

**Konzeption & Ausarbeitung: Tatjana Fuchs (Soziologin)**  
**Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie**

# **Arbeitsqualität aus Sicht von Jungen Beschäftigten(unter 30 Jahren)**

**Sonderauswertung  
des DGB-Index Gute Arbeit 2007**

**Stadtbergen, November 2007**

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
1. Vorwort .....	3
2. Junge Beschäftigte – ein Überblick der Stichprobe.....	4
3. Gute Arbeit aus Sicht von jungen Beschäftigten.....	8
4. Der DGB-Index Gute Arbeit – ein Maß zur Beurteilung der Arbeitsqualität.....	13
4.1 Der DGB-Index Gute Arbeit – die Konstruktion .....	13
4.2 Der DGB-Index Gute Arbeit 2007: 58 Punkte – hoher Gestaltungsbedarf! .....	16
4.3 Die Anspruchslücke: Gute Arbeit 2007 zwischen Anspruch und Wirklichkeit.....	18
5. DGB-Index Gute Arbeit 2007: 58 Punkte – viel schlechte und wenig gute Arbeit! ....	19
6. Das Arbeitserleben von jungen Beschäftigten 2007: Zufriedenheit, Vereinbarkeit, Gesundheit und Wohlbefinden.....	24
6.1. Arbeitszufriedenheit, Frustration und Freude bei der Arbeit .....	24
6.2. Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben .....	28
6.3. Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit .....	29
7. Zufriedenheit, Vereinbarkeit, Gesundheit und Wohlbefinden im Spannungsfeld von guter und schlechter Arbeit .....	31
8. Zusammenfassung und Ausblick .....	36
9. Literatur.....	37

## 1. Vorwort

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

Vor diesem Hintergrund haben die DGB-Gewerkschaften 2007 begonnen, eine regelmäßige Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland aufzubauen. Diese Berichterstattung bildet eine fundierte Basis, um repräsentativ, aus Sicht von Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben.

In der vorliegenden Sonderauswertung wird der Blick der Leser und Leserinnen auf die Situation von jungen Beschäftigten bis zum Alter von 30 Jahren gelenkt. Was charakterisiert Gute Arbeit aus Sicht von Berufsanfängern? Was berichtet diese Gruppe über Ihre Arbeitsbedingungen – und wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeitssituation? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt des vorliegenden Berichts.

Im Rahmen der Auswertungen werden in der Regel vier Gruppen unterschieden: erstens die Auszubildenden (Vergleichsgruppe), zweitens Beschäftigte unter 25 Jahren, drittens Beschäftigte zwischen 25 bis 30 Jahren und – als weitere Vergleichsgruppe – Beschäftigte, die älter als 30 Jahre sind.

**Tabelle 1: Die Untersuchungs- und Vergleichsgruppe**

<b>Junge Beschäftigte</b>	Häufigkeit	Prozent
<b>Beschäftigte unter 25 Jahren</b>	279	<b>4%</b>
<b>Beschäftigte 25 bis 30 Jahre</b>	897	<b>13%</b>
Vergleichsgruppe: Auszubildende	327	5%
Vergleichsgruppe: Beschäftigte über 30 Jahren	5.460	78%
Gesamt	6.964	100%
keine Angabe	8	0%
Gesamt	6.972	100%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

## 2. Junge Beschäftigte – ein Überblick der Stichprobe

Die folgende Übersicht zeigt verschiedene Strukturmerkmale der befragten Beschäftigten:

**Tabelle 2: Strukturmerkmale der Untersuchungs- und Vergleichsgruppe**

		Auszubildende		Beschäftigte unter 25 Jahren		Beschäftigte 25 bis 30 Jahre		Beschäftigte über 30 Jahren	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Geschlecht</b>	Männer	199	<b>61%</b>	143	<b>51%</b>	438	<b>49%</b>	2.933	<b>54%</b>
	Frauen	129	<b>39%</b>	137	<b>49%</b>	459	<b>51%</b>	2.527	<b>46%</b>
<b>Arbeitszeit- umfang von Männern und Frauen</b>	Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	181	<b>55%</b>	128	<b>47%</b>	410	<b>46%</b>	2.703	<b>50%</b>
	Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	117	<b>36%</b>	115	<b>42%</b>	384	<b>43%</b>	1.176	<b>22%</b>
	Männer, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche					22	<b>2%</b>	197	<b>4%</b>
	Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche					72	<b>8%</b>	1.309	<b>24%</b>
<b>Familienstatus</b>	allein lebend	224	<b>69%</b>	210	<b>75%</b>	512	<b>57%</b>	1.229	<b>23%</b>
	alleinerziehend	29	<b>9%</b>			15	<b>2%</b>	256	<b>5%</b>
	in Partnerschaft, beide berufstätig	43	<b>13%</b>	45	<b>16%</b>	240	<b>27%</b>	1.608	<b>29%</b>
	in Partnerschaft, Einverdiener/in					38	<b>4%</b>	583	<b>11%</b>
	Familie mit Kind(ern), beide berufstätig					54	<b>6%</b>	1.232	<b>23%</b>
	Familie mit Kind(ern), Einverdiener/in					28	<b>3%</b>	436	<b>8%</b>
<b>Region</b>	Westdeutschland	222	<b>68%</b>	224	<b>80%</b>	749	<b>84%</b>	4.400	<b>81%</b>
	Ostdeutschland	106	<b>32%</b>	55	<b>20%</b>	148	<b>16%</b>	1.060	<b>19%</b>
<b>Berufliche Qualifikation</b>	kein beruflicher Abschluss	180	<b>55%</b>	18	<b>6%</b>	63	<b>7%</b>	868	<b>16%</b>
	Lehre, Berufsfachschule	55	<b>17%</b>	217	<b>78%</b>	507	<b>57%</b>	2.429	<b>44%</b>
	Meister, Techniker, Fach- schulbildung	21	<b>6%</b>	20	<b>7%</b>	131	<b>15%</b>	1.045	<b>19%</b>
	(Fach-) Hochschulstudium	20	<b>6%</b>	11	<b>4%</b>	172	<b>19%</b>	879	<b>16%</b>
<b>Arbeits- verhältnis</b>	Minijob			10	<b>4%</b>	22	<b>2%</b>	292	<b>5%</b>
	Befristet beschäftigt	155	<b>47%</b>	75	<b>27%</b>	163	<b>18%</b>	418	<b>8%</b>
	Zeitarbeit			20	<b>7%</b>	28	<b>3%</b>	76	<b>1%</b>
	Unbefristet beschäftigt	168	<b>51%</b>	168	<b>60%</b>	676	<b>75%</b>	4.613	<b>84%</b>
<b>Betriebs- zugehörigkeit</b>	bis zu 3 Jahren	298	<b>92%</b>	140	<b>53%</b>	359	<b>41%</b>	863	<b>16%</b>
	4- 10 Jahre	20	<b>6%</b>	120	<b>46%</b>	473	<b>54%</b>	1.694	<b>32%</b>
	11 Jahre und länger					40	<b>5%</b>	2.767	<b>52%</b>

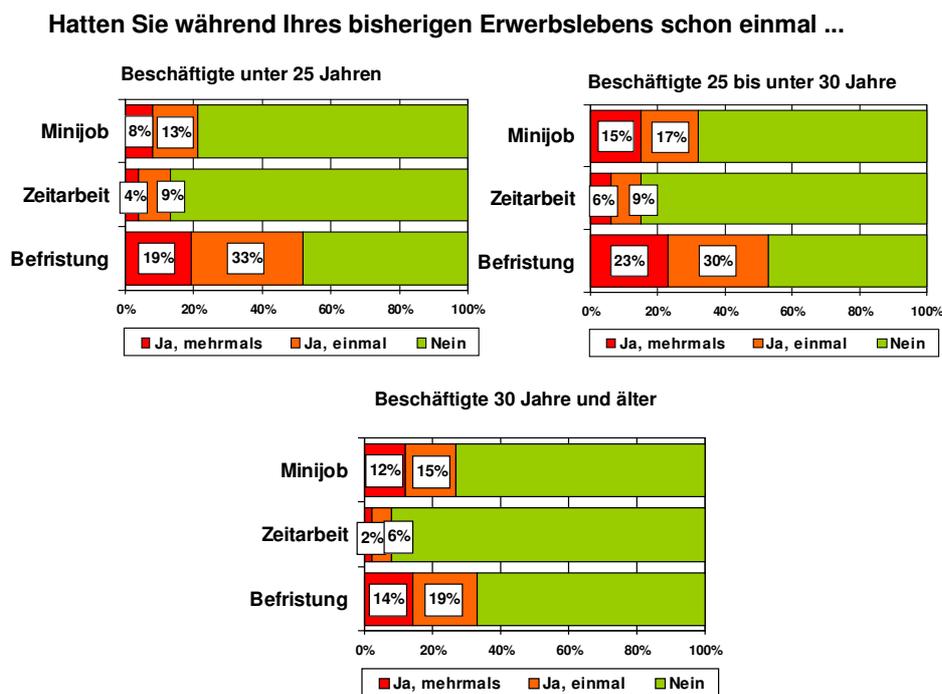
		Auszubildende		Beschäftigte unter 25 Jahren		Beschäftigte 25 bis 30 Jahre		Beschäftigte über 30 Jahren	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Bruttomonats-einkommen</b>	keine Angabe			20	7%	24	3%	194	4%
	bis 800 €	260	79%	35	13%	60	7%	639	12%
	801 -1.500€	43	13%	95	34%	202	22%	1.013	19%
	1.501-2.000€	11	3%	63	23%	174	19%	779	14%
	2.001-3.000€			60	22%	317	35%	1.540	28%
	mehr als 3.000€					120	13%	1.295	24%
<b>Wirtschaftszweig</b>	Chemie, Kunststoff, Glas			12	5%	32	4%	183	4%
	Metallerzeugung	15	5%	19	8%	34	4%	201	4%
	Maschinen-, Fahrzeug-, Schiffbau	36	12%	22	9%	89	11%	556	12%
	Baugewerbe	15	5%	25	10%	21	3%	280	6%
	Groß- u. Einzelhandel	54	19%	44	18%	122	16%	698	15%
	Gastgewerbe, Verkehr	19	7%	27	11%	72	9%	512	11%
	Kredit/ Versicherung.	36	12%	39	16%	179	23%	668	14%
	Öffentliche Verwaltung	27	9%	27	11%	93	12%	572	12%
	Erziehung, Unterricht	21	7%			29	4%	282	6%
	Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	51	17%	21	8%	99	13%	623	13%
	Sonstige Dienstleistungen	13	4%	11	4%	15	2%	177	4%
<b>Berufe</b>	Fertigungsberufe/ Bergleute	97	32%	64	26%	127	16%	906	18%
	Bauberufe	10	3%	17	7%	14	2%	177	4%
	Technische Berufe			11	5%	60	7%	360	7%
	Kaufleute	41	14%	35	14%	162	20%	691	14%
	Verkehrsberufe			17	7%	42	5%	467	9%
	Verwaltungs-/ Büroberufe	71	24%	60	25%	270	33%	1.379	28%
	Sozial-/ Erziehungsberufe	20	7%			54	7%	409	8%
	Gesundheitsdienstberufe	43	14%	19	8%	68	8%	343	7%
	Sonstige Dienstleistungsberufe	11	4%	17	7%	21	3%	280	6%
<b>Unternehmensgröße (in Deutschland)</b>	unter 20 Beschäftigte	84	26%	62	24%	154	18%	1.010	19%
	20 - 199 Beschäftigte	94	29%	55	21%	187	22%	1.211	23%
	200 - 1999 Beschäftigte	43	13%	51	20%	185	21%	1.096	21%
	2.000 u. mehr Beschäftigte	99	31%	92	35%	339	39%	1.884	36%
<b>Betriebs-/Personalrat/ Mitarbeitervertretung im Betrieb</b>	Ja	166	51%	141	51%	539	60%	3.433	63%
	Nein	157	48%	122	44%	343	38%	1.954	36%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Die Gegenüberstellung von jungen Beschäftigten, Auszubildenden und Beschäftigten, die älter als 30 Jahre sind (Vergleichsgruppe), zeigt einige gruppenspezifischen Besonderheiten:

- ⇒ Der Anteil der Männer unter den Auszubildenden ist höher. Dies spiegelt die bekannte Tatsache wieder, dass junge Männer häufiger eine betriebliche Ausbildung machen als Frauen.
- ⇒ Junge Beschäftigte arbeiten überwiegend Vollzeit. Lediglich in der Gruppe der 25-30 Jährigen arbeitet ein relevanter Anteil von jungen Frauen (insgesamt 8%) in Teilzeit.
- ⇒ Junge Beschäftigte sind höher qualifiziert als ältere: Der Anteil von Beschäftigten mit einem Studienabschluss liegt unter den 25-30 Jährigen bei 19% und lediglich 7% haben keinen beruflichen Abschluss (gegenüber 16% in der Vergleichsgruppe).
- ⇒ Niedrige Einkommen prägen die Lebenssituation von Berufsanfängern – trotz überwiegend Vollzeitarbeit: 47% der Beschäftigten (ohne Auszubildende!) unter 25-Jahren und 29% der 25-30-Jährigen beziehen ein Bruttoeinkommen von unter 1.500 Euro monatlich.

**Abbildung 1: Atypische Arbeitsverhältnisse im Erwerbsverlauf**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

- ⇒ Der Anteil der befristet Beschäftigten liegt bei den unter 25 Jährigen mit 27% und bei den 25-30-Jährigen mit 18% deutlich über dem Durchschnitt (9%). Neben dieser Momentaufnahme zeigt der Blick auf den bisherigen Erwerbsverlauf, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse eine feste Größe in der Biographie von vielen jungen Beschäftigten sind: Mehr als die Hälfte der unter 30 Jährigen waren mindestens einmal befristet beschäftigt, ein Fünftel der unter 25 Jährigen und ein Viertel der 25-30-Jährigen mehrmals. Knapp jede/r Sechste (15%) war bisher mindestens einmal bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt, 4% der

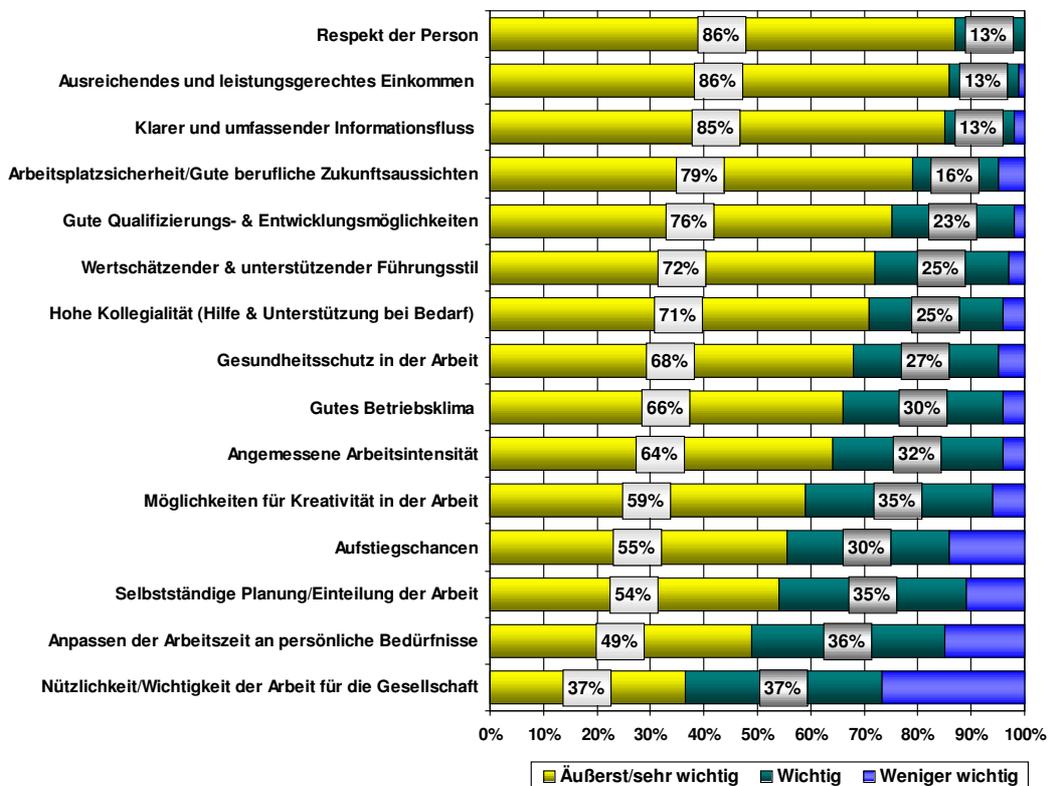
jüngsten Altersgruppe und 6% der 25-30Jährigen mehrmals. Auch Minijobs sind eine verbreitete Beschäftigungsform unter Berufseinsteigern: Jede/r Vierte unter 25Jahren und jede/r dritte zwischen 25 und 30 Jahren hat bisher mindestens einmal in einem Minijob gearbeitet. Im Vergleich mit Beschäftigten über 30 Jahren wird deutlich, dass junge Beschäftigte heute bereits in den ersten Jahren ihrer relativ kurzen Erwerbsbiographie erheblich häufiger mit einer Vielzahl von atypischen Beschäftigten konfrontiert werden.

### 3. Gute Arbeit aus Sicht von jungen Beschäftigten

Aus Sicht von jungen Beschäftigten ist Arbeit nur dann als „gut“ zu bezeichnen, wenn berufliche Zukunftssicherheit gewährleistet wird und die Einkommen als ausreichend und leistungsgerecht empfunden werden (**Einkommens- und Beschäftigungssicherheit**). Gute Arbeit bedeutet jedoch auch, in einem wertschätzenden und unterstützenden Team von Kollegen, Kolleginnen und Führungskräften zu arbeiten, durch eine lernförderliche Arbeitsgestaltung mit ausreichenden Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie einem klareren, umfassenden Informationsfluss unterstützt zu werden. Das heißt, gute Arbeit ist aus Sicht von Beschäftigten immer auch durch eine **Vielzahl von Ressourcen** gekennzeichnet, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit in der Arbeit fördern. Letzteres ist aus der arbeitswissenschaftlichen Forschung bekannt.

Darüber hinaus heben junge Beschäftigten hervor, dass gute Arbeit durch einen umfassenden Gesundheitsschutz gekennzeichnet ist: Dazu gehört einerseits der ‚klassische‘ Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen und gleichermaßen der Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen Umgang; und schließlich der Schutz vor psychischer Überforderung durch ausreichend Zeit, um die Arbeitsaufgaben zu erledigen (**Schutz vor Belastungen**).

**Abbildung 2: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht von jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren)**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

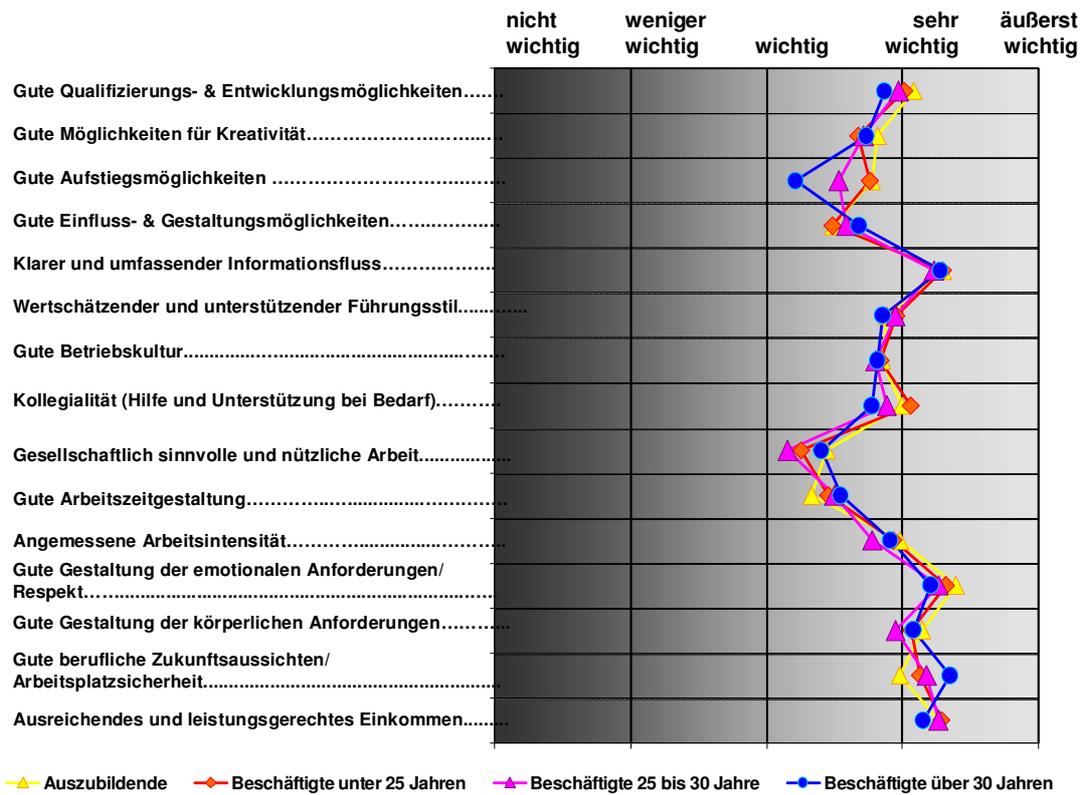
Bemerkenswert ist die breite Übereinstimmung zwischen den verschiedenen Beschäftigten über das, was gute Arbeit charakterisiert (vgl. Abbildungen 3a-e auf den folgenden Seiten):

Die überwältigende Mehrheit der jungen Beschäftigten, Männer und Frauen quer durch alle Qualifikationsstufen, in Ost- und Westdeutschland erachten die 15 abgefragten Dimensionen der Arbeitsqualität als wichtig bis sehr wichtig. Besonders betont (als äußerst bzw. sehr wichtig) werden ein respektvoller Umgang bei der Arbeit, ein klarer und umfassender Informationsfluss sowie gute Qualifizierungsmöglichkeiten, der Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit sowie der Schutz der Gesundheit durch eine gute Gestaltung der körperlichen und emotionalen Anforderungen und durch eine angemessene Arbeitsintensität. Diese Merkmale charakterisieren für rund 2/3 bis 85% aller befragten Beschäftigten äußerst oder sehr wichtige Aspekte guter Arbeit.

Neben dieser starken Übereinstimmung zeigen sich auch einige Besonderheiten: Besonders hervorgehoben werden....

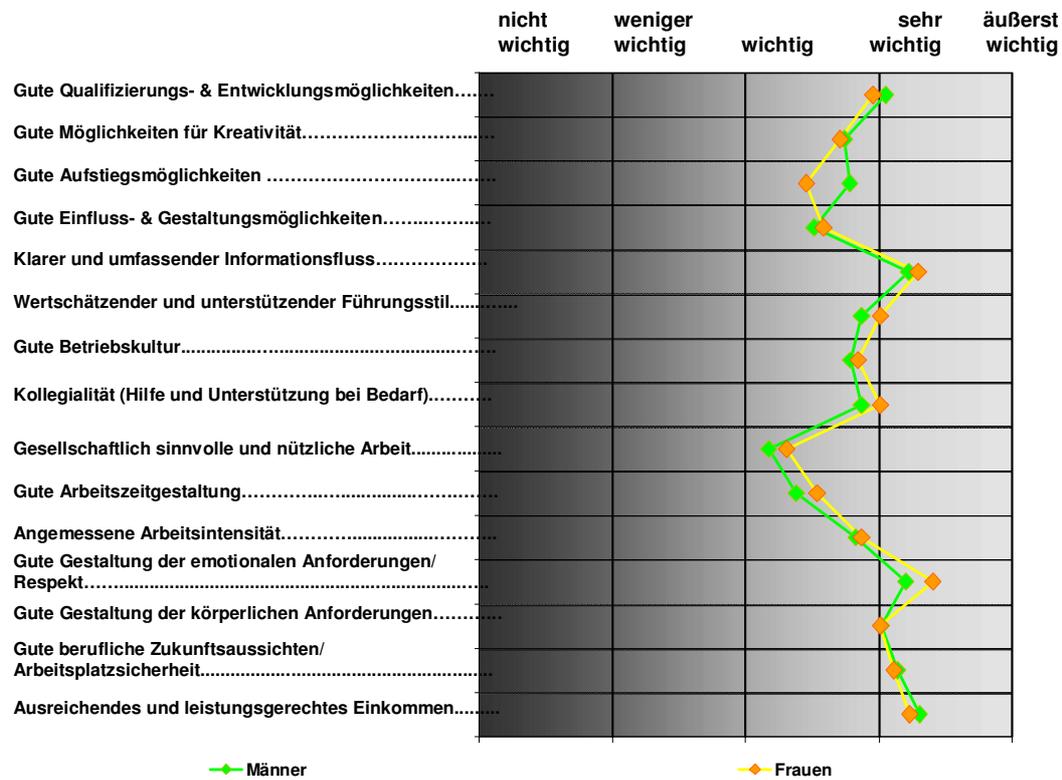
- ...von jungen Beschäftigten und Auszubildenden gute Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegsperspektiven aber auch Kollegialität und gegenseitige Unterstützung.
- Unter den jungen Beschäftigten betonen jungen Frauen noch stärker die Bedeutung von Kollegialität und ebenso den Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen Umgang im Betrieb sowie eine Arbeitszeitgestaltung, die die persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt; Junge Männer messen guten Aufstiegsmöglichkeiten eine herausgehobene Bedeutung bei.
- Für junge Beschäftigte und Auszubildende aus Ostdeutschland bedeutet „Gute Arbeit“ auch sinnvolle bzw. für die Gesellschaft nützliche Arbeit – einem Aspekt, dem in Westdeutschland eine weniger hohe Bedeutung beigemessen wird.
- Auszubildende und junge Beschäftigte, die eine Lehre bzw. eine Meisterausbildung gemacht haben, heben die Bedeutung von Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzsicherheit stärker hervor als junge Beschäftigte, die ein Studium absolviert haben. Diese wiederum schreiben einer guten Gestaltung der Arbeitszeit einen höheren Stellenwert zu.
- Junge Beschäftigte in der Zeitarbeit und in Minijobs scheinen ihre Ansprüche an eine gute Arbeitsgestaltung auf wenige Aspekte zu reduzieren: Sie betonen – ebenso stark wie andere Beschäftigte – den Gesundheitsschutz und ein gutes Sozialklima zu KollegInnen und Vorgesetzten im Betrieb, den Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten messen jedoch eine geringere Bedeutung bei und das Arbeit auch einen gesellschaftlichen Sinn erfüllen soll, ist Zeitarbeitsbeschäftigten und MinijobberInnen vielfach nicht so wichtig.

Abbildung 3a: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht von Auszubildenden jungen und älteren Beschäftigten



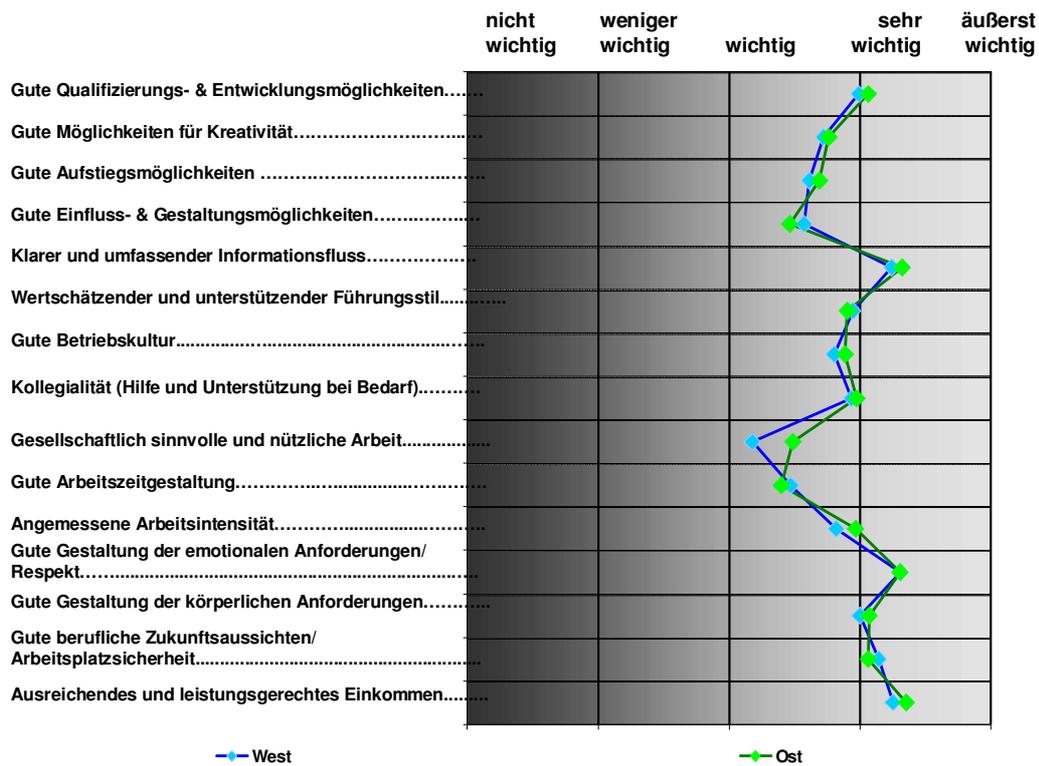
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Abbildung 3b: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht von jungen Frauen und Männern (unter 30 Jahren)



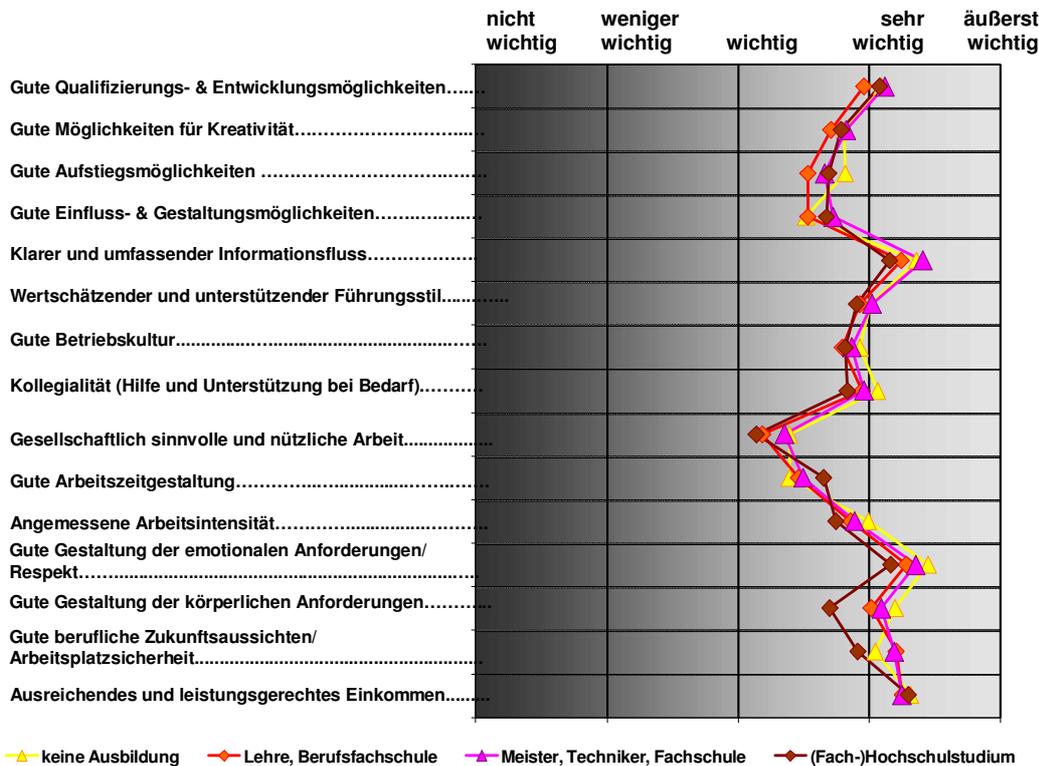
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Abbildung 3c: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht von jungen Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland



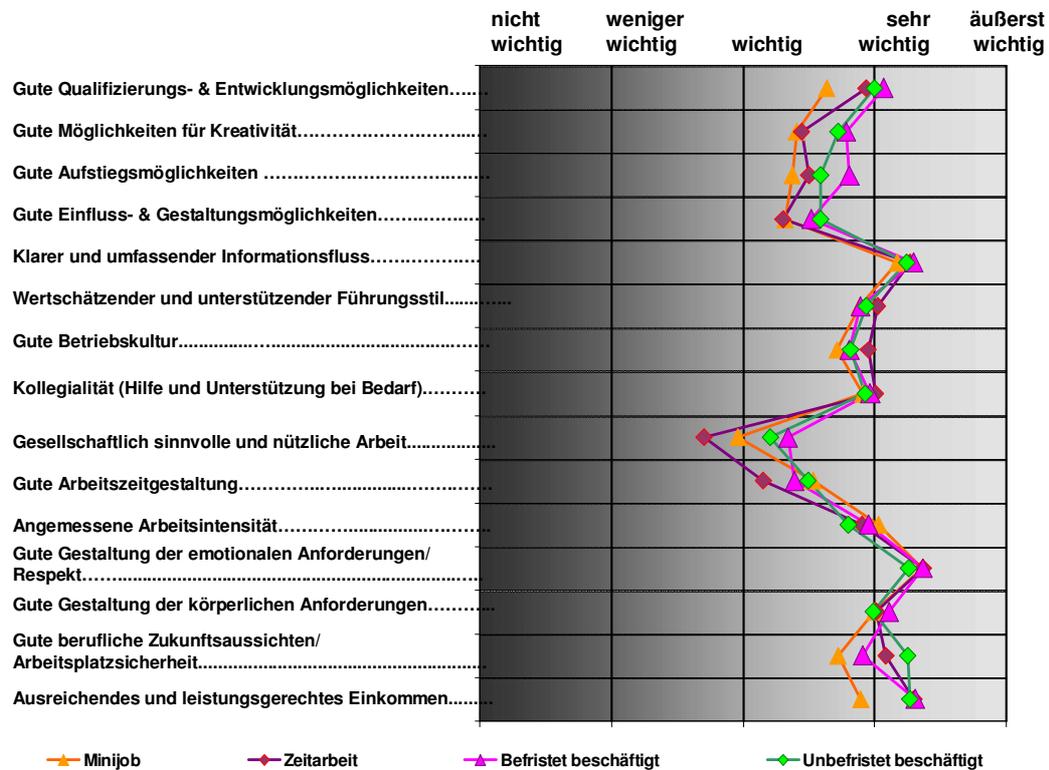
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Abbildung 3d: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht von jungen Beschäftigten unterschiedlicher beruflicher Qualifikation



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

**Abbildung 3e: Ansprüche an Gute Arbeit aus Sicht von jungen Beschäftigten in verschiedenen Arbeitsverhältnissen**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

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

Mit dem Index *Gute Arbeit* wurde ein Maß zur kontinuierlichen Beurteilung der vorhandenen Arbeitsqualität aus der Sicht von abhängig Beschäftigten entwickelt. Darin fließt z.B. ein,

- ob und in welchem Maße Arbeitnehmer/innen in der heutigen **Arbeitswelt entwicklungs-förderliche Ressourcen**, das heißt, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und soziale Einbindung bzw. Sicherheit, kreative Potentiale, eine ausgewogene Abforderung ihrer vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten usw. finden (Teilindex Ressourcen),
- ob, in welchem Maß und in welchem Bereich Arbeit als **subjektiv belastend** empfunden wird (Teilindex Belastungen),
- und in welchem Maß die Beschäftigten ihre **Einkommen und Beschäftigungssicherheit als ausreichend** beurteilen (Teilindex Einkommen & Beschäftigungssicherheit).

Damit ermöglicht der DGB-Index einerseits einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive von Beschäftigten und andererseits leistet er einen differenzierten Einblick in die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen.

### 4.1 Der DGB-Index Gute Arbeit – die Konstruktion

#### 4.1.1 Was fließt in den DGB-Index ein?

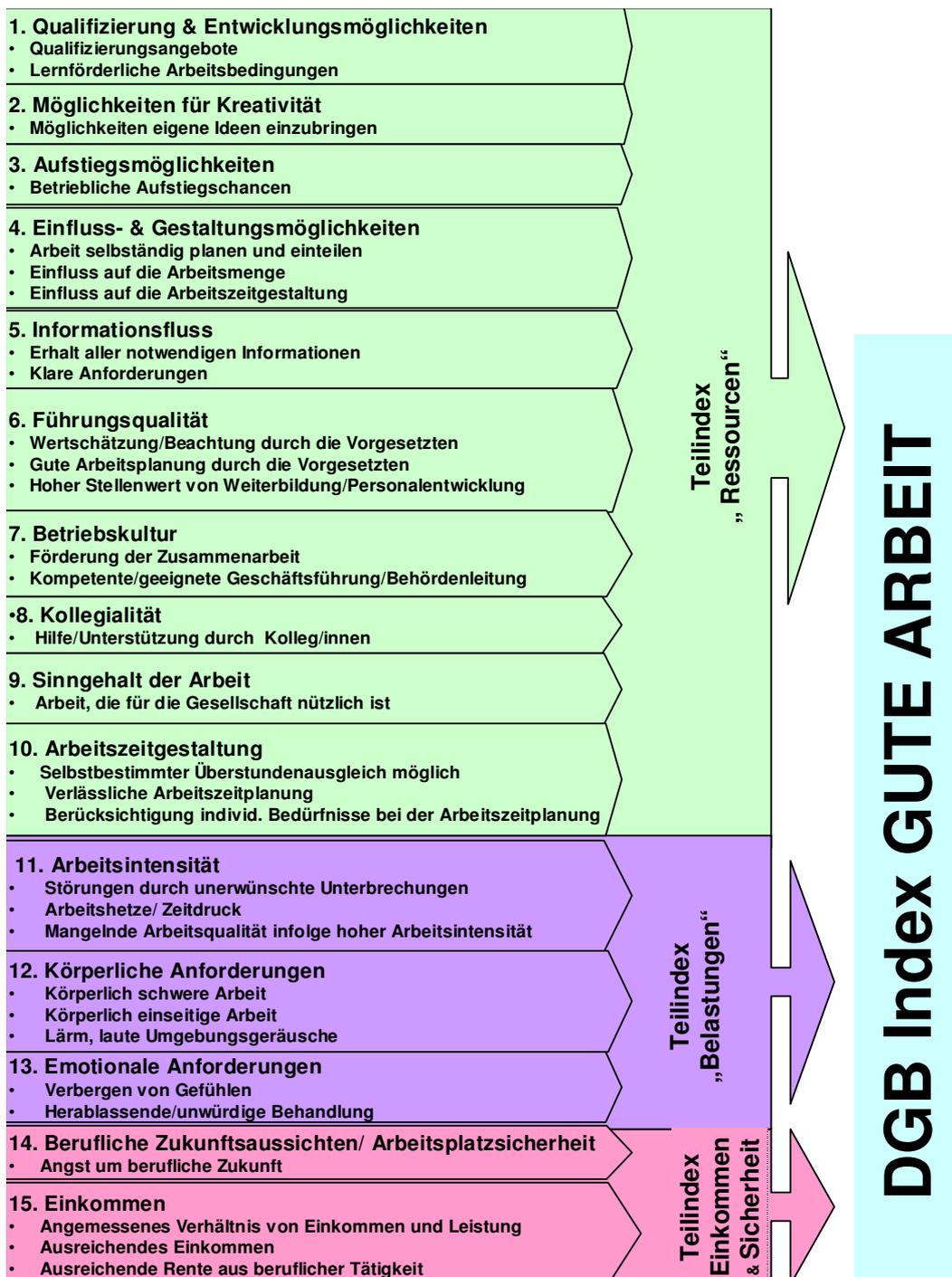
Insgesamt 15 Dimensionen der Arbeitsqualität, werden im DGB-Index versammelt. Diese Dimensionen charakterisieren aus Sicht von Beschäftigten „Gute Arbeit“ (vgl. Kap. 3) und tragen darüber hinaus den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen von humaner, d.h. menschengerechter Arbeitsgestaltung Rechnung: Das heißt, die Auswahl dieser Dimensionen ist nicht willkürlich, sondern berücksichtigt jene Faktoren, die Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden in der Arbeit beeinflussen. Zu diesen Einflussfaktoren existiert ein umfangreicher Forschungsstand, der zugespitzt aussagt, dass für das Entstehen von Arbeitszufriedenheit und Motivation teilweise andere Faktoren von Bedeutung sind als für das Entstehen von Arbeitsunzufriedenheit und Frustration.

Neben dem Forschungsstand zur Arbeitszufriedenheit wurden u.a. die Ansätze von Ulich (1981), Hacker und Richter (1980) zur menschengerechten bzw. persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung berücksichtigt. Diese Ansätze beschreiben Kriterien, an der sich die Gestaltung von Arbeit orientieren sollte, wenn das Wohlbefinden der Beschäftigten im Vordergrund steht. Diese Bewertungskriterien führen – in Anlehnung an Ulich (2001) – zu folgender Definition humaner Arbeitstätigkeiten:

*„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen“.*

Die 15 Dimensionen des DGB-Index wurden in Auseinandersetzung mit diesem Forschungsstand konzipiert. Jede dieser Dimensionen basiert auf einer oder mehreren Fragen. Dies bietet u.a. die Möglichkeit, nicht nur einen schnellen aber damit notwendigerweise auch sehr vereinfachten Überblick über die wahrgenommene Arbeitsqualität zu erhalten, sondern – beispielsweise im Rahmen einer vertiefenden Auswertung oder im Rahmen von betrieblichen Untersuchungen – auf die Probleme und Potentiale in den einzelnen Bereichen detailliert eingehen zu können. In der folgenden Übersicht sind die verschiedenen Facetten der Arbeitsqualität dargestellt, die in die Konstruktion des DGB-Index eingeflossen sind.

**Übersicht 1: Schematische Darstellung der Dimensionen des DGB-Index Gute Arbeit**



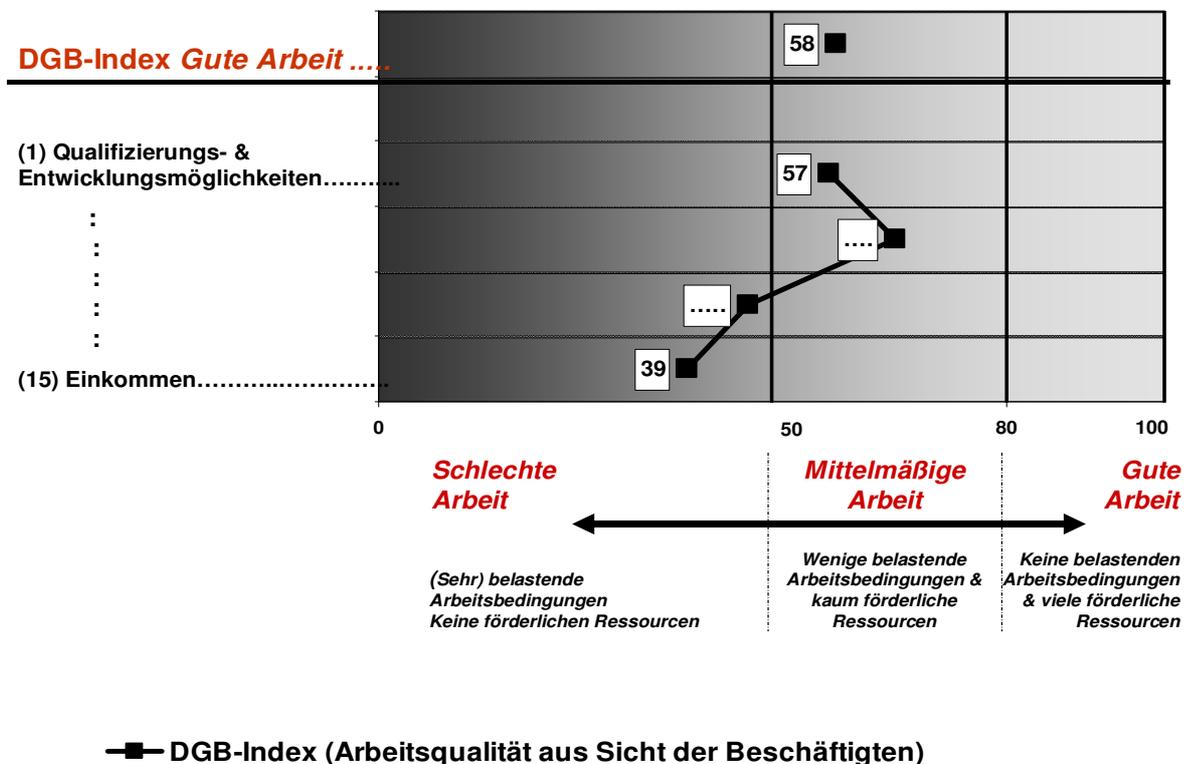
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Es werden drei Teilindices gebildet, nämlich der **Teilindex „Ressourcen“**, in den die Beschreibung der Lern- und Entwicklungsförderlichkeit der Arbeit, der Führungs- und Betriebskultur, des sozialen Klimas, des Sinngehalts der Arbeit sowie der Arbeitszeitgestaltung einfließen. Daneben beschreibt der **Teilindex „Belastungen“** die wahrgenommenen körperlichen und emotionalen Anforderungen in der Arbeit und die Arbeitsintensität. Der dritte **Teilindex „Einkommen- und Sicherheit“** fasst die Angaben zur Einkommenssituation und zur Einschätzung der beruflichen Zukunft zusammen. Die Werte dieser drei Teilindices fließen gleichstark in den DGB-Index „Gute Arbeit“ ein. Das heißt, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

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

Der positive Pol des DGB-Index stellt „Gute Arbeit“ dar – Arbeit, die durch umfassende soziale und berufliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Ressourcen), kaum negative Belastungen und ein angemessenes Einkommen sowie relative berufliche Zukunftssicherheit charakterisiert ist. Beschreiben Beschäftigte ihre Arbeitssituation in vielen Dimensionen als überwiegend unterstützend, entwicklungs- und lernförderlich sowie als belastungsarm, so erreicht der Index einen Wert zwischen 80 und 100.

#### Übersicht 2: Das Konstruktionsprinzip des DGB-Index „Gute Arbeit“



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

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

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

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

#### **4.2 Der DGB-Index Gute Arbeit 2007: 58 Punkte – hoher Gestaltungsbedarf!**

Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht für junge Beschäftigte im Jahr 2007 einen Wert von 58 Punkten. Der Wert von 58 Punkten besagt, dass die Arbeitsbedingungen insgesamt als entwicklungsarm bezeichnet werden müssen: Mängel bestehen sowohl im Hinblick auf die Einfluss- bzw. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch im Bereich der Führungs- und Betriebskultur. Darüber hinaus prägen Arbeits- und Zeitdruck, körperlich einseitige oder schwere Arbeit sowie emotionale Belastungen das Bild. Zudem fehlen vielen Befragten nicht nur Aufstiegsperspektiven sondern auch ein Mindestmaß an beruflicher Zukunftssicherheit. Die Einkommenssituation wird als von einer überwältigenden Mehrheit als unzureichend beschrieben.

Das heißt, dass die Arbeits- und Einkommensbedingungen dringend verbessert werden müssen. Nach den Angaben der Beschäftigten bilden fehlende Aufstiegsperspektiven, geringe berufliche Zukunftssicherheit und ein nicht ausreichendes Einkommen die zentralen Brennpunkte der Arbeitsgestaltung: Diese Bereiche werden am häufigsten als belastend erlebt.

Hinter dieser zusammengefassten Beschreibung der Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten aus ganz verschiedenen Branchen, Berufen und Betrieben ist eine Polarisierung der



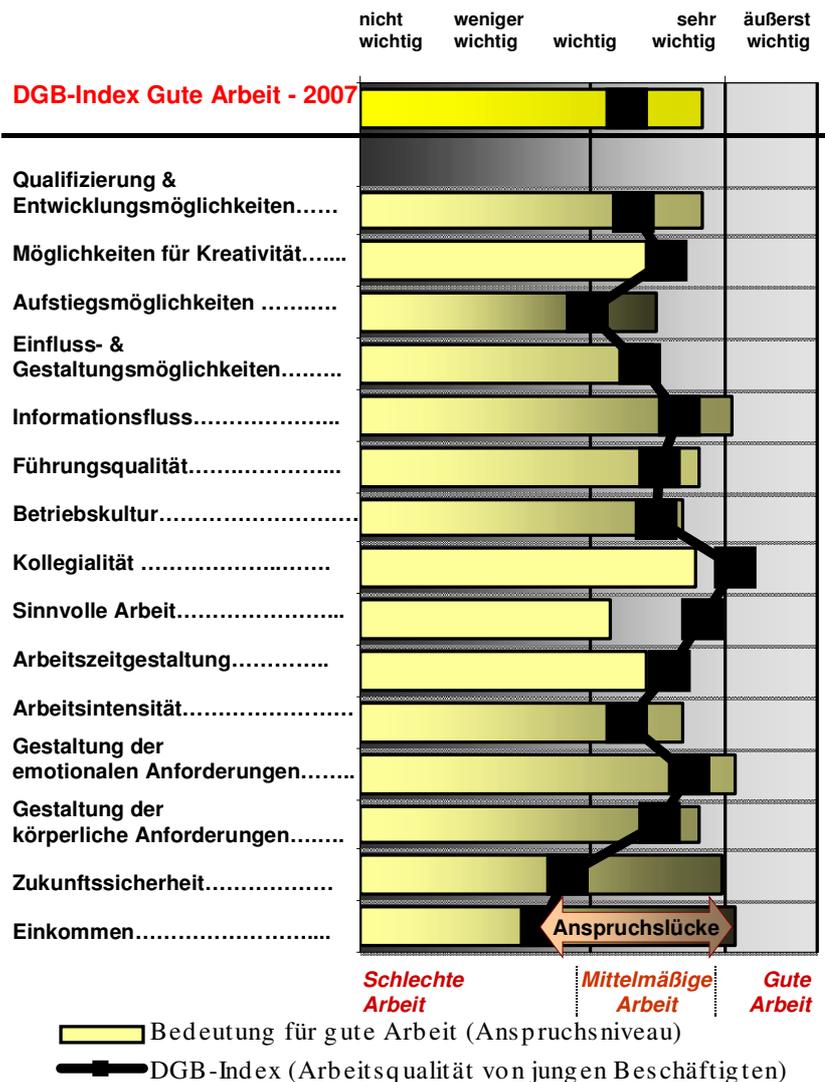
### 4.3 Die Anspruchslücke: Gute Arbeit 2007 zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Alle Dimensionen der Arbeitsqualität, die in den Index einfließen, werden von den Beschäftigten als wichtige bis äußerst wichtige Aspekte guter Arbeit erachtet (vgl. Kap. 3). Dennoch gibt es Abstufungen: Besonders hervor gehoben wird von allen Gruppen der Bereich Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, der Schutz der Gesundheit durch eine gute Gestaltung der körperlichen und emotionalen Anforderungen sowie durch eine angemessene Arbeitsintensität, ein klarer und umfassender Informationsfluss sowie Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Mit der Anspruchslücke wird graphisch ausgedrückt, in welchen Bereichen die Kluft zwischen den Ansprüchen an gute Arbeit und deren Realisierung besonders groß ist. Dabei lässt sich der Wert einer einzelnen Anspruchslücke nicht exakt quantifizieren. Entscheidend ist vielmehr, dass die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit in einigen Dimensionen größer sein kann als in anderen.

Die Gegenüberstellung der Ansprüche an die Gestaltung guter Arbeit und deren Realisierung zeigt erhebliche Anspruchslücken: Während die befragten Beschäftigten einem leistungs- und bedürfnisgerechtem Einkommen, der beruflichen Zukunftssicherheit, der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeit, einem guten Informationsfluss und den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eine sehr hohe Bedeutung beimessen, bleibt deren Realisierung weit hinter den Ansprüchen zurück.

Im Verhältnis dazu, liegen Wunsch und Wirklichkeit im Hinblick auf das kollegiale Klima, die Sinnhaftigkeit der Arbeit und bezogen auf die Arbeitszeitgestaltung sowie die Möglichkeiten sich kreativ in die Arbeit einbringen zu können, sehr viel näher zusammen.



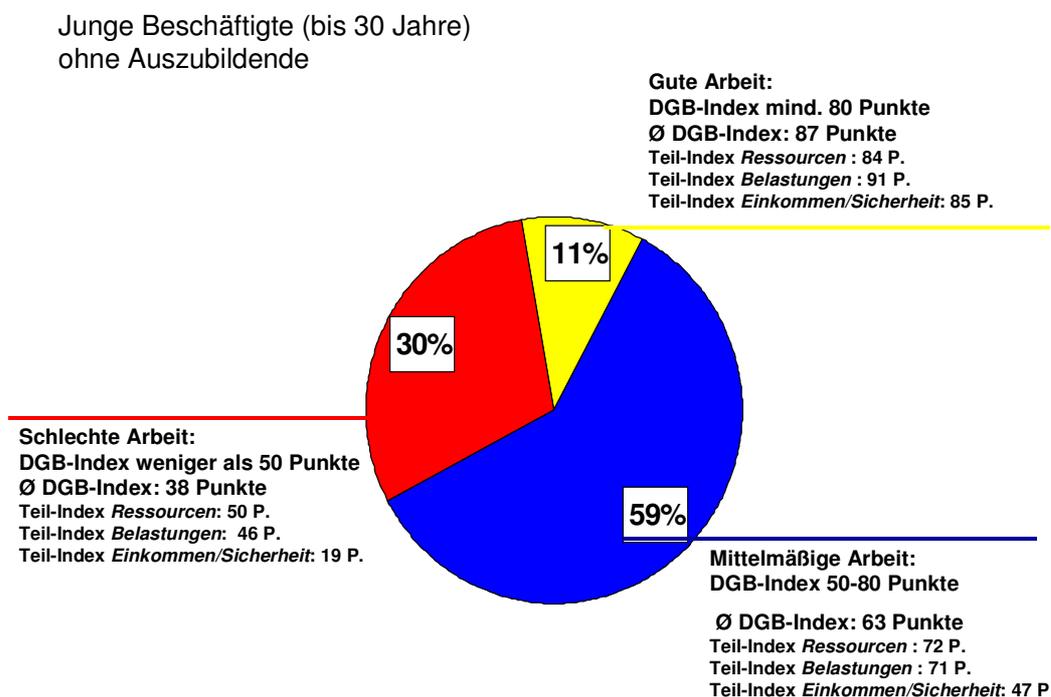
**Abbildung 5:**  
Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten – zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte,  
INIFES (Tatjana Fuchs)

## 5. DGB-Index Gute Arbeit 2007: 58 Punkte – viel schlechte und wenig gute Arbeit!

Der DGB-Index Gute Arbeit gibt nicht nur Auskunft über die durchschnittliche Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten. Er ermöglicht auch, die Frage zu beantworten, wie hoch der Anteil von Arbeitsplätzen ist, die von den Beschäftigten als umfassend gut (DGB-Index 80-100 Punkte), mittelmäßige (DGB-Index 51-79 Punkte) oder schlecht (DGB-Index 0-50 Punkte) beschrieben werden.

**Abbildung 6: Junge Beschäftigte 2007 – zwischen guter und schlechter Arbeit**



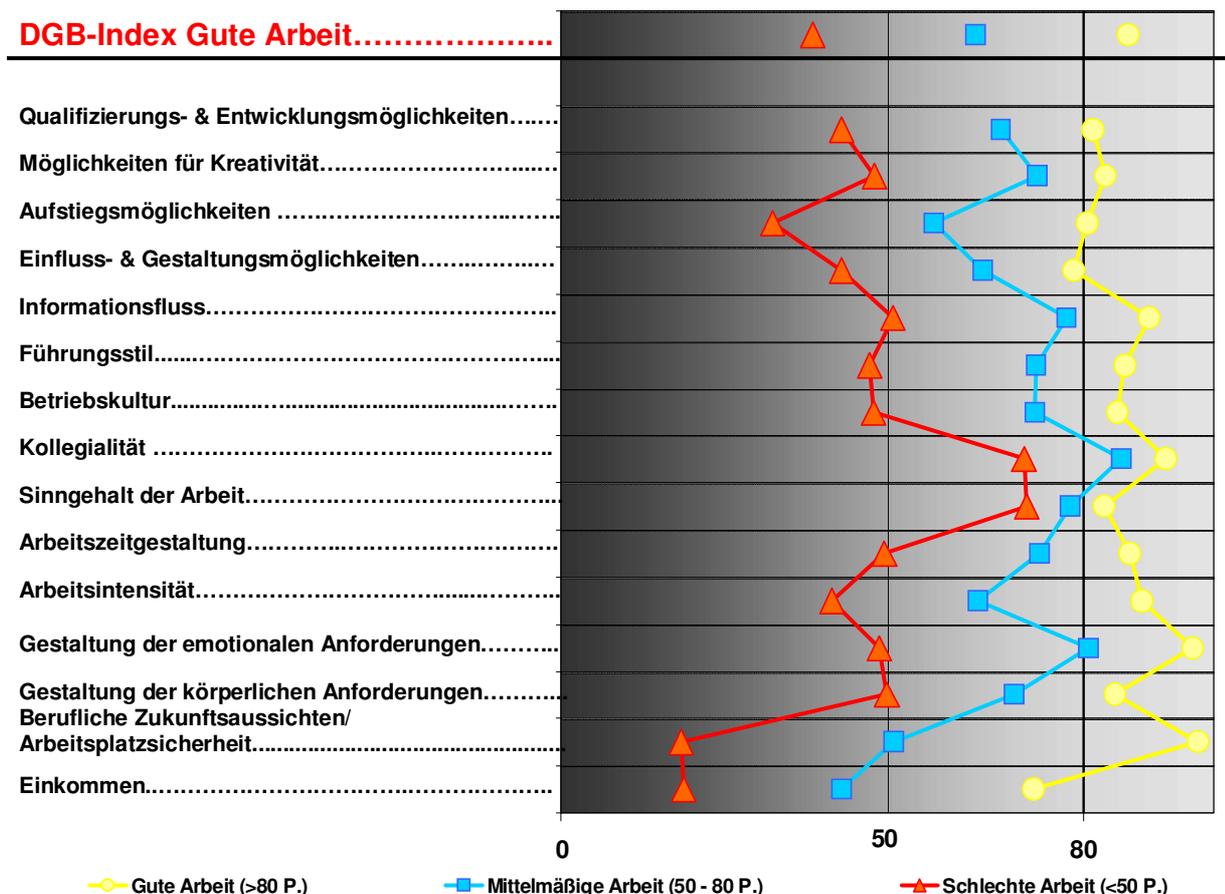
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Konkret steht hinter dem Indexwert von 58 Punkten für das Jahr 2007, dass nur knapp 11% der Arbeitsplätze von jungen Beschäftigten umfassend positiv beschrieben werden (vgl. Abb.6): Diese Arbeitsplätze ermöglichen den Beschäftigten in hohem Maße Einfluss und Entwicklung, soziale Einbindung, eine gute Arbeitsorganisation und eine sinnhaltige Arbeit (Teilindex Ressourcen: 84 Punkte). Gleichzeitig wird die Arbeit von diesen Beschäftigten als nicht belastend beschrieben, das heißt die körperlichen, emotionalen und psychischen Arbeitsanforderungen sind ergonomisch gestaltet, eingebettet in eine wohlthuende und unterstützende Arbeitsorganisation (Teilindex Belastungen: 91 Punkte). Und darüber hinaus empfinden diese Beschäftigten keine belastende Zukunftsunsicherheit und sie beschreiben ihr Einkommen als leistungs- und bedürfnisgerecht und werden nicht von beruflichen Zukunftsängsten gequält (Teilindex Einkommen & Sicherheit: 85 Punkte). Zusammengenommen erreicht der DGB-Index Gute Arbeit für diese Gruppe durchschnittlich einen Wert von 87 Punkten.

59% der Arbeitsplätze von Beschäftigten unter 30 Jahren lassen sich auf der Grundlage der Befragung als mittelmäßig gestaltet beschreiben. D.h. es treten vereinzelt subjektiv belastende Anforderungen auf (Teilindex Belastungen: 71 Punkte), vor allem aber könnte die Entwicklungs- und Lernförderlichkeit der Arbeit bzw. der Führungsstil und die Betriebskultur verbessert werden (Teilindex Ressourcen: 72 Punkte). Ein großer Teil der Beschäftigten in dieser Gruppe berichtet darüber hinaus von unzureichenden Einkommensbedingungen und belastender beruflicher Unsicherheit (Teilindex Einkommen & Sicherheit: 47 Punkte). Der DGB-Index erreicht in dieser Gruppe durchschnittlich einen Wert von 63 Punkten.

Auf Basis der detaillierten Angaben, die die repräsentativ befragten Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen gemacht haben, muß knapp ein Drittel der Arbeitsplätze (30%) als mangelhaft beschrieben werden: Ein hohes Belastungsniveau (Teilindex Belastungen: 46 Punkte) verbindet sich mit fehlenden positiven Faktoren, die Arbeit erst zu einer Quelle von Wohlbefinden und Lebensqualität machen könnten. Diese Quelle ist an vielen Arbeitsplätzen versiegt (Teilindex Ressourcen: 50 Punkte). Darüberhinaus verbindet sich schlechte Arbeitsgestaltung in der Regel mit Einkommens- und beruflicher Unsicherheit (Teilindex Einkommen & Sicherheit: 19 Punkte). Für diese Gruppe weist der DGB-Index einen Wert von nur 38 Punkten aus.

Abbildung 7: Gute, mittelmäßige und schlechte Arbeitsbedingungen im Überblick (Junge Beschäftigte 2007)

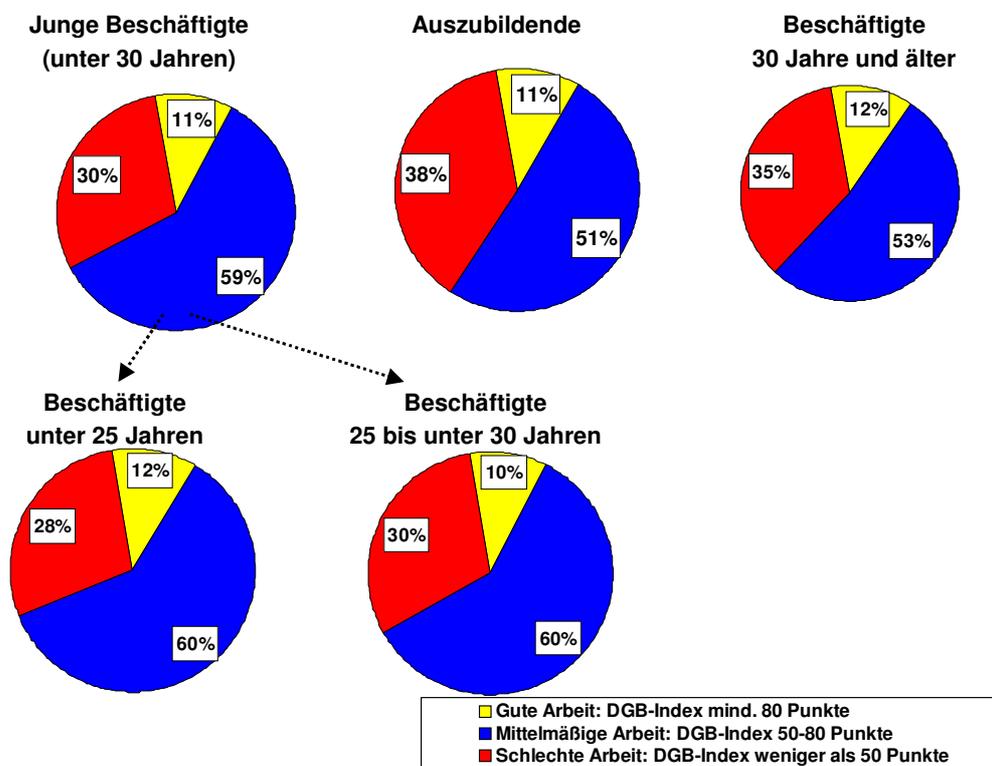


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Junge Beschäftigte beurteilen ihre Arbeitsbedingungen nicht grundlegend schlechter oder besser als ältere Beschäftigte (vgl. Abb. 8) – und gerade das ist bemerkenswert. Junge Beschäftigte arbeiten häufiger in höher qualifizierten Berufen als ältere, sie stehen am Anfang ihres Berufslebens und betonen berufliche Karriere- und Aufstiegsperspektiven stärker als Beschäftigte, die schon längere im Arbeitsleben stehen, sie arbeiten noch nicht lange unter den selben Arbeitsbedingungen, etc. Angesichts dieser Unterschiede wäre zu erwarten gewesen, dass jüngere Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen wohlwollender beschreiben – und genau das ist nicht der Fall. Sie berichten noch seltener von umfassend guten, stattdessen häufiger von mäßigen Arbeitsbedingungen als ältere Beschäftigte.

Am schlechtesten fällt das Urteil der Auszubildenden aus: 38% berichten von Arbeitsbedingungen, die als belastend empfunden und als einfluss- und entwicklungsarm beschrieben werden. Unter den Berufseinsteigern bis 25 Jahre liegt dieser Anteil bei 28% und unter den Beschäftigten zwischen 25 und 30 Jahren bei 30%.

**Abbildung 8: Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten im Vergleich**

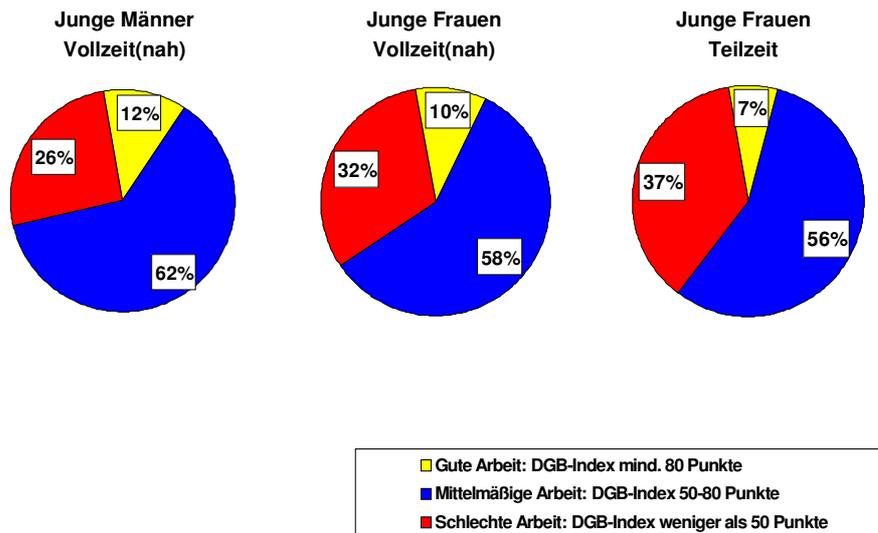


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Unterschiede zeigen sich hingegen bezogen auf die Arbeitsplatzbeschreibungen von jungen Männern und Frauen (vgl. Abb. 9): Mit einem Anteil von 12% berichten junge, vollzeitbeschäftigte Männer am häufigsten von guten und mit 27% im Vergleich selten von extrem schlechten Arbeitsbedingungen. Nur jede zehnte vollzeitbeschäftigte Frau arbeitet nach eigenen Angaben unter belastungsfreien und entwicklungsförderlichen Arbeitsbedingungen, unter den teilzeitbe-

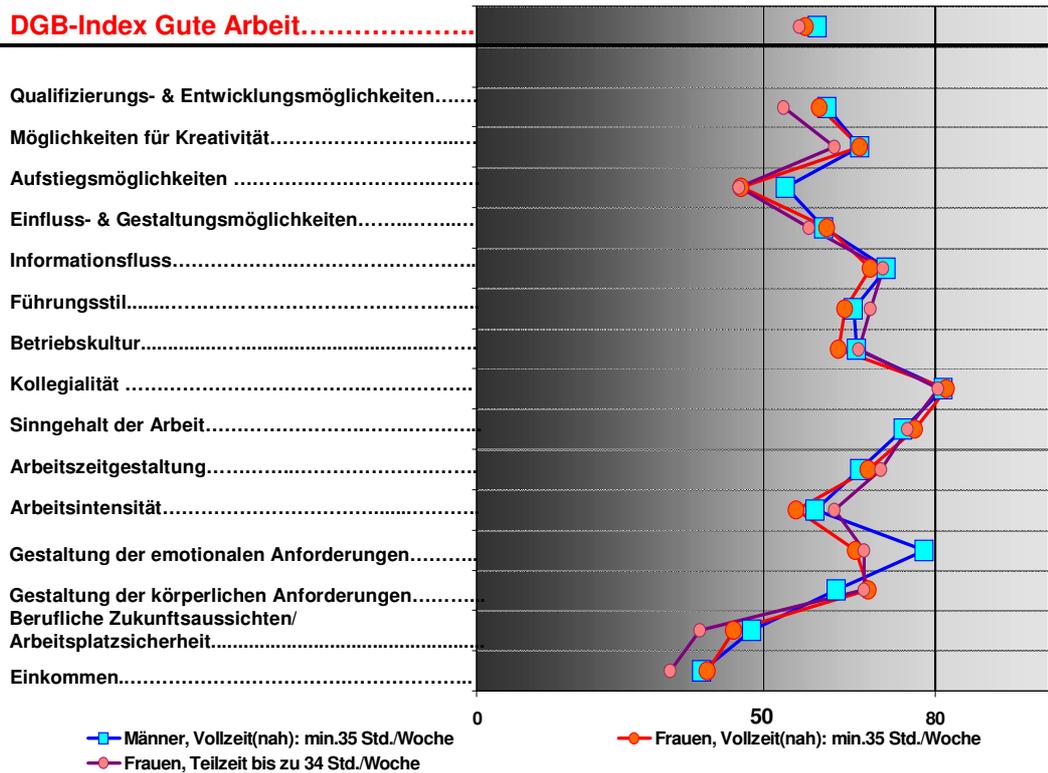
schäftigten Frauen sind es sogar nur 7%<sup>1</sup>. Spiegelbildlich dazu berichten 32% der vollzeitbeschäftigten und 37% der teilzeitbeschäftigten Frauen unter 30 Jahren von belastungsintensiven und wenig förderlichen Arbeitsbedingungen.

**Abbildung 9: Arbeitsqualität aus Sicht von Frauen und Männern (unter 30 J.) im Vergleich**



<sup>1</sup> Teilzeitbeschäftigte Männer (unter 30 Jahren) sind mit N=31 zu selten in der Stichprobe vertreten, um eine sinnvolle Auswertung zu ermöglichen.

**DGB-Index Gute Arbeit.....**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
 Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Der Befund, dass voll- und teilzeitbeschäftigte junge Frauen ihre Arbeitssituation noch schlechter beschreiben als junge Männer, fußt im wesentlichen auf einer durchschnittlich höheren Verbreitung von nicht ausreichenden Einkommen, unzureichenden beruflichen Zukunftsaussichten und Aufstiegsperspektiven, emotionalen Belastungen (wie herablassende und unwürdige Behandlung, etc.) und – bezogen auf die teilzeitbeschäftigten Frauen – noch geringeren Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

## **6. Das Arbeitserleben von jungen Beschäftigten 2007: Zufriedenheit, Vereinbarkeit, Gesundheit und Wohlbefinden**

In den bisherigen Kapiteln standen einerseits die Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit und andererseits die Beschreibung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Befragten im Zentrum. In diesem Kapitel geht es nun um das gefühlsmäßige Erleben und Bewerten der beruflichen Arbeit: Wie zufrieden bzw. wie unzufrieden sind Auszubildende und junge Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation insgesamt? Mit welchen Gefühlen denken sie an ihre Arbeit? Wie beurteilen sie die Vereinbarkeit ihres beruflichen und privaten Lebens? Und wie optimistisch sind sie, gesund das Rentenalter erreichen zu können?

In den folgenden Abschnitten wird ein erster Überblick über die Ergebnisse gegeben. Anschließend (Kapitel 7) wird das Arbeitserleben im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Qualität der Arbeit diskutiert.

### **6.1. Arbeitszufriedenheit, Frustration und Freude bei der Arbeit**

Das Ziel, die Arbeitswelt so zu verändern und zu gestalten, dass die arbeitenden Menschen möglichst zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind, ist ein ethisches, da sich Arbeitszufriedenheit günstig auf das körperliche und psychische Wohlbefinden auswirkt (Bamberg, Ducki & Metz 1998). Aber was genau misst „Arbeitszufriedenheit“? Zunächst zeigen etliche Befragungen, dass die Zufriedenheit mit den verschiedenen Facetten der Arbeit bei einer Person durchaus unterschiedlich ausfallen kann, z.B. kann man mit seiner Tätigkeit sehr zufrieden und gleichzeitig mit der Bezahlung und der Unternehmenspolitik äußerst unzufrieden sein (Nerdinger 1995). Zweitens zeigen Befragungen regelmäßig enorm hohe Zufriedenheitswerte, die zu einem großen Teil mit den Angaben über die wahrgenommene Arbeitsqualität aber auch mit Angaben zu Frustration, Betriebswechselfähigkeit und anderen Bewertungen nicht in Einklang zu bringen sind. Wie sind solche Ergebnisse zu erklären?

Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975) sind dieser Frage nachgegangen und haben einen bis heute fruchtbaren Ansatz der Arbeitszufriedenheitstheorie entwickelt: Danach resultiert Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit aus dem Verhältnis der Ansprüche, die Menschen an ihre Arbeit stellen, und den Erfahrungen, die sie machen. Man geht davon aus, dass sich das Anspruchsniveau mit den Erfahrungen, die im Unternehmen gemacht werden, verändern können: Je nach dem, ob Personen in der Lage sind bzw. in die Lage versetzt werden, Problemlösungsstrategien zu entwickeln oder aber eine Frustrationstoleranz zu entwickeln, bleibt das Anspruchsniveau konstant, sinkt oder steigt.

Es lassen sich verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und der -unzufriedenheit unterscheiden:

**Tabelle 3: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit**

Form der Arbeitszufriedenheit / -unzufriedenheit	Zustimmung zu folgenden Aussagen
Stabilisierte Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es ist.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt.</li> </ul>
Progressive Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> <li><input type="radio"/> Arbeitgeberwechsel möglich.</li> </ul>
Resignative Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>
Fixierte Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.</li> <li><input type="radio"/> Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>
Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden.</li> <li><input type="radio"/> Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern.</li> </ul>

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

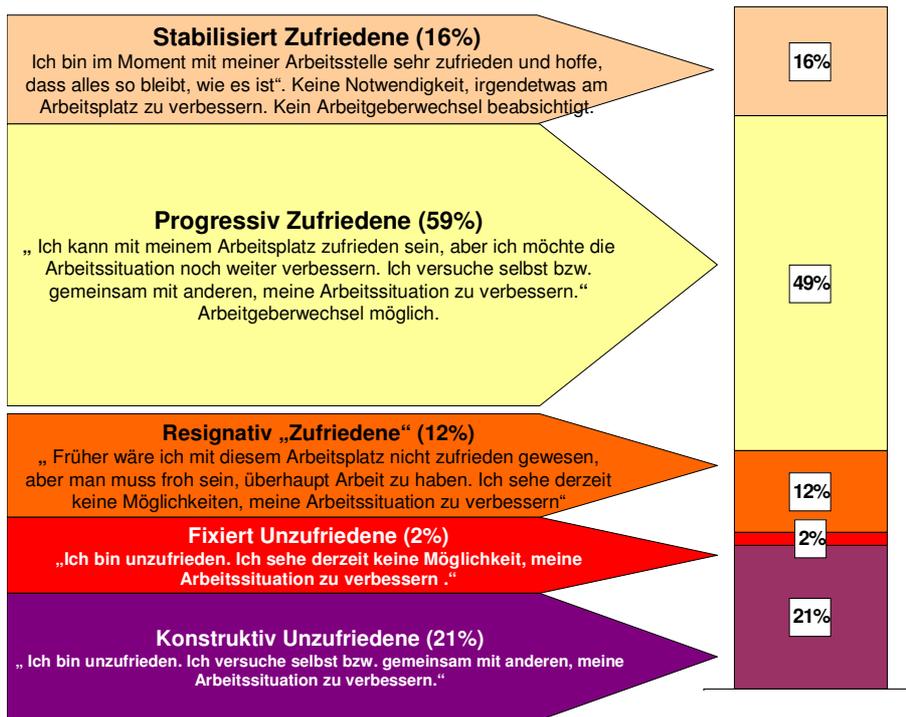
Diese Angaben der Beschäftigten ermöglichen ein differenziertes Bild der verschiedenen Formen der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit (vgl. Abb. 10): 16% der Beschäftigten sind mit ihrer Arbeitssituation vollständig zufrieden – sie wollen, dass alles so bleibt wie es ist und sehen keine Notwendigkeit irgend etwas zu verändern.

49% sind ebenfalls alles in allem zufrieden, sehen aber noch deutliche Verbesserungspotentiale. Aus diesem Grund geben sie an, entweder allein oder gemeinsam mit anderen Verbesserungen in Angriff zu nehmen.

12% haben bereits am Anfang ihres Erwerbslebens ein hohes resignatives Potential: Diese Gruppe, gibt zwar unter Umständen an, zufrieden zu sein, aber nur, weil „man heute froh sein muss, überhaupt Arbeit zu haben“. Veränderungsmöglichkeiten sehen diese Beschäftigten (im Moment) nicht, obgleich sie früher mit einer vergleichbaren Arbeitssituation nicht zufrieden gewesen wären.

Insgesamt sagen 23% der jungen Beschäftigten ganz offen, dass sie unzufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation sind. Jedoch sehen darunter lediglich 2% keine Veränderungsmöglichkeiten. D.h. ihre Unzufriedenheit ist fixiert. Demgegenüber zeigen 21%, dass sie offen unzufrieden sind und dennoch ein sehr konstruktives Potential aufweisen: Sie wollen gemeinsam mit anderen oder auch alleine ihre Arbeitssituation verbessern.

**Abbildung 10: Formen der Arbeits(un)zufriedenheit**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Während man davon ausgeht, dass Formen der Arbeitszufriedenheit oder -unzufriedenheit längerfristig überdauernde Einstellungen beschreiben, wird dem emotionalen Arbeitserleben – also den Gefühlen, die sich einstellen, wenn Menschen an ihre Arbeit denken – eine höhere Reaktivität (v.a. im Hinblick auf Ressourcen wie den Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Identifikation mit dem Arbeitsinhalt etc.) zugeschrieben. Das emotionale Erleben der Arbeit wurde in der vorliegenden Untersuchung mit den in Tabelle 4 dargestellten Fragen ermittelt, die sowohl positive wie negative Emotionen umfassen und die sich auf den Zeitraum der vergangenen vier Wochen beziehen. Ein positives Arbeitserleben liegt vor, wenn Erwerbstätige häufig oder immer mit Gefühlen Freude, Begeisterung, Anerkennung oder Stolz an ihre Arbeit denken bzw. wenn sie sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Negatives Arbeitserleben wird durch Gefühle wie Leere und Ausgebranntsein, Frustration, Unsicherheit über die berufliche Zukunft und Erholungsprobleme charakterisiert.

**Tabelle 4: Negative und positive Arbeitsemotionen**

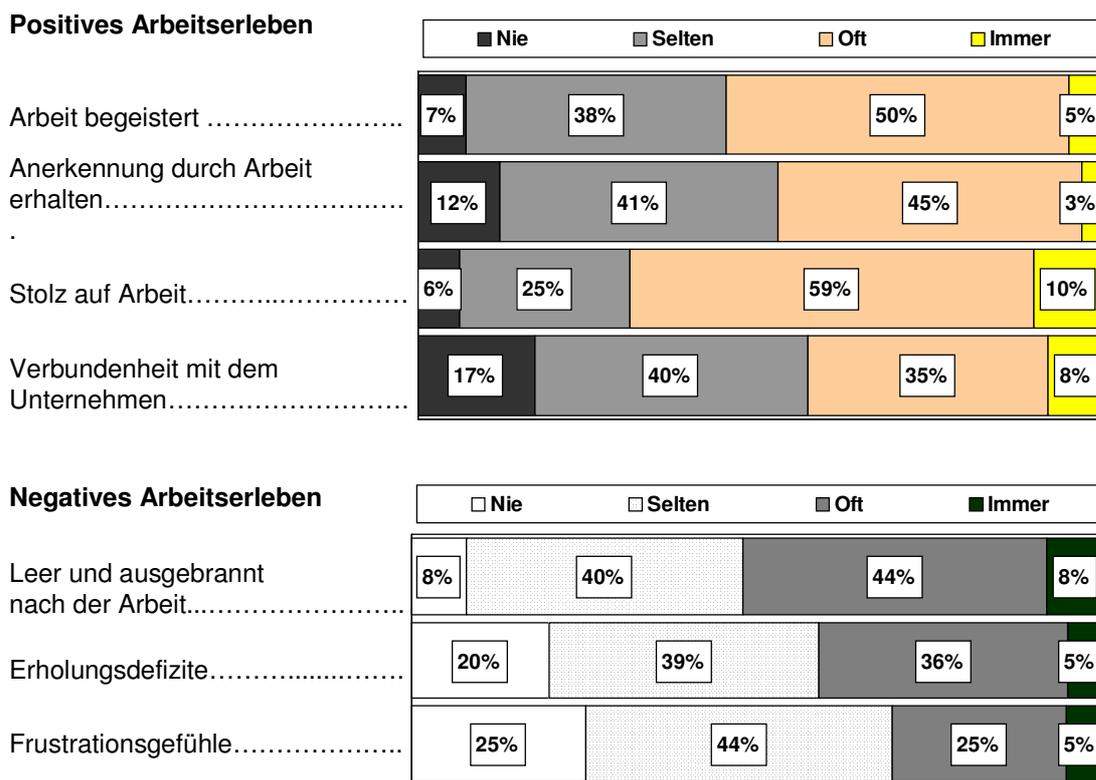
Positive Emotionen	Negative Emotionen
Wie oft ist es in den letzten vier Arbeitswochen vorgekommen, dass Sie ...	
...Ihre Arbeit <b>begeistert</b> hat?	...sich nach der Arbeit <b>leer und ausgebrannt</b> gefühlt haben?
...durch Ihre Arbeit <b>Anerkennung</b> bekommen haben?	...sich auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit <b>nicht richtig erholen</b> konnten?
... <b>stolz</b> auf Ihre Arbeit waren?	...Ihre Arbeitssituation als <b>frustrierend</b> erlebt haben?
...sich mit Ihrem Unternehmen besonders <b>verbunden</b> gefühlt haben?	...mit einem <b>flauen Gefühl</b> an Ihre <b>berufliche Zukunft</b> gedacht haben?

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

Auch im Hinblick auf das emotionale Erleben der Arbeit zeichnen die Beschäftigten ein gespaltenes Bild (vgl. Abb. 11). Einerseits geben 69% an, oft stolz auf ihre Arbeit zu sein und gut die Hälfte der jungen Beschäftigten empfindet Begeisterung, wenn sie an ihre Arbeit denken. Während bei diesen Aspekten insbesondere das Erleben der eigenen Arbeitsleistung und -fähigkeiten sowie die Identifikation mit der Arbeitshandlung im Vordergrund stehen, berücksichtigt das Empfinden von Anerkennung durch die Arbeit und das Gefühl von Verbundenheit mit dem Unternehmen stärker die Kontextfaktoren, in denen Arbeit organisiert wird: Das Gefühl von Anerkennung kann durch andere Menschen (Vorgesetzte, Kund/innen, Kolleg/innen usw.) oder durch den Arbeitsprozess bzw. durch das Arbeitsergebnis entstehen. Anerkennung erhalten 48% der abhängig Beschäftigten im relevanten Umfang bei ihrer Arbeit. D.h. trotz der hohen Identifikation mit der Arbeit gelingt es der Mehrheit nicht, im ausreichenden Maße Anerkennung in der Arbeit zu erhalten.

Verbundenheit mit Unternehmen empfinden rund 43% der jungen Beschäftigten, für 57% ist dies ein relatives fremdes Gefühl. Wenn sie eine entsprechende Alternative hätten, würden sogar 32% der Beschäftigten ihren Arbeitgeber wechseln (vgl. Tab. 5).

**Abbildung 11: Negative & positive Arbeitsempfindungen**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

**Tabelle 5: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber**

**Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?**

Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht	Gesamt
32%	45%	23%	100%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Auch die Verbreitung von negativen Arbeitseemotionen weist darauf hin, dass junge Beschäftigte hinsichtlich ihres emotionalen Erlebens der Arbeit gespalten sind: Ein erschreckend hoher Anteil, nämlich 52% fühlen sich oft nach der Arbeit leer und ausgebrannt, 41% geben an, sich selbst in der verbleibenden arbeitsfreien Zeit nicht vollständig erholen zu können. Rund ein Drittel (30%) empfindet die gegenwärtige Arbeitssituation oft bzw. immer als frustrierend.

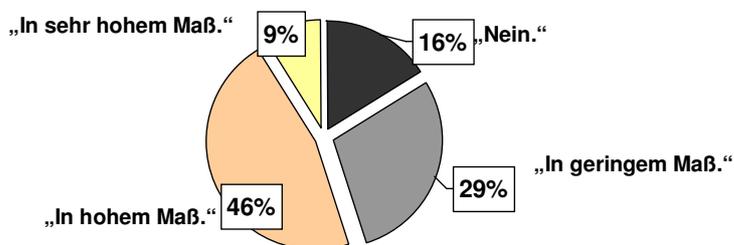
## 6.2. Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben

Die Gesundheits- und Arbeitsforschung räumt einem möglichst ausgewogenen Verhältnis von beruflichem und außerberuflichem Leben einen hohen Stellenwert ein. Darin kommt zum Ausdruck, dass der berufliche Bereich – bei entsprechender Gestaltung – ein wichtiger Motor für persönliche Entwicklung ist. Dennoch braucht jeder Mensch – auch bei noch so guter Arbeitsgestaltung – genügend freie Zeit, um sich vollständig zu erholen, um Kraft zu tanken und um weitere, berufsferne Kenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln – dies gilt selbstverständlich auch für junge Beschäftigte und Auszubildende.

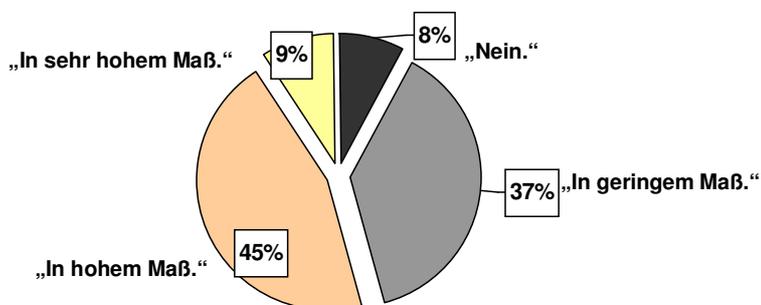
Gerade dann, wenn berufliche Arbeit anstrengend und fordernd ist, ist es für die Beschäftigten zwingend notwendig, einen umfassenden Ausgleich im außerberuflichen Alltag zu finden. Dazu gehören funktionierende Sozialbeziehungen, körperliche Bewegung, soziale und kulturelle Betätigung sowie ausreichend Schlaf. Um dies zu gewährleisten, ist insbesondere eine zeitliche Balance zwischen privatem und beruflichem Leben elementar.

### Abbildung 12: Balance zwischen beruflichem und privatem Leben

Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?



Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

55% der befragten Beschäftigten unter 30 Jahren bezeichnen das Verhältnis zwischen ihrem beruflichen und privaten Leben in hohem Maße als ausgewogen. Bei 45 % trifft dies nicht oder nur im geringen Maße zu. Der Grund hierfür ist, dass ihnen die berufliche Arbeit vielfach (45%) zu wenig Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen lässt. Dies gilt stärker für Vollzeitbeschäftigte (Männer: 48%; Frauen: 44%) als für Teilzeitbeschäftigte (Frauen: 32%).

**Tabelle 6: Beurteilung der Work-Life-Balance durch voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen**

	Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen?			
	Nein	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
<b>Stichprobe junge Beschäftigte</b>				
Männer, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	18%	30%	44%	8%
Frauen, Vollzeit(nah): min.35 Std./Woche	16%	28%	48%	8%
Frauen, Teilzeit bis zu 34 Std./Woche <sup>2</sup>	7%	25%	47%	21%

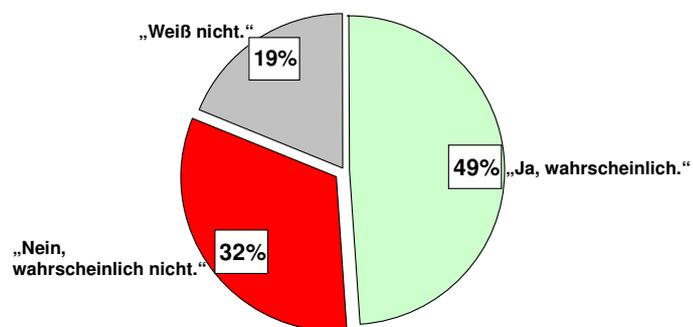
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

### 6.3. Einschätzung der subjektiven Arbeitsfähigkeit

Die Einschätzung der eigenen, zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Je häufiger Menschen spüren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, dass sie sich krank und gesundheitlich belastet fühlen, desto pessimistischer wird ihre Prognose bezüglich ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit ausfallen.

Lediglich 49% der jungen Beschäftigten antworten auf die Frage, ob er oder sie sich vorstellen kann, die derzeitigen Arbeitsanforderungen bis zum Rentenalter ausüben zu können, uneingeschränkt optimistisch. 32% geben eine dezidiert pessimistische Prognose ab: Sie können sich – unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen – nicht vorstellen, gesund durch die weitere Erwerbsphase zu kommen. 19% sind sich diesbezüglich unsicher.

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



**Abbildung 13: Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit**

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

<sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte Männer (unter 30 Jahren) sind mit N=31 zu selten in der Stichprobe vertreten, um eine sinnvolle Auswertung zu ermöglichen.

**Tabelle 7: Beurteilung der Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit nach Altersgruppen**

<b>Denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?</b>			
	<b>Ja, wahrscheinlich</b>	<b>Nein, wahrscheinlich nicht</b>	<b>Weiß nicht</b>
bis 30 Jahre (ohne Azubis)	49%	32%	19%
31 bis 50 Jahre	48%	36%	16%
51 Jahre und älter	57%	29%	14%

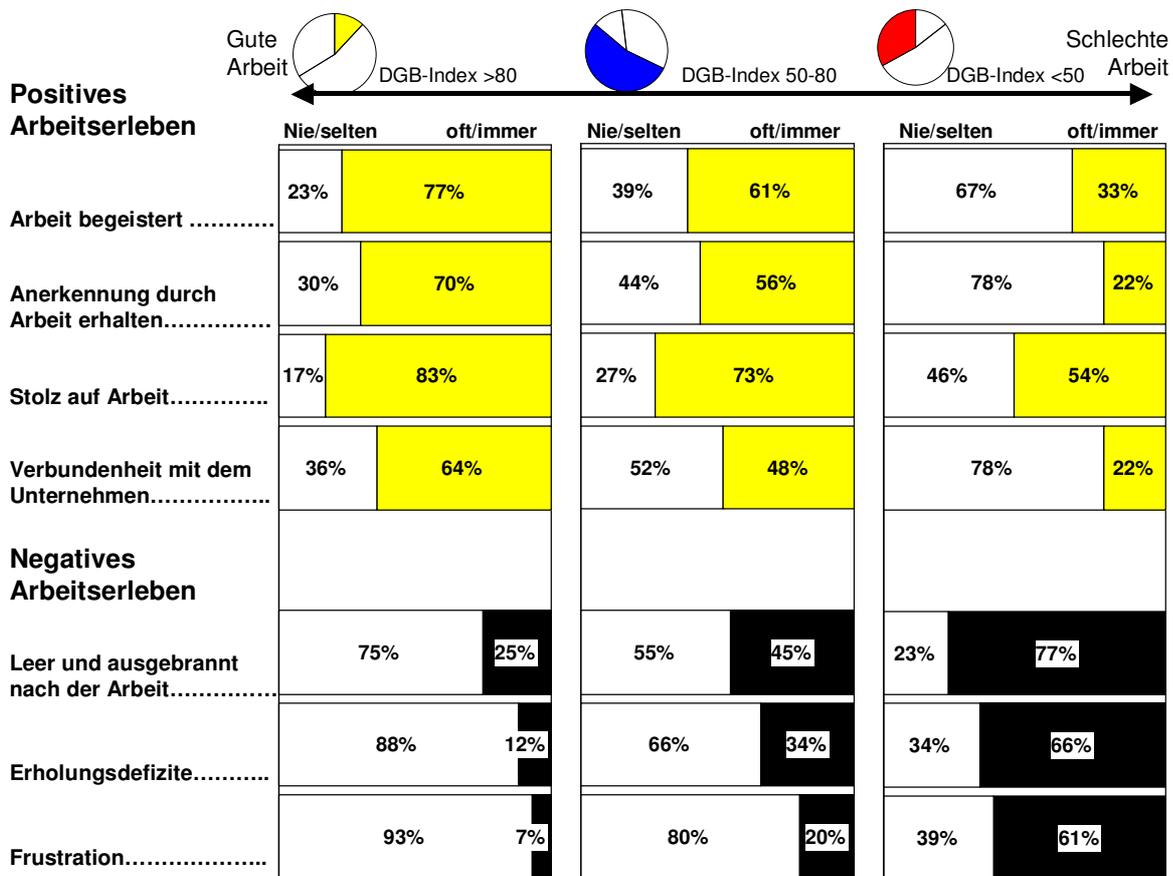
**Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)**

## 7. Zufriedenheit, Vereinbarkeit, Gesundheit und Wohlbefinden im Spannungsfeld von guter und schlechter Arbeit

Entscheidend für jede Form der Berichterstattung über wahrgenommene Arbeitsqualität ist die Frage nach ihren Wirkungen: Welche Konsequenzen haben gute oder schlechte Arbeitsqualitäten für den arbeitenden Menschen? Wie zufrieden sind junge Beschäftigte, die unter sehr guten Bedingungen arbeiten?

Dass Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz als belastungsarm und entwicklungsförderlich und ihr Einkommen als ausreichend und sicher beschreiben, die Arbeit motivierend und begeisternd beschreiben, ist nicht ungewöhnlich. Ebenso ist klar, dass Belastungshäufungen, geringe Entwicklungsperspektiven und unzureichendes Einkommen ein Nährboden für Frustration und Resignation ist. Beachtlich ist dennoch die gewaltige Kluft, die zwischen den Bewertungen der einen und der anderen Gruppe liegt: Gute Arbeits- und Einkommensbedingungen sind ein Garant für Begeisterung (77%), Anerkennung (70%), Arbeitsstolz (83%) und Verbundenheit (64%) mit dem Unternehmen. Und sie schützen weitgehend vor Frustration (7%) und Erholungsdefiziten (12%). Jedoch empfindet auch unter den Beschäftigten, die von guten Arbeitsbedingungen berichten, jede/r Vierte oft das Gefühl, leer und ausgebrannt zu sein (25%).

Abbildung 14: Positives und negatives Arbeiterleben im Kontext der Arbeitsqualität (DGB-Index 2007)



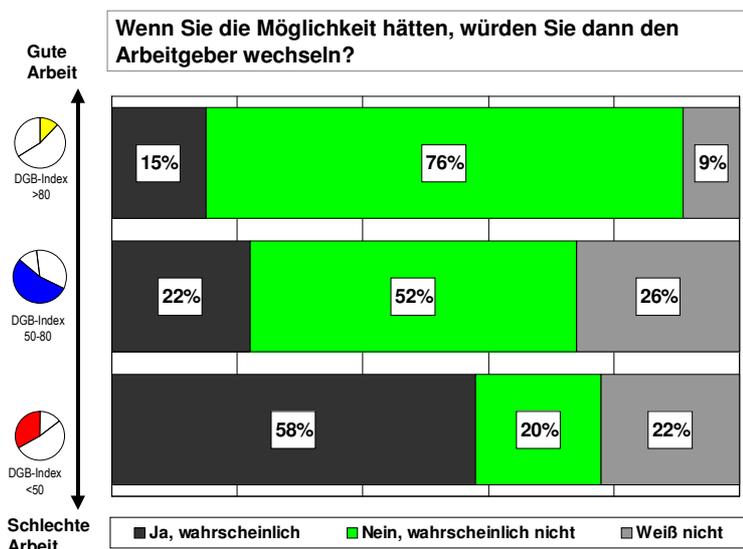
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Bereits mittelmäßige Arbeitsbedingungen reduzieren das positive Arbeitserleben um rund 15-20% und steigern das Risiko von negativen Arbeitsempfindungen erheblich. Junge Beschäftigte, die von schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten, fühlen sich nur noch selten (22%) mit dem Unternehmen verbunden, für das sie arbeiten. Auch wird ihnen nur selten durch Arbeit Anerkennung vermittelt (22%) und lediglich ein Drittel empfindet gelegentlich Begeisterung bei der Arbeit. Demgegenüber dominiert das Gefühl, ausgebrannt zu sein, mit einem Anteil von 77% in dieser Gruppe, 66% haben das Gefühl, sich selbst in der arbeitsfreien Zeit nicht mehr richtig erholen zu können und beinahe ein Drittel (61%) empfinden Frustration, wenn sie an ihre Arbeit denken.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit drei weiteren, sehr wichtigen Befunden: Junge Beschäftigte, die ihre Arbeitsqualität belastungsarm und entwicklungsförderlich beschreiben, würden zu 76% selbst dann nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie Alternativen hätten. Sie fühlen sich also dem Unternehmen sehr verbunden. Im Gegensatz dazu sind sich 58% der Befragten, die unter schlechten Bedingungen arbeiten, sicher, dass sie bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber wechseln werden und lediglich 20% würden sicher bleiben. Eine hohe Arbeitsqualität trägt demnach stark zur Betriebsbindung – und darüber vermittelt zur Motivation – bei.

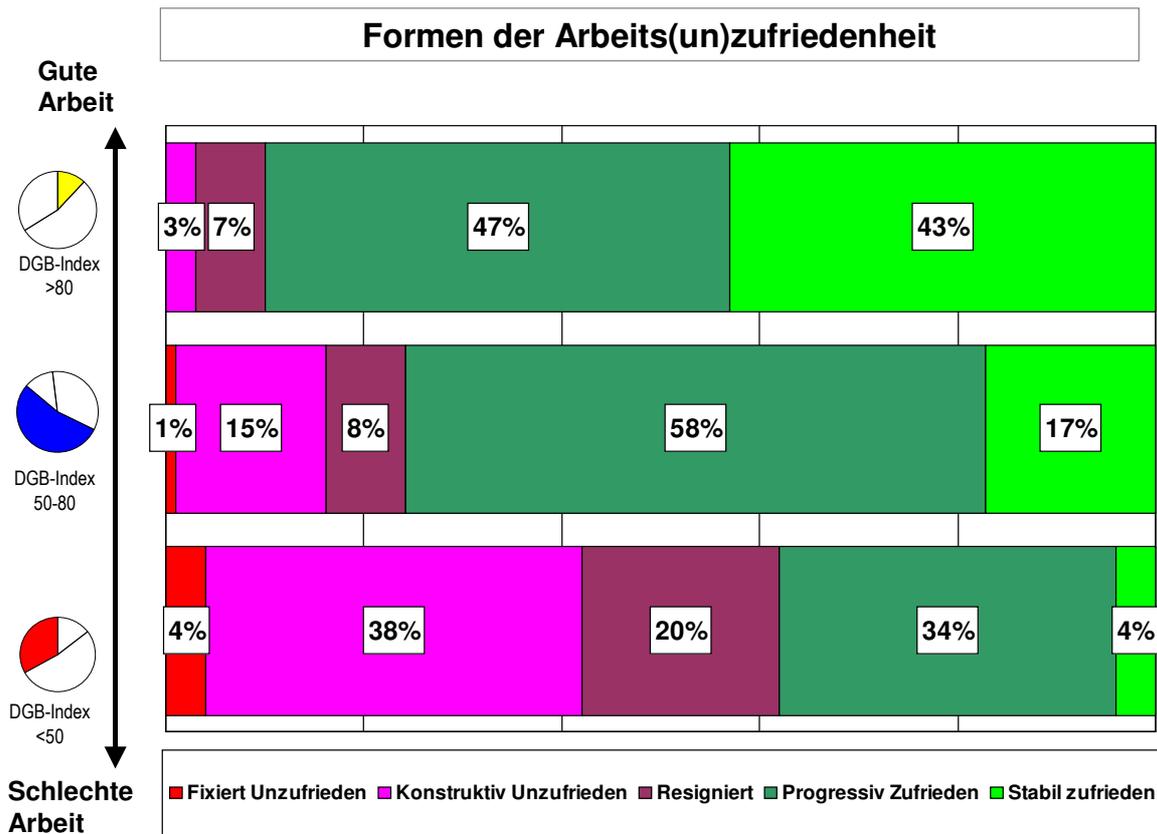
**Abbildung 14:**  
Wechselbereitschaft  
im Kontext der Arbeitsqualität  
(DGB-Index Gute Arbeit 2007)

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit, 2007  
Sonderauswertung  
Junge Beschäftigte  
INIFES (Tatjana Fuchs)



Zum zweiten zeigt sich, dass Beschäftigte, die unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten (DGB-Index > 80 Punkte), wirklich zufrieden sind: 43% sind stabil zufrieden, 47% sind progressiv zufrieden – können sich demnach noch weitere Verbesserungen vorstellen und sind auch bereit dafür etwas zu tun. Demgegenüber treten Resignation und Unzufriedenheit in dieser Beschäftigte nur vereinzelt auf. Anders als bei Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als mittelmäßig beschreiben: Unter ihnen sind Resignation (8%) aber auch Unzufriedenheit (15%) verbreitete Phänomene. Stabil zufrieden ist nur noch jede/r Sechste (17%). Werden die Arbeits- und Einkommensbedingungen als ressourcenarm und belastend beschrieben (DGB-Index >50), dann dominieren Resignation (20%) und Unzufriedenheit (42%).

Abbildung 15: Arbeitszufriedenheit im Kontext der Arbeitsqualität (DGB-Index Gute Arbeit 2007)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007

Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

Im Rahmen des Forschungsstandes zur Arbeitszufriedenheit wird darauf verwiesen, dass für das Entstehen von Arbeitszufriedenheit und Motivation teilweise andere Faktoren von Bedeutung sind als für das Entstehen von Arbeitsunzufriedenheit und Frustration. Während eine interessante Tätigkeit, die den Beschäftigten ermöglicht, Kenntnisse und Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen und zu entwickeln, Anerkennung zu erhalten und Entwicklungsperspektiven zu haben, Garanten für überdauernde Zufriedenheit sind, kann ein ansprechend und ergonomischer Arbeitsplatz nicht dauerhaft motivieren. Auch ein hohes Einkommen und ein sicherer Arbeitsplatz sind keine langfristigen Motoren der Zufriedenheit – aber ein zu niedriges Einkommen, permante Unsicherheit, und ein zu hohes Belastungsniveau können Frustration und Unzufriedenheit erzeugen.

**Tabelle 8: Bedingungsfaktoren von Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit**

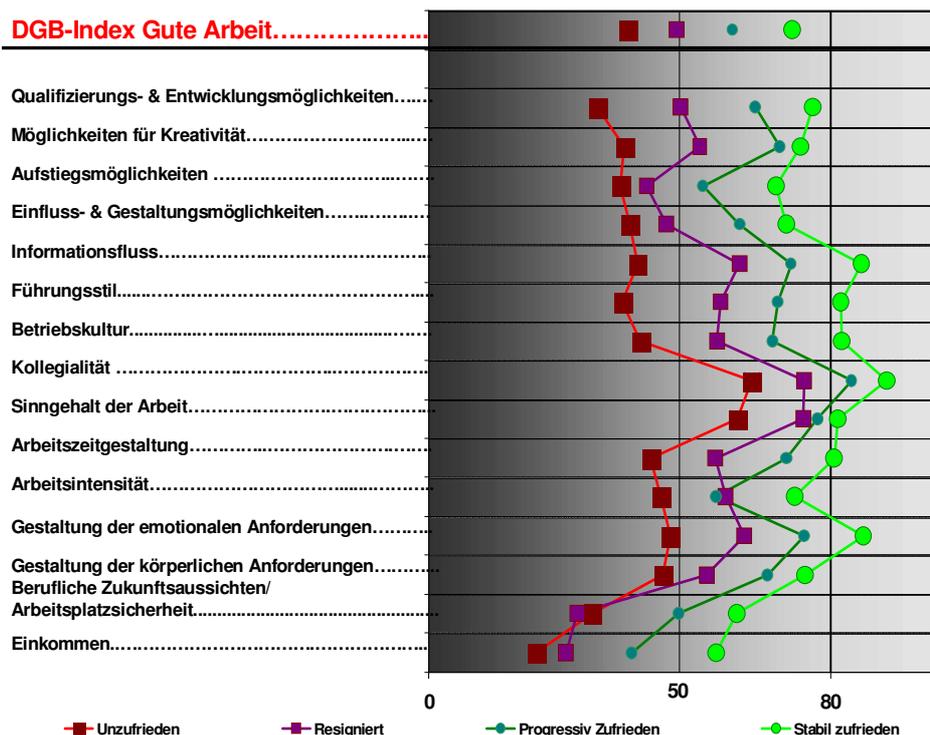
Arbeitszufriedenheit & Motivation	Sowohl Arbeitszufriedenheit & Motivation als auch Arbeitsunzufriedenheit & Frustration	Arbeitsunzufriedenheit & Frustration
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitstätigkeit                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kreativität</li> <li>○ Anforderungsbalance</li> <li>○ Handlungsspielraum</li> <li>○ Einflussmöglichkeiten</li> <li>○ Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit</li> </ul> </li> <li>• Anerkennung der Arbeit (Vorgesetzte, Kolleg/innen, Kunden, Einkommen)</li> <li>• Aufstiegs-/ Entwicklungsperspektiven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommen</li> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• Soziales Klima zu Kolleg/innen und Vorgesetzten</li> <li>• Informationsfluss</li> <li>• Arbeitsorganisation/ Arbeitsplanung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsumgebung</li> <li>• Unsicherheit</li> <li>• Fehlbeanspruchungen („Belastungen“)</li> </ul>

Quelle: Tatjana Fuchs, INIFES, eigene Darstellung

Die Ergebnisse der DGB-Befragung bestätigen diese Befunde. In der Tendenz zeigt sich, dass sich die Arbeitsbedingungen von stabil Zufriedenen insbesondere durch einen guten, wertschätzenden und unterstützenden Führungsstil, eine die Zusammenarbeit fördernde Betriebskultur, durch das Vorhandensein von Einfluss-, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und durch eine unterstützende Arbeitsgestaltung auszeichnen. In diesen Bereichen ist der Abstand zu den Arbeitsbedingungen von Unzufriedenen am größten. Demgegenüber ist die Arbeitsqualität von unzufriedenen Beschäftigten nicht nur durch entwicklungs- und einflussarme Bedingungen gekennzeichnet, sondern durch eine sehr hohe Arbeitsintensität, die als Belastung erlebt wird, ebenso wie der Führungsstil der Vorgesetzten und die Betriebskultur. Das soziale Klima am Arbeitsplatz wird von unzufriedenen und resignierten Beschäftigten vielfach als bedrückend beschrieben. Hinzu kommt, dass die Einkommenssituation und die berufliche Zukunft ebenso als äußerst angespannt und subjektiv belastend beschrieben wird.

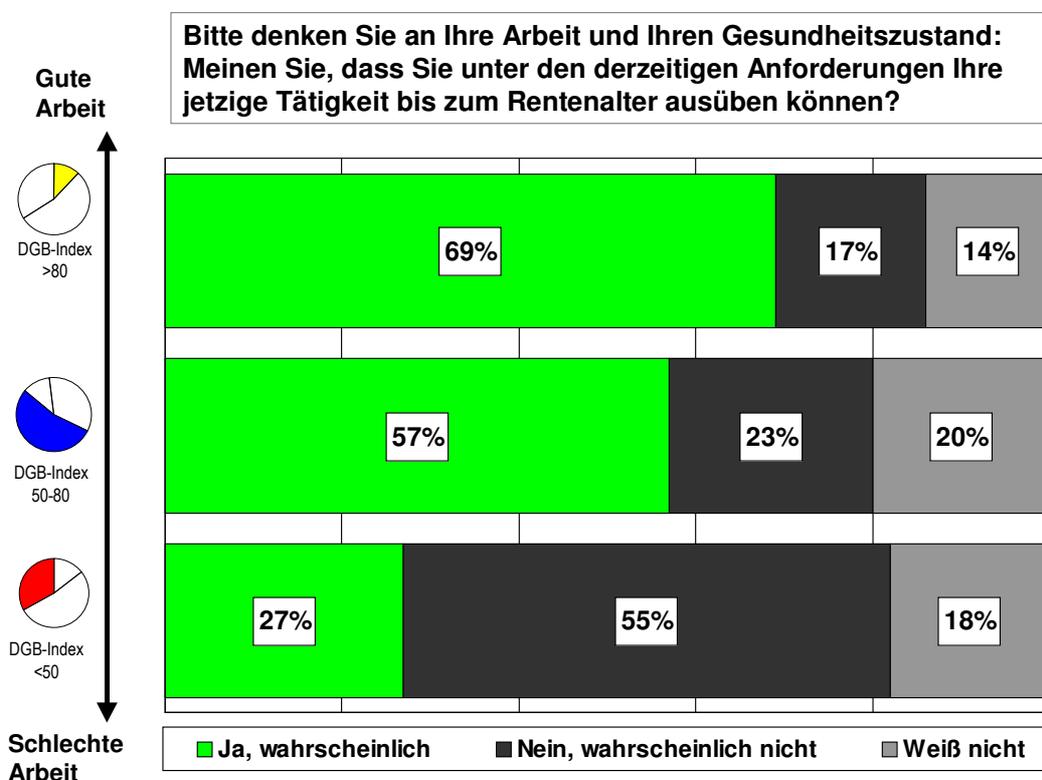
**Abbildung 16:**  
Faktoren der Arbeits(un)zufriedenheit (DGB-Index Gute Arbeit 2007)

Quelle:  
DGB-Index Gute Arbeit, 2007.  
Sonderauswertung Junge Beschäftigte,  
INIFES (Tatjana Fuchs)



Gute Arbeitsbedingungen verbessern auch die subjektive Einschätzung der weiteren Arbeitsfähigkeit. In der DGB-Erhebung wurden die Beschäftigten gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen werden. Wenn die Arbeitsbedingungen im umfassenden Sinn gut gestaltet sind, können sich dies 69% der befragten Beschäftigten und Auszubildenden sicher vorstellen. Lediglich 17% der Beschäftigten mit guten Arbeitsbedingungen geben eine pessimistische Prognose ab. Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen als mittelmäßig klassifiziert wurden, glauben nur noch zu 57%, unter den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Und unter den Beschäftigten, die von vielfachen Belastungen und kaum förderlichen Rahmenbedingungen berichten, geben nur noch 27% eine solch optimistische Prognose ab.

**Abbildung 17: Subjektive zukünftige Arbeitsfähigkeit im Kontext der Arbeitsqualität (DGB-Index 2007)**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007

Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

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

## 8. Zusammenfassung und Ausblick

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

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

Im Gegensatz dazu sind Arbeitnehmer/innen, die unter guten oder mindestens annähernd guten Arbeits- und Einkommensbedingungen arbeiten, motiviert, zufrieden und empfinden Freude oder gar Begeisterung für ihre Arbeit. Beschäftigte, die von zahlreichen Ressourcen und wenigen subjektiv belastenden Arbeitsbedingungen berichten, können auch viel eher in dem Zusammenspiel von beruflicher und außerberuflicher Arbeit eine Bereicherung anstelle einer Doppelbelastung sehen. Ihre Arbeitsbedingungen entsprechen nicht nur arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen – sind also reich an Ressourcen und arm an negativen Beanspruchungen – sondern diese Arbeitsbedingungen entsprechen in weiten Bereichen jenen Kriterien, die auch aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen entscheidend für gute Arbeit sind: Zu diesen gemeinsam geteilten Kernelementen guter Arbeit gehören zum einen Einkommens- und Beschäftigungssicherheit und zum anderen der umfassende Schutz der Gesundheit bei der Arbeit: Das heißt einerseits der ‚klassische‘ Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen und gleichermaßen der Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen Umgang; und schließlich der Schutz vor psychischer Überforderung durch ausreichend Zeit, um die Arbeitsaufgaben zu erledigen. Gute Arbeit bedeutet jedoch auch, in einem wertschätzenden und unterstützenden Team von Kollegen, Kolleginnen und Führungskräften zu arbeiten, eine lernförderliche Arbeitsgestaltung mit Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, kreative Potentiale, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Sinn und Nützlichkeit in der eigenen Arbeit zu erkennen und durch eine gute Gestaltung der Arbeitsorganisation unterstützt zu werden

Leider konnte die vorliegende Untersuchung noch wenig Erfreuliches über die Verbreitung von guter Arbeit berichten: Nur 11% der Auszubildenden und jungen Beschäftigten haben einen Arbeitsplatz der von ihnen umfassend positiv beschrieben wird – d.h. ein ausreichendes Einkommen, in hohem Maß vorhandene Ressourcen und kaum subjektiv belastende Arbeitsbedingungen. 57% der Arbeitsplätze sind mittelmäßig, d.h. sie haben ausbaufähige Grundlagen. 32% der Arbeitsplätze von jungen Beschäftigten sind

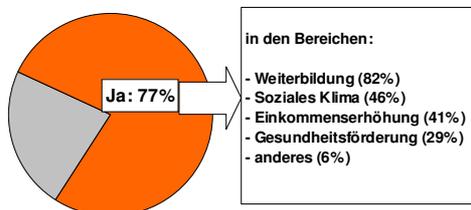
von erschreckend schlechter Qualität: Sie sind entwicklungs- und einflussarm und sind geprägt durch vielfältige körperliche, psychische und soziale Belastungen. Zudem wird die Einkommenssituation ebenfalls als unzureichend, unsicher und belastend eingestuft. Diese Arbeitsplätze widersprechen in eklatanter Weise dem Recht auf bestmögliche Arbeitsbedingungen, wie es sowohl in der europäischen Grundrechtscharta als auch in den soziokulturellen Menschenrechtspakten proklamiert wird.

Um so erfreulicher ist die hohe grundsätzliche Bereitschaft von jungen Beschäftigten, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu engagieren. 77% der Beschäftigten unter 25 Jahren und sogar 81% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 25 und 30 Jahren können sich vorstellen, sich persönlich für bessere Bedingungen einzusetzen. D.h. die Bereitschaft sich zu engagieren ist unter jüngeren Beschäftigten deutlich höher als unter älteren Beschäftigten. Dabei dominiert der Bereich Weiterbildung mit 81%, gefolgt von der Bereitschaft, sich für Einkommenserhöhungen stark zu machen (52% der unter 25-Jährigen und 56% der 25-30-Jährigen). Darüber hinaus zeigt sich unter den jungen Beschäftigten eine starke Bereitschaft, sich für eine Verbesserung des sozialen Klimas im Betrieb (36%-42%) und für mehr Gesundheitsförderung (17%-21%) zu engagieren.

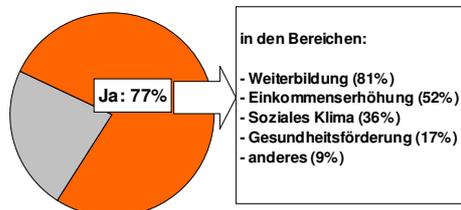
**Abbildung 18: Bereitschaft sich zu engagieren unter jungen Beschäftigten**

### Können Sie sich vorstellen, sich persönlich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen?

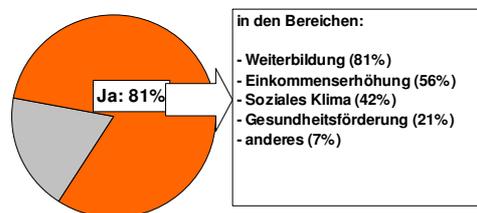
**Auszubildende**



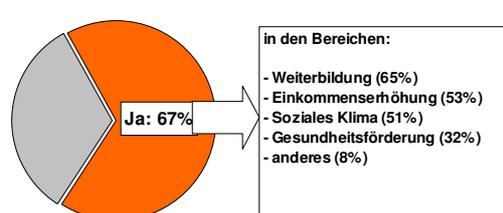
**Beschäftigte unter 25 Jahren**



**Beschäftigte 25 bis unter 30 Jahre**



**Beschäftigte 30 Jahre und älter**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007

Sonderauswertung Junge Beschäftigte, INIFES (Tatjana Fuchs)

## 9. Literatur

- Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, Ch. (Hrsg.) (2006): Fehlzeiten-Report 2005: Schwerpunktthema: Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit – Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft; Berlin.
- Badura, B. (2000): Psychische Belastung am Arbeitsplatz. Berlin.
- Bamberg, E. (2004): Stress bei der Arbeit und Maßnahmen der Stressreduktion, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 3/2004, S. 264 –278.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (1998). Betriebliche Gesundheitsförderung; Göttingen: Hogrefe.
- Bruggemann, Agnes, Peter Groskurth, Eberhard Ulich (1975): Arbeitszufriedenheit; Bern.
- Bundesverband der Unfallkassen, 2005: Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention; München.
- Clark, A.E. (1998): Measures of Job Satisfaction. What makes a Good Job? Evidence from OECD Countries, in: OECD (Hrsg.): Labour Market and Social Policy – Occasional Papers No. 34. Paris.
- Cox, T./Cox, S. (1996) : Psychosoziale und organisatorisch bedingte Gefahren bei der Arbeit. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Übersetzung 6). Bremerhaven.
- Fischer, L. (1993): Arbeitsmotivation, -leistung und -zufriedenheit. Kurseinheit: Arbeitszufriedenheit und Leistung (Fernstudienkurs 0475). Fernuniversität Hagen.
- Fischer, L./Eufinger, A. (1991): Zur Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen Messverfahren, in: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Beiträge zur Organisationspsychologie, Bd. 5. Stuttgart, S. 115-132.
- Fuchs, T./ Conrads, R. (2003): Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Fuchs, T. (2006a): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Beschäftigten. INQA-Bericht Nr. 19; Berlin, Dortmund, Dresden.
- Fuchs, T. (2006b): Arbeit + Erholung = Gesundheit: ...wenn die Rechnung nicht mehr aufgeht. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung – Argumentationshilfe. Broschüre der Gewerkschaft Ver.di, Bundesverwaltung, Ressort 2: Tarifpolitische Grundsatzabteilung; Berlin.
- Greif, S./Bamberg, E./Semmer, N. (1991): Psychischer Streß am Arbeitsplatz. Göttingen.
- Gusy, B. (1995). Stressoren in der Arbeit, soziale Unterstützung und Burnout (Prävention und psychosoziale Gesundheitsforschung (Reihe Forschungsberichte, Bd. 1)). München.
- Hacker, W. (1998): Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern.
- Hacker, W./Richter P. (1980): Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hrsg. Hacker, W.), Lehrtext 1., Deutscher Verlag der Wissenschaften; Berlin.
- Janßen, D. & F. Nachreiner (2004): Flexible Arbeitszeiten. Forschungsbericht für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 1025); Dortmund, Berlin.
- Nerdinger, F.W. (1995): Motivation und Handeln in Organisationen. Eine Einführung; Stuttgart: Kohlhammer.
- Ulich, E. (1981): Subjektive Tätigkeitsanalyse als Voraussetzung autonomieorientierter Arbeitsgestaltung, in: Frei, U.; Ulich, E. (Hrsg.): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse; Bern, 327-347.
- Ulich, E. (2001): Arbeitspsychologie; Stuttgart.