

Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht

Einleitung

Seit 1991 beobachtet Eurofound mittels ihrer Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) die Arbeitsbedingungen in Europa. Ziel der Erhebung ist es, die Arbeitsbedingungen in den europäischen Ländern zu erfassen, die Beziehungen zwischen verschiedenen Aspekten der Arbeitsbedingungen zu analysieren und gefährdete Gruppen, Problempunkte und Fortschritte aufzuzeigen. Die Erhebung leistet auch einen Beitrag zur Entwicklung einer EU-Politik, die auf eine Verbesserung der Arbeitsplatzqualität abzielt.

Im Jahr 2015 wurden im Rahmen der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen knapp 44 000 Erwerbstätige (sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige) in 35 europäischen Ländern befragt: den 28 EU-Mitgliedstaaten, den fünf EU-Bewerberländern sowie Norwegen und der Schweiz. Den Erwerbstätigen wurde eine Reihe von Fragen gestellt betreffend Beschäftigungsstatus, Arbeitsorganisation, Lernen und Weiterbildung, Dauer und Organisation der Arbeitszeit, physische und psychosoziale Risikofaktoren, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Mitarbeiterbeteiligung, Verdienst und finanzielle Sicherheit sowie Arbeit und Gesundheit.

Wichtigste Erkenntnisse

Insgesamt sind die strukturellen Ungleichheiten und Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Beschäftigungsstatus und Beruf nach wie vor erheblich. Im Zuge der Forschungsarbeiten wurden sieben Indizes zur Arbeitsplatzqualität erstellt, die verschiedene Dimensionen der Arbeitsplatzqualität widerspiegeln: *physische Umfeld, Arbeitsintensität, Arbeitszeitqualität, soziales Umfeld, Kompetenzen und Entscheidungsfreiheit sowie Perspektiven und Verdienst*. Diese Dimensionen wurden aufgrund ihrer nachweislichen Wirkung (positiv oder negativ) auf Gesundheit und Wohlbefinden von Erwerbstätigen ausgewählt. In den vergangenen zehn Jahren waren bei manchen Indizes zur Arbeitsplatzqualität begrenzte Fortschritte festzustellen.

Indizes zur Arbeitsplatzqualität

Physisches Umfeld

Beim Index zum physischen Umfeld werden die physischen Risiken am Arbeitsplatz bewertet.

- Die Exposition von Männern und Frauen gegenüber physischen Risiken unterscheidet sich erheblich, was auf sektorale und berufliche Segregation am Arbeitsplatz hinweist.
- In den letzten zehn Jahren war eine uneinheitliche Verbesserung festzustellen: Beispielsweise ist die Exposition gegenüber Lärm in den 28 EU-Mitgliedstaaten erheblich gesunken, während die Exposition gegenüber chemischen und ansteckenden Stoffen zugenommen hat.

Arbeitsintensität

Mit diesem Index wird der Umfang der Arbeitsanforderungen gemessen, beispielsweise Arbeiten mit hohem Tempo und unter Zeitdruck sowie emotionale Anforderungen, wie der Umgang mit verärgerten Kunden.

- Ein Drittel der Erwerbstätigen in der EU arbeitet mit knappen Fristen und mit hohem Tempo.
- Erwerbstätige im Gesundheitssektor sind der stärksten Arbeitsintensivität ausgesetzt.

Arbeitszeitqualität

Mit diesem Index werden lange Arbeitszeiten, der Spielraum für Pausen, atypische Arbeitszeiten, Arbeitszeitregelungen und Flexibilität erfasst. Insgesamt hat sich der Index zur Arbeitszeitqualität in den 28 EU-Mitgliedstaaten seit 2005 verbessert.

- 43 % der Arbeitnehmer haben sehr regelmäßige Arbeitszeiten.
- Jeder fünfte Erwerbstätige (22 %) arbeitet mehrmals monatlich in seiner Freizeit, um den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden.

Soziales Umfeld

Mit diesem Index wird der Umfang erfasst, in dem Erwerbstätige unterstützende soziale Beziehungen sowie negatives Sozialverhalten, wie Mobbing und Belästigung, erfahren.

- Das soziale Klima am Arbeitsplatz ist in der Regel positiv, 89 % der Erwerbstätigen geben an, dass die Zusammenarbeit mit ihren Kollegen gut sei.
- Etwa 16 % der Erwerbstätigen – mehr Frauen als Männer – berichten, dass sie negativem Sozialverhalten ausgesetzt seien.

Kompetenzen und Entscheidungsfreiheit

Mit diesem Index werden Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz erfasst.

- Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf Kompetenzen haben sich verringert, wobei Frauen aufholen und sich die Lücke zwischen jüngeren und älteren Altersgruppen schließt.
- 33 % der Hilfsarbeitskräfte sind direkt in Entscheidungen eingebunden, die ihre Arbeit beeinflussen; bei Führungskräften beläuft sich dieser Wert auf knapp 80 %.

Perspektiven

Bei diesem Index wird eine Reihe von Indikatoren kombiniert, einschließlich Karriereaussichten und der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes.

- Teilzeitbeschäftigte weisen ein schlechteres Ergebnis auf als Vollzeitbeschäftigte (59 Punkte gegenüber 66 Punkten).

- Die Arbeitsplatzunsicherheit hat sich gegenüber 2010 nicht verändert: 16 % der Erwerbstägigen halten es für möglich, dass sie ihren Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren könnten.

Verdienst

Mit diesem Index wird das monatliche Einkommen der Erwerbstägigen erfasst.

- Die meisten Erwerbstägigen sind sich am unteren Ende der Einkommensverteilung konzentriert und nur sehr wenige finden sich am oberen Ende.
- Das Einkommen von Männern ist erheblich höher als das von Frauen, was teilweise auf Unterschiede bei der Arbeitszeit zurückzuführen ist.

Profile der Arbeitsplatzqualität

Arbeitsplätze, die hinsichtlich der verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität ähnliche Ergebnisse aufweisen, wurden in fünf Profilen der Arbeitsplatzqualität zusammengefasst.

Hohes Niveau

Die in diesem Profil erfassten Arbeitsplätze erzielten die besten Ergebnisse bei *Kompetenzen und Entscheidungsfreiheit sowie Verdienst und Perspektiven*. Die Schattenseite dieser gut bezahlten und hoch qualifizierten Arbeitsplätze sind eine höhere *Arbeitsintensität* und eine geringere *Arbeitszeitqualität*.

Reibungslos

Arbeitsplätze in diesem Profil erzielen einen niedrigen (und somit vorteilhafteren) Wert bei der *Arbeitsintensität* und einen hohen Wert, was die *Arbeitszeitqualität* anbelangt. Dieses Profil weist die stärkste positive Assoziation mit den meisten Indikatoren für das Wohlbefinden auf und gesundheitliche Probleme sind bei diesen Arbeitsplätzen am wenigsten verbreitet.

Aktive manuelle Arbeit

Arbeitsplätze in diesem Profil haben schlechte Werte für *physisches Umfeld und Arbeitszeitqualität*. Die Ergebnisse beim Index zum sozialen Umfeld sind hingegen hoch. Unter dieses Profil fallende Arbeitsplätze sind von einem Arbeitsumfeld mit mehr physischen Risiken – aller Arten – gekennzeichnet.

Unter Druck

Die unter dieses Profil fallenden Arbeitsplätze erzielen den schlechtesten Wert für *soziales Umfeld und Arbeitsintensität*. Allerdings steht das Profil an zweiter Stelle, was *Verdienst* sowie *Kompetenzen und Entscheidungsfreiheit* betrifft (nach dem Profil „Hohes Niveau“). Bei diesen Arbeitsplätzen treten am häufigsten Gesundheitsprobleme auf und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestaltet sich sehr schwierig.

Schlechte Qualität

Bei diesem Profil werden bei allen Indizes zur Arbeitsplatzqualität negative Ergebnisse und für *Kompetenzen und Entscheidungsfreiheit sowie Verdienst und Perspektiven* die niedrigsten Werte erzielt. Was die Indizes zur *Arbeitsintensität* und zu den *Arbeitszeiten* anbelangt, so sind bessere Werte festzustellen als bei dem Profil „unter Druck“.

Perspektiven für das Arbeitsleben in Europa

Zusätzlich zu den objektiven Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität wird in dem Bericht auch die eigene Einschätzung der Erwerbstägigen zu ihrem Berufsleben untersucht. Es werden Verbindungen zwischen den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität und Faktoren wie Engagement, finanzielle Sicherheit, die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen, Gesundheit und Wohlbefinden, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Nachhaltigkeit von Arbeit festgestellt. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Unternehmenspraxis und Maßnahmen am Arbeitsplatz für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit (einschließlich psychosozialer Risiken), die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Unterstützung der Karriereentwicklung, die Förderung der Nutzung und Entwicklung von Kompetenzen, den Umgang mit Arbeitsbelastung und die Konzeption sinnvoller Arbeitsplätze.

Empfehlungen an die Politik

Betrachtet man die Ergebnisse aus dem Blickwinkel der Profile der Arbeitsplatzqualität, dann lässt sich feststellen, dass Arbeitsplätze im Profil „schlechte Qualität“ sowohl von Maßnahmen zur Förderung der verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität am stärksten profitieren, als auch von einer Arbeitsmarktpolitik, die darauf ausgerichtet ist, Erwerbstägige in Funktionen mit einer besseren Qualität zu bringen.

Für die unter dem Profil „unter Druck“ berücksichtigten Arbeitsplätze sollte der Schwerpunkt auf einer Verbesserung der Managementqualität liegen, sodass soziale Unterstützung am Arbeitsplatz sichergestellt, Weiterbildung ermöglicht und Strategien für die Bewältigung emotionaler Anforderungen, wie sie beim Umgang mit verärgerten Kunden auftreten, angeboten werden.

Der Umfang der physischen Anforderungen am Arbeitsplatz bei einer „aktiven manuellen Arbeit“ erfordert eine größere Aufmerksamkeit für Risiken und Gesundheitsaspekte am Arbeitsplatz. Auch durch ein besseres Management der Arbeitszeit und eine bessere Organisation der Arbeitsbelastung könnte die Arbeitsplatzqualität verbessert werden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität an Arbeitsplätzen des Profils „hohes Niveau“ sollten auf die Organisation der Arbeitszeit und die Arbeitsintensität ausgerichtet sein. Die Förderung eines Wertewandels, um die Kultur langer Arbeitszeiten anzugehen, könnte eine wesentliche Verbesserung darstellen.

Zwar erreichen Arbeitsplätze unter dem Profil „reibungslos“ hohe Werte bei den meisten Indizes, doch verdienen die Erwerbstägigen in diesen Berufen weniger als an anderen Arbeitsplätzen und äußern eine Präferenz für mehr Arbeitsstunden. Eine Berücksichtigung dieses Aspekts (unter Beachtung der Beziehung zwischen Verdienst und Arbeitszeit) würde die Qualität dieser Arbeitsplätze verbessern.

Generell kann die Arbeitsplatzqualität durch ein breites Spektrum an Strategien und Maßnahmen unterstützt werden, die darauf abzielen, den in der Analyse der Erhebung und den Indizes und Profilen zur Arbeitsplatzqualität aufgeworfenen Themen Rechnung zu tragen und die Erwerbstägigen während ihres Arbeitslebens zu unterstützen. Neben politischen Initiativen auf EU-Ebene, der nationalen Behörden und Sozialpartner können auch durch Praktiken am Arbeitsplatz und Strategien auf Unternehmensebene Fortschritte erzielt werden.

Weitere Informationen

Der vollständige Bericht „Sixth European Working Conditions Survey – Overview report“ (Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht) ist abrufbar unter <http://bit.ly/6EWCSReport>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Agnès Parent-Thirion, leitende Programmmanagerin, unter apt@eurofound.europa.eu