

Kramer, Julia; Langhoff, Thomas

Working Paper

Die Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation

Arbeitspapier, No. 260

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Kramer, Julia; Langhoff, Thomas (2012) : Die Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation, Arbeitspapier, No. 260, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116727>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitspapier **260**

260

Julia Kramer | Thomas Langhoff
**Die Arbeits- und
Lebensbedingungen der
jungen Generation**

Arbeitspapier 260

Julia Kramer, Thomas Langhoff

**Die Arbeits- und Lebensbedingungen
der jungen Generation**

Kramer, Julia, M.A. Soz.-Wiss., wissenschaftliche Mitarbeiterin der Prospektiv GmbH, Dortmund. Beiträge in Sammelbänden und Zeitschriftenartikel zu den Themen Work-Life-Balance und Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung sowie ein Onlinedossierbeitrag zum Thema demografieorientierte Personalarbeit.

Langhoff, Thomas, Prof. Dr. habil., Professor für Arbeitswissenschaft und Human Resources an der Hochschule Niederrhein und Geschäftsführer der Prospektiv GmbH, Dortmund. Zahlreiche Publikationen u. a. zu den Themen Demografischer Wandel, Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung sowie zu Auswirkungen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-108
Fax (02 11) 77 78-4108
E-Mail: Claudia-Bogedan@boeckler.de

Redaktion: Dr. Claudia Bogedan, Abteilungsleiterin Forschungsförderung,
Referat 3

Best.-Nr.: 11260

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Mai 2012

€ 16,00

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis.....	7
1 Problem- und Interessenlage	9
2 Übergänge ins Arbeitsleben	11
2.1 Schwierige Ausbildungssituation	12
2.2 Hürden nach dem Studium und der Missbrauch von Praktika	20
2.3 Situation in atypischer Erwerbsarbeit	31
3 Zusammenfassung der Einzelbewertungen.....	39
3.1 Ökonomische Folgen für die Lebenssituation und -qualität	39
3.2 Private und berufliche Zukunftsplanung und -chancen	41
3.3 Gesundheitliche Folgen	43
4 Schlussfolgerungen	47
5 Factsheets zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation	51
6 Literaturverzeichnis	57
Über die Hans-Böckler-Stiftung	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das „Labyrinth der Ausbildungs- bzw. Arbeitssuche“	11
Abbildung 2: Abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage im dualen System 1995 bis 2009 (nach Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010:101)	13
Abbildung 3: Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber des Berichtsjahres 2009/2010 zum Jahresende 2010 nach Schulabschluss (in %) (nach BIBB 2011:97).....	14
Abbildung 4: Bewertung des Verbleibs zum Jahresende 2010 durch die Bewerberinnen und Bewerber des Berichtsjahres 2009/2010 (in %) (nach BIBB 2011:98).....	16
Abbildung 5: Erwartungen und Beurteilungen der Ausbildungssituation von Auszubildenden (BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“, ungewichtete Fallzahl n=5.901) (nach Krewerth/Beicht 2011).....	17
Abbildung 6: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung stark belastende Probleme erlebt haben (in %, nach Ausbildungsberufen) (BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ 2008 nach Krewerth 2011).....	19
Abbildung 7: Anteil Praktikanten an Gesamtbelegschaft (in %) (IAB-Betriebspanel 2010 nach Hohendanner/Rebien 2011:13)	24
Abbildung 8: Monatliche Bruttovergütung von Praktika nach Studienabschluss (eigene Darstellung nach Schmidt/Hecht 2011:20).....	25
Abbildung 9: Verbleib von Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach dem ersten Praktikum (nach Briedis/Minks 2007:8)	27
Abbildung 10: Finanzielle Unterstützungsquellen von Praktikantinnen und Praktikanten nach Studienabschluss (in %) (nach Schmidt/Hecht 2011:22).....	28
Abbildung 11: Beratungsbedarf der Studierenden im Erststudium (in %, Mehrfachnennungen) (nach BMBF 2010:32)	30
Abbildung 12: Vergleich der Altersstruktur von Erwerbsarbeit gesamt und Leiharbeit in Deutschland (nach Tivig/Hetze 2007:77)	34
Abbildung 13: Portfolio finaler und kausaler Wirkungen der Belastungscluster Leiharbeit (kausale Wirkungen setzen sich aus der Aktivsumme des Paarvergleichs zusammen; finale Wirkungen aus der Passivsumme) (Langhoff et al. 2010)	35

Abbildung 14: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste im Oktober 2006 nach Erwerbsform (Ergebnis der Verdienststrukturerhebung 2006, in €) (Wingerter 2009:1087).....	36
Abbildung 15: Armutsgefährdete Erwerbstätige 2008 nach der Erwerbsform (Ergebnisse des Mikrozensus, in %) (Wingerter 2009:1095)	37
Abbildung 16: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitslosengeld-II-Bezieher an allen Beschäftigten, Dezember 2008 (in %) (eigene Darstellung nach BA 2010:14).....	40
Abbildung 17: Zusammenhang Einschätzung der eigenen finanziellen Lage und Zufriedenheit mit dem Leben (Jugendliche im Alter 12-25 Jahre, in %) (Shell 2010:192).....	41
Abbildung 18: Arbeit als Knotenpunkt im Wechselspiel von finanzieller Lage, Arbeits- und Lebenszufriedenheit.....	42
Abbildung 19: Anteil der Beschäftigten, die die Gesundheitsgefährdung durch die eigene Arbeit hoch* einschätzen (in %) (HBS 2011:1).....	43
Abbildung 20: Zunahme psychosozialer Belastungen moderner Arbeitswelt und Gesellschaften (Jacobi 2009:20 modifiziert nach Weber 2007) ...	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verbleib der für eine Ausbildung gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern zum 30.09.2010 (nach BIBB 2011:56).....	15
Tabelle 2:	Studienbegleitende Praktika von Bachelorabsolventinnen und -absolventen (Mehrfachnennungen, in %) (Stifterverband 2011:72).....	22
Tabelle 3:	Praktika nach Studienabschluss (in %), Vergleich unterschiedlicher Erhebungen (Schmidt/Hecht 2011:18)	23
Tabelle 4:	Erwerbstätige 1999 und 2009 nach Erwerbsform und Alter, Ergebnis des Mikrozensus (in %) (eigene Darstellung nach Wingerter 2011)	32

1 Problem- und Interessenlage

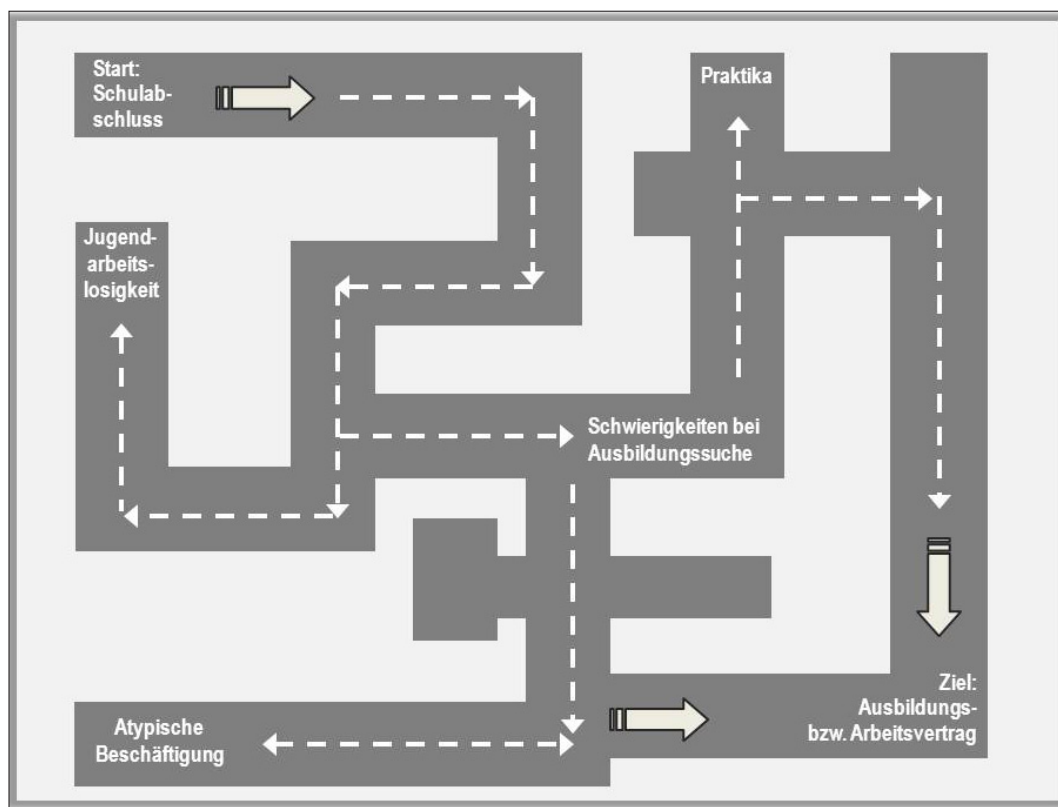
Das Jahr 2011 war „Das Jahr der weltweiten Empörung“, so titelte am 1. September 2011 die Financial Times Deutschland. Vornehmlich junge Menschen gingen in vielen Ländern auf die Straße, von friedlichen Sitzstreiks bis hin zu kriegerischen Aufständen. Die Beweggründe sind vielfältig und haben doch eines gemeinsam. In Ägypten protestierte vor allem die Bildungsklasse gegen ihr Regime. In Chile forderten Hunderttausende Schülerinnen und Schüler, Studierende, Lehrkräfte sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ein besseres, gerechteres und bezahlbares Bildungssystem (o. A. 2011). Und auch in Europa regte sich etwas. Während in Spanien junge Erwachsene in Massen gegen 46 % Jugendarbeitslosigkeit demonstrierten (Haas 2011), äußerte sich in England bisweilen der Protest undifferenziert in Ausbrüchen des Unmuts und der Gewalt. Was zum Teil als Randalie abgetan wird, ist in all seinen Formen Ausdruck des sozialen Protests. Und dieser zeigt sich dort, wo Menschen das Gefühl erfahren, nicht an der Gesellschaft teilzuhaben. „Es ist die Perspektivlosigkeit, die sie eint.“ (ebd.) Dabei betrifft die wachsende ökonomische und soziale Ungleichheit nicht mehr nur die bisherige (Bildungs-)Unterschicht. Längst gehen auch Menschen aus besseren Verhältnissen oder mit guten Bildungsabschlüssen auf die Straße. Es scheint einen zweiten verbindenden Faktor zu geben. Mitsprache und Chancen bei Bildung, in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft haben zu wollen und sich diese zu erkämpfen, scheint mehr und mehr eine Generationenfrage zu sein und zwar eine der jungen Generation.

Diese Entwicklungen geben Anlass, sich auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation in Deutschland näher anzuschauen. Wie sind die Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verteilt? Welche Wege werden beschritten? Welche Auswirkungen ergeben sich für Lebensqualität und Zukunftschancen? Und mit welchen Folgen muss für die Gesundheit gerechnet werden, auf der nicht zuletzt die künftige Arbeitsfähigkeit fußt? In der vorliegenden Studie werden diese Fragen anhand aktueller Daten analysiert und beantwortet. Gerade der Zusammenhang der Faktoren aus Arbeits- und Lebensbedingungen soll aufmerksam machen auf die weitreichenden möglichen Folgen nicht nur für einen jungen Menschen selbst, sondern auch für ihn als potenzielle Arbeitskraft und Mitglied der Gesellschaft.

2 Übergänge ins Arbeitsleben

Der Start ins Arbeitsleben hat für Jugendliche und junge Erwachsene eine besondere Bedeutung. Sie schaffen sich eine Orientierung und Lebensperspektive, werden eigenständig und tragen aktiv zum gesellschaftlichen Leben bei. Der Übergang in Ausbildung und in die Erwerbsarbeit verläuft jedoch nicht immer reibungslos. Das „Labyrinth der Ausbildungs- bzw. Arbeitssuche“ (Abbildung 1) stellt den schwierigen Weg für Jugendliche vom Schulabschluss bis zur Unterzeichnung eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrages überblicksartig und abstrahiert dar. Charakteristisch sind hier die Sackgasse der Jugendarbeitslosigkeit oder die Umwege über Praktika und atypische Beschäftigung hin zum Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag.

Abbildung 1: Das „Labyrinth der Ausbildungs- bzw. Arbeitssuche“



Da jedoch die Art und Weise wie dieser Übergang an der ersten Schwelle zur Ausbildung und an der zweiten Schwelle in die Erwerbsarbeit gestaltet ist und gelingt prägend ist für den weiteren Verlauf und die Chancen sowohl im Berufsleben als auch im Privatleben, werden im Folgenden einige „Stationen“¹ auf dem Weg durch dieses „Labyrinth“ näher beleuchtet und auf ihre Auswirkungen hin untersucht.

¹ Die möglichen Übergänge ins Arbeitsleben werden in ihrer Vielzahl nicht vollständig, sondern exemplarisch dargestellt.

2.1 Schwierige Ausbildungssituation

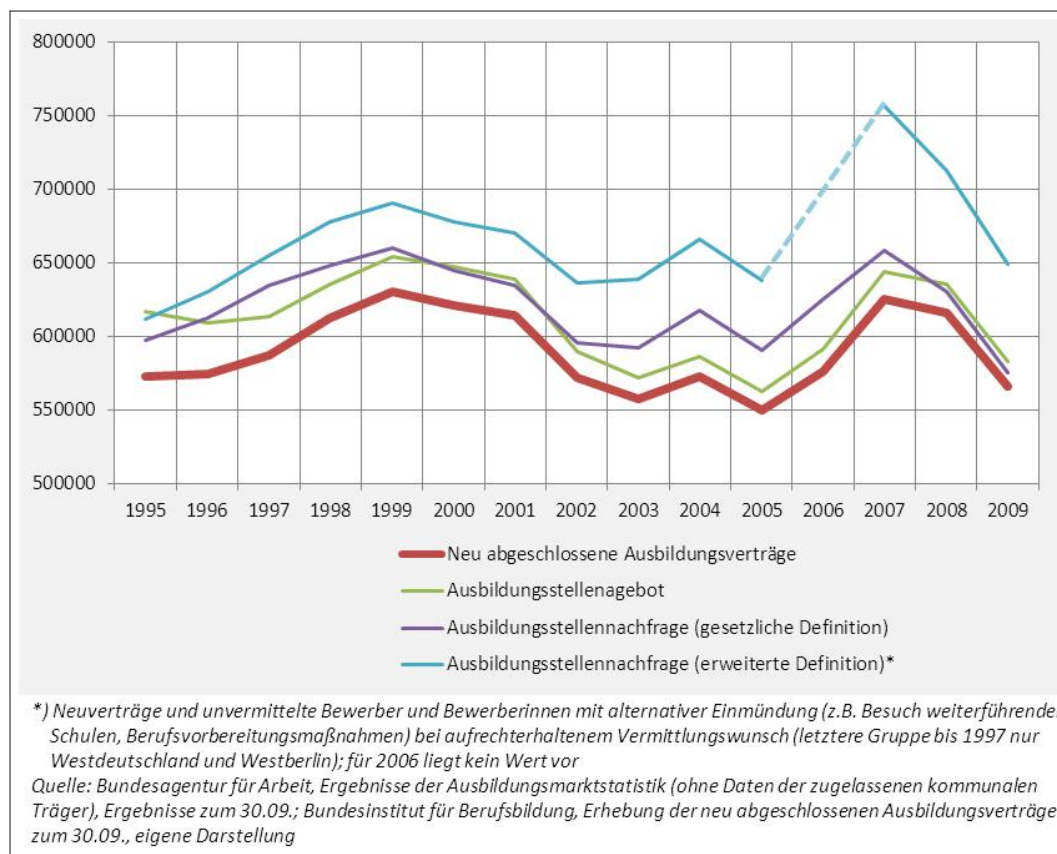
Gut die Hälfte (51 %) aller Schulabgängerinnen und -abgänger im Jahr 2010 planten eine duale Berufsausbildung direkt nach ihrem Abschluss zu beginnen, weitere 19 % zu einem späteren Zeitpunkt (BIBB 2011). Damit ist dies die bevorzugte Wahl den Weg ins Erwerbsleben einzuschlagen. Doch längst nicht alle von ihnen erreichen ihr Ziel. Wer direkt, ohne lange Wartezeit oder sogenannte Übergangsmaßnahmen einen Ausbildungsplatz findet, darf sich glücklich schätzen. Doch was gestaltet die Suche so schwierig und welche Konsequenzen sind damit verbunden?

Woher nehmen, wenn nicht stehlen?

Die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen sank zwar in den letzten Jahren sowohl nominal wie prozentual, denn im Zuge des demografischen Wandels wächst nicht nur die junge Generation insgesamt weniger nach, sondern bei den Schulabgängerinnen und -abgängern schrumpfte auch der Anteil derer ohne (Fach-) Hochschulzugangsberechtigung von 74 % in 2006 auf 68 % in 2010 (ebd.:83). Jedoch war dies bisher für die Suchenden noch kein Garant in Ausbildung zu kommen. Denn laut dem 3. Bildungsbericht sank auch seit 2007, und besonders stark in der folgenden Wirtschaftskrise von 2008/2009, das Angebot an Ausbildungsstellen. Dabei bildeten in 2008 weniger als 25 % der Betriebe in Deutschland aus. Es scheint die Regel zu gelten: Je größer der Betrieb, desto geringer die Quote an Auszubildenden.

Das dennoch scheinbar bestehende Überangebot an Ausbildungsstellen in diesem Zeitraum (vgl. Abbildung 2), welches auch 2010 noch anhielt und durch den Berufsbildungsbericht aufgrund der anziehenden Wirtschaft und somit wieder steigender Ausbildungsplatzangebote für 2011 prognostiziert ist, ist irreführend. In der Bilanz tauchen nämlich all jene nicht auf, die ursprünglich eine Ausbildung gesucht, aber keine bekommen und stattdessen alternativ weiter die Schule oder andere Übergangsmaßnahmen besucht haben (vgl. blaue Linie Abbildung 2). Hinzu kommt, dass die Schülerinnen und Schüler sich bereits im Frühjahr eines Jahres für die Berufsschulen und -kollegs anmelden müssen, zu diesem Zeitpunkt aber mitunter die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf noch nicht gefallen ist, oder sie erst in der Bewerbungsphase stecken. Um die Entscheidung für ein weiteres Jahr aufzuschieben bzw. sich etwas Spielraum zu verschaffen, melden sich viele Jugendliche zunächst für eine weitere Schullaufbahn an. Somit haben bei 560.073 neu geschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2010 gerade einmal zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten ihren Ausbildungswunsch auch realisieren können (BIBB 2011).

Abbildung 2: Abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage im dualen System 1995 bis 2009 (nach Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010:101)



Wer sind die Glücklichen?

Und wer die Verlierer bei ihrem ersten Kampf am Arbeitsmarkt? Sowohl bei den besetzten als auch bei den unbesetzten Ausbildungsplätzen lassen sich vor allem drei Faktoren ausmachen, die gleichsam Rückschlüsse auf die Chancen der Bewerberinnen und Bewerber zulassen: Regionale Unterschiede, Berufswahl und schulische Qualifikation.

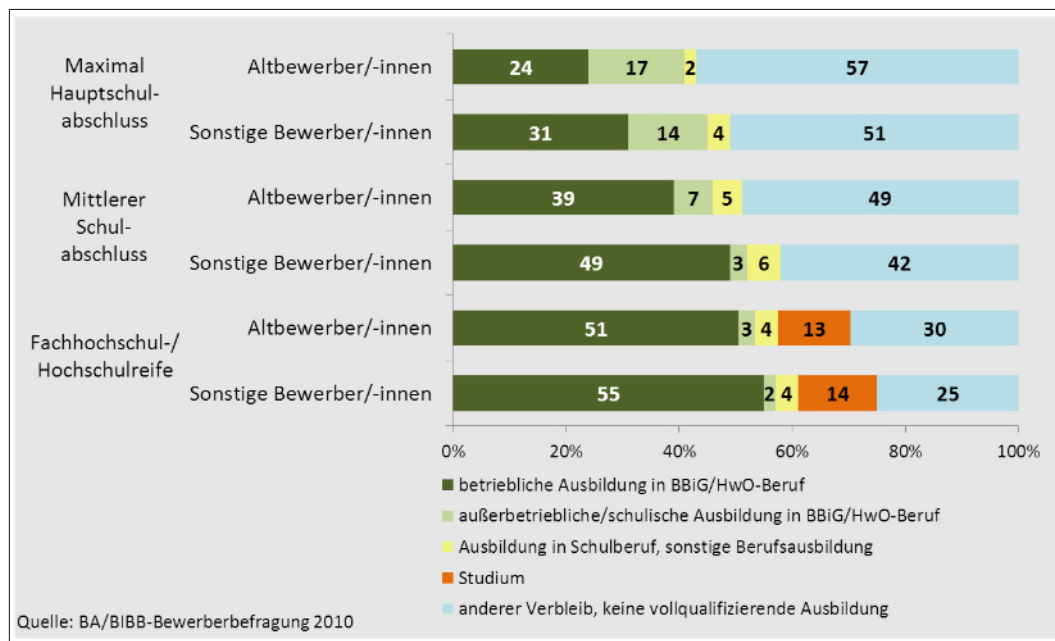
Der Anteil der Ausbildungsinteressierten, die tatsächlich in Ausbildung fanden, schwankte im Jahr 2010 bundesweit nach Ländern zwischen rund 60 % in Niedersachsen und 80 % in Hamburg (vgl. BIBB 2011:13). Die Unterschiede sind jedoch auch innerhalb der Bundesländer regional beträchtlich. Ausbildungsplatzsuchende haben es besonders schwer in Regionen, in denen die junge Generation noch relativ stark vertreten ist, aber zugleich wenig Betriebe, Organisationen oder Einrichtungen angesiedelt sind, die ausbilden. Die eigene Mobilitätsbereitschaft und -möglichkeit trägt hier erheblich zur Verbesserung der Chancen auf eine Ausbildungsstelle bei.

Darüber hinaus können sich Suchende in bestimmten Berufen ihren Ausbildungsplatz praktisch aussuchen, während sie sich in anderen Berufen vergeblich bewerben wür-

den. Besonders schlechte Chancen hatten im Jahr 2010 Bewerberinnen und Bewerber mit dem Berufswunsch Tierpflege, hier kamen auf 100 Ausbildungsstellen 216,7 Nachfrager. In dem negativ-Ranking folgten die Gestaltungsberufe (visuelles Marketing; Bild und Ton) mit über 160 und 155 Bewerbungen auf 100 Stellen. Bessere Chancen hätte man dagegen im Restaurantfach, in der Systemgastronomie oder im Gastgewerbe gehabt. Hier mussten 2010 bis zu 18,5 % der Ausbildungsplätze frei bleiben (vgl. ebd.:25). Dies lag allerdings nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 auch daran, dass über die Hälfte aller Bewerberinnen und Bewerber beispielsweise mit dem Restaurantfach ein schlechtes Image verband.

Wenn die Wahl der Ausbildungssuchenden in einer Region auf einen Beruf gefallen ist, scheint der entscheidendste Faktor jedoch die schulische Qualifikation zu sein. Je höher der Schulabschluss, desto wahrscheinlicher ist es in Ausbildung zu gelangen (vgl. Abbildung 3). Selbst Altbewerberinnen und -bewerber, die sich im Vorjahr/in den Vorjahren bereits vergeblich um eine Ausbildung bemüht hatten und tendenziell schlechtere Chancen haben, können diese mit höherem Bildungsabschluss steigern.

Abbildung 3: Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber des Berichtsjahres 2009/2010 zum Jahresende 2010 nach Schulabschluss (in %) (nach BIBB 2011:97)



Insgesamt gab es jedoch bundesweit über alle Berufe hinweg zum Stichtag 30. September 2010 noch 84.597 erfolglose Ausbildungsplatznachfrager, darunter 12.255 Suchende, die keine Alternative gefunden hatten, obwohl gleichzeitig 19.605 Ausbildungsplatzangebote (13,6 % mehr als im Vorjahr) unbesetzt waren (BMBF 2011:20). Dieser sogenannte regionale, berufliche und qualifikatorische Mismatch (Ebbinghaus/Loter 2010), also ein Passungsproblem des Ausbildungsmarktes, betrifft zunehmend sowohl die ausbildungsplatzsuchende junge Generation als auch die ausbildungsplatz anbietenden Unternehmen und Organisationen.

Keine Ausbildung, und nun?

So bleiben es jährlich Hunderttausende, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben. Am Ende des Berichtszeitraums 2009/2010 waren es genau genommen 176.216 junge Menschen mit alternativer Verbleibsmöglichkeit und 108.163, deren Verbleib ungeklärt oder unbekannt war. Hier stellt sich die Frage, was die Alternativen sind und wohin sie die jungen Menschen führen? Tabelle 1 zeigt, dass ein Großteil, der es nicht in Ausbildung geschafft hat, weiter die Schule besucht, auch ohne Ausbildung erwerbstätig wird oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen wahrnimmt.

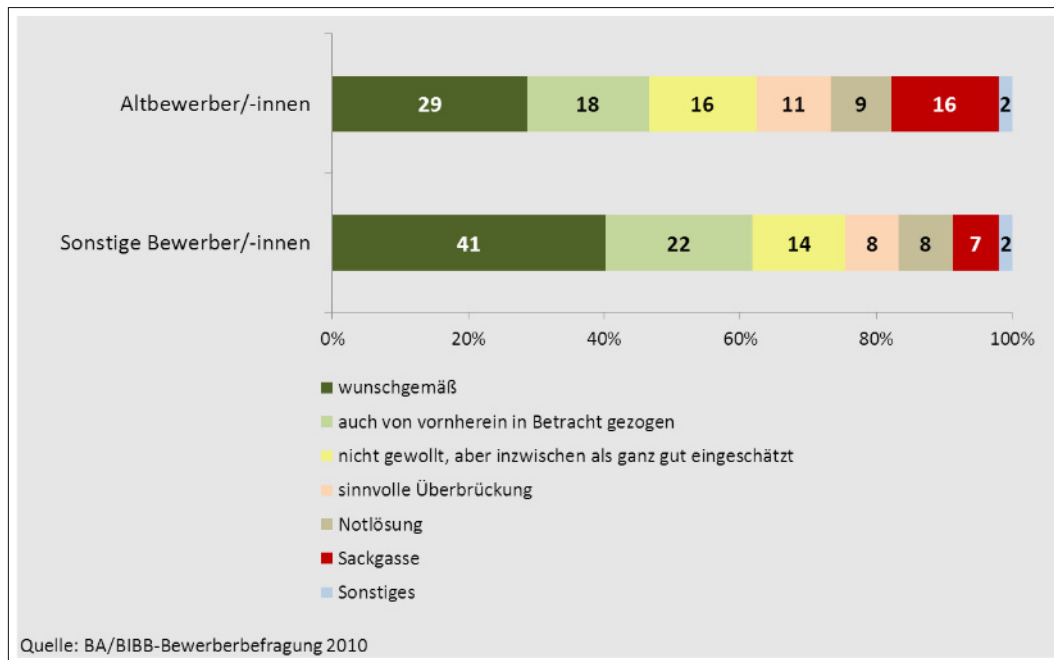
Tabelle 1: Verbleib der für eine Ausbildung gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern zum 30.09.2010 (nach BIBB 2011:56)

Art des Verbleibs	Insgesamt	
	absolut	in %
I. Einmündung/Vermittlung in Berufsausbildung	267.789	100,0
darunter:		
ungefördert	227.810	85,1
gefördert	39.979	14,9
II. Alternativer Verbleib	176.216	100,0
darunter:		
Schulbildung	64.243	36,5
Studium	6.812	3,9
Berufsvorbereitendes Jahr	1.845	1,0
Berufgrundbildungsjahr	5.103	2,9
Praktikum	9.304	5,3
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	15.847	9,0
darunter: Berufsausbildung ungefördert	4.509	2,6
Berufsausbildung gefördert	11.338	6,4
Erwerbstätigkeit	28.927	16,4
Bundeswehr/Zivildienst	4.006	2,3
Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr	4.513	2,6
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	22.758	12,9
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – Reha	291	0,2
Einstiegsqualifizierung	5.763	3,3
Sonstige Förderung	6.736	3,8
Sonstige Rehaförderung	68	< 0,1
III. Verbleib noch ungeklärt bzw. nicht näher bekannt	108.163	100,0
Insgesamt	552.168	100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Aus der Bewerberbefragung 2010 geht jedoch hervor, dass 8 % der Bewerberinnen und Bewerber bzw. 9 % der Altbewerber ihren Verbleib oder auch Nichtverbleib im Ausbildungssystem als Notlösung empfinden und 7 % bzw. sogar 16 % als Sackgasse (vgl. Abbildung 4). Das heißt, für durchschnittlich jeden fünften Ausbildungsplatzsuchenden hält der Markt bzw. das System keine zufriedenstellende Lösung bereit.

Abbildung 4: Bewertung des Verbleibs zum Jahresende 2010 durch die Bewerberinnen und Bewerber des Berichtsjahres 2009/2010 (in %) (nach BIBB 2011:98)



Die Bewerberbefragung 2010 lässt außerdem Rückschlüsse auf die Situation jener zu, die keine Alternative zur Berufsausbildung gefunden oder gewählt haben. So gingen zum Jahresende 14 % der Altbewerberinnen und -bewerber ggf. über Umwege und 6 % der sonstigen Bewerberinnen und Bewerber quasi von der Schulbank in die Arbeitslosigkeit (vgl. BIBB 2011:96). Insgesamt belief sich die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 20 Jahren in 2010 auf 3,8 % und der Jüngeren unter 25 Jahren auf 6,8 % (Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen 7,7 %; destatis 2011a).

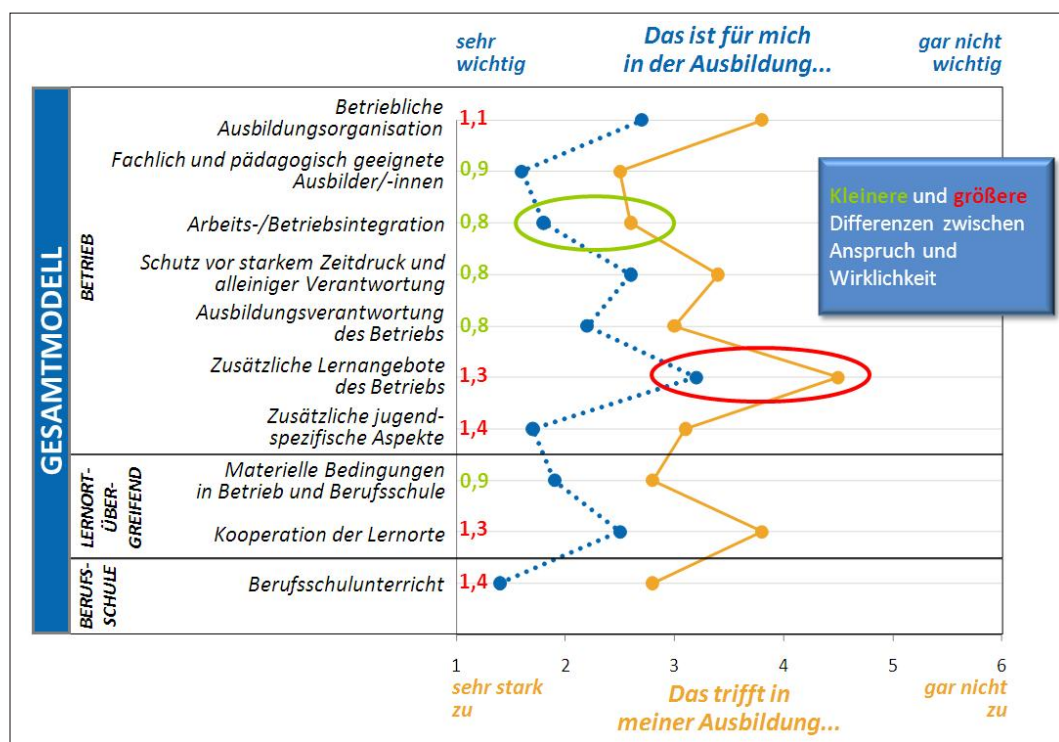
In und nach der Ausbildung

Für die Glücklichen, die einen der begehrten Ausbildungsplätze erhalten haben, heißt es, die Chance zu ergreifen und eine Berufsausbildung abzuschließen. Doch dies ist keinesfalls so selbstverständlich der Fall, wie man annehmen mag. Gut 20 % der Ausbildungsverträge werden deutschlandweit vorzeitig aufgelöst (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010:109). Auch hier gibt es regionale und berufsbezogene Unterschiede, doch die Durchschnittsquote blieb im letzten Jahrzehnt relativ konstant. Dabei trifft es zunehmend Auszubildende mit niedrigerem Schulabschluss und mehr junge Frauen als Männer. Obwohl die Jugendlichen insgesamt zunächst hart für ihren Ausbildungsplatz gekämpft haben, geht die Initiative zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses größtenteils von den Auszubildenden aus. Laut DGB-Ausbildungsreport

2011² liegen die Hauptgründe dafür in Konflikten mit Ausbilderinnen und Ausbildern bzw. Betriebsinhaberinnen und -inhabern gefolgt von persönlichen Gründen und anderen Vorstellungen vom Ausbildungsberuf (DGB-Jugend 2011a:34). Ein aufgelöstes Ausbildungsverhältnis bedeutet zwar nicht, dass die oder der Auszubildende keinen Berufsabschluss erhält, aber es erschwert die erneute Ausbildungsplatzsuche und es bedeutet in jedem Fall Unsicherheit und Umwege bei der beruflichen Entwicklung.

Die Berufsausbildung soll den jungen Menschen jedoch nicht nur ein Abschlusszertifikat mit auf den Weg geben, sondern auch fachliche, organisatorische und soziale Inhalte und Erfahrungen vermitteln. Damit bildet die Qualität der Ausbildung die Basis für einen qualitativ guten Abschluss der Auszubildenden und somit für bessere zukünftige Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Nach Einschätzung der Auszubildenden (Wichtigkeit) weicht die Ausbildungssituation jedoch im Durchschnitt um eine Schulnote nach unten von ihren Erwartungen ab (vgl. Abbildung 5):

Abbildung 5: Erwartungen und Beurteilungen der Ausbildungssituation von Auszubildenden (BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“, ungewichtete Fallzahl n=5.901) (nach Krewerth/Beicht 2011)



In ihrer Ausbildung legen die Auszubildenden besonders viel Wert auf den Unterricht im schulischen Teil, qualifizierte und geeignete Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Integration bei der Arbeit und im Betrieb. Besonders große Differenzen zwischen ge-

2 Untersucht wurden hier in einer repräsentativen Befragung Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen aus allen Lehrjahren, aus Betrieben unterschiedlichster Größe und über alle Bundesländer hinweg (n= 9.325).

wünschtem Soll- und Ist-Wert lassen sich bei Lernaspekten, dem eigentlichen Zweck der Ausbildung finden.

Schließlich steht für alle Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss die zweite Hürde an: Von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit. Hier hoffen die Meisten auf einen fließenden Übergang durch die Übernahme im Ausbildungsbetrieb. Die Übernahmequote lag 2008 im Durchschnitt bei 61 %, variierte aber stark nach Wirtschaftszweigen (zwischen 87 % im Kredit- und Versicherungsgewerbe und nur 17 % im Bereich Erziehung und Unterricht) und war mit zunehmender Betriebsgröße ebenfalls ansteigend (ebd.:285). Daraus ergab sich, dass sich im selben und auch im Folgejahr ca. ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung direkt nach ihrem Abschluss arbeitslos melden musste. Der Anteil derer, die sich bis einschließlich 3 Jahre nach ihrem Abschluss einer dualen Berufsausbildung befanden und erwerbslos waren, lag 2008 noch bei 10,4 % und bei denen bis einschließlich 6 Jahre nach Abschluss bei 9,1 % (BIBB 2011:263ff). Somit ist zwar auf dem Weg ins Arbeitsleben die erste Hürde – eine Ausbildungsstelle zu finden – grundlegend, jedoch gilt es auch für die erfolgreichen Auszubildenden die zweite Hürde – den Übergang in ein geregeltes Beschäftigungsverhältnis – erst einmal zu nehmen.

Auswirkungen der Ausbildungssituation

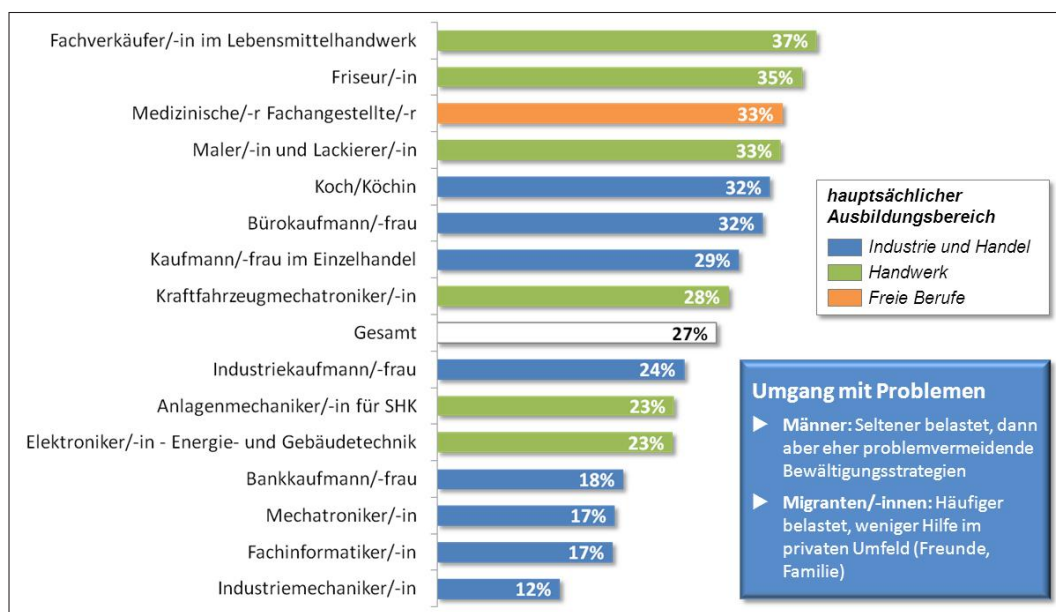
Aus der Beschreibung der Ausbildungssituation geht hervor, dass die schulische Vorbildung und die Berufsausbildung selbst eine zukunftsweisende Funktion erfüllen. Sie sind maßgeblich für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die weitere berufliche Entwicklung. Aber sie beeinflussen auch die aktuelle und zukünftige Lebenssituation. Laut Shell Jugendstudie 2010³ tragen sich 62 % der Jugendlichen mit der Angst, keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden bzw. diesen zu verlieren. Damit ist diese Angst nach „Armut/schlechte Wirtschaftslage“ – wobei dort auch eine Wechselbeziehung besteht – die zweitgrößte Befürchtung der jungen Generation. So ist es nicht verwunderlich, dass überdurchschnittlich viele (80 %) der sich in einer Berufsausbildung befindenden mit ihrem Status zufrieden sind, während mit 94 % fast jeder arbeitslose Jugendliche mit seiner Situation unzufrieden ist (Shell 2010:122). Doch auch Auszubildende können einer schlechten wirtschaftlichen bzw. finanziellen Lage nicht immer entgehen. So zeigte die BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“, dass im Durchschnitt 27 % der jungen Menschen im zweiten Ausbildungsjahr einen Nebenjob ausüben, und zwar um zum großen Teil auch zu ihrer Grundversorgung beizutragen (Beicht/Krewerth 2010). Da die Ausbildungs- und spätere Erwerbssituation unmittelbar oder mittelbar über die finanzielle Lage auch darüber entscheidet, ob und inwieweit die Jugendlichen und jungen Erwachsenen an Freizeitaktivitäten teilhaben oder ihre Zukunft verlässlich planen können, und damit einen großen Stellenwert im Leben einnimmt, setzt sich die Verteilung bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit

3 Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe Jugendlicher im Alter zwischen 12 und 25 Jahren (n=2.604).

entsprechend der vorherigen Verteilung fort: Drei Viertel der jungen Generation in Ausbildung sind mit ihrem Leben generell (sehr) zufrieden, aber nur weniger als ein Drittel der Arbeitslosen.

Dieses Zufriedenheits- oder Unzufriedenheitsempfinden vor dem Hintergrund der wahrgenommenen eigenen Perspektiven, Ängste und Ungewissheit bei der Ausbildungssuche sowie unbekannte Situationen beim Übergang in die Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit stellen für junge Menschen zunehmend psychische Belastungen dar. Hinzu kommen Belastungen und Probleme in der Ausbildung selbst. Differenziert nach Ausbildungsberufen, scheinen sich diese vor allem für Auszubildende mit Tätigkeiten in der direkten Interaktion mit Kundinnen und Kunden zu ergeben (vgl. Abbildung 6). Über ein Drittel der Auszubildenden zum/zur Lebensmittelfachverkäufer/-in, Friseur/-in und medizinischen Fachangestellten berichten einer BIBB-Studie zufolge von belastenden Problemen in der Ausbildung.

Abbildung 6: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung stark belastende Probleme erlebt haben (in %, nach Ausbildungsberufen) (BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ 2008 nach Krewerth 2011)



Insgesamt geben Auszubildende zu 55 % an, dass sie ihren Alltag in der Berufsausbildung als etwas belastend empfinden und weitere 15 % sogar als stressig bzw. sehr belastend (Shell 2010:111). So dürfte es nicht überraschen, dass sich diese Belastungssituationen auch im Krankheitsgeschehen widerspiegeln. Ein Wert von durchschnittlich 13,9 Arbeitsunfähigkeits-(AU-)Tagen bei Auszubildenden der AOK-Mitgliederschaft im Jahr 2008 ist trotzdem alarmierend hoch (vgl. Macco/Schmidt 2010:295). Er stellt zum einen einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 0,5 Tage dar und er liegt zum anderen oberhalb der AU-Werte für die Beschäftigtengruppen der Angestellten und der Meister/Poliere. Dabei sind Auszubildende mit 244,9 AU-Fällen je 100 Versicherten-

jahre sehr viel häufiger krank als der Durchschnitt aller Versicherten mit 149,3 AU-Fällen (Beispiel der IKK classic für NRW im Jahr 2010; IKK classic 2010). Allerdings beträgt die durchschnittliche Falldauer bei den Auszubildenden mit 5,6 Tagen weniger als die Hälfte der Dauer bei den Versicherten insgesamt (12,1 Tage). Dass junge Menschen häufiger als, aber dafür nicht so lange erkrankt sind wie Ältere, ist die Regel. Aber selbst innerhalb der Gruppe der unter 30-Jährigen sind Auszubildende öfter krank als ihre Altersgenossen, die sich nicht in Ausbildung befinden. Ob dies nun an den vielfältigen neuen Belastungen liegt, kann hier nicht mit Bestimmtheit gesagt werden.

2.2 Hürden nach dem Studium und der Missbrauch von Praktika

Im Frühjahr 2011 wurde in der Presse Vollbeschäftigung⁴ bei Akademikern ausgerufen (2,5 % Arbeitslosenquote; BA nach Astheimer 2011). Und auch im Rückblick der letzten Jahre wird die Arbeitslosigkeit unter Akademikern als „traditionell niedrig“ beschrieben (vgl. Scholter 2010). Ähnlich wie bei den Auszubildenden werden jedoch auch jene Akademikerinnen und Akademiker nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst, die an Übergangsmaßnahmen teilnehmen, die zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit tatsächlich bzw. pro forma weiter als Studierende eingeschrieben sind oder z. B. noch bei den Eltern zu Hause leben ohne einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Nichtsdestotrotz müssten sich vor dem Hintergrund dieser Zahlen allein theoretisch keine Studentin und kein Student Gedanken um die berufliche Zukunft machen. Doch die Praxis sieht anders aus.

Chancen nach Studienende

Nach den Ergebnissen der HISBUS-Studierendenbefragung⁵ (Grützmaker et al. 2011) im Wintersemester 2009/2010 glaubt nur etwas mehr als die Hälfte der Bachelorstudierenden, dass jemand mit diesem Abschluss (sehr) gute Berufschancen haben wird. Studierende, die noch einen traditionellen Diplom-/Magister- oder einen Masterabschluss anstreben, sind mit 60 bzw. 62 % etwas optimistischer. Gut zwei Drittel der universitären Bachelorstudierenden und 44 % an Fachhochschulen plant daher auch noch einen Masterabschluss aufzusatteln. Neben der persönlichen Weiterbildung wird dabei als Hauptmotiv eben die Verbesserung der Berufschancen angegeben. Nur – oder aber immerhin doch – knapp 30 % der Akademiker mit Bachelorabschluss wollen durch die wissenschaftliche Weiterbildung der Arbeitslosigkeit entgehen. Dass sich diese Wahl der Weiterbildung, und somit der Aufschub der Konfrontation mit dem Arbeitsmarkt

4 Vollbeschäftigung bedeutet, dass es mehr offene Stellen als Arbeitssuchende gibt. Da aber immer ein gewisser Anteil friktionelle Arbeitslosigkeit bestehen bleibt, spricht man bei einer Arbeitslosenquote von 2 bis 4 % schon von Vollbeschäftigung.

5 Befragt wurden im Wintersemester 2009/2010 rund 28.000 Studierende eines virtuellen Studierendendorfes, welches die Gesamtheit aller Studierenden in Deutschland repräsentativ widerspiegelt. In die Auswertung flossen Antworten von insgesamt 9.238 Studierenden ein, darunter 3.927 Bachelorstudierende.

bis nach dem Masterstudium, bei Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen so unterschiedlich darstellt, liegt an den wahrgenommen und tatsächlich höheren Chancen der praxisorientierteren Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Während ca. ein Jahr nach Studienabschluss 44 % von ihnen erwerbstätig waren, hatten es nur 21 % der Universitätsabgänger in ein Arbeitsverhältnis geschafft (Stifterverband 2011:75). Da diese Erwerbsquoten jedoch das Gegenstück zu dem Anteil an Absolventinnen und Absolventen darstellt, die weiter studieren, und die Arbeitslosenquote wie eingangs erwähnt bei 2 bis 3 % lag, kann nur über den kausalen oder finalen Zusammenhang gemutmaßt werden.

Trotz der recht optimistischen Zahlen steht jedoch fest, dass ähnlich wie nach einer Berufsausbildung der Übergang von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in die Erwerbstätigkeit keinesfalls immer geradlinig verläuft. Im Gegenteil. Die meisten Studiengänge zielen nicht auf einen bestimmten beruflichen Werdegang ab und sind damit an der Schwelle in den Arbeitsmarkt für viele Studierende mit Unsicherheit verbunden. Zu nennen ist hier vor allem die große Bandbreite der Geisteswissenschaften. Über drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen mit dieser fachlichen Ausrichtung finden nach Abschluss nicht sofort eine reguläre Arbeit und auch nach einem Jahr hat dies nur ca. die Hälfte, nach fünf Jahren 70 % geschafft (HIS nach Elsing 2011b). Doch auch bei Akademikerinnen und Akademikern aller anderen Fachrichtungen lässt sich eine Übergangsphase von zumeist einigen Monaten, in einigen Fällen auch Jahren, in die reguläre Erwerbstätigkeit beobachten. Geprägt ist diese Zeit oft weniger durch Sucharbeitslosigkeit, als durch eine Abfolge oder ein Nebeneinander von Übergangsjobs, Werk- und Honorararbeiten, Fort- und Weiterbildung oder Praktika (vgl. Briedis 2007). Doch was oft als vorübergehender Broterwerb, sammeln von Praxiserfahrung und nicht zuletzt Einstieg in ein angemessenes Arbeitsverhältnis geplant ist, kann leicht enttäuschend enden.

Der Missbrauch von Praktika

Viele Jugendliche und junge Erwachsene versuchen über den Weg eines Praktikums den Einstieg ins Erwerbsleben zu schaffen. Obwohl auch Ausbildungsplatzsuchende, Jugendliche nach Ausbildungsende oder erwachsene Erwerbstätige in Phasen der Umorientierung Praktika absolvieren, muss das Phänomen der „Generation Praktikum“ doch als eines der Studierenden bzw. Hochschulabsolventinnen und -absolventen bezeichnet werden. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels werden jährlich ca. 600.000 Praktika absolviert (Hohendanner/Rebien 2011:6). Obwohl diese nicht detailliert und nach Statusgruppen erfasst werden, geben einige Zahlen Hinweise auf die Relationen. So ergriffen im Jahr 2010 zum 30. September 9.300 Ausbildungsplatzsuchende (5,3 %) alternativ ein Praktikum (vgl. Tabelle 1). Demgegenüber stehen alleine ein Viertel aller Fachhochschulbachelorabsolventinnen und -absolventen und 45 % der Universitätsbachelors, die in ihrem Studium neben Pflichtpraktika ein freiwilliges Praktikum absolviert haben. Oder anders ausgedrückt haben nur 3 % (FH) bzw. 12 % (Uni) der

Bachelors kein studienbegleitendes Praktikum absolviert (vgl. Tabelle 2). Damit dürften Hochschulstudierende den „Löwenanteil“ aller Praktikumsplätze belegen.

Tabelle 2: Studienbegleitende Praktika von Bachelorabsolventinnen und -absolventen (Mehrfachnennungen, in %) (Stifterverband 2011:72)

Fachrichtung	Beurteilung von Studienmerkmalen					
	Pflichtpraktika an der Hochschule	Externe Pflichtpraktika	Praxissemester	Freiwilliges Praktikum	vorgeschrieben, aber nicht absolviert	Kein Praktikum
Bachelor an Fachhochschulen						
Sprach- und Kulturwiss.	3	32	59	20	0	17
Wirtschaftswiss.	8	39	71	31	5	2
Mathematik, Informatik, Naturwiss.	33	43	50	16	9	8
Ingenieurwiss.	44	46	56	22	14	3
Fachhochschulbachelors gesamt ¹⁾	22	42	64	26	8	3
Bachelor an Fachhochschulen						
Sprach- und Kulturwiss.	6	75	6	50	4	6
Wirtschaftswiss.	1	2	4	59	4	24
Mathematik, Informatik, Naturwiss.	63	23	3	27	1	16
Ingenieurwiss.	52	87	3	24	7	3
Universitätsbachelors gesamt ¹⁾	20	56	4	45	3	12
Prüfungsjahrgang 2009, 1. Befragung ca. ein Jahr nach dem Abschluss						
¹⁾ inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen						

Die Problematik von Praktika kommt allerdings erst nach Studienende zum Tragen, wenn es heißt: „Ausbeutung oder Chance“? Auf der einen Seite stellt ein Praktikum die Chance dar, Erfahrungen zu sammeln, Wissen zu generieren und Einblicke in die Berufswelt zu bekommen. Absolventinnen und Absolventen erhoffen sich über ein Praktikum häufig nicht nur eine Möglichkeit der Qualifizierung, sondern auch eine Anschlussbeschäftigung oder den Aufbau eines sozialen Netzes (vgl. Mörchen 2006). Und diese Erwartungen sollten durchaus gerechtfertigt sein, ist der Status eines Praktikanten doch folgendermaßen definiert:

„Praktikant ist, wer sich für eine vorübergehende Dauer zwecks Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit und Ausbildung, die keine systematische Berufsausbildung darstellt, im Rahmen einer Gesamtausbildung unterzieht, weil er diese für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder anderen Zwecken benötigt.“ (BAG 13.03.03 – 6 AZR 564/01)

Der Erkenntnis- und Erfahrungsgewinn sollte demnach zentral sein. Wenn Praktika jedoch eingesetzt werden, ohne den Praktikantinnen und Praktikanten irgendeine dieser Chancen zu bieten und ggf. noch unter „ausbeuterischen“ Bedingungen absolviert werden, sprechen wir von einem Missbrauch von Praktika. Dabei ist gar nicht so sehr die Frage was unter dem Schlagwort „Generation Praktikum“ seit 2005 diskutiert, 2007 durch Briedis/Minks quantifiziert widerlegt und jüngst für „Die zweite Generation Praktikum“ (Ries 2011) wieder diskutiert wird – nämlich inwieweit Dauerpraktika ein Massenphänomen unserer jungen Generation sind. Aus den Erhebungen in Tabelle 3 geht hervor, dass realistischer Weise nur ca. jede/r sechste Hochschulabsolventin bzw. -absolvent (repräsentative Erhebungen HIS 2007 und INIFES 2008) überhaupt ein Praktikum nach Studienende absolviert und nur eine Minderheit davon mehr als eins. Hinzu kommt, dass diese Praktika in 87 % der Fälle eine Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen (vgl. Schmidt/Hecht 2011:19). Praktikumskarrieren sind also nicht die Regel.

Tabelle 3: Praktika nach Studienabschluss (in %), Vergleich unterschiedlicher Erhebungen (Schmidt/Hecht 2011:18)

Absolventinnen und Absolventen mit ... „echten“ Praktika nach Schulabschluss	GP 2011 (N=674)			HIS 2007 (N=11.786)			INIFES 2008 (N=376)			GP 2007 (N=499)			Prozentanteil der Absolventinnen und Absolventen, die "echte" Praktika nach Studienabschluss durchgeführt haben (Zahlen ohne Volontariate, Referendariate, Internships, Traineephasen; GP 2011 aktuelle Studie; HIS 2007; INIFES 2008; GP 2007 Daten aus Befragung "Generation Praktikum 2007"; * eigene Berechnung auf Basis der vorliegenden Daten).
	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	
1	20	18	21				12			22	15	26	
2	6	5	7				} 6			11	8	12	
3 oder mehr	3	2	4							4	0	6	
gesamt	29	25	32	15	11	17	18	15*	22*	37	23	44	

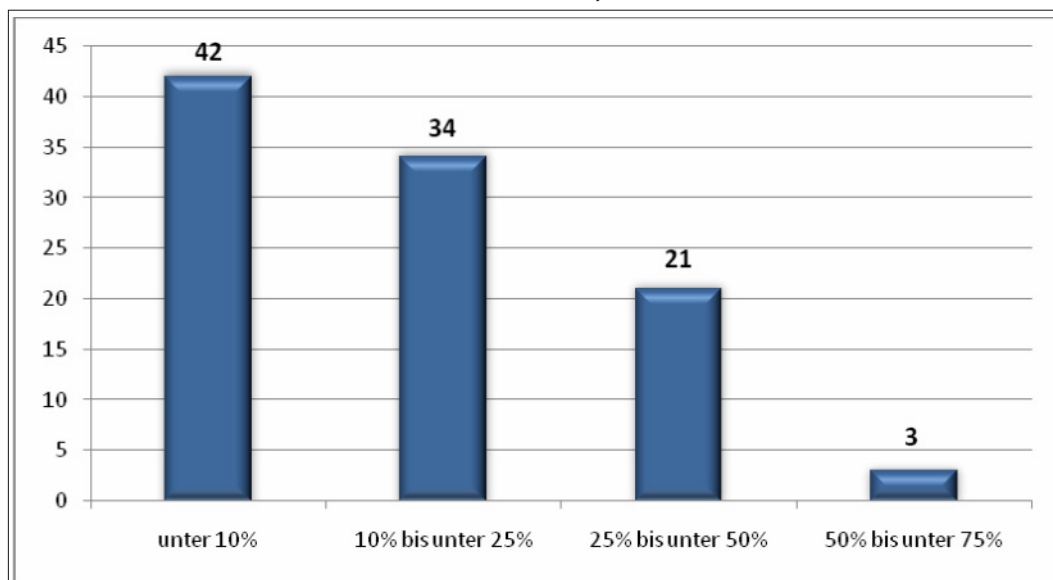
Entscheidend ist auch vielmehr, wie viele Praktika und in welchem Ausmaß diese als „missbräuchlich“ und „prekär“⁶ bezeichnet werden müssen. Denn erfüllt ein Praktikum nicht seine Bestimmung und bietet keine anspruchsvollen Aufgaben, keine angemessene Betreuung und keinen beruflich relevanten Lernzuwachs, oder bringt es die Praktikantin/den Praktikanten in eine prekäre Lage durch unzureichende Vergütung oder unzumutbare Arbeitszeiten, ist es ein schlechtes Praktikum.

Bei der jüngsten Studie der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der DGB-Jugend (Schmidt/Hecht 2011), lag der Schwerpunkt der Befragung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen (n=674) auf der Qualität von Praktika. Insgesamt empfand nur etwas mehr als die Hälfte ihre Betreuungssituation im Praktikum als angemessen, wobei bei knapp zwei Dritteln eine notwendige Ansprechbarkeit der Betreuerin/des

⁶ Der Begriff bedeutet unsicher, schwierig oder problematisch und macht auf die unsicheren und zum Teil sehr schlechten Arbeitsbedingungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse aufmerksam (Niedriglohn, geringer Kündigungsschutz, Statusprobleme, wenig soziale Sicherung etc.).

Betreuers gewährleistet war und 61 % zum Abschluss ein konstruktives Feedback bekamen. Auch mit dem tatsächlichen Ablauf des Praktikums konnten längst nicht alle zufrieden sein, da es nur bei 54 % der Befragten den getroffenen Vereinbarungen entsprach. Nur bei jedem Vierten wurde überhaupt zu Beginn ein Praktikumsplan erstellt. Aber am entscheidendsten ist wohl, dass nur knapp die Hälfte äußerte, der Lernaspekt habe im Vordergrund des Praktikums gestanden. Der Großteil gab an, dass er trotz des Praktikantenstatus vollwertige Arbeit geleistet habe (81 %) und bei drei Viertel der Befragten sei diese Arbeit im Betriebsablauf fest eingeplant gewesen. Damit ersetzen Unternehmen durch Praktika geplante reguläre Beschäftigung. Die betriebliche Nutzungsintensität von Praktika – also welchen Anteil Praktika an allen Beschäftigungsverhältnissen im Unternehmen haben – gibt Hinweise hierauf. Laut IAB-Betriebspanel 2010 lag bei 21 % der Unternehmen, die Praktika einsetzen, der Anteil der Praktikantinnen und Praktikanten an allen Beschäftigten bei 25 bis unter 50 %, bei 3 % der Unternehmen sogar über 50 % (Abbildung 7). Diese Größenordnung ist zwar bei Kleinbetrieben schnell erreicht, dennoch ist hier Achtung geboten. Wenn die Praktikumsinhalte einer regulären Beschäftigung entsprechen und das Unternehmen auf die Leistung angewiesen ist, liegt ein normales Arbeitsverhältnis vor, welches u. a. auch angemessen zu entlohnen ist, gleich ob es als Praktikum bezeichnet wird (DGB-Jugend 2011b:5).

Abbildung 7: Anteil Praktikanten an Gesamtbelegschaft (in %) (IAB-Betriebspanel 2010 nach Hohendanner/Rebien 2011:13)

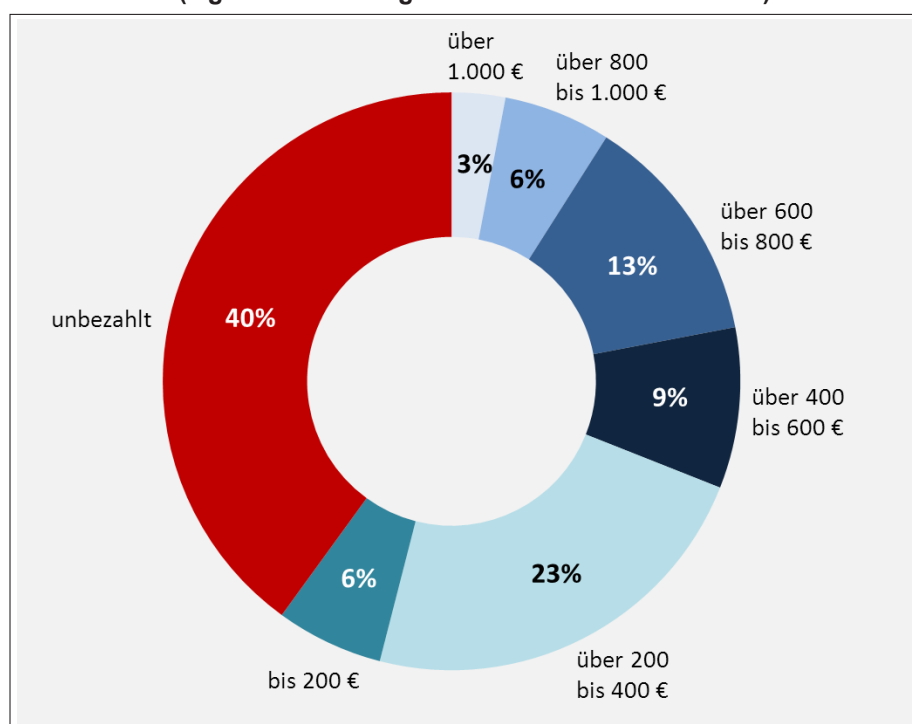


Die aktuellen Einschätzungen von Praktikantinnen und Praktikanten zu Betreuung und Vereinbarungen im Praktikum sowie einige ältere Studienergebnisse, bei denen u. a. das Niveau der Arbeitsaufgabe zu zwei Dritteln als gut bis sehr gut, von jedem Zehnten aber als schlecht oder sehr schlecht beurteilt wurde (Briedis/Minks 2007), können uns nicht von ausschließlich guten oder ausschließlich schlechten Praktika sprechen lassen. Es sind offensichtlich Fälle erkennbar, in denen Hochschulabsolventinnen und

-absolventen subjektiv mit der Qualität des Praktikums zufrieden sind, aber auch Fälle, in denen objektiv ein Missbrauch des Praktikums vorliegt. Nach einer Typisierung, die anhand des DGB-Index Gute Arbeit bewertet wurde, konnten 55 % der beurteilten Praktika als „gute Arbeit“ und 21 % als „schlechte Arbeit“ eingestuft werden (vgl. Schmidt/Hecht 2011). Das restliche Viertel ist als weder gut noch schlecht zu bewerten.

Wie zuvor beschrieben, sind neben der Erfüllung des Sinns und Zwecks eines Praktikums die Bedingungen entscheidend, unter denen es absolviert wird. Da ein Praktikum nach Studienende anstelle eines regulären Beschäftigungsverhältnisses, oder ggf. zusätzlich zu anderen Nebentätigkeiten ausgeübt wird, ist hier allen voran die Vergütung zu nennen. Mit 40 % liegt der Anteil der gänzlich unbezahlten Praktika dabei alarmierend hoch, auch wenn das schon einen Rückgang gegenüber 45 % in 2007 bedeutet (vgl. Schmidt/Hecht 2011:19). 29 % werden maximal in Höhe eines Minijobs vergütet, was eher einer Aufwandsentschädigung als einer Bezahlung gleich kommt, und bei weiteren 22 % entspricht die Entlohnung der eines Midijobs (vgl. Abbildung 8). Nicht einmal jede/r zehnte Hochschulabsolventin oder -absolvent wird für ein Praktikum, in dem wie zuvor dargestellt größtenteils vollwertige Arbeit geleistet wird, mit über 800 Euro monatlich entlohnt.

Abbildung 8: Monatliche Bruttovergütung von Praktika nach Studienabschluss (eigene Darstellung nach Schmidt/Hecht 2011:20)



Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Praktika durchschnittlich in Vollzeit mit 36,5 Wochenstunden absolviert werden, was einem durchschnittlichen Stundenlohn von gerade einmal 3,77 Euro entspräche (551 Euro brutto im Monat). Diese Beschäftigungsform muss daher zum Teil als prekär bezeichnet werden. Junge Erwachsene nehmen

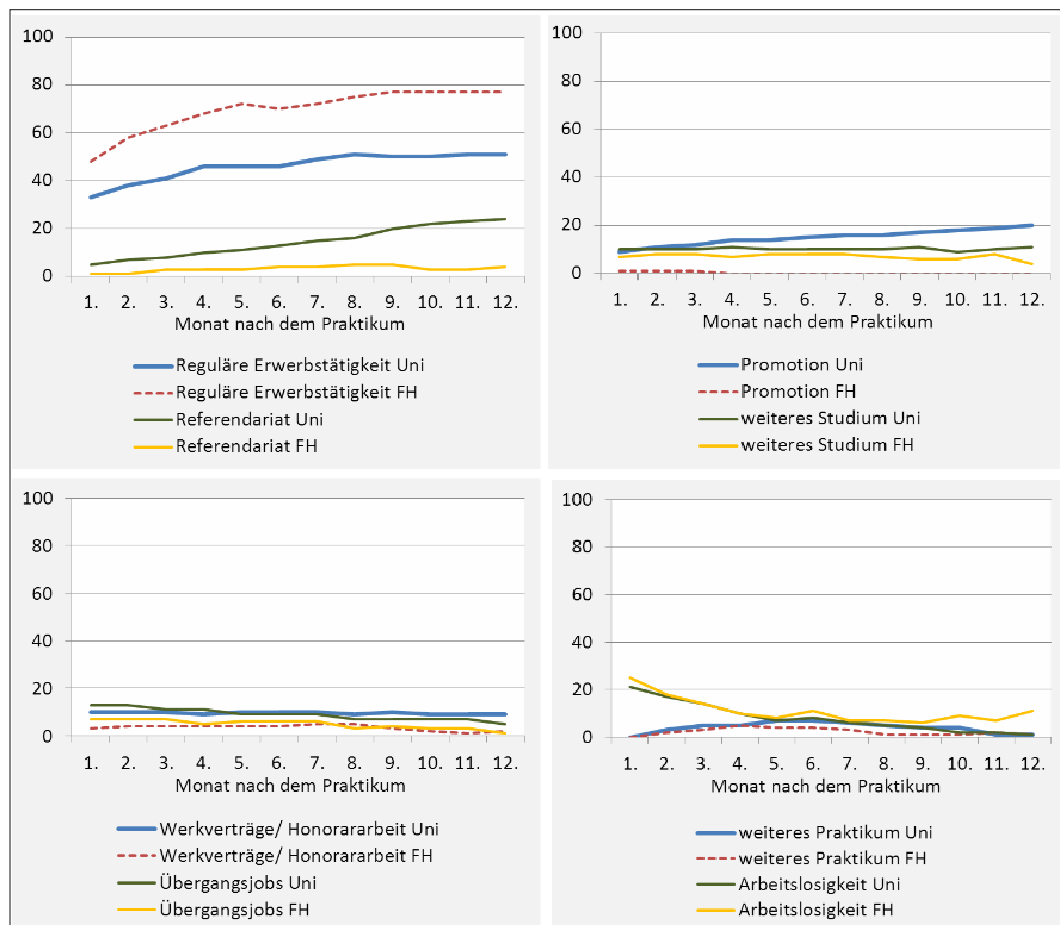
diese prekären Bedingungen allerdings oft hin, weil sie sich beruflich orientieren und weiterqualifizieren wollen, ein Praktikum zum Teil der Arbeitslosigkeit vorziehen und sich nicht zuletzt weiterführende Chancen erhoffen.

Chancen nach einem Praktikum nach Studienende

Obwohl Praktika im originären Sinne nicht primär darauf abzielen einen direkten Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu bieten, und dies auch nur wenige Arbeitgeber in Aussicht stellen, setzt dennoch die Hälfte der Praktikantinnen und Praktikanten ihre Hoffnung in den sogenannten „Klebeffekt“ bzw. 59 % hoffen auf nutzbringende Kontakte. Nur 44 % der Praktikantinnen und Praktikanten haben diese Kontakte allerdings tatsächlich knüpfen können, 22 % wurde eine Übernahme in eine reguläre Anstellung und 17 % eine andere Form der weiteren Mitarbeit angeboten. (Schmidt/Hecht 2011)

So gesehen werden Praktika von Unternehmen durchaus als einfaches und kostengünstiges Rekrutierungsinstrument genutzt. Inzwischen ist auf diese Weise ein Praktikantenarbeitsmarkt entstanden. Die Einstellungen aus Praktika machten in den letzten fünf Jahren durchschnittlich 2 % aller Neueinstellungen in demselben Betrieb aus, bei Kleinstbetrieben bis zu 4,4 % (Hohendanner/Rebien 2011). Hochgerechnet entstehen somit im Jahr ca. 140.000 bis 150.000 Übernahmen aus Praktika. „Insgesamt zeigt sich, dass Praktika vor allem dann eine Chance für den Übergang auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle darstellen, wenn die Stelle eine hohe Qualifikation erfordert.“ (ebd.:9) Akademikerinnen und Akademiker haben somit tatsächlich eine Chance das Praktikum als Sprungbrett zu nutzen, wenn auch eine kleine. Doch zahlreiche Praktika enden weiterhin ohne den ersehnten Arbeitsvertrag. Abbildung 9 gibt Aufschluss über den Verbleib von Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach ihrem ersten Praktikum:

Abbildung 9: Verbleib von Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach dem ersten Praktikum (nach Briedis/Minks 2007:8)

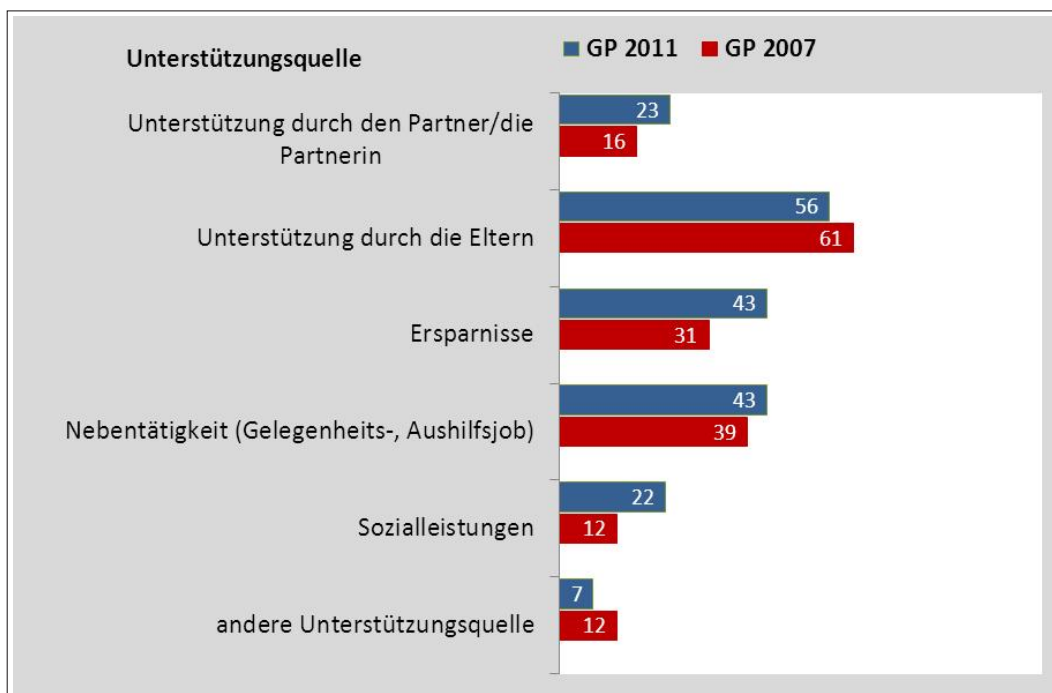


Während es über den Zeitverlauf von einem Jahr ebenso viele Absolventinnen und Absolventen nach einem Praktikum in ein reguläres Erwerbsverhältnis geschafft haben wie direkt nach Studienabschluss (vgl. Briedis 2007:103) – nämlich in etwa die Hälfte von Universitäten und drei Viertel von Fachhochschulen –, haben sich die Einstiegschancen unmittelbar nach dem Praktikum deutlich erhöht. Die Einmündungsquote in Beschäftigung einen Monat nach Praktikumsende liegt um 10 % (Uni) bzw. 15 % (FH) höher als nach Studienabschluss. Für diesen Anteil der arbeitssuchenden Hochschulabsolventinnen und -absolventen hat sich die Zeit der Suche somit durch ein Praktikum extrem verkürzt. Es bleibt dennoch ein großer Anteil an jungen Menschen übrig, der sowohl ein Hochschulstudium als auch ein Praktikum abgeschlossen hat und sich dennoch mindestens ein weiteres Jahr durch atypische Beschäftigungsverhältnisse über Wasser halten, die Zeit durch Weiterqualifizierung überbrücken oder in die Arbeitslosigkeit gehen muss.

Auswirkungen der Situation in und nach dem Studium

Studieren, sich wissenschaftlich oder praktisch weiterqualifizieren – wie beispielsweise durch ein Praktikum – kann viele Gründe und Nutzenaspekte haben, aber auch ebenso viele Folgen. Eine Entscheidung dafür oder dagegen bestimmt den beruflichen Werdegang und prägt nicht unerheblich auch die Lebenssituation. Dass sie sich während des Studiums finanziell einschränken müssen, erwarten die meisten Studierenden. Ihnen stehen im Durchschnitt 812 Euro monatlich (2009) zur Verfügung, wobei die Varianz enorm ist (BMBF 2010). Rund die Hälfte davon wird über die Eltern finanziert, ein Viertel stammt aus eigenem Verdienst und weitere 15 % liefert das BAföG. Große Teile des zur Verfügung stehenden Einkommens müssen auch sogleich wieder für Miete und Lebensmittel ausgegeben werden, weswegen viele Studierende noch bei den Eltern wohnen. Die meisten Studierenden hoffen allerdings wahrscheinlich, dass sich ihre ökonomische und Abhängigkeitssituation nach dem Studium verbessert. Wie zuvor dargestellt, besteht die Realität nach Studienende für viele jedoch erst einmal in einer unsteten und prekären Erwerbs- oder weiteren Ausbildungssituation. Die Vergütung bzw. Nichtvergütung von Praktika (vgl. Abbildung 8) beispielsweise macht weitere Unterstützungsquellen zur Sicherung des Lebensunterhalts zwingend erforderlich. Hier können und müssen weiterhin über die Hälfte der Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Praktikum auf Leistungen ihrer Eltern zurückgreifen (vgl. Abbildung 10). Weitere Finanzierungsquellen sind zu je 43 % Ersparnisse und Nebentätigkeiten. Jedes fünfte Praktikum nach Studienende muss sogar durch Sozialleistungen unterstützt werden.

Abbildung 10: Finanzielle Unterstützungsquellen von Praktikantinnen und Praktikanten nach Studienabschluss (in %) (nach Schmidt/Hecht 2011:22)

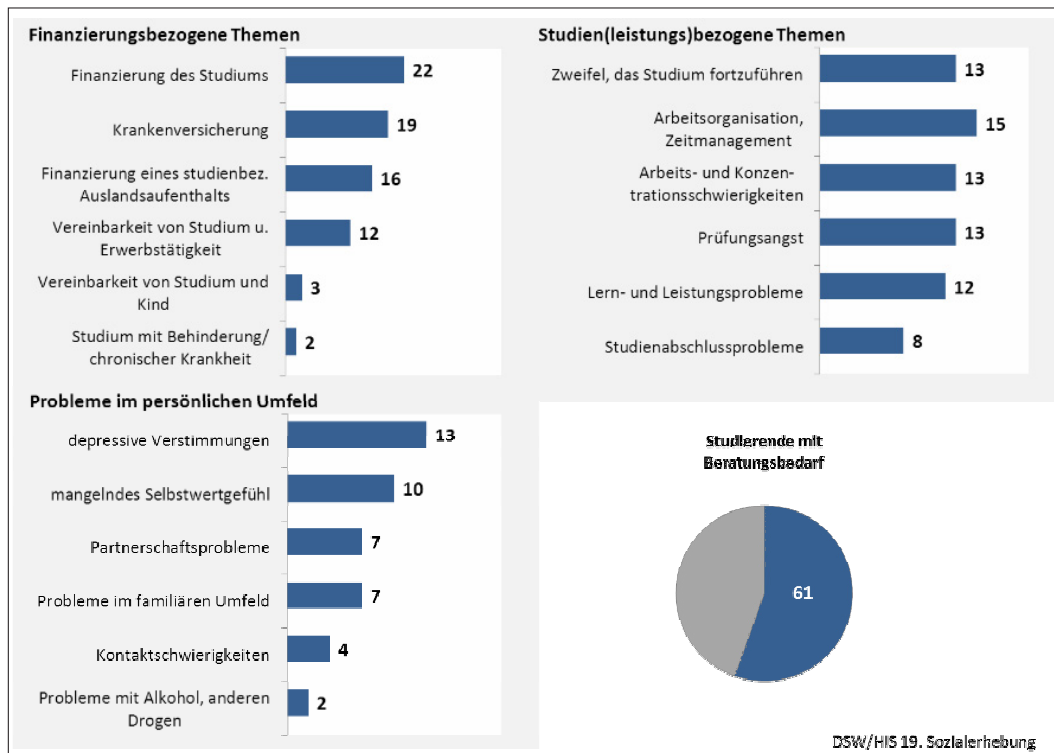


Die ökonomischen und auch sozialen Konsequenzen sind nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für die Volkswirtschaft enorm. Aufgrund des geringen oder nicht vorhandenen Gehalts zahlen Praktikantinnen und Praktikanten keine Steuern und keine Beiträge in die sozialen Sicherungssysteme. Junge Erwachsene am Ende ihrer Ausbildung sind aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse oftmals nicht in der Lage, ihre Zukunft zu planen. Beispielsweise die Gründung einer Familie wird aufgeschoben bis nach dem Studium (nur 5 % der angehenden Akademikerinnen und Akademiker entscheiden sich schon während des Studiums für ein Kind), bis nach dem Praktikum, bis nach der Probezeit, bis nach der Abbezahlung des BAföG oder Studienkredites durch den ersten richtigen Job usw., obwohl drei Viertel der Studierenden einmal Kinder haben wollen (Zappe 2011). Im Ergebnis ist jedoch die Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen besonders hoch, was wiederum die demografische Problemlage verschärft. Aber auch große Anschaffungen – wie der Erwerb von Wohneigentum – werden in prekären Arbeits- und damit Lebensverhältnissen zum Wagnis und eher vermieden.

Trotzdem schaffen es die Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen optimistisch in ihre Zukunft zu blicken. Drei Viertel der Studierenden glaubte im Jahr 2010 die beruflichen Wünsche verwirklichen zu können und 84 % waren mit ihrem Leben insgesamt (sehr) zufrieden (Shell 2010).

Der Spagat zwischen akademischer Aus- bzw. Weiterbildung und der Sicherung des Lebensunterhalts durch parallele Erwerbstätigkeit, der sich 2009 zwei Drittel der Studierenden ausgesetzt sahen (BMBF 2010:27), führt zu enormen Mehrfachbelastungen. Der ökonomische, soziale, Leistungs- und Zeitdruck sind enorm gestiegen (vgl. TK 2007). Über 60 % der Studierenden kommt mit den Anforderungen und Belastungen nicht mehr alleine zurecht und hat aus unterschiedlichen Gründen bereits Beratungsbedarf bei sich erkannt (vgl. Abbildung 11). Mit der Einführung der Bachelorstudiengänge stieg die Nachfrage in den psychologischen Beratungsstellen der Hochschulen um 20 % an (vgl. Rückert 2010).

Abbildung 11: Beratungsbedarf der Studierenden im Erststudium (in %, Mehrfachnennungen) (nach BMBF 2010:32)



Alarmierend erscheinen hier vor allem die Hinweise auf drohende oder bereits eingetretene psychische gesundheitliche Folgen wie depressive Verstimmungen, Arbeits- und Konzentrationsschwierigkeiten, Prüfungsangst etc. Obwohl laut dem jüngsten Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TK 2011) Studierende insgesamt gesünder sind als gleichaltrige und ältere Erwerbstätige, weisen sie im Bereich der psychischen Erkrankungen höhere Raten auf. Dies zeigt sich in geringeren Arzneiverordnungsraten über alle Erkrankungen hinweg, ausgenommen bei Erkrankungen des Nervensystems. Die Fehlbelastungsfolgen von Studierenden zeigen sich insbesondere in einer stärkeren Verschreibung von Antidepressiva als bei Jugendlichen vergleichbarer Altersgruppen. Das verordnete Volumen ist in den vergangenen vier Jahren um 40 % gestiegen. Medikamente gegen Depression bekommen mittlerweile 5 % der Studentinnen sowie 3 % der Studenten verschrieben. Die psychischen Beeinträchtigungen können zu Studienunterbrechungen und -abbrüchen führen. 91 % der psychisch erkrankten Studierenden können das Studium nicht mehr fortführen. 27 % aller Studierenden sind vorübergehend nicht studierfähig aufgrund starker Beeinträchtigungen durch psychische Belastungen (Rückert 2010).

Doch der zugenommene Druck im Studium wird zum Teil und gerade zu Anfang hoher Belastungen auch anders kompensiert. So ist der Konsum leistungssteigernder Substanzen bei Studierenden auffällig geworden. Insbesondere kognitiv stark beanspruchende Umstände, wie das Studium selbst oder konkret bevorstehende Prüfungs-

situationen, führen bei Studierenden eher zu der Bereitschaft Medikamente dieser Art einzunehmen (vgl. DAK 2009).

Dass der Druck nach Studienende nicht aufhört und erhebliche Unsicherheitsfaktoren hinzukommen, wurde zuvor erläutert. Damit sind gerade Absolventinnen und Absolventen, die sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen wieder finden, oder gar arbeitslos sind, weiterhin psychischen Belastungen ausgesetzt. Auch bei vorübergehender Sucharbeitslosigkeit der jungen Akademikerinnen und Akademiker entfallen psychisch relevante, strukturierende Funktionen der Erwerbsarbeit, so der Arbeitspsychologe Karsten Paul (nach Elsing 2011a). Bleiben hier andere soziale Kontakte und strukturgebende Elemente aus, so können ebenfalls depressive Erkrankungen drohen.

2.3 Situation in atypischer Erwerbsarbeit

Bereits der Einstieg in das Erwerbsleben ist durch schwierige und belastende Ausbildungssituationen nicht für alle jungen Berufsanfänger einfach. Und auch die darauf folgende Arbeitssituation hat sich im Laufe der Jahre gewandelt und verschärft. Der ehemals klassische berufliche Werdegang, der die Erwerbsperson von der Ausbildung oder dem Studium in den Betrieb führte, wo sie im Anschluss einer unbefristeten Vollzeitstelle nachging, die idealerweise bis zur Erreichung des Rentenalters⁷ beibehalten wurde, ist heute in dieser reinen Form kaum noch vorzufinden. Gegenwärtig nehmen atypische Beschäftigungsverhältnisse zu und die junge Generation ist besonders stark betroffen. Atypische Beschäftigung umfasst dabei in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis

- Befristung,
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden,
- geringfügige Beschäftigung und
- Zeitarbeitsverhältnisse

(destatis 2011b). Doch sind diese Merkmale nicht immer und automatisch prekär oder nicht gewollt. Teilzeitbeschäftigung wird durchaus bewusst gewählt, um beispielsweise Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können. Das heißt aber nicht, dass atypische Beschäftigung nicht auch prekär sein kann. „Prekäre Beschäftigung zeichnet sich durch ein erhöhtes Armutsrisiko des/der Beschäftigten aus, welches zusätzlich von der persönlichen Berufsbiografie und dem persönlichen Haushaltskontext abhängig ist.“ (ebd.) Wenn das atypische Beschäftigungsverhältnis geringfügig entlohnt, befristet, oder beides ist, und daher im Gegensatz zu einem Normalarbeitsverhältnis die Finanzierung des Lebensunterhaltes nicht vollkommen gewährleisten kann, trägt es zur Prekarität bei.

⁷ Ausgenommen sind hier Mütter und mittlerweile auch Väter aufgrund familiärer Verpflichtungen.

Tabelle 4: Erwerbstätige¹ 1999 und 2009 nach Erwerbsform und Alter, Ergebnis des Mikrozensus (in %) (eigene Darstellung nach Wingerter 2011)

Alter von ...bis unter ... Jahren	Selbstständige		Abhängig Beschäftigte						
	zusammen	da- runter: ohne Be- schäf- tigte	zusammen	Normal- arbeit- neh- mer/ -innen	atypische Beschäftigte				
					zusammen	darunter: ²			
						befristet Be- schäf- tigte	Teilzeit- be- schäf- tigte	gering- fügig Be- schäf- tigte	Zeitar- beit- neh- mer/ -innen
1999									
15 – 20	/	/	98,4	58,9	39,5	33,2	8,9	6,8	/
20 – 25	2,1	1,4	97,7	76,0	21,7	17,2	5,5	3,3	/
25 – 30	4,8	2,9	94,8	77,9	16,9	10,3	7,4	3,9	/
30 – 35	8,1	4,5	91,4	73,5	17,9	7,5	11,2	5,1	/
15 – 65	10,2	5,0	89,1	71,5	17,6	6,5	11,6	5,3	/
2009									
15 – 20	/	/	97,9	43,2	54,8	41,1	17,8	20,5	/
20 – 25	2,3	1,7	97,4	63,4	34,0	24,7	9,3	7,8	3,4
25 – 30	5,3	3,8	94,5	69,3	25,2	15,8	9,0	5,7	3,0
30 – 35	8,9	5,8	90,9	67,8	23,1	10,4	12,4	6,6	2,1
15 – 65	11,2	6,2	88,3	66,4	21,9	7,6	14,2	7,4	1,6

¹ Im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende sowie Schüler/-innen und Studierende mit Nebenjob. Mithelfende Familienangehörige werden nicht gesondert ausgewiesen.

² Zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung gibt es Überschneidungen, da das Beschäftigungsverhältnis einer Person zum Beispiel gleichzeitig eine Teilzeitbeschäftigung und befristet sein kann.

Aus Tabelle 4 geht der insgesamt deutliche Anstieg atypischer Beschäftigung im Zeitraum von 1999 bis 2009 hervor. Auffallend ist jedoch nicht nur der generelle Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse, sondern darüber hinaus der signifikant wachsende Anteil der unter 25-Jährigen an dieser Beschäftigungsform. In dieser Gruppe ist der Anteil atypischer Beschäftigter an den abhängig Beschäftigten innerhalb von 10 Jahren um die Hälfte angestiegen. Inzwischen sind knapp 55 % aller Beschäftigungsverhältnisse bei den unter 20-Jährigen und gut ein Drittel bei den 20- bis 25-Jährigen atypischer Art.

Neben dem generellen Anstieg atypischer Beschäftigung haben auch alle ihre Formen, d. h. befristete, Teilzeit-, geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit, in allen Altersklassen einen Zuwachs erfahren. Erschreckend ist hierbei, dass die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse – die nach den Prekaritätsstufen im Mikrozensus ein hohes Prekaritätspotenzial aufweisen (vgl. BIBB 2011:265) – mittlerweile über 20 % der abhängigen Beschäftigung bei den unter 20-Jährigen ausmachen.

Befristete Beschäftigung hingegen kann auch als Einstieg in die Erwerbsarbeit gelten. Ob der Einstieg allerdings in ein stabiles Normalarbeitsverhältnis übergeht, ist fraglich. Laut Fuchs/Ebert (2008:47) „[...] berichten lediglich 23% der beruflich qualifizierten,

jungen Beschäftigten, dass sie im Anschluss an ihr erstes befristetes Arbeitsverhältnis in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis gekommen sind“.⁸ Ähnlich hat sich schon das Statistische Bundesamt geäußert (nach Kock 2008), dass Befristung nicht nur einen Einstieg in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis, sondern auch den Einstieg in unstete Beschäftigungskarrieren bedeuten kann, vor allem bei fehlendem Berufsabschluss.

Ein Beispiel für die Schwierigkeit, auch mit abgeschlossener Berufsausbildung den Einstieg in die Erwerbsarbeit zu finden, zeigte ein im TV ausgestrahlter Fernsehbericht (WDR 2008). Darin wurde ein großer Automobilkonzern vorgestellt, der zwar Ausbildungsplätze vergibt, die mit der Ausbildung abgeschlossenen jungen Erwachsenen jedoch nicht – wie früher üblich – in ein Arbeitsverhältnis übernimmt, auch nicht auf ein Jahr befristet. Angeboten wurde den Auszubildenden jedoch die Übernahme in ein Zeitarbeitsunternehmen, das mit dem betreffenden Automobilunternehmen kooperiert. Von der Ausbildung in die Leiharbeit – inzwischen die Realität vieler Azubis, denn ca. 40 % der Auszubildenden werden nicht von den Ausbildungsbetrieben übernommen (vgl. BA 2011; Fischer et al. 2008). Was bei Nicht-Übernahme folgt, ist – wie die Statistik zeigt – häufig die Arbeitslosigkeit oder der „Ausweg“ in atypische Beschäftigung.⁹

Leiharbeit – eine expandierende Form atypischer Beschäftigung

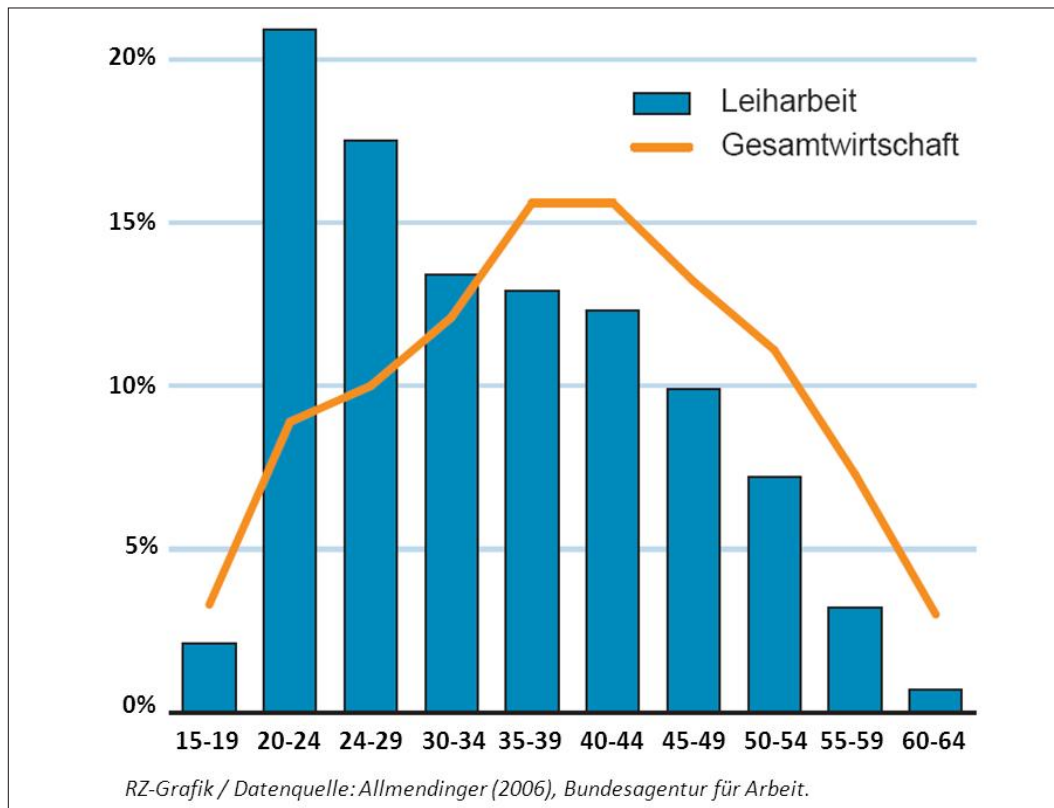
Leiharbeit ist die neueste Form atypischer Beschäftigung, die seit Mitte der 1990er Jahre an Bedeutung gewinnt. Im Zeitraum von 1996 bis 2010 ist ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen von 0,6 % auf 2,9 % gestiegen (Gundert/Hohendanner 2011:2). Damit spielt Leiharbeit im Kontext aller Beschäftigungsformen zwar bisher noch eine untergeordnete Rolle, gehört aber gerade bei schlechter Qualifizierten und Jüngeren schon zum festen Bestandteil als (einzige) Option auf einen Arbeitsplatz.

Vergleicht man die Alterszusammensetzung der atypischen Beschäftigungsform Leiharbeit mit der Alterszusammensetzung der Gesamtheit abhängiger Beschäftigungsverhältnisse (Abbildung 12), bestätigt sich dieses Bild:

8 Untersucht wurden hier in einer repräsentativen Befragung Berufseinsteigerinnen und -einsteiger im Alter zwischen 18 und 34 Jahren (n=2.616).

9 Es sei darauf hingewiesen, dass selbstverständlich nicht alle Unternehmen wie in dem angeführten Beispiel ihre Auszubildenden aufgrund der angestrebten Umwandlung von regulären Arbeitsverhältnissen in Leiharbeitsverhältnisse nicht übernehmen. Vor dem Hintergrund des Ausbildungspaktes bilden viele Unternehmen „über Bedarf“ aus, sodass ihnen die Übernahme der Auszubildenden wirtschaftlich nicht möglich ist. Für die fertigen Auszubildenden bleiben die Folgen auf dem Arbeitsmarkt jedoch dieselben.

Abbildung 12: Vergleich der Altersstruktur von Erwerbsarbeit gesamt und Leiharbeit in Deutschland (nach Tivig/Hetze 2007:77)



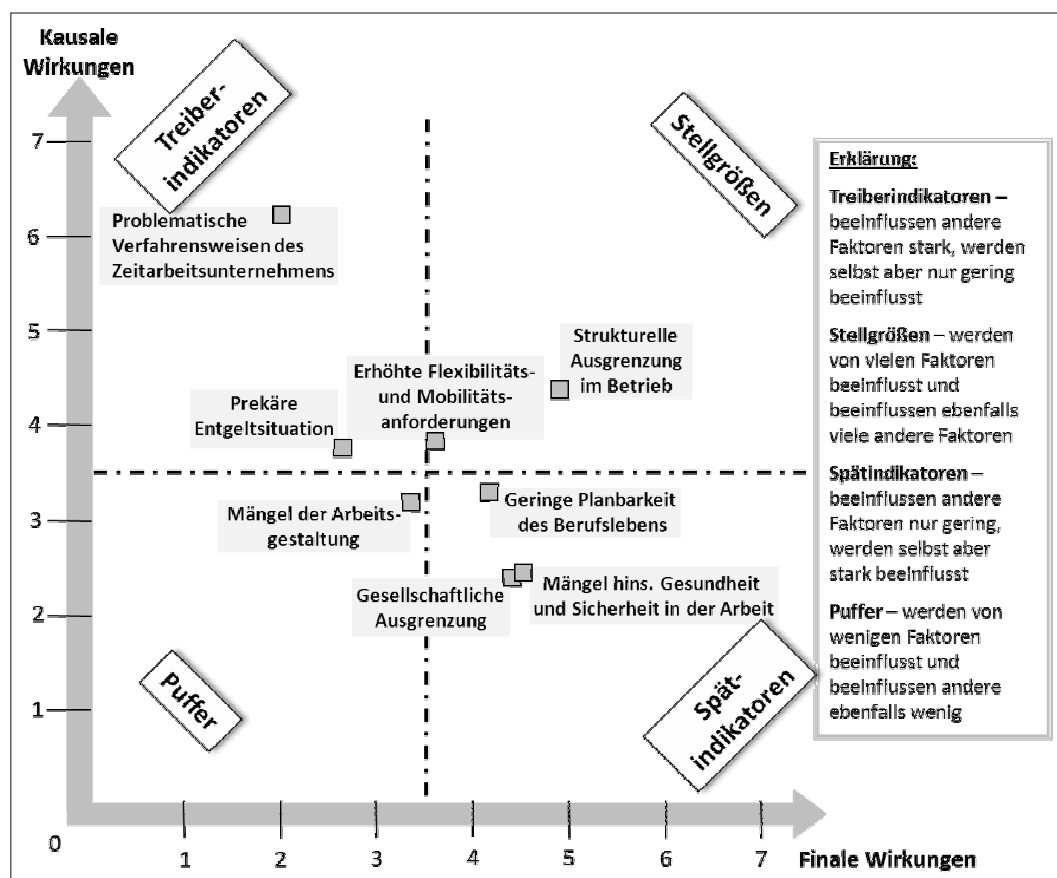
In der Leiharbeit dominieren die unter 30-Jährigen. Sie sind die am stärksten vertretene Altersgruppe im Beschäftigungsverhältnis Leiharbeit. Je älter die Erwerbspersonen werden, desto weniger tritt Leiharbeit als Beschäftigungsverhältnis auf. Insgesamt sind über 50 % der Leiharbeitskräfte unter 35 Jahre alt. Das ist ein vergleichsweise hoher Anteil – sind im verarbeitenden Gewerbe insgesamt doch weniger als 30 % der Beschäftigten jünger als 35 Jahre (Sczesny et al. 2008). Diese jungen Erwachsenen in Leiharbeitsverhältnissen werden dem Arbeitsmarkt demnach noch weitere 30-35 Jahre zur Verfügung stehen (müssen). Da jedoch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeit zahlreiche Belastungen mit sich bringen können, dürfte es fraglich sein, ob eine langfristige Arbeitsfähigkeit in dieser Form atypischer Beschäftigung zu gewährleisten ist.

Im Rahmen betrieblicher Bestandsaufnahmen des Projektes GRAziL¹⁰ sowie Befragungen der IG Metall NRW wurden im subjektiven Urteil geäußerte Belastungen von

10 Das Projekt GRAziL – Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeitnehmer in Entleihunternehmen wurde im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet. Näheres unter www.grazil.net

insgesamt 790 Leiharbeitskräften zusammengetragen. Die Befragungen wurden zum Teil standardisiert durchgeführt, aber auch als Ergebnisse von Gruppenbefragungen und Workshops verwertet. Die Befragungen in GRAziL wurden in vier Produktionsbetrieben (zusammen 157 Leiharbeitskräfte) sowie in vier Dienstleistungsbetrieben (zusammen 251 Leiharbeitskräfte) durchgeführt. Ergänzt wurden die Daten aus GRAziL um Daten der IG Metall NRW von insgesamt 382 Leiharbeitskräften aus weiteren Metallbetrieben. Die auf diese Weise gesammelten leiharbeitstypischen Belastungen wurden gelistet und inhaltlich zu acht Belastungsdimensionen geclustert. Um Ursache-Wirkungsbeziehungen dieser Belastungscluster untereinander systematisch zu betrachten, nahmen 11 Arbeitswissenschaftlerinnen und Arbeitswissenschaftler im Rahmen eines Expertenworkshops zu psychischen Belastungen in der Leiharbeit eine Ursache-Wirkungs-Analyse mit dem Instrument der Paarvergleichsmethode (vgl. Vester 1970) vor. Je nach Ausprägung finaler und kausaler Einflüsse wurden die Belastungscluster nach Treiberindikatoren, Stellgrößen, Puffer und Spätindikatoren typisiert (vgl. Abbildung 13):

Abbildung 13: Portfolio finaler und kausaler Wirkungen der Belastungscluster Leiharbeit (kausale Wirkungen setzen sich aus der Aktivsumme des Paarvergleichs zusammen; finale Wirkungen aus der Passivsumme) (Langhoff et al. 2010)



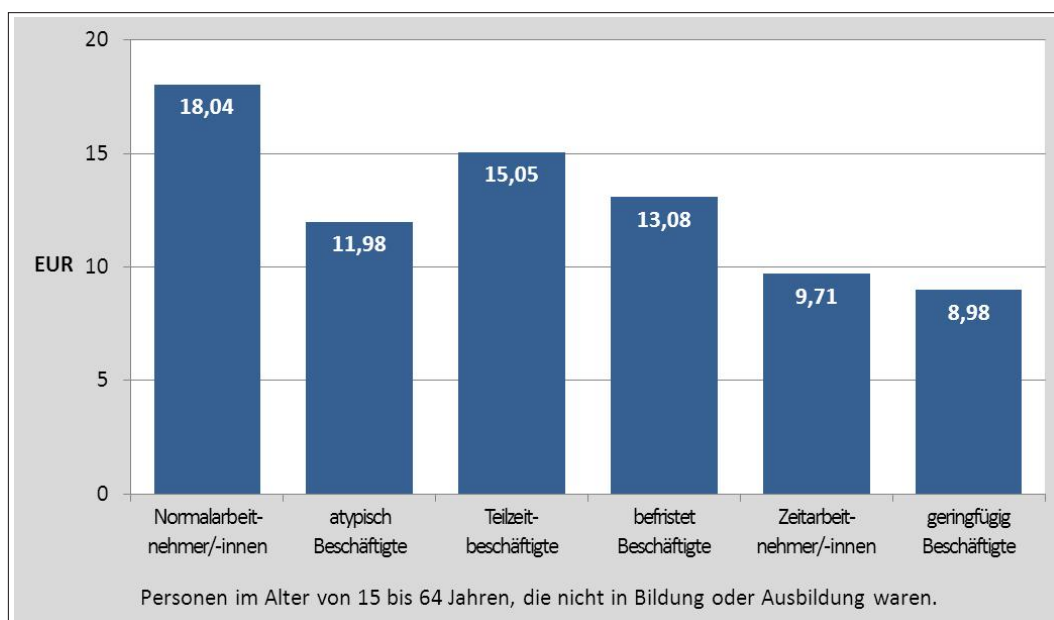
Diese Ergebnisse aus GRAziL differenzieren Ergebnisse der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 zu Arbeitsbedingungen sowie AU-Daten der Spitzen-

verbände der Krankenversicherungen. Aus der BiBB/BAuA-Befragung ergeben sich deutlich höhere Arbeitsunzufriedenheitswerte von Leiharbeitskräften gegenüber den Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis (vgl. Siefer/Beermann 2010). Am meisten erstaunt, dass die Diagnosegruppe der psychischen Erkrankungen bei Leiharbeitskräften die meisten AU-Tage verursacht (vgl. BMAS/BAuA 2008). Geht man davon aus, dass insbesondere bei Leiharbeitskräften aufgrund der Arbeitssituation (Wunsch nach Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis) eine relativ hohe Präsentismusrate anzunehmen ist, dann sind die bereits ermittelten AU-Tage der Krankenkassen als alarmierend zu bezeichnen.

Auswirkungen atypischer Beschäftigung

Wie zuvor beschrieben können atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht automatisch als prekär bezeichnet werden. Erfüllen die Erwerbsformen dennoch eins oder mehrere der Prekaritätsmerkmale¹¹ – wie zumeist im Falle geringfügiger Beschäftigung –, ist vor allem die Sicherung des Lebensunterhalts gefährdet. Wie Abbildung 14 zeigt, liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Leiharbeitskräften ebenfalls nur knapp über dem Lohnniveau der Geringfügigkeit, das wiederum ca. 50 % des Entgeltes von Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern beträgt.

Abbildung 14: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste im Oktober 2006 nach Erwerbsform (Ergebnis der Verdienststrukturerhebung 2006, in €) (Wingerter 2009:1087)

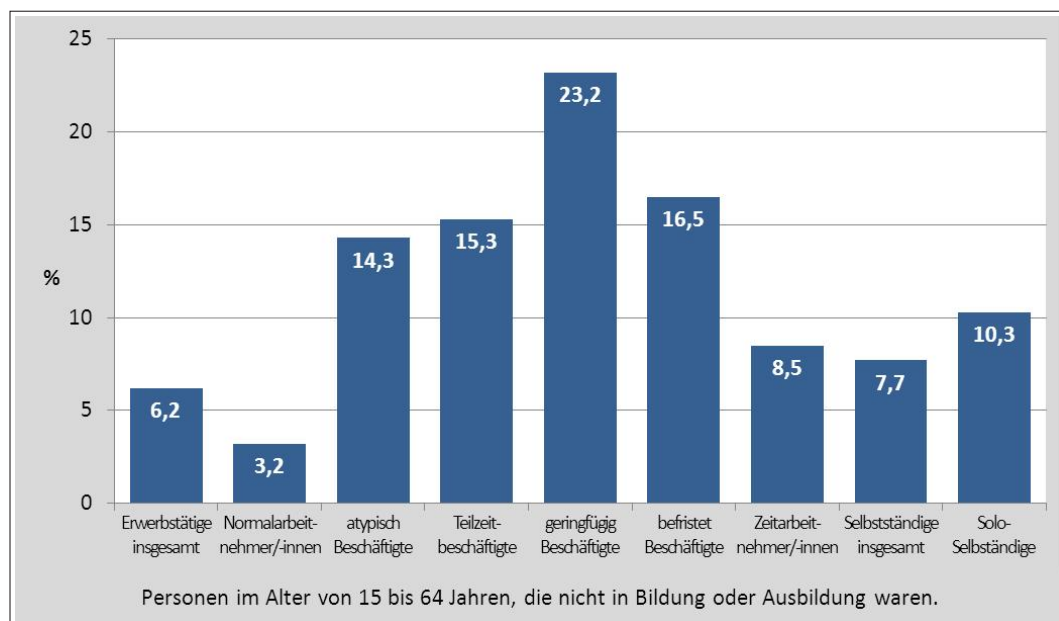


¹¹ Keller/Seifert (2007 nach 2011) formulieren die folgenden vier Kriterien zur Bestimmung von Prekarität: 1. Kein existenzsicherndes Einkommen unter Berücksichtigung des Haushaltseinkommens, 2. Keine Integration in die sozialen Sicherungssysteme, 3. Keine Beschäftigungsstabilität im Sinne von kontinuierlicher Erwerbstätigkeit, 4. Kein Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Dadurch gelten über 80 % der geringfügig Beschäftigten als Niedriglohnbezieher; in der Leiharbeit sind es noch zwei Drittel und insgesamt rund die Hälfte aller atypisch Beschäftigten (Wingerter 2009:1088). Mit zunehmender Berufserfahrung und zunehmendem Alter steigt gemeinhin auch das Einkommen. Dies gilt ebenfalls für den Bereich atypischer Beschäftigung. Somit liegt auch hier das Risiko nur einen Niedriglohn zu erhalten vor allem bei den Jüngeren.

Und die Abwärtsspirale der ökonomischen Folgen atypischer Beschäftigung geht noch weiter. So hängt auch die Armutsgefährdung mit der Form der Erwerbstätigkeit zusammen (vgl. Abbildung 15). Während 6 % aller Erwerbstätigen von Armut bedroht sind, trifft dies auf nur ca. die Hälfte dessen bei Normalarbeitnehmerinnen und -nehmern zu. Bei atypischer Beschäftigung schnellst dieser Anteil hingegen nach oben und mehr als verdoppelt sich auf über 14 %. Auch hier sind geringfügig Beschäftigte wieder überproportional gefährdet. Fast ein Viertel von ihnen muss mit dem Armutsrisiko rechnen, leben und umgehen können.

Abbildung 15: Armutsgefährdete Erwerbstätige 2008 nach der Erwerbsform (Ergebnisse des Mikrozensus, in %) (Wingerter 2009:1095)



Über die gravierenden finanziellen Folgen hinaus tragen atypische Beschäftigungsverhältnisse auch dazu bei, dass die soziale Teilhabe der Menschen erschwert wird. Befristungen oder Leiharbeitsstellen bringen häufige Arbeitsplatzwechsel mit sich. Die geforderte Mobilität erschwert die Aufrechterhaltung sozialer Kontakte. Und die Unsicherheit über die berufliche Zukunft lässt auch die private Zukunftsplanung stagnieren. „Die Dauer von atypischer Beschäftigung zu Beginn des Erwerbslebens und

die Aussichten, den Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse zu bewerkstelligen, beeinflussen auch die Entscheidung, ob und zu welchem Zeitpunkt eine Familie gegründet wird.“ (Eichhorst/Thode 2011:8)

Nach der Panelerhebung „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“¹² des IAB fühlen sich insgesamt befristet Beschäftigte, Leiharbeitskräfte und Arbeitslose – abnehmend in dieser Reihenfolge – signifikant weniger gesellschaftlich integriert (Gundert/Hohendanner 2011). Dies spiegelt die Ergebnisse des Projektes GRAziL wider (vgl. Abbildung 13).

In GRAziL konnte ebenfalls gezeigt werden, dass die Ausgrenzung innerhalb und außerhalb des Betriebes, ein geringer Planungshorizont, hohe Flexibilitätsanforderungen neben expliziten Defiziten im Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Leiharbeitskräfte hohe Belastungen bedeuten, die letztendlich zu erhöhten Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen führen. Die Zunahme dieser Belastungsarten und das vermehrt gleichzeitige Auftreten psycho-sozialer Belastungen dürften auch für andere Formen atypischer Beschäftigung zutreffen.

12 Als Datengrundlage für die Auswertungen zum subjektiven Teilhabe-Empfinden dienten die ersten beiden Erhebungswellen von PASS (2006/07 bzw. 2007/08), in denen über 13.000 Haushalte und 18.000 Personen befragt wurden.

3 Zusammenfassung der Einzelbewertungen

Die Arbeitssituation der jungen Generation prägt entscheidend ihren Stand im Leben und ihre Zukunftsperspektiven. Bereits „[d]ie Art und Weise, wie der Übergang von der Schule ins Berufsleben erfolgt, hat lang anhaltende Konsequenzen für den späteren Erwerbsverlauf, sowohl im Hinblick auf die Beschäftigungschancen als auch auf die Entwicklung des Arbeitseinkommens.“ (Eichhorst/Thode 2011:9) Wie in Kapitel 2 gezeigt werden konnte, ergeben sich darüber hinaus aus den unterschiedlichen Ausbildungs- und Erwerbssituationen eine Reihe direkte und indirekte Folgen, die entscheiden, inwieweit die Jugendlichen und jungen Erwachsenen befähigt werden, auch langfristig am Arbeitsleben und am sozialen Leben teilzunehmen.

3.1 Ökonomische Folgen für die Lebenssituation und -qualität

Das wesentliche definatorische Merkmal von Erwerbsarbeit ist im Vergleich zu anderen Formen der Arbeit (ehrenamtliche Arbeit, Hausarbeit etc.) die Entrichtung gegen Entgelt. Damit hat Erwerbsarbeit das primäre Ziel, die Sicherung des Lebensunterhalts und somit in gewissem Sinne der Existenz herzustellen. Die Situation der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche sowie die Situation in vor allem atypischen Beschäftigungsverhältnissen bringt die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch oft und zunehmend in die Lage, dies nicht mehr zu können. Während insgesamt 20 % aller Beschäftigten 2006 nur einen Niedriglohn für ihre Arbeit erhielten, waren es in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen fast 52 %, also jeder Zweite (vgl. destatis 2010:19)! Dabei ist zu beobachten, dass Beschäftigte ohne berufliche Qualifikation mehr als doppelt so oft betroffen sind.

Diese prekäre Entgeltsituation zwingt wiederum einige Beschäftigte – trotzdem sie erwerbstätig sind – Sozialleistungen in Form einer Aufstockung durch Arbeitslosengeld II in Anspruch zu nehmen.

Abbildung 16: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitslosengeld-II-Bezieher an allen Beschäftigten, Dezember 2008 (in %) (eigene Darstellung nach BA 2010:14)

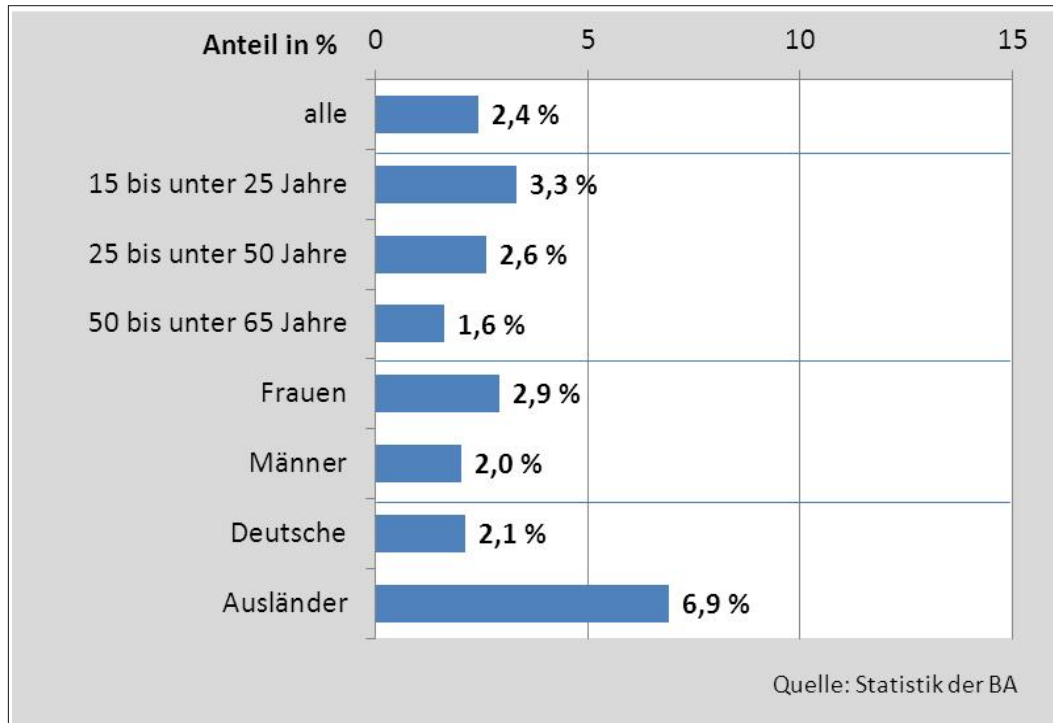
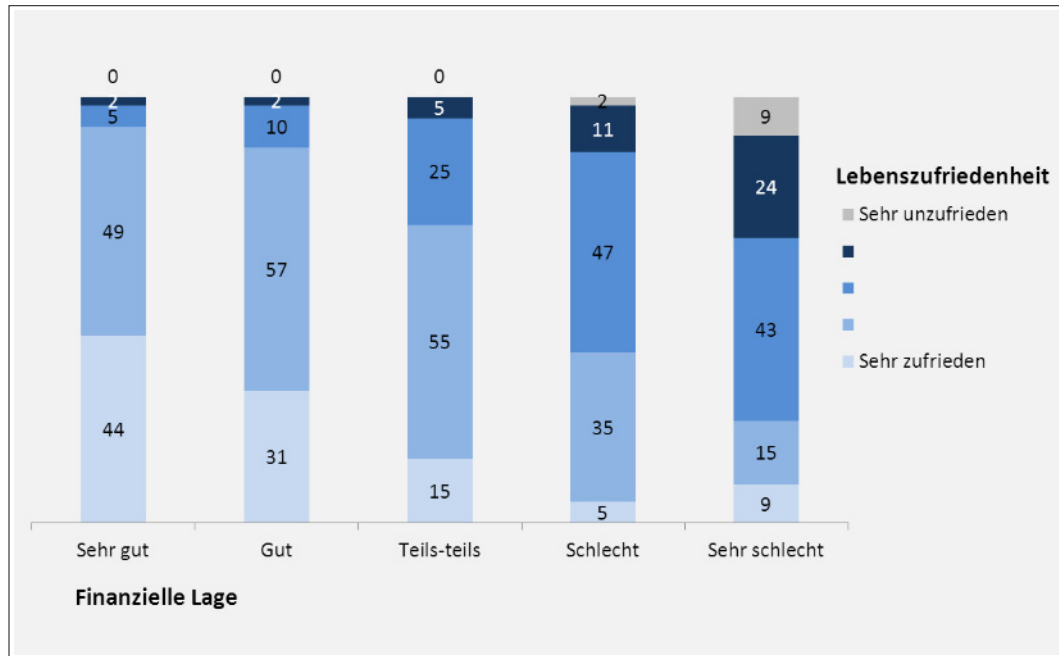


Abbildung 16 zeigt, dass auch hier es die Jüngeren unter 25 Jahren sind, die vermehrt zu den ALG II-Beziehern zählen. Aber auch Frauen und vor allem ausländische Beschäftigte müssen ihr Einkommen so aufstocken.

Diese direkten ökonomischen Folgen der Arbeitssituation bewirken nicht nur eine finanziell schwache Lage der Betroffenen bis hin zur Armut mit allen bekannten „äußeren“ Folgen für die Lebenssituation, wie z. B. geringere Teilnahme an sportlichen und Freizeitaktivitäten oder schlechtere Ernährung. Sondern sie bewirken auch „intrinsische“ Folgen. So lässt sich ein Zusammenhang der finanziellen Lage mit der Lebenszufriedenheit belegen (vgl. Abbildung 17). Je schlechter die finanzielle Lage ist, desto unzufriedener sind die Menschen auch mit ihrem ganzen Leben.

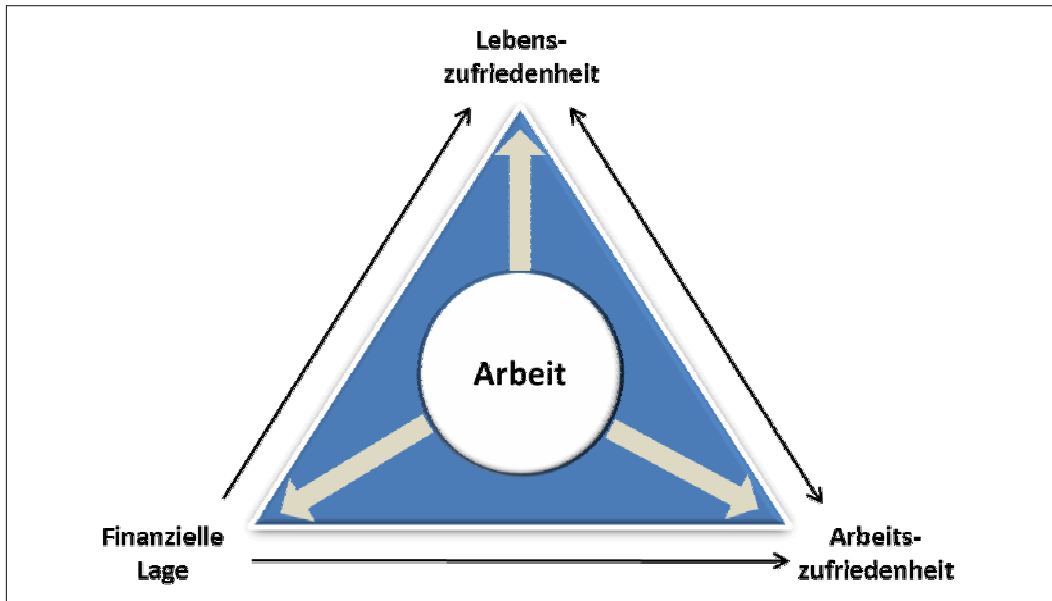
Abbildung 17: Zusammenhang Einschätzung der eigenen finanziellen Lage und Zufriedenheit mit dem Leben (Jugendliche im Alter 12-25 Jahre, in %) (Shell 2010:192)



3.2 Private und berufliche Zukunftsplanung und -chancen

Die finanzielle Lage und Lebenszufriedenheit werden durch die Arbeitszufriedenheit zu einem Dreieck mit sich beeinflussenden Eckpunkten ergänzt. Dabei bringt die Arbeitszufriedenheit u. a. ebenfalls die finanzielle Lage zum Ausdruck und korreliert gleichzeitig mit der Lebenszufriedenheit (vgl. Drobnic et al. 2010 nach Bohulskyy et al. 2011).

Abbildung 18: Arbeit als Knotenpunkt im Wechselspiel von finanzieller Lage, Arbeits- und Lebenszufriedenheit



Jüngere Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 30 Jahren besaßen zwar jüngst eine höhere durchschnittliche Arbeitszufriedenheit als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen, doch ist diese im Zeitverlauf der letzten 25 Jahre rückläufig (Bohulsky et al. 2011). Die vergleichsweise „hohe“ Arbeitszufriedenheit der jungen Generation dürfte dabei jedoch stark durch das höhere Risiko atypischer Beschäftigung und Beschäftigungsunsicherheit dieser Altersgruppe geprägt sein, sodass sich bei Arbeit auch eine höhere Zufriedenheit darüber einstellt.

Während Unzufriedenheit in Arbeit und Leben allgemein die Zukunftsplanung basierend auf dem Wunsch nach Veränderung und Verbesserung vorantreiben müsste, bewirkt Unsicherheit das Gegenteil. Viele junge Beschäftigte sehen sich durch Befristungen oder Arbeit im Niedriglohnbereich einer hohen Zukunftsunsicherheit ausgesetzt (vgl. Holzmüller 2010). Familien- und Lebensplanungen werden auf bessere Zeiten verschoben. Für Arbeitssuchende ist es noch schlimmer. Denn die Integration in den Arbeitsmarkt – und zwar über stabile Beschäftigungsverhältnisse – gilt als eine wichtige Grundvoraussetzung für soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration (Gundert/Hohendanner 2011). Reguläre Erwerbsarbeit bietet zum einen – wie zuvor dargestellt – ökonomische Grundlagen für soziale Aktivitäten, zum anderen soziale Kontakte und Netzwerke. Letzteres ist bei Personen mit Arbeitsplatzunsicherheit deutlich schlechter ausgeprägt und wird auch als unbefriedigend empfunden (Haupt 2010:105).

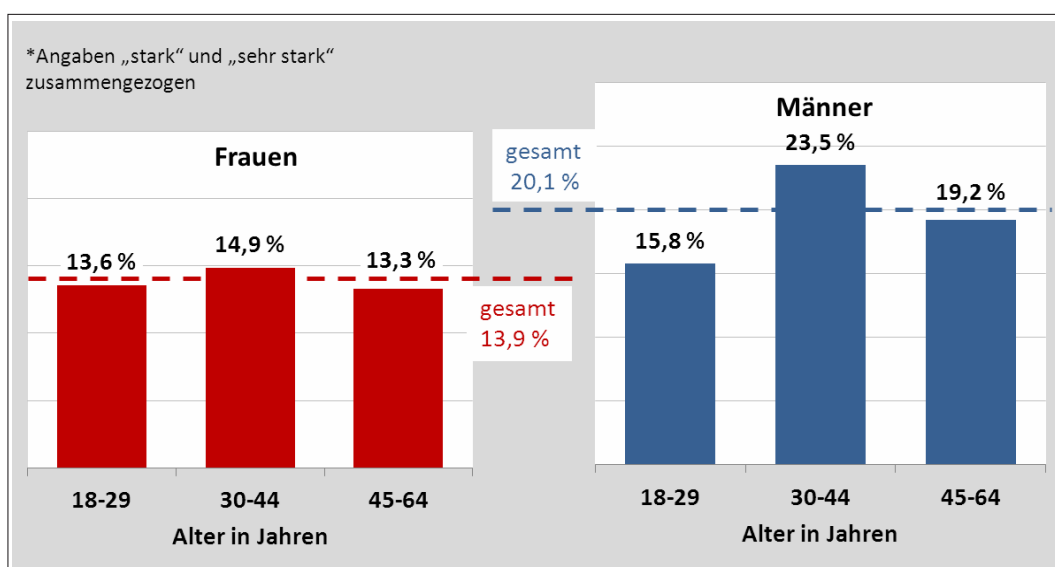
Obwohl atypische und zum Teil prekäre Beschäftigung auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen betrifft, nehmen die beruflichen Zukunftschancen jedoch insgesamt und durchschnittlich mit höherem Schul- und Ausbildungsabschluss zu. Dies lässt sich

sowohl objektiv an Erwerbslosigkeits- und Übernahmezahlen, als auch an subjektiven Einschätzungen belegen (vgl. Kapitel 2).

3.3 Gesundheitliche Folgen

Gerade wenn Arbeit oder Arbeitslosigkeit schon in jungen Jahren zu einem hohen Belastungsempfinden führt, sind gesundheitliche Folgen vorprogrammiert und die langfristige Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ernsthaft gefährdet. Dabei sind es heute weniger physische als psychische Belastungen, die die Arbeitswelt dominieren. Zeit- und Leistungsdruck, Über- oder Unterforderung, zu viel oder zu wenig Autonomie zählen beispielsweise zu den Stress auslösenden Faktoren. Insgesamt bewerten immerhin schon 14 % der weiblichen und bereits 20 % der männlichen Beschäftigten ihre Arbeit als (sehr) stark gesundheitsgefährdend (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil der Beschäftigten, die die Gesundheitsgefährdung durch die eigene Arbeit hoch* einschätzen (in %) (HBS 2011:1)



Aber nicht nur Faktoren der Arbeit selbst, sondern auch eine Arbeitsplatzunsicherheit ist belastend. So führt diese laut einer Studie¹³ signifikant häufiger zu ungesünderer Ernährung, erhöhtem Medikamentenkonsum und -missbrauch, häufigerem Arztbesuch, häufiger zu Depressionen und insgesamt zu einem schlechteren Gesundheitszustand (Haupt 2010). Vor allem die psychischen Erkrankungen wie Depressionen entwickeln sich bevölkerungswelt und bei der jungen Generation besorgniserregend: Daten der verschiedenen Krankenkassen zeigen, dass AU-Tage bedingt durch psychische Erkrankungen in den letzten 10 Jahren überproportional angestiegen sind (vgl. BEK 2009; TK

13 Grundlage dieser SHIP-Studie (Study of Health in Pomerania) waren die Daten einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe (n=4.310) der Erwachsenenbevölkerung zwischen 20 und 79 Jahren in Vorpommern.

2011). Dies betrifft insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 29 Jahren (vgl. Rückert 2010).

Unsicherheit und das Gefühl des Kontrollverlustes sind auch nach medizinischer Meinung die Hauptursache für die steigende Zahl von Essstörungen. Jugendliche, die sich sehr unsicher fühlen und viele Ängste haben, versuchen auf irgendeine Art und Weise ein Gefühl der Kontrolle und Sicherheit wiederzuerlangen. Viele Jugendliche tun dies, indem sie sich mit bestimmten Idealen identifizieren und so nach Identität und Sicherheit suchen. Erwerbsarbeit und Würde durch Arbeit trägt zur Identitätsbildung bei. „Während meiner mehrjährigen Tätigkeit in einer Beratungsstelle für Jugendliche hat uns oft beeindruckt, wie tief verwurzelt bei vielen Jugendlichen das Bedürfnis nach Sicherheit ist, und zwar Sicherheit in Bezug auf Lebensführung, Partnerschaft und Berufswahl.“ (Gerlinghoff et al. 1999)

Eine Bestandsaufnahme psychischer Gesundheit in Deutschland zeigt:

- Die Mehrheit psychischer Erkrankungen manifestiert sich in frühen Jahren. Die Befunde zeigen deutlich, dass frühe psychische Störungen vielfältige negative Lebensentwicklungen nach sich ziehen (berufliche Karriere, Partnerschaft). Bleibt eine adäquate Behandlung einer psychischen Störung im frühen Verlaufsprozess aus, ist das Risiko einer lebenslangen Beeinträchtigung stark erhöht, 40 % der Betroffenen zeigen chronische Verläufe (Wittchen/Jacobi 2006).
- Es zeigt sich eine hohe Komorbidität bei der Diagnose psychischer Erkrankungen (Hoyer 2006). Damit verbunden sind auch eine seltene Früherkennung und eine seltene adäquate Behandlung.
- Fast 80 % der jungen Beschäftigten gehen auch zur Arbeit, wenn sie krank sind (DGB-Jugend 2010).¹⁴ Das entspricht der höchsten Präsentismusrate aller Altersgruppen.
- 45 % junger Beschäftigter mit „schlechter Arbeit“ berichten von regelmäßigen Schlafstörungen (ebd.).
- Die meisten AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen weisen Erwerbstätige im mittleren Alter auf, wobei die Jüngeren deutlich aufholen (Jakobi 2009). Der BAR-MER Gesundheitsreport 2009 zeigt einen Anstieg der Erkrankungsdauer an psychischen Erkrankungen zwischen den 20- bis 24-Jährigen und den 25- bis 29-Jährigen um 25 %. Als Ursachenbündel für die psychischen Belastungen gibt die BEK Arbeitstempo, Termindruck, Arbeitsprozesse, Kommunikation und Zukunftsangst an (BEK 2009).
- Signifikante Auswirkungen psychischer Belastungen in der Adoleszenz auf das weitere Leben sind eine negative Sicht auf sich selbst, die Umwelt und die Zukunft, verbunden mit unreifen Konfliktbewältigungsstrategien, Lernhemmungen, über-

¹⁴ Untersucht wurden hier im Jahr 2009 insgesamt 7.930 abhängig Beschäftigte (keine Auszubildende oder Praktikant/-innen) aller Altersgruppen, von denen 11 % (n=882) unter 30 Jahre alt waren. Diese unter 30-Jährigen sind hier mit „junge Beschäftigte“ bezeichnet.

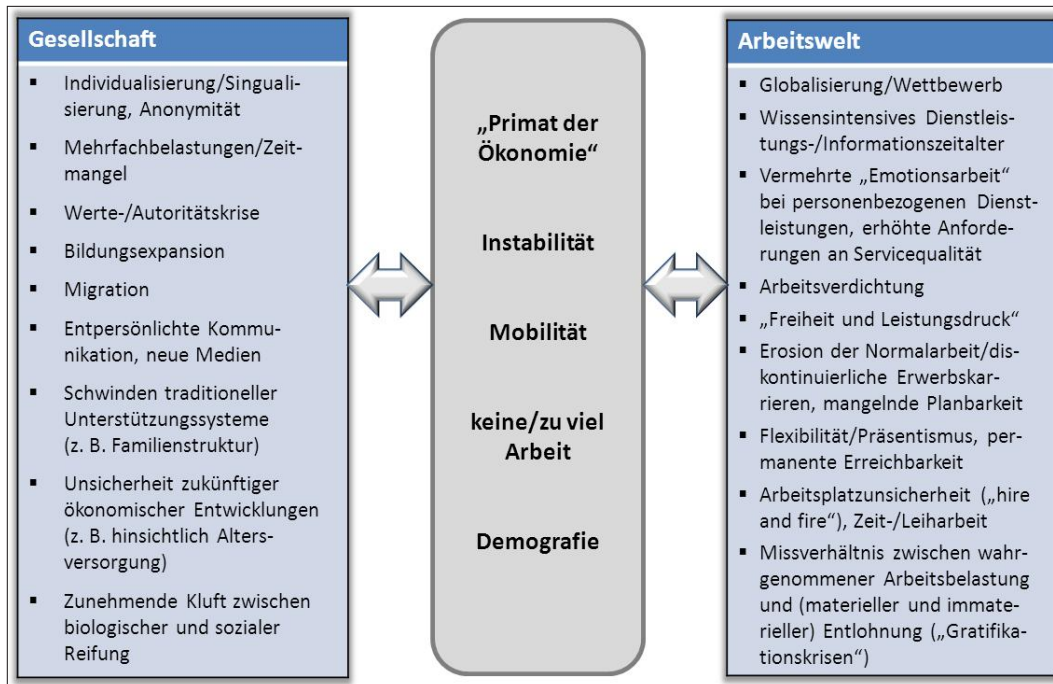
steigerter Form der Sinnlosigkeit, des Versagens und Minderwertigkeitsgefühle (vgl. Egle 2005). Daher ist die Stärkung des Kohärenzgefühls¹⁵ bei jungen Beschäftigten bedeutend (Wydler et al. 2006).

Fasst man die Situation der jungen Arbeitskräfte in Ausbildung, Studium und atypischer Beschäftigung zusammen, dann erhalten sie weniger Entgelt als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis, werden vor allem bei Leiharbeit aber auch schon als Auszubildende in den Betrieben strukturell und kulturell ausgegrenzt und sind insgesamt vermehrt körperlichen aber vor allem auch psychischen Belastungen ausgesetzt. Daraus ergibt sich zum einen, dass die beschriebenen Arbeitssituationen eine signifikant höhere psychische Belastungskonfiguration darstellen als im Normalarbeitsverhältnis. Zum anderen bedeuten Unsicherheiten und Ungleichbehandlungen auch, dass die betroffenen Jüngeren daran gehindert werden, die für das zukünftige Arbeitsleben wichtigen Gesundheitsressourcen aufzubauen. Diese sind zu verstehen als salutogenetische Faktoren, die es Personen erlauben, späteren Stress- und vor allem psychischen Belastungssituationen angemessen zu begegnen. Darüber hinaus helfen salutogenetische Faktoren Stress zu verarbeiten, Resilienz aufzubauen und die Person damit widerstandsfähiger gegen gesundheitliche Belastungen und Risikofaktoren zu machen (Moser 2007). Inwieweit bereits Jugendliche oder später Erwachsene mit Belastungen umgehen können und über genügend Ressourcen zur Bewältigung verfügen, hängt u. a. auch stark mit der Schul- und Berufsausbildung zusammen (BEK 2009:21).

Unzweifelhaft ist, dass weltweit – und losgelöst von der Altersgruppe – massive Veränderungen in der globalisierten Arbeitswelt und in den Gesellschaften zu einer Zunahme psychischer Belastungen führen (WHO 2008), die nach Meinung vieler Expertinnen und Experten eindeutig mit der Zunahme psychischer und psychosomatischer Erkrankungen einhergehen. Es haben sowohl die psychischen Belastungen im subjektiven Urteil der Beschäftigten stark zugenommen, wie auch Zahl und Dauer psychischer Erkrankungen, die sich in Deutschland zwischen 1997 und 2007 verdoppelt haben (Langhoff 2009). Man spricht von der Epidemie des 21. Jahrhunderts (Weber et al. 2006; vgl. auch Abbildung 20).

15 Das Kohärenzgefühl beschreibt, inwieweit ein Mensch die Dinge in seiner Umwelt als verstehbar, bewältigbar und sinnhaft erlebt.

Abbildung 20: Zunahme psychosozialer Belastungen moderner Arbeitswelt und Gesellschaften (Jacobi 2009:20 modifiziert nach Weber 2007)



Die „Burden of Disease Study“ der WHO geht davon aus, dass psychische Erkrankungen im Jahr 2020 weltweit bereits den zweiten Rang der Krankheitsarten erreicht haben werden. In Deutschland erfolgten laut Rentenzugangstatistik des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger 33,7 % der Frühverrentungen wegen einer psychisch bedingten Erwerbsminderung (VDR 2008), zum Teil mit Vorlaufzeiten von bis zu 20 Jahren vor der gesetzlichen Altersgrenze. Reflektiert man die aktuelle Empirie mit den Arbeitsbedingungen, unter denen junge Erwachsene heute in die Erwerbsarbeit einsteigen, dann sind für die Zukunft düstere Prognosen zur psychischen Gesundheit der Erwerbsbevölkerung anzustellen.

4 Schlussfolgerungen

Auch wenn allgemein nicht von *den Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation* gesprochen werden kann, da im europäischen Vergleich die Zahl der in Deutschland von Unsicherheit und Prekarität im Arbeitsleben betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen sehr unterschiedlich ist und einzelne Risiken nur einzelne Personengruppen betreffen, birgt die Situation dennoch soziales Konfliktpotenzial. Denn gehört man einmal zu einer der Gruppen, die es nicht auf Anhieb in ein Ausbildungsverhältnis oder stabiles Arbeitsverhältnis geschafft haben und die auch nach dem ersten Jahr der Suche und des Übergangs keinen Einstieg finden, ist die Gefahr einer unsicheren oder absteigenden „Karriere“, dauerhafter prekärer Arbeitsbedingungen, der Langzeitarbeitslosigkeit und Armut doch gegeben. Damit bilden sich über alle Schichten hinweg neue Randgruppen, die ökonomisch und sozial nicht (gänzlich) in die Gesellschaft integriert sind. Vor dem Hintergrund, dass unsere Gesellschaft und ihre Individuen sich jedoch stark über Erwerbsarbeit und Status definieren, wird den besagten jungen Menschen nicht nur der vorgelebte Konsum sondern auch eine anerkannte „Identität“ verwehrt (vgl. auch „Würde durch Arbeit“; Negt 2001). Werden diesen Randgruppen keine ernsthaften Möglichkeiten oder Alternativen zur Integration in den Arbeitsmarkt und somit zur sozialen Teilhabe geschaffen, bzw. bleibt das subjektive Erleben der Exklusion bestehen oder verschärft sich noch, so deuten die eingangs dieser Studie geschilderten aktuellen Entwicklungen in Deutschland und Europa darauf hin, dass die junge Generation dies nicht länger hinnehmen wird. „Diese negativen Einstellungen [der Unzufriedenheit] lähmen jedoch nicht, sondern könnten sogar zu Faktoren des kollektiven Handelns werden.“ (HBS/DGB-Jugend 2009:8) Ob dieses allerdings politisch kanalisiert werden kann, oder ob es in Massenprotesten, Revolten und Krawallen – wie sie in ihren Extremen in Madrid oder London zu beobachten waren – seinen Ausdruck findet, wird auch davon abhängen, inwieweit die junge Generation auf offene Ohren und wahre Handlungsbereitschaft stößt.

Angesichts der Herausforderungen und Hürden, mit denen sich Teilgruppen der jungen Generation auf ihrem Weg ins Arbeitsleben konfrontiert sehen, und den damit verbundenen Auswirkungen, stellen sich erneut Fragen nach der Transparenz und Durchlässigkeit im Bildungssystem, der Chancengleichheit auf den Arbeitsmärkten, der Regulierung bei Missbrauch von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen sowie der Prävention von Folgen für Gesundheit, Arbeits- und Lebensfähigkeit. Zwar wurden einige dieser Fragen bereits erkannt und aufgegriffen – vgl. hierzu u. a. (Berufs-)Bildungspolitische Maßnahmen und Programme wie den Ausbildungspakt, die Optimierung des Übergangssystems etc. (BMBF 2011) –, eine Umsetzung ist jedoch bisher nur teilweise erkennbar und bei der jungen Generation noch weniger spürbar. Denn Bildungspolitik erlangt im Kontext des demografischen Wandels und der damit wach-

senden Macht der älteren Generation¹⁶ paradoxer Weise nicht den Stellenwert, den sie zur Stärkung der jungen Generation benötigt. Reflektiert man die Diskussion der demografischen Entwicklung, so ist festzustellen, dass zwischen dem Jahr 2000 und 2010 vornehmlich die Arbeitsfähigkeit Älterer im Fokus stand. Inzwischen werden vermehrt Work-Life-Balance-Konzepte unter dem Blickwinkel von Familie und Pflege Angehöriger diskutiert. Ein Einbezug der Arbeits- und Lebenssituation junger Menschen bzw. Erwerbstätiger und der Bedeutung von Bildung und lebenslangem Lernen findet im öffentlichen Diskurs zu wenig statt. Dabei ist – wie zuvor aufgeführt – längst belegt, dass Bildung die Grundvoraussetzung für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen ist. Bildung hat einen direkten Effekt auf höhere Beschäftigungschancen und die Möglichkeit auf Weiterbildung (vgl. u. a. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010), Bildung schützt vor Niedriglohn (vgl. u. a. destatis 2010) und Bildung trägt zu den Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe bei (vgl. u. a. Gundert/Hohendanner 2011). Darüber hinaus besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Bildung und Gesundheit (vgl. u. a. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010) und Bildung und Arbeit stärken im Menschen jene Ressourcen, die zur Bewältigung von schwierigen Arbeits- und Lebenssituationen benötigt werden (vgl. u. a. BEK 2009). Es ist allerdings im Arbeits- und Gesundheitsschutz gegenwärtig eine unangemessene Hervorhebung von persönlichen Ressourcen (Resilienz; Widerstandsfähigkeit) zu beobachten. Diese ist zwar wichtig, lenkt aber von der Gestaltung realer Verhältnisse und Bedingungen in der Arbeit ab.

Zum einen muss Bildung also jungen Menschen das „Rüstzeug“ mitgeben, möglichst (Chancen-)optimal den Weg ins Arbeitsleben zu beginnen. Zum anderen müssen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie der jungen Generation nicht zusätzlich Belastungen aufbürden, sondern im Gegenteil ihr Kohärenzgefühl stärken. Konzepte und Gestaltungswissen zur Bereitstellung und Implementierung von Gesundheitsressourcen bei der Arbeit liegen vor – siehe hierzu beispielsweise das Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek/Theorell 1990) wie auch das Gratifikationskrisen-Modell (Siegrist 1996). Die Erkenntnisse finden jedoch bisher kaum Anwendung. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang zunächst auch die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen nach ArbSchG. Darüber hinaus wären politische und strukturelle Regelungen zur Vermeidung prekärer Arbeitsbedingungen notwendig, um insgesamt pathogenetische Entwicklungen der Gesundheit junger Beschäftigter (siehe hierzu im Detail Kapitel 3.3) einzudämmen. Die folgenden Wege zur Gestaltung psychischer Gesundheit beim Einstieg junger Erwachsener in die Erwerbsarbeit fassen sowohl arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse als auch gewerkschaftspolitische Forderungen zusammen:

16 Sowie weiterer, hier nicht beachteter, wirtschaftlicher Prioritäten.

- Bereitstellung und Förderung betrieblicher, personaler und sozialer Gesundheitsressourcen wie Handlungsspielraum, soziale Unterstützung, Partizipation, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten etc. (vgl. u. a. Langhoff et al. 2010)
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne zur Verhinderung prekärer Entgeltsituationen und damit verbundener Gratifikationskrisen (vgl. u. a. Siegrist/Marmot 2008)
- Soziale Verantwortung des Arbeitgebers für den langfristigen Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit junger Erwachsener; Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen (vgl. u. a. Langhoff/Satzer 2010); Formulierung psychologischer Verträge zwischen Arbeitgebern und jungen Nachwuchskräften
- Gleichstellung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Unternehmen (vgl. u. a. Köchling 2007), hier mit dem Fokus auf junge Beschäftigte
- Förderung der Übernahme von Auszubildenden in Normalarbeitsverhältnisse (vgl. u. a. DGB-Jugend 2010)
- Einführung gesetzlicher Regelungen zum Gebrauch von Praktika als Lernverhältnis und nicht als vorgelagerte Probezeit und Ersatz für reguläre Arbeit (vgl. u. a. Schmidt/ Hecht 2011; DGB-Jugend 2010)

5 Factsheets zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation

Factsheet Berufsausbildung

Im Jahr 2010 hat ein Drittel der Ausbildungsinteressierten ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren können (BIBB 2011).

Für durchschnittlich jeden fünften Ausbildungsplatzsuchenden hält der Markt bzw. das System keine zufriedenstellende Lösung bereit (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010).

Zum Jahresende 2010 gingen 14 % der Altbewerberinnen und -bewerber und 6 % der sonstigen Bewerberinnen und Bewerber von der Schulbank in die Arbeitslosigkeit (vgl. BIBB 2011:96).

Insgesamt belief sich die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 20 Jahren in 2010 auf 3,8 % und der Jüngeren unter 25 Jahren auf 6,8 % (destatis 2011a).

Gut 20 % der Ausbildungsverträge werden vorzeitig aufgelöst (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010:109).

In 2008 und auch im Folgejahr mussten sich ca. ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung direkt nach ihrem Abschluss arbeitslos melden (BIBB 2011:263ff).

Ca. 40 % der Auszubildenden werden nicht von den Ausbildungsbetrieben übernommen (vgl. BA 2011; Fischer et al. 2008).

In 2008 waren 10,4 % der Jugendlichen 3 Jahre nach Abschluss der Berufsausbildung noch erwerbslos, nach 6 Jahren waren es immer noch 9,1 % (BIBB 2011:263ff).

62 % der Jugendlichen haben Angst, keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden bzw. diesen zu verlieren. Damit ist diese Angst nach „Armut/schlechter Wirtschaftslage“ die zweitgrößte Befürchtung der jungen Generation (Shell 2010:122).

Auszubildende geben zu 55 % an, dass sie ihren Alltag in der Berufsausbildung als (etwas) belastend empfinden und weitere 15 % sogar als stressig bzw. sehr belastend (ebd.:111).

Auszubildende sind sehr viel häufiger krank als der Durchschnitt aller Versicherten (244,9 AU-Fälle je 100 Versichertenjahre gegenüber 149,3 AU-Fälle) (IKK classic 2010).

Ausfallzeiten von durchschnittlich 13,9 AU-Tagen pro Jahr bei Auszubildenden sind alarmierend hoch (AOK-Mitglieder, 2008) (vgl. Macco/Schmidt 2010:295).

Junge Erwachsene am Ende ihrer Ausbildung sind aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse oftmals nicht in der Lage ihre Zukunft zu planen.

Factsheet Hochschulbildung

Knapp die Hälfte der Bachelorstudierenden glaubt, mit dem Bachelorabschluss keine (sehr) guten Berufschancen zu haben (Grützmaker et al. 2011).

Die meisten Studiengänge zielen nicht auf einen bestimmten beruflichen Werdegang ab und sind damit an der Schwelle in den Arbeitsmarkt für viele Studierende mit Unsicherheit verbunden (Schmidt/Hecht 2011). Dies befördert die Durchführung von Praktika.

Nur 5 % der angehenden Akademikerinnen und Akademiker entscheiden sich schon während des Studiums für ein Kind, obwohl drei Viertel der Studierenden einmal Kinder haben wollen (Zappe 2011). Aber auch große Anschaffungen – wie der Erwerb von Wohneigentum – werden eher vermieden.

Über 60 % der Studierenden kommt mit den Anforderungen und Belastungen nicht mehr alleine zurecht und hat bereits Beratungsbedarf bei sich erkannt. Mit der Einführung der Bachelorstudiengänge stieg die Nachfrage in den psychologischen Beratungsstellen der Hochschulen um 20 % an (vgl. Rückert 2010).

Das verordnete Volumen von Antidepressiva ist bei den Studierenden in den vergangenen vier Jahren um 40 % gestiegen. Medikamente gegen Depression bekommen mittlerweile 5 % der Studentinnen sowie 3 % der Studenten verschrieben. 91 % der psychisch erkrankten Studierenden können das Studium nicht mehr fortführen. 27 % aller Studierenden sind vorübergehend nicht studierfähig aufgrund starker Beeinträchtigungen durch psychische Belastungen (Rückert 2010).

Factsheet Praktikum

Insgesamt empfand nur etwas mehr als die Hälfte von Hochschulabsolventinnen und -absolventen ihre Betreuungssituation im Praktikum als angemessen (vgl. Schmidt/Hecht 2011).

Der tatsächliche Ablauf des Praktikums entsprach nur bei 54 % der Befragten den getroffenen Vereinbarungen (ebd.).

81 % der Praktikanten gaben im Rahmen einer Befragung (n=674) an, trotz des Praktikantenstatus vollwertige Erwerbsarbeit geleistet zu haben. 75 % der Befragten gab an, dass die Praktikumsarbeit im Betriebsablauf fest eingeplant gewesen sei (ebd.). Damit ersetzen Unternehmen durch Praktika geplant reguläre Beschäftigung.

Nach einer Typisierung, die anhand des DGB-Index Gute Arbeit bewertet wurde, konnten 55 % der beurteilten Praktika als „gute Arbeit“ und 21 % als „schlechte Arbeit“ eingestuft werden (ebd.).

Mit 40 % liegt der Anteil der unbezahlten Praktika in 2008 alarmierend hoch, auch wenn das einen Rückgang gegenüber 45 % in 2007 bedeutet (ebd.).

Nicht einmal jede/r zehnte Hochschulabsolventin oder -absolvent wird für ein Praktikum, in dem größtenteils vollwertige Arbeit geleistet wird, mit über 800 Euro monatlich entlohnt (ebd.).

Die Hälfte der Praktikantinnen und Praktikanten setzt ihre Hoffnung in den sogenannten „Klebeffekt“. Faktisch wurde 22 % der Praktikanten eine Übernahme in eine reguläre Anstellung und 17 % eine andere Form der weiteren Mitarbeit angeboten (ebd.).

Die Hälfte der Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Praktikum müssen auf Versorgungsleistungen ihrer Eltern zurückgreifen (ebd.).

Factsheet Atypische Beschäftigung

Auffallend ist nicht nur der generelle Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse, sondern darüber hinaus der signifikant wachsende Anteil der unter 25-Jährigen an dieser Beschäftigungsform (Mikrozensus 2009).

Der Anteil atypischer Beschäftigter der unter 25-Jährigen an den abhängig Beschäftigten ist innerhalb von 10 Jahren um die Hälfte angestiegen. Inzwischen sind knapp 55 % aller Beschäftigungsverhältnisse bei den unter 20-Jährigen und gut ein Drittel bei den 20- bis 25-Jährigen atypischer Art (ebd.).

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse machen mittlerweile über 20 % der abhängigen Beschäftigung bei den unter 20-Jährigen aus (vgl. BIBB 2011:265).

Lediglich 23 % der qualifizierten Jugendlichen kommen nach ihrem befristeten Arbeitsverhältnis (als Übernahme nach der Ausbildung) in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis (Fuchs 2008).

Insgesamt sind über 50 % der Leiharbeitskräfte unter 35 Jahre alt (Sczesny et al. 2008).

Über 80 % der geringfügig Beschäftigten gelten als Niedriglohnbezieher; in der Leiharbeit sind es noch zwei Drittel und insgesamt rund die Hälfte aller atypisch Beschäftigten (Wingerter 2009:1088).

Während insgesamt 20 % aller Beschäftigten 2006 nur einen Niedriglohn für ihre Arbeit erhielten, waren es in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen fast 52 %, also jeder Zweite (vgl. destatis 2010:19).

Unter 25-Jährige müssen trotz Erwerbstätigkeit vermehrt Sozialleistungen in Form einer Aufstockung durch Arbeitslosengeld II in Anspruch nehmen (BA 2010).

Viele junge Beschäftigte sehen sich durch Befristungen oder Arbeit im Niedriglohnbereich einer hohen Zukunftsunsicherheit ausgesetzt (vgl. Holzmüller 2010). Familien- und Lebensplanungen werden auf bessere Zeiten verschoben.

Factsheet Jugend und Gesundheit

Insgesamt bewerten 13,6 % der weiblichen und bereits 15,8 % der männlichen Beschäftigten unter 30 Jahren ihre Arbeit als (sehr) stark gesundheitsgefährdend (HBS 2011).

Arbeitsplatzunsicherheit führt laut einer Studie signifikant häufiger zu ungesünderer Ernährung, erhöhtem Medikamentenkonsum und -missbrauch, häufigerem Arztbesuch, häufiger zu Depressionen und insgesamt zu einem schlechteren Gesundheitszustand (Haupt 2010).

Laut Daten der verschiedenen Krankenkassen sind AU-Tage bedingt durch psychische Erkrankungen in den letzten 10 Jahren überproportional angestiegen (vgl. BEK 2009; TK 2011). Dies betrifft insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 29 Jahren (vgl. Rückert 2010).

Unsicherheit und das Gefühl des Kontrollverlustes sind auch nach medizinischer Meinung die Hauptursache für die steigende Zahl von Essstörungen bei Jugendlichen. Davon vor allem die Erwerbsarbeit und die Würde durch Arbeit zur Identitätsbildung beitragen, entwickeln Jugendliche bei erlebten Defiziten Verhaltensstörungen (Anorexia, Bulimia), um damit ein Gefühl der Kontrolle und Sicherheit wiederzuerlangen (Gerlinghoff et al. 1999).

Die Mehrheit psychischer Erkrankungen manifestiert sich in frühen Jahren. Bleibt eine adäquate Behandlung einer psychischen Störung im frühen Verlaufsprozess aus, ist das Risiko einer lebenslangen Beeinträchtigung stark erhöht. 40 % der Betroffenen zeigen chronische Verläufe (Wittchen/Jacobi 2006).

Es zeigt sich eine hohe Komorbidität bei der Diagnose psychischer Erkrankungen (Hoyer 2006). Damit verbunden sind eine seltene Früherkennung und eine seltene adäquate Behandlung.

Fast 80 % der jungen Beschäftigten gehen auch zur Arbeit, wenn sie krank sind (DGB-Jugend 2010).

45 % junger Beschäftigter mit „schlechter Arbeit“ berichten von regelmäßigen Schlafstörungen (ebd.).

Die meisten AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen weisen Erwerbstätige im mittleren Alter auf, wobei die Jüngeren deutlich aufholen (Jakobi 2009).

Es ist ein Anstieg der Erkrankungsdauer an psychischen Erkrankungen bei den 20- bis 24-Jährigen und den 25- bis 29-Jährigen um 25 % zu beobachten (BEK 2009).

Negative Sicht auf sich selbst, die Umwelt und die Zukunft, verbunden mit unreifen Konfliktbewältigungsstrategien, Lernhemmungen, übersteigerter Form der Sinnlosigkeit, des Versagens und Minderwertigkeitsgefühle sind die Folgen psychischer Belastungen in der Adoleszenz (vgl. Egle 2005).

6 Literaturverzeichnis

Astheimer, S. (2011): „Arbeitslosigkeit kaum ein Thema. In Deutschland sind Akademiker vollbeschäftigt“, in: *FAZ.NET*. Im Internet unter: <http://www.faz.net/-01pbnh> (Letzter Zugriff am 15.08.2011).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2010): *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel*, Bielefeld.

BARMER Ersatzkasse (BEK) (Hg.) (2009): *BARMER Gesundheitsreport 2009. Psychische Gesundheit und psychische Belastungen*, Wuppertal.

Beicht, U./Krewerth, A. (2010): *Geld spielt eine Rolle! Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden?* BIBB REPORT 14/2010. Im Internet unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf (Letzter Zugriff am 27.10.2011).

Bohulskyy, Y. et al. (2011): *Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig. Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich*, IAQ-Report 2011-03. Im Internet unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-03.pdf> (Letzter Zugriff am 30.08.2011).

Briedis, K. (2007): *Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*, HIS: Forum Hochschule 13/2007. Im Internet unter: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200713.pdf (Letzter Zugriff am 15.08.2011).

Briedis, K./Minks, K.-H. (2007): *Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen?* HIS: Projektbericht. Im Internet unter: <http://www.his.de/pdf/22/generation-praktikum.pdf> (Letzter Zugriff am 19.08.2011).

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011): *IAB-Betriebspanel*. Im Internet unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_16604/nn_29258/Dienststellen/RD-H/RD-H/A01-Allgem-Info-Seiten-Presse-Statistik/Pressemitteilungen/2010-2011/13-2011-PI.html (Letzter Zugriff am 28.08.2011).

Bundesagentur für Arbeit – Statistik (BA) (2010): *Grundsicherung für Arbeitsuchende: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher: Begriff, Messung, Struktur und Entwicklung*. Im Internet unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/SGBII/Erwerbstaetige-AlgII-Empfaenger-Sonderbericht.pdf> (Letzter Zugriff am 30.08.2011).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2011): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BMAS/BAuA) (Hg.) (2008): *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006. Unfallverhütungsbericht Arbeit*, Dortmund.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2011): *Berufsbildungsbericht 2011*. Im Internet unter: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2011.pdf (Letzter Zugriff am 09.08.2011).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2010): *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem – Ausgewählte Ergebnisse –*, Bonn.

DAK Forschung (DAK) (Hg.) (2009): *Gesundheitsreport 2009. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema Doping am Arbeitsplatz*. Im Internet unter: http://www.dak.de/content/filesopen/Gesundheitsreport_2009.pdf (Letzter Zugriff am 26.08.2011).

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (DGB-Jugend) (Hg.) (2011a): *Ausbildungsreport 2011*, Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (DGB-Jugend) (Hg.) (2011b): *Praktikantinnen und Praktikanten im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Eine Broschüre der DGB-Jugend*, 2. aktualisierte Auflage, Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, Bereich Jugend (DGB-Jugend) (Hg.) (2010): *Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2009*. Im Internet unter: http://www.dgb-jugend.de/themen/meldungen/index_gute_arbeit_2009/data/gutearbeit_2009_kurz.pdf (Letzter Zugriff am 12.09.2011).

Ebbinghaus, M./Loter, K. (2010): *Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine Untersuchung zum Einfluss von Struktur- und Anforderungsmerkmalen*. Im Internet unter: <http://www.bibb.de/de/55671.htm> (Letzter Zugriff am 10.08.2011).

Egle, U. T. (2005): *Frühe Stresserfahrungen – Langzeitfolgen für die Gesundheit*, Vortrag auf dem 1. Nationalen Präventionskongress, Dresden.

Eichhorst, W./Thode, E. (2011): *Erwerbstätigkeit im Lebenszyklus. Benchmarking Deutschland: Steigende Beschäftigung bei Jugendlichen und Älteren*, IZA Research Report No. 34. Im Internet unter: http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_34.pdf (Letzter Zugriff am 11.08.2011).

Elsing, S. (2011a): „Aktiv bleiben. Der Arbeitspsychologe Karsten Paul über den richtigen Umgang mit der Jobsuche“, in: *DIE ZEIT* 04/2011. Im Internet unter: <http://www.zeit.de/2011/04/C-Geisteswissenschaftler-Interview> (Letzter Zugriff am 19.10.2011).

Elsing, S. (2011b): „Eine Krise, die fürs Leben prägt. Viele Geisteswissenschaftler beenden ihr Studium mit dem Antrag auf Hartz IV. Was macht das eigentlich mit ihnen?“, in: *DIE ZEIT* 04/2011. Im Internet unter: <http://www.zeit.de/2011/04/C-Geisteswissenschaftler> (Letzter Zugriff am 15.08.2011).

Fischer, G. et al. (2008): *Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007*, IAB-Forschungsbericht 3/2008. Im Internet unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0308.pdf> (Letzter Zugriff am 28.08.2011).

Fuchs, T./Ebert, A. (2008): *Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Berufseinsteigern im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung*, im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Im Internet unter: <http://doku.iab.de/externe/2008/k080320f06.pdf> (Letzter Zugriff am 21.10.2011).

Gerlinghoff, M. et al. (1999): *Magersucht und Bulimie verstehen und bewältigen*, Weinheim.

Grütmacher, J. et al. (2011): *Studien- und Berufsperspektiven von Bachelorstudierenden in Deutschland. Übergangsverhalten, Studiengangsbewertungen und Berufsaussichten von Bachelorstudierenden im Wintersemester 2009/10*. Im Internet unter: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201107.pdf (Letzter Zugriff am 11.08.2011).

Gundert, S./Hohendanner, C. (2011): *Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs*, IAB-Kurzbericht 4/2011, Nürnberg.

Haas, S. (2011): „Jugendarbeitslosigkeit in der EU. Jung, gut ausgebildet, schnell kündbar“, in: *sueddeutsche.de*. Im Internet unter: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/jugendarbeitslosigkeit-in-europa-jung-gut-ausgebildet-schnell-kuendbar-1.1134671> (Letzter Zugriff am 07.09.2011).

Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Hg.) (2011): *Böcklerimpuls* 12/2011, Düsseldorf.

Hans-Böckler-Stiftung (HBS)/DGB-Jugend (Hg.) (2009): *Konferenzdokumentation. Interessen und Interessenvertretung von jungen Prekären. 1. April 2009 in Berlin*. Im Internet unter: http://www.boeckler.de/pdf/v_2009_04_01_doku.pdf (Letzter Zugriff am 12.09.2011).

Haupt, C. M. (2010): „Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheitsverhalten in einer bevölkerungsrepräsentativen epidemiologischen Studie“,

in: Badura, B. et al. (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, Heidelberg, S. 101-107.

Hohendanner, C./Rebien, M. (2011): *Umfang und Bedeutung von Praktika aus betrieblicher Perspektive. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots*, IAB Stellungnahme 6/2011. Im Internet unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2011/sn0611.pdf> (Letzter Zugriff am 12.08.2011).

Holzmüller, M. (2010): „Befristete Arbeitsverträge. Eine Generation auf Abruf“, in: *sueddeutsche.de*. Im Internet unter: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/befristete-arbeitsvertraege-eine-generation-auf-abruf-1.954926> (Letzter Zugriff am 31.08.2011).

Hoyer, J. (2006): *Bestandsaufnahme zur psychischen Gesundheit*, Vortrag im Expertengespräch mit der SRH Dresden, Dresden.

IKK classic (2010): *Arbeitsunfähigkeits-Daten der IKK classic für das Bundesland Nordrhein-Westfalen*, unveröffentlichter Bericht.

Jacobi, F. (2009): „Nehmen psychische Störungen zu?“, in: *Report Psychologie*, 34, 1/2009, S. 16-28.

Karasek, R./Theorell, T. (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of the Working life*, New York.

Keller, B./Seifert, H. (2011): „Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion“, in: *WSI Mitteilungen* 3/2011, S. 138-145.

Kock, K. (2008): *Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde*, im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, sfs Beiträge aus der Forschung, Band 162, Dortmund.

Köchling, A. (2007): *Wertschätzung*. Im Internet unter: <http://www.diversity-innovation.de/index.php?si=157&li=1&lang=de&css=css/standard> (Letzter Zugriff am 12.09.2011).

Krewerth, A. (2011): *Sicherung der Ausbildungsqualität unter schwierigen Bedingungen. Was gelingt Betrieben bereits, wo gibt es Probleme?* Vortrag auf dem Zukunftsforum Westmünsterland, Forum Berufliche Bildung. Im Internet unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_wirueberuns_krewerth_borken20110630.pdf (Letzter Zugriff am 09.09.2011).

Krewerth, A./Beicht, U. (2011): „Qualität der Berufsausbildung in Deutschland: Ansprüche und Urteile von Auszubildenden“, in: Krekel, E. M./Lex, T. (Hg.): *Neue Ju-*

gend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung, Bielefeld, S. 221-242.

Langhoff, T. et al. (2010): „Gesundheitsintervention in der Ursache-Wirkungs-Kette psychischer Belastungen bei der Leiharbeit“, in: *Arbeitsschutz Aktuell* 02/2010.

Langhoff, T. (2009): *Den demographischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten*, Berlin.

Langhoff, T./Satzler, R. (2010): „Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen“, in: *ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 19. Jg., Heft 4, S. 267-282.

Macco, K./Schmidt, J. (2010): „Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2008“, in: Badura, B. et al. (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, Heidelberg, S. 275-423.

Mörchen, M. (2006): *Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration?* Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Nr. 149, Dortmund.

Moser, K. (2007): *Lehrbuch Wirtschaftspsychologie*, Heidelberg.

Negt, O. (2001): *Arbeit und menschliche Würde*, Göttingen.

o. A. (2011): „Radikaler Protest in Chile. Schülerin hungert seit über einem Monat“, in: *SPIEGEL ONLINE*. Im Internet unter: <http://www.spiegel.de/schulspiegel/ausland/0,1518,781915,00.html> (Letzter Zugriff am 07.09.2011).

Rachman, G. (2011): „Volksaufstände. Das Jahr der weltweiten Empörung“, in: *Financial Times Deutschland*. Im Internet unter: <http://www.ftd.de/politik/international/volksaufstaende-das-jahr-der-weltweiten-empoeerung/60098575.html> (Letzter Zugriff am 07.09.2011).

Ries, H. (2011): „Praktikanten. Die zweite Generation Praktikum“, in: *DerWesten*. Im Internet unter: <http://www.derwesten.de/wp/region/Die-zweite-Generation-Praktikum-id4953029.html> (Letzter Zugriff am 19.08.2011).

Rückert, H.-W. (2010): „Besorgniserregend. Zur psychischen Stabilität der heutigen Studierendengeneration“, in: *Forschung & Lehre*, 17. Jg., Nr. 7/10, S. 488-489.

Schmidt, B./Hecht, H. (2011): *Generation Praktikum 2011. Praktika nach Studienabschluss: Zwischen Fairness und Ausbeutung*, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hg.). Im Internet unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++8a7144d2-761f-11e0-7c08-00188b4dc422> (Letzter Zugriff am 19.08.2011).

Scholter, J. (2010): „Zahlenteufel. Arbeitslose Akademiker: Kein Grund zur Panik“, in: *DIE ZEIT* 06/2010. Im Internet unter: <http://www.zeit.de/2010/06/C-Seitenhieb> (Letzter Zugriff am 15.08.2011).

Sczesny, C. et al. (2008): *Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte*. Studie zur Zeitarbeit in NRW. Endbericht, Düsseldorf.

Shell Deutschland Holding (Shell) (Hg.) (2010): *Jugend 2010. Eine pragmatische Generation behauptet sich*, Frankfurt am Main.

Siefer, A./Beermann, B. (2010): *Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden*. Im Internet unter: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd58.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Letzter Zugriff am 28.08.2011).

Siegrist, J./Marmot, M. (Hg.) (2008): *Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen*, Bern.

Siegrist, J. (1996): *Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben*, Göttingen.

Statistisches Bundesamt Deutschland (destatis) (2011a): *Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen: Deutschland/Früheres Bundesgebiet/Neue Länder, Jahre, Geschlecht und weitere Personengruppen*. Im Internet unter: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online.jsessionid=E3651CE46639E2EB432047934AC293F0.tomcat_GO_2_2?operation=previous&levelindex=3&levelid=1312984290571&step=3 (Letzter Zugriff am 10.08.2011).

Statistisches Bundesamt Deutschland (destatis) (2011b): *Atypische Beschäftigung*. Im Internet unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/abisz/AtypischeBeschaeftigung.psml> (Letzter Zugriff am 28.08.2011).

Statistisches Bundesamt Deutschland (destatis) (Hg.) (2010): *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt*, Wiesbaden.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Stifterverband) (Hg.) (2011): *Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen*, Essen.

Techniker Krankenkasse (TK) (Hg.) (2011): *Gesundheitsreport 2011. Gesundheitliche Veränderungen bei jungen Erwerbspersonen und Studierenden*, Veröffentlichungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK – Band 26. Im Internet unter: <http://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/281898/Datei/61603/Gesundheitsreport-2011.pdf> (Letzter Zugriff am 26.08.2011).

Techniker Krankenkasse (TK) (Hg.) (2007): *Gesund studieren. Befragungsergebnisse des Gesundheitssurvey und Auswertungen zu Arzneiverordnungen*, Veröffentlichungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK – Band 16. Im Internet unter: <http://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/48822/Datei/1773/Broschuere-Gesund-studieren.pdf> (Letzter Zugriff am 26.08.2011).

Tivig, T./Hetze, P. (Hg.) (2007): *Deutschland im demografischen Wandel*, Rostock.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (2008): *Rentenzugangstatistik. Rentenzugänge wegen Erwerbsminderung*, Frankfurt/Main.

Vester, F. (1970): *Die Kunst vernetzt zu denken*, München.

Weber, A. et al. (2006): „Psychische und Verhaltensstörungen. Die Epidemie des 21. Jahrhunderts?“, in: *Deutsches Ärzteblatt*, Jg. 103, Heft 13, S. 834-841.

Westdeutscher Rundfunk (WDR) (2008): *Leiharbeit undercover – Mein heimliches Leben in deutschen Fabriken*, gesendet am 17. November 2008.

Wingerter, C. (2011): „Der Eintritt junger Menschen in das Erwerbsleben. Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2009“, in: Statistisches Bundesamt (Hg.): *Wirtschaft und Statistik. Februar 2011*, Wiesbaden, S. 98-117.

Wingerter, C. (2009): „Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger“, in: Statistisches Bundesamt (Hg.): *Wirtschaft und Statistik. November 2009*, Wiesbaden, S. 1080-1098.

Wittchen, H.-U./Jacobi, F. (2006): „Psychische Störungen in Deutschland und der EU. Größenordnung und Belastung“, in: *Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis*, 38 (1), S. 189-192.

World Health Organization (WHO) (2008): *The global burden of disease: 2004 update*, Geneva.

Wydler, H. et al. (2006): *Salutogenese und Kohärenzgefühl. Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitlichen Konzepts*, Juventa.

Zappe, C. (2011): „Studieren mit Kind. Zwischen Fläschchen und Vorlesung“, in: *FAZ.NET*. Im Internet unter: <http://www.faz.net/-01si03> (Letzter Zugriff am 26.08.2011).

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

