

UNGESICHERTE ARBEITSVERHÄLTNISSE UND ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Diese Zusammenfassung stützt sich auf die Analyse der Ergebnisse der Zweiten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen, die 1996 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführt wurde (siehe S. 7).

Diese Analyse basiert auf einer Teilgesamtheit von 12 099 Personen (Arbeitnehmer, Auszubildende wurden nicht erfaßt).

- In der Europäischen Union sind 82 % der erwerbstätigen Bevölkerung in einem Lohn- oder Gehaltsverhältnis beschäftigt. Der Anteil der ungesicherten Arbeitsverhältnisse (Zeitverträge und Zeitarbeit) an dieser Form der Beschäftigung liegt in der EU bei 15 %.
- Der Anteil der ungesicherten Arbeitsplätze an solchen Lohn- oder Gehaltsverhältnissen, die weniger als ein Jahr bestehen, beträgt 49 %; dies scheint sich zu der einzigen Möglichkeit zu entwickeln, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Junge Menschen sind daher besonders betroffen, vor allem dann, wenn sie die Schule frühzeitig verlassen haben.
- **Internationale Vergleiche** lassen sich mangels vergleichbarer Definitionen nur schwer anstellen; erschwerend kommt noch hinzu:
 - der Anteil der Selbständigen (einige Berufsgruppen bei den Selbständigen könnten ihre Arbeitsplätze als ungesichert einstufen);
 - der Anteil der Teilzeitarbeitnehmer (Beschäftigte, die gezwungenermaßen Teilzeit arbeiten, könnten dies als einen Unsicherheitsfaktor empfinden).
- Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in der europäischen Arbeitsmarktstruktur ist sehr unterschiedlich. In den folgenden Bereichen sind ungesicherte Arbeitsverhältnisse **am häufigsten anzutreffen**:
 - Berufsgruppen mit niedrigem Ausbildungsstand (Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, Arbeiter usw.);
 - ausgeprägt saisonale Wirtschaftsbereiche (primärer Sektor, Hotel- und Gaststättengewerbe usw.);
 - kleine Unternehmen.
- Die **Arbeitsbedingungen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen** sind **schlechter** als bei unbefristeten Verträgen:
 - 57 % der Zeitarbeitskräfte arbeiten in einer strapaziösen oder ermüdenden Körperhaltung (im Gegensatz zu 42 % der Beschäftigten in einem festen Arbeitsverhältnis);
 - 38 % sind starkem Lärm ausgesetzt (29 %);
 - 66 % führen repetitive Bewegungen aus (55 %);
 - 46 % verrichten kurze, repetitive Arbeiten (36 %).
- Das **Fernbleiben vom Arbeitsplatz** ist bei Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen am stärksten verbreitet.
- Unter dem Gesichtspunkt der **Arbeitsorganisation** und des Arbeitsinhalts ist zu sagen, daß Beschäftigte in ungesicherten Arbeitsverhältnissen
 - verstärkt monotone und repetitive Arbeiten verrichten;
 - seltener die Möglichkeit haben, im Rahmen ihrer Arbeit neue Fertigkeiten zu erwerben und seltener an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen können;
 - im Gegensatz zu den Beschäftigten in festen Arbeitsverhältnissen zwar weniger unter Zeitdruck arbeiten, jedoch auch in sehr viel geringerem Maße über die Gestaltung ihrer Tätigkeit und Arbeitszeit selbst bestimmen können;
 - nicht im selben Maße die Möglichkeit zur Mitwirkung haben und weniger an der Entscheidungsfindung beteiligt sind.
- Die Arbeitsbedingungen spiegeln sich in den **gesundheitlichen Problemen** wider, von denen diese Arbeitnehmer berichten:
 - verstärkte Probleme im Bereich des Muskel- und Skelettsystems (insbesondere hervorgerufen durch repetitive Arbeiten) und Erschöpfung;
 - im Gegensatz hierzu jedoch weniger Streß und psychische Probleme, da seltener unter Zeitdruck gearbeitet werden muß.
- Als Begründung für schlechtere Arbeitsbedingungen wird häufig das Profil der jeweiligen Arbeitsplätze angeführt; es besteht jedoch **kein Zweifel daran, daß ungesicherte Arbeitsverhältnisse mit schlechteren Arbeitsbedingungen einhergehen** (mit anderen Worten: Bei ansonsten gleicher Tätigkeit arbeiten Beschäftigte in ungesicherten Arbeitsverhältnissen unter schlechteren Bedingungen als die übrigen Arbeitnehmer).



Bei insgesamt 12,5 % aller in der EU bestehenden Arbeitsverhältnisse handelt es sich um ungesicherte Lohn- und Gehaltsverhältnisse (Zeitverträge und Zeitarbeit); ihr Anteil an den insgesamt bestehenden Lohn- und Gehaltsverhältnissen beträgt 15 %. Diese atypische Form der bezahlten Tätigkeit steht in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage: Bei 49 % aller Lohn- und Gehaltsverhältnisse in der EU, die weniger als ein Jahr bestehen⁽¹⁾, handelt es sich um ungesicherte Arbeitsverhältnisse (umgerechnet auf alle bestehenden Arbeitsverhältnisse sind dies 43 %) (Abb. 1 und 2).

Beschäftigungsverhältnisse, die mit Zeit- bzw. befristeten Verträgen beginnen (Zeitpunkt der Einstellung), findet man in der gesamten EU. Zwei Länder treten durch ihren besonders hohen Anteil an Erwerbsverhältnissen bei ungesicherten Arbeitsbedingungen hervor:

Diese sind Spanien mit 40% Erwerbstätigen in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen und Frankreich mit 22%. Im Gegensatz dazu heben sich Luxemburg und Österreich hervor, da es in diesen Ländern einen äußerst niedrigen Anteil an ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen (9%) gibt.

Wenn eine Teilzeitbeschäftigung nicht selbst gewählt wurde, kann Teilzeitarbeit ebenso als ungesichertes Beschäftigungsverhältnis betrachtet werden. Die Zahl der Teilzeitverträge ist im Vereinigten Königreich am höchsten, wobei diese zusätzlich zu den ungesicherten (Zeitverträge oder befristete Verträge) zu rechnen sind.

Kulturelle, gesetzgeberische und strukturelle Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten erschweren den Ländervergleich.

Verteilung der Arbeitnehmer nach Vertragsart

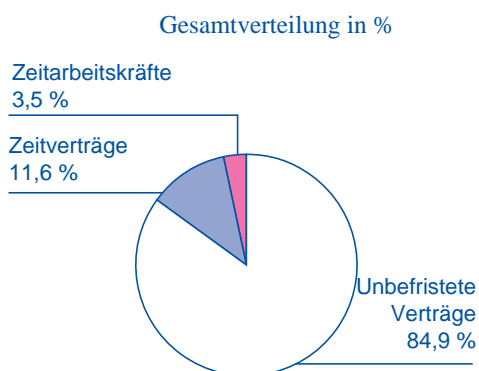


Abb. 1

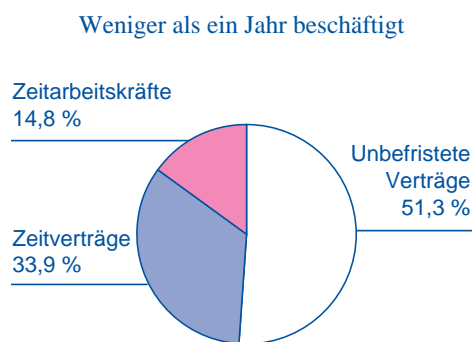


Abb. 2

■ Personenbezogene Merkmale

Lebensalter

Bei den jüngeren Beschäftigten (unter 25) besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Lebensalter und ungesicherten Arbeitsverhältnissen. Dieser Alterseffekt läßt sich mit dem engen Zusammenhang zwischen ungesicherten Arbeitsverhältnissen und der Einstellung von Arbeitnehmern erklären. Neu eingestellte Arbeitnehmer im Alter von 54 Jahren und darüber (Beschäftigungsdauer ein Jahr oder weniger) sind ebenfalls verstärkt von ungesicherten Arbeitsverhältnissen betroffen. Insgesamt kann man sagen, daß Arbeitnehmer, die zwischen dem „Babyboom“ der Nachkriegszeit und dem Beginn der 60er Jahre geboren wurden, heute in Europa am häufigsten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (Abb. 3).

Geschlecht

Der Frauenanteil an der erwerbstätigen Bevölkerung beträgt 44 % (das entspricht 42 % aller Arbeitnehmer in der EU). Frauen sind im

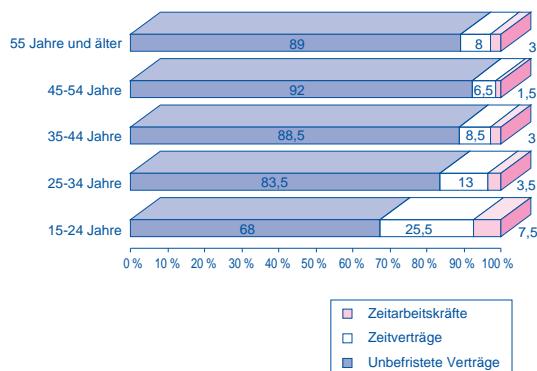


Abb. 3

allgemeinen stärker als Männer von ungesicherten Lohn- und Gehaltsverhältnissen betroffen: 48 % der Beschäftigten mit Zeitverträgen/der Zeitarbeitskräfte sind Frauen.

Der wichtigste Unterschied in bezug auf das Beschäftigungsverhältnis bei Frauen ist jedoch die Teilzeitarbeit. Insgesamt 74,5 % aller Beschäftigten, die weniger als 36 Stunden pro Woche arbeiten, sind Frauen. Dieser extrem hohe Anteil bei den Frauen ist vor allem in den festen, d. h. den unbefristeten Arbeitsverhältnissen, anzutreffen (Abb. 4).

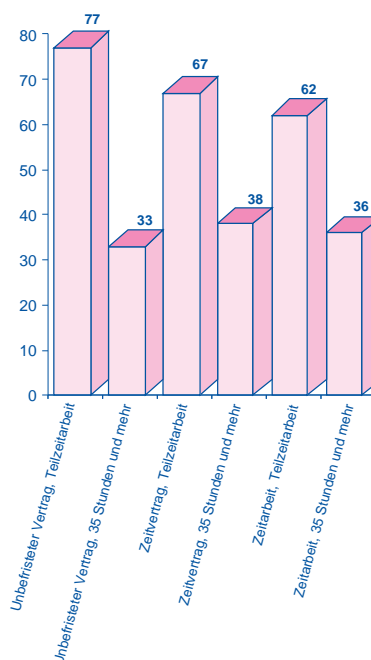


Abb. 4

⁽¹⁾ Man geht davon aus, daß die Beschäftigung in ungesicherten Arbeitsverhältnissen von unter einem Jahr (Zeitverträge oder Zeitarbeit) seit dem Zeitpunkt der Einstellung auf dieser Basis erfolgt.

Alter bei Abschluß der Ausbildung

Für Berufsanfänger gilt, daß Personen mit niedrigem Ausbildungsstand (bei Schulabgang jünger als 16 Jahre) häufiger mit ungesicherten Arbeitsplätzen konfrontiert werden als diejenigen, die die Schule erst später verlassen.

Längere Ausbildungszeiten schützen jedoch nicht zwangsläufig vor ungesicherten Arbeitsverhältnissen; so stehen im Durchschnitt 16 %

aller Beschäftigten, die ihre Ausbildung erst nach Vollendung des 19. Lebensjahres abgeschlossen haben, in einem ungesicherten Arbeitsverhältnis.

Strukturelle Verteilung

Berufsgruppen

Die am häufigsten von ungesicherten Lohn- und Gehaltsverhältnissen betroffenen Berufsgruppen sind diejenigen mit einem geringen Qualifikationsniveau. Es handelt sich hierbei in erster Linie um den Bereich Landwirtschaft und den primären Sektor sowie um die ungelernten Arbeitnehmer und Arbeiter (35 % bzw. 26 % der Arbeitnehmer in diesen Bereichen sind in ungesicherten Arbeitsverhältnissen beschäftigt) (Abb. 5).

Wirtschaftszweige

Befristete Arbeitsverhältnisse sind am häufigsten im primären Sektor, im Hotel- und Gaststättengewerbe und in der Bauwirtschaft anzutreffen (gemessen an allen Lohn- und Gehaltsverhältnissen liegt der Anteil der ungesicherten Arbeitsplätze in den einzelnen Bereichen bei 35,6 %, 26,7 % bzw. 16 %); alle drei Sektoren sind durch starke saisonale Schwankungen gekennzeichnet.

Unternehmensgröße

Kleine Unternehmen mit ein bis neun Beschäftigten nutzen häufiger die Möglichkeit ungesicherter Verträge als größere Unternehmen (21 % der Verträge sind befristet, im Gegensatz zu

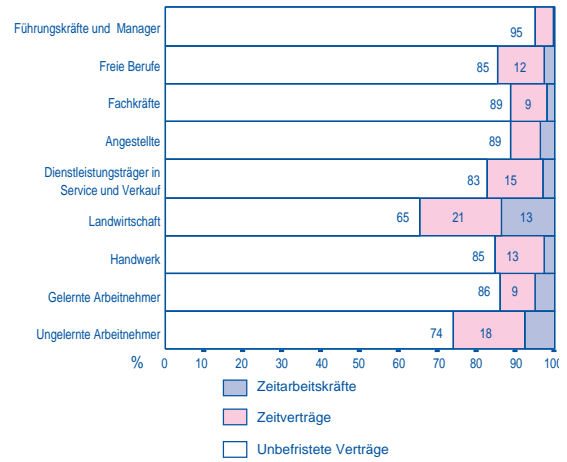


Abb. 5

11 % der Verträge in Unternehmen mit 500 oder mehr Beschäftigten).

Gefährdung durch Exposition

Insgesamt 43 % der Arbeitnehmer in der EU müssen für wenigstens ein Viertel ihrer Arbeitszeit eine unbequeme Körperhaltung einnehmen, und beinahe 30 % sind ebenso lange so großem Lärm ausgesetzt, daß sie „lauter sprechen müssen, um sich verständlich zu machen“ (Abb. 6).

Arbeitnehmer in ungesicherten Arbeitsverhältnissen – dies gilt insbesondere für Zeitarbeitskräfte – sind diesen Faktoren mit körperlichen Beschwerden sehr viel häufiger ausgesetzt als die übrigen Arbeitnehmer; dies betrifft sowohl die eigentliche Verrichtung der Arbeit (unbequeme Körperhaltung, Heben schwerer Lasten usw.) als auch das Arbeitsumfeld (Lärm, toxisches Umfeld usw.).

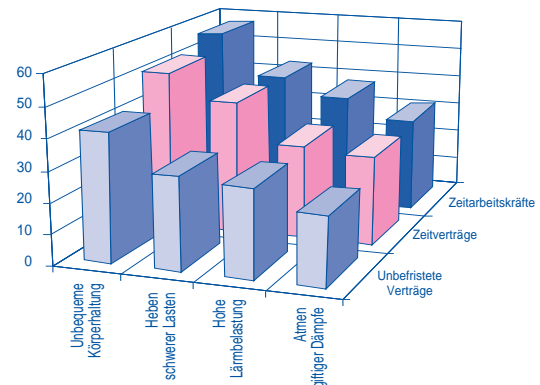


Abb. 6

Fernbleiben vom Arbeitsplatz

Im vergangenen Jahr erschienen 25,5 % der Arbeitnehmer in der EU wenigstens einmal aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Arbeit. Generell kann man sagen, daß ein Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und solchen Arbeitsplätzen besteht, an denen die Arbeitnehmer Beeinträchtigungen ausgesetzt sind: Fehlzeiten sind häufiger dort zu verzeichnen, wo die Arbeitsbedingungen schlechter sind als für andere Arbeitnehmer. Dieser Zusammenhang besteht unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags. Ein Vergleich der drei Gruppen von Beschäftigten zeigt jedoch, daß diejenigen

Arbeitnehmer, die am häufigsten und längsten fehlen, am wenigsten körperlichen Beeinträchtigungen ausgesetzt sind, nämlich die Festangestellten. Es besteht also eine umgekehrte Abhängigkeit zwischen ungesicherten Arbeitsverhältnissen und Fehlzeiten, die darauf schließen läßt, daß ein stärkerer Zusammenhang zwischen unbefristeten Arbeitsverhältnissen und Fehlzeiten einerseits besteht als zwischen Arbeitsplätzen, die mit Beeinträchtigungen verbunden sind, und Fehlzeiten andererseits: Eine Zeitarbeitskraft, die ständig in einer unbequemen Körperhaltung arbeiten muß, fehlt im Durchschnitt seltener als ein fest angestellter Arbeitnehmer, der kaum je in unbequemer Haltung arbeiten muß (Tabelle 1).

Tabelle 1

Durchschnittliche Fehltag	Unbefristete Verträge	Zeitverträge	Zeitarbeitskräfte
fortgesetzt unbequeme Arbeitshaltung	9	6	2,4
keine unbequeme Arbeitshaltung	2,7	2	0,7

■ Repetitive Arbeiten

Repetitive und unbequeme Arbeiten sind im Berufsleben in Europa nicht ungewöhnlich. So führen mehr als 56 % der Arbeitnehmer in der EU während mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen aus. Arbeitnehmer mit ungesicherten Verträgen sind am häufigsten von diesem Problem betroffen. Mehr als 65 % der Zeitarbeitskräfte und 64 % der Arbeitnehmer mit Zeitverträgen führen während mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit „repetitive Hand- oder Armbewegungen“ aus; im Gegensatz dazu liegt der Prozentsatz bei Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen bei „nur“ 55 % (Abb. 7).

Das Interesse an der Arbeit steht in Zusammenhang mit dem Maß an körperlichen Beschwerden, das der einzelne verspürt. Als monoton und nicht sehr befriedigend empfinden zumeist Zeitarbeitskräfte ihre Arbeit; dies gilt in geringerem Maße auch für Arbeitnehmer mit Zeitverträgen.

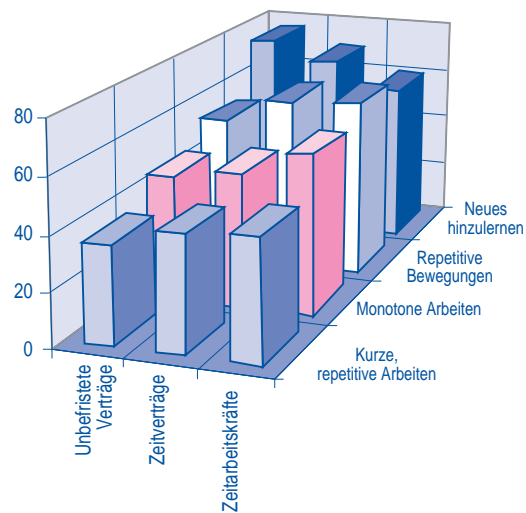


Abb. 7

■ Über- und Unterqualifikation

Fühlt man sich für seine Tätigkeit über- oder unterqualifiziert, so ist man mit seiner Arbeit nicht zufrieden. Bei den Zeitarbeitskräften ist dieses Mißverhältnis zwischen Tätigkeit und Qualifikation besonders häufig anzutreffen: Beinahe jede dritte Zeitarbeitskraft ist der Ansicht, daß ihre Arbeit nicht ihren Fähigkeiten entspricht (Abb. 8).

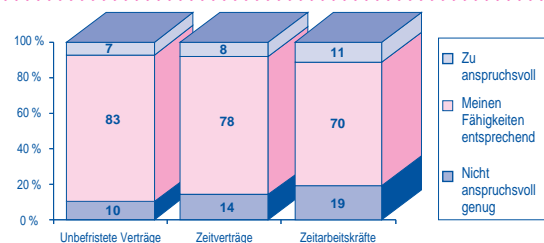


Abb. 8

■ Arbeitstempo

Der Druck durch das Arbeitstempo ist enorm: 55 % aller Beschäftigten in der EU geben an, daß sie unter „hohem Tempo“ arbeiten, und 58 % müssen „sehr knappe Terminvorgaben“ einhalten (wenigstens während eines Viertels ihrer Arbeitszeit). Diese Erscheinung des Arbeitslebens hat sich seit der Ersten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen im Jahr 1991 verstärkt.

Sämtliche Arbeitnehmer sind – unabhängig von der Vertragsart – erheblichem Druck durch das Arbeitstempo ausgesetzt. Unter extrem knappen Terminvorgaben leiden jedoch im allgemeinen eher Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen, während von einem hohen Arbeitstempo vor allem Arbeitnehmer mit Zeitverträgen betroffen sind (Abb. 9).

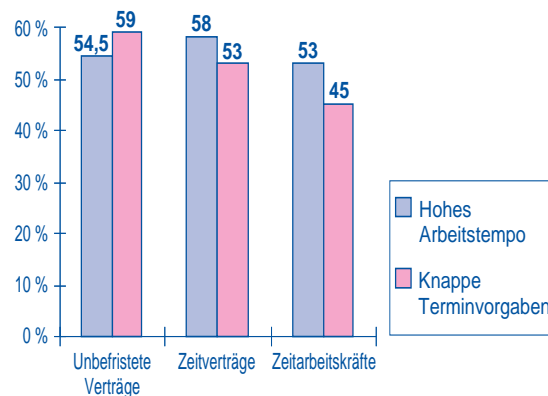


Abb. 9

Tabelle 2

Das Arbeitstempo bestimmende Faktoren (in %)				
	Unbefristete Verträge	Zeitverträge	Zeitarbeitskräfte	Arbeitnehmer insgesamt
Kunden, Passagiere usw. (mindestens 1/4 der Zeit)	67	61	50,5	66
Kollegen	40	43,5	47,5	41
unmittelbare Kontrolle durch den Vorgesetzten	37,5	51,5	55,5	40
Produktionsvorgaben	37	36	38	37
automatische Maschinengeschwindigkeit oder Bewegung eines Produkts	22,5	23,5	31,5	23



Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen und Zeitverträgen haben im Vergleich häufiger Kontakt mit Menschen außerhalb ihres eigentlichen Arbeitsumfelds. Knappe Terminvorgaben und Nachfrage stehen also in einem Zusammenhang.

Beschäftigte in ungesicherten Arbeitsverhältnissen sind dagegen einem stärkeren Druck in bezug auf das Arbeitstempo ausgesetzt, der sich unmittelbar aus dem Ablauf der Produktionsverfahren ergibt; Zeitarbeitskräfte leiden am stärksten unter solchen produktionstechnischen Zwängen (Tabelle 2).

■ Selbstbestimmung

Insgesamt ist zu sagen, daß die Möglichkeiten der Selbstbestimmung der europäischen Arbeitnehmer vergleichsweise gering sind. Von denjenigen Erwerbstätigen, die ihrer Tätigkeit seit mindestens einem Jahr nachgehen⁽²⁾, können 42 % nicht Pause machen, wann sie möchten, 39 % können die Reihenfolge nicht ändern, in der sie ihre Arbeit verrichten, und beinahe ein Drittel

kann die Arbeitsweise oder das Arbeitstempo nicht umstellen. Generell gilt, daß Beschäftigte in ungesicherten Arbeitsverhältnissen über geringeren individuellen Spielraum verfügen wenn es darum geht, das Arbeitstempo zu verändern, die Arbeitsweise anzupassen oder wenigstens die Reihenfolge bei der Verrichtung der Arbeiten zu ändern. Es bestehen jedoch nur geringfügige Unterschiede im Hinblick auf die Flexibilität beim Arbeitsbeginn bzw. beim Feierabend (Tabelle 3).

Tabelle 3

Mindestens ein Jahr im Beruf (in %)	Unbefristete Verträge	Zeitverträge	Zeitarbeitskräfte	Arbeitnehmer insgesamt
starre Arbeitszeiten	71,5	73	71	72
keine freie Entscheidung über Urlaubszeitpunkt	46,5	55	57	47,5
keine selbstbestimmten Pausen	41,5	46	42	42
kein selbstbestimmtes Arbeitstempo	30,5	37	41	31,5
kein Einfluß auf die Reihenfolge der Arbeiten	38	44,5	49	39
kein Einfluß auf die Arbeitsweise	30,5	41	37,5	31,5

■ Arbeitszeiten

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für die Beschäftigten in der EU beträgt 38 Stunden. Arbeitnehmer mit ungesicherten Verträgen arbeiten häufig sowohl mehr als auch weniger Stunden pro Woche. Diese Tendenz zu unregelmäßigen Arbeitszeiten ist bei den Zeitarbeitskräften besonders ausgeprägt.

Der Anteil der Arbeitnehmer in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, die Teilzeit arbeiten, ist im Vereinigten Königreich am höchsten (57 % arbeiten weniger als 36 Stunden pro Woche; davon arbeiten 23 % zwischen 20 und 30 Stunden und 20 % weniger als 20 Stunden/Woche). Im Gegensatz dazu arbeitet in Südeuropa ein sehr hoher Prozentsatz der Arbeitnehmer in ungesicherten Arbeitsverhältnissen mehr als 44 Stunden pro Woche (32 % in Italien, 31 % in Spanien, 27 % in Griechenland und Portugal; der Durchschnitt liegt bei 17 %) (Abb. 10).

Vollzeit/Teilzeit

Vergleichsweise viele Arbeitnehmer in ungesicherten Arbeitsverhältnissen arbeiten Teilzeit: 36 % der Zeitarbeitskräfte und 32 % der Beschäftigten mit Zeitverträgen arbeiten weniger als 36 Stunden pro Woche; bei den Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen sind dies dagegen nur 22 %.

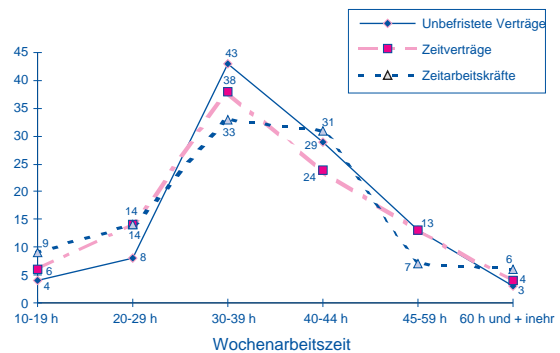


Abb. 10

Bei gleichem Arbeitsvertrag sind die Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten, seltener harten Arbeitsbedingungen ausgesetzt (oder empfinden dies zumindest so) als ihre Kollegen, die mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten. Die generellen Zusammenhänge, die bislang beobachtet wurden, gelten jedoch nach wie vor, da die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, die Teilzeit arbeiten, stets schlechter sind als die der Festangestellten (unabhängig vom Kriterium der Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit).

⁽²⁾ Dieses Kriterium wurde angelegt, um Verzerrungen durch Einarbeitungszeiten auszuschließen, da in dieser Zeit meist wenig Eigeninitiative zu verzeichnen ist. Bei den Neueinstellungen sind in bezug auf die Selbstbestimmung Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen und solchen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen (insbesondere Zeitarbeitskräften) erkennbar, die deutlich zugunsten der ersten Gruppe ausfallen.

Unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit usw.

Jeder fünfte Arbeitnehmer arbeitet mindestens eine Nacht pro Monat, jeder vierte arbeitet mindestens einen Sonntag pro Monat und beinahe jeder zweite mindestens einen Samstag pro Monat. Generell kann man sagen, daß unbefristete Arbeitsverhältnisse keinen Schutz vor unregelmäßigen Arbeitszeiten bieten, da die prozentualen Unterschiede einfach zu gering sind. Bei der Anzahl der Nächte, Sonn- und Samstage, an denen gearbeitet wird, bestehen jedoch größere Unterschiede, wobei die Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen besser dastehen.

Schichtarbeit und unregelmäßige Arbeitszeiten müssen vor allem die Zeitarbeitskräfte in Kauf nehmen, von denen 40 % unter derartigen Bedingungen arbeiten (die Zahlen liegen bei 21 % bzw. 20 %). Arbeitnehmer mit Zeitverträgen arbeiten häufiger zu unregelmäßigen Zeiten als Festangestellte, jedoch nicht häufiger im Schichtdienst als diese (15 %) (Tabelle 4).

Tabelle 4

in %	Unbefristete Verträge	Zeitverträge	Zeitarbeitskräfte	Arbeitnehmer insgesamt
Nachtarbeit (mindestens eine Nacht/Monat)	19	21	22	19,5
Sonntagsarbeit (mindestens ein Sonntag pro Monat)	25	26,5	26	25,5
Samstagsarbeit (mindestens ein Samstag pro Monat)	48	49,5	50	48,5
Schichtarbeit oder unregelmäßige Arbeitszeiten	30	32	41	31

Integration am Arbeitsplatz

Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung

Mehr als 32 % der Arbeitnehmer in der EU nahmen im Jahr vor Durchführung dieser Umfrage an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Diese von den Unternehmen organisierte innerbetriebliche Ausbildung richtet sich in erster Linie an Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen. Beschäftigte, die ihren Arbeitsvertrag nicht unmittelbar mit dem Unternehmen abgeschlossen haben (Zeitarbeitskräfte, die von einer Agentur vermittelt wurden), konnten während der vergangenen zwölf Monate im Vergleich am seltensten an solchen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (Abb. 11).

Prozentsatz der Arbeitnehmer, die in den vergangenen zwölf Monaten an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (mindestens ein Tag) teilgenommen haben

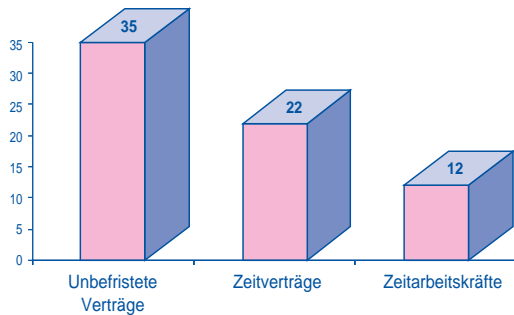


Abb. 11

Mitwirkung

Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit besprechen die Beschäftigten in der Regel mit ihren Kollegen (75 %). Zwei Drittel diskutieren derartige Probleme mit ihrem Vorgesetzten, und nur ein Viertel mit den Personalvertretern (dieser Prozentsatz dürfte wohl deshalb so niedrig ausfallen, weil nicht in allen Unternehmen Personalvertreter gewählt wurden).

Beschäftigte in ungesicherten Arbeitsverhältnissen diskutieren seltener über Probleme am Arbeitsplatz; dies gilt insbesondere für Zeitarbeitskräfte. Dieser Zusammenhang besteht auch in bezug auf den organisatorischen Wandel am Arbeitsplatz, zu dem diese Arbeitnehmer seltener befragt werden (Abb. 12).

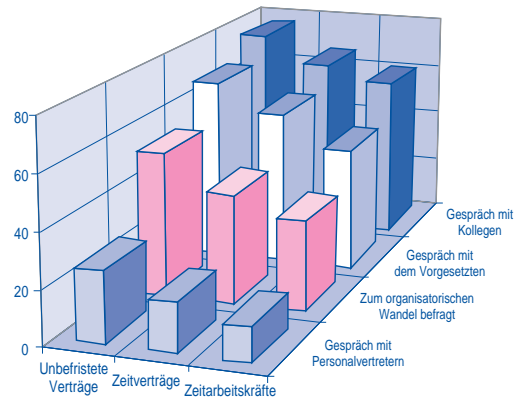


Abb. 12

Diskriminierung

Psychologische Gewalt in Form von Einschüchterung ist die am stärksten verbreitete Art der Gewalt am Arbeitsplatz. Beschäftigte, die nicht so gut in das Arbeitsumfeld integriert sind, haben am häufigsten unter den verschiedenen Arten der Diskriminierung zu leiden (Abb. 13).

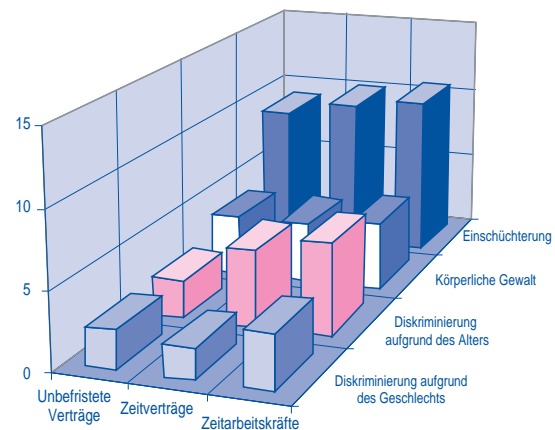


Abb. 13

■ Gesundheit

Beinahe 60 % der Beschäftigten, die seit mindestens einem Jahr in ihrer jetzigen Stelle tätig sind und Vollzeit arbeiten⁽³⁾, sind der Meinung, daß die Arbeit „ihre Gesundheit beeinträchtigt“. Als häufigste Probleme werden Rückenschmerzen (31 % der Beschäftigten leiden darunter) und Streß genannt (29 % der Beschäftigten).

Die Tatsache, daß Arbeitnehmer in ungesicherten Lohn- und Gehaltsverhältnissen häufiger unter körperlich anstrengenden Bedingungen arbeiten, wirkt sich auf ihre Gesundheit aus. Diese Gruppe der Arbeitnehmer (insbesondere Zeitarbeitskräfte) ist daher öfter von körperlichen Beschwerden betroffen (Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems, Rückenschmerzen usw.), leidet aber seltener unter Streß und psychischen Problemen (Abb. 14).

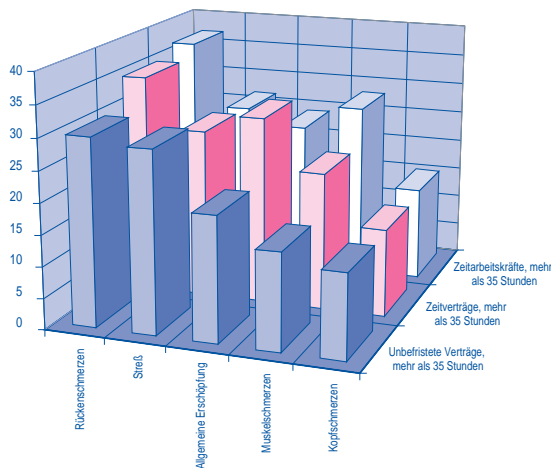


Abb. 14

■ Qualitative Unterschiede jenseits spezifischer Strukturmerkmale

Die qualitativen Unterschiede, die generell zwischen Beschäftigten in ungesicherten und Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beobachtet wurden, sind in jeder einzelnen Berufsgruppe anzutreffen.

Mittels einer Regression, mit deren Hilfe alle strukturellen Arbeitsplatzmerkmale erfaßt werden konnten, haben wir darüber hinaus gezeigt, daß ein *eindeutiger Zusammenhang* zwischen den Merkmalen in bezug auf die Arbeitsbedingungen und der Tätigkeit in unbefristeten bzw. ungesicherten Arbeitsverhältnissen besteht.

In diesem Modell spielen die Merkmale im Zusammenhang mit der *Gesundheit* und der *Bereicherung durch die Arbeit* die wichtigste Rolle; sie sind noch vor den Kriterien Berufsgruppe, Land, Wirtschaftssektor, Geschlecht usw. angesiedelt.

Daher läßt sich sagen, daß Beschäftigte in ungesicherten Arbeitsverhältnissen zwar häufiger schlechten oder gar gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, da die ungesicherten Arbeitsplätze nun einmal verstärkt in bestimmten Berufsgruppen auf dem Arbeitsmarkt anzutreffen sind, dies jedoch auch darauf zurückzuführen ist, daß diese Arbeitnehmer, auch unter sonst gleichen Voraussetzungen, eben in einer ungesicherten Position arbeiten.

Verwendete Kategorien

Die Unterscheidung nach der *Vertragsart* wurde in Verbindung mit Frage F7 der Umfrage getroffen:

- „Sind Sie in erster Linie ...
1. selbständig tätig
 2. Arbeitnehmer mit unbefristetem Vertrag
 3. Arbeitnehmer mit Zeitvertrag
 4. Zeitarbeitskraft
 5. in der Lehre/Ausbildung oder im Praktikum
 6. auf andere Weise beschäftigt
 7. keine Angaben“

} wurde nicht analysiert

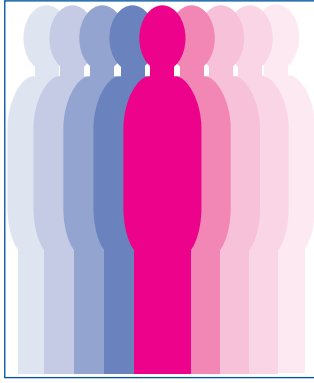
Der Grenzwert von 35 Stunden pro Woche wurde zur Unterscheidung zwischen *Vollzeit* und *Teilzeit* herangezogen; er wurde willkürlich festgelegt, da Teilzeitarbeit in der EU unterschiedlich definiert wird. Bei diesem Ansatz wird die Teilzeitarbeit überbewertet; er ermöglicht es jedoch, die Gruppe der Beschäftigten genau zu bestimmen, die weniger als „üblich“ arbeitet (die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer in der EU beträgt 38 Stunden).

DIE ZWEITE EUROPÄISCHE UMFRAGE ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Stiftung hat in den Jahren 1991 und 1996 zwei Umfragen über die Arbeitsbedingungen in Europa durchgeführt. An der Zweiten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen, die im Januar 1996 durchgeführt wurde, nahmen EU-weit 15 800 Arbeitnehmer teil. In jedem Mitgliedstaat (15 im Jahr 1996) wurden gleichzeitig 1 000 Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Diese Stichprobe basiert auf einem repräsentativen Querschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung (Angestellte und Selbständige). Die Umfrage wurde in Form von Interviews außerhalb des Arbeitsplatzes durchgeführt, bei denen ein Fragebogen zu beantworten war, in dem sämtliche Aspekte der Arbeitsbedingungen berücksichtigt wurden: äußeres Arbeitsumfeld und Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und soziale Kontakte am Arbeitsplatz.

Diese Zusammenfassung wurde für die Stiftung verfaßt von Veronique Letourneux.

⁽³⁾ Dieses Kriterium wurde aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen Gesundheit und Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit und Dauer der Berufstätigkeit) angelegt.



VERÖFFENTLICHUNGEN

VERÖFFENTLICHUNGEN ZUM THEMA

Die Veröffentlichungen der Stiftung sind bei den offiziellen Verkaufsstellen der EU oder beim Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, L-2985 Luxembourg, erhältlich. Titel ohne Preisangabe werden auf Anfrage kostenlos von der Stiftung zugesandt.

- 1. Precarious Employment and Working Conditions in the European Union** (Ungesicherte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union), Kat.-Nr. SF-12-98-821-EN-C, ECU 30
- 2. The Working Conditions of the Self-Employed in the European Union** (Die Arbeitsbedingungen der Selbständigen in der Europäischen Union), zusammenfassender Bericht, Kat.-Nr. SX-08-97-896-EN-C
- 3. The Second European Survey on Working Conditions (1996)** (Zweite Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen), nur auf Diskette erhältlich; Kat.-Nr. SX-05-97-414-EN-Y, ECU 16
- 4. Working Conditions in the European Union** (Die Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union), zusammenfassender Bericht, Kat.-Nr. SX-05-97-414-DE-C
 - Eine Diskette mit den noch nicht bearbeiteten SPSS-Daten ist auf Anfrage und unter bestimmten Voraussetzungen bei der Stiftung erhältlich.

- 5. First European Survey on the Work Environment (1991-1992)** (Erste Europäische Umfrage über die Arbeitsumwelt), Kat.-Nr. SY-75-92-114-EN-C, ECU 22,50
- 6. First European Survey on the Work Environment (1991-1992)** (Erste Europäische Umfrage über die Arbeitsumwelt), zusammenfassender Bericht, Kat.-Nr. SY-75-92-477-DE-C
- 7. Gender and Working Conditions in the European Union** (Geschlechterspezifische Aspekte und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union), Kat.-Nr. SX-12-98-207-EN-C; ECU 30
- 8. Gender and Working Conditions in the European Union** (Geschlechterspezifische Aspekte und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union), zusammenfassender Bericht, Kat.-Nr. SX-12-98-215-EN-C
- 9. Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union** (Arbeitsdruck und Arbeitsautonomie in der Europäischen Union), Kat.-Nr. SX-09-97-389-EN-C, ECU 20
- 10. Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union** (Arbeitsdruck und Arbeitsautonomie in der Europäischen Union), zusammenfassender Bericht, Kat.-Nr. SX-08-97-888-DE-C

KÜRZLICH ERSCHIENEN

- 1. Working Hours and Working Conditions** (Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen)
- 2. Employee Participation and Health and Safety in Europe** (Mitwirkung der Arbeitnehmer, Gesundheit und Sicherheit in Europa)

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen zu diesem Projekt erhalten Sie unter folgender Adresse:
Dimitrios Politis
Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road
Loughlinstown
Co. Dublin
Irland
Tel. (+353 1) 20 43 140
Fax (+353 1) 28 26 456/28 24 209
E-Mail: dimitrios.politis@eurofound.ie

Copyright: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Der Nachdruck dieser Veröffentlichung für nichtkommerzielle Zwecke ist bei Angabe der Quelle und Zusendung eines Belegexemplars an die Stiftung gestattet.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland

Tel. (+353 1) 20 43 100

Fa: (+353 1) 28 26 456/28 24 209

E-Mail: postmaster@eurofound.ie

EF/97/42/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

