

QUALITÄT DER ARBEIT

Geld verdienen und was sonst noch zählt • 2012



Herausgeber

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Autorin und Autoren

Thomas Körner, Katharina Puch, Christian Wingerter

Redaktion & Gestaltung

Statistisches Bundesamt

Erschienen im August 2012

Bestellnummer: 0010015-12900-1

Fotorechte

Titelseite

© Stardust / photocase.com

Seite 5 © bigpen / photocase.com

Seite 7 © iStockphoto.com / trabachar

Seite 9 © iStockphoto.com / Wicki58

Seite 11 © Fancy / F1online / Flex Workers

Seite 15 © aquarigirl1970 - Fotolia.com

Seite 19 © kallejipp / photocase.com

Seite 21 © Medical Matters / Mike Watson Images Ltd

Seite 25 © www.f1online.de Bildnr. / Image no: 300804

Seite 27 © inkje / photocase.com

Seite 37 © careaux mit o. / photocase.com

Seite 43 © Gina Sanders - Fotolia.com

Seite 47 © panthermedia.net / Volker Mersch

Seite 55 © iStockphoto.com / Amanda Rohde

Seite 59 © Uwe Annas - Fotolia.com

Seite 61 © zabalotta / photocase.com

Seite 71 © iStockphoto.com / 4x6

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2012

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Dimension 1 Arbeitssicherheit und Gleichstellung	6
Dimension 2 Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen	16
Dimension 3 Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben	24
Dimension 4 Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen	38
Dimension 5 Arbeitsbeziehungen	52
Dimension 6 Qualifikation und Weiterbildung	56
Dimension 7 Zusammenarbeit und Motivation	60
Verzeichnis der Datenquellen	68

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.



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 allerdings in verschiedenen Branchen unterschiedlich hoch.

Tödliche Arbeitsunfälle kommen immer seltener vor

2008 wurden 1,6 von 100 000 Erwerbstätigen Opfer eines tödlichen Arbeitsunfalls. Das ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 1996, als diese Zahl bei fast vier tödlichen Unfällen lag.

95 % der tödlich Verunglückten sind Männer

Tödliche Unfälle waren sehr ungleichmäßig auf die Geschlechter verteilt: 95 % der Unfälle mit tödlichem Ausgang betrafen

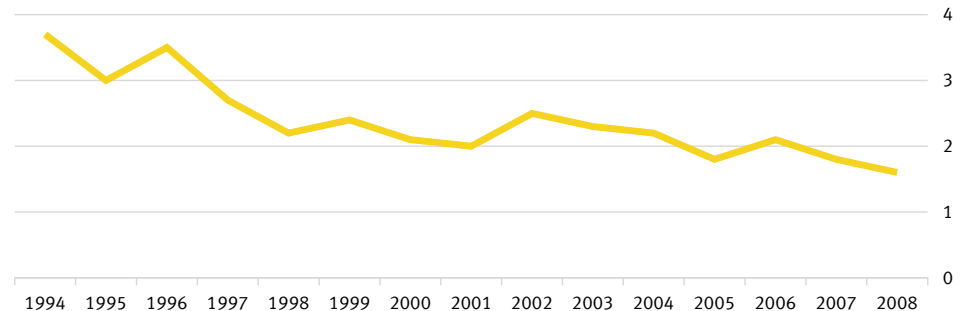
Männer. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger in Branchen mit höheren Unfallgefahren arbeiten. Am häufigsten kamen tödliche Arbeitsunfälle in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe sowie im Bereich Verkehr und Lagerei vor.

Von 100 000 Erwerbstätigen hatten 2008 in Deutschland rund 2 400 Menschen (2,4 %) einen Arbeitsunfall ohne tödlichen Ausgang.

Auch hier sind die Zahlen seit Anfang der 1990er Jahre rückläufig.

Auch bei nicht-tödlichen Arbeitsunfällen waren Männer häufiger betroffen als Frauen: Auf 100 000 erwerbstätige Frauen kamen 1 200 Unfälle, auf Männer 3 500.

Tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige
in %

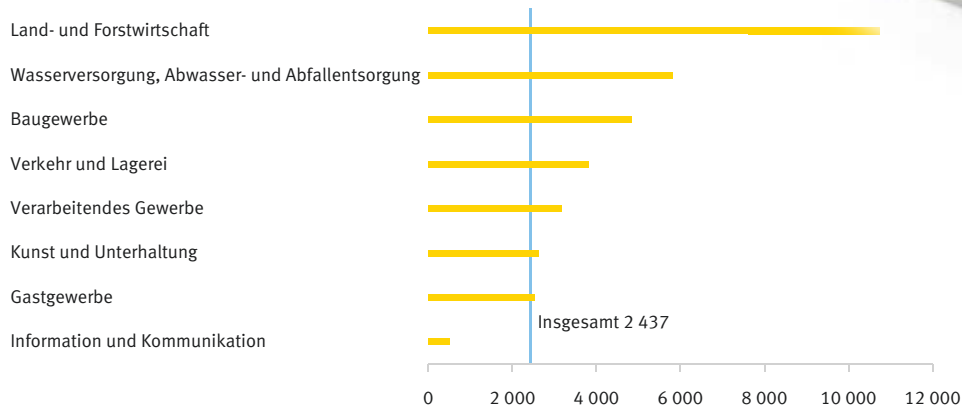


Landwirte und Bauarbeiter am häufigsten betroffen

Der Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft (10 700 Unfälle pro 100 000 Erwerbstätige). Auch im Baugewerbe traten Arbeitsunfälle mit 4 800 je 100 000 Erwerbstätigen am häufigsten auf.



Nicht-tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2008



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.

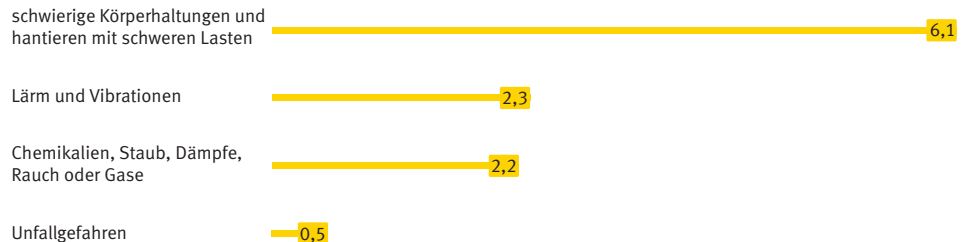
11 % sind am Arbeitsplatz körperlich belastet

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 nach Art der körperlichen Belastung am Arbeitsplatz 2007 in %, hauptsächliche Belastung durch





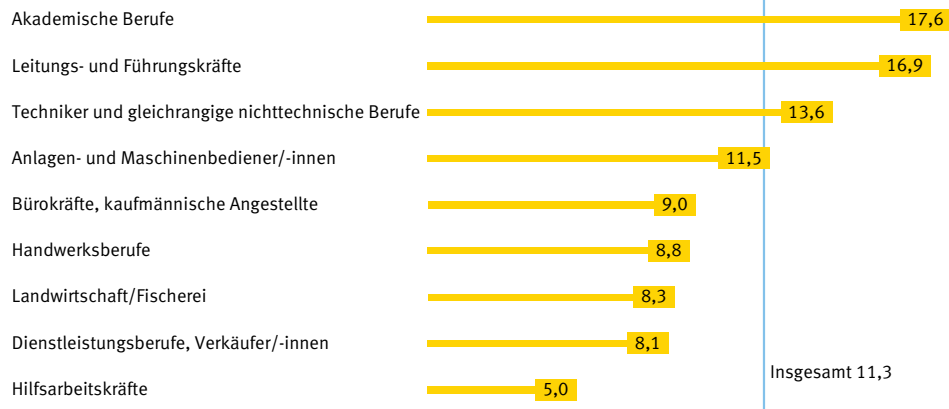
Psychische Belastungen treten etwas häufiger auf

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 Belästigungen am Arbeitsplatz 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 %



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 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 gingen im Jahr 2011 46 Frauen einer Beschäftigung nach. Im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (51 %) waren Frauen im Berufsleben in Deutschland immer noch unterrepräsentiert.

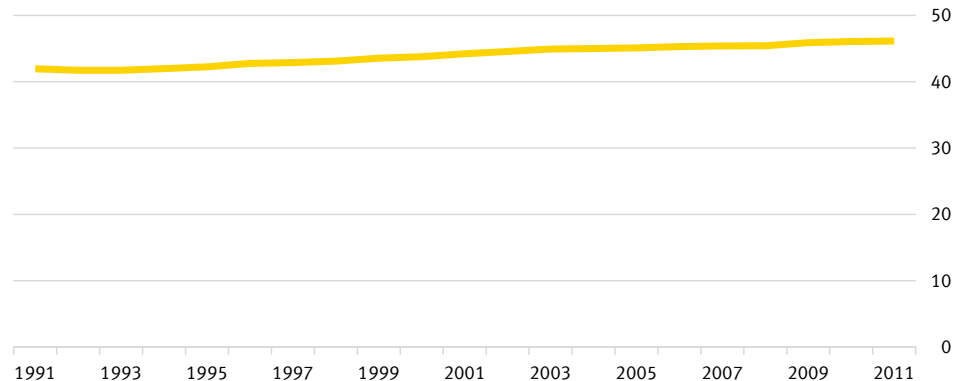
Der Abstand zu den Männern verringert sich

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 2011 um vier Prozentpunkte auf 46 % angestiegen. In den letzten drei Jahren ist der Anteil allerdings nur noch leicht (um 0,3 Prozentpunkte) gestiegen.

Frauen ab 55 holen am stärksten auf

Im Vergleich von 1991 zu 2011 haben Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren am stärksten zugelegt. So stieg der Anteil erwerbstätiger Frauen in dieser Altersgruppe um 13 Prozentpunkte von 32 % auf 45 % und erreicht damit fast das Niveau der Gesamtbevölkerung. Verglichen werden dabei jeweils unterschiedliche Geburtsjahrgänge, beispielsweise die im Jahr 2011

Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in %



55- bis 64-jährigen Frauen mit den im Jahr 1991 55- bis 64-Jährigen. Bei jüngeren Frauen sind im Zeitverlauf weniger Veränderungen und Zuwächse zu beobachten, da Frauen jüngerer Geburtsjahrgänge seit langem viel häufiger berufstätig sind als ältere Jahrgänge. Bei Frauen unter 25 Jahren ging der Frauenanteil an den Erwerbstätigen im Vergleich zu 1991 sogar ganz leicht zurück.



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 2011 weiblich. Dieser Anteil verändert

sich nur langsam – seit 2005 steigt er jedes Jahr um 0,4 Prozentpunkte an. Im Vergleich zu den Vorjahren gibt es keine negative Veränderung mehr.

Zu den Führungspositionen zählen die Geschäftsführung oder Bereichsleitung in 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 2011 bei 44 %.

Frauen sind am häufigsten in Dienstleistungs- und Bürojobs anzutreffen

In Büro- und Dienstleistungsberufen waren Frauen deutlich überrepräsentiert. Zwei Drittel aller Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen waren Frauen (z. B. im Verkauf, in der Gastronomie und im Gastgewerbe). Bei Bürokräften und kaufmännischen 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 Fünftel (22 %). 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 44 %.

Anteil der Frauen in ausgewählten Berufsgruppen 2011



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, in der öffentlichen Verwaltung 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

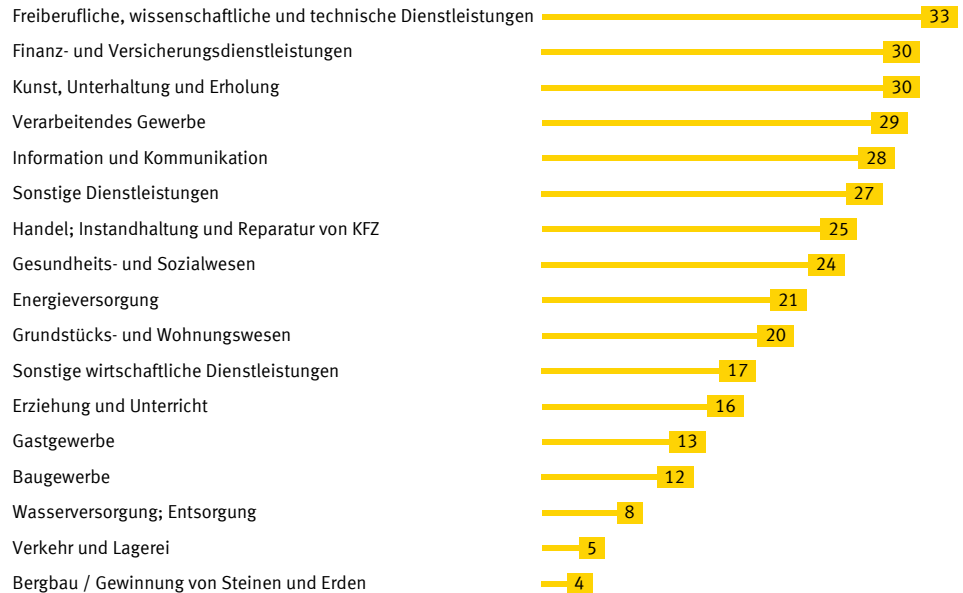
Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen lag 2011 um 23 % niedriger als der Verdienst der Männer. Die Unterschiede fielen in Westdeutschland (und Berlin) mit 25 % deutlich höher aus als im Osten (6 %).

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, wurde damit deutlich verfehlt.

Gender Pay Gap in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2011 in %



Überall verdienen Männer mehr als Frauen

Der Gender Pay Gap war je nach Branche sehr unterschiedlich. Am größten war er bei der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (33 %) besonders groß, ebenso bei Banken und Versicherungen und im Verarbeitenden Gewerbe (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“ (5 %) fiel der Gender Pay Gap relativ gering aus. Hier waren allerdings nur wenige Frauen beschäftigt. In keinem einzigen Wirtschaftszweig verdienen Frauen mehr als Männer.

Unterschiede auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit

Weiterführende Berechnungen für das Jahr 2006 zeigten, dass Frauen auch bei formal gleicher Qualifikation und Tätigkeit häufig schlechter entlohnt wurden. Auch bei gleicher Arbeit blieb im Durchschnitt ein Abstand von etwa 8 % zu Lasten der Frauen. Eine wichtige Rolle spielen dabei vermutlich

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), die zu einem geringeren Verdienst führen.



Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

2.1

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 der Abstand vom allgemeinen Lohnniveau ausschlaggebend. Dabei bezieht er sich auf die Bruttostundenverdienste.

Beschäftigte in der Landwirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung 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

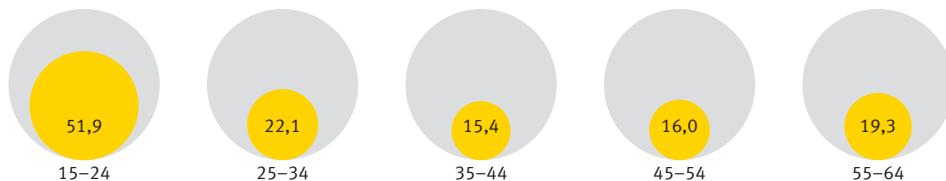
Niedriglöhne waren sehr unterschiedlich auf gesellschaftliche Gruppen und Wirtschaftszweige verteilt. 2006 bekamen 27 % der

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 bei den Unternehmensdienstleistungen (40 %).

Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn, 2006 nach Altersgruppen in Jahren, in %



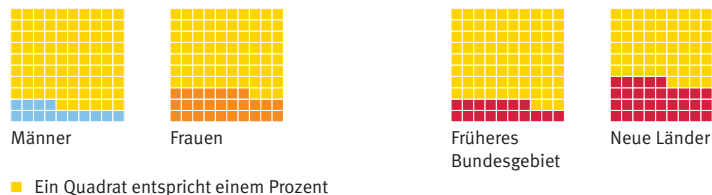
Qualifikation schützt vor Niedriglohn

Nur rund 4 % der Beschäftigten mit einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung 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.



Neuere Daten zum Thema Niedriglohn sind nach Redaktionsschluss in unserem Internetangebot verfügbar.
<https://www.destatis.de/qda>

Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2006 nach Geschlecht und Gebiet



Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

2.2

Urlaub

Der Indikator gibt an, wie viele Urlaubstage jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin durchschnittlich in einem Kalenderjahr genommen hat.

Als Urlaub zählen hierbei sowohl die Urlaubstage, als auch zusätzliche, vom Arbeitgeber genehmigte freie Tage und Mutterschutzzeiten.

Die Zahl der tatsächlich genommenen Urlaubstage ist nicht gleichzusetzen mit dem Urlaubsanspruch.

Urlaubsanspruch

Laut Bundesurlaubsgesetz besteht für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer 6-Tagewoche in Deutschland ein Mindesturlaubsanspruch von 24 Tagen pro Jahr. Tarifvertraglich sind aber meist höhere Urlaubsansprüche vereinbart.

Zahlen aus dem Jahr 2006 bestätigen, dass es branchenbedingte Unterschiede von bis zu fünf Urlaubstagen gibt.

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 Sonder-

urlaube nicht mit erfasst. Auch im Bereich Unternehmensdienstleistungen war der Urlaubsanspruch mit 26 Tagen relativ gering.

Tatsächlich genommene Urlaubstage

Tatsächlich nehmen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 31 Tage pro Kalenderjahr frei. Diese Zahl der genommenen Urlaubstage ist seit 1991 nahezu unverändert.

Durchschnittliche Anzahl der genommenen Urlaubstage



1 vorläufiger Wert



Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

2.3

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 Abwesenheitsdauer von drei Tagen überschreiten.

Arbeitnehmer 2011 neuneinhalb Tage krank gemeldet

2011 waren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland durchschnittlich 9,5 Arbeitstage krank gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl um 0,3 Tage gestiegen. Ein moderater Anstieg der Krankheits-tage ist wieder seit dem Jahr 2008 zu beobachten.

Niedrigste Anzahl der Krankheitstage im Jahr 2007

2007 gab es die niedrigsten Fehlzeiten seit 1991. Damals lag die durchschnittliche Zahl der Krankentage noch bei 12,7 Tagen, bis zum Jahr 2007 sank sie auf 7,9. Dies ist ein Rückgang um 38 %.

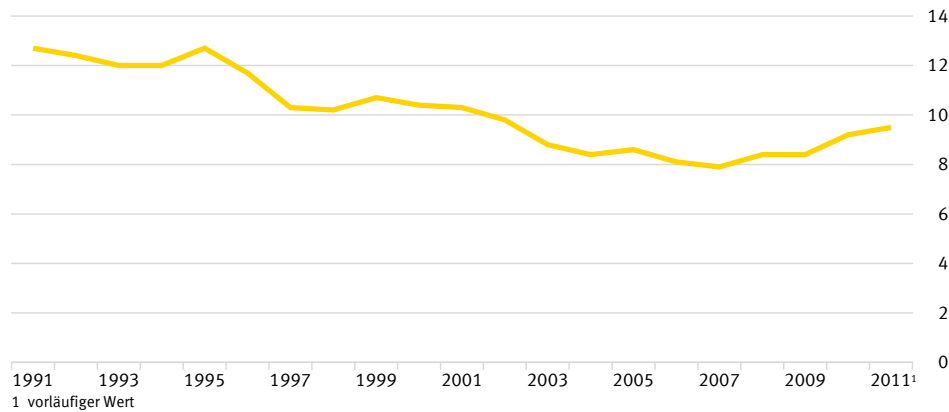
Mögliche Ursachen können eine allgemein verbesserte Gesundheitslage oder der Rückgang gesundheitsbeeinträchtigender Arbeiten (z.B. im Produzierenden Gewerbe) sein. Aber auch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes kann Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen veranlassen, sich seltener krank zu melden. Insbesondere in konjunkturellen Schwächephasen gehen die Krankmeldungen zurück, wie die Entwicklung seit 1991 zeigt.

Auch Anteil der krank Gemeldeten steigt wieder leicht an

Der Anteil der Arbeitnehmer, die sich krank gemeldet haben, ergänzt die Information zur durchschnittlichen Dauer der Krankmeldung. Der durchschnittliche Anteil hat sich seit 1991 parallel zur durchschnittlichen Zahl

der Krankentage entwickelt. Damals hatten sich 5,1 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krank gemeldet. 2007 erreichte auch der Anteil der Krankmeldungen mit 3,2 % seinen Tiefstand. Im Jahr 2011 haben sich durchschnittlich 3,8 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krank gemeldet.

Jährliche Krankheitstage je Beschäftigten pro Jahr in Tagen



Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

2.4

Krankenversicherungsschutz

In Deutschland gehört die Krankenversicherung zum sozialen Sicherungssystem. Grundsätzlich sind alle Personen verpflichtet, sich gesetzlich oder privat zu versichern. Die Beiträge werden (bei Arbeitnehmern) gemeinsam von Arbeitgebern und Beschäftigten geleistet.

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind Beschäftigte (unterhalb gewisser Einkommensgrenzen), Bezieher von Erwerbsersatzentlohnungen z.B. Arbeitslosengeld, Rente oder Krankengeld, Studierende, Rentner und Rentenantragsteller sowie bestimmte Familienangehörige versichert.

Für Beschäftigte oberhalb gewisser Einkommensgrenzen, Selbständige, Künstler und andere Ausnahmen gibt es die Möglichkeit sich freiwillig in der gesetzlichen oder aber bei privaten Krankenkassen zu versichern. Beamte oder Selbständige sind normalerweise Mitglieder privater Krankenkassen.

86 % der Erwerbstätigen sind gesetzlich versichert

Im Jahr 2011 waren 90 % der Arbeitnehmer und 54 % der Selbständigen in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Von den Arbeitnehmern sind fast alle pflichtversichert, nur ein geringer Teil mit 4 % sind freiwillige Mitglieder einer gesetzlichen Krankenversicherung. 9,5 % der Arbeitnehmer und 46 % der Selbständigen sind in einer privaten Krankenversicherung abgesichert.

Männer eher privat versichert

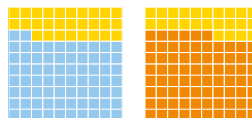
Männer sind zu einem höheren Anteil als Frauen privat versichert. Dies hängt vermutlich vor allem damit zusammen, dass Männer die Beitragsbemessungsgrenze öfter überschreiten als Frauen und somit wählen dürfen, ob sie sich freiwillig in einer gesetzlichen oder in einer privaten Krankenversicherung versichern.

Weniger als 1 % der Erwerbstätigen nicht versichert

Erstaunlich ist, dass trotz der Verpflichtung nicht alle Erwerbstätigen versichert sind. Auch wenn es sich um einen geringen Anteil handelt, so ist doch bemerkenswert, dass vor allem jüngere Menschen nicht versichert sind. Bei Männern im Alter von 15-24 Jahren liegt der Anteil der Nicht-Krankenversicherten bei 1,7 %.

Art der Krankenversicherung von Erwerbstätigen 2011

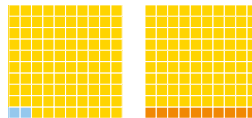
Gesetzlich versichert



selbst pflichtversichert

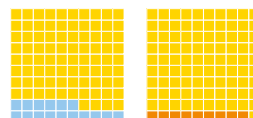


selbst freiwillig versichert

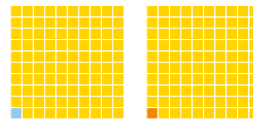


als Familienmitglied versichert

Privat versichert

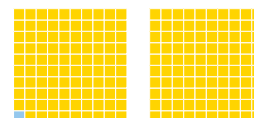


selbst freiwillig versichert



als Familienmitglied versichert

Nicht versichert



Ein Quadrat entspricht einem Prozent

■ Männer ■ Frauen

Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.1

Wöchentliche Arbeitszeit

Wie viele Stunden arbeiten die Erwerbstätigen gewöhnlich pro Woche? Die Arbeitszeit ist ein wesentliches Merkmal für die Qualität der Arbeit, da sie sowohl eine Beziehung zur Bezahlung wie auch zur Arbeitsbelastung sowie zur Möglichkeit des Ausgleichs beruflicher und privater Belange hat.

Die Gruppe der Erwerbstätigen setzt sich aus Arbeitnehmern, Selbständigen und mit helfenden Familienangehörigen zusammen. Der Indikator umfasst alle Erwerbstätigen im Alter von 15 Jahren und älter.

2011 arbeiteten Vollzeitbeschäftigte 42 Stunden pro Woche

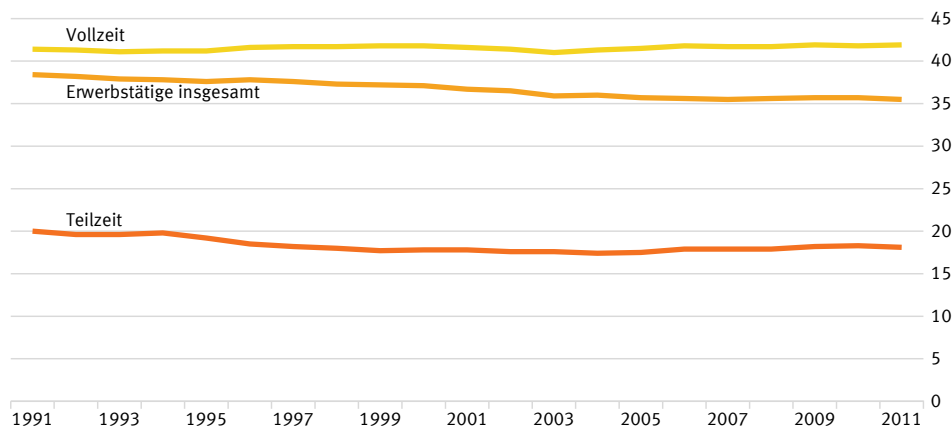
Die gewöhnliche Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen in Deutschland betrug 2011 35,5 Stunden. Da die Arbeitszeit erheblich von dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten abhängig ist, sollten Vollzeitbeschäftigte (41,9 Stunden pro Woche) und Teilzeitbeschäftigte (18,1 Stunden) getrennt voneinander betrachtet werden.

Arbeitszeit seit 1991 rückläufig

Insgesamt hat die gewöhnliche Wochenarbeitszeit seit 1991 (38,4 Stunden) um rund 3 Stunden abgenommen. Bei separater Betrachtung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten fällt jedoch auf, dass die Arbeitszeit besonders bei den Vollzeitbeschäftigten über die Jahre relativ konstant geblieben ist. Bei den

Teilzeitbeschäftigten ist ein leichter Rückgang von 20 (1991) auf 18 Stunden (2011) zu verzeichnen. Die mittlere Arbeitszeit aller Erwerbstätigen wird dabei von dem steigenden Anteil Teilzeitbeschäftigter beeinflusst. Dieser betrug 1991 14 % von allen Erwerbstätigen und stieg bis 2011 auf 27 % an.

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden



In vielen Haushalten sind mehrere Personen erwerbstätig

Pro Haushalt wurde im Jahr 2011 in Deutschland gewöhnlich 35 Stunden pro Woche gearbeitet. Betrachtet man aber nur die Haushalte, in denen mindestens eine Person erwerbstätig ist, so erhöht sich die Zahl auf 54 Stunden pro Woche. Diese im Verhältnis zu der Zahl der erwerbstätigen Einzelpersonen hohe Wochenarbeitszeit lässt darauf schließen, dass in vielen Erwerbstätigenhaushalten mehr als eine Person erwerbstätig ist.

Wöchentliche Arbeitszeit liegt unter dem europäischen Durchschnitt

2011 lag Deutschland mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35,5 Stunden etwas unter dem europäischen Durchschnitt (37,4 Stunden). Besonders viel arbeiteten die Erwerbstätigen in der Türkei (48,9 Stunden), während die Niederlande mit 30,5 Wochenarbeitsstunden den geringsten Wert aufwiesen. Auch hier ist zu beachten, dass der Wert von dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten in einem Land beeinflusst wird. Die Tatsache,

dass die Niederlande für Voll- und Teilzeitbeschäftigte mit 40,9 (Vollzeit), bzw. 19,8 Stunden pro Woche (Teilzeit) ähnliche Werte aufwiesen wie die Bundesrepublik

lässt vermuten, dass auch hier der niedrige Durchschnittswert durch die sehr hohe Teilzeitquote von 49 % zu erklären ist.



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.2

Überlange Arbeitszeiten

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen mit überlangen Arbeitszeiten? In die Berechnung fließen alle Berufstätigen in Vollzeit 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.

Hinter dem Durchschnittswert für die wöchentliche Arbeitszeit (siehe 3.1) 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 belastend sein, 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 Achte arbeitet mehr als 48 Stunden pro Woche

2011 gab jeder achte Vollzeiterwerbstätige (13 %) an, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Solche langen Arbeitszeiten betreffen vor allem Männer: 16 % der Männer, aber nur 8 % der Frauen machten entsprechende Angaben.

Steigendes Alter, längere Arbeitszeiten

Grundsätzlich gilt: Je älter, desto länger die Arbeitszeiten. Nur 2 % der Vollzeit-Erwerbstätigen im Alter von 15- bis 24 Jahren arbeiteten 2011 mehr als 48 Stunden wöchentlich. Dieser Anteil stieg mit zunehmendem Alter an, sodass von den Vollzeittätigen von

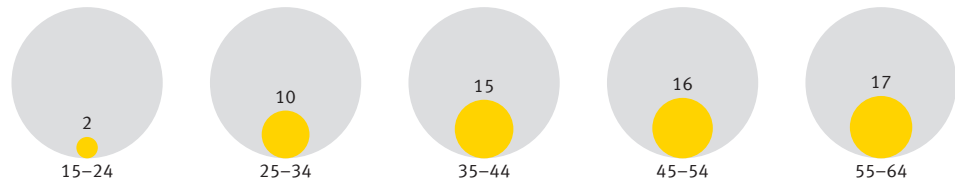
55–64 Jahren 17 % mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiteten.

Überlanges Arbeiten bei Führungskräften fast normal

Einer der Gründe für die deutlichen Altersunterschiede ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in den höheren Altersgruppen zu finden sind. 39 % der Vollzeiterwerbstätigen in Leitungs- und Führungspositionen arbeiteten 2011 gewöhnlich mehr als 48 Stunden – bei den Erwerbstätigen ohne Führungsaufgaben lag dieser Anteil mit 12 % deutlich niedriger.

Landwirtschaftliche Fachkräfte (42 %) und Erwerbstätige in akademischen Berufen

Vollzeiterwerbstätige, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten nach Altersgruppen 2011 in Jahren, in %



(21 %) arbeiteten ebenfalls häufig länger. Am seltensten traten lange Arbeitszeiten bei vollzeittätigen Hilfsarbeitskräften, bei Bürokräften und kaufmännischen Angestellten (5 %), sowie bei Handwerkern (6 %) auf.

Selbständige arbeiten am häufigsten mehr als 48 Stunden

Sucht man die Gruppe, die am häufigsten über 48 Wochenstunden arbeitet, so wird man bei den Selbständigen fündig: 57 % aller Selbständigen arbeiten besonders lang. Selbständige mit Beschäftigten (67 %) sogar wesentlich öfter als Solo-Selbständige (47 %).

Im Vergleich dazu arbeiten nur 7,5 % aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen so viele Stunden.



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 (15 %) und 2011 (27 %) um gut zwölf Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil derjenigen, die regelmäßig

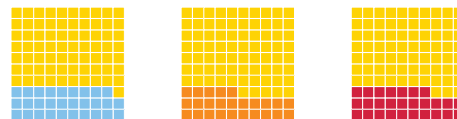
nachts arbeiten, hat dagegen nur leicht von 7 % auf 9 % zugenommen. Männer arbeiteten dabei fast doppelt so häufig nachts (12 %) wie Frauen (6 %).

Selbständige haben später Feierabend

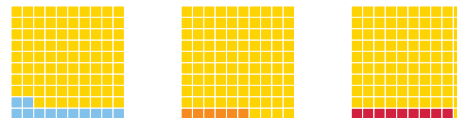
Fast die Hälfte der Selbständigen, die über Beschäftigte verfügen (48,5 %), aber nur etwa jeder vierte Arbeitnehmer (25,5 %) hat 2011 regelmäßig zwischen 18 und 23 Uhr gearbeitet. Bei der Nachtarbeit war das Verhältnis umgekehrt: Nur 6 % der Selbständigen mit Beschäftigten, jedoch fast 10 % der Arbeitnehmer verdienen ihr Geld, während andere schlafen.

Erwerbstätige, die abends und nachts arbeiten 2011 nach Geschlecht

Person arbeitet ständig oder regelmäßig am Abend



Person arbeitet ständig oder regelmäßig nachts



Ein Quadrat entspricht einem Prozent

■ Männer ■ Frauen ■ Gesamt

Das Ende des Wochenendes?

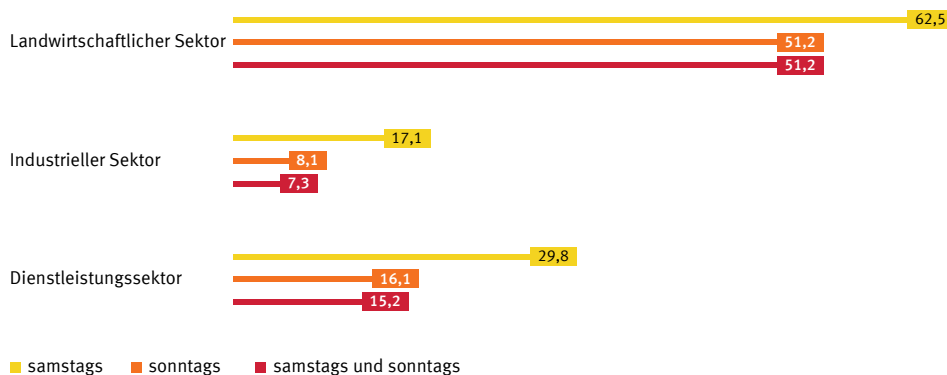
Immer häufiger wurde nicht nur unter der Woche, sondern auch am Wochenende gearbeitet. Der Anteil der Erwerbstätigen, die samstags arbeiten, stieg von 20 % (1992) auf 27 % (2011). Der Anteil der Sonntagsarbeiter und -arbeiterinnen stieg von 10 % auf 14,5 %. Dazu hat vermutlich auch die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten beigetragen.

Vor allem Selbständige sind am Wochenende im Einsatz

Mehr als die Hälfte der Selbständigen mit Beschäftigten (52 %) arbeiteten 2011 am Samstag, gegenüber 24,5 % der Arbeitnehmer. Sonntags arbeiten wesentlich weniger Menschen, es zeigten sich jedoch ähnliche Unterschiede: Fast jeder vierte Selbständige war auch sonntags im Einsatz (24 %). Bei den Arbeitnehmern nur gut jeder Achte (13 %).

Personen, die sonntags arbeiten, arbeiten auch häufig am Samstag. 14 % der Erwerbstätigen arbeiten ständig oder regelmäßig an beiden Tagen des Wochenendes.

Erwerbstätige, die samstags und sonntags arbeiten 2011 nach Wirtschaftssektoren, in %



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.4

Flexible Arbeitszeiten

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten?

Flexible Arbeitszeitmodelle zeichnen sich durch einen gewissen Gestaltungsspielraum der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf die von ihnen geforderte Arbeitszeit aus. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann dabei zum Beispiel durch die Einführung von gleitendem Beginn und Ende der Arbeitszeit oder durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ermöglicht werden.

Bei einer Gleitzeitregelung können die Beschäftigten den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit frei bestimmen. Sie müssen dabei lediglich die festgelegten Kernzeiten und die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit einhalten. Bei einem Arbeitszeitkonto muss die vereinbarte Stundenanzahl erreicht werden, ohne dass genaue Vorgaben über die tägliche Arbeitszeit vorgegeben sind. Telearbeit zeichnet sich dadurch aus, dass die Beschäftigten ihre Arbeit zum Teil oder komplett von Zuhause oder unterwegs aus erledigen können.

Flexible Arbeitszeiten bieten den Arbeitnehmern Möglichkeiten, ihr Privatleben besser mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen. So können zum Beispiel familiäre Verpflichtungen besser wahrgenommen und die Freizeit effektiver genutzt werden. Aber auch für den Arbeitgeber können sich Vorteile aus der flexibilisierten Arbeitszeit ergeben: sie sorgt womöglich für eine erhöhte Motivation und Betriebsbindung der Beschäftigten. Beide Aspekte können sich wiederum positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirken.

36 % der Beschäftigten arbeiteten 2010 in flexiblen Arbeitszeitmodellen

2010 hatten 36 % aller Beschäftigten über 15 Jahre flexible Arbeitszeitregelungen. Rund ein Viertel der Beschäftigten konnte Arbeitszeitkonten nutzen, gut zehn Prozent können über Gleitzeit Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeit an ihre privaten Belange anpassen. Dagegen hatten knapp 60 % der Arbeitnehmer starre Arbeitszeitregelungen mit festem Arbeitsbeginn und -ende.

Der Anteil von Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten unterschied sich zwischen den

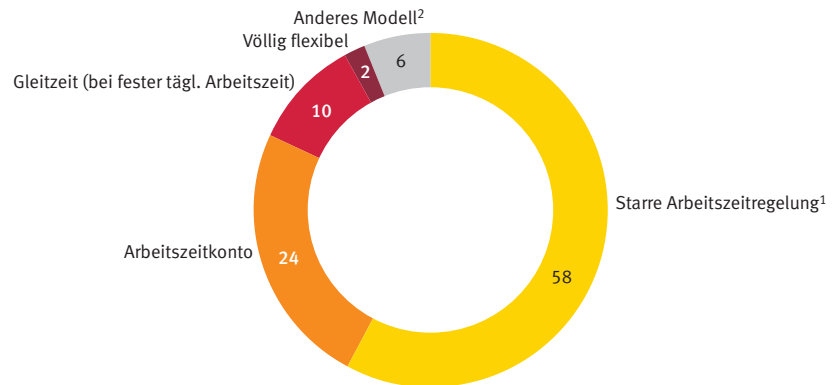
Geschlechtern nur wenig: Er betrug bei den Männern 37 % und lag damit geringfügig höher als bei den Frauen (35,5 %).

Flexible Arbeitszeiten im Kommunikations- und Informationsbereich am häufigsten

Mit 68 % war der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeitmodellen 2010 im Bereich Kommunikation und Information am größten. Auch im Handel, Verkehr und Gastgewerbe (60 %) sowie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern (56 %) arbeiteten mehr als die Hälfte der Beschäftigten in solchen Modellen.

Überwiegend starren Arbeitszeiten waren dagegen erwartungsgemäß die Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe ausgesetzt. Von ihnen hatten nur 25 % flexible Arbeitszeiten. Auch im Dienstleistungsbereich betrug der Anteil weniger als 30 %.

Formen flexibler Arbeitszeit 2010 in %



1 Feste Zeiten für Beginn/Ende des Arbeitstages oder wechselnde, vom Arbeitgeber vorgeschriebene Zeiten.

2 Andere individuelle Regelungen, die keiner der vorgenannten entsprechen.

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.

Der Indikator berechnet sich aus dem Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten über 15 Jahren an allen Teilzeitbeschäftigten über 15 Jahren. 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.

Teilzeit wider Willen?

Im Jahr 2011 gingen fast 10 Millionen Personen einer Teilzeittätigkeit nach. 16 % von ihnen betrachteten die Teilzeitarbeit als

Notlösung. Sie gaben als Grund für ihre Teilzeittätigkeit an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter damit deutlich zurückgegangen (von 21 % im Jahr 2010). Die Einschätzung von Männern und Frauen unterschied sich nach wie vor deutlich. 24 % der Männer, aber nur 14 % der Frauen waren eigentlich auf der Suche nach einem Vollzeitjob.

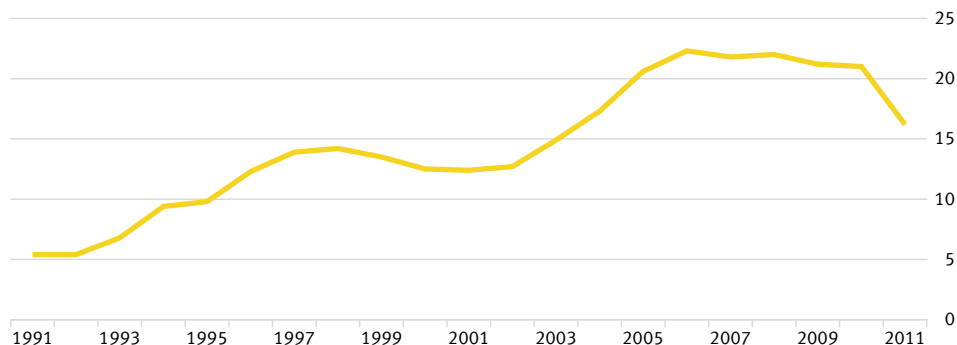
Dieses Phänomen betrifft nicht nur Berufseinsteiger. Über fast alle Altersklassen hin-

weg ist der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten ähnlich hoch (ca. 16 %). Nur bei den über 45 Jährigen liegt der Anteil etwas höher: Hier hatte jeder und jede Fünfte Teilzeitbeschäftigte eigentlich eine Vollzeitstelle gesucht.

Langfristiger Anstieg „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigter

Im Jahr 2011 waren deutlich weniger Erwerbstätige gezwungen, mangels Alternative auf eine Teilzeittätigkeit zurückzugreifen

**Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten
in %**



als im Jahr 2010. Der Anteil der unfreiwillig Teilzeittätigen lag allerdings nach wie vor deutlich höher als im Jahr 1992 (5 %). Der stärkste Anstieg erfolgte zwischen 2002 und 2006. In diesem Zeitraum hatte die Zahl der Minijobs 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.

Hohe unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung im produzierenden Gewerbe

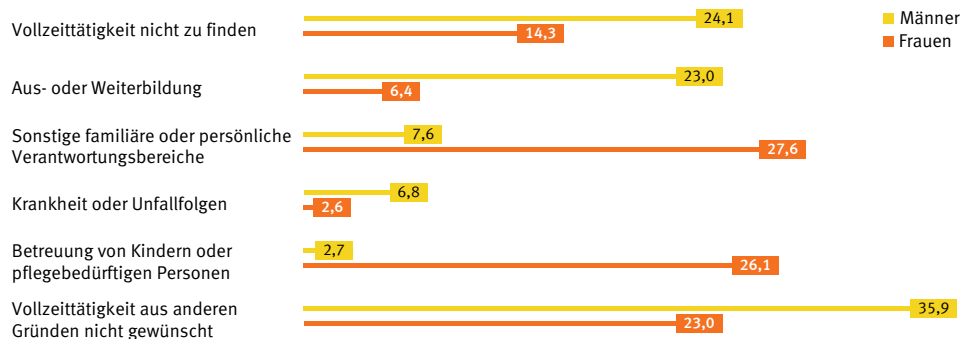
Besonders viele unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigte arbeiteten 2011 im Wirtschaftsbereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe sowie im Bereich der Unternehmensdienstleistungen: hier würden je 22 % der Teilzeitbeschäftigten lieber einer Vollzeittätigkeit nachgehen.

Nach Berufen betrachtet waren die teilzeittätigen Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer am stärksten betroffen. 28 % gaben an eigentlich lieber vollzeitbeschäftigt zu sein.

Familienpflichten sind für Frauen wichtigster Grund für Teilzeit

Ein großer Teil der Erwerbstätigen arbeitet aus familiären Gründen in Teilzeit: 2011 nannten 22 % die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen als Grund, 24 % sonstige familiäre Verpflichtungen. Frauen übten deutlich häufiger eine Teilzeitbeschäftigung wegen familiärer Pflichten aus als Männer. 2011 nannten 54 % der Frauen einen der beiden genannten Gründe, aber nur 10 % der Männer.

Gründe für Teilzeittätigkeit 2011 in %



25 % der Teilzeitbeschäftigten gaben an, sich aus anderen Gründen keine Vollzeittätigkeit zu wünschen, weitere 9,5 % 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 Wünsche nach Vollzeit- oder Teilzeitarbeit beeinflussen.

Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.6

Erwerbsbeteiligung von Eltern

In welchem Verhältnis steht die Erwerbsbeteiligung von Eltern zu der von Personen ohne Kinder?

Die Erwerbstätigenquoten von Eltern zeigen, in welchem Maße sich Väter und insbesondere Mütter im Zuge der Familiengründung aus dem Berufsleben zurückziehen.

Bei der Erwerbstätigenquote der Eltern handelt es sich um alle aktiv erwerbstätigen Eltern gemessen an der Bevölkerung. Als aktiv erwerbstätig gelten Personen, die in der Woche vor der Befragung gearbeitet haben. Personen im Urlaub, Sonderurlaub oder in Elternzeit werden nicht mitgezählt.

Der Indikator betrachtet alle Eltern im Alter von 20 bis 49 Jahren mit mindestens einem Kind unter sechs 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 häufiger zurück

Im Jahr 2011 waren 73 % aller Eltern erwerbstätig. Bei 91 % aller Väter zwischen 20 und 49 Jahren handelte es sich um aktiv Erwerbstätige, während die Erwerbstätigenquote der Mütter bei nur 57 % lag.

Die Tendenz zur Erwerbstätigkeit sinkt mit wachsender Kinderzahl

Während Eltern mit nur einem Kind unter sechs Jahren 2011 fast zu 75 % arbeiteten, nimmt die Tendenz zur Erwerbstätigkeit mit steigender Kinderzahl ab: Die Erwerbstätigenquote von Eltern mit zwei Kindern verringert sich um 8 Prozentpunkte auf 67 %, die der Eltern mit drei und mehr Kindern betrug 51 %. Dieser Sachverhalt tritt bei den Frauen besonders prägnant in Erscheinung:

Während 61 % der Mütter mit nur einem Kind aktiv erwerbstätig sind, beträgt der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit zwei Kindern mit 46 % rund 15 Prozentpunkte weniger. Die Erwerbsbeteiligung der Mütter mit drei und mehr Kindern verringert um weitere 20 Prozentpunkte und betrug 2011 nur 24,5 %.

Die Erwerbstätigkeit von Vätern wird dagegen erst ab einer Anzahl von drei Kindern beeinflusst. Während Väter mit einem und zwei Kindern zu 91 % aktiv erwerbstätig waren, sinkt die Quote der Väter ab einer Anzahl von drei Kindern um 10 Prozentpunkte auf knapp 81 %.

Erwerbstätigenquote von Eltern mit jüngstem Kind unter 6 Jahren 2011 nach Anzahl der Kinder und Geschlecht



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 zwischen 20 und 49 Jahren mit mindestens einem Kind unter sechs 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.

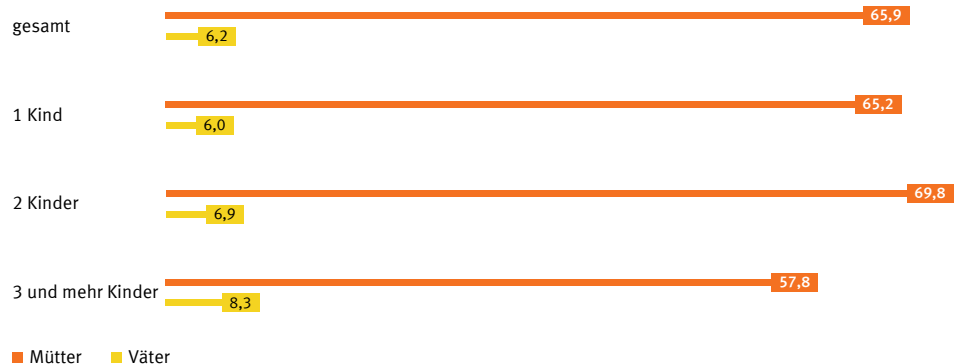
Teilzeit ist bei berufstätigen Müttern die Regel, bei Vätern die Ausnahme

Im Jahr 2011 waren 73 % aller Eltern erwerbstätig. Dabei waren 93,8 % der erwerbstätigen Väter vollzeitbeschäftigt, während nur 6,2 % einer Teilzeittätigkeit nachgingen. Bei den Müttern war das Verhältnis umgekehrt und fiel insgesamt weniger drastisch

aus: von ihnen gingen 34,1 % einer Vollzeit- und 65,9 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Mit steigender Kinderzahl wächst auch der Anteil der Väter in Teilzeitjobs. 6 % der Väter mit einem Kind im Vorschulalter haben eine Stelle mit reduziertem Stundenumfang. Wenn drei Kinder in der Familie leben, steigt der Anteil auf 8,3 %.

Teilzeitquoten erwerbstätiger Eltern mit jüngstem Kind unter 6 Jahren 2011 nach Kinderzahl und Geschlecht, in %



Teilzeit: Kinder machen den Unterschied

Personen, die keine Kinder im Vorschulalter haben, gleichen eher der Verteilung der erwerbstätigen Gesamtbevölkerung. Bei ihnen ist die Erwerbstätigenquote kleiner (59,1 %). Der Anteil der voll- und teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer ist ausgeglichener. 88 % der Männer und 78 % der Frauen ohne Kinder im Vorschulalter gehen einer Vollzeittätigkeit nach.

Mütter machen demnach 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

Dauer der Beschäftigung

Wie lange sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt?

Die Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber kann als wichtiger Indikator für die Stabilität der Beschäftigung angesehen werden, die sich auch auf die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirken kann. So ist es wahrscheinlich, dass Beschäftigte, die sich in ihrem Beruf und beim Arbeitgeber wohlfühlen, auch seltener den Arbeitsplatz wechseln. Berücksichtigt werden muss allerdings, dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Damit wird es immer wahrscheinlicher, dass ein Wechsel des Arbeitsplatzes trotz (hoher) Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz auch ungewollt stattfindet. Betrachtet werden folgend alle Arbeitnehmer ab 25 Jahren.

Fast 50% arbeiten über zehn Jahre beim aktuellen Arbeitgeber

Knapp 50 % der befragten Erwerbstätigen waren 2011 seit mindestens zehn Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Fast 20 % arbeiteten seit fünf bis zehn Jahren am gleichen Arbeitsplatz und ein Drittel gab eine Beschäftigungsdauer von weniger als fünf Jahren an. Diese Verteilung der Beschäftigungsdauer hat sich während der letzten 15 Jahre nicht wesentlich verändert.

Kurze Beschäftigungsdauer durch Befristung

Von den Beschäftigten, die seit zehn Jahren und länger bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren, hatten nur 0,9 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil der Befristungen steigt bei abnehmender Beschäftigungsdauer kontinuierlich an: 40 % derjenigen mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr und 20 %, die zwischen einem und drei Jahren beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt waren, besaßen 2011 einen befristeten Arbeitsvertrag.

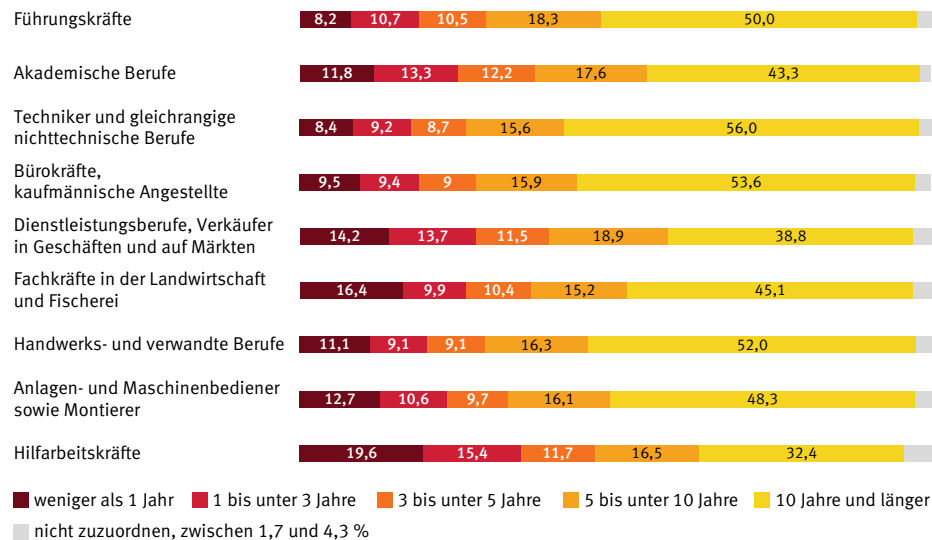
Männer häufig länger beschäftigt

Während sich die Anteile zwischen Männern und Frauen, die weniger als zehn Jahre in ihrem derzeitigen Betrieb arbeiteten, kaum unterscheiden, sind Männer mit 49,3 % etwas häufiger zehn Jahre und länger beschäftigt als Frauen mit 45,3 %.

Berufseinstieg in Teilzeit?

Teilzeitbeschäftigungen sind bei kürzerer Betriebszugehörigkeit häufiger. 38,5 % der Männer und Frauen, die seit weniger als einem Jahr in ihrem Beruf tätig waren, arbeiteten in Teilzeit. Dieser Anteil verringert sich mit zunehmender Beschäftigungsdauer: Nur noch 22,3 % der Personen, die seit zehn Jahren und mehr bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sind, arbeiteten in Teilzeit. Hilfsarbeitskräfte sind am seltensten lange bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Nur ein Drittel von ihnen hat eine Betriebsbindung von über zehn Jahren. Auch bei Dienstleistungsberufen ist die Dauer der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber eher kürzer.

Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber nach Berufsgruppen 2011 in %



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.2

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 Verträge 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

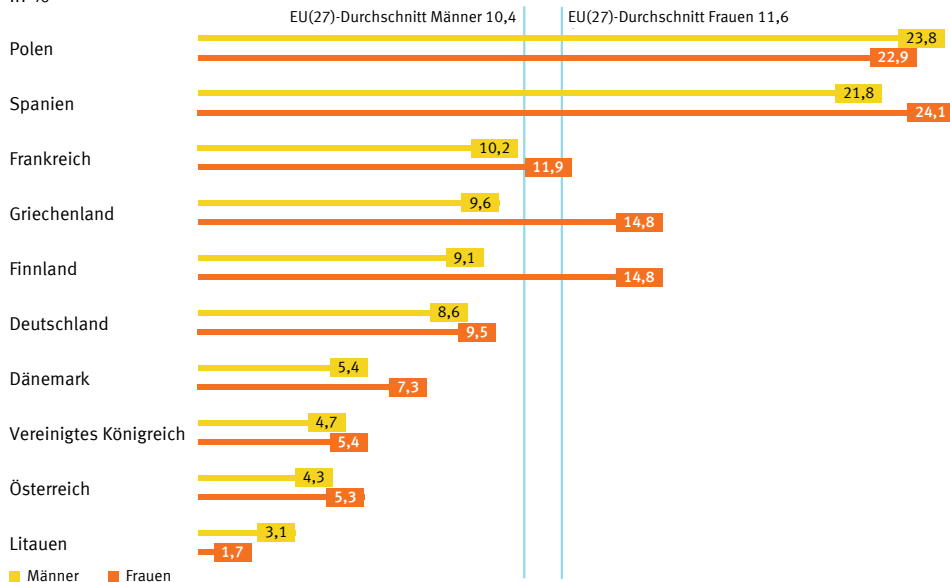
2011 waren in Deutschland 9 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 25 Jahren befristet beschäftigt. Die Befristungsquote von Frauen mit 9,4 % und Männern mit 8,6 % unterscheidet sich dabei im Vergleich zu früher kaum mehr. Zwanzig Jahre zuvor fiel der Unterschied noch etwas

größer aus. 1991 waren 6,7 % der Frauen und 5,1 % der Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Die meisten, 60 %, der befristet Beschäftigten besaßen einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von

weniger als einem Jahr. Bei jeweils ca. 20 % der Befragten betrug die Befristung ein bis zwei (19 %), bzw. drei bis vier Jahre (21 %). 10 % gaben an, einen Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren zu besitzen.

Befristet Beschäftigte in ausgewählten EU-Staaten 2011

in %



Befristungen legen moderat zu

Seit 1991 ist die Befristungsquote von 5,8 % um drei Prozentpunkte auf 9 % angestiegen. Zu beachten ist, dass der Anstieg auf Grund methodischer Änderungen etwas überzeichnet dargestellt wird. Der Anteil legte in der Vergangenheit meist in konjunkturellen Schwächephasen stärker zu, während er in Aufschwungphasen leicht zurückging. In Folge der Finanzmarktkrise ging der Anteil befristet Beschäftigter dagegen im Jahr 2009 zunächst sogar leicht zurück, um seit 2010 wieder moderat anzusteigen.

Deutschland im europäischen Mittelfeld

Im europäischen Vergleich lag Deutschland bei der Befristungsquote unter dem EU-Durchschnitt von knapp 11 % und bewegte sich im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsländern im Mittelfeld. Besonders hoch waren die Befristungsquoten in Spanien und Polen mit jeweils rund 23 %. Zu den sechs Ländern mit Befristungsquoten unter 5 % gehörten Österreich, Bulgarien, Estland, Litauen, Malta sowie Rumänien, welches mit einer Befristungsquote von 1,3 % das

Schlusslicht darstellt. 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 hier zu den Ländern mit den geringsten Unterschieden zwischen Männern und Frauen.

Mit jeweils etwa 12 % waren in Deutschland die Befristungsquoten für Angehörige akademischer Berufe, Hilfsarbeitskräfte und Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei am höchsten.

Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.3

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 befristet 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.

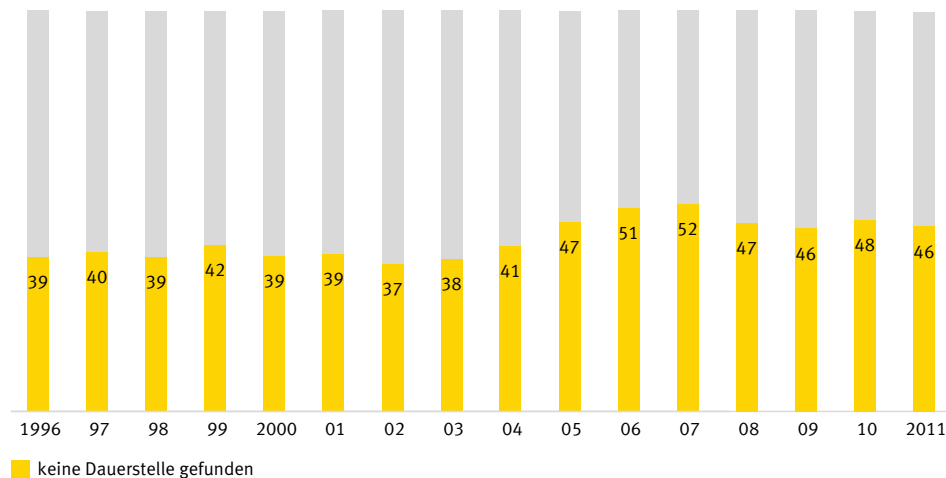
Nahezu die Hälfte arbeitet unfreiwillig befristet

2011 gaben 46,2 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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.

Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung

Anteil an allen befristet Beschäftigten, die einen Befristungsgrund nannten, in %



6 H NHILU TP)- L f iNLHU
unfreiwillig befristet beschäftigt zu sein, als
Männer mit 45 %.

Am höchsten war der Anteil unfreiwillig be-
fristet Beschäftigter mit 60 % bei den Fach-
kräften in der Landwirtschaft und Fischerei.
Hilfsarbeitskräften gaben mit 57 % ebenfalls
LI f ilH ILM PZ ILZJ fM I ZLPU
da sie keine Dauerstelle gefunden haben.

Ungewollte Zeitverträge weiter gestiegen

In den vergangenen zehn Jahren ist der
Anteil der Beschäftigten, die sich unfreiwillig
PI ILM PZ 1 ILP Z L fS ILiUKLU
gestiegen, zuletzt aber wieder etwas gesun-
ken. 2011 lag ihr Anteil mit 46 % um knapp
sieben Prozentpunkte höher als 2001, aber
sechs Prozentpunkte niedriger als beim bis-
herigen Höchststand im Jahr 2007 mit 52 %.

Die Ausweitung der unfreiwilligen Befristung
kann unter anderem auf veränderte arbeits-
marktpolitische Rahmenbedingungen
zurückzuführen sein, die Arbeitnehmern und
Arbeitnehmerinnen mehr Zugeständnisse
abverlangen.



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.4

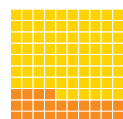
Zeitarbeit

Zeit- oder Leiharbeit bezeichnet ein Beschäftigungsverhältnis, in dem ein Unternehmen einen Arbeitnehmer an Dritte weitervermittelt, bzw. „verleiht“ (Arbeitnehmerüberlassung).

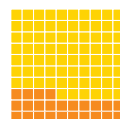
Ein derartiges Dreiecksverhältnis kann sowohl Vor- als auch Nachteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen: Zum einen ermöglicht es möglicherweise einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit. Außerdem bietet Zeitarbeit häufig die Möglichkeit in kurzer Zeit mehrere verschiedene Unternehmen kennen zu lernen. Zum anderen ist die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen deutlich kürzer, was auf eine geringere Stabilität der Beschäftigung und damit einhergehende größere Unsicherheit in Bezug auf die Löhne der Beschäftigten hindeutet.

Der Indikator betrachtet den Anteil der Zeitarbeiter gemessen an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über 25 Jahren.

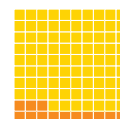
Anteil der Zeitarbeiter in ausgewählten Berufsgruppen 2011



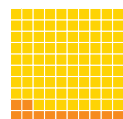
Hilfsarbeitskräfte



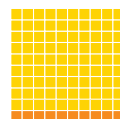
Handwerks- und verwandte Berufe



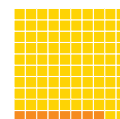
Anlagen- und
Maschinenbediener/-innen



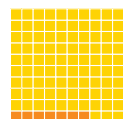
Techniker und gleichrangige
nichttechnische Berufe



Bürokräfte,
kaufmännische Angestellte



Dienstleistungsberufe, Verkäufer in
Geschäften und auf Märkten



Akademische Berufe

■ Ein Quadrat entspricht einem Prozent

Zeitarbeit steigt dynamisch an

2011 waren 2,3 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. In den letzten fünf Jahren ist die Zeitarbeit fast um ein Viertel des derzeitigen Anteiles angestiegen. Einen leichten Rückgang gab es allerdings in den Jahren 2008 und 2009, als die Zeitarbeit in der Folge der Finanzmarktkrise zur flexiblen Reaktion auf den gesunkenen Arbeitskräftebedarf genutzt wurde.

Zeitarbeit als Vollzeitjob

Für die meisten der befragten Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen stellte diese Tätigkeit 2011 eine Vollerwerbstätigkeit dar: 82 % von ihnen gaben an, diesen Beruf als Vollzeittätigkeit auszuüben. Nur 18 % sind teilzeitbeschäftigt.

Zeitarbeiter häufig Männer mittleren Alters

Betrachtet man Männer und Frauen getrennt voneinander, fällt auf, dass Männer beinahe doppelt so häufig als Zeitarbeiter im Einsatz sind wie Frauen: 65 % der in einer Zeitarbeitsfirma angestellten sind Männer, 35 % Frauen.

Dies könnte womöglich mit den Berufsfeldern zusammenhängen, in denen Zeitarbeiter in erster Linie eingesetzt werden: Der größte Teil der befragten Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter arbeitete in Handwerks- und ähnlichen Berufen, in denen in der Regel eher Männer anzutreffen sind, oder sind Hilfsarbeitskräfte mit jeweils 24 %. In einigem Abstand folgten Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer mit 13 % und Techniker sowie gleichrangige nichttechnische Berufe mit 12 %.

Der größte Anteil an Zeitarbeitern ist bei den 25 bis 34-jährigen Erwerbstätigen anzutreffen: In dieser Altersgruppe sind 4 % der erwerbstätigen Männer und 2 % der Frauen als Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen im Einsatz.

Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.5

Selbständige ohne Beschäftigte

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

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

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

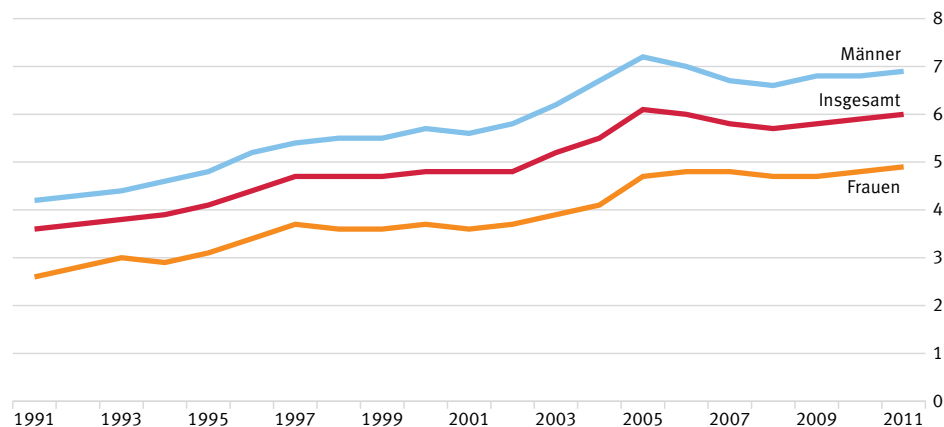
6 % der Erwerbstätigen sind Selbständige ohne Mitarbeiter

2011 waren 6 % aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren Selbständige ohne weitere Mitarbeiter. Bei den Frauen war der Anteil geringer und lag bei 5 %, bei den Männern betrug er 7 %.

Staatliche Fördermöglichkeiten beeinflussen die Entwicklung

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

Selbständige ohne Mitarbeiter
Anteil an allen Erwerbstätigen, in %



Der Anteil der Solo-Selbständigen hat von 1991 bis 2005 ziemlich kontinuierlich zugenommen. Die Wachstumsphase ab 2003 dürfte dabei 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-Selbständigen im Zeitraum danach wieder leicht zurückgegangen. Seit dem Jahr 2009 zeigt sich wieder ein leichter Anstieg.

Der größte Teil der Solo-Selbständigen war 2011 in der Land- und Forstwirtschaft anzutreffen (23%). Auch im Bereich des Grundstücks- und Wohnungswesens (16%), sowie im Unternehmensdienstleistungs- (13%) und Kommunikations- und Informationsgewerbe (12%), gab es viele Selbständige, die keine weiteren Mitarbeiter beschäftigten.



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.6

Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die bei Arbeitslosigkeit Anspruch auf eine 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 Jahren und älter. Nicht eingerechnet werden Beamte, die durch ihren Beamtenstatus unkündbar sind.

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung liegt derzeit bei 3 % 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 es 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.

84,6 % der Beschäftigten sind arbeitslosenversichert

2011 hatten 84,6 % 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. Damals lag er bei 87,5 % 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

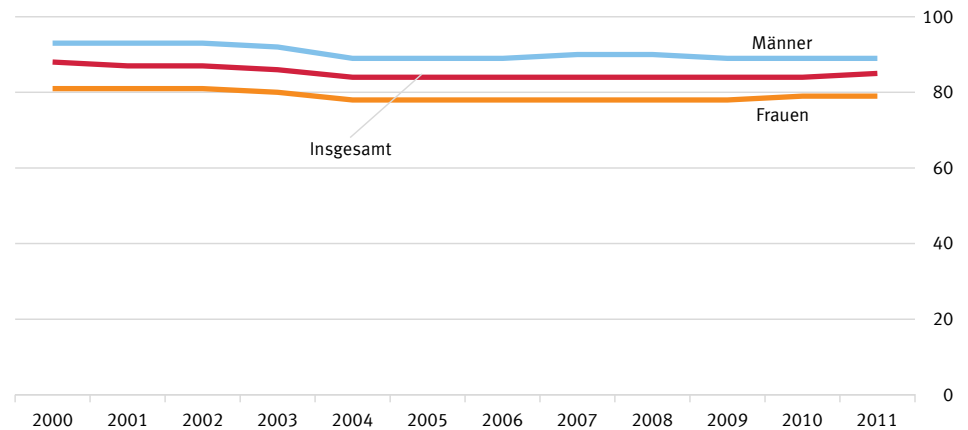
Teilzeitbeschäftigter in Folge gesetzlicher Änderungen im Jahr 2003 in diesem Zeitraum gestiegen ist.

Seit 2006 ist die Zahl der voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder leicht angestiegen. Da die Zahl der geringfügig Beschäftigten weniger stark zugenommen hat ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitslosenversicherung seit 2009 wieder leicht von 84 % auf 84,6 % angestiegen.

Ausländische Arbeitnehmer sind etwas seltener arbeitslosenversichert

Der Versicherungsgrad von Ausländern war etwas niedriger als der der deutschen Staatsbürger: 2011 waren 80 % der ausländischen gegenüber 85 % der deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeitslosenversichert. Der Unterschied hat sich seit 2001 vergrößert: Damals betrug der Versicherungsgrad sowohl bei Deutschen wie auch bei Ausländern rund 87 %.

Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld in %



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.7

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 19,6 % ihres Bruttoeinkommens in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Der Beitrag wird zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. Derzeit liegt die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Ländern bei 5 600 Euro Monatseinkommen und in den neuen Ländern bei 4 800 Euro. Auch für registrierte Arbeitslose wird von der Arbeitsagentur ein Rentenbeitrag gezahlt, so dass daraus Rentenansprüche entstehen. Selbständige können sich freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern. Aus der Höhe und Dauer der Einzahlung ergibt sich später die Altersrente. Bis Ende 2011 bestand nach Vollendung des 65. Lebensjahrs Anspruch auf Rente, ohne

dass es zu Abzügen gekommen ist. Dieses Renteneintrittsalter wird seit Anfang 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.

Erwerbsbevölkerung überwiegend rentenversichert

Im Jahr 2011 waren 81 % der Erwerbspersonen in Deutschland gesetzlich rentenversichert. Der Großteil der Versicherten war 2011 in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert (77 %). Demgegenüber standen 4 % freiwillig Versicherte.

Diese Quoten unterschätzen allerdings das Ausmaß der sozialen Absicherung im Ruhestand, da Pensionsansprüche der Beamten hier nicht berücksichtigt werden. 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.

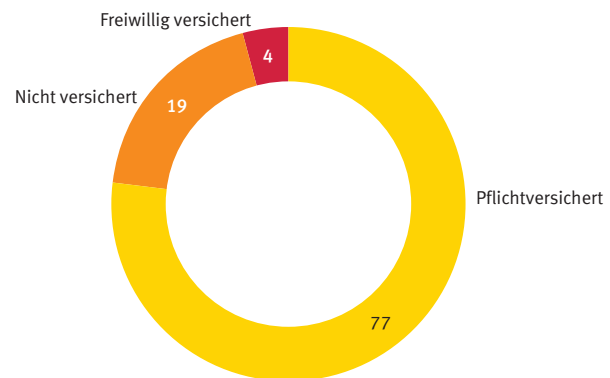
Niedrige Beiträge oder viele Unterbrechungen bei der Beitragszahlung können später zu einer relativ niedrigen gesetzlichen Rente führen. Die betriebliche und private Vorsorge spielen daher im Alter eine immer größere Rolle.

Jeder Fünfte nicht gesetzlich versichert

Personen, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, sind entweder Beamte oder andere Erwerbstätige, die privat oder gar nicht versichert sind.

Tatsächlich handelt es sich bei 41 % der Nicht-Versicherten um Selbständige und bei weiteren 20 % um Beamte. Aber auch fast 40 % der Angestellten sind nicht gesetzlich versichert. Hierbei handelt es sich vermutlich vor allem um geringfügig Beschäftigte.

Erwerbspersonen in der gesetzlichen Rentenversicherung 2011 in %



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

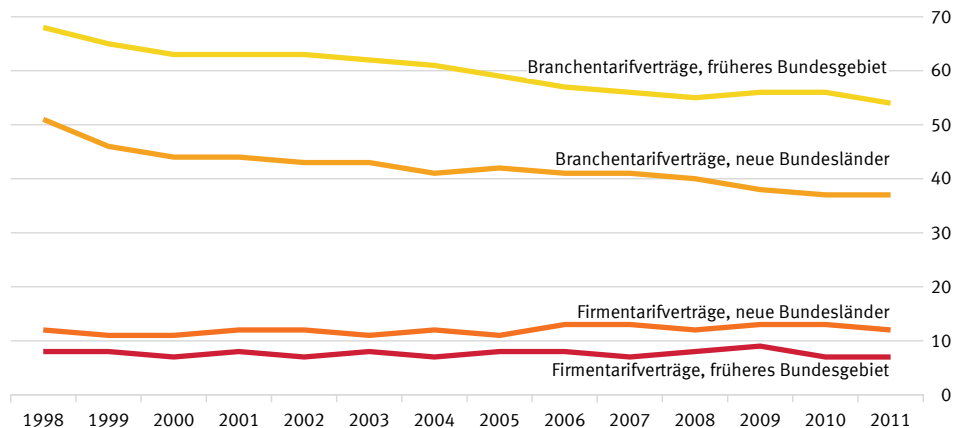
Für 54 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den alten Bundesländern war das Beschäftigungsverhältnis 2011 durch einen Branchentarifvertrag geregelt. Für 7 % der Beschäftigten galten Firmentarifverträge. In den neuen Ländern war die Tarifvertragsbindung deutlich niedriger. Hier galten für 37 %

der Beschäftigten Branchentarifverträge. 12 % arbeiteten in Unternehmen mit Firmentarifverträgen.

Tarifbindung rückläufig

Die Entwicklung der Tarifverträge zeigt einen Rückgang der Tarifbindung sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern.

Tarifbindung der Beschäftigten seit 1998 in %



Im früheren Bundesgebiet galt 1998 für 76 % der Beschäftigten ein Tarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit im Westen zwischen 1998 und 2011 (61 %) um 25 Prozent gesunken.

In Ostdeutschland galten 1998 für 63 % der Angestellten Branchen- oder Firmentarifverträge. Bis 2011 (49 %) ist dieser Anteil sogar um 29 Prozent gesunken.

Arbeitnehmervertretungen im öffentlichen Dienst weiter verbreitet als in der Wirtschaft

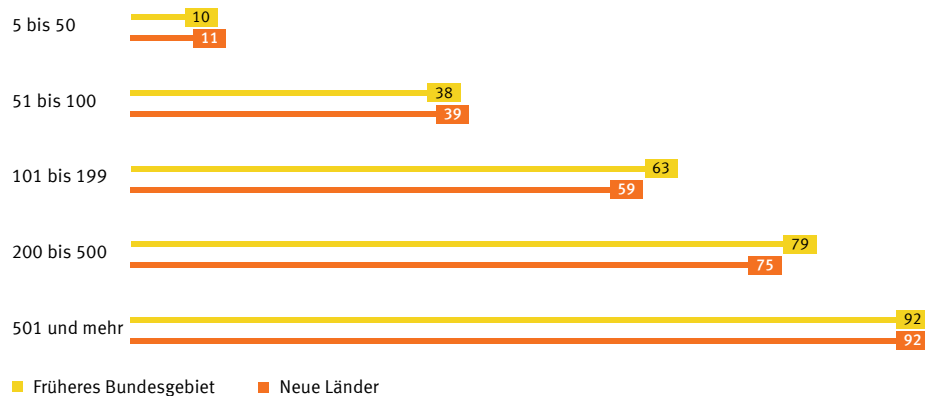
Im Jahr 2011 wurden insgesamt 43 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in Deutschland durch Arbeitnehmervertretungen repräsentiert. Betriebsräte werden in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten gewählt. Im öffentlichen Dienst lag der Anteil der Beschäftigten mit Personalräten bei 88 % und damit doppelt so hoch.

Chance auf Betriebsrat steigt mit Betriebsgröße

Eine wichtige Rolle spielt auch die Größe des Betriebes: Nur 10 % Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten hatten einen Betriebsrat. Der

Anteil wächst jedoch mit der Unternehmensgröße auf 92 % in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Arbeitnehmervertretung nach Zahl der Beschäftigten 2011
in %



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.

Betrachtet man Streiks und Aussperrungen, so muss man immer auch die nationalen Ausgestaltungen der Arbeitsbeziehungen berücksichtigen. In Deutschland wird meist nach gescheiterten Verhandlungen für neue Tarifverträge gestreikt. Da in der deutschen Wirtschaft Flächentarifverträge dominieren, die für alle Unternehmen einer Branche und Region bindend sind und auch für nicht gewerkschaftlich organisiert Angestellte gelten, sind Streiks eher selten. 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,

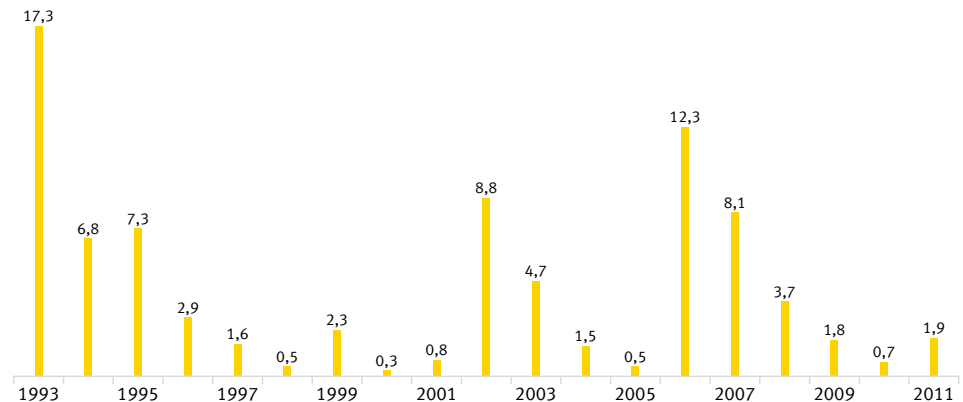
um ihren Anliegen Nachdruck zu verleihen. Häufige Streiks können jedoch auch Ausdruck schlechter Arbeitsbedingungen sein.

Anzahl der Streiktage abhängig von Branche

In Deutschland fielen 2011 je 1 000 Beschäftigte 1,9 Arbeitstage durch Streiks aus. 2006 lag der Durchschnitt bei 12,3 Streiktagen 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: Er liegt seit vielen Jahren bei ca. vier Streiktagen. Zwischen 2002 und 2011 fielen in Deutschland durchschnittlich 4,4 Arbeitstage je 1 000 Beschäftigten durch Streiks aus.

Durchschnittliche Zahl der Tage, die wegen Streiks und Aussperrungen nicht gearbeitet wurde in Tagen



2011: Größter Streik im Wirtschaftsabschnitt Information und Kommunikation

Der Streik bei der Telekom hat im Jahr 2011 zu den höchsten Ausfalltagen geführt. Aufgrund der lang andauernden Tarifverhandlungen und den damit einhergehenden Streiks fielen 77 Tage pro 1 000 Beschäftigte aus.

In den meisten Branchen wird kurz und selten gestreikt

Der Streik bei der Deutschen Bahn im Jahr 2011 hat weniger starke Ausfälle hervorgerufen als 2007. Hier fielen den Streiks 102 Arbeitstage im Wirtschaftsabschnitt Transport und Kommunikation zum Opfer. Ein weiterer großer Streik fand 2006 im öffentlichen Dienst statt, der allein in diesem Bereich für 52,4 Ausfalltage pro 1 000 Beschäftigten sorgte.

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 Streiktagen 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.



Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

6.1

Erwerbstätige in hochqualifizierten 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 hochqualifizierten 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 hochqualifizierte 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 arbeiten in hochqualifizierten Berufen

2011 arbeiteten 42 % der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren in einem hochqualifizierten 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.

Frauen eher in hochqualifizierten Jobs

Frauen arbeiteten häufiger als Männer in den Berufen, die eine hohe Qualifikation voraussetzen. 44 % der erwerbstätigen Frauen waren in solchen Jobs zu finden, gegenüber 41 % 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.

Hochqualifizierte Berufe werden immer wichtiger

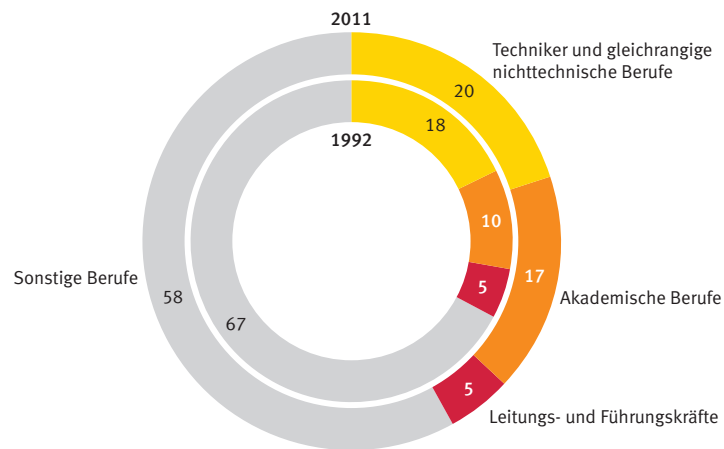
Seit 1992 ist der Anteil der Erwerbstätigen mit höher qualifizierten Tätigkeiten deutlich gestiegen. 1992 war der Anteil bei 33 %, 2011 bei 42 %. Der Anstieg wird durch einen

Zuwachs bei den Angehörigen akademischer Berufe (+7 Prozentpunkte) und der Fachkräfte in höher qualifizierten Berufen (z. B. im Technik- oder Gesundheitsbereich) getragen.

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 2011 um sechs Prozentpunkte. 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.

Erwerbstätige in hochqualifizierten Berufen in %



Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

6.2

Weiterbildung

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die in den vergangenen vier Wochen 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 Zwanzigste hat sich im letzten Monat beruflich weitergebildet

Unter den 15 bis 64-jährigen Erwerbstätigen hatten sich 2011 5 % an Kursen und Lehr-

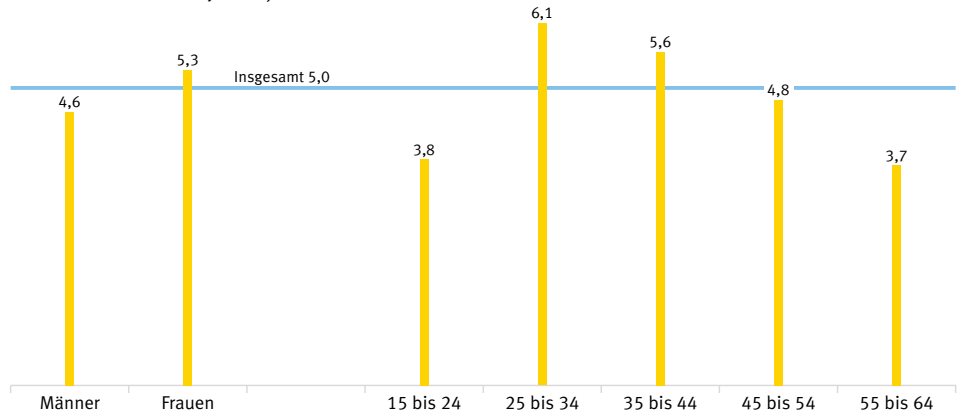
gängen der beruflichen Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsquoten der Männer und Frauen unterschieden sich dabei kaum. 5,3 % der Frauen und 4,6 % der Männer gaben an, in den letzten vier Wochen vor der Befragung mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht zu haben.

Erwerbstätige im Alter von 25 bis 34 Jahren beteiligten sich mit 6,1 % häufiger an beruflicher Weiterbildung als andere Altersgruppen.

Am niedrigsten war die Beteiligung bei den 15 bis 24-Jährigen mit 3,8 % und in der ältesten Gruppe, die kurz vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht, mit 3,7 %. Der Mikrozensus zeigt, dass sich die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung insgesamt seit 2005 um 5 % bewegt.

Neben der beruflichen Weiterbildung gibt es aber auch noch die Möglichkeit an Weiterbildungsangeboten aus eigener Initiative

Berufliche Weiterbildungsquoten 2011
nach Altersklassen in Jahren, in %



teilzunehmen. Die beruflichen Fortbildungen nehmen mit 90 % jedoch den wesentlich größeren Teil ein.

Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf

Die längerfristige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung wird mit Hilfe einer vierjährlichen 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 durch ihren Vorgesetzten unterstützt wurden oder Feedback von ihm erhalten haben.

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.

Zwei Drittel haben gute Freunde am Arbeitsplatz

2010 gaben 67 % der Befragten in Deutschland an, gute Freunde am Arbeitsplatz zu haben. Ein weiterer Hinweis auf gute Zusammenarbeit ist die Unterstützung durch Kollegen. 69 % der Befragten gaben an, immer bzw. meistens von ihren Kollegen und Kolleginnen unterstützt zu werden. Unterschiede zwischen Männern und Frauen waren kaum vorhanden.

Gut die Hälfte der Arbeitnehmer erfahren Unterstützung durch ihre Vorgesetzten

Die Unterstützung durch Vorgesetzte spielt ebenfalls eine wichtige Rolle für die Qualität der Zusammenarbeit. Knapp die Hälfte (47 %) der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wurde 2010 nach eigener Einschätzung von ihren Vorgesetzten unterstützt. Frauen gaben mit 51 % etwas häufiger an, Unterstützung zu erhalten als Männer (43 %).

Einen Unterschied gibt es auch in den Altersklassen: Die Unterstützung nimmt mit zunehmendem Alter ab. 15- bis 24-jährige

fühlen sich häufiger von ihrem Vorgesetzten unterstützt (60 %) als Personen im Alter von 25 bis 44 Jahren (ca. 46 %) und wiederum über 45-jährigen (44 %).

Vier von Fünf erhalten Feedback 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 relevant. Sie sind für die Motivation der Beschäftigten von großer Bedeutung.

81 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gaben an, dass ihr Vorgesetzter ihnen Feedback zu ihrer Arbeit gibt.



Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

7.2

Diskriminierungen 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.

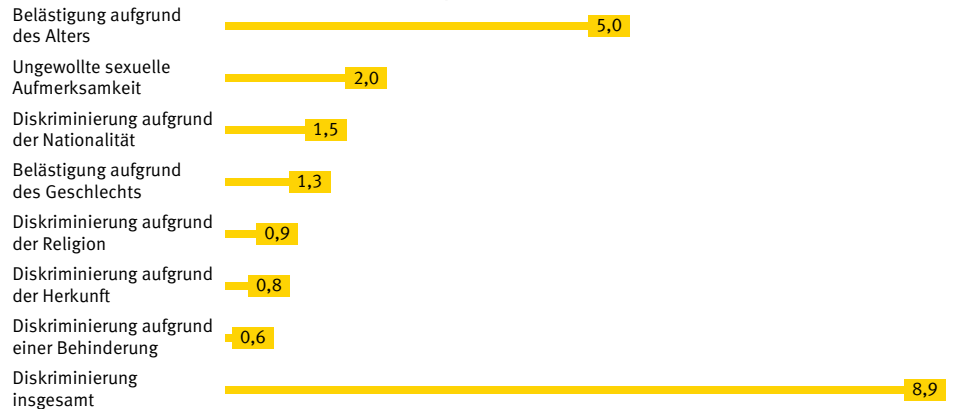
Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

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 wird dadurch zum Teil massiv beeinträchtigt.

Häufigster Grund für Diskriminierung: das Alter

Im Jahr 2010 erfuhr fast jeder zehnte Beschäftigte (9 %) in Deutschland Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der am häufigsten genannte Grund für Diskriminierung war das Alter. Rund 5 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fühlten sich aufgrund ihres Al-

Gründe für Diskriminierung von Beschäftigten 2010 in %



ters diskriminiert. Besonders stark betroffen waren jüngere und ältere Beschäftigte.

Am zweithäufigsten wurden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts mit 1,3 % oder der Nationalität mit 1,5 % angegeben. Bei der geschlechtsspezifischen Diskriminierung waren fast nur Frauen betroffen: Zwei Prozent der Frauen sahen sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, bei Männern spielte diese Art der Diskriminierung kaum eine Rolle. Bei der Diskriminierung der Nationalität ist dieses Verhältnis genau umgekehrt. Hier fühlen sich männliche Befragte eher betroffen, als Frauen. Bei den anderen Diskriminierungsgründen gaben Frauen häufiger an betroffen zu sein, als Männer.

Belästigung am Arbeitsplatz

Mobbing, sexuelle Belästigung, körperliche Gewalt oder die Androhung von Gewalt haben in den letzten Jahren zugenommen. 2010 gaben 7,5 % der Befragten an, in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz belästigt oder bedroht worden zu sein. 2 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berichteten über Androhung von Gewalt.

Von Belästigungen durch Mobbing waren Männer und Frauen mit rund 5 % gleichermaßen betroffen. Eine ähnliche Belastung stellte die sexuelle Belästigung dar, unter der vor allem Frauen leiden. Gut 1 % der befragten Frauen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten sexuell belästigt worden zu sein. Mit der schwächeren Variante, der ungewollten sexuellen Aufmerksamkeit, mussten sich 2 % der Frauen auseinandersetzen. Jüngere Frauen leiden wesentlich stärker unter diesen beiden Formen der Belästigung.

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.

Gründe für Belästigung von Beschäftigten 2010 in %



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 dabei auch ihre eigenen Ideen einbringen.

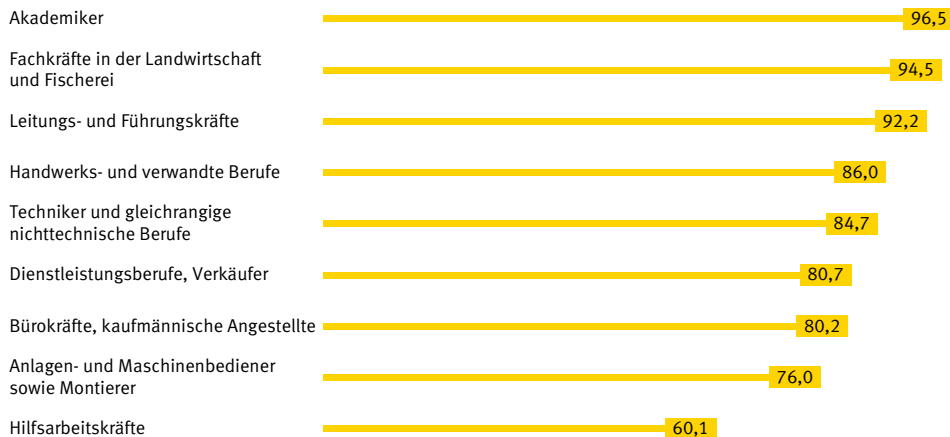
84 % sehen ihre Arbeit als sinnvoll an

Die meisten Befragten sahen in Ihrer Arbeit 2010 eine sinnvolle Tätigkeit. Durchschnittlich 84 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland sahen dies so. Damit lagen sie im EU-Vergleich mit 83 % im Durchschnitt. Es gab weder unterschiedliche Ergebnisse für Männer und

Frauen noch für einzelne Altersgruppen.

Allerdings ist ein deutlicher Unterschied sichtbar, wenn man die für den ausgeübten Beruf benötigte Qualifikation betrachtet: Beschäftigte in höher qualifizierten Berufen sehen ihre Arbeit in stärkerem Maße als sinnvoll an (90 %), als Erwerbstätige in anderen Berufen (79 %).

Arbeitnehmer, die ihrer Meinung nach eine sinnvolle Tätigkeit ausüben 2010 in %



Selbstbestimmung im EU-Durchschnitt

Keine Unterschiede waren beim Einbringen eigener Ideen festzustellen. In der EU hatten durchschnittlich 39 % der Befragten fast immer und häufig die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen. Deutschland entspricht mit diesem Anteil genau dem Durchschnitt.

Je älter ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ist, desto häufiger können eigene Ideen eingebracht werden. Bei den 15- bis 24-Jährigen gaben 25 % an, dass ihre Ideen umgesetzt werden. Am Ende einer Erwerbslaufbahn steigt der Anteil auf über 50 %.

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 einzelnen Indikatoren zur Selbstbestimmung, wird jeweils ein hoher Grad an Selbstbestimmung deutlich.

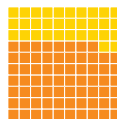
Am ehesten konnten die Befragten das Vorgehen bei der Erledigung von Aufgaben selbst beeinflussen (fast 70 %). Die Einteilung des Arbeitstempos durch die Beschäftigten war nicht ganz so selbstverständlich. Etwas über 60 % der Befragten konnten das Tempo und den Rhythmus der Arbeit selbst einteilen.

Am wenigsten beeinflussbar war die Reihenfolge der Aufgaben. Lediglich 55 % der Befragten konnten darüber selbst entscheiden.

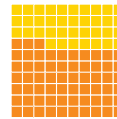
Alle drei Aspekte können jedoch wesentlich seltener bestimmt werden. Insgesamt konnten nur 44 % ihre Arbeit in den Punkten Vorgehensweise, Reihenfolge und Rhythmus selbstbestimmt ausüben.

Detaillierte 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.

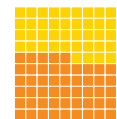
Selbstbestimmung der Arbeitsabläufe 2010



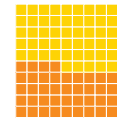
Vorgehen und Erledigen der Arbeit ist frei gestaltbar



Arbeitstempo und Rhythmus sind veränderbar



Selbstbestimmte Reihenfolge der Aufgaben



Alle drei Aspekte selbst bestimmen

■ Ein Quadrat entspricht einem Prozent

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 und Arbeitnehmerinnen insgesamt mit ihren Arbeitsbedingungen sind.

Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Knapp 90 % sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden

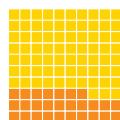
Auch wenn die Indikatoren zu Zusammenarbeit und Motivation im internationalen Vergleich nicht in allen Aspekten herausragend waren, herrschte in Deutschland auch im Jahr 2010 eine sehr hohe Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen: 88 % der deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen waren im Allgemeinen zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Damit liegen sie über dem EU-Durchschnitt von 81 %.

Dänemark ist mit 95 % Spitzenreiter, die EU-Kandidatenländer haben nur eine Zufriedenheitsquote von 65 %.

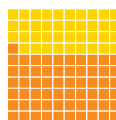
In Deutschland waren 61 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. 27 % waren sogar sehr zufrieden. Nur 10 % waren nicht sehr zufrieden und eine Minderheit war überhaupt nicht zufrieden (2 %).

Die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist über Geschlecht und Alter gleich stark ausgeprägt. Auch der ausgeübte Beruf, bzw. das Bildungsniveau spielen keine große Rolle. Lediglich nach Branchen gibt es leichte Unterschiede in der Zufriedenheit: Im Hotel- und Gaststätten-gewerbe sowie im Transportbereich sind die Beschäftigten weniger zufrieden.

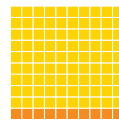
Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen 2010



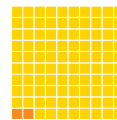
sehr zufrieden



zufrieden



nicht sehr zufrieden

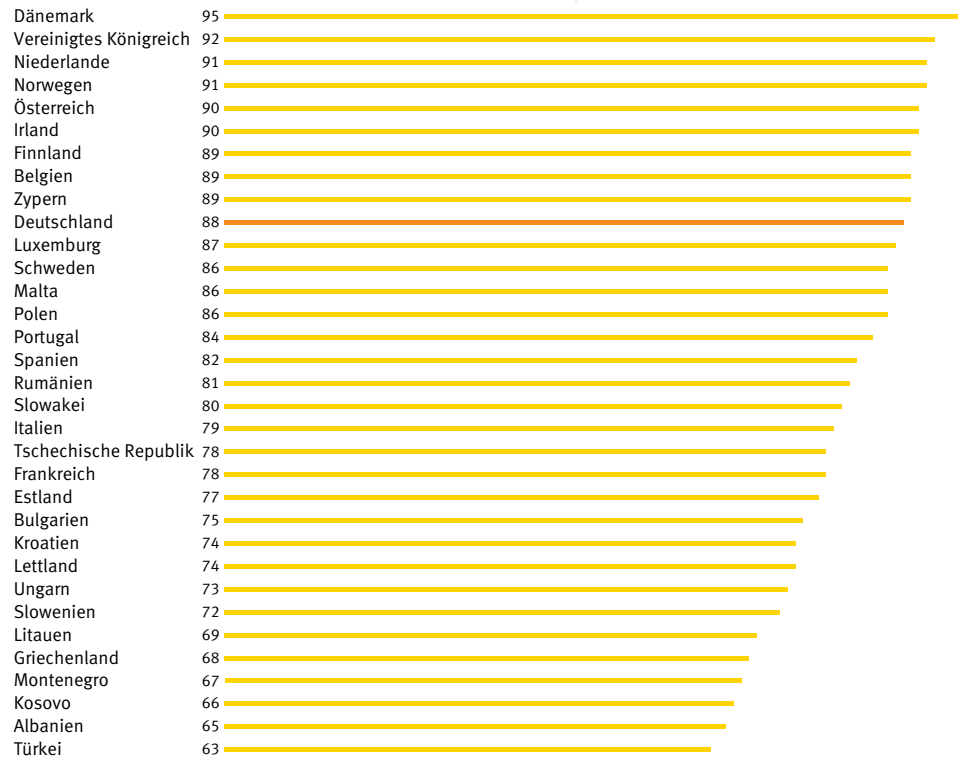


überhaupt nicht zufrieden

■ Ein Quadrat entspricht einem Prozent

Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen in Europa 2010

in %



Verzeichnis der Datenquellen

Indikator	Datenquelle
Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung	
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
Dimension 2: Einkommen und Arbeitgeberleistungen	
2.1 Niedriglohnquote	Verdienststrukturhebung
2.2 Urlaub	Arbeitsvolumenrechnung (IAB)
2.3 Krankenstand	Arbeitsvolumenrechnung (IAB)
2.4 Krankenversicherungsschutz	Mikrozensus (Zusatzprogramm 2011)
Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben	
3.1 Wöchentliche Arbeitszeit	Arbeitskräfteerhebung
3.2 Überlange Arbeitszeiten	Arbeitskräfteerhebung
3.3 Abend- und Wochenendarbeit	Arbeitskräfteerhebung
3.4 Flexible Arbeitszeiten	Arbeitskräfteerhebung (Zusatzerhebung 2010)
3.5 „Unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte	Arbeitskräfteerhebung
3.6 Erwerbsbeteiligung von Eltern	Mikrozensus
3.7 Eltern, die Teilzeit arbeiten	Mikrozensus

Indikator	Datenquelle
Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen	
4.1 Dauer der Beschäftigung	Arbeitskräfteerhebung
4.2 Befristete Beschäftigung	Arbeitskräfteerhebung, Eurostat
4.3 Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung	Arbeitskräfteerhebung
4.4 Zeitarbeit	Arbeitskräfteerhebung
4.5 Selbständige ohne Beschäftigte	Arbeitskräfteerhebung
4.6 Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld	Bundesagentur für Arbeit
4.7 Gesetzlich Rentenversicherte	Mikrozensus
Dimension 5: Arbeitsbeziehungen	
5.1 Branchentarifverträge und Arbeitnehmervertretungen	Betriebspanel (IAB)
5.2 Ausfalltage durch Streiks oder Aussperrung	Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung
Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung	
6.1 Erwerbstätige in höher qualifizierten Berufen	Arbeitskräfteerhebung
6.2 Weiterbildung	Mikrozensus, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation	
7.1 Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten	European Working Conditions Survey (EWCS)
7.2 Diskriminierungen 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

Informationsservice

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

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

Schriftliche Anfragen: www.destatis.de/kontakt

Weitere Veröffentlichungen zum Download oder Bestellen unter
www.destatis.de/publikationen