

QUALITÄT DER ARBEIT

Geld verdienen und was sonst noch zählt · 2017



Herausgeber und Redaktion

Statistisches Bundesamt (Destatis)

Autorinnen

Anja Crößmann, Lisa Günther, Katharina Marder-Puch

Unter Mitarbeit von

Martina Burk, Monika Hannappel, Barbara Kottenbrink

Gestaltung

Statistisches Bundesamt (Destatis) / Naumilkat – Agentur für Kommunikation und Design

Erschienen im September 2017

Bestellnummer: 0010015-17900-1

Fotorechte

Umschlag

© photographee.eu – Fotolia.com

Seite 5 © Monkey Business – Fotolia.com

Seite 7 © johnmerlin – Fotolia.com

Seite 13 © Statistisches Bundesamt (Destatis)

Seite 19 © bramgino – Fotolia.com

Seite 23 © photographee.eu – Fotolia.com

Seite 25 © NicoElNino – Fotolia.com

Seite 29 © Monkey Business – Fotolia.com

Seite 35 © Frank Gärtner – Fotolia.com

Seite 37 © Ulia Koltyrina – Fotolia.com

Seite 41 © Kzenon – Fotolia.com

Seite 45 © Fototasche – Fotolia.com

Seite 47 © Tomasz Zajda – Fotolia.com

Seite 49 © goodluz – Fotolia.com

Seite 57 © photographee.eu – Fotolia.com

Seite 59 © contrastwerkstatt – Fotolia.com

Seite 63 © Antonioguillen – Fotolia.com

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

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

Einleitung

Die Arbeit spielt im Leben der meisten Menschen nicht nur zur Sicherung des Lebensunterhalts eine zentrale Rolle. Am Arbeitsplatz werden viele Stunden des Tages verbracht – oft mehr Zeit, als für Familie, Freunde und Freizeit zur Verfügung steht. Ein „guter Job“ ist deshalb für viele Menschen eine wichtige Voraussetzung für Zufriedenheit und Lebensqualität.

Leistungsfähige und innovative Unternehmen sind auf motivierte und zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewiesen. Neben den bekannten Indikatoren zum Arbeitsmarkt sind deshalb immer häufiger Daten zur Qualität der Arbeit aus Sicht der Berufstätigen gefragt – nicht zuletzt wegen der wachsenden Vielfalt an Beschäftigungsformen.

Viele Aspekte machen die Qualität der Arbeit aus: Bestehen am Arbeitsplatz gesundheitliche Beeinträchtigungen? Ermöglicht die Arbeit ein ausgewogenes Verhältnis von beruflichen und privaten Aktivitäten? Können die Beschäftigten mit den sich ändernden Qualifikationsanforderungen Schritt halten? Sind sie Diskriminierung oder Belästigungen ausgesetzt? Diese Fragen zeigen, wie vielfältig die Anforderungen aus Sicht der Erwerbstätigen an eine „gute Arbeit“ sind.

Sieben Dimensionen zur Qualität der Arbeit

In der Broschüre werden sieben Dimensionen unterschieden, um die qualitativen Aspekte der Arbeit abzubilden:

- Arbeitssicherheit und Gleichstellung
- Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen
- Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben
- Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen
- Arbeitsbeziehungen
- Qualifikation und Weiterbildung
- Zusammenarbeit und Motivation

Innerhalb dieser Dimensionen werden die qualitativen Aspekte der Arbeit mit rund 30 ausgewählten Kennzahlen dargestellt.

Arbeitskräfteerhebung als wichtigste Datenquelle

Die Broschüre basiert auf unterschiedlichen Statistiken. Ein Verzeichnis im Anhang gibt Auskunft über die Datenquellen der jeweiligen Kennzahlen.

Die wichtigste Quelle ist die Arbeitskräfteerhebung, die in Deutschland in den Mikrozensus integriert ist und in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in harmonisierter Form durchgeführt wird. Der Mikrozensus ist die größte Haushaltsbefragung in Europa: Rund 1% der Bevölkerung Deutschlands gibt im Rahmen dieser Befragung jährlich Auskunft über die eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Hintergrundinformationen zu Definitionen und Datenquellen sowie weitere Zahlen zur Qualität der Arbeit finden Sie unter www.destatis.de/qda.



Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

1.1

Arbeitsunfälle

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

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

Tödliche Arbeitsunfälle kommen immer seltener vor

2015 wurde einer von 100 000 Erwerbstätigen Opfer eines tödlichen Arbeitsunfalls. Das ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 1995, als diese Zahl bei drei tödlichen Unfällen lag.

95% der tödlich Verunglückten sind Männer

Tödliche Unfälle waren sehr ungleichmäßig auf die Geschlechter verteilt: 95% der Unfälle mit tödlichem Ausgang betrafen Männer. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger in Branchen mit höheren Unfallgefahren arbeiten. Am häufigsten kamen tödliche Arbeitsunfälle in den Bereichen Verkehr und Lagerei, Baugewerbe, Wasserversorgung sowie im Bergbau vor.

Männer häufiger von nicht-tödlichen Arbeitsunfällen betroffen

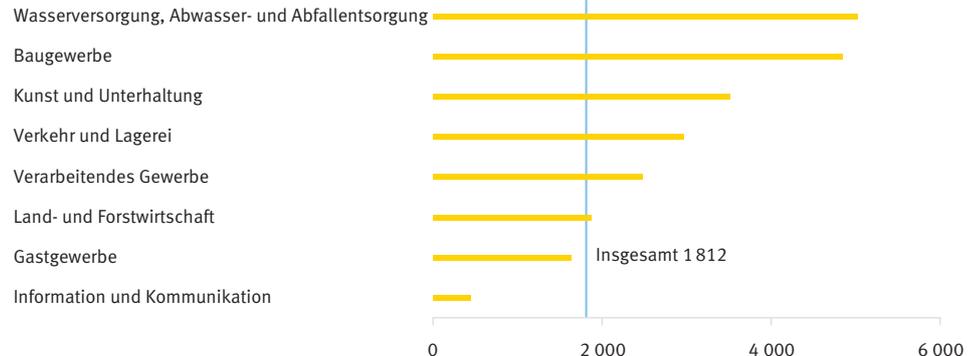
Von 100 000 Erwerbstätigen hatten 2015 in Deutschland 1 800 Menschen (1,8%) einen Arbeitsunfall ohne tödlichen Ausgang. Auch hier sind die Zahlen seit Anfang der 1990er Jahre rückläufig.

Auch bei nicht-tödlichen Arbeitsunfällen waren Männer häufiger betroffen als Frauen: Auf 100 000 erwerbstätige Frauen kamen knapp 1 000 Unfälle, auf Männer 2 600.

Beschäftigte der Wasserversorgung und Abfallentsorgung am häufigsten betroffen

Der Wirtschaftszweig Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung war 2015 am häufigsten von Unfällen betroffen (5 000 Unfälle je 100 000 Erwerbstätige). Auch im Bereich Baugewerbe traten Arbeitsunfälle mit rund 4 900 je 100 000 Erwerbstätigen vergleichsweise häufig auf.

Nicht-tödliche Arbeitsunfälle je 100 000 Erwerbstätige 2015 in ausgewählten Wirtschaftszweigen





Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

1.2

Gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die am Arbeitsplatz körperlichen oder psychischen Belastungen ausgesetzt sind? In die Berechnung gehen alle Erwerbstätigen im Alter von 15 Jahren und älter ein, die sich innerhalb der letzten zwölf Monate vor der Befragung gesundheitlich belastet fühlten.

Die Angaben beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten, nicht auf ärztlichen Diagnosen.

Nicht nur von Unfällen geht Gesundheitsgefahr am Arbeitsplatz aus. Auch die Tätigkeit selbst kann als körperliche und psychische Belastung wahrgenommen werden.

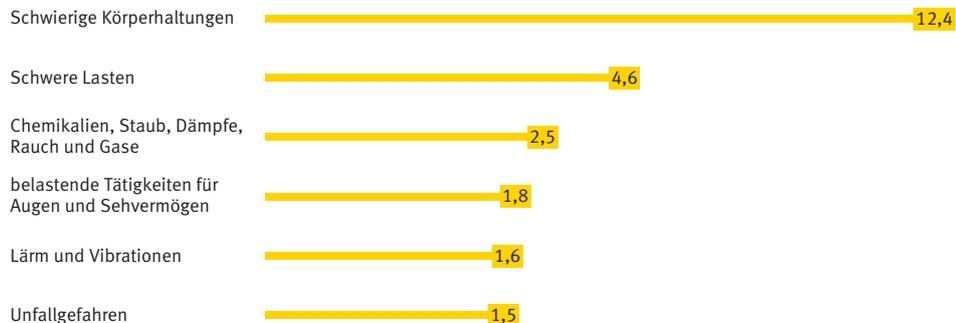
24,4 % sind am Arbeitsplatz körperlich belastet

Im Jahr 2013 fühlte sich knapp ein Viertel der Erwerbstätigen am Arbeitsplatz körperlich belastet. Männer waren dabei etwas häufiger körperlichen Belastungen ausgesetzt als Frauen: 26 von 100 Männern gaben an, körperlich belastet zu sein, bei den Frauen waren 22 von 100 betroffen.

Die Belastungen waren am häufigsten auf „schwierige Körperhaltungen“ (12,4 %), gefolgt von „Hantieren mit schweren Lasten“ (4,6 %) zurückzuführen. Weitere Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz entstanden durch „Chemikalien, Staub, Dämpfe, Rauch und Gase“ mit 2,5 % und „belastende Tätigkeiten für Augen und Sehvermögen“ mit 1,8 %. 1,6 % der Befragten gaben an, durch „Lärm und Vibrationen“ beeinträchtigt zu sein.

Erwerbstätige in Bauberufen (38,7 %) und in der Landwirtschaft (38,2 %) gaben am häufigsten an, bei der Arbeit körperlich belastet zu sein. Auch in Berufen im Produzierenden Gewerbe traten körperliche Belastungen mit 27,7 % überdurchschnittlich häufig auf. Finanz- und Versicherungsdienstleister waren dagegen weniger häufig betroffen. Aber auch hier gaben immerhin 11,9 % körperliche Belastungsfaktoren an.

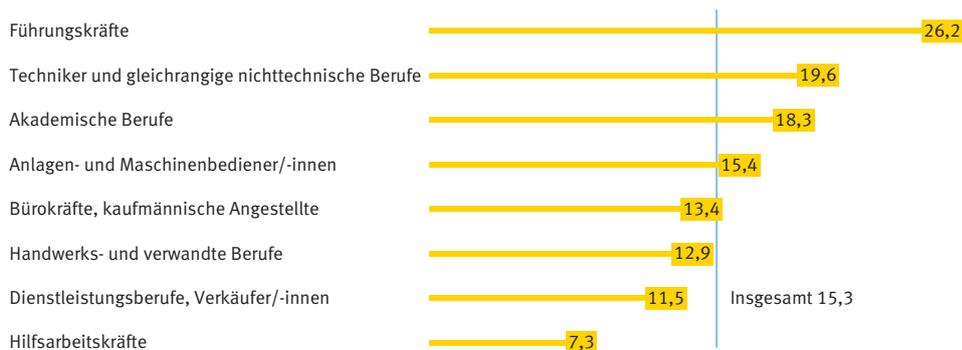
Erwerbstätige nach Art der körperlichen Belastung am Arbeitsplatz 2013 in %, hauptsächliche Belastung durch



Psychische Belastungen treten etwas weniger häufig auf

Etwas seltener als durch körperliche Belastungen gaben Erwerbstätige an, durch psychische Belastungen beeinträchtigt zu sein. Im Jahr 2013 traf dies auf 16,5% der Erwerbstätigen zu. Als Auslöser wurden meist Zeitdruck und Arbeitsüberlastung genannt (15,3%). Am häufigsten waren dabei Führungskräfte mit 26,2% betroffen. Mobbing oder Belästigungen am Arbeitsplatz spielten bei allen Erwerbstätigen eine vergleichsweise geringe Rolle (0,7%).

Erwerbstätige, die unter Zeitdruck und Arbeitsüberlastung leiden 2013 nach Berufsgruppen in %



Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

1.3

Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben

Frauen und Männer sind nicht in gleichem Umfang berufstätig. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt zeigt, wie häufig Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an der Bevölkerung einer bezahlten Tätigkeit nachgehen. Betrachtet werden Frauen im Alter von 15 Jahren und älter.

Von 100 Erwerbstätigen gingen im Jahr 2016 46,5 Frauen einer Beschäftigung nach. Im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (50,8%) waren Frauen im Berufsleben in Deutschland also immer noch unterrepräsentiert.

Der Abstand zu den Männern verringert sich

Der Abstand bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hat sich seit den 1990er Jahren deutlich verringert. Im Jahr 1996 lag der Frauenanteil noch bei 42,8% und ist bis zum Jahr 2016 um rund vier Prozentpunkte auf 46,5% angestiegen. Seit 2013 ist der Anteil allerdings konstant geblieben.

Frauen ab 55 Jahren holen am stärksten auf

Im Vergleich von 1996 und 2016 haben Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren am stärksten zugelegt. So stieg der Anteil erwerbstätiger Frauen in dieser Altersgruppe um gut 9 Prozentpunkte von 37,6% auf 47,0% und erreichte damit fast das Niveau der Gesamtbevölkerung. Verglichen werden dabei jeweils unterschiedliche Geburtsjahrgänge, beispielsweise die 55- bis 64-jährigen Frauen im Jahr 2016 mit den 55- bis 64-Jährigen im Jahr 1996.

Bei jüngeren Frauen sind im Zeitverlauf weniger Veränderungen und Zuwächse zu beobachten, da Frauen jüngerer Geburtsjahrgänge seit langem viel häufiger berufstätig sind als ältere Jahrgänge. Bei Frauen unter 25 Jahren ging der Anteil an den Erwerbstätigen im Vergleich zu 1996 sogar leicht zurück. Dies könnte jedoch daran liegen, dass mehr junge Frauen als früher studieren und dadurch später anfangen zu arbeiten.

Unterschiede beim Frauenanteil können sowohl auf eine Benachteiligung von Frauen in einzelnen Berufsgruppen als auch auf unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl hinweisen. Auch wenn der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt deutlich zugenommen hat, beschränkt sich ihre Berufswahl immer noch häufig auf ein begrenztes Spektrum an Tätigkeiten. Die Frauenanteile

in den einzelnen Berufsgruppen haben sich seit Anfang der neunziger Jahre insgesamt nur wenig verändert.

Mehr Frauen in akademischen Berufen

Deutlich geringer waren die Unterschiede in akademischen Berufen wie z. B. bei Ärzten, Juristen, Lehrern oder Sozialwissenschaftlern. Hier lag der Frauenanteil 2016 bei 44,5%. Der Anteil von Frauen in akademischen Berufen hat sich seit den 1990er Jahren um rund zehn Prozentpunkte deutlich erhöht.

Frauen sind am häufigsten in Dienstleistungs- und Bürojobs anzutreffen

In Büro- und Dienstleistungsberufen waren Frauen deutlich überrepräsentiert. 62,9% aller Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen waren Frauen (z. B. im Verkauf, in der Gastronomie und im Gastgewerbe). Unter den Bürokräften und kaufmännischen Angestellten waren Frauen mit einem Anteil von 65,0% vertreten.

Männer dominieren Handwerk und Industrie

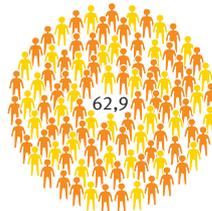
Stark unterrepräsentiert waren Frauen im Handwerk sowie in Industrie und Landwirtschaft. Im Jahr 2016 waren nur 11,1 % der Erwerbstätigen in Handwerksberufen weiblich. Das Bedienen von Maschinen und Anlagen wurde nur zu 14,2 % von Frauen erledigt. In der Landwirtschaft lag der Frauenanteil bei 18,8%. Während sich der Frauenanteil in Handwerksberufen aus dem Jahr 1992 mit den aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2016 deckt, war er bei Anlagen- und Maschinenbedienerinnen innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte sogar rückläufig. Ihr Anteil ist dort von 18,3% auf 14,2% im Jahr 2016 gesunken.

Anteil der Frauen in ausgewählten Berufsgruppen 2016 in %

Bürokräfte,
kaufmännische
Angestellte



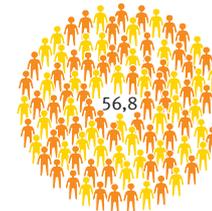
Dienstleistungsberufe,
Verkäufer/-innen



Hilfsarbeitskräfte



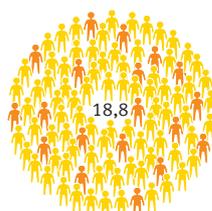
Techniker und
gleichrangige
nichttechnische Berufe



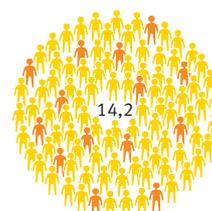
Wissenschaftler/-innen



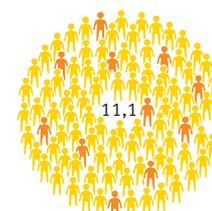
Fachkräfte in der
Landwirtschaft und Fischerei



Anlagen- und
Maschinenbediener/-innen



Handwerks- und
verwandte Berufe



 Männer  Frauen

Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

1.4

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

Beschäftigte in der Landwirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung sowie in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten werden nicht berücksichtigt.

Der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen ist ein Indiz für mangelnde Gleichbehandlung. Allerdings ist er auf vielfältige Ursachen zurückzuführen. Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Erwerbsbiografien und der Wahl von Berufsfeldern. Dies führt häufig zu unterschiedlichen Karriereverläufen und Verdienstunterschieden.

Frauen verdienen 21 % weniger

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen lag 2016 um 21 % niedriger als der Verdienst der Männer. Die Unterschiede fielen in Westdeutschland (und Berlin) mit 23 % deutlich höher aus als im Osten (7 %).

Gender Pay Gap seit Jahren konstant

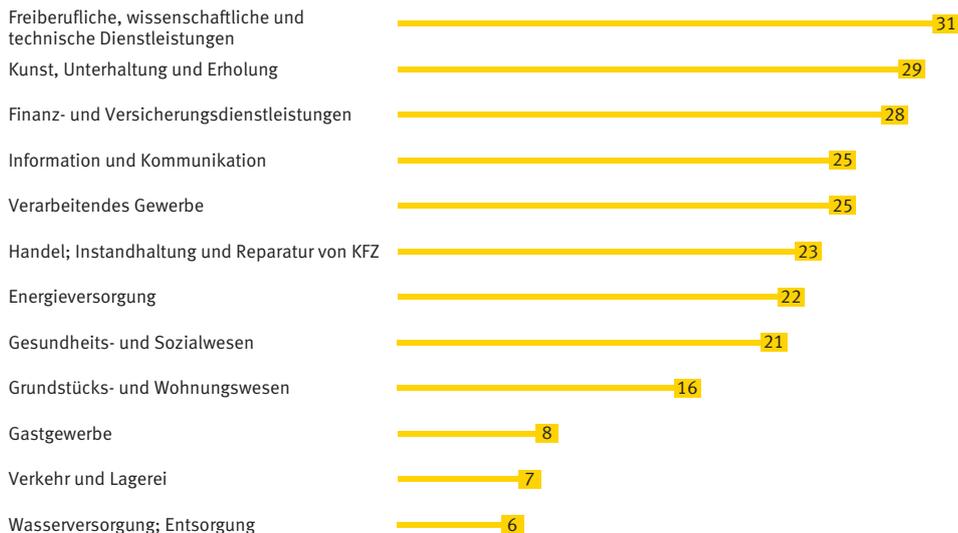
Seit 2002 ist der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern fast konstant geblieben. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, den Verdienstabstand bis zum Jahr 2030 auf 10 % zu senken.

Überall verdienen Männer mehr als Frauen

Der Gender Pay Gap war 2016 je nach Branche sehr unterschiedlich. Am größten war er bei der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (31 %), gefolgt von Kunst, Unterhaltung und Erholung (29 %),

Gender Pay Gap in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2016

in %



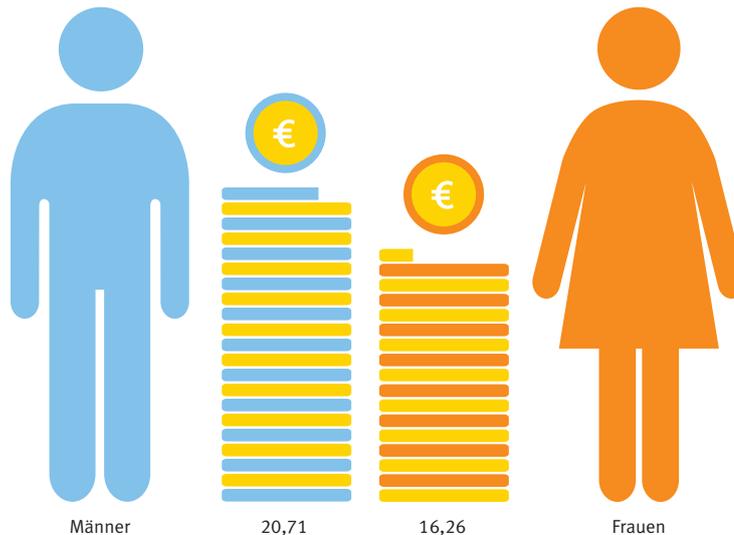
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (28%), dem Bereich Information und Kommunikation sowie dem Verarbeitenden Gewerbe (beide 25%). Auch im Handel waren die Verdienstunterschiede mit 23% relativ hoch.

In den Wirtschaftszweigen Wasserversorgung (6%) sowie Verkehr und Lagerei (7%) fiel der Gender Pay Gap relativ gering aus. Hier waren allerdings nur wenige Frauen beschäftigt. In keinem einzigen Wirtschaftszweig verdienten Frauen mehr als Männer.

Unterschiede auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit

Weiterführende Berechnungen für das Jahr 2014 zeigen, dass Frauen auch bei formal gleicher Qualifikation und Tätigkeit häufig schlechter entlohnt werden. Demnach betrug der Verdienstunterschied zwischen männlichen und weiblichen Fachangestellten 11%. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung war der Unterschied mit 24% sogar mehr als doppelt so hoch. Eine wichtige Rolle spielen dabei vermutlich die Unterschiede in den Erwerbsbiografien. Bei Frauen entstehen oft Lücken oder Brüche durch Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung oder anderer familiärer Verpflichtungen (siehe Kapitel 3.6 und 3.7), die zu einem geringeren Verdienst führen.

Durchschnittlicher Bruttoverdienst 2016 zur Berechnung des Gender Pay Gaps in EUR/Stunde



Vorläufiges Ergebnis

Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung

1.5

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die am Arbeitsplatz wegen des Alters, des Geschlechts oder der Nationalität diskriminiert werden?

Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Betrachtet werden Erwerbstätige im Alter von 15 Jahren und älter.

Probleme am Arbeitsplatz sind häufig Ursache für gesundheitliche Beeinträchtigung. Verschiedene Formen der Diskriminierung bzw. Benachteiligung tragen zu seelischen Belastungen und Stress bei. Nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern auch die Leistungsfähigkeit und das Selbstwertgefühl der Betroffenen werden dadurch zum Teil massiv beeinträchtigt.

Häufigster Grund für Benachteiligung: Das Alter

Im Jahr 2015 erfuhren 5,6 % der Erwerbstätigen in Deutschland Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der am häufigsten genannte Grund für Benachteiligung war das Alter. Rund 2,7 % der Erwerbstätigen fühlten sich aufgrund ihres Alters benachteiligt. Besonders stark betroffen waren jüngere und ältere Beschäftigte.

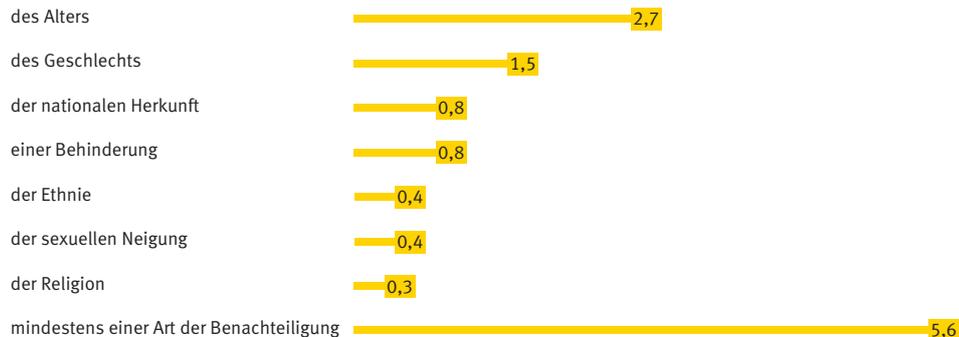
Am zweithäufigsten wurden Belästigungen aufgrund des Geschlechts (1,5 %) benannt. Diskriminierungen aufgrund der nationalen Herkunft und aufgrund von Behinderung (jeweils 0,8 %) wurden ebenfalls vergleichsweise häufig angegeben. Von der geschlechtsspezifischen Diskriminierung waren fast nur Frauen betroffen: Gut zwei Prozent der Frauen sahen sich wegen ihres Geschlechts benachteiligt, bei Männern spielte diese Art der Benachteiligung kaum eine Rolle. Bei der Diskri-

minierung der Nationalität ist dieses Verhältnis genau umgekehrt. Hier fühlen sich männliche Befragte eher betroffen, als Frauen.

Generell scheinen eher jüngere Menschen Benachteiligungen aller Art anzugeben. Dies könnte möglicherweise darauf beruhen, dass sie ein anderes Bewusstsein dafür besitzen und bei älteren Menschen bereits ein Gewöhnungseffekt eingesetzt hat.

Gründe für Benachteiligung von Erwerbstätigen 2015

in %, Benachteiligung aufgrund ...



Erwerbstätige in Deutschland waren im europäischen Vergleich durchschnittlich häufig von Diskriminierungen betroffen. Die insgesamt eher geringen Anteile zeigen, dass Diskriminierung im Arbeitsleben in Deutschland eher die Ausnahme als die Regel bilden.

Da die Messung solcher sensiblen Tatbestände auf subjektiven Angaben basiert, sollten die Ergebnisse zurückhaltend interpretiert werden.

Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

2.1

Niedriglohnquote

Die Niedriglohnquote bezeichnet den Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Verdienst weniger als zwei Drittel des mittleren Verdienstes (Median) aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beträgt.

Für die Einstufung als Niedriglohn ist der Abstand vom allgemeinen Lohnniveau ausschlaggebend. Bezugsgröße sind dabei die Bruttostundenverdienste. Berücksichtigt wurden alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse der Abschnitte A bis S der Klassifikation der Wirtschaftszweige aus dem Jahr 2008 mit Verdienstzahlung im April 2014. Auszubildende wurden nicht berücksichtigt.

Niedriglöhne beginnen bei 10,00 Euro

Im Jahr 2014 lag die Niedriglohngrenze bei einem Bruttoverdienst von 10,00 Euro pro Stunde. Niedrigere Stundenverdienste wurden als Niedriglohn eingestuft.

Niedriglohn für jeden fünften Arbeitnehmer

2014 bekamen 21,4 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Niedriglöhne. Damit verdiente jeder Fünfte weniger als 10,00 Euro brutto pro Stunde. Viel weiter verbreitet als im früheren Bundesgebiet waren Niedriglöhne in den neuen Ländern,

wo 34,5 % der abhängig Erwerbstätigen einen Niedriglohn bekamen, im früheren Bundesgebiet waren es 19,3 %.

Weiblich, jung, im Dienstleistungsbereich tätig

Niedriglöhne waren sehr unterschiedlich auf Bevölkerungsgruppen und Wirtschaftszweige verteilt. 2014 bekamen 27,2 % der Frauen Niedriglöhne, im Vergleich zu 15,8 % der Männer. Hauptursachen dafür sind, dass Frauen oft in gering bezahlten Berufen und Branchen arbeiten und sehr viel häufiger Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte sind.

Auch das Alter spielt eine Rolle: Junge Erwerbstätige bekamen überdurchschnittlich häufig Niedriglöhne. 45,9 % aller abhängig Erwerbstätigen von 15 bis 24 Jahren wurden niedrig entlohnt.

Besonders hoch war 2014 der Anteil von Beschäftigten mit Niedriglohn bei Taxifahrer/-innen (83,7%), im Einzelhandel an Verkaufsständen und auf Märkten (83,7%) und in Videotheken (80,5%). Aber auch beim Ausschank von Getränken (79,9%), bei Friseurinnen und Frisuren (78,5 %) und in Restaurants, Cafés und Gaststätten (77,0%) gab es besonders viele Beschäftigte mit Niedriglohn.

Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2014

nach Geschlecht und Gebiet, in %

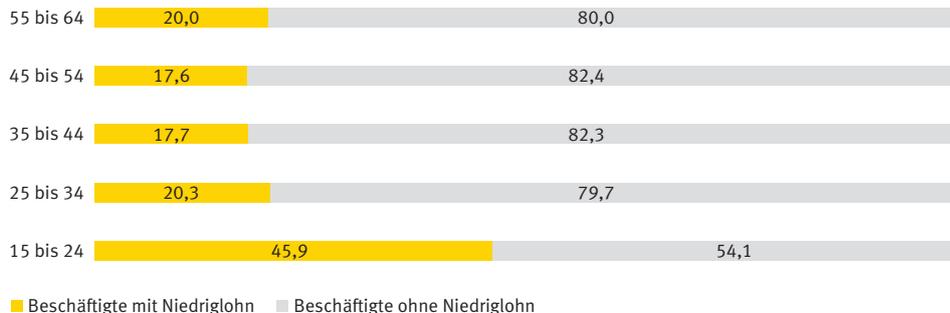


■ Ein Quadrat entspricht einem Prozent

Qualifikation schützt vor Niedriglohn

Nur 3,5 % der Beschäftigten mit einem Hochschul-Diplom oder Masterabschluss bekamen 2014 Niedriglöhne. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit abgeschlossener Lehre oder Berufsfachschulabschluss waren dagegen 21,5 % betroffen. Bei Beschäftigten ohne berufliche Qualifikation lag der entsprechende Anteil mit 46,4 % noch deutlich höher.

Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn 2014 nach Altersgruppen in Jahren, in %



Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

2.2

Urlaub

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

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

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

Urlaubsanspruch

Laut Bundesurlaubsgesetz besteht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-woche in Deutschland ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen pro Jahr. Tarifvertraglich sind aber meist höhere Urlaubsansprüche vereinbart.

Zahlen aus dem Jahr 2014 bestätigen, dass es branchenbedingte Unterschiede von bis zu sechs Urlaubstagen gab.

In den meisten Wirtschaftszweigen hatten Vollzeitkräfte 2014 einen Urlaubsanspruch von mindestens 28 Tagen. In einigen Wirtschaftszweigen wie zum Beispiel Bergbau, Energie- und Wasserversorgung sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen lag der Urlaubsanspruch mit 30 Tagen darüber. Einen deutlich geringeren

Anspruch gab es in der Land- und Forstwirtschaft mit 24 Tagen sowie im Gastgewerbe mit 25 Tagen. In diesen saisonal geprägten Branchen blieben Sonderurlaube jedoch unberücksichtigt.

Tatsächlich genommene Urlaubstage

Tatsächlich nahmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2016 durchschnittlich 31,3 Tage frei. Diese Zahl der genommenen Urlaubstage ist seit 1991 nahezu unverändert.

Durchschnittliche Anzahl der genommenen Urlaubstage

31,1

1996

30,8

2006

31,3

2016



Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen

2.3

Krankenstand

Der Krankenstand informiert über den Umfang der Krankmeldungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Deutschland besteht im Krankheitsfall ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in voller Höhe durch den Arbeitgeber. Dieser Anspruch besteht in der Regel für maximal sechs Wochen pro Jahr. Danach zahlen die Krankenkassen Krankengeld.

Bei der Berechnung werden nur Krankmeldungen erfasst, die eine Abwesenheitsdauer von drei Tagen überschreiten. Die Zahl der Krankheitstage dürfte also faktisch höher liegen.

Arbeitnehmer 10,8 Tage krank gemeldet

2016 waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland durchschnittlich 10,8 Arbeitstage krank gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr ist die durchschnittliche Anzahl der Krankheitstage um rund einen Tag angestiegen.

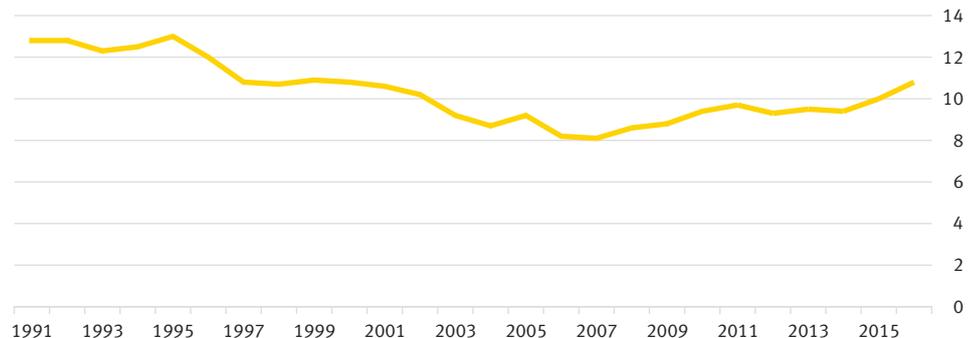
Niedrigste Anzahl der Krankheitstage im Jahr 2007

2007 gab es die niedrigsten Fehlzeiten seit 1991. Damals lag die durchschnittliche Zahl der Krankheitstage noch bei 12,8 Tagen, bis zum Jahr 2007 sank sie auf 8,1 Tage. Dies ist ein Rückgang um 37%.

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

Krankmeldungen zurück, wie die Entwicklung seit 1991 zeigt. Zwischen 2007 und 2011 ist die Zahl der Krankentage wieder moderat angestiegen und blieb in den darauffolgenden drei Jahren nahezu unverändert. Im Jahr 2015 stieg die Zahl der Krankentage nach 2002 erstmals wieder auf durchschnittlich 10 Tage.

Jährliche Krankheitstage je Beschäftigten pro Jahr in Tagen



Auch Anteil der krank Gemeldeten steigt wieder leicht an

Der Anteil der Arbeitnehmer, die sich krank gemeldet haben, ergänzt die Information zur durchschnittlichen Dauer der Krankmeldung.

Der durchschnittliche Anteil hat sich seit 1991 parallel zur durchschnittlichen Zahl der Krankentage entwickelt. Damals hatten sich im Durchschnitt pro Tag 5,1 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer krank gemeldet. 2007 erreichte auch der Anteil der Krankmeldungen mit 3,3 % seinen Tiefstand. Im Jahr 2016 haben sich durchschnittlich 4,3 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer krank gemeldet.

Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.1

Wöchentliche Arbeitszeit

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

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

Vollzeitbeschäftigte arbeiteten 2016 rund 41 Stunden pro Woche

Die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen in Deutschland betrug 2016 35,1 Stunden. Da die Arbeitszeit erheblich von dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten abhängig ist, sollten Vollzeitbeschäftigte (41,3 Stunden pro Woche) und Teilzeitbeschäftigte (19,1 Stunden) getrennt voneinander betrachtet werden.

Arbeitszeit seit 1991 rückläufig

Insgesamt hat die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit seit 1991 (38,4 Stunden) um rund 3 Stunden abgenommen. Bei separater Betrachtung

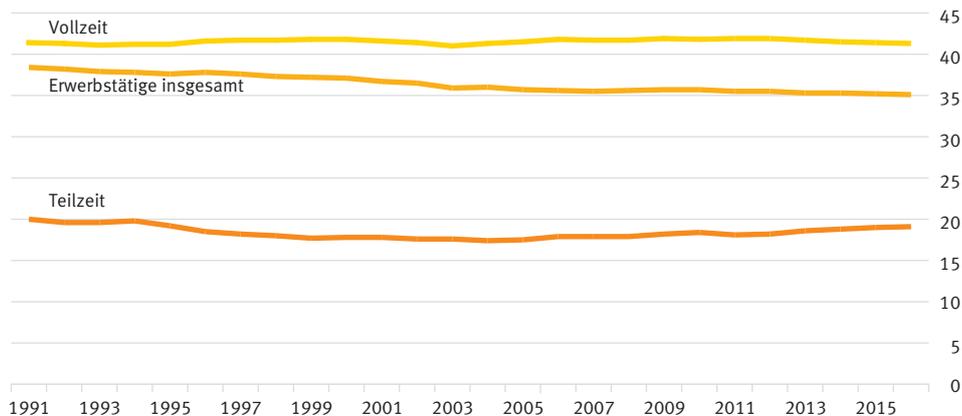
der Voll- und Teilzeitbeschäftigten fällt auf, dass die Arbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten über die Jahre relativ konstant geblieben ist. Bei den Teilzeitbeschäftigten hingegen ist ein Rückgang von 20,0 (1991) auf zuletzt knapp 19,1 Stunden (2016) zu verzeichnen. Der niedrigste Wert errechnet sich im Jahr 2004 (mit 17,4 Stunden). Die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen wird dabei von dem steigen-

den Anteil Teilzeitbeschäftigter beeinflusst. 1991 waren dies 14 % aller Erwerbstätigen gewesen. Im Jahr 2016 lag der Anteil bei rund 28 %.

In vielen Haushalten sind mehrere Personen erwerbstätig

Pro Haushalt wurde im Jahr 2016 in Deutschland durchschnittlich 35,4 Stunden pro Woche gearbeitet. Betrachtet man nur die Haushalte,

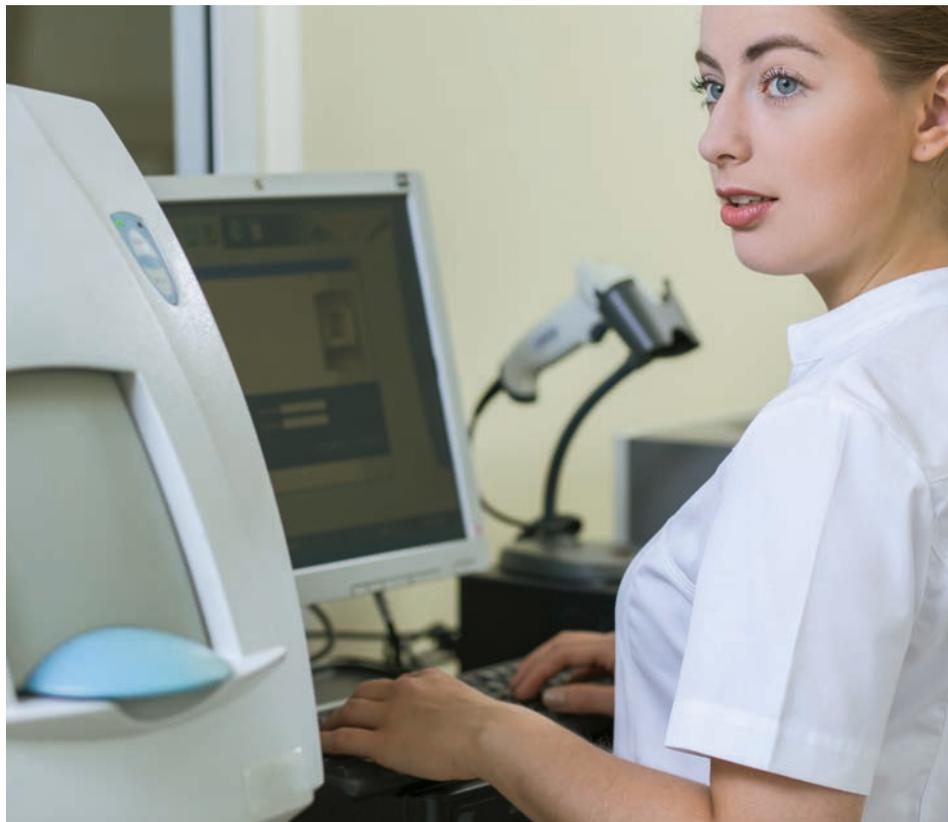
Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit in Stunden



in denen mindestens eine Person erwerbstätig ist, so beträgt die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit 53,7 Stunden pro Woche. Diese im Verhältnis zu der Zahl der Erwerbstätigen in Ein-Personen-Haushalten hohe Wochenarbeitszeit lässt darauf schließen, dass in vielen Erwerbstätigenhaushalten mehr als eine Person erwerbstätig ist.

Wöchentliche Arbeitszeit liegt unter dem europäischen Durchschnitt

2016 lag Deutschland mit einer durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit von 35,1 Stunden unter dem europäischen Durchschnitt (37,1 Stunden). Besonders lange arbeiteten die Erwerbstätigen in der Türkei (46,8 Stunden), während die Niederlande mit 30,3 Wochenarbeitsstunden den geringsten Wert aufwiesen. Auch hier ist zu beachten, dass der Wert von dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten in einem Land beeinflusst wird. Die Tatsache, dass die Niederlande für Voll- und Teilzeitbeschäftigte mit 40,9 Stunden pro Woche (Vollzeit) bzw. 19,9 Stunden pro Woche (Teilzeit) ähnliche Werte aufwiesen wie die Bundesrepublik Deutschland lässt vermuten, dass auch hier der niedrige Durchschnittswert durch die sehr hohe Teilzeitquote von 50,5 % zu erklären ist.



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.2

Überlange Arbeitszeiten

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen mit überlangen Arbeitszeiten? In die Berechnung fließen alle Berufstätigen im Alter von 15 Jahren und älter in Vollzeit ein, die in der Regel mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Die Angaben beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Hinter dem Durchschnittswert für die wöchentliche Arbeitszeit (siehe Kapitel 3.1) verbirgt sich eine große Bandbreite von Arbeitszeiten, die zum Teil (weit) über und unter dem Durchschnitt liegen. Dabei können zu lange Arbeitszeiten belastend sein, weil beispielsweise nicht genügend Zeit für das Privatleben zur Verfügung steht. Jobs mit (zu) kurzen Arbeitszeiten führen meist zu Gehaltseinbußen und werden zum Teil allein deswegen ausgeübt, weil gerade keine Tätigkeit mit höherer Stundenzahl zu finden ist (siehe Kapitel 3.5).

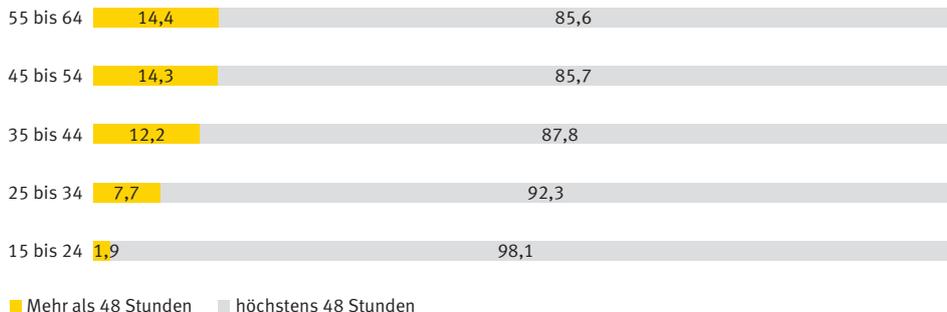
11,4% aller Vollzeitbeschäftigten arbeiten mehr als 48 Stunden pro Woche

2016 gaben 11,4% der Vollzeitbeschäftigten an, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Solche langen Arbeitszeiten betrafen vor allem Männer: 13,8% der Männer, aber nur 6,7% der Frauen machten entsprechende Angaben.

Steigendes Alter, längere Arbeitszeiten

Grundsätzlich gilt: Je älter die Person, desto länger die Arbeitszeiten. Nur 1,9% der Vollzeitbeschäftigten im Alter von 15 bis 24 Jahren arbeiteten 2016 mehr als 48 Stunden wöchentlich. Dieser Anteil steigt mit zunehmendem Alter an, sodass von den Vollzeitbeschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren 14,4% mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiteten.

Vollzeitbeschäftigte, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten 2016
nach Altersgruppen in Jahren, in %



Überlanges Arbeiten bei Führungskräften fast normal

Einer der Gründe für die deutlichen Altersunterschiede ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in den höheren Altersgruppen zu finden sind. Gut ein Drittel der Erwerbstätigen in Leitungs- und Führungspositionen (34,8%) arbeiteten 2016 gewöhnlich mehr als 48 Stunden – bei den Erwerbstätigen ohne Führungsaufgaben lag dieser Anteil mit 10,0% deutlich niedriger.

Landwirtschaftliche Fachkräfte (36,3%) und Erwerbstätige in akademischen Berufen (17,2%) arbeiteten ebenfalls häufig länger.

Am seltensten traten lange Arbeitszeiten bei Hilfsarbeitskräften (3,2%), Bürokräften und kaufmännischen Angestellten (4,3%) sowie Handwerkern (5,8%) auf.

Insbesondere Selbstständige waren von überlangen Arbeitszeiten betroffen: Während gut die Hälfte (50,6%) der Selbstständigen in Vollzeit angaben, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, waren dies bei den Vollzeitarbeitnehmerinnen und -nehmern nur 6,5%.



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.3

Abend- und Wochenendarbeit

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig – d. h. nicht nur gelegentlich – abends, nachts, an Samstagen oder Sonntagen arbeiten? Grundlage der Erfassung ist die Selbsteinschätzung der Befragten im Alter von 15 Jahren und älter.

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

Neben dem Umfang der geleisteten Arbeitsstunden ist für die Lebensqualität von Bedeutung, zu welchen Zeiten gearbeitet wird. Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit werden auch als ungewöhnliche oder atypische Arbeitszeiten bezeichnet.

Immer öfter wird bis spät gearbeitet

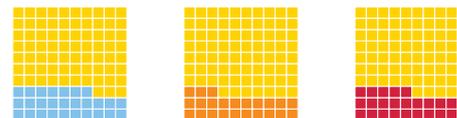
Der Anteil der Erwerbstätigen, die abends arbeiten, ist zwischen 1992 (15,5 %) und 2016 (25,2 %) um 9,7 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil derjenigen, die regelmäßig nachts arbeiten, hat dagegen nur leicht von 7,6 % auf 8,5 % zugenommen. Männer arbeiteten dabei fast doppelt so häufig nachts (10,8 %) wie Frauen (5,8 %).

Selbstständige haben später Feierabend

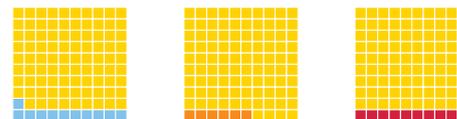
Knapp die Hälfte der Selbstständigen mit Beschäftigten (43,6 %), aber nur etwa jeder vierte Arbeitnehmer (24,0 %) hat 2016 regelmäßig zwischen 18 und 23 Uhr gearbeitet. Bei der Nachtarbeit war das Verhältnis eher umgekehrt: Knapp 5,9 % der Selbstständigen mit Beschäftigten, immerhin aber 8,9 % der Arbeitnehmer verdienten ihr Geld, während andere schliefen.

Erwerbstätige, die abends und nachts arbeiten 2016 nach Geschlecht, in %

Person arbeitet ständig oder regelmäßig abends



Person arbeitet ständig oder regelmäßig nachts



Ein Quadrat entspricht einem Prozent
■ Männer ■ Frauen ■ Insgesamt

Das Ende des Wochenendes?

Immer häufiger wurde nicht nur unter der Woche, sondern auch am Wochenende gearbeitet. Der Anteil der Erwerbstätigen, die samstags arbeiten, stieg von 21,1 % (1992) auf 25,3 % (2016). Der Anteil der Sonntagsarbeiterinnen und -arbeiter stieg von 10,4 % auf 14,1 %. Dazu hat vermutlich auch die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten beigetragen.

Vor allem Selbstständige sind am Wochenende im Einsatz

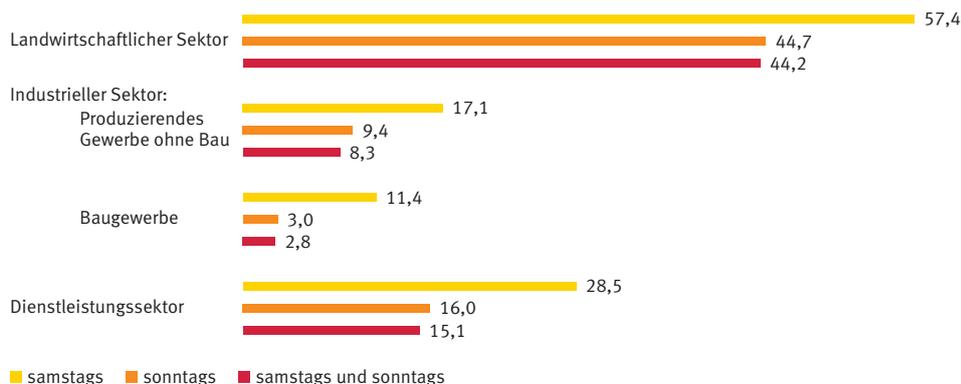
Mehr als die Hälfte der Selbstständigen mit Beschäftigten (50,9%) arbeitete 2016 am Samstag. Bei Arbeitnehmern betrug dieser Anteil 23,4 %. Der Sonntag ist für wesentlich weniger Menschen ein Arbeitstag. Jedoch zeigen sich ähnliche Tendenzen wie bei der Samstagarbeit: fast jeder vierte Selbstständige war auch sonntags im Einsatz (23,6 %), bei den Arbeitnehmern nur gut jeder Zehnte (13,3 %).

Personen, die samstags arbeiten, arbeiten auch häufig an Sonntagen. 13,3 % der Erwerbstätigen arbeiten ständig oder regelmäßig an beiden Tagen des Wochenendes. Die Quote der Wochenendarbeiterinnen und -arbeiter ist seit dem Jahr 2005 nahezu konstant hoch.

Wochenendarbeit im landwirtschaftlichen Sektor am höchsten

Fast die Hälfte (44,2 %) der Erwerbstätigen im landwirtschaftlichen Sektor arbeiteten 2016 auch samstags und sonntags. In der Dienstleistungsbranche lag der Anteil bei 15,1 %. Unter den Erwerbstätigen, die im Produzierenden Gewerbe tätig sind, arbeiteten hingegen nur 8,3 % ständig oder regelmäßig an beiden Tagen des Wochenendes.

Erwerbstätige, die samstags und sonntags arbeiten 2016 nach Wirtschaftssektoren, in %



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.4

Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz

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

Angegeben wird der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 Jahren und älter, die länger als eine halbe Stunde für die einfache Strecke zum Arbeitsplatz benötigen.

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

Zwei Drittel brauchen weniger als 30 Minuten zum Arbeitsplatz

Im Jahr 2016 pendelten 69,7% der Berufstätigen weniger als 30 Minuten zum Arbeitsplatz. Gut ein Fünftel (22,1%) brauchte mehr als 30 Minuten zum Arbeitsplatz, war aber weniger als eine Stunde unterwegs. Lediglich 4,8% brauchten länger als eine Stunde zur Arbeit.

Der Anteil derer, die länger als eine Stunde zur Arbeit pendeln, ist damit seit 1991 nahezu konstant geblieben. Dagegen ist der Anteil derer, die zwi-

schen 30 und 60 Minuten Fahrzeit auf sich nehmen seit 1991 um rund 4 Prozentpunkte angestiegen.

Frauen sind kürzer unterwegs

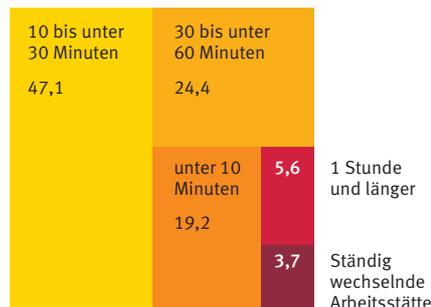
Um zum Arbeitsplatz zu gelangen, brauchten Männer länger als Frauen. Während 24,2% der Frauen mindestens 30 Minuten für ihren Arbeitsweg benötigten, lag der Anteil bei den Männern bei 29,5%. Frauen gingen häufiger Teilzeittätigkeiten nach, für die der Arbeitsweg kürzer ausfiel.

Teilzeiterwerbstätige haben kürzere Arbeitswege

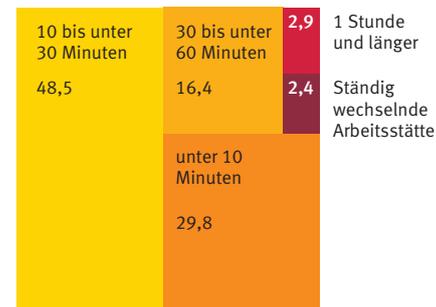
29,8% der Teilzeiterwerbstätigen benötigten unter 10 Minuten für ihren Arbeitsweg. Bei den Vollzeiterwerbstätigen hingegen lag der Anteil bei nur 19,2%. Während 24,4% der Erwerbstätigen in Vollzeit zwischen 30 Minuten und 1 Stunde unterwegs waren, waren es bei den Teilzeiterwerbstätigen nur 16,4%. Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen – egal ob in Teilzeit oder Vollzeit – benötigte jedoch 10 bis 30 Minuten für den einfachen Arbeitsweg.

Voll- und Teilzeiterwerbstätige nach Dauer des Weges zum Arbeitsplatz (einfach) 2016 in %

Vollzeiterwerbstätige



Teilzeiterwerbstätige



Selbstständige haben kürzere Wege

Selbstständige hatten im Durchschnitt kürzere Wege zum Arbeitsplatz. Während 28,1 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger als 30 Minuten zur Arbeit unterwegs waren, traf dies nur auf 13,2 % der Selbstständigen mit Beschäftigten zu. Nahezu jeder zweite Selbstständige mit Beschäftigten (43,4 %) brauchte weniger als zehn Minuten. Dies traf allerdings nur auf jeden fünften Arbeitnehmer zu.



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.5

„Unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte

Teilzeittätige, die gerne Vollzeit arbeiten würden, aber auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechende Stelle finden konnten, werden auch als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte bezeichnet. Sie müssen häufig Einbußen beim Verdienst und bei der Altersvorsorge in Kauf nehmen. Als Basis für die folgenden Ausführungen dienen die Angaben der Befragten zum Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung.

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

Jede neunte Teilzeitkraft will Vollzeit arbeiten

Im Jahr 2016 gingen 11,5 Millionen Personen einer Teilzeittätigkeit nach. 11,2 % von ihnen betrachteten die Teilzeitarbeit nur als Notlösung. Sie gaben als Grund für ihre Teilzeittätigkeit an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. 15,4 % der teilzeitbeschäftigten Männer und 10,1 % der teilzeitbeschäftigten Frauen waren eigentlich auf der Suche nach einem Vollzeitjob.

Nicht nur Berufseinsteiger sind von unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung betroffen. In allen untersuchten Altersklassen (mit Ausnahme der über 64-Jährigen) lag der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten über 9 Prozent (von 9,2 % bei 15 bis 24-Jährigen bis zu 13,7 % bei den 55 bis 64-Jährigen).

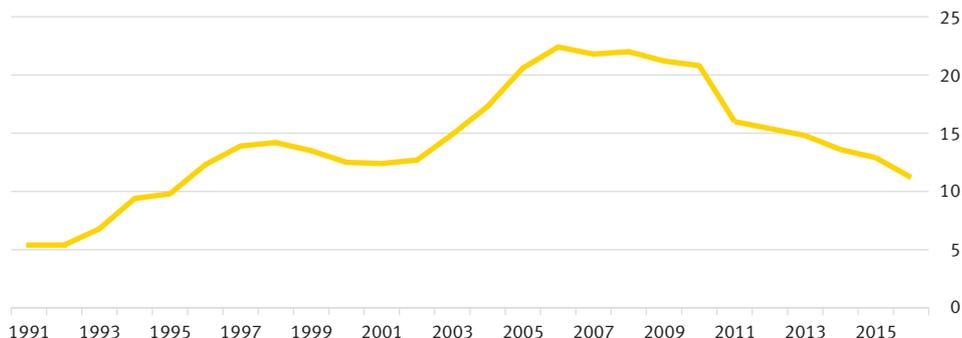
Zahl der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten bleibt hoch

Im Jahr 2016 sahen sich weniger Personen in unfreiwilliger Teilzeit (11,2 %) als noch wenige Jahre

zuvor (2010: 20,8 %). Der Anteil der unfreiwillig Teilzeittätigen lag allerdings nach wie vor deutlich höher als im Jahr 1991 (5,4 %).

Der stärkste Anstieg erfolgte zwischen 2002 und 2006. In diesem Zeitraum hatte die Zahl der Mini-Jobs als Folge gesetzlicher Änderungen deutlich zugenommen. Ab 2005 dürfte der Anstieg durch Änderungen bei Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren im Mikrozensus und in der Arbeitskräfteerhebung etwas überzeichnet sein, dies ändert aber nichts am allgemeinen Trend.

Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten in %



Hohe unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung im Handel, Verkehr und Gastgewerbe

Besonders viele unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigte arbeiteten 2016 im Wirtschaftsbereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe (15,1 %) sowie im Bereich der Unternehmensdienstleistungen (12,3 %). Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung scheint allerdings auch dort allmählich an Bedeutung zu verlieren. In den zuvor genannten Bereichen lagen die Anteile im Jahr 2010 noch jeweils bei über 25 %.

Familienpflichten sind bei Frauen wichtigster Grund für Teilzeit

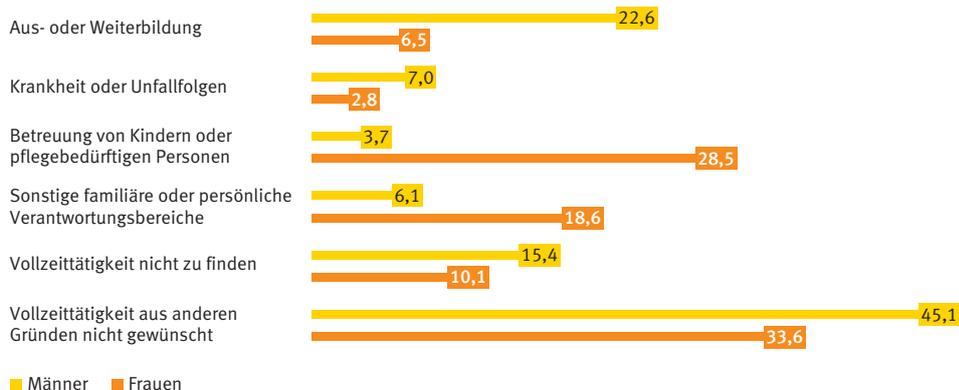
Neben dem Umstand, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben, gibt es noch weitere Gründe für Teilzeitbeschäftigung. Ein großer Teil der Erwerbstätigen arbeitet aus familiären Gründen in Teilzeit: 2016 nannten 23,2 % die Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen als Grund, 15,9 % sonstige familiäre Verpflichtungen. Frauen übten deutlich häufiger eine Teilzeitbeschäftigung wegen familiärer Pflichten aus als Männer. 2016 gaben 47,1 % der Frauen einen der beiden genannten Gründe an, aber gerade einmal 9,8 % der Männer.

36,1 % der Teilzeitbeschäftigten gaben an, sich aus anderen Gründen keine Vollzeittätigkeit zu wünschen, weitere 9,9 % nannten eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme als Grund ihrer Teilzeittätigkeit.

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

Gründe für Teilzeittätigkeit 2016

in %



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.6

Erwerbsbeteiligung von Eltern

Wie unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Eltern zu der von Personen ohne Kinder?

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

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

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

Eine ausgewogene Balance beruflicher und privater Lebensgestaltung ist eine Grundvoraussetzung für Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Für viele Menschen in der Familiengründungsphase ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung für die Lebensqualität.

Mütter stellen den Beruf für die Familie häufiger zurück

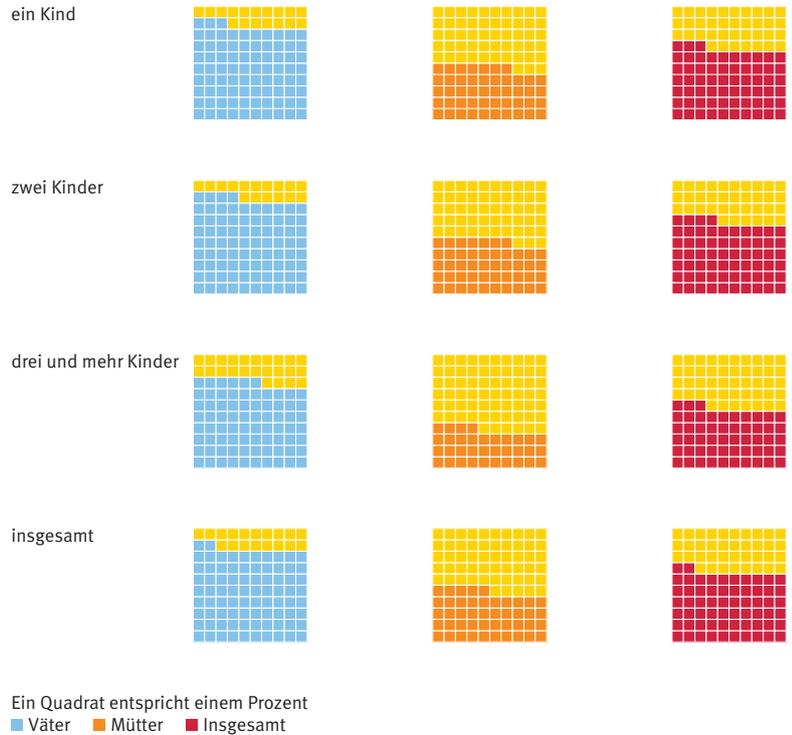
Die Erwerbstätigenquote von Eltern mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren lag im Jahr 2016 bei 61,8 %, die von Personen ohne Kinder oder mit Kindern von mindestens sechs Jahren war mit 73,0 % deutlich höher. Allerdings unterscheiden sich dabei Männer und Frauen deutlich. Männer im Alter von 20 bis 49 Jahren ohne Kinder oder mit Kindern von mindestens sechs Jahren waren mit 75,4 % seltener aktiv erwerbstätig als Väter mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren (82,8 %). Bei den Frauen ist das umgekehrt: 70,8 % der Frauen ohne Kinder oder mit Kindern von mindestens sechs Jahren waren aktiv erwerbstätig, aber nur 46,7 % der Mütter mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren.

Erwerbstätigkeit von Eltern sinkt ab dem dritten Kind

Die Erwerbsbeteiligung von Eltern mit einem oder zwei Kindern lag 2016 auf einem ähnlichen Niveau. Während Eltern mit einem Kind zu 62,9 % erwerbstätig waren, arbeiteten 64,4 % der Eltern mit zwei Kindern. Bei Eltern mit drei und mehr Kindern – wovon mindestens eines im Vorschulalter ist – betrug der Anteil 53,0 %. Demnach ist die Erwerbsbeteiligung bei zwei Kindern am höchsten.

Bei getrennter Betrachtung von Müttern und Vätern zeigen sich die gleichen Tendenzen, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Während Mütter mit einem Kind nur zu 46,7 % erwerbstätig waren lag der Anteil bei den Vätern mit 82,8 % deutlich höher. Bei mindestens drei Kindern nimmt der Unterschied zwischen Müttern und Vätern noch stärker zu: Väter mit mindestens drei Kindern gingen zu 75,7 % einer Erwerbstätigkeit nach. Unter den Müttern betrug dieser Anteil mit 33,9 % weniger als halb so viel.

Erwerbstätigenquote von Eltern mit jüngstem Kind unter sechs Jahren 2016 nach Anzahl der Kinder und Geschlecht, in %



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.7

Eltern, die Teilzeit arbeiten

Wie hoch ist der Anteil von Vätern und Müttern, die in Teilzeit arbeiten?

Eine hohe Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Müttern, steht nicht allein für eine ausgeglichene Integration in den Arbeitsmarkt. Auch der Umfang der Arbeitszeit muss berücksichtigt werden.

Betrachtet werden nur berufstätige Eltern zwischen 20 und 49 Jahren mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren, die in der Woche vor der Befragung gearbeitet haben. Personen im Urlaub, Sonderurlaub oder in Elternzeit werden nicht mitgezählt.

Auch bei Eltern gilt: Erwerbstätigkeit ist nicht gleich Erwerbstätigkeit. Teilzeitarbeit ermöglicht einerseits, Beruf und Familie zeitlich besser miteinander zu vereinbaren. Andererseits bedeutet reduzierte Arbeitszeit häufig auch, auf Teile des Verdienstes und der Altersvorsorge zu verzichten sowie eingeschränkte Karrieremöglichkeiten in Kauf zu nehmen.

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

Im Jahr 2016 waren 61,8% der Eltern mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren erwerbstätig.

Dabei waren 94,0% der erwerbstätigen Väter vollzeitbeschäftigt, während nur 6,0% einer Teilzeittätigkeit nachgingen. Bei den Müttern war das Verhältnis umgekehrt und fiel insgesamt weniger drastisch aus: von ihnen gingen 28,1% einer Vollzeit- und 71,9% einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Mit steigender Kinderzahl wächst auch der Anteil der Väter in Teilzeitjobs, wenn auch nur leicht. Während 5,8% der Väter mit einem Kind im Vorschulalter eine Stelle mit reduziertem Stundenumfang hatten, arbeiteten 8,2% der Väter mit drei und mehr Kindern in Teilzeit.

Teilzeitquoten erwerbstätiger Eltern mit jüngstem Kind unter sechs Jahren 2016 nach Anzahl der Kinder und Geschlecht, in %



Teilzeit: Kinder machen den Unterschied

Personen, die keine Kinder im Vorschulalter haben, gleichen eher der Verteilung der erwerbstätigen Gesamtbevölkerung. Bei ihnen ist die Erwerbstätigenquote größer (73,0%) als bei Eltern mit mindestens einem Kind im Vorschulalter. Frauen, die keine Kinder unter 6 Jahren haben sind – anders als Männer – häufiger vollzeitbeschäftigt. Während 92,3% der Männer ohne Kinder im Vorschulalter einer Vollzeittätigkeit nachgehen, beträgt der Anteil bei den Frauen 43,3%.

Mütter machen demnach nach der Geburt ihrer Kinder viel häufiger berufliche Abstriche als ihre Partner. Allerdings nutzen in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ viele Mütter die Möglichkeit, durch Teilzeitarbeit den Kontakt zum Berufsleben zu halten.



Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben

3.8

Erwerbstätige, die mehr als eine Tätigkeit ausüben

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

Die sogenannte „Zweitjobquote“ drückt aus, wie groß der Anteil derjenigen ist, die neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit eine oder mehrere weitere Tätigkeiten ausüben. Berücksichtigt werden dabei Personen im Alter von 15 Jahren und älter.

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

Anstieg der Zweitjobquote

2016 hatten 5,3 % aller Erwerbstätigen in Deutschland neben ihrer Haupttätigkeit mindestens eine weitere Tätigkeit. Damit standen im Jahr 2016 gut 2 Millionen Personen in mindestens einem weiteren Arbeitsverhältnis. Diese Zahl hat sich seit 2011 um 0,8 Prozentpunkte erhöht.

Am häufigsten waren Mehrfachbeschäftigungen bei Erwerbstätigen im mittleren Alter: So betrug der Anteil der Personen mit einer weiteren Tätig-

keit bei den 35- bis 44-Jährigen 6,3 % und bei den 45- bis 54-Jährigen 5,9 %. Junge Menschen unter 25 Jahren (3,7 %) und Personen über 65 Jahre (2,4 %) hatten seltener zwei oder mehr Tätigkeiten.

Zwischen den Geschlechtern gab es dagegen geringere Unterschiede: 6,0 % der erwerbstätigen Frauen und 4,8 % der erwerbstätigen Männer gingen einer weiteren Beschäftigung nach. Hintergrund für den etwas höheren Anteil bei den Frauen ist, dass Mehrfachbeschäftigungen häufiger bei Teilzeiterwerbstätigen vorkommen, bei denen wiederum der Frauenanteil deutlich höher ist. Immer mehr Erwerbstätige üben mehr als eine Tätigkeit aus. Seit 1992 (1,8 %) hat sich der Wert fast verdreifacht.

Soloselbstständige häufiger im Zweitjob erwerbstätig

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gingen mit 5,4 % ähnlich häufig einer zweiten oder weiteren Tätigkeit nach wie Selbstständige (5,2 %). Differenziert man nach Selbstständigen mit und ohne Beschäftigte ergeben sich Unterschiede in der Zweitjobquote. Solo-Selbstständige waren mit 6,4 % häufiger mehrfachbeschäftigt als Selbstständige mit Beschäftigten (3,7 %).

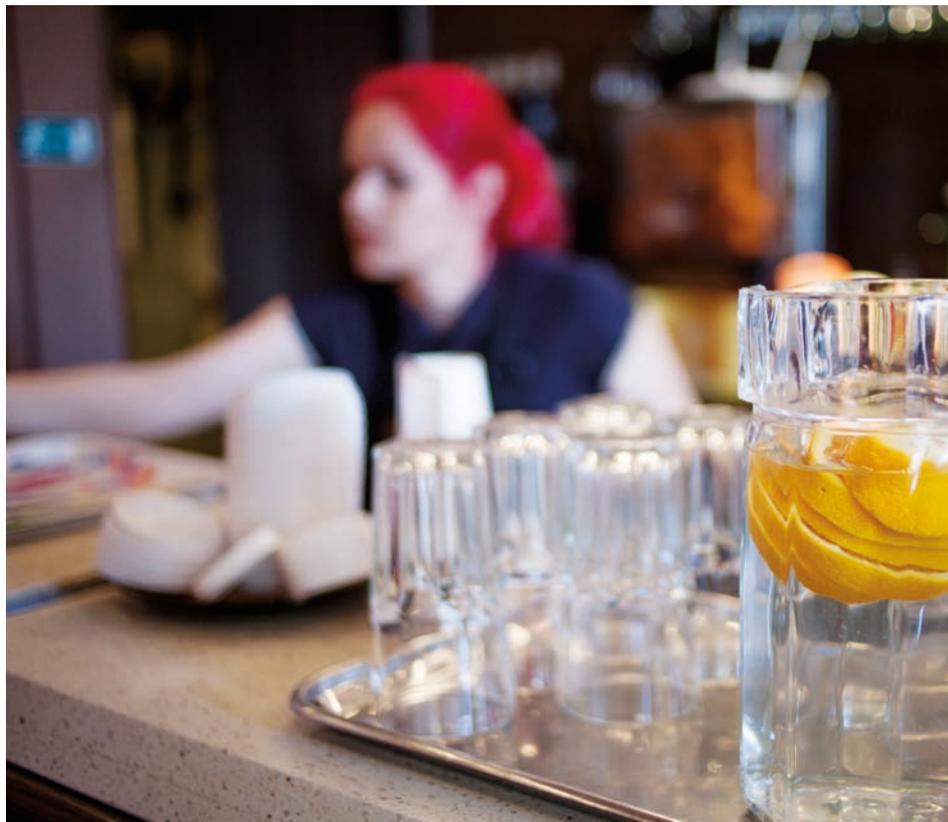
Erwerbstätige mit zwei oder mehreren Tätigkeiten 2016

in %



8,2 Wochenstunden im Nebenjob

Im Nebenjob arbeiteten Erwerbstätige im Durchschnitt 8,2 Stunden pro Woche. Dabei war die Arbeitszeit bei im Zweitjob Selbstständigen mit Beschäftigten (13,3 Stunden) deutlich länger als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (7,6 Stunden) oder Solo-Selbstständigen (8,5 Stunden).



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.1

Dauer der Beschäftigung

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

Die Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber kann als wichtiger Indikator für die Stabilität der Beschäftigung angesehen werden, die sich auch auf die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirken kann. So ist es wahrscheinlich, dass Beschäftigte, die sich in ihrem Beruf und beim Arbeitgeber wohlfühlen, auch seltener den Arbeitsplatz wechseln. Betrachtet werden alle Arbeitnehmer ab 25 Jahren.

Knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitet mindestens zehn Jahre beim aktuellen Arbeitgeber

45,7% der befragten Erwerbstätigen waren 2016 seit mindestens zehn Jahren bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. 19,2% arbeiteten seit fünf bis zehn Jahren am gleichen Arbeitsplatz und gut ein Drittel gab eine Beschäftigungsdauer von weniger als fünf Jahren an. Diese Verteilung der Beschäftigungsdauer hat sich während der letzten zehn Jahre nicht wesentlich verändert.

Kurze Beschäftigungsdauer durch Befristung

Von den Beschäftigten, die seit zehn Jahren und länger bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren, hatten nur 0,8% einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil der Befristungen lag bei kürzerer Beschäftigungsdauer deutlich höher: 37,2% derjenigen mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr und 18,5%, die zwischen einem und drei Jahren beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt waren, besaßen 2016 einen befristeten Arbeitsvertrag.

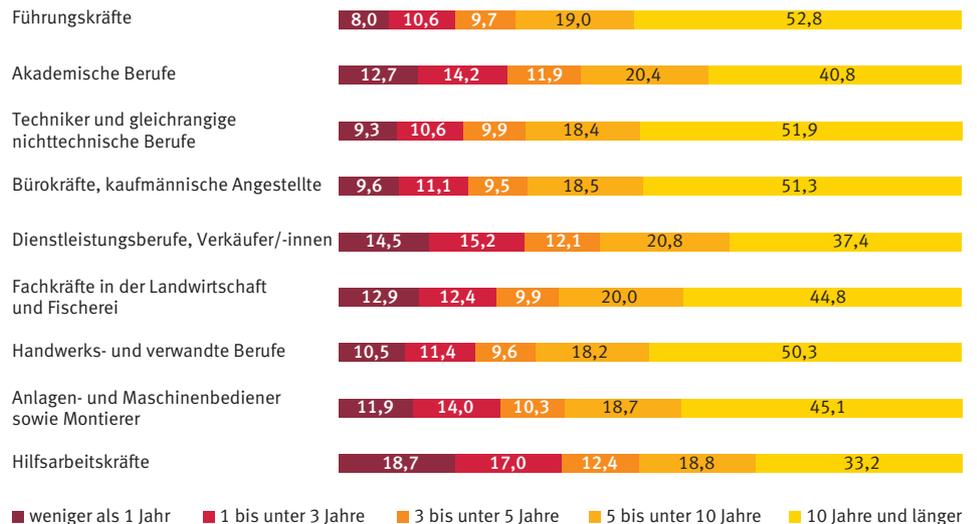
Männer häufig länger beschäftigt

Während der Anteil der Frauen, die weniger als zehn Jahre in ihrem derzeitigen Betrieb arbeiteten, etwas höher lag als der der Männer, waren Männer mit 46,9% etwas häufiger zehn Jahre und länger beschäftigt als Frauen mit 44,4%.

Berufseinstieg in Teilzeit?

Teilzeitbeschäftigungen sind bei kürzerer Betriebszugehörigkeit häufiger. 37,0% der Männer und Frauen, die seit weniger als einem Jahr in ihrem Beruf tätig waren, arbeiteten in Teilzeit. Dieser Anteil verringert sich mit zunehmender Beschäftigungsdauer: Nur noch 25,1% der Personen, die seit zehn Jahren und mehr bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sind, arbeiteten in Teilzeit. Hilfsarbeitskräfte waren am seltensten lange bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Nur ein Drittel von ihnen hat eine Betriebsbindung von über zehn Jahren. Auch bei Dienstleistungsberufen war die Dauer der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber eher kürzer.

Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber 2016 nach Berufsgruppen, in %



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.2

Befristete Beschäftigung

Wie hoch ist der Anteil der befristeten Arbeitsverträge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Bei der Berechnung der Befristungsquote werden alle abhängig Beschäftigten ab 25 Jahren berücksichtigt.

Jüngere Arbeitnehmer, die sich im Übergang vom Bildungs- zum Beschäftigungssystem befinden und häufig befristete Verträge haben, fließen nicht in die Berechnung ein. Auch die Gruppe der Auszubildenden, in der befristete Beschäftigung weit verbreitet ist, wird dadurch weitgehend nicht berücksichtigt. Der Indikator erfasst daher nicht das ganze Ausmaß befristeter Beschäftigung.

Jeder zwölfte Arbeitsvertrag hat ein Verfallsdatum

2016 waren in Deutschland 8,5 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 25 Jahren befristet beschäftigt. Die Befristungsquote von Frauen mit 8,9 % und Männern mit 8,2 % unterscheidet sich dabei im Vergleich zu früher nicht mehr so stark. 25 Jahre zuvor fiel der Unterschied noch etwas größer aus. 1991 waren 6,9 % der Frauen und 5,2 % der Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Die meisten (56,8 %) der befristet Beschäftigten besaßen einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von weniger als einem

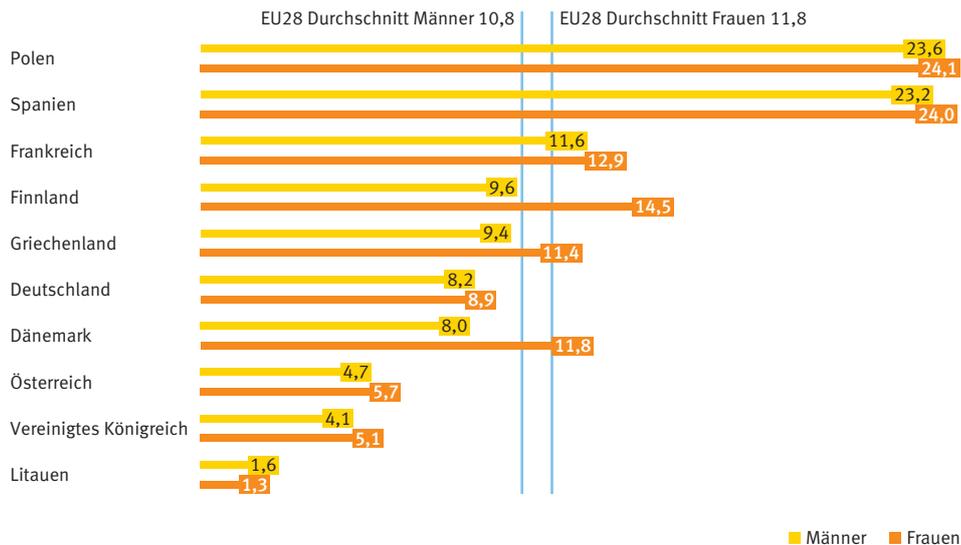
Jahr. Bei 21,2 % der Befragten betrug die Befristung ein bis unter zwei Jahre, bei weiteren 11,2 % zwei bis unter drei Jahre. 10,8 % gaben an, einen Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren zu besitzen.

Befristungen steigen seit 2015 leicht an

Seit 1991 ist die Befristungsquote von 5,9 % um rund drei Prozentpunkte auf 8,5 % angestiegen. Zu beachten ist, dass der Anstieg auf Grund methodi-

Befristet Beschäftigte in ausgewählten EU-Staaten 2016

in %



scher Änderungen etwas überzeichnet dargestellt wird. Der Anteil legte in der Vergangenheit meist in konjunkturellen Schwächephasen stärker zu, während er in Aufschwungphasen leicht zurückging. In Folge der Finanzmarktkrise nahm der Anteil befristet Beschäftigter dagegen im Jahr 2009 sogar leicht ab, um in den beiden darauffolgenden Jahren wieder moderat anzusteigen. Ab 2012 sank die Befristungsquote erneut. Seit 2015 steigt der Anteil der befristet Beschäftigten wieder leicht an.

Deutschland im europäischen Mittelfeld

Im europäischen Vergleich lag Deutschland im Jahr 2016 mit einer Befristungsquote von 8,5 % unter dem EU-Durchschnitt von 11,3 % und bewegte sich im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsländern jedoch noch im Mittelfeld. Besonders hoch waren die Befristungsquoten in Polen mit rund 23,8 % und Spanien mit 23,6 %. Zu den sechs Ländern mit Befristungsquoten unter 5 % gehörten das Vereinigte Königreich, Bulgarien, Lettland, Estland, Litauen sowie Rumänien, welches die niedrigste Befristungsquote hatte (1,2 %). Im internationalen Vergleich ist eine niedrigere Befristungsquote jedoch nicht immer mit höherer Beschäftigungssicherheit gleichzusetzen, da die nationalen Regelungen des Kündigungsschutzes unterschiedlich sind.

In den meisten Staaten waren die Befristungsquoten der Frauen höher. Deutschland zählte hier zu den Ländern mit den geringsten Unterschieden zwischen Männern und Frauen.

Mit etwa 11,9 % waren in Deutschland die Befristungsquoten für Angehörige akademischer Berufe und Hilfsarbeitskräfte am höchsten. Der Anteil der Befristungen unter Beschäftigten in Dienstleistungsberufen lag mit 9,9 % ähnlich hoch.



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.3

Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung

Wie hoch ist der Anteil der unfreiwillig befristet Beschäftigten? Der Indikator zeigt den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden und den Wunsch nach einer Festanstellung haben. Berücksichtigt werden befristet Beschäftigte ab 25 Jahren.

Beschäftigte können aus unterschiedlichen Gründen befristete Arbeitsverträge haben. Ausbildungs- und Probeverträge bringen automatisch eine Befristung mit sich. Im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung wird auch erfragt, ob eine Festanstellung durch den Beschäftigten gesucht, aber nicht gefunden wurde.

Befragte, die angeben, eine Festanstellung gesucht, aber nicht gefunden zu haben, gelten als „unfreiwillig“ befristet Beschäftigte. Die längerfristige berufliche und persönliche Lebensplanung wird durch zeitlich befristete Arbeitsverträge erschwert.

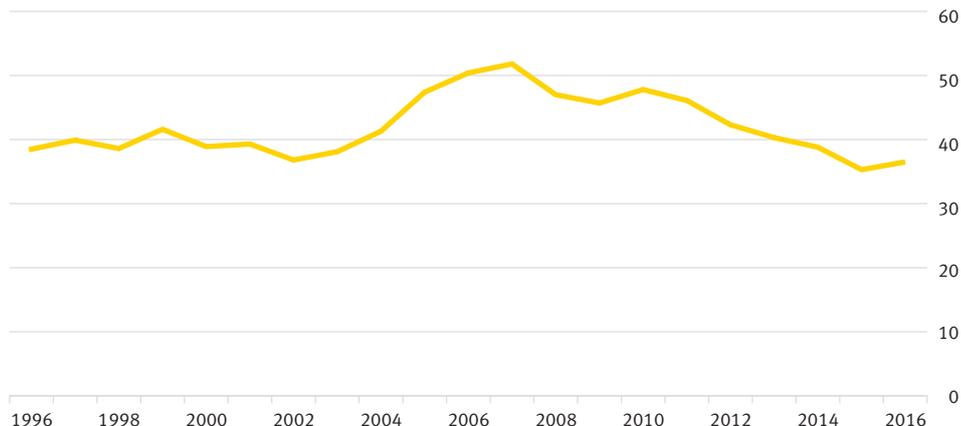
36,5% der Beschäftigten arbeiten unfreiwillig befristet

2016 gaben 36,5 % der befragten befristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen zu sein, weil sie keine Dauerstelle gefunden hatten.

31,6 % nannten einen Probevertrag als Befristungsgrund und 25,7 % befanden sich in Ausbildung. 6,2 % hatten bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gewählt.

Frauen gaben mit 37,8 % etwas häufiger an, unfreiwillig befristet beschäftigt zu sein, als Männer mit 35,2 %.

Befristet Beschäftigte mit dem Wunsch nach Festanstellung 2016
Anteil an allen befristet Beschäftigten, die einen Befristungsgrund nannten, in %



Mit 50,4 % war der Anteil unfreiwillig befristet Beschäftigter bei den Hilfskräften am höchsten. Beschäftigte bei Unternehmensdienstleistern gaben mit 40,5 % ebenfalls recht häufig an, befristet beschäftigt zu sein, da sie keine Dauerstelle gefunden haben.

Ungewollte Zeitverträge seit 2012 auf dem Rückzug

Während der Anteil der Beschäftigten, die sich unfreiwillig in befristeten Arbeitsverhältnissen befanden, von 2002 bis 2007 angestiegen ist, stagnierte er danach und sank von 2012 bis 2015 wieder. 2016 stieg der Anteil der unfreiwillig Beschäftigten wieder leicht an. Der Anteil erreichte mit 36,5 % wieder das Niveau von 2002, lag aber rund 15 Prozentpunkte niedriger als beim bisherigen Höchststand im Jahr 2007 mit 51,8 %.

Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.4

Zeitarbeit

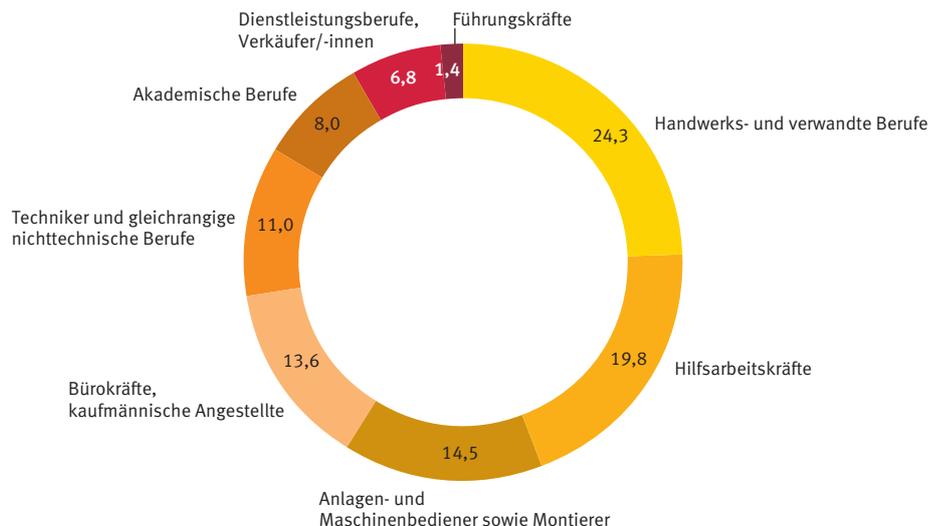
Zeit- oder Leiharbeit bezeichnet ein Beschäftigungsverhältnis, in dem ein Unternehmen einen Arbeitnehmer an Dritte weitervermittelt bzw. „verleiht“ (Arbeitnehmerüberlassung).

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

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

Zeitarbeiter in ausgewählten Berufsgruppen 2016

Anteil an allen Zeitarbeitern, in %



2,6% der Beschäftigten sind Zeitarbeiter

2016 waren 2,6% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter beschäftigt. Von 2009 auf 2010 erfuhr der Anteil der Zeitarbeitnehmer einen Anstieg von 2,1% auf 2,7%. Dieser Anstieg kann zum einen auf die Wirtschaftskrise zurückgeführt werden. Zum anderen ermöglichte die Änderung des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität die Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Zeitarbeit. Nach 2010 ist der Anteil der Zeit- und Leiharbeiter weitestgehend konstant geblieben.

Zeitarbeit als Vollzeitjob

Für die meisten der befragten Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter stellte diese Tätigkeit 2016 eine Vollzeitberufstätigkeit dar: 85,0% von ihnen gaben an, diesen Beruf als Vollzeittätigkeit auszuüben. Nur 15,0% waren teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich dazu betrug die Teilzeitquote bei allen Beschäftigten ab 25 Jahren 28,4%.

Zeitarbeiter häufig Männer mittleren Alters

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

Leiharbeit häufig bei Handwerksberufen und Hilfsarbeitskräften

Der hohe Männeranteil spiegelt sich auch in den Berufsfeldern wieder, in denen Zeitarbeiter in erster Linie eingesetzt werden: Der größte Teil der befragten Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter arbeitete in Handwerks- und verwandten Berufen (24,3%), in denen in der Regel eher Männer anzutreffen sind oder sind Hilfsarbeitskräfte mit 19,8%. Mit einigem Abstand folgten Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer mit 14,5% sowie Bürokräfte und kaufmännische Angestellte mit 13,6%.

Der größte Anteil an Zeitarbeitern ist bei den 25 bis 34-jährigen Erwerbstätigen anzutreffen: In dieser Altersgruppe sind 4,7% der erwerbstätigen Männer und 2,2% der Frauen als Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen im Einsatz.



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.5

Selbstständige ohne Beschäftigte

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

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

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

5,1 % der Erwerbstätigen sind Selbstständige ohne Mitarbeiter

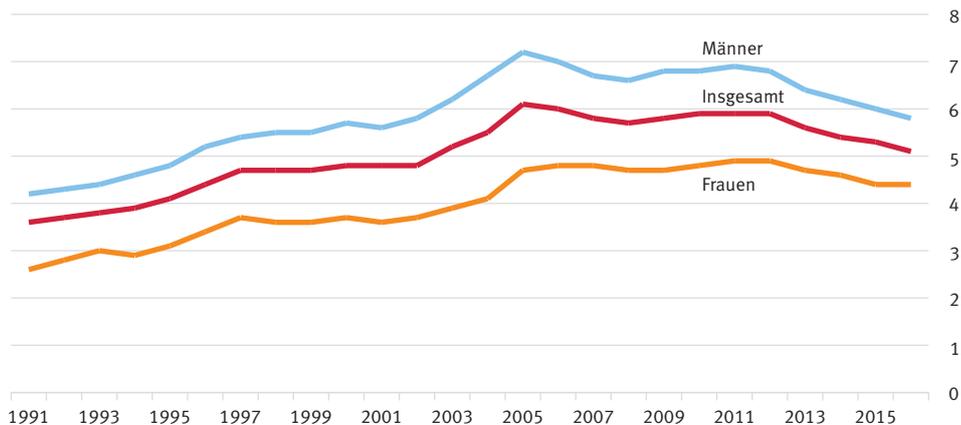
2016 waren 5,1 % aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren Selbstständige ohne weitere Mitarbeiter. Bei den Frauen war der Anteil etwas geringer und lag bei 4,4 %, bei den Männern betrug er 5,8 %.

Staatliche Fördermöglichkeiten beeinflussen die Entwicklung

Im Vergleich zu 1991 ist der Anteil der Selbstständigen, die auf sich allein gestellt sind, um 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Damals lag er bei 3,6 %.

Selbstständige ohne Mitarbeiter

Anteil an allen Erwerbstätigen, in %



Der Anteil der Solo-Selbstständigen hat von 1991 bis 2005 kontinuierlich zugenommen. Die Wachstumsphase ab 2003 dürfte dabei eng mit dem durch die sogenannten Hartz-Gesetze eingeführten Existenzgründerzuschuss, auch „Ich-AG“ genannt, zusammenhängen.



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.6

Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die bei Arbeitslosigkeit Anspruch auf eine Lohnersatzzahlung haben?

Leistungsansprüche bestehen für abhängig Beschäftigte, die in den letzten zwei Jahren mindestens ein Jahr lang Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet haben. Bezugsgröße sind Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren. Nicht eingerechnet werden Beamte, die durch ihren Beamtenstatus unkündbar und daher nicht von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung liegt derzeit bei 3 % des Bruttoentgeltes und wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Das im Bedarfsfall gezahlte Arbeitslosengeld I liegt bei 60 % des Bruttogehaltes im zurückliegenden Jahr. Sind Kinder vorhanden, liegt es bei 67 %. In der Regel wird für ein Jahr gezahlt.

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

Die Mindestbeitragszeit zum Erwerb eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld wurde bei der Berech-

nung nicht berücksichtigt, wodurch der Anteil der Versicherten mit Ansprüchen auf Lohnersatzzahlungen in der Realität etwas niedriger liegt.

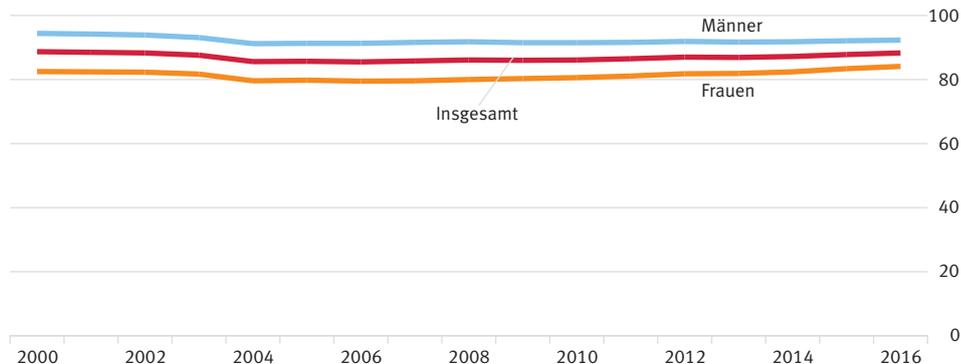
88,3 % der Beschäftigten sind arbeitslosenversichert

2016 hatten 88,3 % der Beschäftigten bei Verlust ihres Arbeitsplatzes Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld I. Der Anteil der gegen Arbeitslosigkeit abgesicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich seit 2000 etwas verringert.

Damals lag er bei 88,7 %, fiel dann bis 2006 auf 85,5 % ab und ist seit 2007 wieder um 2,5 Prozentpunkte gestiegen. Zu dieser Entwicklung hat zunächst die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beigetragen, für die kein entsprechender Versicherungsschutz besteht.

Die Zahl der voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war zwischen 2000 und 2005 rückläufig, während die Zahl geringfügig Teilzeitbeschäftigter in Folge gesetzlicher Änderungen im Jahr 2003 gestiegen ist.

Beschäftigte mit Anspruch auf Arbeitslosengeld in %



Seit 2006 ist die Zahl der voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder angestiegen. Da die Zahl der geringfügig Beschäftigten weniger stark zugenommen hat, ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitslosenversicherung seit 2009 wieder von 86,0% auf 88,3% angestiegen.

Ausländische Arbeitnehmer sind etwas seltener arbeitslosenversichert

Der Versicherungsgrad von Ausländern war etwas niedriger als von deutschen Staatsbürgern: 2016 waren 83,5% der ausländischen gegenüber 88,9% der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitslosenversichert. Der Unterschied hat sich seit 2006 leicht verringert: Damals betrug der Unterschied zwischen den deutschen und den ausländischen Beschäftigten rund 7 Prozentpunkte.



Dimension 4: Beschäftigungssicherheit und Sozialleistungen

4.7

Gesetzlich Rentenversicherte

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbspersonen, die gesetzlich rentenversichert sind? Erwerbspersonen sind alle, die arbeiten oder Arbeit suchen, also Erwerbstätige und Erwerbslose. Rentenansprüche von Personen, die keine Arbeit suchen, werden nicht berücksichtigt.

In Deutschland zahlten 2016 alle Angestellten bis zur Beitragsbemessungsgrenze 18,7 % ihres Bruttoeinkommens in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Der Beitrag wird zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. 2016 lag die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Ländern bei 6 200 Euro Monats-einkommen und in den neuen Ländern bei 5 400 Euro. Auch für registrierte Arbeitslose wird von der Arbeitsagentur ein Rentenbeitrag gezahlt, so dass daraus Rentenansprüche entstehen. Selbstständige können sich freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern. Aus der Höhe und Dauer der Einzahlung ergibt sich später die Altersrente.

Bis Ende 2011 bestand nach Vollendung des 65. Lebensjahrs Anspruch auf Rente, ohne dass es zu Abzügen gekommen ist. Dieses Renteneintrittsalter wird seit Anfang 2012 nach und nach auf 67 Jahre angehoben.

Alle Personen ab 15 Jahren, die noch keine Rente beziehen, wurden im Mikrozensus befragt, ob sie freiwillig oder pflichtversichert sind.

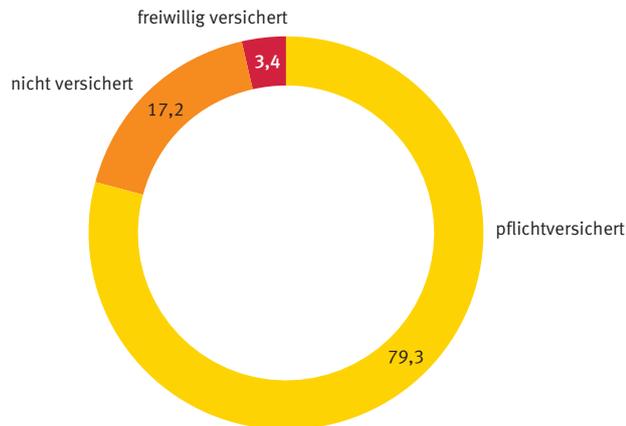
Erwerbsbevölkerung überwiegend rentenversichert

Im Jahr 2016 waren 82,7 % der Erwerbspersonen in Deutschland gesetzlich rentenversichert. Der Großteil der Versicherten war in der gesetzlichen

Rentenversicherung pflichtversichert (79,3 %). Demgegenüber standen 3,4 % freiwillig Versicherte.

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

Erwerbspersonen in der gesetzlichen Rentenversicherung 2016 in %



Der Indikator sagt nichts darüber aus, in welcher Höhe sich die Rentenansprüche der Versicherten bewegen und ob diese für die Versorgung im Alter ausreichen.

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

Fast jeder Fünfte nicht gesetzlich versichert

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

Tatsächlich handelte es sich 2016 bei 39,6% der Nicht-Versicherten um Selbstständige und bei weiteren 29,0% um Beamte. 30,2% der nicht Versicherten waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hierbei handelt es sich vermutlich vor allem um geringfügig Beschäftigte.

Dimension 5: Arbeitsbeziehungen

5.1

Branchentarifverträge und Arbeitnehmervertretungen

Wie hoch ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis durch Tarifverträge geregelt ist?

Tarifverträge regeln die Bezahlung, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen. Sie können für Firmen oder Branchen ausgehandelt werden. Für Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag gelten Mindeststandards, allerdings gibt es in Branchentarifverträgen eine Vielfalt an Öffnungsklauseln.

Ein Indikator für die Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitnehmervertretung.

Betriebs- bzw. Personalräte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wirken bei Personalentscheidungen mit und treffen stellvertretend für die Beschäftigten Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber.

Tarifbindung im Westen deutlich höher

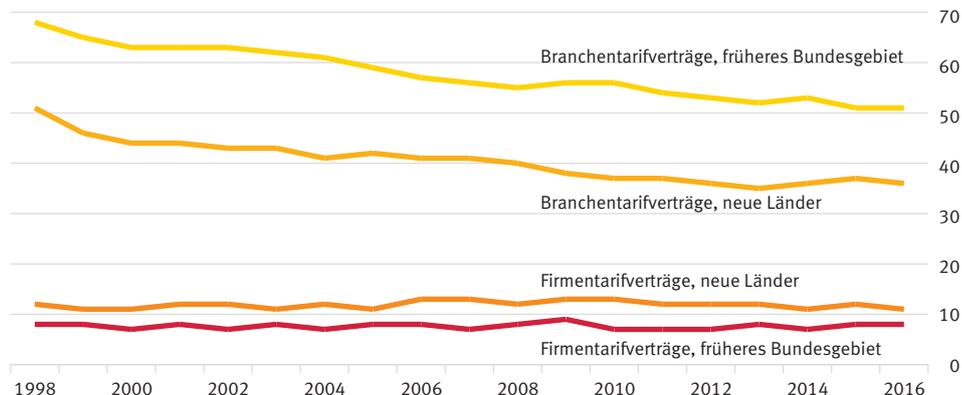
Für 50,8% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den alten Bundesländern war das Beschäftigungsverhältnis 2016 durch einen Branchentarifvertrag geregelt.

Für 7,5% der Beschäftigten galten Firmentarifverträge. In den neuen Ländern war die Tarifvertragsbindung deutlich niedriger. Hier galten für 36,3% der Beschäftigten Branchentarifverträge. 10,9% arbeiteten in Unternehmen mit Firmentarifverträgen. Für 41,7% der Beschäftigten im Westen und 52,8% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Osten gab es keinen Tarifvertrag.

Tarifbindung rückläufig

Die Entwicklung der Tarifverträge zeigt einen Rückgang der Tarifbindung sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern. Im früheren Bundesgebiet galt 1998 für 76% der Beschäftigten ein Tarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit im Westen zwischen 1998 und 2016 (58%) um 18 Prozentpunkte gesunken.

Tarifbindung der Beschäftigten in %



In Ostdeutschland galten 1998 für 63 % der Angestellten Branchen- oder Firmentarifverträge. Bis 2016 (47 %) ist dieser Anteil ebenfalls um 16 Prozentpunkte gesunken.

Arbeitnehmervertretungen im öffentlichen Dienst weiter verbreitet als in der Wirtschaft

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 41,2 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in Deutschland durch Arbeitnehmervertretungen repräsentiert. Betriebsräte werden in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten gewählt. Im öffentlichen Dienst lag der Anteil der durch Personalräte vertretenen Beschäftigten bei 91,0 % und damit mehr als doppelt so hoch.

Chance auf Betriebsrat steigt mit Betriebsgröße

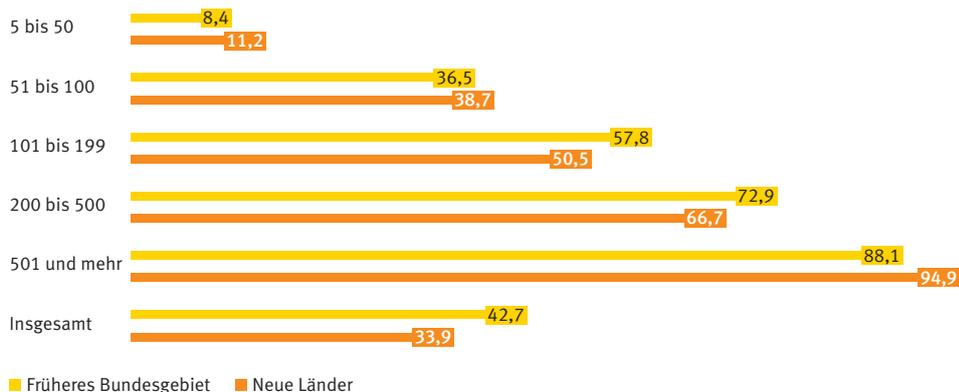
Eine wichtige Rolle spielt auch die Größe des Betriebes: 2016 hatten nur 9,0 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten einen Betriebsrat. Der Anteil wächst jedoch mit der Unternehmensgröße auf 88,5 % in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Arbeitnehmervertretungen in den neuen Ländern seltener

In den neuen Ländern waren Arbeitnehmervertretungen mit 33,9 % weniger verbreitet als im früheren Bundesgebiet (42,7 %). Vor allem in mittleren Betrieben mit 101 bis 199 und 200 bis 500 Be-

schäftigten sind die Arbeitnehmer der neuen Länder seltener durch Betriebsräte repräsentiert als im Westen. Bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten lag der Anteil in Ostdeutschland mit 94,9 % jedoch höher als im Westen (88,1 %).

Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Arbeitnehmervertretung 2016 nach Zahl der Beschäftigten, in %



Dimension 5: Arbeitsbeziehungen

5.2

Ausfalltage durch Streiks oder Aussperrung

Der Indikator gibt die jährliche Zahl der verlorenen Arbeitstage durch Streiks oder Aussperrungen bezogen auf 1 000 Arbeitnehmer an.

Betrachtet man Streiks und Aussperrungen, so muss man immer auch die nationale Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen berücksichtigen. In Deutschland wird meist nach gescheiterten Verhandlungen für neue Tarifverträge gestreikt. Da in der deutschen Wirtschaft Flächentarifverträge dominieren, die für alle Unternehmen einer Branche und Region bindend sind und auch für nicht gewerkschaftlich organisiert Angestellte gelten, sind Streiks eher selten. Oft werden Tarifverträge einer Region später von anderen Regionen (Pilottarifvertrag) übernommen. Dies zeigt, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in Deutschland eher konsensorientiert sind.

Das Streikrecht ist ein grundlegendes Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, um ihren Anliegen Nachdruck zu verleihen. Häufige Streiks können jedoch auch Ausdruck schlechter Arbeitsbedingungen sein.

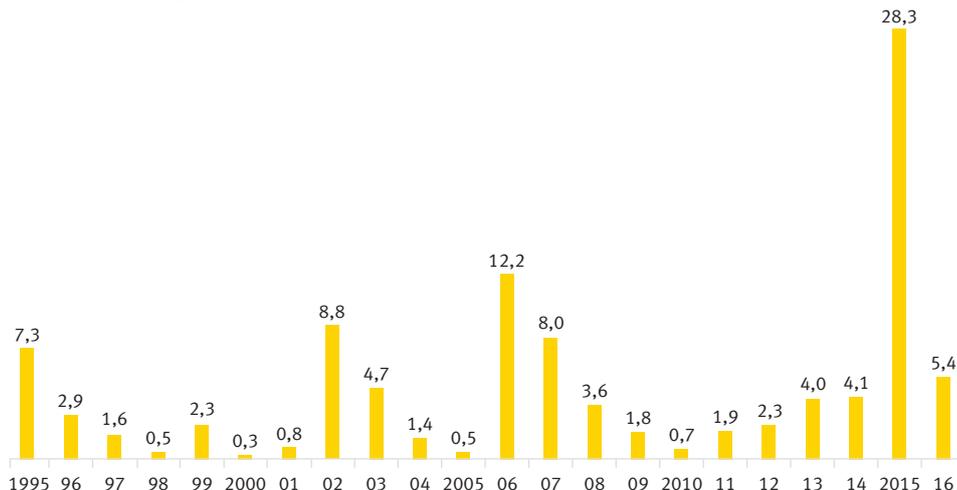
Die hier verwendeten Ergebnisse beziehen sich auf von Arbeitgebern bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Streiks und Aussperrungen.

Streiktage nach Rekordjahr 2015 wieder rückläufig

In Deutschland fielen 2016 je 1 000 Beschäftigte durchschnittlich 5,4 Arbeitstage durch Streiks aus.

Damit gab es 2016 deutlich weniger Streiks als im Rekordjahr 2015, in dem es zu 28,3 Ausfalltagen je 1 000 Beschäftigte durch Streiks kam. Auch im Jahr 2006 gab es mit durchschnittlich 12,2 Tagen ein verhältnismäßig hohes Streikaufkommen, während im Jahr 2000 weniger als ein Tag (0,3) je 1 000 Beschäftigte aufgrund von Streiks ausfiel.

Wegen Streik und Aussperrung verlorene Arbeitstage je 1 000 Beschäftigte



Anzahl der Streiktage abhängig von Branche

Die durchschnittliche Zahl der Streiktage ist abhängig von der Zahl und Größe der streikenden Branchen. Die Auswirkungen der Streiks, vor allem die Wirkung auf die Bevölkerung sind sehr unterschiedlich. So wurden im Jahr 2016 im verarbeitenden Gewerbe 87 500 Ausfalltage gezählt, die durch 156 300 Beschäftigte verursacht wurden und 241 Betriebe betrafen. Im Kontrast dazu standen die Auseinandersetzungen im Informations- und Kommunikationsbereich. Hier waren lediglich fünf Betriebe betroffen, die von einer Beschäftigtengruppe (270 Personen) bestreikt wurden. Die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage betrug insgesamt jedoch 10 700 Tage.

In den meisten Branchen wird selten und kurz gestreikt

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

Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

6.1

Erwerbstätige in hochqualifizierten Berufen

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen in Berufen, die eine höhere Qualifikation voraussetzen? Betrachtet werden Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, die in akademischen Berufen, als Fachkräfte in hochqualifizierten Berufen (z. B. im Technik- oder Gesundheitsbereich) oder als Führungskräfte tätig sind.

Dazu zählen auch Berufe, die an Fachhochschulen, Berufsakademien sowie Berufsfachschulen erlernt werden. Charakteristisch für hochqualifizierte Berufe ist, dass sie spezialisierte Kenntnisse im jeweiligen Fachgebiet voraussetzen. Arbeitsabläufe müssen weitgehend selbst strukturiert werden und die Arbeit umfasst oft auch Mitarbeiterverantwortung.

Vier von zehn Erwerbstätigen arbeiten in hochqualifizierten Berufen

2016 arbeiteten 44,5 % der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren in einem hochqualifizierten Beruf. Diese Männer und Frauen waren beispielsweise als leitende Angestellte in Wirtschaft oder Verwaltung tätig, gingen wissenschaftlichen Tätigkeiten nach, arbeiteten als Programmierer, Ingenieure, Ärzte, Sozialwissenschaftler, Lehrer,

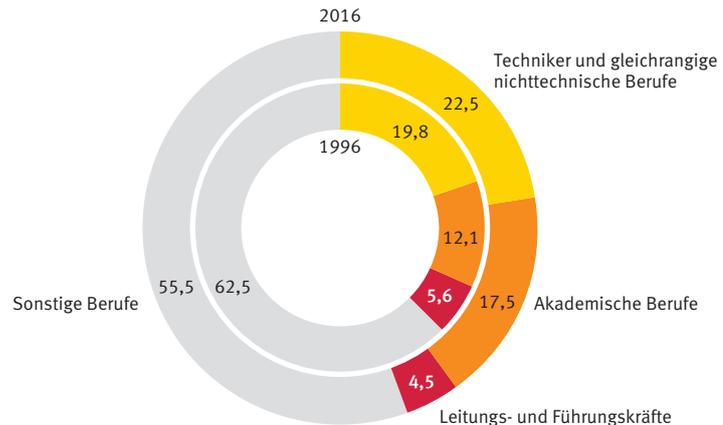
Techniker, Physiotherapeuten, Kriminalkommissare oder Sozialpädagogen.

Frauen eher in hochqualifizierten Jobs

Frauen arbeiteten häufiger als Männer in den Berufen, die eine hohe Qualifikation voraussetzen. 47,2 % der erwerbstätigen Frauen waren in

solchen Jobs zu finden, gegenüber 42,2 % bei den Männern. Der höhere Anteil bei den Frauen ergibt sich aus der relativ großen Zahl an Lehrerinnen sowie medizinischen und technischen Assistentinnen. Demgegenüber war der Anteil der Männer in akademischen Berufen (etwas) und in Führungspositionen (deutlich) höher.

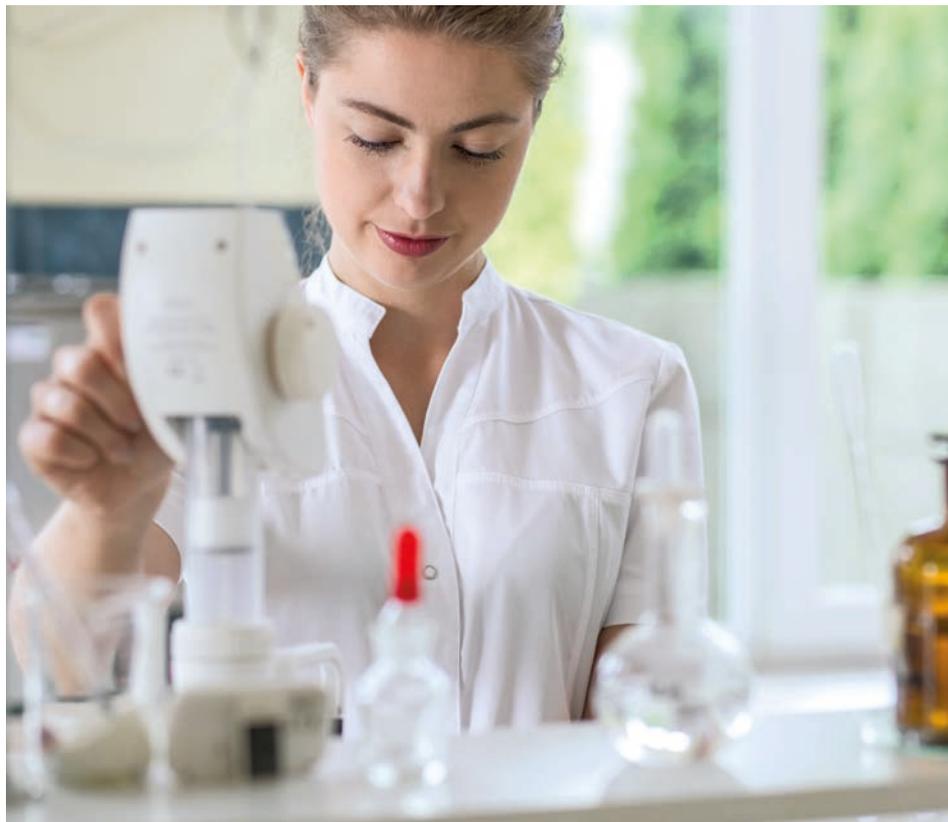
Erwerbstätige in hochqualifizierten Berufen in %



Hochqualifizierte Berufe werden immer wichtiger

Seit 1996 ist der Anteil der Erwerbstätigen mit hochqualifizierten Tätigkeiten deutlich gestiegen. 1996 lag der Anteil bei 37,5 %, 2016 bei 44,5 %. Der Anstieg wird durch einen Zuwachs bei den Angehörigen akademischer Berufe (+5,4 Prozentpunkte) und der Fachkräfte in höher qualifizierten Berufen (z. B. im Technik- oder Gesundheitsbereich) getragen. An dieser Entwicklung hatten beide Geschlechter gleichermaßen Teil.

Auch der Anteil der jungen Berufstätigen bis 25 Jahre (die üblicherweise noch kein Studium abgeschlossen haben) ist deutlich angestiegen. Er stieg zwischen 1996 und 2016 um 7,8 Prozentpunkte. Dies ist auf die wachsende Zahl von Berufen im medizinisch-technischen oder pädagogischen Bereich zurückzuführen, die höhere Qualitätsanforderungen stellen. Außerdem hat der Anteil junger Menschen in akademischen Berufen zugelegt, was unter anderem Folge verkürzter Studienzeiten sein dürfte.



Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

6.2

Weiterbildung

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die in den vergangenen vier Wochen an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben? Bezogen wird der Anteil auf alle Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren. Es zählt nur die Teilnahme, unabhängig von Anzahl und Dauer der besuchten Veranstaltungen.

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

Jeder Zwanzigste hat sich im letzten Monat beruflich weitergebildet

5,3% der 25 bis 64-jährigen Erwerbstätigen haben sich 2016 an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsquoten der Männer und Frauen unterschieden sich dabei kaum. 5,7% der Frauen und 5,0% der Männer gaben an, in den letzten vier Wochen vor

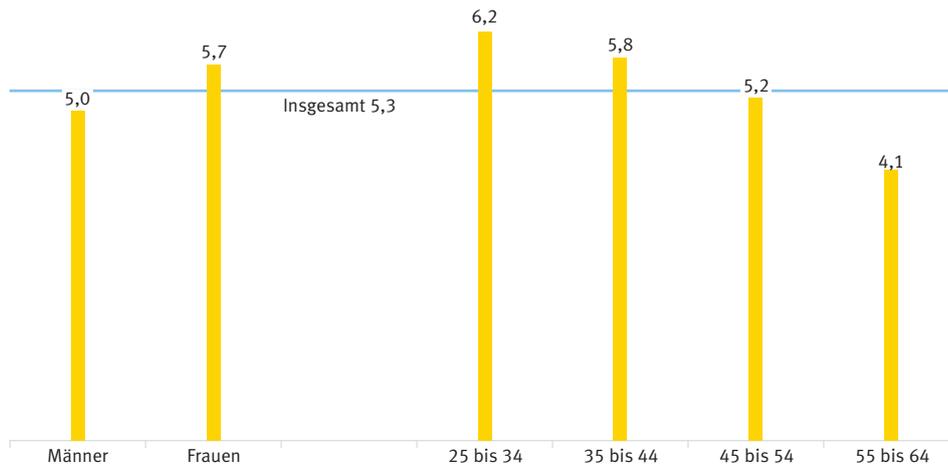
der Befragung mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht zu haben.

Erwerbstätige im Alter von 25 bis 34 Jahren beteiligten sich mit 6,2% häufiger an beruflicher Weiterbildung als andere Altersgruppen. Am niedrigsten war die Beteiligung mit 4,1% bei den 55 bis 64-Jährigen, die kurz vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben standen.

Erwerbstätige in Vollzeit nehmen häufiger an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung teil als Teilzeitbeschäftigte. Im Jahr 2016 lag die Weiterbildungsquote der Vollzeitbeschäftigten mit 5,7% höher als die der Teilzeitbeschäftigten (4,2%).

Neben der beruflichen Weiterbildung gibt es auch noch die Möglichkeit an Weiterbildungsangeboten

Berufliche Weiterbildungsquoten 2016
nach Altersklassen in Jahren, in %



aus eigener Initiative teilzunehmen. Die beruflichen Fortbildungen nahmen mit 91,1 % jedoch den wesentlich größeren Teil ein.

Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf

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

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

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



Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung

6.3

Unter- und Überqualifikation

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

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

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

Die große Mehrheit der Erwerbstätigen ist adäquat qualifiziert

Im Jahr 2014 gaben 86,0% der Erwerbstätigen an, dass ihre aktuell ausgeübte berufliche Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht. Unter den verbleibenden 14% der Erwerbstätigen gaben 11,8% an, für den Arbeitsplatz überqualifiziert zu sein.

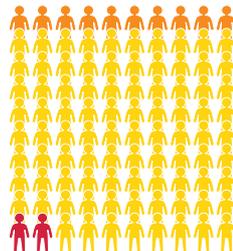
Lediglich 2,1% der Erwerbstätigen schätzten ihre Qualifikation als zu niedrig ein. Überqualifikation tritt somit fast sechs Mal so häufig auf wie Unterqualifikation.

Frauen sind häufiger überqualifiziert als Männer
Männer waren 2014 häufiger adäquat qualifiziert als Frauen: Fast 9 von 10 Männern gaben an, dass

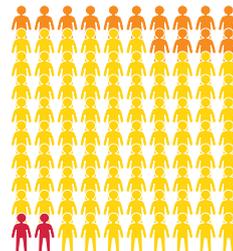
ihre Qualifikation den Arbeitsanforderungen entspricht, bei den Frauen war dies nur zu 83,7% der Fall. Während sich im Hinblick auf die Unterqualifikation keine Geschlechterunterschiede zeigten, gaben 14,1% der Frauen an für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert zu sein. Unter den Männern betrug dieser Anteil nur 9,8%. Die geringere Übereinstimmung von Qualifikation und Arbeitsanforderungen

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

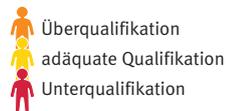
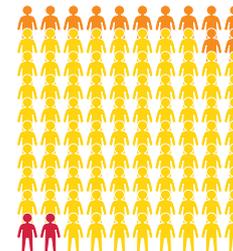
Männer



Frauen



Gesamt



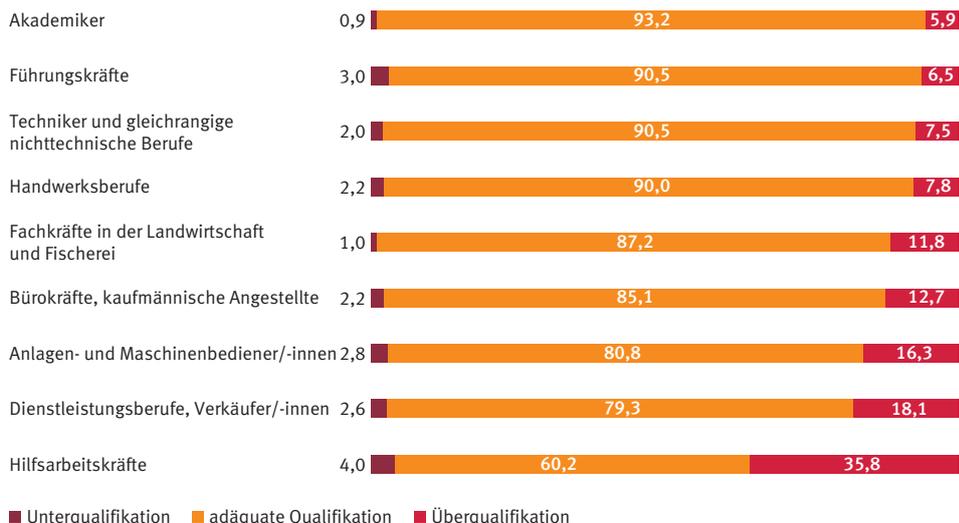
Ein  entspricht einem Prozent

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

Über ein Drittel der Hilfsarbeitskräfte sind überqualifiziert

Bei hochqualifizierten Tätigkeiten entspricht die berufliche Qualifikation den Arbeitsanforderungen am häufigsten. Führungskräfte, Akademiker sowie Techniker und Erwerbstätige in gleichrangigen nichttechnischen Berufen wiesen 2014 in über 9 von 10 Fällen eine adäquate Qualifikation auf. Eine besonders ausgeprägte Diskrepanz zwischen vorhandener Qualifikation und Anforderungen des Arbeitsplatzes existierte bei Hilfsarbeitskräften. 35,8 % dieser Berufsgruppe gaben an, für ihre Tätigkeit überqualifiziert zu sein. Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile an Überqualifizierten weisen die Berufsgruppen der Verkäufer und Dienstleister mit 18,1 % sowie der Anlagen- und Maschinenbediener mit 16,3 % auf. Zudem gaben 12,7 % der Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten an, für ihre Tätigkeit überqualifiziert zu sein.

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



Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

7.1

Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die sich von ihren Vorgesetzten und Kollegen unterstützt fühlen?

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

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

Häufig verbringen Erwerbstätige mehr Zeit mit Kollegen oder Kolleginnen und Vorgesetzten als mit Freunden oder der eigenen Familie. Ein gutes Arbeitsklima ist deshalb von zentraler Bedeutung für die Qualität der Arbeit.

Unterstützung durch Kollegen

Ein wichtiger positiver Aspekt von Arbeit ist ein freundliches Arbeitsumfeld. So gaben 2015 insgesamt 66 % der Befragten im Alter von 15 Jahren und älter an, immer bzw. meistens von ihren Kollegen und Kolleginnen unterstützt zu werden.

Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer erfahren Unterstützung durch ihre Vorgesetzten

Die Unterstützung durch Vorgesetzte spielt ebenfalls eine wichtige Rolle für die Qualität der Zusammenarbeit. Knapp die Hälfte (44 %) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde 2015 nach eigener Einschätzung von ihren Vorgesetzten unterstützt. Männer gaben mit 45 % etwas häufiger an Unterstützung zu erhalten, als Frauen (43 %).

Einen Unterschied gibt es auch in den Altersklassen: Die Unterstützung nimmt mit zunehmendem Alter ab. 15 bis 34-Jährige fühlten sich häufiger von ihrem Vorgesetzten unterstützt (50 %) als Personen im Alter von über 35 Jahren (42 %).

Vier von fünf Beschäftigte bekommen Feedback zur Arbeitsleistung

Die regelmäßige Rückmeldung von Vorgesetzten über die Arbeitsleistung und die Einbeziehung bei Problemlösungen durch Chef oder Chefin sind Ausdruck der Wertschätzung und damit für die Qualität der Zusammenarbeit relevant. Sie sind für die Motivation der Beschäftigten von großer Bedeutung.

64 % der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben an, dass ihr Vorgesetzter ihnen Feedback zu ihrer Arbeit gibt.

Anteil der Beschäftigten mit Feedback zur Arbeitsleistung 2015

nach Altersgruppen in Jahren, in %





Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

7.2

Belästigung am Arbeitsplatz

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die belästigt oder bedroht werden?

Belästigung und Drohungen am Arbeitsplatz sind noch schwerwiegender als Diskriminierung. Belästigungen oder Bedrohungen können sich durch körperliche Gewalt, sexuelle Belästigung oder Mobbing äußern. Sie tragen zu seelischen Belastungen und Stress bei. Nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern auch die Leistungsfähigkeit und das Selbstwertgefühl der Betroffenen werden dadurch zum Teil massiv beeinträchtigt.

Die Ergebnisse beruhen auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Belästigung am Arbeitsplatz betrifft jeden Sechsten

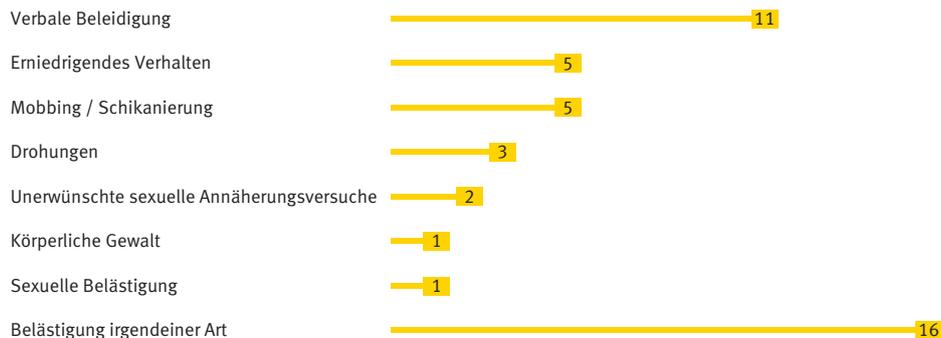
Mobbing, sexuelle Belästigung, körperliche Gewalt oder die Androhung von Gewalt haben gegenüber den Jahren 2005 und 2010 deutlich zugenommen. 2015 gaben 16% der Befragten an, in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz belästigt oder bedroht worden zu sein.

Am häufigsten berichteten Erwerbstätige über verbale Beleidigungen am Arbeitsplatz (11%). Je 5% der Befragten gaben an, dass sie erniedrigendes Verhalten erfahren haben oder sich Mobbing ausgesetzt sahen. 3% der Erwerbstätigen wurden am Arbeitsplatz bedroht.

Seltener traten unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, körperliche Gewalt und sexuelle Belästigung auf.

Männer sind mit 16% etwas stärker von Belästigungen betroffen als Frauen mit rund 15%. Betrachtet man die einzelnen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz, werden weitere Unterschiede deutlich: Von Drohungen berichteten 5% der Männer, aber nur 2% der Frauen. Auch verbalen Beleidigungen mussten Männer (12%) häufiger entgegentreten, als Frauen (10%). Ein ähnlich starker Unterschied war bei erniedrigendem Verhalten zu erkennen – 6% der Männer und 5% der Frauen waren betroffen.

Gründe für Belästigung von Erwerbstätigen 2015 in %



Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und sexuelle Belästigung erlebten Frauen deutlich häufiger. Knapp 2 % der befragten Frauen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten sexuell belästigt worden zu sein. Mit der schwächeren Variante, der ungewollten sexuellen Aufmerksamkeit, mussten sich 3 % der Frauen auseinandersetzen. Jüngere Frauen leiden wesentlich stärker unter diesen beiden Formen der Belästigung.

Da die Messung solcher sensiblen Tatbestände auf subjektiven Angaben basiert, sollten die Ergebnisse zurückhaltend interpretiert werden. Der anfangs benannte Anstieg der Belästigung im Zeitvergleich ist möglicherweise auch dadurch zu begründen, dass sich die Wahrnehmung verändert und solche Themen in der Gesellschaft offener angesprochen werden.

Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

7.3

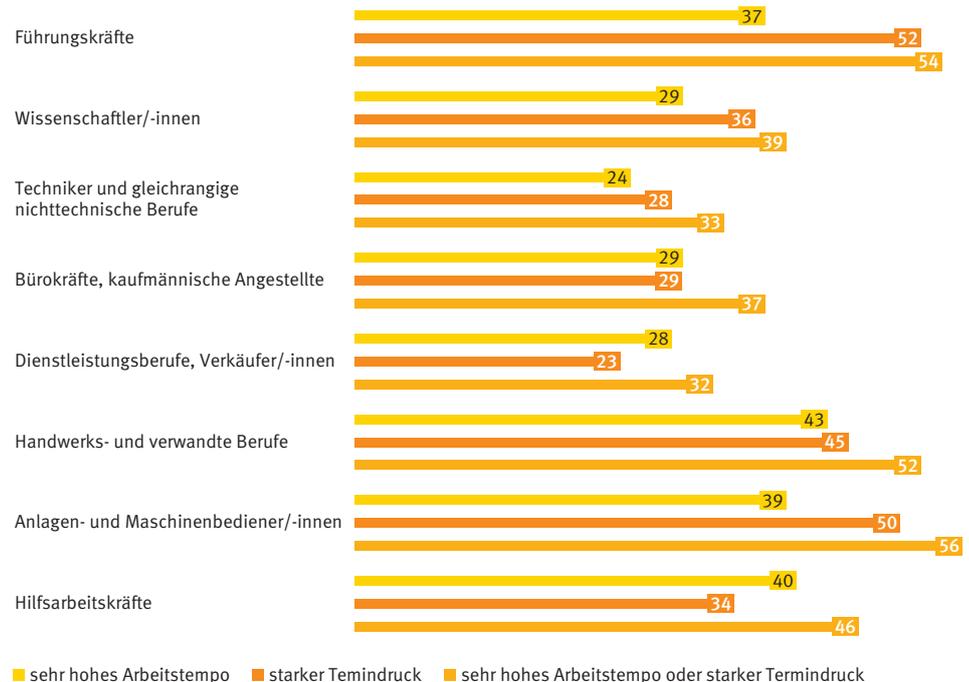
Arbeitsintensität

Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die mit einem hohen Zeitdruck am Arbeitsplatz zurechtkommen müssen oder mit einem sehr hohen Arbeitstempo arbeiten müssen?

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

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

Anteil der Erwerbstätigen nach Intensität der Arbeit 2015
nach ausgewählten Berufsgruppen, in %



40% der Erwerbstätigen sind hoher Arbeitsintensität ausgesetzt

Im Jahr 2015 gaben 40% der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren an, einer hohen Arbeitsintensität ausgesetzt zu sein. Männer waren dabei mit 44% etwas stärker betroffen als Frauen (36%).

Insgesamt ist die Belastung durch Termindruck etwas höher als durch Arbeitstempo. Während 31% der Erwerbstätigen über ein sehr hohes Arbeitstempo berichteten, betrug der Anteil der Erwerbstätigen mit starkem Zeitdruck 33%. Diese Tendenz zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung der Geschlechter.

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

Intensität der Arbeit ist unter den 15 bis 44-Jährigen am höchsten

Die Altersgruppe der 15 bis 44-Jährigen wies mit 41% am häufigsten eine hohe Arbeitsintensität auf. Auch Erwerbstätige am Ende ihres Erwerbslebens sind mit einem Anteil von rund 40% hoher Arbeitsintensität ausgesetzt.

Anlagenbediener und Handwerker am stärksten belastet

Insgesamt war im Jahr 2015 der Anteil der Personen mit hoher Arbeitsintensität bei Anlagen- und Maschinenbedienern mit 56%, Führungskräften (54%) sowie in Handwerksberufen mit 52% am höchsten. Ebenfalls stark betroffen sind Hilfsarbeiter mit einem Anteil von 46%. Im Mittelfeld befinden sich Akademiker (39%) und Bürokräfte (37%). Beschäftigte in Dienstleistungsberufen sowie Techniker schätzten ihre Belastung durch Zeitdruck oder hohes Arbeitstempo mit noch über 30% am geringsten ein.

Während bei den Führungskräften und den Anlagen- und Maschinenbedienern der Termindruck den Arbeitsalltag häufiger bestimmte (jeweils über 50%), wurden Erwerbstätige in Handwerksberufen (43%) und Hilfsarbeitskräfte (40%) häufiger mit sehr hohem Arbeitstempo konfrontiert.

Generell ist der Termindruck häufiger angegeben, als das hohe Arbeitstempo. Lediglich bei den Hilfsarbeitern und in den Dienstleistungsberufen ist das Verhältnis umgekehrt. Hier gab ein größerer Anteil eine Belastung durch das Arbeitstempo im Vergleich zum Termindruck an.

Anteil der Erwerbstätigen nach Intensität der Arbeit 2015 nach Geschlecht, in %



Dimension 7: Zusammenarbeit und Motivation

7.4

Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen

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

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

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

Knapp die Hälfte der Beschäftigten hat Einfluss auf betriebliche Entscheidungen

Im Jahr 2015 gaben 46 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 15 bis 64 Jahren an, Einfluss auf betriebliche Entscheidungen zu besitzen. Männer (49 %) haben dabei mehr Einfluss als Frauen (43 %).

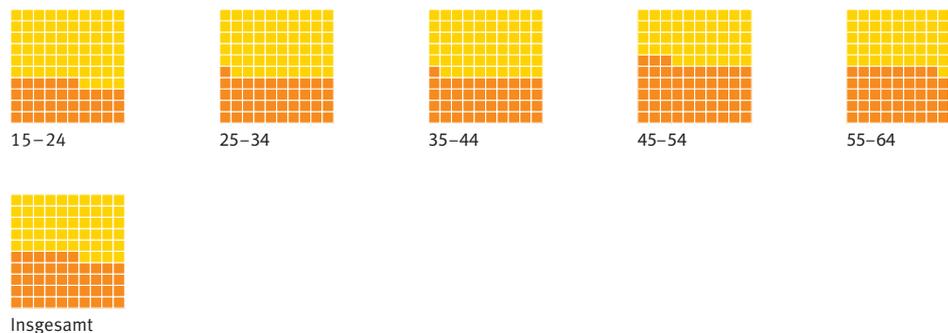
Mitsprache steigt mit zunehmendem Alter

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

In der Altersgruppe der 15 bis 24-Jährigen hatte jeder dritte Arbeitnehmer Einfluss auf betriebliche Entscheidungen. Bei den 25 bis 44-Jährigen lag der Anteil mit 41 % im Mittelfeld. Bei den 45 bis

54-Jährigen konnten 53 % Einfluss auf betriebliche Entscheidungen nehmen. Es ist anzunehmen, dass die altersspezifischen Differenzen auch auf den Einfluss der Betriebszugehörigkeitsdauer und die gesammelte Arbeitserfahrung im fortgeschrittenen Erwerbsleben zurückzuführen sind.

Anteil der Arbeitnehmer mit Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen 2015 nach Altersgruppen, in %



■ Ein Quadrat entspricht einem Prozent

Unterschiede bei der Art der Beteiligung

Werden die Kriterien der Mitbestimmung separat betrachtet, wird die Beeinflussung von Entscheidungen, die wichtig für die eigene Arbeit sind, häufiger angegeben (36%), als die Möglichkeit, Verbesserungen der Arbeitsorganisation oder Arbeitsabläufe zu beeinflussen (32%).

Mitsprache bei Auswahl von Kollegen

Ein Beispiel für die Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen ist es, bei der Auswahl von Kollegen mitsprechen zu können. Bei der Auswahl von Arbeitskollegen konnten 17% der Beschäftigten Einfluss nehmen. Der Anteil steigt mit dem Alter. Den größten Mitspracheanteil hatten hierbei Beschäftigte im Alter von 45 bis 54 Jahren (19%). Insgesamt gesehen hatten Männer mit 18% etwas häufiger Mitspracherecht als Frauen (16%).

Anteil der Arbeitnehmer nach Art der Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen 2015 nach Geschlecht, in %



Verzeichnis der Datenquellen

Indikator	Datenquelle
Dimension 1: Arbeitssicherheit und Gleichstellung	
1.1 Arbeitsunfälle	Europäische Statistik der Arbeitsunfälle (ESAW)
1.2 Gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz	Arbeitskräfteerhebung (Zusatzerhebung 2013)
1.3 Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben	Arbeitskräfteerhebung
1.4 Gender Pay Gap	Verdienststrukturhebung/vierteljährliche Verdiensterhebung
1.5 Diskriminierung am Arbeitsplatz	European Working Conditions Survey (EWCS)
Dimension 2: Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen	
2.1 Niedriglohnquote	Verdienststrukturhebung
2.2 Urlaub	Arbeitsvolumenrechnung (IAB), Verdienststrukturhebung
2.3 Krankenstand	Arbeitsvolumenrechnung (IAB)
Dimension 3: Arbeitszeit, Ausgleich von Beruf und Privatleben	
3.1 Wöchentliche Arbeitszeit	Arbeitskräfteerhebung, Mikrozensus
3.2 Überlange Arbeitszeiten	Arbeitskräfteerhebung
3.3 Abend- und Wochenendarbeit	Arbeitskräfteerhebung
3.4 Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz	Mikrozensus (Zusatzerhebung 2016)
3.5 „Unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte	Arbeitskräfteerhebung
3.6 Erwerbsbeteiligung von Eltern	Mikrozensus
3.7 Eltern, die Teilzeit arbeiten	Mikrozensus
3.8 Erwerbstätige, die mehr als eine Tätigkeit ausüben	Arbeitskräfteerhebung

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



www.destatis.de

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

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