

# GESCHLECHTERSPEZIFISCHE ASPEKTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER EUROPÄISCHEN UNION

In der vorliegenden Broschüre sind die wichtigsten Ergebnisse der Zweiten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen (Second European Survey on Working Conditions) zusammengefaßt, die 1996 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführt wurde (siehe die Informationen auf S. 7).

- **Der Frauenanteil an der erwerbstätigen Bevölkerung** in der EU beträgt **45 %**, ist jedoch von Land zu Land sehr unterschiedlich – in Finnland und Frankreich liegt er bei über 50 %, in Spanien und Griechenland bei rund 35 %.
- Die **Trennung nach Geschlechtern am Arbeitsplatz** ist sehr ausgeprägt: Frauen stehen seltener in Führungspositionen als Männer. Es scheint eine Art „Glasdecke“ zu geben, die qualifizierte Frauen daran hindert, in die höheren Positionen der Hierarchie aufzusteigen (nur 17 % der Frauen arbeiten in einer leitenden Position – im Gegensatz zu einem Drittel bei den Männern).
- **Arbeitsplatz-Profil:** Bei den typischen Frauen-Arbeitsplätzen (66 %) kommt es häufiger zu Kontakten mit Menschen außerhalb des eigenen Arbeitsplatzes – Patienten, Schülern, Kunden – als bei den typischen Männer-Arbeitsplätzen (51 %). Die Arbeitsplätze der Frauen beinhalten meistens Fürsorge, Erziehung und Unterstützung, während die Männer im Bereich der Technik und des Managements dominieren. Auch der Einsatz des Computers ist bei den Frauen-Arbeitsplätzen stärker verbreitet (31 %) als bei denen der Männer (26 %).
- **Geschlechterspezifische Arbeitszeiten:** Insgesamt 26 % der Frauen arbeiten weniger als 30 Stunden in der Woche; der entsprechende Männeranteil liegt bei 5 %. Die Arbeit der Frauen orientiert sich an der Familiensituation (die Arbeitszeit verringert sich mit der Anzahl der Kinder), während die Arbeitszeiten der Männer starrer, ja sogar völlig unflexibel sind. Für berufstätige Frauen in der EU scheint es schwierig zu sein, Vollzeitbeschäftigung und Familie miteinander zu vereinbaren.
- Die männlichen Arbeitnehmer sind den **traditionellen Risikofaktoren** – Lärm, Hitze, Chemikalien usw. – sehr viel stärker ausgesetzt als Frauen, da Handwerker in der Regel Männer sind.
- **Die Frage der Arbeitsorganisation:** Männliche Arbeitnehmer sind zwar häufiger starkem Termindruck ausgesetzt, können ihre Arbeitszeit jedoch oft freier gestalten als weibliche Arbeitnehmer.
- Frauen sind seltener an der **Entscheidungsfindung und der Mitwirkung am Arbeitsplatz** beteiligt. Arbeitsplätze, die von Frauen geleitet werden, zeichnen sich jedoch durch eine bessere Kommunikation, mehr Mitwirkung und Teamwork und weniger direkte Kontrolle durch die Vorgesetzten aus.
- Frauen (40 %) arbeiten häufiger als Männer (36 %) in **hektischen Berufen** mit hohen Anforderungen und geringer Kontrolle über die Arbeit. Sie sind dagegen seltener (22 %) in **aktiven Berufen** mit hohen Anforderungen und ebenso hoher Kontrolle über die Arbeit anzutreffen als ihre männlichen Kollegen (29 %).
- **Sexuelle Belästigung und ungerechte Behandlung** sind keine Einzelfälle, mit denen nur einige wenige Frauen am Arbeitsplatz zu kämpfen haben: In den vergangenen zwölf Monaten waren rund 3 % der Frauen (das sind 2 Millionen) sexueller Belästigung ausgesetzt, und weitere 4 % hatten aufgrund ihres Geschlechts unter Diskriminierungen zu leiden. Frauen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen sind häufiger sexueller Belästigung ausgesetzt als ihre Kolleginnen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Gesundheitliche Probleme – Müdigkeit, Kopfschmerzen, Streß – treten in diesen Situationen verstärkt auf.

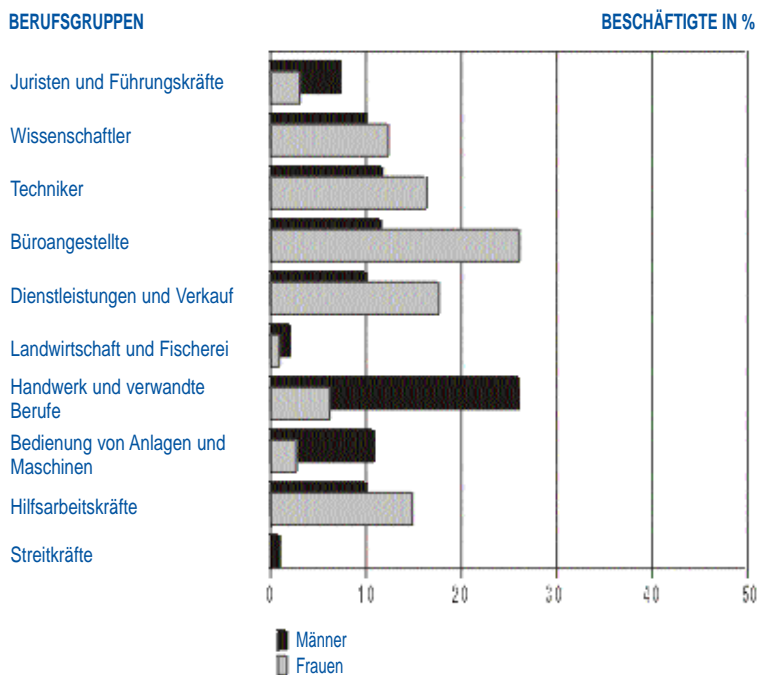


### Eine höhere Beschäftigungsquote bei den Frauen

Frauen stellen in der EU einen zunehmend größeren Teil der erwerbstätigen Bevölkerung, und ihre Beschäftigungsquote steigt weiter. Die Stellung der Frau auf dem europäischen Arbeitsmarkt ist heute eine andere als noch vor zehn oder 20 Jahren. Es ist zu tiefgreifenden Veränderungen gekommen, doch stellen das Ungleichgewicht bei den Löhnen und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen noch immer ein großes Problem dar.

Der Frauenanteil an der erwerbstätigen Bevölkerung in den Mitgliedstaaten beträgt rund 45 %. Höhere Quoten weisen Finnland (52 %), Frankreich (51 %), Schweden (50 %), Dänemark (49 %) und Portugal (48 %) auf, ein niedrigerer Anteil ist in Spanien (33 %), Luxemburg (35 %) und Griechenland (36 %) zu verzeichnen.

Abb. 1: Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer in den Mitgliedstaaten, aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen



### Die Trennung nach Geschlechtern im Arbeitsleben

Die Trennung nach Geschlechtern im Berufsleben ist sehr ausgeprägt und sowohl berufsgruppenübergreifend als auch innerhalb der einzelnen Berufsgruppen anzutreffen. Frauen stehen seltener in Führungspositionen als Männer (Abb. 1). Es besteht die Gefahr einer zunehmenden Trennung nach Geschlechtern im Arbeitsleben.

In zwei typischen Frauenberufen, nämlich bei den Angestellten und im Bereich Dienstleistungen, sind in Deutschland, Frankreich, Belgien und Österreich mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen beschäftigt. In einigen Ländern, wie beispielsweise in Portugal, Dänemark und Irland, fällt dieser Anteil sehr viel geringer aus; hier arbeiten die Frauen häufiger als ungelernete Arbeitnehmer und im Handwerk.

Die Anzahl der erwerbstätigen Männer ist gleichmäßiger auf

die verschiedenen Berufsgruppen verteilt, doch sind das Handwerk und der Betrieb von Anlagen/Maschinen männliche Domänen.

Die Arbeitsplätze der Frauen sind durch Fürsorge, Erziehung und Unterstützung gekennzeichnet, während Männer in den „harten“, also den körperlich schweren, und den technischen Berufen sowie in den leitenden Positionen dominieren. Dennoch gibt es in dieser eher groben Einteilung von Land zu Land große Unterschiede. Die Trennung nach Geschlechtern im Arbeitsleben stellt einen Ausgangspunkt bei der Erkennung psychosozialer Gefahren im Arbeitsumfeld von Frauen und Männern dar.

### Formen der Erwerbstätigkeit

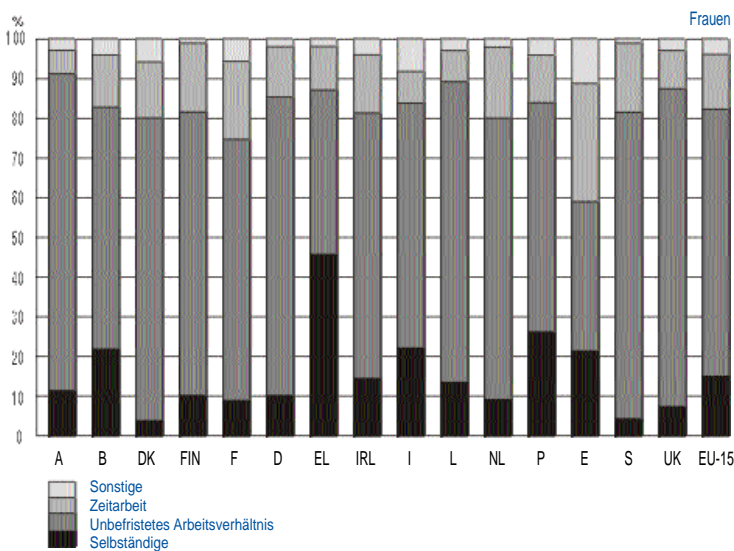
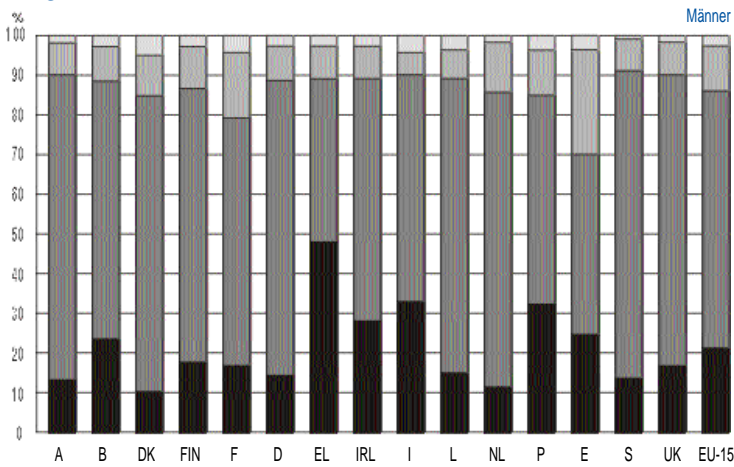
Zwei Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung in der EU sind in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Der Anteil der Selbständigen liegt bei den Männern mit 21 % etwas höher als bei den Frauen (14 %), wobei die Selbständigkeit eher typisch ist für die südlichen Mitgliedstaaten. So sind beispielsweise in Griechenland rund die Hälfte der Frauen und Männer selbständig.

Der Anteil der ungesicherten Arbeitsverhältnisse (Zeitverträge und Zeitarbeit) liegt insgesamt mit 18 % bei den Frauen nur unwesentlich höher als bei den Männern (14 %). In einigen Ländern liegt der Anteil der Frauen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen jedoch deutlich höher, so z. B. in Belgien, Dänemark, Finnland, Irland, den Niederlanden und Schweden (Abb. 2).

Die Zeitarbeit ist am häufigsten in Spanien anzutreffen, wo ein Drittel der Frauen auf diese Weise beschäftigt wird; weitere 11 % haben einen Ausbildungsvertrag



Abb. 2: Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung an den verschiedenen Formen der Erwerbstätigkeit, aufgeschlüsselt nach Mitgliedstaaten



abgeschlossen oder nehmen an sonstigen Ausbildungsprogrammen teil.

### Arbeitsqualität und Streß

Männer sind stärkeren körperlichen/chemischen Belastungen ausgesetzt als Frauen. Die Hektik und die Monotonie des Berufslebens stellen jedoch für Frauen und Männer gleichermaßen ein Problem dar.

Insgesamt 23 % der Männer und 13 % der Frauen sind so großem Lärm ausgesetzt, daß sie lauter sprechen müssen, um sich verständlich zu machen. (Es wurden die Lärmbelastungen berücksichtigt, die während der

Hälfte der Arbeitszeit oder länger bestehen.)

Bei den Männern arbeiten 48 %, bei den Frauen 41 % unter knappen Terminvorgaben; 40 % von ihnen verrichten monotone Arbeiten.

Mit anderen Menschen – Patienten, Schülern, Kunden u. a. – haben 66 % der Frauen und 51 % der Männer zu tun. Gleichzeitig geben 72 % der Frauen und 62 % der Männer an, daß ihre Beschäftigung von der Nachfrage der Kunden oder anderer Personen abhängt.

Mit Computern – PCs, Netzen, Zentraleinheiten – arbeiten 31 %

der Frauen und 26 % der Männer.

Bei den Frauen erachten 37 %, bei den Männern 33 % ihre Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen und sich mit ihrem direkten Vorgesetzten zu besprechen, als schlecht. Hier bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten.

Der Meinung, daß die Arbeit ein Streßfaktor ist, sind 29 % der Frauen und 27 % der Männer; weitere 20 % leiden unter allgemeiner Müdigkeit, 7 % haben Angstgefühle, und 11 % geben an, reizbar zu sein.

Ausgesprochen zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz sind 37 % der Frauen und 34 % der Männer.

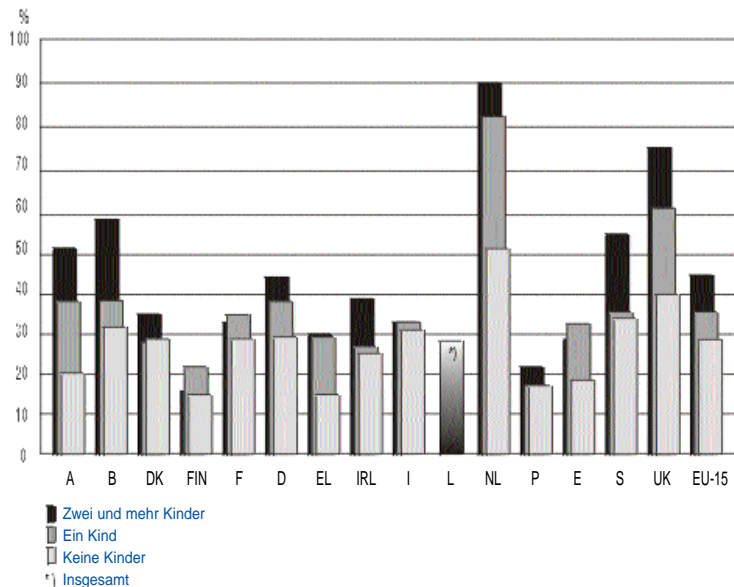
### Die unterschiedlichen Arbeitszeiten der Frauen

Die Arbeitszeit ist sehr stark geschlechterabhängig. Ein Viertel der berufstätigen Frauen arbeitet weniger als 30 Stunden pro Woche, 56 % arbeiten die übliche 35-40-Stunden-Woche, weitere 9 % arbeiten zwischen 30 und 34 Stunden und 11 % mehr als 40 Stunden pro Woche. Bei den Männern stellt sich die Situation ganz anders dar: 65 % arbeiten die übliche Wochenarbeitszeit, 5 % arbeiten weniger als 30 Stunden pro Woche, 27 % jedoch mehr als 40 Stunden.

Die Anzahl der Kinder ist ausschlaggebend dafür, wie viele Stunden eine berufstätige Frau arbeitet (Abb. 3). Ein Drittel der berufstätigen Frauen mit einem Kind und fast die Hälfte der Frauen mit zwei oder mehr Kindern arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche. Auch hier sind jedoch große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten zu verzeichnen.

In den Niederlanden arbeiten 83 % der Frauen mit einem Kind und beinahe alle Frauen mit zwei oder mehr Kindern Teilzeit. Im Vereinigten

Abb. 3: Teilzeitarbeit (weniger als 35 Stunden/Woche) bei berufstätigen Frauen in Abhängigkeit von der Anzahl der Kinder, ausgedrückt



Königreich sind dies bei den Frauen mit einem Kind 62 %, bei den Frauen mit zwei oder mehr Kindern 76 %. In Finnland und Portugal dagegen arbeitet ein vergleichsweise geringer Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Kindern Teilzeit.

Für berufstätige Frauen in den EU-Mitgliedstaaten scheint es schwierig zu sein, Vollzeitbeschäftigung und Familie miteinander zu vereinbaren.

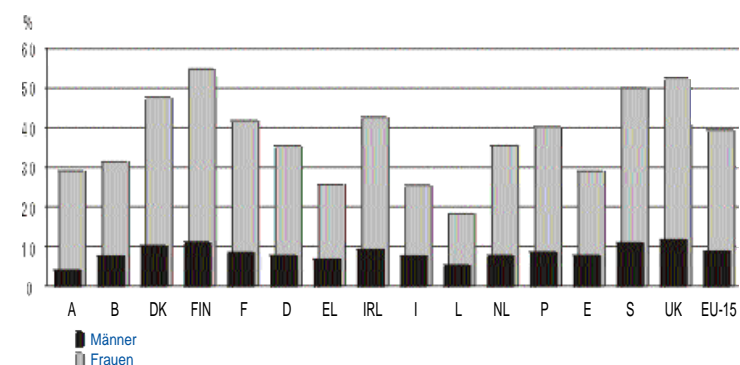
Die Arbeitszeiten der Männer sind unflexibler und orientieren sich weniger an der Familiensituation (vielmehr ist oft genau das Gegenteil zu beobachten). Generell längere Arbeitszeiten für Männer einzuführen, ist der Gleichstellung von Frau und Mann jedoch nicht förderlich. Diese weit verbreitete Praxis steht vielmehr in direktem Widerspruch zum Gedanken der Gleichberechtigung, der auf eine stärkere Beteiligung der Männer in ihrer Rolle in der Familie abzielt.

In den meisten Mitgliedstaaten – so z. B. in Dänemark, Frankreich, Deutschland und im Vereinigten Königreich – setzt man lange Arbeitszeiten für

berufstätige Frauen mit Kindern mit mehr Stress und geringerer Zufriedenheit im Beruf gleich, während kurze Arbeitszeiten mit mehr Zufriedenheit im Beruf und weniger Stress assoziiert werden. Erwerbstätige Frauen steuern ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit also durch kürzere Arbeitszeiten und verbinden auf diese Weise die Anforderungen von Beruf und Karriere mit den häuslichen Pflichten.

Da diese Kompromißregelung sich jedoch negativ auf die Stellung der Frau im Berufsleben auswirken kann, sollte man andere Strategien

Abb. 4: Prozentualer Anteil der Männer und Frauen, deren unmittelbare Vorgesetzte eine Frau ist, aufgeschlüsselt nach Mitgliedstaaten



verfolgen, wenn es darum geht, das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu lösen. Diese Strategien sollten sowohl für Frauen als auch für Männer attraktiv sein, und beide Geschlechter sollten sie in Anspruch nehmen können.

### Geschlechterspezifische Aspekte, Kontrolle und Interaktion am Arbeitsplatz

Insgesamt 17 % der berufstätigen Frauen und ein Drittel der Männer arbeiten in einer leitenden Position. Frauen leiten zumeist kleinere Einheiten mit einer bis fünf Personen, während die Männer auch größere Einheiten leiten.

Frauen in leitender Position sind besonders häufig auf der mittleren Management-Ebene anzutreffen. Es gibt eine Art „Glasdecke“, die qualifizierte Frauen daran hindert, in die höheren Positionen der Hierarchie aufzusteigen.

Nur 8 % der Männer, jedoch 39 % der Frauen haben eine weibliche Vorgesetzte (Abb. 4). In den nordischen Mitgliedstaaten und im Vereinigten Königreich haben Männer tendenziell häufiger eine weibliche Vorgesetzte, in Österreich, Griechenland und Luxemburg ist es dagegen eher sehr ungewöhnlich, daß Männer unter der Leitung einer Frau arbeiten.





Arbeitsplätze, die von Frauen geleitet werden, zeichnen sich im Gegensatz zu den von Männern geleiteten Arbeitsplätzen durch mehr Kommunikation, Mitwirkung und Teamwork und weniger direkte Kontrolle durch die Vorgesetzten aus.

Qualifizierte, gut ausgebildete Frauen sollten in den Unternehmen in der EU verstärkt Zugang zu den leitenden Positionen haben, da die derzeitigen Barrieren die Nutzung wichtiger Kapazitäten der Frauen verhindern.

**Konflikte am Arbeitsplatz, Diskriminierung und sexuelle Belästigung**

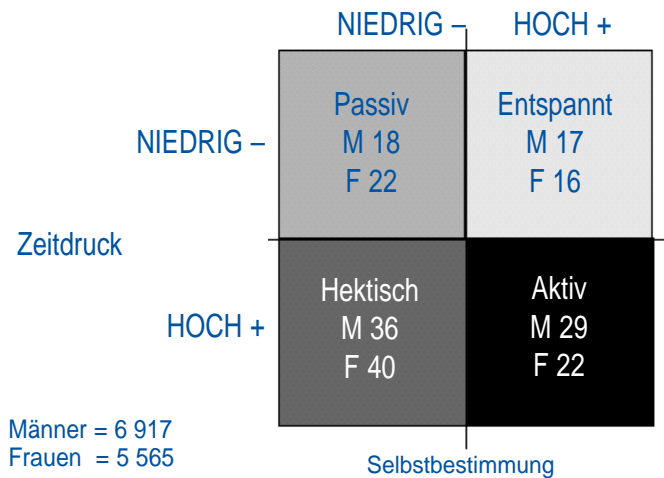
Gewalt am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung, Einschüchterung und ungerechte Behandlung stellen für die/den Betroffenen ein enormes Problem dar. Die so angegriffenen Personen berichten über Gesundheitsstörungen, Müdigkeit, Kopfschmerzen und Streß. Für Millionen von Frauen in der EU ist die sexuelle Belästigung ein unangenehmer und unerwünschter Bestandteil des Arbeitslebens, durch den eine Atmosphäre der Einschüchterung und der Feindseligkeit am Arbeitsplatz entsteht.

*Sexuelle Belästigung und ungerechte Behandlung*

Sexuelle Belästigung ist kein Einzelfall, mit dem in der EU nur einige wenige Frauen am Arbeitsplatz zu kämpfen haben. In den vergangenen zwölf Monaten waren rund 3 % der Frauen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt, weitere 4 % hatten aufgrund ihres Geschlechts unter Diskriminierungen zu leiden.

Bei den Männern liegt die entsprechende Quote deutlich niedriger (unter 1 %). Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen sind häufiger sexueller

Abb. 5: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Frauen und Männer nach dem Streß-Modell



Belästigung ausgesetzt als ihre Kolleginnen mit unbefristeten Verträgen.

*Diskriminierung aufgrund des Alters*

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern berichten 3 % über Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund ihres Alters.

*Körperliche Gewalt und Einschüchterung*

Körperlicher Gewalt am Arbeitsplatz waren schon einmal 4 % der Frauen und 3 % der Männer ausgesetzt, über Einschüchterung berichten 8 % der Frauen und 7 % der Männer. Diese Einschüchterung wird als „Mobbing“, als Schikane oder sogar als „Psychoterror“ empfunden.

Im Arbeitsleben in der EU sollten diese destruktiven Verhaltensweisen keinen Platz haben. Die klassischen Methoden sind dabei jedoch nicht immer wirkungsvoll; es sind vielmehr verstärkt geschlechterspezifische Ansätze gefragt, die die Beteiligten stärker einbeziehen.

**Der Gegensatz zwischen negativem Streß/hektischer Arbeit und aktiver Arbeit**

Die beruflichen Anforderungen und die Möglichkeit, selbst

Entscheidungen zu treffen, sind wichtige psychosoziale Faktoren im Arbeitsleben.

Negativer Streß entsteht, wenn die Anforderungen zu hoch sind und die Entscheidungsfreiheit/Selbstbestimmung zu gering – man spricht dann von hektischer Arbeit. Aktive Arbeit wird definiert als hohe psychologische Anforderungen im Beruf bei gleichzeitig hoher Kontrolle über die eigene Arbeitssituation (Abb. 5).

Insgesamt 36 % der Männer und 40 % der Frauen arbeiten unter hektischen Bedingungen; dagegen befinden sich 29 % der Männer und 22 % der Frauen in einer aktiven Arbeitsplatzsituation.

Über Streß in hektischen Arbeitsplatzsituationen klagen 40 % der Frauen und 36 % der Männer; dabei handelt es sich um eine Kombination aus Müdigkeit, Streß, Angstgefühlen und Reizbarkeit.

In einigen Mitgliedstaaten (Dänemark, Finnland, Italien, den Niederlanden, Portugal, Schweden und im Vereinigten Königreich) stellt sich die diesbezügliche Situation bei den beiden Geschlechtern sehr unterschiedlich dar: Die Männer arbeiten deutlich öfter in den



aktiven Berufen, während die Frauen in diesen Ländern häufiger in den hektischen Berufen arbeiten.

Die Arbeitsbedingungen der Frauen unterscheiden sich von denen der Männer sogar innerhalb derselben Berufsgruppe deutlich; dies gilt für die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz, die Arbeitsplanung und die Gestaltung der Arbeitszeit und der Pausen. Arbeiter und Angestellte sind hiervon gleichermaßen betroffen (Abb. 6).

Insgesamt 61 % der Männer in der Berufsgruppe Juristen/Führungskräfte arbeiten in einem aktiven Arbeitsumfeld, bei den Frauen sind dies nur 44 %. Dagegen beträgt der Anteil der Erwerbstätigen in diesen Positionen, die unter hektischen Bedingungen arbeiten, 28 % bei den Frauen und 16 % bei den Männern.

Bei der Bedienung von Anlagen und Maschinen entfallen 68 % der hektischen Arbeitsplätze auf Frauen, während der entsprechende Männeranteil bei nur 52 % liegt.

Was organisatorische Fragen anbelangt, so erachten 37 % der Frauen und 37 % der Männer ihre Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen und sich mit ihrem direkten Vorgesetzten zu besprechen, als schlecht. Die Arbeitnehmerinnen in Belgien, Österreich, Griechenland, Portugal und Spanien sind in dieser Beziehung besonders kritisch.

### Konsequenzen auf politischer Ebene

Es muß alles dazu getan werden, um diese unterschiedlichen Bedingungen anzugleichen, da andernfalls die Kluft zwischen denen, die in den „privilegierten“ Berufen mit einem hohen Maß an Selbstbestimmung, Mitwirkung

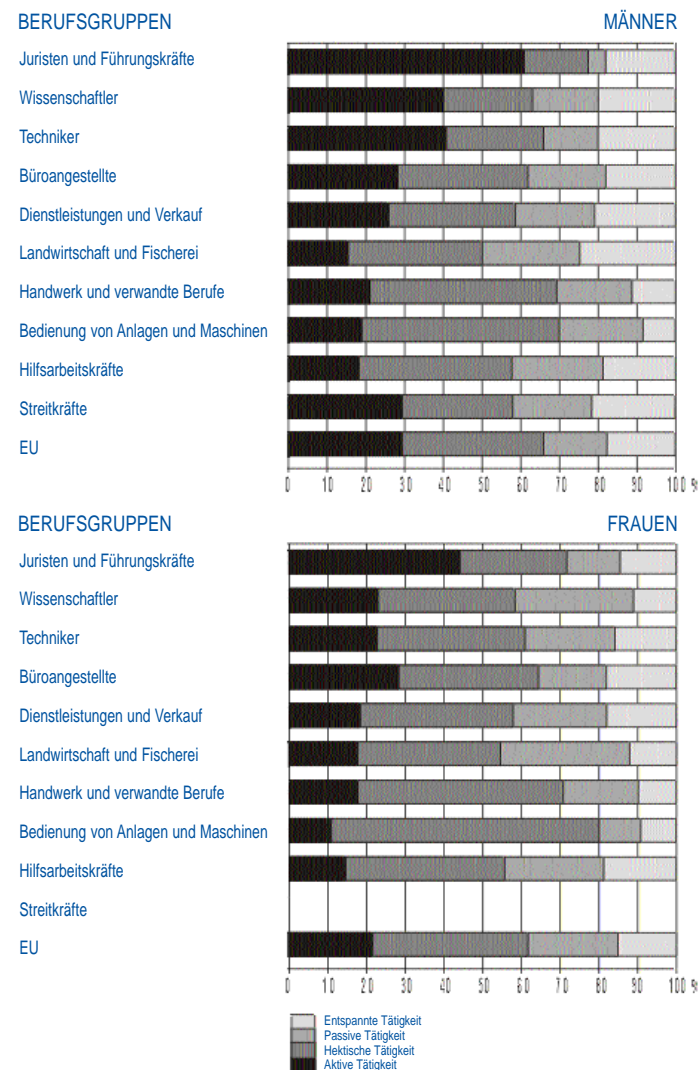
und Herausforderungen arbeiten, und denen, die unter weniger günstigen Bedingungen bei hohen Anforderungen, wenig Entscheidungsfreiheit und Mitwirkung arbeiten, in einem besorgniserregenden Ausmaß zunehmen wird.

Die sich verändernden Arbeitsbedingungen mit starkem Konkurrenzdruck und „atypischen“ Arbeitsformen erschweren das Erwerbsleben zunehmend. In den 90er Jahren haben sich diese Tendenzen eher noch verstärkt als verringert, und ein Ende dieser Entwicklung ist nicht absehbar.

Sowohl Männer als auch Frauen sind von diesen Veränderungen betroffen, doch sind die Frauen in dieser Beziehung besonders verwundbar. Es besteht die Gefahr, daß sich die Unterschiede in bezug auf die psychosozialen Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern noch weiter verstärken.

Vorbeugende Maßnahmen sind ebenso notwendig wie ein erhöhtes Bewußtsein für die Geschlechterproblematik. Neue Formen der Arbeitsorganisation mit mehr Selbstbestimmung und Mitwirkung könnten die derzeitige Situation verbessern.

Abb. 6: Prozentuale Verteilung der erwerbstätigen Frauen und Männer nach dem Streß-Modell in den einzelnen Berufsgruppen



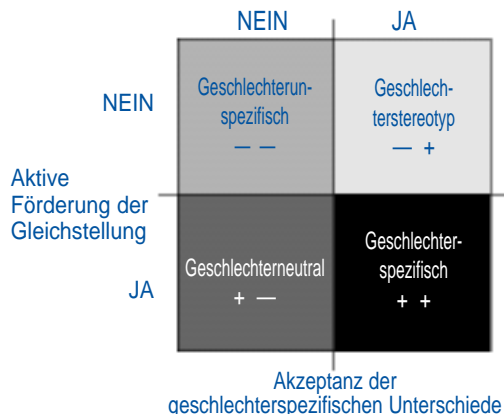


In dieser Studie wird ein neues Instrument, die sogenannten Gleichstellungspläne, vorgestellt, mit deren Hilfe man diesen Tendenzen entgegenwirken will.

**Ein erhöhtes Bewußtsein für die Geschlechterproblematik**

Abb. 7 zeigt ein Modell, mit dessen Hilfe Programme und Maßnahmen zugunsten des Arbeitsumfelds aus geschlechterspezifischer Sicht beurteilt werden können.

Abb. 7: Vier Ansätze für den Umgang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern und den geschlechterspezifischen Unterschieden im Arbeitsleben



*Der geschlechterunspezifische Ansatz*

Geschlechterspezifische Unterschiede werden nicht akzeptiert, und es wird nicht aktiv auf das Ziel der Gleichstellung hingearbeitet. Es handelt sich hierbei um eine rein individualistische Sichtweise.

*Der geschlechterstereotype Ansatz*

Geschlechterspezifische Unterschiede werden akzeptiert oder sogar überbetont, das Ziel der Gleichstellung wird jedoch nicht aktiv verfolgt. Frauen sind das Ziel besonderer Schutz-/ Fördermaßnahmen.

*Der geschlechterneutrale („geschlechterblinde“) Ansatz*

Geschlechterspezifische Unterschiede werden nicht akzeptiert, es wird jedoch das Ziel der Gleichstellung verfolgt. Diese Sichtweise kann dazu führen, daß Frauen die Gleichstellung angeboten wird, wobei jedoch die für die Männer geltenden Bedingungen zugrunde gelegt werden; Gleichstellung wird also als Gleichbehandlung definiert.

*Der geschlechterspezifische Ansatz*

Geschlechterspezifische Unterschiede werden akzeptiert, und es wird aktiv auf die Gleichstellung hingearbeitet. Dieser Ansatz kann eine neue, differenziertere Sichtweise der Geschlechterfrage im Arbeitsleben darstellen. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden nicht als ein Nachteil angesehen, sondern als eine Bereicherung des Berufslebens und der Arbeitsplatzprogramme.

**Ein neues Instrument: die Gleichstellungspläne**

Gleichstellungspläne dienen dazu, die Unternehmen stärker für geschlechterspezifische Fragen zu sensibilisieren; Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern können leichter in die praktizierte Personalpolitik integriert werden.

Es geht darum, die Differenzierung der Berufe nach Geschlechtern abzuschwächen, die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu fördern, und die Arbeitsbedingungen für

beide Geschlechter zu verbessern.

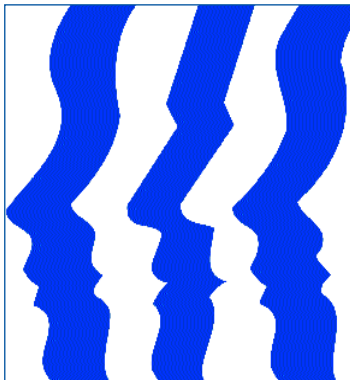
Gleichstellungspläne können EU-weit an allen Arbeitsplätzen umgesetzt werden, wobei die landesspezifischen Traditionen und Programme berücksichtigt werden sollten. Gleichstellungspläne können im Idealfall eine neue Ausgangsbasis für den Dialog über geschlechterspezifische Aspekte und Unterschiede zwischen den jeweiligen Partnern in den Unternehmen der EU darstellen.

**Das Forscherteam**

Diese Studie wurde von Dr. Kaisa Kauppinen und Irja Kandolin vom Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (FIOH) ausgearbeitet. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) Laajaniityntie 1 FIN-01620 Vantaa Tel. (+358 9) 47 471 Fax. (+358 9) 89 07 13 E-Mail: kkto@occuphealth.fi

**EUROPÄISCHE UMFRAGE ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN**

Mit fortschreitender sozialer Integration und der zunehmenden Anzahl von Gemeinschaftsinitiativen in bezug auf das Arbeitsumfeld benötigt man umfassendere und einheitlichere Daten über die Arbeitsbedingungen in der Gemeinschaft. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat in den Jahren 1991 und 1996 zwei Umfragen über die Arbeitsumwelt in Europa durchgeführt. Diese Umfragen waren ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der Stiftung im Bereich ihres Programms zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse und der Arbeitsbedingungen.



# 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. **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
2. **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
  - Eine Diskette mit den noch nicht bearbeiteten SPSS-Daten ist auf Anfrage und unter bestimmten Voraussetzungen bei der Stiftung erhältlich.
3. **Working Conditions in the European Union** (Die Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union),  
(Zusammenfassung, erhältlich in den elf EU-Sprachen),  
Kat.-Nr.: SX-05-97-414-DE-C
4. **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
5. **First European Survey on the Work Environment (1991-1992)**  
(Erste Europäische Umfrage über die Arbeitsumwelt),  
Kat.-Nr.: SY-75-92-477-DE-C
6. **Precarious Employment and Working Conditions in Europe**  
(Ungesicherte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in Europa)
7. **Precarious Employment and Working Conditions in Europe**  
(Ungesicherte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in Europa), Zusammenfassung,  
Kat.-Nr.: SX-08-97-880-EN-C
8. **The Working Conditions of the Self-Employed in the European Union** (Die Arbeitsbedingungen selbständiger Arbeitnehmer in der Europäischen Union),  
Zusammenfassung,  
Kat.-Nr.: SX-08-97-896-EN-C
9. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**  
(Arbeitsdruck und Arbeitsautonomie in der Europäischen Union), Bericht,  
Kat.-Nr.: SX-09-97-389-EN-C,  
ECU 20
10. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union** (Arbeiten unter Zeitdruck und Selbstbestimmung in der Europäischen Union),  
**Zusammenfassung**,  
Kat.-Nr.: SX-08-97-888-EN-C

## KÜRZLICH ERSCHIENEN

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

## 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  
Ireland  
**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

**Fax** (+353 1) 28 26 456/28 24 209

**E-Mail:** postmaster@eurofound.ie

EF/97/59/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN  
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

