

Studie



Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten (unter 35 Jahren)

jugend.dgb.de

Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten (unter 35 Jahren)

8. Sonderauswertung
zum DGB-Index Gute Arbeit
(Erhebungen 2020 bis 2022)

Ausführlicher Gesamtbericht

Autor*innen:

Dr. Johann Gerdes
Dr. Alexandra Wagner

Leipzig/Berlin, August 2023

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	5
2	Junge Beschäftigte in der Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit	6
3	Gesamtbewertung der Arbeitsbedingungen: Qualität der Arbeit im oberen Mittelfeld	7
4	Interessenvertretung im Betrieb und Arbeitsbedingungen	9
5	Hohe Beanspruchung durch Zukunftssorgen, ungenügende Einkommen und hohe Arbeitsintensität	10
6	Einkommen und Beschäftigungssicherheit	12
6.1	Einkommen und Rente	13
6.2	Beschäftigungssicherheit	13
6.3	Befristete Beschäftigung	14
6.4	Einkommenshöhe	15
6.5	Leistungsgerechte Entlohnung und unbezahlte Arbeit	17
7	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	19
7.1	Gesamtbetrachtung des Kriteriums im DGB-Index	19
7.2	Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung	20
7.3	Aufstiegschancen	21
8	Arbeitszeit	22
8.1	Arbeitszeitlage	22
8.2	Schichtarbeit	23
8.3	Dauer der Arbeitszeit	23
8.4	Entgrenzung	25
8.5	Pausen und Ruhezeiten	25
8.6	Belastende Arbeitszeiten im Überblick:	26
9	Arbeitsintensivierung	27
9.1	Hohe Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung	27
9.2	Leistungsfähigkeit bis zur Rente	28
10	Sozialökologische Transformation – Herausforderungen	29
11	Fazit	30
12	Anhang: Junge Beschäftigte – Die Untersuchungsgruppe	32
12.1	Die Altersgruppen im Vergleich	32
12.2	Geschlechtsspezifische Betrachtung der Strukturmerkmale	35
13	Literatur	39
	Impressum	40

1. Vorwort

Wie nehmen junge Menschen die Veränderungen in der Arbeitswelt wahr? Sind junge Menschen zufrieden mit den Arbeitsbedingungen in Deutschland? Können junge Beschäftigte Arbeits- und Privatleben in Einklang bringen? Welche Belastungen erfahren sie im Hinblick auf ihre Arbeitszeit? Diese und weitere Fragen beantwortet die achte Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit im Auftrag der DGB-Jugend.

Wenn Arbeitgeber*innen von der Modernisierung der Arbeitswelt sprechen, meinen sie meist Flexibilisierung. Eine Entgrenzung der Arbeitszeiten und die ständige Verfügbarkeit von Mitarbeiter*innen wären natürlich im Sinne vieler Arbeitgeber*innen. Für die Beschäftigten bedeutet dies aber Stress: Psychische Belastungen, fehlende Erholungszeiträume und eine Erhöhung des Anforderungsprofils vieler Berufe sind das Resultat von einer solchen Flexibilisierung. 39 Prozent der jungen Beschäftigten leiden unter Mehrfachbelastungen bezüglich der Arbeitszeit: Schicht-, Wochenend- und Nacharbeit kommen bei jungen Beschäftigten besonders oft vor. Gleichzeitig nehmen auch sie die Entgrenzung der Arbeitszeit wahr: 28 Prozent geben an, sehr häufig oder oft außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen.

Die Zukunftsängste von jungen Beschäftigten lassen sich dabei auch auf ihre Beschäftigungsverhältnisse zurückführen. Auch weiterhin sind sie, im Vergleich zu älteren Arbeitnehmer*innen, besonders häufig von atypischer Beschäftigung betroffen – bei den unter 25-Jährigen sind sogar 29 Prozent in nicht-regulären Arbeitsverhältnissen. Leider besteht auch hier weiterhin dringender Handlungsbedarf.

Erfreulich ist, dass sich die Bewertung der Arbeitsqualität in den vergangenen Jahren insgesamt ein wenig verbessert hat. Dies ist auch auf die erfolgreiche Tarifpolitik der Gewerkschaften und Maßnahmen wie die Einführung des Mindestlohns zurückzuführen. Generell führt eine bessere Mitbestimmung in den Unternehmen auch zu einer besseren Bewertung der Arbeitsqualität. Das zeigt auch diese Sonderauswertung deutlich.

Ihre Einkommenshöhe bereitet vielen jungen Beschäftigten große Sorgen. Fast ein Drittel (32 Prozent) geben an, dass ihr Einkommen nicht oder gerade so ausreicht. Das führt zu starken Belastungen. Die Einkommenshöhe führt dazu, dass sich viele junge Beschäftigte über ihre spätere Rentenhöhe Sorgen machen. Die DGB-Jugend fordert einen solidarischen Umbau der gesetzlichen Rentenversicherung hin zu einer Erwerbstätigenrente, die allen Versicherten eine auskömmliche Rente im Alter sichert.

Deutschland steht in Bezug auf die Jugendarbeitslosigkeit im EU-Ländervergleich zwar sehr gut da und hat eine der niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten, gleichwohl dürfen die damit zusammenhängenden Probleme nicht übersehen werden. Zur Europawahl 2024 wird die Gewerkschaftsjugend deutlich machen, dass der Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit in Europa stärker auf die Agenda der EU-Politik gehört.

Es ist eine elementare Erfolgsbedingung für funktionierende Volkswirtschaften, junge Menschen qualitativ hochwertig aus- und weiterzubilden und möglichst lückenlos in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies wird gerade unter den Bedingungen des demografischen Wandels zu einer zentralen Herausforderung. 2,6 Millionen junge Menschen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Der erste Einstieg in die Ausbildungsgarantie ist ein Erfolg der Gewerkschaftsjugend.

2.

Junge Beschäftigte in der Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist wichtig, denn sie beeinflussen in hohem Maße die Lebensqualität. Wenn Menschen in ihrer Arbeit Wertschätzung und Anerkennung erfahren, eigene Ideen einbringen können, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten und zum Erwerb neuer Kompetenzen erhalten, wirkt sich dies positiv auf die Gesundheit und das Wohlergehen der Beschäftigten aus. Umgekehrt können körperliche und emotionale Belastungen, Leistungsdruck und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten Gesundheit und Lebensqualität erheblich beeinträchtigen.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen können die Beschäftigten am besten selbst beurteilen, denn sie spüren täglich, ob und in welchem Ausmaß sie durch die Anforderungen in der Erwerbstätigkeit belastet und beansprucht werden. Aus diesem Grund lässt der DGB seit 2007 jährlich eine **bundesweite Repräsentativumfrage** über die Entwicklung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland durchführen. Befragt werden dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder.

Die **letzten drei Befragungen**, die alle unter dem Eindruck der Covid19-Pandemie stattfanden, wurden 2020, 2021 und 2022 im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt und vom Umfragezentrum Bonn (uz-bonn) umgesetzt. Die ungewichtete Gesamtstichprobe 2020 umfasst **6.297** Personen, 2021 **6.407** Personen und 2022 **6.689** Personen.

Der hier vorliegende Bericht wurde im Auftrag der DGB-Jugend erstellt, um einen Überblick über die Arbeitsbedingungen der jüngeren abhängig Beschäftigten zu geben. Der Bericht bezieht sich auf die Ergebnisse der Repräsentativbefragungen zum DGB-Index 2020–2022 für die Gruppe der **jungen abhängig Beschäftigten unter 35 Jahren**. Ältere Beschäftigte, die 35 Jahre und älter sind, sowie die Teilgruppen der jungen Beschäftigten, die unter 25 Jahre alt bzw. zwischen 25 bis unter 35 Jahre alt sind, finden in diesem Bericht nur punktuell als Referenzgrößen Berücksichtigung, wenn es um die Darstellung von Vergleichen geht. Bei der folgenden Analyse bleiben Auszubildende und Nichterwerbstätige mit einer reinen Nebenbeschäftigung unberücksichtigt.

Nach der Gewichtung der Daten¹ sind in den Repräsentativbefragungen im Durchschnitt der drei genannten Jahre **23,6 Prozent** der Befragten »junge abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren«. Gewichtet sind dies **4.428 Personen**.² Das vorliegende Ergebnis ist repräsentativ für das Urteil der jungen abhängig Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland.

¹ Die Angaben der Befragten sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft nach Alter, Geschlecht, Branche usw. laut amtlicher Statistik entspricht.

² Davon wurden 1.501 im Jahr 2020, weitere 1.486 im Jahr 2021 und 1.441 im Jahr 2022 befragt.

3. Gesamtbewertung der Arbeitsbedingungen: Qualität der Arbeit im oberen Mittelfeld

Die Qualitätsstufen der Arbeit werden im DGB-Index wie folgt unterschieden:

0 Punkte		100 Punkte	
0–49 Punkte	50–64 Punkte	65–79 Punkte	80–100 Punkte
Schlechte Arbeit 0–29 Punkte Sehr schlechte Arbeit	Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld	Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld	Gute Arbeit

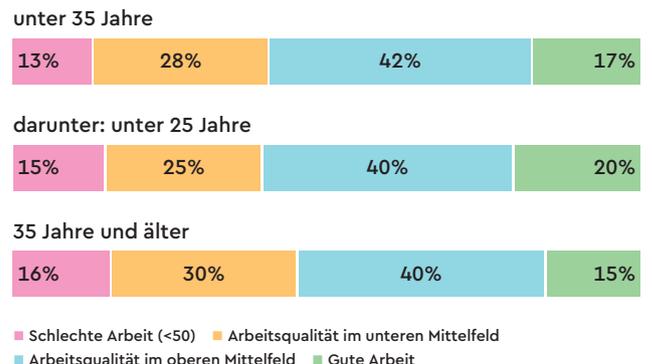
Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für junge Beschäftigte unter 35 Jahren in den Befragungsjahren 2020 bis 2022 einen Wert von **66 Punkten**. Das bedeutet, dass die jungen Beschäftigten ihre Arbeitsqualität im »oberen Mittelfeld« ansiedeln.

Dabei liegt für 17 Prozent der jungen Beschäftigten die Arbeitsqualität im Bereich »Gute Arbeit«, 42 Prozent der jungen Beschäftigten bewertet sie als Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld. Im unteren Mittelfeld sehen 28 Prozent die Arbeitsqualität und 13 Prozent schätzen ihre Arbeitsbedingungen als schlecht ein (vgl. Abbildung 1).

Dabei sind Frauen in ihren Einschätzungen etwas kritischer als Männer.³ Die von den unter 25-Jährigen berichtete Arbeitsqualität zeigt an beiden Polen – sowohl bei guter als auch bei schlechter Arbeit – etwas höhere Anteile.

Die älteren Beschäftigten (ab 35 Jahren) schätzen ihre Arbeitsqualität ähnlich ein, sind aber insgesamt etwas kritischer als die jüngeren ArbeitnehmerInnen.

Abbildung 1: Qualität der Arbeit aus Sicht von Beschäftigten verschiedener Altersgruppen (2020 bis 2022)



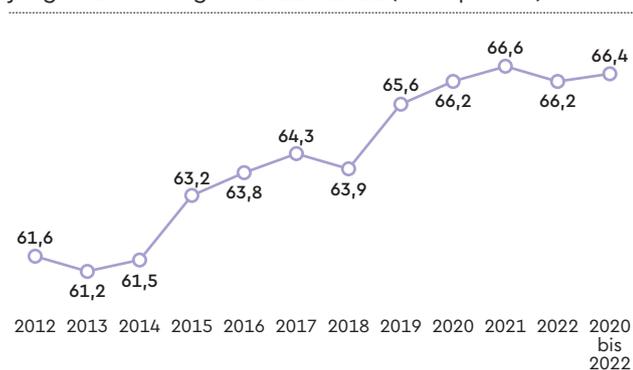
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet
Abweichungen zu 100% ergeben sich durch Rundungsdifferenzen.

³ Dies ist auch bei den älteren Beschäftigten der Fall.

Im Zeitvergleich zeigt sich, dass in den letzten elf Jahren die Ergebnisse zwar etwas schwanken, der Indexwert im Trend aber gestiegen ist von etwa 62 Indexpunkten im Jahr 2012 bis auf über 66 Indexpunkte im Jahr 2022 (vgl. Abbildung 2). Der DBG-Index für junge Beschäftigte unter 35 Jahren hat sich seit 2012 also **leicht positiv** entwickelt, was auf eine leichte Verbesserung der Arbeitsbedingungen verweist.

Dies geht u.a. auf eine **deutliche Reduzierung »schlechter« Arbeit** zurück, die 2014 mit einem Anteil von 24 Prozent den bisherigen Spitzenwert hatte und für 2020–2022 auf nur noch 13 Prozent geschrumpft ist. Umgekehrt ist der Anteil »guter Arbeit« von 8 Prozent im Jahr 2012 auf inzwischen 17 Prozent gestiegen. Insgesamt bleiben die Arbeitsbedingungen aber geprägt durch die Mehrheit der Beschäftigten, die diese im Bereich mittlerer Arbeitsqualität sehen.

Abbildung 2: DGB-Index Gute Arbeit aus Sicht von jungen Beschäftigten 2012 – 2022 (Indexpunkte)

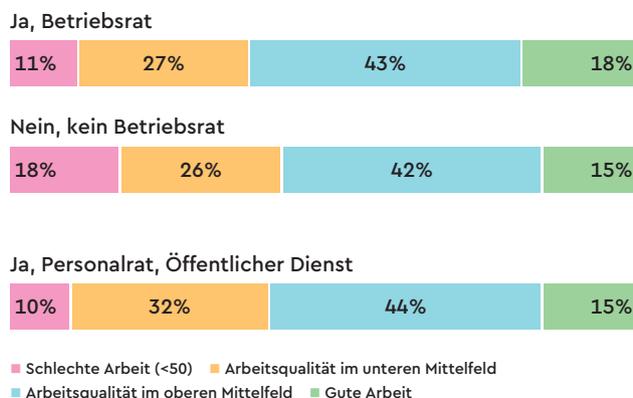


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass junge Beschäftigte ihre Arbeitsqualität am besten einschätzen, wenn sie im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen, in der Ver- und Entsorgung, in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien und in der öffentlichen Verwaltung arbeiten. In diesen Bereichen werden von den jungen Beschäftigten 72 bis 70 Punkte (von maximal 100) vergeben. In diesen Branchen schätzen die jungen Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen teilweise auch deutlich besser ein als ihre älteren KollegInnen. Die ungünstigsten Arbeitsbedingungen berichten junge Beschäftigte im Gastgewerbe, wo nur 60 Punkte erreicht werden. Nur wenig besser sind die Einschätzungen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 62 Punkten.

Die Arbeitsqualität in Betrieben mit und ohne Interessenvertretung der Beschäftigten unterscheidet sich: Während junge Beschäftigte in der Privatwirtschaft in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat ihre Arbeitsbedingungen im oberen Mittelfeld (67 Punkte) ansiedeln, geben junge Männer und Frauen in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat ihren Arbeitsbedingungen mit 65 Punkten eine etwas negativere Bewertung. Insbesondere der Anteil »schlechter Arbeit« ist in Betrieben ohne Betriebsrat deutlich größer (18 Prozent gegenüber 11 Prozent in Betrieben mit Betriebsrat, vgl. Abbildung 3). Diese Ergebnisse bestätigen einen vielfach belegten Zusammenhang: **Eine Interessenvertretung der Beschäftigten bewirkt etwas** – in diesem Fall dürften die Betriebsräte zumindest mit dafür verantwortlich sein, dass in ihren Betrieben stärker auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten geachtet wird.

Abbildung 3: DGB-Index nach Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung differenziert nach Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst (unter 35-Jährige 2020–2022)

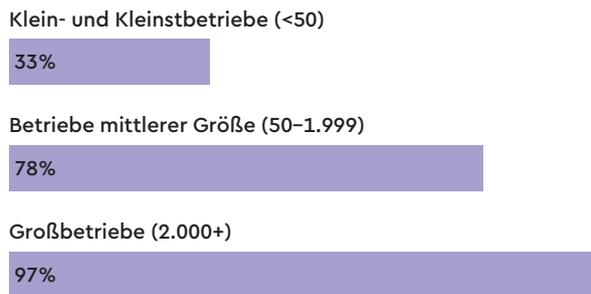


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet
Abweichungen zu 100% ergeben sich durch Rundungsdifferenzen.

4. Interessenvertretung im Betrieb und Arbeitsbedingungen

Nur 58 Prozent der jungen Beschäftigten geben an, dass es in ihrem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat gibt, d.h. dass mehr als 40 Prozent der jungen Beschäftigten in ihrem Betrieb keine entsprechende Interessenvertretung haben. Dabei zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines solchen Gremiums und der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 4). Während von nahezu allen jungen Beschäftigten in Großbetrieben die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats angegeben wird (97 Prozent), ist dies in Klein- und Kleinstbetrieben nur zu einem Drittel der Fall.

Abbildung 4: Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrats nach Betriebsgröße (Angaben der jungen Beschäftigten)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Überdurchschnittlich häufig wird das Vorhandensein eines Betriebs- und Personalrats von jungen Beschäftigten aus den Bereichen öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung (94 Prozent), Erziehung und Unterricht (89 Prozent), Verkehr und Lagerei (66 Prozent), Verarbeitendes Gewerbe (64 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (62 Prozent) berichtet. In allen anderen Branchen ist dies deutlich seltener der Fall. Im Gastgewerbe sind Betriebs- und Personalräte für die jungen Beschäftigten mit 9 Prozent extrem selten vorhanden.

Die Daten zeigen, dass das Vorhandensein von Betriebs- und Personalräten in vielen Fällen mit deutlich besseren Arbeitsbedingungen einher geht. So berichten die jungen Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- und Personalrat insbesondere bessere betriebliche Sozialleistungen, bessere Einkommen, eine bessere Betriebskultur, bessere Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkei-

Abbildung 5: Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrats nach Branche (Angaben der jungen Beschäftigten)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

ten, mehr Einflussmöglichkeiten sowie weniger unbezahlte Arbeit und seltenere Erwartungen an die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit.

5. Hohe Beanspruchung durch Zukunftssorgen, ungenügende Einkommen und hohe Arbeitsintensität

Der DGB-Index Gute Arbeit ermittelt auch die subjektiv empfundenen Beanspruchungen in der Arbeit: Wenn Belastungen sehr häufig oder oft vorkommen oder wenn Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Maß vorhanden sind, wurden die Beschäftigten zusätzlich danach gefragt, wie stark sie sich dadurch belastet fühlen. Betrachtet man nur die Antworten auf diese Frage – unabhängig davon, wie häufig die jeweilige Belastung auftritt – kann man erkennen, welche Arbeitsbedingungen in hohem Maße subjektiv als belastend empfunden werden. Ein Beispiel dafür ist die Nacharbeit, die zwar selten ausgeübt wird, aber für die Beschäftigten, die nachts arbeiten, häufig subjektiv stark belastet. Umgekehrt ist es z.B. bei fehlenden Aufstiegschancen, die zwar häufig berichtet werden, aber eher wenig beanspruchend wirken.

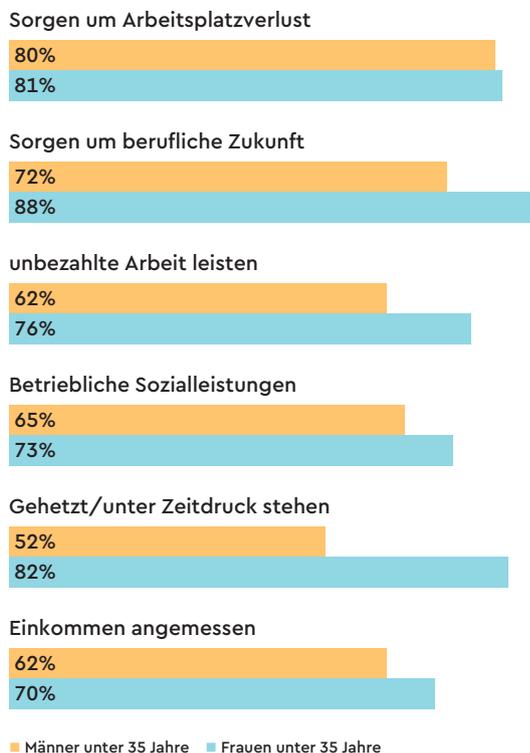
Betrachtet man die 42 Einzelfragen (und zwei Zusatzfragen) und deren Bewertung in Hinsicht auf die subjektive Beanspruchung, dann liegen folgende sechs Faktoren an der Spitze, wenn es um eine subjektiv empfundene starke oder eher starke Beanspruchung im Hinblick auf die Fälle geht, die die Arbeitsbedingungen jeweils wie oben beschrieben kritisch bewertet wurden:

- 81 Prozent der jungen Beschäftigten, die sich sehr häufig oder oft **Sorgen um einen Arbeitsplatzverlust** machen, sagen, dies es belaste sie »stark« oder »eher stark«
- 80 Prozent der jungen Beschäftigten, die sich sehr häufig oder oft **Sorgen um ihre berufliche Zukunft** machen, sagen, dies es belaste sie »stark« oder »eher stark«
- 69 Prozent der jungen Beschäftigten, die sich sehr häufig oder oft **mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen**, empfinden dies als »stark« oder »eher stark« belastend
- 69 Prozent der jungen Beschäftigten, deren gegenwärtiges **Einkommen entweder »nicht« oder nur »gerade so« ausreicht**, empfinden das als »stark« oder »eher stark« belastend.
- 68 Prozent der jungen Beschäftigten, die angeben, sehr häufig oder oft **Qualitätsabstriche** machen zu müssen, empfinden das als »stark« oder »eher stark« belastend.

→ 66 Prozent der jungen Beschäftigten, die angeben, dass ihr **Einkommen gar nicht oder nur in geringem Maß angemessen** ist, empfinden das als »stark« oder »eher stark« belastend.

Zukunftssorgen, Arbeitsintensivierung, kaum ausreichende und wenig angemessene Einkommen sowie notwendige Qualitätsabstriche bei der Arbeit sind folglich die Faktoren, die die Beschäftigten am stärksten belasten, wenn sie erlebt werden. Bei den genannten Faktoren fühlen sich die jungen Frauen meist deutlich häufiger von der jeweiligen Situation belastet als die jungen Männer (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Faktoren, die am stärksten als belastend empfunden werden, nach Geschlecht (stark oder eher stark belastend)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Berücksichtigt man zusätzlich auch die Verbreitung der jeweiligen Arbeitsbedingungen und nimmt man jeweils alle jungen Beschäftigten als Basis, dann fühlen sich die meisten jungen Beschäftigten, nämlich 48 Prozent, durch den Gedanken an die **spätere Rentenhöhe** subjektiv stark oder eher stark belastet, weil sie davon ausgehen, dass die Rente nicht oder nur gerade so zum Leben ausreichen wird.

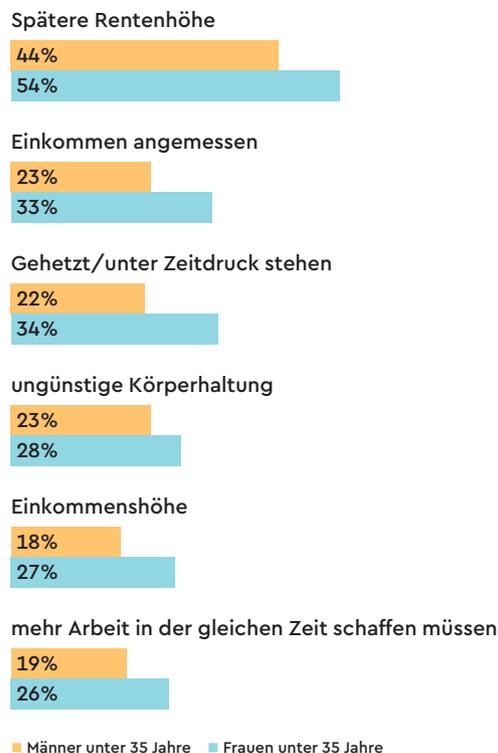
Der Faktor **angemessenes Einkommen** belastet jede/n vierte/n junge/n Beschäftigte/n stark oder eher stark (27 Prozent).

Ebenfalls jede/r vierte junge Beschäftigte (27 Prozent) fühlt sich stark oder eher stark durch **Arbeitshetze bzw. Zeitdruck** belastet und fast ebenso viele (26 Prozent) durch eine **ungünstige Körperhaltung**.

An fünfter Stelle folgt dann in der Rangfolge die **Einkommenshöhe**, die für 22 Prozent aller jungen Beschäftigten eine starke oder eher starke Beanspruchung darstellt.

Tendenziell fühlen sich mehr junge Frauen als junge Männer der subjektiven Beanspruchung ausgesetzt. So empfinden 54 Prozent der jungen Frauen die erwartete geringe Rentenhöhe als stark oder eher stark belastend, während dies »nur« bei 44 Prozent der Männer der Fall ist (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Faktoren, die am stärksten als belastend empfunden werden, nach Geschlecht (stark oder eher stark belastend bezogen auf alle jungen Beschäftigten)



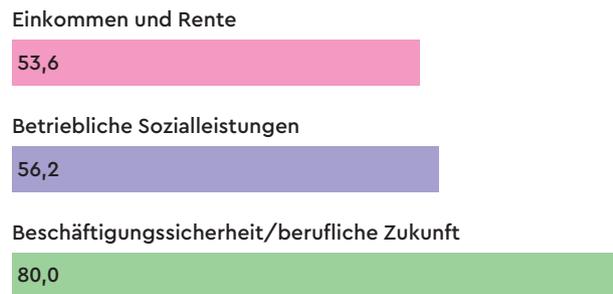
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

6. Einkommen und Beschäftigungssicherheit

Die Erwerbseinkommen und die Sicherheit des Arbeitsplatzes sind zentrale Qualitätsmerkmale guter Arbeit, weil sie in der Regel die wichtigste Basis für die Existenzsicherung darstellen. Der Teilindex Einkommen und Beschäftigungssicherheit wird von den jungen Beschäftigten mit 62,9 Indexpunkten bewertet, d. h. dieser Bereich der Arbeitsqualität liegt im unteren Mittelfeld. Junge Beschäftigte bewerten ihr Einkommen und ihre Beschäftigungssicherheit damit geringfügig besser als ältere Beschäftigte. Auch hier haben sich die Werte für die jungen Beschäftigten seit 2012 **im Trend verbessert** (von 55,4 auf 62,9 Indexpunkte).

Im Teilindex Einkommen/Beschäftigungssicherheit werden drei thematische Kriterien zusammengefasst: Einkommen und Rente, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit. Unter diesen drei Kriterien wird das Kriterium **Einkommen und Rente** mit nur 53,6 Punkten am schlechtesten bewertet (vgl. Abbildung 8). Für mehr als zwei Fünftel der jungen Beschäftigten (41 Prozent) liegt dieses Kriterium im Bereich der schlechten Arbeitsqualität. Demgegenüber wird das Kriterium der **Beschäftigungssicherheit** von jungen Beschäftigten mit 80 Indexpunkten relativ optimistisch bewertet und liegt im Bereich Guter Arbeit.

Abbildung 8: Kriterien des Teilindex Einkommen/Beschäftigungssicherheit

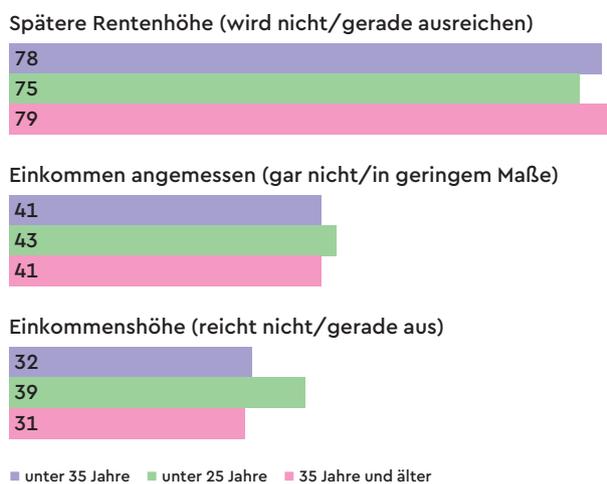


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

6.1 Einkommen und Rente

Insbesondere wird die Höhe der erwarteten Rente sehr kritisch beurteilt. **Mehr als drei Viertel der befragten jungen Beschäftigten befürchten, dass die spätere gesetzliche Rente gar nicht oder nur gerade so ausreichen** wird (vgl. Abbildung 9). Dies widerspiegelt eine große Skepsis der jungen Generation gegenüber der Leistungsfähigkeit des gesetzlichen Alterssicherungssystems.

Abbildung 9: Teilindex Einkommen/Beschäftigungssicherheit – Kriterium: Einkommen und Rente



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Allerdings halten 41 Prozent der jungen Beschäftigten auch ihr **aktuelles Arbeitseinkommen** für gar nicht oder nur in geringem Maße angemessen. Und 32 Prozent schätzen ein, dass ihr gegenwärtig erzielttes Arbeitseinkommen nicht oder nur gerade so zum Leben ausreicht.

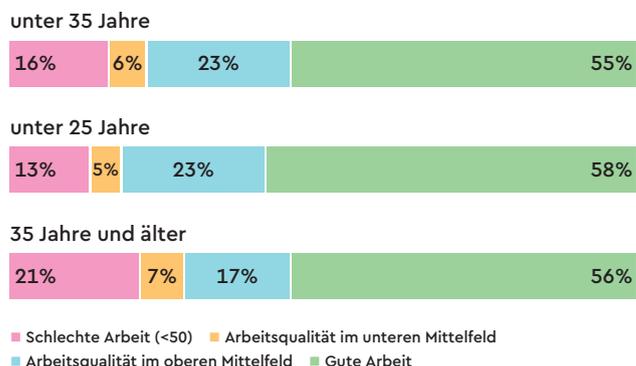
Diese Ergebnisse verweisen auf **deutliche Herausforderungen für die Einkommens- und Tarifpolitik**, die unter den Bedingungen der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung und der starken Inflation eher noch größer geworden sein dürften.

6.2 Beschäftigungssicherheit

Das Kriterium der **Beschäftigungssicherheit** wird von jungen Beschäftigten mit 80 Indexpunkten relativ optimistisch bewertet und liegt im Bereich Guter Arbeit.

Wenngleich mehr als die Hälfte der jungen Befragten in Bezug auf die Beschäftigungssicherheit Gute Arbeit berichten, wird von 16 Prozent in dieser Frage nur schlechte Arbeit angegeben. Diese bedeutet, dass ein kleinerer Teil der jungen Beschäftigten eine starke Unsicherheit der Beschäftigung empfinden. Bei älteren Beschäftigten ist dieser Anteil mit 21 Prozent deutlich höher (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Teilindex Einkommen/Beschäftigungssicherheit – Kriterium: Beschäftigungssicherheit



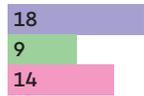
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet
Abweichungen zu 100% ergeben sich durch Rundungsdifferenzen.

Hinsichtlich der einzelnen Faktoren innerhalb des Kriteriums Beschäftigungssicherheit wird von weniger als einem Fünftel der jungen Beschäftigten (18 Prozent) angegeben, sich sehr häufig oder oft Sorgen um die berufliche Zukunft zu machen. Konkrete Sorgen um einen möglichen Verlust des Arbeitsplatzes machen sich nur 7 Prozent sehr häufig oder oft und ebenso viele machen sich Sorgen, dass der eigene Arbeitsplatz überflüssig werden könnte (vgl. Abbildung 11). Es sind vor allem junge Beschäftigte in Zeitarbeit, mit befristeten Arbeitsverträgen und/oder mit niedrigen Einkommen sowie einfachen Tätigkeiten, die Sorgen in Bezug auf die Sicherheit ihrer Beschäftigung äußern.

6.3 Befristete Beschäftigung

Abbildung 11: Teilindex Einkommen/Beschäftigungssicherheit – Kriterium: Beschäftigungssicherheit

Sorgen um berufliche Zukunft (sehr häufig/oft)



Sorgen um Arbeitsplatzverlust (sehr häufig/oft)



Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird (sehr häufig/oft)



■ unter 35 Jahre ■ unter 25 Jahre ■ 35 Jahre und älter

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Wird das Risiko gesehen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird, fürchtet man häufig auch um die eigene berufliche Zukunft. Das Institut DGB-Index Gute Arbeit (2023) zeigte anhand der Analyse von Fragen zur Betroffenheit von Maßnahmen zum Klimaschutz, dass die beruflichen Zukunftssorgen der Beschäftigten umso ausgeprägter sind, je stärker die Maßnahmen des Klimaschutzes die eigene Arbeit betreffen. Auch hier zeigt sich ein Handlungserfordernis: Gerade in Zeiten der Transformation wird es wichtig sein, Beschäftigungssicherheit nicht an den konkreten Arbeitsplatz zu binden. Wenn Arbeitsplätze mit bestimmten Tätigkeiten oder in bestimmten Branchen überflüssig werden, kommt es darauf an, den Beschäftigten andere Beschäftigungsperspektiven zu sichern, zumal in anderen Bereichen neue Arbeitsplätze entstehen werden. Diese Übergänge abzusichern, ist eine der zentralen Herausforderungen an die Beschäftigungspolitik. Insbesondere Weiterbildung und vorausschauende Personalentwicklung dürften weiter an Bedeutung gewinnen.

Befristete Arbeitsverträge bilden einen wesentlichen Hintergrund für die oben beschriebene Unsicherheit. Befristete Anstellungen sind relativ häufig. Etwa jeder sechste junge Beschäftigte ist befristet beschäftigt, Frauen geringfügiger häufiger als Männer (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: »Sind Sie in Ihrer Haupterwerbstätigkeit befristet beschäftigt?« insgesamt und nach Geschlecht (Junge Beschäftigte unter 35 Jahre)

ingesamt



unter 25 Jahre



35 Jahre und älter



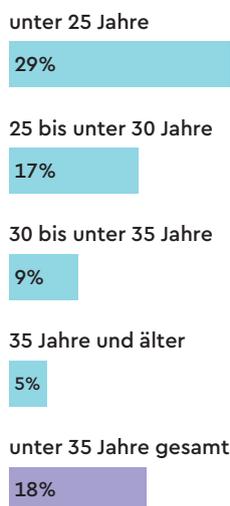
■ Ja, Befristung ■ Nein, keine Befristung

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Befristungen sind überdurchschnittlich häufig in Zeitarbeit (55 Prozent), Helfer- und Anlerntätigkeiten (44 Prozent) bzw. bei Beschäftigten ohne berufsqualifizierenden Abschluss (37 Prozent), aber auch in Großbetrieben (29 Prozent), wo Befristungen mitunter als verlängerte Probezeit genutzt werden.

Im Vergleich der Altersgruppen zeigt sich sehr deutlich, dass insbesondere jüngere Beschäftigte überdurchschnittlich häufig in befristeten Anstellungsverhältnissen tätig sind: Der Anteil der befristet Beschäftigten liegt in der Altersgruppe unter 25 Jahren bei fast einem Drittel (29 Prozent), bei den 25 bis unter 30-Jährigen bei 17 Prozent und bei den 30 bis unter 35-Jährigen immer noch bei 9 Prozent, während die älteren Beschäftigten nur eine Befristungsquote von 5 Prozent aufweisen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Anteil der Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag nach Alter



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

6.4 Einkommenshöhe

Methodische Anmerkung:

In der Befragung werden nur Einkommenskategorien erfasst. Aus den jeweiligen mittleren Werten einer Kategorie (so liegt z.B. in der Kategorie »1.501 bis 2.500 Euro« der mittlere Wert bei 2.000 Euro) kann ein ungefähres Durchschnittseinkommen errechnet werden. Das ist aber immer nur ein **ungefährer** Annäherungswert an das tatsächliche mittlere Einkommen und dient dazu, einen Vergleich zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu erleichtern.

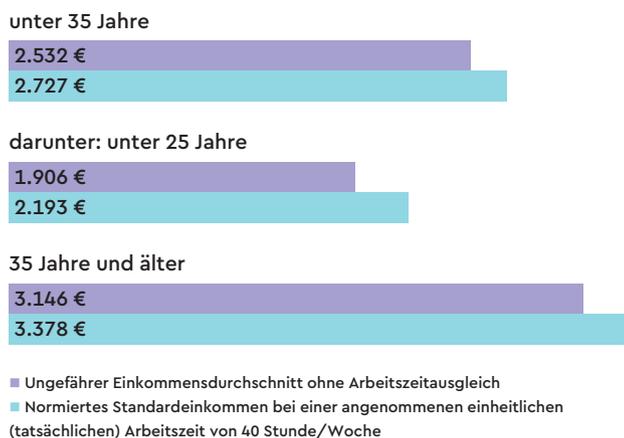
Der Einkommensvergleich zwischen verschiedenen Gruppen wird allerdings auch durch unterschiedliche Arbeitszeiten beeinflusst, denn angegeben wird nur das monatliche Bruttoeinkommen. Dabei kann dieses Monateinkommen das Ergebnis von Vollzeit oder unterschiedlich langer Teilzeit sein bzw. können Überstunden oder überlange Arbeitszeiten eine Rolle spielen. Vergleiche zwischen den einzelnen Gruppen sind aber nur sinnvoll, wenn die verschiedenen Arbeitszeiten ausgeglichen werden können. Dies wird möglich, indem man die Mittelwerte der Einkommenskategorien auf einen gemeinsamen Nenner bringt. Dieser gemeinsame Nenner besteht in einer angenommenen einheitlichen Arbeitszeit, d. h. man errechnet, wie viel Beschäftigte ungefähr verdienen würden, wenn sie genau 40 Stunden pro Woche bzw. genau 160 Stunden im Monat arbeiten würden. Dieses **»fiktive Einkommen mit Arbeitszeitausgleich«** ist aber lediglich eine Rechengröße zum Zwecke des Vergleichs zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und darf nicht mit den realen Einkommen gleichgesetzt werden!

Das monatliche Bruttoeinkommen liegt für 22 Prozent der jungen Beschäftigten bei maximal 1.500 Euro. 31 Prozent verdienen zwischen 1.501 bis 2.500 Euro brutto pro Monat und 46 Prozent verdienen mehr als 2.500 Euro.

Das ungefähre Durchschnittseinkommen der jungen Beschäftigten beträgt etwa 2.532 Euro. Vollzeitbeschäftigte verdienen im Durchschnitt 2.871 Euro brutto im Monat und Teilzeitkräfte mit weniger als 35 Stunden pro Woche 1.565 Euro brutto im Monat. Bei den älteren Beschäftigten ab 35 Jahren beträgt das ungefähre Durchschnittseinkommen in Vollzeit 3.704 Euro und in Teilzeit 1.941 Euro. Würden alle Befragten gleichermaßen 40 Std./Woche arbeiten, dann läge das Einkommen mit Arbeitszeitausgleich der jungen Beschäftigten bei 2.727 Euro im Monat und das der ab 35-Jährigen bei 3.378 Euro (vgl. Abbildung 14).

Junge Beschäftigte verdienen folglich deutlich weniger als Ältere. Es zeigt sich aber, dass die Einkommen mit zunehmendem Alter auch bei den jungen Beschäftigten höher werden.

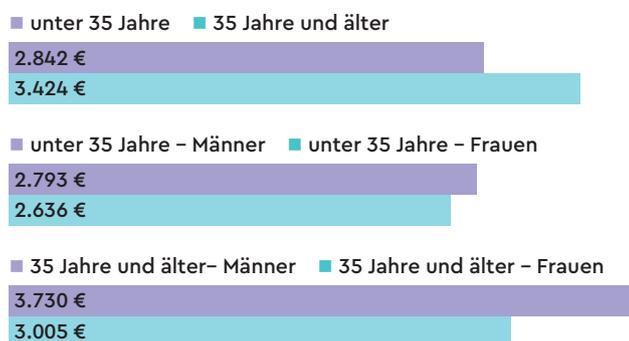
Abbildung 14: Monatliches Bruttoeinkommen als ungefährer Einkommensdurchschnitt und als ungefähres (fiktives) Einkommen mit Arbeitszeitausgleich nach Altersgruppen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Junge Frauen haben tendenziell etwas geringere Bruttolöhne als junge Männer. Das monatliche Einkommen mit Arbeitszeitausgleich der jungen Frauen beträgt 2.636 Euro und das der Männer 2.793 Euro. Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist dabei mit etwa 6 Prozent jedoch deutlich geringer als bei den älteren Beschäftigten, wo der Unterschied fast 19 Prozent beträgt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Bruttoeinkommen der Frauen und der Männer (fiktives Einkommen mit Arbeitszeitausgleich)



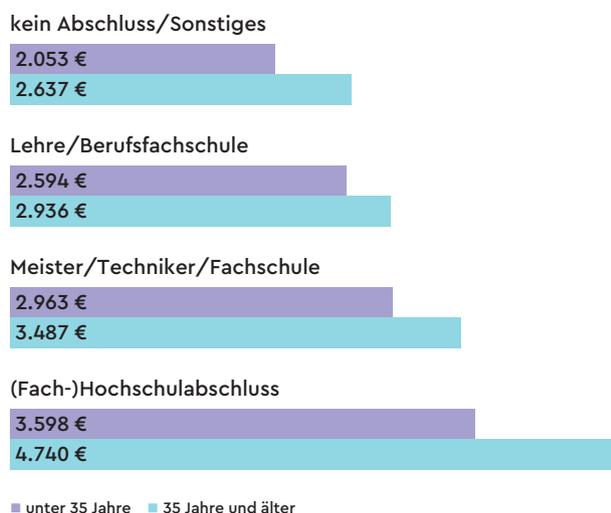
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Außerdem werden in den neuen Bundesländern niedrigere Löhne bezogen als im Westen Deutschlands. Das Einkommensniveau in Ostdeutschland liegt bei jungen Beschäftigten 17 Prozent unter dem in Westdeutschland und bei den Älteren 19 Prozent darunter.

Ein Teil der in Ostdeutschland wohnenden jungen Beschäftigten pendeln zur Arbeit in westdeutsche Bundesländer und erzielen dort höhere Einkommen. Während junge Frauen, die in Ostdeutschland sowohl ihren Wohnort als auch ihren Arbeitsort haben, etwas mehr verdienen, als junge Männer, deren Arbeits- und Wohnort ebenfalls in Ostdeutschland liegt (2.205 Euro zu 2.118 Euro), verdienen junge Männer, die von Ost- nach Westdeutschland pendeln, deutlich mehr (3.304 Euro) als junge Frauen (auch wenn diese ebenfalls von Ost nach West pendeln (2.775 Euro)). Finden keine Pendelbewegungen statt (= Wohn- und Arbeitsort in Westdeutschland) oder wird nur innerhalb von West- oder Ostdeutschland gependelt, zeigt sich immer ein deutlicher Unterschied im Einkommen zwischen Männern und Frauen – sowohl bei den jungen als auch den älteren Beschäftigten – und zwar immer zu Ungunsten der Frauen.

Die Ergebnisse zeigen sehr deutlich, **dass mit einer höheren beruflichen Qualifikation auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, höhere Einkommen zu erzielen.** Während ungelernete unter 35-Jährige nur ein Einkommen mit Arbeitszeitausgleich von 2.053 Euro erzielen können, liegt der Verdienst nach einer Lehrausbildung bei 2.594 Euro und bei einem (Fach-)Hochschulabschluss bei 3.598 Euro. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Allerdings liegen die Einkommen in allen Qualifikationsgruppen deutlich unter denen der älteren Beschäftigten. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen bei den Beschäftigten mit akademischem Abschluss (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Einkommen nach beruflicher Qualifikation (Einkommen mit Arbeitszeitausgleich)

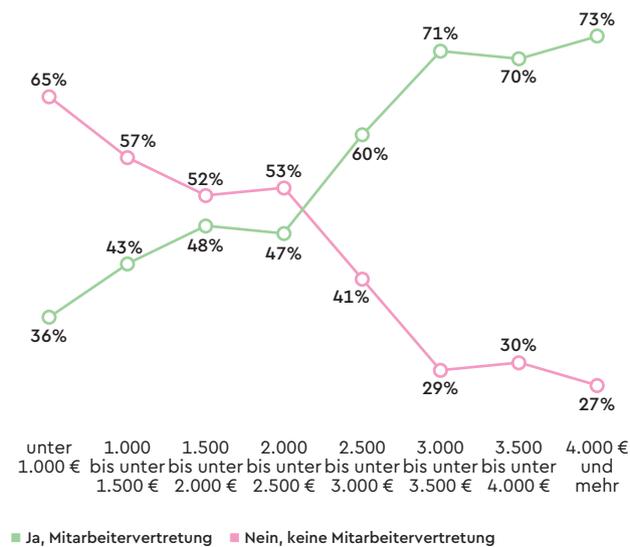


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

6.5 Leistungsgerechte Entlohnung und unbezahlte Arbeit

Wenn es eine Mitarbeitervertretung (Betriebs- oder Personal) im Betrieb gibt, liegt das Einkommen bei ungefähr 2.960 Euro, in Betrieben ohne Personal- oder Betriebsrat sind es 2.450 Euro. Je höher das durchschnittliche Monatseinkommen ist, umso häufiger arbeiten die jungen Beschäftigten in einem Betrieb mit einer Mitarbeitervertretung.

Abbildung 17: Anteil der jungen Beschäftigten in Betrieben mit oder ohne Mitarbeitervertretung an der Höhe des Einkommens mit Arbeitszeitausgleich



Zum Tarifvertrag können keine Aussagen gemacht werden, das wird nicht abgefragt.

Bei der Frage, ob das Einkommen im Verhältnis zur Leistung angemessen ist, antworten 59 Prozent der jungen Beschäftigten, dies sei »in hohem Maß« oder sogar »in sehr hohem Maß« der Fall. 41 Prozent hingegen bewerten dies anders und geben an, dass das Entgelt der Arbeitsleistung nicht angemessen ist. Seit dem Jahr 2012 sind die Einschätzungen in dieser Frage tendenziell positiver geworden. Der Indexwert hat sich von 45 Punkten im Jahr 2012 auf 59 Punkte im Jahr 2022 verbessert.

Allerdings zeigt sich ein bedeutsamer Geschlechterunterschied: Junge Männer sehen geben in den Jahren 2020 bis 2022 mit 63 Prozent deutlich häufiger als junge Frauen (54 Prozent) an, dass ihr Einkommen der Leistung angemessen ist.

Auch zwischen den Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede: Während in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung etwa drei Viertel der jungen Beschäftigten von der Angemessenheit ihres Einkommens überzeugt sind, ist dies im Gastgewerbe nur für 23 Prozent und im Gesundheitswesen nur für 40 Prozent der jungen Beschäftigten der Fall.

Mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen wächst das Gefühl, angemessen entlohnt zu werden. Während 49 Prozent der jungen Beschäftigten in einer Helfer- und Anlerntätigkeit ihr Einkommen als »in hohem« oder »in sehr hohem Maß« angemessen bewerten, sind es bei einer hochkomplexen Tätigkeit mit 67 Prozent deutlich mehr.

Auf die Frage, wie stark sie sich aufgrund des nicht angemessenen Einkommens belastet fühlen, berichten vor allem junge Beschäftigte mit niedrigem Einkommen hohe Beanspruchungen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Belastungen aufgrund des nicht angemessenen Einkommens nach Höhe des Bruttoeinkommens



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

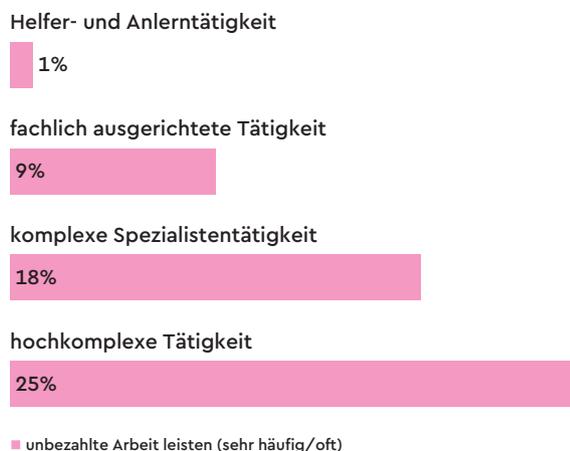
Nach Branchen betrachtet, fühlen sich neben dem Gesundheitswesen (49 Prozent) vor allem die jungen Beschäftigten im Gastgewerbe (43 Prozent) durch ein unangemessenes Einkommensverhältnis stark belastet.

Zumindest teilweise dürften die Einschätzungen auch damit zusammenhängen, dass nicht alle erbrachten Leistungen auch entgolten werden. So geben 13 Prozent der jungen Beschäftigten an, dass sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlt für ihren Betrieb tätig sind.

Mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen wächst der Anteil der jungen Beschäftigten, die »sehr häufig« oder »oft« unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb leisten. Bei Helfer- und Anlerntätigkeiten leisten nur ein Prozent unbezahlte Arbeit, bei hochkomplexen Tätigkeiten sind es mit 25 Prozent ein Viertel (vgl. Abbildung 19).

Besonders im Bereich von Erziehung und Unterricht (30 Prozent) und im Gastgewerbe (22 Prozent) wird »sehr häufig« oder »oft« unbezahlte Arbeit geleistet.

Abbildung 19: Unbezahlte Arbeit nach Qualifikationsanforderungen



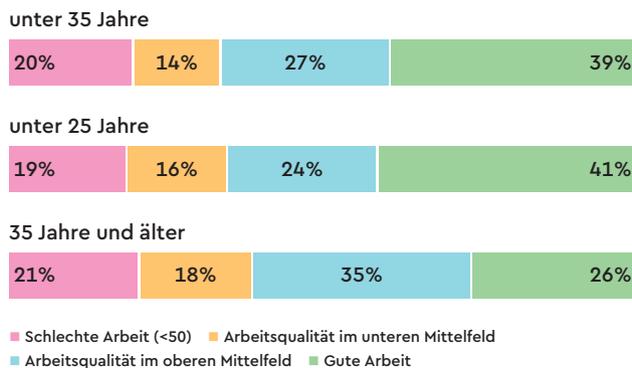
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

7. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

7.1 Gesamtbetrachtung des Kriteriums im DGB-Index

Gerade für junge Beschäftigte, die am Anfang ihrer Erwerbskarriere stehen, sind gute Möglichkeiten zur Weiterbildung und Entwicklung sowie Aufstiegschancen wichtige Qualitätsmerkmale der Arbeitsbedingungen. Das Kriterium der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten wird von den jungen Beschäftigten mit 70,3 Indexpunkten beurteilt. Fast 40 Prozent sehen dieses Kriterium im Bereich Guter Arbeit – dieser Anteil ist deutlich höher als bei den älteren Beschäftigten (vgl. Abbildung 20).

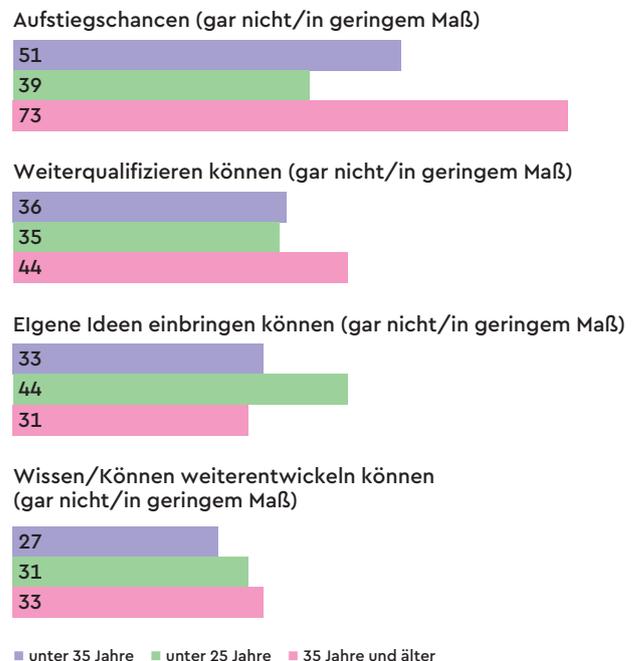
Abbildung 20: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nach Altersgruppen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen beim Faktor Aufstiegschancen (vgl. Abbildung 21). Während 73 Prozent der älteren Beschäftigten angeben, keine bzw. nur noch in geringem Maß Aufstiegschancen zu haben, ist jeder zweite junge Beschäftigte hier optimistischer (nur 51 Prozent meinen gar keine oder nur in geringem Maß Aufstiegschancen zu haben). In der Teilgruppe der unter 25-Jährigen sind sogar zwei Drittel überzeugt, gute Aufstiegschancen zu haben, indem nur 39 Prozent glauben, gar nicht oder nur in geringem Maß Aufstiegschancen zu besitzen. Beim Faktor Weiterqualifikation gibt es ebenfalls Unterschiede in der Beurteilung zwischen jungen und älteren Beschäftigten, allerdings deutlich weniger ausgeprägt.

Abbildung 21: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten – die Einzelfragen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

7.2

Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung

Insgesamt geben 64,5 Prozent der jungen Beschäftigten an, dass ihr Betrieb ihnen es in hohem bzw. sehr hohem Maße ermöglicht, sich weiter zu qualifizieren. Diese Möglichkeiten differieren allerdings stark in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. In Großbetrieben sind die Chancen für eine Weiterqualifizierung signifikant besser als in kleineren Betrieben (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Möglichkeiten zur Weiterqualifikation (in hohem oder sehr hohem Maß) nach Betriebsgröße für junge Beschäftigte

Klein- und Kleinstbetriebe (<50)

60%

Betriebe mittlerer Größe (50–1.999)

68%

Großbetriebe (2.000+)

74%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Auch zwischen den Branchen lassen sich deutliche Unterschiede erkennen (vgl. Abbildung 23): Sehr günstig werden die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung im Bereich öffentlicher Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung eingeschätzt, wo 85 Prozent der jungen Beschäftigten angeben, dies sei in hohem oder sehr hohem Maße der Fall. Auch in den Bereichen Unterricht und Erziehung (79 Prozent) und wissenschaftlichen Dienstleistungen (77 Prozent) geben mehr als drei Viertel der jungen Beschäftigten sehr gute Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung an. Demgegenüber sind es im Bereich Verkehr und Lagerei nur 46 und im Gastgewerbe nur 51 Prozent.

Abbildung 23: Möglichkeiten zur Weiterqualifikation (in hohem oder sehr hohem Maß) nach Branchen für junge Beschäftigte

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

85%

Erziehung und Unterricht

79%

wissenschaftliche Dienstleistungen

77%

Land/Forst/Bergbau/Energie/Wasser/Entsorgung

74%

Gesundheits- und Sozialwesen

73%

Information und Kommunikation

69%

Andere Dienstleistungen

68%

Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien

67%

Baugewerbe

65%

Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz

60%

sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

60%

Verarbeitendes Gewerbe

54%

Gastgewerbe

51%

Verkehr und Lagerei

46%

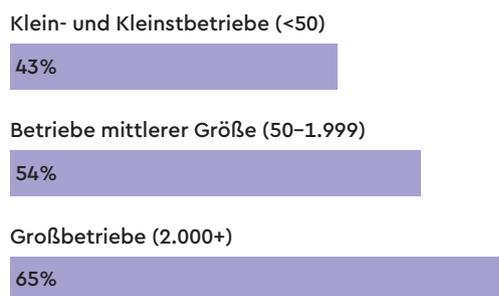
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Junge Beschäftigte, die ihre Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung als gut einschätzen, haben auch in Bezug auf andere Merkmale günstigere Arbeitsbedingungen. Sie berichten häufiger, dass sie Wertschätzung von ihren Vorgesetzten erfahren und geben signifikant seltener an, sich Sorgen über ihre berufliche Zukunft oder die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zu machen.

7.3 Aufstiegschancen

Während insgesamt fast die Hälfte (49,3 Prozent) der jungen Beschäftigten angeben, in ihrem Betrieb in hohem oder sehr hohem Maße über Aufstiegschancen zu verfügen, zeigen sich deutliche Differenzierungen nach Betriebsgröße (vgl. Abbildung 24): In Großbetrieben geben dies nahezu zwei Drittel der jungen Beschäftigten an, in Klein- und Kleinstbetrieben hingegen nur 43 und in Betrieben mittlerer Größe 54 Prozent.

Abbildung 24: Aufstiegsmöglichkeiten (in hohem oder sehr hohem Maß) nach Betriebsgröße für junge Beschäftigte



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Auch zwischen den Branchen unterscheiden sich die Aufstiegschancen stark (vgl. Abbildung 25). Sie werden stark überdurchschnittlich positiv bewertet durch junge Beschäftigte in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/Immobilien (77 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße), Information und Kommunikation (63 Prozent) sowie Öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung (62 Prozent) und stark unterdurchschnittlich durch junge Beschäftigte in den Bereichen Erziehung und Unterricht (29 Prozent), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (30 Prozent) und Gastgewerbe (33 Prozent).

Abbildung 25: Aufstiegsmöglichkeiten (in hohem oder sehr hohem Maß) nach Branchen für junge Beschäftigte



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

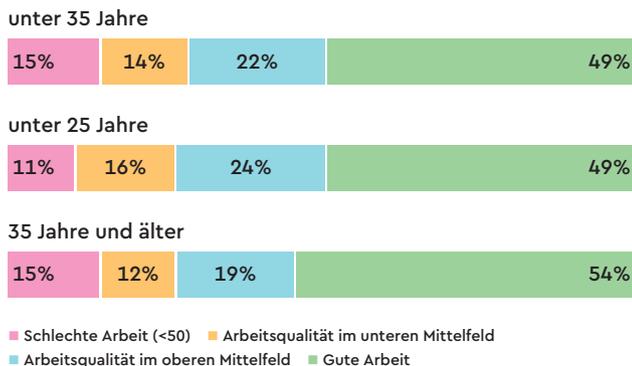
Junge Beschäftigte, die ihre Aufstiegschancen als gut einschätzen, machen sich seltener Sorgen über ihre berufliche Zukunft und ihren Arbeitsplatz als junge Beschäftigte, die über weniger gute Aufstiegschancen verfügen.

8. Arbeitszeit

8.1 Arbeitszeitlage

Das Kriterium der **Arbeitszeitlage** wird von jungen Beschäftigten mit 75,3 Indexpunkten als Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld bewertet. Nach Altersgruppen bewerten die jüngsten Beschäftigten unter 25 Jahren die Arbeitszeitlage ihrer Arbeitsplätze dabei noch etwas besser als die unter 35-Jährigen insgesamt (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Bewertung der Arbeitszeitlage

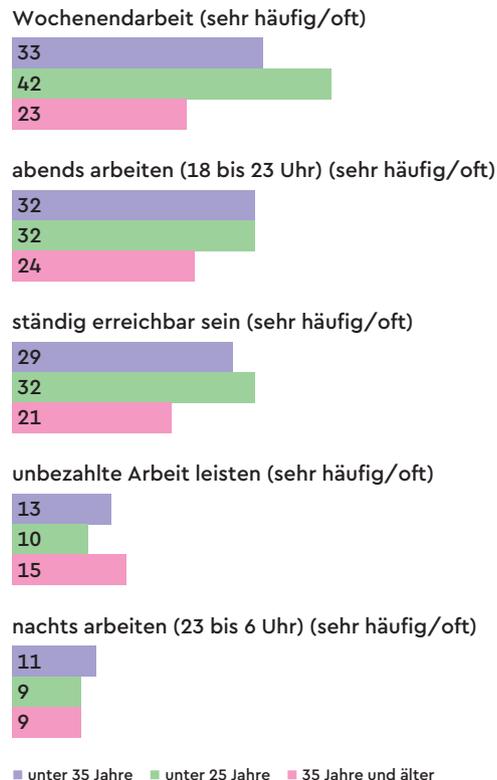


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Ein Teil der Beschäftigten muss zu ungünstigen Arbeitszeitlagen arbeiten: Etwa jede/r dritte junge Beschäftigte muss sehr häufig oder oft am Wochenende arbeiten (entweder am Samstag oder am Sonntag bzw. an beiden Tagen). Ebenfalls etwa jede/r dritte junge Beschäftigte muss abends in der Zeit von 18:00 und 23:00 Uhr arbeiten (32 Prozent). Seltener ist die Nachtarbeit. Nur jede/r neunte junge Beschäftigte (11 Prozent) muss sehr häufig oder oft nachts in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr arbeiten. Darüber hinaus geben 29 Prozent an, sehr häufig oder oft auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen.

Ungünstige Arbeitszeitlagen werden von den jungen Beschäftigten meist häufiger berichtet als von den älteren Beschäftigten – nur unbezahlte Arbeit leisten jüngere Beschäftigte seltener als ältere (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Teilindex Belastungen – Kriterium: Arbeitszeitlage

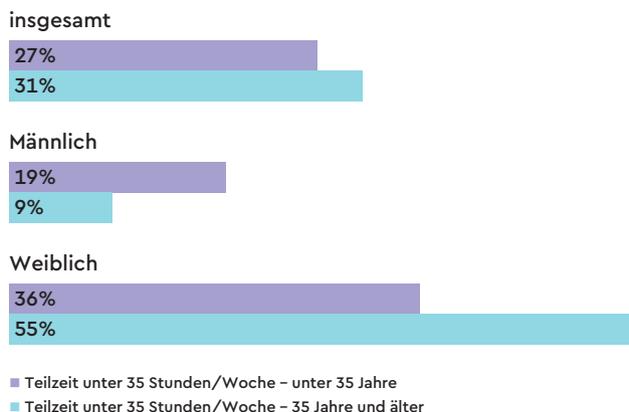


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

8.2 Schichtarbeit

Etwa jede/r fünfte junge Beschäftigte (21 Prozent) muss regelmäßig oder sogar ständig im Schichtsystem arbeiten, was sowohl für Frauen als auch für Männer in etwa gleichem Umfang gilt. Bei Älteren über 35 Jahren ist der Anteil der Schichtarbeit leistenden deutlich kleiner und liegt bei ca. 13 Prozent (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Anteil an regelmäßiger und ständiger Schichtarbeit insgesamt und nach Geschlecht (2020 bis 2022)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Überdurchschnittlich häufig sind junge Beschäftigte in Helfer- und Anlern Tätigkeiten (27 Prozent) und in fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (26 Prozent) von Schichtarbeit betroffen, während der Anteil bei komplexen und hochkomplexen Tätigkeiten mit 13 Prozent bzw. 10 Prozent deutlich niedriger ist. Entsprechend arbeiten junge Beschäftigte ohne Berufsausbildung (26 Prozent) und mit betrieblicher/schulischer Berufsausbildung (25 Prozent) häufiger in Schichten als junge Beschäftigte mit Fach- oder Hochschulabschluss (8 Prozent).

Schichtarbeit wird von jungen Beschäftigten überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen mit sehr häufigem Kundenkontakt geleistet (30 Prozent). Im Bereich der kaufmännischen Dienstleistungsberufe, der Berufe im Handel, im Vertrieb und im Tourismus arbeitet jede/r zweite junge Beschäftigte regelmäßig oder ständig im Schichtsystem (50 Prozent).

8.3 Dauer der Arbeitszeit

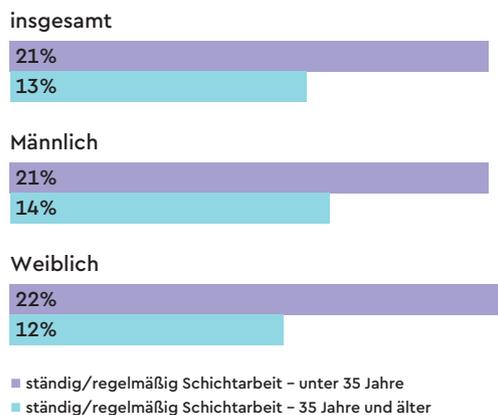
Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der jungen Beschäftigten unter 35 Jahren beträgt im Durchschnitt 34,8 Stunden pro Woche, wobei Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich 39,4 Stunden und Teilzeitbeschäftigte 21,7 Stunden pro Woche vereinbart haben. Die jungen Beschäftigten arbeiten etwas seltener in Teilzeitarbeit als die älteren Beschäftigten.

Im Zeitverlauf zeigt sich bei den jungen Beschäftigten bis 2020 eine leichte Verringerung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (von 36,5 Stunden auf 33,9 Stunden) bei einer gleichzeitigen leichten Zunahme des Anteils an Teilzeitbeschäftigung (von 19 auf 29 Prozent). Seit 2020 geht der Trend allerdings wieder in die entgegengesetzte Richtung.

Teilzeitarbeit spielt bei jungen Beschäftigten eine relativ große Rolle. In den Jahren 2020 bis 2022 war durchschnittlich mehr als jede/r vierte (27 Prozent) junge Beschäftigte in Teilzeit beschäftigt, wobei durchschnittlich 21,7 Wochenstunden Arbeitszeit vereinbart waren. 15 Prozent haben eine vereinbarte Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden pro Woche, wobei die durchschnittliche Arbeitszeit 15,7 Stunden pro Woche beträgt, und 12 Prozent haben eine vereinbarte Arbeitszeit von über 20 bis unter 35 Stunden pro Woche, was durchschnittlich 28,2 Stunden pro Woche ausmacht.

Teilzeitarbeit wird zwar auch bei jungen Beschäftigten **häufiger von Frauen** (36 Prozent in Teilzeit) ausgeübt als von Männern (19 Prozent), allerdings ist die Differenz zwischen Männern und Frauen deutlich geringer als bei den älteren Beschäftigten, unter denen nur 9 Prozent der Männer einer Teilzeitarbeit nachgehen, aber 55 Prozent der Frauen (vgl. Abbildung 29). Dies könnte damit zusammenhängen, dass Teilzeitarbeit häufig erst in der Familienphase gewählt wird und dann – aufgrund der immer noch teilweise traditionellen geschlechtstypischen Arbeitsteilung – Mütter deutlich häufiger als Väter dieser Arbeitszeitform wählen.

Abbildung 29: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen und Geschlecht (2020 bis 2022)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

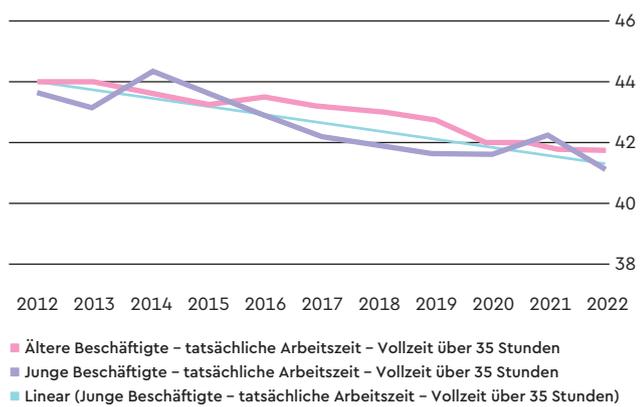
Allerdings zeigen sich auch qualifikationsbezogene Unterschiede: Teilzeitarbeit ist besonders bei jungen Beschäftigten ohne Berufsabschluss (53 Prozent in Teilzeit) und bei Helfer- und Anlerntätigkeiten verbreitet (56 Prozent in Teilzeit), während bei fachlicher und komplexer Tätigkeit nur etwa jede/r Vierte in Teilzeit arbeitet. Ersteres könnte auch damit zusammenhängen, dass Teilzeitarbeit von jungen Menschen häufig zeitlich parallel zum Erwerb eines Berufsabschlusses geleistet wird, z. B. zur Finanzierung eines Studiums.

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit entspricht nicht immer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Immerhin ergibt sich aus der Differenz der abgefragten vereinbarten Arbeitszeit und der ebenfalls abgefragten tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, dass nur für gut jede/n zweite/n junge/n Beschäftigte/n (54 Prozent) die vereinbarte Arbeitszeit auch der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht. Für 46 Prozent der jungen Beschäftigten liegt die tatsächliche Arbeitszeit hingegen über der vereinbarten Zeit, weil Überstunden oder (in geringerem Maße) Bereitschaftszeiten anfallen.

Die tatsächliche Arbeitszeit der jungen Beschäftigten liegt bei 37 Stunden pro Woche, mithin also 6,4 Prozent über der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit. Bei den Vollzeitbeschäftigten beträgt die tatsächliche Arbeitszeit 41,7 Stunden pro Woche gegenüber 39,4 Stunden vereinbarter Arbeitszeit, was ca. fünf Prozent mehr geleistete Arbeitszeit ausmacht.

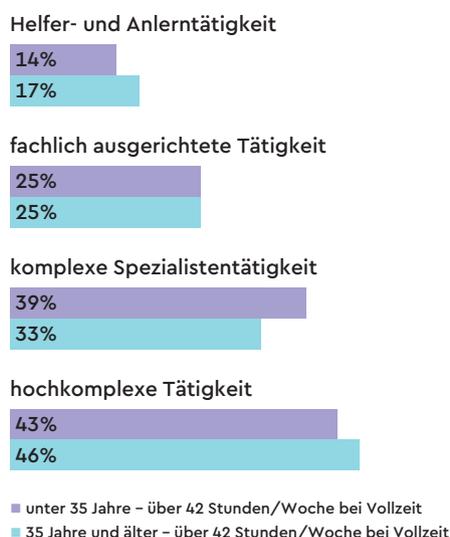
Im Zeitverlauf zeigt sich ein Trend zu etwas kürzeren tatsächlichen Arbeitszeiten. Die Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit geht nicht allein auf die Zunahme der Teilzeitarbeit zurück, sondern zeigt sich auch bei der Vollzeitarbeit und gilt sowohl für die jüngeren als auch für die älteren Beschäftigten (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit bei Vollzeit (in Stunden) bei jungen und älteren Beschäftigten (2012 bis 2022)



Die Befragungsergebnisse zu den tatsächlichen Arbeitszeiten zeigen jedoch ein deutliches Problem: Ein erheblicher Teil der jungen Beschäftigten leistet **überlange Arbeitszeiten**. Lässt man die Teilzeitbeschäftigten in der Betrachtung außen vor, dann arbeiten 30 Prozent der jungen Vollzeitbeschäftigten tatsächlich länger als 42 Stunden pro Woche! 20 Prozent gaben eine Arbeitszeit von 42 bis 48 Stunden an, 10 Prozent sogar mehr als 48 Stunden. Dies betrifft häufiger Männer als Frauen und tendenziell eher Beschäftigte mit höheren Berufsabschlüssen und hochkomplexen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Anteil langer Arbeitszeiten von mehr als 42 Stunden/Woche bei Vollzeitarbeit nach Qualifikationsanforderungen bei jungen und älteren Beschäftigten (2020 bis 2022)

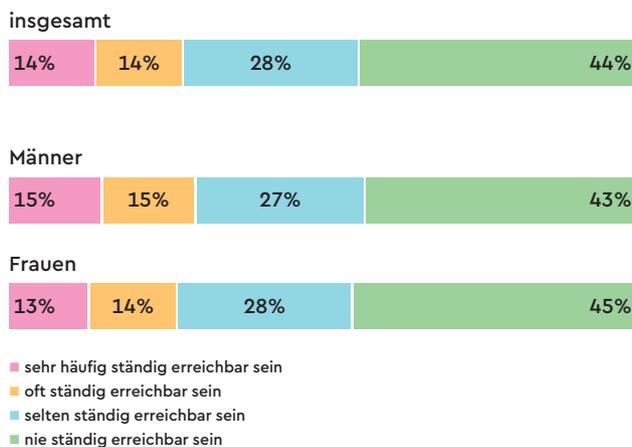


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

8.4 Entgrenzung

Eine weitere Problemlage ist die sogenannte »Entgrenzung«, d. h. eine unzureichende Trennung zwischen Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit. Von mehr als einem Viertel der jungen Beschäftigten (28 Prozent) wird angegeben, dass im Betrieb sehr häufig oder oft erwartet wird, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für die Arbeit erreichbar zu sein.

Abbildung 32: »Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?« insgesamt und nach Geschlecht (Junge Beschäftigte unter 35 Jahre)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Überdurchschnittlich häufig wird dies von Beschäftigten angegeben, die auch häufig unbezahlte Arbeit leisten.

8.5 Pausen und Ruhezeiten

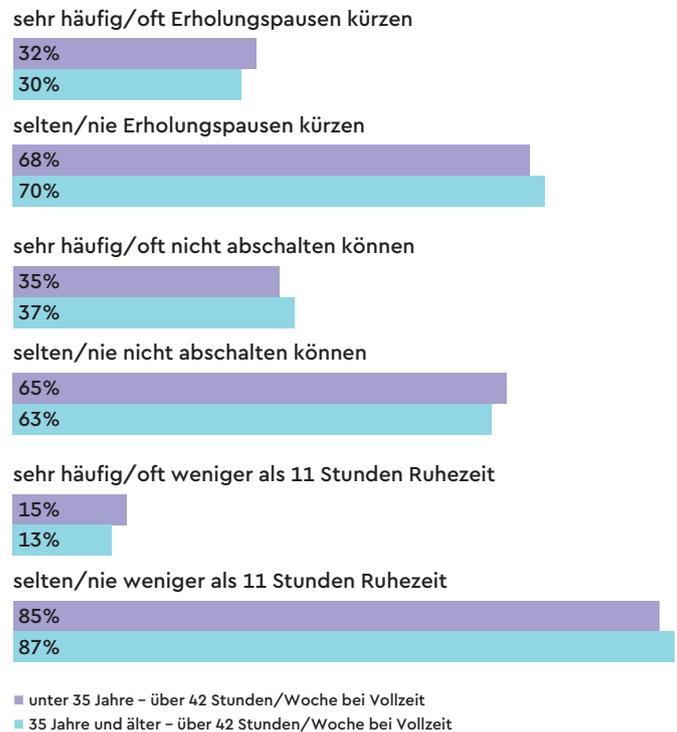
Ein belastender Faktor sind auch ungenügende Pausen und Ruhezeiten, sodass die Regeneration der Arbeitskraft nicht vollständig erfolgen kann, was ein ernstzunehmender Risikofaktor für die Gesundheit ist.

Etwa ein Drittel der jungen Beschäftigten (32 Prozent) geben an, dass sie sehr häufig oder oft Erholungspausen verkürzen oder sogar ganz ausfallen lassen (vgl. Abbildung 33). Dies berichten Frauen (36 Prozent) deutlich häufiger als Männer (29 Prozent).

Etwas mehr als ein Drittel der jungen Beschäftigten (35 Prozent) geben an, in ihrer arbeitsfreien Zeit sehr häufig oder oft nicht richtig abschalten können. Auch hier ist der Anteil bei Frauen (41 Prozent) höher als bei Männern (31 Prozent).

Schließlich geben 15 Prozent der jungen Beschäftigten an, dass zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages sehr häufig oder oft weniger als elf Stunden Ruhezeit liegen⁴.

Abbildung 33 Erholungspausen kürzen, nicht abschalten können und Lücke zwischen zwei Arbeitstagen



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

⁴ Nach Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 5 Ruhezeit: »(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.«

8.6

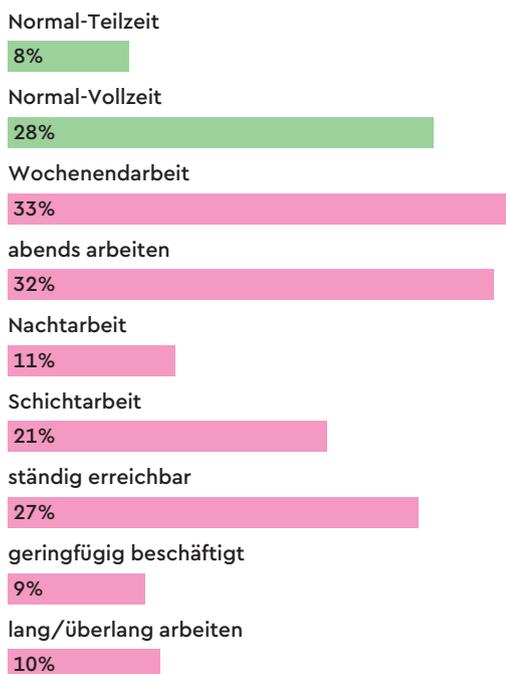
Belastende Arbeitszeiten im Überblick

Die arbeitszeitbedingten Belastungsfaktoren verteilen sich sehr unterschiedlich auf die jungen Beschäftigten und treten auch in sehr verschiedenen Kombinationen auf.

Zunächst ist festzuhalten, dass etwa 36 Prozent der jungen Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeit keinen besonderen Belastungen ausgesetzt, sondern innerhalb der sogenannten »Normalarbeitszeit« tätig sind. Davon arbeiten rund 8 Prozent in Teilzeit zwischen 20 bis unter 35 Stunden und 28 Prozent in Vollzeit ab 35 Stunden bis maximal 42 Stunden pro Wochen, ohne durch Wochenendarbeit, Nachtarbeit, Abendarbeit oder erwartete ständige Erreichbarkeit zusätzlich belastet zu sein.

Alle anderen jungen Beschäftigten sind allerdings mindestens einem der genannten Belastungsfaktoren ausgesetzt (vgl. Abbildung 34). Etwa jede/r vierte junge Beschäftigte (24 Prozent) ist zusätzlich zur Normalarbeitszeit nur jeweils einem der Belastungsfaktoren ausgesetzt. Dabei steht als Einzelfaktor die ständige Erreichbarkeit, die sehr häufig oder oft erwartet wird, mit 12 Prozent an der Spitze. Die restlichen knapp 40 Prozent der jungen Beschäftigten sind einer Kombination von zwei bis sieben der arbeitszeitlichen Belastungsfaktoren ausgesetzt.

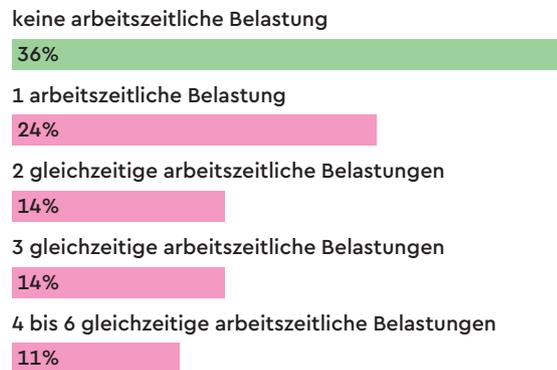
Abbildung 34: Typen von Arbeitszeitumfang und -lage bei jungen Beschäftigten (2020 bis 2022)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Insgesamt sind 24 Prozent der jungen Beschäftigten nur einer arbeitszeitbedingten Belastung ausgesetzt, je 14 Prozent zwei oder drei gleichzeitigen Belastungen und bei 11 Prozent kumulieren sogar vier bis sechs Belastungsfaktoren (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Anzahl der Belastungen bei den kombinierten arbeitszeitbedingten Belastungsfaktoren bei jungen Beschäftigten (2020 bis 2022)



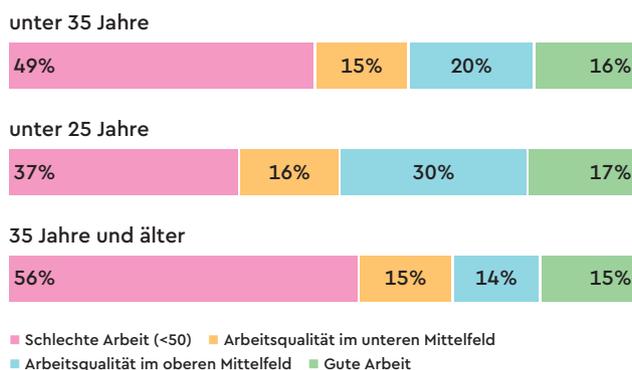
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

9. Arbeitsintensivierung

9.1 Hohe Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung

Die Einschätzungen der jungen Beschäftigten zum Kriterium **Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität** liegen mit 53 Indexpunkten im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität, d. h. knapp an der Grenze zur schlechten Arbeit. Nur die Teilgruppe der unter 25-Jährigen beurteilt die Widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität deutlich positiver (37 Prozent schlechte Arbeit gegenüber 49 Prozent bei den jüngeren Beschäftigten insgesamt bzw. 56 Prozent bei den älteren Beschäftigten – vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Teilindex Belastungen – Kriterium: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität nach Altersgruppen



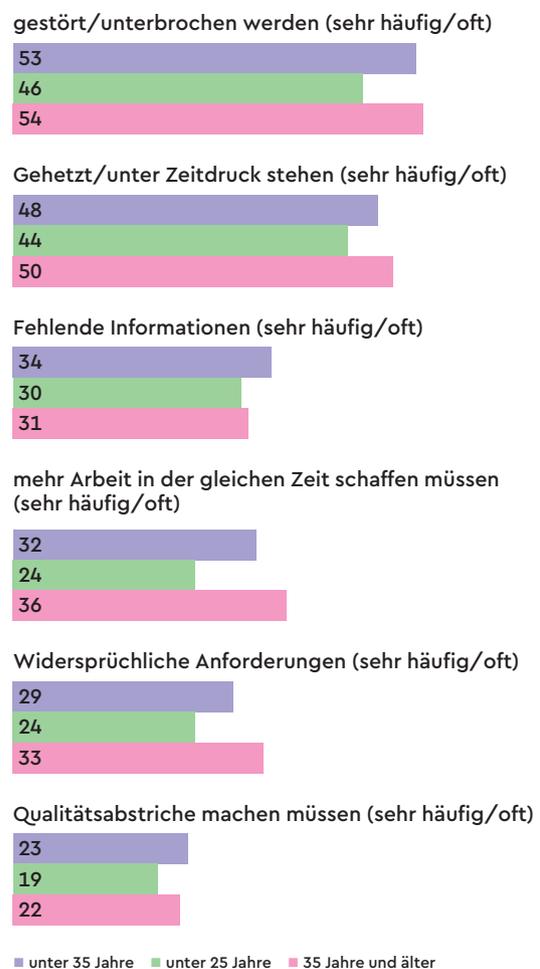
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Insbesondere Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit und ein hoher Zeitdruck sind die ausschlaggebenden Faktoren für die berichtete hohe Arbeitsintensität. Etwa die Hälfte der jungen Beschäftigten erleben dies sehr häufig oder oft. Mit dem Zeitdruck sind erhebliche Beanspruchungen für die Beschäftigten verbunden. Zwei Drittel der jungen Befragten, die »sehr häufig« oder »oft« unter Arbeitshetze und Zeitdruck stehen, geben an, dass sie sich dadurch »stark« oder »eher stark« belastet fühlen (68 Prozent). Aber auch fehlende Informationen, widersprüchliche Anforderungen und notwendige Qualitätsabstriche sind mit 34 bis 23 Prozent relevante belastende Faktoren (vgl. Abbildung 37). Ein alarmierender Befund ist, dass Qualitätsabstriche bei der Arbeit von jungen Be-

schäftigten am häufigsten in den Bereichen Erziehung und Unterricht (45 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (35 Prozent) berichtet werden.

Für ca. ein Drittel der jungen Beschäftigten zeigt sich in (sehr) hohem Maße eine im Zeitverlauf zunehmende Arbeitslast, d. h. eine **Arbeitsintensivierung**: Sie müssen im Vergleich zu vergangenen Zeiten jetzt mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen. Dies ist ein branchenübergreifend zu beobachtender Trend, der am häufigsten von jungen Beschäftigten in Gesundheitsberufen (44 Prozent), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (44 Prozent) sowie in Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (43 Prozent) berichtet wird.

Abbildung 37: Teilindex Belastungen – Kriterium: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität



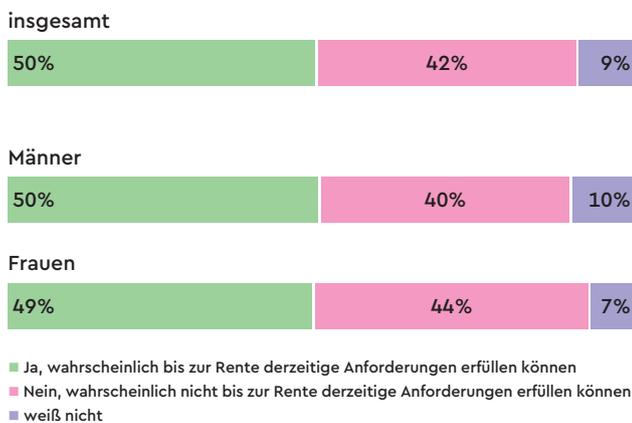
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

9.2

Leistungsfähigkeit bis zur Rente

Nur die Hälfte der jungen Beschäftigten geht davon aus, unter den an ihrem Arbeitsplatz derzeit erlebten Anforderungen die jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben zu können. Mit 42 Prozent geht ein sehr großer Teil der jungen Beschäftigten davon aus, dass sie dies wahrscheinlich nicht können werden, wobei Frauen dies etwas häufiger angeben als Männer (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: »Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?« insgesamt und nach Geschlecht* (Junge Beschäftigte unter 35 Jahre)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

* Sich Männern oder Frauen *nicht* zugeordnet haben sich nur einige wenige Befragte, die Fallzahl ist entsprechend für eine Auswertung zu gering.

Insbesondere werden diese kritischen Einschätzungen von jungen Beschäftigten mit häufiger Nacharbeit, häufiger Wochenendarbeit, ständiger bzw. regelmäßiger Schichtarbeit, häufiger unbezahlter Arbeit sowie Personen mit niedrigen Einkommen gegeben. Eine branchen- und berufsbezogene Betrachtung zeigt, dass vor allem junge Beschäftigte im Baugewerbe bzw. mit Bauberufen sowie Personen mit Berufen aus der Land-, Forst- und Tierwirtschaft sowie mit Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen häufig davon ausgehen, dass sie ihre jetzige Tätigkeit nicht ohne Einschränkung bis zum gesetzlichen Rentenalter werden ausüben können.

Bezogen auf die Betriebsgröße zeigt sich, dass die Situation in Großbetrieben günstiger ist als in kleineren Betrieben: In Großbetrieben (2.000 Beschäftigte und mehr) geben 68 Prozent der jungen Beschäftigten eher eine positive Prognose und meinen, dass sie ihre jetzige Tätigkeit wahrscheinlich ohne Einschränkung bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können. In Betrieben mittlerer Größe (50 bis 1.999 Beschäftigte) sagen dies hingegen mit 56 Prozent deutlich weniger der Befragten. Am ungünstigsten ist die Situation in den Kleinstbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, wo mit 42 Prozent nur eine Minderheit der jungen Beschäftigten für sich eine optimistische Einschätzung auf die Frage nach der Leistungsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter geben.

10. Sozialökologische Transformation – Herausforderungen

Dekarbonisierung und Digitalisierung erfordern gut ausgebildete Fachkräfte, die bereits heute knapp sind – ein Trend, der sich mit dem demografischen Wandel und dem Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge aus dem Berufsleben in Zukunft noch verschärfen wird.

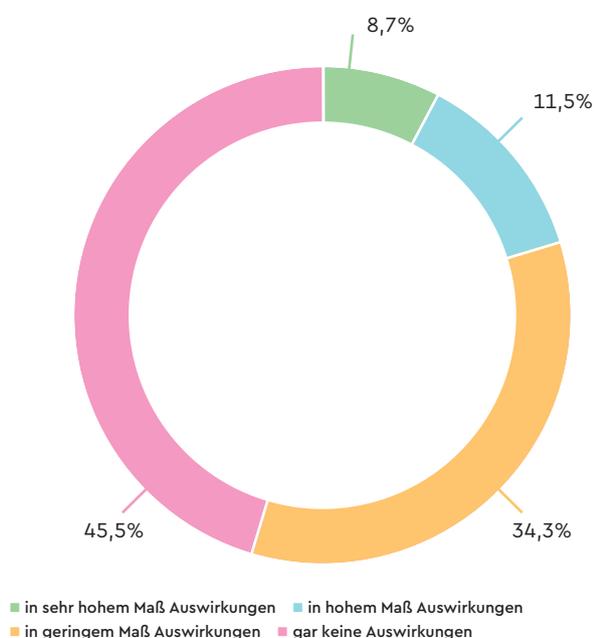
In der Befragung 2022 wurden zwei Fragen aufgenommen, die das Thema »Strukturwandel infolge von Dekarbonisierung« beleuchten.

»Und nun möchten wir Ihnen noch eine Frage zum Thema Klimawandel stellen. Zurzeit werden viele Maßnahmen eingeleitet und geplant, mit denen die Umwelt geschützt werden soll. Zum Beispiel der Ausstieg aus der Kohle und die Förderung erneuerbarer Energien, der Wechsel vom Verbrenner- zum Elektromotor und andere Maßnahmen, mit denen der Ausstoß von Kohlendioxid verringert werden soll.«

Zunächst wurde gefragt: »Haben solche Maßnahmen schon heute Auswirkungen auf Ihre Arbeit?«

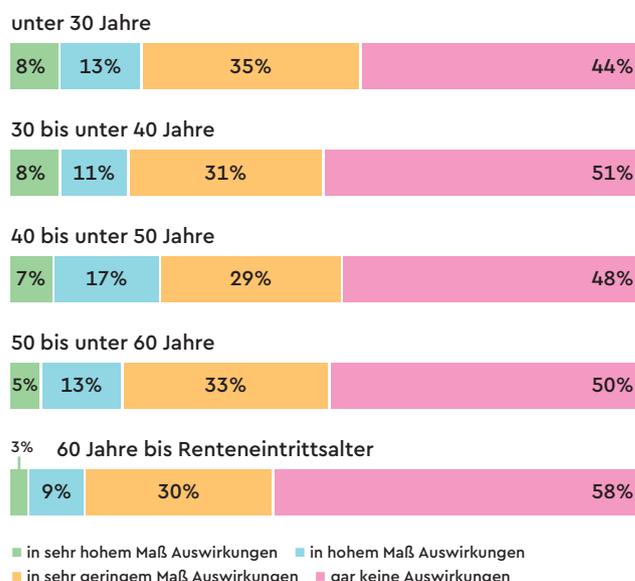
Im Ergebnis gibt etwa jede/r fünfte Befragte an, dass Maßnahmen zur Dekarbonisierung bereits jetzt »in sehr hohem« oder »hohem Maß« Auswirkungen auf die Arbeit haben (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Dekarbonisierung: »Haben solche Maßnahmen schon heute Auswirkungen auf Ihre Arbeit?« – Junge Beschäftigte unter 35 Jahre



Jüngere und mittlere Altersgruppen geben dabei häufiger als die über 50-Jährigen an, dass sie schon heute Auswirkungen der Dekarbonisierung auf ihre Arbeit sehen (vgl. Abbildung 40). Männer geben dies häufiger an als Frauen. Die Auswirkungen sind eher in der privaten Wirtschaft und in Großbetrieben erkennbar als im Öffentlichen Dienst und in kleineren Betrieben. Mit höherem Schulabschluss bzw. höherem Berufsabschluss bzw. höheren Qualifikationsanforderungen werden häufiger Auswirkungen gesehen.

Abbildung 40: »Haben solche Maßnahmen schon heute Auswirkungen auf Ihre Arbeit?« nach Altersgruppen – Alle Befragten



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet. Abweichungen zu 100% ergeben sich durch Rundungsdifferenzen.

Die Dekarbonisierung bildet nur einen Teilbereich der sozialökologischen Transformation. Aber schon hier ist ersichtlich, **dass insbesondere junge Beschäftigte vor einem tiefgreifenden Wandel der Arbeit und neuen Herausforderungen stehen**. Dies zu verfolgen und vor allem diesen Transformationsprozess aktiv (mit-) zu gestalten, ist eine wichtige Aufgabe der gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

11. Fazit

Die jungen Beschäftigten sind die wichtigste Ressource für die Bewältigung der Herausforderungen, vor der Wirtschaft und Gesellschaft stehen. Gerade im Kontext des viel diskutierten Fachkräftemangels müssen Arbeitsbedingungen mehr denn je im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Geht es doch sowohl um die Gesunderhaltung und die qualifikatorische Weiterentwicklung der vorhandenen Arbeitskräfte als auch um die Attraktivität von Arbeitsplätzen im Kontext von Einkommen, Sicherheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Analyse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit der Jahre 2020 bis 2022 hat dabei sowohl Positives als auch Verbesserungsbedürftiges ergeben.

Positiv hervorzuheben ist, dass sich die von den jungen Beschäftigten berichteten Arbeitsbedingungen in den letzten elf Jahren tendenziell verbessert haben und dass der Anteil derjenigen jungen Beschäftigten mit Arbeitsbedingungen schlechter Qualität deutlich zurückgegangen und der mit guter Qualität im Zeitverlauf gestiegen ist.

Auch im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit sind die Befragungsergebnisse eher positiv. In Bezug auf dieses Kriterium äußern sich die jungen Beschäftigten mit 80 Indexpunkten relativ optimistisch. Nur ein kleinerer Teil der jungen Beschäftigten empfindet eine starke Unsicherheit der Beschäftigung. Dies sind vor allem junge Beschäftigte in Zeitarbeit, mit befristeten Arbeitsverträgen und/oder mit niedrigen Einkommen sowie einfachen Tätigkeiten. Die Analysen zeigten, dass die beruflichen Zukunftssorgen der Beschäftigten umso ausgeprägter sind, je stärker die Maßnahmen des Klimaschutzes die eigene Arbeit betreffen. Gerade in Zeiten der Transformation wird es daher wichtig sein, den jungen Beschäftigten Beschäftigungsperspektiven zu sichern und eventuell notwendige transformationsbedingte Übergänge auf andere Arbeitsplätze vorausschauend zu gestalten.

Positiv hervorzuheben ist auch, dass sich im Zeitverlauf ein Trend zu etwas kürzeren tatsächlichen Arbeitszeiten zeigt. Die Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit geht dabei nicht allein auf die Zunahme der Teilzeitarbeit zurück, sondern betrifft auch die Vollzeitarbeit.

Die Ergebnisse belegen, dass junge Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- bzw. Personalrat tendenziell bessere Arbeitsbedingungen haben als diejenigen in Betrieben ohne eine entsprechende Mitarbeitervertretung. Dies zeigt, dass es aus Sicht der Gestaltung von Arbeitsbedingungen lohnend ist, wenn im Betrieb Betriebs- und Personalräte tätig sind.

In vielen Bereichen werden allerdings Belastungen und Beanspruchungen berichtet, die auf Handlungsbedarfe verweisen. Insbesondere die gemessenen Beanspruchungen – vor allem die Antworten »stark« oder »eher stark« auf die Frage »Wie stark belastet Sie das?« – können als Ausdruck von Risiken in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten interpretiert werden. Am stärksten belastend wirken bestehende Sorgen um die berufliche Zukunft und den Arbeitsplatz, die Erfahrung der Arbeitsintensivierung, der Bezug eines kaum ausreichenden und wenig angemessenen Einkommens sowie das Erleben, Qualitätsabstriche bei der Arbeit machen zu müssen, um die Arbeit zu schaffen.

Auch wenn sich in den letzten Jahren aus Sicht der jungen Beschäftigten eine Verbesserung der Einkommenssituation zeigt, bleiben Einkommen und Rente Bereiche, die relativ kritisch bewertet werden. Bezogen auf alle jungen Beschäftigten wird deutlich, dass sie erhebliche Sorgen im Hinblick auf die später zu erwartende gesetzliche Rente haben und dies als belastend empfinden. Mehr als drei Viertel der befragten jungen Beschäftigten befürchten, dass die spätere gesetzliche Rente gar nicht oder nur gerade so ausreichen wird. Dies zeigt eine große Skepsis der jungen Generation gegenüber der Leistungsfähigkeit des gesetzlichen Alterssicherungssystems. Und da ein knappes Drittel der jungen Beschäftigten einschätzt, dass ihr gegenwärtig erzielttes Arbeitseinkommen nicht oder nur gerade so zum Leben ausreicht, zeigt dies deutliche Herausforderungen für die Einkommens- und Tarifpolitik.

Herausforderungen bestehen auch im Bereich der Arbeitszeiten. Ungünstige Arbeitszeitlagen werden von den jungen Beschäftigten tendenziell häufiger berichtet als von den älteren Beschäftigten – nur unbezahlte Arbeit leisten jüngere Beschäftigte seltener als ältere. Ein erheblicher Teil der jungen Beschäftigten leistet überlange Arbeitszeiten, 30 Prozent der jungen Vollzeitbeschäftigten arbeiten länger als 42 Stunden pro Woche. Eine weitere Problemlage ist die sogenannte »Entgrenzung«, d. h. eine unzureichende Trennung zwischen Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit. Von mehr als einem Viertel der jungen Beschäftigten wird angegeben, dass im Betrieb sehr häufig oder oft erwartet wird, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für die Arbeit erreichbar zu sein. Ein belastender Faktor sind auch ungenügende Pausen und Ruhezeiten, sodass die Regeneration der Arbeitskraft nicht vollständig erfolgen kann, was ein ernstzunehmender Risikofaktor für die Gesundheit ist.

Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit und ein hoher Zeitdruck sind die ausschlaggebenden Faktoren für die berichtete hohe Arbeitsintensität. Mit dem Zeitdruck sind erhebliche Beanspruchungen für die Beschäftigten verbunden. Ein alarmierender Befund ist, dass aufgrund des Zeitdrucks notwendige Qualitätsabstriche bei der Arbeit von jungen Beschäftigten am häufigsten in den Bereichen Erziehung- und Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen berichtet werden.

Insgesamt wird eine hohe Arbeitsintensität konstatiert. Für ca. ein Drittel der jungen Beschäftigten zeigt sich zudem in (sehr) hohem Maße eine im Zeitverlauf zunehmende Arbeitslast, d.h. eine Arbeitsintensivierung: Sie müssen im Vergleich zu vergangenen Zeiten jetzt mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen. Dies ist ein branchenübergreifend zu beobachtender Trend, der am häufigsten von jungen Beschäftigten in Gesundheitsberufen und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen berichtet wird.

Die Befragung zeigte deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Die insgesamt besten Arbeitsbedingungen werden im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen, in der Ver- und Entsorgung, in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien und in der öffentlichen Verwaltung berichtet. Eher ungünstig sind die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Unterschiede zeigen sich auch bei den verschiedenen in der Erhebung behandelten Themen.

Auch die Betriebsgröße ist ein relevanter Einflussfaktor. In Großbetrieben sind die Arbeitsbedingungen in Bezug auf viele Faktoren günstiger, so sind z. B. die Chancen für eine Weiterqualifizierung und den karrierebezogenen -Aufstieg signifikant besser als in kleineren Betrieben.

Demgegenüber ist der Einfluss der Qualifikation auf die Arbeitsbedingungen ambivalent: Einerseits wächst mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen das Gefühl, angemessen entlohnt zu werden und gute Entwicklungsmöglichkeiten zu haben, andererseits wächst mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen aber auch der Anteil der jungen Beschäftigten, die »sehr häufig« oder »oft« unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb leisten (müssen).

Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse ein differenziertes Bild und in Teilen deutliche Herausforderungen an die Arbeitsgestaltung im Betrieb. Dass die Arbeitsbedingungen an vielen Stellen verbessert werden müssen, wird mehr als deutlich in dem Befund, dass nur die Hälfte der jungen Beschäftigten derzeit davon ausgehen, unter den an ihrem Arbeitsplatz derzeit erlebten Anforderungen die jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben zu können.

12.

Anhang: Junge Beschäftigte – Die Untersuchungsgruppe

12.1 Die Altersgruppen im Vergleich

Die Untersuchungsgruppe der unter 35-Jährigen beinhaltet nur abhängig Beschäftigte in einer Hauptbeschäftigung mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Std. pro Woche. Ausgenommen von der Betrachtung

bleiben Auszubildende, die aufgrund ihrer besonderen Beschäftigungssituation in diesem Bericht (und auch in der Befragung seit 2018) nicht weiter berücksichtigt werden. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Schüler*innen, Student*innen, Hausfrauen/-männer o. ä., die als Nichterwerbstätige lediglich in einem Nebenjob tätig sind.

Die Tabelle 1 zeigt, wie sich die Untersuchungsgruppe in Bezug auf ihre Altersstruktur zusammensetzt und welche Anteile diese Teilgruppen sowie die Vergleichsgruppen an den Gesamtbefragten haben.^{5 6}

Tabelle 1: Die Untersuchungs- und Vergleichsgruppe

	2020 – 2022		darunter:					
			2020		2021		2022	
	Anzahl	Sp. %	Anzahl	Sp. %	Anzahl	Sp. %	Anzahl	Sp. %
Beschäftigte unter 25 Jahren	1398	7,5	463	8,3	468	7,5	467	7,3
Beschäftigte 25 bis unter 30 Jahre	1653	8,8	562	9,4	561	9,0	530	8,3
Beschäftigte 30 bis unter 35 Jahre	1376	7,3	476	7,6	457	7,3	443	6,9
Gesamt: Junge Beschäftigte unter 35 Jahren	4427	23,6	1501	25,3	1486	23,8	1440	22,5
Vergleich: Beschäftigte 35 Jahre und älter	14370	76,4	4677	75,7	4741	76,2	4952	77,5
Gesamt: Abhängig Beschäftigte	18797	100,0	6178	100,0	6227	4494	6392	100,0

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

⁵ Bei den folgenden Angaben bleibt zu berücksichtigen, dass es sich um Selbsteinschätzungen der Befragten handelt, die nicht zwingend mit der amtlichen Statistik übereinstimmen müssen.

⁶ Alle Angaben in den Tabellen und dem Text basieren auf den jeweiligen Gewichtungen von 2016 und 2017.

In den Erhebungen des DGB-Index Gute Arbeit in den Jahren 2020 bis 2022 ist fast jede/r vierte abhängig Beschäftigte jünger als 35 Jahre (23,6 Prozent). Dabei sind 16,3 Prozent jünger als 30 Jahre und 7,3 Prozent sind zwischen 30 und 34 Jahre alt. Drei Viertel (76,4 Prozent) der befragten abhängig Beschäftigten sind 35 Jahre und älter. Sie bilden die Vergleichsgruppe für die »jungen Beschäftigten«.

Frauen sind bei den jungen Beschäftigten mit 45,0 Prozent in der Stichprobe geringfügig unterrepräsentiert und ähnlich stark vertreten, wie unter den älteren⁷ Beschäftigten mit 48,5 Prozent.

Tabelle 2: Strukturmerkmale der Untersuchungsgruppe

Anzahl als Spalten%	< 35-Jährige		< 35-Jährige differenziert				2020		2021		2022	
	< 35 Jahre	< 35 Jahre	15 bis < 25	25 bis < 30	30 bis < 35	35+ Jahre	< 35 Jahre	35 + Jahre	< 35 Jahre	35 + Jahre	< 35 Jahre	35 + Jahre
	Anzahl	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Geschlecht												
männlich	2.430	55,0	55,5	50,5	60,0	51,5	56,2	51,0	53,9	51,7	55,0	51,6
weiblich	1.985	45,0	44,5	49,5	40,0	48,5	43,8	49,0	46,1	48,3	45,0	48,4
höchster Schulabschluss												
kein Abschluss/Sonstiges	160	3,6	3,9	4,3	2,6	1,5	3,2	1,8	4,7	0,8	2,9	1,8
bis 8. Klasse	420	9,5	6,1	10,0	12,4	16,0	10,5	16,9	9,6	15,8	8,4	15,3
Realschule/10.Klasse	1.543	34,9	43,4	30,8	31,2	41,4	34,8	42,2	31,7	42,0	38,4	40,0
Fachhochschulreife	584	13,2	12,3	11,6	16,1	10,1	13,7	9,8	12,3	9,7	13,6	10,7
Abitur	1.711	38,7	34,3	43,3	37,7	31,1	37,7	29,3	41,7	31,7	36,8	32,1
berufliche Qualifikation												
kein Abschluss/Sonstiges	989	22,4	40,5	18,8	8,6	10,8	23,5	11,0	25,6	10,1	18,0	11,3
Lehre/Berufsfachschule	2.139	48,5	46,2	45,8	54,1	54,6	49,2	55,4	46,1	54,7	50,2	53,8
Meister/Techniker/Fachschule	335	7,6	5,6	8,4	8,7	11,6	6,4	11,4	7,0	12,0	9,4	11,3
(Fach-)Hochschulabschluss	947	21,5	7,8	27,0	28,7	23,0	20,8	22,2	21,3	23,3	22,3	23,6
Selbsteinschätzung der Tätigkeit												
Hilfs- oder angelernte Tätigkeit	363	8,2	13,4	7,2	4,2	6,5	9,0	7,1	9,0	5,7	6,5	6,7
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	2.638	59,6	68,7	56,3	54,2	57,0	60,5	57,4	57,1	56,6	61,2	57,1
komplexe Spezialistentätigkeit	674	15,2	10,2	16,8	18,4	16,7	12,3	15,8	16,0	17,6	17,5	16,6
hochkomplexe Tätigkeit	751	17,0	7,6	19,6	23,3	19,8	18,2	19,7	17,8	20,1	14,8	19,7

⁷ Wenn die zweite Hauptgruppe der Beschäftigten i. F. mit dem Begriff »ältere« oder »die Älteren« gekennzeichnet wird, so dient das ausschließlich der Abgrenzung zur Gruppe der »jungen« Beschäftigten sowie als Abkürzung zur besseren Lesbarkeit des Textes.

Berufsgruppen

Militär	67	1,5	3,2	0,4	1,1	0,1	2,0	0,1	1,7	0,2	0,9	0,2
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	64	1,4	1,2	1,0	2,2	1,4	1,0	1,5	1,7	1,4	1,7	1,3
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	980	22,1	24,0	18,7	24,3	19,7	22,1	20,1	22,3	19,9	21,9	19,1
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	209	4,7	4,3	4,2	5,7	5,8	3,9	6,2	5,8	5,3	4,4	6,0
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	228	5,2	3,7	5,4	6,3	4,0	4,5	3,9	4,9	4,1	6,1	3,9
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	490	11,1	12,1	11,4	9,6	14,5	10,6	14,7	11,1	14,1	11,4	14,6
Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	659	14,9	21,5	12,3	11,3	10,0	14,6	10,1	15,4	9,7	14,6	10,2
Unternehmensorg., Buchhaltung, Recht, Verwaltung	806	18,2	14,4	19,7	20,2	22,1	19,4	21,7	16,0	22,9	19,2	21,8
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	803	18,1	13,5	22,5	17,5	19,9	19,4	19,1	18,4	20,0	16,6	20,5
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	122	2,8	2,0	4,2	1,9	2,5	2,4	2,7	2,7	2,5	3,2	2,4

Branchen

Land/Forst/Bergbau/Energie/ Wasser/Entsorgung	109	2,5	2,6	1,8	3,1	2,4	2,7	2,3	2,4	2,4	2,3	2,5
Verarbeitendes Gewerbe	858	19,4	16,8	19,9	21,5	21,1	21,5	20,8	17,7	21,6	19,0	21,0
Baugewerbe	273	6,2	6,0	6,6	5,7	6,1	5,6	6,2	7,0	6,0	5,9	6,2
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	702	15,9	23,1	14,0	10,8	12,6	13,7	13,4	15,6	12,5	18,3	12,0
Verkehr und Lagerei	240	5,4	5,5	6,2	4,4	5,5	5,1	5,6	5,4	5,3	5,8	5,5
Gastgewerbe	245	5,5	7,2	2,8	7,1	3,0	5,2	3,0	6,1	2,9	5,3	3,0
Information und Kommunikation	154	3,5	4,0	3,2	3,3	2,9	3,6	2,9	4,4	2,7	2,5	3,1
Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen, Immobilien	267	6,0	4,4	6,5	7,2	5,3	6,9	4,8	3,9	5,6	7,4	5,6
wissenschaftliche Dienstl.	174	3,9	3,4	4,3	4,0	2,6	4,0	3,4	3,1	2,1	4,7	2,2
sonstige wirtschaftliche Dienstl.	153	3,5	3,4	3,2	3,8	5,0	3,8	4,0	3,8	6,0	2,8	4,8
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversich.	319	7,2	6,3	7,4	8,0	8,1	6,7	8,5	7,0	8,2	7,9	7,6
Erziehung und Unterricht	293	6,6	4,5	7,4	8,0	7,2	7,7	6,8	5,3	7,6	6,8	7,3
Gesundheits- und Sozialwesen	491	11,1	9,3	13,5	10,1	14,0	10,2	14,1	14,0	13,3	9,1	14,6
Andere Dienstleistungen	145	3,3	3,6	3,1	3,2	4,1	3,2	4,2	4,4	3,7	2,1	4,5

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Die jungen Beschäftigten verfügen tendenziell über eine bessere schulische Ausbildung (nur 13,1 Prozent haben die 8. Klasse oder keinen Abschluss, gegenüber 17,5 Prozent bei den Älteren). Bei der beruflichen Qualifikation hingegen hat mehr als jede/r fünfte junge Beschäftigte (22,4 Prozent) keine (bzw. noch keine) abgeschlossene Ausbildung, während es bei den Älteren nur jede/r Zehnte (10,8 Prozent) ist.

Hinsichtlich der Selbsteinschätzung über die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit und der Erfordernisse für eine bestimmte Qualifikation gehen junge Beschäftigte etwas seltener einer hochkomplexen (17,0 Prozent) Tätigkeit nach als die Älteren (19,8 Prozent).

Die Berufsstruktur der jungen Beschäftigten weicht von jener der älteren Beschäftigten etwas ab, indem der Anteil der Berufe im Bereich Kaufmännischer Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus sowie Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung etwas höher und die Anteile bei Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung sowie Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung etwas geringer sind.

Die Branchenverteilung zwischen den »jungen« und den »älteren« Beschäftigten ist insgesamt sehr ähnlich.

12.2 Geschlechtsspezifische Betrachtung der Strukturmerkmale

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Anteile der Männer und Frauen in den einzelnen Altersgruppen. Der Frauenanteil ist mit 40 % nur in der Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen deutlich unterdurchschnittlich (vgl. Tabelle 3).

Hinsichtlich des höchsten Schulabschlusses sind Frauen unter den jungen Beschäftigten deutlich besser ausgebildet als Männer (vgl. Tabelle 4). Mit steigender Schulbildung wächst der Anteil der Frauen. Bei Schulabschlüssen bis zur 8. Klasse beträgt der Frauenanteil nur 28,6 %, beim Abitur bzw. Fachabitur als höchstem Abschluss beträgt

der Frauenanteil unter den jungen Beschäftigten bei 50,7 %. Bei der beruflichen Qualifikation zeigt sich ein ähnliches Bild, der Frauenanteil unter den jungen Beschäftigten ohne berufsqualifizierenden Abschluss liegt bei 31,1 % und unter den jungen Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulstudium bei 53,9 %. Dieser Bildungsvorsprung der Frauen gilt für alle Altersgruppen ab 15 Jahren bei den unter 35-Jährigen, jedoch etwas schwächer ausgeprägt für die 30- bis unter 35-Jährigen, was möglicherweise mit dem etwas geringeren Frauenanteil in dieser Gruppe zusammen hängt.

Tabelle 3: Altersstruktur der jungen Beschäftigten nach Geschlecht

	abh. Beschäft. unter 35 Jahre		15 bis unter 25 Jahre		25 bis unter 30 Jahre		30 bis unter 35 Jahre		35 Jahre und älter	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %
15 bis unter 25 Jahre	55,5	44,5	55,5	44,5						
25 bis unter 35 Jahre	54,8	45,2			50,5	49,5	60,0	40,0		
35 bis unter 45 Jahre									51,8	48,2
45 bis unter 55 Jahre									51,8	48,2
55 bis 65 (+3 Mon.) Jahre									50,7	49,3

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Tabelle 4: Schulische und berufliche Qualifikation der »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht

	abh. Beschäft. unter 35 Jahre		15 bis unter 25 Jahre		25 bis unter 30 Jahre		30 bis unter 35 Jahre		35 Jahre und älter	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %
Schulbildung										
bis 8. Klasse	71,4	28,6	84,5	15,5	64,0	36,0	71,0	29,0	62,5	37,5
bis 10. Klasse	57,2	42,8	58,2	41,8	52,8	47,2	61,1	38,9	46,9	53,1
Abitur/Fachabitur	49,3	50,7	46,4	53,6	45,6	54,4	56,4	43,6	51,4	48,6
Berufliche Qualifikation										
ohne berufsqualifizierenden Abschluss	68,9	31,1	65,1	34,9	73,0	27,0	76,4	23,6	48,9	51,1
beruflich-betriebliche/ beruflich-schulische Ausb.	52,9	47,1	52,9	47,1	50,3	49,7	55,5	44,5	50,8	49,2
(Fach-)Hochschulstudium	46,1	53,9	20,8	79,2	35,6	64,4	64,9	35,1	54,6	45,4

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

Die berufliche Struktur der jungen und der älteren Beschäftigten ist ähnlich (vgl. Tabelle 5). Auch bei den jungen Beschäftigten dominieren die traditionellen geschlechtstypischen Berufe. Handwerkliche Berufe und Industrieberufe aus dem Bereich der »Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung« werden klar von Männern dominiert (Männeranteil 79 Prozent), und bei den »Bau- und Ausbauberufen, Berufen in Gebäudetechnik und Bauplanung« liegt der Männeranteil bei 93 Prozent. Auch »Ver-

kehrs-, Logistik-, Sicherheits- und Reinigungsberufe« (82 Prozent Männeranteil) sind Männerdomänen. Dafür dominieren junge Frauen bei den Berufen aus den Bereichen »Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus« (72 Prozent Frauenanteil), »Unternehmensführung, Buchhaltung, Recht, Verwaltung« (62 Prozent Frauenanteil), »Gesundheitsberufe, Soziales, Erziehung« (70 Prozent Frauenanteil).

Tabelle 5: Berufsgruppen der »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht

abh. Beschäft. unter 35 Jahre		15 bis unter 25 Jahre		25 bis unter 30 Jahre		30 bis unter 35 Jahre		35 Jahre und älter	
männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %

Berufsgruppen

Land-, Forst-, Tierwirt- schaft, Gartenbau	80,8	19,2	100,0	0,0	48,8	51,2	88,2	11,8	67,4	32,6
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	78,7	21,3	78,0	22,0	87,2	12,8	71,6	28,4	79,5	20,5
Bau, Architektur, Vermes- sung, Gebäudetechnik	92,9	7,1	100,0	0,0	83,2	16,8	96,1	3,9	86,9	13,1
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	72,6	27,4	64,6	35,4	63,1	36,9	87,3	12,7	75,0	25,0
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	81,7	18,3	93,5	6,5	65,3	34,7	90,1	9,9	64,7	35,3
Kaufm.Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	28,3	71,7	22,7	77,3	33,9	66,1	31,8	68,2	36,4	63,6
Unternehmensorga, Buchhalt., Recht, Verwalt.	37,9	62,1	33,0	67,0	35,9	64,1	43,9	56,1	34,0	66,0
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	29,8	70,2	26,1	73,9	26,9	73,1	37,0	63,0	23,6	76,4
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	51,6	48,4	82,8	17,2	35,8	64,2	60,5	39,5	59,6	40,4
Militär	86,0	14,0	84,6	15,4	72,6	27,4	96,5	3,5	88,8	11,2

Art der Tätigkeit (Qualifikationsanforderung am Arbeitsplatz)

eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit	65,1	34,9	66,5	33,5	56,7	43,3	78,2	21,8	32,7	67,3
eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53,9	46,1	53,2	46,8	53,1	46,9	55,9	44,1	49,8	50,2
eine komplexe Spezialistentätigkeit	56,6	43,4	51,0	49,0	56,3	43,7	60,1	39,9	56,5	43,5
eine hochkomplexe Tätigkeit	52,6	47,4	62,9	37,1	35,3	64,7	66,2	33,8	57,9	42,1

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

In der Befragung wurden nicht nur Beruf und (formale) berufliche Qualifikation erhoben, sondern es sollte von den Befragten auch eingeschätzt werden, welche Art von Tätigkeit sie ausüben. Dabei zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist, bei 34,9 Prozent liegt (unter den Älteren liegt der Frauenanteil noch bei 67,3 Prozent). Bei den komplexeren Tätigkeiten sind die Unterschiede zwischen jungen und älteren Beschäftigten kaum noch vorhanden.

Die geschlechtsspezifische Prägung findet sich auch in der Branchenverteilung wieder (vgl. Tabelle 6). Im »Verarbeitenden Gewerbe« (Männeranteil 71 Prozent) und im »Baugewerbe« (Männeranteil 93 Prozent) dominieren klar Männer, während bei »Erziehung/Unterricht« (Frauenanteil 65 Prozent), »Gesundheit und Sozialwesen« (Frauenanteil 78 Prozent) und »Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz« (Frauenanteil 58 Prozent) der Frauenanteil deutlich höher ist.

Tabelle 6: Branchenverteilung bei den »jungen Beschäftigten« nach Geschlecht

	abh. Beschäft. unter 35 Jahre		15 bis unter 25 Jahre		25 bis unter 30 Jahre		30 bis unter 35 Jahre		35 Jahre und älter	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %
Branchenverteilung										
Land/Forst/Bergbau/ Energie/Wasser/ Entsorgung	59,4	40,6	43,5	56,5	33,3	66,7	91,9	8,1	63,8	36,2
Verarbeitendes Gewerbe	71,2	28,8	74,0	26,0	64,3	35,7	76,6	23,4	71,2	28,8
Baugewerbe	92,5	7,5	91,4	8,6	90,1	9,9	97,1	2,9	82,8	17,2
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	41,8	58,2	41,8	58,2	38,6	61,4	46,7	53,3	47,3	52,7
Verkehr und Lagerei	74,5	25,5	78,8	21,2	66,3	33,7	83,2	16,8	71,9	28,1
Gastgewerbe	50,2	49,8	56,2	43,8	73,2	26,8	33,0	67,0	35,6	64,4
Information und Kommunikation	65,2	34,8	68,6	31,4	42,9	57,1	87,2	12,8	67,5	32,5
Finanz- und Versicherungs- dienstl., Immobilien	59,6	40,4	72,7	27,3	62,2	37,8	48,5	51,5	47,2	52,8
wissenschaftliche Dienstl.	53,2	46,8	49,0	51,0	53,2	46,8	56,7	43,3	49,7	50,3
sonstige wirtschaftliche Dienstl.	64,4	35,6	100,0	0,0	43,2	56,8	53,1	46,9	46,2	53,8
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	54,4	45,6	62,2	37,8	43,1	56,9	60,7	39,3	43,5	56,5
Erziehung und Unterricht	35,5	64,5	25,8	74,2	21,4	78,6	55,4	44,6	29,1	70,9
Gesundheits- und Sozialwesen	22,4	77,6	11,2	88,8	29,2	70,8	22,1	77,9	23,3	76,7
Andere Dienstleistungen	49,0	51,0	35,5	64,5	47,7	52,3	66,3	33,7	45,9	54,1

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2020, 2021 und 2022, gewichtet

13.

Literatur

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.) (2023): Klimaschutz und Arbeit. Weiterbildung als Baustein einer erfolgreichen Transformation, Kompakt 01/2023, Berlin.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Kristof Becker

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend

Keithstraße 1, 10787 Berlin

Tel.: 030/240 60-0

E-Mail: jugend@dgb.de

Internet: www.dgb-jugend.de

Studie:

Dr. Johann Gerdes, Dr. Alexandra Wagner

FIA GmbH

Internet: info.fia-institut.de

Redaktion:

Philipp Siewert

Gestaltung:

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck:

DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Titelfoto:

VGstockstudio/Shutterstock

Oktober 2023

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

