

# QUALITÄT DER ARBEIT

Geld verdienen und was sonst noch zählt



10

3508

isches Bundesamt

## Herausgeber

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

## Autoren

Thomas Körner, Katharina Puch, Christian Wingerter

## Redaktion & Gestaltung

Statistisches Bundesamt

Erschienen im September 2010

Bestellnummer: 0010015-10900-1

## Fotorechte

Umschlag

© iStockphoto.com/Nikida

© kallejipp/photocase.com

Seite 11 © www.dokumentiert.de/photocase.com

Seite 13 © testfight/photocase.com

Seite 15 © Juttaschnecke/photocase.com

Seite 17 © 1100/photocase.com

Seite 18 © MADworks/photocase.com

Seite 21 © Nora Philipp/photocase.com

Seite 23 © Complize/photocase.com

Seite 25 © Vlaminck/photocase.com

Seite 27 © marqs/photocase.com

Statist. Bundesamt - Bibliothek



10-03509

C 10-03508)

Seite 31 © designritter/photocase.com

Seite 35 © panthermedia.net/Ursula Deja-Schnieder

Seite 37 © Fancy by Veer/Parents and Tots

Seite 41 © kallejipp/photocase.com

Seite 43 © 3format/photocase.com

Seite 47 © istockphoto.com/Tamara Murray

Seite 49 © Helgi/photocase.com

Seite 50 © mys/photocase.com

Seite 53 © istockphoto.com/franz pfluegl

Seite 55 © smartinka/photocase.com

Seite 57, 59 © kallejipp/photocase.com

Seite 63 © Bastografie/photocase.com

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>		<b>4</b>
<b>Dimension 1</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gleichstellung</b>	<b>6</b>
<b>Dimension 2</b>	<b>Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen</b>	<b>16</b>
<b>Dimension 3</b>	<b>Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben</b>	<b>24</b>
<b>Dimension 4</b>	<b>Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen</b>	<b>38</b>
<b>Dimension 5</b>	<b>Arbeitsbeziehungen</b>	<b>48</b>
<b>Dimension 6</b>	<b>Qualifikation und Weiterbildung</b>	<b>52</b>
<b>Dimension 7</b>	<b>Zusammenarbeit und Motivation</b>	<b>56</b>
<b>Verzeichnis der Datenquellen</b>		<b>64</b>

# Einleitung

Die Arbeit spielt im Leben der meisten Menschen nicht nur zur Sicherung des Lebensunterhalts eine zentrale Rolle. Am Arbeitsplatz werden viele Stunden des Tages verbracht – oft mehr Zeit, als für Familie, Freunde und Freizeit zur Verfügung steht. Ein „guter Job“ ist deshalb für viele Menschen eine wichtige Voraussetzung für Zufriedenheit und Lebensqualität.

Leistungsfähige und innovative Unternehmen sind auf motivierte und zufriedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angewiesen. Neben den bekannten Indikatoren zum Arbeitsmarkt sind deshalb immer häufiger Daten zur Qualität der Arbeit aus Sicht der Berufstätigen gefragt – nicht zuletzt wegen der wachsenden Vielfalt an Beschäftigungsformen.

Viele Aspekte machen die Qualität der Arbeit aus: Bestehen am Arbeitsplatz gesundheitliche Beeinträchtigungen? Ermöglicht die Arbeit ein ausgewogenes Verhältnis von beruflichen und privaten Aktivitäten? Können die Beschäftigten mit den variablen Qualifikationsanforderungen Schritt halten?

Funktioniert die Zusammenarbeit? Diese Fragen zeigen, wie vielfältig die Anforderungen aus Sicht der Erwerbstätigen an eine „gute Arbeit“ sind.

## Sieben Dimensionen zur Qualität der Arbeit

In der Broschüre werden sieben Dimensionen unterschieden, um die qualitativen Aspekte der Arbeit abzubilden:

- Arbeitssicherheit und Gleichstellung
- Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen
- Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben
- Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen
- Arbeitsbeziehungen
- Qualifikation und Weiterbildung
- Zusammenarbeit und Motivation

Innerhalb dieser Dimensionen werden die qualitativen Aspekte der Arbeit mit rund 30 ausgewählten Kennzahlen dargestellt.

Sie stellen (soweit verfügbar) die Entwicklung seit Mitte der neunziger Jahre dar. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

## Arbeitskräfteerhebung als wichtigste Datenquelle

Die Broschüre basiert auf unterschiedlichen Statistiken. Ein Verzeichnis im Anhang gibt Auskunft über die Datenquellen der jeweiligen Kennzahlen.

Die wichtigste Quelle ist die Arbeitskräfteerhebung, die in Deutschland derzeit in den Mikrozensus integriert ist und (da es sich um eine EU-weite Erhebung handelt) international vergleichbare Daten liefert. Der Mikrozensus ist die größte Haushaltsbefragung in Europa: Rund 1% der Bevölkerung Deutschlands gibt im Rahmen dieser Befragung jährlich Auskunft über die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Hintergrundinformationen zu Definitionen und Datenquellen sowie weitere Zahlen zum Arbeitsmarkt finden Sie unter

[www.destatis.de](http://www.destatis.de).



# Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

## 1.1

### Arbeitsunfälle

Arbeitsunfallquoten zeigen die Zahl der Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätigen. Dargestellt wird die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle und der Arbeitsunfälle insgesamt, sofern sie einen Ausfall von mehr als drei Arbeitstagen nach sich ziehen.

Je seltener Arbeitsunfälle auftreten, desto besser ist die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet. Das Unfallrisiko ist in verschiedenen Branchen unterschiedlich hoch.

#### Tödliche Arbeitsunfälle kommen immer seltener vor

2007 wurden zwei (1,8) von 100 000 Erwerbstätigen Opfer eines tödlichen Arbeitsunfalls. Das ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 1996, als diese Zahl bei fast vier (3,5) tödlichen Unfällen lag.

#### 95 % der tödliche Verunglückten sind Männer

Tödliche Unfälle waren sehr ungleichmäßig auf die Geschlechter verteilt: 95 % der

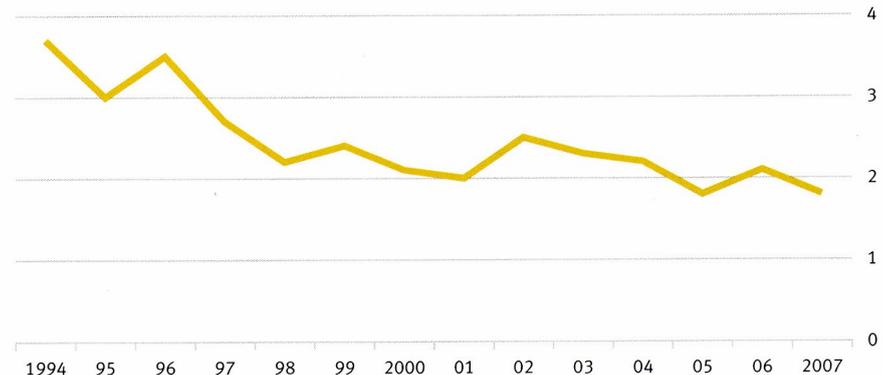
Unfälle mit tödlichem Ausgang betrafen Männer.

Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger in Branchen mit höheren Unfallgefahren arbeiten. Am häufigsten kamen tödliche Arbeitsunfälle in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe sowie im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung vor.

Von 100 000 Erwerbstätigen hatten 2007 in Deutschland rund 3 100 Menschen (3 %) einen Arbeitsunfall ohne tödlichen Ausgang. Auch nicht-tödliche Unfälle sind seit Anfang der 1990er Jahre rückläufig, allerdings stagniert die Entwicklung seit 2005.

Auch bei nicht-tödlichen Arbeitsunfällen waren Männer häufiger betroffen als Frauen: Auf 100 000 erwerbstätige Frauen kamen 1 400 Unfälle, auf Männer 4 200.

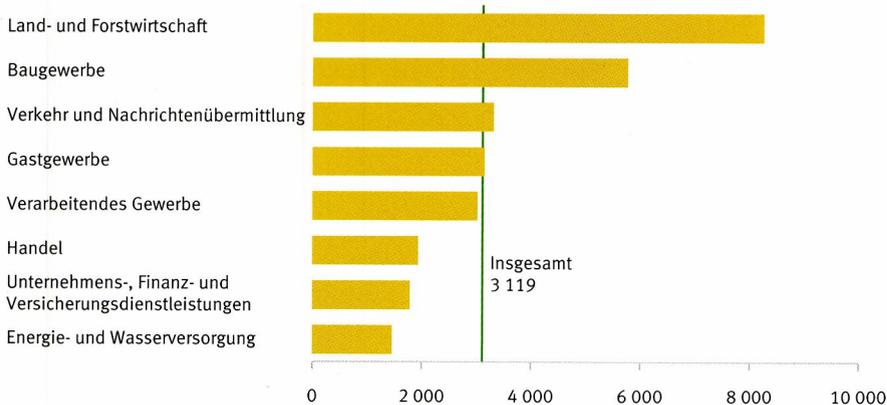
#### Tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige in %



## Landwirte und Bauarbeiter am häufigsten betroffen

Der Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft war 2007 am häufigsten von Unfällen betroffen (8 300 Unfälle pro 100 000 Erwerbstätige). Auch im Baugewerbe traten Arbeitsunfälle mit 5 800 je 100 000 Erwerbstätigen vergleichsweise häufig auf.

## Nicht-tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2007



# Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

## 1.2

### Gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die am Arbeitsplatz körperlichen oder psychischen Belastungen ausgesetzt sind? In die Berechnung gehen alle Erwerbstätigen ein, die sich innerhalb der letzten zwölf Monate vor der Befragung gesundheitlich belastet fühlten.

Die Angaben beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten, nicht auf ärztlichen Diagnosen.

Nicht nur von Unfällen geht Gesundheitsgefahr am Arbeitsplatz aus. Auch die Tätigkeit selbst kann als körperliche und psychische Belastung wahrgenommen werden.

#### 11 % werden am Arbeitsplatz körperlich belastet

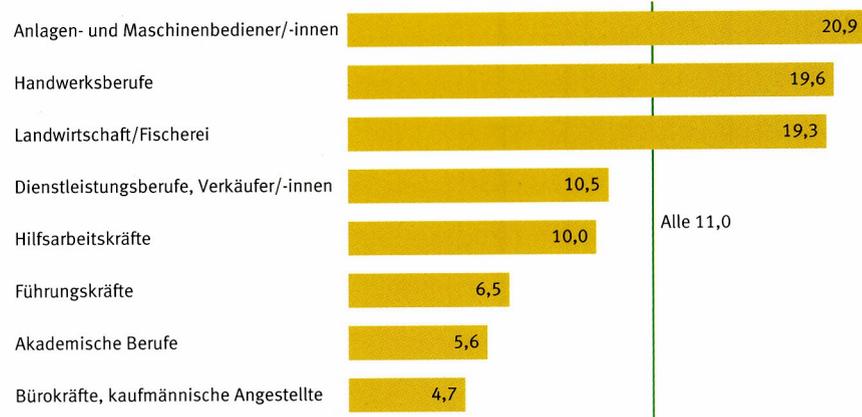
Von 100 Erwerbstätigen fühlten sich 2007 elf Personen am Arbeitsplatz körperlich belastet. Männer waren körperlichen Belastungen deutlich häufiger ausgesetzt als Frauen. 13 von 100 Männern gaben an,

körperlich belastet zu sein, bei den Frauen waren nur 9 von 100 betroffen.

Die Belastungen waren am häufigsten auf „schwierige Körperhaltungen“ und „Hantieren mit schweren Lasten“ (6%) zurückzuführen. Jeweils rund 2% der Befragten gaben an, durch „Lärm oder Vibrationen“ und „Staub, Rauch, Chemikalien, Dämpfe und Gase“ beeinträchtigt zu sein.

Bei etwa jedem fünften Erwerbstätigen in der Industrie (21%), im Handwerk (20%) und in der Landwirtschaft (19%) wirkten sich die körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz negativ auf das Wohlbefinden aus. Menschen mit Bürojobs waren besser gestellt: Hier fühlte sich nur jeder Zwanzigste (5%) körperlich belastet.

#### Erwerbstätige mit körperlicher Belastung in ausgewählten Berufsgruppen 2007 in %



### Psychische Belastungen treten etwas häufiger auf

Erwerbstätige gaben etwas häufiger an, durch psychische als durch körperliche Belastungen beeinträchtigt zu sein. Im Jahr 2007 waren 12 von 100 Erwerbstätigen betroffen. Als Auslöser wurden Zeitdruck und Arbeitsüberlastung genannt (11%), während Mobbing oder Belästigung

eine vergleichsweise geringe Rolle spielten (1%).

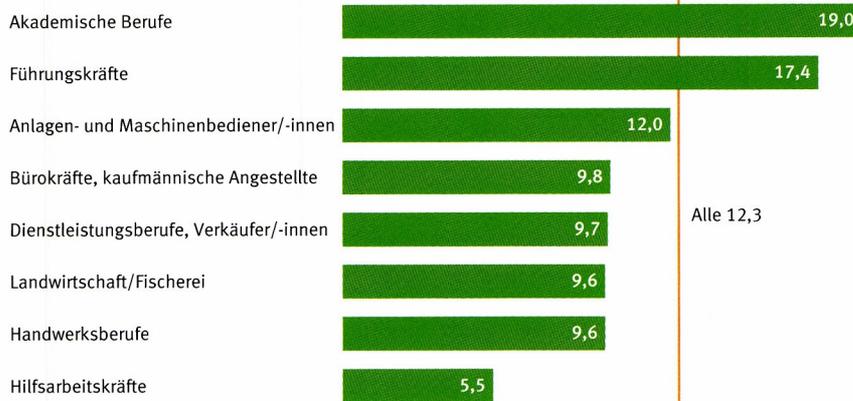
### Akademiker und Führungskräfte unter Stress und Zeitdruck

Einzelne Berufsgruppen waren von psychischen Belastungen besonders betroffen: Erwerbstätige in akademischen Berufen klagten mit 18% am häufigsten über

Zeitdruck und Arbeitsüberlastung, gefolgt von Führungskräften (17%). In den übrigen Berufsgruppen gaben rund 11% der Befragten an, psychisch belastet zu sein.

### Erwerbstätige mit psychischer Belastung in ausgewählten Berufsgruppen 2007

in %



Alle 12,3

## Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

### 1.3

#### Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben

Frauen und Männer sind nicht in gleichem Umfang berufstätig. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt zeigt, wie häufig Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an der Bevölkerung einer bezahlten Tätigkeit nachgehen.

Der Indikator enthält keine Angaben zur Art und zum Umfang der ausgeübten Tätigkeit.

Von 100 Erwerbstätigen waren im Jahr 2009 46 Frauen. Im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (51 %) waren Frauen im Berufsleben in Deutschland immer noch unterrepräsentiert.

#### Der Abstand zu den Männern verringert sich

Der Abstand bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hat sich seit den 1990er Jahren deutlich verringert. Im Jahr 1991 lag der Frauenanteil noch bei 42 % und ist bis zum Jahr 2009 um vier Prozentpunkte auf 46 % angestiegen.

#### Frauen ab 55 holen am stärksten auf

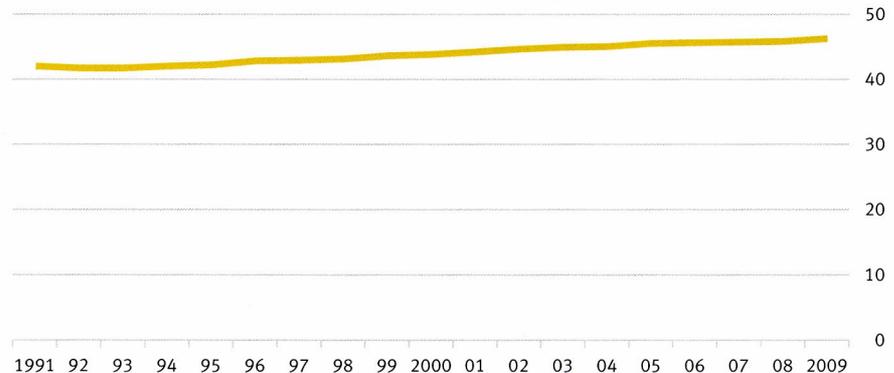
Im Vergleich von 1991 und 2009 haben Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren am stärksten zugelegt. So stieg der Anteil erwerbstätiger Frauen in dieser Altersgruppe um zwölf Prozentpunkte von 32 % auf 44 %.

Verglichen werden dabei jeweils unterschiedliche Geburtsjahrgänge, beispielsweise die im Jahr 2009 55- bis 64-jährigen

Frauen mit den im Jahr 1991 55- bis 64-jährigen.

Frauen jüngerer Geburtsjahrgänge waren viel häufiger berufstätig als ältere Jahrgänge. Bei jüngeren Frauen sind daher im Zeitverlauf weniger Veränderungen und Zuwächse zu beobachten. Bei Frauen unter 25 Jahren ging der Frauenanteil an den Erwerbstätigen im Vergleich zu 1991 sogar leicht zurück.

Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen  
in %





# Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

## 1.4

### Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen

Wie hoch ist der Frauenanteil in einzelnen Berufsgruppen?

Unterschiede beim Frauenanteil können sowohl auf die Benachteiligung von Frauen in einzelnen Berufsgruppen als auch auf unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl hinweisen.

Auch wenn der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt deutlich zugenommen hat, beschränkt sich ihre Berufswahl immer noch häufig auf ein begrenztes Spektrum an Tätigkeiten. Die Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppen haben sich seit Anfang der neunziger Jahre insgesamt nur wenig verändert. Mit der frauen- und männertypischen Berufswahl sind häufig Unterschiede im Verdienst und in den Karriereverläufen verknüpft.

#### Nur jede dritte Führungskraft ist eine Frau

Nur knapp jede dritte Führungskraft (30%) war 2009 weiblich. Zu den Führungspositionen

zählen die Geschäftsführung kleiner Unternehmen, die Geschäftsführung oder Bereichsleitung großer Unternehmen sowie leitende Positionen im Verwaltungsdienst.

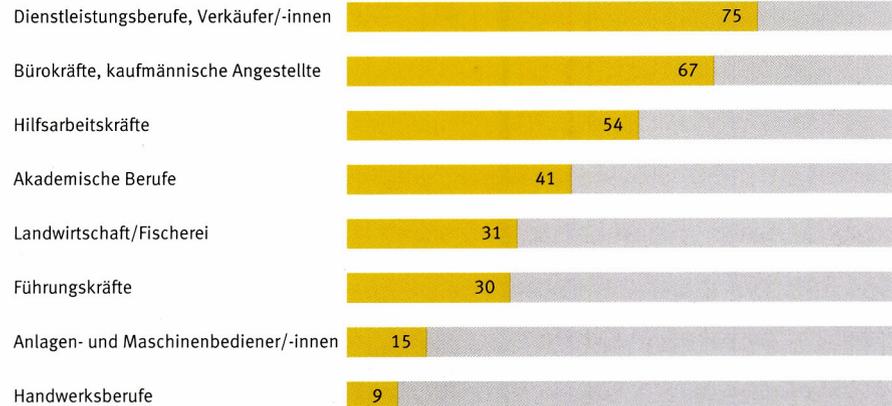
Deutlich geringer waren die Unterschiede in akademischen Berufen wie z. B. bei Ärzten, Juristen, Lehrern oder Sozialwissenschaftlern. Hier lag der Frauenanteil 2009 bei 41%.

#### Frauen sind am häufigsten in Dienstleistungs- und Bürojobs anzutreffen

In Büro- und Dienstleistungsberufen waren Frauen deutlich überrepräsentiert. Drei Viertel aller Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen waren Frauen (z. B. im Verkauf, in der Gastronomie und im Gastgewerbe). Bei Bürokräften und kaufmännischen

#### Anteil der Frauen in ausgewählten Berufsgruppen 2009

in %



Angestellten waren Frauen mit einem Anteil von 67 % vertreten.

### **Männer dominieren Handwerk und Industrie**

Stark unterrepräsentiert waren Frauen im Handwerk sowie in Industrie und Landwirtschaft. Nur 9 % der Erwerbstätigen in Handwerksberufen waren weiblich. Arbeiten in der Industrie (z.B. Bedienen von Industrieanlagen, Montage und Kraftfahrten) wurden nur zu 15 % von Frauen erledigt. In der Landwirtschaft lag der Frauenanteil bei einem Drittel (31 %).

Der Frauenanteil im Handwerk und in der Industrie war innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte sogar rückläufig. Ihr Anteil ist in Handwerksberufen seit 1992 von 11 % auf 9 % und in der Industrie von 18 % auf 15 % gesunken.

### **Frauen holen bei Führungskräften und in akademischen Berufen leicht auf**

Auch wenn nach wie vor die Männer dominieren, haben Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten bei Führungskräften und in akademischen Berufen etwas aufgeholt.

So stieg der Frauenanteil bei den Führungskräften seit 1992 von 26 % auf 30 %. In den akademischen Berufen stieg der Frauenanteil von 35 % auf 41 %.



# Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

## 1.5

### Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen abhängig Beschäftigten Männern und Frauen beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst.

Beschäftigte in der Landwirtschaft, im öffentlichen Dienst sowie in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten werden nicht berücksichtigt.

Der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen ist ein Indiz für mangelnde Gleichbehandlung. Allerdings ist er auf vielfältige Ursachen zurückzuführen. Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Erwerbsbiografien und der Wahl von Berufsfeldern. Dies führt häufig zu unterschiedlichen Karriereverläufen und Verdienstunterschieden.

#### Frauen verdienen 23 % weniger

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen lag 2009 um 23 % niedriger als der Verdienst der Männer.

In Euro ausgedrückt: Männer verdienen 19,40 Euro pro Stunde. Frauen verdienen 14,90 Euro pro Stunde, das waren 4,50 Euro weniger.

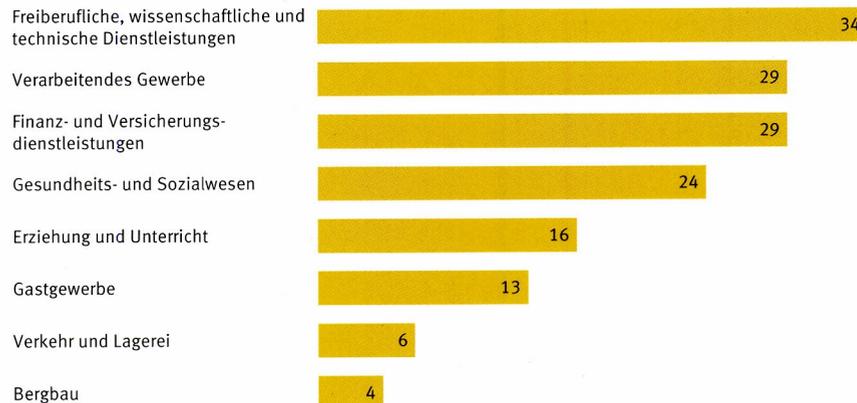
Dabei fielen die Unterschiede in Westdeutschland (und Berlin) mit 25 % deutlich höher aus als im Osten (6 %).

#### Gender Pay Gap seit Jahren konstant

Seit 2002 ist der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern fast konstant. Das Ziel der Bundesregierung, den Verdienstabstand bis zum Jahr 2010 auf 15 % zu senken, ist damit nicht zu erreichen.

#### Gender Pay Gap in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2009

in %



Der Gender Pay Gap war je nach Branche sehr unterschiedlich. Am größten war er bei der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (34 %) sowie bei Banken und Versicherungen und im Verarbeitenden Gewerbe (jeweils 29 %). Auch in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht, in denen traditionell Frauen stärker vertreten sind als Männer, waren die Verdienstunterschiede mit 24 % bzw. 16 % relativ hoch.

In den Wirtschaftszweigen „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ (4 %) sowie „Verkehr und Lagerei“ (6 %) fiel der Gender Pay Gap relativ gering aus. Hier waren allerdings nur wenige Frauen beschäftigt. In keinem einzigen Wirtschaftszweig verdienten Frauen mehr als Männer.

### **Unterschiede auch bei gleicher Qualifikation**

Weiterführende Berechnungen zeigen, dass Frauen auch bei formal gleicher Qualifikation häufig schlechter entlohnt wurden. Eine wichtige Rolle spielen die Unterschiede in

den Erwerbsbiografien. Bei Frauen entstehen oft Lücken oder Brüche durch Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung oder anderer familiärer Verpflichtungen (siehe 3.6 und 3.7).



## Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

### 2.1

#### Durchschnittlicher Stundenlohn

Mit dem durchschnittlichen Stundenlohn lässt sich die Verdienstsituation unterschiedlicher Altersgruppen, Wirtschaftszweige und Erwerbsformen betrachten.

Er enthält keine Information über Lohnspreizungen innerhalb der genannten Gruppen. Einzelne Bruttostundenlöhne können daher beispielsweise innerhalb einer Branche deutlich vom errechneten Durchschnittslohn abweichen.

Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, im öffentlichen Dienst sowie in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten gehen nicht in die Berechnungen ein. Berücksichtigt wurden außerdem nur Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung waren.

#### Arbeitnehmer verdienen im Schnitt 16,63 Euro pro Stunde

Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren verdienten in Deutschland 2006 durchschnittlich 16,63 Euro. Dieser Wert bildet

allerdings nicht die große Streuung bei den Bruttostundenlöhnen (z. B. regionale Differenzen, Unterschiede zwischen den einzelnen Erwerbsformen) ab.

#### Lohnniveau im Osten ein Fünftel niedriger als im Westen

Das Lohnniveau in den neuen Ländern (13,51 Euro) lag 2006 mit einer Differenz

von 3,70 Euro deutlich unter dem Durchschnittsverdienst in den alten Ländern (17,22 Euro).

#### Geringfügig Beschäftigte und Zeitarbeiter verdienen am wenigsten

Geringfügig Beschäftigte hatten 2006 mit durchschnittlich 8,98 Euro die geringsten Stundenlöhne. Gut 70 Cent mehr, nämlich

#### Durchschnittlicher Bruttostundenlohn in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2006 in EUR

Energie- und Wasserversorgung	21,48
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	21,30
Erziehung und Unterricht	19,48
Verarbeitendes Gewerbe	18,10
Gesundheits- und Sozialwesen	15,78
Unternehmensdienstleistungen	15,34
Handel	15,14
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14,52
Baugewerbe	14,46
Gastgewerbe	10,21

9,71 Euro, verdienten Zeitarbeiter und -arbeiterinnen. Befristet und Teilzeitbeschäftigte erzielten mit 13,08 Euro beziehungsweise 15,05 Euro brutto pro Stunde ebenfalls unterdurchschnittliche Werte. Vergleichsweise hoch lag der Durchschnittslohn von Normalarbeitern und -arbeiterinnen (Beschäftigte in einer voll sozialversicherungspflichtig und

unbefristeten Vollzeitstelle) mit 18,04 Euro. Ausschlaggebend für diese Unterschiede sind nicht nur die Beschäftigungsformen, sondern auch Qualifikationsanforderungen, die damit verknüpft sind. Bei geringfügiger Beschäftigung sind diese Anforderungen in der Regel relativ niedrig.



## Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

### 2.2

#### Niedriglohnquote

Die Niedriglohnquote zeigt den Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Verdienst zwei Drittel unter dem mittleren Einkommen (Median) aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen liegt.

Für die Einstufung als Niedriglohn ist damit der Abstand vom allgemeinen Lohnniveau ausschlaggebend. Dabei bezieht er sich auf die Bruttostundenverdienste.

Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, im öffentlichen Dienst sowie in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten gehen nicht in die Berechnungen ein. Berücksichtigt wurden außerdem nur Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung waren.

#### Niedriglöhne beginnen bei 9,85 Euro

Im Jahr 2006 lag die Niedriglohngrenze bei einem Bruttoverdienst von 9,85 Euro pro Stunde. Niedrigere Stundenverdienste wurden als Niedriglohn eingestuft.

#### Niedriglohn für jeden fünften Arbeitnehmer

2006 bekamen 20% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Niedriglöhne. Damit verdiente jeder Fünfte brutto pro Stunde weniger als 9,85 Euro. Viel weiter verbreitet als im früheren Bundesgebiet waren Niedriglöhne in den neuen Ländern, wo 35% der Erwerbstätigen einen Niedriglohn bekamen, im früheren Bundesgebiet waren es nur 17%.

#### Weiblich, jung, im Gastgewerbe tätig

Niedriglöhne waren sehr unterschiedlich auf gesellschaftliche Gruppen und Wirtschafts-

zweige verteilt. 2006 bekamen 27% der Frauen Niedriglöhne, im Vergleich zu 14% der Männer. Eine der Hauptursachen dafür ist, dass Frauen sehr viel häufiger als Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte arbeiten und daher deutlich niedrigere Bruttostundenlöhne bekommen.

Auch das Alter spielt eine Rolle: Junge Erwerbstätige bekamen überdurchschnittlich häufig Niedriglöhne. 52% aller Erwerbstätigen von 15 bis 24 Jahren wurden niedrig entlohnt.

Die höchsten Anteile der Niedrigverdiener fanden sich in den Wirtschaftszweigen



Gastgewerbe (62%) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen (40%).

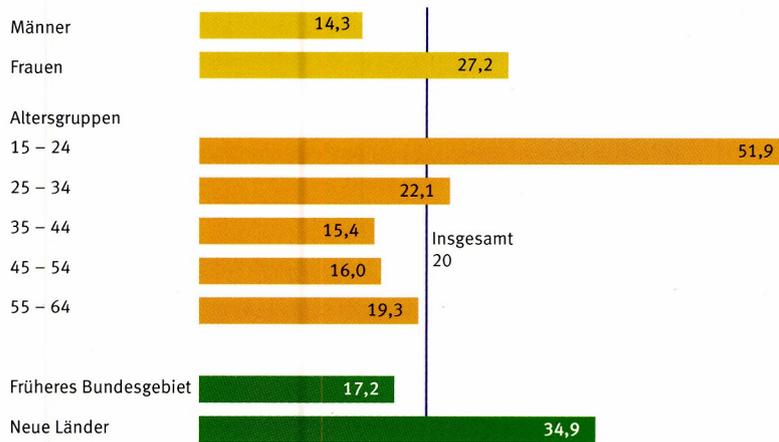
### Qualifikation schützt vor Niedriglohn

Nur rund 4% der Beschäftigten mit einer Hochschul- oder Fachhochschulschulabschulung bekamen 2006 Niedriglöhne. Von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit

abgeschlossener Lehre oder Berufsfachschulabschluss waren 14% betroffen. Bei Beschäftigten ohne berufliche Qualifikation lag der entsprechende Anteil mit 30% deutlich höher.

### Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2006

in %



## Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

### 2.3

#### Urlaubsanspruch

Der Indikator gibt an, wie viele Urlaubstage jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin durchschnittlich zur Verfügung stehen. Der Urlaubsanspruch ist nicht gleichzusetzen mit der Zahl der tatsächlich genommenen Urlaubstage.

Teilzeitbeschäftigte haben einen entsprechend verringerten Anspruch auf Urlaub. Daher wird zwischen dem Urlaubsanspruch für Voll- und Teilzeitkräfte unterschieden.

#### Vollzeitbeschäftigte: 28 Tage jährlich frei

Laut Bundesurlaubsgesetz besteht für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland ein Mindesturlaubsanspruch von 24 Tagen pro Jahr. Tarifvertraglich sind aber meist höhere Urlaubsansprüche vereinbart. So lag der durchschnittliche Urlaubsanspruch von Vollzeitbeschäftigten 2006 bei 28 Tagen, von Teilzeitbeschäftigten bei 18 Tagen.

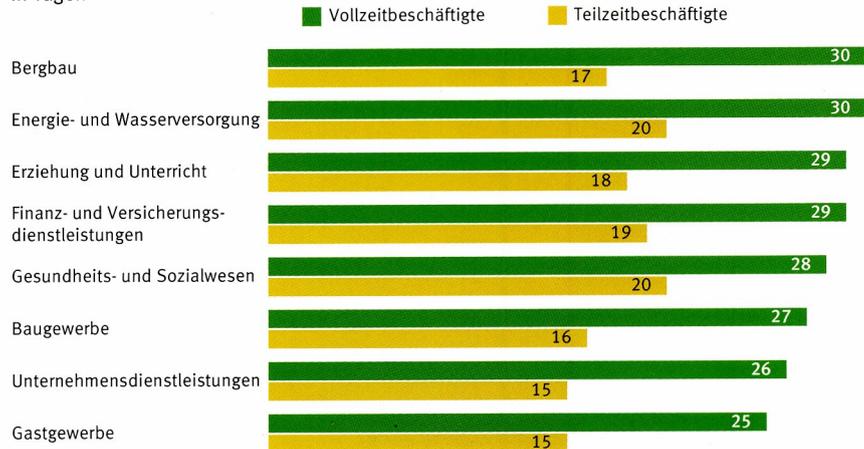
#### Je nach Branche Differenzen von bis zu fünf Urlaubstagen

In den meisten Wirtschaftszweigen hatten Vollzeitkräfte 2006 einen Urlaubsanspruch von mindestens 28 Tagen. Spitzenreiter waren Bergbau sowie Energie- und Wasserversorgung mit 30 Tagen. Einen deutlich geringeren Anspruch gab es im Gastgewerbe mit 25 Tagen und im Baugewerbe mit 27

Tagen. Allerdings wurden in diesen saisonal geprägten Branchen anfallende Sonderurlaube nicht mit erfasst. Auch im Bereich Unternehmensdienstleistungen war der Urlaubsanspruch mit 26 Tagen relativ gering.

Der durchschnittliche Urlaubsanspruch von Teilzeitkräften bewegte sich im Branchenvergleich zwischen 15 und 20 Tagen.

#### Durchschnittlicher Urlaubsanspruch in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2006 in Tagen





## Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

### 2.4

#### Krankenstand

Der Krankenstand informiert über den Umfang der Krankmeldungen durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In Deutschland besteht im Krankheitsfall ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in voller Höhe durch den Arbeitgeber. Dieser Anspruch besteht in der Regel für maximal sechs Wochen pro Jahr. Danach zahlen die Krankenkassen Krankengeld.

Bei der Berechnung werden nur Krankmeldungen erfasst, die eine Karenzzeit von drei Tagen überschreiten. Die Zahl der Krankheitstage dürfte also faktisch höher liegen.

#### Arbeitnehmer 2009 sieben Tage krank gemeldet

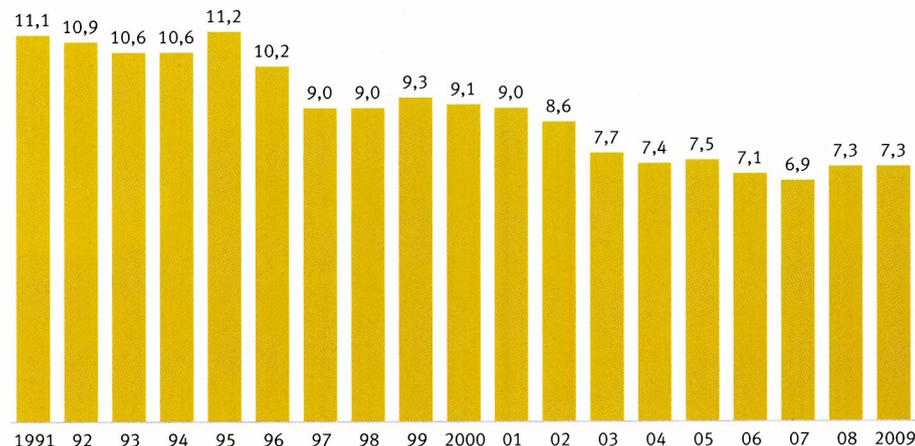
2009 waren Arbeitnehmer in Deutschland durchschnittlich 7,3 Arbeitstage krank gemeldet.

#### Krankmeldungen seit 1991 rückläufig

Das waren die niedrigsten Fehlzeiten seit 1991. Damals lag die durchschnittliche Zahl der Krankentage noch bei 11,1. Seitdem ist sie bis 2009 um 34 % gesunken. Letzter Tiefpunkt des Krankenstandes war 2007 mit 6,9 Tagen.

Mögliche Ursachen können eine allgemein verbesserte Gesundheitslage oder der Rückgang gesundheitsbeeinträchtigender Arbeiten (z.B. im Produzierenden Gewerbe) sein. Aber auch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes kann Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen veranlassen,

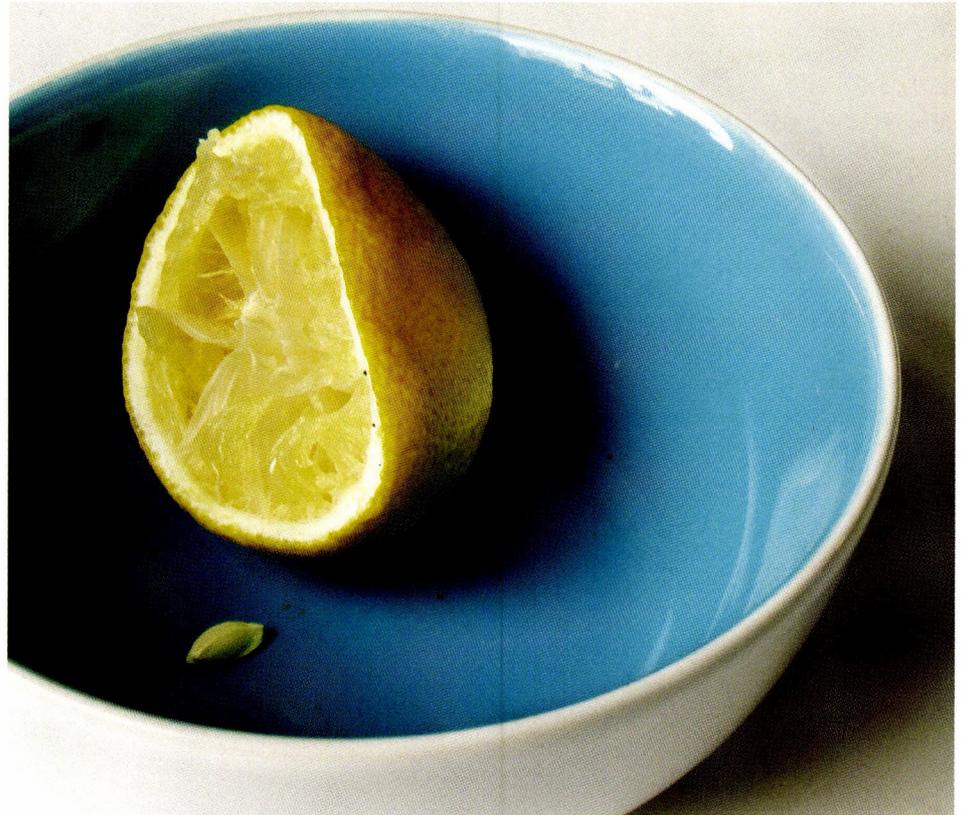
#### Jährliche Krankheitstage je Beschäftigten



sich seltener krank zu melden. Insbesondere in konjunkturellen Schwächephasen gehen die Krankmeldungen zurück, wie die Entwicklung seit 1991 zeigt.

#### **Auch Anteil der krank Gemeldeten sinkt**

Der Anteil der Arbeitnehmer, die sich krank gemeldet haben, ergänzt die Information zur durchschnittlichen Länge der Krankmeldung. Der durchschnittliche Anteil lag 2009 bei 3%. Er hat sich seit 1991 parallel zur durchschnittlichen Zahl der Krankentage entwickelt. Damals hatten sich 5% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krank gemeldet.



## Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.1

#### Jährliche Arbeitszeit

Wie viele Stunden arbeiten die Erwerbstätigen pro Jahr im Durchschnitt? Die Arbeitszeit ist ein wesentliches Merkmal für die Qualität der Arbeit. Das Gehalt ist meist in Form eines Stundenlohns (im Gegensatz zum Stücklohn) an die geleistete Arbeitszeit gebunden.

Die Gruppe der Erwerbstätigen setzt sich aus Arbeitnehmern, Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen zusammen.

Da sich die jährliche Arbeitszeit reduziert, wenn der Anteil der Teilzeitbeschäftigten steigt, müssen Voll- und Teilzeitbeschäftigte separat betrachtet werden.

#### Arbeitszeit seit 1991 rückläufig

Die mittlere Arbeitszeit betrug 2009 jährlich 1 281 Stunden pro Arbeitnehmer und 1 390 Stunden bei den Erwerbstätigen. Die Arbeitszeit erreichte damit den niedrigsten Stand seit der deutschen Vereinigung. Im Vergleich zu 1991 lag der Rückgang bei knapp 8%.

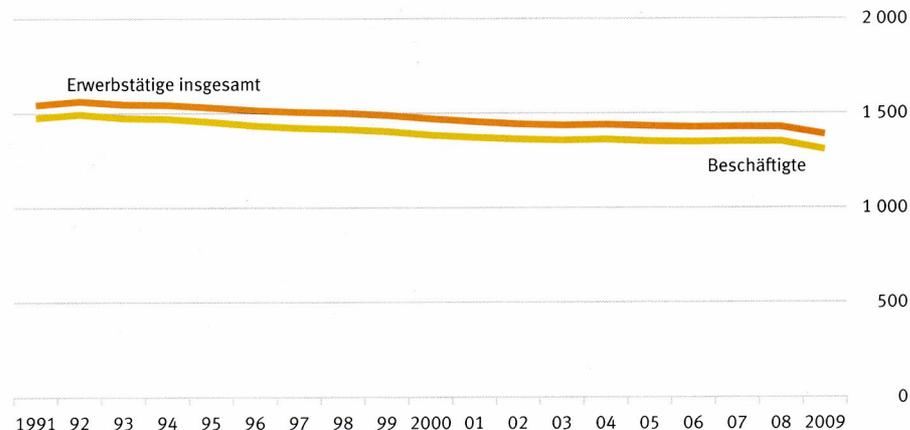
Deutschland hat im internationalen Vergleich eine relativ niedrige jährliche Arbeitszeit. Im EU-Durchschnitt lag die mittlere Arbeitszeit eines Erwerbstätigen 2009 bei 1 994 Stunden. Die Differenz von 604 Stunden hängt dabei auch mit dem vergleichsweise hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Deutschland zusammen.

#### Konstanz bei Vollzeitbeschäftigten

Betrachtet man nur Vollzeitbeschäftigte, war zwischen 2000 und 2008 sogar ein leichter Anstieg von 1 664 auf 1 676 Stunden zu verzeichnen.

Im gleichen Zeitraum legte auch die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeit-

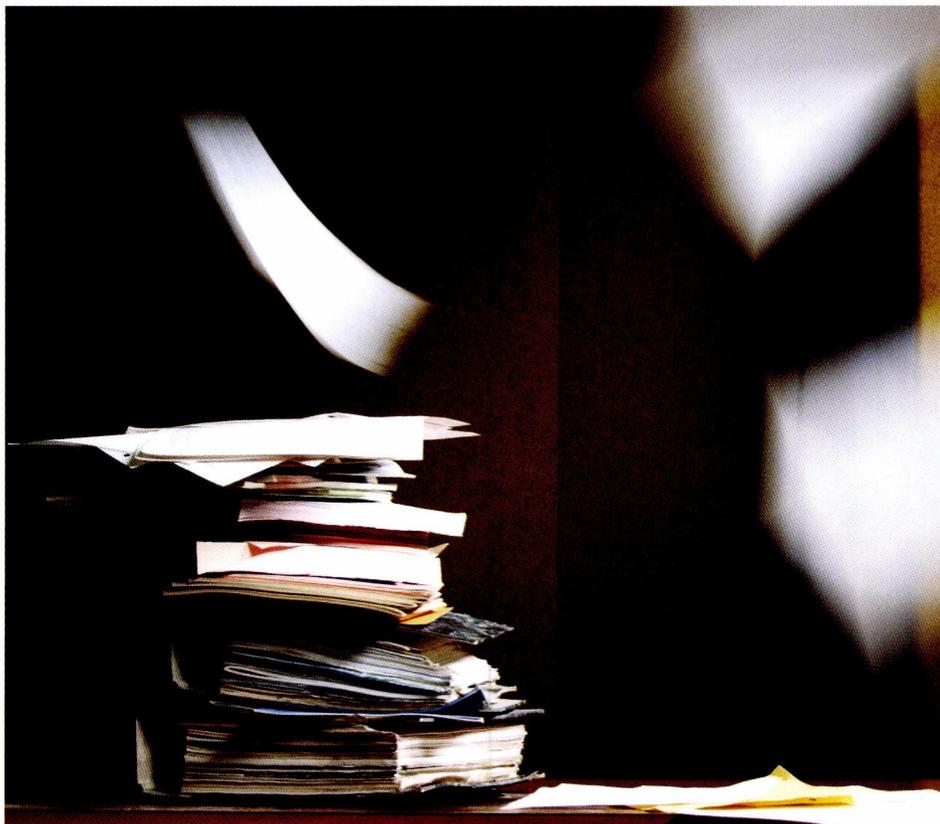
Durchschnittliche jährliche Arbeitszeit  
in Stunden



beschäftigten zu. Sie stieg von 592 Stunden im Jahr 2000 auf 632 Stunden im Jahr 2008.

### **2009 Einbruch durch Finanz- und Wirtschaftskrise**

In Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise kam es im Jahr 2009 zu einem beispiellosen Rückgang der Arbeitszeit. Gegenüber 2008 schrumpfte die mittlere Arbeitszeit um rund 3%. Hintergrund ist der starke Anstieg der Kurzarbeit, der Abbau von Überstunden und die Nutzung flexibler Arbeitszeitregelungen.



## Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.2

#### Überlange Arbeitszeit

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen mit überlangen Arbeitszeiten? In die Berechnung fließen alle Berufstätigen ein, die in der Regel mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Die Angaben beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Die Definition von „überlanger“ Arbeitszeit richtet sich nach den internationalen Konventionen.

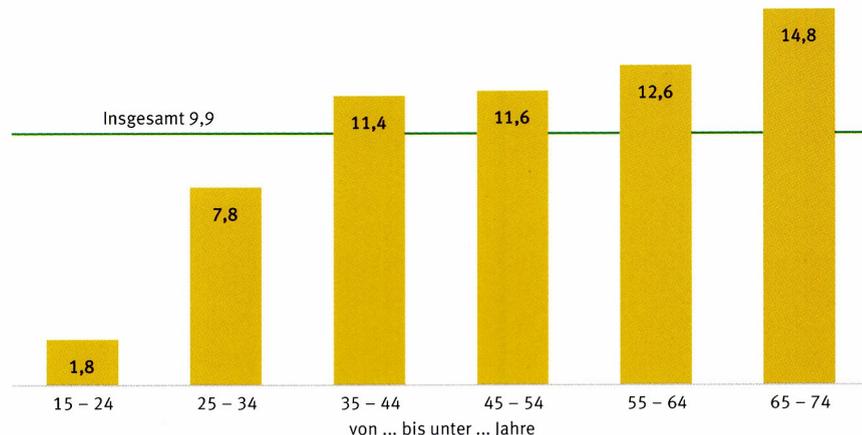
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen lag 2009 bei 35,8 Stunden. Hinter diesem Wert verbirgt sich eine große Bandbreite von Arbeitszeiten, die zum Teil (weit) über und unter dem Durchschnitt liegen. Beides kann problematisch sein: Zu lange Arbeitszeiten können belasten, da nicht genügend Zeit für das Privatleben zur Verfügung steht. Jobs mit (zu) kurzen Arbeitszeiten führen meist zu Gehaltseinbußen und werden zum Teil ausgeübt, weil gerade keine Tätigkeit mit höherer Stundenzahl zu finden ist (siehe 3.5).

#### Jeder Zehnte arbeitet mehr als 48 Stunden pro Woche

Jeder zehnte Erwerbstätige (10 %) gab 2009 an, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Solche langen Arbeitszeiten betreffen vor allem Männer: 15 % der Männer, aber nur 4 % der Frauen machten entsprechende Angaben.

Der Anteil von Berufstätigen mit überlangen Arbeitszeiten hat sich seit 1998 bei den Männern kaum verändert. Bei Frauen ergab sich sogar ein leichter Rückgang um einen Prozentpunkt.

#### Erwerbstätige, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten nach Altersgruppen 2009 in %



## Steigendes Alter, längere Arbeitszeiten

Grundsätzlich gilt: Je älter, desto länger die Arbeitszeiten. Nur 2 % der Erwerbstätigen im Alter von 15- bis 24 Jahren arbeiteten mehr als 48 Stunden wöchentlich. Dieser Anteil stieg mit zunehmendem Alter und erreichte für die 55- bis 64-Jährigen (13%) und die 65- bis 74-Jährigen (15 %) die höchsten Werte.

## Überlanges Arbeiten bei Führungskräften fast normal

Ursache für die deutlichen Altersunterschiede ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in den höheren Altersgruppen zu finden sind. 39% der Führungskräfte arbeiteten gewöhnlich mehr als 48 Stunden – bei den übrigen Erwerbstätigen lag dieser Anteil mit 8% deutlich niedriger.

Landwirtschaftliche Fachkräfte (33%) und Erwerbstätige in akademischen Berufen (17%) arbeiteten ebenfalls häufig länger.

Am seltensten traten lange Arbeitszeiten bei Hilfsarbeitskräften sowie Bürokräften und kaufmännischen Angestellten (jeweils 3%) auf.



## Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.3

#### Abend- und Wochenendarbeit

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig abends, nachts, samstags oder sonntags arbeiten? Unberücksichtigt bleiben dabei Erwerbstätige, die nur gelegentlich zu diesen Zeiten arbeiten. Grundlage der Berechnungen ist die Selbsteinschätzung der Befragten.

Abendarbeit liegt zwischen der gewöhnlichen Arbeitszeit und Schlafenszeit (18 bis 23 Uhr). Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr) findet zu Zeiten der üblichen Nachtruhe statt.

Neben dem Umfang der geleisteten Arbeitsstunden ist für die Lebensqualität von Bedeutung, zu welchen Zeiten gearbeitet wird. Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit werden auch als ungewöhnliche oder „atypische“ Arbeitszeiten bezeichnet.

#### Immer öfter wird bis spät gearbeitet

Der Anteil der Erwerbstätigen, die abends arbeiten, ist zwischen 1992 (16%) und 2009 (26%) um gut zehn Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil derjenigen, die

regelmäßig nachts arbeiten, hat dagegen nur leicht von 7,6% auf 8,2% zugenommen.

#### Selbstständige haben später Feierabend

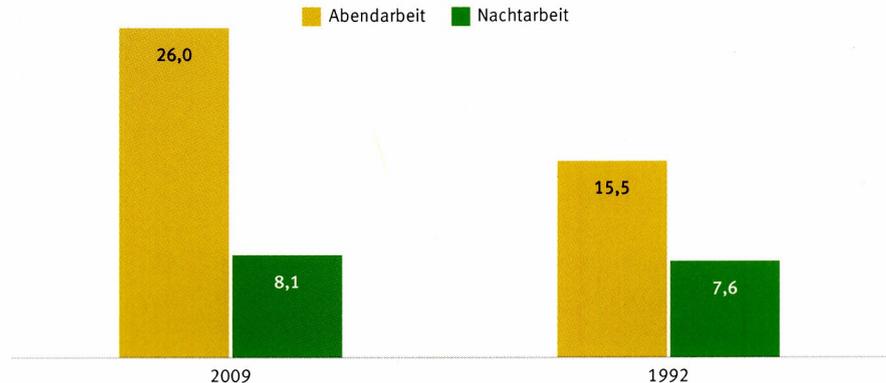
Die Hälfte der Selbstständigen, die über Beschäftigte verfügen (50%), aber nur etwa jeder vierte Arbeitnehmer (24%) hat 2009 regelmäßig zwischen 18 und 23 Uhr gearbeitet. Bei der Nachtarbeit war das

Verhältnis umgekehrt: Nur 6% der Selbstständigen mit Beschäftigten und 9% Arbeitnehmer verdienen ihr Geld, während andere schlafen.

#### Das Ende des Wochenendes?

Immer häufiger wurde nicht nur unter der Woche, sondern auch am Wochenende gearbeitet. Der Anteil der Erwerbstätigen, die

#### Erwerbstätige, die abends und nachts arbeiten in %



samstags arbeiten, stieg von 21 % auf 25 %. Der Anteil der Sonntagsarbeiter und -arbeiterinnen von 10 % auf 13 %. Dazu hat vermutlich auch die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten beigetragen. Der Anstieg fiel bis 2008 sogar noch etwas stärker aus, bevor die Verbreitung der Wochenendarbeit im Jahr 2009 als Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise wieder etwas zurückgegangen ist.

### Vor allem Selbstständige am Wochenende im Einsatz

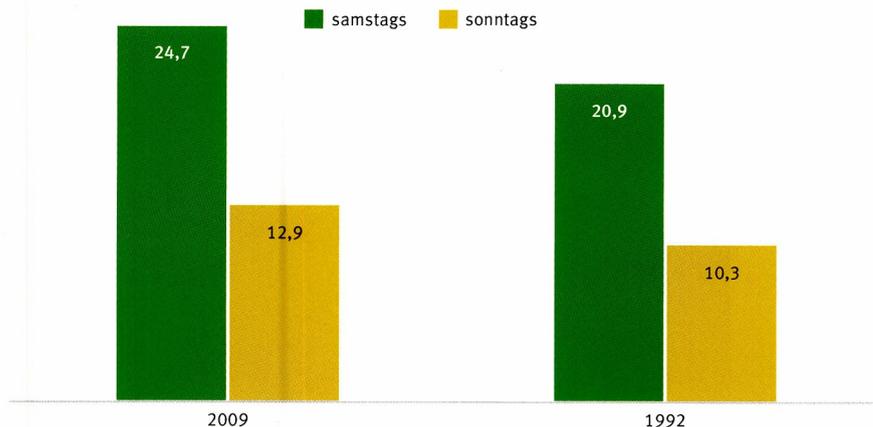
Mehr als die Hälfte der Selbstständigen mit Beschäftigten (54 %) arbeitete 2009 am Samstag, gegenüber 22 % der Arbeitnehmer. Bei der Sonntagsarbeit zeigten sich ähnliche Unterschiede: Etwa jeder fünfte Selbstständige war auch sonntags im Einsatz (21 %).

Bei den Arbeitnehmern nur gut jeder Zehnte (12 %).

Die Wochenendarbeit war allerdings bei Selbstständigen leicht rückläufig, während sie bei Arbeitnehmern stetig zugenommen hat.

### Erwerbstätige, die samstags und sonntags arbeiten

in %



## Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.4

#### Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die am Tag länger als 30 Minuten zum Arbeitsplatz pendeln?

Angegeben wird der Anteil der Erwerbstätigen, die länger als eine halbe Stunde für die einfache Strecke benötigen.

Je schneller der Weg zur Arbeitsstätte zurückgelegt ist, desto mehr Zeit bleibt für Freizeit, Familie oder Freunde. Daher ist der Zeitaufwand für das Pendeln zum Arbeitsplatz ein wichtiger Indikator für den Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Belangen.

**Zwei Drittel brauchen weniger als 30 Minuten zum Arbeitsplatz**

Im Jahr 2008 pendelten etwa zwei Drittel (68%) der Berufstätigen kürzer als 30 Minuten zum Arbeitsplatz. 18% brauchten mehr als 30 Minuten zum Arbeitsplatz, waren aber weniger als eine Stunde unterwegs. Lediglich vier Prozent brauchten länger als eine Stunde zur Arbeit.

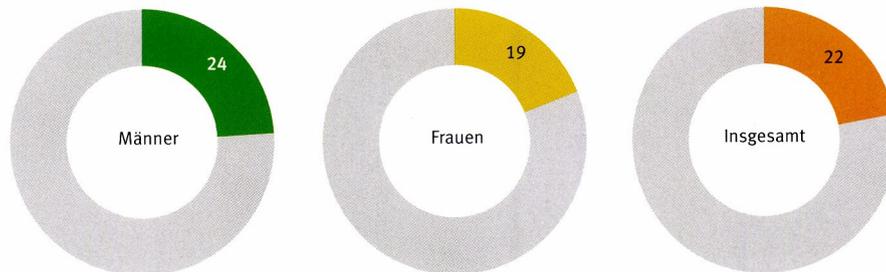
Im Vergleich zu 1996 hat der zeitliche Aufwand für den Weg zur Arbeit um einen

Prozentpunkt zugenommen: Damals betrug der Anteil der Erwerbstätigen, die mehr als 30 Minuten benötigten, 21%.

#### Frauen sind kürzer unterwegs

Um zum Arbeitsplatz zu gelangen, brauchten Männer länger als Frauen. Unter 100 Berufstätigen, die über eine halbe Stunde zur Arbeit unterwegs waren, waren 59 Männer und 41 Frauen. Frauen gingen häufiger Teilzeittätigkeiten nach, für die der Arbeitsweg kürzer ausfiel.

**Erwerbstätige, deren Weg zur Arbeit länger als eine halbe Stunde dauert 2008 in %**



### **Selbstständige haben kürzere Wege**

Selbstständige hatten kürzere Wege zum Arbeitsplatz. Während 23% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als 30 Minuten zur Arbeit unterwegs waren, traf dies nur auf 10% der Selbstständigen, die Beschäftigte haben, zu. Jeder zweite Selbstständige brauchte kürzer als zehn Minuten oder arbeitete auf dem gleichen Grundstück. Dies traf nur auf jeden vierten Arbeitnehmer zu.



## Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.5

#### „Unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte

Teilzeittätige, die gerne Vollzeit arbeiten würden, aber auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechende Stelle finden konnten, werden auch als unfreiwillig Teilzeiterwerbstätige bezeichnet.

Die Berechnungen basieren auf den Angaben der Befragten zum Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung.

Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte sind Erwerbstätige, die als Grund für die Teilzeitarbeit angeben, auf dem Arbeitsmarkt keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. Sie müssen dadurch häufig Einbußen beim Verdienst und bei der Altersvorsorge in Kauf nehmen.

#### Jede fünfte Teilzeitkraft will Vollzeit arbeiten

Ein knappes Fünftel der Erwerbstätigen (22%) betrachtete Teilzeitarbeit 2009 als Notlösung. Sie gaben als Grund für ihre

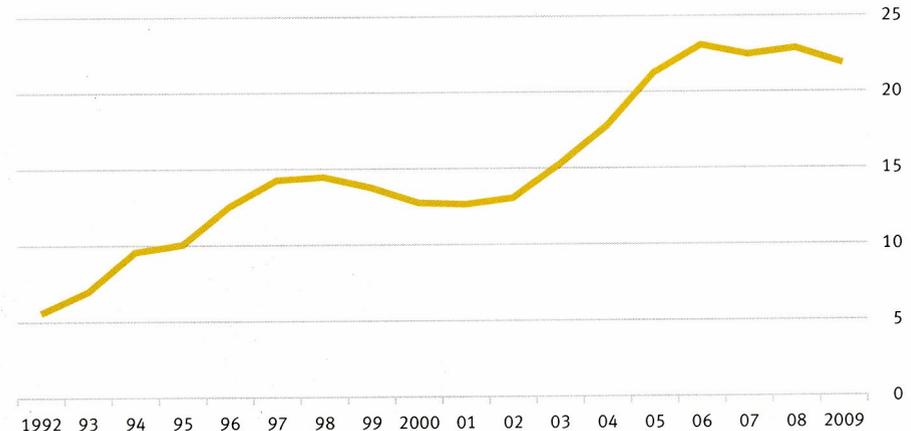
Teilzeittätigkeit an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben.

Die Einschätzung von Männern und Frauen unterschied sich dabei deutlich. Knapp 40% der Männer, aber nur 19% der Frauen waren eigentlich auf der Suche nach einem Vollzeitjob.

#### Immer mehr arbeiten aus Mangel an Alternativen in Teilzeitjobs

Offenbar sehen sich immer mehr Erwerbstätige gezwungen, mangels Alternative auf eine Teilzeittätigkeit zurückzugreifen. Der Anteil der unfreiwillig Teilzeittätigen vervierfachte sich seit 1992 von 6% auf

Teilzeitbeschäftigte mit dem Wunsch nach einer Vollzeittätigkeit  
in %



22% im Jahr 2009. Der stärkste Anstieg fiel in die Jahre 2001 bis 2006. In diesem Zeitraum hatte die Zahl der Mini-Jobs als Folge gesetzlicher Änderungen deutlich zugenommen. Ab 2005 dürfte der Anstieg durch Änderungen bei Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren im Mikrozensus etwas

überzeichnet sein, dies ändert aber nichts am allgemeinen Trend.

### Familienpflichten für Frauen wichtigster Grund für Teilzeit

Die meisten Erwerbstätigen arbeiteten aus familiären Gründen in Teilzeit: 2009 nannten

24% die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen als Grund, 21% sonstige familiäre Verpflichtungen. Frauen übten deutlich häufiger eine Teilzeitbeschäftigung wegen familiärer Pflichten aus als Männer. 2009 nannten 52% der Frauen einen der beiden genannten Gründe, aber nur 8% der Männer.

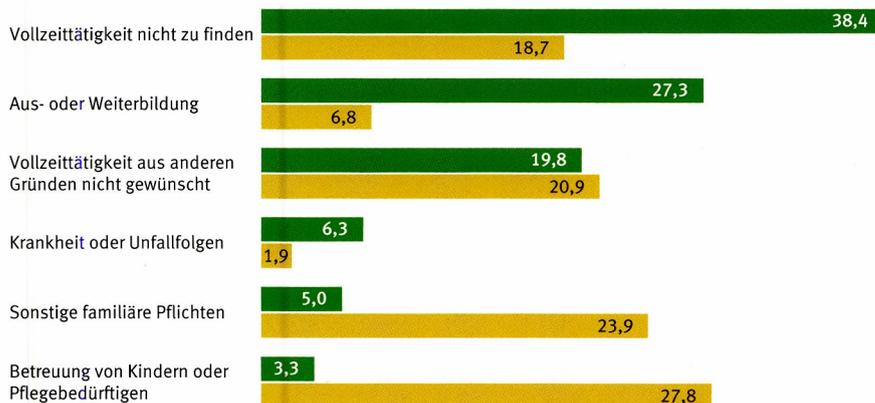
21% der Teilzeitbeschäftigten gaben an, sich aus anderen Gründen keine Vollzeittätigkeit zu wünschen, weitere 10% nannten eine Aus- oder Weiterbildung als Grund.

Inwiefern bei diesen Gruppen Teilzeitarbeit freiwillig ausgeübt wird, kann nicht abschließend geklärt werden. Es ist davon auszugehen, dass Veränderungen bei Angeboten für Kinderbetreuung und Pflege den Wünsche nach Vollzeit- oder Teilzeitarbeit beeinflussen.

### Gründe für Teilzeittätigkeit 2009

in %

■ Männer ■ Frauen



## Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.6

#### Erwerbsbeteiligung von Eltern

In welchem Verhältniss steht die Erwerbsbeteiligung von Eltern zu der der Gesamtbevölkerung? Die Familiengründung findet häufig neben dem Berufsleben statt. Das Verhältniss der Erwerbstätigenquote von Eltern zur Erwerbstätigenquote der Gesamtbevölkerung zeigt, in welchem Maße sich Väter und insbesondere Mütter im Zuge der Familiengründung aus dem Berufsleben zurückziehen.

Bezugsgröße sind Personen im Alter von 20 bis 49 Jahren.

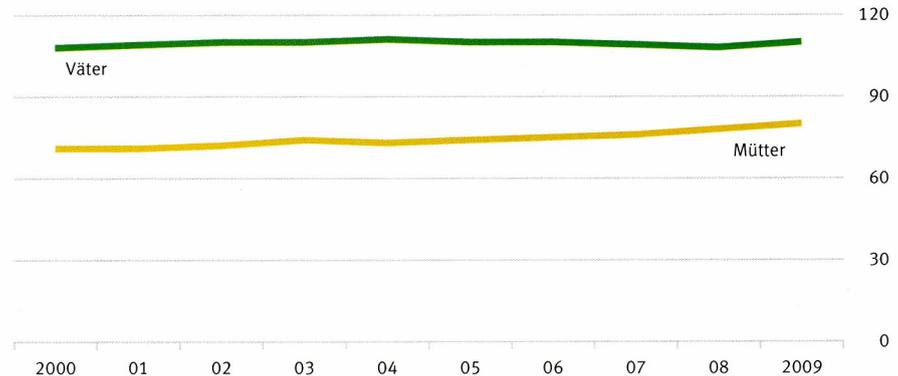
Eine ausgewogene Balance beruflicher und privater Lebensgestaltung ist eine Grundvoraussetzung für Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Für viele Menschen in der Familiengründungsphase ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung für die Lebensqualität.

#### Mütter stellen den Beruf für die Familie zurück

Im Jahr 2009 kam rechnerisch auf 100 berufstätige Frauen im Alter von 20 bis 49 Jahren 80 erwerbstätige Frauen mit schulpflichtigen Kindern. Damit bewegte sich Deutschland EU-weit im unteren Mittelfeld.

Zwischen Müttern und Vätern gab es große Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung: Bezogen auf 100 berufstätige Männer kamen 110 berufstätige Väter. Väter waren demnach häufiger erwerbstätig als die Bezugsgröße der Männer insgesamt. Mütter gingen deutlich seltener einer bezahlten

#### Verhältnis der Erwerbstätigenquoten von Eltern mit schulpflichtigen Kindern gegenüber der Gesamtbevölkerung



Personen im Alter von 20 bis 49 Jahren.

Lesehilfe: 2009 kamen auf 100 erwerbstätige Frauen 80 erwerbstätige Mütter mit schulpflichtigen Kindern.

Tätigkeit nach als die Bezugsgruppe der Frauen insgesamt. Allerdings ist die Erwerbsbeteiligung von Müttern in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2000 kamen rechnerisch nur 71 erwerbstätige Mütter auf 100 erwerbstätige Frauen, 2009 waren es 80 zu 100.

Die Verhältnisse haben sich zwar angenähert, eine ausgewogene Teilhabe von Müttern und Vätern am Berufsleben ist jedoch (noch) nicht gegeben.

Die Erwerbsbeteiligung von Müttern reicht allerdings als Indikator für die steigende Integration am Arbeitsmarkt nicht aus, da auch der Umfang der Arbeitszeit (der Anteil der Eltern, die Teilzeit arbeiten) berücksichtigt werden muss (siehe 3.7).



## Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.7

#### Eltern, die Teilzeit arbeiten

Wie hoch ist der Anteil von Vätern und Müttern, die in Teilzeit arbeiten?

Eine hohe Erwerbsbeteiligung insbesondere von Müttern steht nicht allein für eine ausgeglichene Integration in den Arbeitsmarkt. Auch der Umfang der Arbeitszeit muss berücksichtigt werden.

Einbezogen werden nur berufstätige Eltern mit Kindern unter 18 Jahren, die in der Woche vor der Befragung gearbeitet haben. Personen im Urlaub, Sonderurlaub oder in Elternzeit werden nicht mitgezählt.

Auch bei Eltern gilt: Erwerbstätigkeit ist nicht gleich Erwerbstätigkeit. Teilzeitarbeit ermöglicht einerseits, Beruf und Familie zeitlich besser zu vereinbaren. Andererseits bedeutet reduzierte Arbeitszeit häufig auch, auf Teile des Verdienstes und der Altersvorsorge zu verzichten sowie eingeschränkte Karrieremöglichkeiten in Kauf zu nehmen.

Insgesamt waren 2009 83 % der Väter mit Kindern unter 18 Jahren berufstätig. Bei den Müttern lag der Anteil mit 59 % deutlich darunter.

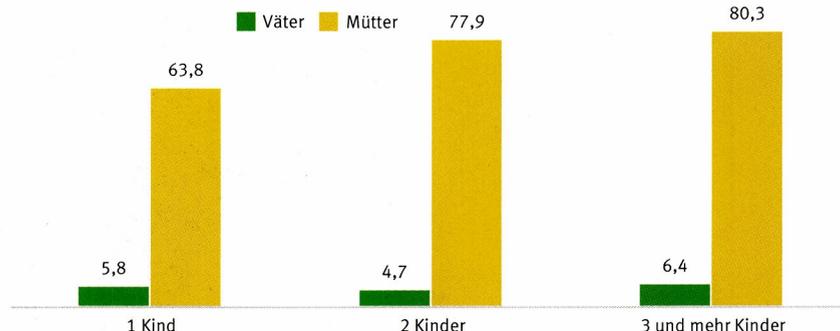
Die Erwerbstätigkeit von Männern war dabei unabhängig von der Kinderzahl relativ konstant. Bei Müttern dagegen galt die Regel: Je mehr Kinder, desto seltener waren sie berufstätig. 63 % der Mütter mit einem

Kind gingen einer bezahlten Tätigkeit nach, aber nur 58 % der Mütter mit zwei Kindern. Von den Müttern mit drei und mehr Kindern gingen nur 42 % arbeiten.

#### Teilzeit ist bei berufstätigen Müttern die Regel, bei Vätern die Ausnahme

Mütter waren nicht nur wesentlich seltener erwerbstätig als Väter. Wenn sie berufstätig waren, arbeiteten sie meist Teilzeit (70 %).

Erwerbstätige Eltern, die Teilzeit arbeiten 2009  
in %



Mit Kindern unter 18 Jahren.

Bei den Vätern war Teilzeitbeschäftigung dagegen die große Ausnahme: Nur 6 % der erwerbstätigen Väter gingen einer Teilzeittätigkeit nach.

### **Teilzeitquote steigt mit wachsender Kinderzahl**

Die Teilzeitquote von Müttern stieg mit wachsender Kinderzahl. Bei Müttern mit einem Kind lag sie bei 64 %, mit zwei Kindern bei 78 % und mit drei und mehr Kindern bei 80 %. Bei Vätern schwankte die Teilzeitquote nur leicht, ohne nennenswerte Unterschiede in Abhängigkeit von der Kinderzahl.

Müttern machen nach der Geburt Ihrer Kinder viel häufiger berufliche Abstriche als ihre Partner. Allerdings nutzen in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern viele Mütter die Möglichkeit, durch Teilzeitarbeit den Kontakt zum Berufsleben zu halten.



## Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

### 4.1

#### Befristete Beschäftigung

Wie hoch ist der Anteil der befristeten Arbeitsverträge bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen? Bei der Berechnung der Befristungsquote werden alle abhängig Beschäftigten ab 25 Jahren berücksichtigt.

Jüngere Arbeitnehmer, die sich im Übergang vom Bildungs- zum Beschäftigungssystem befinden und häufig befristete Verträgen haben, fließen nicht in die Berechnung ein. Auch die Gruppe der Auszubildenden, in der befristete Beschäftigung weit verbreitet ist, wird dadurch weitgehend nicht berücksichtigt. Der Indikator erfasst daher nicht das ganze Ausmaß befristeter Beschäftigung.

#### Jeder elfte Arbeitsvertrag hat ein Verfallsdatum

2009 waren in Deutschland 9 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 25 Jahren befristet beschäftigt.

9 % der Arbeitnehmerinnen und 8 % der Arbeitnehmer hatten ein befristetes

Beschäftigungsverhältnis. Die Unterschiede in der Befristungsquote zwischen Männern und Frauen waren Anfang der 1990er Jahre größer und hatten sich bis 2006 sogar angeglichen. Erst in den letzten Jahren war wieder eine leichte Zunahme des Unterschieds zu beobachten.

#### Befristungen legen moderat zu

Seit 1991 ist die Befristungsquote von 6 % um knapp drei Prozentpunkte auf 9 % angestiegen. Zu beachten ist, dass der Anstieg auf Grund methodischer Änderungen etwas überzeichnet dargestellt wird. Der Anteil legte in konjunkturellen Schwächephasen stärker zu, während er in Aufschwungphasen leicht zurückging. Seit 2006 schwankt die Befristungsquote ohne größere Veränderungen um 9 %.

#### Deutschland im europäischen Mittelfeld

Im europäischen Vergleich lag Deutschland bei der Befristungsquote unter dem EU-Durchschnitt von 10 % und bewegte sich im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsländern im Mittelfeld. Besonders hoch waren die Befristungsquoten in Spanien und Polen

(jeweils knapp 23 %). Zu den zehn Ländern mit Befristungsquoten unter 5 % zählten das Vereinigte Königreich, Österreich und Litauen. Im internationalen Vergleich ist eine niedrigere Befristungsquote jedoch nicht immer mit höherer Beschäftigungssicherheit gleichzusetzen, da die nationalen Regelungen des Kündigungsschutzes unterschiedlich sind.

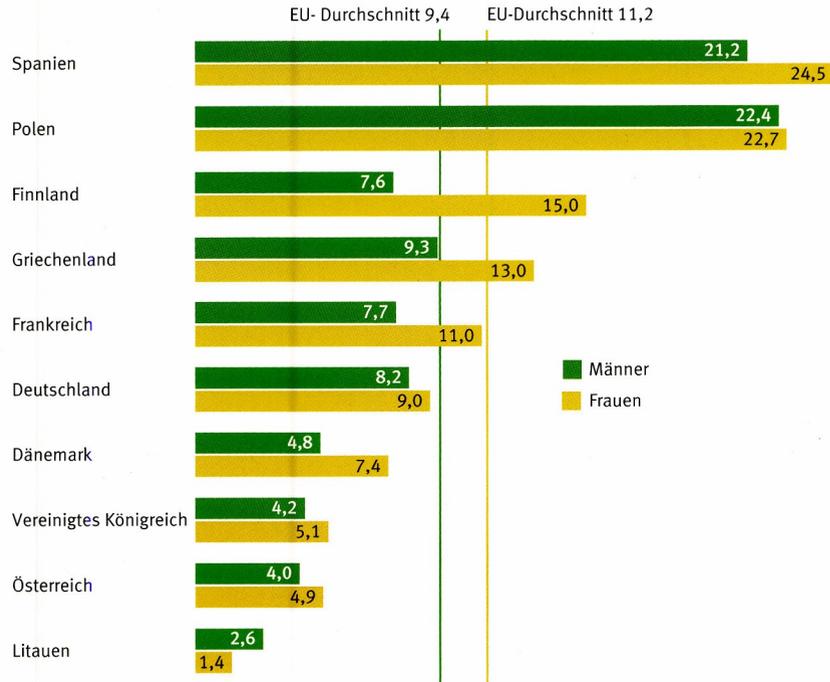
In den meisten Staaten waren die Befristungsquoten der Frauen höher. Deutschland zählte zu den Ländern mit den geringsten Unterschieden zwischen Männern und Frauen.

#### Kurze Laufzeiten dominieren

61 % der befristet Beschäftigten in Deutschland hatten 2009 einen Vertrag mit einer Laufzeit bis zu einem Jahr, bei 30 % lag sie zwischen einem und drei Jahren. Eine Laufzeit von mehr als drei Jahren hatten 9%. Ein Trend zu Zeitverträgen mit kürzeren oder längeren Laufzeiten war in den zurückliegenden zehn Jahren nicht zu beobachten.

## Befristet Beschäftigte in ausgewählten EU-Staaten 2009

in %



Quelle: Eurostat

## Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

### 4.2

#### Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung

Wie hoch ist der Anteil der unfreiwillig befristet Beschäftigten? Der Indikator zeigt den Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, da sie keine Dauerstelle gefunden haben. Berücksichtigt werden Beschäftigte ab 25 Jahren.

Beschäftigte können aus unterschiedlichen Gründen befristete Arbeitsverträge haben. Ausbildungs- und Probeverträge bringen automatisch eine Befristung mit sich. Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung wird auch erfragt, ob eine Festanstellung durch den Beschäftigten gesucht, aber nicht gefunden wurde.

Befragte, die angeben, eine Festanstellung gesucht, aber nicht gefunden zu haben, gelten als „unfreiwillig“ befristet Beschäftigte. Die längerfristige berufliche und persönliche Lebensplanung wird durch zeitlich befristete Arbeitsverträge erschwert.

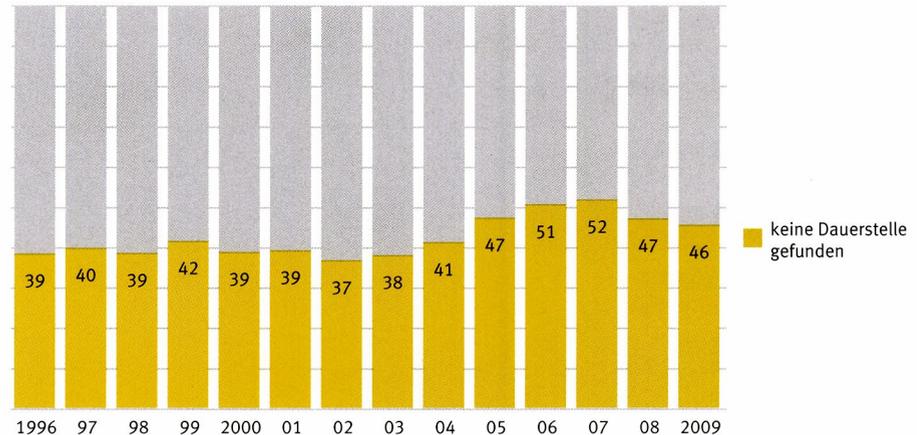
#### Fast die Hälfte arbeitet unfreiwillig befristet

57 % der befristet Beschäftigten machten 2009 eine Angabe zum Grund der Befristung. 46 % davon gaben an, ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen zu sein, weil sie keine Dauerstelle gefunden hatten.

27 % nannten einen Probevertrag als Befristungsgrund und 22 % befanden sich in Ausbildung. Rund 5 % hatten bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gewählt. Frauen (47 %) gaben etwas häufiger an unfreiwillig befristet beschäftigt zu sein als Männer (44 %).

#### Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung

Anteil an allen befristet Beschäftigten, die einen Befristungsgrund nannten



## Immer mehr arbeiten ungewollt in Zeitverträgen

In den vergangenen zehn Jahren ist der Anteil der Beschäftigten, die sich unfreiwillig in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden, gestiegen. Trotz zwischenzeitlicher Phasen des Rückgangs lag ihr Anteil 2009 bezogen auf alle, die einen Befristungsgrund nannten (46 %), um vier Prozentpunkte höher, als 1999 (42 %).

Die Ausweitung der unfreiwilligen Befristung kann unter anderem auf veränderte arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen zurückzuführen sein, die Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mehr Zugeständnisse abverlangen. Ein Zusammenhang mit der Konjunktur ist bei der Entwicklung nicht feststellbar.

Der Anteil der Beschäftigten, die absichtlich befristete Stellen gewählt haben, lag im letzten Jahrzehnt konstant bei 6 %.



## Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

### 4.3

#### Selbstständige ohne Mitarbeiter

Der Indikator zeigt den Anteil der „Solo-Selbstständigen“ an allen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren an. Solo-Selbstständige sind Selbstständige, die keine Mitarbeiter beschäftigen.

Solo-Selbstständige müssen nicht nur die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung eigenverantwortlich finanzieren, sie tragen auch im Vergleich zu Selbstständigen mit Mitarbeitern in der Regel ein erhöhtes unternehmerisches Risiko.

Selbstständige, die auf sich allein gestellt sind, befinden sich häufig in der Startphase ihres Unternehmens. Diese Form der Selbstständigkeit ist oft durch Instabilität und Unsicherheit gekennzeichnet, da Arbeitsausfälle nicht kompensiert werden können.

**6% der Erwerbstätigen sind selbstständig und haben keine Mitarbeiter**

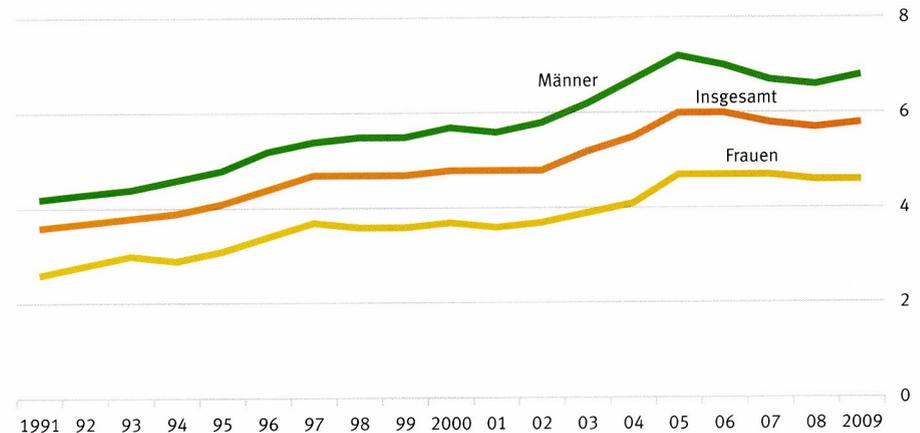
2009 waren 6% aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren Selbstständige, ohne weitere Mitarbeiter. Bei den Frauen war der Anteil geringer und lag bei 5%, bei den Männern betrug er 7%.

**Anteile variieren im Zusammenhang mit Fördermöglichkeiten**

Im Vergleich zu 1991 ist der Anteil der Selbstständigen, die auf sich allein gestellt sind, um zwei Prozentpunkte gestiegen. Damals lag er bei 4%.

Diese Form der Selbstständigkeit hat zwischen 1991 und 1997 sowie zwischen

**Selbstständige ohne Mitarbeiter**  
Anteil an allen Erwerbstätigen, in %



2003 und 2005 zugenommen. In den übrigen Phasen stagnierte der Anteil oder ging leicht zurück. Die letzte Wachstumsphase dürfte eng mit dem durch die Hartz-Gesetze eingeführten Existenzgründerzuschuss, auch „Ich-AG“ genannt, zusammenhängen.

Mitte 2006 wurde er durch den Gründungszuschuss ersetzt, für den es einen kleineren Kreis an Berechtigten gibt. Entsprechend ist der Anteil der Solo-Selbstständigen im Zeitraum danach leicht zurückgegangen.



## Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

### 4.4

#### Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die bei Arbeitslosigkeit Anspruch auf Lohnersatzzahlung haben?

Leistungsansprüche bestehen für abhängig Beschäftigte, die in den letzten zwei Jahren mindestens ein Jahr lang Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet haben. Bezugsgröße sind Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren. Nicht eingerechnet werden Beamte, die durch ihren Beamtenstatus unkündbar sind.

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung liegt derzeit bei 2,8% des Bruttoentgeltes und wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Das im Bedarfsfall gezahlte Arbeitslosengeld I liegt bei 60% des Bruttogehaltes im zurückliegenden Jahr. Sind Kinder vorhanden, liegt er bei 67%. In der Regel wird für ein Jahr gezahlt.

Danach erhalten alle erwerbsfähigen Personen Arbeitslosengeld II, das allerdings keine Versicherungsleistung darstellt und

sich an der Bedürftigkeit der Betroffenen orientiert.

Die Mindestbeitragszeit zum Erwerb eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld wurde bei der Berechnung nicht berücksichtigt, wodurch der Anteil der Versicherten mit Ansprüchen auf Lohnersatzzahlungen in der Realität etwas niedriger liegt.

#### 86% der Beschäftigten sind arbeitslosenversichert

2009 hatten 86% der Beschäftigten bei Verlust ihres Arbeitsplatzes Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld I.

Der Anteil der gegen Arbeitslosigkeit abgesicherten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat sich seit 2000 etwas verringert. Im Jahr 2000 lag er bei 89% und fiel dann bis 2004 ab, um auf dem aktuellen Niveau zu verharren. Zu dieser Entwicklung hat vor allem die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beigetragen, für die kein entsprechender Versicherungsschutz besteht.

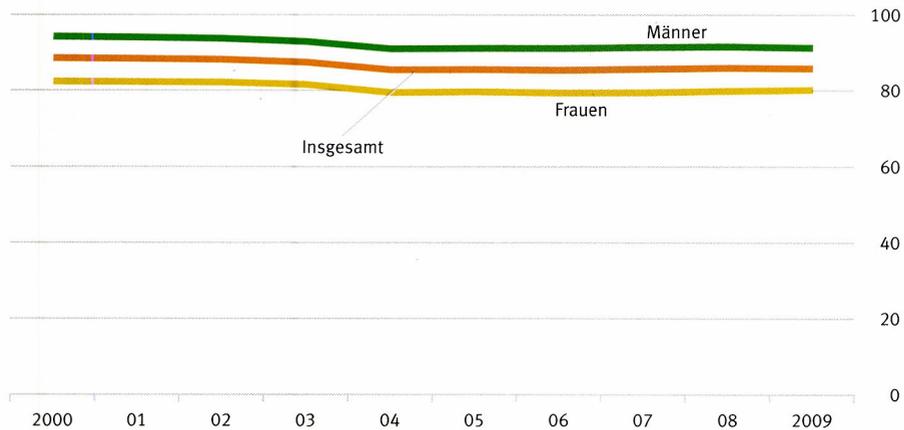
Die Zahl der voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war zwischen 2000 und 2005 rückläufig, während die Zahl geringfügig Teilzeitbeschäftigter (in Folge gesetzlicher Änderungen im Jahr 2003) in diesem Zeitraum gestiegen ist.

Seit 2006 stieg sowohl die Zahl der voll sozialversicherungspflichtig Versicherten als auch der geringfügig Beschäftigten an.

#### Frauen haben seltener Ansprüche

Der Versicherungsgrad von Frauen war deutlich niedriger als bei den Männern, da Frauen häufiger geringfügig beschäftigt waren. 2009 waren nur 80% der Arbeitnehmerinnen gegenüber 92% der Arbeitnehmer arbeitslosenversichert. Bei beiden Geschlechtern sank der Versicherungsgrad seit dem Jahr 2000.

### Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld in %



## Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

### 4.5

#### Gesetzlich Rentenversicherte

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbspersonen, die gesetzlich rentenversichert sind? Erwerbspersonen sind alle, die arbeiten oder Arbeit suchen, also Erwerbstätige und Erwerbslose. Rentenansprüche von Personen, die keine Arbeit suchen, werden nicht berücksichtigt.

In Deutschland zahlen alle Angestellten bis zur Beitragsbemessungsgrenze 19,9% ihres Bruttoeinkommens in die gesetzliche Versicherung ein. Der Beitrag wird zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. Derzeit liegt die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Ländern bei 5 500 Euro Monatseinkommen und in den neuen Ländern bei 4 650 Euro. Auch für registrierte Arbeitslose wird von der Arbeitsagentur ein Rentenbeitrag gezahlt, so dass daraus Rentenansprüche entstehen. Selbstständige können sich freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern. Aus der Höhe und Dauer der Einzahlung ergibt sich später die Altersrente.

Nach Vollendung des 65. Lebensjahres besteht Anspruch auf Rente, ohne dass es

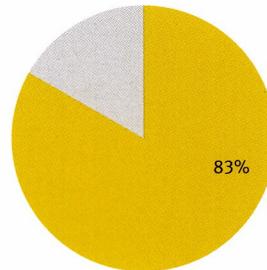
zu Abzügen kommt. Dieses Renteneintrittsalter wird ab 2012 nach und nach auf 67 Jahre angehoben.

Alle Personen ab 15 Jahren, die noch keine Rente beziehen, wurden befragt, ob sie freiwillig oder pflichtversichert sind.

#### Ein Großteil der Erwerbsbevölkerung ist rentenversichert

Im Jahr 2009 waren 83 % der Erwerbspersonen in Deutschland gesetzlich rentenversichert. Die Versicherungsquote liegt seit

#### Erwerbspersonen in der gesetzlichen Rentenversicherung 2009



1998 konstant auf diesem Niveau. Die Versicherungsquoten von Männern (83 %) und Frauen (84 %) bewegten sich fast auf dem gleichen Niveau.

Diese Quoten unterschätzen allerdings das Ausmaß der sozialen Absicherung im Ruhestand, da Pensionsansprüche der Beamten hier nicht berücksichtigt werden. Sie hatten einen Anteil von knapp 5 % an allen Erwerbspersonen. Auch Personen, die nur privat für das Alter vorsorgen, wurden nicht berücksichtigt.

Der Indikator sagt nichts dazu aus, in welcher Höhe sich die Rentenansprüche der Versicherten bewegen und ob diese für die Versorgung im Alter ausreichen.

Niedrige Beiträge oder viele Unterbrechungen bei der Beitragszahlung können später zu einer relativ niedrigen gesetzlichen Rente führen. Die betriebliche und private Vorsorge spielen daher im Alter eine immer größere Rolle.



## Dimension 5: Arbeitsbeziehungen

### 5.1

#### Branchentarifverträge und Arbeitnehmervertretungen

Wie hoch ist der Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigungsverhältnis durch Tarifverträge geregelt ist? Tarifverträge regeln die Bezahlung, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen. Sie können für Firmen oder Branchen ausgehandelt werden. Für Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag gelten Mindeststandards, allerdings gibt es in Branchentarifverträgen eine Vielfalt an Öffnungsklauseln.

Ein Indikator für die Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitnehmervertretung. Betriebs- bzw. Personalräte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wirken bei Personalentscheidungen mit und treffen stellvertretend für die Beschäftigten Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber.

#### Tarifbindung im Westen deutlich höher

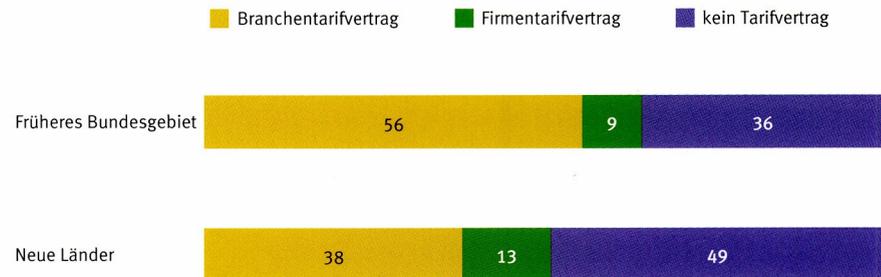
Für 56 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den alten Bundesländern war das Beschäftigungsverhältnis 2009 durch einen Branchentarifvertrag geregelt. Für 9 % der Beschäftigten galten Firmentarifverträge. In den neuen Ländern war die Tarifvertragsbindung deutlich niedriger. Hier galten für 38 % der Beschäftigten Branchentarifverträge. 13 % arbeiteten in Unternehmen mit Firmentarifverträgen.

#### Tarifbindung rückläufig

Die Entwicklung der Branchentarifverträge zeigt einen Rückgang der Tarifbindung sowohl in den alten und neuen Ländern. Im früheren Bundesgebiet galt 1998 für 68 % der Beschäftigten ein Tarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit im Westen zwischen 1998 (68%) und 2009 (56%) um zwölf Prozentpunkte gesunken.

#### Tarifbindung 2009

in %



In Ostdeutschland galten 1998 für 52 % der Angestellten Branchentarifverträge. Bis 2009 (38%) ist dieser Anteil sogar um 14 Prozentpunkte gesunken.

### **Arbeitnehmervertretungen im öffentlichen Dienst weiter verbreitet als in der Wirtschaft**

Im Jahr 2009 wurden insgesamt 51 % der Beschäftigten in Deutschland durch Arbeitnehmervertretungen repräsentiert.

In der Wirtschaft hatten 44 % der Beschäftigten Betriebsräte. Betriebsräte werden in Betrieben mit fünf Beschäftigten gewählt. Im öffentlichen Dienst lag der Anteil der Beschäftigten mit Personalräten bei 88 % und damit doppelt so hoch.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Wirtschaft werden in den alten Bundesländern häufiger durch Betriebsräte vertreten (45 %) als in den neuen Ländern (38%).



## Dimension 5: Arbeitsbeziehungen

### 5.2

#### Ausfalltage durch Streiks oder Aussperrung

Der Indikator gibt die jährliche Zahl der verlorenen Arbeitstage durch Streiks oder Aussperrungen bezogen auf 1 000 Erwerbstätige an.

Im internationalen Vergleich müssen die nationalen Ausgestaltungen der Arbeitsbeziehungen berücksichtigt werden. In Deutschland dominieren Flächentarifverträge, die für alle Unternehmen einer Branche und Region bindend sind. Sie gelten auch für Angestellte, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Oft werden Tarifverträge einer Region später von anderen Regionen (Pilottarifvertrag) übernommen. Dies zeigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen in Deutschland eher konsensorientiert sind.

Das Streikrecht ist ein grundlegendes Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, um ihren Anliegen Nachdruck zu verleihen. Häufige Streiks können jedoch auch Ausdruck schlechter Arbeitsbedingungen sein.

#### 1,8 Tage wurden je 10 000 Beschäftigten gestreikt

In Deutschland fielen 2009 je 10 000 Beschäftigten 1,8 Arbeitstage durch Streiks aus. 2006 lag der Durchschnitt bei 12,4 Streiktage und im Jahr 2000 bei weniger als einem Streiktag. Die durchschnittliche Zahl der Streiktage ist abhängig von der Zahl und Größe der streikenden Branchen. Der Zehnjahresdurchschnitt ist weniger anfällig für solche Schwankungen: Demnach fielen zwischen 2000 und 2009 in Deutschland durchschnittlich 4,3 Arbeitstage je 10 000 Beschäftigten durch Streiks aus.

#### In den meisten Branchen wird kurz und selten gestreikt

Der Streik bei der Deutschen Bahn im Jahr 2007 hatte Ausfälle von 102 Tagen im Wirtschaftsabschnitt Transport und Kommunikation zur Folge. Bezogen auf die gesamte deutsche Wirtschaft fielen je 1 000 Beschäftigten 8,1 Tage Arbeitszeit aus. 2006 kam es zu einem Streik im öffentlichen Dienst, so dass allein in diesem Bereich 52,4 Tage pro 1 000 Beschäftigten ausfielen.

In den meisten Branchen traten Streiks nur temporär auf, während in vielen Jahren gar keine Arbeitsausfälle zu verzeichnen waren. Nur im Verarbeitenden Gewerbe wurde relativ häufig gestreikt. Zu Ausfällen von mehr als fünf Tagen je 1 000 Beschäftigten kam es 1999, 2002 bis 2004 und 2006.

#### Ausfälle in Deutschland im europäischen Vergleich moderat

Der langjährige Durchschnitt mit verfügbaren Ergebnissen auf EU-Ebene zeigt, dass Spanien, Italien und Frankreich mit mehr als 77 Streiktage bezogen auf 1 000 Beschäftigte die größten Arbeitsausfälle hatten. Aber auch in Finnland wurde mit 57,9 Tagen relativ häufig gestreikt. Demgegenüber hatten Deutschland, Österreich und mehrere osteuropäische Länder die geringsten Streikausfälle.

## Durchschnittliche Arbeitsausfälle wegen Streiks oder Aussperrung in ausgewählten Wirtschaftszweigen

je 1 000 Beschäftigte

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Baugewerbe	0,0	0,0	0,0	26,9	0,0	0,0	0,0	0,0	4,7	...	...
Energie- und Wasserversorgung	0,0	0,6	0,0	0,3	0,0	0,5	0,1	0,2	0,0	...	...
Erziehung und Unterricht	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,3	7,0	0,0	...	...
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	8,7	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	...	...
Gastgewerbe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	...	...
Gesundheits- und Sozialwesen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	41,4	0,0	...	...
Handel	0,5	0,2	0,0	0,7	0,2	0,1	0,4	0,1	6,3	...	...
Öffentliche Verwaltung	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,6	52,4	0,0	...	...
Verarbeitendes Gewerbe	8,2	0,6	2,7	31,5	21,5	6,3	1,9	10,8	5,0	...	...
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	0,6	0,3	2,4	1,9	0,1	0,6	0,1	0,6	102,0	...	...
<b>Insgesamt</b>	<b>2,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,8</b>	<b>8,9</b>	<b>4,8</b>	<b>1,3</b>	<b>0,5</b>	<b>12,4</b>	<b>8,1</b>	<b>3,7</b>	<b>1,8</b>

Für 2008 und 2009 noch keine Daten nach Wirtschaftszweigen verfügbar.

## Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

### 6.1

#### Erwerbstätige in höher qualifizierten Berufen

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen in Berufen, die eine höhere Qualifikation voraussetzen? Betrachtet werden Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, die in akademischen Berufen oder als Fachkräfte in höher qualifizierten Berufen (z. B. im Technik- oder Gesundheitsbereich) bzw. als Führungskräfte tätig sind.

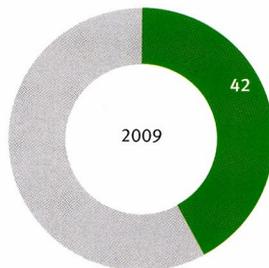
Dazu zählen auch Berufe, die an Fachhochschulen, Berufsakademien sowie Berufsfachschulen erlernt werden.

Charakteristisch für höher qualifizierte Berufe ist, dass sie spezialisierte Kenntnisse im jeweiligen Fachgebiet voraussetzen. Arbeitsabläufe müssen weitgehend selbst strukturiert werden und die Arbeit umfasst oft auch Mitarbeiterverantwortung.

#### Vier von zehn Erwerbstätigen haben höher qualifizierte Berufe

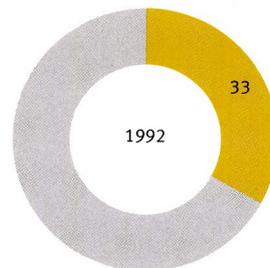
2009 arbeiteten 42% der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren in einem höherqualifizierten Beruf. Diese Männer und Frauen waren z. B. als leitende Angestellte in Wirtschaft oder Verwaltung tätig, gingen wissenschaftlichen Tätigkeiten nach, arbeiteten als Programmierer, Ingenieure, Ärzte, Sozialwissenschaftler, Lehrer, Techniker, Physiotherapeuten, Kriminalkommissare oder Sozialpädagogen.

#### Erwerbstätige in höher qualifizierten Berufen in %



#### Frauen arbeiten häufiger höher qualifiziert

Frauen arbeiteten häufiger als Männer in den Berufen, die eine höhere Qualifikation voraussetzen. 45% der erwerbstätigen Frauen waren in solchen Jobs zu finden, gegenüber 40% bei den Männern. Der höhere Anteil bei den Frauen ergibt sich aus der relativ großen Zahl an Lehrerinnen, Pädagoginnen sowie medizinischen und technischen Assistentinnen. Demgegenüber war der Anteil der Männer in Führungspositionen oder in akademischen Berufen höher.



## Höher qualifizierte Berufe werden immer wichtiger

Seit 1992 ist der Anteil der Erwerbstätigen mit höher qualifizierten Tätigkeiten deutlich gestiegen. 1992 hatte er bei 33 % gelegen (2009: 42 %). An dieser Entwicklung hatten beide Geschlechter gleichermaßen Teil.

Auch der Anteil der jungen Berufstätigen bis 25 Jahre (die üblicherweise noch kein Studium abgeschlossen haben) ist deutlich angestiegen. Er stieg zwischen 1992 und 2009 von 18 % auf 27 %. Dies ist auf die wachsende Zahl von Berufen im medizinisch-technischen oder pädagogischen Bereich zurückzuführen, die höhere Qualitätsanforderungen stellen. Außerdem hat der Anteil junger Menschen in akademischen Berufen leicht zugelegt, was unter anderem Folge verkürzter Studienzeiten sein dürfte.



## Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

### 6.2

#### Weiterbildung

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die in den zurückliegenden zwölf Monaten an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben? Bezogen wird der Anteil auf alle Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren. Es zählt nur die Teilnahme, unabhängig von Anzahl und Dauer der besuchten Veranstaltungen.

Als Weiterbildung gelten formale Bildungsgänge zum Erwerb eines weiterführenden Bildungsabschlusses oder zur Umschulung. Außerdem werden Lehrveranstaltungen der nicht-formalen Weiterbildung einbezogen. Sie sind meist weniger umfangreich und führen nicht zu einem allgemein anerkannten Abschluss. Sie können unterschiedliche Qualifikationen wie Führungskompetenzen, Sprachen oder den Umgang mit Software vermitteln.

#### Jeder Fünfte hat sich beruflich weitergebildet

Unter den 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen hatten sich 2009 21 % an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsquoten der Männer und Frauen unterschieden sich dabei kaum. 22 % der Frauen und 20 % der

Männer gaben an, in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht zu haben.

Erwerbstätige im Alter von 25 bis 34 Jahren beteiligten sich häufiger an beruflicher Weiterbildung (25 %) als andere Altersgruppen. Am niedrigsten war die Beteiligung bei den 15- bis 24-Jährigen (15 %) und in

**Berufliche Weiterbildungsquoten**  
in %

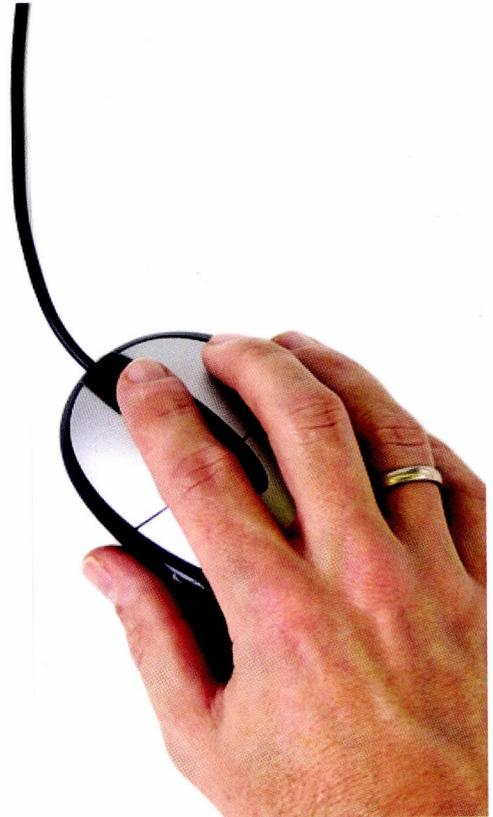


der ältesten Gruppe, die kurz vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht (16%).

Der Mikozensus zeigt, dass sich die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung insgesamt seit 2005 (18%) leicht gesteigert hat.

#### **Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf**

Die längerfristige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung wird mit Hilfe einer vierjährigen Personenbefragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) beobachtet. Die Befragung zeigt, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die sich in den jeweils zurückliegenden zwölf Monaten beruflich weitergebildet haben, seit Anfang der 1990er Jahre bis 1997 um gut die Hälfte gestiegen ist. Danach war die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung rückläufig und die Beteiligung sank bis 2003, lag aber noch rund ein Viertel über dem Niveau von Anfang der 1990er Jahre.



## Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

### 7.1

#### Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten

Wie wird die Qualität der Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten gemessen? Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die angeben, gute Freunde am Arbeitsplatz zu haben und sich von ihren Vorgesetzten unterstützt zu fühlen?

Um den Informationsaustausch zwischen Beschäftigten und direkten Vorgesetzten zu ermitteln, wird der Anteil der Beschäftigten abgebildet, die in den letzten zwölf Monaten mindestens ein offenes Gespräch über die eigene Arbeitsleistung mit ihren Vorgesetzten hatten.

Die Angaben basieren auf der Selbsteinschätzung der Befragten im Rahmen einer europaweiten Befragung zu den Arbeitsbedingungen.

Häufig verbringen Erwerbstätige mehr Zeit mit Kollegen oder Kolleginnen und Vorgesetzten als mit Freunden oder der eigenen

Familie. Ein gutes Arbeitsklima ist deshalb von zentraler Bedeutung, wenn es um die Qualität der Arbeit geht.

#### Fast zwei Drittel haben gute Freunde am Arbeitsplatz

2005 gaben 69% der Befragten in Deutschland an, gute Freunde am Arbeitsplatz zu haben. Ein weiterer Hinweis auf gute Zusammenarbeit ist die Unterstützung durch Kollegen. 65% der Befragten gaben an, häufig, bzw. fast immer von ihren Kollegen und Kolleginnen unterstützt zu werden. Unterschiede zwischen Männern und Frauen waren kaum vorhanden.

#### Drei von fünf Arbeitnehmern erfahren Unterstützung durch ihre Vorgesetzten

Die Unterstützung durch Vorgesetzte spielt ebenfalls eine wichtige Rolle für die Qualität der Zusammenarbeit. Drei von fünf (58%) Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wurden 2005 nach eigener Einschätzung von ihren Vorgesetzten unterstützt. Frauen gaben mit 61% etwas häufiger an, Unterstützung zu erhalten als Männer (57%).

#### Nur 40% bekommen regelmäßig Rückmeldung zur Arbeitsleistung

Die regelmäßige Rückmeldung von Vorgesetzten über die Arbeitsleistung und die Einbeziehung bei Problemlösungen durch Chef oder Chefin sind Ausdruck der Wertschätzung und damit für die Qualität der Zusammenarbeit. Sie sind für die Motivation der Beschäftigten von großer Bedeutung. Auf die Frage nach der Rückmeldung gaben 40% der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an, dass sie im Jahr vor der Befragung ein Gespräch über ihre Arbeitsleistungen mit dem oder der Vorgesetzten hatten.

Die Kommunikation in Bezug auf die konkrete Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten war vergleichsweise intensiver. Zu Änderungen beim Arbeitsablauf oder den Arbeitsbedingungen wurden 42% der Beschäftigten von den Vorgesetzten um Rat gefragt.

Ein noch höherer Anteil der befragten Angestellten (48%) hat mit ihren Vorgesetzten im zurückliegenden Jahr über arbeitsspezifische Probleme gesprochen.



## Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

### 7.2

#### Diskriminierung am Arbeitsplatz

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die am Arbeitsplatz wegen des Alters, des Geschlechts oder der Nationalität diskriminiert werden? Wie hoch ist der Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sogar belästigt oder bedroht werden?

Belästigung und Drohungen am Arbeitsplatz sind noch schwerwiegender als Diskriminierung. Bedrohte und belästigte Personen fallen häufiger krankheitsbedingt aus. Belästigungen oder Bedrohungen können sich durch körperliche Gewalt, sexuelle Belästigung oder Mobbing äußern.

Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Probleme am Arbeitsplatz sind häufig Ursache für gesundheitliche Beeinträchtigung. Verschiedene Formen der Diskriminierung tragen zu seelischen Belastungen und Stress bei. Nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern auch die Leistungsfähigkeit der Betroffenen werden dadurch zum Teil massiv beeinträchtigt.

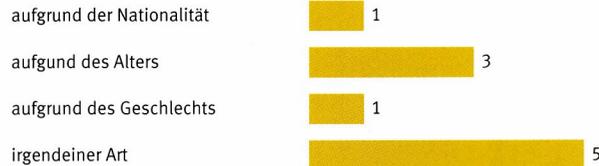
#### Häufigster Grund für Diskriminierung: Das Alter

Im Jahr 2005 erfuhr jeder zwanzigste Beschäftigte (5%) in Deutschland Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der am häufigsten genannte Grund für Diskriminierung war das Alter. Rund 3% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fühlten sich aufgrund ihres Alters diskriminiert. Besonders stark betroffen

waren jüngere und ältere Beschäftigte. Am zweithäufigsten wurden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der Nationalität (1%) angegeben. Bei der geschlechtsspezifischen Diskriminierung waren fast nur Frauen betroffen: Knapp zwei Prozent der Frauen sahen sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, bei Männern spielte diese Art der Diskriminierung kaum eine Rolle.

#### Gründe für Diskriminierung und Belästigung von Beschäftigten 2005 in %

##### Diskriminierung



##### Belästigung



Auch bei anderen Diskriminierungsgründen gaben Frauen häufiger an, betroffen zu sein als Männer.

### **Belästigung am Arbeitsplatz betrifft jeden Zehnten**

Mobbing, sexuelle Belästigung, körperliche Gewalt oder die Androhung von Gewalt haben in den letzten Jahren zugenommen. 2005 gaben fast 10 % der Befragten an, in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz belästigt oder bedroht worden zu sein.

4 % der Befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berichteten über Androhung von Gewalt (allerdings wurde die Androhung selten umgesetzt).

Von Belästigungen durch Mobbing waren rund 7 % der Frauen und 2 % der Männer betroffen. Eine ähnlich Belastung stellte die sexuelle Belästigung dar, unter der vor allem Frauen leiden. Gut 2 % der befragten Frauen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten sexuell belästigt worden zu sein.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland waren im europaweiten Vergleich nicht besonders stark von

Diskriminierungen betroffen. Die insgesamt eher geringen Anteile zeigen, dass diese im Arbeitsleben in Deutschland eher die Ausnahme als die Regel bilden.

Da die Messung solcher sensiblen Tatbestände auf subjektiven Angaben basiert, sollten die Ergebnisse zurückhaltend interpretiert werden.



## Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

### 7.3

#### Identifikation und Selbstbestimmung

Wie hoch ist der Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das Gefühl haben, eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben und sich mit ihrer Arbeit identifizieren? Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit eigene Ideen umsetzen können?

Wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die ihre Arbeit selbstbestimmt einteilen und ausführen können, ergibt sich aus drei Fragen: Haben die Befragten die Möglichkeit, die Reihenfolge der Aufgaben, die Vorgehensweise und das Arbeitstempo selbst zu bestimmen?

Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Ein wichtiger Aspekt für die Arbeitsmotivation ist die Identifikation mit der ausgeübten Tätigkeit. Beschäftigte erachten ihre Tätigkeit im Idealfall als wichtig und sinnvoll und können sich dabei auch mit eigenen Ideen einbringen.

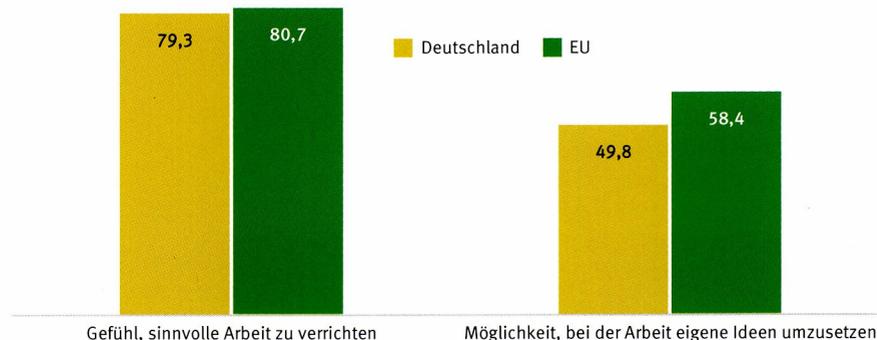
#### 79 % sehen ihre Arbeit als sinnvoll an

Die meisten Befragten sahen in Ihrer Arbeit 2005 eine sinnvolle Tätigkeit. Durchschnittlich 79% der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland sahen dies so. Damit lagen sie im EU-Vergleich (81%) leicht unter dem Durchschnitt.

Es gab weder unterschiedliche Ergebnisse für Männer und Frauen noch für einzelne Altersgruppen.

Große Unterschiede waren beim Einbringen eigener Ideen festzustellen. In der EU hatten durchschnittlich 58% der Befragten fast immer und häufig die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen. In Deutschland lag dieser Anteil nur bei 50%.

Arbeitszufriedenheit 2005  
in %



Wer seine Aufgaben und Arbeitsabläufe selbstbestimmt planen kann, wird eher in der Lage sein, sich für die Tätigkeit zu motivieren und gute Leistungen zu erbringen.

### Hoher Grad an Selbstbestimmung bei der Aufgabenerledigung

Betrachtet man die Indikatoren zur Selbstbestimmung einzeln, wird jeweils ein hoher

Grad an Selbstbestimmungsmöglichkeiten deutlich.

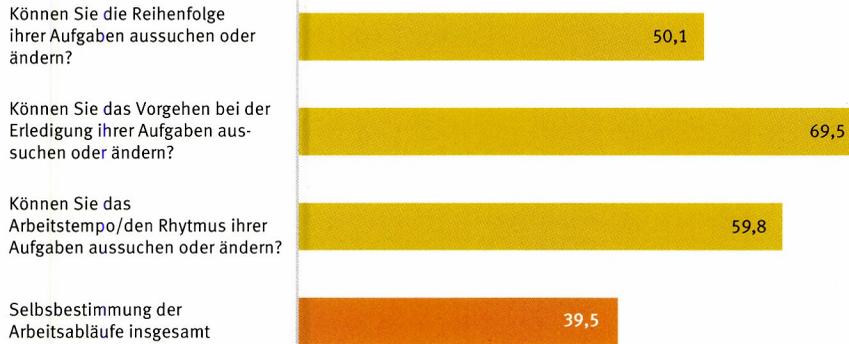
Am ehesten konnten die Befragten das Vorgehen bei der Erledigung von Aufgaben selbst beeinflussen (70%). Die Einteilung des Arbeitstempos durch die Beschäftigten war nicht ganz so selbstverständlich. Rund 60% der Befragten konnten das Tempo und den Rhythmus der Arbeit selbst einteilen.

Am wenigsten beeinflussbar war die Reihenfolge der Aufgaben. Lediglich 50% der Befragten konnten darüber selbst entscheiden.

Der zusammengefasste Indikator für alle drei letztgenannten Fragen fiel geringer aus. Insgesamt konnten nur 40% ihre Arbeit in den Punkten Vorgehensweise, Reihenfolge und Rhythmus selbstbestimmt ausüben.

Detailliertere Analysen zeigen, dass sich der Grad der die Selbstbestimmung je nach Tätigkeit sehr stark unterscheidet. In Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen, in denen vor allem an Maschinen oder im Handwerk gearbeitet wird, war der Grad der Selbstbestimmung niedriger als in Büroberufen.

### Selbstbestimmung der Arbeitsabläufe 2005 in %



## Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

### 7.4

#### Allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Wie hoch ist die allgemeine Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen insgesamt?

Dieser Indikator beschreibt, wie zufrieden die deutschen Arbeitnehmer insgesamt mit ihren Arbeitsbedingungen sind.

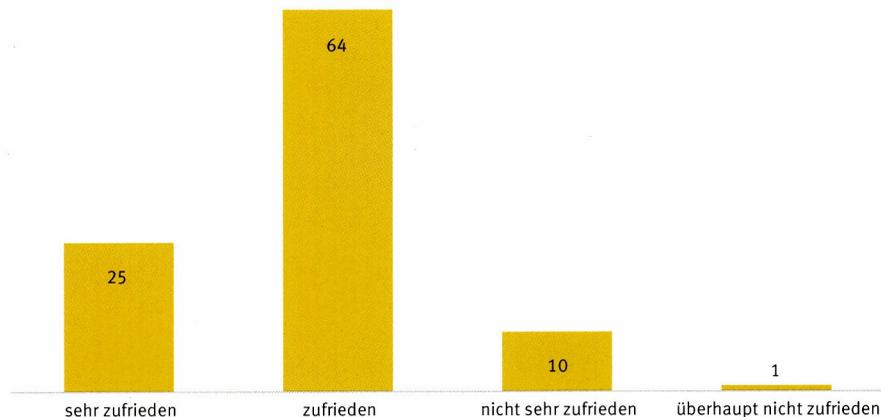
Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

**90% sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden**

Auch wenn die Indikatoren zu Zusammenarbeit und Motivation im internationalen Vergleich nicht in allen Aspekten herausragend waren, herrschte in Deutschland 2005 eine sehr hohe Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen.

64% der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen waren zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. 25% waren sogar sehr zufrieden. Nur 10% waren nicht sehr zufrieden und eine Minderheit war überhaupt nicht zufrieden (1%).

Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen 2005  
in %

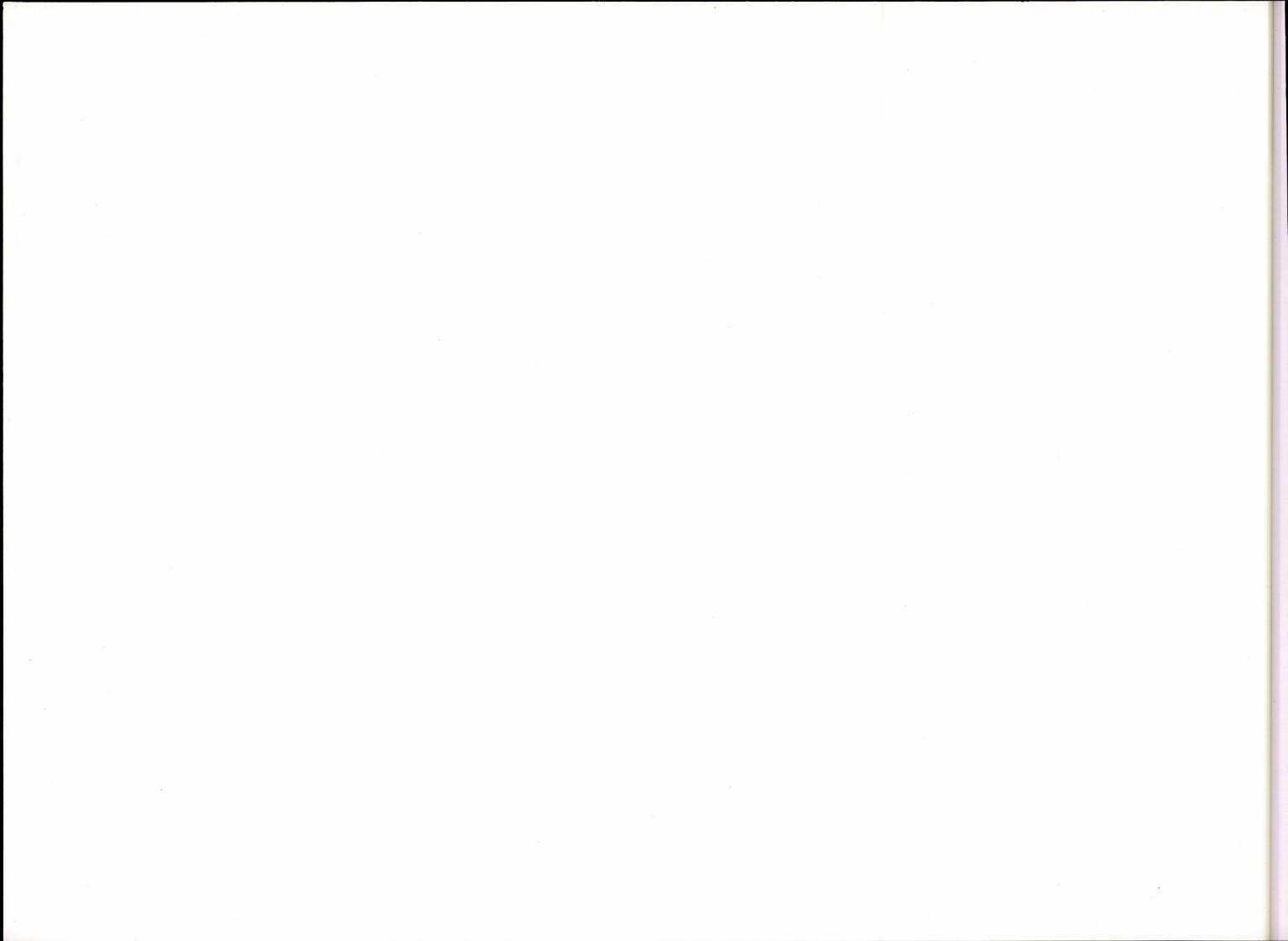




# Verzeichnis der Datenquellen

Indikator	Datenquelle
<b>Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung</b>	
1.1 Arbeitsunfälle	Europäische Statistik der Arbeitsunfälle (ESAW)
1.2 Gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz	Arbeitskräfteerhebung (Zusatzerhebung 2007)
1.3 Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben	Arbeitskräfteerhebung
1.4 Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen	Arbeitskräfteerhebung
1.5 Gender Pay Gap	Verdienststrukturhebung/vierteljährliche Verdiensterhebung
<b>Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen</b>	
2.1 Durchschnittlicher Stundenlohn	Verdienststrukturhebung
2.2 Niedriglohnquote	Verdienststrukturhebung
2.3 Urlaubsanspruch	Verdienststrukturhebung
2.4 Krankenstand	Arbeitsvolumenrechnung (IAB)
<b>Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben</b>	
3.1 Jährliche Arbeitszeit	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) und Destatis
3.2 Überlange Arbeitszeit	Arbeitskräfteerhebung
3.3 Abend- und Wochenendarbeit	Arbeitskräfteerhebung
3.4 Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz	Mikrozensus (Zusatzerhebung 2008)
3.5 Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte	Arbeitskräfteerhebung
3.6 Erwerbsbeteiligung von Eltern	Arbeitskräfteerhebung (Berechnung: Eurostat)
3.7 Eltern, die Teilzeit arbeiten	Mikrozensus

Indikator	Datenquelle
<b>Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen</b>	
4.1 Befristete Beschäftigung	Arbeitskräfteerhebung
4.2 Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung	Arbeitskräfteerhebung
4.3 Selbstständige ohne Mitarbeiter	Arbeitskräfteerhebung
4.4 Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld	Bundesagentur für Arbeit
4.5 Gesetzlich Rentenversicherte	Mikrozensus
<b>Dimension 5: Arbeitsbeziehungen</b>	
5.1 Branchentarifverträge und Arbeitnehmervertretungen	Betriebspanel (IAB)
5.2 Ausfalltage durch Streiks und Aussperrung	Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung
<b>Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung</b>	
6.1 Erwerbstätige in höher qualifizierten Berufen	Arbeitskräfteerhebung
6.2 Weiterbildung	Mikrozensus, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
<b>Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation</b>	
7.1 Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten	European Working Conditions Survey (EWCS)
7.2 Diskriminierung am Arbeitsplatz	European Working Conditions Survey (EWCS)
7.3 Identifikation und Selbstbestimmung	European Working Conditions Survey (EWCS)
7.4 Allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	European Working Conditions Survey (EWCS)







[www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Informationsservice

Tel.: +49 (0) 611 / 75 24 05

Fax: +49 (0) 611 / 75 33 30

Schriftliche Anfragen: [www.destatis.de/kontakt](http://www.destatis.de/kontakt)

Weitere Veröffentlichungen zum Download oder Bestellen unter  
[www.destatis.de/publikationen](http://www.destatis.de/publikationen)