

5

Arbeitsmarkt und Verdienste

Auszug aus dem
Datenreport 2021





Arbeitsmarkt und Verdienste

5.1 Arbeitsmarkt

Christian Wingerter

Statistisches Bundesamt
(Destatis)

Erwerbsarbeit spielt in Deutschland sowohl in gesellschaftlicher als auch in individueller Hinsicht eine zentrale Rolle. Unbestritten wird Arbeit als Hauptquelle zur Sicherung des Lebensunterhalts gesehen. Nicht minder wichtig ist die Bedeutung, die der ausgeübte Beruf und die berufliche Stellung für das persönliche Selbstverständnis und die gesellschaftliche Position haben. Für viele ist Arbeit ein wichtiger Teil der persönlichen Selbstentfaltung. Immer mehr Frauen sind erwerbstätig und die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen steigt. Damit ist für einen noch größeren Teil der Bevölkerung Erwerbsarbeit ein wesentlicher Teil des Alltags. Erwerbslosigkeit ist umgekehrt nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern auch wegen der gesellschaftlichen Stigmatisierung ein Problem. Die mit ihr einhergehenden Einkommensverluste zwingen meist nicht nur zum Konsumverzicht, sondern führen zu einer eingeschränkten Teilnahme am gesellschaftlichen Leben für die Erwerbslosen und alle von ihnen abhängigen Personen. Eine auf den Arbeitsmarkt bezogene Perspektivlosigkeit kann darüber hinaus persönliche Krisen auslösen.

Ebenso groß ist die Bedeutung der Erwerbsarbeit auf gesellschaftlicher Ebene. Das Steuersystem und die Sozialversicherungssysteme finanzieren sich über

Erwerbsbeteiligung. Für materiellen Wohlstand sind das Schaffen und Erhalten von Arbeitsplätzen wichtige Voraussetzungen. Dementsprechend groß ist auch die öffentliche und politische Diskussion um die Zukunft der Arbeitswelt.

Die weiterhin voranschreitende Globalisierung und technische Entwicklung, die Digitalisierung der Arbeitswelt, der demografische Wandel, veränderte Beschäftigungsformen, aber auch veränderte persönliche Ansprüche der Menschen an ihre Arbeit und deren Vereinbarkeit mit dem Privatleben werfen viele Fragen auf. Im Vordergrund stehen heute auf der einen Seite die zunehmende Heterogenität der Erwerbsformen, deren Auswirkung auf die Normalarbeitsverhältnisse und die Frage, inwieweit Erwerbsarbeit noch existenzielle Absicherung garantieren kann. Auf der anderen Seite wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ein zunehmender Fachkräftemangel befürchtet und diskutiert, inwieweit ungenutztes beziehungsweise zusätzliches Arbeitskräftepotenzial aktiviert werden könnte. In der zurückliegenden lang anhaltenden Phase hoher Beschäftigungszahlen und niedriger Arbeitslosigkeit richtete sich die Aufmerksamkeit zudem stärker auf qualitative Aspekte der Arbeit. Für viele Menschen hat sich Arbeit als Lebensgrundlage und Konstante im

Alltag durch die Auswirkungen der Coronapandemie teils deutlich geändert oder ist ganz weggebrochen. Auch die Auswirkungen auf Staat, Wirtschaft und Gesellschaft sind gravierend. Mehr dazu ist in Kapitel 14, Seite 463 zu finden.

5.1.1 Die amtliche Arbeitsmarktstatistik

Das Statistische Bundesamt erstellt Statistiken, mit denen das erwerbsstatistische Gesamtsystem betrachtet und analysiert werden kann. Es berechnet beziehungsweise erhebt dazu unter anderem die Zahl der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dazu führt es jährlich gemeinsam mit den Statistischen Ämtern der Länder die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union durch, die in der Haushaltsbefragung Mikrozensus integriert ist. Die Daten aus dem Mikrozensus sind eine wichtige Grundlage der Arbeitsmarktstatistik. Sie ermöglichen tiefere Untersuchungen zum Erwerbsstatus und zur Arbeitssuche nach soziodemografischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Bildungsstand. Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, aus denen auch die monatlichen Arbeitslosenzahlen stammen, basieren vorwiegend auf Verwaltungsdaten, die im Zuge der Arbeitsvermittlung und Leistungserbringung für Arbeitslose und Kurzarbeitende anfallen.

Die einzelnen Statistiken unterscheiden sich nicht nur in den Erhebungsmethoden, sondern auch in den zugrunde liegenden Konzeptionen und Begriffsabgrenzungen. Oftmals werden in der Öffentlichkeit beispielsweise die Begriffe Erwerbslose und Arbeitslose synonym verwendet. Tatsächlich stecken dahinter unterschiedliche Konzepte, mit denen Personengruppen beschrieben werden, die nur teilweise identisch sind. ▶ Info 1, Abb 1

Die in diesem Kapitel vorgestellten Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes stützen sich auf zwei Quellen: die Erwerbstätigenrechnung aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) und den Mikrozensus. ▶ Info 2

▶ Info 1

Arbeitsmarkt: Statistische Begriffe und Konzepte

Die Arbeitsmarktstatistik des Statistischen Bundesamtes folgt dem Labour-Force-Konzept der International Labour Organization (ILO), das internationale Vergleiche von Arbeitsmarktdaten ermöglicht. **Erwerbstätig** im Sinne der ILO-Definition ist jede Person ab 15 Jahren, die gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit arbeitet oder unbezahlt in einem Familienbetrieb mithilft, unabhängig vom zeitlichen Umfang. Wer sich in einem Beschäftigungsverhältnis befindet, aber im Berichtszeitraum vorübergehend nicht gearbeitet hat, gilt auch als erwerbstätig.

Erwerbstätige in **Vollzeit** sind Personen, deren regelmäßige Arbeitszeit der im Betrieb beziehungsweise Wirtschaftszweig üblichen vollen Wochenarbeitsstundenzahl entspricht. **Teilzeit** ist jede Arbeitszeit, die weniger Stunden als die Arbeitszeit der Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb oder Wirtschaftszweig umfasst.

Als **erwerbslos** gilt jede Person im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig war und in den vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht hat. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es dabei nicht an. Die Person muss in der Lage sein, eine neue Arbeit innerhalb von zwei Wochen aufzunehmen. Die Arbeitssuche muss dabei nicht über die Agentur für Arbeit oder einen kommunalen Träger laufen. Fasst man Erwerbslose und Erwerbstätige zusammen, spricht man von **Erwerbspersonen**. Die verbleibende Gruppe, die nach diesem Konzept weder erwerbstätig noch erwerbslos ist, wird **Nichterwerbspersonen** genannt.

Arbeitslose sind Personen, die bei der Bundesagentur für Arbeit als solche registriert sind und sozialgesetzlichen Vorgaben entsprechen. Daher beeinflussen auch Änderungen im Sozialgesetzbuch die Zahl der Arbeitslosen, zum Beispiel die umfassenden Änderungen im Rahmen des sogenannten Hartz-IV-Gesetzes im Jahr 2003. Registrierte Arbeitslose dürfen bis zu 15 Stunden je Woche arbeiten, ohne ihren Status zu verlieren. Aus den unterschiedlichen Konzepten folgt, dass es Personen gibt, die zwar im Sinne der ILO-Definition erwerbslos sind, bei der Bundesagentur für Arbeit aber nicht als arbeitslos zählen. Der umgekehrte Fall ist auch möglich.

▶ Info 2

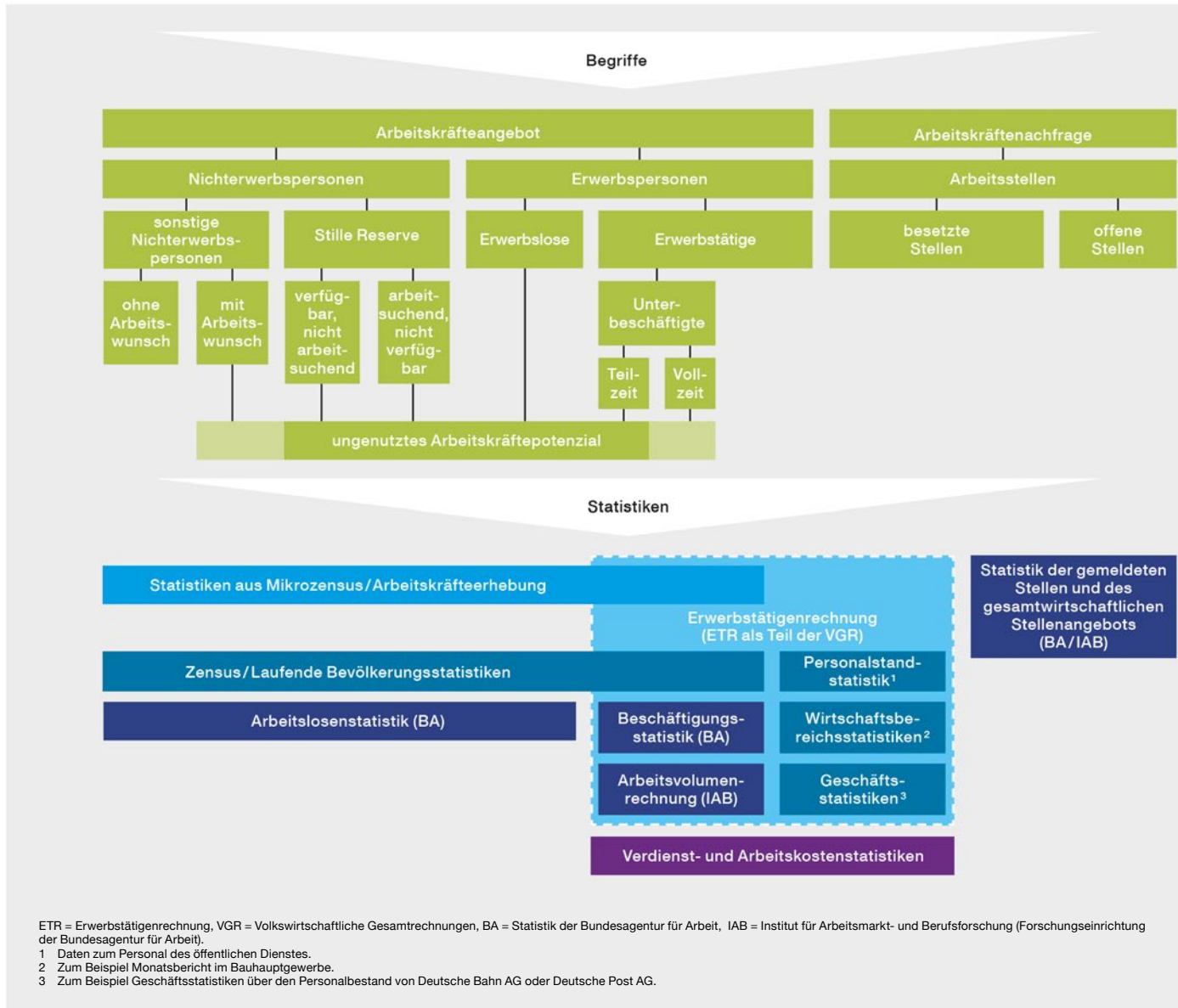
Erwerbstätigenrechnung und Mikrozensus

Die **Erwerbstätigenrechnung** betrachtet die Beschäftigung im Kontext der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Dabei wird zwischen Erwerbstätigen mit Wohnort in Deutschland (Inländerkonzept) und Erwerbstätigen mit Arbeitsort in Deutschland (Inlandskonzept) unterschieden.

Bei der Berechnung der Erwerbstätigenzahl stützt sich die Erwerbstätigenrechnung auf eine Vielzahl von Daten, um möglichst alle verfügbaren Informationen in die Schätzung einfließen zu lassen. Im Rahmen des **Mikrozensus** wird eine repräsentative Stichprobe von Haushalten in Deutschland befragt. Die Ergebnisse des Mikrozensus eignen sich zur Beantwortung sozialpolitischer und sozialwissenschaftlicher Fragen. Obwohl im Mikrozensus und in der Erwerbstätigenrechnung das Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Bestimmung der Erwerbstätigen angewendet wird (siehe Info 1), entstehen bei den Ergebnissen Abweichungen. Diese sind vor allem auf die methodischen und organisatorischen Unterschiede zwischen beiden Statistiken zurückzuführen. Zum einen ist die Arbeitskräfteerhebung als Teil des Mikrozensus durch die Stichprobenerhebung mit einer gewissen Unschärfe belastet. Zum anderen weicht die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation zur Erwerbstätigkeit deutlich vom Alltagsverständnis der Befragten ab, da zum Beispiel bezahlte Tätigkeiten bereits ab einem Umfang von einer Stunde je Woche als Erwerbstätigkeit zu erfassen sind. Im Mikrozensus kann dies zu einer Untererfassung führen, wenn Befragte zum Beispiel kleinere Nebentätigkeiten nicht angeben, weil sie sich hauptsächlich als Rentnerinnen oder Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen oder Hausmänner beziehungsweise Studierende verstehen.

Die Erwerbstätigenrechnung geht methodisch anders vor und greift im Bereich kleinerer Tätigkeiten überwiegend auf die Angaben aus den gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen zur geringfügigen Beschäftigung (Minijob) zurück. Aufgrund dieser erhebungsmethodischen Unterschiede zwischen beiden Statistiken liegen die Ergebnisse für Erwerbspersonen und Erwerbstätige aus dem Mikrozensus auf einem insgesamt niedrigeren Niveau. Längerfristige Trends beider Statistiken zeigen dabei jedoch in die gleiche Richtung.

► Abb 1 Ausgewählte Begriffe und Datenquellen zum Arbeitskräfteangebot und zur Arbeitskräftenachfrage



5.1.2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Im Jahr 2019 gab es in Deutschland durchschnittlich rund 46,5 Millionen Erwerbspersonen mit Wohnort in Deutschland. Von ihnen waren 45,1 Millionen erwerbstätig und 1,4 Millionen erwerbslos. Im Vergleich zu 1991 ist die Zahl der Erwerbspersonen um etwa 5,4 Millionen gestiegen. Zuwächse gab es vor allem im Zeitraum 1996 bis 2005, während die Zahl der Er-

werbspersonen davor weitestgehend stagniert hatte. Seit 2011 ist wieder eine etwas stärkere Zunahme zu beobachten. ► Tab 1

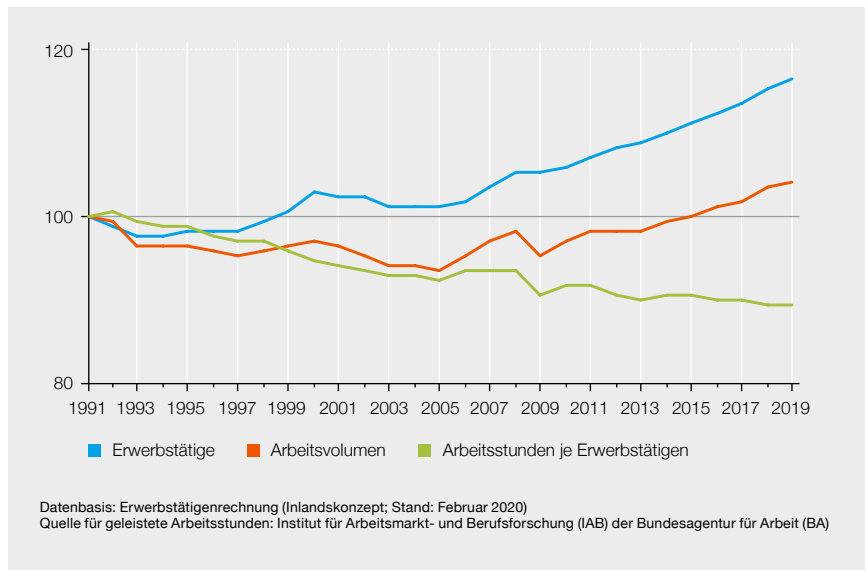
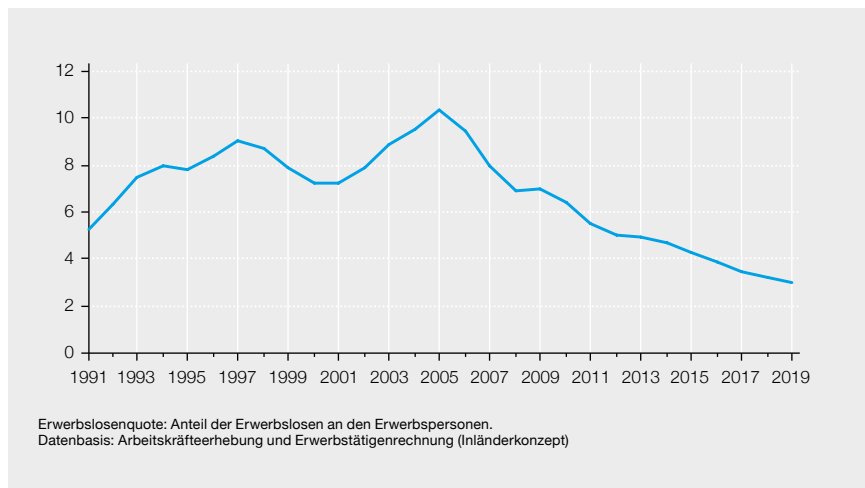
Betrachtet man allein die Erwerbstätigen, zeigen sich wirtschaftliche Entwicklungen deutlicher: Nach der deutschen Vereinigung war die Zahl der Erwerbstätigen mit Arbeitsort in Deutschland (Inlandskonzept) rückläufig, bis sie 1993 auf einen Tiefstand von 37,9 Millionen sank. Nach einem Hoch im Jahr 2000

mit 40,0 Millionen ging die Erwerbstätigenzahl parallel zur wirtschaftlichen Entwicklung erneut leicht zurück, blieb aber deutlich über dem Niveau von 1993. Seit 2006 ist wieder ein klarer Aufwärtstrend erkennbar. Selbst die deutlich negative wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland nach der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009 führte lediglich zu einer verlangsamten Zunahme der Erwerbstätigenzahl.

► **Tab 1** Erwerbspersonen, Erwerbstätige und Erwerbslose

	Erwerbspersonen	Erwerbstätige	Erwerbslose	Erwerbslosenquote ¹
	in Millionen			in %
1991	41,10	38,93	2,17	5,3
1996	41,45	37,98	3,47	8,4
2001	42,78	39,72	3,06	7,2
2006	43,62	39,52	4,10	9,4
2011	43,90	41,50	2,40	5,5
2016	45,33	43,55	1,77	3,9
2019	46,48	45,10	1,38	3,0

¹ Erwerbslosenquote: Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen.
Datenbasis: Erwerbstätigenrechnung (Inländerkonzept; Stand Februar 2020); Erwerbslose: Arbeitskräfteerhebung

► **Abb 2** Erwerbstätige, geleistete Arbeitsstunden insgesamt und je Erwerbstätigen – 1991 = 100► **Abb 3** Erwerbslosenquote – in Prozent

Der Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen relativiert sich, wenn man sie mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, dem sogenannten Arbeitsvolumen, vergleicht. Im Jahr 2019 leisteten die Erwerbstätigen in Deutschland 62,7 Milliarden Arbeitsstunden. Im Jahr 1991 hatte das geleistete Arbeitsvolumen bei 60,4 Milliarden Stunden gelegen und war dann, teilweise bedingt durch Umstrukturierungsprozesse der Wirtschaft in Ostdeutschland, nach und nach zurückgegangen. Seit 2005 (56,3 Milliarden Arbeitsstunden) ist die Zahl stetig gestiegen und wurde lediglich durch einen Rückgang während der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 unterbrochen.

Ein anderer wesentlicher Faktor für den damaligen Rückgang des Arbeitsvolumens sind die je Erwerbstätigen und Jahr geleisteten Arbeitsstunden. Diese sind in den zurückliegenden Jahren immer weiter gesunken. Auch wenn vor allem im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts kurzfristig ein Anstieg zu verzeichnen war, sanken sie 2019 auf den niedrigsten Wert seit der deutschen Vereinigung. Im Jahr 1991 leistete eine Erwerbstätige beziehungsweise ein Erwerbstätiger noch rund 1 554 Arbeitsstunden je Jahr, während es 2019 nur noch 1 386 Stunden waren. Dies entspricht einem Rückgang von 11 %. Ein wesentlicher Grund für diese Entwicklung war die zunehmende Zahl der in Teilzeit arbeitenden Erwerbstätigen – darunter insbesondere viele Frauen. ► [Abb 2](#)

Die Zahl der Erwerbslosen (siehe Tabelle 1) verzeichnete in den vergangenen Jahren zwei Phasen deutlicher Anstiege: Zwischen 1991 und 1997 stieg sie von 2,2 Millionen auf 3,8 Millionen sowie zwischen 2001 und 2005 von 3,1 Millionen auf 4,5 Millionen Personen. Die dazwischenliegende konjunkturelle Aufschwungsphase führte die Erwerbslosigkeit nicht auf ihr ursprüngliches Niveau von Anfang der 1990er-Jahre zurück. Seit 2006 sank die Erwerbslosenzahl jährlich, lediglich unterbrochen durch einen geringfügigen Anstieg im Jahr 2009. Im Jahr 2010 lag die durchschnittliche

Erwerbslosenzahl erstmals seit 1992 wieder unter 3 Millionen. Bis 2019 hat sie sich weiter deutlich verringert und lag bei 1,4 Millionen Personen. Damit ist das Niveau von 1991 deutlich unterschritten. Die Erwerbslosenquote sank 2019 auf den tiefsten Stand seit der deutschen Vereinigung, im Jahresdurchschnitt lag sie bei 3,0%. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen wies im Vergleich zur Zahl der Erwerbslosen einen ähnlichen Verlauf auf, allerdings auf einem höheren Niveau (siehe auch Tabelle 4, Seite 161). ▶ Abb 3

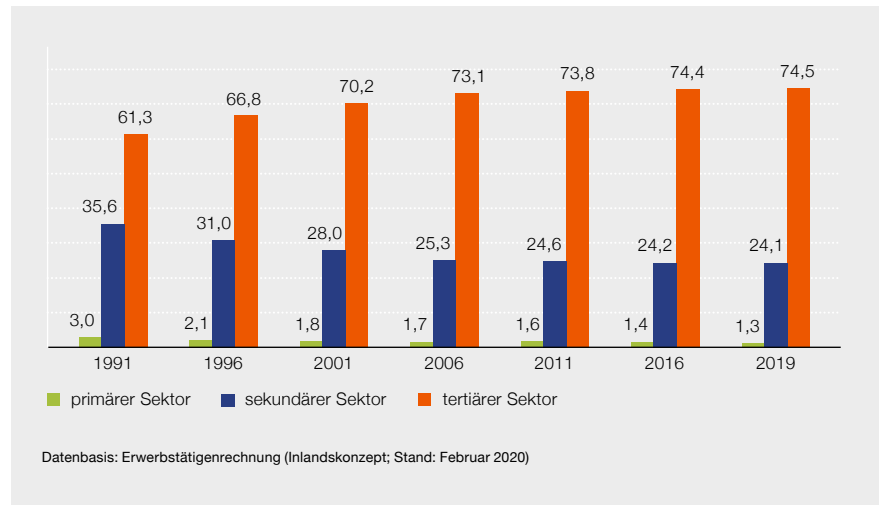
5.1.3 Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen

Die Verteilung der Erwerbstätigen mit Arbeitsort in Deutschland auf die Wirtschaftsbereiche des primären (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei), sekundären (Produzierendes Gewerbe) und tertiären Sektors (Dienstleistungen) zeigt im langfristigen Zeitverlauf die großen strukturellen Veränderungen unserer Wirtschaft. Neue Produktions- und Fertigungsverfahren, zunehmende Automatisierung, Digitalisierung und Rationalisierung sowie die veränderte Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen haben zu einer erheblichen Umverteilung der Erwerbstätigen und damit auch zu einem gesellschaftlichen Wandel geführt.

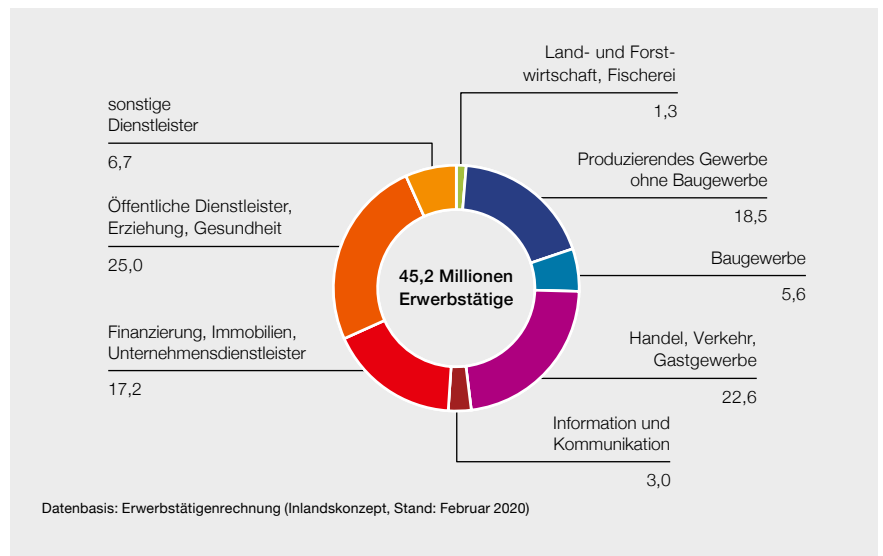
Am stärksten zurückgegangen ist die Zahl der Erwerbstätigen in den vergangenen eineinhalb Jahrhunderten im primären Sektor: Im Jahr 2019 war laut Erwerbstätigenrechnung nur noch gut 1% aller Erwerbstätigen dort beschäftigt. Im sekundären Sektor arbeitete knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen, im tertiären Sektor dagegen drei Viertel. ▶ Abb 4

Die Zahl der Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe stieg im Zuge der Industrialisierung parallel zur Abnahme im Agrarbereich. Seit Mitte der 1960er-Jahre ist auch sie rückläufig. Im Jahr 2019 arbeiteten 10,9 Millionen Erwerbstätige im Produzierenden Gewerbe, darunter 7,8 Millionen im Verarbeitenden Gewerbe und 2,6 Millionen im Baugewerbe. Im Dienstleistungssektor waren 2019 mit 33,7 Milli-

▶ Abb 4 Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren – in Prozent



▶ Abb 5 Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen 2019 – in Prozent



onen mehr als dreimal so viele Personen tätig wie im sekundären Sektor. Seit 2009 ist die Zahl der im Dienstleistungssektor Tätigen um 3,6 Millionen angestiegen.

Innerhalb des Dienstleistungssektors kam 2019 den Wirtschaftsbereichen Öffentliche Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit mit 11,3 Millionen Erwerbstätigen die größte Bedeutung zu. Dazu zählen unter anderem die öffentliche Verwaltung, Polizei und Feuerwehr, Sozialversicherun-

gen, Bildungseinrichtungen und das Gesundheits- und Sozialwesen. Annähernd genauso viele Erwerbstätige (10,2 Millionen) arbeiteten in den Wirtschaftsbereichen Handel, Verkehr und Gastgewerbe. Zum Handel zählen sowohl Groß- als auch Einzelhandel. Der Abschnitt Verkehr umfasst alle Erwerbstätigen, die mit dem Verkehr zu Lande, auf dem Wasser oder in der Luft zu tun haben, aber auch Speditionen, Post- und Kurierdienste. ▶ Abb 5

► **Tab 2 Erwerbstätige Frauen und Männer in den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen 2019**

	Erwerbstätige in 1 000
Frauen	
1 Büro und Sekretariat	1 589
2 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1 409
3 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1 219
4 Unternehmensorganisation und -strategie	1 218
5 Reinigung	1 022
6 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	952
7 Verwaltung	899
8 Arzt- und Praxishilfe	686
9 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	604
10 Altenpflege	602
Männer	
1 Maschinenbau- und Betriebstechnik	1 456
2 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1 158
3 Unternehmensorganisation und -strategie	1 137
4 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	946
5 Elektrotechnik	568
6 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	563
7 Geschäftsführung und Vorstand	532
8 Technische Produktionsplanung, -steuerung	529
9 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	523
10 Hochbau	478

Datenbasis: Mikrozensus

Der Wandel der Wirtschaftsstrukturen, aber auch neue Formen der Arbeitsorganisation und Fertigungsverfahren haben viele Berufe und Berufsfelder im Lauf der Zeit verändert. Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen von erwerbstätigen Frauen und Männern unterscheiden sich trotzdem bis heute stark voneinander. ► [Tab 2](#)

5.1.4 Beteiligung am Erwerbsleben

Längere Ausbildungszeiten und das frühere Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führten ab den 1990er-Jahren zu stetig sinkenden Erwerbsquoten. Dieser Trend hat sich mittlerweile umgekehrt. Im Jahr 2019 lag die Erwerbsquote in Deutschland bei 70,4 %. Die Erwerbsquote umfasst den Anteil der Erwerbspersonen, also der Erwerbstätigen und Erwerbslosen, an der Bevölkerung zwischen 15

und 74 Jahren. Im Jahr 2019 lag diese fast 5 Prozentpunkte höher als 2009; damit war die Erwerbsquote so hoch wie noch nie seit der deutschen Vereinigung (niedrigster Anteil 1996 mit 62,1 %). Dieser Anstieg resultierte vorwiegend aus einer gestiegenen Erwerbsquote der Frauen, die seit 1993 um 13 Prozentpunkte angewachsen ist und 2019 bei 66 % lag. Die Erwerbsquote der Männer war zu Beginn dieses Zeitraums zunächst rückläufig, nahm aber seit 2005 wieder zu und lag 2019 mit 75 % noch leicht unter dem Niveau von 1991 (76 %).

Fasst man die Altersgruppe enger und betrachtet nur die Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, lag die Erwerbsbeteiligung 2019 bei 79 %. Der entsprechende Wert lag 2009 noch bei 76 %. Auch die höhere Erwerbsbeteiligung älterer Personen hatte einen maßgeblichen Anteil an

der insgesamt gestiegenen Erwerbsquote. Ein differenzierter Blick auf die Erwerbsbeteiligung einzelner Altersgruppen zeigt eine deutliche Zunahme der Erwerbsquoten für die 55- bis 59-Jährigen sowie die 60- bis 64-Jährigen. Sie stiegen zwischen 2009 und 2019 um 8 beziehungsweise 22 Prozentpunkte, was vermutlich die deutlich reduzierten Möglichkeiten einer frühen Verrentung widerspiegelt. Die Erwerbsquote der 65- bis 69-Jährigen, von denen die meisten das Rentenalter erreicht haben, ist ebenfalls deutlich um 10 Prozentpunkte auf 18 % angestiegen. Selbst unter den 70- bis 74-Jährigen waren 8 % am Erwerbsleben beteiligt, was mehr als einer Verdoppelung des Anteils seit 2009 entspricht. Die am Arbeitsmarkt aktivste Altersgruppe im Jahr 2019 waren die 45- bis 49-Jährigen mit einer Erwerbsquote von 90 %. ► [Abb 6](#)

Die Erwerbsbeteiligung in den neuen Ländern und Berlin lag 2009 mit 79 % für die 15- bis 64-Jährigen noch 4 Prozentpunkte über derjenigen im früheren Bundesgebiet (75 %). Im Jahr 2019 hatte sich diese weiter angeglichen und lag nun bei 80 % in den neuen Ländern und Berlin sowie bei 79 % im früheren Bundesgebiet. Ursache für die langfristige Angleichung war vor allem die stärker steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen in Westdeutschland. Ihre Erwerbsquote stieg in dem Zehnjahreszeitraum um fast 5 Prozentpunkte auf 74 %; sie liegt damit noch 4 Prozentpunkte niedriger als in Ostdeutschland (78 %). Die Erwerbsbeteiligung von Männern befand sich in Ost- und Westdeutschland bereits 2009 mit 82 % auf einem ähnlichen Niveau und hat sich seitdem kaum verändert (2019: 83 % im Osten und 84 % im Westen).

Unterscheidet man die Bevölkerung nach ihrer Staatsangehörigkeit, so zeigt sich ein differenziertes Bild der Erwerbsbeteiligung. Die Erwerbsquote von Personen zwischen 15 und 64 Jahren mit deutscher Staatsangehörigkeit und aus einem anderen EU-Staat lag 2019 bei 81 % beziehungsweise 82 %. Die Erwerbsquote der ausländischen Bevölkerung aus einem Nicht-EU-Staat lag mit 64 % deutlich

niedriger. Dies liegt teilweise an der niedrigeren Quote männlicher Nicht-EU-Ausländer von 75 %, aber auch an der merklich niedrigeren Quote von 51 % unter den Frauen mit entsprechender Staatsangehörigkeit. Die höchste Erwerbsbeteiligung haben Männer mit EU-Staatsangehörigkeit. Von ihnen sind mit 89 % fast neun von zehn Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt aktiv.

Unterschiede zwischen den Bevölkerungsgruppen nach der Staatsangehörigkeit zeigen sich auch bei der Erwerbslosigkeit. Die Erwerbslosenquote von Personen mit Staatsangehörigkeit eines Nicht-EU-Staates war 2019 mit 9,6 % knapp viermal so hoch wie die Quote der Deutschen im Alter von 15 bis 64 Jahren (2,6 %). Ausländerinnen und Ausländer aus einem EU-Staat nahmen mit einer Erwerbslosenquote von 4,3 % eine Mittelposition ein, lagen aber näher an dem Wert der deutschen Bevölkerung. Insgesamt sind Männer stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Frauen. Das gilt auch differenziert nach Staatsangehörigkeit. Eine Ausnahme bilden jedoch EU-Ausländerinnen, die mit 4,7 % im Jahr 2019 eine etwas höhere Erwerbslosenquote aufwiesen als Männer mit Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Staates (4,0 %).

Neben Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit spielt der Bildungsstand (siehe Kapitel 2.1, Seite 53, Info 2) eine wichtige Rolle bei der Erwerbsbeteiligung. Von den 25- bis 54-jährigen Personen ohne anerkannten beruflichen Abschluss waren 2019 knapp 71 % auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Personen mit mittlerem beruflichen Bildungsniveau (zum Beispiel einer abgeschlossenen Lehre), hatten eine Erwerbsquote von 91 %. Diejenigen mit einem hohen beruflichen Bildungsniveau (tertiäre Abschlüsse, zum Beispiel Meister-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss) beteiligten sich zu 93 % am Erwerbsleben. ▶ Abb 7

Bei den Erwerbslosenquoten gab es ähnlich deutliche Unterschiede je nach Bildungsstand: Bezogen auf die 25- bis 54-Jährigen waren die Erwerbslosen-

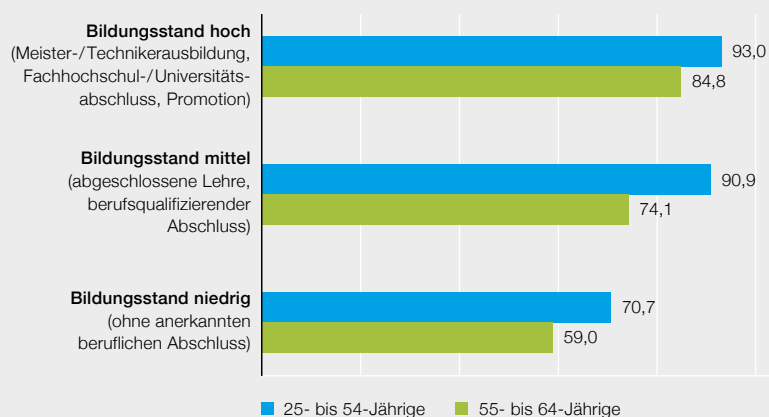
▶ Abb 6 Bevölkerung nach Alter und Beteiligung am Erwerbsleben – in Prozent



quoten von Personen ohne anerkannten beruflichen Abschluss 2019 deutlich höher als die Quoten von Personen mit tertiären Abschlüssen. So waren 7,8 %

der Personen ohne berufliche Qualifikation erwerbslos, aber nur 1,9 % derjenigen mit einem Hochschul- oder sonstigen tertiären Abschluss.

► Abb 7 Erwerbsquote nach Alter und Bildungsstand 2019 – in Prozent



Nach dem höchsten beruflichen Abschluss. Bildungsstand siehe Kapitel 2.1, Seite 53, Info 2.
Datenbasis: Mikrozensus

In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen fallen die Erwerbsquoten deutlicher nach Bildungsstand auseinander. Sie bewegten sich 2019 zwischen 59 % für diejenigen ohne einen beruflichen Abschluss und 85 % für Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Die niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Personen ohne anerkannten beruflichen Abschluss ging einher mit einer höheren Erwerbslosenquote von 5,2 %. Bei den Personen mit Hochschulabschluss lag die Erwerbslosenquote bei 1,6 %.

Der grundlegende Zusammenhang von Bildung und Erwerbsbeteiligung ist für Frauen und Männer dieser Altersgruppe gleich, auch wenn sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen auf einem insgesamt niedrigeren Niveau befindet. Je höher die berufliche Qualifikation, desto geringer ist der Unterschied in der Erwerbsbeteiligung.

5.1.5 Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Im Zusammenhang mit den Diskussionen um mögliche Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt rücken Arbeitsmarktstatistiken in den

Vordergrund, die das gegenwärtig ungenutzte Arbeitskräftepotenzial möglichst vollständig abbilden. Neben »Erwerbslosigkeit« wurden daher im Jahr 2011 »Unterbeschäftigung« und »Stille Reserve« als zusätzliche Indikatoren in das Labour-Force-Konzept aufgenommen und auf EU-Ebene festgelegt (siehe Abbildung 1, Seite 151). ► Info 3

Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial als Summe der Erwerbslosen, Unterbeschäftigten und der Stillen Reserve betrug im Jahr 2019 nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung insgesamt 4,4 Millionen Personen. Es setzte sich neben 1,4 Millionen Erwerbslosen aus 2,1 Millionen Unterbeschäftigten und 900 000 Personen in der Stillen Reserve zusammen.

Ein Blick auf die sogenannten Unterbeschäftigten zeigt, dass auch bei den Erwerbstätigen noch ungenutztes Arbeitskräftepotenzial vorhanden ist. Personen in Unterbeschäftigung sind definiert als Erwerbstätige mit dem Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden, die zudem für eine zusätzliche Arbeit innerhalb von zwei Wochen verfügbar wären.

Von den insgesamt 2,1 Millionen unterbeschäftigt Erwerbstätigen übten 1,1 Milli-

► Info 3

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen zum **ungenutzten Arbeitskräftepotenzial** orientieren sich an einem EU-weit gültigen Konzept, das von der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) beschlossen wurde. Zum ungenutzten Arbeitskräftepotenzial zählen nicht nur Erwerbslose, sondern auch Erwerbstätige, die mehr arbeiten möchten und als **Unterbeschäftigte** erfasst werden. Hinzu kommen Nichterwerbspersonen, die gern arbeiten würden, gemäß ILO-Konzept aber nicht als erwerbslos gezählt werden. Sie zählen zur sogenannten **Stillen Reserve** (siehe auch Abbildung 1, Seite 151). Der von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit verwendete Begriff der Unterbeschäftigung unterscheidet sich vom hier verwendeten Konzept. Dabei werden registrierte Arbeitslose sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, also zum Beispiel Weiterbildungen oder Qualifizierungsprogrammen, die in der Beschäftigungsstatistik nicht als arbeitslos gezählt werden, zusammengefasst.

onen eine Teilzeit- und 1,0 Millionen eine Vollzeittätigkeit aus. Unterbeschäftigung bei einer Vollzeittätigkeit kommt eher bei Männern vor: Von den 1 Million Unterbeschäftigten in Vollzeit waren 74 % männlich. Bei den Unterbeschäftigten in Teilzeit hingegen dominieren die Frauen: Hier waren 2019 von 1,1 Millionen betroffenen Personen 70 % weiblich.

Personen in der Stillen Reserve gehen ebenso wie Erwerbslose keiner Erwerbsarbeit nach. Sie zählen nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation nicht zu den Erwerbslosen, wünschen sich aber grundsätzlich eine Arbeit. Zur Stillen Reserve gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen. Ebenfalls zählen Personen dazu, die aus verschiedenen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich gern arbeiten würden und für diese Arbeit auch verfügbar sind. Unter den knapp 900 000 Personen in Stiller Reserve im Jahr 2019 waren Frauen und Männer zu etwa gleichen Teilen vertreten.

Bei den Menschen, die nicht am Erwerbsleben teilnahmen, gab es deutlich mehr Frauen (10,6 Millionen) als Männer

(7,8 Millionen). Der Wunsch nach Arbeit ist unter den Männern auch etwas ausgeprägter: So gehörten 5,8 % der männlichen Nichterwerbspersonen zur Stillen Reserve, während es bei den weiblichen Nichterwerbspersonen 4,2 % waren.

5.1.6 Teilzeitbeschäftigung

Eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht es in der Regel, Familie und Beruf zeitlich besser miteinander zu vereinbaren. Eine reduzierte Arbeitszeit bedeutet jedoch häufig, auf Teile des Verdienstes und der Altersvorsorge zu verzichten sowie unter Umständen eingeschränkte Karriere-möglichkeiten in Kauf zu nehmen. In der Arbeitskräfteerhebung gilt entsprechend einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als Teilzeit, wenn jemand weniger Stunden als Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb beziehungsweise in der gleichen Branche arbeitet. Sie wird anhand der Selbsteinstufung der Befragten erhoben. Im Jahr 2019 waren in Deutschland 12,0 Millionen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren in Teilzeit beschäftigt. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen lag 2019 bei 28 %. Seit 2009 ist der Anteil um 2,3 Prozentpunkte gestiegen. Im Jahr 2019 war fast jede zweite erwerbstätige Frau im Alter von 15 bis 74 Jahren in Teilzeit tätig (48 %). Unter den Männern betrug dieser Anteil nur 12 %.

Nicht alle Teilzeitbeschäftigten arbeiten freiwillig verkürzt. Teilzeittätige, die gern Vollzeit arbeiten würden, aber auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechende Stelle finden, werden auch als »unfreiwillig« Teilzeitbeschäftigte bezeichnet. Im Jahr 2019 gaben 9 % als Hauptgrund für die Teilzeitarbeit an, dass sie keinen ganztägigen Arbeitsplatz finden konnten. Knapp 8 % der Teilzeit beschäftigten Frauen und 12 % der Männer waren eigentlich auf der Suche nach einem Vollzeitjob. Da 2019 vier von fünf Teilzeitbeschäftigten Frauen waren, war die absolute Zahl der Frauen mit Wunsch nach einem Vollzeitjob deutlich höher als die der Männer. Der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten insgesamt ging von 2009 bis 2019 um fast 13 Prozentpunkte

zurück: Bei den Männern fiel er in diesem Zeitraum um 23 Prozentpunkte, bei den Frauen um 11 Prozentpunkte. ▶ Abb 8

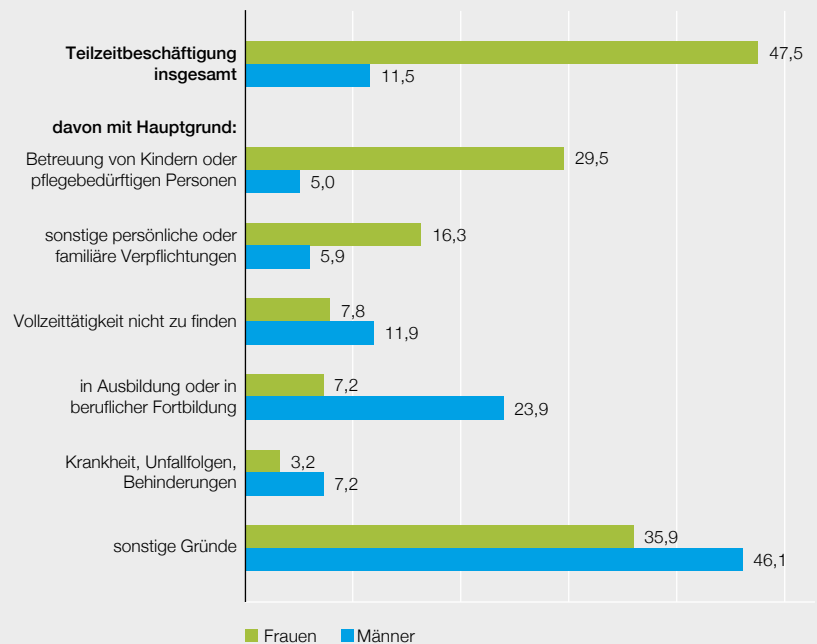
Neben dem Umstand, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben, gibt es noch weitere Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung. Ein großer Teil der Erwerbstätigen arbeitet aus familiären Gründen in Teilzeit: Im Jahr 2019 nannten 24 % die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen als Grund, 14 % sonstige persönliche und familiäre Verpflichtungen. Frauen übten deutlich häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen aus. Bei den Frauen nannten 46 % eine der beiden erwähnten Ursachen, aber gerade einmal 11 % der Männer. Ein großer Teil der Männer nannte hingegen als Hauptgrund für die Teilzeitarbeit eine parallel laufende Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme (24 %), bei Frauen traf dies lediglich bei 7 % zu. Gut ein Drittel beziehungsweise 38 % gaben keinen weiter konkretisierten Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Inwie-

fern bei dieser Gruppe Teilzeitarbeit freiwillig ausgeübt wird, ist nicht bekannt. Insgesamt ist davon auszugehen, dass Veränderungen bei Angeboten für Kinderbetreuung und Pflege Wünsche nach Vollzeit- oder Teilzeitarbeit beeinflussen.

5.1.7 Atypische Beschäftigung, Normalarbeitsverhältnis und Selbstständigkeit

Die Zahl der Erwerbstätigen sagt zwar etwas darüber aus, wie viele Menschen zu einem bestimmten Zeitpunkt gearbeitet haben, aber noch nichts über den Umfang und die Stabilität der Erwerbstätigkeit. Der deutsche Arbeitsmarkt ist in den vergangenen 25 Jahren heterogener geworden. Arbeitsverträge werden in geringerem Umfang auf Basis von Flächentarifverträgen geregelt. Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung (Minijobs) haben zugenommen. Erwerbsformen, die Unternehmen mehr Flexibilität geben, wie befristete Beschäftigung oder Leiharbeit, haben an Bedeutung gewonnen.

▶ Abb 8 Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung 2019 – in Prozent



Erwerbstätige im Alter von 15 bis 74 Jahren.
Datenbasis: Arbeitskräfteerhebung

Sie bringen für die so Tätigen andere Beschäftigungsbedingungen mit sich als ein Normalarbeitsverhältnis. Die klassische Vorstellung von einer Arbeitsstelle ist eine unbefristete abhängige Beschäftigung. Sie geht von einer Vollzeitstätigkeit aus, bei der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar bei oder direkt im Auftrag für einen Arbeitgeber arbeiten, und davon, dass ein Arbeitsvertrag zwischen beiden Parteien geschlossen wurde. In der Realität ist das auch nach wie vor der am häufigsten anzutreffende Fall. Dieses sogenannte Normalarbeitsverhältnis erhält seine Bedeutung durch seine ungebrochene Dominanz auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Ausrichtung der Sozialsysteme auf

► Info 4

Erwerbsformen

Um ein besseres Verständnis für die Rahmenbedingungen zu erlangen, unter denen die Menschen erwerbstätig sind, berichtet das Statistische Bundesamt zusätzlich über die Erwerbsformen, in denen sie arbeiten – also ob Erwerbstätige selbstständig sind, sich in einem Normalarbeitsverhältnis befinden oder in einer Form der **atypischen Beschäftigung**. Zu den atypisch Beschäftigten zählen befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden, geringfügig Beschäftigte (unter anderem sogenannte 450-Euro-Jobs, Minijobs) sowie Personen in Leiharbeit (Zeitarbeit). Ein **Normalarbeitsverhältnis** ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, das in Vollzeit beziehungsweise Teilzeit mit über 20 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird. Der oder die Beschäftigte arbeitet hierbei zudem direkt für das Unternehmen, mit dem er oder sie einen Arbeitsvertrag hat. Die statistische Betrachtung und die entsprechenden Ergebnisse beziehen sich auf **Kernerwerbstätige**, das heißt auf Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, soweit diese nicht in Bildung oder Ausbildung sind. Studierende, die neben dem Studium arbeiten, oder Menschen im Ruhestand zählen daher nicht hinzu. Diese Gruppe der Kernerwerbstätigen befindet sich in einem Lebensabschnitt, in dem Erwerbsarbeit in deutlich stärkerem Maße als Schwerpunkt der Lebensgestaltung gesehen wird als beispielsweise während der Ausbildung oder im Ruhestand. Sie gilt daher, vor allem im Rahmen der Berichterstattung zur atypischen Beschäftigung, als Bezugsgröße für die Berechnung von Quoten.

diesen »Normalfall«. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass Beschäftigungsformen, die der Sammelbegriff »atypische Beschäftigung« zusammenfasst, an Bedeutung gewonnen haben. Sie prägen immer stärker das Arbeitsleben vieler Erwerbstätiger. ► Info 4, Abb 9

Selbstständige Tätigkeiten werden nicht arbeitsvertraglich geregelt und bringen allein dadurch vielfältigere Arbeitsbedingungen mit sich. Einkommen, Arbeitsumfang und ob eine Geschäftsbasis längerfristig die Existenz sichern kann, variieren stark. Aus diesem Grund wird Selbstständigkeit gesondert von Normal- und atypischer Beschäftigung betrachtet.

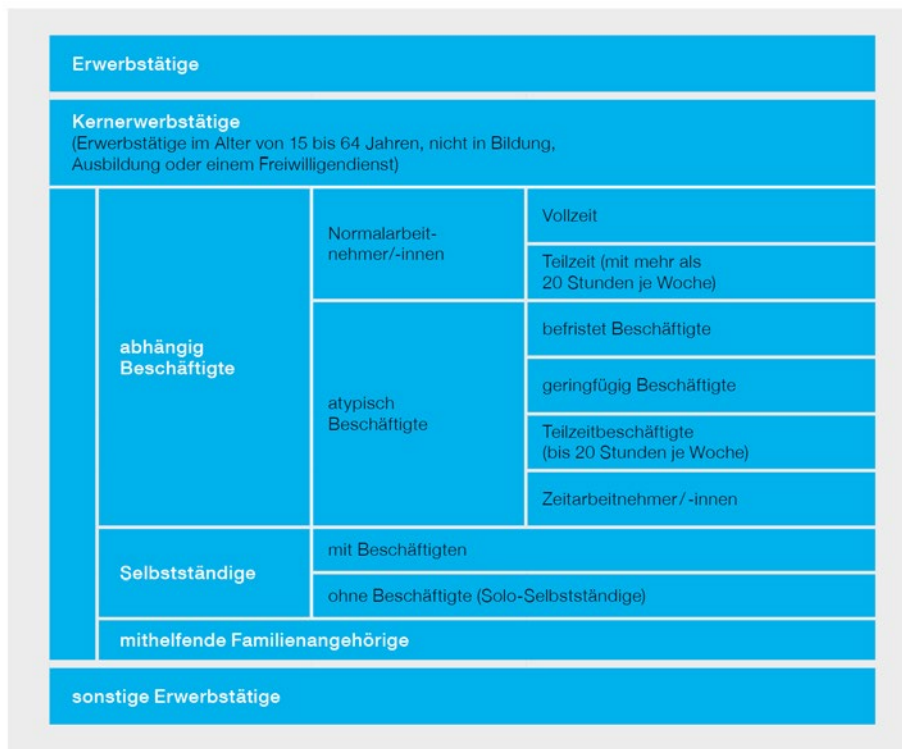
Von den 37,7 Millionen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die sich nicht in Bildung oder Ausbildung befanden (sogenannte Kernerwerbstätige, siehe Info 4), waren 2019 rund 26,8 Millionen Personen normalerwerbstätig und 7,3 Millionen atypisch beschäftigt. Damit befand sich knapp jede/jeder fünfte Erwerbstätige (19 %) in einem atypischen

Beschäftigungsverhältnis, das mindestens eines der folgenden Merkmale aufwies: eine Befristung (2,3 Millionen Personen), eine Teilzeitbeschäftigung mit maximal 20 Wochenstunden (4,7 Millionen Personen), geringfügige Beschäftigung (2,0 Millionen Personen) oder Zeit- beziehungsweise Leiharbeit (0,9 Millionen Personen). ► Tab 3

Die Verschiebung der Anteile zwischen Normalbeschäftigung und atypischer Beschäftigung zeichnete sich bereits 1994 ab. Damals lag der Anteil atypisch Beschäftigter bei 14 %. Er stieg kontinuierlich an und lag zwischen 2006 und 2010 in etwa auf dem gleichen Niveau von rund 22 %. Seit 2011 ist eine leichte, aber kontinuierlich rückläufige Tendenz zu verzeichnen.

Personen mit einer geringeren beruflichen Qualifikation sind deutlich häufiger atypisch beschäftigt. Im Jahr 2019 waren 35 % der Erwerbstätigen ohne eine anerkannte Berufsausbildung atypisch beschäftigt; damit lag der Anteil deutlich

► Abb 9 Erwerbsformen



► Tab 3 Kernerwerbstätige in einzelnen Erwerbsformen – in Millionen

	Insgesamt ¹	Selbstständige		Abhängig Beschäftigte						
		zusammen	darunter Solo-Selbstständige	zusammen	Normalarbeitnehmer/-innen	atypisch Beschäftigte				
						zusammen	und zwar ²			
							befristet Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte ³	geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeitnehmer/-innen
1991	34,68	2,86	1,28	31,39	26,95	4,44	1,97	2,56	0,65	–
1999	33,30	3,38	1,65	29,68	23,73	5,95	2,30	3,83	1,74	–
2004	32,54	3,61	1,92	28,61	22,44	6,18	2,05	4,38	1,97	–
2009	34,80	3,88	2,14	30,76	23,06	7,70	2,73	4,92	2,57	0,56
2014	35,88	3,74	2,05	32,02	24,52	7,51	2,46	4,87	2,34	0,67
2018	37,28	3,47	1,87	33,72	26,21	7,51	2,46	4,64	2,05	0,93
2019	37,67	3,43	1,81	34,16	26,83	7,33	2,30	4,65	2,01	0,85

Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung, Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- sowie Freiwilligendienst. Bis 2004 Ergebnisse einer Berichtswoche im Frühjahr; ab 2005 Jahresdurchschnittswerte sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren. Ab 2011 geänderte Erfassung des Erwerbsstatus; Hochrechnung anhand der Bevölkerungsforschung auf Grundlage des Zensus 2011. Ab 2016 aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Grundlage des Zensus 2011. Ab 2017 Erfassung der Zeitarbeit mit Auskunftsspflicht.

1 Umfasst auch mithelfende Familienangehörige, die in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen sind.

2 Angaben lassen sich nicht aufsummieren, da sich die Gruppen überschneiden.

3 Mit höchstens 20 Arbeitsstunden je Woche.

– Nichts vorhanden.

Datenbasis: Mikrozensus

über dem aller Erwerbstätigen (19%). Erwerbstätige mit einem (Fach-)Hochschulabschluss waren nur zu 14 % atypisch beschäftigt. Während hoch qualifizierte Erwerbstätige dabei am häufigsten wegen einer Befristung oder Teilzeit bis 20 Wochenstunden atypisch beschäftigt waren, waren bei Geringqualifizierten alle Formen atypischer Beschäftigung häufiger vertreten als im Gesamtdurchschnitt. Am häufigsten arbeiteten Geringqualifizierte in einer Teilzeitbeschäftigung bis 20 Wochenstunden (22 %) oder in geringfügiger Beschäftigung (14 %).

Im Jahr 2019 waren von den Kernerwerbstätigen 3,4 Millionen selbstständig. Rund 1,6 Millionen von ihnen führten ein Unternehmen mit mindestens einem oder einer weiteren Beschäftigten und 1,8 Millionen waren als sogenannte Solo-Selbstständige ohne Beschäftigte unternehmerisch tätig. Damit waren von den Kernerwerbstätigen rund 4,3 % Selbstständige mit Beschäftigten und 4,8 % solo-selbstständig.

In den zurückliegenden knapp 30 Jahren stagnierte der Anteil der Selbstständigen mit Beschäftigten weitgehend. Zwischen 1993 und 2007 lag er etwas über 5 % und sank dann bis auf 4,3 % im Jahr 2019.

Der Anteil der Solo-Selbstständigen ist bis 2005 kontinuierlich gestiegen und lag dann bis 2012 ohne größere Veränderungen über 6 %. Seitdem ist aber auch der Anteil der Solo-Selbstständigen tendenziell rückläufig und lag 2019 bei 4,8 %. Anfang der 1990er-Jahre hatte es noch mehr Selbstständige mit Beschäftigten als ohne gegeben; inzwischen hat sich dies umgekehrt. Bis 2005 war zudem abhängige Beschäftigung leicht zurückgegangen, während die Selbstständigkeit zunahm. Auch die von den Arbeitsagenturen geförderten Selbstständigkeits (Existenzgründungszuschüsse, »Ich-AG«, Einstiegsgelder) trugen zu dieser Entwicklung bei. Dieser Trend hat sich ebenfalls abgeflacht und in den vergangenen Jahren sogar umgekehrt. Ein Hinweis auf eine nachhaltige Verdrängung von abhängiger Beschäftigung durch Selbstständigkeit lässt sich nicht ausmachen.

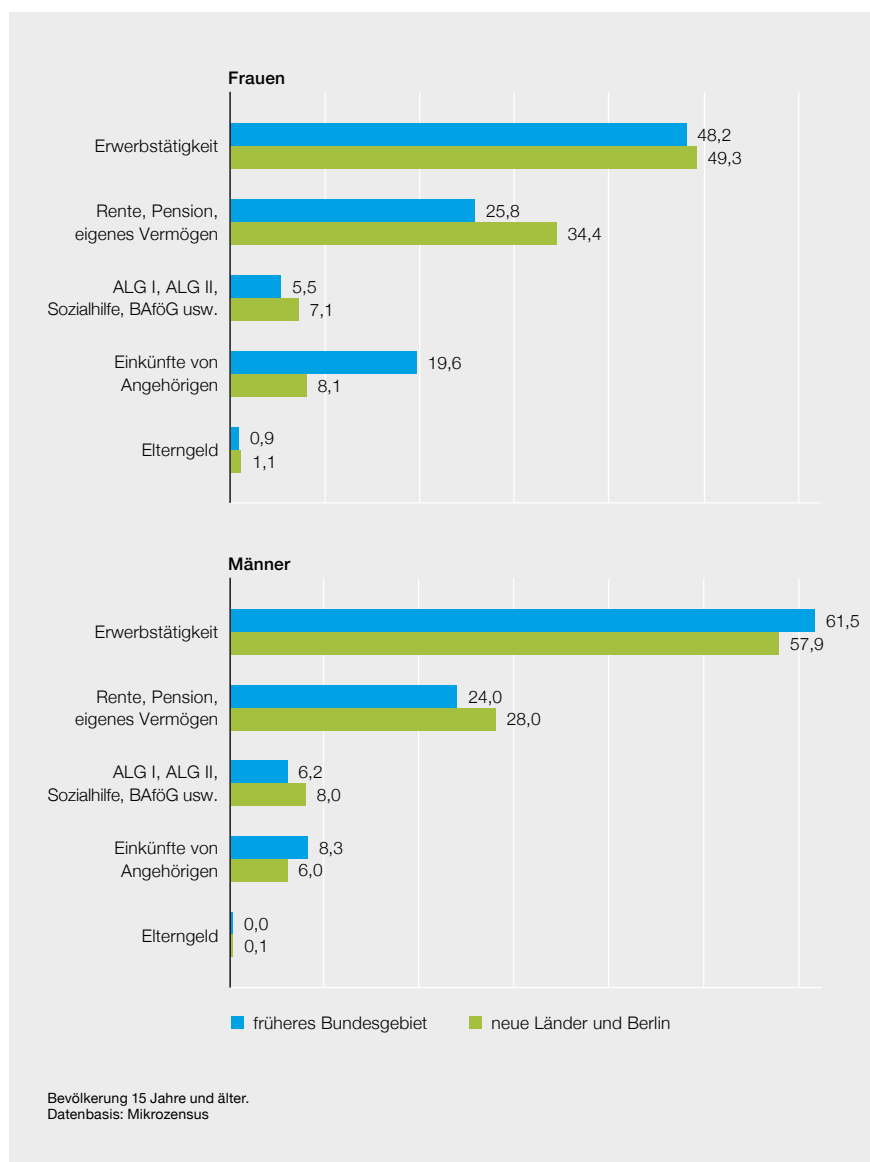
5.1.8 Erwerbstätigkeit als Unterhaltsquelle

Rund 55 % der Personen ab 15 Jahren bestritten 2019 ihren Lebensunterhalt überwiegend aus eigener Erwerbstätigkeit. Dieser Anteil hat sich gegenüber 2009 erhöht. Damals lag er bei rund 49 %. Die

Relevanz anderer Quellen des überwiegenden Lebensunterhalts hat sich in den vergangenen zehn Jahren nur wenig verändert. Im Jahr 2019 lebten zum Beispiel 6 % der Bevölkerung ab 15 Jahren hauptsächlich von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld I und II oder BAföG, genauso viele wie schon 2009. Durch Rente, Pension oder eigenes Vermögen finanzierten sich 26 % im Jahr 2019, ähnlich hoch lag der Anteil vor zehn Jahren (27 %). Der Anteil derjenigen, deren Unterhalt hauptsächlich von Angehörigen finanziert wurde, sank von 16 % (2009) auf 13 % (2019). Neu hinzugekommen ist seit 2007 das Elterngeld, das als Haupteinkommensquelle allerdings eine sehr kleine Rolle spielt: 2019 war dies nur für 0,5 % der Bevölkerung ab 15 Jahren der Fall.

Während sich in Deutschland insgesamt im Zehnjahresvergleich wenige Änderungen bei den Unterhaltsquellen zeigten, waren zwischen Ost- und Westdeutschland und zwischen Männern und Frauen unterschiedliche Trends zu beobachten. Im Jahr 2019 verdienten im früheren Bundesgebiet 62 % der Männer und 48 % der Frauen ihren überwiegenden Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit. Der Anteil der Frauen, die ihren

► **Abb 10** Bevölkerung nach überwiegender Lebensunterhalt 2019
– in Prozent



Lebensunterhalt vorwiegend durch die eigene Erwerbstätigkeit finanziert, ist in Deutschland seit 2009 um 6 Prozentpunkte gestiegen. Damit verringerte sich der Unterschied zu den Männern von 15 auf 12 Prozentpunkte, da deren Anteil in den vergangenen zehn Jahren etwas schwächer stieg. Bezüglich der eigenen Erwerbstätigkeit als Haupteinkommensquelle haben sich Frauen in Ost- und Westdeutschland nahezu angeglichen.

Der entsprechende Anteil der Frauen im Osten hatte schon 2009 bei 47 % gelegen. Größer sind die Unterschiede noch beim Anteil der hauptsächlichen Finanzierung des Lebensunterhalts durch Angehörige, der bei Frauen in Westdeutschland um 12 Prozentpunkte höher ausfiel als im Osten. Demgegenüber war der Anteil der Frauen, die sich hauptsächlich über ihre eigene Altersversorgung oder Vermögen finanzieren, im Osten um 9 Prozent-

punkte höher als im Westen. Letzteres kann auf die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen in der ehemaligen DDR – und den damit verbundenen weiter verbreiteten Anspruch auf Rente – zurückgeführt werden. ► [Abb 10](#)

Die positive Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt im zurückliegenden Jahrzehnt zeigt sich vor allem in der Einkommenssituation in Ostdeutschland. Waren 2009 noch 13 % der Menschen ab 15 Jahren dort hauptsächlich auf Arbeitslosengeld oder Sozialleistungen angewiesen, lag der Anteil 2019 nur noch bei 8 %.

5.1.9 Registrierte Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen

Daten zur Arbeitslosigkeit und zu offenen Stellen stammen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Aufgrund verwaltungsrechtlicher Maßnahmen und Reformen ist die Aussagekraft der Zeitreihen zu den Arbeitslosen eingeschränkt. Mit der Überarbeitung des Zweiten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB II) haben sich in Deutschland seit 2005 die Grundlagen der Arbeitsmarktstatistik geändert. Aus der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe folgte zum einen eine deutliche Ausweitung der Zahl der Arbeitslosen, auch wenn die Definition von Arbeitslosigkeit im SGB III unverändert blieb. Seit der Reform gelten prinzipiell alle Personen ohne Arbeit als arbeitslos, die staatliche Hilfe beanspruchen, erwerbsfähig sind und deren Alter zwischen 15 und dem Renteneintrittsalter liegt. Ausgenommen von dieser Regel sind nur Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (zum Beispiel durch Krankheit oder weil sie Schüler beziehungsweise Schülerinnen oder Studierende sind oder weil sie sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befinden). Durch diese Umstellung sind die Arbeitsagenturen nur noch für einen Teil der Arbeitslosen zuständig. Für die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II sind neben den Arbeitsagenturen auch kommunale Träger verantwortlich. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit enthält auch weiterhin die Grundsicherung für Arbeitsuchende.

► Tab 4 Registrierte Arbeitslose, offene Stellen und Arbeitslosenquoten

	Registrierte Arbeitslose			Gemeldete Arbeitsstellen ¹	Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot ²	Arbeitslosenquote ³		
	insgesamt	Männer	Frauen			insgesamt	Männer	Frauen
	in 1 000					in %		
1991	2 602,2	1 280,6	1 321,6	362,8	.	.	.	
1999	4 100,5	2 160,5	1 940,0	456,3	.	10,5	9,9	11,2
2005	4 860,9	2 603,0	2 257,6	255,8	.	11,7	11,7	11,8
2009	3 415,0	1 863,0	1 552,0	300,6	.	8,1	8,3	7,9
2014	2 898,4	1 565,1	1 333,3	490,3	630,8	6,7	6,8	6,6
2018	2 340,1	1 292,1	1 048,0	796,4	988,8	5,2	5,4	5,0
2019	2 266,7	1 262,9	1 003,8	774,3	1 072,9	5,0	5,2	4,7

¹ Bis 1999 einschließlich geförderter Stellen (Arbeitsgelegenheiten oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen). Grundlage ist die Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit.

² Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot (sofort zu besetzende Stellen). Jahresdurchschnitt auf Basis der publizierten Quartalswerte.

³ Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

. Zahlenwert unbekannt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Die hier dargestellten Arbeitslosenquoten beziehen sich auf alle zivilen Erwerbspersonen. Diese Quotenberechnung steht seit 2009 im Vordergrund der Berichterstattung. Ergebnisse liegen für Deutschland insgesamt ab 1992 und für Ost- und Westdeutschland ab 1994 vor.

Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen nach der deutschen Vereinigung ist nicht allein auf die damals wirtschaftlich schwache Situation in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Auch in Westdeutschland sind ab 1992 die Arbeitslosenquoten merklich gestiegen. Im Jahr 1997 lag die Arbeitslosenquote im Westen bei 9,6 % und erreichte nach einem vorübergehenden Rückgang dann 2005 einen neuen Höchstwert von 9,9 %.

Im Osten ist die hohe Arbeitslosigkeit hauptsächlich auf die Anpassung der Wirtschaftsstruktur zurückzuführen. Dadurch verloren zunächst mehr Menschen ihre Arbeit, als dass neue Beschäftigung geschaffen wurde. Im Jahresdurchschnitt 1991 hatten sich 1,0 Millionen Personen arbeitslos gemeldet. Bis zum Jahr 1998 stieg die Zahl auf 1,5 Millionen an, was einer Quote von 17,8 % entsprach, und bewegte sich danach auf relativ hohem Niveau zwischen 17,1 und 18,7 %. Erst seit 2006 ist die Arbeitslosenzahl in Ostdeutschland wieder merklich rückläufig und sank kontinuierlich bis

2019 auf eine Quote von 6,4 % beziehungsweise knapp 544 000 Arbeitslose.

Die gesamtdeutsche Entwicklung war in den Jahren 1996 bis 2006 durch meist zweistellige Arbeitslosenquoten gekennzeichnet. Nur während einer positiven Phase zwischen 2000 und 2002 fielen die Quoten leicht unter 10 %. Die Zahl der Arbeitslosen bewegte sich in diesem Zeitraum in der Größenordnung von 4 Millionen Personen. Ab dem Jahr 2007 blieb die Quote dann unter der 10-Prozent-Marke und ging mit wenigen Unterbrechungen kontinuierlich zurück. Auch der leichte Anstieg im Zuge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/2009 änderte nichts an dem grundlegenden Trend, sodass die Arbeitslosenquote im Jahr 2019 einen neuen Tiefstand von 5,0 % beziehungsweise 2,3 Millionen Personen erreichte. ► Tab 4

Die Zahl der bei der BA gemeldeten offenen Arbeitsstellen lag 2019 durchschnittlich bei 774 300. Das waren deutlich mehr Stellen als im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 (300 600 gemeldete Arbeitsstellen). Nur 2018 verzeichnete die Statistik der Bundesagentur für Arbeit mit 796 400 mehr gemeldete Stellen. Analog zu den Zahlen über registrierte Arbeitslose handelt es sich bei der Zahl gemeldeter Arbeitsstellen ausschließlich um bei der Arbeitsvermittlung gemeldete

offene Stellen mit Vermittlungsauftrag. Sie stellt somit nur einen Ausschnitt des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots dar. Seit dem Jahr 2000 werden ausschließlich ungeforderte Stellenangebote am sogenannten ersten Arbeitsmarkt (ohne Arbeitsgelegenheiten oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) dargestellt.

Um das Stellenangebot umfassender abbilden zu können, führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit quartalsweise eine Betriebsbefragung durch. Diese liefert vergleichbare Ergebnisse ab dem Jahr 2011 und ist repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtigen Angestellten. Im Jahr 2019 gab es demnach im Durchschnitt etwas weniger als 1,1 Millionen zu besetzende Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Damit wird deutlich, dass es gesamtwirtschaftlich wesentlich mehr zu besetzende Stellen gibt, als der Arbeitsagentur gemeldet werden. Die Meldequote lag 2019 bei 72 %.

5.1.10 Sicherheit am Arbeitsplatz

Eine grundlegende Voraussetzung für eine »gute« Arbeit ist, ob man diese unter sicheren Bedingungen ausführen kann. Je seltener Arbeitsunfälle auftreten, desto besser ist die Sicherheit am Arbeitsplatz

► Info 5

Qualität der Arbeit

Ein »guter Job« ist für viele Menschen eine wichtige Voraussetzung für Zufriedenheit und Lebensqualität.

Viele Aspekte machen die Qualität der Arbeit aus: Lässt sich damit ein ausreichendes Einkommen erzielen? Bestehen am Arbeitsplatz gesundheitliche Beeinträchtigungen? Ermöglicht die Arbeit ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben beziehungsweise Familienleben? Können sich die Beschäftigten mit Blick auf ihre berufliche Weiterentwicklung und technischen Wandel am Arbeitsplatz weiterbilden? Wie ist die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen? Sind Beschäftigte Diskriminierung oder Belästigungen ausgesetzt?

Nicht zuletzt profitieren auch die Unternehmen von motivierten und zufriedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

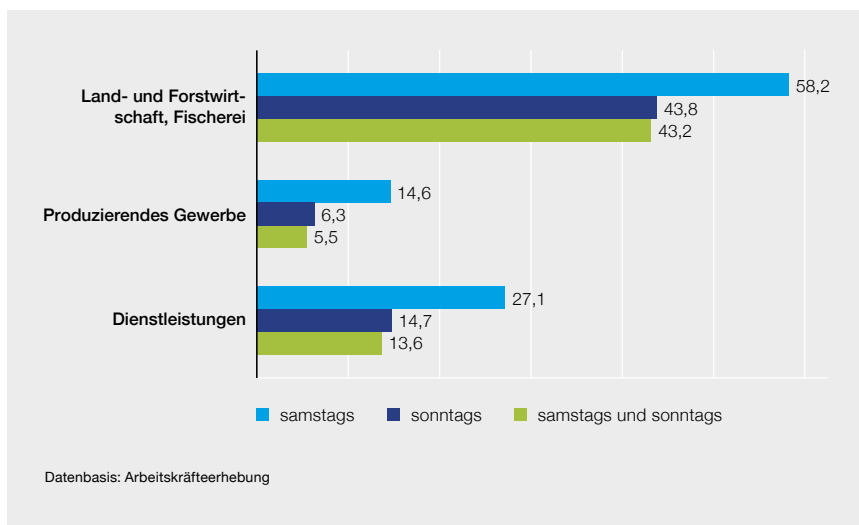
Neben den bekannten Indikatoren zum Arbeitsmarkt sind entsprechend immer häufiger Daten zur Qualität der Arbeit aus Sicht der Berufstätigen von Interesse. Die Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE) beschreibt Qualität der Arbeit mithilfe von fast 70 unterschiedlichen Indikatoren in sieben Dimensionen:

1. Arbeitssicherheit und Gleichstellung
2. Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen
3. Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben
4. Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen
5. Arbeitsbeziehungen
6. Qualifikation und Weiterbildung
7. Zusammenarbeit und Motivation

In den Abschnitten 5.1.10 bis 5.1.13 werden exemplarisch Ergebnisse dreier Indikatoren dargestellt. Ein umfassendes Datenangebot findet sich auf der Internetseite des Statistischen Bundesamtes im Bereich Arbeitsmarkt und für den EU-Vergleich in der Datenbank des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat) unter dem Querschnittsthema Beschäftigungsqualität.

gewährleistet. Die Europäische Statistik der Arbeitsunfälle (ESAW) erhob auf Basis der Meldungen an die gesetzlichen Unfallversicherungen, dass 2018 in Deutschland 0,8 von 100 000 erwerbstätigen Personen Opfer eines tödlichen Arbeitsunfalls wurden. Als tödlicher Unfall

► Abb 11 Erwerbstätige, die samstags und sonntags arbeiten nach Wirtschaftssectoren 2019 – in Prozent



wird hier gezählt, wenn dieser innerhalb eines Jahres nach dem Unfall zum Tod des Opfers führt. Dabei ist ein kontinuierlicher Rückgang in den vergangenen 20 Jahren zu verzeichnen. Im Jahr 1997 lag die entsprechende Zahl noch bei 2,7 je 100 000 Erwerbstätige. Rund 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 Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung sowie im Baugewerbe vor. Die Anzahl nicht tödlicher Arbeitsunfälle, die einen Ausfall von mehr als drei Arbeitstagen nach sich ziehen, ist seit Anfang der 1990er-Jahre ebenfalls rückläufig. Im Jahr 2018 hatten von 100 000 Erwerbstätigen 1 722 Menschen einen Arbeitsunfall ohne tödlichen Ausgang. Wie bei den tödlichen Arbeitsunfällen waren Männer auch bei nicht tödlichen Arbeitsunfällen häufiger betroffen als Frauen: Auf 100 000 erwerbstätige Frauen kamen rund 920 Unfälle, bei Männern waren dies rund 2 450. Der Wirtschaftszweig Baugewerbe war 2018 am häufigsten von

nicht tödlichen Unfällen betroffen (4 600 Unfälle je 100 000 Erwerbstätige). Auch im Bereich Wasser- und Abfallentsorgung traten nicht tödliche Arbeitsunfälle mit rund 4 360 je 100 000 Erwerbstätige vergleichsweise häufig auf. ► Info 5

5.1.11 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit hat einen hohen Einfluss auf die Lebensqualität der Erwerbstätigen. Überlange Arbeitszeiten, Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit können die Gesundheit und das Privatleben beeinträchtigen.

Als Erwerbstätige mit überlangen Arbeitszeiten gelten alle Personen, die in der Regel mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten. Fast jede zehnte in Vollzeit erwerbstätige Person ab 15 Jahren (10 %) gab 2019 an, gewöhnlich mehr als 48 Stunden je Woche zu arbeiten. Solche langen Arbeitszeiten betrafen Männer mit 12 % doppelt so häufig wie Frauen mit 6 %. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil. Während nur 1,5 % der Vollzeit-erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren mehr als 48 Stunden wöchentlich arbeiteten, lag dieser Anteil bei Vollzeittätigen zwischen 55 und 64 Jah-

10

Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiteten 2019 mindestens gelegentlich aus dem Homeoffice.



4 von 10

Selbstständigen arbeiteten 2019 regelmäßig oder gar ständig abends zwischen 18 und 23 Uhr.

ren bei 13 %. Einer der Gründe für die deutlichen Unterschiede nach Alter ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in den höheren Altersgruppen zu finden sind. Rund 30 % der Vollzeitbeschäftigten in Leitungs- und Führungspositionen arbeiteten 2019 gewöhnlich mehr als 48 Stunden – bei Hilfsarbeitskräften lag dieser Anteil mit 2 % deutlich niedriger.

Als Abendarbeit gilt die Zeit zwischen 18:00 Uhr und 23:00 Uhr, Nachtarbeit findet zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr morgens statt. Der Anteil der Erwerbstätigen, die abends arbeiten, lag 2019 bei 18 %. Rund 39 % der Selbstständigen mit Beschäftigten haben 2019 ständig oder regelmäßig zwischen 18:00 Uhr und 23:00 Uhr gearbeitet. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren es hingegen nur 17 %.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig nachts arbeiten, lag 2019 insgesamt bei 5 %. Männer arbeiteten dabei fast doppelt so häufig nachts (6,2 %) wie Frauen (3,3 %).

Auch Wochenendarbeit spielt für einen nicht zu vernachlässigenden Teil der Erwerbstätigen eine Rolle. Der Anteil der

Erwerbstätigen, die regelmäßig oder ständig samstags arbeiten, betrug 2019 rund 24 %. Dabei arbeitete mehr als die Hälfte der Selbstständigen mit Beschäftigten 2019 samstags (54 %). Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren es 22 %. Sonntags arbeiten regelmäßig oder ständig wesentlich weniger Menschen. Der entsprechende Anteil lag 2019 bei 13 %. Mehr als jede vierte selbstständige Person mit Beschäftigten war regelmäßig auch sonntags im Einsatz (26 %), bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur jede achte (12 %). Rund 12 % der Erwerbstätigen arbeiten ständig oder regelmäßig an beiden Tagen des Wochenendes. ▶ [Abb 11](#)

5.1.12 Mehrfachbeschäftigung

Im Jahr 2019 übten nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 5,4 % aller Erwerbstätigen in Deutschland neben ihrer Haupttätigkeit mindestens eine weitere Tätigkeit aus. Dies waren rund 2,3 Millionen Personen; ihr Anteil hat sich seit 2011 um knapp 0,9 Prozentpunkte 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 6,3 % und bei den 45- bis 54-Jährigen 5,9 %. Junge Menschen unter 25 Jahre (3,9 %) und Personen über 65 Jahre (2,7 %) hatten seltener zwei oder mehr Jobs. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen waren dabei nicht sehr ausgeprägt: 6,0 % der erwerbstätigen Frauen und 4,9 % 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.

Im Nebenjob arbeiteten Erwerbstätige im Durchschnitt 7,9 Stunden pro Woche. Dabei war die Arbeitszeit im Zweitjob bei Selbstständigen mit Beschäftigten (12,2 Stunden) deutlich länger als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (7,4 Stunden) oder Selbstständigen ohne Beschäftigte (8,4 Stunden).

5.1.13 Homeoffice

Der technische Fortschritt macht es prinzipiell möglich, dass viele Erwerbstätige ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen

können. Dadurch kann die Arbeitszeit flexibler eingeteilt, Familienverpflichtungen können besser wahrgenommen und Belastungen durch Pendeln reduziert werden. Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie ab März 2020 gab es noch einen weiteren Anlass, mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice intensiver zu nutzen.

Die Daten für 2019 zeigen, inwieweit in der deutschen Arbeitswelt vor der Coronapandemie das Arbeiten abseits des Büros bereits praktiziert wurde. Die nachfolgenden Betrachtungen beziehen sich nur auf abhängig Beschäftigte. Bei Selbstständigen ist die Angabe, von zu Hause zu arbeiten, schwieriger zu interpretieren, da nicht klar ist, ob wirklich von der eigenen Wohnung aus gearbeitet wird oder von Geschäftsräumen, die sich in direkter Nachbarschaft befinden.

Nach Ergebnissen des Mikrozensus hatten 2019 knapp 10 % der abhängig Beschäftigten im Alter ab 15 Jahren in den letzten vier Wochen bis zur Befragung von zu Hause gearbeitet. Nur gut ein Drittel davon tat dies an mindestens der Hälfte der Arbeitstage oder gar täglich. Es gab kaum einen Unterschied in der Nutzung von Homeoffice durch Frauen und Männer: Unter den Arbeitnehmerinnen waren es 2019 rund 9 % und unter den Arbeitnehmern 10 %.

Zwischen den Wirtschaftsbereichen bestanden relativ große Unterschiede in der Verbreitung der Arbeit von zu Hause. Der höchste Anteil fand sich im Wirtschaftsabschnitt Kommunikation und Information mit 31 %. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass mit dieser Branche eine IT-Infrastruktur und möglicherweise auch ein Arbeitsklima in den Unternehmen einhergehen, die das Homeoffice begünstigen. Der Bereich Erziehung und Unterricht hat einen gleich hohen Anteil. Dieser ergibt sich aus der Tätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer, die oft zu Hause arbeiten. Allerdings ist dies auch eine Tätigkeit, die unter den aktuell gegebenen bildungspolitischen Vorzeichen nicht voll aus dem Homeoffice erledigt werden kann. Bei den frei-

beruflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (20 %) sowie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (18 %) wurde 2019 ebenfalls häufiger von zu Hause gearbeitet.

In den Bereichen Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei sowie im Handel ist das Arbeiten von zu Hause oft nicht in gleichem Maße wie in anderen Branchen möglich. Entsprechend gab es hier 2019 mit 2,7 und 4,8 beziehungsweise 5,8 % nur sehr geringe Anteile von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zumindest gelegentlich auch von zu Hause arbeiteten.

Innerhalb einzelner Branchen gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Nutzung des Homeoffice. Besonders deutlich sind sie in Erziehung und Unterricht, wo der Anteil der von zu Hause arbeitenden Männer um 12 Prozentpunkte höher war als der der Frauen, und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 24 % der Männer und 12 % der Frauen. Auch in der Information und Kommunikation und bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen waren die Unterschiede mit je 7 Prozentpunkten zwischen Frauen und Männern deutlich. Zumindest zum Teil lassen sich diese Unterschiede möglicherweise durch unterschiedliche Berufe und Tätigkeiten erklären, die Frauen und Männer ausüben und die mehr oder weniger für eine Ausübung von zu Hause geeignet sind. So ist das Baugewerbe der einzige Wirtschaftsabschnitt mit einem deutlich höheren Frauen- als Männeranteil im Homeoffice (7 Prozentpunkte Unterschied). Hintergrund dürfte hier sein, dass Frauen in diesem Wirtschaftsbereich häufiger als Männer in der Verwaltung arbeiten, die mehr Möglichkeiten bietet, auch in das Homeoffice verlagert zu werden. Wie genau die Unterschiede zustande kommen und worin sie begründet sind, geht aus den Zahlen jedoch nicht hervor. Mehr Informationen zu diesem Thema bietet das Kapitel 14.3, Seite 484.

5.2 Verdienste

Frauke Mischler, Klaus Schübler,
Sandra Schymura, Sabine Touil

Statistisches Bundesamt
(Destatis)

Für viele Menschen ist der Verdienst der wichtigste Teil ihres Einkommens. Verdienste sind Arbeitseinkommen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihre Tätigkeiten regelmäßig beziehen. Sie entscheiden wesentlich über den Lebensstandard und die Möglichkeiten der sozialen Sicherung von Familien und Alleinstehenden.

5.2.1 Tarifverdienste

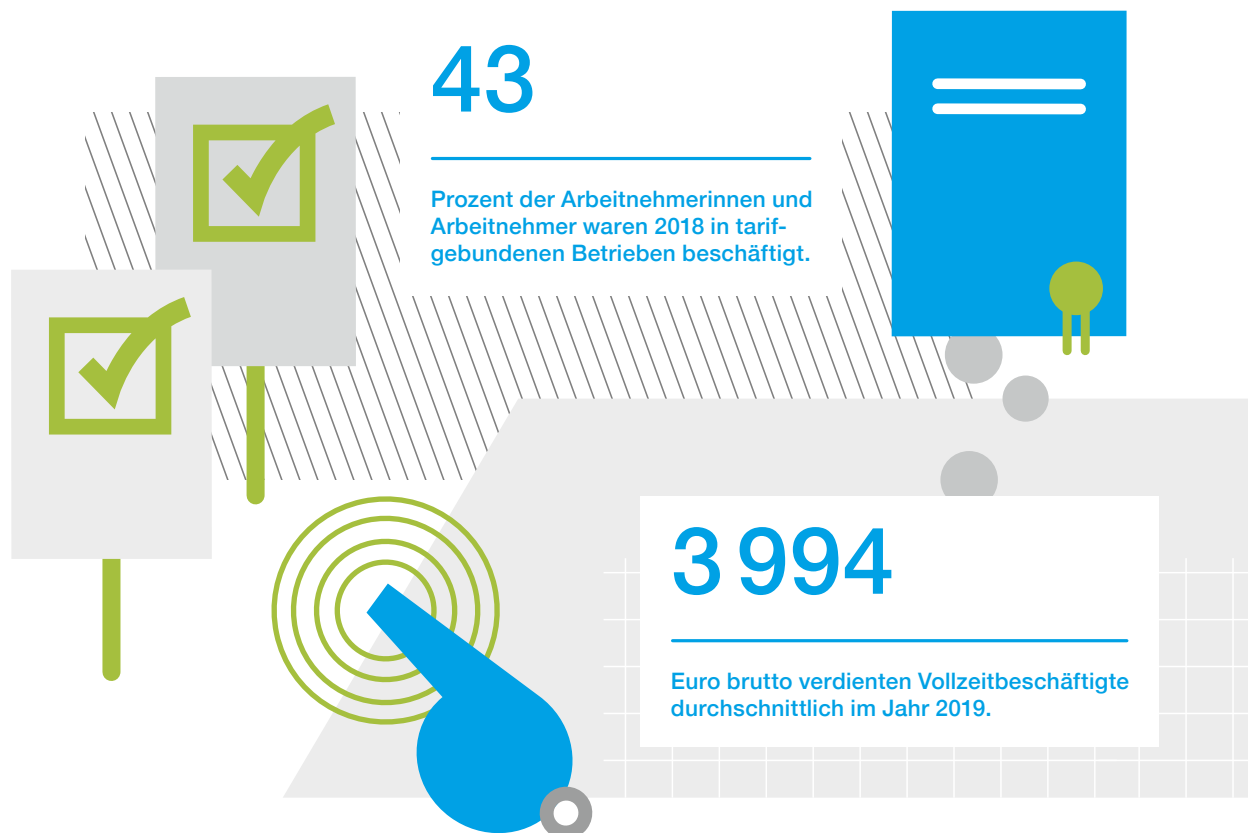
Rund 43 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland waren 2018 in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt. Tarifverträge werden von einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden mit einer oder mehreren Gewerkschaften abgeschlossen. Sie sind ausschließlich für ihre Mitglieder bindend (Tarifbindung). Aber auch viele nicht tariflich gebundene Betriebe sowie Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer orientieren sich an bestehenden Tarifverträgen.

Tabelle 1 zeigt eine Übersicht ausgewählter Tariferabschlüsse mit Wirkung im Jahr 2019. ▶ [Tab 1](#)

5.2.2 Bruttoverdienste

Die Daten über die Bruttoverdienste zeigen tatsächlich gezahlte Bruttolöhne und -gehälter, die sich zum Teil deutlich von den Tarifverdiensten unterscheiden. So werden beispielsweise nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland nach Tarif bezahlt oder das Tarifniveau wird aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Betriebs über- oder unterschritten. Die Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung zeigen, wie sich die tatsächlich gezahlten Bruttoverdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entwickeln.



► Tab 1 Ausgewählte Tarifabschlüsse mit Wirkung im Jahr 2019

	Tarifbereich	Tarifierhöhungen
Abschluss		
November 2016	Zeitarbeit Deutschland	2,5 % (West) und 4,0 % (Ost) ab März 2017 2,8 % (West) und 4,0 % (Ost) ab April 2018 3,0 % (West) und 3,5 % (Ost) ab April 2019
November 2017	Gebäudereiniger- handwerk Deutschland	2,05 % (West) und 5,12 % (Ost) ab Januar 2018 1,82 % (West) und 4,87 % (Ost) ab Januar 2019 1,74 % (West) und 4,72 % (Ost) ab Januar 2020 3,62 % (Ost) ab Dezember 2020
Februar 2018	Metall- und Elektroindustrie Deutschland	100 Euro Pauschalzahlung im März 2018 4,3 % ab April 2018 27,5 % tarifliches Zusatzentgelt und 400 Euro Pauschalzahlung im Juli 2019
April 2018	Öffentlicher Dienst – Bund und Gemeinden (TVöD)	3,19 % ab März 2018 250 Euro Einmalzahlung für die Gruppen E1 bis E6 im März 2018 3,09 % ab April 2019 1,06 % ab März 2020
Juni 2018	Baugewerbe Deutschland	5,7 % (West) und 6,6 % (Ost) ab Mai 2018 250 Euro Einmalzahlung im November 2018 600 Euro Einmalzahlung im Juni 2019 0,8 % ab Juni 2019 (Ost) 250 Euro Einmalzahlung im November 2019
Februar 2019	Textil- und Bekleidungs- industrie West	2,6 % ab August 2019 340 Euro Pauschalzahlung im April 2019 2,3 % ab September 2020
März 2019	Öffentlicher Dienst – Länder (TV-L) ohne Hessen	3,01 % beziehungsweise mindestens 100 Euro ab Januar 2019 3,12 % beziehungsweise mindestens 90 Euro ab Januar 2020 1,29 % beziehungsweise mindestens 50 Euro ab Januar 2021
März 2019	Papierherzeugende Industrie Deutschland	3,0 % ab März 2019
Mai 2019	Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte) Deutschland	2,5 % ab Januar 2019 2,0 % ab Januar 2020 2,0 % ab Januar 2021
Mai 2019	Druckindustrie Deutschland	2,4 % ab Mai 2019 2,0 % ab Juni 2020 1,0 % ab Mai 2021
Juni 2019	Einzelhandel Deutschland	3,0 % ab Juni 2019 (Beginn regional abweichend) 1,8 % ab April 2020 (Beginn regional abweichend)
Juni 2019	Groß- und Außenhandel Deutschland	3,0 % ab Juni 2019 (Beginn regional abweichend) 1,9 % ab Mai 2020 (Beginn regional abweichend)
Juli 2019	Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Deutschland	2,7 % ab Juli 2019
Juli 2019	Bankgewerbe Deutschland	2,0 % ab September 2019 2,0 % ab November 2020
August 2019	Schuhindustrie Deutschland	3,37 % ab Oktober 2019 1,9 % ab Januar 2021

Datenbasis: Statistik der Tarifverdienste

Bruttoverdienste 2019

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich verdienten in Deutschland 2019 durchschnittlich 3 994 Euro brutto im Monat. Im früheren Bundesgebiet und Berlin lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst bei 4 110 Euro, in den neuen Ländern waren es 3 243 Euro. In diesen Verdienstangaben sind Sonderzahlungen nicht enthalten. Sonderzahlungen sind Vergütungen, die nicht regelmäßig erfolgen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge sowie jährlich einmalig gezahlte Provisionen oder Boni. ► Tab 2

Mit einem interaktiven Gehaltsrechner (www.destatis.de/gehaltsvergleich) können Nutzerinnen und Nutzer eine unkomplizierte Schätzung zu Bruttomonatslöhnen vornehmen. Ein anhand verschiedener gehaltsbestimmender Merkmale (wie Beruf, Ausbildungsabschluss oder Branche) erstelltes individuelles Profil bietet Berechnungen für beispielsweise bevorstehende Gehaltsverhandlungen oder Bewerbungsgespräche.

Bruttomonatsverdienste nach Leistungsgruppen

Zur besseren Analyse der durchschnittlichen Verdienste werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Leistungsgruppen von 1 bis 5 eingeordnet (siehe Tabelle 2). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung verdienten 2019 mit durchschnittlich 7 269 Euro mehr als dreimal so viel wie Ungelernte (2 285 Euro). Im Durchschnitt aller erfassten Wirtschaftszweige gehörten 13,0 % der Männer in Deutschland der Leistungsgruppe 1 an, aber nur 9,9 % der Frauen. In Leistungsgruppe 5 kehrt sich dieses Verhältnis um: 5,9 % ungelernete Arbeitnehmerinnen stehen hier 5,3 % ungelernen Arbeitnehmern gegenüber. ► Info 1

Im früheren Bundesgebiet und Berlin waren 13,5 % der vollzeitbeschäftigten Männer in Leistungsgruppe 1, aber nur 9,9 % der Frauen. Rund 5,4 % der männlichen

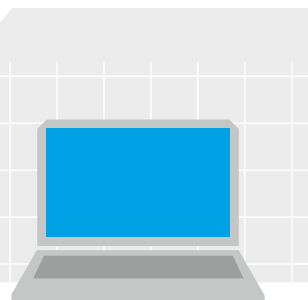
► **Tab 2** Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2019

	Anteile der Arbeitnehmer/-innen in Leistungsgruppen			Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst (ohne Sonderzahlungen)		
	insgesamt	Frauen	Männer	insgesamt	Frauen	Männer
	in %			in Euro		
Deutschland						
Insgesamt	100	100	100	3 994	3 559	4 181
Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung	12,1	9,9	13,0	7 269	6 157	7 634
Herausgehobene Fachkräfte	23,5	24,6	23,0	4 762	4 290	4 979
Fachkräfte	45,4	48,1	44,2	3 327	3 095	3 436
Angelernte Arbeitnehmer/-innen	13,7	11,5	14,6	2 682	2 414	2 773
Ungelernte Arbeitnehmer/-innen	5,5	5,9	5,3	2 285	2 170	2 340
Früheres Bundesgebiet und Berlin						
Insgesamt	100	100	100	4 110	3 627	4 313
Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung	12,4	9,9	13,5	7 412	6 274	7 762
Herausgehobene Fachkräfte	24,1	24,8	23,7	4 859	4 359	5 079
Fachkräfte	44,4	47,8	43,0	3 423	3 157	3 547
Angelernte Arbeitnehmer/-innen	13,5	11,4	14,4	2 749	2 472	2 841
Ungelernte Arbeitnehmer/-innen	5,6	6,1	5,4	2 320	2 205	2 375
Neue Länder ohne Berlin						
Insgesamt	100	100	100	3 243	3 174	3 278
Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung	9,8	10,0	9,8	6 111	5 497	6 426
Herausgehobene Fachkräfte	19,6	23,4	17,7	3 990	3 876	4 066
Fachkräfte	51,4	50,0	52,2	2 793	2 756	2 810
Angelernte Arbeitnehmer/-innen	14,5	11,9	15,8	2 277	2 099	2 345
Ungelernte Arbeitnehmer/-innen	4,7	4,7	4,6	2 008	1 911	2 058

Datenbasis: Vierteljährliche Verdiensterhebung

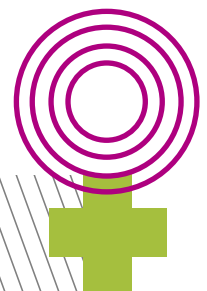
► Info 1 Leistungsgruppen

Die Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zu Analyse Zwecken nach dem Qualifikationsprofil des Arbeitsplatzes in Leistungsgruppen eingestuft. Zur **Leistungsgruppe 1** zählen »Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung«, die größere Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Kenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. In die **Leistungsgruppe 2** werden »Herausgehobene Fachkräfte« eingestuft, das heißt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten. In der Regel erfordert dies nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse. Dazu gehören auch kleinere Verantwortungsbereiche gegenüber anderen Mitarbeitern. Die **Leistungsgruppe 3** enthält »Fachkräfte«, das heißt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung erforderlich ist. Die **Leistungsgruppe 4** umfasst »Angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer« mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. In der **Leistungsgruppe 5** werden »Ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer« mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen zusammengefasst, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.

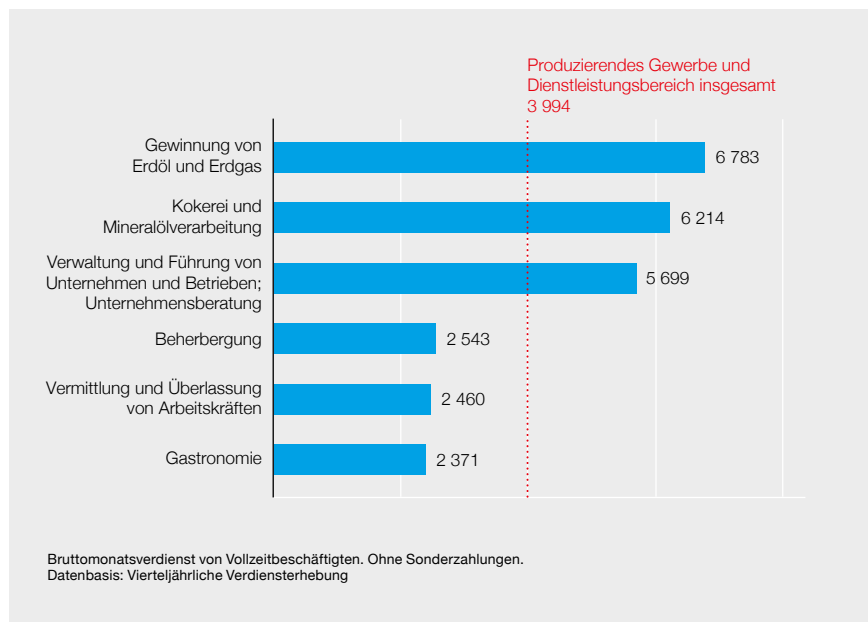


13

Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer waren 2019 der Leistungsgruppe 1 zugeordnet und hatten eine leitende Stellung. Bei den Frauen war jede Zehnte in leitender Position.



► Abb 1 Branchen mit den höchsten und niedrigsten Verdiensten 2019 – in Euro



Beschäftigten waren ungelernete Arbeitnehmer (Frauen: 6,1 %). In den neuen Ländern ist diese Verteilung deutlich ausgewogener: Auf leitende Beschäftigte entfielen hier 9,8 % der Männer und 10,0 % der Frauen, ungelernete waren 4,6 % der Männer und 4,7 % der Frauen.

Bruttomonatsverdienste nach Branchen

Zwischen den einzelnen Branchen im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich bestehen große Verdienstunterschiede. Die Spanne reichte 2019 für die Vollzeitbeschäftigten in Deutschland von 5 393 Euro für Beschäftigte im Bereich Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bis 2 451 Euro im Bereich Gastgewerbe. Bei den Unterpositionen war die Spannweite bei den Verdiensten noch ausgeprägter: Die Branche »Gewinnung von Erdöl und Erdgas« (6 783 Euro) führte hier das Ranking an, vor »Kokerei und Mineralölverarbeitung« (6 214 Euro) und »Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung« (5 699 Euro). Die niedrigsten Verdienste

verzeichneten die Bereiche »Gastronomie« (2 371 Euro), »Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften«, das ist unter anderem Zeit- und Leiharbeit (2 460 Euro), sowie »Beherbergung« (2 543 Euro). Diese Angaben beziehen sich auf den regelmäßig monatlich gezahlten Verdienst ohne Sonderzahlungen. Die Verdienstunterschiede zwischen den Branchen vergrößern sich tendenziell noch, wenn die Sonderzahlungen berücksichtigt werden. So lag beispielsweise der Anteil der Sonderzahlungen an der Grundvergütung im Gastgewerbe mit 4,3 % deutlich unter dem von Betrieben der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (19,9 %). Im Durchschnitt machten die Sonderzahlungen 10,2 % der Grundvergütung aus. Tendenziell war der Anteil der Sonderzahlungen an der Gesamtvergütung in Branchen mit hohen Verdiensten höher als in Branchen mit niedrigen Verdiensten. ► Abb 1, Tab 3

Alle hier veröffentlichten Verdienstangaben sind Durchschnittswerte (arithmetisches Mittel). Wichtig für die Interpretation dieser Werte ist eine Vorstellung über die Verteilung der Beschäftigten um

diesen Mittelwert: Aus der Verdienststrukturhebung 2018 ist bekannt, dass knapp zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten (63 %) weniger verdienen als den gesamtwirtschaftlichen Durchschnittswert. Nur ein gutes Drittel hat höhere Bruttoverdienste. Dieses Drittel hat so hohe Verdienste, dass der Durchschnittswert für alle Beschäftigten »nach oben gezogen« wird.

Bruttostundenverdienste nach Bundesländern

Voll- und Teilzeitbeschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte, das heißt ohne sogenannte Minijobs) verdienen im Jahr 2019 im Produzierenden Gewerbe sowie im Dienstleistungsbereich in Deutschland pro Stunde 22,60 Euro brutto. Sonderzahlungen wurden in diesem Durchschnittswert nicht berücksichtigt. Bei den Bundesländern führte Hamburg (25,11 Euro) das Ranking vor Hessen (24,70 Euro) und Baden-Württemberg (24,22 Euro) an. Den niedrigsten Stundenlohn der Länder im früheren Bundesgebiet verzeichnete Schleswig-Holstein mit 20,65 Euro. Die geringsten Bruttostundenverdienste wurden in Mecklenburg-Vorpommern (17,66 Euro) sowie in Sachsen-Anhalt (18,19 Euro) und Thüringen (18,21 Euro) gezahlt. ► Abb 2

Ein wichtiger Grund für die Verdienstabstände zwischen den Bundesländern sind die unterschiedlichen Produktivitätsniveaus. Je höher der Wert der hergestellten Waren und erbrachten Dienstleistungen ist, desto höhere Verdienste können den Beschäftigten gezahlt werden. Die Arbeitsproduktivität, das heißt das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen, lag im Jahr 2019 in den alten Bundesländern und Berlin 24,5 % über dem Durchschnitt der neuen Länder ohne Berlin. Der Verdienstabstand zwischen West- und Ostdeutschland bewegte sich in einer ähnlichen Größenordnung (27,1 % oder 4,97 Euro pro Stunde) und ist fast vollständig durch die unterschiedlichen Produktivitätsniveaus erklärbar. Bei der Produktivität und auch bei den Verdiensten belegten Hamburg

► Tab 3 Verdienste und Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2019

	Anteil der Arbeitnehmer/-innen	Bruttostundenverdienst ¹	Bruttomonatsverdienst ¹ (Grundvergütung)	Sonderzahlungen	Anteil der Sonderzahlungen an der Grundvergütung	Bezahlte Wochenarbeitszeit
	in %	in Euro			in %	in Stunden
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	100	23,48	3 994	406	10,2	39,1
Produzierendes Gewerbe	37,1	24,26	4 071	489	12,0	38,6
↳ Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,2	23,81	4 159	471	11,3	40,2
↳ Gewinnung von Erdöl und Erdgas	0,0	41,05	6 783	993	14,6	38,0
↳ Verarbeitendes Gewerbe	28,2	25,27	4 215	542	12,9	38,4
↳ Kokerei und Mineralölverarbeitung	0,1	36,95	6 214	1 142	18,4	38,7
↳ Energieversorgung	0,9	30,72	5 137	(757)	14,7	38,5
↳ Wasserversorgung ²	1,1	20,02	3 509	277	7,9	40,3
↳ Baugewerbe	6,7	19,92	3 402	266	7,8	39,3
Dienstleistungsbereich	62,9	23,03	3 949	357	9,0	39,5
↳ Handel ³	11,9	21,43	3 669	399	10,9	39,4
↳ Verkehr und Lagerei	5,9	17,74	3 114	238	7,6	40,4
↳ Gastgewerbe	2,1	14,22	2 451	(105)	4,3	39,7
↳ Beherbergung	1,2	14,75	2 543	(129)	5,1	39,7
↳ Gastronomie	2,5	13,76	2 371	(84)	3,5	39,7
↳ Information und Kommunikation	3,6	30,37	5 178	(624)	12,1	39,2
↳ Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,7	32,12	5 393	1 075	19,9	38,6
↳ Grundstücks- und Wohnungswesen	0,8	24,70	4 175	(558)	13,4	38,9
↳ Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	6,4	28,96	4 944	735	14,9	39,3
↳ Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	1,6	33,47	5 699	(1 207)	21,2	39,2
↳ Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5,6	16,59	2 795	(183)	6,5	38,8
↳ Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2,2	15,30	2 460	(97)	3,9	37,0
↳ Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8,4	22,97	3 982	152	3,8	39,9
↳ Erziehung und Unterricht	5,0	26,01	4 493	162	3,6	39,8
↳ Gesundheits- und Sozialwesen	8,3	23,22	3 967	239	6,0	39,3
↳ Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,7	24,09	4 133	/	/	39,5
↳ Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1,5	22,16	3 759	(292)	7,8	39,1

1 Ohne Sonderzahlungen.

2 Einschließlich Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen.

3 Einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.

() Ausgewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

/ Keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug.

Datenbasis: Vierteljährliche Verdiensterhebung

► **Abb 2 Durchschnittliche Bruttostundenverdienste nach Bundesländern 2019 – in Euro**



und Hessen die vorderen Plätze der Rangfolge. In Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen war die Produktivität am geringsten. Diese Struktur zeigt sich seit mehreren Jahren nahezu unverändert und kann daher als Erklärung für den Verdienstabstand zwischen Ost- und Westdeutschland herangezogen werden. ► [Tab 4](#)

Verdienste von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Gibt es Unterschiede im Bruttostundenverdienst bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten? Als Teilzeitbeschäftigte gelten hier alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Voll-

zeitbeschäftigter. Teilzeitbeschäftigte wiesen im Jahr 2019 mit 19,03 Euro einen um 19 % niedrigeren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst auf als Vollzeitbeschäftigte (23,48 Euro). Woran liegt das? Ein Vergleich der Verdienste von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Leistungsgruppen macht deutlich, dass 12,1 % der Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung waren. Bei den Teilzeitbeschäftigten waren es lediglich 6,8 %. Demgegenüber gehörten 5,5 % der Vollzeit-, aber 13,7 % der Teilzeitbeschäftigten zu den ungelerten Kräften. ► [Tab 5](#)

Da der Verdienst mit dem am Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationsniveau entsprechend ansteigt, wird der

durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Teilzeitbeschäftigten demnach durch einen höheren Anteil von Personen mit niedrigem Stundenverdienst gedrückt. Entspräche die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Leistungsgruppen der von Vollzeitbeschäftigten, ergäbe sich noch ein Verdienstunterschied von 11 %. Es sind also weitere Faktoren für die Unterschiede beim Bruttostundenverdienst Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter ausschlaggebend. Ein weiterer Grund liegt in der Verteilung der jeweiligen Beschäftigungsarten auf einzelne Branchen. Teilzeitbeschäftigte finden sich verstärkt in Branchen mit niedrigeren Verdiensten. Berechnet man einen durchschnittlichen Stundenverdienst mit den Verdiensten der Teilzeitbeschäftigten und der Branchenstruktur der Vollzeitbeschäftigten, beträgt die Abweichung nur noch 13 %. Beide Effekte zusammengenommen erklären gut zwei Drittel des Verdienstabstands zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen

Seit einigen Jahren wächst das Interesse an den bestehenden Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen, dem »Gender Pay Gap«. Um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu analysieren, stehen zwei Indikatoren zur Verfügung. Der bereinigte Gender Pay Gap ermittelt die Höhe des Verdienstunterschieds von Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften (wie Tätigkeit, Ausbildung, Berufserfahrung) und wird nur in mehrjährigen Abständen errechnet. Der jährlich ermittelte unbereinigte Gender Pay Gap betrachtet den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied in allgemeiner Form, das heißt ohne Berücksichtigung struktureller Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen von Männern und Frauen. Auf diese Weise wird auch der Teil des Lohnabstands erfasst, der beispielsweise durch unterschiedliche Zugangschancen zu bestimmten Tätigkeitsfeldern oder Leis-

► Tab 4 Bruttostundenverdienste und Arbeitsproduktivität 2019

	Bruttostundenverdienst		Arbeitsproduktivität ¹
	in Euro		Deutschland = 100
Deutschland	22,60	100	100
Früheres Bundesgebiet und Berlin	23,30	103,1	102,7
Neue Länder ohne Berlin	18,33	81,1	82,5
Hamburg	25,11	111,1	125,5
Hessen	24,70	109,3	109,7
Baden-Württemberg	24,22	107,2	108,0
Bayern	23,89	105,7	107,9
Bremen	23,33	103,2	100,9
Nordrhein-Westfalen	23,04	101,9	97,2
Berlin	22,57	99,9	97,8
Rheinland-Pfalz	21,98	97,3	93,3
Niedersachsen	21,59	95,5	97,6
Saarland	21,47	95,0	89,4
Schleswig-Holstein	20,65	91,4	90,0
Sachsen	18,57	82,2	81,6
Brandenburg	18,56	82,1	86,7
Thüringen	18,21	80,6	80,4
Sachsen-Anhalt	18,19	80,5	83,3
Mecklenburg-Vorpommern	17,66	78,1	80,8

Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Geringfügig Beschäftigte sind nicht enthalten.

¹ Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen je Erwerbstätigen.

Datenbasis: Vierteljährliche Verdiensterhebung; Arbeitskreis »Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder«

► Tab 5 Bruttostundenverdienste bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten 2019

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ¹	
	Anteil in %	in Euro	Anteil in %	in Euro
Insgesamt	64,8²	23,48	24,4²	19,03
Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung	12,1	42,29	6,8	34,94
Herausgehobene Fachkräfte	23,5	28,00	16,9	25,44
Fachkräfte	45,4	19,59	44,2	18,23
Angelernte Arbeitnehmer/-innen	13,7	15,77	18,3	13,56
Ungelernte Arbeitnehmer/-innen	5,5	13,57	13,7	12,14

Ohne Sonderzahlungen.

¹ Ohne geringfügig Beschäftigte.

² Anteil an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich.

Datenbasis: Vierteljährliche Verdiensterhebung

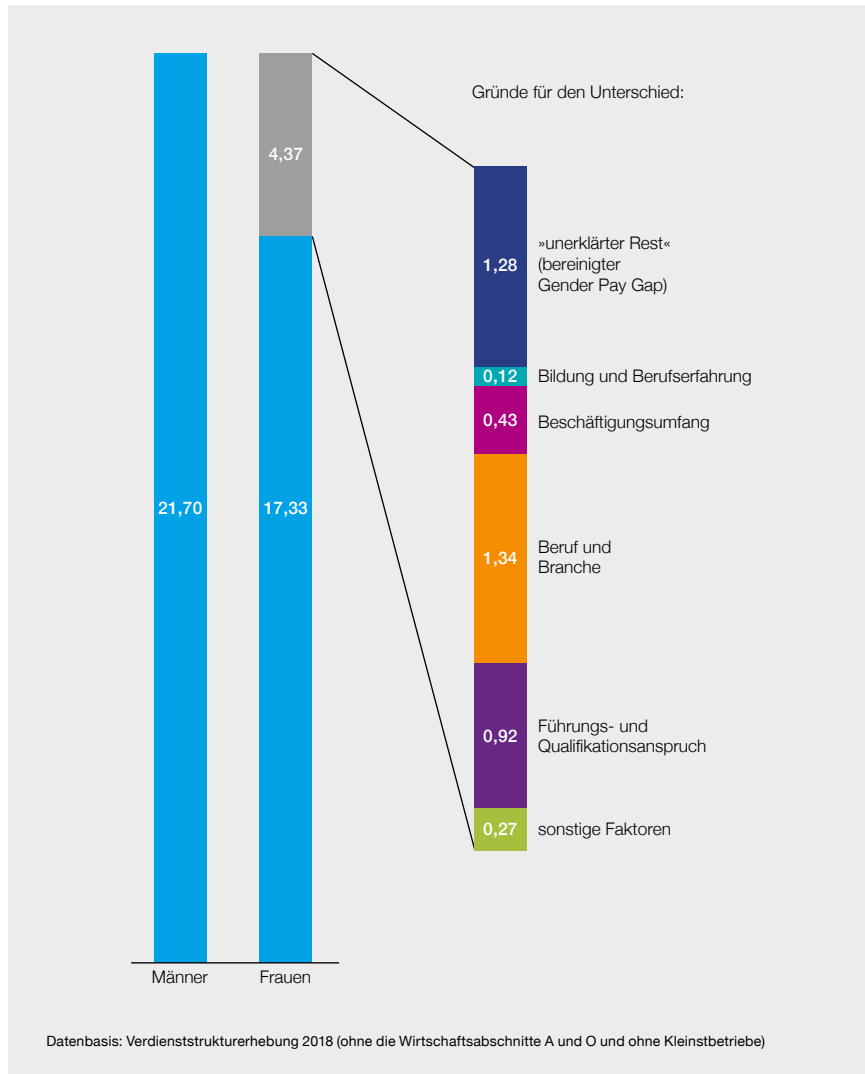
tungsgruppen verursacht wird. Diese unterschiedlichen Zugangschancen sind möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen.

Ausgehend von aktuellen Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung 2018 lag der unbereinigte Gender Pay Gap für Deutschland im Jahr 2019 bei 19 % (2018: 20 %). Das heißt, der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen fiel um 19 % geringer aus als der von Männern.

Analysen auf Grundlage der in mehrjährigen Abständen durchgeführten Verdienststrukturerhebung für 2018 zeigen, dass in Deutschland 71 % des unbereinigten Gender Pay Gap auf Strukturunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzuführen waren. Wichtigste Ursachen waren unter anderem, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird, und sie seltener

Führungspositionen erreichen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs (geringfügige Beschäftigung) und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger. Rund 29 % des unbereinigten Verdienstunterschieds konnten nicht mithilfe derartiger Unterschiede erklärt werden. Berücksichtigt man diese Faktoren, so lag der bereinigte Verdienstunterschied bei rund 6 %. Dies bedeutet, dass Frauen pro Stunde 6 % we-

► Abb 3 Zerlegung des Gender Pay Gap 2018 - Bruttostundenverdienst in Euro



niger als Männer verdienten, auch unter der Voraussetzung, dass sie

- die gleiche Tätigkeit ausübten,
- über einen äquivalenten Ausbildungshintergrund verfügten,
- in einem vergleichbar großen privaten beziehungsweise öffentlichen Unternehmen tätig waren, das auch regional ähnlich zu verorten war (Ost/West, Ballungsraum/kein Ballungsraum),
- einer vergleichbaren Leistungsgruppe angehörten,
- einen ähnlich ausgestalteten Arbeitsvertrag (befristet/unbefristet, mit/ohne

Tarifbindung, Altersteilzeit ja/nein, Zulagen ja/nein) hatten,

- das gleiche Dienstalster und die gleiche potenzielle Berufserfahrung aufwiesen sowie
- einer Beschäftigung mit vergleichbarem Umfang (Vollzeit/Teilzeit) nachgingen.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Unterschiede geringer ausfielen, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analysen zur Verfügung stünden, vor allem Angaben zu Erwerbsunterbrechungen. ► Abb 3

Nominal- und Reallohn

Beim Nominallohn handelt es sich um den tatsächlichen Bruttomonatsverdienst einschließlich Sonderzahlungen, den die Beschäftigten für ihre Arbeit erhalten. Zur Berechnung des Reallohns wird die Veränderung der Verdienste der Preisentwicklung gegenübergestellt. Er gibt somit Hinweise zur Entwicklung der Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

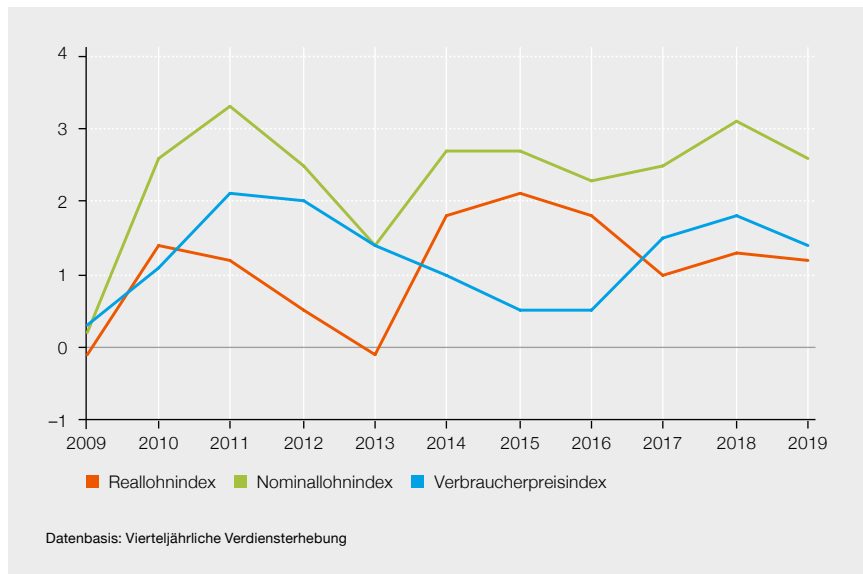
Von 2009 bis 2019 stiegen die Reallohne, also die preisbereinigten Bruttomonatsverdienste, um rund 13 %. Die nominale Verdienstentwicklung von Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten betrug 29 %, die Verbraucherpreise verzeichneten im gleichen Zeitraum einen Anstieg von 14 %. Bei Betrachtung der einzelnen Jahre konnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fast durchweg Reallohngewinne im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen. Die Verdienste einschließlich der Sonderzahlungen stiegen also stärker als die Verbraucherpreise. ► Abb 4

Gibt es Unterschiede in der Verdienstentwicklung der einzelnen Leistungsgruppen (siehe Info 1), also den Anforderungen des Arbeitsplatzes hinsichtlich Führung und Qualifikation? Eine Auswertung zeigt, dass im Jahr 2019 die nominalen Verdienststeigerungen der Fachkräfte (+ 2,9 %) überdurchschnittlich hoch waren, dicht gefolgt von denen der herausgehobenen Fachkräfte (+ 2,7 %). Leitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten mit + 2,3 % den geringsten Verdienstzuwachs. Ferner hatten innerhalb der betrachteten Beschäftigungsarten die geringfügig Beschäftigten mit + 1,7 % deutlich geringere Verdienstzuwächse als Teilzeit- (+ 3,4 %) und Vollzeitbeschäftigte (+ 2,5 %).

Insgesamt stiegen die nominalen Verdienste von geringfügig Beschäftigten zwischen 2009 und 2019 um 34 %. Damit fielen die Lohnsteigerungen stärker aus als bei den Teilzeitbeschäftigten (+ 31 %) und den Vollzeitbeschäftigten (+ 28 %).

Fachkräfte verzeichneten im selben Zeitraum ein Plus von 27 %. Bei heraus-

► **Abb 4** Nominale und reale Verdienstentwicklung
– Veränderung zum Vorjahr in Prozent



gehobenen Fachkräften und angelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern belief sich der Lohnzuwachs auf jeweils 28 %. Die höchsten Verdienststeigerungen in den vergangenen zehn Jahren konnten leitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Ungelernte verzeichnen (jeweils 33 %).

Beim Betrachten der Verdienstentwicklung zeigt sich, dass die Nominallöhne in den neuen Ländern mit +34 % stärker gestiegen sind als im früheren Bundesgebiet und Berlin mit +28 %.

Niedriglöhne

Die Niedriglohngrenze lag im April 2018 für Deutschland bei 11,05 Euro brutto pro Stunde. ► [Info 2](#)

Die Verdienststrukturerhebung 2018 erlaubt repräsentative Aussagen zu den insgesamt gut 36,7 Millionen Beschäftigten im Alter von 15 bis 64 Jahren (ohne Auszubildende). Davon erhielten 2,2 Millionen Normalbeschäftigte und 5,2 Millionen sogenannte atypisch Beschäftigte einen Bruttostundenverdienst unterhalb der Niedriglohngrenze. Dies entspricht 20 % aller Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Bei den atypisch Beschäftigten war der Anteil sogar doppelt so hoch. Zu den atypisch Beschäftigten gehören Teilzeitbeschäftigte mit 20 Stunden oder weniger, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte sowie Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter (siehe Kapitel 5.1, Seite 158, Info 4, Abb 9). Die Anteile der Niedrigentlohten unterscheiden sich je nach Beschäftigungsform deutlich: So arbeiteten mehr als zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten (70 %) für einen Bruttostundenverdienst unterhalb der Niedriglohngrenze. Für Teilzeitbeschäftigte mit maximal 20 Arbeitsstunden pro Woche (50 %), für Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter (34 %) und befristet Beschäftigte (32 %) waren die Anteile zwar geringer, aber immer noch deutlich über dem Niveau von Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern mit 9 %. Als Normalarbeitsverhältnisse gelten unbefristete, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit über 20 Wochenstunden, die nicht in Zeitarbeit ausgeübt werden. ► [Tab 6](#)

Nach Geschlecht unterscheiden sich die Anteile deutlich: Während bei den Männern 15 % betroffen waren, verdienen 25 % der Frauen einen Bruttostunden-

► Info 2

Was sind Niedriglöhne?

Der Begriff »Niedriglohn« wird unterschiedlich verwendet. Das Statistische Bundesamt berechnet die Niedriglohngrenze nach einem Ansatz, den unter anderem die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) anwenden.

Dieser Ansatz grenzt den Niedriglohnbereich hinsichtlich der Verteilung der Verdienste aller betrachteten Beschäftigten ab. Dazu berechnet das Statistische Bundesamt zunächst den Medianverdienst. Dieser Medianverdienst teilt die betrachteten Verdienste in genau zwei Hälften, das heißt, die eine Hälfte der Beschäftigten verdient weniger und die andere Hälfte mehr als diesen Wert. Nach der Definition wird von Niedriglohn gesprochen, wenn der Verdienst eines Beschäftigten kleiner als zwei Drittel des Medianverdienstes ist.

Die Daten zu Niedriglöhnen basieren auf der Verdienststrukturerhebung, die alle vier Jahre detaillierte Informationen zu den Erwerbseinkommen abhängig Beschäftigter bereitstellt. Aussagen zu Erwerbseinkommen von Selbständigen sowie zu privaten Haushalten mit Hauspersonal können mithilfe dieser Erhebung nicht getroffen werden. Aktuell stehen die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2018 für Analysen zum Niedriglohnsektor zur Verfügung.

Im Jahr 2018 betrug der Schwellenwert für den Niedriglohn 11,05 Euro pro Stunde und bezog sich auf den Bruttostundenverdienst. Der Bruttostundenverdienst eignet sich am besten, da er unabhängig von Arbeitszeiten und Sozialabgaben ist.

verdienst unter der Niedriglohnschwelle. Lediglich bei den Teilzeitbeschäftigten lag der Anteil der Männer mit 57 % höher als der Anteil der Frauen mit 47 %.

Insbesondere in der Altersgruppe von 15 bis 24 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Niedriglöhne bezogen werden. Rund 48 % der Beschäftigten in dieser Altersgruppe erzielten einen Bruttostundenverdienst unterhalb der Niedriglohngrenze. Dies sind mehr als doppelt so viele wie in jeder anderen Altersgruppe. Bei den atypisch in Teilzeit beschäftigten 15- bis 24-Jährigen lag der Anteil der Personen unter der Niedriglohngrenze sogar

► Tab 6 Beschäftigte mit Niedriglohn 2018 – in Prozent

	Insgesamt	Normalarbeitnehmer/-innen	Atypisch Beschäftigte	Und zwar			
				befristet Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte ¹	geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeiter/-innen
Insgesamt	20,03	9,00	41,04	32,10	50,35	70,43	34,07
Männer	14,97	6,65	38,90	26,74	57,02	68,66	30,80
Frauen	25,44	12,29	42,40	37,03	47,47	71,46	42,95
im Alter von ... bis ... Jahren							
15–24	48,28	20,50	61,66	48,78	75,23	81,26	53,11
25–34	19,17	9,88	33,51	22,96	50,85	65,14	31,99
35–44	16,82	8,15	34,99	27,37	43,52	67,15	29,62
45–54	17,32	8,02	40,94	34,70	46,26	68,23	31,36
55–64	19,27	8,78	43,57	42,28	46,64	70,41	31,74
Früheres Bundesgebiet und Berlin	18,86	6,96	40,25	31,13	49,32	69,85	33,43
Neue Länder	27,81	20,70	48,34	39,13	63,14	77,86	37,82
Ohne Berufsausbildung	48,30	23,74	63,05	55,63	70,78	81,46	52,26
Mit Berufsausbildung	18,93	9,92	38,21	29,47	46,79	68,04	24,46
Hochschulabschluss	4,62	1,07	15,59	10,16	23,16	44,07	14,38
Wirtschaftsabschnitte							
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	51,99	39,66	69,89	69,65	70,22	76,44	–
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	4,51	2,44	17,34	6,61	29,01	62,09	–
Verarbeitendes Gewerbe	9,74	5,58	28,98	19,40	41,97	67,96	–
Energieversorgung	2,22	0,13	13,98	10,34	22,74	59,02	–
Wasserversorgung ²	9,93	5,77	26,05	17,83	42,09	68,92	–
Baugewerbe	9,95	5,13	29,29	13,75	35,34	43,57	–
Handel ³	27,51	13,65	51,75	45,81	58,77	77,77	–
Verkehr und Lagerei	27,50	15,40	49,41	29,98	63,66	81,67	–
Gastgewerbe	66,45	45,80	78,70	66,81	83,26	87,80	–
Information und Kommunikation	9,98	2,37	34,57	23,97	43,23	64,85	–
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5,67	1,55	19,94	15,52	22,36	57,88	–
Grundstücks- und Wohnungswesen	29,26	8,66	49,67	45,78	53,01	59,92	–
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	12,53	4,13	31,28	23,11	37,94	55,80	–
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	45,45	27,35	55,29	55,55	74,31	80,41	34,07
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	2,47	0,10	12,84	18,68	23,14	70,09	–
Erziehung und Unterricht	6,86	1,10	17,00	17,32	23,08	40,44	–
Gesundheits- und Sozialwesen	14,06	7,63	23,14	18,75	27,77	52,31	–
Kunst, Unterhaltung und Erholung	44,28	21,35	58,98	47,78	65,63	74,20	–
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	31,91	21,96	42,69	29,14	47,65	62,07	–

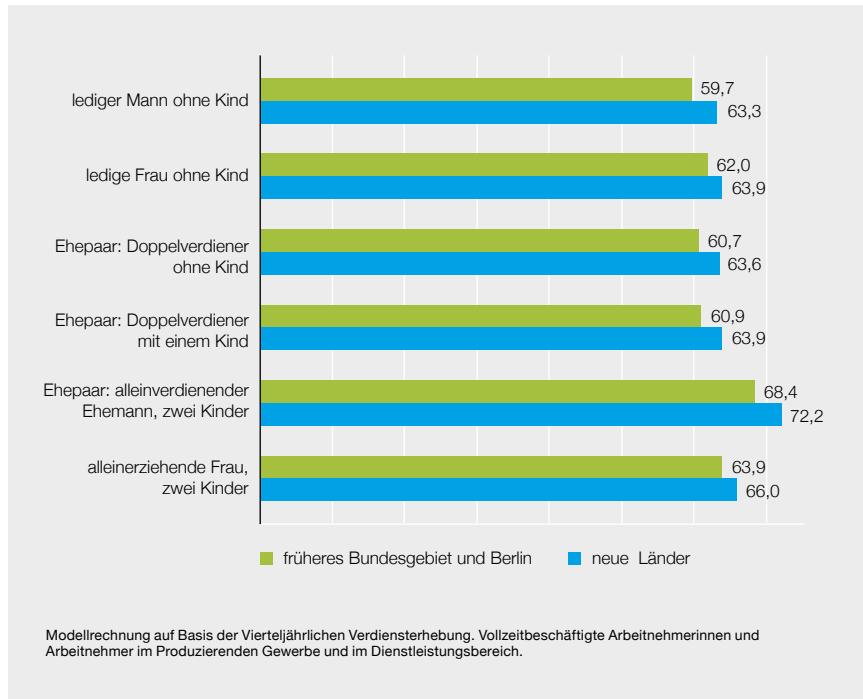
Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende. Niedriglohngrenze bei zwei Dritteln des Medians vom Bruttostundenverdienst (11,05 Euro).

¹ Mit höchstens 20 Arbeitsstunden pro Woche.² Einschließlich Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen.³ Einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen.

– Nichts vorhanden.

Datenbasis: Verdienststrukturerhebung 2018

► **Abb 5 Anteil des Nettoverdienstes am Bruttomonatsverdienst 2019 – in Prozent**



bei 75 %, bei den geringfügig Beschäftigten dieser Altersgruppe bei 81 %. Letztere hatten zu 78 % noch keinen beruflichen Abschluss und dürften überwiegend Schülerinnen und Schüler oder Studierende sein.

Auch die berufliche Qualifikation ist ein bedeutender Faktor, der die Verdiensthöhe beeinflusst. Je höher die persönliche berufliche Qualifikation, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit eines Niedriglohns. Insgesamt bezogen 48 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen beruflichen Bildungsabschluss einen Niedriglohn. Bei Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung waren es 19 % und bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss 5 %.

In den einzelnen Wirtschaftsabschnitten sind Niedriglöhne unterschiedlich stark verbreitet. Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gastgewerbe bekommen häufiger als in allen anderen Wirtschaftsabschnitten Bruttostundenverdienste unterhalb der Niedriglohngrenze. So bezogen in diesen

Branchen rund 52 % beziehungsweise 66 % aller Beschäftigten einen Niedriglohn. Diese beiden Wirtschaftsabschnitte wiesen auch bei den Normalbeschäftigten den höchsten Anteil der Niedriglohnkräfte (40 % beziehungsweise 46 %) auf. In den anderen Wirtschaftsabschnitten war der Anteil der von Niedriglohn betroffenen Normalbeschäftigten wesentlich geringer. Allerdings lagen in allen Wirtschaftsabschnitten die atypisch Beschäftigten deutlich häufiger unter der Niedriglohngrenze als die Normalbeschäftigten.

5.2.3 Nettoverdienste nach Haushaltstypen

Das Statistische Bundesamt berechnet mittels einer Modellrechnung Nettoverdienste für verschiedene Haushaltstypen im früheren Bundesgebiet und Berlin sowie in den neuen Ländern. Der Nettoverdienst ist der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst (einschließlich Sonderzahlungen) vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer im Produzierenden Gewerbe

und im Dienstleistungsbereich abzüglich der Steuern (Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag) sowie der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung. Zu Letzteren zählen beispielsweise die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung. Die Zahlung von Kindergeld bleibt bei der Berechnung der Nettoverdienste unberücksichtigt. Die Modellrechnung stellt dar, wie sich Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung auf die Höhe der Nettoverdienste verschiedener Haushaltstypen auswirken, wenn die Allein- oder Doppelverdiener jeweils den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst aller vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den betrachteten Personengruppen erzielen.

Der Anteil des Bruttomonatsverdienstes, über den die Haushaltstypen frei verfügen können, schwankt erheblich. Die höchsten Abzüge hatten ledige Männer ohne Kind im früheren Bundesgebiet und Berlin: Ihnen blieben im Jahr 2019 noch 60 % netto. Die wenigsten Abzüge hatten Ehepaare mit zwei Kindern und einem alleinverdienenden Ehemann in den neuen Ländern. Ihnen blieben 72 % ihres Bruttoverdienstes. ► [Abb 5](#)

5.3 Mindestlohn*

*Der Beitrag gibt ausschließlich die Meinung der Autoren und nicht die der Mindestlohnkommission wieder.

Oliver Bruttel

Geschäfts- und Informationsstelle
für den Mindestlohn

Ralf Himmelreicher

Privatdozent am Institut für Soziologie
der FU Berlin und Geschäfts- und
Informationsstelle für den Mindestlohn

WZB/SOEP

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Insgesamt haben einschließlich Deutschland und nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs 21 Länder in der EU einen gesetzlichen Mindestlohn. Die Einführung des Mindestlohns gilt als die bedeutendste arbeitsmarktpolitische Maßnahme seit den sogenannten Hartz-Reformen. Der Mindestlohn gilt, von wenigen Ausnahmen abgesehen, für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland verband sich neben anderen Zielen vor allem die Hoffnung, die Einkommenslage von niedrig entlohnerten Erwerbstätigen zu verbessern. Bei seiner Einführung lag die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. Zum 1. Januar 2017 wurde er auf 8,84 Euro erhöht, zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro. Im Juni 2020 hat die Mindestlohnkommission eine weitere stufenweise Erhöhung beschlossen. Zum 1. Januar 2021 wird der Mindestlohn

auf 9,50 Euro steigen, zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro, zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 schließlich auf 10,45 Euro. ▶ [Info 1](#)

Wie sich der Mindestlohn auf die Löhne und die Beschäftigungsentwicklung auswirkt, steht im Mittelpunkt der Mindestlohnforschung. In der internationalen Forschung werden zunehmend auch die Auswirkungen des Mindestlohns auf Arbeitszeiten, Produktivität, Verbraucherpreise oder die Ertragslage von Unternehmen untersucht. Aus theoretischer Perspektive ist die Wirkung von Mindestlöhnen vor allem auf die Beschäftigung nicht eindeutig. Je nach zugrunde gelegtem Modell beziehungsweise den Modellannahmen können Mindestlöhne sowohl negative, positive als auch neutrale Effekte haben. Welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn hat, ist somit letztlich eine empirische Frage. ▶ [Info 2](#)

5.3.1 Steigende Stundenlöhne im unteren Lohnbereich

Häufig wird zwischen Mindest- und Niedriglohn unterschieden. Der Mindest-

▶ Info 1

Geltungsbereich des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausgenommen sind Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende in betrieblicher Ausbildung, Praktikantinnen und Praktikanten (soweit es sich um ein [Pflicht-]Praktikum oder ein freiwilliges Praktikum mit einer Dauer von maximal drei Monaten handelt, das vor oder während einer Berufs- oder Hochschulausbildung stattfindet), Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nach Aufnahme einer Beschäftigung sowie ehrenamtlich Tätige. Für einen Übergangszeitraum bis längstens zum 31. Dezember 2017 gab es zudem eine Reihe von tarifvertraglich vereinbarten Übergangsregelungen für bestimmte Branchen, beispielsweise im Friseurhandwerk, in der Leiharbeit oder der Landwirtschaft.

▶ Info 2

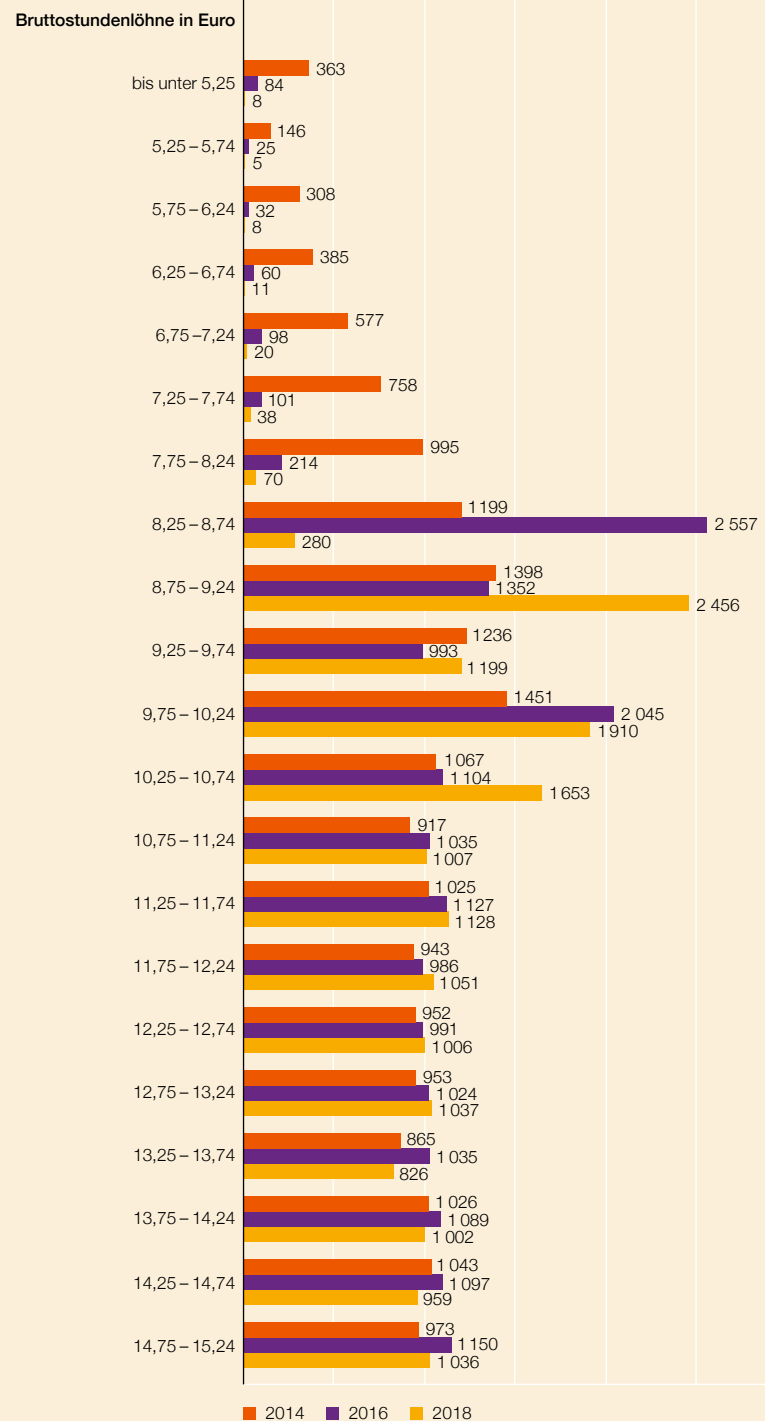
Datenbasis

Dieses Kapitel stützt sich für die Untersuchung der Auswirkungen des Mindestlohns auf die Löhne vor allem auf die Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes, die auf Befragungen von Betrieben beziehungsweise Angaben aus deren Lohnbuchhaltungen basieren. Konkret werden die Verdienststrukturerhebungen (VSE) 2014 und 2018 sowie die Verdiensterhebungen (VE) 2015, 2016 und 2017 ausgewertet. Als zweiter zentraler Datensatz dient der Mindestlohnforschung das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), bei dem Beschäftigte selbst zu ihren Verdiensten und Arbeitszeiten befragt werden. In beiden Erhebungen werden die Stundenlöhne auf Basis von Monatsverdiensten und Arbeitszeiten berechnet. Im SOEP werden Beschäftigte seit dem Jahr 2017 zudem auch direkt nach ihrem Stundenlohn befragt. Beim Vergleich der Daten gibt es eine Vielzahl von methodischen Herausforderungen zur Berechnung der Stundenlöhne. Der Übersichtlichkeit halber werden in diesem Beitrag ausschließlich die VSE-/VE-Daten des Statistischen Bundesamtes genutzt.

lohn ist eine gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze. Die Niedriglohnschwelle wird hingegen relativ zu anderen Löhnen definiert, in der Regel als zwei Drittel des Medianlohns (siehe Kapitel 5.2, Seite 173, Info 2). Der Medianlohn ist dabei der Lohn, der sich genau in der Mitte der betrachteten und nach Größe sortierten Löhne befindet, weshalb er häufig auch als mittlerer Lohn bezeichnet wird – eine Hälfte der Beschäftigten verdient weniger, die andere Hälfte mehr als den Medianlohn. Die Niedriglohnschwelle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag im Jahr 2018 laut Verdienststrukturerhebung (VSE) bei 11,05 Euro brutto pro Stunde.

Geringe Stundenlöhne sind überdurchschnittlich häufig in Ostdeutschland, bei Frauen, bei geringfügig Beschäftigten (»Minijobs«), un- oder angelernten Beschäftigten, bei Neben- und Saisonbeschäftigten sowie bei Beschäftigten in kleineren sowie nicht tarifgebundenen Unternehmen verbreitet. Insgesamt knapp 2,5 Millionen und somit knapp 7 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft verdienen im Jahr 2018 Bruttostundenlöhne im Bereich von 8,75 bis 9,24 Euro, was in etwa dem Mindestlohnbereich entspricht; 8,04 Millionen beziehungsweise 21,4 % erhielten Löhne im Niedriglohnbereich (siehe Kapitel 5.2.2, Seite 165). Mit der Mindestlohneinführung einhergegangene Verdienstanstiege haben im Bereich niedriger Löhne zu einer Verschiebung der Lohnverteilung hin zu höheren Stundenlöhnen geführt. Jedes Mal, wenn der gesetzliche Mindestlohn erhöht wird, steigen auch die Stundenlöhne derjenigen, die zuvor unter der neuen Grenze verdient haben. Dadurch ist es vor allem unmittelbar nach der Einführung zu einer starken Ballung im Mindestlohnbereich gekommen. Im Jahr 2016 erhielten rund 2,5 Millionen Beschäftigte einen Stundenlohn im Bereich von 8,25 bis 8,74 Euro – und damit ähnlich viele wie im Jahr 2018 im Lohnintervall von 8,75 Euro bis 9,24 Euro pro Stunde. ▶ **Abb 1**

▶ **Abb 1** Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse im unteren Lohnbereich für die Jahre 2014 bis 2018 (nominale Stundenlöhne) – Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in Tausend



Die Angaben basieren auf Lohnintervallen in 50-Cent-Schritten.
Datenbasis: Verdienststrukturerhebung (VSE) 2014; Verdiensterhebung (VE) 2016; Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018, eigene Berechnungen

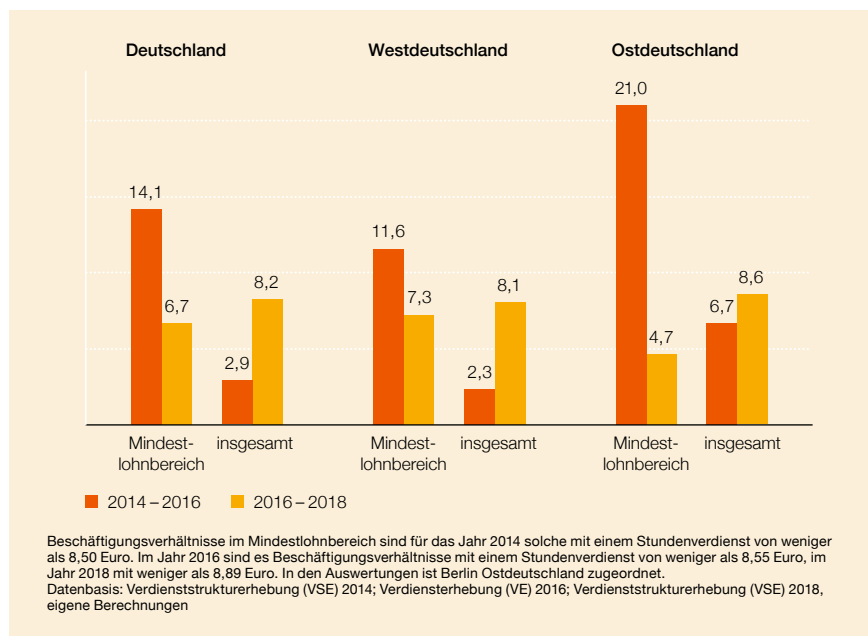
In einigen Branchen werden niedrige Löhne besonders häufig bezahlt. Zu den Branchen, in denen im Jahr 2018 besonders viele Beschäftigte auf Mindestlohnniveau bezahlt wurden, zählen das Taxigewerbe, Post- und Kurierdienste, die

Gastronomie und andere Dienstleistungsbereiche. Nicht enthalten sind in dieser Aufzählung Beschäftigte in privaten Haushalten, weil über diese nur wenige und kaum verlässliche Informationen vorliegen. Unstrittig ist, dass Beschäftigte

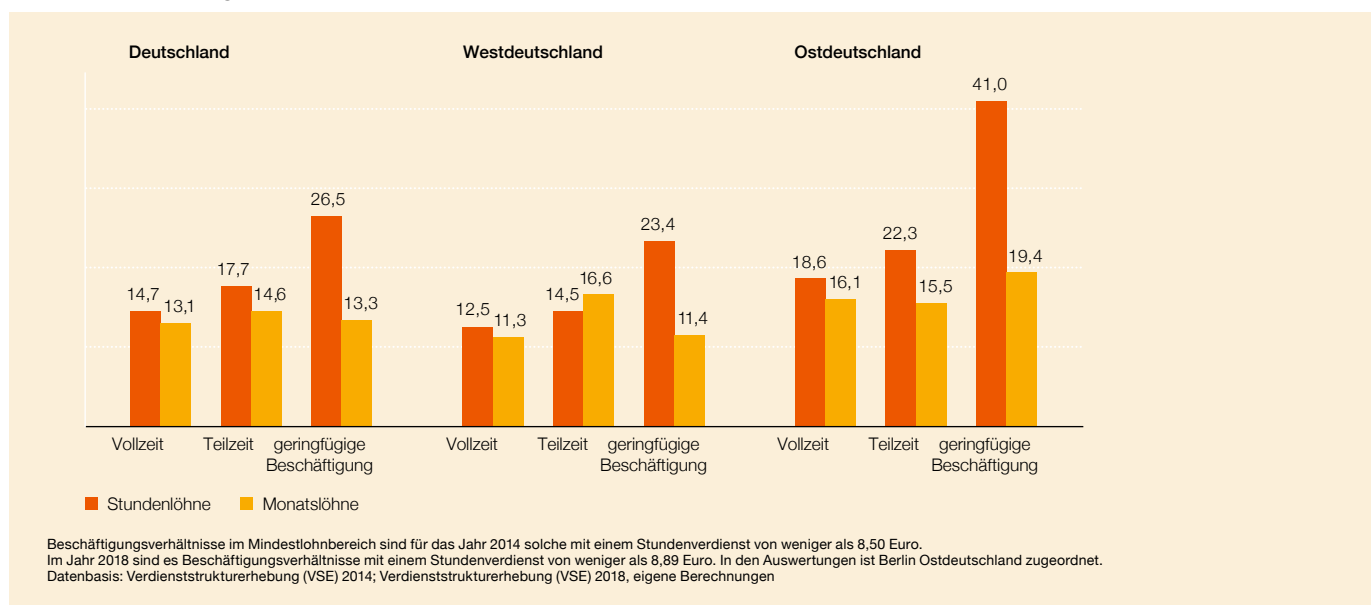
in privaten Haushalten besonders häufig niedrig entlohnt werden.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat zu deutlichen Steigerungen des Stundenlohns am unteren Rand der Lohnverteilung geführt. Vergleicht man den durchschnittlichen Stundenlohn von Beschäftigten, die vor der Einführung des Mindestlohns weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienten, mit dem durchschnittlichen Lohn von Beschäftigten, die im Jahr 2016 im Mindestlohnbereich verdienten, ergibt sich ein Zuwachs der Stundenlöhne um 14 %, während der mittlere Anstieg der Stundenlöhne in der Gesamtwirtschaft bei 3 % lag. Für den Zeitraum zwischen den Jahren 2016 und 2018 sind die Löhne im Mindestlohnbereich um 7 % und in der Gesamtwirtschaft um 8 % gestiegen. Für den Gesamtzeitraum 2014 bis 2018 liegt der Anstieg bei 22 beziehungsweise 11 %. Der überdurchschnittliche Anstieg war in erster Linie nach der Mindestlohneinführung im Vergleich der Jahre 2014 und 2016 und dort insbesondere in Ostdeutschland zu beobachten. Für die Folgejahre ab 2016 lagen die Zuwächse in etwa in der Größenordnung der allgemeinen Lohnent-

► **Abb 2** Veränderung der Stundenlöhne im Mindestlohnbereich und bei Beschäftigungsverhältnissen insgesamt zwischen den Jahren 2014 und 2018 – in Prozent



► **Abb 3** Veränderung der Stunden- und Monatslöhne im Mindestlohnbereich zwischen den Jahren 2014 und 2018 – in Prozent



wicklung. Darin spiegelt sich die Anpassung des Mindestlohns an die Tarifentwicklung und damit in etwa an die allgemeine Verdienstentwicklung wider. Für die Teilzeiträume 2014 bis 2016 und 2016 bis 2018 sollten die konkreten Zahlen aufgrund methodischer Besonderheiten nicht überinterpretiert werden. ▶ Abb 2

Die Erhöhung der Stundenlöhne im unteren Lohnbereich muss nicht zu einer ähnlich starken Erhöhung der Monatslöhne führen. Der Monatslohn ergibt sich durch die Multiplikation von Stundenlohn und bezahlter Arbeitszeit. Somit kann der Monatslohn gleich bleiben, wenn der Stundenlohn zwar steigt, aber die Arbeitszeit im gleichen Verhältnis sinkt. Vergleicht man die Bruttomonatslöhne von Beschäftigten, die vor Einführung des Mindestlohns weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienten, mit den Bruttomonatslöhnen von Beschäftigten, die im Jahr 2018 weniger als 8,89 Euro pro Stunde verdienten, ergibt sich ein Anstieg um insgesamt rund 11 %. Die Bruttomonatslöhne sind damit nur rund halb so stark gestiegen wie die Stundenlöhne mit rund 22 %.

Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen. Für Voll- und Teilzeitbeschäftigte lag der Anstieg der Monatslöhne nahe an der Entwicklung der Stundenlöhne. Vor allem bei den Beschäftigten mit Minijob fallen die Anstiege von Stunden- und Monatslohn deutlich auseinander. Mit einer Steigerung von rund 41 % in Ostdeutschland stiegen die Stundenlöhne im Mindestlohnbereich zwischen 2014 und 2018 mehr als doppelt so stark an wie die Monatslöhne, die um rund 19 % zunahmen. Das hat damit zu tun, dass es bei Minijobs eine Verdienstgrenze in Höhe von 450 Euro pro Monat gibt. Wenn man diese nicht überschreiten möchte, hat eine Erhöhung des Stundenlohns eine Reduzierung der Arbeitszeit zur Folge. Allerdings sind gerade bei der Mindestlohneinführung viele Minijobs in Vollzeit- oder Teilzeitjobs umgewandelt worden. Dennoch ist niedrige Entlohnung am und unterhalb des Mindestlohns vor

allem bei geringfügiger Beschäftigung weit verbreitet. ▶ Abb 3

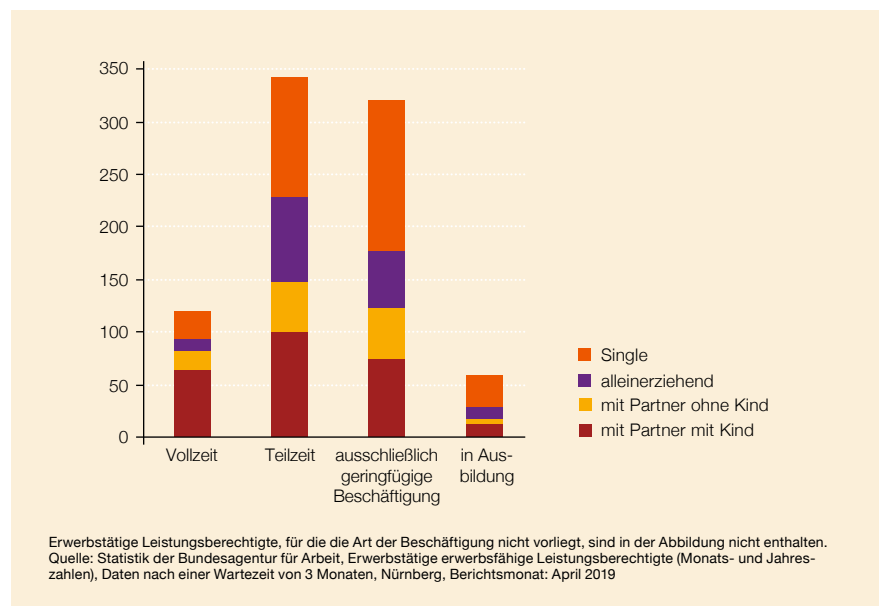
Unklar ist noch, inwiefern es durch den Mindestlohn auch bei Beschäftigten, die schon davor höhere Löhne verdient haben, zu einem Lohnanstieg gekommen ist. Man spricht hier von »Spillover«- oder »Kaminzug«-Effekten. Einige Studien haben solche Effekte beobachtet, andere nicht. Das Gleiche gilt für die Veränderung des Niedriglohnsektors, also der Anzahl der Beschäftigten, die Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohngrenze verdienen. Auch hier gehen die Studienergebnisse auseinander.

5.3.2 Bedürftigkeit und Armutgefährdung

Mit der Einführung des Mindestlohns war auch die Erwartung verbunden, dass dadurch die Anzahl der Beschäftigten, die trotz Arbeit auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen sind (»Aufstockerinnen und Aufstocker« nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch), zurückgehen würde. Das ist bislang kaum der Fall. Die Zahl der sogenannten Aufstockerinnen und Aufstocker

ist mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nur geringfügig mehr als im Durchschnitt der Vorjahre zurückgegangen. Dass es zu keiner deutlicheren Reduzierung dieser Personengruppe kam, ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass der ergänzende Arbeitslosengeld-II-Bezug im Rahmen der Bedürftigkeitsprüfung aufgrund niedriger Arbeitseinkommen wegen geringer Arbeitszeiten sowie nicht erwerbstätiger Haushaltsmitglieder (zumeist Kinder) ausbezahlt wird. Zudem können hohe Wohnkosten insbesondere in Ballungsgebieten verhindern, dass der Mindestlohn aus einer Bedürftigkeit herausführt. Im April 2019 waren nur rund 26 000 Aufstockerinnen und Aufstocker alleinstehende Vollzeitbeschäftigte, für die der Mindestlohn seiner Bemessung nach dazu geeignet ist, aus dem Bezug von Arbeitslosengeld II herauszuführen. Das entspricht rund 3 % aller abhängig beschäftigten Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen und -Bezieher. Die überwiegende Mehrheit arbeitete hingegen Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung und lebte noch dazu mit Kindern im Haushalt. ▶ Abb 4

▶ Abb 4 Verteilung der abhängig erwerbstätigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II nach Beschäftigungsform und Typ der Bedarfsgemeinschaft 2019 – in Tausend



► Tab 1 Entwicklung der Beschäftigung seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2014–2019

	Bestand im April 2014	Veränderung April 2015 gegenüber April 2014		Veränderung April 2017 gegenüber April 2014		Veränderung April 2019 gegenüber April 2014	
	in 1 000	in 1 000	in %	in 1 000	in %	in 1 000	in %
Alle Branchen							
Insgesamt	33 528	462	1,4	631	1,8	2 909	8,7
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	28 581	615	2,2	692	2,3	3 312	11,6
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	4 947	-153	-3,1	-60	-1,3	-404	-8,2
Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte ¹	2 418	52	2,2	262	10,8	528	21,8
Vom gesetzlichen Mindestlohn hoch betroffene Wirtschaftszweige²							
Insgesamt	7 311	124	1,7	382	5,2	535	7,3
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	5 031	210	4,2	512	10,2	734	14,6
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	2 280	-86	-3,8	-129	-5,7	-199	-8,7
Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte ¹	974	34	3,5	149	15,3	282	28,9
Vom gesetzlichen Mindestlohn weniger betroffene Wirtschaftszweige²							
Insgesamt	26 217	338	1,3	1 344	5,1	2 374	9,1
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	23 551	405	1,7	1 472	6,3	2 578	10,9
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte	2 667	-67	-2,5	-128	-4,8	-204	-7,7
Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte ¹	1 444	18	1,2	112	7,8	246	17,0

In Annäherung an den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns wird die Entwicklung der Beschäftigten ohne Auszubildende und ohne Beschäftigte unter 18 Jahren betrachtet.

¹ Im Nebenjob geringfügig Beschäftigte sind gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt und daher in der Kategorie »Insgesamt« nicht zusätzlich enthalten.

² Zur Auswahl der vom gesetzlichen Mindestlohn hoch betroffenen Wirtschaftszweige siehe Dritter Bericht der Mindestlohnkommission (2020), S. 30ff.

Datenbasis: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

In Hinblick auf die Armutsgefährdung zeigt sich ein ähnliches Muster. Ein Haushalt gilt als armutsgefährdet, wenn sein insgesamt zur Verfügung stehendes Einkommen weniger als 60 % des Medianeinkommens der Gesamtbevölkerung beträgt (siehe Kapitel 6.2.2, Seite 224). Der Mindestlohn ist aus mehreren Gründen nur begrenzt geeignet, die Armutsrisiken zu reduzieren. Erstens war vor Einführung des Mindestlohns von den Personen aus armutsgefährdeten Haushalten nur rund ein Viertel erwerbstätig und kann damit potenziell vom Mindestlohn profitieren. Zweitens lebt nur ein Teil der Mindestlohnbezieherinnen und -bezieher in armutsgefährdeten Haushalten. Von den Beschäftigten, die vor Einführung des Mindestlohns unter 8,50 Euro pro Stunde verdienten, lebte rund jede beziehungsweise jeder Vierte in armutsgefährdeten Haushalten. Und drittens resultiert eine Armutsgefährdung von Erwerbstätigen häufig aus der

Kombination von niedrigem Stundenlohn und geringen wöchentlichen Arbeitszeiten.

5.3.3 Beschäftigungsentwicklung

Die Gesamtbeschäftigung hat sich auch nach Einführung und den ersten Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns weiter positiv entwickelt. Zwischen April 2014 und April 2019 stieg die Zahl der Beschäftigten insgesamt um 8,7 % beziehungsweise annähernd 3 Millionen Beschäftigte an. Auch in den vom Mindestlohn besonders stark betroffenen Wirtschaftszweigen zeigt sich eine positive Entwicklung von 7,3 % beziehungsweise rund 535 000 Beschäftigten insgesamt. Dabei gab es zwei gegenläufige Trends: Auf der einen Seite ist die Anzahl ausschließlich geringfügig Beschäftigter (»Minijobber«) leicht zurückgegangen, wobei die Anzahl der Minijobber in der Gesamtwirtschaft wegen einer Zunahme der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob mit insgesamt rund 7,5 Millionen

nahezu gleich geblieben ist. Auf der anderen Seite nahm die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt deutlich zu. ► Tab 1

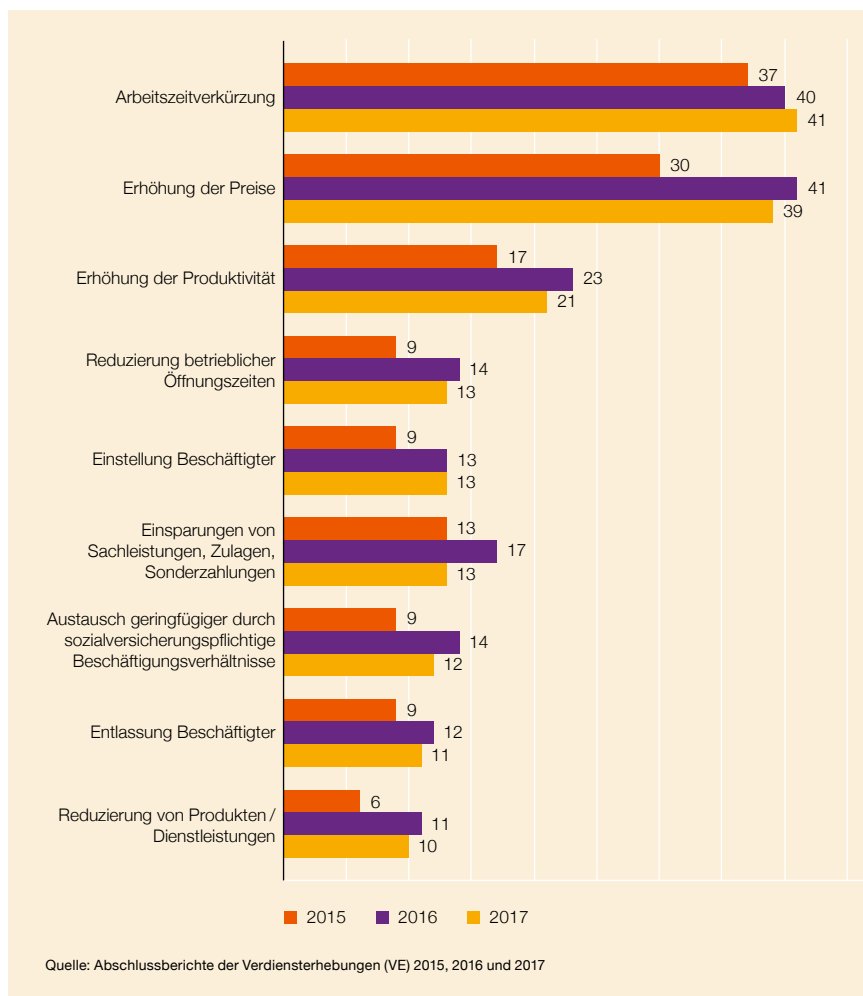
Die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ging vor allem unmittelbar nach Einführung des Mindestlohns Anfang des Jahres 2015 zurück. Ausschließlich geringfügig Beschäftigte erhielten vor der Einführung des Mindestlohns besonders häufig Stundenlöhne unter 8,50 Euro und waren somit von der Einführung des Mindestlohns am stärksten betroffen. Ein Teil der geringfügigen Beschäftigung wurde in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt, ein Teil der sogenannten Mini-jobber hat sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen. Auch die mit dem Mindestlohngesetz eingeführte Pflicht, die Arbeitszeiten für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zu dokumentieren, trug unter Umständen dazu bei, dass Arbeitgeber diese Beschäftigungsform seltener wählten.

► **Tab 2** Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme infolge der Einführung und Anpassung des Mindestlohns

	Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme	
	in Millionen Euro	in %
Einführung zum 1. Januar 2015	5 200	0,43
Erhöhung auf 8,84 Euro zum 1. Januar 2017	856	0,07
Erhöhung auf 9,19 Euro zum 1. Januar 2019	790	0,06
Erhöhung auf 9,35 Euro zum 1. Januar 2020	360	0,02

Quelle: Statistisches Bundesamt, Dritter Bericht der Mindestlohnkommission (2020), S. 135f.

► **Abb 5** Maßnahmen der betroffenen Betriebe in Reaktion auf die Einführung beziehungsweise Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns 2015–2017 – in Prozent



neu entstanden sind, als dies in einer Situation ohne Mindestlohn der Fall gewesen wäre.

5.3.4 Betriebliche Anpassungsmaßnahmen

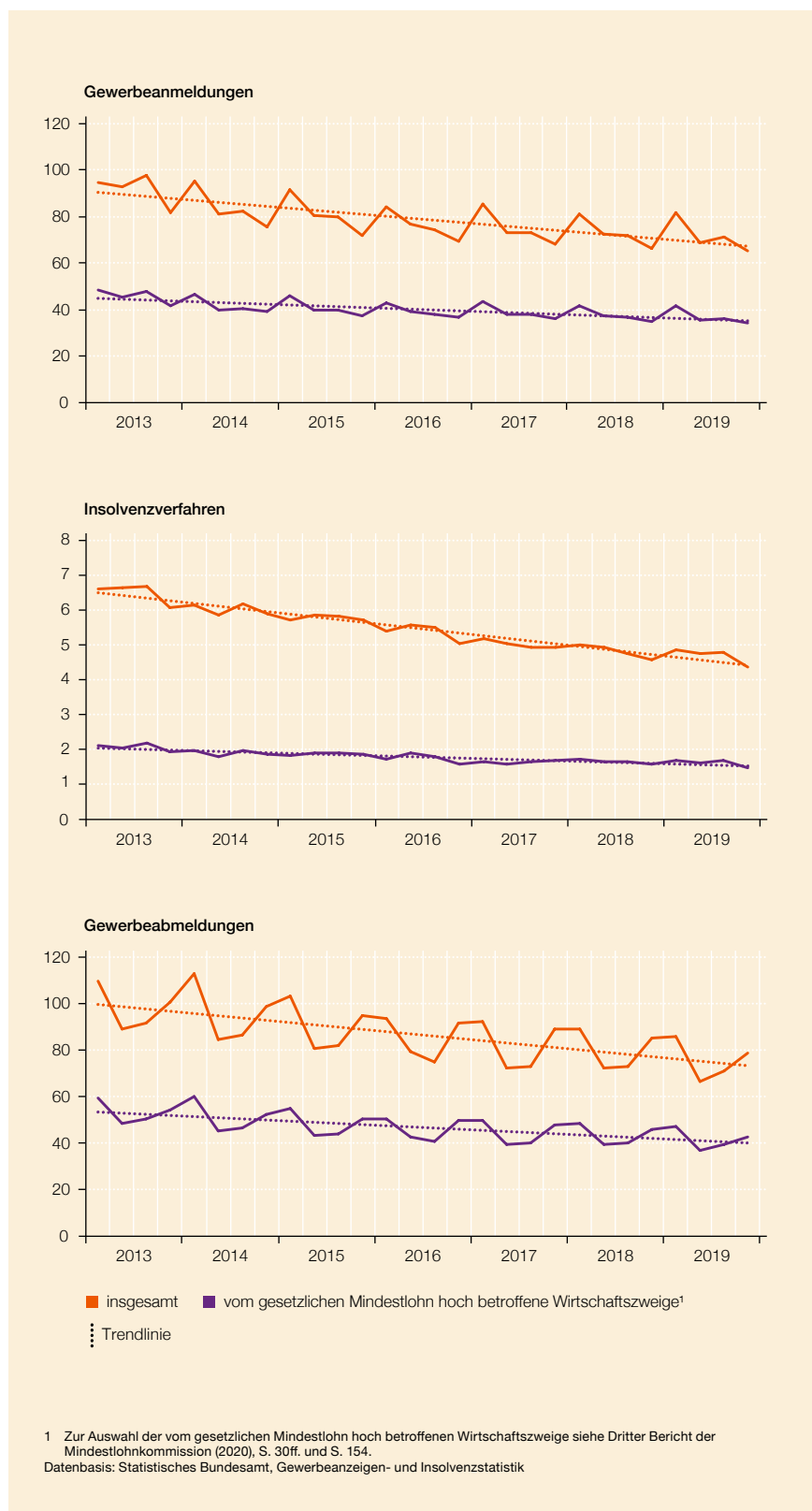
Für die Gesamtwirtschaft sind die mindestlohnbedingten Lohnerhöhungen von vergleichsweise geringer Bedeutung. Das Statistische Bundesamt ermittelte für das Jahr 2015 für den Fall einer vollständigen Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns und gleichbleibender Arbeitszeit einen mindestlohnbedingten Anstieg der jährlichen Bruttolohnsumme um 5,2 Milliarden Euro, was einer Zunahme von 0,43 % bezogen auf alle Bruttolöhne und -gehälter entspricht. Die erste Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,84 Euro pro Stunde zum 1. Januar 2017 hat, wenn man eine vollständige Umsetzung und gleichbleibende Arbeitszeit unterstellt, laut dem Statistischen Bundesamt zu einem Anstieg der jährlichen Lohnsumme um rund 856 Millionen Euro geführt, was 0,07 % aller Bruttolöhne und -gehälter entspricht. Die zweite Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns auf 9,19 Euro pro Stunde zum 1. Januar 2019 hatte einen Anstieg des Lohnsummenvolumens von rund 790 Millionen beziehungsweise 0,06 % zur Folge, die Anpassung auf 9,35 Euro zum 1. Januar 2020 von grob geschätzt 360 Millionen beziehungsweise 0,02 %. ► [Tab 2](#)

Für einzelne Betriebe kann, soweit sie Beschäftigte unter Mindestlohniveau hatten, die Einführung beziehungsweise Anpassung des Mindestlohns gleichwohl zu deutlichen Steigerungen der Arbeitskosten führen. Arbeitgeber haben darauf mit einer Reihe von Maßnahmen reagiert. Das zeigt auch die Befragung von Betrieben, die von der Einführung beziehungsweise Anpassung des Mindestlohns betroffen waren. Diese wurden im Rahmen der Verdiensterhebung 2015, 2016 und 2017 danach gefragt, welche Anpassungsmaßnahmen sie ergriffen hätten. Besonders häufig wurde in allen drei Erhebungen genannt, dass die Arbeitszeiten reduziert und die Preise erhöht wurden. ► [Abb 5](#)

Die inzwischen vorliegenden kausalen Wirkungsanalysen deuten darauf hin, dass sich die Gesamtbeschäftigung im Vergleich zu einer Situation ohne Min-

destlohn etwas schwächer entwickelt hat. Diese negativen Beschäftigungseffekte speisen sich daraus, dass etwas weniger sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze

► **Abb 6** Gewerbeanmeldungen und -abmeldungen sowie Insolvenzen 2013–2019 — in Tausend



Ein deutlicher Rückgang der Arbeitszeit ist seit Einführung des Mindestlohns insbesondere bei geringfügig Beschäftigten zu beobachten. Bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Mindestlohnbereich liegen die Arbeitszeiten nach einem Rückgang unmittelbar nach Einführung des Mindestlohns inzwischen tendenziell wieder auf dem Niveau des Jahres 2014.

Was die Erhöhung von Preisen betrifft, stiegen laut Verbraucherpreisstatistik die Preise für Waren und Dienstleistung in zahlreichen Branchen, die vom gesetzlichen Mindestlohn besonders betroffen waren, unmittelbar nach Einführung des Mindestlohns überdurchschnittlich stark an. Beispiele hierfür sind Taxifahrten, bei denen die Preise zwischen 2014 und 2016 um insgesamt 15,2 % stiegen, Zeitungen und Zeitschriften (+ 10,1 %), die Preise in Restaurants, Cafés, Straßenverkauf und Ähnlichem (+ 5,0 %) oder von Beherbergungsdienstleistungen (+ 3,8 %). Der Anstieg fällt insbesondere im Vergleich zur geringen Inflation in der Gesamtwirtschaft deutlich aus, nach der die Preise zwischen 2014 und 2016 nur um 0,8 % gestiegen sind. Auf den gesamten Verbraucherpreisindex wirkte sich die Einführung des Mindestlohns also kaum aus. Für die Folgejahre 2017 bis 2019 sind hingegen keine derart deutlichen und systematischen Preisanstiege erkennbar.

Die dritte sichtbare Auswirkung in den Betrieben war ein Rückgang der Gewinne. Das IAB-Betriebspanel, eine jährliche repräsentative Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von rund 16 000 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, weist für die vom Mindestlohn betroffenen Betriebe einen Gewinnrückgang von 12 % im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2017 im Vergleich zu ähnlichen, nicht betroffenen Betrieben aus. Trotz dieses Gewinnrückgangs ist allerdings weder gesamtwirtschaftlich noch in den vom gesetzlichen Mindestlohn besonders betroffenen Branchen eine veränderte Unternehmensdynamik und Wettbewerbsintensität zu beobachten. Es ist weder ein Anstieg von

Marktaustritten in Form von Gewerbeabmeldungen oder Insolvenzen noch eine Abnahme von Markteintritten, gemessen in Form von Gewerbeabmeldungen, erkennbar. ▶ Abb 6

5.3.5 Fazit

Die Einführung des Mindestlohns hat zu einer deutlichen Steigerung der Bruttostundenverdienste bei Personengruppen geführt, die vor der Einführung der neuen gesetzlichen Lohnuntergrenze weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienten. Für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte hat sich der Anstieg der Stundenlöhne überwiegend auch in einem Anstieg der Monatslöhne niedergeschlagen. Bei Minijobbern kam es hingegen häufig zu einer Reduzierung der Arbeitszeit und somit in diesen Fällen gleichbleibenden Monatslöhnen.

Trotz der zu verzeichnenden Lohnzuwächse gibt es weiterhin Defizite bei der Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns. Dies verdeutlichen unter anderem die Kontrollen des Zolls, dessen Finanzkontrolle Schwarzarbeit für die Überwachung des Mindestlohns zuständig ist. Im Jahr 2019 wurden rund 55 000 Arbeitgeber geprüft. Davon war für rund 36 000 der geprüften Arbeitgeber vorrangig das Mindestlohngesetz einschlägig. Insgesamt wurden 6 732 Ermittlungsverfahren wegen eines Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz eingeleitet, davon entfiel

jeweils rund die Hälfte auf die Nicht- oder nicht fristgerechte Bezahlung des Mindestlohns und auf Verstöße gegen die Dokumentationspflichten vor allem bei der Arbeitszeit.

Als Instrument zur Vermeidung oder Reduzierung von Armut scheint der Mindestlohn nur begrenzt geeignet. Denn einerseits ist nur ein Teil der armutsgefährdeten Personen überhaupt erwerbstätig. Andererseits lebt nur ein Teil der Mindestlohnbeziehenden in armutsgefährdeten Haushalten.

Vom Mindestlohn sind bislang kaum negative Beschäftigungseffekte ausgegangen, die sich – wenn überhaupt – vorrangig auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse konzentriert haben. Betriebe haben eine Vielzahl anderer Anpassungsmöglichkeiten, beispielsweise Arbeitszeitverkürzungen und Preiserhöhungen, genutzt und zum Teil gesunkene Gewinne in Kauf genommen, um gestiegene Lohnkosten auszugleichen.

Die bisherigen Forschungsergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum bis Ende 2019, also vor Beginn der Coronapandemie. Welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn in einer solchen Ausnahmesituation auf Verdienste, Beschäftigung und Wettbewerb hat, bleibt abzuwarten und wird sicherlich Gegenstand künftiger Forschungsarbeiten werden.

5.4 Prekäre Beschäftigung und mögliche Ursachen

Stefan Stuth

Deutsches Zentrum für Altersfragen
(DZA)

WZB/SOEP

Erwerbsarbeit wird in der Regel als die Basis für materielles Wohlergehen gesehen. Erwerbsarbeit dient aber auch als Quelle von Identität, Anerkennung, sozialer Vernetzung und Integration. Sie stellt das Fundament für Sicherheit in der modernen Arbeitsgesellschaft dar. Doch dies gilt nicht für alle Erwerbstätigen gleichermaßen. Ein Teil der Erwerbstätigen ist prekär beschäftigt, das heißt, die Erwerbstätigen befinden sich in einer ungewissen Schwebelage – irgendwo zwischen Sicherheit und Exklusion. ▶ [Info 1](#)

Diese Schwebelage bringt es mit sich, dass die Erwerbstätigen einerseits den Abstieg in Dauerarbeitslosigkeit, Armut und soziale Exklusion fürchten, während sie andererseits auf den Aufstieg in sichere Beschäftigungsverhältnisse, relativen Wohlstand und soziale Integration hoffen. Mit prekären Arbeitsverhältnissen und der damit einhergehenden Planungsunsicherheit können schwerwiegende Folgen für das materielle und psychologische Wohlergehen der Betroffenen und ihrer Familien einhergehen.

Im Folgenden geht es um die Risikofaktoren, den Umfang und um mögliche Ursachen von prekärer Beschäftigung in Deutschland. Dabei werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen und zwischen alten und neuen Bundesländern in den Blick genommen. Als mögliche Ursachen werden drei Faktoren betrachtet: atypische Arbeitsverhältnisse, der Umfang, in dem kleine Kinder außerhalb betreut werden, und der ausgeübte Beruf.

5.4.1 Risikofaktoren prekärer Beschäftigung

Tabelle 1 bietet einen Überblick über die sieben Risikofaktoren prekärer Beschäftigung und inwiefern sie sich unterschiedlich zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen in den alten und neuen Bundesländern verteilen. Da jede Person über einen Zeitraum von acht Jahren beobachtet wurde, konnte sie mehrfach in die Daten eingehen. Aus diesem Grund beziehen sich die Prozentangaben in Tabelle 1 nicht auf Personen, sondern auf ihre Erwerbsperioden. Hohe Prozentangaben signalisi-

▶ Info 1

Prekäre Beschäftigung

Als prekär beschäftigt gelten Personen, bei denen sich arbeitsmarktbezogene Risiken kumulieren. Insgesamt werden sieben Risikofaktoren für die Identifikation von prekärer Beschäftigung berücksichtigt:

1. Das Jahreseinkommen liegt unterhalb des steuerlich definierten Existenzminimums.
2. Das Stundeneinkommen liegt unterhalb der Niedriglohnschwelle.
3. Die ausgeübte Tätigkeit erfordert keine formale Ausbildung und kein Studium («einfache» Arbeit).
4. Im ausgeübten Beruf besteht ein überdurchschnittliches Erwerbslosigkeitsrisiko.
5. Der Beruf geht mit physischen Gesundheitsrisiken beziehungsweise Belastungen einher.
6. Die Erwerbstätigkeit ist nicht sozialversicherungspflichtig.
7. Die Erwerbstätigkeit unterliegt nicht dem Kündigungsschutz.

Treffen mindestens zwei der sieben Indikatoren auf die Erwerbstätigen zu, werden sie als prekär beschäftigt eingestuft. Waren Erwerbstätige im Zeitraum von 2009 bis 2016 fünf Jahre oder länger prekär beschäftigt, werden sie als dauerhaft prekär beschäftigt eingestuft.

Bei Selbstständigen ergeben sich einige Besonderheiten: Selbstständige können nicht dem Kündigungsschutz unterliegen. Aus diesem Grund wird der Risikofaktor »fehlender Kündigungsschutz« bei Selbstständigen nicht berücksichtigt. Selbstständige unterliegen auch nicht der Sozialversicherungspflicht. Sie müssen sich freiwillig versichern, sofern es die wirtschaftliche Situation ihrer Unternehmung (kontinuierlich) zulässt. Insofern trifft der Risikofaktor »nicht sozialversicherungspflichtig« auf alle Selbstständigen sowie Solo-Selbstständigen zu. Weiterhin trifft dieser Risikofaktor auf ausschließlich geringfügig Beschäftigte und mithelfende Familienangehörige zu.

sieren, dass viele Personen dauerhaft betroffen waren. Geringe Prozentangaben deuten darauf hin, dass es nur wenige Personen für kurze Zeiträume betraf. ▶ Tab 1

Unter denjenigen Personen, die mindestens einmal prekär beschäftigt waren,

waren Männer in den neuen Bundesländern und Frauen in den alten Bundesländern häufiger in prekären Erwerbsepisoden beschäftigt (Männer 57 %, Frauen 54 %) als in sicheren. Männer in den alten Bundesländern sowie Frauen in den neu-

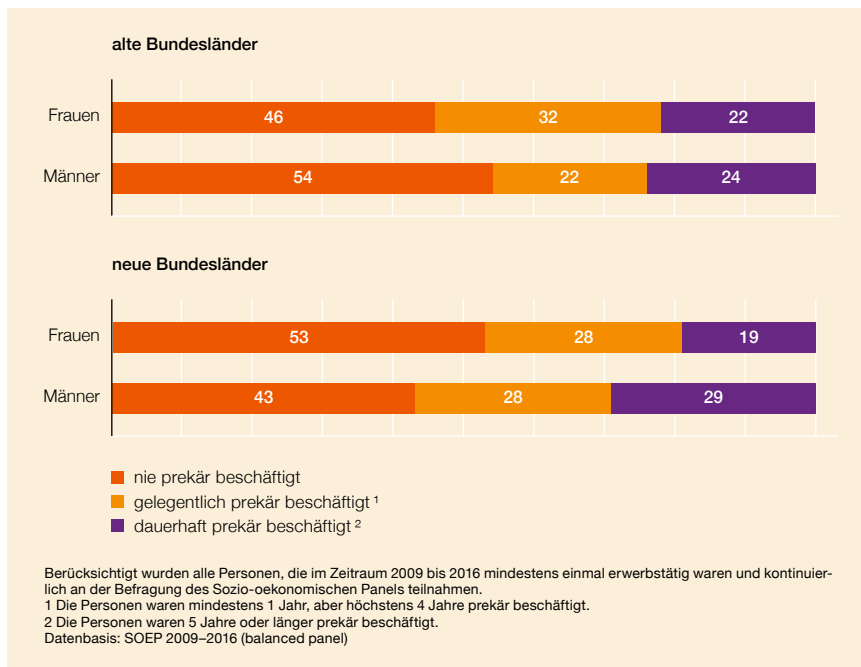
en Bundesländern waren dagegen häufiger sicher als prekär beschäftigt. Tabelle 1 fasst die geschlechtsspezifischen und regionalen Differenzen zusammen. Prekär beschäftigte Männer waren im Vergleich zu prekär beschäftigten Frauen deutlich häufiger in physisch belastenden Berufen und in Berufen mit einem hohen Erwerbslosigkeitsrisiko zu finden. Prekär beschäftigte Frauen bezogen besonders häufig Niedriglöhne. Im regionalen Vergleich zeigt sich, dass prekär beschäftigte Männer in den alten Bundesländern mit einer Ausnahme (physisch belastende Tätigkeiten) seltener von den einzelnen Risikofaktoren betroffen waren als die prekär beschäftigten Männer in den neuen Bundesländern. Auf die Männer in den neuen Bundesländern trafen zwei Risikofaktoren auf etwa jede vierte Erwerbsepisode zu (Einkommen unterhalb des Existenzminimums und Niedriglohn), während die restlichen fünf Indikatoren mindestens auf jede dritte Erwerbsepisode zutrafen. Bei prekär beschäftigten Frauen bestanden zwischen den Regionen bis auf zwei Ausnahmen keine große Unterschiede: Frauen übten in den alten Bundesländern in viel größerem Umfang »einfache« Arbeit aus als Frauen in den neuen Bundesländern, während Frauen in den neuen Bundesländern sehr viel häufiger ohne Kündigungsschutz beschäftigt waren als Frauen in den alten Bundesländern.

▶ Tab 1 Risikofaktoren prekärer Beschäftigung von Männern und Frauen in den neuen und alten Bundesländern 2009–2016 — in Prozent der Erwerbsepisoden

	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anteil prekärer Erwerbsepisoden insgesamt	54	46	47	57
davon mit folgenden Risikofaktoren:				
Einkommen unterhalb des Existenzminimums	31	10	25	24
Niedriglohn	44	20	42	27
keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	27	25	23	34
hohes Erwerbslosigkeitsrisiko	20	30	24	34
physisch belastender Beruf	10	40	14	35
»einfache« Arbeit	40	36	29	37
ohne Kündigungsschutz	26	24	36	32

Berücksichtigt wurden alle Personen, die im Zeitraum 2009 bis 2016 kontinuierlich an der Befragung des Sozio-oekonomischen Panels teilnahmen. In die Tabelle sind alle Personen eingegangen, die im Beobachtungszeitraum mindestens einmal prekär beschäftigt waren. Datenbasis: SOEP 2009–2016 (balanced panel)

▶ Abb 1 Die Arbeitssituation von Männern und Frauen in den alten und neuen Bundesländern 2009–2016 — in Prozent



5.4.2 Umfang dauerhaft prekärer Beschäftigung

Beinahe jede vierte Person war zwischen 2009 und 2016 dauerhaft prekär beschäftigt, womit gemeint ist, dass sie in mindestens fünf der acht Beobachtungsjahre prekär beschäftigt war. Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, waren Männer in den neuen Bundesländern am häufigsten dauerhaft prekär beschäftigt (29 %). In den alten Bundesländern waren Männer und Frauen etwa gleich häufig dauerhaft prekär beschäftigt (Männer 24 %, Frauen 22 %). Frauen in den neuen Bundesländern waren am seltensten dauerhaft prekär beschäftigt (19 %). ▶ Abb 1

Schauen wir auf den Anteil der Personen, die in dem beobachteten Zeitraum von acht Jahren nie prekär beschäftigt waren, zeigt sich, dass Männer in den alten Bundesländern am sichersten beschäftigt waren. Mehr als jeder zweite Mann war nie prekär beschäftigt (54%). Zum Vergleich: In den neuen Bundesländern traf dies nur auf 43% der Männer zu. Bei den Frauen in den neuen Bundesländern war ein ähnlich hoher Anteil nie prekär beschäftigt wie bei Männern in den alten Bundesländern (53%). Bei Frauen in den alten Bundesländern war der Anteil nie prekär Beschäftigter ähnlich gering wie bei Männern in den neuen Bundesländern (46%).

5.4.3 Ursachen dauerhaft prekärer Beschäftigung – atypische Beschäftigung

In der Forschung wird prekäre Beschäftigung häufig mit atypischer Beschäftigung gleichgesetzt. Als atypisch gelten alle Formen der Beschäftigung, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen. Normalarbeitsverhältnisse sind durch unbefristete, abhängige Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse definiert (siehe Kapitel 5.1, Seite 158, Info 4). Die Besonderheiten eines Normalarbeitsverhältnisses sind seine Sicherheitsgarantien und Rechtsansprüche. Sie bilden die Grundlage für eine »Schutzfunktion«. Alle anderen Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nicht im gleichen Maß dieser Schutzfunktion und werden daher atypische Arbeitsverhältnisse genannt. Zum Beispiel erwerben Beschäftigte in Teilzeitarbeitsverhältnissen in der Regel geringere Rentenansprüche, während befristet Beschäftigte kaum Beschäftigungs- und Planungssicherheit haben.

Zwischen 2009 und 2016 waren Normalarbeitsverhältnisse nur für Männer normal. Bei 82% der Erwerbsepisoden der Männer in den alten Bundesländern und 75% der Erwerbsepisoden der Männer in den neuen Bundesländern handelte es sich um Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen. Bei Frauen in den alten Bundesländern betrug der Anteil an

► **Abb 2 Die Arbeitssituation von Männern und Frauen in den alten und neuen Bundesländern differenziert nach atypischen und Normalarbeitsverhältnissen 2009–2016 — in Prozent der Erwerbsepisoden**



Normalarbeitsverhältnissen nur 46% und bei den Frauen in den neuen Bundesländern 53%. Frauen waren entsprechend sehr viel häufiger in atypischen Arbeitsverhältnissen zu finden als Männer. Die atypischen Arbeitsverhältnisse der Frauen waren insbesondere durch Teilzeitbeschäftigung geprägt, während die atypischen Arbeitsverhältnisse der Männer durch befristete Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet waren. ► [Abb 2](#)

Aus Abbildung 2 wird außerdem ersichtlich, dass Normalarbeitsverhältnisse kein Garant für nicht prekäre Erwerbsepisoden sind. In den alten Bundesländern fiel fast jede fünfte (17%) und in den neuen Bundesländern exakt jede fünfte Erwerbsepisode von Männern in dauerhaft prekäre Erwerbsverläufe, obwohl die Erwerbsepisoden Normalarbeitsverhältnisse waren. Unter den atypisch beschäftigten Männern befanden sich mehr als

40% in dauerhaft prekären Arbeitsverhältnissen. Da atypische Arbeitsverhältnisse bei Männern aber vergleichsweise selten auftraten, waren sie insgesamt selten in atypischen, dauerhaft prekären Erwerbsverläufen zu finden. Waren Frauen in Normalarbeitsverhältnissen tätig, war ihr Risiko sehr gering, dass sie dauerhaft prekär erwerbstätig waren. Allerdings waren sie im Vergleich zu Männern weitaus seltener in Normalarbeitsverhältnissen tätig. Frauen in den alten Bundesländern waren mit atypischen Erwerbsepisoden zu fast gleichen Teilen entweder nie prekär (20%) oder dauerhaft prekär beschäftigt (16%), während atypische Erwerbsepisoden bei Frauen in den neuen Bundesländern häufiger in Erwerbsverläufe ohne Prekarität fielen (19%) als in dauerhaft prekäre (10%).

Somit zeigt sich insgesamt, dass Normalarbeitsverhältnisse nicht unbedingt

vor prekären Erwerbsverläufen schützen. Atypische Arbeitsverhältnisse wiederum bedeuten nicht zwangsläufig einen prekären Erwerbsverlauf. So waren Männer wie Frauen in den alten Bundesländern vergleichbar häufig dauerhaft prekär beschäftigt – Männer hauptsächlich in Normalarbeitsverhältnissen und Frauen in atypischen Arbeitsverhältnissen.

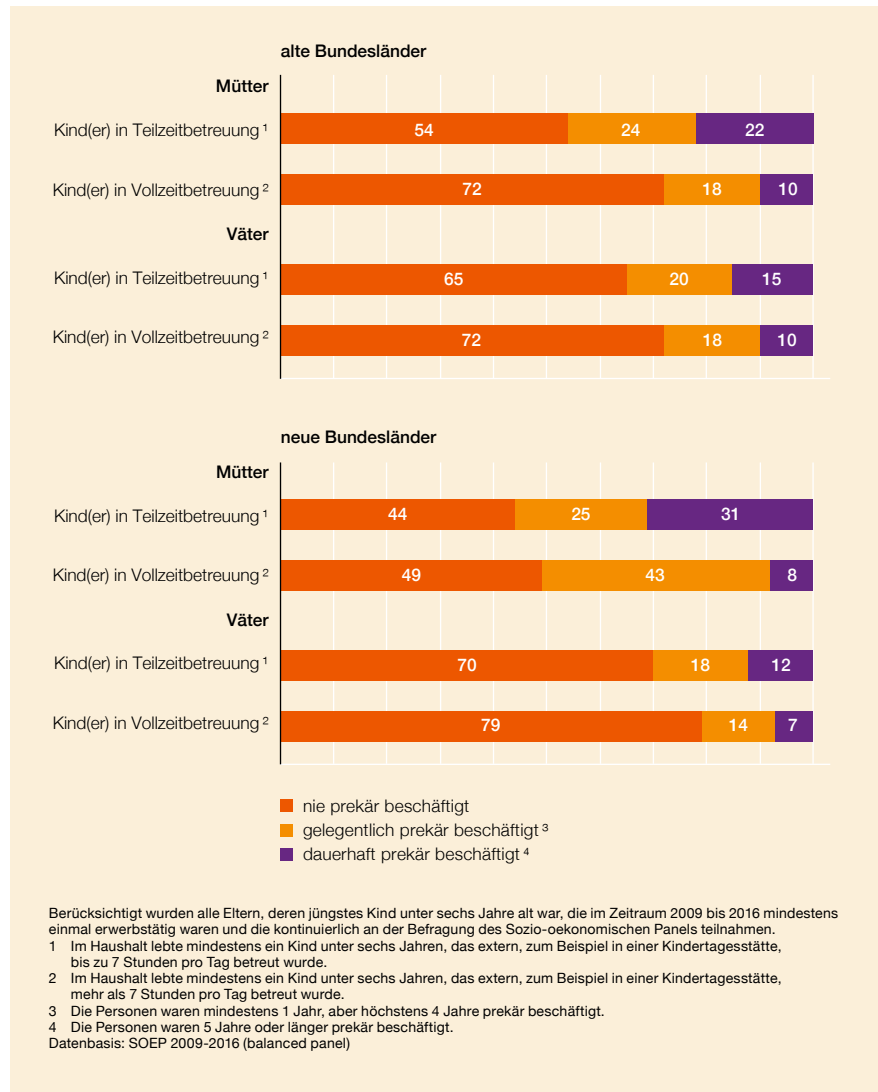
5.4.4 Ursachen dauerhafter prekärer Beschäftigung – der Umfang externer Kinderbetreuung

Eine von mehreren Ursachen dafür, dass Normalarbeitsverhältnisse nur für Männer, aber nicht für Frauen die Normalität sind, sind traditionelle Geschlechterrollen. Sie schreiben den Männern die Rolle des Hauptverdieners und den Frauen die Verantwortung für die Kinder zu. Diese Zuschreibung geschlechtsspezifischer Verantwortungsbereiche (Erwerb oder Kinder) könnte mit prekären Erwerbsverläufen in Zusammenhang stehen.

Abbildung 3 zeigt den Zusammenhang zwischen dauerhaft prekärer Beschäftigung und dem Betreuungsumfang von Kleinkindern in Betreuungseinrichtungen. Für beide Landesteile zeigt sich, dass die Prekarität der Arbeitsverhältnisse mit dem Umfang der Kinderbetreuung zusammenhängt. Eltern mit Kleinkindern in Teilzeitbetreuung waren häufiger dauerhaft prekär beschäftigt als Eltern mit Kindern, die Vollzeit betreut wurden. Dieser Zusammenhang war für Mütter stärker als für Väter. Väter mit kleinen Kindern in Teilzeitbetreuung waren 5 Prozentpunkte häufiger dauerhaft prekär beschäftigt als Väter mit Vollzeit betreuten Kleinkindern. Bei den Müttern lag die Differenz in den alten Bundesländern bei 12 Prozentpunkten und in den neuen Bundesländern sogar bei 23 Prozentpunkten. ▶ Abb 3

Väter und Mütter in den alten Bundesländern waren zu gleichen Anteilen nie prekär beschäftigt (72 %), wenn sich ihre Kinder in Vollzeitbetreuung befanden, bei Vätern in Ostdeutschland lag der Wert sogar noch etwas höher (79 %). Mütter in Ostdeutschland hingegen waren

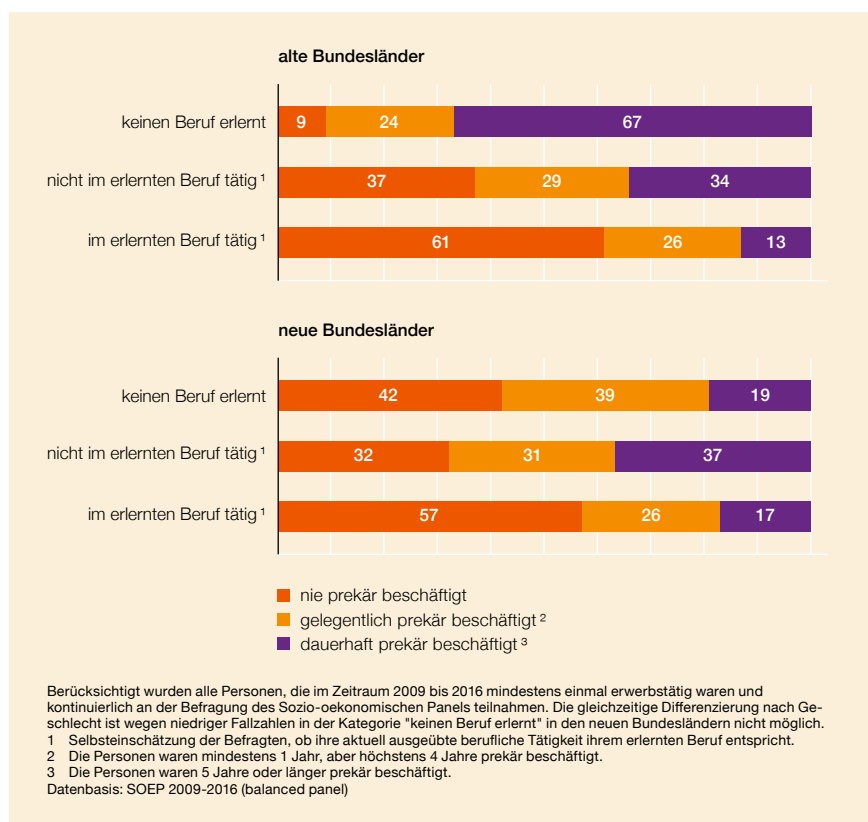
► **Abb 3 Die Arbeitssituation von Eltern mit Kleinkindern in externen Betreuungseinrichtungen differenziert nach Geschlecht und Region 2009–2016 – in Prozent der Erwerbsepisoden**



in Teilzeitbetreuung befanden. In den alten Bundesländern war mehr als jede fünfte Mutter dauerhaft prekär beschäftigt (22 %), wenn die Kleinkinder sich in Teilzeitbetreuung befanden. Die Ergebnisse scheinen darauf hinzuweisen, dass ein Zusammenhang zwischen dem zeitlichen Umfang der externen Kinderbetreuung und dauerhaft prekärer Beschäftigung der Eltern existiert. Mit der vorgestellten Analyse kann jedoch keine Aussage über die kausale

nur zu 49 % nie prekär beschäftigt, wenn ihre Kinder eine Vollzeitbetreuung suchten. Der Anteil, der dauerhaft prekär beschäftigt war, war mit 8 % jedoch ebenfalls sehr gering. Der Anteil dauerhaft prekärer Beschäftigung unterschied sich insgesamt kaum nach Geschlecht und Region, wenn sich die Kleinkinder der Eltern in Vollzeitbetreuung befanden. Hingegen war fast jede dritte Mutter in den neuen Bundesländern dauerhaft prekär beschäftigt (31 %), wenn sich ihre Kinder

► **Abb 4 Die Arbeitssituation von Erwerbstätigen in den alten und neuen Bundesländern differenziert nach der Tätigkeit im erlernten Beruf 2009–2016 – in Prozent**



Richtung getätigt werden. Sollte jedoch die fehlende Ganztagsbetreuungsinfrastruktur dafür verantwortlich sein, dass Eltern häufiger dauerhaft prekär beschäftigt sind, dann wäre das insbesondere in den alten Bundesländern problematisch. Denn in den alten Bundesländern ist eine Vollzeitbetreuung von Kindern unter sechs Jahren nach wie vor die Ausnahme und nicht die Regel: Ganztagsbetreuungsquoten lagen im Jahr 2019 bei 14 % für die unter 3-Jährigen und bei 41 % für die 3- bis unter 6-Jährigen. Zum Vergleich: In den neuen Bundesländern befanden sich im gleichen Jahr 41 % der unter 3-Jährigen in Ganztagsbetreuung und 75 % der 3- bis unter 6-Jährigen (siehe Kapitel 2.2, Seite 66, Tab 1). Das spiegelt sich auch in dem Analysesample wider, auf dem die Abbildung 3 basiert: Zum Beispiel fiel mehr als jede fünfte erwerbstätige Mutter aus den alten Bundesländern

mit einem Kind unter sechs Jahren in die Kategorie »Kind(er) in Vollzeitbetreuung« (22 %). In den neuen Bundesländern traf dies dagegen auf fast zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter sechs Jahren zu (61 %).

5.4.5 Ursachen dauerhafter prekärer Beschäftigung – der Beruf

Deutschlands Arbeitsmarkt ist durch das Berufsprinzip geprägt. Berufe sind Bündel von fachlichen Qualifikationen und spezialisierten Fähigkeiten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besitzen und Arbeitgeber nachfragen. Das Berufsprinzip bietet den Berufsinhaberinnen und -inhabern eine Schutzfunktion, aber nur unter den Voraussetzungen, dass zum einen ein Beruf erlernt wurde und zum anderen der Beruf nicht gewechselt wird. Trifft dies nicht zu, erfahren die Betroffenen außerordentliche

Restriktionen und Risiken am Arbeitsmarkt. Es ist bekannt, dass Personen ohne berufliche Qualifikationen zur Risikogruppe am Arbeitsmarkt gehören. Es ist dagegen kaum bekannt, dass dies auch auf ausgebildete beziehungsweise studierte Personen zutrifft, die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind.

Personen, die in ihrem erlernten Beruf tätig waren, waren selten dauerhaft prekär beschäftigt (alte Bundesländer 13 %, neue Bundesländer 17 %). Ausgebildete oder studierte Personen, die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig waren, waren mehr als doppelt so häufig dauerhaft prekär beschäftigt (alte Bundesländer 34 %, neue Bundesländer 37 %). In den alten Bundesländern waren zwei Drittel der Personen ohne beruflichen Abschluss dauerhaft prekär beschäftigt (67 %). In den neuen Bundesländern waren Personen, die keinen Beruf erlernt hatten, hingegen mit 19 % zu ähnlichen Anteilen dauerhaft prekär beschäftigt wie Personen, die im erlernten Beruf arbeiteten. ► [Abb 4](#)

5.5 Digitalisierung und Arbeitsbedingungen

Anita Tisch, Nils Backhaus,
Matthias Hartwig, Sophie Meyer,
Sascha Wischniewski
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

WZB/SOEP

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein zentraler Treiber des Wandels der Arbeit mit Folgen für nahezu alle Beschäftigten. Einige Tätigkeiten werden heute schon von Computern oder Maschinen übernommen. Durch den Einsatz digitaler Technik entstehen zeitgleich auch neue Aufgaben, und Beschäftigte werden immer wieder mit neuen Arbeitsanforderungen konfrontiert. Dabei können digitale Arbeitsmittel Beschäftigte bei der Erledigung ihrer Aufgaben unterstützen und entlasten, gleichzeitig jedoch auch mit neuen Belastungen einhergehen.

Die Digitalisierung trifft nicht alle Beschäftigten gleichermaßen. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglichen einigen von ihnen mehr Flexibilität. Gleichzeitig führen sie aber häufig zu einer erhöhten Arbeitsintensität und einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. In anderen Tätigkeitsbereichen können Maschinen und Roboter beispielsweise einerseits beim Tragen und Heben schwerer Lasten unterstützen, andererseits aber auch zu monotoneren Arbeitsabläufen mit mangelndem Entscheidungsspielraum führen.

Inwiefern das Arbeiten mit verschiedenen (digitalen) Arbeitsmitteln mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen einhergeht, wird in diesem Kapitel näher beschrieben. Dabei wird zunächst betrachtet, welche Arbeitsmittel von welchen Beschäftigtengruppen eingesetzt werden und wie diese ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Neben verschiedenen Arbeitsmitteln wird auch das Arbeiten im Homeoffice als eine durch digitale Technologien (IKT) ermöglichte Arbeitsweise näher betrachtet.

Näher eingegangen wird außerdem auf noch wenig verbreitete digitale Technologien, wie das Arbeiten mit Big Data oder künstlicher Intelligenz (KI). Ebenso wird der Frage nachgegangen, inwiefern in zunehmend digitalen Arbeitsumgebungen auch die Technikaffinität verschiedener Beschäftigtengruppen mit der Bewertung von Arbeitsbedingungen zusammenhängt.

5.5.1 Verbreitung computer-gestützter Informations- und Kommunikationsmittel

Die überwiegende Mehrheit aller Beschäftigten arbeitet mit Informations- und Kommunikationstechnologien. Allerdings verbringen Beschäftigte im Schnitt nur etwa die Hälfte ihrer Arbeitszeit an einem Computer. Welche Bedeutung verschiedene computergestützte Arbeitsmittel haben, zeigt die Befragung »Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung«. Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, arbeitete 2019 über die Hälfte aller Beschäftigten primär an einem Desktopcomputer. Etwa ein Fünftel nutzte überwiegend einen Laptop. Smartphone und Tablet hingegen waren weniger weit verbreitet. Im Gastgewerbe und im Handel spielten außerdem computergestützte Kassensysteme eine Rolle (nicht abgebildet). ▶ [Tab 1, Info 1](#)

Frauen und Beschäftigte in fachlich ausgerichteten oder komplexen Spezialistentätigkeiten arbeiteten häufiger an einem klassischen Desktopcomputer. Viele Führungskräfte und Beschäftigte mit komplexen und hoch komplexen Tätigkeiten nutzten (auch) einen Laptop. Auch auf ein Smartphone oder Tablet griffen Führungskräfte etwas häufiger zurück. Interessanterweise waren diese mobilen IKT auch bei Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat vergleichsweise weit verbreitet. Da über 40 % der Beschäftigten in Bau- und Ausbauberufen beruflich ein Smartphone oder Tablet nutzten, ist die weite Verbreitung bei Beschäftigten ohne Mitarbeitervertretung oder Betriebsrat wahrscheinlich vorwiegend auf kleine Handwerksbetriebe zurückzuführen.

5.5.2 Arbeiten von zu Hause: Häufiger ohne Vereinbarung

Durch moderne digitale Informations- und Kommunikationsmittel wird ortsflexibles Arbeiten erleichtert und Beschäftigte haben tendenziell mehr Freiräume bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben. Nicht immer ist das ortsflexible Arbeiten jedoch klar geregelt, was die Erfassung der Verbreitung des Arbeitens von zu Hause

► **Tab 1** Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien 2019 – in Prozent

	Primär verwendete Informations- und Kommunikationstechnologie			
	Desktop-PC	Laptop	Smartphone/ Tablet	keines der zuvor genannten
Gesamt	53	19	13	15
Geschlecht				
Männer	46	23	18	12
Frauen	62	14	7	18
Anforderungsniveau (KldB 2010)				
Helfer und Anlern Tätigkeiten	(26)	(1)	(17)	(56)
Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	57	8	15	19
Komplexe Spezialistentätigkeiten	58	27	13	3
Hoch komplexe Tätigkeiten	47	40	9	4
Altersgruppen				
19–29 Jahre	(57)	(15)	(9)	(19)
30–49 Jahre	51	23	12	14
50–65 Jahre	55	15	15	15
Berufssegmente (KldB 2010)				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	/	/	/	/
Fertigungsberufe	(59)	(9)	(6)	(26)
Fertigungstechnische Berufe	55	23	10	12
Bau- und Ausbauberufe	24	9	43	25
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	(23)	(4)	(3)	(70)
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	68	10	16	6
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	49	24	15	12
Handelsberufe	39	24	14	23
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	(72)	(24)	(4)	(1)
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	(74)	(22)	(4)	(0)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	48	47	(3)	(2)
Sicherheitsberufe	(43)	(14)	(35)	(9)
Verkehrs- und Logistikberufe	(38)	(7)	(36)	(19)
Reinigungsberufe	/	/	/	/
Berufssektoren (KldB 2010)				
Produktionsberufe	48	16	17	19
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	53	15	13	19
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	67	23	5	5
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	(48)	(47)	(3)	(2)
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	31	6	32	31
Vorgesetztenfunktion				
Ja	52	24	14	10
Nein	54	17	12	17
Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung				
Ja	58	19	10	13
Nein	48	19	17	16

/ Fallzahl zu gering.

() Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Datenbasis: DiWaBe-Befragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 6079 ≤ n ≤ 6260

► **Info 1**

Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe)

Die Befragung »Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe)« ist eine telefonische Erhebung zu den Auswirkungen der digitalen Transformation, die 2019 gemeinsam von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) durchgeführt wurde. Im Fokus stehen neben der Verbreitung des Einsatzes digitaler Technologien auch deren soziale, arbeitsorganisatorische und gesundheitliche Folgen. Befragt wurden rund 7 500 Beschäftigte aus rund 2 000 deutschen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben, die bereits 2016 an einer repräsentativen Betriebsbefragung (IAB-ZEW-Arbeitswelt-4.0) teilgenommen hatten. Die Beschäftigten wurden anhand einer nach Region, Betriebsgröße und Sektoren geschichteten Zufallsstichprobe ausgewählt. Für die Auswertungen wurden abhängig Beschäftigte bis einschließlich 65 Jahre berücksichtigt, soweit sie gültige Angaben zu den für die Darstellungen relevanten Fragen gemacht haben (n = 6 520). Für weitere Informationen siehe: www.zew.de/publikationen/digitalisierung-und-wandel-der-beschaeftigung-diwa-be-eine-datengrundlage-fuer-die-interdisziplinare-sozialpolitikforschung

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA-AZB) ist eine von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2015 initiierte Panelstudie mit dem Ziel das Arbeitszeitgeschehen im Wandel der Arbeitswelt und dessen Folgen für das Wohlbefinden von Erwerbstätigen zu untersuchen. Hierzu werden verschiedene arbeitszeitliche Aspekte wie auch Arbeitsbedingungen und Faktoren der psychischen Gesundheit erfasst. Befragt wurden Personen ab 15 Jahren, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Von Mai 2019 bis Januar 2020 wurde die dritte Welle der BAuA-Arbeitszeitbefragung durchgeführt. Dabei wurden etwa 10 500 gültige Interviews realisiert, davon etwa 3 000 Interviews mit erstbefragten Personen und rund 7 500 Interviews mit Panelteilnehmerinnen und -teilnehmern der Vorwellen. Die Datenerhebung wurde mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) durchgeführt. Für die Auswertungen wurden abhängig Beschäftigte bis einschließlich 65 Jahre berücksichtigt, soweit sie gültige Angaben zu den für die Darstellungen relevanten Fragen gemacht haben (8 060 ≤ n ≤ 8 315). Für weitere Informationen siehe: www.baua.de/arbeitszeit

erschwert. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung (siehe Info 1) erlaubt eine differenzierte Betrachtung von geregelter und unregelter Arbeit von zu Hause. Als geregelte Arbeit wird eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice verstanden (im Folgenden: Vereinbarung zu Telearbeit). Ungeregelte Arbeit von zu Hause erfolgt hingegen ohne eine solche Vereinbarung.

Insgesamt verfügten 16 % der Beschäftigten über eine Vereinbarung zu Telearbeit, etwa 29 % arbeiteten ohne eine Vereinbarung von zu Hause. Es fällt auf, dass Männer und Frauen etwa gleich häufig über eine Vereinbarung zu Telearbeit verfügten; 2017 hatten Männer noch häufiger Telearbeit vereinbart. Frauen arbeiteten etwas häufiger auch ohne eine Vereinbarung von zu Hause als Männer. Beschäftigte mit einem sehr hohen Anforderungsniveau vereinbarten deutlich häufiger Telearbeit und arbeiteten auch vergleichsweise häufiger ohne Vereinbarung von zu Hause als Beschäftigte mit niedrigerem Anforderungsniveau. Auch Beschäftigte mittleren Alters (30–49 Jahre) sowie mit jüngeren Kindern (0–6 Jahre) im Haushalt berichteten überdurchschnittlich oft, dass sie Telearbeit vereinbart hätten oder ohne Vereinbarung von zu Hause arbeiteten. ▶ Tab 2

In Berufen, die primär geistige Tätigkeiten umfassen und auch eine höhere Durchdringung mit Informations- und Kommunikationstechnologien aufweisen, war vereinbarte Telearbeit erwartungsgemäß deutlich häufiger anzutreffen, so zum Beispiel in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Bei der Arbeit von zu Hause ohne eine Vereinbarung fallen soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe auf. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten dieses Segments gab an, dass sie ohne eine Vereinbarung zumindest gelegentlich von zu Hause arbeitete. Hierbei gilt zu berücksichtigen, dass Lehrkräfte an Schulen einen Großteil dieses Berufssegments ausmachen. In diesem Beruf wird die Arbeit von zu Hause vorausgesetzt, zum Beispiel für die Korrektur von Arbeiten oder die Vorbereitung des Unterrichts. Eine Vereinbarung ist hierbei unüblich.

▶ Tab 2 Verbreitung von vereinbarter Telearbeit und der Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung 2019 – in Prozent

	Keine Arbeit von zu Hause / keine vereinbarte Telearbeit	Telearbeit vereinbart	Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung zu Telearbeit ¹
Gesamt	55	16	29
Geschlecht			
Männer	57	17	27
Frauen	53	16	31
Anforderungsniveau (KldB 2010)			
Helfer und Anlern Tätigkeiten	(83)	(5)	(12)
Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	70	6	24
Komplexe Spezialistentätigkeiten	40	28	32
Hoch komplexe Tätigkeiten	18	37	45
Altersgruppen			
19–29 Jahre	60	17	22
30–49 Jahre	49	20	31
50–65 Jahre	60	11	29
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt			
Kein Kind unter 18 Jahren im Haushalt	59	14	27
0–6 Jahre	40	25	34
7–17 Jahre	51	19	31
Berufssegmente (KldB 2010)			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	(60)	(5)	(35)
Fertigungsberufe	(84)	(3)	(13)
Fertigungstechnische Berufe	57	13	30
Bau- und Ausbauberufe	(67)	(7)	(26)
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	(75)	(3)	(23)
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	63	5	32
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	22	24	54
Handelsberufe	60	15	26
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	42	29	29
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	45	30	25
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	29	49	22
Sicherheitsberufe	(67)	(6)	(27)
Verkehrs- und Logistikberufe	(73)	(4)	(23)
Reinigungsberufe	/	/	/
Berufssektoren (KldB 2010)			
Produktionsberufe	66	9	25
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	47	13	40
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	48	26	26
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	29	49	22
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	73	5	23
Vorgesetztenfunktion			
Ja	45	16	39
Nein	59	16	24
Betriebsrat / Mitarbeitervertretung			
Ja	52	18	30
Nein	59	14	27

¹ Hierunter sind alle Befragten ohne Telearbeitsvereinbarung zusammengefasst, die angaben, dass »häufig«, »manchmal« oder »selten« das Arbeiten von zu Hause erforderlich ist.

/ Fallzahl zu gering.

() Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 8060 ≤ n ≤ 8315

► **Tab 3** Verbreitung von computergestützten Werkzeugen, Maschinen oder Anlagen 2019 – in Prozent

	Primär verwendetes Werkzeug, Maschine oder Anlage			
	Maschine	Werkzeug	Diagnose-/ Messgerät	keines der zuvor genannten
Gesamt	12	10	14	64
Geschlecht				
Männer	16	13	19	52
Frauen	7	6	9	77
Anforderungsniveau (KIdB 2010)				
Helfer und Anlern Tätigkeiten	(14)	(10)	(10)	(66)
Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	14	12	12	62
Komplexe Spezialistentätigkeiten	11	9	16	63
Hoch komplexe Tätigkeiten	8	7	20	66
Altersgruppen				
19–29 Jahre	11	8	20	61
30–49 Jahre	13	10	16	60
50–65 Jahre	10	10	12	68
Berufssegmente (KIdB 2010)				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	/	/	/	/
Fertigungsberufe	(50)	(13)	(11)	(26)
Fertigungstechnische Berufe	25	10	32	33
Bau- und Ausbauberufe	(5)	(28)	(26)	(42)
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	(14)	(15)	(3)	(69)
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	14	11	29	47
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	8	9	8	76
Handelsberufe	(13)	(8)	(10)	(69)
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	2	6	5	87
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	(2)	(2)	(1)	(96)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	10	13	30	47
Sicherheitsberufe	/	/	/	/
Verkehrs- und Logistikberufe	(7)	(13)	(7)	(74)
Reinigungsberufe	/	/	/	/
Berufssektoren (KIdB 2010)				
Produktionsberufe	26	15	25	35
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	11	10	15	63
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	4	5	4	87
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	10	13	30	47
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	(5)	(10)	(9)	(76)
Vorgesetztenfunktion				
Ja	15	11	16	58
Nein	11	9	14	66
Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung				
Ja	12	9	14	65
Nein	12	12	15	61

/ Fallzahl zu gering.

() Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Datenbasis: DiWaBe-Befragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 6079 ≤ n ≤ 6260

Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion arbeiteten im Vergleich zu Personen ohne Vorgesetztenfunktion ähnlich häufig mit Telearbeitsvereinbarung von zu Hause, deutlich häufiger jedoch ohne eine Vereinbarung. Besteht in den Betrieben ein Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung, so zeigt sich ein leicht höherer Anteil an vereinbarter Telearbeit beziehungsweise Homeoffice, aber auch an nicht vereinbarter Arbeit von zu Hause.

5.5.3 Arbeit mit computergestützten Werkzeugen, Geräten oder Maschinen

Neben Informations- und Kommunikationsmitteln sind auch viele Werkzeuge, Geräte oder Maschinen computergestützt und zunehmend digital vernetzt. Insgesamt arbeitete etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit computergestützten Werkzeugen, Geräten oder Maschinen. Etwa 12 % der Beschäftigten arbeiteten vorwiegend an ortsfesten Maschinen und Anlagen (inklusive ortsfester robotischer Systeme), etwa 10 % nutzten mobile Geräte und Werkzeuge und 14 % arbeiteten mit Mess- und Diagnosegeräten; weniger als 1 % arbeitete mit mobilen Robotern (nicht dargestellt). Während 14 % aller Beschäftigten in Helfer- und Anlern Tätigkeiten an ortsfesten Maschinen und Anlagen tätig waren, griffen Beschäftigte mit komplexen und hoch komplexen Tätigkeiten eher auf Mess- und Diagnosegeräte (16 beziehungsweise 20 %) zurück. Letztere sind häufiger in Gesundheitsberufen, aber auch in fertigungstechnischen Berufen zu finden. Das Arbeiten an Maschinen hingegen ist in der Fertigung am weitesten verbreitet. Mobile Geräte und Werkzeuge kommen in Bau- und Ausbauberufen häufiger zum Einsatz. ► Tab 3

5.5.4 Keine Altersunterschiede beim Einsatz von KI und Big Data

Darüber hinaus gewinnen auch digitale Trendtechnologien an Bedeutung. So berichtete knapp ein Drittel der Beschäftigten, mindestens selten Big Data zu nutzen; etwa ein Viertel nutzte künstliche Intelligenz (KI). Männer nutzten insbe-

sondere Big Data häufiger als Frauen. Unter Vorgesetzten war die Nutzung beider Technologien (Big Data und KI) überdurchschnittlich weit verbreitet. Sehr große Altersunterschiede sind in der Nutzung hingegen nicht erkennbar. Big-Data-Anwendungen kamen häufig bei komplexen und hoch komplexen Tätigkeiten zum Einsatz und waren bei fertigungstechnischen Berufen (41 %) verbreitet. In IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleitungen arbeiteten 54 % der Beschäftigten mit Big Data. ▶ Tab 4

5.5.5 Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit von Technologie und Vernetzungsgrad

Sowohl Informations- und Kommunikationsmittel als auch Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Anlagen (WMGA) können unterschiedlich stark computerunterstützt beziehungsweise digitalisiert sein. Im Folgenden werden nicht digitalisierte Arbeitsmittel, digitalisierte Arbeitsmittel und hoch digitalisierte Arbeitsmittel unterschieden. Als digitalisiert werden Arbeitsmittel gefasst, die wie oben beschrieben computergestützt sind. Hoch digitalisiert sind sie, wenn sie zusätzlich noch intelligent vernetzt sind. Hierunter werden computergestützte Arbeitsmittel verstanden, die verschiedene Teile des Unternehmens oder der Produktion miteinander vernetzen. Dies geschieht, indem Informationen automatisiert weitergeleitet oder empfangen werden, um Prozesse und Abläufe zu steuern beziehungsweise zu optimieren. In Abhängigkeit von diesem Digitalisierungsgrad werden im Folgenden verschiedene Arbeitsbedingungen näher betrachtet. Im Speziellen wird einerseits auf unterschiedliche belastende Faktoren der Arbeitsintensität eingegangen. Andererseits werden auch Aspekte der Autonomie, die als Ressource bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen gelten, betrachtet. Abschließend wird der Zusammenhang mit dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand und der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten dargestellt.

▶ Tab 4 Verbreitung von künstlicher Intelligenz und Big Data 2019 – in Prozent

	Benutzung Big Data	Benutzung Künstliche Intelligenz
Gesamt	32	26
Geschlecht		
Männer	37	26
Frauen	25	25
Anforderungsniveau (KldB 2010)		
Helfer und Anlern Tätigkeiten	(21)	(14)
Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	24	23
Komplexe Spezialistentätigkeiten	35	27
Hoch komplexe Tätigkeiten	45	30
Altersgruppen		
19–29 Jahre	30	21
30–49 Jahre	35	26
50–65 Jahre	29	26
Berufssegmente (KldB 2010)		
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	/	/
Fertigungsberufe	27	30
Fertigungstechnische Berufe	41	24
Bau- und Ausbauberufe	26	14
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	(11)	(13)
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	22	21
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	26	27
Handelsberufe	28	35
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	32	25
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	33	30
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	54	39
Sicherheitsberufe	(20)	(2)
Verkehrs- und Logistikberufe	26	14
Reinigungsberufe	/	/
Berufssektoren (KldB 2010)		
Produktionsberufe	36	24
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	22	22
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	32	29
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	54	39
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	23	12
Vorgesetztenfunktion		
Ja	37	31
Nein	30	23
Betriebsrat / Mitarbeitervertretung		
Ja	34	27
Nein	29	24

Abfrage über die Skala »immer«, »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die angaben, die Technologie »immer«, »häufig«, »manchmal«, »selten« zu benutzen (gegenüber »nie«).
/ Fallzahl zu gering.
() Ausgabewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.
Datenbasis: DIWaBe-Befragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 4698 (Big Data), 5044 (KI)

► Tab 5 Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden nach Digitalisierungsgrad 2019

	Digitalisierungsgrad der Informations- und Kommunikationsmittel (IKT)			Digitalisierungsgrad der Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Anlagen (WMGA)		
	nicht computer-gestützt	computer-gestützt ¹	intelligent vernetzt ¹	nicht computer-gestützt	computer-gestützt ¹	intelligent vernetzt ¹
Arbeitsintensität						
Häufig Termin- oder Leistungsdruck ²	44	52	55	51	53	54
Häufig Multitasking ²	76	78	79	74	76	78
Handlungsspielraum						
Häufig Arbeit einteilen ²	66	76	78	66	73	72
Häufig Arbeitstempo selbst bestimmen ²	66	71	72	65	64	63
Häufig zwischen Herangehensweisen wählen ²	66	62	65	68	54	62
Wohlbefinden						
Allgemeiner Gesundheitszustand ³	7,3	7,6	7,7	7,4	7,5	7,6
Arbeitszufriedenheit ⁴	7,5	7,5	7,7	7,6	7,2	7,6

1 Abfrage über die Skala »vollständig«, »überwiegend«, »teilweise«, »geringfügig«, »gar nicht«; dargestellt sind die Befragten, die »vollständig« oder »überwiegend« angaben (gegenüber »teilweise«, »geringfügig«, »gar nicht«).

2 Abfrage über die Skala »immer«, »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der prozentuale Anteil von Befragten, die »immer« oder »häufig« angaben (gegenüber »manchmal«, »selten« oder »nie«).

3 Der Gesundheitszustand wurde auf einer Skala von 0 »schlechtmöglich« bis 10 »bestmöglich« abgefragt; dargestellt ist der Mittelwert aller Befragten der jeweiligen Gruppe.

4 Die Arbeitszufriedenheit wurde auf einer Skala von 0 »gar nicht zufrieden« bis 10 »völlig zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Mittelwert aller Befragten der jeweiligen Gruppe.

Datenbasis: DiWaBe-Befragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 2981 ≤ n ≤ 5965

Insgesamt berichteten Beschäftigte von einer höheren Arbeitsintensität, wenn ihre Informations- und Kommunikationsmittel digitalisiert oder intelligent vernetzt sind: Mehr als die Hälfte erfuhr häufig Termin- oder Leistungsdruck und nahezu vier von fünf Beschäftigten bewältigten häufig mehrere Aufgaben zeitgleich (Multitasking). Von Multitasking berichteten auch die Nutzer digitalisierter sowie intelligent vernetzter Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Anlagen etwas häufiger als diejenigen, die ohne vernetzte Geräte arbeiten. Der Termin- oder Leistungsdruck war bei der Nutzung intelligent vernetzter Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Anlagen jedoch nur geringfügig höher, als wenn diese Arbeitsmittel lediglich computergestützt oder gar nicht computergestützt sind. ► Tab 5

Gleichzeitig hatten Beschäftigte, die mit computergestützten und intelligent vernetzten Informations- und Kommunikationstechnologien arbeiten, etwas mehr Einfluss auf ihr individuelles Arbeitstempo als Beschäftigte, deren IKT gar nicht computergestützt sind. Ebenso berichteten mehr Beschäftigte mit intelligent vernetz-

ten Arbeitsmitteln (IKT und WMGA), ihre Arbeit häufig selbst einteilen zu können. Beschäftigte mit nicht computergestützten IKT und WMGA konnten bei der Erledigung ihrer Arbeit hingegen am häufigsten zwischen unterschiedlichen Herangehensweisen wählen, diejenigen mit digitalisierten, aber nicht intelligenten IKT und WMGA am seltensten. Bei IKT-Nutzerinnen und -Nutzern waren die Unterschiede hierbei nach Grad der Digitalisierung jedoch eher gering.

Ihren Gesundheitszustand schätzten Beschäftigte, die mit stärker digitalisierten Arbeitsmitteln arbeiten, etwas besser ein. Beschäftigte mit intelligent vernetzten IKT waren zudem auch durchschnittlich zufriedener mit ihrer Arbeit. Bezüglich der Arbeit mit WMGA zeigt sich die geringste Arbeitszufriedenheit für Beschäftigte, die mit computergestützten Arbeitsmitteln arbeiten.

Die Nutzung von Trendtechnologien wie Big Data oder KI geht durchschnittlich ebenfalls mit einem etwas besseren subjektiven Gesundheitszustand und höherer Arbeitszufriedenheit einher, wobei die Unterschiede eher gering sind. Es zeigt

sich jedoch, dass Beschäftigte, die mindestens selten mit Big Data arbeiten, durchschnittlich etwas häufiger Termin- oder Leistungsdruck empfanden und mehrere Dinge gleichzeitig bearbeiten mussten. Allerdings berichteten sie auch ein etwas höheres Ausmaß an Autonomie bei ihrer Tätigkeit. Sie konnten ihre Arbeit etwas häufiger selbst einteilen und zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen, unterschieden sich jedoch kaum von den übrigen Beschäftigten bezüglich des Einflusses auf das Arbeitstempo. Beschäftigte, die mit KI arbeiten, berichteten etwas häufiger davon, bei der Erledigung ihrer Arbeit zwischen unterschiedlichen Herangehensweisen wählen zu können, als Beschäftigte, die keine KI nutzen. Beschäftigte, die mit KI arbeiten, konnten sich die Arbeit aber etwas seltener einteilen. ► Tab 6

5.5.6 Arbeitsbedingungen bei mobiler Arbeit von zu Hause

Die Nutzung von digitalen Arbeitsmitteln und insbesondere von IKT ermöglicht ortsflexibles, mobiles Arbeiten auch von zu Hause. Dabei geht das mobile Arbeiten von zu Hause ohne Vereinbarung

► **Tab 6** Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden nach Trendtechnologien 2019

	Nutzung Big Data ¹		Nutzung Künstliche Intelligenz ¹	
	ja	nein	ja	nein
Arbeitsintensität				
Häufig Termin- oder Leistungsdruck ²	55	51	53	52
Häufig Multitasking ²	82	78	80	79
Handlungsspielraum				
Häufig Arbeit einteilen ²	79	74	73	76
Häufig Arbeitstempo selbst bestimmen ²	71	72	70	72
Häufig zwischen Herangehensweisen wählen ²	66	63	68	63
Wohlbefinden				
Allgemeiner Gesundheitszustand ³	7,9	7,6	7,8	7,6
Arbeitszufriedenheit ⁴	7,8	7,6	8,0	7,5

1 Abfrage über die Skala »immer«, »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; unter »ja« sind die Befragten zusammengefasst, die angaben, die Technologie »immer«, »häufig«, »manchmal«, »selten« zu benutzen; unter »nein« diejenigen, die angaben, sie »nie« zu benutzen.

2 Abfrage über die Skala »immer«, »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der prozentuale Anteil von Befragten, die »immer« oder »häufig« angaben (gegenüber »manchmal«, »selten« oder »nie«).

3 Der Gesundheitszustand wurde auf einer Skala von 0 »schlechtmöglich« bis 10 »bestmöglich« abgefragt; dargestellt ist der Mittelwert aller Befragten der jeweiligen Gruppe.

4 Die Arbeitszufriedenheit wurde auf einer Skala von 0 »gar nicht zufrieden« bis 10 »völlig zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Mittelwert aller Befragten der jeweiligen Gruppe.

Datenbasis: DiWaBe-Befragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 4833 ≤ n ≤ 5040

► **Tab 7** Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden nach Telearbeit beziehungsweise Arbeit von zu Hause 2019 – in Prozent

	Keine Arbeit von zu Hause/ keine vereinbarte Telearbeit	Telearbeit vereinbart	Arbeit von zu Hause ohne Vereinbarung zu Telearbeit ¹
Arbeitsintensität			
Häufig Termin- oder Leistungsdruck ²	42	49	51
Häufig Multitasking ²	33	30	47
Häufig Unterbrechungen ²	46	55	59
Häufig Überforderung durch Informationsflut ²	11	30	22
Handlungsspielraum			
Häufig Arbeit selbst planen ²	66	92	79
Soziale Unterstützung			
Häufig Unterstützung durch Vorgesetzte ²	50	50	43
Häufig Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ²	78	76	73
Physische Belastungsfaktoren			
Häufig Arbeit mit körperlicher Anstrengung ³	33	5	25
Häufig Arbeit im Sitzen ²	45	88	61
Wohlbefinden			
(Sehr) guter allgemeiner Gesundheitszustand ⁴	66	80	69
(Sehr) hohe Arbeitszufriedenheit ⁵	92	95	91

1 Hierunter sind alle Befragten ohne Telearbeitsvereinbarung zusammengefasst, die angaben, dass »häufig«, »manchmal« oder »selten« das Arbeiten von zu Hause erforderlich ist.

2 Abfrage über die Skala »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »häufig« angaben (gegenüber »manchmal«, »selten« oder »nie«).

3 Die Items »Schwere Lasten heben und tragen« beziehungsweise »Kniend, bückend, über Kopf arbeiten« wurden zusammengefasst; Skala: »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die bei mindestens einem der Items »häufig« angaben (gegenüber »manchmal«, »selten« oder »nie« nie bei beiden Items).

4 Der Gesundheitszustand wurde auf der Skala »sehr gut«, »gut«, »mittelmäßig«, »schlecht« und »sehr schlecht« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als »sehr gut« oder »gut« bewerteten (gegenüber »mittelmäßig« bis »sehr schlecht«).

5 Die Arbeitszufriedenheit wurde auf der Skala »sehr zufrieden«, »zufrieden«, »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden« abgefragt; dargestellt ist der Anteil der Befragten, die mit ihrer Arbeit insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind (gegenüber »weniger zufrieden« und »nicht zufrieden«).

Datenbasis: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 8222 ≤ n ≤ 8315

häufiger mit Termin- oder Leistungsdruck, Multitasking und mehr Unterbrechungen einher im Vergleich zu vereinbarter Telearbeit oder keiner Arbeit von zu Hause. Allerdings berichtete auch nahezu jede beziehungsweise jeder zweite Beschäftigte mit einer Vereinbarung von häufigem Termin- oder Leistungsdruck. Bei Beschäftigten, die nicht mobil arbeiten, betraf dies nur zwei von fünf Personen. Zudem war bei Beschäftigten mit einer Telearbeitsvereinbarung die Überforderung durch Informationsflut deutlich höher als bei Beschäftigten ohne (vereinbarte) Arbeit von zu Hause. ► **Tab 7**

Gleichzeitig ist das geregelte Arbeiten von zu Hause mit einigen Ressourcen verbunden. Neben zeitlichen Ressourcen, die unter anderem aus dem Wegfall des Pendelweges resultieren, geht die Arbeit von zu Hause mit Telearbeitsvereinbarung mit einem erhöhten Handlungsspielraum einher. Dieser lag deutlich über dem von Beschäftigten, die ohne Vereinbarung von zu Hause arbeiten oder gar nicht von zu Hause arbeiten. Dies liegt vermutlich insbesondere in den Tätigkeiten der hoch qualifizierten Beschäftigten begründet, die wiederum häufiger (vereinbart) von zu Hause arbeiten (siehe Tabelle 2). Die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, aber auch durch Kolleginnen und Kollegen scheint durch eine geregelte Telearbeit nicht zu leiden. Beschäftigte, die ohne Telearbeitsvereinbarung von zu Hause arbeiten, fühlten sich hingegen weniger unterstützt. Erwartungsgemäß war der Anteil von Arbeit mit körperlicher Anstrengung bei Beschäftigten ohne Arbeit von zu Hause beziehungsweise mit unregelmäßiger Arbeit von zu Hause höher (33 beziehungsweise 25 %) als bei Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung (5 %).

Entsprechend dieser vorteilhaften Arbeitsbedingungen mit einer besseren Ausstattung an Ressourcen bei gleichzeitig geringerer körperlicher Anstrengung berichteten Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung deutlich häufiger einen guten bis sehr guten Gesundheitszustand, während dieser Anteil unter denjenigen

► Tab 8 Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden nach Technikaffinität 2019 – in Prozent

	Technikaffinität ¹	
	gering bis mittel	hoch
Arbeitsintensität		
Häufig Termin- oder Leistungsdruck ²	49	52
Häufig Multitasking ²	73	79
Handlungsspielraum		
Häufig Arbeit einteilen ²	69	79
Häufig Arbeitstempo selbst bestimmen ²	68	73
Häufig zwischen Herangehensweisen wählen ²	64	66

1 Abfrage über das Item: »Ich beschäftige mich gern genauer mit technischen Systemen« auf der Skala: 1 »stimme voll und ganz zu« bis 5 »stimme gar nicht zu«. Für die Darstellung wurden die Befragten in die Gruppen »hoch« (1–2) und »gering bis mittel« (3–5) eingeteilt.

2 Abfrage über die Skala »immer«, »häufig«, »manchmal«, »selten«, »nie«; dargestellt ist der Anteil von Befragten, die »immer« oder »häufig« angaben (gegenüber »manchmal«, »selten« oder »nie«).

Datenbasis: DiWaBe-Befragung 2019; nur abhängig Beschäftigte 19–65 Jahre; gewichtete Werte; Fallzahlen (ungewichtet): 6204 ≤ n ≤ 6241

ohne Telearbeitsvereinbarung beziehungsweise ohne Arbeit von zu Hause deutlich geringer war. Neun von zehn Beschäftigten waren zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit, wobei auch hier der Anteil Beschäftigter mit vereinbarter Telearbeit leicht höher war als der Anteil der anderen beiden Gruppen.

5.5.7 Technikaffinität: Ressource in der digitalen Arbeitswelt?

Inwiefern digitale Arbeitsmittel unterstützend oder aber als belastend wahrgenommen werden, kann von vielen Faktoren abhängen. Neben der Gestaltung der eigentlichen Arbeitsaufgabe und der Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten, können auch individuelle Faktoren eine Rolle spielen. Als eine womöglich wichtige Ressource im digitalen Zeitalter wird die individuelle Technikaffinität diskutiert,

also zum Beispiel inwiefern man sich gern genauer mit technischen Systemen beschäftigt. Daher werden abschließend Arbeitsintensität und Autonomiegrad in Abhängigkeit der individuellen Technikaffinität betrachtet. ► Tab 8

Technikaffine Beschäftigte berichteten durchschnittlich etwas häufiger von hohem Termin- oder Leistungsdruck sowie von Multitasking-Anforderungen als Beschäftigte mit mittlerer oder geringer Technikaffinität. Gleichzeitig erlebten sie aber eine durchschnittlich deutlich höhere Autonomie bei ihrer Arbeit: So berichteten knapp vier Fünftel mit hoher Technikaffinität, sich die Arbeit selbst einteilen zu können. Welche Rolle Technikaffinität bei der Bewältigung von zunehmend digitalen Anforderungen spielt und welche Faktoren Technikaffinität fördern beziehungsweise hemmen, muss künftig näher untersucht werden.

5.6 Innerfamiliäre Arbeitsteilung und die Gleichstellung der Geschlechter

Uta Brehm

Bundesinstitut für
Bevölkerungsforschung (BiB)

Deutschland ist wirtschaftlich und politisch eines der führenden Länder in Europa. Dennoch erreicht es im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit, gemäß dem Gender-Gap-Index des Weltwirtschaftsforums, lediglich einen Platz im oberen Mittelfeld. Insbesondere hinsichtlich der gesellschaftlichen Verteilung von Geld (zum Beispiel Einkommen, Vermögen), Macht (wirtschaftliche und politische Leitungsfunktionen) und gesellschaftlicher Teilhabe (öffentliche Debattenbeiträge, Leitungsfunktionen in Interessenvertretungen) sind Frauen gegenüber Männern strukturell benachteiligt.

Der Ursprung eines bedeutenden Teils dieses Ungleichgewichts ist die innerfamiliäre Arbeitsteilung nach der Familiengründung. Diese bestimmt einerseits die Zeitverwendung in Familie und Beruf, wobei typischerweise nur Letzterer zu einem Zugewinn an Geld, Macht und gesellschaftlicher Teilhabe führt. Andererseits spiegelt und reproduziert die innerfamiliäre Arbeitsteilung aber auch die normativen Rollenerwartungen, die in die Gesellschaft und damit auch an die Kinder vermittelt werden. Tragen hauptsächlich Frauen die Verantwortung für betreuende, pflegende und/oder unbezahlte Tätigkeiten, äußert sich dies auch in den gesellschaftlichen Erwartungen, die an alle Frauen und Mädchen hergetragen werden. Umgekehrt sehen sich alle Männer und Jungs Erwartungen an ihren individuellen beruflichen Erfolg und die materielle Versorgung der Familie ausgesetzt, wenn dies typischerweise in der Verantwortung von Männern liegt. Diese Erwartungen tragen dann wiederum zur empirischen Wirklichkeit bei.

Die Politik hat vor diesem Hintergrund in den letzten Jahren ihre Bemühungen um die Gleichberechtigung der Geschlechter auch in der Familie intensiviert. Den familienpolitischen Regelungen der 1990er-Jahre, die einen Höhepunkt der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung motivierten (zum Beispiel der dreijährige Erziehungsurlaub), stehen aktuelle familienpolitische Elemente ge-

genüber. So setzen beispielsweise Elterngeld und ElterngeldPlus gezielt auch normative Anker, die Mütter und Väter in die Verantwortung für sowohl familiäre als auch berufliche Tätigkeiten ziehen. Diese Entwicklungen in der Familienpolitik markierten einen Paradigmenwechsel, der jedoch nicht umfassend war und neben den neueren, stärker egalitären Regelungen auch solche älteren bestehen ließ, die eine traditionelle Arbeitsteilung fördern, zum Beispiel Ehegattensplitting und Familienversicherung.

Im vorliegenden Kapitel wird ein Blick auf die Entwicklungen geworfen, die sich parallel zu den politischen Reformen in der innerfamiliären Arbeitsteilung seit der deutschen Vereinigung vollzogen haben. Der Fokus liegt dafür auf den beruflichen Biografien von Müttern und Vätern, sowohl in Hinblick auf die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen als auch auf die Erwerbsmuster nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Darüber hinaus wird ein Schlaglicht darauf geworfen, welche langfristigen beruflichen und damit ökonomischen Folgen diese unterschiedlichen Verhaltensweisen zur Folge haben. Die Untersuchungen basieren auf den Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS, siehe Kapitel 3.2, Seite 121, Info 1) sowie auf denen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, siehe Datengrundlagen, Seite 506).

5.6.1 Der Paradigmenwechsel in der Familienpolitik

Die familienpolitischen Regelungen im vereinigten Deutschland haben sich seit den frühen 1990er-Jahren erkennbar weiterentwickelt, sowohl in ihrer Ausgestaltung als auch ihrer Intention. Bedeutsame Reformen gab es insbesondere in der Unterstützung von Erwerbsunterbrechungen zum Zwecke der Kinderbetreuung sowie im Anspruch auf und in der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen:

- 1992 trat die Regelung zu einem dreijährigen Erziehungsurlaub in Kraft, für dessen Dauer dem erwerbsunterbrechenden Elternteil eine Arbeitsplatz-

garantie beim vormaligen Arbeitgeber zugesichert war. Ebenso hatte der nicht erwerbstätige Elternteil für zwei Jahre Anspruch auf ein Erziehungsgeld, das sich jedoch unter dem Sozialhilfeniveau bewegte. Obwohl formal geschlechtsneutral gehalten, adressierte die Regelung angesichts bestehender normativer und struktureller Bedingungen eindeutig Frauen. Die Regelung markierte einen Höhepunkt in der auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ausgelegten Familienpolitik.

- 1996 wurde diese bestehende Regelung ergänzt um den Anspruch auf einen Kindergartenplatz nach dem dritten Geburtstag des Kindes. Dies verstärkte das normative Signal, dass die ersten drei Lebensjahre eines Kindes in der Betreuungsverantwortung der Eltern beziehungsweise der Mutter lagen.
- 2001 wurde der Erziehungsurlaub durch die auch heute noch geltende Elternzeit ersetzt, die flexibler gehandhabt werden kann: Zum einen können Teile der Erwerbsunterbrechung bis zum achten Geburtstag des Kindes verschoben werden, zum anderen sind zwischen den Eltern mehrere Wechsel in der Elternzeit möglich. Das zweijährige Erziehungsgeld konnte auf ein Jahr verkürzt und dafür anteilig erhöht werden. 2001 trat außerdem die rechtliche Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Kraft.
- 2007 wurde das Erziehungsgeld durch das Elterngeld ersetzt. Seitdem hat der erwerbsunterbrechende Elternteil, de facto zumeist die Mutter, für bis zu zwölf Monate Anspruch auf 67 % des vorhergehenden Nettolohns (mindestens 300 und maximal 1 800 Euro). Weitere zwei Monate werden zu denselben Konditionen gewährt, wenn der andere Elternteil, zumeist der Vater, ebenfalls seine Erwerbstätigkeit unterbricht. Damit wurden Anreize geschaffen, die die Mütter früher wieder zur Erwerbstätigkeit und Väter explizit zur Betreuungsauszeit motivierten. Dies markierte einen Paradigmenwechsel in der bundesdeutschen Familienpolitik.

- 2013 wurde der Anspruch auf einen Kinderkrippenplatz nach dem ersten Geburtstag des Kindes eingeführt. Darüber hinaus wurden die Elterngeldregelungen sukzessive erweitert, etwa um Anreize für beide Elternteile, in Teilzeit zu arbeiten, oder um die Möglichkeit, das Elterngeld zeitlich zu strecken.

5.6.2 Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen

Im ersten Schritt werden die familienpolitischen Entwicklungen der Entwicklung der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen gegenübergestellt. Mithilfe der Daten des NEPS werden die Vereinbarkeitsbiografien von Müttern und Vätern ab deren Familiengründung betrachtet. Um einen möglichst vollständigen Eindruck von ihren Verhaltensweisen zu bekommen, werden ihre Biografien für mindestens fünf Jahre seit Familiengründung beobachtet, gegebenenfalls auch über mehrere Geburten hinweg. Die Analysen basieren auf den Daten von 2 307 Müttern und 1 933 Vätern, die zwischen 1992 und 2012 eine Familie gegründet haben.

Die betrachteten Erwerbsunterbrechungen umfassen einerseits die Erziehungsurlaube beziehungsweise Elternzeiten (im Folgenden vereinfacht »Elternzeit«), auf die Eltern Anspruch haben, andererseits aber auch die Erwerbsunterbrechungen (»zusätzliche Familienzeit«), die sie darüber hinaus noch nehmen. Eine solche Differenzierung (auf Basis der Berichte der Befragten sowie der jeweiligen rechtlichen Regelungen) ermöglicht es, auch die Zeiten zu erfassen, während denen Mütter auch über die gesetzlich zugestandene Zeit mit Arbeitsplatzgarantie hinaus zu Hause sind oder während denen auch Väter jenseits der formalen Ansprüche aus familiären Gründen zu Hause bleiben.

Abbildung 1 illustriert für sowohl die Elternzeit als auch die zusätzliche Familienzeit (a) den Anteil der Mütter und Väter, die sich diese Erwerbsunterbrechungen nehmen, (b) die mittlere Dauer dieser Erwerbsunterbrechungen sowie zusammenfassend (c) den Anteil, den die Mütter an allen von den Eltern genom-

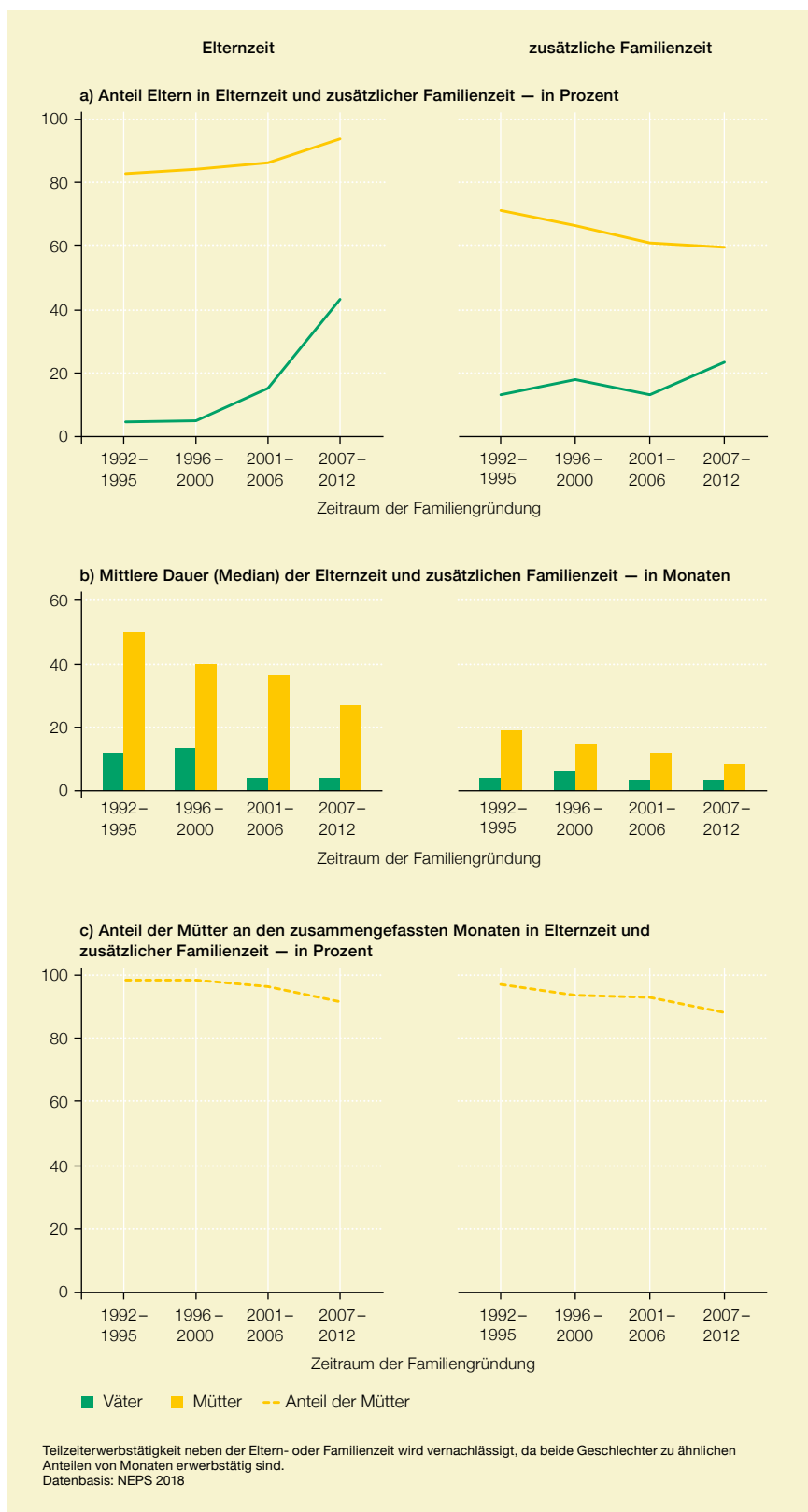
menen Unterbrechungsmonaten haben. Die Ergebnisse werden jeweils für zeitliche Episoden dargestellt, die sich an der familienpolitischen Regelung zum Zeitpunkt der Familiengründung orientieren. ▶ Abb 1

Es zeigt sich in Abbildung 1 (a), dass der Anteil der Eltern, die in Elternzeit gehen, im Zeitverlauf zugenommen hat. Dieser Anstieg ist bei Müttern ein leichter, von 83 auf 94 %, bei Vätern jedoch ein sehr starker von 5 auf 43 %. Ein Gros des Anstiegs geht mit der Elterngeldreform von 2007 einher, die auch für Väter explizite Anreize für eine Erwerbsunterbrechung schuf. Der Anstieg, der sich bereits für diejenigen Väter zeigt, die zwischen 2001 und 2006 ihre Familie gründeten, ist eher darauf zurückzuführen, dass sie mit ihrem zweiten oder dritten nach 2007 geborenen Kind den Anspruch auf Elternzeit wahrnahmen: Bei den Vätern von nur einem Kind zeigt sich ein solcher Anstieg nicht.

Interessanterweise hatten einige Väter jedoch schon seit Längerem jenseits der familienpolitischen Anreize Erwerbsunterbrechungen genommen. Die Anteile dieser Väter waren mit zwischen 13 und 24 % auch schon vor 2007 deutlich höher als die Anteile der Väter in Elternzeit. Diese zusätzlichen Familienzeiten wurden vor allem von Vätern von zwei oder mehr Kindern genommen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass auch schon vor der Elterngeldreform einige Väter intensiver an der Betreuung der Kinder beteiligt waren – jenseits formaler Elternzeitregularien. Bei den Müttern hingegen zeigt sich, dass der Anteil derjenigen, die nach der Elternzeit eine zusätzliche Familienzeit nehmen, im Zeitverlauf zurückgegangen ist. Demzufolge begrenzen zunehmend viele Mütter ihre Erwerbsunterbrechung auf die rechtlich abgesicherten drei Jahre, obwohl auch nach 2007 noch 60 % der Frauen eine Erwerbsunterbrechung jenseits der Elternzeit berichteten.

Abbildung 1 (b) ergänzt dieses Bild um die mittlere Dauer der Erwerbsunterbrechungen, zusammengefasst über sämtliche Geburten hinweg. Für die Elternzeit zeigt sich im Vergleich zu Abbildung 1 (a) ein gegenläufiger Trend: Zwar

► **Abb 1 Anteil, Dauer und Aufteilung der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen in fünf Jahren seit Familiengründung**



nehmen im Zeitverlauf mehr Mütter und Väter Elternzeit, die Dauer der jeweiligen Erwerbsunterbrechung geht jedoch kontinuierlich zurück. So blieben die sehr wenigen Väter, die bereits nach ihrer Familiengründung in den 1990er-Jahren in Elternzeit gingen, im Mittel 12 Monate zu Hause; die relativ vielen Väter, die heute ihren Erwerb unterbrechen, tun dies im Mittel für lediglich 4 Monate. Da jedoch auch die mittlere Elternzeitdauer bei Müttern stark zurückgegangen ist, nähern sich die Werte von Frauen und Männern aneinander an.

Die zusätzlichen Familienzeiten sind gegenüber den Elternzeiten im Mittel schon von Beginn an verhältnismäßig kurz und bei den Müttern auch noch stark zurückgegangen. Elternzeiten und zusätzliche Familienzeiten zusammengenommen blieben Mütter, die in den frühen 1990er-Jahren ihre Familie gründeten, im Mittel insgesamt für 67 Monate (5,6 Jahre) zu Hause, diejenigen mit einer Familiengründung nach 2007 hingegen nur noch für im Mittel 35 Monate (2,9 Jahre).

Die Abbildungen 1 (a) und (b) zeigen, dass sich Männer und Frauen in ihren Anteilen und der Dauer ihrer Elternzeiten aneinander annähern. Allerdings deuten die Ergebnisse bereits an, dass das Gros der Erwerbsunterbrechungen dennoch nach wie vor bei den Müttern liegt. Abbildung 1 (c) zeigt daher den Frauenanteil an den von allen Vätern und Müttern genommenen Elternzeit- und Familienzeitmonaten. Es zeigt sich, dass die Elterngeldreform von 2007 tatsächlich kaum zur Erhöhung des Väteranteils bei den Erwerbsunterbrechungen beigetragen hat. Im Vergleich zu den frühen 1990er-Jahren ist der Anteil der Väter an den Elternzeitmonaten zwar um 7 Prozentpunkte gestiegen, allerdings werden immer noch 92 % aller Elternzeitmonate von Müttern genommen. Ähnliches gilt für die zusätzliche Familienzeit. Demzufolge sind es immer noch die Mütter, die den weit überwiegenden Teil der Erwerbsunterbrechungen und mutmaßlich auch der Verantwortung für die Betreuung tragen.

5.6.3 Erwerbstätigkeit nach der Familiengründung

Während vor der Familiengründung der weit überwiegende Teil von Männern und Frauen Vollzeit erwerbstätig ist, öffnet sich nach der Familiengründung die Schere zwischen Vätern, die zumeist Vollzeit erwerbstätig sind, und Müttern, die zumeist in Eltern- oder Familienzeit oder Teilzeit erwerbstätig sind. Um einen Eindruck vom Erwerbsumfang der Mütter und Väter zu bekommen, werden die Erwerbsmonate in Teilzeit- oder Vollzeit erwerbstätigkeit in den fünf Jahren seit der Familiengründung betrachtet, gegebenenfalls über mehrere Geburten hinweg. Dies subsummiert nicht nur die sehr unterschiedlichen Wiedereinstiegszeitpunkte, sondern auch den Erwerbsumfang bei Wiedereinstieg sowie gegebenenfalls das spätere Aufstocken des Erwerbsumfangs. Die Analysen basieren auf den SOEP-Daten von 1 790 Müttern, die zwischen 1992 und 2012 eine Familie gegründet haben. Da Väter demgegenüber während dieser Zeit zum weit überwiegenden Teil in Vollzeit arbeiteten, im Schnitt sogar mit mehr Stunden als vor der Geburt, beschreiben die Ergebnisse nur die Erwerbstätigkeit von Müttern.

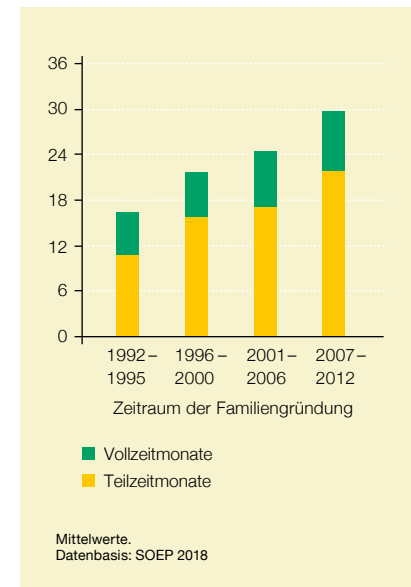
Abbildung 2 zeigt, dass die Zeit, die Mütter in den fünf Jahren (60 Monaten) seit Familiengründung in einer Erwerbstätigkeit verbringen, im Zeitverlauf zwar deutlich angestiegen, insgesamt jedoch relativ gering ist. Während Mütter bei einer Familiengründung in den frühen 1990er-Jahren in den ersten fünf Jahren nur etwa 16 Monate in Erwerbstätigkeit verbrachten, umfasste dies bei einer Familiengründung nach 2007 mit 29 Monaten fast doppelt so viel Zeit. Dieser Zugewinn an Erwerbszeit basierte jedoch fast ausschließlich auf einem gestiegenen Anteil in Teilzeiterwerbstätigkeit: Die Zeit, die Mütter in Teilzeit verbrachten, verdoppelte sich von 11 auf 22 Monate. Das Muster, dass Mütter eher mehr Zeit in Teilzeit verbringen als in Vollzeit zurückzukehren, erweist sich als sehr konstant. Es zeigt sich zum einen bei Müttern mit

unterschiedlicher Kinderzahl: Der Umfang der Teilzeiterwerbstätigkeit stieg zwischen den Episoden 1992–1995 und 2007–2012 je nach Kinderzahl um 7 (Mütter von drei oder mehr Kindern, auf 13 Monate) bis 10 Monate (Mütter von einem Kind, auf 25 Monate) an. Der Anteil der Vollzeiterwerbstätigkeit nahm währenddessen jeweils nur um 1 bis 2 Monate zu (auf 6 beziehungsweise 10 Monate). Zum anderen zeigt sich das Muster auch über einen längeren Zeitabschnitt als fünf Jahre nach Familiengründung: Innerhalb von acht Jahren nach Familiengründung verbringen Mütter 42 Monate in Teilzeit (also 20 Monate mehr als in Vollzeit (7 Monate mehr)). ▶ Abb 2

5.6.4 Berufsprestige im Lebensverlauf

Die sehr unterschiedlichen Verhaltensweisen entlang einer geschlechtsspezifischen innerfamiliären Arbeitsteilung wirken sich auch auf die beruflichen Positionen von Frauen und Männern im Lebensverlauf aus. Um diese abzubilden, lohnt ein Rückgriff auf das Berufsprestige, gemessen über die Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS). Ein SIOPS-Wert reflektiert das soziale Ansehen eines Berufs. Dieses korreliert stark mit dem für den jeweiligen Beruf benötigten Qualifikationsniveau und erzielbaren Einkommen. Um den Einfluss der geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen infolge der Familiengründung zu beschreiben, wird das Berufsprestige bei Arbeitsmarkteinstieg und bei 45-jährigen Personen beobachtet, da zu letzterem Zeitpunkt der berufliche Höhepunkt und das Ende des Familiengründungsalters meist erreicht ist. Bei Müttern und Vätern werden diese beiden Zeitpunkte ergänzt um eine Betrachtung des Berufsprestiges ein Jahr vor Familiengründung und im ersten Job nach dem letzten Kind. Für die Gegenüberstellung von Kinderlosen und Eltern werden die Daten des NEPS für 1 052 kinderlose Frauen, 1 421 kinderlose Männer, 2 601 zweifache Mütter und 2 296 zweifache

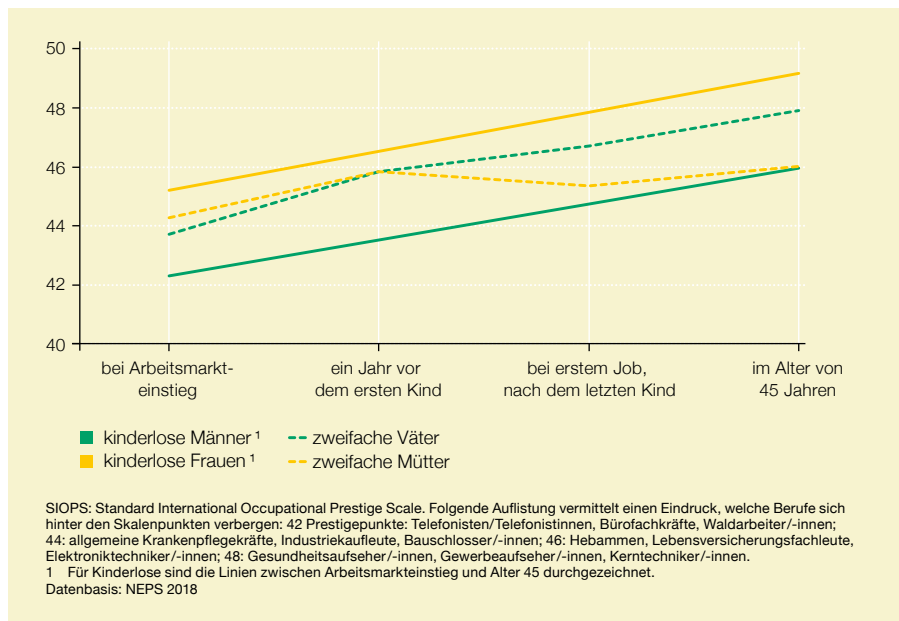
▶ Abb 2 Anzahl der Monate in Erwerbstätigkeit in fünf Jahren seit Familiengründung



Väter herangezogen, die jeweils zwischen 1944 und 1973 geboren wurden und zu allen beobachteten Zeitpunkten berufstätig waren.

Abbildung 3 verdeutlicht, dass das durchschnittliche Berufsprestige von zweifachen Müttern nach ihrer Familiengründung nahezu stagniert. Diese Stagnation steht im scharfen Kontrast zum kontinuierlichen Anstieg des Berufsprestiges bei kinderlosen Männern und Frauen sowie Vätern und zur ebenfalls positiven Entwicklung bei den Frauen vor ihrer Familiengründung. Zwischen dem Erwerbseinstieg und dem Alter von 45 Jahren gewinnen kinderlose Männer 3,7 zusätzliche Prestigepunkte, kinderlose Frauen 4 Punkte und zweifache Väter 4,2 Punkte. Zweifache Mütter bekommen hingegen mit 1,8 Prestigepunkten weniger als die Hälfte im selben Zeitverlauf dazu, wobei der Zugewinn fast ausschließlich vor der ersten Geburt verzeichnet wird. Auch nach der Familienphase stellt sich kein erneuter Anstieg des beruflichen Erfolgs ein und die Mütter müssen langfristig mit einer sehr flachen Entwicklung des beruflichen Prestiges

► **Abb 3** Entwicklung des beruflichen Prestiges zwischen 1944 und 1973 Geborener im Lebensverlauf – Mittelwerte nach SIOPS



rechnen, während Kinderlose und Väter in ihrer beruflichen Position zunehmend soziale Anerkennung erfahren. ► [Abb 3](#)

Zusammengefasst zeigen die Untersuchungen, wie mit der Familiengründung die innerfamiliäre Arbeitsteilung von Müttern und Vätern auseinanderdriftet, wie dies mit familienpolitischen Rahmenbedingungen einhergeht und welche langfristigen beruflichen Auswirkungen sich zeigen. Es wird deutlich, dass trotz jüngerer familienpolitischer Maßnahmen, die auf eine stärker egalitäre Arbeitsteilung abzielten, der weit überwiegende Teil der betreuungsbedingten Erwerbsunterbrechungen und -reduktionen von Müttern eingeräumt werden. Dies hat kurz-, mittel- und langfristig Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit, einerseits beruflich, andererseits aber auch familiär.

Hinsichtlich der beruflichen Position und damit der ökonomischen Unabhängigkeit hat die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung stark negative Konsequenzen für Mütter: Kinderbetreuung und Haushalt sind Tätigkeiten, die eine gesellschaftliche (und monetäre) Wert-

schätzung vermissen lassen und damit eine ökonomische Abhängigkeit vom Partner oder staatlichen Leistungen begründen. Die Nachteile, die sich aus dieser Abhängigkeit ergeben, zeigen sich auch langfristig darin, dass das mittlere Lebensentgelt ebenso wie der Rentenanspruch der Frauen danach nur etwa die Hälfte von dem der Männer beträgt.

Demgegenüber investieren Mütter jedoch etwa 14 700 Stunden mehr Zeit in ihre Kinder bis zu deren Volljährigkeit (41 601 gegenüber 26 952 Stunden bei den Vätern), was zu deutlich engeren familiären Bindungen bis ins hohe Alter führt. Eine gleichberechtigtere innerfamiliäre Arbeitsteilung kann daher für beide Geschlechter mit positiven Zugewinnen in einerseits der beruflichen, andererseits der familiären Sphäre einhergehen.

Für die weitere Einordnung zur Lage der Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland siehe Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB): Geschlechtergerechtigkeit als anhaltende Herausforderung. Strukturelle Hindernisse abbauen und kulturelle Spielräume erweitern, Wiesbaden 2019 (Policy Brief).