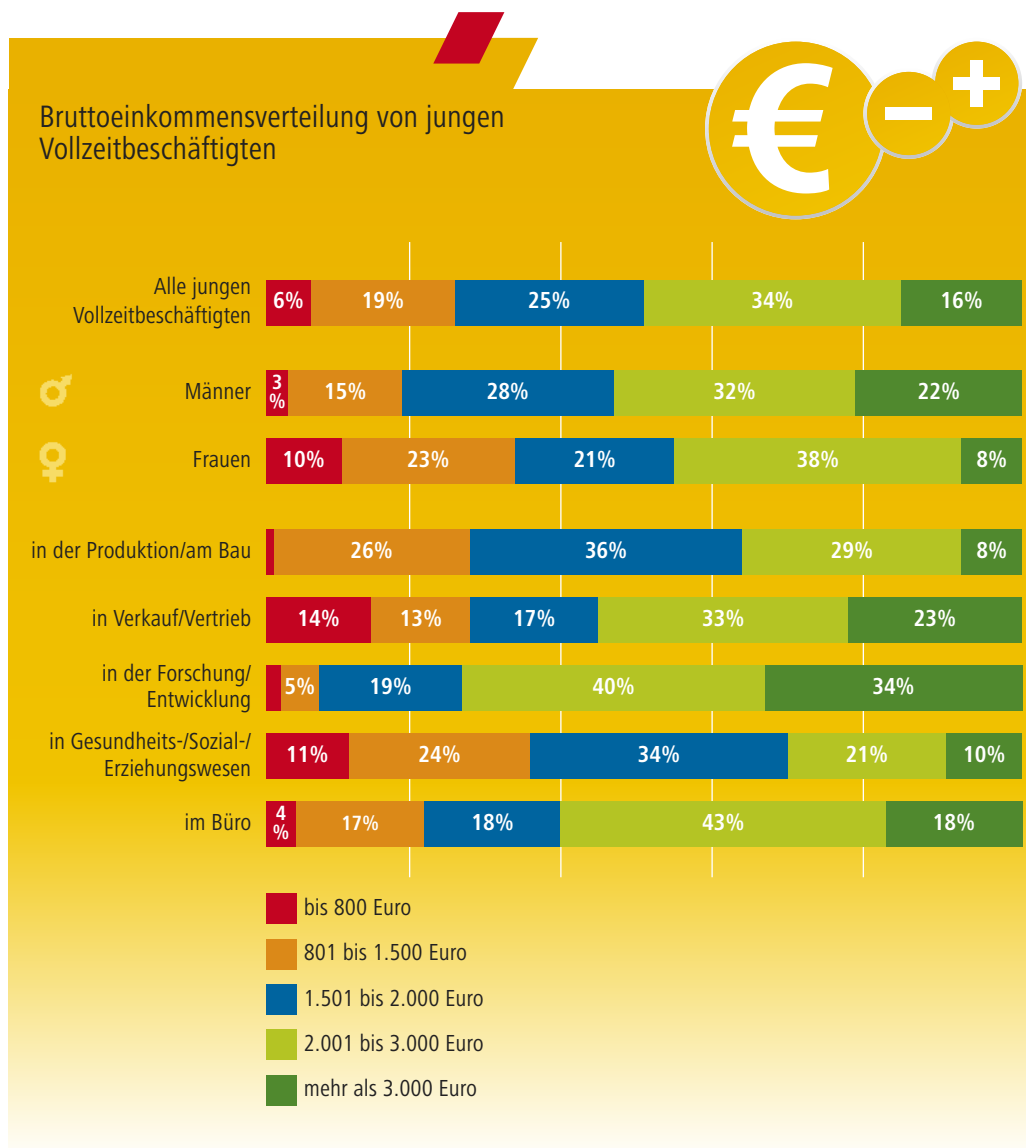


Abbildung 7: Bruttoeinkommensverteilung von jungen Vollzeitbeschäftigten

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

Auch in Bezug auf die Vollzeiteinkommen sind junge Frauen schlechter gestellt als junge Männer: 10% beziehen Vollzeiteinkommen unter 800 Euro (bei den Männern sind es 3%), 23% zwischen 800 und 1.500 Euro (Männer: 15%) und weitere 21% zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Über 2.000 Euro verdienen nur 46% der weiblichen Vollzeitbeschäftigten, jedoch 54% der jungen Männer. Insbesondere Armutslöhne sind unter den Frauen häufiger verbreitet als unter Männern.

Differenziert man nach Arbeitsorten, so zeigt sich, dass Niedriglöhne (unter 1.500 Euro) bei jungen Beschäftigten, die im Verkauf bzw. im Vertrieb arbeiten, am stärksten verbreitet sind, gefolgt von der Einkommenssituation im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Die günstigste Einkommensverteilung haben Beschäftigte, die im Bereich Forschung und Entwicklung tätig sind und die sonstigen Bürobeschäftigten: In

der Forschung beziehen 73% der jungen Beschäftigten ein Bruttoeinkommen von mindestens 2.000 und mehr, im sonstigen Bürobereich sind es immerhin 61%.

### Armutsrisiko Jugend – Einkommen nach Altersgruppen

Im Vergleich zu den älteren Beschäftigtengruppen ist die Einkommensverteilung von jungen Beschäftigten am stärksten von Armuts- und Präkäreinkommen geprägt: Während 25% der Beschäftigten unter 30 Jahren ein Bruttoeinkommen von unter 1.500 Euro für Vollzeitarbeit beziehen, liegt dieser Anteil unter den älteren Beschäftigten zwischen 14% und 16%. Auch Präkäreinkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro brutto sind mit einem Anteil von 25% unter den jungen Beschäftigten erheblich häufiger vertreten als bei den älteren (14% bis 18%). Das deutet darauf hin, dass sich die Einkommenssituation im Erwerbsverlauf, z. B. über Aufstiege, Einkommenserhöhungen etc. verbessert.

Jedoch ist hierbei zu beachten, dass eine automatische Einkommensprogression, wie sie in der Vergangenheit in vielen Branchen üblich war, nur noch selten vorzufinden ist. Und: Auch bei Beschäftigten über 30 Jahren gibt es einen zunehmenden Anteil von Niedrigeinkommen.

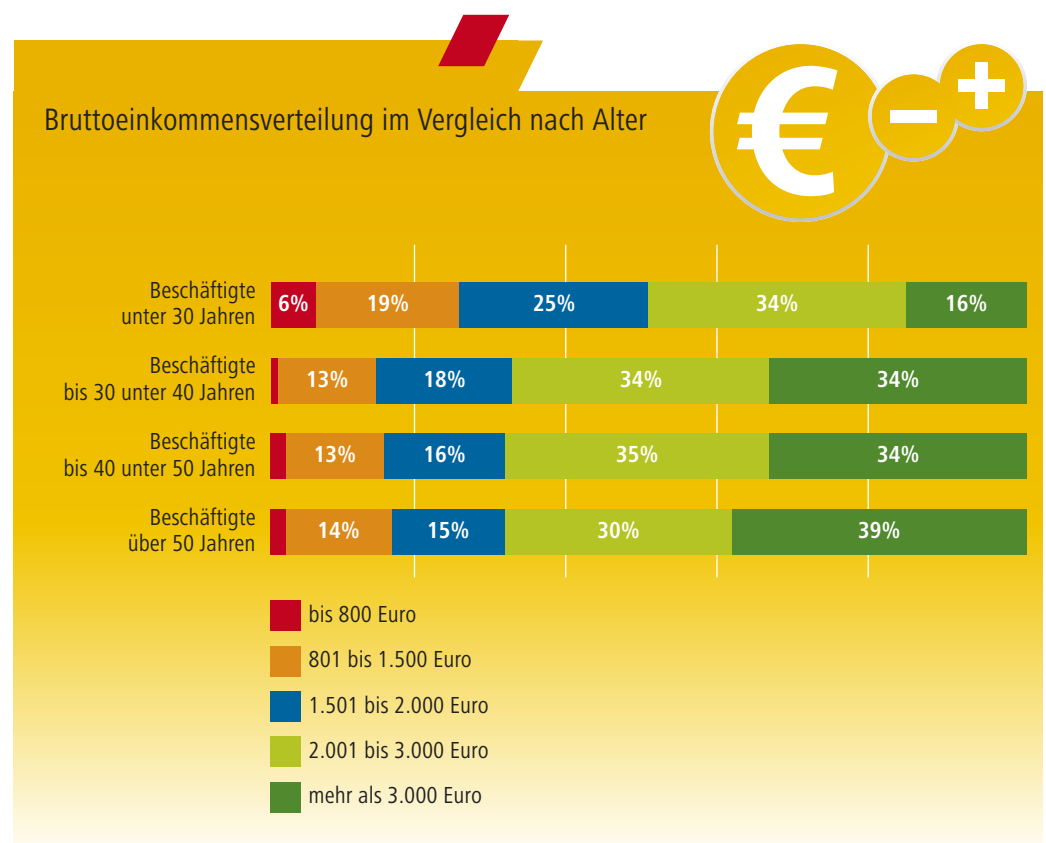


Abbildung 8:  
Bruttoeinkommensverteilung im  
Vergleich nach Alter

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

### Einkommenshöhe und subjektive Zufriedenheit

Immer wieder wird in der öffentlichen Debatte die Bedeutung des Einkommens gerade für junge Menschen bestritten: Behauptet wird, für junge Menschen seien un- oder unterbezahlte Praktika oder extrem niedrige Einstiegsgehälter nicht so schlimm, da sie noch von den Eltern unterstützt würden oder ihre Orientierung eher auf den zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten denn auf dem Einkommen lägen.

Die Daten des DGB-Index zeigen, dass sich mit der Bruttoeinkommenshöhe die subjektive Zufriedenheit kontinuierlich verbessert: Während im Niedrigeinkommensbereich Resignation, konstruktive und fixierte Unzufriedenheit dominieren, nehmen ab einem Einkommen von 1.500 Euro progressive und stabile Zufriedenheit zu. Der Anteil der stabil Zufriedenen ist unter den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von 3.000 Euro und mehr am höchsten.

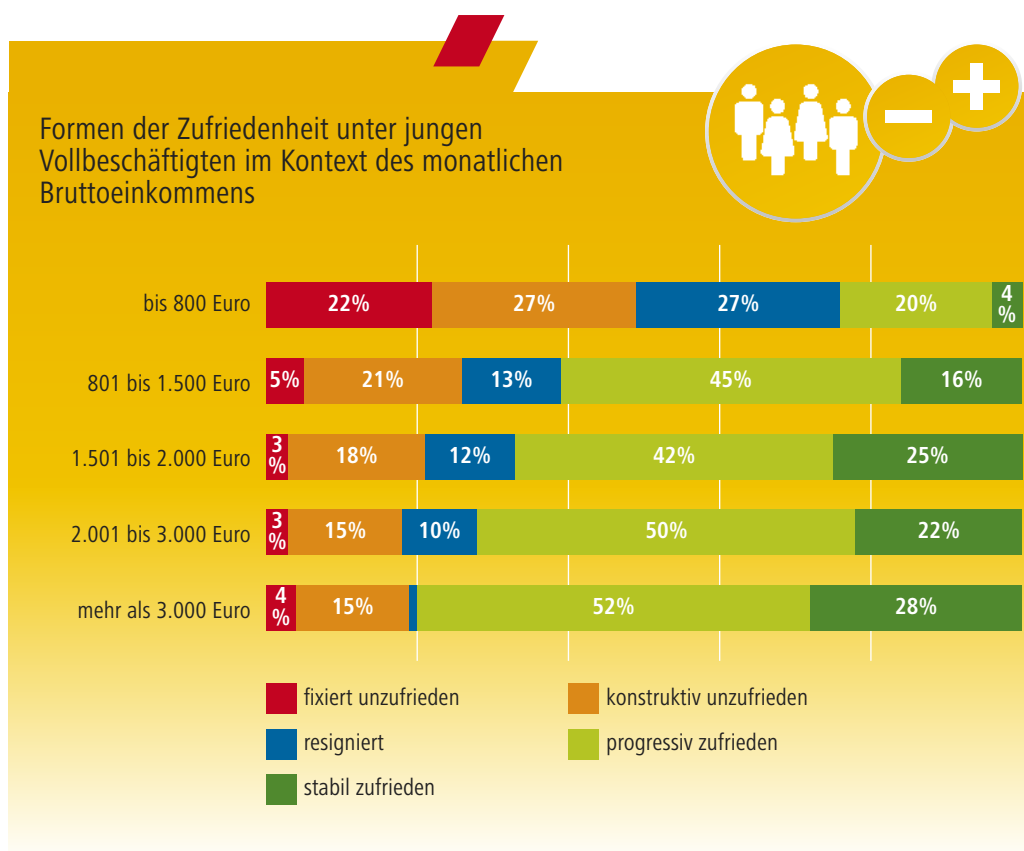


Abbildung 9: Formen der Zufriedenheit unter jungen Vollbeschäftigten im Kontext des monatlichen Bruttoeinkommens

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

## Formen der Arbeits(un)zufriedenheit

Im Rahmen der DGB-Index-Erhebungen werden die **Form der Arbeitszufriedenheit** und die **Form der Unzufriedenheit** ermittelt. Dies hat folgenden Hintergrund: Es gibt sehr unterschiedliche Motive, warum Menschen sagen, 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**.

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, sich für diese Verbesserungen einzusetzen. Das heißt, diese Zufriedenheit beinhaltet ein **progressives** Potenzial, die bereits einigermaßen zufrieden stellenden Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern.

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. Das heißt, bei dieser Gruppe beruht das Urteil »zufrieden« auf einer Reduzierung, einer **resignativen Anpassung der Ansprüche an die Realität** – dieser Typ wird auch »resignativ zufrieden« genannt. Diese Personen würden auch den Arbeitgeber wechseln, wenn sich eine entsprechende Gelegenheit böte.

Auch Unzufriedenheit lässt sich sinnvoll weiter 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, sich – entweder alleine oder gemeinsam mit anderen – für eine Verbesserung der Situation einzusetzen. Ihre Unzufriedenheit hat demnach ein hohes konstruktives Potenzial.

Wenn Beschäftigte 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.

Zitiert aus Fuchs (2009): 208f.

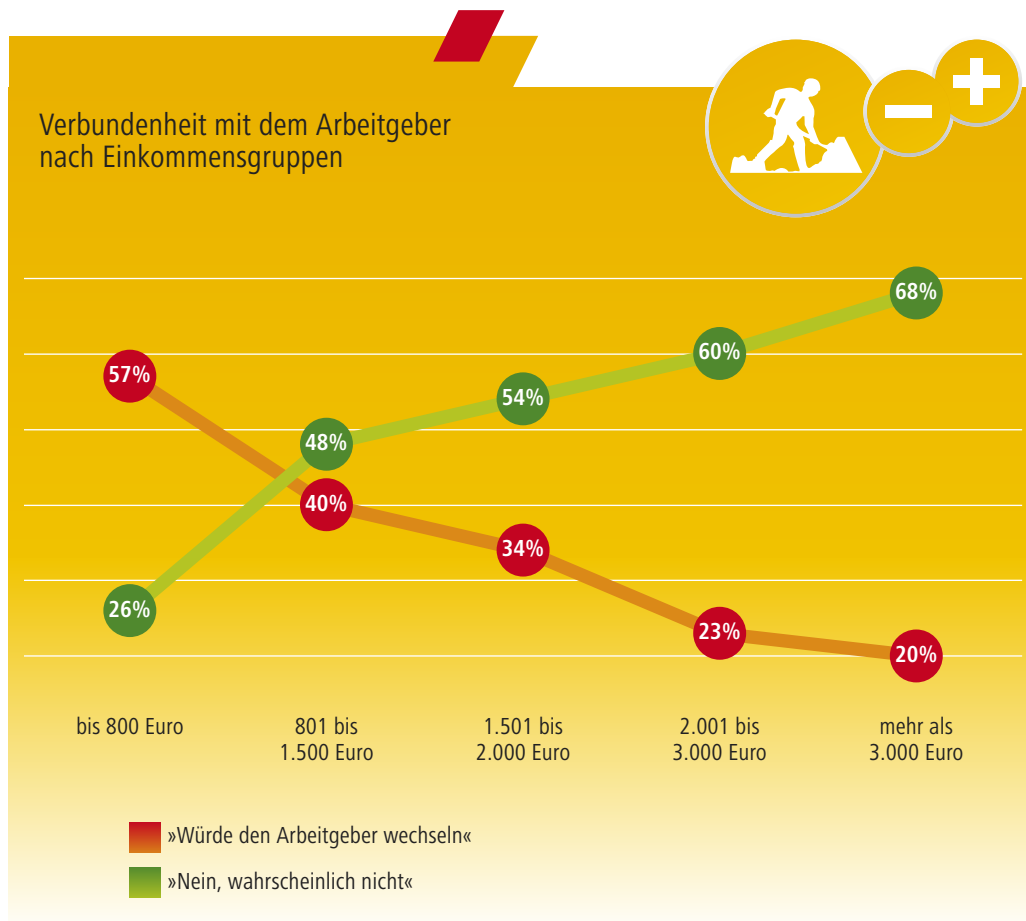


Abbildung 10:  
Verbundenheit mit dem Arbeitgeber  
nach Einkommensgruppen

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

Und auch die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber verbessert mit einem höheren Einkommen: Über die Hälfte der jungen Beschäftigten im Niedriglohnbereich werden den Arbeitgeber wechseln, wenn sich eine Gelegenheit bietet. Im Gegensatz dazu fühlen sich 60% der Beschäftigten mit einem Einkommen zwischen 2.000 und 3.000 Euro und sogar 68% mit einem Einkommen von 3.000 Euro und mehr mit ihrem Arbeitgeber so sehr verbunden, dass sie selbst dann nicht wechseln würden, wenn sie eine Alternative hätten.

## Generation Prekär: Unsichere Perspektiven

Verbindet man die Aspekte Einkommen und Arbeitsverhältnis, so ergibt sich folgendes Bild: Lediglich 31% beziehen ein Einkommen von mindestens 2.000 Euro, sind unbefristet und nicht in der Zeitarbeit beschäftigt. Weitere 16% arbeiten ebenfalls unbefristet für einen Betrieb und erhalten monatlich ein Einkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro.

Alle anderen Beschäftigten – mehr als die Hälfte – müssen entweder mit extrem niedrigen Einkommen zurechtkommen (19%) oder/und ihr Arbeitsverhältnis bietet einen eingeschränkten Kündigungsschutz (befristet

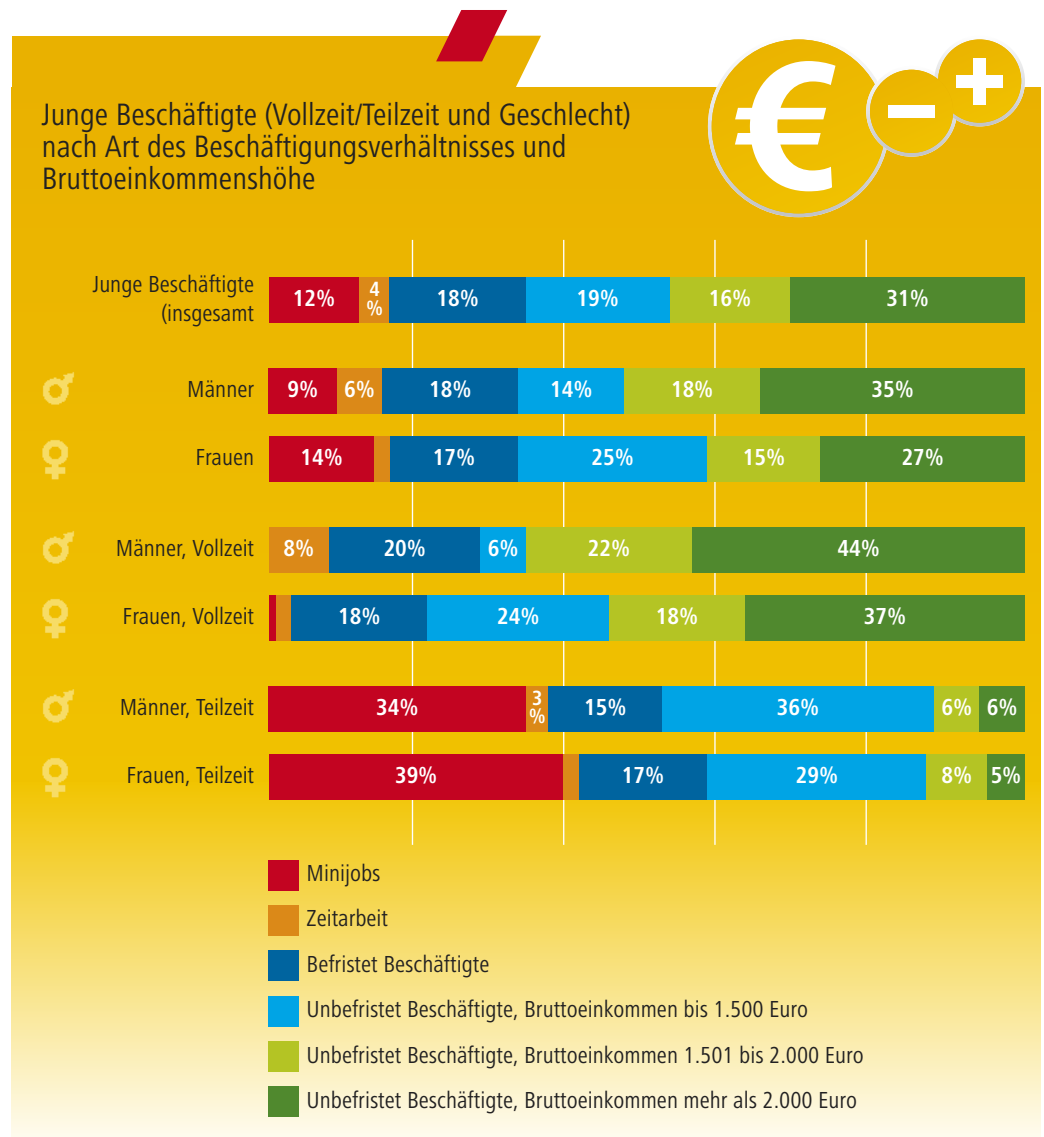


Abbildung 11:  
Junge Beschäftigte (Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht) nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit, 2010, INIFES

tete Beschäftigung: 18%) bzw. beinhaltet häufige Betriebswechsel (Zeitarbeit: 4%) oder ermöglicht nur eingeschränkt den Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen (Minijobs: 12%).

Auch hier zeigt sich, dass Frauen häufiger von prekärer Beschäftigung betroffen sind als Männer. Während bei den Männern etwas mehr als die Hälfte (53%) unbefristet beschäftigt sind und über 1.500 Euro monatlich brutto verdienen, sind es bei den Frauen lediglich 42%.

Insgesamt haben wir es, so zeigt der DGB-Index deutlich, mit einer »Generation Prekär« zu tun. In einem Alter, in dem eigentlich eine sichere Perspektive für Familien- und Lebensplanung so wichtig wäre, leben zwei Drittel in potenziell prekären Situationen.

Besonders mit Blick auf die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse zeigt sich die Bedeutung von Betriebs- bzw. Personalräten: Junge Beschäftigte, die in einem Betrieb mit Interessensvertretung arbeiten, sind erheblich häufiger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt und beziehen ein Einkommen von mindestens 1.500 Euro Brutto (52%) als Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat (43%). Beschäftigte, die in Betrieben ohne Interessensvertretung arbeiten, sind erheblich häufiger befristet (22% gegenüber 13%), oder in Minijobs (19% gegenüber 4%) oder als Leiharbeiter/in (6% gegenüber 3%) beschäftigt.

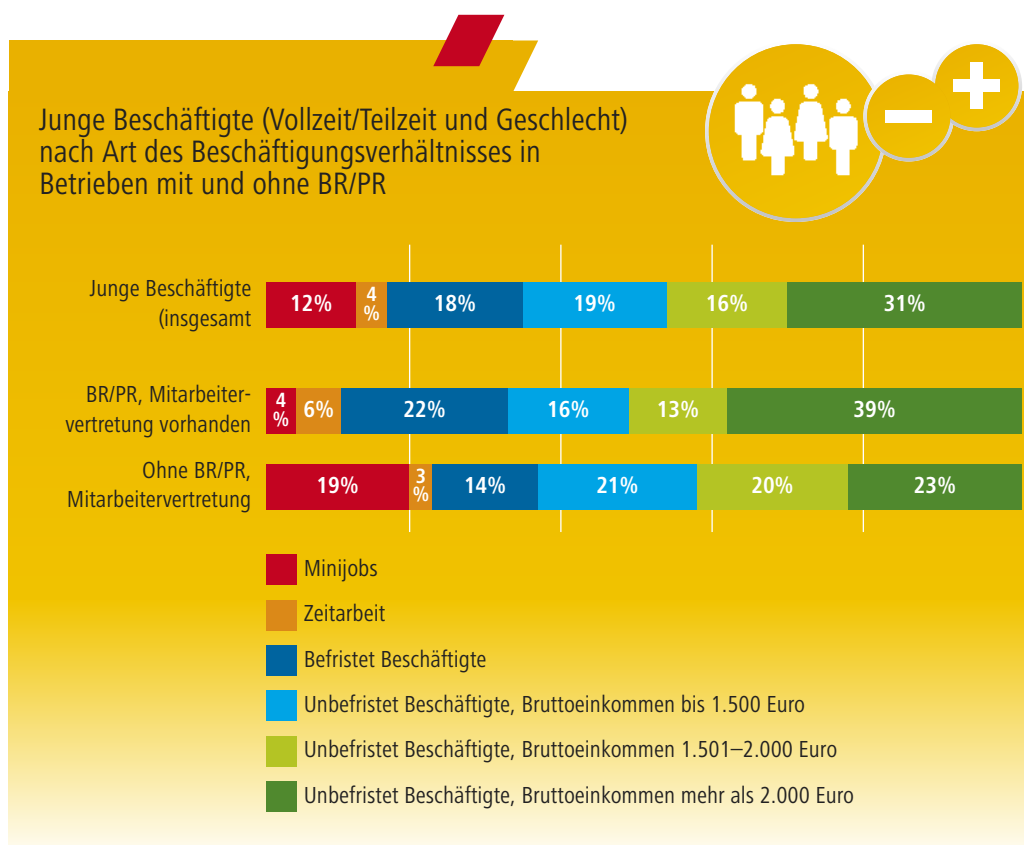


Abbildung 12: Junge Beschäftigte nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Bruttoeinkommenshöhe mit und ohne Betriebs-/Personalrat

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES



# 4. Unternehmensverbundenheit von jungen Beschäftigten

## In der Krise wollen weniger junge Menschen den Jobwechsel

Wie schon im Jahr 2009 ist auch im Jahr 2010 die Wechselbereitschaft geringer als in den Vorjahren: Mit einem Anteil von 30% der jungen Beschäftigten würden weniger junge Beschäftigte das Unternehmen wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten. Und 56% der jungen Beschäftigten antworten mit einem eindeutigen »Nein« auf die Frage nach dem Jobwechsel: In den Jahren 2007 und 2008 waren es über 35%, die sich einen Jobwechsel vorstellen konnten. Dies bestätigt unsere These, dass insbesondere in Krisenzeiten junge Beschäftigte einen Jobwechsel meiden.

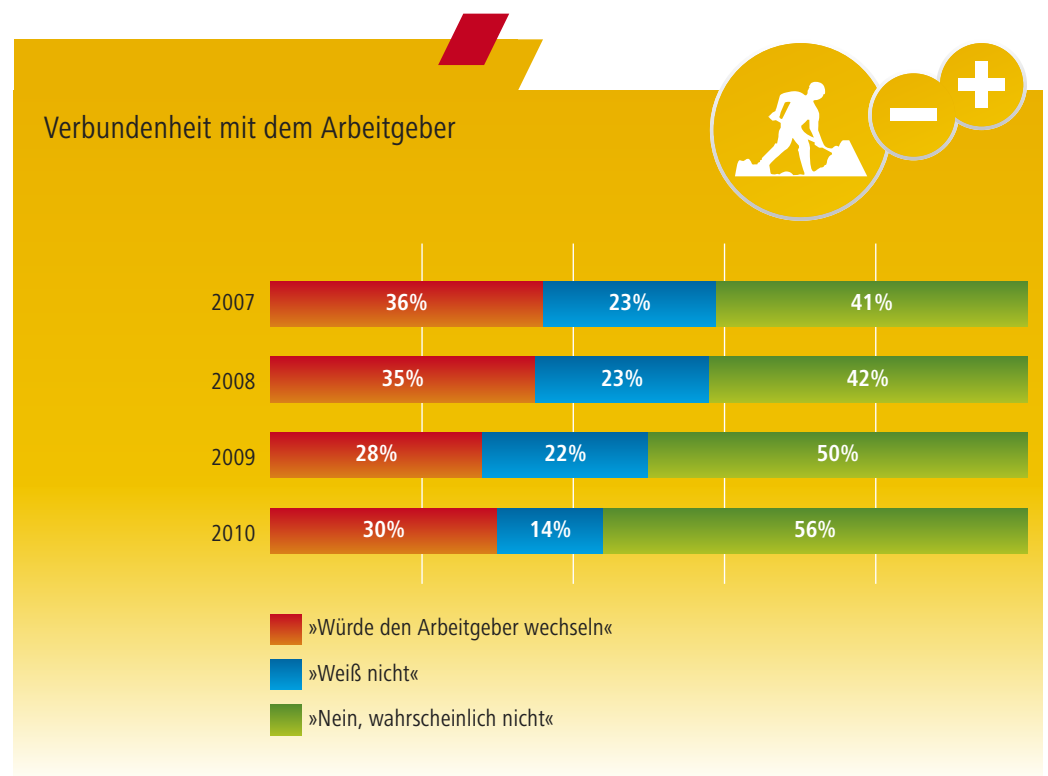


Abbildung 13:  
Verbundenheit mit dem Arbeitgeber,  
Antwort auf die Frage: »Wenn Sie die  
Möglichkeit hätten, würden Sie den  
Arbeitgeber wechseln?«

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

# 5. Arbeitsfähigkeit und Perspektiven

## Gesund bis zur Rente?

Die Einschätzung der eigenen zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng damit zusammen, wie der aktuelle Gesundheitszustand beurteilt wird. Je häufiger Menschen spüren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, dass sie sich krank und gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ausfallen.

Die Beschäftigten wurden gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen werden. Im Jahr 2010 konnten sich die Hälfte der jungen Beschäftigten (52%) vorstellen, wahrscheinlich unter den gegebenen Anforderungen die jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. 36% gehen davon aus, dass dies nicht möglich sein wird, und 12% sind unsicher, was ihre weitere Arbeitsfähigkeit betrifft.

Gegenüber den Vorjahren deutet sich ein leichter Verbesserungstrend an: 2007 lag der Anteil der Beschäftigten, die bezüglich der weiteren Arbeitsfähigkeit optimistisch sind, noch bei 44%. Seit 2007 steigt der Anteil der »Arbeitsfähigkeits-Optimisten« an. Allerdings speist sich dieser Anstieg bisher aus der Gruppe der Unsicheren – der Anteil »weiß nicht« geht zurück. Leider bedeutet dies auch, dass noch immer 36% der jungen Beschäftigten definitiv skeptisch sind, ob sie unter den gegenwärtigen Bedingungen gesund das

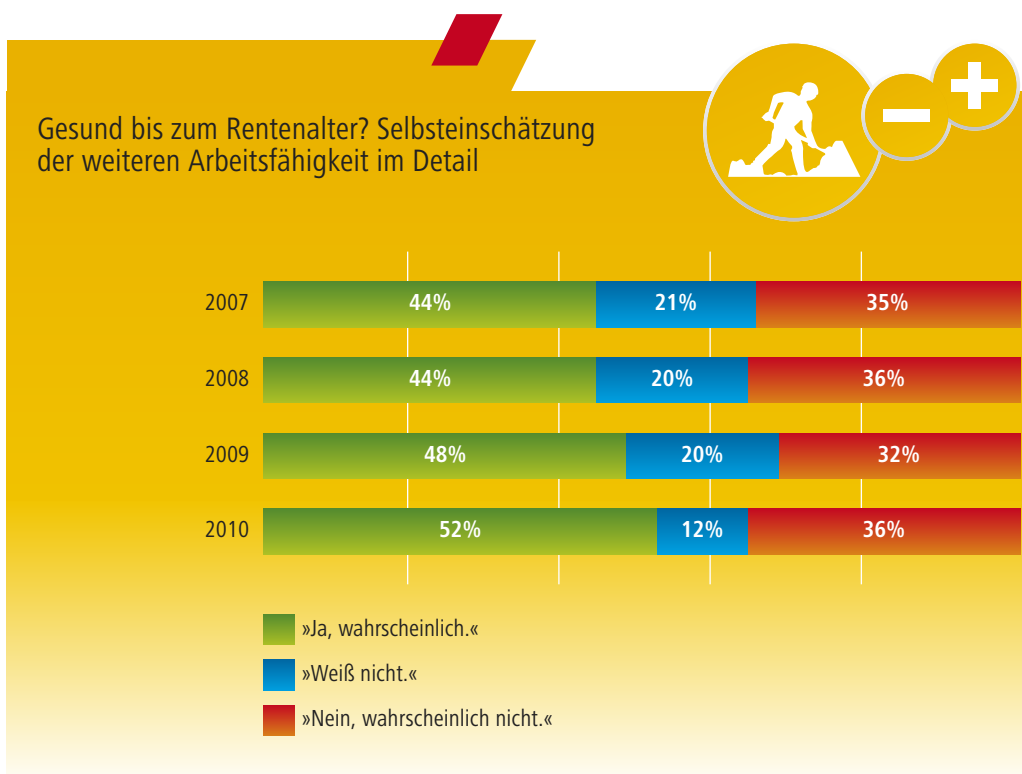


Abbildung 14:  
Selbsteinschätzung der weiteren  
Arbeitsfähigkeit im Detail

Antwort auf die 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?«

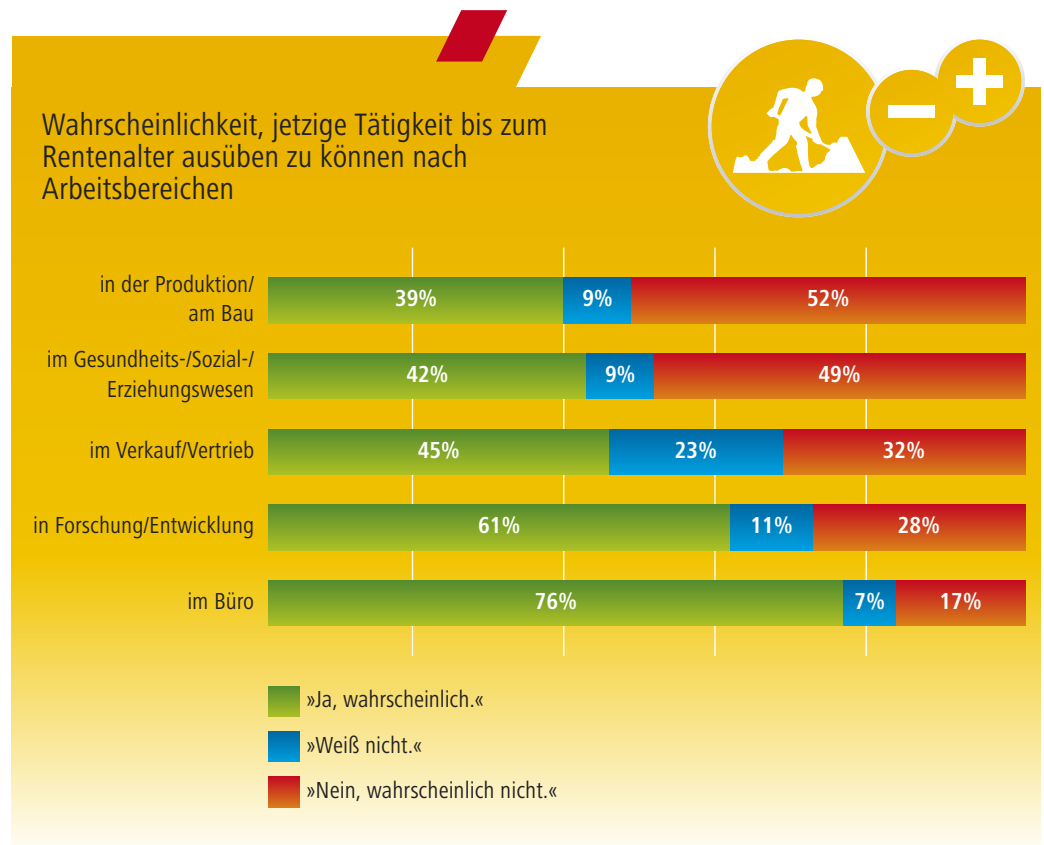


Abbildung 15:  
Selbsteinschätzung der weiteren Arbeits-  
fähigkeit nach Arbeitsbereich

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

Rentenalter erreichen werden – 2007 waren es 35%. D. h. bezüglich der Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit bleibt die junge Generation gespalten.

Insbesondere der Arbeitsort und damit verbunden die unterschiedlichen körperlichen Belastungen und Arbeitsanforderungen haben Einfluss auf die Prognose, die jetzige Tätigkeit bis ins Rentenalter ausüben zu können. Während über die Hälfte der jungen Beschäftigten (52%), die in der Produktion/am Bau arbeiten, und 49% derjenigen, die im Gesundheits-/Sozial- und Erziehungswesen arbeiten, nicht davon ausgehen, die Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können, sind demgegenüber 76% der jungen Bürobeschäftigten optimistisch, es zu schaffen.

# 6. Die Finanz- und Wirtschaftskrise: Auswirkungen auf junge Beschäftigte

Im Rahmen der Befragung wurde auch nach den Auswirkungen der Finanzkrise auf die Arbeitssituation und auf das Privatleben gefragt. Im Januar und Februar 2010, dem Befragungszeitraum, hatten die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt gerade ihren Zenit erreicht.

33% der jungen Beschäftigten, die im Rahmen der DGB-Index-Erhebung befragt wurden, fühlten sich bei ihrer Arbeit aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise unter Druck gesetzt. Dieses Erleben ist stark von den Auswirkungen der Krise auf die Branchen und Wirtschaftszweige beeinflusst: Insbesondere im Bereich Produktion und Bau haben die die jungen Beschäftigten mit einem Anteil von 43% ihre Arbeitssituation in Folge der Krise als bedrückend empfunden.

Jenseits dieses Grundgefühls berichten 53% der jungen Beschäftigten, dass es in ihrem Betrieb Veränderungen in Folge der Krise gegeben habe, 42% waren persönlich damit konfrontiert. Dabei reicht das Spektrum

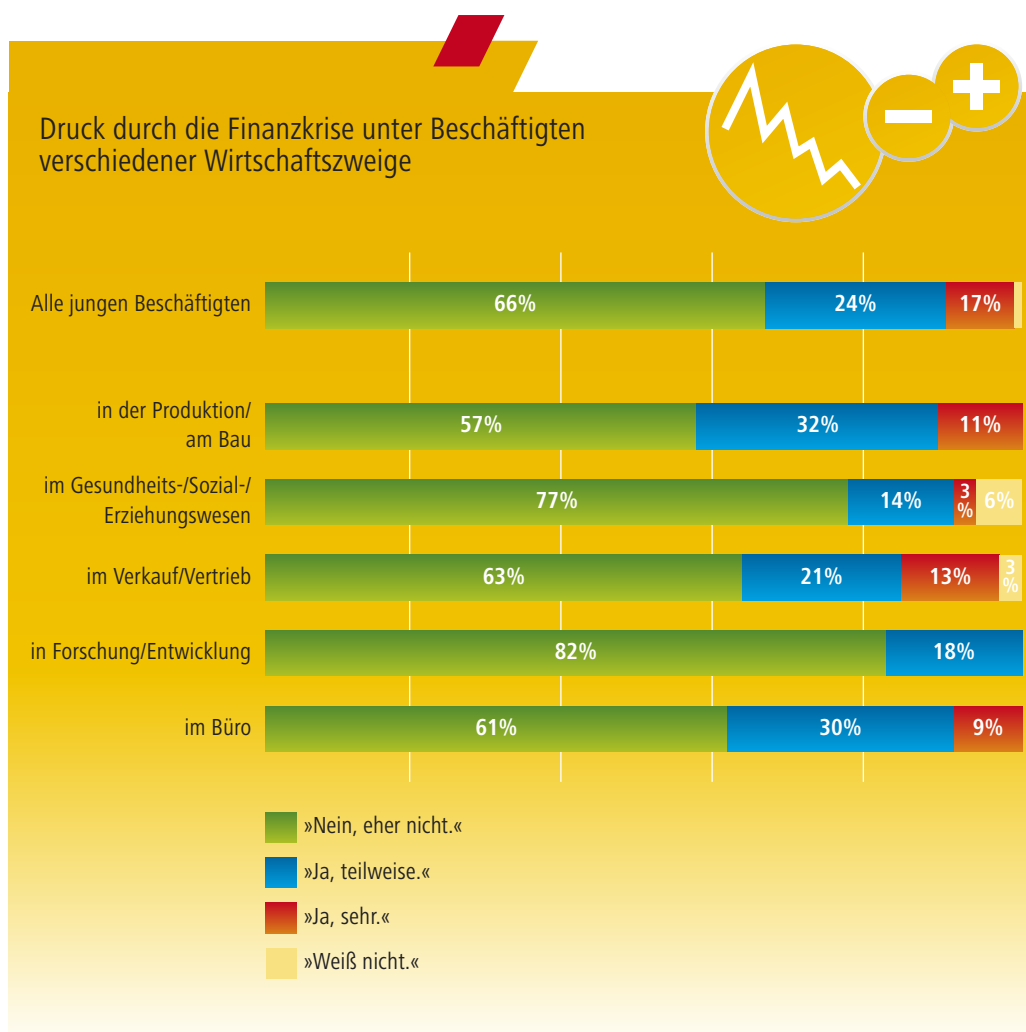


Abbildung 16: Druck durch die Finanzkrise unter Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige: »Haben Sie sich selbst in den letzten Monaten bei Ihrer Arbeit aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise unter Druck gesetzt gefühlt?«

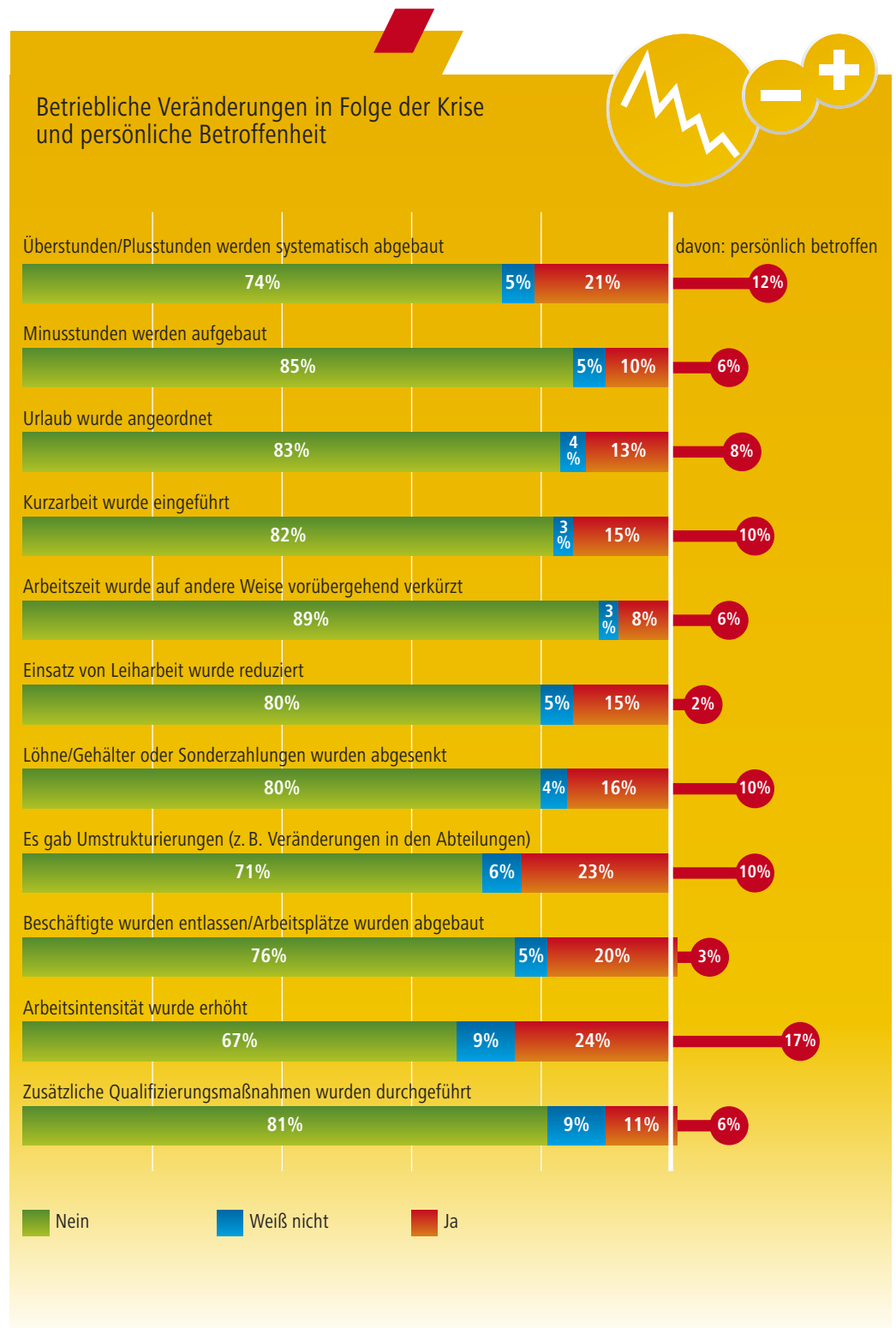


Abbildung 17:  
Betriebliche Veränderungen in Folge der  
Krise und persönliche Betroffenheit

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

der Maßnahmen, die die Betriebe ergriffen haben, von verschiedenen Formen der Arbeitszeitverkürzungen über Arbeitsintensivierung, Umstrukturierungen, Entlassungen bis hin zu Qualifizierungen. Die häufigste betriebliche Krisenreaktion, von der die jungen Beschäftigten nach eigenen Angaben selbst betroffen waren, ist die Erhöhung der Arbeitsintensität: 17% der Beschäftigten berichten davon. Intensivierung kann eine Folge von Arbeitszeitreduzierung sein, wenn die Arbeitsmenge nicht im gleichen Maß reduziert wurde wie die Arbeitszeit oder wenn eine Erhöhung der Arbeitsmenge ohne zusätzliche Arbeitskraft bewältigt werden soll. Auch Umstrukturierungen und Personalabbau sind oft mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität verbunden.

Die zweithäufigste Einzelmaßnahme, von der junge Beschäftigte in Folge der Krise betroffen waren, war die systematische Reduzierung von Überstunden und Plusstunden: Die Arbeitszeiten von 12% der Befragten wurden dadurch verringert. Und jeweils 10% berichten von der Einführung von Kurzarbeit, Umstrukturierungen bzw. einer Absenkung ihrer Entgelte – dies waren die dritthäufigsten Maßnahmen, von denen die jungen Beschäftigten selbst betroffen waren.

Bedenklich ist die geringe Rolle, die Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Krise gespielt haben: Lediglich 11% der jungen Beschäftigten berichten, dass in ihren Betrieben zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen in Folge der Krise ergriffen wurden. Und lediglich 6% der Befragten partizipierten selbst an diesen Maßnahmen.

Auch Kurzarbeit wurde offensichtlich selten mit Qualifizierung verknüpft – obwohl dies explizit vom Gesetzgeber und den Gewerkschaften gewünscht wird: Lediglich 9% der Beschäftigten, die selbst in Kurzarbeit waren, nahmen an zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen teil.

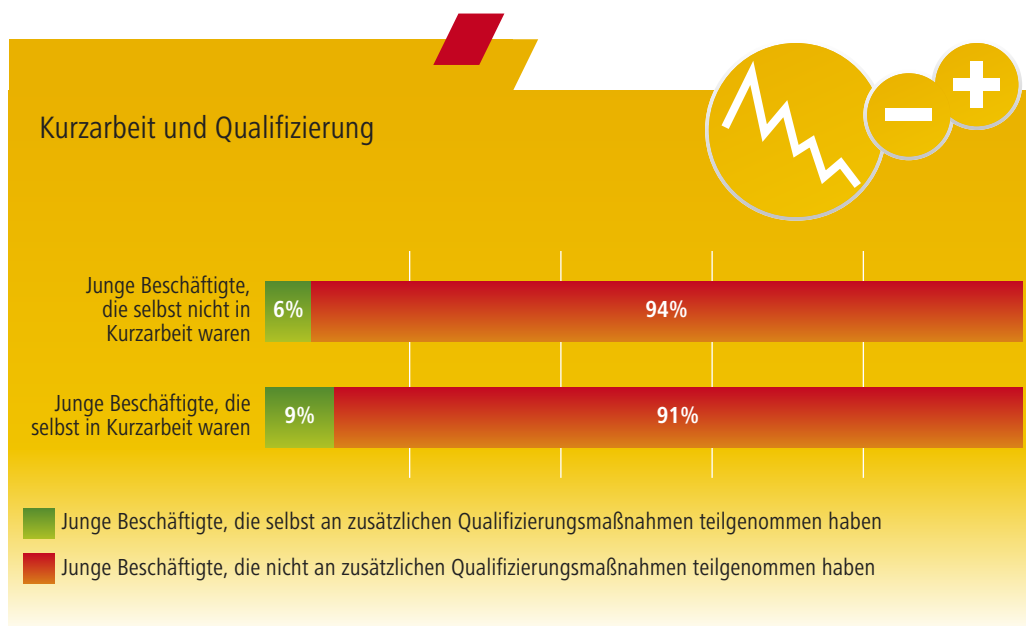


Abbildung 18:  
Kurzarbeit und Qualifizierung

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES

## Soziale und materielle Krisenfolgen

Die Finanz- und Wirtschaftskrise und deren Folgen haben weitreichende Auswirkungen auf die Lebensbedingungen der jungen Beschäftigten (vgl. Abbildung 16): So geben 37% aller jungen Befragten an, dass sie im Jahr 2009 ihren Konsum eingeschränkt haben, 42% haben mehr gespart, um »etwas auf die hohe Kante zu legen«, 22% mussten Guthaben bzw. Rücklagen auflösen, 19% konnten nichts mehr in ihre Altersvorsorge einzahlen, 12% haben sich (stärker) verschuldet und 44% sind krank zur Arbeit gegangen. Andererseits war für 23% 2009 ein Jahr, in dem sie mehr Zeit für ihre Familie und privaten Interessen hatten. Generell gilt natürlich, dass Beschäftigte, die unmittelbar von betrieblichen Krisenreaktionen betroffen waren, erheblich häufiger von den genannten Phänomenen berichten: Jede/r Zweite (49%) musste ihren/seinen Konsum einschränken, 50% sparten mehr, 30% lösten Rücklagen auf, 26% konnten nichts mehr in die Altersvorsorge einzahlen und 56% gingen krank zu Arbeit. Damit berichten Beschäftigte, die von betrieblichen Krisenreaktionen betroffen waren, erheblich häufiger von sozialen und materiellen Krisenfolgen. Jedoch trifft dies auch auf den erfreulichen Umstand zu, wieder mehr Zeit für Familie und private Interessen zu haben (31%).

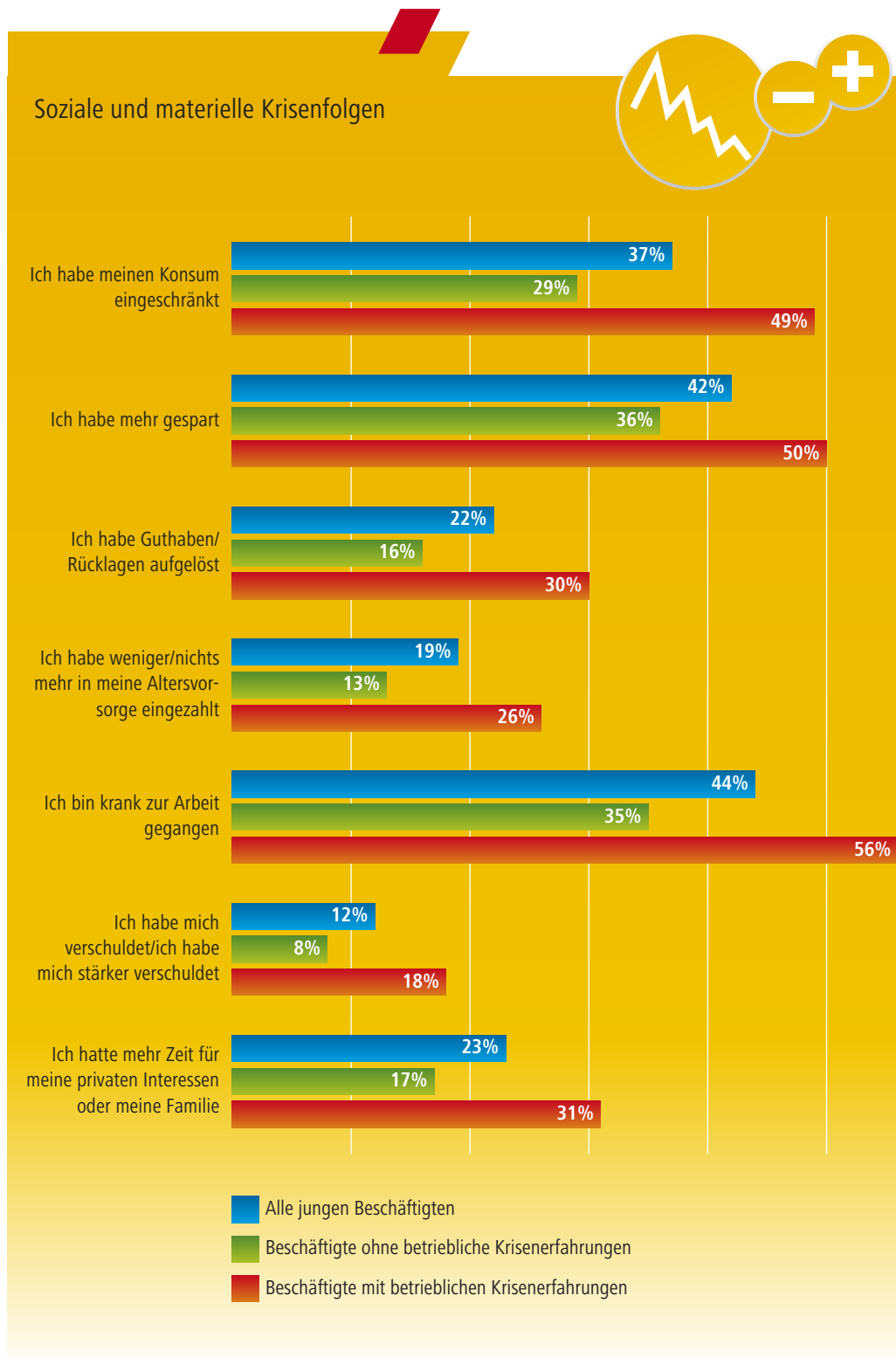


Abbildung 19:  
Soziale und materielle Krisenfolgen:  
»Wenn Sie an das letzte Jahr 2009 denken: Was trifft auf Sie zu?«

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit 2010, INIFES



# Hintergrund: 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.

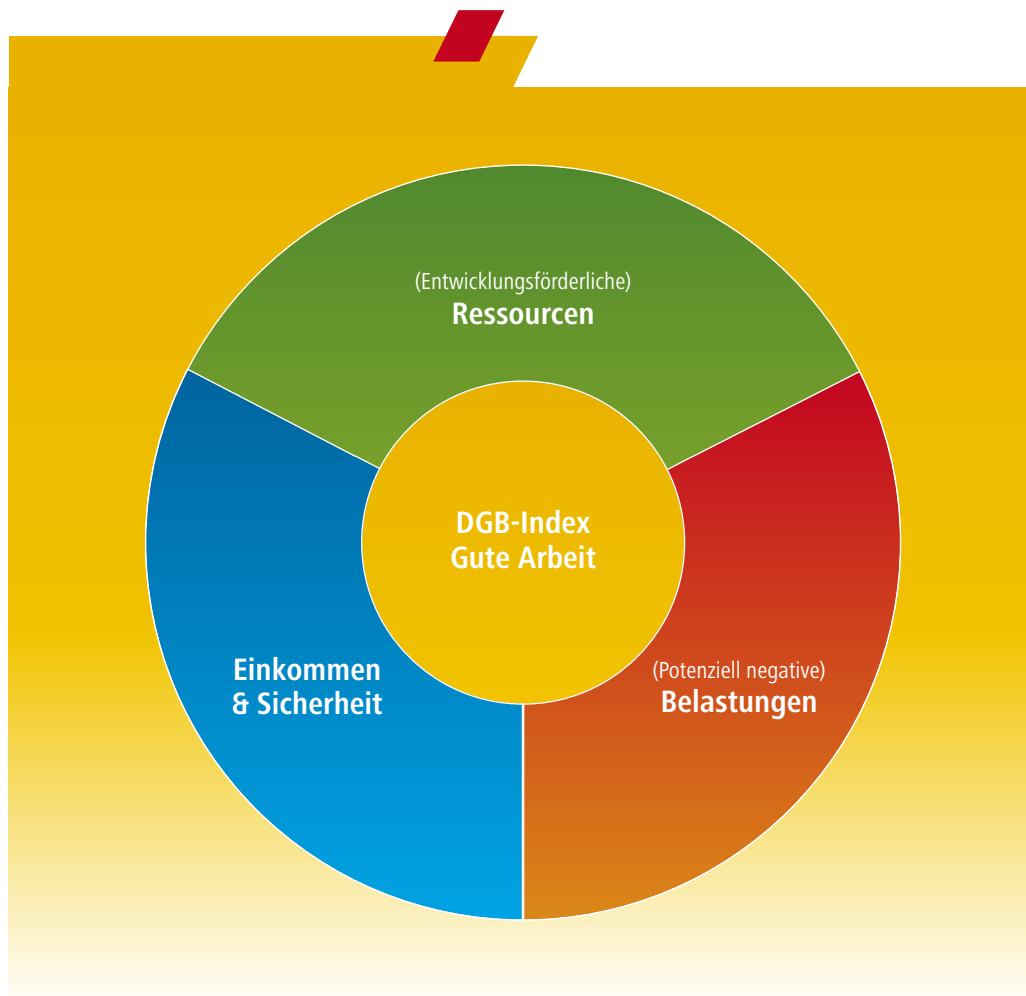
Die Stichprobe umfasste 6.972 Personen in 2007, 6.835 in 2008, 7.930 in 2009 und 4.985 in 2010 – darunter rund 17% Beschäftigte unter 30 Jahren. Der vorliegende Bericht basiert vornehmlich auf den Daten der letzten Erhebung im Jahr 2010, zudem werden jedoch auch die vorherigen Jahrgänge herangezogen, um Entwicklungen und Jahresvergleiche aufzuzeigen.

## DGB-Index Gute Arbeit – das steckt dahinter:

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

- ob und in welchem Maße Arbeitnehmer/innen 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 einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive von Beschäftigten – und leistet 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 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« (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.

### Wie kommt der Wert des DGB-Index zustande?

Den positiven Pol des DGB-Index stellt gute Arbeit dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), 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. Bedingungen 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. Das heißt 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 derjenigen 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.

# Literatur

Schank, T./Schnabel, C./Stephani, J. (2008): Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? IAB-Discussion Paper, 14/2008. Nürnberg.

Bispinck, R./Schäfer, C. (2006): Niedriglöhne und Mindesteinkommen. Daten und Diskussionen in Deutschland. In: Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer C. (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, S. 269–297.

Fuchs, T. (2009): Stellschrauben der Arbeitszufriedenheit. In: Schröder, L./Urban, Jahrbuch Gute Arbeit 2009.

Fuchs, T. (2010): Beschäftigungsverhältnisse. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 110.

# Impressum

**Verantwortlich für den Inhalt:**

Ingrid Sehrbrock

**Herausgeber:**

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel: 030/240 60 371

E-Mail: [jugend@dgb.de](mailto:jugend@dgb.de)

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

**Studie:**

Tatjana Fuchs

INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialforschung

[www.inifes.de](http://www.inifes.de)

**Redaktion:**

Jessica Heyser

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/[schrenkwerk.de](http://schrenkwerk.de)

**Titelfoto:**

Judywie/[photocase.com](http://photocase.com)

**Druck:**

PrintNetwork PN GmbH

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ



