

Anhang 1: Beschäftigte unter und über 30 Jahren im Vergleich

Die Vergleichsdaten zur Einkommensverteilung und zum „prekären Potential“ zeigen, dass junge Beschäftigte unter 30 Jahren mehr als doppelt so häufig von niedrigem Einkommen und auch insgesamt von prekärer Beschäftigung betroffen sind als ältere Beschäftigte.

Einkommensverteilung von Vollzeitbeschäftigten:

	Auszubildende und Beschäftigte nach Alter (Vollzeitbeschäftigte)							
	Auszubildende		Beschäftigte unter 25 Jahren		Beschäftigte 25 bis 30 Jahre		Beschäftigte über 30 Jahren	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
bis 800 €	274	86%	33	12%	21	4%	70	2%
801 -1.500€	40	12%	114	40%	123	23%	481	13%
1.501-2.000€	3	1%	74	26%	133	25%	519	14%
2.001-3.000€			59	21%	180	34%	1347	37%
mehr als 3.000€	3	1%	3	1%	69	13%	1221	34%
Gesamt	320	100%	283	100%	526	100%	3638	100%

Prekarität (alle Beschäftigte ohne Auszubildende):

Beschäftigungsverhältnisse nach Normalitätsstandards	Beschäftigte unter 25 Jahren		Beschäftigte 25 bis 30 Jahre		Beschäftigte über 30 Jahren	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Minijobs	58	16%	47	7%	349	7%
Zeitarbeit	29	8%	25	4%	92	2%
Befristet Beschäftigte	138	38%	136	20%	479	9%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. bis 1.500 €	61	17%	153	22%	983	19%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. bis 1.501- 2.000 €	36	10%	110	16%	608	12%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. mehr als 2.000 €	46	13%	221	32%	2610	51%
Gesamt	368	100%	691	100%	5121	100%

Prekarität (alle Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende):

Beschäftigungsverhältnisse nach Normalitätsstandards	Beschäftigte unter 25 Jahren		Beschäftigte 25 bis 30 Jahre		Beschäftigte über 30 Jahren	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zeitarbeit	22	8%	24	4%	80	2%
Befristet Beschäftigte	115	41%	99	19%	314	9%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. bis 1.500 €	51	18%	91	17%	410	11%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. bis 1.501- 2.000 €	36	13%	103	19%	436	12%
Unbefristet Beschäftigte, Bruttoeink. mehr als 2.000 €	45	16%	213	40%	2406	66%
Gesamt	283	100%	533	100%	3652	100%

Anhang 2: Zeitarbeit ist häufig prekär!

Einkommenssituation von jungen Zeitarbeitsbeschäftigten und von (jungen) Beschäftigten in befristeten Verträgen (in Vollzeit):

	befristet beschäftigt		Zeitarbeit		unbefristet beschäftigt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
bis 1.500 €	97	47%	37	80%	142	26%
mehr als 1.500€	110	53%	9	19%	397	74%
Gesamt	208	100%	46	100%	539	100%

Neben den Zeitarbeitsbeschäftigten ist auch für befristet Beschäftigte das Risiko, ein sehr niedriges Einkommen zu beziehen, erheblich höher: Von allen vollzeitbeschäftigten Leiharbeiter/innen beziehen 80% ein Einkommen von weniger als 1.500 Euro und bei den befristet Beschäftigten ist es jede und jeder Zweite. Aktuelle sozialwissenschaftliche Studien (z.B. Martin Groß, 2007) zeigen, dass befristet Beschäftigte unter Kontrolle von allen relevanten Faktoren (Tätigkeit, Position, Unternehmensgröße, ...) ein bis zu 20% niedrigeres Einkommen beziehen. Ursächlich hierfür werden die schwache Verhandlungsposition (faktische Rechtlosigkeit) und die Duldung von falscher Eingruppierung gesehen.

Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung in den letzten 2 Jahren von jungen Beschäftigten:

	Minijob		befristet beschäftigt		Zeitarbeit		unbefristet beschäftigt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Teilnahme an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme	17	16%	124	46%	8	14%	356	55%
Keine Weiterbildung	89	84%	147	54%	46	86%	285	44%
Gesamt	106	100%	271	100%	54	100%	641	100%

Zu der Ungleichbehandlung bei den Einkommen gesellt sich eine weitere: Arbeit in der Leiharbeitsbranche ist durch äußerst geringe Weiterbildungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Die ist für die Beteiligten doppelt problematisch: Sie sind deutlich häufiger mit Arbeitslosigkeitsphasen und Betriebswechselln konfrontiert als andere Beschäftigte. Sie müssen sich somit häufiger als andere Beschäftigten bewerben. Die Ausgrenzung von Weiterbildung bedeutet in diesem Fall nicht nur, dass das Qualifikationsniveau „veraltet“, sondern auch, dass die Arbeitsmarktchancen dadurch möglicherweise reduziert werden.

Anhang 3: Weniger schlechte Arbeit mit Betriebs- oder Personalrat

Junge Beschäftigte, die in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, beurteilen die Qualität ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen deutlich besser. Erheblich positiver fällt insbesondere die Bewertung der beruflichen Zukunftssicherheit, der Einkommensbedingungen, der Arbeitszeit und der emotionalen Anforderungen aus. Letzteres (emotionale Anforderungen) lässt sich insbesondere darauf zurückführen, dass Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat seltener von herablassender oder unwürdiger Behandlung berichten.

Gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit in Betrieben mit und ohne Betriebs- oder Personalrat:

Junge Beschäftigte in Unternehmen		Gute Arbeit: DGB-Index mind. 80 Punkte	Mittelmäßige Arbeit: DGB-Index 50-80 Punkte	Schlechte Arbeit: DGB-Index weniger als 50 Punkte	Gesamt
Mit Betriebs- /Personalrat	Anzahl	56	341	124	521
	%	11%	65%	24%	100%
ohne Betriebs- /Personalrat	Anzahl	44	320	185	549
	%	8%	58%	34%	100%
Junge Beschäftigte in klein- und mittelständischen Unternehmen (unter 200 Beschäftigte)					
Mit Betriebs- /Personalrat	Anzahl	4	56	13	73
	%	6%	77%	17%	100%
ohne Betriebs- /Personalrat	Anzahl	34	237	109	380
	%	9%	62%	29%	100%
Junge Beschäftigte in größeren Unternehmen (200 Beschäftigte und mehr)					
Mit Betriebs- /Personalrat	Anzahl	49	276	110	435
	%	11%	63%	25%	99%
ohne Betriebs- /Personalrat	Anzahl	10	82	75	167
	%	6%	49%	45%	100%

	Betriebs-/Personalrat im Betrieb?		Differenz
	Ja	Nein	
DGB-Index Gute Arbeit	61	56	4
Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	57	59	-2
Möglichkeiten für Kreativität	63	65	-3
Aufstiegsmöglichkeiten	48	49	-1
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	60	58	2
Informationsfluss	72	71	1
Führungsqualität	67	65	1
Betriebskultur	65	68	-4
Kollegialität	82	78	4
Sinngehalt der Arbeit	77	76	1
Arbeitszeit	72	63	9
Arbeitsintensität	61	61	0
Emotionale Anforderungen	78	71	8
Körperliche Anforderungen	63	61	2
Sicherheit	52	42	10

