



## Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen Ausgewählte Ergebnisse für Nordrhein-Westfalen

### Einleitung

Die Qualität der Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse ist in den letzten 10 bis 15 Jahren zunehmend Gegenstand gesellschaftspolitischer Debatten geworden. Davon zeugen zahlreiche Initiativen, welche die Qualität der Arbeit in den Fokus rücken und versuchen, diese politisch zu befördern. Zu nennen sind auf internationaler Ebene die EU-Initiative für „More and better Jobs“ im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie sowie die Kampagne der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Office – ILO) für „Decent work“ („menschenwürdige Arbeit“). In Deutschland wird das Thema u. a. durch die „Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)“ sowie die verschiedenen Initiativen der Gewerkschaften für „Gute Arbeit“ vorangebracht. Einen Überblick über diese Ansätze bieten Lepperhoff 2011 und Kurz-Scherf 2005. In jüngster Zeit ist ferner der Sammelband „Gute Arbeit“ von Schröder/Urban (2011) zu nennen.

Auf Grundlage einiger der genannten Arbeiten haben die deutsche und die europäische amtliche Statistik einen international vereinbarten Indikatorenrahmen zu qualitativen Aspekten von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen entwickelt. Dieser Indikatorenrahmen wurde im Jahr 2010 verabschiedet und soll als Gerüst für den Aufbau einer kontinuierlichen Berichterstattung zu dem Thema dienen.

Im Rahmen des vorliegenden Beitrags werden Entwicklung, Zielsetzung und Struktur des Indikatorenrahmens zur Qualität der Arbeit beschrieben. Für jede der sieben thematischen Dimensionen des Indikatorenrahmens werden ausgewählte Ergebnisse für Nordrhein-Westfalen vorgestellt. Diese beziehen sich jeweils auf das aktuell verfügbare Jahr (2009 oder 2010); für einige Themen wird auch die Entwicklung von 2005 bis 2009 aufgezeigt.

### Entwicklung

Mit der Annahme des international gültigen Indikatorenrahmens zur Qualität der Arbeit durch die 58. Konferenz Europäischer Statistiker (CES) im Juni 2010 ging ein Arbeitsprozess zu Ende, der 2007 mit einem Arbeitsauftrag dieses Gremiums zur Entwicklung eines solchen Indikatorensets begann. Die Umsetzung des Auftrags lag in den Händen einer Task Force, die im Jahr 2007 in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE), der Internationalen Arbeitsorganisation und dem Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) gegründet wurde. Auf Grundlage bereits existierender konzeptioneller Vorarbeiten entwickelte die Task Force ein einheitliches Rahmenwerk zur Messung der Qualität der Arbeit. Dabei stützte sie sich zum einen auf das Indikatorenset der ILO zu „menschenwürdiger Arbeit (decent work)“. Zum zweiten wurden Indikatoren herangezogen, die bereits im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie der EU-Kommission genutzt wurden. Und zum dritten orientierte sich die Task Force am Erhebungskonzept des European Working Conditions Survey zur Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen. Letztgenannte Erhebung wird alle fünf Jahre europaweit von der Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa (Eurofound) durchgeführt.

Im Zuge der Entwicklungsarbeiten legte man besonderes Augenmerk auf die gesellschaftliche Relevanz und die praktische Anwendbarkeit der Indikatoren. Beide Aspekte wurden mithilfe von neun Pilotstudien in Ländern mit unterschiedlichen institutionellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprüft (United Nations Economic Commission for Europe, 2010).

Mit der Annahme des Abschlussberichts durch den Auftraggeber im Jahr 2010 wurde schließlich die Basis für eine international vergleichbare, regelmäßige Berichterstattung über die Qualität der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen gelegt. In Deutschland wurde diese Berichterstat-

tung im Herbst 2010 vom Statistischen Bundesamt mit der Broschüre „Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt“ eröffnet.

## Zielsetzung

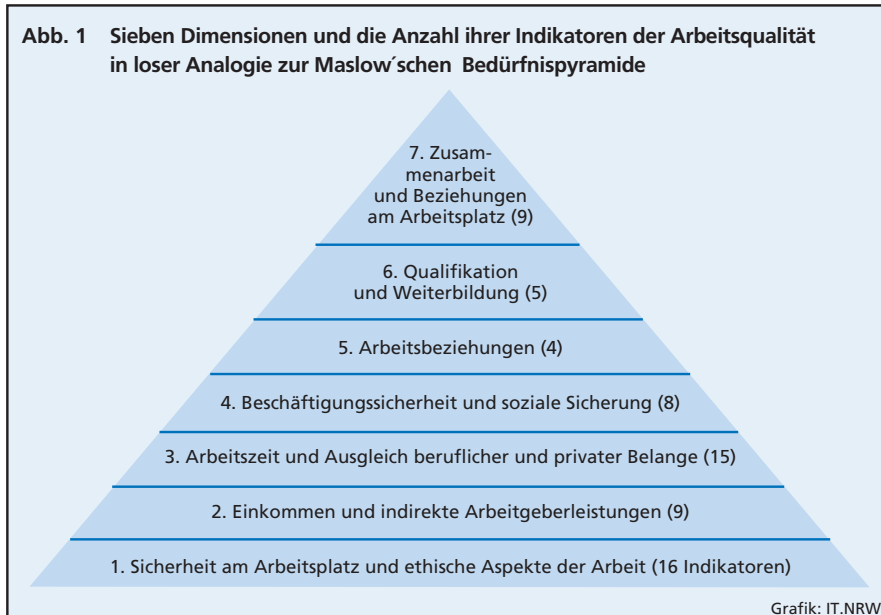
Entsprechend ihren Grundsätzen der Unparteilichkeit und Objektivität möchte die amtliche Statistik mit diesem neuen Indikatorenrahmen objektive und international vergleichbare Informationen zur Qualität der Arbeit bereitstellen, ohne diese jedoch zu bewerten. Inhaltlich steht die Perspektive der Erwerbstätigen, insbesondere der abhängig Beschäftigten – aber auch der Selbstständigen – im Mittelpunkt. Der Anspruch, eine umfassende Betrachtung der Arbeitsqualität zu gewährleisten und dabei unterschiedlichste Erwerbsformen in unterschiedlichsten Ländern zu berücksichtigen, ist der Grund, warum es sich bei dem Indikatorenrahmen um ein komplexes System von mehr als 50 Indikatoren handelt. Der Aufbau dieses Indikatorensets soll dabei nicht durch die Erhebung neuer Statistiken erfolgen, sondern durch die Nutzung bereits verfügbarer Daten. Aus diesem Grund wurde bei der Definition der Indikatoren so weit wie möglich auf bereits vorhandene international vereinbarte Abgrenzungen und Konzepte zurückgegriffen. Dadurch können bestehende supranational harmonisierte Statistiken als Datengrundlage dienen. Insgesamt speisen sich die Indikatoren aus mehr als zehn verschiedenen Datenquellen. Darunter stellen die Arbeitskräfteerhebung, der European Working Conditions Survey, die Verdienststrukturerhebung und der Mikrozensus die wichtigsten dar (Körner/Puch/Wingerter, 2010).

## Struktur und ausgewählte Ergebnisse

Um im Rahmen einer international vergleichenden Berichterstattung eine größtmögliche Transparenz zu erreichen, wurde sehr viel Wert auf eine klare Strukturierung des Indikatorenrahmens gelegt. Zu diesem Zweck schien die Mas-

low'sche Bedürfnispyramide mit ihrer umfassenden Darstellung menschlicher Bedürfnisse besonders geeignet (Körner/Puch/Wingerter, 2010). Der entwickelte Ordnungsrahmen nimmt dabei die Bedürfnispyramide nach Maslow lediglich als theoretisches Grundgerüst, ohne jedoch die Hierarchie und Bewertung der Bedürfnisse zu übernehmen. Dieses Vorgehen ermöglichte die Schaffung einer klaren und einprägsamen Struktur unter Berücksichtigung derjenigen menschlichen Bedürfnisse, die einen Bezug zur Erwerbsarbeit aufweisen.

Der Indikatorenrahmen zur Qualität der Arbeit weist 7 Hauptdimensionen auf (siehe Abbildung 1), die in 14 Unterdimensionen gegliedert sind. In diese Struktur sind 54 internationale Indikatoren eingebettet, die vom Statistischen Bundesamt im Zuge der nationalen Berichterstattung auf 66 Indikatoren erweitert wurden (einen kompletten Überblick geben Körner/Puch/Wingerter, 2010). Im Folgenden werden die Inhalte der sieben Hauptdimensionen skizziert und für jede Dimension ausgewählte Indikatoren für Nordrhein-Westfalen dargestellt:



### Dimension 1 – Sicherheit am Arbeitsplatz und ethische Aspekte der Arbeit

Diese Dimension bildet elementare menschliche Grundbedürfnisse wie körperliche Unversehrtheit und menschenwürdige Behandlung mithilfe von 16 Indikatoren in den drei Unterdimensionen „Sicherheit am Arbeitsplatz“, „Kinder- und Zwangsarbeit“ sowie „Gleichbehandlung“ ab. Das The-

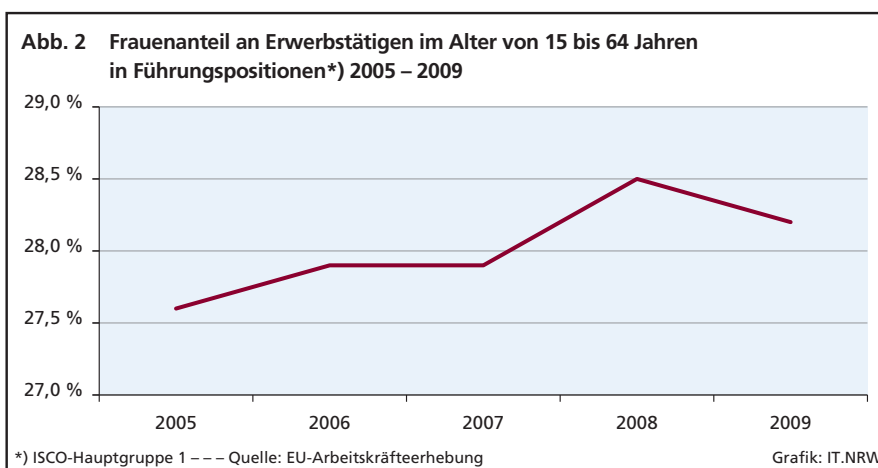
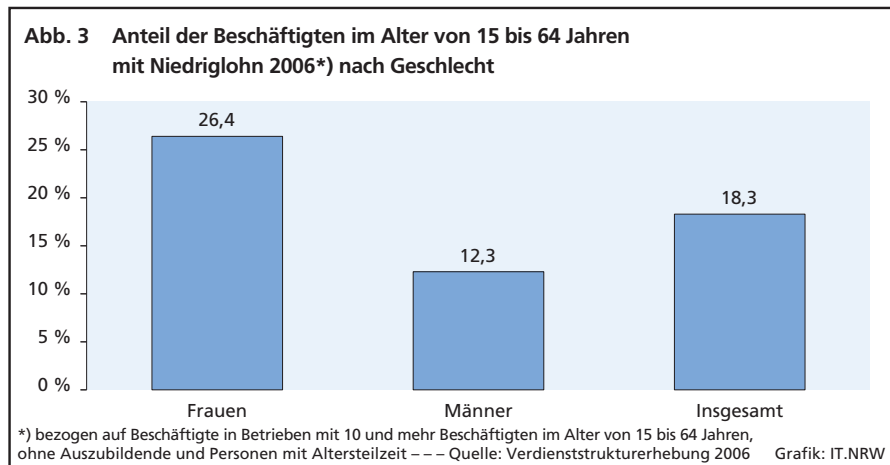
ma „Gleichbehandlung“ bleibt hier nicht auf die Geschlechterfrage beschränkt, sondern bezieht auch andere Merkmale ein (z. B. Alter, Ethnie, Behinderung etc.). Gleichzeitig wird „Gleichbehandlung bei der Arbeit“ als Querschnittsthema betrachtet, das in Bezug auf alle Dimensionen relevant ist und daher bei der Datenbereitstellung aller Indikatoren berücksichtigt werden soll.

Beispiele für Indikatoren dieser Dimension sind u. a. die „Quote tödlicher Arbeitsunfälle“, die „Berufskrankheitsquote“, aber auch der „Anteil von Kindern in gefährlichen Branchen und Berufen“. Stellvertretend für die verschiedenen Aspekte der Gleichbehandlung werden an dieser Stelle zwei Indikatoren zur Erwerbstätigkeit von Frauen genannt: Der *Frauenanteil an den Erwerbstätigen in Führungspositionen* lag im Jahr 2009 bei 28,2 %. Im Jahr 2005 betrug dieser Anteil noch 27,6 % (Abbildung 2). Als Führungskräfte werden Geschäftsführerinnen großer und kleiner Unternehmen, Bereichsleiterinnen großer Unternehmen sowie leitende Verwaltungsbedienstete definiert; das entspricht der ersten Hauptgruppe der international vergleichbaren Skalierung der Berufsgruppen (ISCO 88). Der *prozentuale Verdienstabstand* beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst (Gender-Pay-Gap) von Frauen und Männern lag wie in den beiden Vorjahren auch 2009 bei 25,0 % zugunsten der Männer. Das heißt, Frauen verdienen brutto im Durchschnitt ein Viertel weniger als Männer.

## Dimension 2 – Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

Im Rahmen dieser Dimension geht es um die Sicherung der materiellen Grundlagen des Lebensunterhaltes. Unterdimensionen sind „Erwerbseinkommen“ und „indirekte Arbeitgeberleistungen“ mit insgesamt neun Indikatoren. Beispiele für die Indikatoren sind u. a. der „durchschnittliche Stundenlohn“, die „Niedriglohnquote“ sowie der „Anteil der Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“.

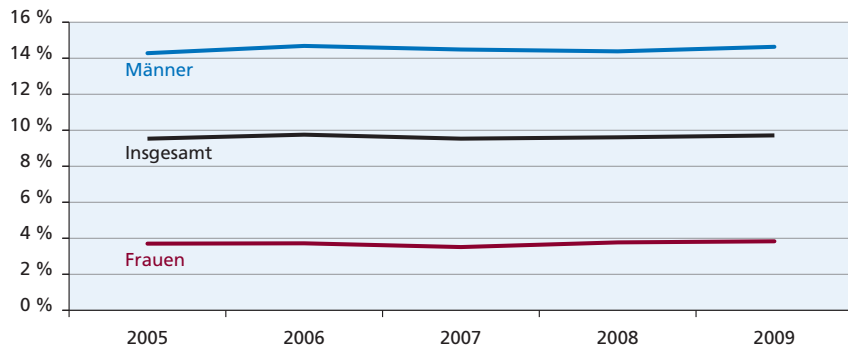
In Nordrhein-Westfalen betrug der durchschnittliche Stundenlohn im Jahre 2006 16,88 Euro. Die Niedriglohnquote – der Anteil der Beschäftigten mit einem Niedriglohn an allen Beschäftigten – lag bei 18,3 %. Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während die Quote bei Männern nur 12,3 % betrug, lag sie bei Frauen mit 26,4 % mehr als doppelt so hoch (Abbildung 3). Der Niedriglohn wird definiert als ein Bruttostundenlohn von weniger als zwei Dritteln des Medianverdienstes.



## Dimension 3 – Arbeitszeit und Ausgleich beruflicher und privater Belange

Die dritte Dimension wird durch die drei Unterdimensionen „Arbeitsstunden“, „Arbeitszeitmodelle“ und „Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Belangen“ mit insgesamt 15 Indikatoren abgebildet. Darunter fallen u. a.

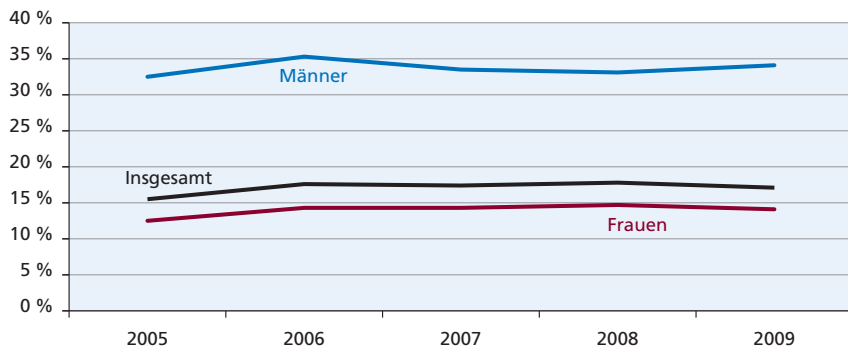
**Abb. 4 Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 und mehr Jahren mit überlanger Arbeitszeit\*) 2005 – 2009 nach Geschlecht**



\*) 49 und mehr Wochenstunden --- Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Grafik: IT.NRW

**Abb. 5 Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit unfreiwilliger Teilzeitarbeit an allen Teilzeitbeschäftigten 2005 – 2009 nach Geschlecht**



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Grafik: IT.NRW

„Mittlere Arbeitszeit“, „Erwerbstätige mit mehr als einem Job“, „Abend- bzw. Nachtarbeitsquote“ oder „Zeitaufwand für die Fahrt zur Arbeitsstätte“.

Abbildung 4 zeigt, dass im Jahr 2009 rund ein Zehntel (9,7 %) der Erwerbstätigen überlange Arbeitszeiten (49 und mehr Wochenstunden) hatten und dieser Anteil in den letzten fünf Jahren weitgehend stabil geblieben ist. Es zeigen sich zudem deutlich Unterschiede zwischen Frauen und Männern: So sind 14,6 % der Männer, aber nur 3,8 % der Frauen von überlangen Arbeitszeiten betroffen. Interessant ist, dass von allen Beschäftigten mit überlanger Arbeitszeit nur 23,6 % als Führungskräfte tätig waren. Bereits 2005 lag dieser Wert mit 22,0 % in einer ähnlichen Größenordnung. Es wird also deutlich, dass mehr als drei Viertel der Erwerbstätigen, die 49 und mehr Stunden in der Woche arbeiten, keine leitende Position innehaben.

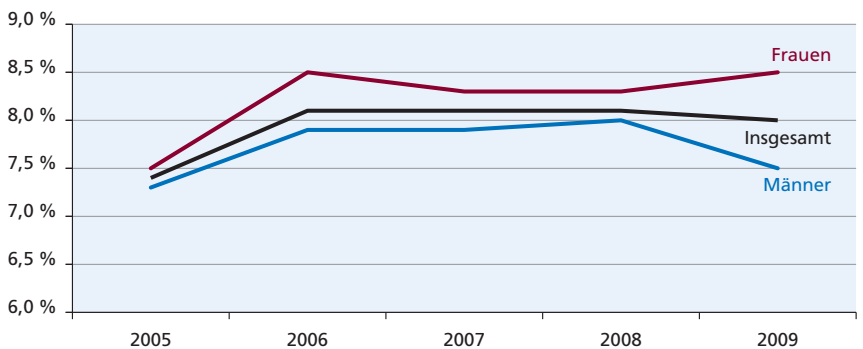
Die Indikatoren geben ferner darüber Auskunft, dass 14,5 % der Erwerbstätigen 2009 regelmäßig in Schichtarbeit, 24,1 % regelmäßig samstags und 12,5 % regelmäßig am Sonntag arbeiten. Damit lagen die Werte rund 2 bis 3 Prozentpunkte unter denen der Vorjahre. Es ist zu vermuten, dass dieser Rückgang u. a. auf das Konjunkturtief des Jahres 2009 zurückzuführen ist.

Angesichts der kontinuierlichen Zunahme von Teilzeitarbeit ist aufschlussreich, dass im Jahr 2009 17,1 % aller Teilzeitbeschäftigten und mehr als jeder dritte (34,1 %) teilzeitbeschäftigte Mann unfreiwillig einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten (Abbildung 5). Vier Jahre zuvor waren beide Quoten noch jeweils 1,6 Prozentpunkte niedriger.

#### Dimension 4 – Beschäftigungssicherheit und soziale Sicherung

In der vierten Dimension werden die Stabilität von Arbeitsverhältnissen sowie die soziale Absicherung bei einem Arbeitsplatzverlust abgebildet. Beide Aspekte sind von großer Bedeutung für die persönliche Lebensplanung. Erfasst wird dieser Bereich über acht Indikatoren aus den

**Abb. 6 Anteil der befristet Beschäftigten im Alter von 25 und mehr Jahren 2005 – 2009 nach Geschlecht**



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

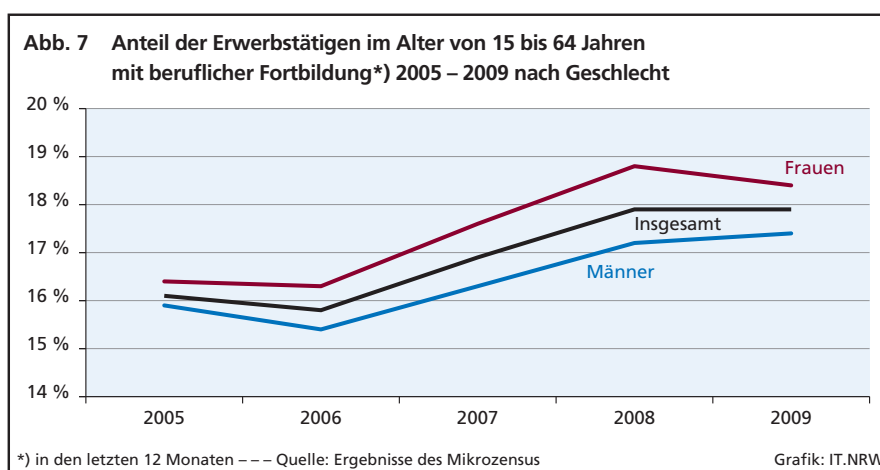
Grafik: IT.NRW

Unterdimensionen „Beschäftigungssicherheit“ und „Soziale Sicherung“. Die nordrhein-westfälischen Ergebnisse zum Indikator „Befristungsquote“ (Abbildung 6) machen deutlich, dass der Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer/-innen im Alter von 25 und mehr Jahren von 7,4 % im Jahr 2005 auf 8,0 % im Jahre 2009 angestiegen ist. Der Rückgang der Befristungsquote männlicher Beschäftigter um 0,5 Prozentpunkte im Jahre 2009 ist höchstwahrscheinlich Ausdruck des Beschäftigungsabbaus im Verlauf der letzten Konjunkturkrise, von dem männliche, befristet eingestellte Arbeitnehmer in besonderem Maße betroffen waren. Rund ein Drittel (33,3 %) der Personen mit befristeten Arbeitsverträgen war unfreiwillig befristet beschäftigt, weil keine unbefristete Stelle gefunden werden konnte.

### Dimension 5 – Arbeitsbeziehungen

Mit der fünften Dimension soll das institutionalisierte Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren konkretes Miteinander erfasst werden. Hierzu werden die folgenden vier Indikatoren verwendet: „Ausfalltage durch Streik und Aussperrung“, „Reichweite von Branchentarifverträgen“, „Anteil Beschäftigter mit einer Arbeitnehmervertretung“ sowie „Organisationsgrad der Arbeitgeber“.

Ein wichtiger Indikator für die Güte der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist die Anzahl der Ausfalltage wegen Streiks oder Aussperrung je 1 000 Beschäftigten. In Abhängigkeit vom Umfang der Arbeitskämpfe in einzelnen Branchen unterliegt dieser Wert von Jahr zu Jahr großen Schwankungen. So reichte in Nordrhein-Westfalen die Spannweite der Ausfalltage von 0 Tagen im Jahr 2002 bis zu 12,3 Tagen im Jahr 2007, dem Höchstwert der letzten zehn Jahre. Aussagekräftiger ist daher der langfristige Durchschnitt, der in Nordrhein-Westfalen für die Jahre von 2000 bis 2009 bei 3,2 Arbeitstagen lag.



### Dimension 6 – Qualifikation und Weiterbildung

Mithilfe der vier Indikatoren „Weiterbildungsquote“, „berufliche Weiterbildungsquote“, „Überqualifikation“ und „unterqualifizierte Erwerbstätige“ sollen in der sechsten Dimension u. a. Aufstiegsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz sowie wichtige Aspekte der Arbeitszufriedenheit erfasst werden. Eine Betrachtung des Indikators „berufliche Weiterbildungsquote“ zeigt z. B., dass 17,9 % der im Jahr 2009 Erwerbstätigen innerhalb der letzten zwölf Monate an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben (Abbildung 7). Gegenüber 2005 ist die Weiterbildungsquote damit um 1,8 Prozentpunkte gestiegen.

### Dimension 7 – Zusammenarbeit und Beziehungen am Arbeitsplatz

In der siebten Dimension sollen schließlich „weiche“ Faktoren des unmittelbaren Arbeitsumfeldes, die i. d. R. eine wichtige Rolle bei der subjektiven Einschätzung der Qualität der Arbeit durch die Beschäftigten spielen, abgebildet werden. In den Unterdimensionen „Beziehungen am Arbeitsplatz“ und „Arbeitsmotivation“ wird mittels neun Indikatoren versucht, den Grad der Arbeitszufriedenheit unmittelbar zu erfassen und eine Einschätzung zum Umgang der Kollegen untereinander sowie zum Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter(inne)n zu erhalten.

Gemeinsame Datenquelle dieser Indikatoren ist der European Working Conditions Survey. Diese Erhebung erlaubt keine Auswertungen unterhalb der Ebene der Nationalstaaten, sodass lediglich Informationen für Deutschland insgesamt zur Verfü-

gung stehen. Im Rahmen der Erhebung für das Jahr 2010 gaben die Befragten hinsichtlich ihrer Beziehungen zu Vorgesetzten und Kolleg(inn)en an, dass fast die Hälfte (46,7 %) regelmäßige Unterstützung durch den Vorgesetzten erfährt. Rund 70,0 % erhalten regelmäßige Hilfe seitens der Kolleg(inn)en, fast zwei Drittel (65,6 %) der Befragten gaben an, gute Freunde unter den Arbeitskolleg(inn)en zu haben. Nur 7,8 % klagten über Diskriminierung am Arbeitsplatz. Befragt nach ihrer Arbeitszufriedenheit, zeigten sich insgesamt 88,3 % der Arbeitnehmer/-innen zufrieden oder sehr zufrieden.

## Zusammenfassung und Ausblick

Mit der Festlegung eines international vereinbarten Indikatorenrahmens zur Qualität der Arbeit hat die amtliche Statistik die Basis für eine standardisierte, regelmäßige Berichterstattung über den Stand und die Entwicklung der Qualität von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen geschaffen. Damit könnte auch die Grundlage gelegt sein, das Thema Qualität der Arbeit aus den Randbereichen der öffentlichen Wahrnehmung herauszuführen und stärker in den Mittelpunkt gesellschaftspolitischer Debatten zu rücken.

Nach Abschluss der konzeptionellen Entwicklung des Indikatorenrahmens wird – ungeachtet der methodischen Weiterentwicklung – zukünftig die regelmäßige nationale und internationale Berichterstattung im Mittelpunkt der weiteren Arbeiten stehen. Angesichts der komplexen Struktur des Indikatorenrahmens und der Vielzahl der zu berechnenden und laufend zu aktualisierenden Indikatoren ist es wichtig, ein geeignetes Medium und eine systematische Darstellungsweise zu finden. Darüber hinaus müssen neben der Gewährleistung einer internationalen Vergleichbarkeit der Daten auch nationale und/oder regionale Informationsbedürfnisse sichergestellt werden. Während es für eine international vergleichende Berichterstattung unerlässlich ist, sich an die Nutzung international

harmonisierter Statistiken unter Verwendung der international gebräuchlichen Definitionen und Konzepte zu halten, kann es sich im nationalen Rahmen als sinnvoll erweisen, andere Datenquellen und Abgrenzungen zu nutzen, sofern diese einen nennenswerten Informationsgewinn ermöglichen. Grundsätzlich wird sich der Aufbau einer systematischen Berichterstattung zum Thema Qualität der Arbeit auch an der konkreten Nachfrage potenzieller Nutzerinnen und Nutzer orientieren.

## Literaturhinweise

Körner, Thomas/Puch, Katharina/Wingerter, Christian (2010): Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen, in: *Wirtschaft und Statistik* 9/2010, S. 827 – 845, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Kurz-Scherf, Ingrid (2005): Qualitätskriterien von Arbeit – Ein Überblick, in: *WSI Mitteilungen* 4/2005, S. 193 – 199, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Lepperhof, Julia (2011): Qualität von Arbeit: messen – analysieren – umsetzen, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 15/2011, S. 32 – 37, Frankfurt am Main

Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg) (2011): *Gute Arbeit – Folgen der Krise, Arbeitsintensivierung, Restrukturierung*; Bund-Verlag GmbH, Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Statistisches Bundesamt (2010): *Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt*, Wiesbaden

United Nations Economic Commission for Europe (2010): *Measuring Quality of Employment – Country Pilot Reports*, Geneva

*Lars Stegenwaller*

## Impressum

Herausgegeben von Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Geschäftsbereich Statistik  
Postfach 10 11 05, 40002 Düsseldorf • Mauerstraße 51, 40476 Düsseldorf  
Telefon: 0211 9449-01 • Telefax: 0211 442006  
Internet: [www.it.nrw.de](http://www.it.nrw.de) • E-Mail: [poststelle@it.nrw.de](mailto:poststelle@it.nrw.de)  
Bestell-Nr.: Z259 2011 59

Zentrale statistische Information und Beratung: Telefon: 0211 9449-2495/2525; E-Mail: [statistik-info@it.nrw.de](mailto:statistik-info@it.nrw.de)  
Publikationsservice: Telefon: 0211 9449-2494; E-Mail: [vertrieb@it.nrw.de](mailto:vertrieb@it.nrw.de); [www.it.nrw.de](http://www.it.nrw.de) (siehe unter Publikationen)  
© Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2011  
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.