

Ingrid Sehrbrock  
Stellvertretende Vorsitzende  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

René Rudolf  
Bundesjugendsekretär

## Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

4. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit  
Schwerpunkte:  
Stress, Überstunden, Arbeitsintensität

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Berlin, 24. Mai 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist derzeit viel von Fachkräftesicherung die Rede, in der Politik ebenso wie in der Wirtschaft. Ein Mittel, um Fachkräfte für die Zukunft zu sichern, ist, sie nicht zu verheizen. Das gilt für die älteren Beschäftigten, auf deren Erfahrung wir angewiesen sind, aber eben auch für die jüngeren, deren Vitalität und neuen Ideen wir brauchen.

Der DGB hat deshalb im Rahmen des Index Gute Arbeit zum vierten Mal eine repräsentative Sonderauswertung zu den jungen Beschäftigten unter 35 vorgenommen. Das Umfragezentrum Bonn hat im Auftrag des DGB insgesamt 6.083 abhängig Beschäftigte aus allen Branchen, Regionen und Betriebsgrößen zu ihren Arbeitsbedingungen befragt, davon waren 1.238 unter 35 Jahre alt. Es liegen uns also repräsentative Daten vor. Auszubildende und jobbende Studenten sind in dieser Stichprobe nicht enthalten, es geht um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Gefragt wurde unter anderem nach der Einkommenssituation und den Arbeitszeiten, der Arbeitsintensität und den psychischen wie physischen Belastungen. Und die Ergebnisse zeigen: Auch den jüngeren Kolleginnen und Kollegen macht die moderne Arbeitswelt enorm zu schaffen. Sie mögen gesundheitlich robuster sein als die älteren Beschäftigten. Aber sie sind keineswegs immun gegen die Folgen mangelhafter Arbeitsbedingungen und einer deregulierten Arbeitswelt, die sich immer stärker in das Privatleben frisst. Im Gegenteil: Die Auswertung hat ergeben, dass sie teilweise noch stärker unter Druck stehen als die älteren Beschäftigten.

Für die jüngeren Beschäftigten fangen die Probleme schon bei dem Einkommen und der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses an. Lediglich die Hälfte der Befragten ist unbefristet beschäftigt und verdient mehr als 1.500 Euro im Monat, etwa ein Drittel (37 Prozent) mehr als 2.000 Euro. Hier gibt es ein starkes Gefälle zwischen Frauen und Männern: Einen unbefristeten Arbeitsplatz mit einem Bruttoeinkommen über 2000 Euro haben 47 Prozent der jungen Männer, aber nur 25 Prozent der jungen Frauen.

Fast jede bzw. jeder Vierte bezieht ein niedriges Einkommen unter 1.500 Euro im Monat, jede Sechste gar unter 800 Euro.

Entsprechend bewerten die jungen Beschäftigten ihre Einkommenssituation: 47 Prozent, also fast die Hälfte, beurteilt sie als negativ, vor allem die prekär Beschäftigten haben große Probleme, mit ihrem Geld über die Runden zu kommen. Nur zur Erinnerung: Wir reden hier von jungen Beschäftigten, nicht von Auszubildenden, Praktikanten oder jobbenden Studenten.

Von Planungssicherheit kann bei vielen der Befragten keine Rede sein. Etwa ein Fünftel (21 Prozent) ist befristet beschäftigt, jede bzw. jeder Zehnte arbeitet in der Leiharbeit (4 Prozent) oder als Minijobberin (7 Prozent). Von den Minijobs sind junge Frauen stärker betroffen als Männer, jede zehnte junge Frau (10 Prozent) hat einen Minijob, bei den Männern sind es vier Prozent. Gerade sie sind verunsichert und zwar in einer Lebensphase, in der wichtige persönliche Entscheidungen anstehen, zum Beispiel zur Familiengründung, Altersvorsorge oder den Kauf eines Eigenheims.

Das Durchschnittseinkommen der jungen Beschäftigten liegt bei 1.960 Euro brutto, wobei wie gesagt viele deutlich darunterliegen. Einem Single ohne Kinder bleiben davon noch ca. 1.300 Euro im Monat zum Leben. Mit diesem Einkommen ist es äußerst schwierig, noch etwas für die private Altersvorsorge beiseite zu legen. Entsprechend besorgniserregend ist der Pessimismus der jungen Kolleginnen und Kollegen, wenn es um ihre Rente geht: Drei Viertel der Befragten (75 Prozent), also eine satte Mehrheit, glauben nicht, dass sie später einmal von ihrer Rente leben können. Eine Sorge, die vor allem bei den prekär Beschäftigten verständlich ist. Wenn fast eine ganze Generation so skeptisch in die Zukunft blickt, darf und kann uns das nicht kalt lassen.

Ein Problem, das die jungen ebenso belastet wie die älteren, sind die unregelmäßigen Arbeitszeiten – 9 to 5, die klassische Arbeitszeit, gibt es für viele nicht mehr. Fast jede bzw. jeder zweite Befragte (40 Prozent) gab an, oft am Abend zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten zu müssen. Etwa genau so viele (39 Prozent) müssen an Wochenenden arbeiten, jeder Achte (12 Prozent) auch nachts. Grundsätzlich arbeitet fast die Hälfte der Beschäftigten in Westdeutschland, nämlich 45 Prozent, 40 Stunden und mehr, in Ostdeutschland sind es sogar 62 Prozent, als fast zwei Drittel.

Oft sind es Überstunden, die abends oder am Wochenende abgeleistet werden. Dass gelegentlich etwas länger gearbeitet wird, ist nicht ungewöhnlich. Aber Überstunden sind für viele junge Beschäftigte nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Mehr als zwei Drittel der Befragten (70 Prozent) gaben an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Dabei geht es nicht nur um zwei oder drei Stunden. 41 Prozent leisten mehr als fünf Überstunden die Woche, für

jede Fünfte bzw. jeden Fünften (19 Prozent) sind es sogar regelmäßig mehr als zehn Stunden. Tariflich vereinbarte Arbeitszeiten werden auf diese Weise systematisch unterlaufen.

Es sind nicht nur die Überstunden, die zum Verschwimmen von Arbeit und Privatem führen. Der Trend, seine Arbeit mental mit nach Hause zu nehmen, ist auch bei den jungen Beschäftigten zu beobachten. Etwa jeder Dritte (34 Prozent) gibt an, auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken zu müssen. Mehr als einem Viertel der Beschäftigten (28 Prozent) fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Für 16 Prozent der Befragten gilt dies sogar im Urlaub. Und jeder Siebte (14 Prozent) erledigt „sehr häufig“ oder „oft“ in der Freizeit Aufgaben für den Betrieb.

Nach Dienstschluss den Stift fallen lassen und nach Hause gehen – das gilt für viele nicht mehr. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen und das bleibt nicht ohne Folgen für die Gesundheit und das Wohlergehen der Beschäftigten. Denn dadurch verkürzt sich die Zeit zur Erholung und Regeneration, die wir alle brauchen, auch die jungen Beschäftigten.

Doch auch bei der Arbeit selbst verstärkt sich der Druck auf die Beschäftigten. Dazu wird René Rudolf einige Worte sagen.

### **Statement René Rudolf, DGB-Bundesjugendsekretär**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn man früher von Burn-out redete, ging es meistens um Manager und Führungskräfte, die irgendwann unter der Last der Arbeit zusammenbrechen. Aber das ist Vergangenheit: Burn-out ist – man muss es leider so sagen – in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Viele Medien haben sich deshalb zu Recht dieses Themas angenommen. Leider liegt der Fokus dabei oft auf den Symptomen, anhand derer der einzelne erkennen kann, ob er gefährdet ist. Oft werden Ratschläge gegeben, wie man individuell mit den Burnout-Risiken umgehen kann. Das greift aber zu kurz: Es sind die Bedingungen und Belastungen in der modernen Arbeitswelt, die Burnout zu einem gesellschaftlichen Phänomen machen und deshalb müssen wir hier auch ansetzen.

Denn schon bei den jungen Beschäftigten nimmt der Druck zu. Nicht nur die älteren leiden unter Stress und Hetze bei der Arbeit, auch viele jüngere Beschäftigte klagen über die zunehmende Intensivierung der Arbeit. Gut jede bzw. jeder zweite junge Beschäftigte (56 Prozent) hat den Eindruck, dass in den letzten Jahren immer mehr in der gleichen Zeit geschafft werden muss. Besonders Frauen machen diese Erfahrung, hier sind es 61 Prozent gegenüber 52 Prozent bei den Männern. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede in den einzelnen Branchen. Bei den so genannten sozialen Dienstleistungen sind es nur 29 Prozent, im Baugewerbe dagegen 83 Prozent.

Viele junge Beschäftigte haben das Gefühl, ständig unter Zeitdruck zu stehen – das gab die Hälfte der Befragten (51 Prozent) an. Auch hier sind es wieder überdurchschnittlich viele im Baugewerbe, nämlich 60 Prozent, noch mehr sind es im Gesundheitsbereich mit 67 Prozent. Je höher die Position, desto größer der Stress – das sollte man eigentlich vermuten, trifft aber pauschal nicht zu. Zwar fühlen sich überdurchschnittliche zwei Drittel der Führungskräfte (69 Prozent) gestresst, aber bei den Hilfsarbeitskräften sind es mit 67 Prozent fast genau so viele.

Die ohnehin Gestressten setzen sich außerdem auch selbst unter Druck. 78 Prozent von ihnen gaben an, dass sie mindestens einmal im Jahr zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie wirklich krank waren und zu Hause hätten bleiben müssen. Insgesamt gaben 70 Prozent der Befragten an, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten mindestens einmal krank zu Arbeit gegangen sind, jede bzw. jeder Zweite (48 Prozent) hat dies sogar zwei oder mehrere Male getan.

Man könnte vermuten, dass die jungen Beschäftigten durch die zunehmende Arbeitsintensität überfordert sind oder dass sie krank zu Arbeit gehen, weil sie die Herausforderungen schätzen, die ihnen die Arbeit bietet. Dem widersprechen allerdings die erhobenen Daten zum Verhältnis von beruflichen Anforderungen und eigener Leistungsfähigkeit. Die jungen Kolleginnen und Kollegen fühlen sich nicht über- sondern unterfordert.

Nur ein Fünftel der Befragten (22 Prozent) gab an, sich überfordert zu fühlen, weil sie Dinge tun müssen, für die sie eigentlich zu wenig ausgebildet sind. Fast zwei Drittel (62 Prozent) fühlen sich unterfordert und glauben mehr zu können, als von ihnen verlangt wird. Ebenfalls etwa zwei Drittel der jungen Beschäftigten (67 Prozent) wünschen sich mehr Abwechslung und klagen darüber, immer das Gleiche tun zu müssen.

Es mag auf den ersten Blick paradox erscheinen, dass sich viele junge Beschäftigte gleichzeitig gestresst und unterfordert fühlen. Unterfordert zu sein heißt aber nicht, dass man zu wenig zu tun hat. Gerade eintönige Tätigkeiten, die wenig Genugtuung und Erfüllung bieten, können als stressig und belastend empfunden werden. Abwechslung tut gut und die jüngere Generation traut sich mehr zu und möchte mehr Verantwortung übernehmen.

Auch wenn verstärkt Tätigkeiten am Schreibtisch ausgeübt werden, sind körperliche Belastungen im Arbeitsleben keineswegs verschwunden. Immerhin 38 Prozent der Befragten gaben an, dass sie körperlich schwer arbeiten müssen, das gilt wie zu erwarten vor allem für das Baugewerbe (65 Prozent), aber auch für die Bereiche Handel, Verkehr und Gastgewerbe mit 43 Prozent und den Gesundheitssektor mit 46 Prozent. 60 Prozent aller Befragten nannten eine „ungünstige Körperhaltung“ als belastend, fast jede bzw. jeder Zweite (48 Prozent) klagt über Lärm bzw. laute Umweltbedingungen. Insgesamt empfindet gut die Hälfte der jungen Beschäftigten (53 Prozent) die Arbeit als körperlich belastend. Zum Vergleich: Bei den Beschäftigten über 35 sind es weniger, nämlich 43 Prozent.

### **Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende**

Es gibt kein Patentrezept, um die genannten Probleme der jungen Beschäftigten mit einem Schlag zu lösen, zumal wir es mit sehr heterogenen Berufsgruppen zu tun haben. Aber gerade bei der Bezahlung und den unsicheren Beschäftigungsverhältnissen kann und muss man ansetzen.

Tariflöhne sind auch für junge Beschäftigte immer noch die beste Lösung. Sie bleiben das wirkungsvollste Instrument, um Dumpinglöhne und Ausbeutung zu verhindern.

Darüber hinaus brauchen wir endlich den gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro. Löhne, die da drunter liegen, darf es nicht mehr geben, auch nicht für die junge Generation.

Befristete Beschäftigung darf nicht zum Normalfall bei Neueinstellungen werden. Jeder Arbeitgeber hat in der Probezeit sechs Monate, sich ein Bild von der neuen Mitarbeiterin oder dem neuen Mitarbeiter zu machen. Es ist nicht vertretbar, diese Probezeit durch befristete Beschäftigung weiter in die Länge zu ziehen. Befristungen müssen wieder zu Ausnahme werden, die man nur vornimmt, wenn plausible sachliche Gründe vorliegen, zum Beispiel eine Elternzeitvertretung. Der DGB hat immer deutlich gemacht, dass er die sachgrundlose Befristung ablehnt.

Kleine Teilzeitbeschäftigungen (Minijobs) müssen neu geregelt werden. Beschäftigte müssen die Chance haben, auch Ansprüche an der Sozialversicherung zu erwerben (Rente). Der DGB hat zur Regelung der Minijobs einen Vorschlag unterbreitet, um dem Missbrauch der Minijobs einen Riegel vorzuschieben.

Schluss sein muss auch mit dem Missbrauch durch Praktika. Es gibt leider immer noch Branchen, in denen es üblich ist, Praktikantinnen und Praktikanten als billige Arbeitskräfte auszubeuten. Für den DGB gilt: Wer eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen hat, will arbeiten und Geld verdienen und sich nicht als Dauerpraktikant über Wasser halten.

Was die psychischen und körperlichen Belastungen der Beschäftigten angeht, brauchen wir mehr Beratung, Information und ein durchdachtes Gesundheitsmanagement in den Betrieben. Das nutzt nicht nur den Beschäftigten, jung und alt, sondern auch den Unternehmen selbst. Denn auch sie haben ein Interesse daran, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben und zufrieden mit ihrem Arbeitsumfeld sind. Die Unternehmen sollten hierfür auf die Kompetenz der Betriebs- und Personalräte zurückgreifen, die die Belastungen ihrer Kolleginnen und Kollegen sehr gut kennen. Aber es sind auch mehr Kontrollen und gegebenenfalls Sanktionen erforderlich, wenn Arbeitgeber sich jeglicher Zusammenarbeit im Sinne der Beschäftigten verweigern.

Die Gewerkschaften tun alles, was in ihren Möglichkeiten liegt, die Arbeitssituation der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Ein Beispiel dafür ist der jüngste Tarifabschluss der IG Metall: Die vereinbarte Übernahme der Auszubildenden ist ein wichtiger Schritt, um den jungen Beschäftigten, die gerade ins Berufsleben einsteigen, mehr Sicherheit zu geben. Denn mehr Planungssicherheit bedeutet weniger Zukunftssorgen und damit weniger psychische Belastung.

Wir alle wollen die Fachkräfte für die Zukunft sichern, gerade die Arbeitgeber betonen dies immer wieder. Darum sollten sie ihre Fachkräfte auch entsprechend behandeln.