

# QUALITÄT DER ARBEIT

Geld verdienen und was sonst noch zählt • 2015



---

**Herausgeber**

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

**Autor und Autorinnen**

Lisa Günther, Thomas Körner, Katharina Marder-Puch

**Redaktion & Gestaltung**

Statistisches Bundesamt

Erschienen im Oktober 2015

Bestellnummer: 0010015-15900-1

**Fotorechte**

Umschlag

© photographee.eu - Fotolia.com

Seite 5 © Monkey Business - Fotolia.com

Seite 11 © .shock - Fotolia.com

Seite 15 © Ulia Koltyrina - Fotolia.com

Seite 19 © bramgino - Fotolia.com

Seite 23 © photographee.eu - Fotolia.com

Seite 25 © NicoElNino - Fotolia.com

Seite 29 © Monkey Business - Fotolia.com

Seite 35 © Frank Gärtner - Fotolia.com

Seite 37 © Ulia Koltyrina - Fotolia.com

Seite 41 © Kzenon - Fotolia.com

Seite 45 © Fototasche - Fotolia.com

Seite 47 © Tomasz Zajda - Fotolia.com

Seite 49 © goodluz - Fotolia.com

Seite 57 © photographee.eu - Fotolia.com

Seite 59 © WavebreakmediaMicro - Fotolia.com

Seite 63 © CandyBox Images - Fotolia.com

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Dimension 1    Arbeitssicherheit und Gleichstellung</b>	<b>6</b>
<b>Dimension 2    Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen</b>	<b>16</b>
<b>Dimension 3    Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben</b>	<b>22</b>
<b>Dimension 4    Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen</b>	<b>38</b>
<b>Dimension 5    Arbeitsbeziehungen</b>	<b>52</b>
<b>Dimension 6    Qualifikation und Weiterbildung</b>	<b>56</b>
<b>Dimension 7    Zusammenarbeit und Motivation</b>	<b>62</b>
<b>Verzeichnis der Datenquellen</b>	<b>70</b>

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 sich ändernden Qualifikationsanforderungen Schritt halten? Sind sie Diskriminierung oder Belästigungen ausgesetzt? 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.

## 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 in den Mikrozensus integriert ist und in allen Mitgliedsstaaten der EU in harmonisierter Form durchgeführt wird. 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 zur Qualität der Arbeit finden Sie unter [www.destatis.de](http://www.destatis.de).



# Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

## 1.1

### Arbeitsunfälle

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

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

#### Tödliche Arbeitsunfälle kommen seltener vor

2012 wurden rechnerisch 1,2 von 100 000 Erwerbstätigen Opfer eines tödlichen Arbeitsunfalls. Das ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 1996, als diese Zahl bei fast vier tödlichen Unfällen lag.

#### 96 % der tödlich Verunglückten sind Männer

Tödliche Unfälle waren sehr ungleichmäßig auf die Geschlechter verteilt: 96 % 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 Bergbau, Verkehr und Lagerei, im Baugewerbe sowie im Bereich Land- und Forstwirtschaft vor.

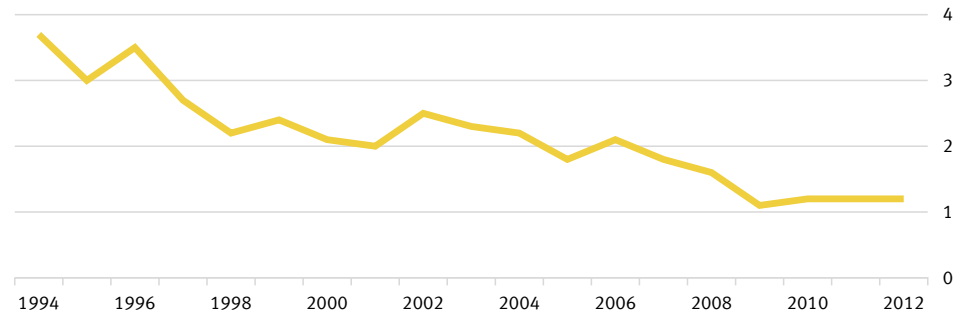
Von 100 000 Erwerbstätigen hatten 2012 in Deutschland rund 2 000 Menschen (2 %) einen Arbeitsunfall ohne tödlichen Ausgang. Auch hier sind die Zahlen seit Anfang der 1990er Jahre rückläufig.

Auch bei nicht-tödlichen Arbeitsunfällen waren Männer häufiger betroffen als Frauen: Auf 100 000 erwerbstätige Frauen kamen 1 000 Unfälle, auf Männer 2 800.

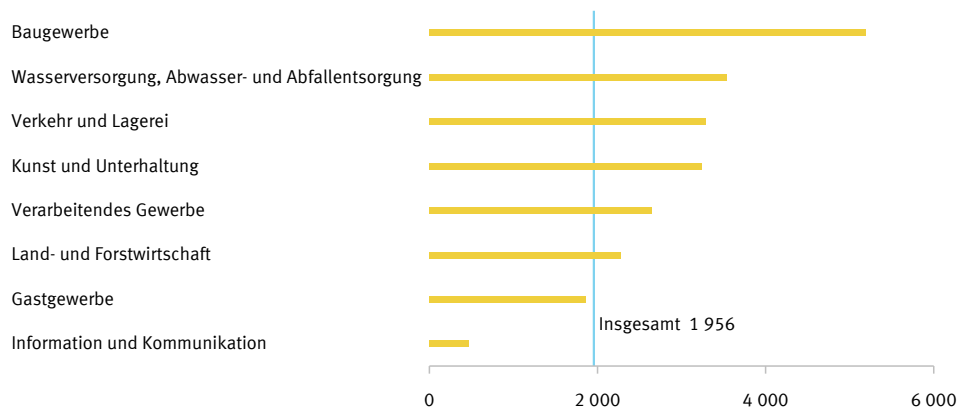
#### Bauarbeiter am häufigsten betroffen

Der Wirtschaftszweig Baugewerbe war 2012 am häufigsten von Unfällen betroffen (5 200 Unfälle pro 100 000 Erwerbstätige). Auch im Bereich Wasserversorgung und Abfallentsorgung traten Arbeitsunfälle mit rund 3 500 je 100 000 Erwerbstätigen vergleichsweise häufig auf.

#### Tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige



### Nicht-tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2012



# 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.

#### 29% sind am Arbeitsplatz körperlich belastet

2013 fühlten sich knapp ein Drittel der Erwerbstätigen am Arbeitsplatz körperlich belastet. Männer waren dabei etwas häufiger körperlichen Belastungen ausgesetzt als Frauen: 31 von 100 Männern gaben an, körperlich belastet zu sein, bei den Frauen waren 26 von 100 betroffen.

Die Belastungen waren am häufigsten auf „schwierige Körperhaltungen und Hantieren mit schweren Lasten“ (18%) zurückzuführen. Weitere Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz sind „Lärm

oder Vibrationen“ mit rund 2% und „Staub, Rauch, Chemikalien, Dämpfe und Gase“ mit rund 3%. Jeweils rund 2% der Befragten gaben an, durch „belastende Tätigkeiten für Augen und Sehvermögen“ beeinträchtigt zu sein.

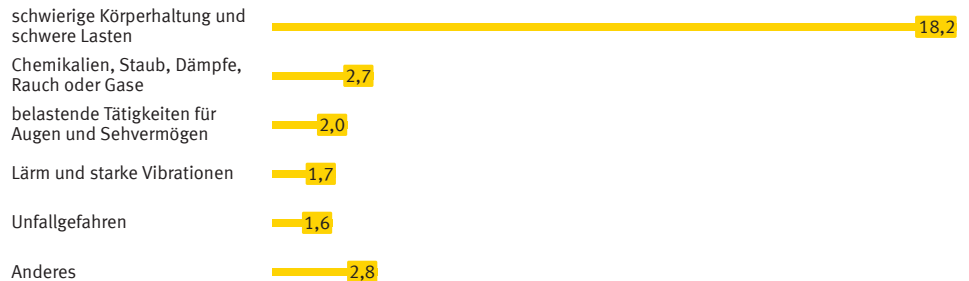
Mit rund 40% gaben Erwerbstätige in landwirtschaftlichen Berufen und in Bauberufen am häufigsten an, bei der Arbeit körperlich belastet zu sein. Auch in Berufen in der Fertigung und im Transportsektor traten körperliche Belastungen mit etwa 35% überdurchschnittlich häufig auf. Menschen mit Bürojobs waren dagegen weniger

häufig betroffen. Aber auch hier gaben immerhin 17% körperliche Belastungsfaktoren an.

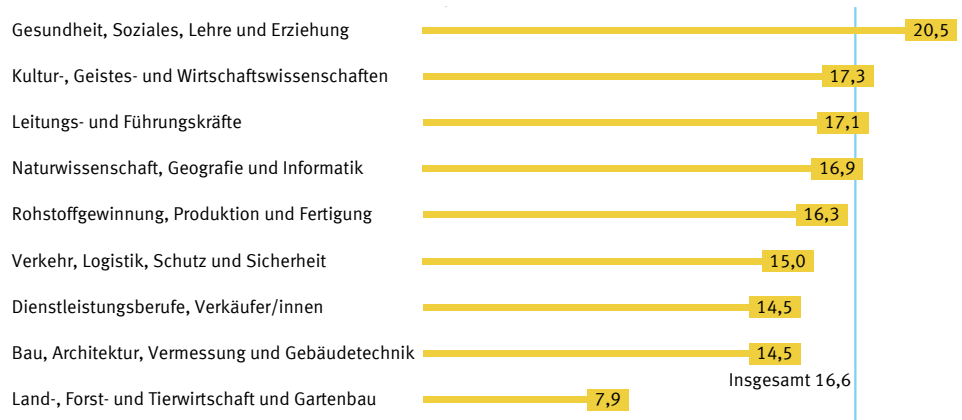
#### Psychische Belastungen treten etwas weniger häufig auf

Erwerbstätige gaben etwas seltener an, durch psychische als durch körperliche Belastungen beeinträchtigt zu sein. 2013 waren 21% der Erwerbstätigen betroffen. Als Auslöser wurden meist Zeitdruck und Arbeitsüberlastung genannt (17%), während Mobbing oder Belästigungen am Arbeitsplatz eine vergleichsweise geringe Rolle spielten (1%).

#### Erwerbstätige nach Art der körperlichen Belastung am Arbeitsplatz 2013 in %, hauptsächliche Belastung durch



### Erwerbstätige, die unter Zeitdruck leiden, nach Berufsgruppen 2013 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 insgesamt zeigt, wie häufig Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an der Bevölkerung einer bezahlten Tätigkeit nachgehen.

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

2014 gingen von 100 Erwerbstätigen 47 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 1994 lag der Frauenanteil noch bei 42 % und ist bis 2014 um fünf Prozentpunkte auf 47 % angestiegen. In den letzten drei Jahren ist der Anteil allerdings nur noch leicht (um 0,2 Prozentpunkte) gestiegen.

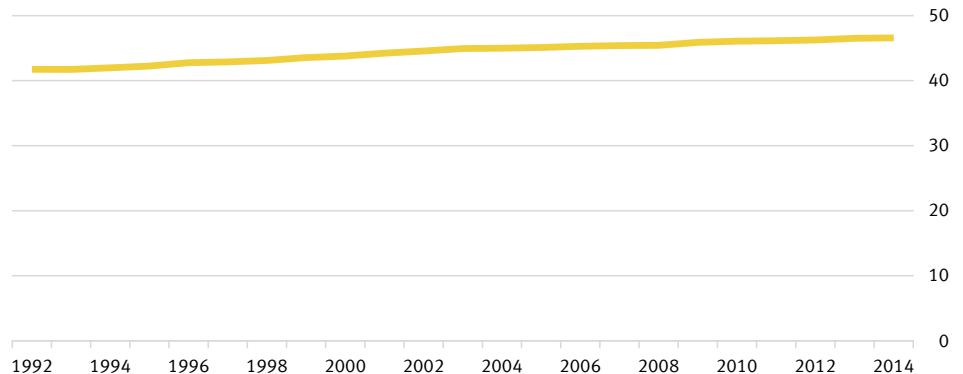
#### Frauen ab 55 holen am stärksten auf

Im Vergleich von 1994 und 2014 haben Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren am stärksten zugelegt. So stieg der Anteil erwerbstätiger Frauen in dieser Altersgruppe um 12 Prozentpunkte von 35 % auf 47 % und erreicht damit fast das Niveau der Gesamtbevölkerung.

Verglichen werden dabei jeweils unterschiedliche Geburtsjahrgänge, beispielsweise die im Jahr 2014 55- bis 64-jährigen Frauen mit den im Jahr 1994 55- bis 64-jährigen Frauen.

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 1994 sogar ganz leicht zurück. Dies könnte jedoch daran liegen, dass mehr junge Frauen als früher studieren und dadurch später anfangen zu arbeiten.

#### Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen in %





# Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

## 1.4

### Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen

Wie hoch ist der Frauenanteil in einzelnen Berufsgruppen?

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

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

#### Nur jede dritte Führungskraft ist eine Frau

Nur knapp jede dritte Führungskraft (29%) war 2014 weiblich. Dieser Anteil veränderte sich seit 2012, dem Zeitpunkt der Einführung der aktuellen Klassifikation, nur wenig (+0,4 Prozentpunkte). Im Zeitraum von 1992 bis 2011 stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 26 % auf 30 %

an, wobei diese Werte mit den aktuellen Ergebnissen nur eingeschränkt vergleichbar sind.

Zu den Führungspositionen zählen Vorstände und Geschäftsführer/innen sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen.

#### Mehr Frauen in akademischen Berufen

Deutlich geringer waren die Unterschiede in akademischen Berufen wie z. B. bei Ärzten, Juristen, Lehrern oder Sozialwissenschaftlern. Hier lag der Frauenanteil 2014 bei 44 %. Anders als bei den Führungskräften hat sich der Anteil von Frauen in akademischen Berufen seit den 1990er Jahren um rund 30 % deutlicher erhöht.

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

In Büro- und Dienstleistungsberufen waren Frauen deutlich überrepräsentiert. 63 % 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 66 % vertreten.

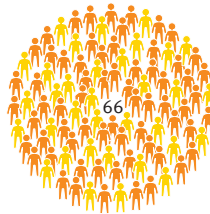
#### Männer dominieren Handwerk und Industrie

Stark unterrepräsentiert waren Frauen im Handwerk sowie in Industrie und Landwirtschaft. 2014 waren nur 11 % der Erwerbstätigen in Handwerksberufen weiblich. Arbeiten in der Industrie (z.B. Bedienen von Industrieanlagen, Montage und Kraftfahrten) wurden nur zu 14 % von Frauen erledigt. In der Landwirtschaft lag der Frauenanteil bei 19%. Während sich der Frauenanteil in Handwerksberufen aus dem Jahr 1992 mit den aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2014 deckt, war er in der Industrie innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte sogar rückläufig. Ihr Anteil ist 2014 von 18 % auf 14 % gesunken.

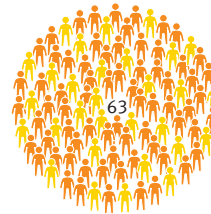
## Anteil der Frauen in ausgewählten Berufsgruppen 2014

in %

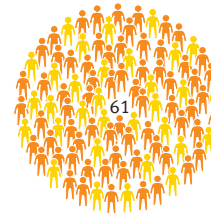
Bürokräfte,  
kaufmännische  
Angestellte



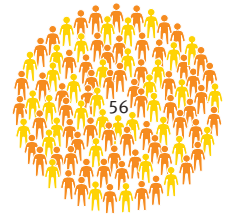
Dienstleistungsberufe,  
Verkäufer/-innen



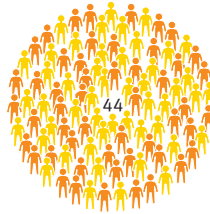
Hilfsarbeitskräfte



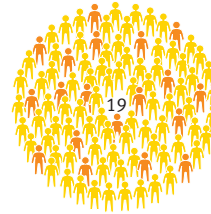
Techniker und  
gleichrangige  
nichttechnische Berufe



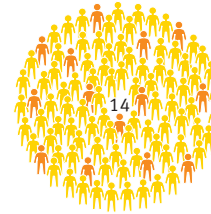
Akademische Berufe



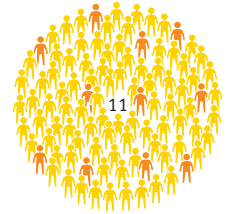
Landwirtschaft/  
Fischerei



Anlagen- und  
Maschinenbediener/-innen



Handwerksberufe



 Männer  Frauen

# Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

## 1.5

### Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen mit durchschnittlichem 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 22 % weniger

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen lag 2014 um 22 % niedriger als der Verdienst der Männer.

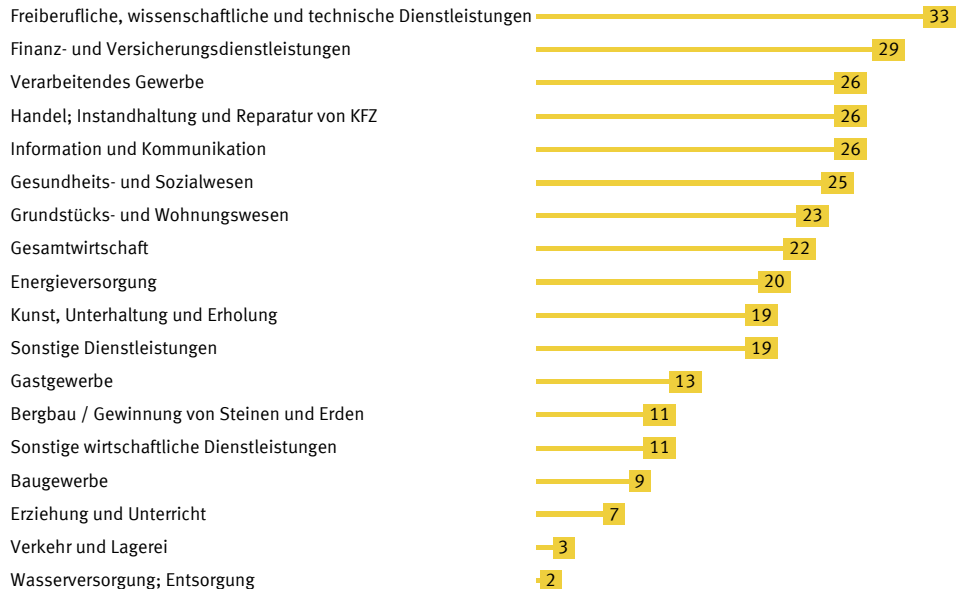
Die Unterschiede fielen in Westdeutschland (und Berlin) mit 23 % deutlich höher aus als im Osten (9 %).

#### 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 2014 in %



### Überall verdienen Männer mehr als Frauen

Der Gender Pay Gap war 2014 je nach Branche sehr unterschiedlich. Am größten war er bei der „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (33 %), gefolgt von Banken und Versicherungen (29 %), dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Handel sowie dem Bereich Information und Kommunikation (alle 26 %). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, wo traditionell Frauen stärker vertreten sind als Männer, waren die Verdienstunterschiede mit 25 % relativ hoch.

In den Wirtschaftszweigen „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ (2 %) sowie „Verkehr und Lagerei“ (3 %) fiel der Gender Pay Gap relativ gering aus. Hier waren allerdings nur wenige Frauen beschäftigt. In keinem einzigen Wirtschaftszweig verdienten Frauen mehr als Männer.

Auffallend ist, dass das Verdienstgefälle im öffentlichen Bereich weniger stark ausgeprägt ist, als im privatwirtschaftlichen Unternehmen. Der Verdienstabstand ist mit 6 % im öffentlichen Dienst wesentlich geringer als in der Privatwirtschaft (24 %).

### Unterschiede auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit

Weiterführende Berechnungen für 2010 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 7 % 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 10,36 Euro

2010 lag die Niedriglohngrenze bei einem Bruttoverdienst von 10,36 Euro pro Stunde. Niedrigere Stundenverdienste wurden als Niedriglohn eingestuft.

#### Niedriglohn für jeden fünften Arbeitnehmer

20,6 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bekamen 2010 Niedriglöhne. Damit verdienen

te jeder Fünfte brutto pro Stunde weniger als 10,36 Euro. Viel weiter verbreitet als im früheren Bundesgebiet waren Niedriglöhne in den neuen Ländern, wo 37 % der Erwerbstätigen einen Niedriglohn bekamen, im früheren Bundesgebiet waren es nur 18 %.

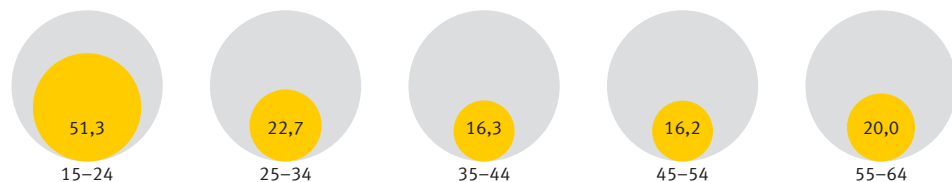
#### Weiblich, jung, im Dienstleistungsbereich tätig

Niedriglöhne waren sehr unterschiedlich auf gesellschaftliche Gruppen und Wirtschaftszweige verteilt. 2010 bekamen 27 % der Frauen Niedriglöhne, im Vergleich zu 16 % 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. 51 % aller Erwerbstätigen von 15 bis 24 Jahren wurden niedrig entlohnt.

Besonders hoch war 2010 der Anteil von Beschäftigten mit Niedriglohn bei Taxifahrern und -fahrerinnen (87,0 %), Friseurinnen und Friseuren (85,6 %) und im Reinigungsgewerbe (81,5 %). Aber auch in Restaurants, Cafés und Gaststätten (77,3 %), in Wäschereien und chemischen Reinigungen (73,6 %) sowie in Kinos (73,5 %) gab es besonders viele Beschäftigte mit Niedriglohn.

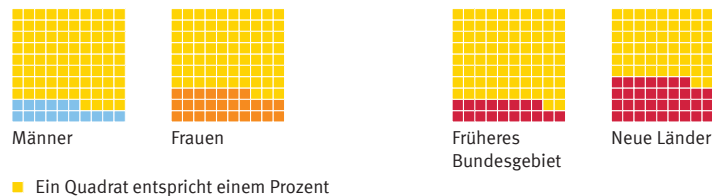
#### Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2010 nach Altersgruppen in Jahren, in %



### Qualifikation schützt vor Niedriglohn

Nur rund 2 % der Beschäftigten mit einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung bekamen 2010 Niedriglöhne. Von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Lehre oder Berufsfachschulabschluss waren 18 % betroffen. Bei Beschäftigten ohne berufliche Qualifikation lag der entsprechende Anteil mit 53 % deutlich höher.

### Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2010 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-Tage-woche 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 Sonderurlaube nicht mit erfasst. Auch im Bereich Unternehmensdienstleistungen war der Urlaubsanspruch mit 26 Tagen relativ gering.

#### Tatsächlich genommene Urlaubstage

Tatsächlich nahmen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Jahr 2014 31 Tage frei. Diese Zahl der genommenen Urlaubstage ist seit 1991 nahezu unverändert.

#### Durchschnittliche Anzahl der genommenen Urlaubstage

31,1

1994

1 vorläufiger Wert

30,9

2004

31,3<sup>1</sup>

2014



## 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. Die Zahl der Krankheitstage dürfte also faktisch höher liegen.

#### Arbeitnehmer 2014 neuneinhalb Tage krank gemeldet

2014 waren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland durchschnittlich 9,5 Arbeitstage krank gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl nahezu unverändert geblieben.

#### Niedrigste Anzahl der Krankheitstage im Jahr 2007

2007 gab es die niedrigsten Fehlzeiten seit 1992. Damals lag die durchschnittliche Zahl der Krankheitstage noch bei 12,8 Tagen, bis zum Jahr 2007 sank sie auf 8,1 Tage. Dies ist ein Rückgang um 37 %.

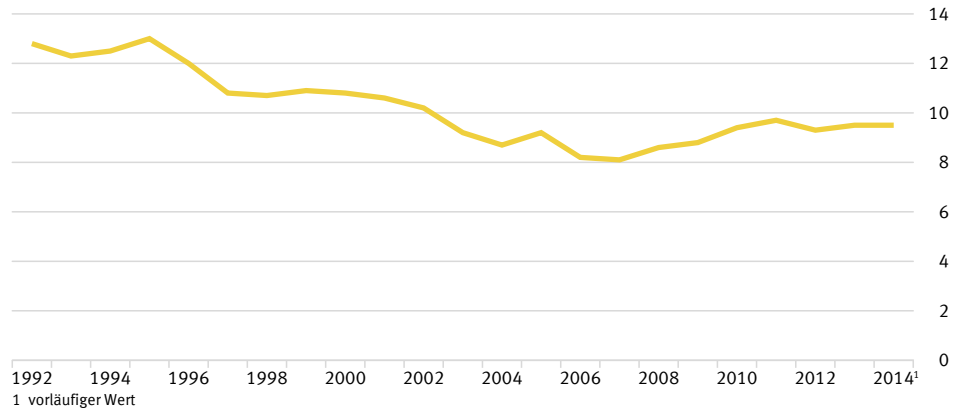
Mögliche Ursachen können eine allgemein verbesserte Gesundheitslage oder der Rückgang gesundheitsbeeinträchtigender Arbeiten (z. B. im Produzierenden Gewerbe) sein. Aber auch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes kann Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen veranlassen, sich seltener krank zu melden.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

1992 zeigt. Seit 2007 ist die Zahl der Krankentage wieder moderat angestiegen und schwankte seit dem Jahr 2010 um 9,5 Tage.

#### 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.

#### Jährliche Krankheitstage je Beschäftigten pro Jahr in Tagen



---

Der durchschnittliche Anteil hat sich seit 1992 parallel zur durchschnittlichen Zahl der Krankentage entwickelt. Damals hatten sich 4,9 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krank gemeldet. 2007 erreichte auch der Anteil der Krankmeldungen mit 3,3 % seinen Tiefstand. Im Jahr 2014 haben sich durchschnittlich 3,8 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krank gemeldet.

## 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 Erwerbstätigen setzen sich aus Arbeitnehmern, Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen zusammen. Der Indikator umfasst alle Erwerbstätigen im Alter von 15 Jahren und älter.

#### Vollzeitbeschäftigte arbeiteten 2014 rund 42 Stunden pro Woche

Die mittlere Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen in Deutschland betrug 2014 35,3 Stunden. Da die Arbeitszeit erheblich von dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten abhängig ist, sollten Vollzeitbeschäftigte (41,5 Stunden pro Woche) und Teilzeitbeschäftigte (18,8 Stunden) getrennt voneinander betrachtet werden.

#### Arbeitszeit seit 1992 rückläufig

Insgesamt hat die gewöhnliche Wochenarbeitszeit seit 1992 (38,2 Stunden) um rund drei Stunden

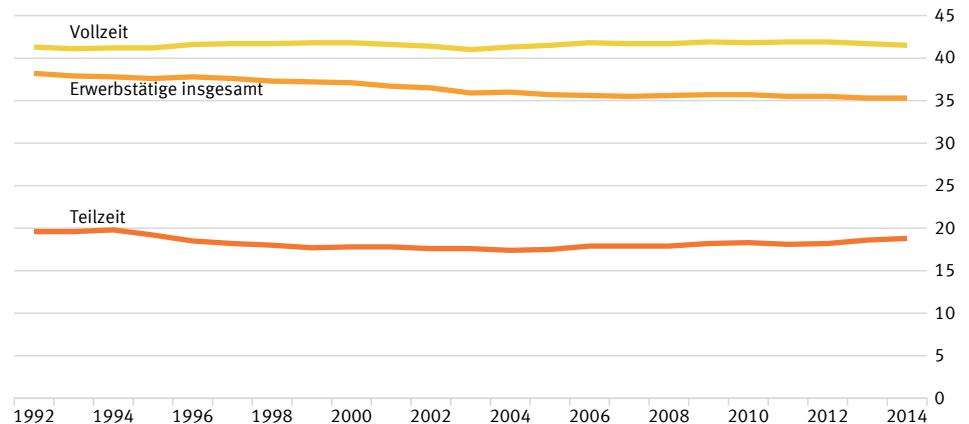
abgenommen. Bei separater Betrachtung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten fällt auf, dass die Arbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten über die Jahre relativ konstant geblieben ist. Bei den Teilzeitbeschäftigten hingegen ist ein Rückgang von 19,6 (1992) auf zuletzt knapp 19 Stunden (2014) zu verzeichnen. Die niedrigsten Werte errechnen sich in den Jahren 2004 und 2005 (mit 17,4 bzw. 17,5 Stunden). Die mittlere Arbeitszeit

aller Erwerbstätigen wird dabei von dem steigenden Anteil Teilzeitbeschäftigter beeinflusst. Dieser betrug 1992 14 % von allen Erwerbstätigen. Im Jahr 2014 lag der Anteil bei rund 28 %.

#### In vielen Haushalten sind mehrere Personen erwerbstätig

Pro Haushalt wurde im Jahr 2014 in Deutschland gewöhnlich rund 35 Stunden pro Woche gearbeitet.

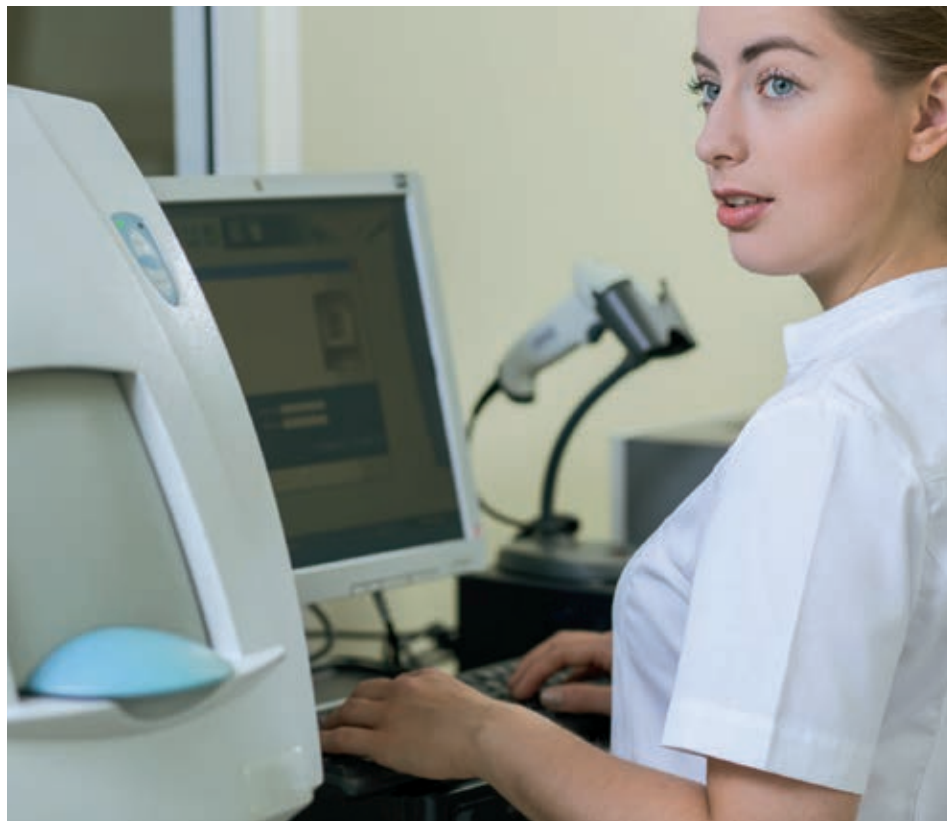
#### Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden



tet. Betrachtet man aber nur die Haushalte, in denen mindestens eine Person erwerbstätig ist, so beträgt die mittlere gewöhnliche Arbeitszeit knapp 54 Stunden pro Woche. Diese im Verhältnis zu der Zahl der Erwerbstätigen in Ein-Personen-Haushalten hohe Wochenarbeitszeit lässt darauf schließen, dass in vielen Erwerbstätigenhaushalten mehr als eine Person erwerbstätig ist.

#### **Wöchentliche Arbeitszeit liegt unter dem europäischen Durchschnitt**

2014 lag Deutschland mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35,3 Stunden unter dem europäischen Durchschnitt (37,2 Stunden). Besonders lange arbeiteten die Erwerbstätigen in der Türkei (47,7 Stunden), während die Niederlande mit 30,1 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. 19,6 Stunden pro Woche (Teilzeit) ähnliche Werte aufwiesen wie die Bundesrepublik lässt vermuten, dass auch hier der niedrige Durchschnittswert durch die sehr hohe Teilzeitquote von 49,7% 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. Dabei können zu lange Arbeitszeiten belastend sein, weil nicht genügend Zeit für das Privatleben zur Verfügung steht. Jobs mit (zu) kurzen Arbeitszeiten führen meist zu Gehaltseinbußen und werden zum Teil allein deswegen ausgeübt, weil gerade keine Tätigkeit mit höherer Stundenzahl zu finden ist (siehe 3.5).

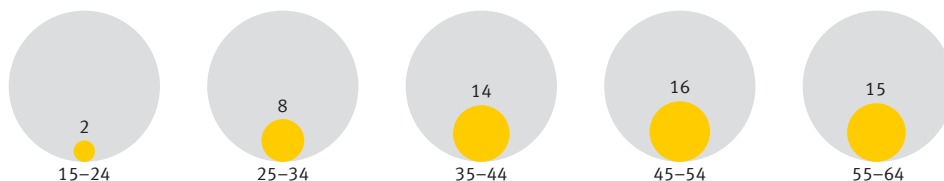
#### 12 % der Vollzeit-erwerbstätigen arbeiten mehr als 48 Stunden pro Woche

2014 gaben 12 % der Vollzeit-erwerbstätigen an, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Solche langen Arbeitszeiten betreffen vor allem Männer: 15 % der Männer, aber nur 7 % der Frauen machten entsprechende Angaben.

#### Steigendes Alter, längere Arbeitszeiten

Grundsätzlich gilt: Je älter die Person, desto länger die Arbeitszeiten. Nur 2 % der Vollzeit-Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren arbeiteten 2014 mehr als 48 Stunden wöchentlich. Dieser Anteil stieg mit zunehmendem Alter an, sodass von den Vollzeit-erwerbstätigen im Alter von 35 bis 64 Jahren rund 15 % mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiteten.

#### Vollzeit-erwerbstätige, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten 2014 nach Altersgruppen in Jahren, in %



#### 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. Nahezu 38 % der Erwerbstätigen in Leitungs- und Führungspositionen arbeiteten 2014 gewöhnlich mehr als 48 Stunden – bei den Erwerbstätigen ohne Führungsaufgaben lag dieser Anteil mit 11 % deutlich niedriger.

Landwirtschaftliche Fachkräfte (40 %) und Erwerbstätige in akademischen Berufen (19 %) arbeiteten ebenfalls häufig länger.

Am seltensten traten lange Arbeitszeiten bei Hilfsarbeitskräften (3 %) sowie Bürokräften und kaufmännischen Angestellten (5 %) sowie Handwerkern (6 %) auf.

Insbesondere Selbstständige sind von überlangen Arbeitszeiten betroffen: Während gut die Hälfte (53 %) der Selbstständigen in Vollzeit angeben, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, waren dies bei den Vollzeit-Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nur 7 %.



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

### 3.3

#### Abend- und Wochenendarbeit

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig – das heißt nicht nur gelegentlich – abends, nachts, an Samstagen oder Sonntagen arbeiten? Grundlage der Erfassung ist die Selbsteinschätzung der Befragten.

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

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

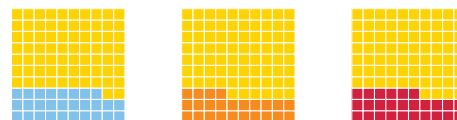
Der Anteil der Erwerbstätigen, die abends arbeiten, ist zwischen 1992 (15 %) und 2014 (26 %) um knapp elf Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil derjenigen, die regelmäßig nachts arbeiten, hat dagegen nur leicht von 7 % auf knapp 9 % zugenommen. Männer arbeiteten dabei fast doppelt so häufig nachts (11 %) wie Frauen (6 %).

#### Selbstständige haben später Feierabend

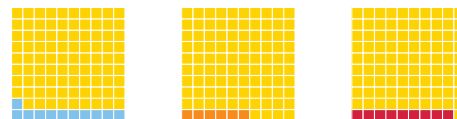
Knapp die Hälfte der Selbstständigen, die über Beschäftigte verfügen (46 %), aber nur etwa jeder vierte Arbeitnehmer (24 %) hat 2014 regelmäßig zwischen 18 und 23 Uhr gearbeitet. Bei der Nachtarbeit war das Verhältnis eher umgekehrt: Knapp 7 % der Selbstständigen mit Beschäftigten, immerhin aber 9 % der Arbeitnehmer verdienten ihr Geld, während andere schliefen.

#### Erwerbstätige, die abends und nachts arbeiten 2014 nach Geschlecht

Person arbeitet ständig oder regelmäßig am Abend



Person arbeitet ständig oder regelmäßig nachts



Ein Quadrat entspricht einem Prozent

■ Männer ■ Frauen ■ Gesamt

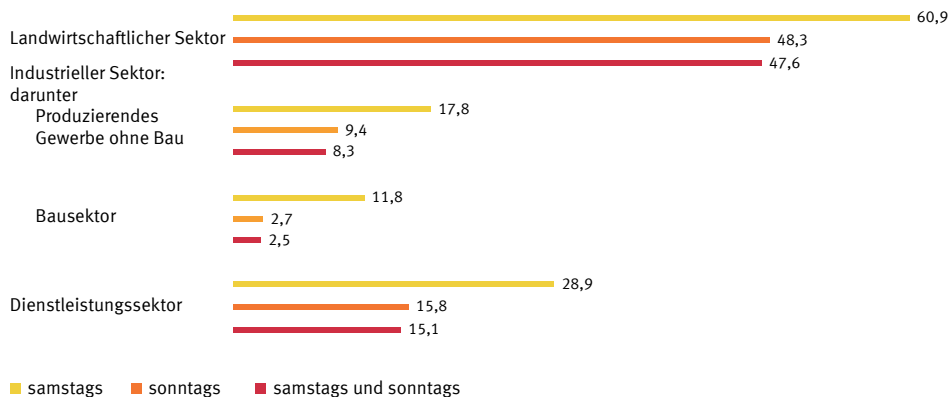
## Das Ende des Wochenendes?

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 26 % (2014). Der Anteil der Sonntagsarbeiter und -arbeiterinnen stieg von 10 % auf 14 %. Dazu hat vermutlich auch die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten beigetragen.

## Vor allem Selbstständige sind am Wochenende im Einsatz

Mehr als die Hälfte der Selbstständigen mit Beschäftigten (53 %) arbeitete 2014 am Samstag. Bei Arbeitnehmern betrug dieser Anteil 24 %. Der Sonntag ist für wesentlich weniger Menschen ein Arbeitstag. Jedoch zeigen sich ähnliche Tendenzen wie bei der Samstagarbeit: fast jeder vierte Selbstständige war auch sonntags im Einsatz (24 %). Bei den Arbeitnehmern war dies nur gut jeder Zehnte (13 %). Personen, die samstags arbeiten, arbeiten auch häufig an Sonntagen, 13 % der Erwerbstätigen arbeiten ständig oder regelmäßig an beiden Tagen des Wochenendes. Die Quote der Wochenendarbeiter und -arbeiterinnen ist seit dem Jahr 2005 nahezu konstant.

## Erwerbstätige, die samstags und sonntags arbeiten 2014 nach Wirtschaftssektoren, in %



# Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

## 3.4

### Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz

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

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

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

Im Jahr 2012 pendelten 70 % der Berufstätigen kürzer als 30 Minuten zum Arbeitsplatz. Gut ein Fünftel (22 %) brauchten mehr als 30 Minuten zum Arbeitsplatz, waren aber weniger als eine Stunde unterwegs. Lediglich fünf Prozent brauchten länger als eine Stunde zur Arbeit.

Der Anteil derer, die länger als eine Stunde zur Arbeit pendeln, ist damit seit 1991 nahezu konstant geblieben. Dagegen ist der Anteil derer, die zwischen 30 und 60 Minuten Fahrzeit auf sich nehmen seit 1991 um rund vier Prozentpunkte angestiegen.

#### Frauen sind kürzer unterwegs

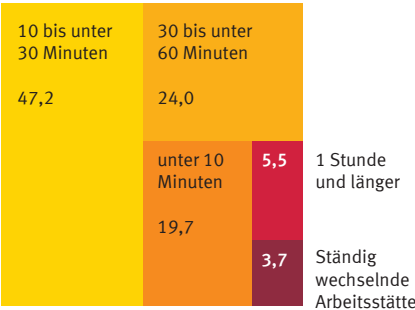
Um zum Arbeitsplatz zu gelangen, brauchten Männer länger als Frauen. Unter 100 Berufstätigen, die über eine halbe Stunde zur Arbeit unterwegs waren, waren 59 Männer und 41 Frauen. Frauen gingen häufiger Teilzeittätigkeiten nach, für die der Arbeitsweg kürzer ausfiel.

#### Selbständige haben kürzere Wege

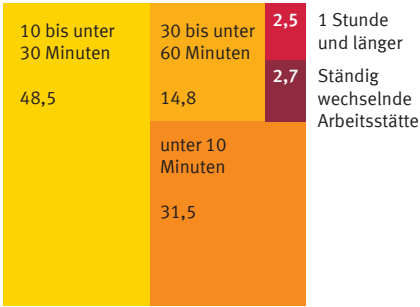
Selbständige hatten kürzere Wege zum Arbeitsplatz. Während 27 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als 30 Minuten zur Arbeit unterwegs waren, traf dies nur auf 13 % der Selbständigen, die Beschäftigte haben, zu. Jeder zweite Selbständige mit Beschäftigten (44 %) brauchte kürzer als zehn Minuten. Dies traf nur auf jeden fünften Arbeitnehmer zu.

#### Voll- und Teilzeiterwerbstätige nach Dauer des Weges zum Arbeitsplatz (einfach) 2012 in %

Vollzeiterwerbstätige



Teilzeiterwerbstätige





## 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 Teilzeitbeschäftigte bezeichnet. Als Basis für die folgenden Ausführungen dienten die Angaben von 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 müssen häufig Einbußen beim Verdienst und bei der Altersvorsorge in Kauf nehmen.

#### Jede siebte Teilzeitkraft will Vollzeit arbeiten

Im Jahr 2014 gingen knapp 11 Millionen Personen einer Teilzeittätigkeit nach. 14 % von ihnen betrachteten die Teilzeitarbeit als Notlösung. Sie gaben als Grund für ihre Teilzeittätigkeit an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. In den letzten Jahren ist der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter deutlich zurückgegangen (von 21 % im Jahr 2010). Gut 18 % der teilzeitbeschäftigten Männer und gut 12 % der Frauen waren eigentlich auf der Suche nach einem Vollzeitjob.

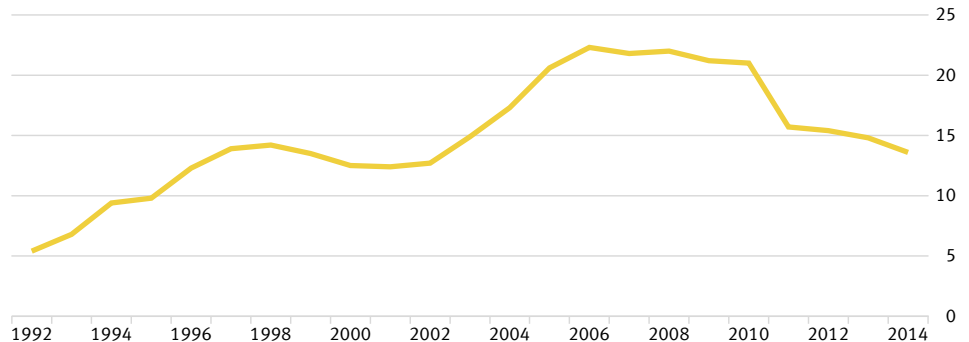
Nicht nur Berufseinsteiger sind von unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung betroffen. In allen unter-suchten Zehnjahresaltersklassen (mit Ausnahme der über 64-Jährigen) betrug der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten über 10 Prozent (von 10,7 % bei 15- bis 24-Jährigen bis zu 16,5 % bei den 55- bis 64-Jährigen).

#### Zahl der Betroffenen bleibt hoch

Im Jahr 2014 sahen sich weniger Personen in unfreiwilliger Teilzeit (14 %) als noch wenige Jahre zuvor (2010: 21 %). 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 Mini-Jobs als Folge gesetzlicher Änderungen deutlich zugenommen. Ab 2005 dürfte der Anstieg durch Änderungen bei Erhebungs- und Hochrechnungs-

**Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten  
in %**



verfahren 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 2014 im Wirtschaftsbereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe (18%) sowie im Bereich der Unternehmensdienstleistungen (15%). Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung scheint allerdings allmählich an Bedeutung zu verlieren. In den zuvor genannten Bereichen lagen die Anteile im Jahr 2010 noch jeweils bei über 25%.

### Familienpflichten sind für Frauen wichtigster Grund für Teilzeit

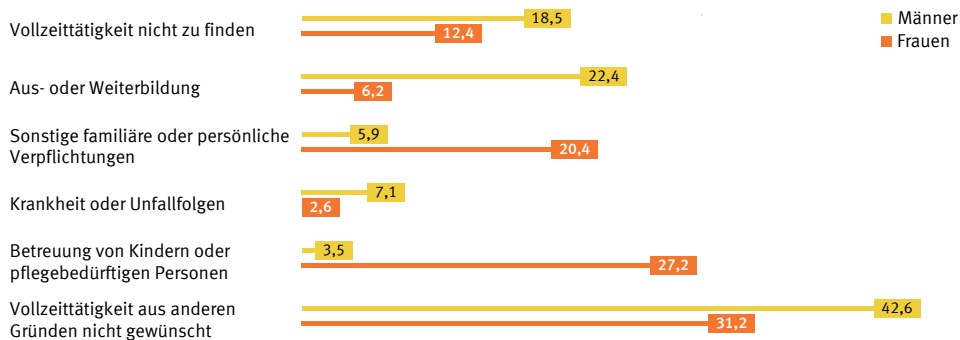
Ein großer Teil der Erwerbstätigen arbeitet aus familiären Gründen in Teilzeit: 2014 nannten gut 22 % die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen als Grund, 17 % sonstige familiäre Verpflichtungen. Frauen übten deutlich häufiger eine Teilzeitbeschäftigung wegen familiärer Pflichten aus als Männer. 2014 nannten 48 % der Frauen einen der beiden genannten Gründe, aber gerade einmal 9 % der Männer.

34 % der Teilzeitbeschäftigten gaben an, sich aus anderen Gründen keine Vollzeitstätigkeit zu

wünschen, weitere 10 % nannten eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme als Grund ihrer Teilzeittätigkeit.

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

### Gründe für Teilzeittätigkeit 2014 in %



## 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 6 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 2014 waren 62 % der Eltern erwerbstätig. Bei 83 % aller Väter zwischen 20 und 49 Jahren handelte es sich um aktiv erwerbstätige Väter, während die Erwerbstätigenquote der Mütter bei nur knapp 45 % lag.

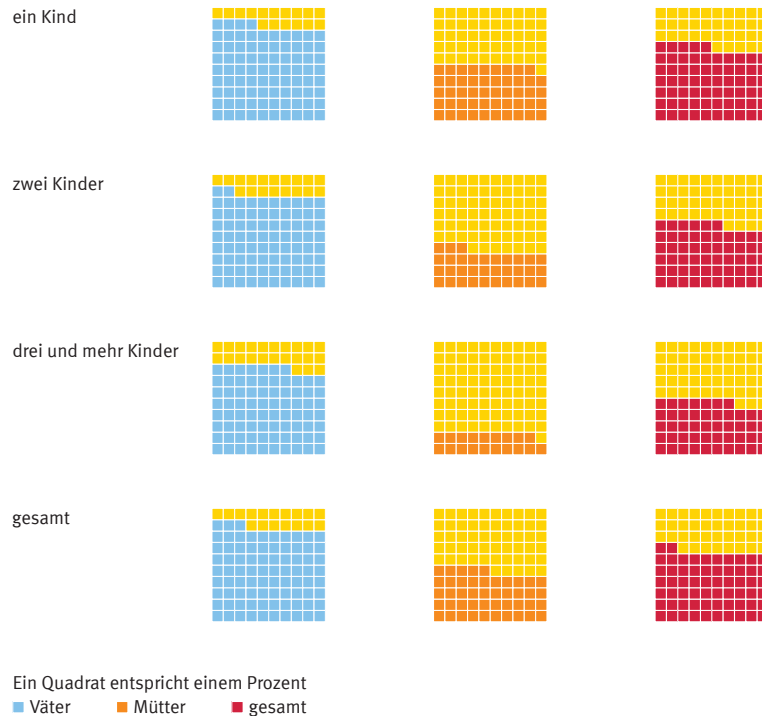
#### **Die Tendenz zur Erwerbstätigkeit sinkt mit wachsender Kinderzahl**

Während Eltern mit nur einem Kind 2014 zu 65 % arbeiteten, nimmt die Tendenz zur Erwerbstätigkeit mit steigender Kinderzahl ab: Die Erwerbstätigenquote von Eltern mit zwei Kindern verringert sich um acht Prozentpunkte auf 56 %, die der Eltern mit drei und mehr Kindern betrug 47 %. Dieser Sachverhalt tritt bei den Frauen besonders prägnant in Erscheinung:

Während 49 % der Mütter mit nur einem Kind aktiv erwerbstätig waren, betrug der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit zwei Kindern mit 33 % rund 15 Prozentpunkte weniger. Die Erwerbsbeteiligung der Mütter mit drei und mehr Kindern verringert um weitere 14 Prozentpunkte und betrug 2014 nur 19 %.

Die Erwerbstätigkeit von Vätern verringert sich dagegen mit zunehmender Kinderzahl nur leicht, und zwar von 84 % bei Vätern mit einem Kind unter sechs Jahren über 82 % (2 Kinder) auf 77 % (drei und mehr Kinder).

## Erwerbstätigenquote von Eltern mit jüngstem Kind unter sechs Jahren 2014 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 6 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 2014 waren 62 % der Eltern mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren erwerbstätig.

Dabei waren 94 % der erwerbstätigen Väter vollzeitbeschäftigt, während nur 6 % einer Teilzeittätigkeit nachgingen. Bei den Müttern war das Verhältnis umgekehrt und fiel insgesamt weniger drastisch aus: von ihnen gingen 27 % einer Vollzeit- und 73 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Mit steigender Kinderzahl wächst auch der Anteil der Väter in Teilzeitjobs, wenn auch nur leicht. Während 6 % der Väter mit einem Kind im Vorschulalter eine Stelle mit reduziertem Stundenumfang haben, arbeiteten 8 % der Väter mit drei und mehr Kindern Teilzeit.

**Teilzeitquoten erwerbstätiger Eltern mit jüngstem Kind unter sechs Jahren 2014**  
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 (57 %) als bei Eltern mit mindestens einem Kind im Vorschulalter. Personen, die keine Kinder unter sechs Jahren haben sind jedoch häufiger vollzeitbeschäftigt. Dabei liegt der Anteil der Frauen sogar über dem der Männer. Während 80 % der Männer ohne Kinder im Vorschulalter einer Vollzeittätigkeit nachgehen, beträgt der Anteil bei den Frauen sogar 82 %.

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 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

### 3.8

#### Erwerbstätige, die mehr als eine Tätigkeit ausüben

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die mehr als eine Tätigkeit ausüben?

Der Indikator Zweitjobquote drückt aus, wie groß der Anteil derjenigen ist, die neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit eine oder mehrere weitere Tätigkeiten ausüben.

Nebenjobs können insbesondere dann als zeitliche Belastung empfunden werden, wenn sie ausgeübt werden, da der Verdienst aus dem Hauptjob nicht ausreicht. Sie können aber auch interessante Erfahrungen und lukrative Zusatzverdienste bei gut Verdienenden bedeuten.

#### Anstieg der Zweitjobquote

2014 hatten 5 % aller Erwerbstätigen in Deutschland neben ihrer Haupttätigkeit mindestens eine weitere Tätigkeit. Damit standen im Jahr 2014 rund zwei Millionen Personen in mindestens einem weiteren Arbeitsverhältnis. Diese Zahl hat sich seit 2011 um knapp 13 % erhöht.

Am häufigsten waren Mehrfachbeschäftigungen bei Erwerbstätigen in mittleren Altersgruppen: So betrug der Anteil der Personen mit einer weiteren Tätigkeit bei den 35- bis 44-Jährigen 5,8 % und

bei den 45- bis 54-Jährigen 5,5 %. Junge Menschen unter 25 Jahre (3,2 %) und Personen über 65 Jahre (2,5 %) hatten seltener zwei oder mehr Tätigkeiten.

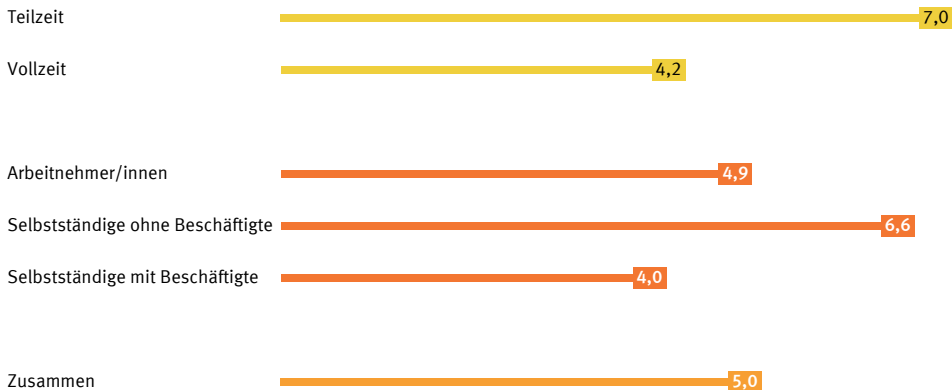
Nach Geschlecht gab es dagegen geringere Unterschiede: 5,4 % der erwerbstätigen Frauen und 4,6 % der erwerbstätigen Männer gingen einer weiteren Beschäftigung nach. Hintergrund für den höheren Anteil bei den Frauen ist, dass Mehrfachbeschäftigungen häufiger bei Teilzeit-

Erwerbstätigen vorkommen, bei denen wiederum der Frauenanteil deutlich höher ist. Immer mehr Erwerbstätige üben mehr als eine Tätigkeit aus. Seit 1992 hat sich der Wert mehr als verdoppelt.

#### 35 % sind im Zweitjob selbstständig

Die meisten Erwerbstätigen mit einer zweiten oder weiteren Tätigkeit waren in ihrem Zweitjob als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer tätig (60,5 %). Eine weitere große Gruppe war im Zweitjob selbstständig ohne eigene Beschäftigte (34,7 %).

#### Erwerbstätige mit zwei oder mehreren Tätigkeiten 2014 in %



Dagegen gaben sehr wenige Befragte an, in der Nebentätigkeit selbstständig mit Beschäftigten (3,4 %) oder mithelfendes Familienmitglied (1,4 %) zu sein.

### **8,5 Wochenstunden im Nebenjob**

Im Nebenjob arbeiteten Erwerbstätige im Durchschnitt 8,5 Stunden pro Woche. Dabei war die Arbeitszeit bei im Zweitjob Selbstständigen mit Beschäftigten (12,7 Stunden) deutlich länger als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (7,9 Stunden) oder Solo-Selbstständigen (9,0 Stunden). In der Haupttätigkeit arbeiteten Selbstständige mit durchschnittlich 38,2 Stunden ebenfalls am längsten, Arbeitnehmer arbeiteten hier rund sechs Stunden weniger (31,8 Stunden).



## Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

### 4.1

#### Dauer der Beschäftigung

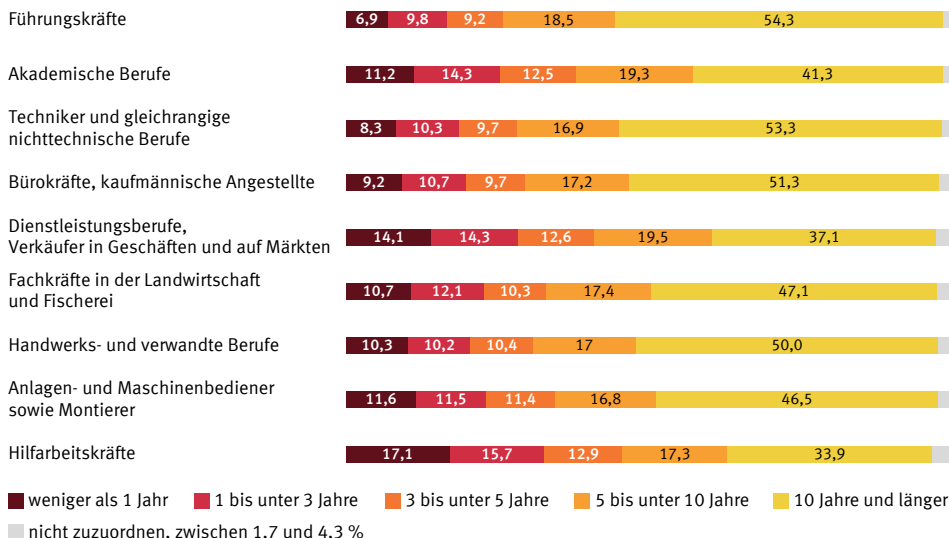
Wie lange sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt?

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. Betrachtet werden folgend alle Arbeitnehmer ab 25 Jahren.

#### Knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitet mindestens zehn Jahre bei aktuellem Arbeitgeber

Gut 45 % der befragten Erwerbstätigen waren 2014 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 zehn Jahre nicht wesentlich verändert.

#### Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber nach Berufsgruppen 2014 in %



---

### **Kurze Beschäftigungsdauer durch Befristung**

Von den Beschäftigten, die seit zehn Jahren und länger bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren, hatten nur 0,7 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil der Befristungen steigt bei abnehmender Beschäftigungsdauer kontinuierlich an: 36,7 % derjenigen mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr und 18,6 %, die zwischen einem und drei Jahren beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt waren, besaßen 2014 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 unterschieden, waren Männer mit 47,9 % etwas häufiger zehn Jahre und länger beschäftigt als Frauen mit 44,5 %.

### **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 24,5 % der Personen, die seit zehn Jahren und mehr bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sind, arbeiteten in Teilzeit. Hilfsarbeitskräfte waren am seltensten lange bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Nur ein Drittel von ihnen hat eine Betriebsbindung von über zehn Jahren. Auch bei Dienstleistungsberufen war die Dauer der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber eher kürzer.

## 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 zwölfte Arbeitsvertrag hat ein Verfallsdatum

2014 waren in Deutschland 8 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 25 Jahren befristet beschäftigt. Die Befristungsquote von Frauen mit 9 % und Männern mit 8 % unterscheidet sich dabei im Vergleich zu früher kaum mehr. Zwanzig Jahre zuvor fiel der Unterschied noch etwas größer aus. Damals waren 7 % der Frauen und 5 % der Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Die meisten, 58 %, der befristet Beschäftigten besaßen einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr.

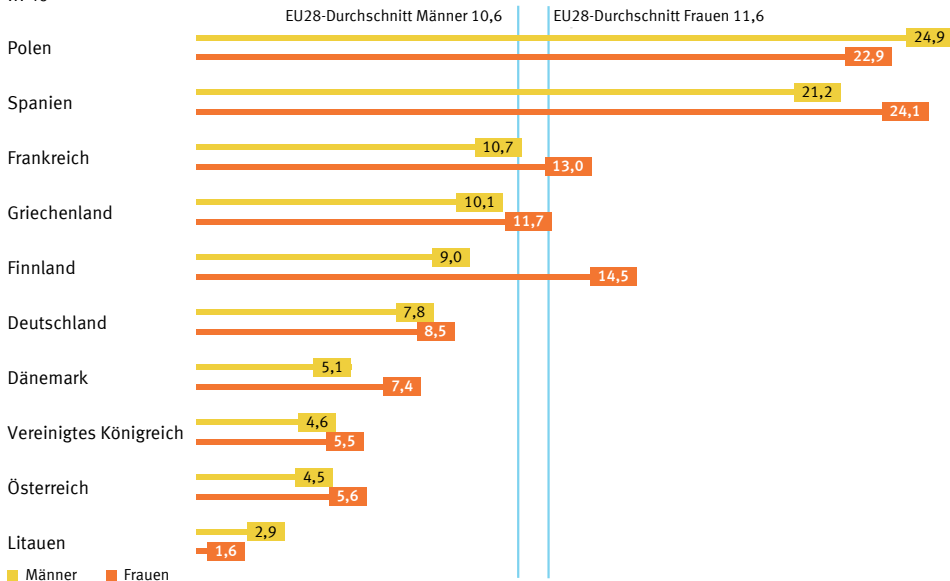
Bei 20 % der Befragten betrug die Befristung ein bis unter zwei Jahre, bei weiteren 11 % zwei bis unter drei Jahre. 11 % gaben an, einen Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren zu besitzen.

#### Befristungen gehen seit 2012 leicht zurück

Seit 1991 ist die Befristungsquote von 6 % um zwei Prozentpunkte auf 8 % angestiegen. Zu beachten ist, dass der Anstieg auf Grund methodi-

#### Befristet Beschäftigte in ausgewählten EU-Staaten 2014

in %



scher 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 sogar leicht zurück, um in den beiden darauffolgenden Jahren wieder moderat anzusteigen. Seit 2012 sinkt die Befristungsquote erneut und erreichte im Jahr 2014 mit einem Wert von 8,1 % wieder das Niveau von 2005.

#### **Deutschland im europäischen Mittelfeld**

Im europäischen Vergleich lag Deutschland im Jahr 2014 mit einer Befristungsquote von 8,1 % unter dem EU-Durchschnitt von 11 % und bewegte sich im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsländern im Mittelfeld. Besonders hoch waren die Befristungsquoten in Polen mit rund 24,7 % und Spanien mit 21,8 %. Zu den fünf Ländern mit Befristungsquoten unter 5 % gehörten Bulgarien, Lettland, Estland, Litauen sowie Rumänien, welches die niedrigste Befristungsquote hatte (1,2 %). 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 etwa 12 % waren in Deutschland die Befristungsquoten für Angehörige akademischer Berufe am höchsten. Der Anteil der Befristungen unter Hilfsarbeitskräften und Beschäftigten in Dienstleistungsberufen lag mit 11 % bzw. 10 % ähnlich hoch.



## 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.

#### 40 % der Beschäftigten arbeiten unfreiwillig befristet

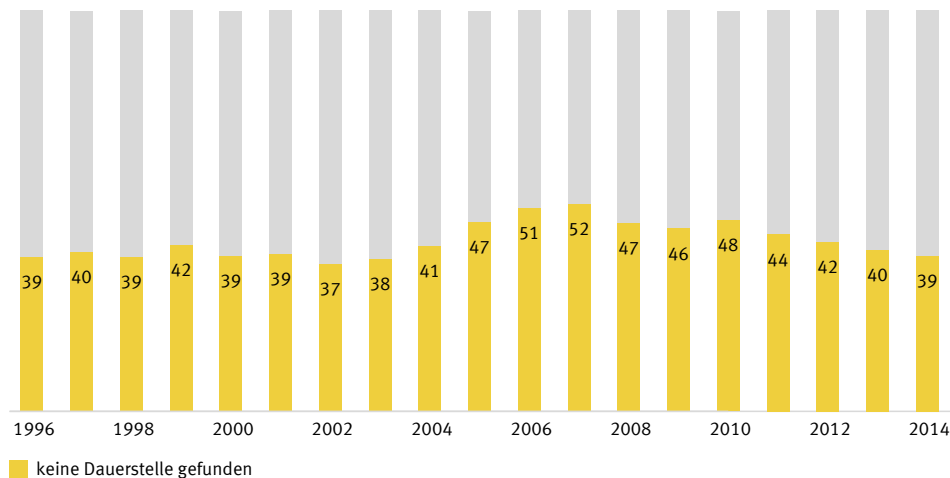
2014 gaben 39 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an, ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen zu sein, weil sie keine Dauerstelle gefunden hatten.

31 % nannten einen Probevertrag als Befristungsgrund und 25 % befanden sich in Ausbildung. Rund 5 % hatten bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gewählt.

Frauen gaben mit 41 % etwas häufiger an, unfreiwillig befristet beschäftigt zu sein, als Männer mit 37 %.

#### Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung

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



---

Mit 54 % war der Anteil unfreiwillig befristet Beschäftigter bei den Hilfsarbeitskräften am höchsten. Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei gaben mit 47 % ebenfalls recht häufig an befristet beschäftigt zu sein, da sie keine Dauerstelle gefunden haben.

#### **Ungewollte Zeitverträge seit 2012 auf dem Rückzug**

Während der Anteil der Beschäftigten, die sich unfreiwillig in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden, von 2002 bis 2007 angestiegen ist, stagnierte er danach und ist seit 2012 wieder gesunken. 2014 lag ihr Anteil mit 39 % um 2 Prozentpunkte höher als 2002, aber 13 Prozentpunkte niedriger als beim bisherigen Höchststand im Jahr 2007 mit 52 %.

## Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

### 4.4

#### Zeitarbeit

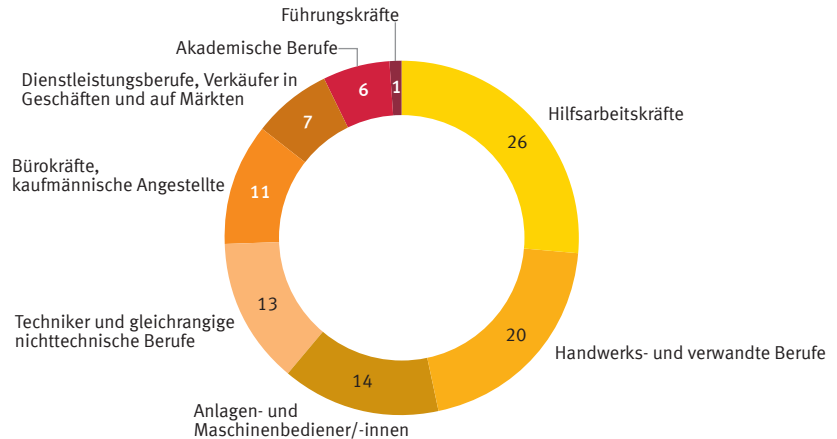
Zeit- oder Leiharbeit bezeichnet ein Beschäftigungsverhältnis, in dem ein Unternehmen einen Arbeitnehmer an Dritte weitervermittelt bzw. „verleiht“ (Arbeitnehmerüberlassung).

Ein derartiges Dreiecksverhältnis kann sowohl Vor- als auch Nachteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen: Zum einen bewirkt 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 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 2014

Anteil an allen Zeitarbeitern in %



### **1,9 % der Beschäftigten sind Zeitarbeiter**

2014 waren 1,9 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. Nach einem dynamischen Anstieg der Zeitarbeit in den Jahren bis 2010 von 1,7 % auf 2,2 % sinkt der Anteil der Zeit- und Leiharbeitnehmer seit 2011 jährlich um 0,1 Prozentpunkte.

### **Zeitarbeit als Vollzeitjob**

Für die meisten der befragten Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen stellte diese Tätigkeit 2014 eine Vollzeitbeschäftigung dar: 87 % von ihnen gaben an, diesen Beruf als Vollzeittätigkeit auszuüben. Nur 13 % waren teilzeitbeschäftigt. Bei allen Beschäftigten ab 25 Jahren betrug die Teilzeitquote dagegen 29 %

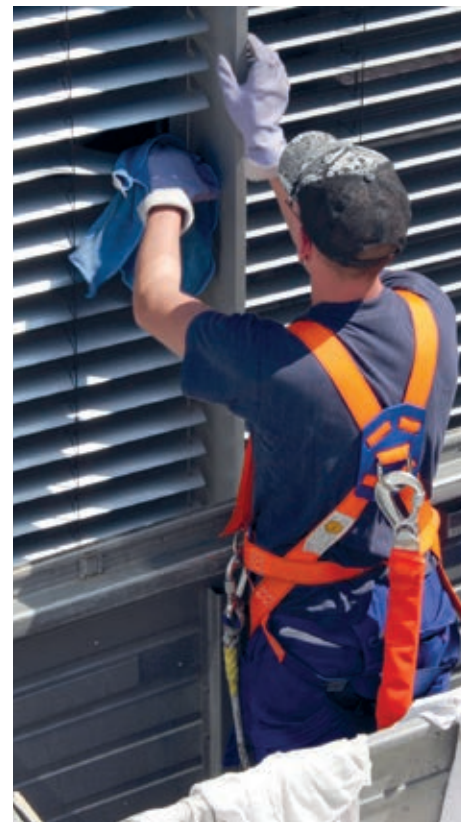
### **Zeitarbeiter häufig Männer mittleren Alters**

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

### **Leiharbeit häufig bei Handwerksberufen und Hilfsarbeitskräften**

Der hohe Männeranteil spiegelt sich auch in den Berufsfeldern wieder, in denen Zeitarbeiter in erster Linie eingesetzt werden: Der größte Teil der befragten Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter arbeitete als Hilfsarbeitskräfte (26 %), in denen in der Regel eher Männer anzutreffen sind oder sind Erwerbstätige in Handwerks- und ähnlichen Berufen mit 20 %. In einem Abstand folgten Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer mit 14 % sowie Techniker und Erwerbstätige in nichttechnischen Berufen mit 13 %.

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

#### Selbstständige ohne Beschäftigte

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

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

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

#### 5 % der Erwerbstätigen sind Selbstständige ohne Mitarbeiter

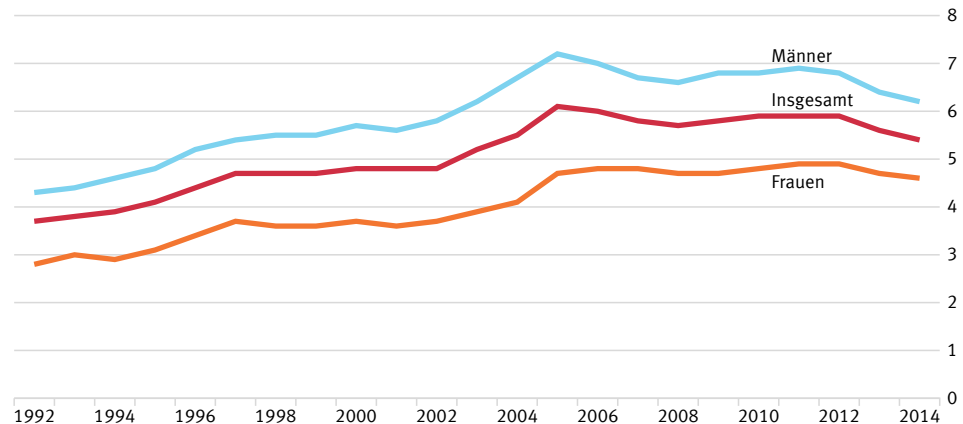
2014 waren 5,4 % aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren Selbstständige ohne weitere Mitarbeiter. Bei den Frauen war der Anteil etwas geringer und lag bei 4,6 %, bei den Männern betrug er 6,2 %.

#### Staatliche Fördermöglichkeiten beeinflussen die Entwicklung

Im Vergleich zu 1992 ist der Anteil der Selbstständigen, die auf sich allein gestellt sind, um knapp zwei Prozentpunkte gestiegen. Damals lag er bei 3,7 %.

Der Anteil der Solo-Selbstständigen hat von 1992 bis 2005 ziemlich kontinuierlich zugenommen. Die Wachstumsphase ab 2003 dürfte dabei eng mit dem durch die Hartz-Gesetze eingeführten Existenzgründungszuschuss, auch „Ich-AG“ genannt, zusammenhängen.

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



Mitte 2006 wurde er durch den Gründungszuschuss ersetzt, für den es im Unterschied zur Ich-AG einen kleineren Kreis an Berechtigten und keinen Rechtsanspruch mehr gibt. Entsprechend ist der Anteil der Solo-Selbstständigen in den beiden darauffolgenden Jahren wieder leicht zurückgegangen. Nach einer Phase der Stagnation von 2009 bis 2012 sinkt der Anteil der Solo-Selbstständigen weiter.

#### **Solo-Selbstständige am häufigsten bei Landwirtschaft und Dienstleistungen**

Der größte Teil der Solo-Selbstständigen war 2014 in der Land- und Forstwirtschaft anzutreffen (22 % Solo-Selbstständigenquote). Auch im Bereich des Grundstücks- und Wohnungswesens (17 %), sowie im Unternehmensdienstleistungs- (12 %) und Kommunikations- und Informationsgewerbe (12 %), gab es viele Selbstständige, 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 er bei 67 %. In der Regel wird für ein Jahr gezahlt.

Danach erhalten alle erwerbsfähigen Personen Arbeitslosengeld II, das allerdings keine Versicherungsleistung darstellt und sich an der Bedürftigkeit der Betroffenen orientiert.

Die Mindestbeitragszeit zum Erwerb eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld wurde bei der Berechnung nicht berücksichtigt, wodurch der Anteil

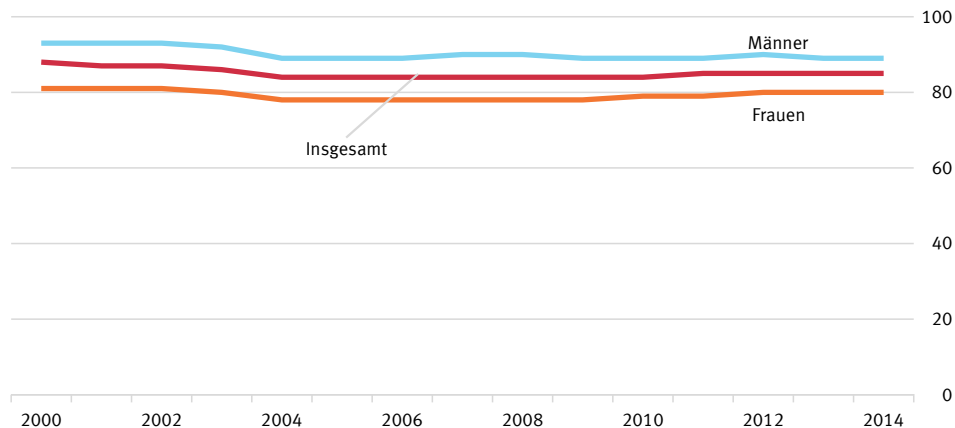
der Versicherten mit Ansprüchen auf Lohnersatzzahlungen in der Realität etwas niedriger liegt.

#### 85 % der Beschäftigten sind arbeitslosenversichert

2014 hatten 85 % 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 auf 84 % ab, verharrte auf diesem Niveau und ist seit 2011 wieder um einen Prozentpunkt gestiegen. Zu dieser Entwicklung hat zunächst die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beigetragen, für die kein entsprechender Versicherungsschutz besteht.

#### Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld in %



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 angestiegen. Da die Zahl der geringfügig Beschäftigten weniger stark zugenommen hat, ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitslosenversicherung seit 2011 wieder leicht von 84 % auf 85 % angestiegen.

#### **Ausländische Arbeitnehmer sind etwas seltener arbeitslosenversichert**

Der Versicherungsgrad von Ausländern war etwas niedriger als der der deutschen Staatsbürger: 2014 waren 81 % der ausländischen gegenüber 86 % der deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeitslosenversichert. Der Unterschied hat sich seit 2004 nur leicht vergrößert: Damals betrug der Unterschied zwischen den deutschen und den ausländischen Beschäftigten vier Prozentpunkte.



## 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. Rentenanträge von Personen, die keine Arbeit suchen, werden nicht berücksichtigt.

In Deutschland zahlen in 2014 alle Angestellten bis zur Beitragsbemessungsgrenze 18,7 % ihres Bruttoeinkommens in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Der Beitrag wird zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. Derzeit liegt die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Ländern bei 6 050 Euro Monatseinkommen und in den neuen Ländern bei 5 200 Euro. Auch für registrierte Arbeitslose wird von der Arbeitsagentur ein Rentenbeitrag gezahlt, so dass daraus Rentenanträge entstehen. Selbstständige 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.

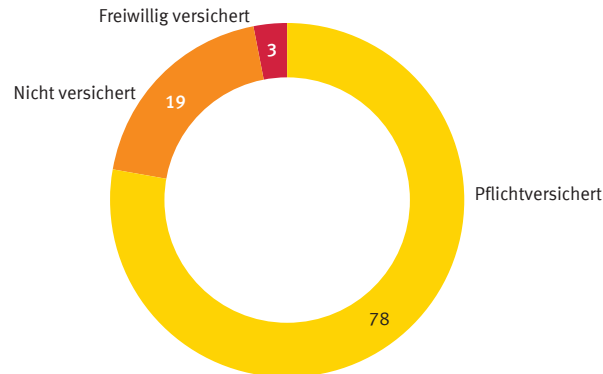
#### Erwerbsbevölkerung überwiegend rentenversichert

Im Jahr 2014 waren 81 % der Erwerbspersonen in Deutschland gesetzlich rentenversichert. Der Großteil der Versicherten war in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert (78 %). Demgegenüber standen 3 % 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 Rentenanträge der Versicherten bewegen und ob diese für die Versorgung im Alter ausreichen.

#### Erwerbspersonen in der gesetzlichen Rentenversicherung 2014 in %



---

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 handelte es sich 2014 bei 41 % der Nicht-Versicherten um Selbstständige und bei weiteren 18 % um Beamte. 39 % der nicht Versicherten waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hierbei handelt es sich vermutlich vor allem um geringfügig Beschäftigte.

## 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

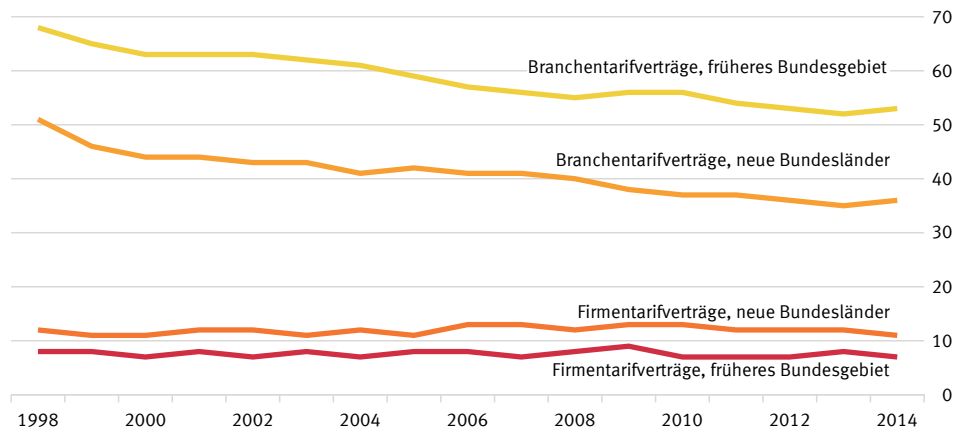
Für 53 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den alten Bundesländern war das Beschäftigungsverhältnis 2014 durch einen Branchentarifvertrag geregelt.

Für 7 % der Beschäftigten galten Firmentarifverträge. In den neuen Ländern war die Tarifvertragsbindung deutlich niedriger. Hier galten für 36 % der Beschäftigten Branchentarifverträge. 11 % arbeiteten in Unternehmen mit Firmentarifverträgen. Für 40 % der Beschäftigten im Westen und 52 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Osten gab es keinen Tarifvertrag.

#### Tarifbindung rückläufig

Die Entwicklung der Tarifverträge zeigt einen Rückgang der Tarifbindung sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern. Im früheren Bundesgebiet galt 1998 für 76 % der Beschäftigten ein Tarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit im Westen zwischen 1998 und 2014 (60 %) um rund ein Fünftel gesunken.

#### Tarifbindung der Beschäftigten seit 1998 in %



In Ostdeutschland galten 1998 für 63 % der Angestellten Branchen- oder Firmentariftarifverträge. Bis 2014 (47 %) ist dieser Anteil sogar um 25 Prozent gesunken.

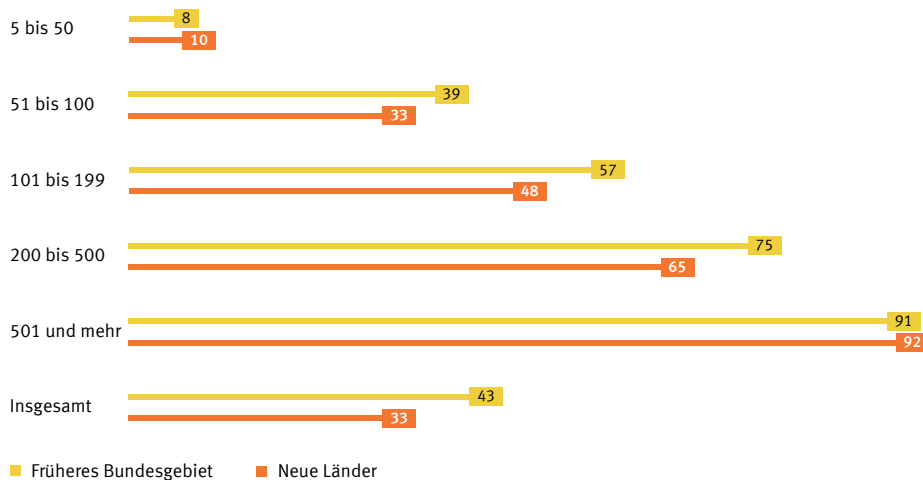
### Arbeitnehmervertretungen im öffentlichen Dienst weiter verbreitet als in der Wirtschaft

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 41 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in Deutschland durch Arbeitnehmervertretungen repräsentiert. Betriebsräte können in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gewählt werden. Im öffentlichen Dienst lag der Anteil der Beschäftigten mit Personalräten bei 90 % und damit mehr als doppelt so hoch.

### Chance auf Betriebsrat steigt mit Betriebsgröße

Eine wichtige Rolle spielt auch die Größe des Betriebes: 2014 hatten nur 8 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten einen Betriebsrat. Der Anteil wächst jedoch mit der Unternehmensgröße auf 91 % in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern.

### Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Arbeitnehmervertretung nach Zahl der Beschäftigten 2014 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 Arbeitnehmer 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.

Die hier verwendeten Ergebnisse beziehen sich auf von Arbeitgebern bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Streiks und Aussperrungen.

#### Anzahl der Streiktage abhängig von Branche

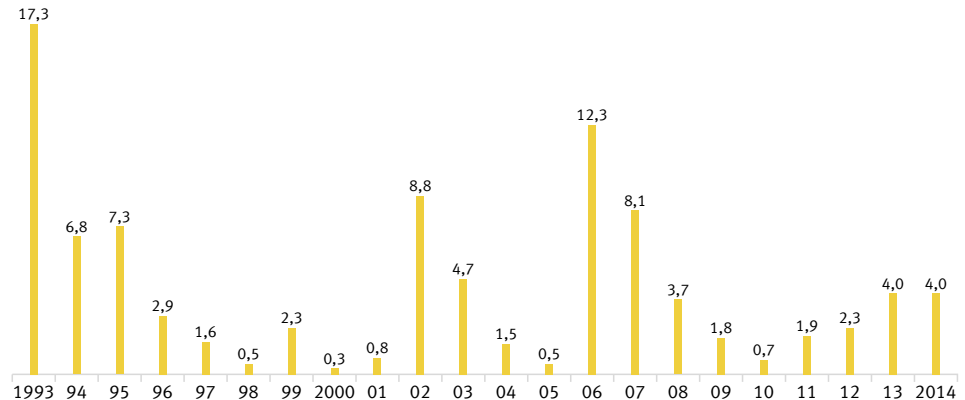
In Deutschland fielen 2014 je 1 000 Beschäftigte 4,0 Arbeitstage durch Streiks aus. 2006 lag der Durchschnitt bei 12,3 Streiktagen und im Jahr 2000 bei weniger als einem Streiktag (0,3). Die

durchschnittliche Zahl der Streiktage ist abhängig von der Zahl und Größe der streikenden Branchen.

#### 2014: Streiks vor allem im Dienstleistungsgewerbe

Im Jahr 2014 fanden große Streiks im öffentlichen Dienst statt, ein weiterer bedeutender Streik war der des Sicherheitspersonals an den Flughäfen. Sowohl die Bahn, als auch die Lufthansa, aber

#### Wegen Streik und Aussperrung verlorene Arbeitstage je 1 000 Beschäftigte



---

auch der öffentliche Dienst im kommunalen Bereich befinden sich auch im Jahr 2015 im Tarifkonflikt.

Die Auswirkungen der Streiks, vor allem die Wirkung auf die Bevölkerung sind sehr unterschiedlich. So wurden im Jahr 2014 im Wirtschaftsreich Luftfahrt 19 100 Ausfalltage gezählt, die durch 6 700 Beschäftigte verursacht wurden und lediglich fünf Betriebe betrafen. Die Dauer der Streiks war mit jeweils unter einer Woche ebenfalls recht kurz. Im Kontrast dazu standen die Auseinandersetzungen im Telekommunikationsbereich. Hier waren zahlreiche Betriebe betroffen, die von einer vergleichsweise geringen Beschäftigtengruppe (700 Personen) bestreikt wurden. Da die Streiks hier zudem vergleichsweise lang andauerten, ergab sich die Zahl von gut 25 000 Ausfalltagen.

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

In den meisten Wirtschaftszweigen traten Streiks nur temporär auf, während in vielen Jahren gar keine Arbeitsausfälle zu verzeichnen waren. Häufig sind sie für die Öffentlichkeit kaum zu spüren. Aufmerksamkeit erregen regelmäßig bei wiederkehrenden Tarifverhandlungen die Streiks im produzierenden Gewerbe, im Verkehrsbereich oder im öffentlichen Dienst.

### **Ausfälle in Deutschland im europäischen Vergleich moderat**

Der langjährige Durchschnitt mit verfügbaren Ergebnissen auf EU-Ebene zeigt, dass in Deutschland trotz der öffentlichkeitswirksamen Streiks der letzten zwei bis drei Jahre weiterhin eher vergleichsweise selten gestreikt wird.

## 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, als Fachkräfte in hochqualifizierten Berufen (z. B. im Technik- oder Gesundheitsbereich) oder 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

2014 arbeiteten 44 % 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,

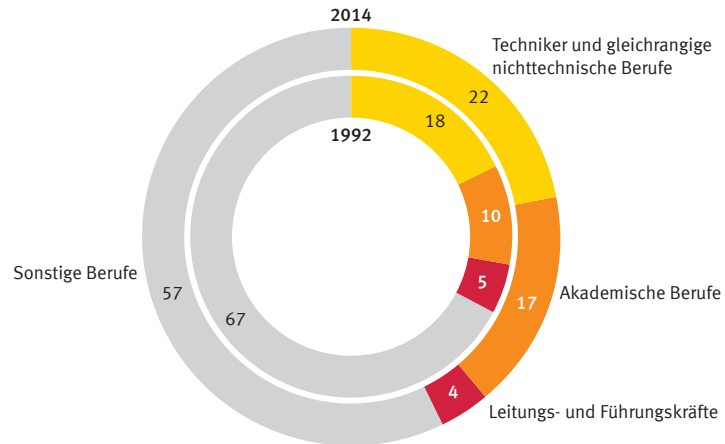
Physiotherapeuten, Kriminalkommissare oder Sozialpädagogen.

#### Frauen eher in hochqualifizierten Jobs

Frauen arbeiteten häufiger als Männer in den Berufen, die eine hohe Qualifikation voraussetzen. 46 % 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, Erzieherinnen sowie medizinischen und technischen Assistentinnen. Demgegenüber war der Anteil der Männer in akademischen Berufen (etwas) und in Führungspositionen (deutlich) höher.

#### Erwerbstätige in hochqualifizierten Berufen in %



1992: Gemäß Internationaler Standardklassifikation der Berufe 1988  
2014: Gemäß Internationaler Standardklassifikation der Berufe 2008

### **Hochqualifizierte Berufe werden immer wichtiger**

Seit 1992 ist der Anteil der Erwerbstätigen mit höher qualifizierten Tätigkeiten deutlich gestiegen. 1992 war der Anteil bei 33 %, 2014 bei 44 %. Der Anstieg wird durch einen Zuwachs bei den Angehörigen akademischer Berufe (plus Sieben 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 2014 um gut 10 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.



## 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 25 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. Diese 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 25- bis 64-Jährigen Erwerbstätigen hatten sich 2014 5,1 % an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsquoten der Männer und Frauen unterschieden sich dabei kaum. 5,4 % der Frauen und 4,8 % der Männer gaben an, in den letzten

vier Wochen vor der Befragung mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht zu haben.

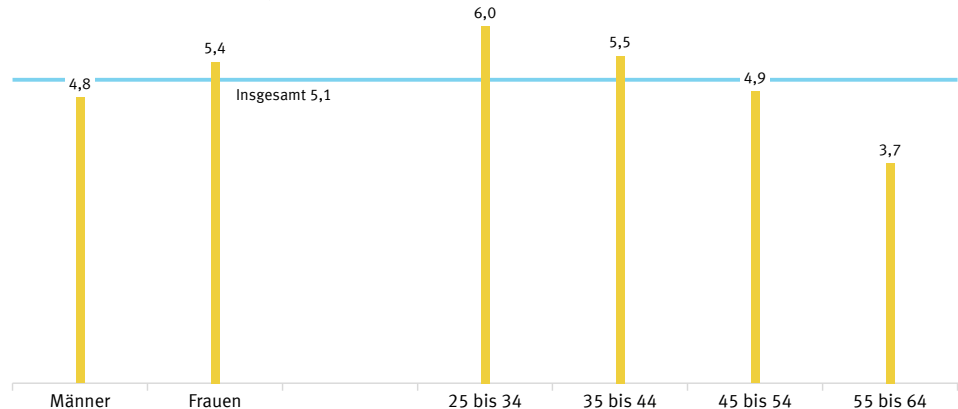
Erwerbstätige im Alter von 25 bis 34 Jahren beteiligten sich mit 6,0 % häufiger an beruflicher Weiterbildung als andere Altersgruppen. Am niedrigsten war die Beteiligung bei den 55- bis 64-Jährigen mit 3,7 %, die kurz vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht.

Erwerbstätige in Vollzeit nehmen deutlich häufiger an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiter-

bildung teil als Teilzeitbeschäftigte. Im Jahr 2014 lag die Weiterbildungsquote der Vollzeitbeschäftigten mit 5,5 % um fast die Hälfte höher als die der Teilzeitbeschäftigten (3,8 %).

Neben der beruflichen Weiterbildung gibt es aber auch noch die Möglichkeit an Weiterbildungsangeboten aus eigener Initiative teilzunehmen. Die beruflichen Fortbildungen nehmen mit 92 % jedoch den wesentlich größeren Teil ein.

**Berufliche Weiterbildungsquoten 2014**  
nach Altersklassen in Jahren, in %



### Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf

Die längerfristige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung wird mit Hilfe einer vierjährigen Personenbefragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) beobachtet. Die Befragung zeigt, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die sich in den jeweils zurückliegenden zwölf Monaten beruflich weitergebildet haben, seit Anfang der 1990er Jahre bis 1997 von 37 % auf 48 % gestiegen ist.

Danach war die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung rückläufig und die Beteiligung sank bis 2003, lag aber noch über dem Niveau vom Anfang der 1990er Jahre.

Zwischen 2000 und 2010 lag die Weiterbildungsbeteiligung bei knapp über 40 %. Seitdem steigt die Weiterbildungsquote kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2014 mit 51 % ihren bisherigen Höchststand.



## Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

### 6.3

#### Unter- und Überqualifikation

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, deren berufliche Qualifikation den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht?

Im besten Fall stimmen die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit der individuellen Qualifikation des Arbeitnehmers überein. Zu einer Über- oder Unterqualifikation kann es jedoch kommen, wenn beispielsweise ein Ungleichgewicht des Angebots und der Nachfrage nach bestimmten beruflichen Qualifikationen vorliegen.

Der Indikator zur Übereinstimmung von beruflicher Qualifikation und Arbeitsanforderungen beruht auf einer Selbsteinschätzung des Erwerbstätigen. Konkret wird der Befragte gebeten anzugeben, ob die derzeit ausgeübte Tätigkeit seiner Qualifikation entspricht. Bei der Berechnung des Indikators werden alle Erwerbstätigen von 15 bis 64 Jahren berücksichtigt.

#### Die große Mehrheit der Erwerbstätigen ist adäquat qualifiziert

Im Jahr 2014 gaben 86 % der Erwerbstätigen an, dass ihre aktuell ausgeübte berufliche Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht. Unter den verbleibenden 14 % der Erwerbstätigen gaben 12 % an, für den Arbeitsplatz überqualifiziert zu sein. Lediglich

2 % der Erwerbstätigen schätzten ihre Qualifikation als zu niedrig ein. Überqualifikation tritt somit gut fünf Mal so häufig auf wie Unterqualifikation.

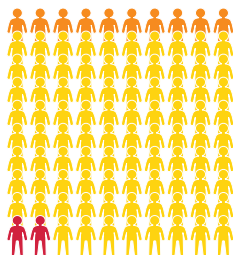
#### Frauen sind häufiger überqualifiziert als Männer

Männer waren 2014 häufiger adäquat qualifiziert als Frauen: Fast neun von zehn Männern gaben an, dass ihre Qualifikation den Arbeitsanforde-

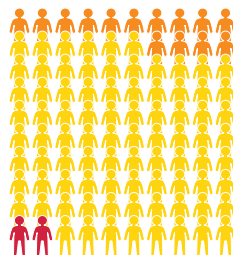
rungen entspricht, bei den Frauen war dies nur zu 84 % der Fall. Während sich im Hinblick auf die Unterqualifikation keine Geschlechterunterschiede zeigten, gaben 14 % der Frauen an für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert zu sein. Unter den Männern betrug dieser Anteil nur 10 %. Die geringere Übereinstimmung von Qualifikation und Arbeitsanforderungen bei Frauen gegenüber

#### Übereinstimmung von beruflicher Qualifikation und Arbeitsanforderungen 2014 nach Geschlecht in %

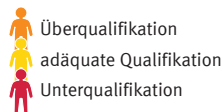
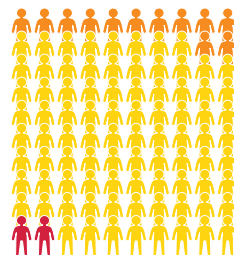
Männer



Frauen



Gesamt



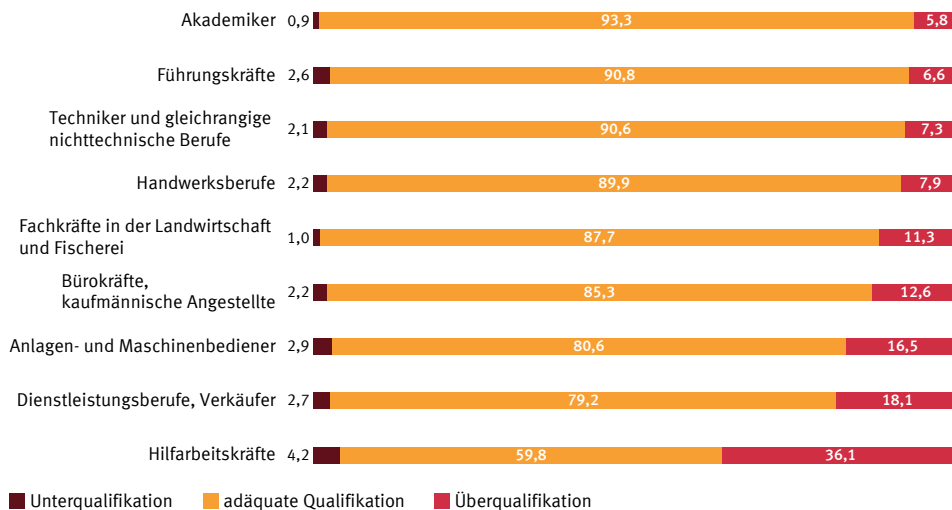
Ein  entspricht einem Prozent

Männern kann demnach alleine auf den höheren Anteil überqualifizierter Frauen zurückgeführt werden.

### Über ein Drittel der Hilfsarbeitskräfte sind überqualifiziert

Bei höherqualifizierten Tätigkeiten entspricht die berufliche Qualifikation den Arbeitsanforderungen am häufigsten. Führungskräfte, Akademiker sowie Techniker und Erwerbstätige in gleichrangigen nichttechnischen Berufen wiesen 2014 in über neun von zehn Fällen eine adäquate Qualifikation auf. Eine besonders ausgeprägte Diskrepanz zwischen vorhandener Qualifikation und Anforderungen des Arbeitsplatzes existiert bei Hilfsarbeitskräften. Über 36 % dieser Berufsgruppe gaben an, für ihre Tätigkeit überqualifiziert zu sein. Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile an Überqualifizierten weisen die Berufsgruppen der Verkäufer und Dienstleister mit 18 % sowie der Anlagen- und Maschinenbediener mit 17 % auf. Zudem gaben 13 % der Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten an, für ihre Tätigkeit überqualifiziert zu sein.

### Übereinstimmung von beruflicher Qualifikation und Arbeitsanforderungen 2014 nach ausgewählten Berufen, in %



## Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

### 7.1

#### Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten

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

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

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

Häufig verbringen Erwerbstätige mehr Zeit mit Kollegen oder Kolleginnen und Vorgesetzten als mit Freunden oder der eigenen Familie. Ein gutes Arbeitsklima ist deshalb von zentraler Bedeutung für 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. 89 % der Befragten gaben an, immer bzw. meistens von ihren Kollegen und Kolleginnen unterstützt zu werden. Unterschiede zwischen Männern und Frauen waren kaum vorhanden.

#### **Knapp 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 (46 %) und wiederum über 45-Jährigen (44 %).

#### **Vier von Fünf bekommen 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

#### Diskriminierung und Belästigung 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. Belästigungen oder Bedrohungen können sich durch körperliche Gewalt, sexuelle Belästigung oder Mobbing äußern.

Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

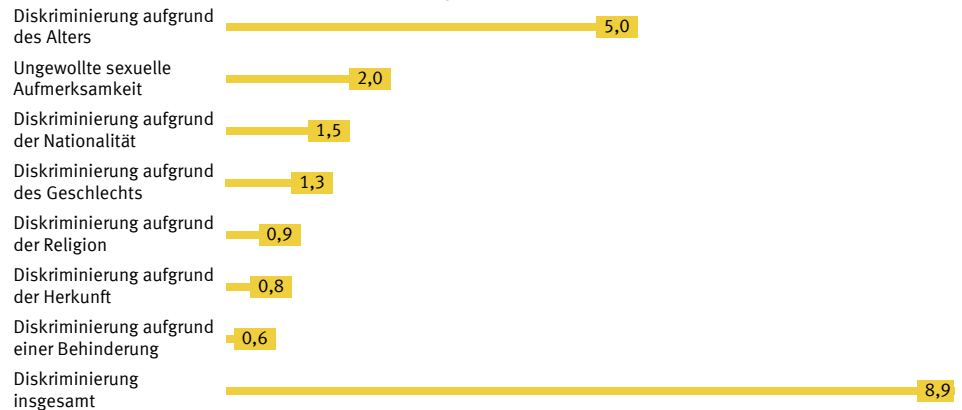
Probleme am Arbeitsplatz sind häufig Ursache für gesundheitliche Beeinträchtigung. Verschiedene Formen der Diskriminierung tragen zu seelischen Belastungen und Stress bei. Nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern auch die Leistungsfähigkeit und das Selbstwertgefühl der Betroffenen werden dadurch 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 Alters diskriminiert. Besonders stark betroffen waren jüngere und ältere Beschäftigte.

Am zweithäufigsten wurden Diskriminierungen aufgrund der Nationalität (1,5 %) oder des Geschlechts (1,3 %) angegeben. Bei der geschlechtsspezifischen Diskriminierung waren fast nur Frauen betroffen: Knapp drei 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

#### Gründe für Diskriminierung von Beschäftigten 2010 in %



eher betroffen, als Frauen. Bei den anderen Diskriminierungsgründen gaben Frauen häufiger an betroffen zu sein, als Männer.

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

Mobbing, sexuelle Belästigung, körperliche Gewalt oder die Androhung von Gewalt haben gegenüber dem Jahr 2005 deutlich 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. Knapp 3 % 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 rund 4 % 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.

### **Belästigung von Beschäftigten 2010 in %**



## Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

### 7.3

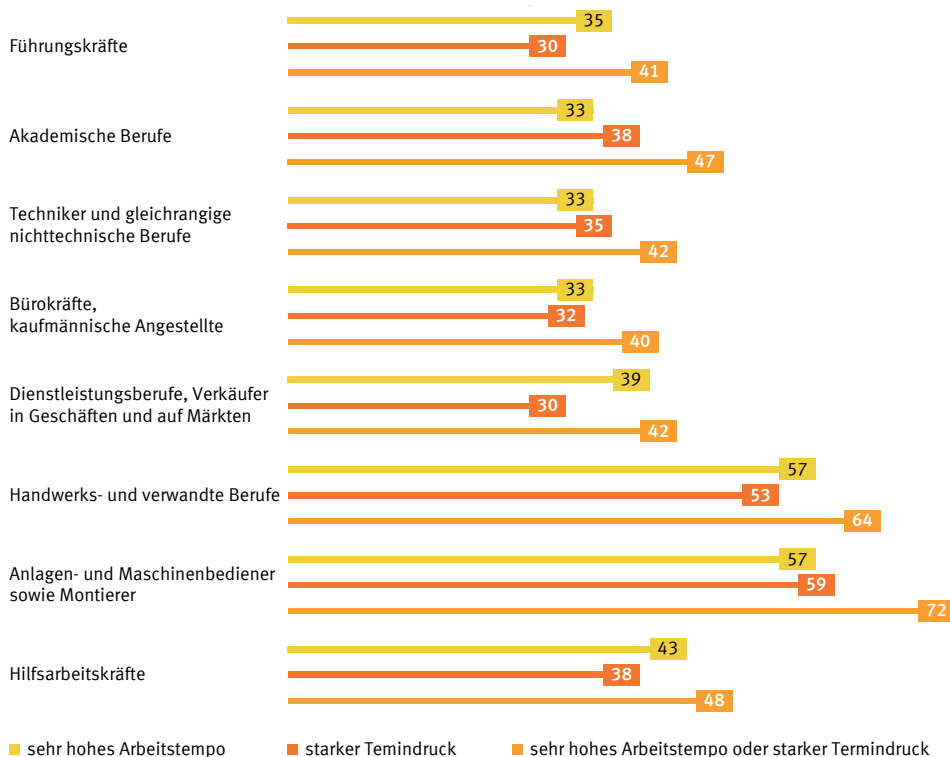
#### Arbeitsintensität

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die mit einem hohem Zeitdruck am Arbeitsplatz zu-recht kommen müssen oder mit einem sehr hohen Arbeitstempo arbeiten müssen?

Arbeitstempo und Termindruck sind zwei maßgebliche Indikatoren zur Erfassung der Arbeitsintensität. Eine hohe Arbeitsintensität kann das Wohlbefinden und die Motivation der betroffenen Erwerbstätigen negativ beeinflussen. Die Arbeitsintensität ist daher ein wichtiger Indikator zur Messung der Qualität der Arbeit.

Die Ergebnisse basieren auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Erwerbstätige, die angeben mindestens drei Viertel der Zeit mit sehr hohem Arbeitstempo oder unter starkem Termindruck zu arbeiten gelten als Personen mit hoher Arbeitsintensität.

**Anteil der Erwerbstätigen nach Arbeitsintensität 2010**  
nach ausgewählten Berufsgruppen, in %



### Fast jeder zweite Erwerbstätige ist hoher Arbeitsintensität ausgesetzt

Im Jahr 2010 gab mit 48 % fast die Hälfte der Erwerbstätigen an, einer hohen Arbeitsintensität ausgesetzt zu sein. Männer waren dabei mit 50 % etwas stärker betroffen als Frauen (46 %). Insgesamt ist die Belastung durch Arbeitstempo etwas höher als durch Termindruck. Während 38 % der Erwerbstätigen über ein sehr hohes Arbeitstempo berichteten, betrug der Anteil der Erwerbstätigen mit starkem Zeitdruck 40 %. Diese Tendenz zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung der Geschlechter.

Die Ergebnisse zeigen, dass sehr hohes Arbeitstempo und Termindruck häufig gemeinsam auftreten.

### Intensität der Arbeit ist unter den 25- bis 34-Jährigen am höchsten

Die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen wies mit 56 % am häufigsten eine hohe Arbeitsintensität auf. Erwerbstätige, die am Anfang oder am Ende ihres Erwerbslebens stehen, waren dagegen am seltensten hoher Intensität ausgesetzt: Mit einem Anteil von jeweils 43 % bei den 15- bis 24-Jährigen und den 55- bis 64-Jährigen war hohe Arbeitsintensität auch hier nicht selten.

### Anlagenbediener und Handwerker am stärksten belastet

Insgesamt war im Jahr 2010 die Intensität der Arbeit bei Anlagen- und Maschinenbedienern mit 72 % sowie in Handwerksberufen mit 64 % am höchsten. Erwerbstätige in Dienstleistungsberufen, Bürokräfte, Techniker und Führungskräfte schätzten ihre Belastung durch Zeitdruck und Arbeitstempo mit immer noch über 40 % am geringsten ein.

Während in akademischen Berufen der Termindruck den Arbeitsalltag häufiger bestimmte,

wurden Führungskräfte, Hilfsarbeitskräfte sowie Erwerbstätige in Dienstleistungs- und Handwerksberufen häufiger mit sehr hohem Arbeitstempo konfrontiert. Die größte Differenz hinsichtlich der Belastung durch Arbeitstempo oder Termindruck zeigte sich bei den Dienstleistungsberufen. Während Termindruck im Arbeitsalltag in drei von zehn Fällen auftrat, lag der Anteil der Erwerbstätigen mit hohem Arbeitstempo in dieser Berufsgruppe bei 39 %.

### Anteil der Erwerbstätigen nach Intensität der Arbeit 2010 nach Geschlecht, in %



## Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

### 7.4

#### Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen

Können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betriebliche Entscheidungen beeinflussen, die sich auf ihre Arbeit auswirken?

Betriebliche Entscheidungen bestimmen maßgeblich die Arbeitsorganisation und die alltäglichen Arbeitsabläufe. Die Teilhabe der Beschäftigten an diesen Entscheidungen beeinflusst somit entscheidend die Qualität ihrer Arbeit.

Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Konkret handelt es sich um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die angeben, immer oder meistens an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder den Arbeitsabläufen beteiligt zu sein, bzw. Einfluss auf wichtige, ihre Arbeit betreffende Entscheidungen, zu haben.

#### Knapp die Hälfte der Beschäftigten hat Einfluss auf betriebliche Entscheidungen

Im Jahr 2010 gaben 45 % der Arbeitnehmer im Alter von 15 bis 64 Jahren an, Einfluss auf betriebliche Entscheidungen zu besitzen. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind nicht erkennbar.

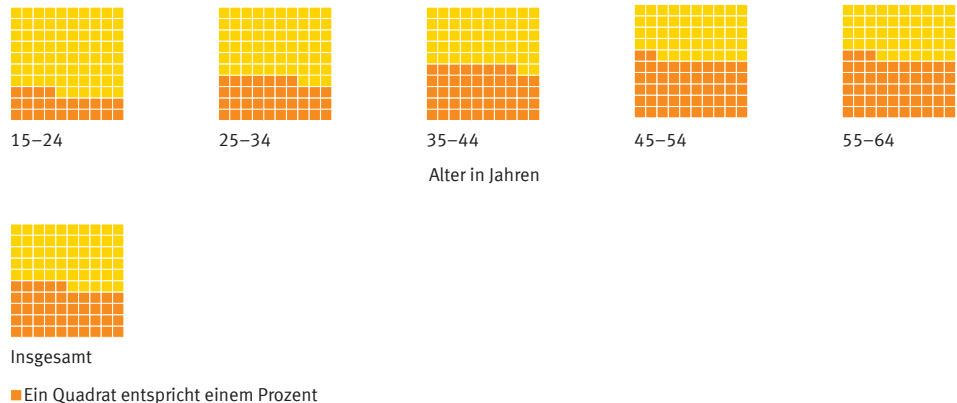
#### Mitsprache steigt mit zunehmendem Alter

Im Verlauf der Erwerbsbiographie steigt die Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen kontinuierlich an.

In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen hatte nur knapp jeder vierte Arbeitnehmer Einfluss auf betriebliche Entscheidungen. Bei den 25- bis 34-Jährigen lag der Anteil bei gut einem Drittel.

Mit 52 % bzw. 53 % war der Anteil der Beschäftigten mit Einfluss auf betriebliche Entscheidungen in den beiden letzten Altersgruppen am höchsten. Es ist anzunehmen, dass die altersspezifischen Differenzen auch auf den Einfluss der Betriebszugehörigkeitsdauer und die gesammelte Arbeits Erfahrung im fortgeschrittenen Erwerbsleben zurückzuführen sind.

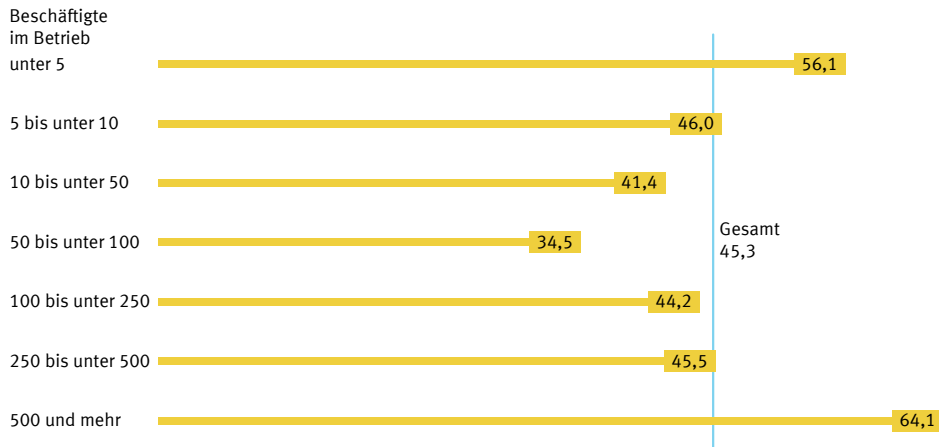
#### Anteil der Arbeitnehmer mit Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen 2010 nach Altersgruppen, in %



### Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen nach Betriebsgröße

Insgesamt zeigt sich eine U-förmige Verteilung des Einflusses von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungen in Bezug auf die Betriebsgröße. Dieser war demnach in sehr kleinen und großen Betrieben am höchsten. Während der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit unter fünf Personen bei 56 % lag, betrug dieser bei Firmen mit über 500 Beschäftigten sogar 64 %. Die Betriebsgrößenklasse der 50 bis unter 100 Beschäftigten wies mit 35 % den kleinsten Anteil aus und lag zehn Prozentpunkte unter dem Durchschnitt.

#### Anteil der Arbeitnehmer mit Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen 2010 nach Betriebsgröße, in %



# Verzeichnis der Datenquellen

Indikator	Datenquelle
<b>Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung</b>	
1.1 Arbeitsunfälle	Europäische Statistik der Arbeitsunfälle (ESAW)
1.2 Gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz	Mikrozensus (Zusatzerhebung 2013)
1.3 Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben	Arbeitskräfteerhebung
1.4 Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen	Arbeitskräfteerhebung
1.5 Gender Pay Gap	Verdienststrukturhebung/vierteljährliche Verdiensterhebung
<b>Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen</b>	
2.1 Niedriglohnquote	Verdienststrukturhebung
2.2 Urlaub	Arbeitsvolumenrechnung (IAB <sup>1</sup> ), Verdienststrukturhebung
2.3 Krankenstand	Arbeitsvolumenrechnung (IAB <sup>1</sup> )
<b>Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben</b>	
3.1 Wöchentliche Arbeitszeit	Arbeitskräfteerhebung, Mikrozensus
3.2 Überlange Arbeitszeiten	Arbeitskräfteerhebung
3.3 Abend- und Wochenendarbeit	Arbeitskräfteerhebung
3.4 Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz	Mikrozensus (Zusatzerhebung 2012)
3.5 „Unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte	Arbeitskräfteerhebung
3.6 Erwerbsbeteiligung von Eltern	Mikrozensus
3.7 Eltern, die Teilzeit arbeiten	Mikrozensus
3.8 Erwerbstätige, die mehr als eine Tätigkeit ausüben	Arbeitskräfteerhebung
	1 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Indikator	Datenquelle
<b>Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen</b>	
4.1 Dauer der Beschäftigung	Arbeitskräfteerhebung
4.2 Befristete Beschäftigung	Arbeitskräfteerhebung
4.3 Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung	Arbeitskräfteerhebung
4.4 Zeitarbeit	Arbeitskräfteerhebung
4.5 Selbstständige ohne Beschäftigte	Arbeitskräfteerhebung
4.6 Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld	Bundesagentur für Arbeit
4.7 Gesetzlich Rentenversicherte	Mikrozensus
<b>Dimension 5: Arbeitsbeziehungen</b>	
5.1 Branchentarifverträge und Arbeitnehmervertretungen	Betriebspanel (IAB <sup>1</sup> )
5.2 Ausfalltage durch Streiks oder Aussperrung	Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung
<b>Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung</b>	
6.1 Erwerbstätige in hochqualifizierten Berufen	Arbeitskräfteerhebung
6.2 Weiterbildung	Arbeitskräfteerhebung, Adult Education Survey
6.3 Über- und Unterqualifikation	Mikrozensus (Zusatzerhebung 2014)
<b>Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation</b>	
7.1 Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten	European Working Conditions Survey (EWCS)
7.2 Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz	European Working Conditions Survey (EWCS)
7.3 Arbeitsintensität	European Working Conditions Survey (EWCS)
7.4 Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen	European Working Conditions Survey (EWCS)



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

Zentraler Auskunftsdienst  
Tel.: +49 (0) 611 / 75 24 05  
[www.destatis.de/kontakt](http://www.destatis.de/kontakt)

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