

Thomas Körner, M. A., Dipl.-Geografin Katharina Puch, Dipl.-Sozialwissenschaftler Christian Wingerter

Qualität der Arbeit

Die Arbeit spielt im Leben der meisten Menschen eine zentrale Rolle, nicht nur, weil damit der Lebensunterhalt gesichert wird. Am Arbeitsplatz wird ein Großteil des Tages verbracht – oft mehr Zeit, als für Familie, Freunde und Freizeit zur Verfügung steht. Ein „guter Job“ ist darum für viele Menschen ein wichtiges Element für Zufriedenheit und Lebensqualität.

Neben den bekannten Indikatoren zum Arbeitsmarkt wird deshalb immer häufiger auch nach Daten zur Qualität der Arbeit aus Sicht der Berufstätigen gefragt. Dabei sind viele Aspekte zu berücksichtigen: Kann die Arbeit die Gesundheit beeinträchtigen? Lassen sich berufliche und private Aktivitäten in ein ausgewogenes Verhältnis bringen (die sogenannte Work-Life-Balance)? Wie sicher ist der Arbeitsplatz? Funktioniert die Zusammenarbeit? Diese Fragen gewinnen nicht zuletzt vor dem Hintergrund der wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen immer größere Bedeutung.

In einem neuen Internetangebot hat das Statistische Bundesamt daher umfangreiches Material zur „Qualität der Arbeit“ aus verschiedenen Statistiken zusammengetragen. Die wichtigste Quelle hierbei war die Arbeitskräfteerhebung, die – da EU-weit durchgeführt – international vergleichbare Daten liefert. In Deutschland ist sie derzeit in den Mikrozensus integriert. Beim Mikrozensus selbst, der größten Haushaltsbefragung in Europa, gibt rund 1 % der Bevölkerung Deutschlands jährlich Auskunft über die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Es werden sieben Dimensionen unterschieden, um die qualitativen Aspekte der Arbeit abzubilden, nämlich Sicherheit am Arbeitsplatz, Einkommen, Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen, Arbeitsbeziehungen, Qualifika-

tion und Weiterbildung sowie Zusammenarbeit und Motivation. Innerhalb dieser Dimensionen werden die qualitativen Aspekte der Arbeit mit etwa fünf Kennzahlen dargestellt.¹ Das neue Informationsangebot „Qualität der Arbeit“ steht im Internetangebot des Statistischen Bundesamtes unter www.destatis.de/qda zur Verfügung. Es enthält zugleich Informationen über die verwendeten Datenquellen und zur Berechnung der Indikatoren.

Der nachfolgende Beitrag beruht auf den Inhalten des neuen Internetangebotes und stellt ausgewählte Indikatoren und – soweit verfügbar – ihre Entwicklung seit den 1990er-Jahren vor. Dabei werden insbesondere die Aspekte Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsformen, Arbeitsentgelt und andere Leistungen sowie Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen behandelt.

1 Arbeitsunfälle, gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz und Krankenstand

1.1 Arbeitsunfälle

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

1 Die Dimensionen und Indikatoren wurden in einer Arbeitsgruppe auf Initiative der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) erarbeitet. Siehe Körner, T./Puch, K./Wingerter, C.: „Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen“ in WiSta 9/2010, Seite 827 ff. Der Indikatorenrahmen wird zurzeit in einer Expertengruppe der UNECE unter Leitung des Statistischen Bundesamtes überprüft und weiter ausgearbeitet.

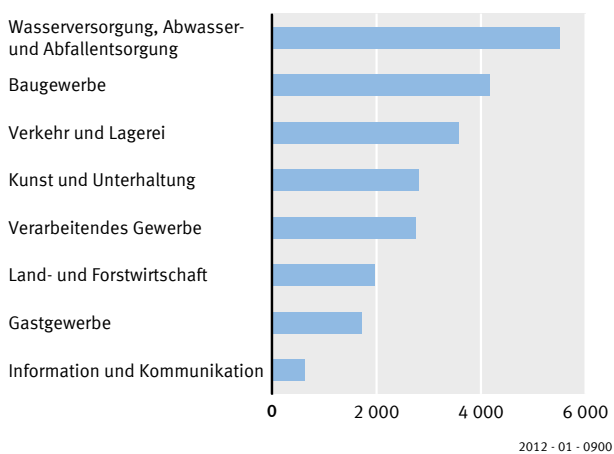
hoch. Um die Unfallzahlen vergleichen zu können, werden Arbeitsunfallquoten berechnet. Sie zeigen, wie viele Arbeitsunfälle sich je 100 000 Erwerbstätige ereignet haben. Neben den Arbeitsunfällen insgesamt wird die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle nachgewiesen.

Von 100 000 Erwerbstätigen hatten 2010 in Deutschland rund 2 000 Menschen (2%) einen Arbeitsunfall, der einen Ausfall von mehr als drei Arbeitstagen nach sich zog (ohne Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang). Seit Anfang der 1990er-Jahre ist die Arbeitsunfallquote rückläufig.

Männer waren von Arbeitsunfällen häufiger betroffen als Frauen: Auf 100 000 erwerbstätige Frauen kamen 1 000 Unfälle, von 100 000 erwerbstätigen Männern verunglückten 2 800.

Nach Wirtschaftszweigen betrachtet (siehe Schaubild 1) war der Wirtschaftszweig Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung 2010 am häufigsten von Unfällen betroffen (5 500 Unfälle je 100 000 Erwerbstätige). Auch im Baugewerbe traten Arbeitsunfälle mit 4 200 Unfällen je 100 000 Erwerbstätige vergleichsweise häufig auf.

Schaubild 1 Nicht tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2010



1,2 von 100 000 Erwerbstätigen wurden 2010 Opfer eines tödlichen Arbeitsunfalls. Das war ein deutlicher Rückgang gegenüber 1996, als diese Zahl bei fast vier tödlichen Arbeitsunfällen je 100 000 Erwerbstätige lag. Die tödlichen Arbeitsunfälle waren sehr ungleichmäßig auf die Geschlechter verteilt: Etwa 95% der Unfälle mit tödlichem Ausgang betrafen Männer. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger in Branchen mit höheren Unfallgefahren arbeiten. Am häufigsten kamen tödliche Arbeitsunfälle in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe sowie im Bereich Verkehr und Lagerei vor.

1.2 Gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz

Nicht nur von Unfällen geht eine Gesundheitsgefahr am Arbeitsplatz aus. Auch die Tätigkeit selbst kann als körper-

lich und psychisch belastend wahrgenommen werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass die nachfolgenden Angaben auf einer Selbsteinschätzung der Befragten beruhen, nicht auf ärztlichen Diagnosen. In die Auswertung gingen alle Erwerbstätigen ein, die sich innerhalb der letzten zwölf Monate vor der Befragung gesundheitlich belastet gefühlt hatten.

Von je 100 Erwerbstätigen gaben im Jahr 2007 elf Personen an, sich am Arbeitsplatz körperlich belastet zu fühlen. Männer waren körperlichen Belastungen deutlich häufiger ausgesetzt als Frauen. 13 von 100 Männern gaben an, körperlich belastet zu sein, bei Frauen waren nur 9 von 100 betroffen.

Die Belastungen waren am häufigsten auf „schwierige Körperhaltungen und Hantieren mit schweren Lasten“ (6%) zurückzuführen. Jeweils rund 2% der Befragten gaben an, durch „Lärm oder Vibrationen“ und „Staub, Rauch, Chemikalien, Dämpfe und Gase“ beeinträchtigt zu sein. Bei etwa jedem fünften Erwerbstätigen in der Industrie (21%), im Handwerk (20%) und in der Landwirtschaft (19%) wirkten sich die körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz negativ auf das Wohlbefinden aus. Menschen mit Bürojobs waren besser gestellt: Hier fühlte sich nur jeder Zwanzigste (5%) körperlich belastet.

Etwas häufiger als körperlich fühlten sich Erwerbstätige am Arbeitsplatz psychisch belastet. Im Jahr 2007 gaben 12 von 100 Erwerbstätigen an, durch psychische Belastungen beeinträchtigt zu sein. Als Auslöser wurden häufig Zeitdruck und Arbeitsüberlastung genannt (11%), während Mobbing oder Belästigungen am Arbeitsplatz eine vergleichsweise geringe Rolle spielten (1%).

Nach Berufsgruppen betrachtet klagten Erwerbstätige in akademischen Berufen mit 18% am häufigsten über Zeitdruck und Arbeitsüberlastung, gefolgt von Führungskräften (17%). In den übrigen Berufsgruppen gaben rund 11% der Befragten an, psychisch belastet zu sein.

1.3 Krankenstand

Belastungen am Arbeitsplatz spiegeln sich häufig auch im Krankenstand wider. Im Jahr 2011 waren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland durchschnittlich 9,5 Arbeitstage krank gemeldet, das waren 0,3 Tage mehr als im Vorjahr. 2007 hatte es die niedrigsten Fehlzeiten seit 1991 gegeben (7,9 Tage). Seit dem Jahr 2008 ist wieder ein moderater Anstieg der durchschnittlichen Zahl der Krankheitstage zu beobachten. Bei der Berechnung werden nur Krankmeldungen erfasst, die eine Abwesenheitsdauer von drei Tagen überschreiten.

Eine parallele Entwicklung ist beim Anteil der Arbeitnehmer, die sich krank gemeldet haben, festzustellen. 1991 hatten sich 5,1% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krank gemeldet; im Jahr 2007 erreichte auch der Anteil der Krankmeldungen mit 3,2% einen Tiefstand. Im Jahr 2011 haben sich durchschnittlich 3,8% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krank gemeldet.

2 Umfang und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, Urlaubsanspruch

2.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit spielt im Hinblick auf die Qualität der Arbeit eine besondere Rolle, da sie sowohl Einfluss auf den Verdienst, die Arbeitsbelastung wie auch auf die Möglichkeit hat, berufliche und private Belange miteinander in Einklang zu bringen.

Die gewöhnliche Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige) ab einem Alter von 15 Jahren betrug 2011 in Deutschland 35,5 Stunden. Da die durchschnittliche Arbeitszeit erheblich vom Anteil der Teilzeitbeschäftigten abhängt, werden Vollzeitbeschäftigte (41,9 Stunden je Woche) und Teilzeitbeschäftigte (18,1 Stunden je Woche) hier getrennt voneinander betrachtet (siehe auch Schaubild 2).

Insgesamt hat die gewöhnliche Wochenarbeitszeit seit 1991 (38,4 Stunden) um rund 3 Stunden abgenommen. Dabei ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten über die Jahre hinweg relativ konstant geblieben. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist dagegen ein leichter Rückgang von 20 Stunden (1991) auf 18 Stunden (2011) zu verzeichnen. Die mittlere Arbeitszeit aller Erwerbstätigen wird vom steigenden Anteil der Teilzeitbeschäftigten beeinflusst, der von 14 % im Jahr 1991 auf 27 % im Jahr 2011 zugenommen hat.

Auf die Zahl der Haushalte bezogen wurden im Jahr 2011 in Deutschland gewöhnlich 35 Stunden je Woche gearbeitet. Betrachtet man nur die Haushalte, in denen mindestens eine Person erwerbstätig war, so erhöht sich die durchschnittliche Zeit der Erwerbstätigkeit auf 54 Stunden je Woche. Diese – im Verhältnis zu der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erwerbstätiger Einzelpersonen – hohe Wochenarbeitszeit je Haushalt lässt darauf schließen, dass

in vielen Erwerbstätigenhaushalten mehr als eine Person erwerbstätig ist.

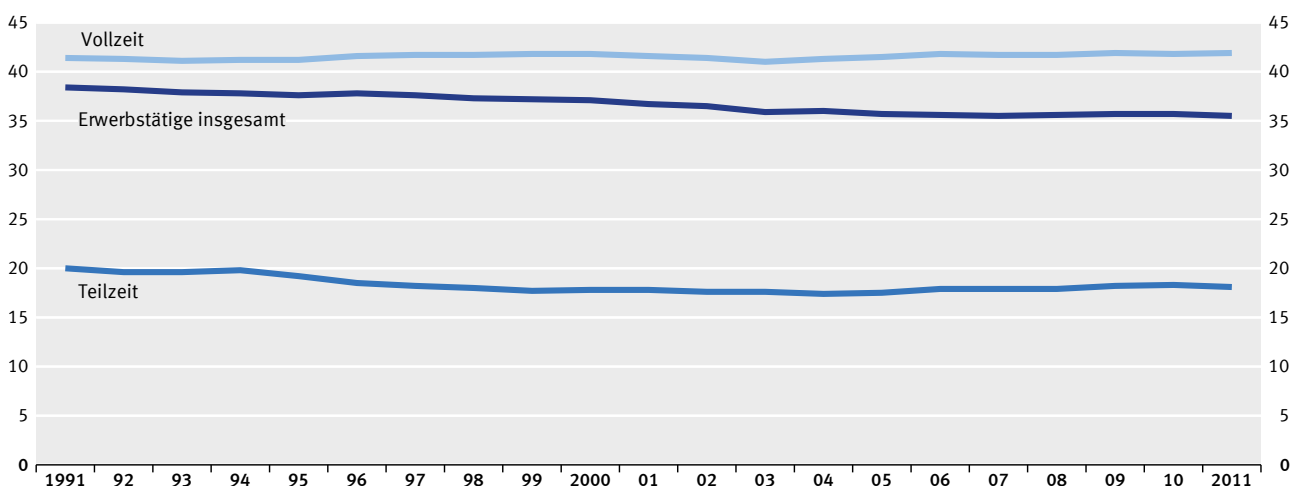
Mit 35,5 Stunden lag die wöchentliche Arbeitszeit eines Erwerbstätigen in Deutschland etwas unter dem europäischen Durchschnitt (37,4 Stunden). Besonders lange arbeiteten die Erwerbstätigen in der Türkei (48,9 Stunden), während die Wochenarbeitszeit der Erwerbstätigen in den Niederlanden mit 30,5 Stunden den geringsten Wert aufwies. Zu beachten ist wiederum, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vom Anteil der Teilzeitbeschäftigten in einem Land beeinflusst wird. Da die Niederlande für Vollzeitbeschäftigte mit 40,9 Stunden beziehungsweise für Teilzeitbeschäftigte mit 19,8 Stunden ähnliche Wochenarbeitszeiten aufwiesen wie die Bundesrepublik Deutschland, dürfte sich auch hier der niedrige Durchschnittswert für alle Erwerbstätigen durch die sehr hohe Teilzeitquote von 49 % erklären.

2.2 Überlange Arbeitszeiten

Hinter dem Durchschnittswert für die wöchentliche Arbeitszeit (siehe Abschnitt 2.1) verbirgt sich eine große Bandbreite von Arbeitszeiten, die weit über oder weit unter dem Durchschnittswert liegen können. Beides kann problematisch sein, zu lange Arbeitszeiten deshalb, weil nicht genügend Zeit für das Privatleben zur Verfügung steht, zu kurze Arbeitszeiten, weil sie meist mit geringen Verdiensten einhergehen oder häufig deshalb in Kauf genommen werden, weil eine Tätigkeit mit höherer Stundenzahl nicht zu finden ist.

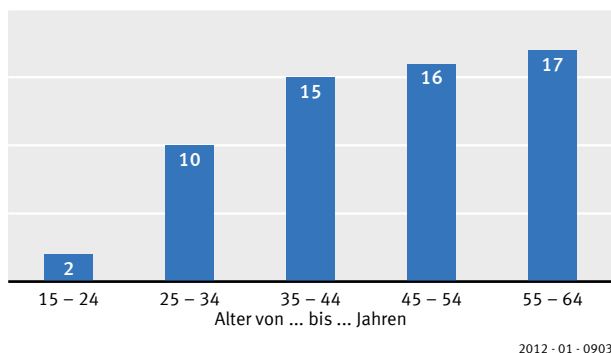
Im Jahr 2011 gab jeder achte Vollzeiterwerbstätige (13 %) an, gewöhnlich mehr als 48 Stunden je Woche zu arbeiten. Betroffen von solchen langen Arbeitszeiten waren vor allem Männer: 16 % der Männer, aber nur 8 % der Frauen machten entsprechende Angaben. Die Definition von „überlanger“ Arbeitszeit richtet sich dabei nach internationalen Konventionen. In die Berechnung fließen alle Berufstätigen in Vollzeit ein, die angeben, in der Regel mehr als 48 Stunden je Woche zu arbeiten. Die Angaben beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Schaubild 2 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden



2012 - 01 - 0902

Schaubild 3 Vollzeitwerbstätige, die mehr als 48 Stunden je Woche arbeiten 2011
in %



Je älter die Erwerbstätigen waren, desto höher war der Anteil der Erwerbstätigen mit längeren Arbeitszeiten. Nur 2 % der Vollzeitwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren arbeiteten 2011 mehr als 48 Stunden wöchentlich; von den Vollzeitwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren waren es 17 % (siehe Schaubild 3).

Ein Grund für die unterschiedlichen Anteile ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in den höheren Altersgruppen zu finden sind. 39 % der Vollzeitwerbstätigen in Leitungs- und Führungspositionen arbeiteten 2011 gewöhnlich mehr als 48 Stunden – bei den Erwerbstätigen ohne Führungsaufgaben war dieser Anteil mit 12 % deutlich geringer.

Landwirtschaftliche Fachkräfte (42 %) und Erwerbstätige in akademischen Berufen (21 %) arbeiteten ebenfalls häufig länger. Am seltensten traten überlange Arbeitszeiten bei vollzeittätigen Hilfsarbeitskräften (4 %), bei Bürokräften und kaufmännischen Angestellten (5 %) sowie bei Handwerkern (6 %) auf.

Am häufigsten über 48 Wochenstunden gearbeitet wurde von Selbstständigen: 57 % aller Selbstständigen gaben 2011 an, überlange Arbeitszeiten zu haben. Selbstständige mit Beschäftigten (67 %) taten dies häufiger als solche ohne Beschäftigte, sogenannte Solo-Selbstständige (47 %). Im Vergleich dazu gaben 2011 nur 7,5 % aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an, so viele Stunden zu arbeiten.

2.3 Abend- und Wochenendarbeit

Neben dem Umfang der geleisteten Arbeitszeit ist ein weiterer Gesichtspunkt, zu welchen Zeiten gearbeitet wird. Hier geht es um den Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig abends, nachts, samstags oder sonntags arbeiten. Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit werden auch als ungewöhnliche oder atypische Arbeitszeiten bezeichnet. Abendarbeit findet zwischen der gewöhnlichen Arbeitszeit und der Schlafenszeit (also von 18 bis 23 Uhr), Nachtarbeit zu Zeiten der üblichen Nachtruhe (von 23 bis 6 Uhr) statt. Unberücksichtigt bei den folgenden Berechnungen bleiben Erwerbstätige, die nur gelegentlich zu solchen Zeiten arbeiten. Grundlage ist auch hier eine Selbsteinschätzung der Befragten.

Tabelle 1 Erwerbstätige, die abends und nachts arbeiten 2011
Prozent

	Insgesamt	Männer	Frauen
Person arbeitet ständig oder regelmäßig am Abend	27	29	25
Person arbeitet ständig oder regelmäßig nachts	9	12	6

Der Anteil der Erwerbstätigen, die abends arbeiten, hat zwischen 1992 (15 %) und 2011 (27 %) um gut zwölf Prozentpunkte zugenommen. Demgegenüber hat der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig nachts arbeiten, nur leicht von 7 % auf 9 % zugenommen. Männer arbeiteten fast doppelt so häufig nachts (12 %) wie Frauen (6 %, siehe auch Tabelle 1).

Fast die Hälfte der Selbstständigen, die über Beschäftigte verfügten (48,5 %), aber nur etwa jeder vierte Arbeitnehmer (25,5 %) hat im Jahr 2011 angegeben, regelmäßig zwischen 18 und 23 Uhr zu arbeiten. Bei der Nachtarbeit war das Verhältnis umgekehrt: Nur 6 % der Selbstständigen mit Beschäftigten, jedoch fast 10 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verdienten ihr Geld, während andere schliefen.

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

Mehr als die Hälfte der Selbstständigen mit Beschäftigten (52 %) arbeitete 2011 am Samstag, bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen waren es 24,5 %. Fast jeder vierte Selbstständige war auch sonntags im Einsatz (24 %), bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen war es nur gut jede/r Achte (13 %).

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

2.4 Flexible Arbeitszeiten

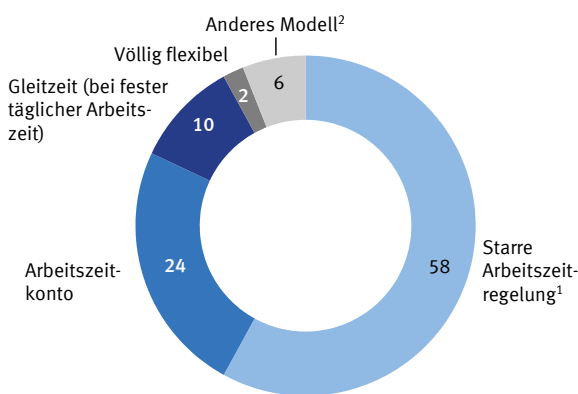
Flexible Arbeitszeiten und der dadurch gegebene Gestaltungsspielraum bieten den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen. So können zum Beispiel familiäre Verpflichtungen besser wahrgenommen oder die Freizeit effektiver genutzt werden. Auch für den Arbeitgeber kann eine flexibilisierte Arbeitszeit Vorteile haben, etwa durch eine höhere Motivation der Beschäftigten oder eine stärkere Bindung an den Betrieb.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kann zum Beispiel durch die Einführung einer Gleitzeitregelung oder durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten erfolgen. Bei einer Gleitzeitregelung können die Beschäftigten den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit frei bestimmen; sie müssen lediglich die festgelegten Kernzeiten und die vertraglich vereinbarte

Arbeitszeit einhalten. Bei einem Arbeitszeitkonto muss die vereinbarte Stundenanzahl erreicht werden, ohne dass genaue Vorgaben über die tägliche Arbeitszeit vorgegeben sind. Eine weitere Flexibilisierungsmöglichkeit, die Telearbeit, zeichnet sich dadurch aus, dass die Beschäftigten ihre Arbeit zum Teil oder komplett zu Hause (oder unterwegs) erledigen können.

Im Jahr 2010 hatten 36 % aller Beschäftigten über 15 Jahre flexible Arbeitszeitregelungen. Rund ein Viertel der Beschäftigten konnte Arbeitszeitkonten nutzen, gut 10 % konnten über eine Gleitzeitregelung Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeit an ihre privaten Belange anpassen. Knapp 60 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hatten starre Arbeitszeitregelungen mit festem Arbeitsbeginn und -ende (siehe Schaubild 4).

Schaubild 4 Formen flexibler Arbeitszeit 2010
in %



1 Feste Zeiten für Beginn/Ende des Arbeitstages oder wechselnde, vom Arbeitgeber vorgeschriebene Zeiten.
2 Andere individuelle Regelungen, die keiner der vorgenannten entsprechen.

2012 - 01 - 0904

Der Anteil der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten unterschied sich zwischen Männern (37 %) und Frauen (35,5 %) nur geringfügig.

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

Überwiegend starre Arbeitszeiten hatten dagegen die Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe. Nur 25 % hatten hier flexible Arbeitszeiten. Auch im Dienstleistungsbereich betrug der Anteil der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten weniger als 30 %.

2.5 Urlaub

Dieser 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.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer 6-Tage-Woche in Deutschland einen Mindesturlaubsanspruch von 24 Tagen je Jahr. Tarifvertraglich sind aber meist höhere Urlaubsansprüche vereinbart. In den meisten Wirtschaftszweigen hatten Vollzeitkräfte 2006 einen Urlaubsanspruch von 28 Tagen. Spitzenreiter waren hier der Bergbau sowie die Energie- und Wasserversorgung mit 30 Tagen. Einen deutlich geringeren Urlaubsanspruch hatten dagegen die Beschäftigten 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 nehmen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 31 Tage je Kalenderjahr frei. Als Urlaub zählen hierbei sowohl die Urlaubstage als auch zusätzliche, vom Arbeitgeber genehmigte freie Tage und Mutterschutzzeiten. Diese Zahl der genommenen Urlaubstage ist seit 1991 nahezu unverändert geblieben.

3 Beschäftigungsdauer und Formen der Beschäftigungsverhältnisse

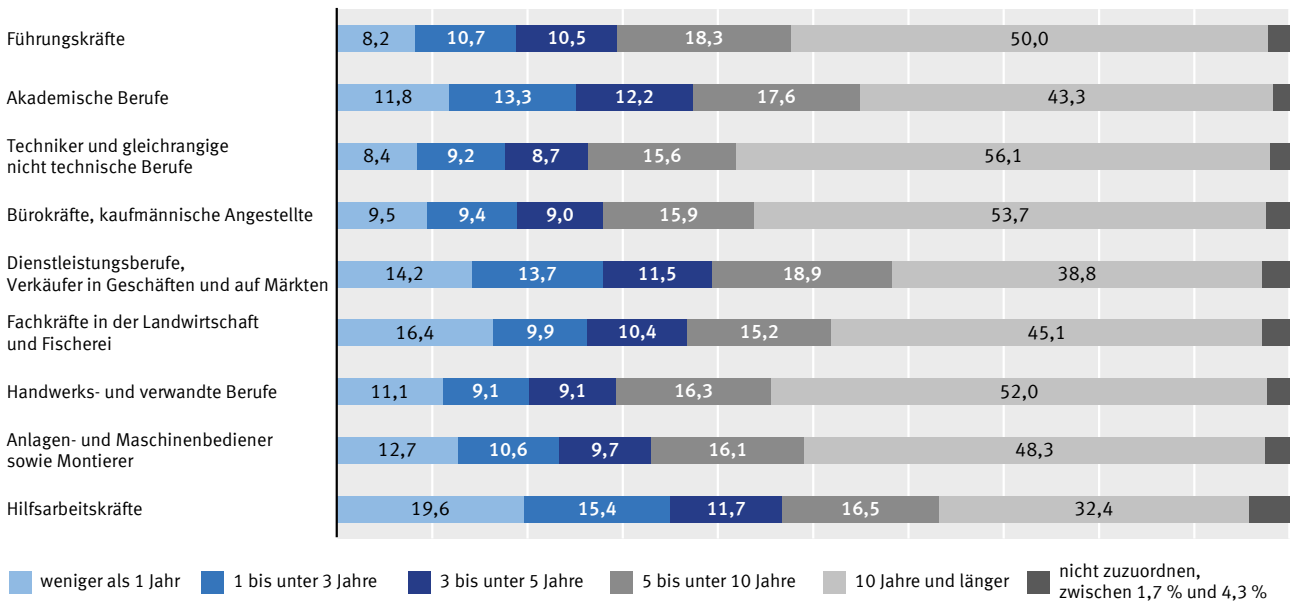
3.1 Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber

Die Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber kann als wichtiger Indikator für die Stabilität eines Beschäftigungsverhältnisses angesehen werden, die auch auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit Einfluss hat. So ist anzunehmen, dass Beschäftigte, die sich in ihrem Beruf und bei ihrem Arbeitgeber wohlfühlen, seltener den Arbeitsplatz wechseln. Berücksichtigt werden muss allerdings, dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind und daher ein Wechsel des Arbeitsplatzes trotz (hoher) Zufriedenheit notwendig werden kann.

Knapp 50 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 25 Jahren waren 2011 seit mindestens zehn Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Fast 20 % arbeiteten seit fünf bis zehn Jahren am gleichen Arbeitsplatz, bei einem Drittel lag die Beschäftigungsdauer unter fünf Jahren. Diese Verteilung der Beschäftigungsdauer hat sich während der letzten 15 Jahre nicht wesentlich verändert. Männer waren dabei mit 49,3 % etwas häufiger zehn Jahre und länger beschäftigt als Frauen mit 45,3 %; bei den anderen Beschäftigungsdauern unterscheiden sich diese Anteile kaum.

Von den Beschäftigten, die seit zehn Jahren und länger bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren, hatten nur 0,9 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Mit abnehmender Beschäftigungsdauer steigt der Anteil der Beschäftigten,

Schaubild 5 Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber nach Berufsgruppen 2011
in %



2012 - 01 - 0905

deren Arbeitsverhältnis befristet ist, kontinuierlich an: 40 % der Beschäftigten mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr und 20% derjenigen, die zwischen einem Jahr und drei Jahren beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt waren, befanden sich 2011 in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit kommen Teilzeitbeschäftigungen häufiger vor: 38,5 % der Männer und Frauen, die seit weniger als einem Jahr in ihrem Beruf tätig waren, arbeiteten in Teilzeit. Bei Personen, die seit zehn Jahren und mehr bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt waren, arbeiteten nur 22,3 % in Teilzeit. Hilfsarbeitskräfte sind am seltensten lange bei einem Arbeitgeber beschäftigt: Nur ein Drittel von ihnen hatte eine Betriebsbindung von über zehn Jahren. Auch in Dienstleistungsberufen ist die Dauer der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber eher geringer (siehe Schaubild 5).

3.2 Befristete Beschäftigung

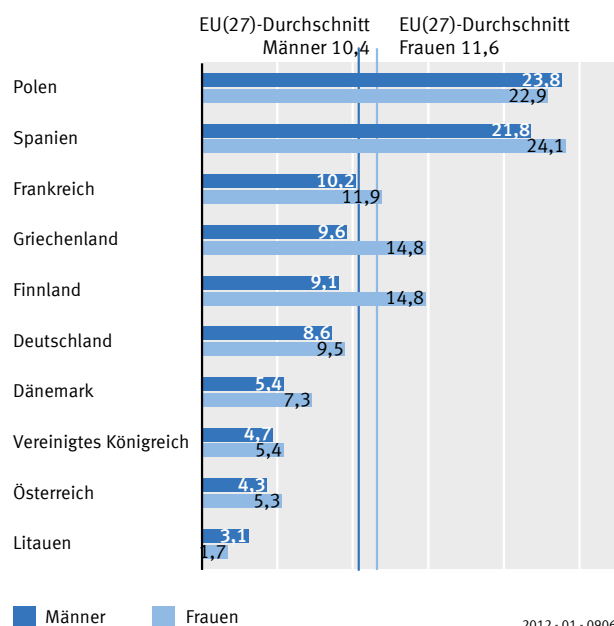
Im Jahr 2011 waren in Deutschland 9% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 25 Jahren befristet beschäftigt. Da bei der Berechnung dieses Indikators jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich im Übergang vom Bildungs- zum Beschäftigungssystem befinden, und Auszubildende nicht berücksichtigt werden, erfasst er nicht das ganze Ausmaß befristeter Beschäftigung.

Dabei unterschied sich der Anteil der Frauen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis von 9,4 % im Vergleich zu früher nur noch geringfügig von dem der Männer, der sich im Jahr 2011 auf 8,6 % belief. 1991 waren 6,7 % der Frauen und 5,1 % der Männer befristet beschäftigt gewesen. Die meisten der befristet Beschäftigten (60%) besaßen einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr.

Bei jeweils etwa 20% der Befragten betrug die Laufzeit ein bis zwei Jahre beziehungsweise drei bis vier Jahre. 10% gaben an, einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren zu besitzen.

Seit 1991 ist der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag um drei Prozentpunkte angestiegen (von 5,8 % auf 9%). Aufgrund methodischer Änderungen kann dieser Anstieg leicht überzeichnet sein. In der Vergangenheit hatte die Befristungsquote in konjunkturellen

Schaubild 6 Befristet Beschäftigte in ausgewählten EU-Staaten 2011
in %



2012 - 01 - 0906

Abschwungphasen in der Regel zugenommen, während sie in Aufschwungphasen leicht zurückging. Im Jahr 2009, dem Jahr der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise, ging dagegen der Anteil befristet Beschäftigter zunächst leicht zurück, seit 2010 steigt er wieder moderat an.

Im europäischen Vergleich lag Deutschland bei der Befristungsquote unter dem EU-Durchschnitt (knapp 11%) und damit im Mittelfeld (siehe Schaubild 6). Besonders hoch waren mit jeweils rund 23% die Befristungsquoten in Spanien und Polen. In sechs Ländern (Österreich, Bulgarien, Estland, Litauen, Malta und Rumänien) lagen die Befristungsquoten unter 5%. Eine niedrigere Befristungsquote ist jedoch nicht immer mit höherer Beschäftigungssicherheit gleichzusetzen, da die nationalen Regelungen zum Kündigungsschutz unterschiedlich sind.

In den meisten Staaten waren die Befristungsquoten bei Frauen zudem höher als bei Männern; Deutschland zählte hier zu den Ländern mit dem geringsten Unterschied.

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

3.3 Zeitarbeit

Zeit- oder Leiharbeit bezeichnet ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem ein Unternehmen einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an Dritte weitervermittelt beziehungsweise „verleiht“ (Arbeitnehmerüberlassung).

Ein derartiges Dreiecksverhältnis kann sowohl Vorteile als auch Nachteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen: Zum einen kann es möglicherweise einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit bieten. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf diese Weise verschiedene Unternehmen kennenzulernen. Zum anderen ist die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen aber meist deutlich kürzer, was auf eine geringere Stabilität der Beschäftigung und eine damit einhergehende größere Unsicherheit in Bezug auf die Löhne der Beschäftigten hindeutet.

Im Jahr 2011 waren 2,3% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 25 Jahren in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. In den fünf Jahren zuvor war die Zeitarbeit fast um ein Viertel des derzeitigen Anteiles angestiegen. Einen leichten Rückgang gab es allerdings in den Jahren 2008 und 2009, als die Zeitarbeit in der Folge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zur flexiblen Reaktion auf den gesunkenen Arbeitskräftebedarf genutzt wurde.

Die meisten der befragten Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen (82%) gaben an, die Zeitarbeit als Vollzeittätigkeit auszuüben; nur 18% waren teilzeitbeschäftigt.

Betrachtet man Männer und Frauen getrennt voneinander, fällt auf, dass Männer beinahe doppelt so häufig als Zeitarbeiter im Einsatz waren wie Frauen: 65% der in einer Zeitarbeitsfirma angestellten Beschäftigten waren Männer, 35% Frauen. Dies hängt möglicherweise mit den Berufsfeldern zusammen, in denen Zeitarbeiter in erster Linie einge-

setzt werden. Am häufigsten kommt Zeitarbeit bei den 25- bis 34-jährigen Erwerbstätigen vor: 4% der erwerbstätigen Männer und 2% der Frauen in dieser Altersgruppe sind als Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen im Einsatz.

4 Arbeitsentgelt und andere Leistungen

4.1 Niedriglohnquote

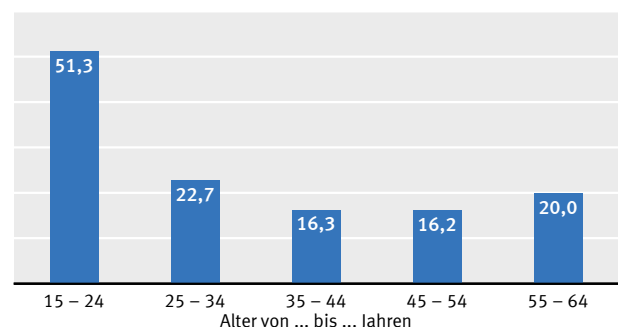
Über Verdienste nach Berufen und Branchen stellt die amtliche Statistik regelmäßig umfangreiches Material zur Verfügung (siehe zum Beispiel Statistische Monatszahlen, Seite 48* ff. in diesem Heft). Die durchschnittliche Entwicklung dieser Größen lässt sich anhand entsprechender Indizes verfolgen (Index der Bruttoverdienste, Tarifindex). Ergänzt werden sie um Informationen zur Entwicklung der Reallöhne und zu den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen (Gender-Pay-Gap). Ein wichtiger Indikator für die Verteilung der Verdienste ist die Niedriglohnquote. Sie zeigt den Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Verdienst um zwei Drittel unter dem mittleren Einkommen (Median) aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen liegt.

Für die Einstufung eines Bruttostundenverdienstes als Niedriglohn ist der Abstand vom allgemeinen Lohnniveau ausschlaggebend. Beschäftigte in der Landwirtschaft sowie in Betrieben mit unter 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.

Im Jahr 2010 lag die Niedriglohngrenze bei einem Bruttoverdienst von 10,36 Euro je Stunde. 20,6% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verdienten weniger als 10,36 Euro brutto je Stunde. In den neuen Ländern bekamen 36,8% der Erwerbstätigen einen Niedriglohn, im früheren Bundesgebiet waren es 18%.

Auch nach dem Geschlecht, dem Alter, der Ausbildung und nach Wirtschaftszweigen variierte der Anteil der Niedriglohnempfänger/-innen. So bekamen 2010 27% der Frauen im Vergleich zu 16% der Männer Niedriglöhne. Eine

Schaubild 7 Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2010
in %



2012 - 01 - 0901

der Hauptursachen dafür ist, dass Frauen sehr viel häufiger als Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte arbeiten und daher deutlich niedrigere Bruttostundenlöhne bekommen. Auch mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren wurde niedrig entlohnt (siehe Schaubild 7). Besonders hoch war 2010 der Anteil von Beschäftigten mit Niedriglohn bei Taxifahrerinnen und Taxifahrern (87,0%), Friseurinnen und Frisuren (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.

Von den Beschäftigten mit einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung bekamen 2010 rund 2% Niedriglöhne, bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Lehre oder Berufsfachschulabschluss waren es 18%. Dagegen lag der Anteil bei den Beschäftigten ohne berufliche Qualifikation bei 53%.

4.2 Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld

Im Jahr 2011 hatten 84,6% der Beschäftigten bei Verlust ihres Arbeitsplatzes Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld I. Seit dem Jahr 2000 (Anteil: 87,5%) hat sich dieser Anteil etwas verringert (siehe Schaubild 8). Zu dieser Entwicklung hat vor allem die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beigetragen, für die kein entsprechender Versicherungsschutz besteht.

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

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung liegt derzeit bei 3% des Bruttoentgeltes und wird je zur Hälfte von Arbeit-

geber und Arbeitnehmer getragen. Das im Bedarfsfall gezahlte Arbeitslosengeld I liegt bei 60% des Bruttogehaltes im zurückliegenden Jahr. Sind Kinder vorhanden, liegt es bei 67%. In der Regel wird es 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, weshalb der Anteil der Versicherten mit Ansprüchen auf Lohnersatzzahlungen in der Realität etwas niedriger liegt.

Von den ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Deutschland waren 80%, von den deutschen 85% arbeitslosenversichert.

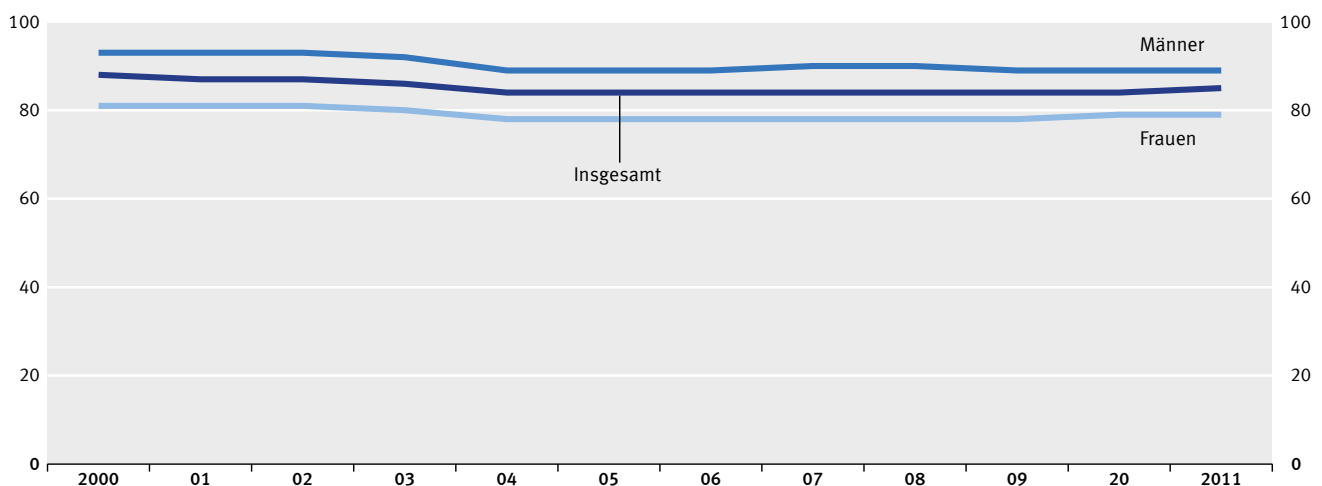
4.3 Gesetzlich Rentenversicherte

Im Jahr 2011 waren 81% der Erwerbspersonen² in Deutschland gesetzlich rentenversichert. Der Großteil der Versicherten war in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert (77%), 4% waren freiwillig versichert (siehe Schaubild 9 auf Seite 998).³ Bei den Personen, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, handelt es sich zu 41% um Selbstständige und zu 20% um Beamtinnen und Beamte.

Die Quoten unterschätzen das Ausmaß der sozialen Absicherung im Ruhestand, da Pensionsansprüche der Beamtinnen und Beamten nicht berücksichtigt werden. Auch Personen, die nur privat für das Alter vorsorgen, wurden nicht berücksichtigt.

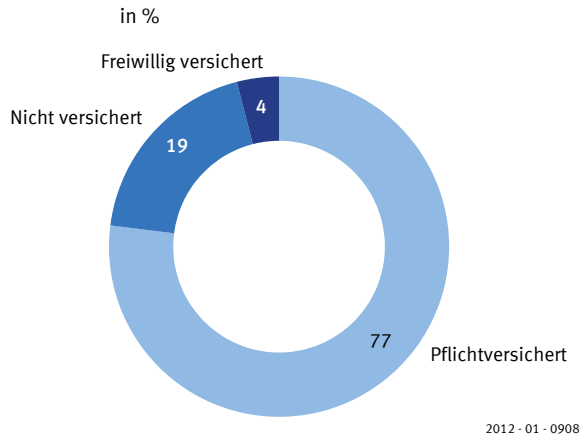
² Erwerbspersonen sind alle, die arbeiten oder Arbeit suchen, also Erwerbstätige und Erwerbslose. Rentenansprüche von Personen, die keine Arbeit suchen, werden nicht berücksichtigt.
³ Hier wurden alle Personen ab 15 Jahren, die noch keine Rente bezogen, danach gefragt, ob sie freiwillig oder pflichtversichert sind.

Schaubild 8 Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld in %



2012 - 01 - 0902

Schaubild 9 Erwerbspersonen in der gesetzlichen Rentenversicherung 2011

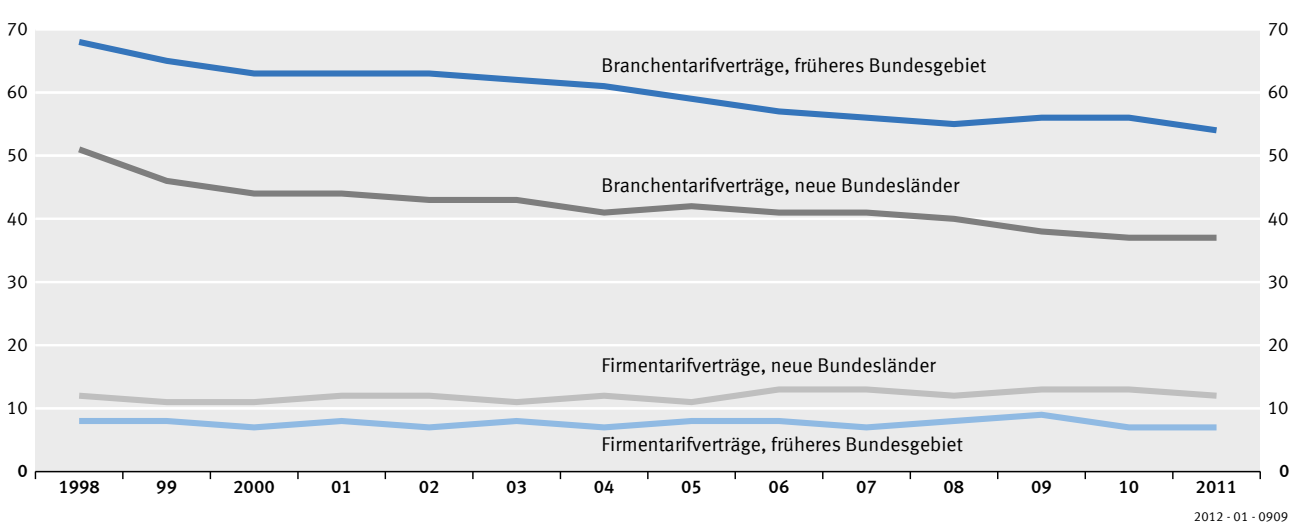


In Deutschland zahlen alle Arbeitnehmer/-innen bis zur Beitragsbemessungsgrenze 19,6% ihres Bruttoeinkommens in die gesetzliche Rentenversicherung ein.⁴ Der Beitrag wird zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. 2012 liegt die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Ländern bei 5 600 Euro, in den neuen Ländern bei 4 800 Euro Monateinkommen. Auch für registrierte Arbeitslose wird von der Arbeitsagentur ein Rentenbeitrag gezahlt, sodass daraus Rentenansprüche 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. Dieses Renteneintrittsalter wird seit Anfang 2012 nach und nach auf 67 Jahre angehoben. Niedrige Beiträge oder viele Unterbrechungen bei der Beitragszahlung können später zu einer relativ niedrigen gesetzlichen Rente führen.

⁴ Der Deutsche Bundestag hat am 25. Oktober 2012 beschlossen, den Beitragsatz zum 1. Januar 2013 auf 18,9% zu senken. Siehe Bundestagsdrucksache Nr. 17/11175 sowie das Plenarprotokoll 17/201.

Schaubild 10 Tarifbindung der Beschäftigten seit 1998



4.4 Krankenversicherungsschutz

In Deutschland gehört die Krankenversicherung zum sozialen Sicherungssystem. Grundsätzlich sind alle Personen verpflichtet, sich gesetzlich oder privat zu versichern. Die Beiträge werden (bei Arbeitnehmern) gemeinsam von Arbeitgebern und Beschäftigten geleistet. In der gesetzlichen Krankenversicherung sind Beschäftigte (unterhalb bestimmter Einkommensgrenzen), Bezieher von Erwerbsersatzehinkünften (zum Beispiel Arbeitslosengeld, Rente oder Krankengeld), Studierende, Rentner und Rentenantragsteller sowie bestimmte Familienangehörige versichert.

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

Im Jahr 2011 waren 90% der Arbeitnehmer und 54% der Selbstständigen in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Von den Arbeitnehmern waren fast alle pflichtversichert, nur 4% waren freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. 9,5% der Arbeitnehmer und 46% der Selbstständigen waren in einer privaten Krankenversicherung abgesichert.

Tabelle 2 Art der Krankenversicherung von Erwerbstätigen 2011
Prozent

	Männer	Frauen
Gesetzlich versichert		
Selbst pflichtversichert	72	76
Selbst freiwillig versichert	9	4
Als Familienmitglied versichert	2	10
Privat versichert		
Selbst freiwillig versichert	16	9
Als Familienmitglied versichert	1	1
Nicht versichert	1	-

Bemerkenswert ist, dass trotz der Verpflichtung, sich versichern zu lassen, nicht alle Erwerbstätigen versichert sind. Dies betrifft vor allem jüngere Menschen; bei Männern im Alter von 15 bis 24 Jahren liegt der Anteil der nicht Krankenversicherten bei 1,7 %.

4.5 Branchentarifverträge

Für 54 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den alten Bundesländern war das Beschäftigungsverhältnis 2011 durch einen Branchentarifvertrag geregelt; für 7 % galten Firmentarifverträge. In den neuen Ländern war die Tarifvertragsbindung deutlich niedriger: Hier galten für 37 % der Beschäftigten Branchentarifverträge; 12 % der Beschäftigten arbeiteten in Unternehmen mit Firmentarifverträgen.

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.

Seit 1998 ist die Tarifvertragsbindung sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zurückgegangen: Im Westen galten 1998 noch für 76 % der Beschäftigten Branchen- oder Firmentarifverträge, im Osten für 63 % (siehe Schaubild 10).

5 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, berufliche Weiterbildung

5.1 Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten

Häufig verbringen Erwerbstätige mehr Zeit mit Kollegen oder Kolleginnen und Vorgesetzten als mit Freunden oder der eigenen Familie. Ein gutes Arbeitsklima ist deshalb von zentraler Bedeutung, wenn es um die Qualität der Arbeit geht. Die folgenden Angaben basieren auf einer Selbsteinschätzung der Befragten im Rahmen einer europaweiten Befragung zu den Arbeitsbedingungen.

2010 gaben 67 % der Befragten in Deutschland an, am Arbeitsplatz gute Freunde zu haben. 69 % der Befragten erklärten, immer beziehungsweise meistens von ihren Kollegen und Kolleginnen unterstützt zu werden.

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 %). Ebenso fühlten sich 15- bis 24-Jährige häufiger von ihrem Vorgesetzten unterstützt (60 %) als ältere Personen (über 45-Jährige: 44 %).

81 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gaben an, dass ihre Vorgesetzte/ihr Vorgesetzter ihnen regelmäßig Rückmeldung zu ihrer Arbeitsleistung gibt oder

sie in Problemlösungen einbezieht. Für die Motivation der Beschäftigten ist dies von großer Bedeutung.

5.2 Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Probleme am Arbeitsplatz sind häufig Ursache für gesundheitliche Beeinträchtigungen. Neben verschiedenen Formen der Diskriminierung, zum Beispiel wegen des Alters, des Geschlechts oder der Nationalität, werden hier auch Belästigungen oder Bedrohungen (durch körperliche Gewalt, sexuelle Belästigung oder Mobbing) betrachtet. Auch diese Ergebnisse beruhen auf einer Selbsteinschätzung der Befragten.

Fast jeder zehnte Beschäftigte (9 %) in Deutschland fühlte sich 2010 am Arbeitsplatz diskriminiert. Der dabei am häufigsten genannte Grund war das Alter. Rund 5 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fühlten sich wegen ihres Alters diskriminiert. Besonders stark betroffen waren jüngere und ältere Beschäftigte.

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der Nationalität wurden von 1,3 % beziehungsweise 1,5 % der Befragten angegeben. Während sich 2 % der Frauen aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlten, spielte diese Art der Diskriminierung bei Männern kaum eine Rolle. Dagegen fühlten sich männliche Befragte häufiger wegen ihrer Nationalität diskriminiert als Frauen.

Mobbing, sexuelle Belästigung, körperliche Gewalt oder die Androhung von Gewalt haben in den letzten Jahren zugenommen. 2010 gaben 7,5 % der Befragten an, in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz belästigt oder bedroht worden zu sein. Von Mobbing waren Männer und Frauen mit je rund 5 % gleichermaßen betroffen. Gut 1 % der befragten Frauen gab an, in den vergangenen zwölf Monaten sexuell belästigt worden zu sein. Mit der schwächeren Variante, der ungewollten sexuellen Aufmerksamkeit, mussten sich 2 % der Frauen auseinandersetzen. Bei jüngeren Frauen kamen diese beiden Formen der Belästigung wesentlich häufiger vor.

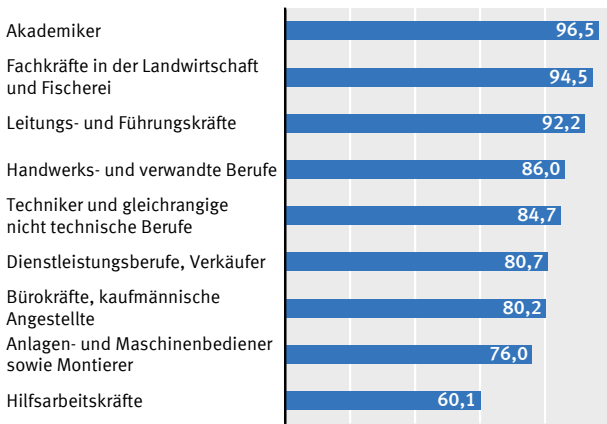
Die insgesamt geringen Anteile zeigen aber, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz im Arbeitsleben in Deutschland eher eine Ausnahme bilden. Da die Messung dieser sensiblen Tatbestände auf subjektiven Angaben basiert, sollten die Ergebnisse zurückhaltend interpretiert werden.

5.3 Identifikation mit der Arbeit und Selbstbestimmung der Tätigkeit

Hier wird untersucht, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die ihre Arbeit als sinnvoll ansehen und sich mit ihr identifizieren, und wie hoch der Anteil derjenigen ist, die ihre Tätigkeit selbstbestimmt einteilen und ausführen können. Beides sind wichtige Bestimmungsgründe für Motivation und Zufriedenheit. Die Ergebnisse beruhen wiederum auf einer Selbsteinschätzung der Befragten.

Durchschnittlich 84 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland sahen im Jahr 2010 in ihrer Arbeit eine sinnvolle Tätigkeit (EU-Durchschnitt: 83 %). Die Ergebnisse unterschieden sich weder für Männer und

Schaubild 11 Arbeitnehmer, die ihrer Meinung nach eine sinnvolle Tätigkeit ausüben 2010
in %



2012 - 01 - 0911

Frauen noch für einzelne Altersgruppen. Beschäftigte in Berufen, für die eine höhere Qualifikation benötigt wird, sahen ihre Tätigkeit allerdings in stärkerem Maße als sinnvoll an (90 %) als Erwerbstätige in anderen Berufen (79 %) – siehe auch Schaubild 11.

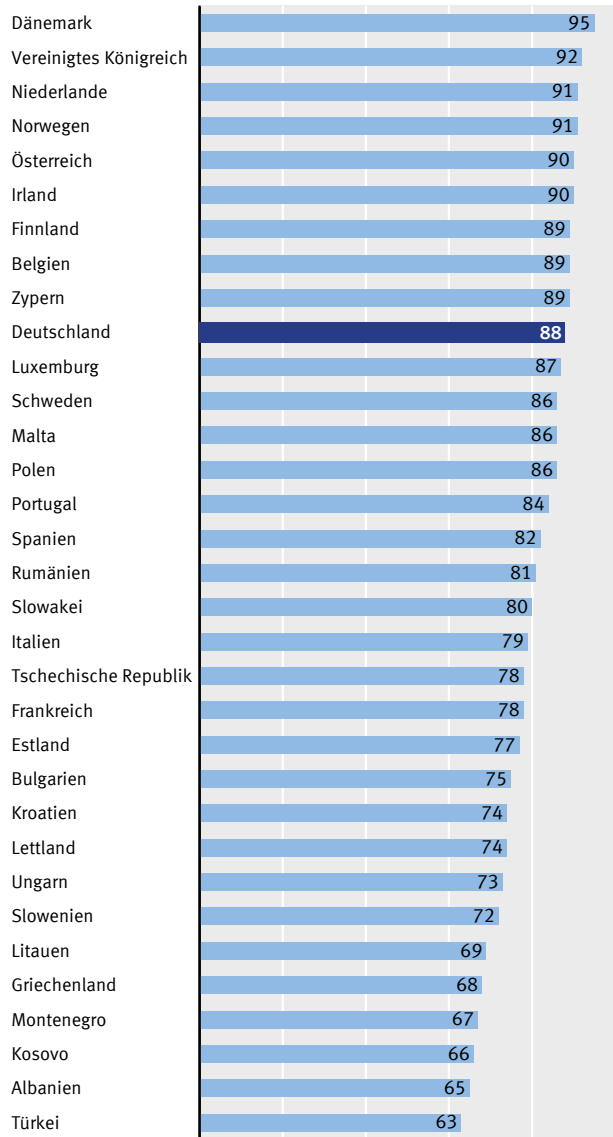
Eigene Ideen einbringen konnten im EU-weiten Durchschnitt wie auch in Deutschland 39 % der Befragten. Je älter ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin war, desto häufiger konnten eigene Ideen eingebracht werden; bei den 15- bis 24-Jährigen waren es 25 % der Befragten, bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen am Ende der Erwerbslaufbahn waren es über 50 %.

Am ehesten konnten die Befragten dabei das Vorgehen bei der Erledigung von Aufgaben selbst beeinflussen (fast 70 %). Die Einteilung des Arbeitstempos durch die Beschäftigten war nicht ganz so selbstverständlich. Etwas über 60 % der Befragten konnten das Tempo und den Rhythmus der Arbeit selbst einteilen. Am wenigsten beeinflussbar war die Reihenfolge der Aufgaben. Lediglich 55 % der Befragten konnten darüber selbst entscheiden. Ihre Arbeit in allen drei Punkten selbst bestimmen konnten allerdings nur 44 % der Befragten. Der Grad der Selbstbestimmung unterscheidet sich je nach Tätigkeit sehr stark.

5.4 Allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Auch wenn die Einzelindikatoren zu Zusammenarbeit und Motivation in Deutschland im europäischen Vergleich nur Durchschnittswerte aufwiesen, waren die deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Jahr 2010 insgesamt mit ihren Arbeitsbedingungen sehr zufrieden. Mit einem Anteil von 88 % liegen sie hier über dem EU-Durchschnitt von 81 %; Spitzenreiter war mit 95 % Dänemark (siehe Schaubild 12). Die Ergebnisse beruhen auch hier auf einer Selbsteinschätzung der Befragten.

Schaubild 12 Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen in ausgewählten europäischen Staaten 2010
in %



2012 - 01 - 0912

61 % der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland waren mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden, 27 % sogar sehr zufrieden. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war über Geschlecht und Alter gleich stark ausgeprägt. Auch der ausgeübte Beruf beziehungsweise das Bildungsniveau spielten für die Zufriedenheit keine große Rolle. Lediglich in der Betrachtung nach Branchen gab es leichte Unterschiede: Im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Transportbereich waren die Beschäftigten weniger zufrieden.

5.5 Weiterbildung

Hier wurden die Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren danach gefragt, ob sie in den vier Wochen vor der Erhe-

bung an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen hatten. Es zählte nur die Teilnahme, unabhängig von Anzahl und Dauer der besuchten Veranstaltungen.

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

5 % der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen hatten sich 2011 an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsquoten der Männer und Frauen unterschieden sich dabei kaum. 5,3 % der Frauen und 4,6 % der Männer gaben an, in den letzten vier Wochen vor der Befragung mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht zu haben.

Erwerbstätige im Alter von 25 bis 34 Jahren beteiligten sich mit 6,1 % häufiger an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen als andere Altersgruppen. Die Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass sich die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung insgesamt seit 2005 um 5 % bewegt.

Gegenüber der beruflichen Weiterbildung spielt die Möglichkeit, aus eigener Initiative an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, bei den Erwerbstätigen nur eine untergeordnete Rolle. [uu](#)

Auszug aus Wirtschaft und Statistik

Herausgeber

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

www.destatis.de

Schriftleitung

Roderich Egeler, Präsident des Statistischen Bundesamtes

Brigitte Reimann (verantwortlich für den Inhalt)

Telefon: + 49 (0) 6 11 / 75 20 86

Ihr Kontakt zu uns

www.destatis.de/kontakt

Statistischer Informationsservice

Telefon: + 49 (0) 6 11 / 75 24 05

Telefax: + 49 (0) 6 11 / 75 33 30

Abkürzungen

WiSta	=	Wirtschaft und Statistik
MD	=	Monatsdurchschnitt
VjD	=	Vierteljahresdurchschnitt
HjD	=	Halbjahresdurchschnitt
JD	=	Jahresdurchschnitt
D	=	Durchschnitt (bei nicht addierfähigen Größen)
Vj	=	Vierteljahr
Hj	=	Halbjahr
a. n. g.	=	anderweitig nicht genannt
o. a. S.	=	ohne ausgeprägten Schwerpunkt
St	=	Stück
Mill.	=	Million
Mrd.	=	Milliarde

Zeichenerklärung

p	=	vorläufige Zahl
r	=	berichtigte Zahl
s	=	geschätzte Zahl
–	=	nichts vorhanden
0	=	weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
.	=	Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
...	=	Angabe fällt später an
X	=	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
I oder —	=	grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt
/	=	keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
()	=	Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.