



Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000



Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000

Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000

Damien Merllié und Pascal Paoli



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Angaben zur Katalogisierung sind am Ende dieser Publikation zu finden.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002

ISBN 92-897-0129-3

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2002

Anträge auf Übersetzungs- und Reproduktionsrechte sind an den Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland, zu stellen.

Printed in Ireland

Das für diese Veröffentlichung verwendete Papier wurde chlorfrei hergestellt und stammt aus bewirtschafteten Wäldern in Nordeuropa. Für jeden gefälltten Baum wird mindestens ein neuer Baum gepflanzt.



Vorwort

Im vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse der Dritten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen vorgestellt, die im März 2000 gleichzeitig in allen 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt wurde. Die beiden vorherigen Umfragen fanden 1990/91 und 1995/96 statt. Dadurch können jetzt zumindest für die unverändert gebliebenen Variablen Zeitreihen aufgestellt werden, auf die im Bericht so weit wie möglich eingegangen wird.

Das Ziel dieser Umfragen besteht darin, einen Überblick über den Stand der Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union zu gewinnen und Auskunft über die Art und Weise von Veränderungen zu erhalten, die Auswirkungen auf die Erwerbsbevölkerung und auf die Qualität der Arbeitsplätze haben. Da es sich um Umfragen allgemeiner Natur handelt, können nicht alle Fragen im Detail behandelt werden. Es hat sich allerdings gezeigt, dass zu spezifischen Problemen eingehendere Untersuchungen auch qualitativer Art erforderlich sind.

Dieser Bericht beschränkt sich auf eine nüchterne Darlegung der Ergebnisse. Detailliertere statistische Analysen und Einzelberichte zu speziellen Themen sollen zu einem späteren Zeitpunkt folgen. Vorgesehen sind nähere Betrachtungen zu Themen wie Geschlecht und Arbeit, Alter und Arbeit, Beschäftigungsstatus, Sektorprofile, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen sowie zum Faktor Zeit.

Die Umfragen wurden mit Hilfe von nationalen und europäischen Experten sowie von Vertretern der Europäischen Kommission und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konzipiert (siehe Liste in Anhang 4). Die Europäische Stiftung möchte an dieser Stelle allen Mitgliedern dieser Sachverständigengruppe ihren Dank aussprechen.

Raymond-Pierre Bodin
Direktor

Eric Verborgh
Stellvertretender Direktor

Abkürzungen

AKE	Arbeitskräfteerhebung (Eurostat)
EUAB	Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen
INRA	International Research Associates (Belgien)
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques (Frankreich) (Nationales Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien)
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Internationale Standardklassifikation der Berufe)
NACE	Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes (Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft)
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques (Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik)

Länder

B	Belgien
DK	Dänemark
D	Deutschland
EL	Griechenland
E	Spanien
F	Frankreich
IRL	Irland
I	Italien
L	Luxemburg
NL	Niederlande
A	Österreich
P	Portugal
FIN	Finnland
S	Schweden
UK	Vereinigtes Königreich



Inhalt

Vorwort		v
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen		viii
Kapitel 1	Methodik	1
Kapitel 2	Die Struktur der erwerbstätigen Bevölkerung	4
Kapitel 3	Art der Arbeit	8
Kapitel 4	Physikalische Arbeitsfaktoren	10
Kapitel 5	Arbeitsorganisation	12
Kapitel 6	Arbeitszeit	20
Kapitel 7	Information und Konsultation	26
Kapitel 8	Psychosoziale Faktoren	28
Kapitel 9	Ergebnisse	31
Kapitel 10	Einkommen und Lohnsysteme	36
Kapitel 11	Arbeit und Familienleben	39
Kapitel 12	Norwegen	41
Zusammenfassung der Arbeitsbedingungen – EU-Durchschnittswerte		43
Anhang 1	Fragebogen zur Dritten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen	45
Anhang 2	NACE-Codes (Wirtschaftszweige)	63
Anhang 3	ISCO-Codes (Berufe)	64
Anhang 4	Expertenarbeitsgruppe	65
Anhang 5	INRA – Technische Spezifikationen und nationale Korrespondenten	67
Index		71

Die detaillierten Tabellen, denen dieser Report zugrunde liegt, sind auf Anfrage in gedruckter Form erhältlich. Kontaktadresse: information@eurofound.eu.int

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abb. 1	Beschäftigte, die am Computer arbeiten (nach Sektor)	8
Abb. 2	Beschäftigte, die am Computer arbeiten (nach Land)	8
Abb. 3	Beschäftigte, die von zu Hause aus Telearbeit verrichten (nach Land)	8
Abb. 4	Beschäftigte, die von zu Hause aus Telearbeit verrichten (nach Beruf)	9
Abb. 5	Beschäftigte, die direkten Umgang mit Personen haben, die nicht in ihrer Firma beschäftigt sind (nach Sektor)	9
Abb. 6	Beschäftigte, die direkten Umgang mit Personen haben, die nicht in ihrer Firma beschäftigt sind (nach Beruf)	9
Abb. 7	Beschäftigte, die über die Risiken im Umgang mit Materialien, Geräten oder Produkten gut informiert sind	10
Abb. 8	Beschäftigte, die Lärm am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (nach Beruf)	10
Abb. 9	Beschäftigte, die Vibrationen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (nach Beruf)	10
Abb. 10	Beschäftigte, die Dämpfe, Rauch, Staub usw. einatmen (nach Beruf)	11
Abb. 11	Beschäftigte, die schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen einnehmen müssen (nach Beruf)	11
Abb. 12	Beschäftigte, die schwere Lasten bewegen oder tragen müssen (nach Beruf)	11
Abb. 13	Beschäftigte, die stets gleiche Hand- oder Armbewegungen ausführen müssen (nach Beruf)	12
Abb. 14	Arbeitnehmer, die keinen Einfluss auf ihr Arbeitstempo haben (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	13
Abb. 15	Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit beeinflussen können (nach Land)	13
Abb. 16	Ständig hohes Arbeitstempo (nach Land)	14
Abb. 17	Ständig hohes Arbeitstempo (nach Beruf)	14
Abb. 18	Ständiger Termindruck (nach Sektor)	15
Abb. 19	Beschäftigte, deren Arbeitstempo von direkten Anforderungen der Kunden abhängig ist (nach Beruf)	15
Abb. 20	Tätigkeit schließt eintönige Arbeiten ein (nach Beruf)	17
Abb. 21	Bei der Arbeit Neues lernen (nach Beruf)	18
Abb. 22	Beschäftigte, die bei Bedarf keine Hilfe von Kollegen bekommen können (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	18
Abb. 23	Beschäftigte, deren Fähigkeiten nicht den Anforderungen der Arbeit entsprechen (nach Beruf)	18
Abb. 24	Arbeitnehmer, die in den letzten zwölf Monaten eine Schulung erhalten haben (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	19
Abb. 25	Weniger als 30 Wochenarbeitsstunden, 1995-2000 (nach Geschlecht)	20
Abb. 26	45 oder mehr Wochenarbeitsstunden, 1995-2000 (nach Geschlecht)	20
Abb. 27	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten (nach Geschlecht)	20
Abb. 28	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter (nach Geschlecht)	20
Abb. 29	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Selbständigen und abhängig Beschäftigten	21
Abb. 30	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	21
Abb. 31	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten (nach Land)	21



Abb. 32	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der abhängig Beschäftigten (nach Land)	21
Abb. 33	Teilzeitbeschäftigte – spontane Antwort (nach Geschlecht)	22
Abb. 34	Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer – spontane Antwort (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	22
Abb. 35	Teilzeitbeschäftigte – spontane Antwort (nach Beruf)	22
Abb. 36	Teilzeitbeschäftigte, die gern mehr oder weniger Stunden arbeiten würden (nach Geschlecht)	22
Abb. 37	Durchschnittliche tägliche Wegezeiten (nach Land)	22
Abb. 38	Durchschnittliche tägliche Wegezeiten (nach Geschlecht)	22
Abb. 39	Nachtarbeit – mindestens eine Nacht pro Monat (nach Land)	23
Abb. 40	Sonntagsarbeit – mindestens ein Sonntag pro Monat (nach Beruf)	24
Abb. 41	Anzahl der Arbeitsstunden nicht jeden Tag gleich (nach Beruf)	24
Abb. 42	Anzahl der Arbeitstage nicht jede Woche gleich (nach Sektor)	24
Abb. 43	Arbeitszeiten gut mit Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbar (nach Geschlecht)	24
Abb. 44	Möglichkeit von Beschäftigten zur Diskussion über Arbeitsbedingungen (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	26
Abb. 45	Möglichkeit von Beschäftigten zur Diskussion über organisatorische Veränderungen (nach Land)	26
Abb. 46	Möglichkeit von Arbeitnehmern zur Diskussion über organisatorische Veränderungen (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	26
Abb. 47	Information oder Konsultation führt zu Verbesserungen am eigenen Arbeitsplatz (nach Land)	27
Abb. 48	Beschäftigte, die in den letzten zwölf Monaten körperlicher Gewalt ausgesetzt waren (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	28
Abb. 49	Beschäftigte, die Einschüchterungen ausgesetzt waren (nach Land)	28
Abb. 50	Beschäftigte, die Einschüchterungen ausgesetzt waren (nach Geschlecht)	28
Abb. 51	Beschäftigte, die Einschüchterungen ausgesetzt waren (nach Sektor)	28
Abb. 52	Beschäftigte, die sexueller Belästigung ausgesetzt waren (nach Geschlecht)	29
Abb. 53	Beschäftigte, deren unmittelbarer Vorgesetzter eine Frau ist (ohne „habe keinen Vorgesetzten“) (nach Land)	29
Abb. 54	Geschlecht des unmittelbaren Vorgesetzten (nach Geschlecht)	29
Abb. 55	Beschäftigte, deren unmittelbarer Vorgesetzter ein Mann ist (ohne „habe keinen Vorgesetzten“) (nach Beruf)	29
Abb. 56	Beschäftigte, die glauben, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet ist (nach Sektor)	31
Abb. 57	Beschäftigte, die über Rückenschmerzen berichten	31
Abb. 58	Beschäftigte, die über allgemeine Erschöpfung berichten (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	32
Abb. 59	Beschäftigte, die über Muskelschmerzen in Schultern und Nacken berichten (nach Beruf)	32
Abb. 60	Beschäftigte, die über Verletzungen berichten (nach Geschlecht)	32
Abb. 61	Beschäftigte, die über Verletzungen berichten (nach Beruf)	32
Abb. 62	Beschäftigte, die über Stress berichten (nach Beruf)	33

Abb. 63	Beschäftigte, die in den letzten zwölf Monaten wegen eines Arbeitsunfalls gefehlt haben (nach Beruf)	33
Abb. 64	Beschäftigte, die in den letzten zwölf Monaten wegen eines Arbeitsunfalls gefehlt haben (nach Sektor)	33
Abb. 65	Beschäftigte, die in den letzten zwölf Monaten aufgrund arbeitsbedingter gesundheitlicher Probleme gefehlt haben (nach Land)	33
Abb. 66	Beschäftigte, die nicht davon ausgehen, dass sie ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können oder wollen – ohne „weiß nicht“ (nach Beruf)	34
Abb. 67	Beschäftigte, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	34
Abb. 68	Einkommenskategorien der Beschäftigten (nach Geschlecht)	36
Abb. 69	Einkommenskategorien von Führungskräften (nach Geschlecht)	36
Abb. 70	Einkommenskategorien von Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (nach Geschlecht)	36
Abb. 71	Beschäftigte, die Akkordlohn oder Leistungszulagen erhalten (nach Beruf)	37
Abb. 72	Beschäftigte, die Überstundenzuschläge erhalten (nach Land)	37
Abb. 73	Beschäftigte, die Zahlungen erhalten, die auf der Gesamtleistung des Unternehmens basieren (Gewinnbeteiligungsmodell) (nach Land)	37
Abb. 74	Beschäftigte, die Zahlungen erhalten, die auf der Gesamtleistung des Unternehmens basieren (Gewinnbeteiligungsmodell) (nach Beruf)	37
Abb. 75	Beschäftigte, die ein Einkommen aus Anteilen am Unternehmen erhalten (nach Beruf)	38
Abb. 76	Selbständige, die Zahlungen erhalten, die auf der Gesamtleistung des Unternehmens basieren (Gewinnbeteiligungsmodelle) (nach Beruf)	38
Abb. 77	Hauptbeitrag zum Haushaltseinkommen (nach Art des Arbeitsverhältnisses)	39
Abb. 78	Hauptbeitrag zum Haushaltseinkommen (nach Geschlecht)	39
Abb. 79	Hauptsächlich zuständig für Einkauf und Haushalt (nach Geschlecht)	39
Abb. 80	Beteiligung an Hausarbeit und Kinderbetreuung (nach Geschlecht)	40
Abb. 81	Beteiligung an der Betreuung älterer oder behinderter Verwandter (nach Geschlecht)	40
Tabelle 1	Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Berufen	4
Tabelle 2	Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Hauptwirtschaftsbereichen	4
Tabelle 3	Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Wirtschaftszweigen	4
Tabelle 4	Genaue Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Wirtschaftszweigen	4
Tabelle 5	Anteil abhängig Beschäftigter an der erwerbstätigen Bevölkerung nach Land	5
Tabelle 6	Beschäftigungsstatus von abhängig Beschäftigten	5
Tabelle 7	Laufzeit befristeter Verträge	5
Tabelle 8	Erwerbsbeteiligung der Frauen nach Beruf, 1995 und 2000	5
Tabelle 9	Erwerbsbeteiligung der Frauen nach Land, 1990-2000	5
Tabelle 10	Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Altersgruppen, 1995 und 2000	6
Tabelle 11	Dauer der Beschäftigung	6



Tabelle 12	Zahl der Arbeitnehmer, die eine Zweittätigkeit ausüben	6
Tabelle 13	Status des Unternehmens	6
Tabelle 14	Status des Unternehmens nach Land	6
Tabelle 15	Unternehmensgröße	7
Tabelle 16	Aufsichtsfunktion	7
Tabelle 17	Art der Arbeit	9
Tabelle 18	Physikalische Arbeitsfaktoren	11
Tabelle 19	Repetitive Arbeitsabläufe	12
Tabelle 20	Selbstbestimmung bei der Arbeit	13
Tabelle 21	Hohes Arbeitstempo oder Arbeiten unter Termindruck (nach Beruf) (Veränderungen zwischen 1995 und 2000)	14
Tabelle 22	Gesundheitliche Auswirkungen eines hohen Arbeitstempos	14
Tabelle 23	Gesundheitliche Auswirkungen von Termindruck	15
Tabelle 24	Arbeitstempo	16
Tabelle 25	Arbeitsinhalt	18
Tabelle 26	Verantwortung	19
Tabelle 27	Fähigkeiten, Fortbildung und Arbeitsteilung	19
Tabelle 28	Dauer der Arbeitszeit	23
Tabelle 29	Arbeit „rund um die Uhr“	25
Tabelle 30	Unregelmäßige Arbeitszeiten	25
Tabelle 31	Information und Konsultation	27
Tabelle 32	Gewalt am Arbeitsplatz	30
Tabelle 33	Durchschnittliche Zahl der Fehltage in den letzten zwölf Monaten	34
Tabelle 34	Ergebnisse	35
Tabelle 35	Einkommenskategorien nach Geschlecht	36
Tabelle 36	Entlohnungssysteme	38
Tabelle 37	Häufigkeit der Beteiligung an Aktivitäten außerhalb der Arbeit	40
Tabelle 38	Gesundheitliche Ergebnisse, Norwegen und EU-15	41
Tabelle 39	Physikalische Arbeitsfaktoren, Norwegen und EU-15	41
Tabelle 40	Arbeitszeit, Norwegen und EU-15	41
Tabelle 41	Art der Arbeit, Norwegen und EU-15	41
Tabelle 42	Arbeitsorganisation, Norwegen und EU-15	42

Kapitel 1 Methodik

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen führte im Jahr 2000 ihre Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen durch. Die beiden vorherigen Umfragen fanden 1990 und 1995 statt. Bei der Umfrage von 2000 wurden mit insgesamt 21 703 Erwerbstätigen persönliche Interviews in ihren Wohnungen geführt. Dies waren etwa 1 500 Beschäftigte je Mitgliedstaat mit Ausnahme Luxemburgs, wo die Zahl der befragten Personen 527 betrug. Ebenso wie die Umfragen von 1990/91 und 1995/96 wurde auch diese Erhebung in enger Zusammenarbeit mit einzelstaatlichen Umfrageinstituten und Eurostat konzipiert.

Es wurde eine Sachverständigengruppe eingesetzt, die der Stiftung bei der Festlegung der Methodik und der Erarbeitung des Fragebogens zur Seite stand. Eine Aufstellung ihrer Mitglieder ist in Anhang 4 enthalten.

Die Stiftung beauftragte INRA-Europe mit der praktischen Durchführung der Befragungen, die zwischen dem 1. März und dem 30. April 2000 stattfanden.

Weitere Hinweise zur Methodik finden sich in den technischen Spezifikationen in Anhang 5. Zu empfehlen ist auch der im Auftrag der Stiftung angefertigte methodische Bericht zur Zweiten Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen (Combessie, Gheorghiu, Merllié, 1999).

Stichprobenbildung

Das Ziel bestand in der Erstellung einer repräsentativen Stichprobe der *gesamten erwerbstätigen Bevölkerung*, d. h. all jener Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder abhängig oder selbständig erwerbstätig waren.

Die Auswahl erfolgte durch eine mehrstufige Zufallsstichprobe nach dem sogenannten *Random-Walk-Verfahren*.

Das *Random-Walk-Verfahren* wurde bei allen drei europäischen Umfragen über die Arbeitsbedingungen angewandt. Der Vorteil dieses Verfahrens, bei dem der Interviewer präzise Anweisungen befolgt, liegt darin, dass sich eine Vollerhebung erübrigt. Der Interviewer erhält eine Marschroute, aus der hervorgeht, an welchen Punkten Befragungen vorzunehmen sind. Auch wenn kleinere Unterschiede zwischen den Ländern vorkommen können, sind diese Anweisungen für alle nationalen Umfrageinstitute verbindlich. Im Wesentlichen werden folgende Schritte ausgeführt:

- Auf jedes Land wird die Systematik der Gebietseinheiten von Eurostat (NUTS-Ebene II) angewandt. In den Ländern, in denen keine Einteilung auf dieser NUTS-Ebene existiert (z. B. Dänemark), müssen die nationalen Institute selbst die optimale regionale/lokale Untergliederung ermitteln.

- Ausgehend von der Stadtgröße wird die Bevölkerungsdichte bestimmt. Alle Institute erhalten Ländertabellen.
- Im Anschluss an die beiden obigen Schritte wird eine Liste von *Sampling-Points* aufgestellt, deren Zufallsauswahl im Allgemeinen anhand der Postleitzahlen (Postleitzahlgebiet als tiefste territoriale Gliederungsebene) erfolgt.
- Danach werden für jeden *Sampling-Point* ein oder mehrere *Ausgangsadressen* festgelegt, von denen aus sich der Interviewer nach dem Random-Walk-Verfahren auf den Weg macht.
- Kommen in einem Haushalt mehrere Personen für die Teilnahme an der Erhebung in Frage, wird diejenige Person ausgewählt, die vom Befragungstag an als nächste Geburtstag hat (*First birthday method*).

Befragt wurden Personen im Alter ab 15 Jahren (unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Zahl der Erwerbstätigen in der Altersgruppe ab 65 Jahren rasch abnimmt). Ruheständler, Arbeitslose, Hausfrauen, Studenten usw. wurden nicht einbezogen. Personen aus Drittländern wurden unter der Voraussetzung einbezogen, dass eine Befragung in der Landessprache (bzw. einer der Landessprachen) desjenigen Landes möglich war, in dem sie arbeiteten.

Befragungen wurden in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union vorgenommen. Sie wurden zu einer Tageszeit angesetzt, zu der Arbeitnehmer wie auch Selbständige gut zu erreichen waren. Die Auskunftspersonen wurden in ihrer Wohnung aufgesucht.

Die Zielvorgabe für die Befragungen lag bei 1 500 pro Land (Luxemburg 500). Die Anzahl der tatsächlich kontaktierten Personen in den einzelnen Ländern ist Anhang 5 zu entnehmen.

Gewichtung

Die Zielgruppe waren „Erwerbstätige“ gemäß der Definition, die in der Arbeitskräfteerhebung (Eurostat) verwendet wird. Danach sind „Erwerbstätige“ Personen, die während der Referenzwoche gegen Entgelt oder eine Sachleistung gearbeitet haben (die Referenzwoche war von Land zu Land unterschiedlich) oder vorübergehend vom Arbeitsplatz abwesend waren. Mithelfende Familienangehörige waren ebenfalls eingeschlossen.

Wie alle empirischen Methoden erfordert das *Random-Walk-Verfahren* eine Gewichtung der ausgewählten Stichprobe, damit sie im Hinblick auf das jeweils ausgewählte Merkmal der Zielpopulation entspricht.

Um die Verteilung der ausgewählten Merkmale in der Zielpopulation zu ermitteln, stützt man sich nach Möglichkeit auf eine Erhebung, bei der Stichprobe und

Zielpopulation miteinander identisch sind (z. B. eine Volkszählung) oder deren Ergebnisse als zuverlässig gelten (in der Regel eine Zufallserhebung mit sehr großer Stichprobe wie z. B. die Arbeitskräfteerhebung).

Bei Anwendung der *Quotenmethode* erhält der Interviewer Vorgaben hinsichtlich der Verteilung der ausgewählten Merkmale in der Stichprobe. Er kann beliebige Personen befragen, solange diese Verteilung beachtet wird. Dies gewährleistet, dass die Zusammensetzung der Stichprobe der gewünschten Verteilung entspricht.

Beim *Random-Walk-Verfahren* wird dem Interviewer eine Marschroute vorgegeben, so dass er keine Möglichkeit zur freien Auswahl der Befragten hat. In diesem Falle weicht die Zusammensetzung der Stichprobe von der gewünschten Verteilung ab, da einige der Befragten schwer zu erreichen sind oder die Auskunft verweigern. Daher muss die Stichprobe „gewichtet“ werden, damit die Verteilung hinsichtlich der ausgewählten Merkmale der gewünschten Verteilung entspricht. Dazu wird jeder Person ein „Gewicht“ zugeordnet, das sich nach dem Vorkommen des von ihm repräsentierten Merkmals richtet (also z. B. ein höheres Gewicht, wenn die Befragungsperson zu einer unterrepräsentierten Gruppe gehört). Diese Gewichtung wird mit Hilfe eines speziellen Computerprogramms vorgenommen. Die gewichtete Stichprobe entspricht dann der gewünschten Stichprobe.

Für die Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen wurden folgende Variablen ausgewählt: Region, Stadtgröße, Geschlecht, Alter, Wirtschaftszweig (NACE) und Beruf (ISCO). Bezugsgrundlage für die Verteilung ist die Arbeitskräfteerhebung (AKE) von 1997. Die AKE basiert auf nationalen Umfragen mit sehr großen Stichproben (daher als zuverlässig erachtet) und identischen Kategorien. Die Gewichtung für die Umfrage über die Arbeitsbedingungen erfolgte auf der Grundlage der AKE, d. h., ihre Verteilung in Bezug auf Region, Ortsgröße, Geschlecht, Alter, Wirtschaftszweig und Beruf entspricht der AKE-Verteilung.

Bei den beiden vorangegangenen Europäischen Umfragen (1990/91 und 1995/96) wurde die gleiche Methodik angewandt. Allerdings bezog sich die Umfrage von 1990/91 nur auf zwölf Länder, und die Gewichtung erfolgte anhand der AKE von 1988. Bei der Umfrage von 1995/96 wurden zwar 15 Länder erfasst, doch waren Österreich, Schweden und Finnland nicht an der als Gewichtungsgrundlage verwendeten AKE von 1993 beteiligt gewesen, so dass für die Gewichtung in diesen drei Ländern eine andere Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung verwendet wurde. Außerdem wichen die Definitionen einiger Kategorien (z. B. „öffentlicher Sektor“) von denen

der AKE ab. Daher ist Vorsicht geboten, wenn für diese Länder Vergleiche zwischen den Indikatoren von 1995 und 2000 vorgenommen werden.

Einschränkungen bestehen auch im Hinblick auf die Codierung der Berufsgruppen bei der AKE. Die ISCO 88 (COM) stellt eine berufliche und keine soziale Klassifikation dar und nimmt nicht immer eine klare Trennung zwischen abhängig Beschäftigten und Selbständigen vor. So gibt es keine Unterscheidung zwischen Landwirten und Arbeitnehmern in der Landwirtschaft (Berufshauptgruppe 6) bzw. zwischen selbständigen Handwerkern und Arbeitnehmern im Handwerk (Berufshauptgruppe 7). Arbeitskräfte in der Industrie werden 4 verschiedenen Berufshauptgruppen zugeordnet (6, 7, 8 und 9), wobei das Qualifikationsniveau keine Berücksichtigung findet.

Diese Klassifikation der Berufe wird nicht in allen Ländern angewandt. Daher ist die von Eurostat vorgenommene „Umschlüsselung“ der einzelstaatlichen Systematiken in eine europäische Klassifikation mit Problemen verbunden. Davon zeugen die AKE-Zahlen für Berufshauptgruppe 1 (Angehörige gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte in der Privatwirtschaft) in Italien and Frankreich. In Frankreich sind starke Schwankungen im Jahresvergleich zu beobachten, in Italien abnorm niedrige Werte. Dies geht aus der nachstehenden Tabelle hervor, die Auskunft über den Anteil der Angehörigen gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte an der erwerbstätigen Bevölkerung in Frankreich and Italien gibt:

%	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Frankreich	12,1	2,0	2,3	7,8	7,6	7,6
Italien	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,2

Quelle: Eurostat. Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997.

Dieser Aspekt muss besonders bei den drei jüngsten Mitgliedstaaten (Österreich, Schweden und Finnland) sorgfältig im Auge behalten werden.

Antwortquoten

Die folgende Tabelle zeigt die Antwortquoten bei den Umfragen von 1995/96 und 2000.

Für Schweden lag für 1995/96 keine Antwortquote vor, außerdem wurde dort eine andere Methodik angewandt (siehe Zweite Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen).

%	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
1995/96	58	35	67/70 (*)	47	77	79	70	43	60	37	81	66	55	n. v.	58
2000	56	42	76	47	73	74	58	39	68	41	67	68	56	58	56

(*) Neue bzw. alte Bundesländer.



Wie aus der Tabelle ersichtlich, weisen Belgien, Griechenland, Spanien, Italien, Portugal, Finnland und das Vereinigte Königreich stabile Quoten auf. Leichte Verbesserungen gab es in den Niederlanden (+ 4), Dänemark (+ 7) und Luxemburg (+ 8); einen starken Anstieg verzeichnete Deutschland. Rückläufig waren die Quoten in Frankreich (- 5), Irland (- 12) und Österreich (- 14).

In allen Ländern (außer Luxemburg) wurden jeweils 1 500 Befragungen durchgeführt. Allerdings war die auf die Zahl der kontaktierten Personen bezogene Antwortquote von Land zu Land unterschiedlich. Es lässt sich immer schwer einschätzen, inwieweit die Ergebnisse einer Umfrage durch Antwortausfälle beeinflusst werden. Möglicherweise sind die Erwerbstätigen mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen, darunter besonders Personen mit „unsozialer“ Arbeitszeit, schwerer zu kontaktieren und werden daher seltener befragt. Wenn diese Hypothese zutrifft – was erst noch nachzuweisen ist –, hätte eine niedrige Antwortquote eine optimistische Verzerrung zur Folge.

Die Veränderung der Antwortquoten vermittelt einen Eindruck von der Schwankungsbreite der systematischen Fehler, die für die einzelnen Länder zu erwarten ist. Bei der Hälfte aller Länder legen die stabilen Quoten im Zeitraum zwischen 1995/96 und 2000 den Schluss nahe, dass der systematische Fehler konstant bleibt und die Veränderungen bei den verschiedenen Indikatoren zuverlässig sind. Bei den übrigen Ländern können die Veränderungen zum Teil eine Folge von Messeffekten sein.

Einer besonderen Erwähnung bedürfen die Antwortquoten Frankreichs: Die Quote für 1995/96 war unrealistisch; der Wert für 2000 erscheint zwar realistischer, ist aber immer noch einer der höchsten überhaupt.

Der Abstand zwischen den Extremwerten hat sich im Vergleich zur zweiten Erhebung verringert (1995/95: 30-96, 2000: 39-76), was auf eine relative Einheitlichkeit der Antwortquoten in der EU hindeutet, so dass sich die Vergleichbarkeit der Ergebnisse der einzelnen Länder etwas verbessert hat.

Die Antwortquote gibt an, welcher Prozentsatz der ursprünglich ausgewählten Personen geantwortet hat. Sie hat keinen Einfluss auf die Zahl der tatsächlich durchgeführten Befragungen (1 500 je Land, Ausnahme Luxemburg = 500).

Grenzen der Umfrage

Es lässt sich nicht von der Hand weisen, dass die bei der dritten Umfrage verwendete Methodik eine Reihe von Problemen aufwirft, die sich der Nutzer der Daten bei der Analyse und Interpretation der Ergebnisse vor Augen halten sollte.

Die industrielle Struktur der einzelnen Länder weist ebenso wie die Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen große Unterschiede auf, so dass Ländervergleiche nur mit Vorbehalt vorgenommen werden sollten. Der vorliegende Bericht enthält an gegebener Stelle

verschiedene Aufschlüsselungen, die zumindest eine teilweise Erklärung für die unterschiedlichen Länderergebnisse bieten.

Die Stichprobengröße wurde in jedem Land auf 1 500 Erwerbstätige beschränkt. Bei Aufschlüsselungen auf nationaler Ebene enthalten die Untergruppen möglicherweise nicht genügend Fälle, um Schlussfolgerungen zuzulassen. Auch bei einer Gegenüberstellung der Länder sind Rückschlüsse nicht möglich, wenn die Zahl der Fälle in den jeweiligen Gruppen zu gering ist.

Bei einigen Themen liefert die Umfrage bei weitem nicht so detaillierte – und vielleicht auch nicht so verlässliche – Daten, wie eine spezielle Erhebung es könnte. Es ging aber auch gar nicht um eine erschöpfende und genaue vergleichende Analyse zu sämtlichen Fragen. So vermitteln zwar die Angaben über die Arbeitsstunden kein vollständiges Bild von der Arbeitszeit in Europa, gestatten aber die Herstellung von Zusammenhängen zwischen der Arbeitszeit einerseits und den Arbeitsbedingungen sowie insbesondere den gesundheitlichen Ergebnissen andererseits.

Bei der Lektüre dieses Berichts ist zu beachten, dass rechtliche und kulturelle Unterschiede zwischen den Ländern Einfluss auf das Verständnis der Fragen und dadurch auf die Antworten haben können. Der Kenntnisstand und das Problembewusstsein in Bezug auf Probleme der Arbeitsumwelt sowie die diesbezüglichen Einstellungen und Bedenken gehen weit auseinander. In einigen Ländern ist man seit langem mit dem Begriff „Arbeitsumwelt“ vertraut, in anderen gilt die Arbeitsumwelt als Teil des Alltags, weshalb Probleme bei der Arbeit als „normaler“ Begleitumstand des Lebens angesehen werden und keine spezielle Beachtung finden.

Anzumerken ist, dass die Umfrage eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen aus der Sicht des Befragten liefert. Wie die Formulierungen im Fragebogen (Anhang 1) zeigen, wurde von den Umfrageteilnehmern eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen und nur gelegentlich eine Meinung dazu erbeten. Dennoch ist bei der Betrachtung der zahlenmäßigen Ergebnisse zu bedenken, dass die Beschreibung der Arbeitssituationen auf Aussagen beruht, die die Erwerbstätigen in persönlichen Interviews getroffen haben. Das Ziel der Umfrage besteht darin, ein Bild von den real vorhandenen Arbeitsbedingungen zu vermitteln. Im Hinblick auf dieses Ziel hat die aktuelle Umfrage aus den oben genannten Gründen gewiss ihre Grenzen. Dennoch vermittelt sie einen Überblick über aktuelle Bedingungen, Fragen und Entwicklungstendenzen, mit denen die erwerbstätige Bevölkerung in der EU heute konfrontiert ist. Natürlich kann und sollte sie durch andere Informationen (Fallstudien, innerbetriebliche Umfragen usw.) ergänzt werden, damit eine noch gründlichere Darstellung erfolgen kann.

Umfrageergebnisse sollten nach Möglichkeit validiert werden. Daher wurden die Ergebnisse der zweiten Umfrage (1995) mit den Ergebnissen der AKE für dasselbe Jahr verglichen, was allerdings nur für die wenigen identischen Indikatoren möglich war. In einigen Fällen war eine weitgehende oder gar völlige Übereinstimmung der Zahlenwerte zu beobachten.

Kapitel 2 Die Struktur der erwerbstätigen Bevölkerung

Dieses Kapitel enthält eine Reihe von Tabellen, die einen Überblick über die bei der Umfrage ermittelte Struktur der erwerbstätigen Bevölkerung geben. Im Fragebogen wurden folgende Strukturvariablen verwendet: Beruf, Geschlecht, Dauer der Beschäftigung bei der jetzigen Arbeitsstelle sowie Größe und Status des Unternehmens. Die meisten Daten stammen aus der dritten Umfrage, aber es wurden auch einige Vergleichsdaten aus allen drei Umfragen über die Arbeitsbedingungen (1990, 1995 und 2000) hinzugezogen, um die im Zehnjahreszeitraum beobachteten Trends und Veränderungen in der Beschäftigungssituation und den Arbeitsbedingungen zu verdeutlichen.

Beruf und Sektor

Tabelle 1 zeigt die berufliche Verteilung der in der Umfrage erfassten erwerbstätigen Bevölkerung auf der Grundlage der ISCO 88 (COM) (siehe Anhang 3).

Tabelle 1 Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Berufen

	(%)
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	8,1
Wissenschaftler	12,9
Techniker	14,2
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	13,6
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	13,1
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	4,1
Handwerks- und verwandte Berufe	16,1
Anlagen- und Maschinenbediener	8,5
Hilfsarbeitskräfte	8,9
Soldaten	0,6

Tabelle 2 gibt Aufschluss über die berufliche Verteilung nach Hauptsektoren der Wirtschaft. Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, dass noch immer eine Verlagerung von Arbeitsplätzen aus der Landwirtschaft und Industrie in den Dienstleistungsbereich erfolgt.

Tabelle 2 Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Hauptwirtschaftsbereichen (in %)

	1988 (EU-12)	1993 (EU-12)	1993 (EU-15)	1997 (EU-15)
Landwirtschaft	7,5	6,0	6,0	5,0
Industrie	33,8	31,5	31,0	29,4
Dienstleistungen	58,7	62,5	63,0	65,6

Quelle: Eurostat.

Tabellen 3 und 4 zeigen die Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Wirtschaftssektoren anhand der Systematik der Wirtschaftszweige (Tabelle 3 auf der einstelligen NACE-Ebene und Tabelle 4 auf der zweistelligen NACE-Ebene; NACE-Codes siehe Anhang 2). Wie aus Tabelle 3 ersichtlich, hat sich die Sektorverteilung in den fünf Jahren von 1995 bis 2000 kaum geändert.

Tabelle 3 Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Wirtschaftszweigen (*)

	1995	2000
Landwirtschaft	5	5
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, verarbeitendes Gewerbe	22	21
Energie- und Wasserversorgung	1	1
Baugewerbe	8	8
Handel, Instandhaltung und Reparatur	15	15
Gastgewerbe	4	4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5	3
Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	5	8
Öffentliche Verwaltung	9	8
Sonstige Dienstleistungen	21	22

Tabelle 4 Genaue Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Wirtschaftszweigen (*)

	(%)
Land- und Forstwirtschaft, gewerbliche Jagd, Fischerei und Fischzucht	4,6
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,4
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	2,4
Textil- und Bekleidungsgewerbe, Ledergewerbe	2,1
Holzgewerbe, Papiergewerbe	1,1
Verlags- und Druckgewerbe, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	1,3
Mineralölverarbeitung, chemische Industrie, Gummi- und Kunststoffwaren	3,2
Herstellung von Metallerzeugnissen, Maschinenbau	5,5
Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten und Präzisionsinstrumenten	2,0
Herstellung von Kraftwagen, sonstiger Fahrzeugbau	2,0
Herstellung von Möbeln, Recycling	1,3
Energie- und Wasserversorgung	0,8
Baugewerbe	7,6
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	14,8
Gastgewerbe	3,9
Landverkehr	2,6
Wasser, Luft- und Landverkehr; Hilfstätigkeiten für den Verkehr, Entnahme von Wasser- und Luftproben	1,7
Nachrichtenübermittlung	1,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe und damit verbundene Tätigkeiten	3,4
Grundstücks- und Wohnungswesen	7,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	7,5
Erziehung und Unterricht	6,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	9,6
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	4,5
Private Haushalte; extraterritoriale Organisationen und Körperschaften	1,0

(*) NACE-Codes siehe Anhang 2.



Beschäftigungsstatus

Wie Tabelle 5 belegt, hat der Anteil der abhängig Beschäftigten (Arbeitnehmer) an der erwerbstätigen Bevölkerung (83 %) im Laufe der Jahre sowohl im Durchschnitt als auch in den meisten Ländern leicht zugenommen. Diese Tendenz widerlegt die Annahme, dass die Zukunft der Beschäftigung in der Selbständigkeit liegt.

Tabelle 5 Anteil abhängig Beschäftigter an der erwerbstätigen Bevölkerung nach Land

Land	1990	1995	2000
B	83	77	83
DK	91	92	94
D	85 (*)	86 (*)	87
EL	50	54	56
E	73	77	76
F	83	87	87
IRL	74	78	80
I	68	67	75
L	87	82	88
NL	88	90	93
A	–	88	86
P	71	69	75
FIN	–	85	86
S	–	92	90
UK	86	87	86
EU	81	82	83

(*) Alte Bundesländer.

Unter den Arbeitnehmern ist der Anteil der Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag (82 %) seit der letzten Umfrage stabil geblieben, wie aus Tabelle 6 hervorgeht. Bei den übrigen 18 % hat sich dagegen die Verteilung geändert. Offenbar fällt es einem wachsenden Anteil (4 %) von Personen schwer, sich herkömmlichen Kategorien wie z. B. „befristeter Vertrag“ oder „Vertrag mit Zeitarbeitsfirma“ zuzuordnen.

Tabelle 6 Beschäftigungsstatus von abhängig Beschäftigten (Q4)

	1995	2000
Unbefristeter Arbeitsvertrag	81	82
Befristeter Arbeitsvertrag	11	10
Vertrag mit Zeitarbeitsfirma	3	2
Ausbildungsvertrag	2	2
Sonstiges	3	4

Tabelle 7 Laufzeit befristeter Verträge

	(%)
Weniger als 1 Jahr	42
1-2 Jahre	26
2-3 Jahre	20
4 Jahre und mehr	12
Durchschnittliche Vertragslaufzeit (in Jahren)	3,6 Jahre

Laut Tabelle 7 beträgt die durchschnittliche Laufzeit befristeter Verträge gut dreieinhalb Jahre.

Tätigkeit nach Geschlecht

Die geschlechterspezifische Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung ist seit dem letzten Umfragezeitraum im Durchschnitt gesehen gleich geblieben (42 % der Erwerbstätigen sind Frauen). Wie jedoch aus Tabelle 8 ersichtlich, vollzogen sich bedeutende Veränderungen innerhalb der einzelnen Berufsgruppen. So stieg der Anteil der Frauen in der gehobenen Kategorie „Angehörige gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte in der Privatwirtschaft“ von 30 auf 34 % und in der Kategorie „Wissenschaftler“ von 44 auf 47 %. Zugleich verringerte sich ihr Anteil an den Hilfsarbeitskräften (um 3 %) und an den Bürokräften und kaufmännischen Angestellten (um 4 %).

Tabelle 8 Erwerbsbeteiligung der Frauen nach Beruf, 1995 und 2000

	1995	2000
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	30	34
Wissenschaftler	44	47
Techniker	46	47
Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	71	67
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	55	66
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	35	26
Handwerks- und verwandte Berufe	18	12
Anlagen- und Maschinenbediener	23	16
Hilfsarbeitskräfte	51	48
Soldaten	21	5
EU	42	42

Tabelle 9 Erwerbsbeteiligung der Frauen nach Land, 1990-2000

	1990	1995	2000
B	37	40	41
DK	46	47	45
D	40 (*)	42 (*)	42
EL	35	35	37
E	36	34	35
F	42	47	44
IRL	32	37	39
I	34	40	36
L	35	36	38
NL	38	40	41
A	–	41	43
P	41	44	45
FIN	–	46	47
S	–	47	48
UK	43	45	45
EU	39	42	42

(*) Alte Bundesländer.

Wesentlich mehr Frauen sind heute als Verkäuferinnen und in Dienstleistungsberufen tätig (Steigerung um 11 %), was auch durch die Zunahme der Zahl der Arbeitsplätze bedingt ist, die dieser Bereich während des fünfjährigen Betrachtungszeitraums verzeichnete.

Tabelle 9 veranschaulicht den Anteil der Frauen an der erwerbstätigen Bevölkerung in den einzelnen Ländern. In diesen Zahlen schlägt sich die Gesamtzunahme der Frauenerwerbsbeteiligung in der EU in der Dekade 1990-2000 nieder. Nur in zwei Ländern – Dänemark und Spanien – war ein Abwärtstrend zu beobachten, der eventuell einem nationalen Rückgang der Gesamtbeschäftigung geschuldet ist. Für den spektakulären Anstieg in Irland (7 %) könnten zwei Faktoren gleichzeitig verantwortlich sein, nämlich einerseits eine stark wachsende Gesamtbeschäftigung und andererseits eine beispiellose Zunahme der Frauenerwerbsquote, durch die sich die Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung erheblich verändert hat.

Tätigkeit nach Altersgruppe, 1995 und 2000

Die Zahlen in Tabelle 10 zeugen von der allmählichen Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung in der Europäischen Union. Die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen hat um 2 % zugenommen, während die der unter 35-Jährigen entsprechend abnahm.

Tabelle 10 Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung nach Altersgruppen, 1995 und 2000 (EF11)

	1995	2000
15-24 Jahre	13	12
25-34 Jahre	29	27
35-44 Jahre	27	27
45-54 Jahre	21	23
55 Jahre und älter	10	11

Dauer der Beschäftigung

Die in Tabelle 11 enthaltenen Angaben zur Dauer der Beschäftigung (sowohl ausgeübte Tätigkeit als auch Betriebszugehörigkeit) im Jahr 2000 verdeutlichen, dass die große Mehrheit der Erwerbstätigen zwischen einem und zehn Jahren im selben Beruf und in derselben Firma tätig ist. Der Durchschnittswert beträgt zehn bis zwölf Jahre.

Tabelle 11 Dauer der Beschäftigung

	Weniger als 1 Jahr (in %)	1-10 Jahre (in %)	10 Jahre und mehr (in %)	Durchschnitt (Zahl der Jahre)
Dauer der Beschäftigung bei der jetzigen Arbeitsstelle	12	46	42	11,4
Dauer der Beschäftigung in der jetzigen Tätigkeit	12	49	39	10,9

Zweittätigkeit

6 % aller Arbeitnehmer geben an, neben dem Hauptberuf noch eine andere Tätigkeit auszuüben. Dabei handelt es sich überwiegend um Gelegenheits- oder Saisonarbeit, für die durchschnittlich zwölf Wochenstunden aufgewandt werden.

Tabelle 12 Anteil der Arbeitnehmer, die eine Zweittätigkeit ausüben

Regelmäßig	2,5 %
Gelegentlich	2,5 %
Saisonbedingt	1,0 %
Durchschnittliche Wochenstundenzahl	12,2 Stunden

Art und Größe des Unternehmens

Tabelle 13 zeigt die Verteilung der erwerbstätigen EU-Bevölkerung im Jahr 2000 nach Status des Unternehmens. Im Durchschnitt sind 69 % der Befragten im privaten Sektor tätig, wobei allerdings – wie aus Tabelle 14 ersichtlich – große Unterschiede zwischen den Ländern bestehen. In den skandinavischen Ländern ist der öffentliche Sektor weitaus größer als in der übrigen EU, während Italien, Portugal und Spanien den höchsten Anteil an Unternehmen der Privatwirtschaft aufweisen (sowohl Unternehmen mit Arbeitnehmern als auch Selbständige).

Tabelle 13 Status des Unternehmens

Öffentlicher Dienst auf nationaler oder lokaler Ebene	18
Staatliches Unternehmen	7
Privatwirtschaft	69
Sonstiges	6

Tabelle 14 Status des Unternehmens nach Land

	Öffentlicher Dienst auf nationaler oder lokaler Ebene	Staatliches Unternehmen	Privatwirtschaft	Sonstiges
B	21	7	68	4
DK	14	19	65	2
D	19	7	71	2
EL	10	8	41	41
E	10	7	76	7
F	20	10	66	5
IRL	14	6	58	21
I	14	8	75	3
L	14	16	63	8
NL	18	2	74	6
A	21	3	71	4
P	9	6	73	12
FIN	26	6	63	4
S	31	7	60	2
UK	20	4	67	8
EU-15	18	7	69	6



Zur Unternehmensgröße ist zu sagen, dass die meisten Befragten (63 %) in Firmen oder Organisationen mit weniger als 50 Mitarbeitern tätig sind. Die allein arbeitenden Selbständigen haben einen Anteil von 10 %, während 53 % der Firmen in die Kategorie der kleinen und mittleren Unternehmen fallen (1-49 Angestellte).

Tabelle 15 Unternehmensgröße

Anzahl der Mitarbeiter	%
Einmannbetrieb	10
2-9	27
10-49	26
50-99	10
100-500	16
500 +	11

Aufsichtsfunktion

Wie Tabelle 16 zeigt, geben insgesamt 20 % der Befragten – 24 % der Männer und 14 % der Frauen – an, für andere Personen Vorgesetzte(r) zu sein.

Tabelle 16 Aufsichtsfunktion

(%)

(Q.8)		Männer	Frauen	Gesamt
Für wie viele Personen sind Sie der/die Vorgesetzte, so dass deren Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen, Prämien und Beförderungen direkt von Ihnen abhängen?	keine	75,2	85,8	79,6
	1-4	12,5	8,1	10,6
	5-9	4,8	2,9	4,0
	10 und mehr	7,1	2,6	5,2
	weiß nicht	0,5	0,7	0,6

Kapitel 3 Art der Arbeit

Arbeiten am Computer (Q12.4)

Der Anteil der Beschäftigten, die (zumindest gelegentlich) am Computer arbeiten, hat zwischen 1995 (39 %) und 2000 (41 %) leicht zugenommen. Am höchsten war der Anstieg bei den Selbständigen, die jedoch noch immer nicht so häufig am Computer arbeiten wie die abhängig Beschäftigten (33 % gegenüber 43 %). Unter den abhängig beschäftigten Computernutzern nähert sich der Anteil der befristet Beschäftigten allmählich dem der unbefristet Beschäftigten an.

Bei der Analyse der Computernutzung nach Wirtschaftszweigen (Abbildung 1) zeigen sich niedrige Werte in Bereichen wie Landwirtschaft und Fischerei, Gastgewerbe und Baugewerbe, ein mittleres Niveau im verarbeitenden Gewerbe und Handel und eine intensivere Nutzung im

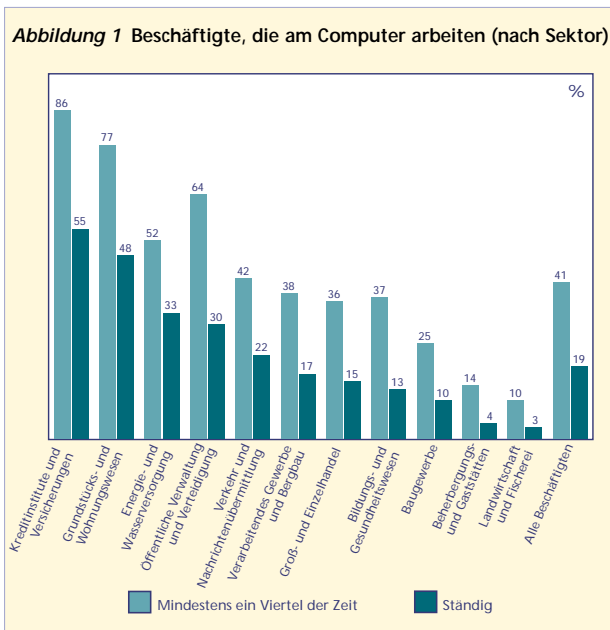
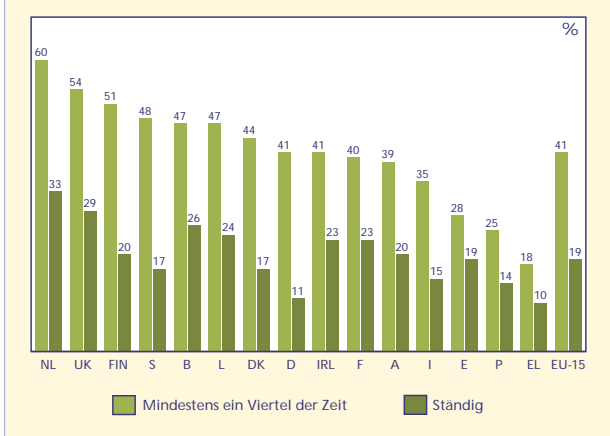


Abbildung 2 Beschäftigte, die am Computer arbeiten (nach Land)



Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Grundstücks- und Wohnungswesen sowie in der öffentlichen Verwaltung. Unter den Arbeitern hat die Computernutzung gering oder gar nicht zugenommen.

In Abbildung 2 wird der Umfang der Computernutzung im Jahr 2000 nach Ländern dargestellt. Die nordeuropäischen Länder, geführt von den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich, weisen sehr hohe Werte auf, wogegen der Stand in Südeuropa – z. B. Griechenland und Portugal – noch relativ niedrig ist.

Telearbeit (Q12.5)

Die Umfrage hat verdeutlicht, dass Telearbeit im Jahr 2000 keine Ausnahmerecheinung mehr ist. Jeder zehnte Selbständige und 4 % aller abhängig Beschäftigten verwenden mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit auf Telearbeit. Gut 1 % der erwerbstätigen Bevölkerung (1,5 Mio.) leisten Telearbeit auf Vollzeitbasis. Die gelegentliche Telearbeit ist stärker verbreitet (5 % aller Erwerbstätigen), was vor allem auf die nordeuropäischen Länder zutrifft. Abbildung 3 gibt Aufschluss über die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern und zeigt, dass der Anteil der Personen, bei denen Telearbeit mindestens ein Viertel der Zeit ausmacht, im Vereinigten Königreich mit 10 % am höchsten ist.

Die Aufschlüsselung der Telearbeit nach Beschäftigungsstatus ergibt, dass von den Personen, die Telearbeit leisten, rund 50 % selbständig sind. Von den abhängig beschäftigten Telearbeitern haben 10 % einen befristeten Arbeitsvertrag und 11 % einen „atypischen“ Arbeitsvertrag (Kategorie „Sonstiges“). Wie aus Abbildung 4 ersichtlich, ist Telearbeit in bestimmten Berufen und in den höheren Berufsgruppen häufiger anzutreffen: Bei 15 % der Führungskräfte, 12 % der Wissenschaftler und 8 % der Techniker nimmt die Telearbeit mindestens ein Viertel der Zeit in Anspruch, bei Handwerkern und Maschinenbedienern dagegen nur 1 % der Zeit. Auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen ist Telearbeit weit verbreitet.

Abbildung 3 Beschäftigte, die von zu Hause aus Telearbeit verrichten (nach Land)

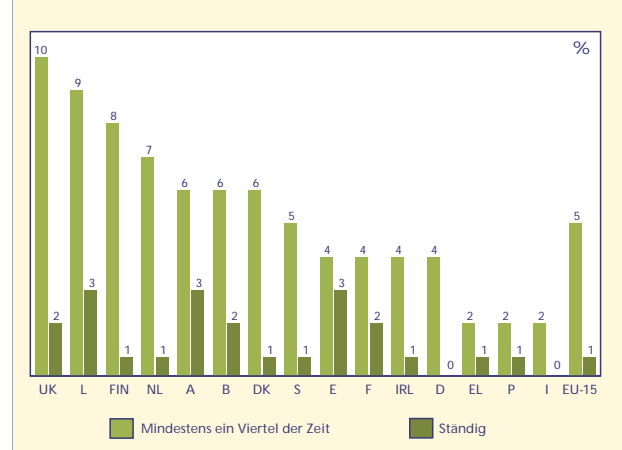




Abbildung 4 Beschäftigte, die von zu Hause aus Telearbeit verrichten (nach Beruf)

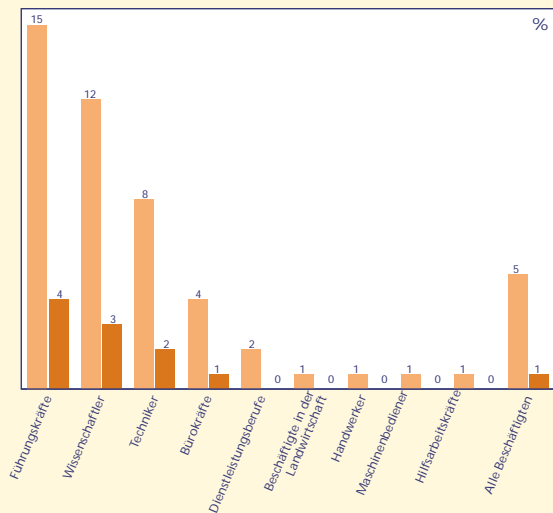
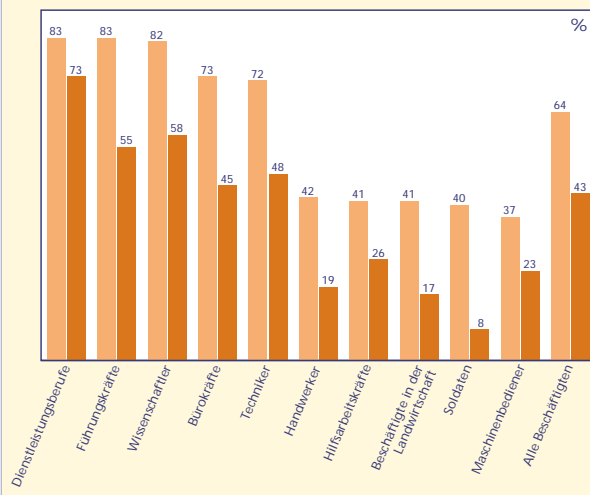


Abbildung 6 Beschäftigte, die direkten Umgang mit Personen haben, die nicht in ihrer Firma beschäftigt sind (nach Beruf)

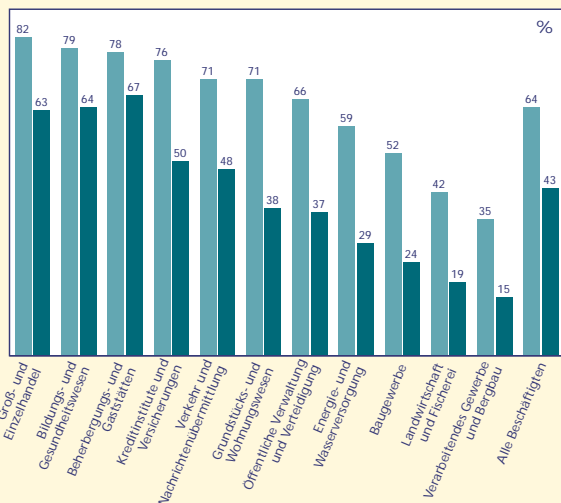


Direkter Umgang mit Kunden (Q12.7)

Der Anteil der Beschäftigten, die nach eigenen Angaben Umgang mit Personen haben, welche nicht in ihrer Firma beschäftigt sind, hat sich verringert (im Zeitraum 1995-2000 von 69 % auf 64 %). Bei den Selbständigen ist dieser Rückgang möglicherweise durch strukturelle Veränderungen bedingt. Die Zahl der kleinen Geschäfte geht zurück, während die der selbständigen Wissenschaftler zunimmt. Für diese Hypothese spricht auch die rückläufige Zahl der Selbständigen, deren Arbeitsrhythmus von Anforderungen anderer Personen abhängig ist (siehe Kapitel 5).

Produktion“ (d. h. Reduzierung des Personalbestands) und die Einführung der „Just-in-Time“-Logistik durch die Unternehmen könnten eine Erklärung bieten. Zwar hat jetzt ein geringerer Teil der Mitarbeiter Umgang mit der Öffentlichkeit, doch sind alle Beschäftigten – darunter zunehmend auch die Arbeitnehmer in der Industrie – einem wachsenden Druck durch äußere Anforderungen ausgesetzt. Diese Konstellation kommt auch in einigen nationalen Erhebungen über Arbeitsbedingungen deutlich zum Ausdruck.

Abbildung 5 Beschäftigte, die direkten Umgang mit Personen haben, die nicht in ihrer Firma beschäftigt sind (nach Sektor)



Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind unübersehbar. Ein großer Teil der Frauen gibt an, Umgang mit Personen zu haben, die nicht in der Firma beschäftigt sind. Bei mehr als der Hälfte aller Frauen (54 %) trifft dies die ganze Zeit zu, bei fast drei Viertel von ihnen (71 %) für einen Teil der Zeit. Die entsprechenden Anteile der Männer betragen 34 % bzw. 59 %. Vielleicht liegt das daran, dass Frauen häufiger in bestimmten Berufen mit Publikumsverkehr beschäftigt sind, beispielsweise als Verkäuferinnen oder in Dienstleistungsberufen, im Gesundheits- und Bildungswesen sowie als Bürokräfte. Dies zeigt Abbildung 6.

Tabelle 17 Art der Arbeit

	(%)		
Alle Erwerbstätigen	1990	1995	2000
Arbeiten am Computer (Q12.4)	-	18 (38)	19 (41)
Telearbeit (Q12.5)	-	-	1 (5)
Direkter Umgang Kunden (Q12.7)	-	49 (69)	43 (64)
Arbeiten zu Hause (Q12.6)	-	-	3 (8)

In Klammern gesetzte Zahlen: ≥ 25 % der Zeit.

Bei den abhängig Beschäftigten fällt der Rückgang nicht so stark aus, ist aber schwerer zu deuten, da ihr Arbeitstempo mittlerweile noch stärker von äußeren Anforderungen bestimmt wird als 1995. Allerdings müssen diese beiden Indikatoren nicht unbedingt im Widerspruch zueinander stehen. Die allseits angestrebte „Verschlankung“ der

Arbeiten zu Hause

Der Anteil derer, die zu Hause arbeiten, ist stark vom Beruf abhängig: Landwirte, Führungskräfte und Wissenschaftler geben häufiger an, zu Hause zu arbeiten.

Kapitel 4 Physikalische Arbeitsfaktoren

Die Umfrageergebnisse des Jahres 2000 bestätigen die bereits 1995 beobachteten Trends, indem in Bezug auf physikalische Arbeitsfaktoren keine Verbesserungen angegeben werden. Zwar hat sich der Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken nach allgemeiner subjektiver Einschätzung in den letzten zehn Jahren verbessert, doch mehren sich sowohl die physikalischen Gefährdungen am Arbeitsplatz als auch bestimmte gesundheitliche Beschwerden, wie z. B. Muskel- und Skeletterkrankungen und Erschöpfung, die eine Folge der Intensivierung der Arbeit und der Zunahme flexibler Beschäftigungsformen sind. Bei den festgestellten Veränderungen handelt es sich zum Teil um leichte Verbesserungen (im Hinblick auf Kälteexposition und Inhalation von Dämpfen/Rauch), zu einem eben so großen Teil aber um leichte Verschlechterungen (starker Lärm, Tragen schwerer Lasten, schmerzhaft Körperhaltungen).

Verbessert haben sich vor allem die Maßnahmen zur Bewältigung dieser Arbeitssituationen. So ist der Grad der Informiertheit über mögliche Risiken gestiegen (von 72 auf 78 % – siehe auch Kapitel 7), und es werden häufiger Schutzausrüstungen getragen (Steigerung von 16 auf 21 %), obwohl damit natürlich die Ursachen der Probleme nicht beseitigt werden. Die Verbesserung des Informationsniveaus gilt für alle Arten von Beschäftigungsstatus mit Ausnahme der Zeitarbeiter (Rückgang von 8 %).

Geschlechterspezifische Unterschiede

Diese bestehen im selben Maße wie bei den vorherigen Umfragen fort (Männer sind fast allen Belastungsfaktoren stärker ausgesetzt, nur bei „schmerzhaft/ermüdende Körperhaltungen“ sind die Prozentsätze gleich).

Beschäftigungsstatus

Personen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (Zeitarbeiter und befristet beschäftigte Arbeitnehmer) sind dem Tragen schwerer Lasten und der Arbeit in schmerzhaften Körperhaltungen signifikant häufiger ausgesetzt. Was die anderen Indikatoren anbetrifft, so zeichnet sich ein bestimmtes Muster nur bei den Auszubildenden ab, bei

Abbildung 7 Beschäftigte, die über die Risiken im Umgang mit Materialien, Geräten oder Produkten gut informiert sind

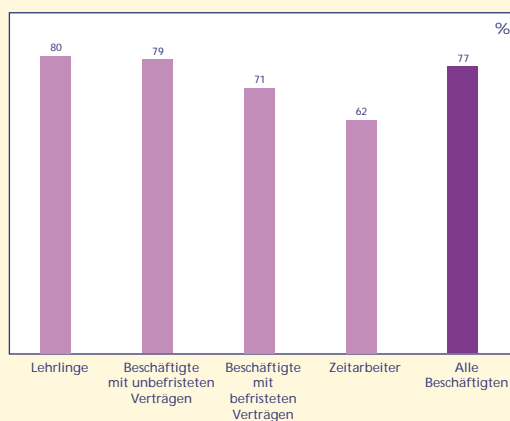
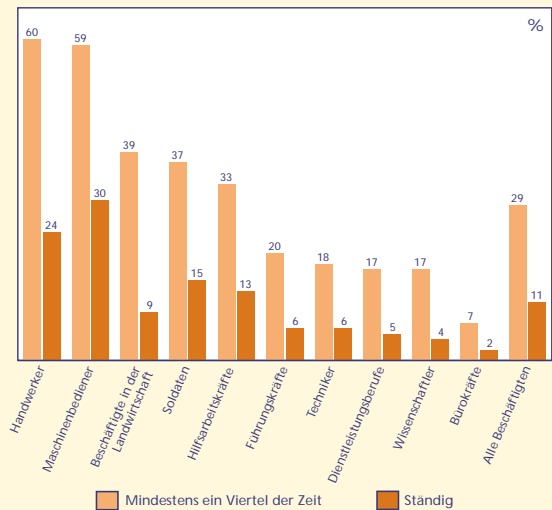


Abbildung 8 Beschäftigte, die Lärm am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (nach Beruf)



denen die Exposition gegenüber gefährlichen Substanzen, Luftverschmutzung und Vibrationen höher ist.

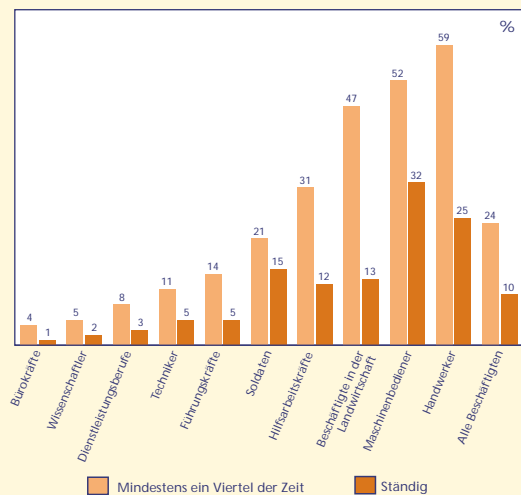
Sektoren

Den Angaben zufolge haben die Belastungen durch schmerzhaft Körperhaltungen und das Tragen schwerer Lasten sowohl im verarbeitenden Gewerbe als auch im Baugewerbe zwischen 1995 und 2000 signifikant zugenommen.

Berufe

Arbeiter sind allen Risikofaktoren signifikant stärker ausgesetzt. Die Arbeit in schmerzhaften Körperhaltungen hat

Abbildung 9 Beschäftigte, die Vibrationen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (nach Beruf)





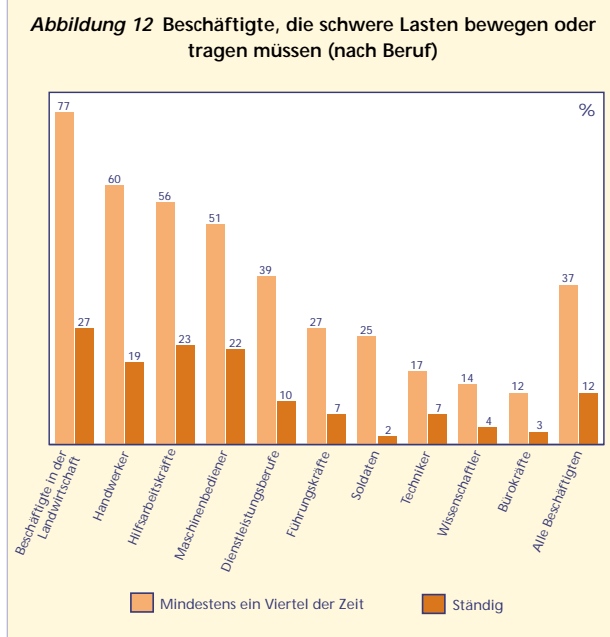
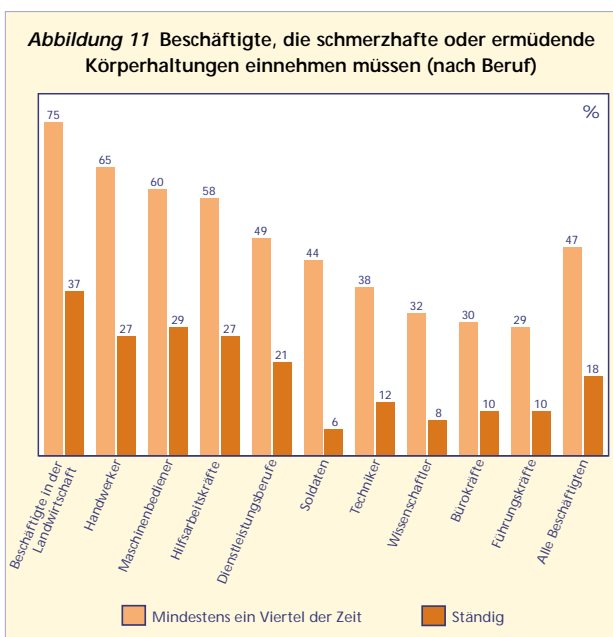
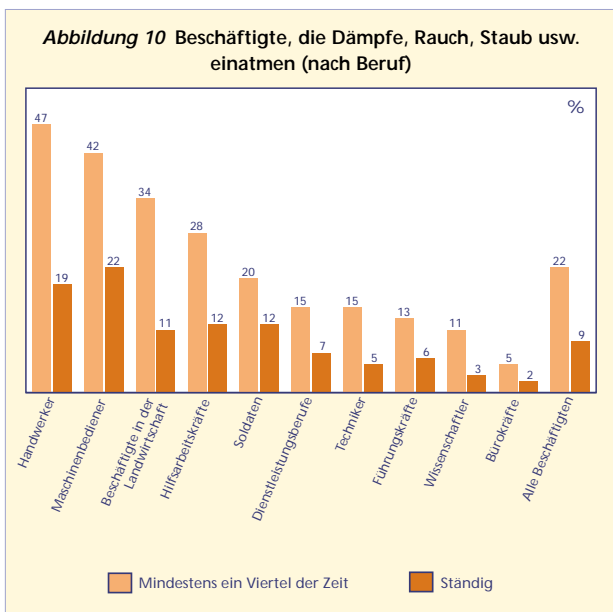
bei Verkäufern/in Dienstleistungsberufen sowie bei Technikern im Zeitraum 1995-2000 erheblich zugenommen. Deutlich gewachsen ist auch der Anteil der Hilfsarbeitskräfte, Maschinenbediener, Handwerker und Techniker, die schwere Lasten tragen müssen, sowie der Anteil der Handwerker und Maschinenbediener, die Lärm ausgesetzt sind. Die Belastung durch hohe Temperaturen ist in allen Berufsgruppen etwas zurückgegangen. Die Hilfsarbeiter berichten über Verbesserungen beim Risikofaktor „Einatmen von Dämpfen/Rauch usw.“ (+ 4).

Tabelle 18 Physikalische Arbeitsfaktoren

(%)

Frage Nummer	Alle Beschäftigten	1990	1995	2000
Q11.2	Lärm	10 (27)	10 (28)	11 (29)
Q11.1	Vibrationen	-	11 (24)	10 (24)
Q11.3	Hohe Temperaturen	13	5 (20)	6 (23)
Q11.4	Niedrige Temperaturen	(33)	5 (23)	4 (21)
Q11.5	Einatmen von Dämpfen, Rauch usw.	10 (27)	11 (23)	9 (22)
Q11.6	Umgang mit gefährlichen Substanzen	5 (14)	5 (14)	5 (16)
Q11.7	Strahlung	-	2 (5)	2 (6)
Q12.1	Schmerzhafte Körperhaltung	16 (43)	18 (45)	18 (47)
Q12.2	Schwere Lasten	9 (31)	11 (33)	12 (37)
Q12.8	Tragen von Schutzkleidung	-	16 (25)	21 (30)
Q13	Über Risiken informiert (gut und sehr gut)	-	72	76

In Klammern gesetzte Zahlen: ≥ 25 % der Zeit.



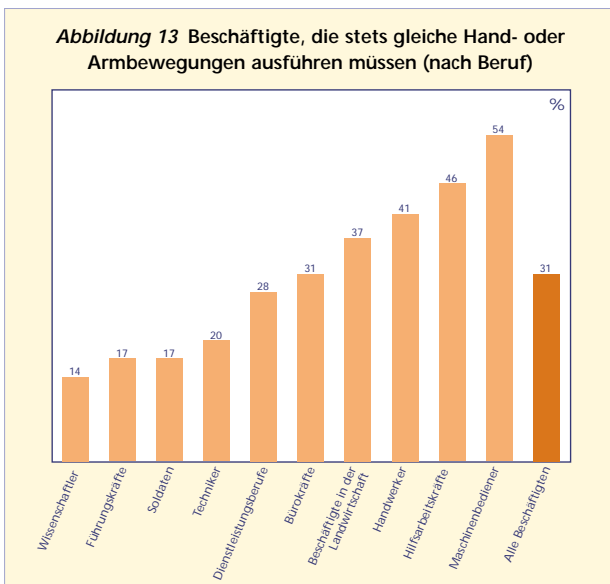
Kapitel 5 Arbeitsorganisation

Repetitive Arbeitsabläufe

Dieser Faktor wurde anhand zweier Indikatoren bewertet: stets gleiche Bewegungen (Arm/Hand) und sich wiederholende Tätigkeiten (auf einer Zeitskala von 5 Sekunden bis unter 10 Minuten).

Stets gleiche Bewegungen

Die Durchschnittswerte sind gegenüber 1995 gleich geblieben. Geringfügige Änderungen ergaben sich bei der Verteilung nach Berufen: Waren die Facharbeiter 1995 stärker exponiert als die ungelerten Arbeiter, so ist es heute umgekehrt. Weibliche und männliche Beschäftigte liegen gleichauf (während die Frauen 1995 häufiger Arbeiten mit stets gleichen Bewegungen verrichten mussten). Bei Zeitarbeitern ist die Exposition nach wie vor signifikant höher.



Sich wiederholende Tätigkeiten

Da sich die Fragen geändert haben, ist ein Vergleich hier nur bedingt möglich. 1990 war kein Zeitlimit gesetzt worden (damals gaben 23 % der Beschäftigten an, ständig sich wiederholende Tätigkeiten zu verrichten); 1995 wurde eine zeitliche Begrenzung auf 10 Minuten eingeführt (repetitive Tätigkeiten bei 16 % der Beschäftigten); und 2000 wurde die Häufigkeitsskala durch eine Zeitskala ersetzt. Ein hoher Anteil der Befragten (5 %) antwortete mit „weiß nicht“ (was eventuell darauf hindeutet, dass die Frage etwas irreführend war und „ständig gleiche Bewegungen“ mit „sich wiederholenden Tätigkeiten“ verwechselt wurden; so gaben beispielsweise 13 % der Führungskräfte an, sich wiederholende Tätigkeiten im Abstand von weniger als 5 Sekunden auszuführen). Daher sind die Ergebnisse mit Vorbehalt zu betrachten. Andererseits liegen 1995 und 2000 ein und dieselben Länder in Bezug auf „sich wiederholende Tätigkeiten“ in Führung, und sowohl Zeitarbeiter als auch

befristet Beschäftigte berichten über eine Zunahme dieser Tätigkeiten. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind 1995 wie auch 2000 gering.

Tabelle 19 Repetitive Arbeitsabläufe

(%)

Frage Nummer	Alle Beschäftigten	1990	1995	2000
Q12.3	Stets gleiche Bewegungen	-	57 (33)	57 (31)
Q21	Kurze sich wiederholende Tätigkeiten	51		
	Sich wiederholende Tätigkeiten	< 10 min	-	37 (*)
		< 5 min	-	29
		< 1 min	-	23
		< 30 sek	-	18
		< 5 sek	-	15

(*) Häufigkeitsskala (≥ 25 % der Zeit).

(**) Zeitskala.

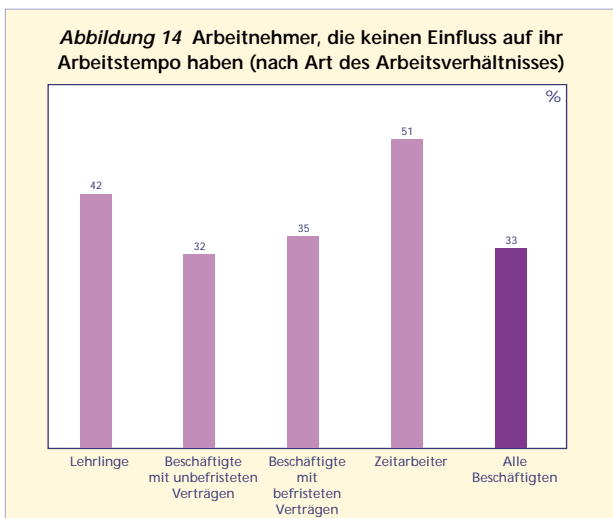
Selbstbestimmung bei der Arbeit

Die Indikatoren für die Selbstbestimmung bei der Arbeit sind im Laufe der Jahre gleich geblieben. Während im Zeitraum 1990-1995 noch eine drastische Zunahme der Selbstbestimmung zu beobachten war, hat sich der Wert im Zeitraum bis 2000 stabilisiert. Allerdings kam es bei einigen Berufsgruppen seit 1995 zu einer starken Verringerung der Einflussmöglichkeiten, so z. B. bei Anlagen- und Maschinenbedienern, Dienstleistungspersonal und Beschäftigten im Verkehrs- und Nachrichtenwesen. Tabelle 20 enthält die Werte für Erwerbstätige, die ihre Selbstbestimmung 1995 und 2000 negativ einschätzten.

Einfluss auf die Reihenfolge der Aufgaben, das Vorgehen bei Erledigung einer Aufgabe und das Arbeitstempo (Q25)

Bei diesen drei Indikatoren hat sich zwischen 1995 und 2000 erstaunlich wenig geändert. Fast zwei Drittel (64 %) der Befragten (Männer wie Frauen) und 60 % der abhängig Beschäftigten können die Reihenfolge ihrer Aufgaben selbst bestimmen. 70 % bzw. 64 % können sich damals wie heute selbst aussuchen, wie sie eine Aufgabe erledigen wollen. Rückläufig ist allerdings der Anteil derer, die Einfluss auf ihr Arbeitstempo haben (-1); er lag 2000 bei 70 % bzw. 66 %.

Die Zahlen von 1995 ließen bereits eine klare Trennung zwischen den verschiedenen Arten von Arbeitsverhältnissen erkennen. Die Abstände haben sich 2000 weiter vergrößert. Für Zeitarbeiter hat sich die Lage verschlechtert. Sie wiesen schon 1995 den geringsten Selbstbestimmungsgrad auf (48 %, 57 % bzw. 55 %) und haben 2000 noch an Einflussmöglichkeiten verloren (37 %, 49 % bzw. 48 %). Bei Beschäftigten mit unbefristetem und befristetem Arbeitsvertrag ist die Situation unverändert geblieben.



Die Aufschlüsselung nach Berufen zeigt, dass der Grad der Selbstbestimmung 1995 mit steigender Qualifikation und sozialer Stellung zunahm, wobei die Hilfsarbeitskräfte eine Ausnahme bildeten, da ihre Lage etwas besser war als die der Anlagenbediener. An diesem Schema hat sich 2000 nichts geändert, doch nehmen die Ungleichheiten zu. In den drei am höchsten qualifizierten Berufshauptgruppen ist der Selbstbestimmungsgrad gleich geblieben oder leicht gestiegen, in den anderen Gruppen gleich geblieben oder zurückgegangen (vor allem bei Anlagenbedienern und in Dienstleistungsberufen).

Die Analyse nach Sektoren ergibt keinen eindeutigen Entwicklungstrend bis auf die Tatsache, dass bei den Beschäftigten des Verkehrs- und Nachrichtenwesens eine starke Verschlechterung eingetreten ist.

Einfluss auf Pausen und Urlaub (Q26.2/3)

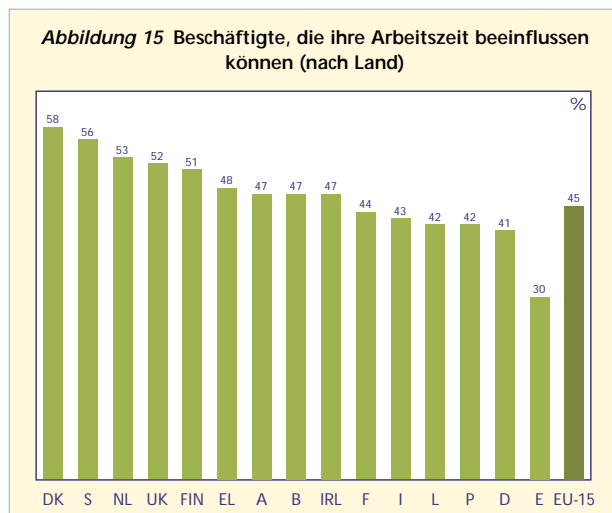
Der Anteil derer, die frei entscheiden können, wann sie Pausen bzw. Urlaub machen wollen, hat zwischen 1995 (63 % bzw. 57 %) und 2000 (61 bzw. 56 %) leicht abgenommen. Der diesbezügliche Unterschied zwischen Männern (64 bzw. 59 %) und Frauen (55 bzw. 52 %) besteht fort.

Merkliche Unterschiede in der Einflussnahme auf Urlaub bzw. Pausen bestehen auch zwischen den Selbständigen, die wesentlich mehr Freiheit haben (86 bzw. 84 %), und den abhängig Beschäftigten (56 bzw. 50 %). Bei Letzteren hat sich auch in diesem Bereich der Selbstbestimmung eine klarere Hierarchie zwischen den verschiedenen Arten von Arbeitsverhältnissen herausgebildet.

Was die Berufsgruppen anbelangt, so mussten die Beschäftigten in Dienstleistungsberufen eine Verringerung der Einflussmöglichkeiten hinnehmen. Die Aufschlüsselung nach Sektoren zeigt eine Verschlechterung der Lage im Gastgewerbe, im Verkehrs- und Nachrichtenwesen und bei den sonstigen Dienstleistungen, aber eine Verbesserung im Kredit- und Versicherungsgewerbe und in der öffentlichen Verwaltung.

Einfluss auf die Arbeitszeit (Q26.4)

Den Umfrageergebnissen von 2000 zufolge können 44 % der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit beeinflussen. Ein



augenfälliger Unterschied besteht hierbei zwischen den Selbständigen und den übrigen Beschäftigten, denn unter den Selbständigen ist der Anteil derer, die über ihre Arbeitszeit frei entscheiden können, fast doppelt so hoch (84 % gegenüber 36 %). Die sonstigen Unterschiede sind zwar nicht so ausgeprägt, aber dennoch signifikant. Einflussmöglichkeiten haben 47 % der Männer, aber nur 41 % der Frauen; 38 % der unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, aber nur 29 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und 23 % der Zeitarbeiter.

Wie bei den anderen Aspekten der Selbstbestimmung gilt auch hier, dass die Einflussmöglichkeiten mit steigendem Qualifikationsniveau zunehmen. Laut Abbildung 15 bestehen zwischen den Ländern keine großen Diskrepanzen; lediglich in Spanien ist der Einflussgrad relativ gering.

Tabelle 20 Selbstbestimmung bei der Arbeit

(%)

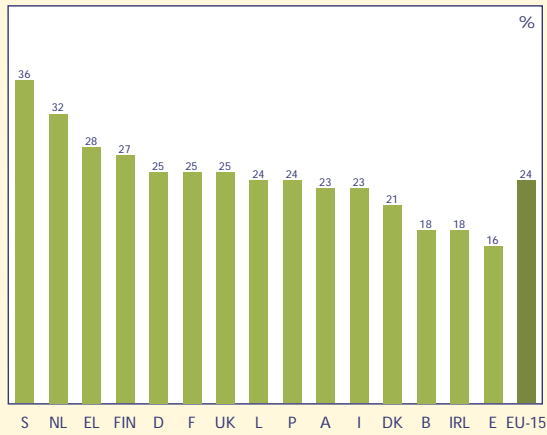
Frage Nummer	Alle Beschäftigten	1990	1995	2000
Q25.1	Kein Einfluss auf Reihenfolge der Aufgaben	-	35	35
Q25.2	Kein Einfluss auf Vorgehen bei Erledigung einer Aufgabe	38	28	29
Q25.3	Kein Einfluss auf Arbeitstempo	35	28	30
Q26.2	Keine Pause nach Wunsch	-	37	39
Q26.3	Keine Entscheidung über Urlaub	-	41	43
Q26.4	Kein Einfluss auf Arbeitszeit	-	-	55
Q26.6	Kein Zugang zu Telefon	-	-	29

Arbeitstempo

Arbeitsintensität

Drei Indikatoren geben Auskunft über die Arbeitsintensität, zwei davon seit 1990 („hohes Arbeitstempo“ und „Termindruck“) und einer seit 1995 („genug Zeit, um die Arbeit zu erledigen“). Sie zeigen für die zurückliegende Dekade eine Erhöhung der Arbeitsintensität an, die allerdings in den letzten fünf Jahren nicht mehr so stark ausgeprägt war.

Abbildung 16 Ständig hohes Arbeitstempo (nach Land)



Es besteht ein sehr starker Zusammenhang zwischen der Arbeitsintensität einerseits und den angegebenen Gesundheitsproblemen und unfallbedingten Fehlzeiten andererseits. Beschäftigte mit hoher Arbeitsintensität geben überdies häufiger an, bei der Arbeit ermüdende oder schmerzhaft Körperhaltungen einnehmen zu müssen (siehe Tabellen 22 und 23).

Genug Zeit für die Erledigung der Arbeit (Q26.5)

Wie schon 1995 berichten auch 2000 77 % aller Befragten und 76 % der abhängig Beschäftigten, dass sie genug Zeit zur Erledigung ihrer Arbeit haben. Unter den Selbständigen sind es mehr als zuvor (84 gegenüber 81 %). In der Kategorie der abhängig Beschäftigten ist der Anteil bei unbefristet Beschäftigten gleich geblieben (70 %), bei den befristet Beschäftigten gestiegen (von 75 auf 77 %) und bei Zeitarbeitern gesunken (von 78 auf 71 %).

Hohes Arbeitstempo (Q21.2)

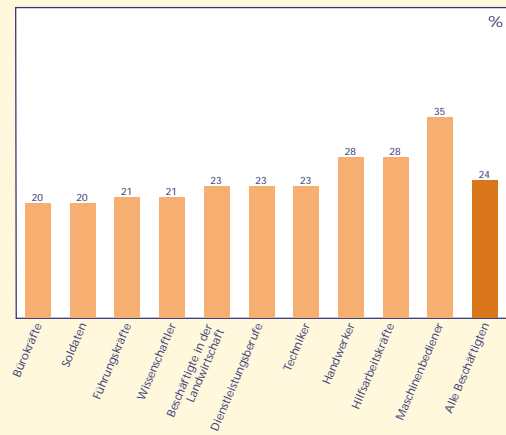
56 % aller Befragten (58 % der Männer und 54 % der Frauen) geben an, dass ihre Arbeit mindestens ein Viertel der Zeit ein hohes Arbeitstempo beinhaltet. Jeder Vierte (24 %) erklärt, die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit mit hohem Tempo zu arbeiten.

Table 21 Hohes Arbeitstempo oder Arbeiten unter Termindruck (nach Beruf) (Veränderungen zwischen 1995 und 2000 in %)

Beruf	Hohes Arbeitstempo	Termindruck
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	- 7 (- 5)	- 2 (id.)
Wissenschaftler	+4 (+ 4)	+1 (+ 2)
Techniker	+8 (+ 3)	+8 (+ 2)
Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	+0 (+ 4)	+3 (- 3)
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	+3 (id.)	-2 (- 1)
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	- 1 (- 5)	+4 (id.)
Handwerks- und verwandte Berufe	+5 (+ 1)	+7 (+ 3)
Anlagen- und Maschinenbediener	+0 (- 2)	+5 (- 2)
Hilfsarbeitskräfte	-2 (- 2)	+6 (+ 3)
Soldaten	+0 (- 4)	- 1 (+ 3)

In Klammern gesetzte Zahlen: „die ganze Zeit“ bzw. „fast die ganze Zeit“.

Abbildung 17 Ständig hohes Arbeitstempo (nach Beruf)



Bei Selbständigen wie auch abhängig Beschäftigten ist ein ähnlich starker Anstieg zu beobachten (+ 1). Eine Zunahme des Anteils ist bei unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern (von 54 auf 57 %) und bei Zeitarbeitern (53 auf 59 %) ersichtlich, ein Rückgang bei Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag (von 58 auf 54 %). Tabelle 21 illustriert die Veränderungen bei der Aufschlüsselung nach Berufen im Zeitraum 1995-2000.

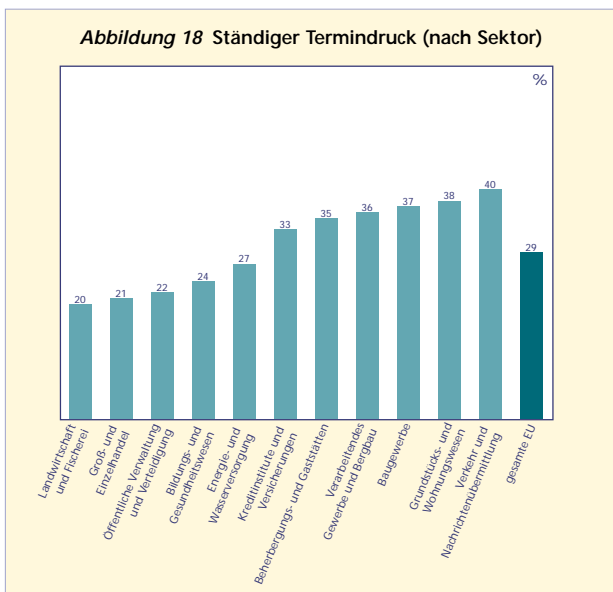
Table 22 Gesundheitliche Auswirkungen eines hohen Arbeitstempos

(%)

Gesundheitliche Probleme durch hohes Arbeitstempo	Die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit	Fast nie oder nie
Gesundheit durch Arbeit beeinträchtigt	73	50
Rückenschmerzen	46	25
Kopfschmerzen	22	11
Muskelschmerzen in Schultern und Nacken	35	15
Muskelschmerzen in oberen Gliedmaßen	20	9
Muskelschmerzen in unteren Gliedmaßen	18	8
Stress	40	21
Allgemeine Erschöpfung	33	18
Schlafstörungen	11	6
Angst	11	6
Reizbarkeit	15	8
Verletzungen	11	5
Psychisches Trauma	3	1
Mindestens 1 Fehltag wegen Arbeitsunfall	10	6
Schmerzhaft oder ermüdende Körperhaltung mindestens 1/4 der Zeit	61	35

Termindruck (Q21.3)

Fast zwei Drittel der Beschäftigten (60 %) geben 2000 an, mindestens ein Viertel ihrer Zeit unter Termindruck zu stehen (Männer 64 %, Frauen 54 %). Dies entspricht einem Anstieg



von 4 Punkten gegenüber 1995 (56 %, Männer 61 %, Frauen 50 %). Der Anteil derer, die die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit unter Termindruck arbeiten, liegt konstant bei 29 %.

Unter den abhängig Beschäftigten ist die stärkste Zunahme des Termindrucks bei den Zeitarbeitern zu beobachten (+ 8). Überdies nähern sich die Werte für Personen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (Zeitarbeiter und befristet Beschäftigte) allmählich denen der unbefristet Beschäftigten an.

Tabelle 23 Gesundheitliche Auswirkungen von Termindruck

Gesundheitliche Probleme durch Termindruck	Anteil (%)	
	Die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit	Fast nie oder nie
Gesundheit durch Arbeit beeinträchtigt	69	53
Rückenschmerzen	42	27
Kopfschmerzen	21	11
Muskelschmerzen in Schultern und Nacken	31	17
Muskelschmerzen in oberen Gliedmaßen	18	10
Muskelschmerzen in unteren Gliedmaßen	16	10
Stress	40	20
Allgemeine Erschöpfung	31	19
Schlafstörungen	12	5
Angst	11	5
Reizbarkeit	16	7
Verletzungen	10	5
Psychisches Trauma	3	2
Mindestens 1 Fehltag wegen Arbeitsunfall	9	6
Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltung mindestens 1/4 der Zeit	57	37

Korrelation zwischen Gesundheit und Arbeitsintensität

Wie aus den Tabellen 22 und 23 ersichtlich, wird bei hohem Arbeitstempo oder Termindruck häufiger über Stress berichtet.

Tempofaktoren

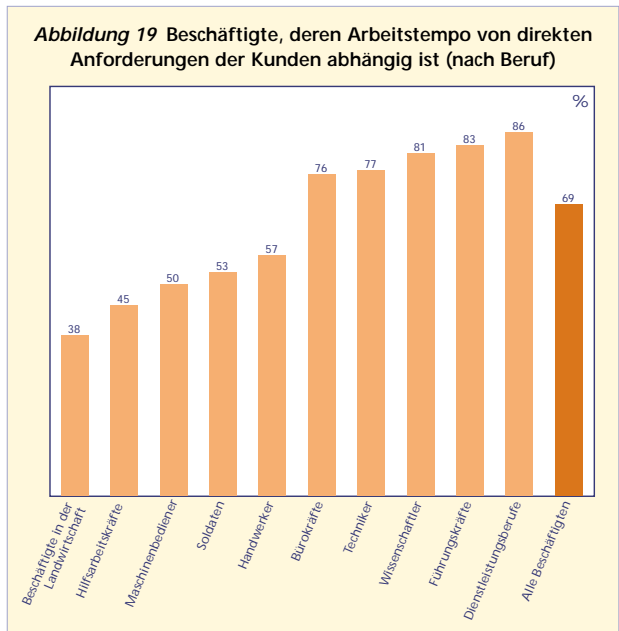
Seit 1995 werden bei der Umfrage fünf Tempofaktoren gemessen. Die „industriellen/normativen“ Faktoren verlieren hauptsächlich bei weiblichen Beschäftigten an Bedeutung. Dagegen gewinnen die „marktbedingten“ Faktoren (Anforderungen von außen) zunehmend an Einfluss, und zwar ebenfalls vor allem bei den weiblichen Beschäftigten.

Das Arbeitstempo ist heute seltener (- 2) von der direkten Kontrolle des Vorgesetzten und dafür in mehr Fällen (+ 6) von der Arbeit der Kollegen abhängig.

Arbeitstempo abhängig von der Arbeit der Kollegen (Q22.1)

Bei diesem Faktor war die stärkste Steigerung zu beobachten (von 37 auf 43 %). Den größten Anteil daran hatten die abhängig Beschäftigten (von 41 auf 48 %) und die männlichen Beschäftigten (von 42 auf 52 %).

In der Kategorie der abhängig Beschäftigten verringerten sich dabei die Abstände zwischen den verschiedenen Arten von Arbeitsverhältnissen, denn der Anteil stieg bei unbefristet Beschäftigten von 40 auf 48 %, bei befristet Beschäftigten von 43 auf 49 % und bei Zeitarbeitern von 48 auf 53 %. Der zunehmende Einfluss der Kollegen auf das Arbeitstempo betrifft alle Länder und alle Berufsgruppen (außer Landwirtschaft und Hilfsarbeitskräfte).



Arbeitstempo abhängig von äußeren Anforderungen (Q22.2)

Auch dieser Faktor erlangte zwischen 1995 und 2000 zunehmende Bedeutung (Anstieg von 67 auf 69 %). Den größten Anteil daran hatten die Frauen (Anstieg von 71 auf 75 %), während der Wert bei den Männern konstant blieb (64 %).

Bei den selbständig Beschäftigten dagegen kam es zu einem Rückgang von 80 auf 76 %, der eventuell auf strukturelle Veränderungen in dieser Kategorie zurückzuführen ist. Der Anstieg bei den abhängig Beschäftigten trifft auf alle Arten von Arbeitsverhältnissen und ganz besonders auf Zeitarbeiter zu (von 53 auf 60 %).

Im Ländervergleich zeigen sich gegenläufige Trends, angefangen bei einem Rückgang in Portugal (- 7) bis hin zu Steigerungen in Griechenland (+ 10) und Finnland (+ 12).

Auch in den verschiedenen Berufsgruppen gibt es entgegengesetzte Entwicklungen. So ist bei allen Angestellten eine Zunahme und bei den Arbeitern eine leichte Abnahme des Anteils zu beobachten.

Arbeitstempo abhängig von vorgegebenen Produktionszahlen (Q22.3) ⁽¹⁾

Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitstempo von der Geschwindigkeit einer Maschine oder Transporteinrichtung bestimmt wird, ist gesunken (von 22 auf 20 %). Vor allem gilt

dies für die Frauen (Rückgang von 17 auf 14 %), während der Wert bei den männlichen Beschäftigten konstant blieb (25 %). Diese rückläufige Entwicklung war sowohl bei Selbständigen als auch bei allen Kategorien von abhängig Beschäftigten zu beobachten.

Die Trends in den einzelnen Ländern weichen voneinander ab. Schweden fällt durch jeweils sehr geringe Anteile auf (1995: 12 %, 2000: 8 %).

Arbeitstempo abhängig von der direkten Kontrolle durch den Vorgesetzten (Q22.5)

Rückläufig ist der Anteil der Beschäftigten, bei denen das Arbeitstempo aus einem direkten Unterstellungsverhältnis resultiert (von 34 auf 32 %). Dies gilt hauptsächlich für die abhängig Beschäftigten, wobei wiederum Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag (von 51 auf 44 %) vor unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern (von 37 auf 36 %) rangieren. Ein Rückgang wurde in allen Ländern und allen Berufsgruppen (mit Ausnahme von Bürokräften und Handwerkern) registriert.

Tabelle 24 Arbeitstempo

(%)

Frage Nummer	Alle Beschäftigten		1990	1995	2000
Q26.5	Genug Zeit, um die Arbeit zu erledigen (Ja)		-	77	77
Q23	Wie oft müssen Sie Ihre Arbeit unterbrechen?	Mehrmals am Tag	-	-	28
		Einige Male am Tag	-	-	19
	Sind diese Unterbrechungen zurückzuführen auf ...	die Art der Tätigkeit	-	-	66
		schlechte Organisation	-	-	10
		Anfragen von Kollegen/ Vorgesetzten	-	-	39
		Anfragen von Kunden	-	-	43
		Maschinen/Werkzeuge	-	-	10
		schlechte Gestaltung	-	-	4
		störend	-	-	33
		ohne Auswirkungen	-	-	47
		positiv	-	-	12
Q21.b.1	Hohes Arbeitstempo		47 (18)	54 (25)	56 (24)
Q21.b.2	Termindruck		49 (23)	56 (29)	60 (29)
Q22.1	Arbeitstempo abhängig von:	Kollegen	-	37	43
Q22.2		Anfragen von außerhalb	-	67	69
Q22.3		vorgegebenen Produktionszahlen (*)	-	35	31
Q22.4		Maschinengeschwindigkeit	-	22	20
Q22.5		Vorgesetztem	-	34	32

In Klammern gesetzte Zahlen: „die ganze Zeit“ bzw. „fast die ganze Zeit“.

(*) Frage wurde geändert: 1995 wurde nach Produktionsvorgaben gefragt; 2000 nach „vorgegebenen Produktionszahlen“.

⁽¹⁾ Zu beachten ist, dass 1995 nach „Produktionsvorgaben“ und 2000 nach „vorgegebenen Produktionszahlen“ gefragt wurde.



Arbeitsunterbrechungen (Q23)

Mehr als ein Viertel (28 %) der Beschäftigten gibt an, „mehrmals am Tag“ wegen unvorhergesehener Aufgaben die Arbeit unterbrechen zu müssen. Bei 19 % der Befragten geschieht dies „einige Male am Tag“.

Am häufigsten treten solche Unterbrechungen bei weiblichen Beschäftigten sowie bei Angestellten im allgemeinen Sinn (Führungskräfte, Techniker und Bürokräfte) auf. Zwei Drittel aller Befragten betrachten sie als Bestandteil der Arbeit und führen sie auf die „Art der Tätigkeit“ zurück. Als sonstige Gründe werden genannt: Anfragen von außen (43 %, meist bei Frauen), interne Anfragen (39 %), schlechte Maschinen, Werkzeuge oder Materialien (10 %, meist bei Männern), schlechte Arbeitsorganisation (10 %, meist bei Männern) und schlechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (4 %). 33 % der Arbeitnehmer empfinden diese Unterbrechungen als störend, 12 % dagegen als positiv.

Arbeitsinhalt

Aus den Indikatoren „komplexe Arbeitsaufgaben“ und „selbständiges Lösen von unvorhergesehenen Problemen“ lassen sich nur schwer Rückschlüsse ziehen. Daher ist auch schwer zu sagen, inwieweit sie die Realität erfassen. Dennoch wurden im Zeitverlauf äußerst stabile Ergebnisse registriert, die allerdings wohl eher auf den sozialen Status des Befragten verweisen als auf den genauen Arbeitsinhalt.

Bei den anderen Indikatoren ergibt sich ein weniger eindeutiges Muster. Es liegt ein Widerspruch darin, dass in allen Berufsgruppen einerseits weniger eintönige Arbeiten und andererseits weniger Lernmöglichkeiten angegeben werden. Daher ist es schwierig, Schlussfolgerungen in Bezug auf die Erweiterung des Arbeitsinhalts zu ziehen.

Erfüllung präziser Qualitätsstandards (Q24.1)

Der Anteil männlicher Beschäftigter, die derartige Standards einhalten müssen, verharrte 2000 auf dem Stand von 1995 (74 %), während der entsprechende Frauenanteil sank (von 66 auf 64 %). Bei den Selbständigen war dieser Rückgang im Fünfjahreszeitraum stärker ausgeprägt als bei den abhängig Beschäftigten, wodurch beide Kategorien im Jahr 2000 auf 70 % kamen. Unterschiede gab es in Abhängigkeit vom Arbeitsvertrag, nämlich einen Rückgang bei befristet Beschäftigten (von 67 auf 65 %), einen Anstieg bei Zeitarbeitern (von 66 auf 70 %) und einen gegenüber 1995 unveränderten Wert (71 %) bei unbefristet Beschäftigten.

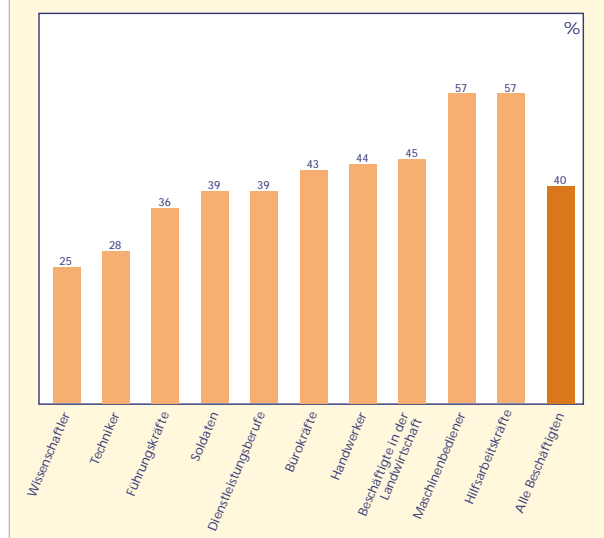
Diese relativ stabilen Anteile täuschen allerdings über gegensätzliche Trends in den verschiedenen Berufsgruppen hinweg. Zwischen 1995 und 2000 kam es zu einem Anstieg bei den Handwerkern (von 83 auf 87 %) und Anlagenbedienern (von 72 auf 77 %), zugleich aber zu einem Rückgang bei allen übrigen Kategorien.

Bei den unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern betrug der Anteil gleichbleibend 71 %, während – wie bereits ausgeführt – bei den befristet Beschäftigten ein Rückgang und bei den Zeitarbeitern ein Anstieg registriert wurde.

Selbstbeurteilung der Qualität (Q24.2)

Im Jahr 2000 gaben drei Viertel aller Beschäftigten (75 %) an, die Qualität ihrer Arbeit selbst beurteilen zu müssen. Zwar ist

Abbildung 20 Tätigkeit schließt eintönige Arbeiten ein (nach Beruf)



dies nur ein leicht geringerer Anteil als 1995 (76 %), doch verbirgt sich hinter dem relativ stabilen Wert eine starke Verschiebung zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten (von 77 auf 84 %). Es wurde ein signifikanter Rückgang bei den Zeitarbeitern (von 68 auf 57 %) und ein leichter Abwärtstrend bei den Arbeitnehmern mit unbefristetem Arbeitsvertrag (von 77 auf 74 %) registriert.

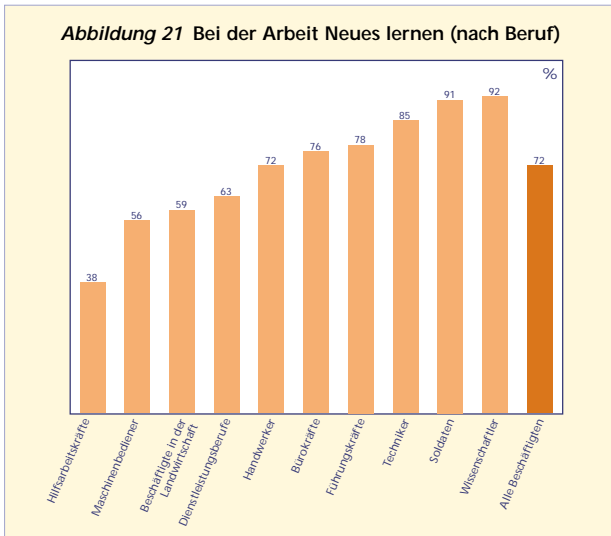
Selbständiges Lösen unvorhergesehener Probleme (Q24.3)

Der Anteil derer, die bei der Arbeit unvorhergesehene Probleme lösen müssen, lag 2000 ebenso wie 1995 bei 82 %. Auch die jeweiligen Anteile der Männer und der Frauen blieben gegenüber 1995 mit 82 % bzw. 79 % konstant.

In der Kategorie der abhängig Beschäftigten blieb der Anteil der Arbeitnehmer mit Dauerarbeitsvertrag im Betrachtungszeitraum gleich (82 %), während bei den befristet Beschäftigten eine Zunahme (von 71 auf 76 %) und bei den Zeitarbeitern eine Abnahme (von 70 auf 60 %) zu beobachten war. Entsprechend unterschiedlich fällt die Möglichkeit zur Lösung unvorhergesehener Probleme in den einzelnen Berufsgruppen aus: 1995 wie auch 2000 hatten 97 % der Führungskräfte, aber nur 66 % der Hilfsarbeitskräfte eine Arbeit, die die selbständige Lösung von Problemen beinhaltete.

Eintönige Arbeiten (Q24.4)

Im Jahr 2000 hatten deutlich weniger Beschäftigte (40 %) eintönige Arbeiten zu verrichten als 1995 (45 %). Von dieser Verbesserung wurden alle Kategorien von Arbeitnehmern erfasst, obwohl der berufliche Status weiterhin ins Gewicht fällt. Abbildung 20 spiegelt die großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen wider. Am seltensten (nur zu einem Viertel) sind Wissenschaftler und Führungskräfte mit dieser Art von Arbeit konfrontiert, am häufigsten (zu über 50 %) die Hilfsarbeitskräfte und Maschinenbediener. Im Fünfjahreszeitraum 1995-2000 nahmen die eintönigen Arbeiten in allen Berufsgruppen (Ausnahme Verkäufer und Dienstleistungsberufe) und allen Sektoren (Ausnahme Baugewerbe) ab.



Komplexe Arbeitsaufgaben (Q24.5)

Über die Hälfte der Beschäftigten (56 %) gab 2000 an, dass ihre Tätigkeit komplexe Arbeitsaufgaben beinhaltet. Frauen berichten dies weitaus häufiger als Männer (62 % gegenüber 50 %). Wie die obigen Indikatoren für die Art der Arbeit lässt auch dieser eine Hierarchie der Berufsgruppen erkennen. Die Anteile blieben gegenüber 1995 weitgehend gleich, nur beim Verkaufs- und Dienstleistungspersonal trat ein starker Rückgang ein (von 47 auf 38 %).

Neues lernen (Q24.6)

71 % der Beschäftigten gaben 2000 an, bei der Arbeit Neues zu lernen. Auf Männer trifft dies stärker zu (72 %) als auf Frauen (70 %); auf abhängig Beschäftigte stärker (71 %) als auf Selbständige (70 %).

1995 lag dieser Anteil bei Männern etwas höher als bei Frauen (+ 3) und bei Selbständigen höher (+ 7) als bei abhängig Beschäftigten (+ 3). In der letztgenannten Gruppe haben sich die Lernmöglichkeiten der Arbeitnehmer mit Dauerarbeitsvertrag verringert (Rückgang von 75 auf 72 %), die der befristet Beschäftigten sowie der Zeitarbeiter dagegen verbessert (Anstieg von 69 auf 73 % bzw. von 58 auf 60 %).

Tabelle 25 Arbeitsinhalt

(%)

Arbeitsinhalt – alle Beschäftigten	1990	1995	2000
Erfüllung von Qualitätsstandards	–	71	70
Selbstbeurteilung der Qualität	–	76	75
Problemlösung	–	82	82
Eintönige Arbeiten	–	45	40
Komplexe Arbeitsaufgaben	–	57	56
Neues lernen	–	74	71

Die in Abbildung 21 dargestellte Aufschlüsselung nach Berufsgruppen lässt erkennen, dass der Anteil der Beschäftigten mit Lernmöglichkeiten bei den Wissenschaftlern sehr hoch ist (92 %), bei den Dienstleistungs-

berufen und Hilfsarbeitskräften dagegen gering (bei beiden seit 1995 Rückgang um 10 %).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitnehmer 2000 bessere Lernmöglichkeiten hatten als die Selbständigen, während es 1995 noch umgekehrt war.

Fähigkeiten, Fortbildung, Kompetenzerwerb

Verantwortung für Produktionsplanung, Personalbeschaffung sowie Arbeitszeiten und Schichten

Diese drei Indikatoren geben Auskunft über den Grad der Verantwortung, der je nach Geschlecht stark variiert: 20 % der Arbeitnehmer tragen Verantwortung für Produktionsplanung (24 % der Männer und 15 % der Frauen), 16 % für Personalbeschaffung (19 % der Männer und 13 % der Frauen) und 15 % für Arbeitszeiten (16 % der Männer und 13 % der Frauen). Der Umfang der Verantwortung richtet sich nach dem Beschäftigungsstatus. Unter den Berufsgruppen tragen die Führungskräfte die höchste Verantwortung.

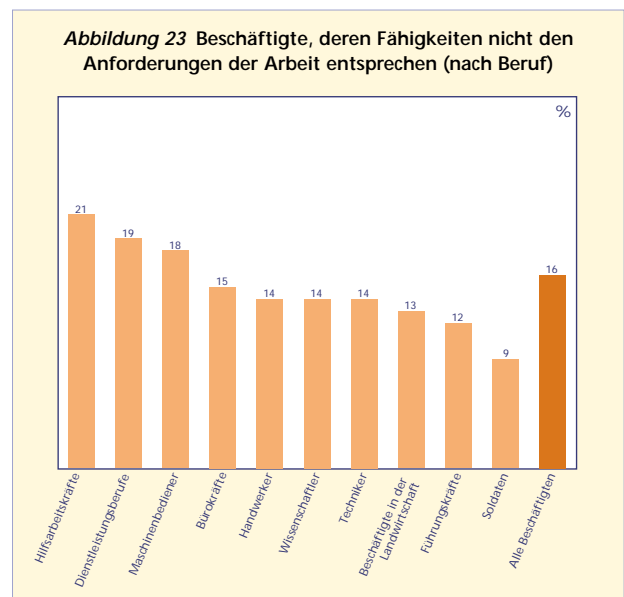
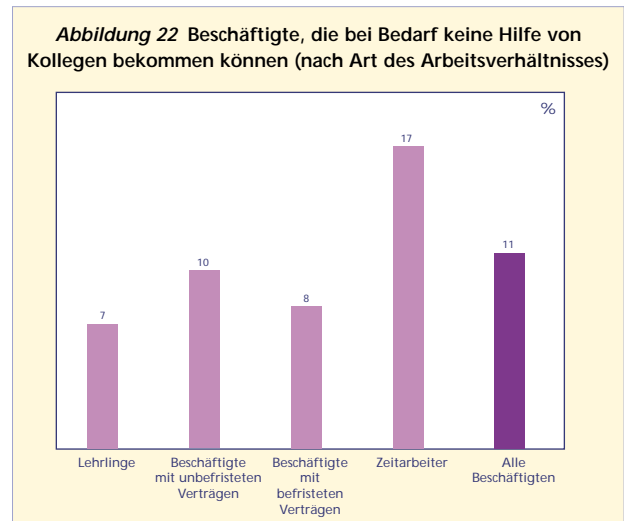




Tabelle 26 Verantwortung

(%)

Verantwortung – alle Beschäftigten	1990	1995	2000
Für Produktionsplanung (Q27.1)	–	–	27
Für Personalbeschaffung (Q27.2)	–	–	21
Für Arbeitszeiten (Q27.3)	–	–	23

Teamarbeit (Q27.b.2)

56 % der Befragten (60 % der abhängig Beschäftigten) geben an, ihre Arbeit ganz oder teilweise im Team zu erledigen. Bei den abhängig Beschäftigten ist Teamarbeit unter Männern häufiger anzutreffen (62 %) als unter Frauen (58 %). Die Verwendung des Begriffes Teamarbeit bereitet einige Schwierigkeiten. Die Antworten lassen eine klare Trennlinie zwischen Nord- und Südeuropa erkennen, wobei nicht klar ist, ob darin organisatorische oder aber kulturelle Unterschiede zum Ausdruck kommen.

Hilfe von Kollegen (Q26.1)

Im Jahr 2000 gaben 82 % der Beschäftigten an, bei Bedarf Hilfe von Kollegen zu erhalten. Bei Frauen war dies seltener der Fall als bei Männern (81 % bzw. 83 %). Bei den abhängig Beschäftigten (89 %) hat sich die Lage gegenüber 1995 nicht verändert.

Fähigkeiten (Q28)

Der Anteil derer, die glauben, dass ihre Fähigkeiten den Anforderungen der Arbeit entsprechen, ist zwischen 1995 (82 %) und 2000 (83 %) leicht gestiegen. Der Anteil jener, die sich für überqualifiziert erachten, ist zurückgegangen (von 10 auf 7 %), und zwar bei Männern und Frauen sowie bei allen Arten von Arbeitsverhältnissen im gleichen Maße. Gleich geblieben ist dagegen der Anteil derer, die ihre Fähigkeiten für unzureichend erachten.

Bei den abhängig Beschäftigten bestehen nach wie vor bedeutende Unterschiede je nach Beschäftigungsstatus (2000 bezeichneten sich 14 % der Zeitarbeiter als überqualifiziert, 1995 waren es 18 %). Allerdings nehmen diese Disparitäten infolge eines generellen Rückgangs des Anteils der „Überqualifizierten“ in der Tendenz ab.

Der Anteil derer, die sich für überqualifiziert erachten, nimmt in allen Berufsgruppen mit Ausnahme der Dienstleistungsberufe ab.

Schulung oder Fortbildung (Q29)

31 % der Befragten nahmen zwischen März 1999 und März 2000 an einer von ihrer Firma bezahlten bzw. durchgeführten

Fortbildung teil (1995: 29 %), deren durchschnittliche Dauer 4,4 Tage pro Person betrug.

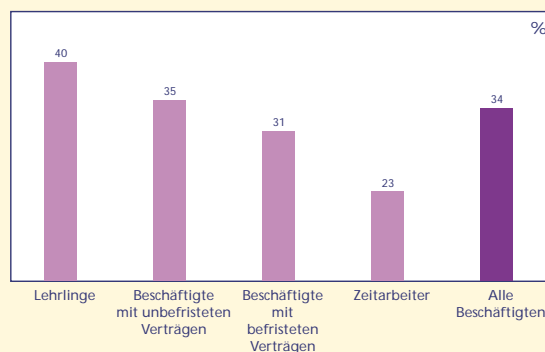
Bei den abhängig Beschäftigten verringern sich die Ungleichheiten hinsichtlich des Zugangs zu Fortbildungsmaßnahmen. Zwar lag der Anteil bei unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern konstant bei 35 % (1995 wie auch 2000), doch stieg er bei Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen von 22 auf 31 % und bei Zeitarbeitern von 12 auf 23 %. Außerdem betrug die Dauer der Fortbildung bei befristet Beschäftigten und Zeitarbeitern im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten das Doppelte. Offenbar werden in diesem Arbeitsmarktsegment ernstliche Bemühungen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus unternommen. Dieser Frage sollte weiter nachgegangen werden.

Tabelle 27 Fähigkeiten, Fortbildung und Arbeitsteilung

(%)

Frage Nummer		1990	1995	2000	
Q27.b.1	Wechsel bei der Erledigung der Aufgaben (Ja)	–	55	44	
Q27.b.2	Teamarbeit (Ja)	–	–	56	
Q28	Fähigkeiten	entsprechen den Anforderungen	–	81	82
		Anforderungen zu hoch	–	7	8
		Anforderungen zu niedrig	–	10	7
		Weiß nicht	–	2	2
Q29	Keine Fortbildung in den letzten 12 Monaten	–	71	69	
Q26.1	Hilfe (Ja)	–	83	83	

Abbildung 24 Arbeitnehmer, die in den letzten zwölf Monaten eine Schulung erhalten haben (nach Art des Arbeitsverhältnisses)



Kapitel 6 Arbeitszeit

Zahl der Arbeitsstunden (Q14)

Die Angaben aus dem Jahr 2000 deuten auf eine leichte Zunahme des Anteils der Beschäftigten hin, deren Arbeitszeit länger als die Normalarbeitszeit ist, während der unterhalb der Normalarbeitszeit liegende Anteil leicht zurückging. Die Zahl der Beschäftigten mit mehr als 45 Wochenarbeitsstunden sank zwischen 1995 und 2000 von 16 auf 14 %. Bei Männern hat die Zahl der Arbeitsstunden seit 1995 um 4 % und bei Frauen um 2 % abgenommen.

Im Durchschnitt gesehen arbeiten die Frauen neun Wochenstunden weniger als die Männer, wobei Teilzeitarbeit noch immer eine Frauendomäne ist. Bei abhängig

Beschäftigten ist der Unterschied weniger groß als bei der Gesamtheit der Beschäftigten (siehe Abbildungen 27 und 28).

Beschäftigungsstatus

Abbildung 29 lässt ein starkes Gefälle zwischen den verschiedenen Kategorien von Beschäftigten erkennen: Es besteht eine große Diskrepanz zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der abhängig Beschäftigten (36,7 Stunden) einerseits und der Selbständigen (46 Stunden) andererseits. Bei Arbeitnehmern mit unbefristetem Arbeitsvertrag und Auszubildenden liegt die Arbeitszeit leicht über dem Arbeitnehmer-Durchschnitt von knapp 37 Stunden, während befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter weniger Stunden arbeiten (Abbildung 30).

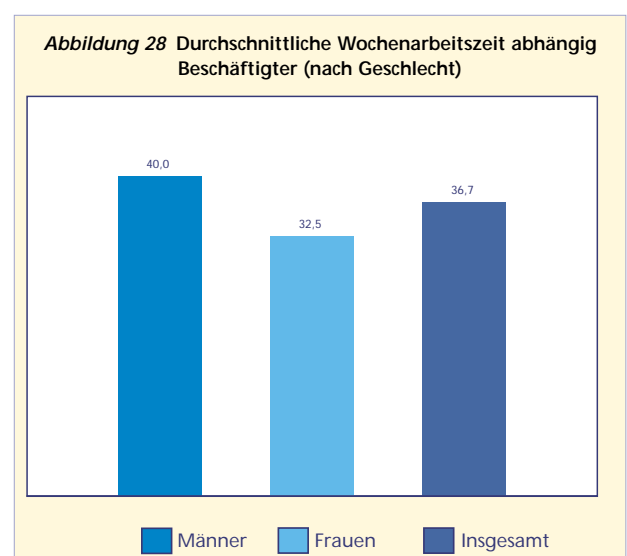
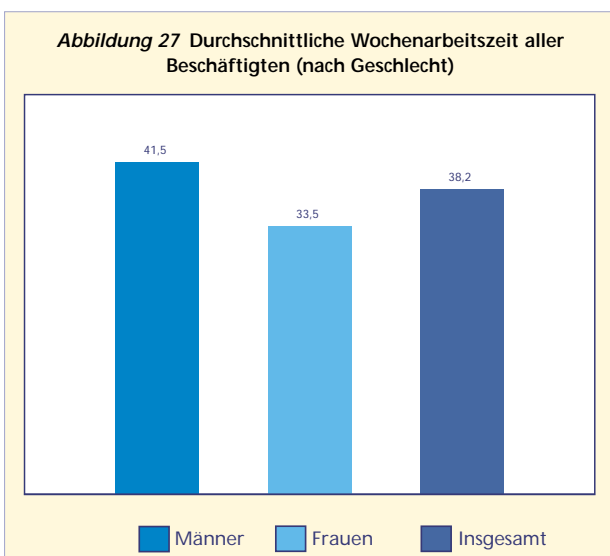
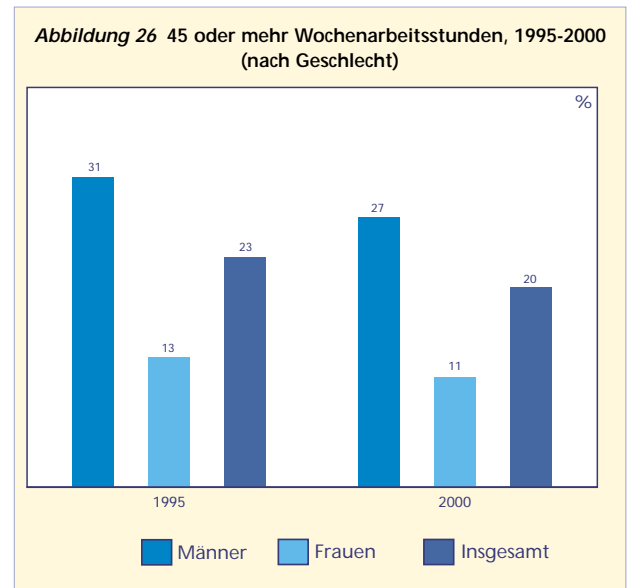
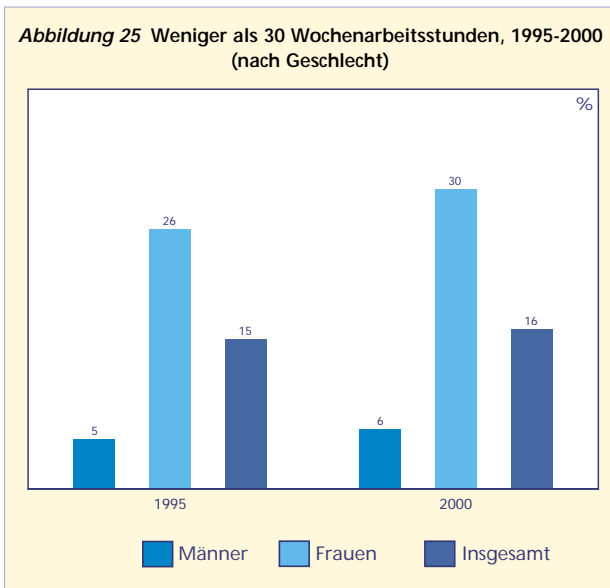




Abbildung 29 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Selbständigen und abhängig Beschäftigten

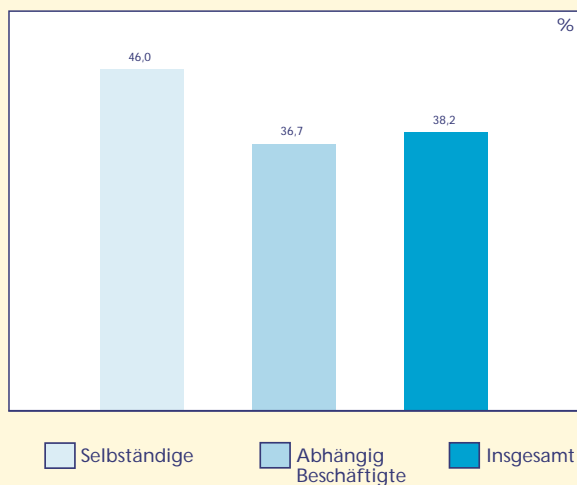


Abbildung 30 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter (nach Art des Arbeitsverhältnisses)

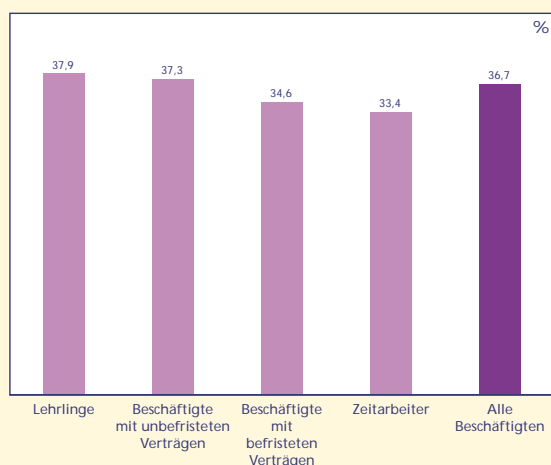


Abbildung 31 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten (nach Land)

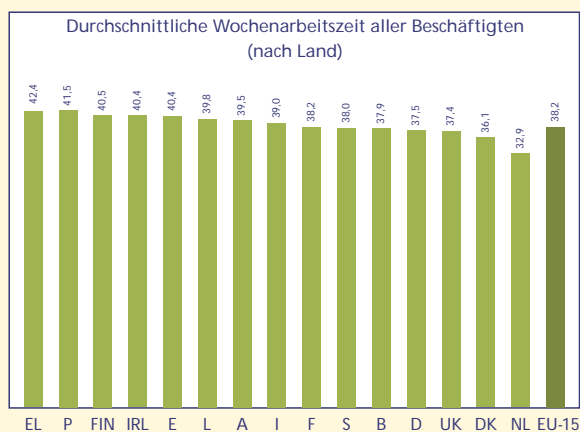
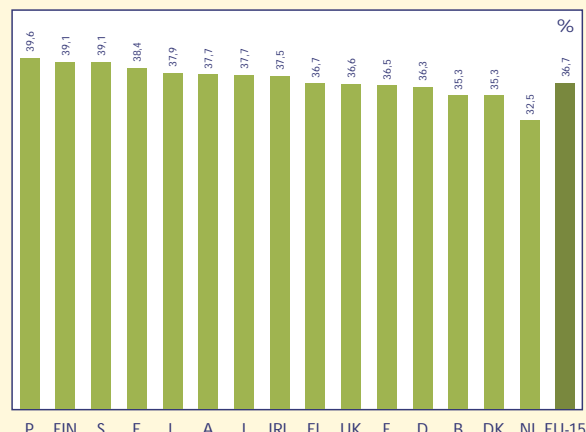


Abbildung 32 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der abhängig Beschäftigten (nach Land)



Langer Arbeitstag (Q16e) und lange Arbeitszeit

Ein Drittel aller Beschäftigten muss zeitweilig über den Normalarbeitstag hinaus arbeiten (mehr als 10 Stunden pro Tag), was hauptsächlich für männliche Beschäftigte und Selbständige zutrifft (insbesondere in der Landwirtschaft sowie in leitenden und wissenschaftlichen Tätigkeiten). Sehr lange Arbeitstage und Arbeitswochen (mehr als 45 Stunden) sind ein klassisches Merkmal der selbständigen Erwerbstätigkeit (durchschnittlich 52 % der Selbständigen arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche).

Länder

Die Unterschiede in den nationalen Durchschnittswerten erklären sich zum Teil aus dem Umfang der Teilzeitarbeit (höchste Quote in den Niederlanden). Abbildung 31 zeigt die durchschnittliche Wochenstundenzahl aller Beschäftigten nach Ländern, bei der Unterschiede bis zu 10 % auftreten. Bei einem Durchschnittswert von ca. 38 Stunden reicht das

Spektrum von 32,9 Stunden in den Niederlanden bis zu 42,4 Stunden in Griechenland. Im Fall der abhängig Beschäftigten bewegt sich die Stundenzahl zwischen 32,5 (Niederlande) und 39,6 (Portugal).

Teilzeitarbeit (Q17)

Für die Teilzeitarbeit wurden bei der Umfrage zwei Indikatoren verwendet. Für den ersten Indikator wurde Teilzeitarbeit als eine Arbeitszeit von weniger als 30 Wochenstunden definiert. Wer also angab, 30 oder weniger Stunden zu arbeiten, galt als Teilzeitbeschäftigter. Um jedoch den länderspezifischen Unterschieden in der Definition der Teilzeitarbeit Rechnung zu tragen, wurde als zweiter Indikator ein spontanes „Ja“ bzw. „Nein“ auf die Frage „Sind Sie teilzeitbeschäftigt?“ hinzugezogen. Fast ein Fünftel (17 %) aller Beschäftigten sind Teilzeitarbeiter, wobei die Umfrage allerdings ergab, dass der Anteil der Frauen mit 32 % weit über dem der Männer (7 %) liegt (Abbildung 33).

Abbildung 33 Teilzeitbeschäftigte – spontane Antwort (nach Geschlecht)

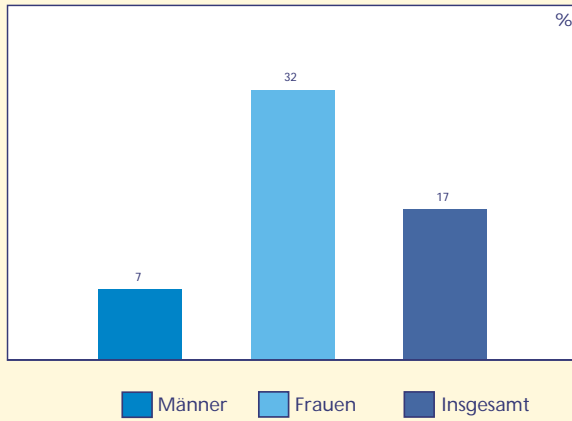


Abbildung 34 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer – spontane Antwort (nach Art des Arbeitsverhältnisses)

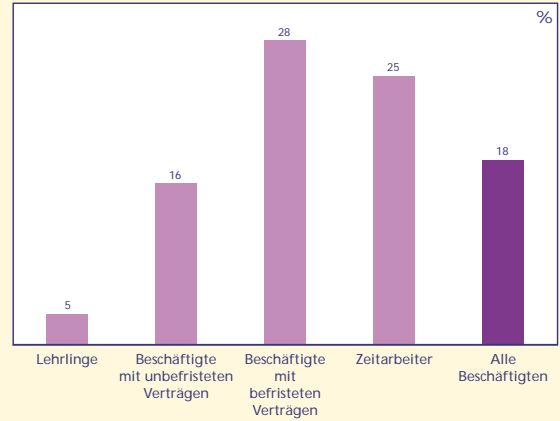


Abbildung 35 Teilzeitbeschäftigte – spontane Antwort (nach Beruf)

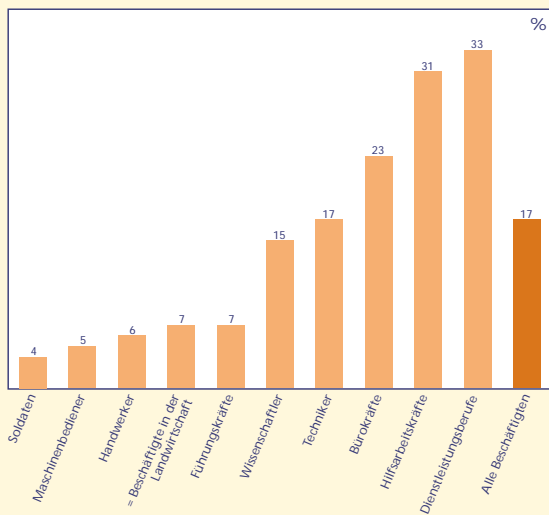


Abbildung 36 Teilzeitbeschäftigte, die gern mehr oder weniger Stunden arbeiten würden (nach Geschlecht)

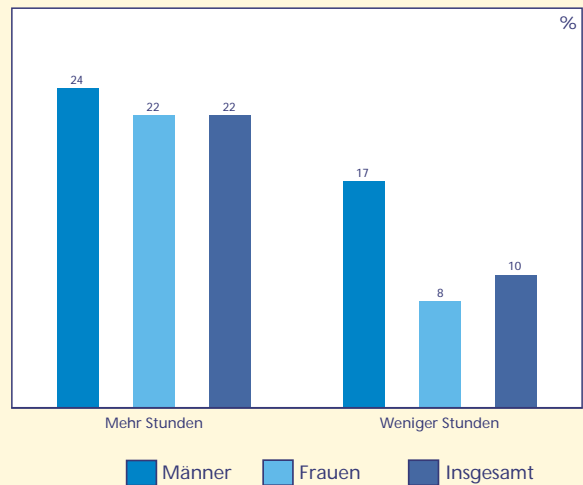


Abbildung 37 Durchschnittliche tägliche Wegezeiten (nach Land)

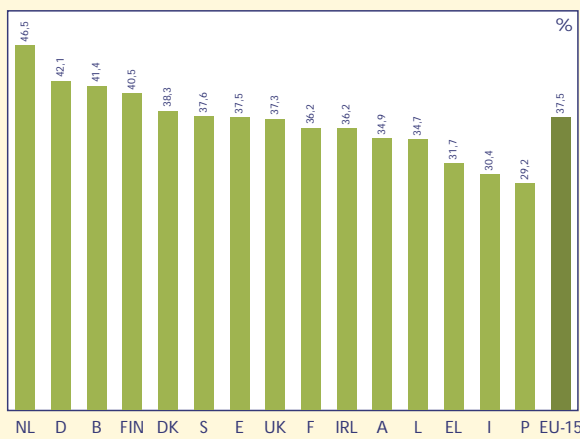
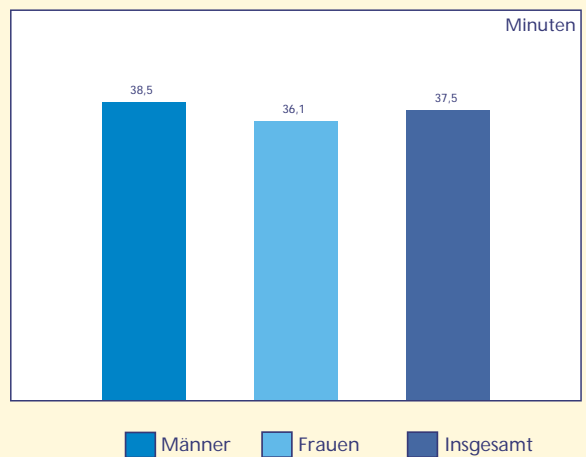


Abbildung 38 Durchschnittliche tägliche Wegezeiten (nach Geschlecht)





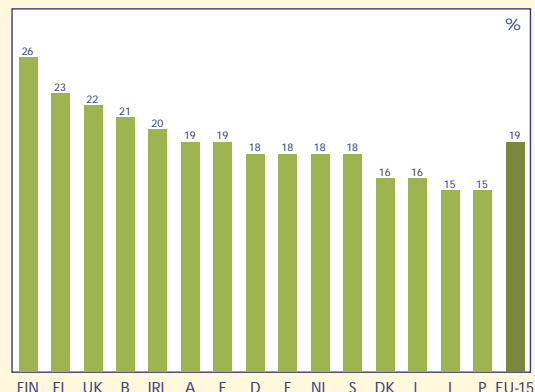
Neben großen geschlechterspezifischen Unterschieden (höherer Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung) bestehen auch starke Diskrepanzen zwischen den einzelnen Ländern (die Niederlande und das Vereinigte Königreich liegen bei beiden Indikatoren an der Spitze) sowie zwischen den Beschäftigtenkategorien (Zeitarbeiter und befristet Beschäftigte sind nach beiden Indikatoren häufiger teilzeitbeschäftigt). Abbildung 35 veranschaulicht die Anteile der Teilzeitbeschäftigten aufgeschlüsselt nach Berufen. Danach sind die meisten Teilzeitbeschäftigten als Verkäufer und in Dienstleistungsberufen tätig.

Die Teilzeitarbeit ist nicht in allen Fällen gewollt, was insbesondere auf Personen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen zutrifft (die Hälfte von ihnen wünscht sich eine andere – generell höhere – Stundenzahl). 23 % der Teilzeitbeschäftigten würden gern mehr und 9 % weniger Stunden arbeiten. Dabei besteht ein geschlechterspezifischer Unterschied: Nur 8 % der Frauen, aber 17 % der Männer möchten ihre Stundenzahl verringern.

Wegezeiten (Q15)

Für den Hin- und Rückweg zur Arbeit wurden im Jahr 2000 durchschnittlich 37,5 Minuten benötigt, d. h. fast genauso viel Zeit wie 1995 (38 Minuten). Die Werte der einzelnen Länder gehen weit auseinander, wobei die längsten Wegezeiten in den Niederlanden registriert wurden. Der Anteil der Kategorie „nicht zutreffend“ (7 %) ist fast identisch mit dem Anteil der „Heimarbeiter“ (8 %) bei Frage 12.6. Es ist anzunehmen, dass Erwerbstätige, die keine Wegezeiten zurücklegen, zu Hause arbeiten.

Abbildung 39 Nachtarbeit – mindestens eine Nacht pro Monat (nach Land)



Lage der Arbeitszeit

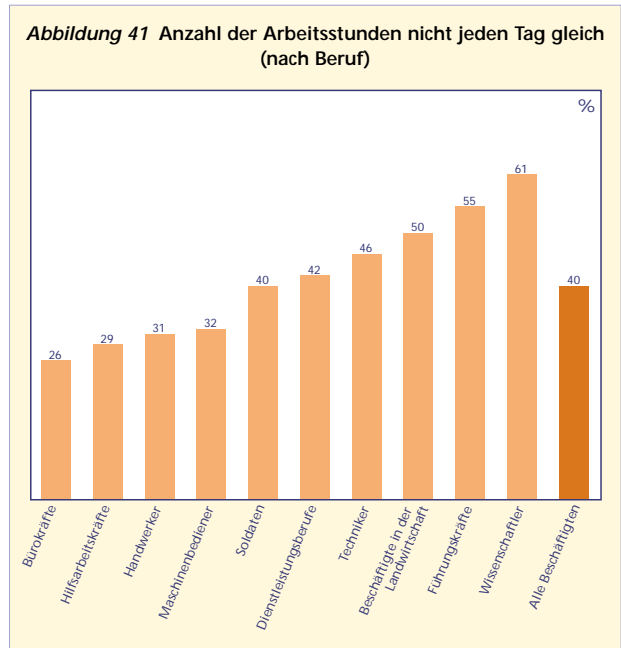
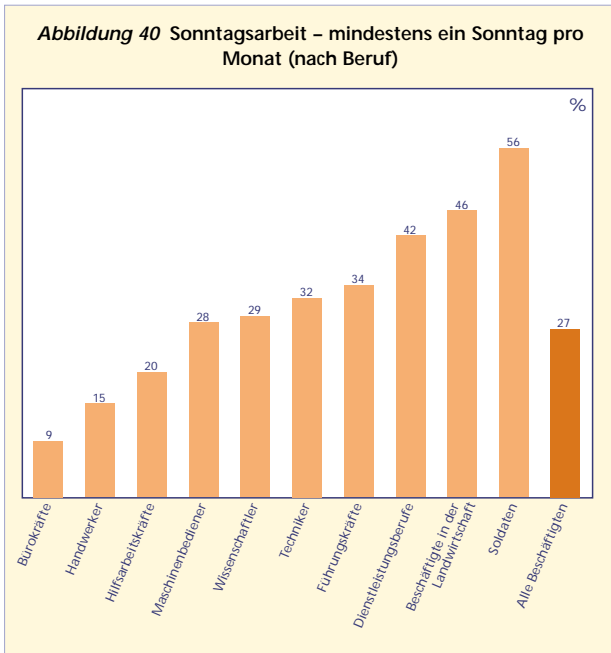
Arbeit rund um die Uhr

Nachtarbeit (Q16.a)

Bei der Nachtarbeit ist eine leicht rückläufige Entwicklung festzustellen, die offenbar alle Berufsgruppen mit Ausnahme der Facharbeiter sowie der Dienstleistungsberufe und Verkäufer betrifft. Den größten Anteil an diesem Rückgang haben die Selbständigen. Abbildung 39 zeigt für die einzelnen Mitgliedstaaten die Prozentsätze derer, die mindestens einmal pro Monat in der Nacht arbeiten. Im Durchschnitt ist dies ein Fünftel aller Beschäftigten, doch bestehen große länderspezifische Unterschiede.

Tabelle 28 Dauer der Arbeitszeit

Frage Nummer	Alle Beschäftigten	1990	1995	2000	
Q14	Stunden pro Woche (Selbständige)		47	46,1	
	Stunden pro Woche (Arbeitnehmer)	38	36,7		
	Stunden pro Woche (Durchschnitt)		38,2		
	< 30 Stunden pro Woche (%)		15	16	
	30-39 Stunden pro Woche (%)		36	35	
	≥ 40 Stunden pro Woche (%)		49	48	
Q15	Tägliche Wegezeit	Durchschnitt (in Minuten)	38	37,5	
		< 20 min (%)	25	25	
		20-39 min (%)	31	32	
		≥ 40 min (%)	38	32	
		nicht zutreffend (%)	5	7	
Q17a	Sind Sie teilzeitbeschäftigt?	(%)	–	–	17
Q17b	Wenn ja, würden Sie gerne	mehr Stunden arbeiten? (%)	–	–	22
		weniger Stunden arbeiten? (%)	–	–	10
Q16e	Arbeite mehr als 10 Stunden am Tag	nie (%)	–	–	67
		alle 4 Tage oder öfter (%)	–	–	10



Wochenendarbeit (16c und 16d)

Die Sonntagsarbeit hat in den fünf Jahren seit 1995 in fast allen Berufsgruppen leicht abgenommen. Nur in den Dienstleistungsberufen und beim Verkaufspersonal wurde ein merklicher Anstieg beobachtet (von 34 auf 46 %). Dasselbe gilt für die Samstagarbeit, die zwar allgemein seltener geworden ist, beim Verkaufspersonal jedoch zugenommen hat. Auch hier ist der Rückgang größtenteils auf die Selbständigen zurückzuführen, die seltener am Wochenende arbeiten als zuvor.

Schichtarbeit (Q18)

Bei der Umfrage wurde festgestellt, dass ein Fünftel (20 %) aller Beschäftigten in Schichten arbeitet, darunter Männer und Frauen zu jeweils gleichen Teilen. Was die abhängig

Beschäftigten anbelangt, so ist der Anteil der Schichtarbeiter bei befristet Beschäftigten (25 %) und Zeitarbeitern (26 %) besonders hoch. Ein Vergleich mit der vorherigen Umfrage ist nicht möglich, da die Frage 2000 umformuliert wurde. 1995 wurde nach der Zahl der Schichtwechsel gefragt, während 2000 die Art der Schichtarbeit (z. B. Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) anzugeben war. Die Aufschlüsselung nach Schichtarten in Tabelle 29 zeigt, dass Wechselschichten am häufigsten vorkommen.

Unregelmäßige Arbeitszeiten

Unregelmäßige Arbeitszeiten hatten sich bei der Umfrage von 1995 als wichtige Thematik herausgestellt. Daher wurden 2000 einige neue Indikatoren eingeführt, um Art und Umfang der „zeitlichen Flexibilität“ zu ermitteln.

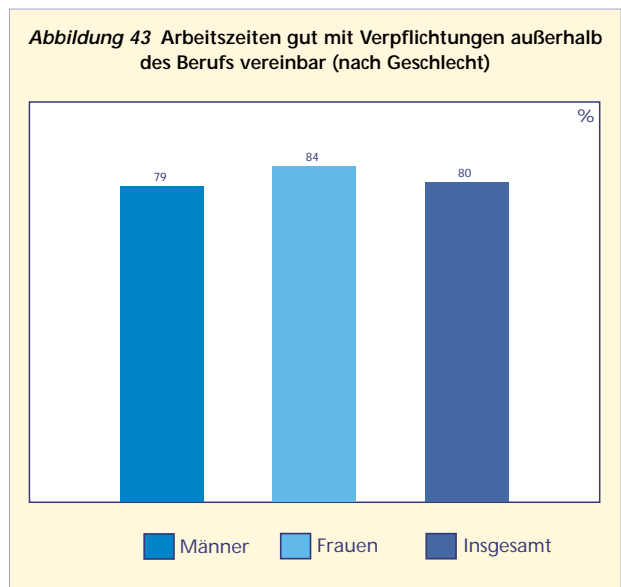
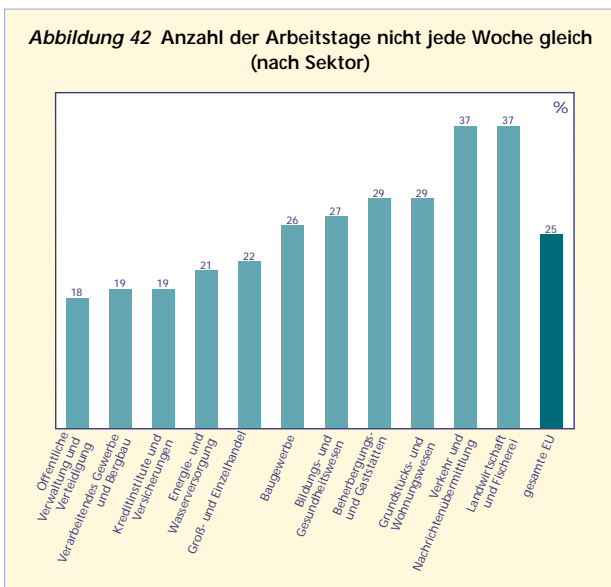


Tabelle 29 Arbeit „rund um die Uhr“

Frage Nummer		1990	1995	2000
Q16.a4	Nachtarbeit	18	21	19
Q16.b	Abendarbeit	-	-	46
Q16.c	Sonntagsarbeit	-	29 (8)	27 (7)
Q16.d	Samstagsarbeit	-	55 (25)	52 (22)
Q18.a4	Arbeit am Tag			88
Q18.b	Schichtarbeit (*)		13	20
Q18.c1	Schichtarbeiter	Teilschicht		6
Q18.c2		immer Nachtschicht		8
Q18.c3		immer Spätschicht		2
Q18.c4		immer Frühschicht		3
Q18.c5		abwechselnd früh und spät		36
Q18.c6		abwechselnd tags und nachts		7
Q18.c7		abwechselnd früh, spät und nachts		32

(*) 2000 andere Fragestellung als 1995.

Tabelle 30 Unregelmäßige Arbeitszeiten

Frage Nummer		1990	1995	2000
Q18.a.1	Nicht jeden Tag gleiche Stundenzahl	-	-	40
Q18.a.2	Nicht jede Woche gleiche Anzahl von Tagen	-	-	25
Q18.a.3	Feste Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende	-	34	35
Q19	Keine Änderung der vorgesehenen Arbeitszeiten	-	-	76
Q20	Arbeitszeit mit familiären/ sozialen Verpflichtungen vereinbar	Gut		81
		Nicht gut		19

Das in Tabelle 30 dargestellte Ergebnis der Umfrage von 2000 lautete, dass sich die Arbeitszeiten bei einem Viertel der Beschäftigten (27 % der Männer und 22 % der Frauen) in wöchentlichen Abständen und bei 40 % der Beschäftigten in täglichen Abständen ändern. Im Allgemeinen gestaltet sich die Arbeitszeit bei Männern etwas flexibler als bei Frauen und bei Selbständigen wesentlich flexibler als bei abhängig Beschäftigten. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten (35 %) haben feste Zeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende.

Die weitaus meisten Beschäftigten (81 %) geben an, dass sich ihre Arbeitszeiten gut mit ihren familiären oder sozialen

Verpflichtungen vereinbaren lassen. Die Frauen äußern in dieser Hinsicht größere Zufriedenheit als die Männer (84 % bzw. 78 %), was daran liegen könnte, dass sich Frauen häufiger für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden. Die abhängig Beschäftigten sind mit ihren Arbeitszeiten zufriedener als die Selbständigen (82 % bzw. 72 %).

Wie Abbildung 41 verdeutlicht, ändert sich die Arbeitszeit bei einem Großteil der erwerbstätigen Bevölkerung – so bei über 50 % der Führungskräfte und Wissenschaftler – von Tag zu Tag. Die geringsten Arbeitszeitschwankungen werden von Bürokräften und Arbeitern angegeben.

Kapitel 7 Information und Konsultation

Information über Risiken (Q13)

Der Anteil der Beschäftigten, die meinen, über Risiken „gut“ oder „sehr gut“ informiert zu sein, ist zwischen 1995 und 2000 von 71 auf 76 % gestiegen. Dagegen ist der Anteil derer, die sich für „schlecht“ oder „sehr schlecht“ informiert halten, mit 10 % gleich geblieben. Die Antwort „trifft nicht zu“ wurde nur noch von 13 % der Befragten gegeben (1995: 17 %). Auch in der Kategorie „weiß nicht“ gab es einen Rückgang (von 2 auf 1 %).

Die Zahlen scheinen darauf hinzudeuten, dass sich das Risikobewusstsein bei männlichen und weiblichen Auskunftspersonen sowie bei Selbständigen und abhängig Beschäftigten (sämtliche Beschäftigungsverhältnisse) verbessert hat. Die Verbesserung betrifft alle Berufsgruppen

mit Ausnahme der Beschäftigten im Verkehrs- und Nachrichtenwesen, wo seit 1995 keine Veränderung festzustellen ist. Allerdings sind die Zeitarbeiter wie schon 1995 am schlechtesten über bestehende Risiken informiert.

Das gewachsene Risikobewusstsein könnte zumindest zum Teil dazu beigetragen haben, dass der Anteil derer, die eine Exposition gegenüber physikalischen Risiken angeben, nicht zurückgegangen ist (siehe Kapitel 4).

Möglichkeit, über Arbeitsbedingungen und Veränderungen der Arbeitsorganisation zu diskutieren (Q30)

Etwa drei Viertel (73 %) der Beschäftigten können an ihrem Arbeitsplatz über Arbeitsbedingungen diskutieren, und 71 % haben die Möglichkeit zur Diskussion über die Arbeitsorganisation, wenn Veränderungen anstehen. Unter den abhängig Beschäftigten sind es 78 bzw. 75 %. In dieser Hinsicht gibt es keine geschlechterspezifischen Unterschiede.

Abbildung 45 zeigt die Möglichkeit der Diskussion organisatorischer Veränderungen in den einzelnen Ländern, wobei ein deutliches Gefälle zwischen dem Land mit den geringsten Diskussionsmöglichkeiten (Portugal, 46 % der Befragten) und den Ländern mit den umfangreichsten Diskussionsmöglichkeiten (Dänemark, Finnland und Niederlande) erkennbar ist.

Abhängig Beschäftigte haben bessere Möglichkeiten zum Meinungsaustausch, wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen und in einem Dauerarbeitsverhältnis stehen. Am wenigsten mitspracheberechtigt sind die ungelerten Arbeiter. Die Aufschlüsselung nach Art des Arbeitsverhältnisses in Abbildung 47 verdeutlicht, dass Zeitarbeitskräfte am seltensten Gelegenheit haben,

Abbildung 44 Möglichkeit von Arbeitnehmern zur Diskussion über Arbeitsbedingungen (nach Art des Arbeitsverhältnisses)

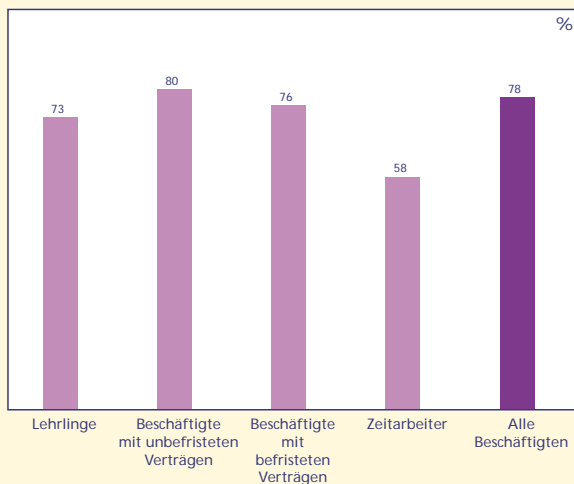


Abbildung 45 Möglichkeit von Beschäftigten zur Diskussion über organisatorische Veränderungen (nach Land)

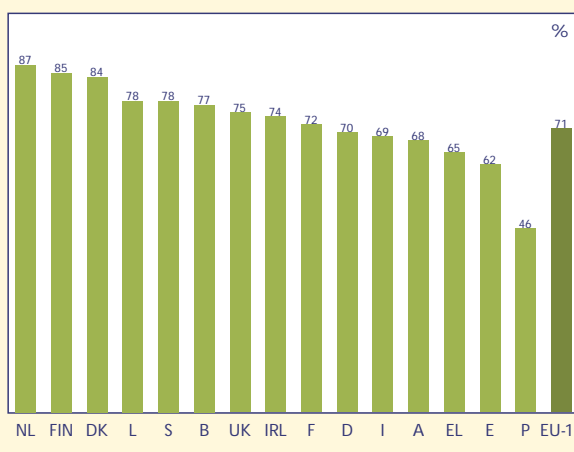
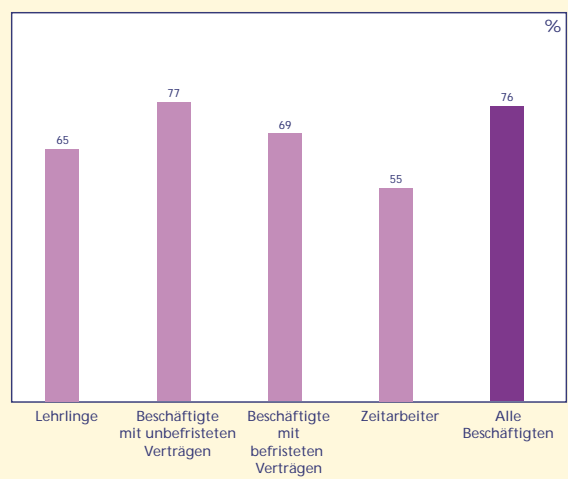
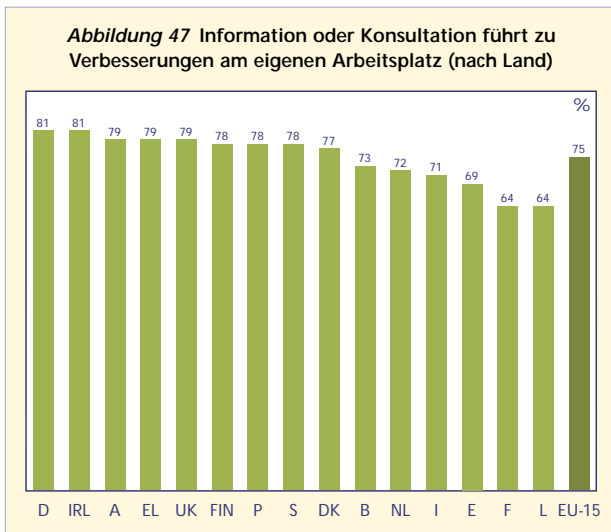


Abbildung 46 Möglichkeit von Arbeitnehmern zur Diskussion über organisatorische Veränderungen (nach Art des Arbeitsverhältnisses)





Den Umfrageergebnissen zufolge finden solche Diskussionen in erster Linie mit Kollegen (92 %) und Vorgesetzten (90 %) statt, ohne dass geschlechterspezifische Unterschiede bestehen. An zweiter Stelle folgen Diskussionen mit Mitgliedern des Betriebsrats (46 %) und externen Fachleuten (23 %), die von männlichen Beschäftigten häufiger geführt werden als von weiblichen.

Jeder zweite Beschäftigte (51 %) nimmt regelmäßig an einem solchen Austausch teil. Fast ebenso groß ist der Anteil derer (46 %), bei denen dies in organisierter Form geschieht. Facharbeiter (60 %) wenden sich am häufigsten an Betriebsratsmitglieder. Bei Führungskräften und Wissenschaftlern finden die Diskussionen häufiger in organisierter Form bzw. bei offiziellen Anlässen statt als in den anderen Berufsgruppen.

Drei Viertel (75 %) der Beschäftigten meinen, dass diese Diskussionen zu Verbesserungen am eigenen Arbeitsplatz führen, und nach Ansicht von fast zwei Dritteln (60 %) haben sie Verbesserungen im gesamten Unternehmen zur Folge.

Arbeitsbedingungen oder organisatorische Veränderungen zu erörtern.

Tabelle 31 Information und Konsultation

(%)

Frage Nummer	Alle Beschäftigten		1990	1995	2000
Q13	Über Risiken informiert	gut und eher gut	-	71	76
		nicht sehr und überhaupt nicht gut	-	10	10
		trifft nicht zu	-	17	13
		weiß nicht	-	2	1
Nur abhängig Beschäftigte					
Q30.a	Möglichkeit der Diskussion über	Arbeitsbedingungen	-	-	73
		organisatorische Veränderungen	-	-	71
Q30.b	Wenn Diskussionen stattfinden, dann	mit Kollegen	-	-	91
		mit Vorgesetzten	-	-	83
		mit Betriebsrat	-	-	43
		mit externen Fachleuten	-	-	25
		regelmäßig	-	-	51
		in organisierter Form	-	-	45
Q30.c	Führen sie zu Verbesserungen?	am eigenen Arbeitsplatz	-	-	75
		in Büro oder Fabrik	-	-	58
		im gesamten Unternehmen	-	-	60

Kapitel 8 Psychosoziale Faktoren

Gewalt (Q31 und Q32)

Bei der Frage nach Ausübung von Gewalt durch Personen, die in der Firma des Befragten arbeiten, werden große länderspezifische Unterschiede deutlich (1 bis 5 %). Dasselbe gilt für die Gewaltausübung durch andere Personen (1 bis 9 %).

Weibliche Befragte geben etwas häufiger an, Opfer von Gewalt geworden zu sein (+ 1). Außerdem ist der entsprechende Anteil bei den abhängig Beschäftigten (+ 1) etwas höher als bei den Selbständigen.

Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag sind häufiger körperlicher Gewalt durch betriebsfremde Personen ausgesetzt als Zeitarbeiter.

Abbildung 48 Beschäftigte, die in den letzten zwölf Monaten körperlicher Gewalt ausgesetzt waren (nach Art des Arbeitsverhältnisses)

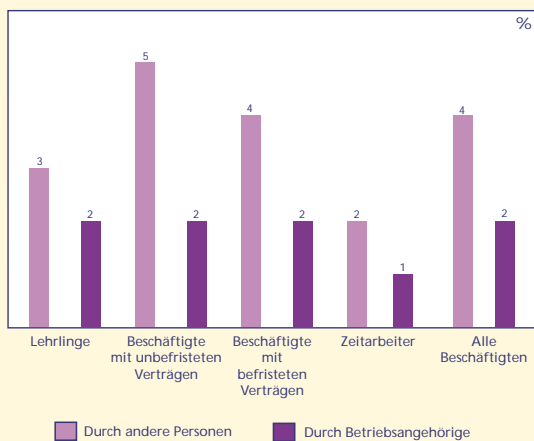
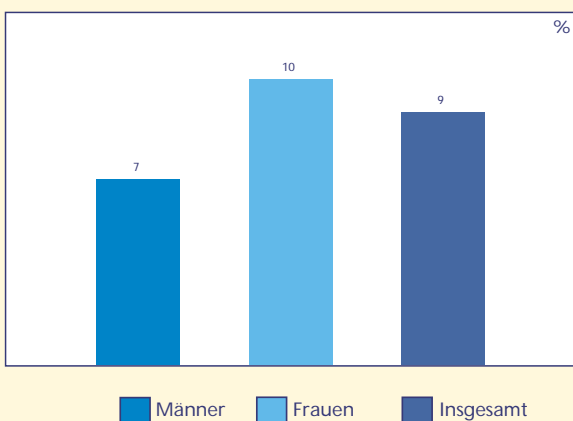


Abbildung 50 Beschäftigte, die Einschüchterungen ausgesetzt waren (nach Geschlecht)



Wissenschaftler und Führungskräfte geben häufiger eine Gewaltausübung durch Personen außerhalb der Firma an; Beschäftigte in Dienstleistungsberufen und Verkäufer sehen sich häufiger beiden Arten von Gewalt gegenüber.

Belästigung (Q31 und Q32)

Es werden zwei Arten von Belästigung untersucht: Einschüchterung (Tyranisieren/Mobbing) und sexuelle Belästigung.

Einschüchterung

Fast jeder zehnte Beschäftigte (9 %) war im Jahr 2000 Einschüchterungen ausgesetzt. Gegenüber 1995 ist dies eine leichte Steigerung (+ 1). Abbildung 49 zeigt die von Land zu Land sehr unterschiedlichen Anteile, die von 15 % in Finnland bis lediglich 4 % in Portugal reichen. Höchstwahrscheinlich

Abbildung 49 Beschäftigte, die Einschüchterungen ausgesetzt waren (nach Land)

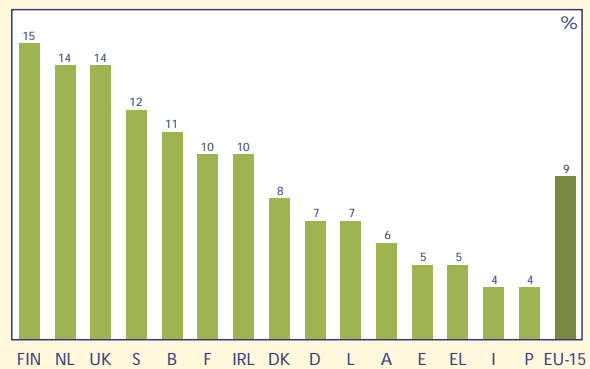
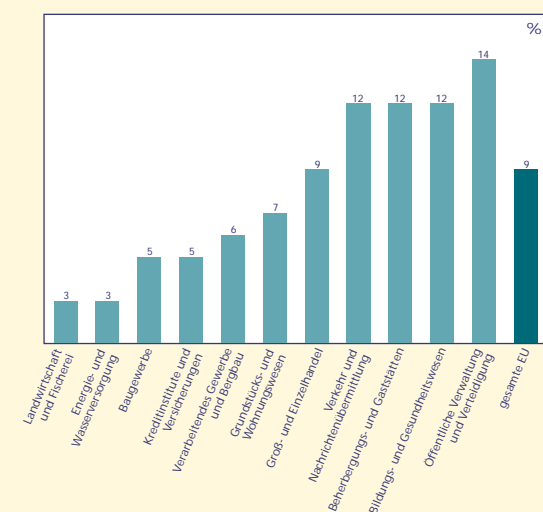
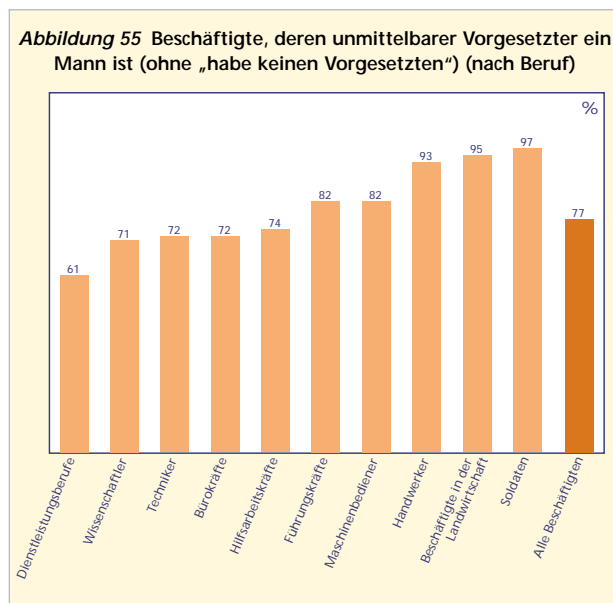
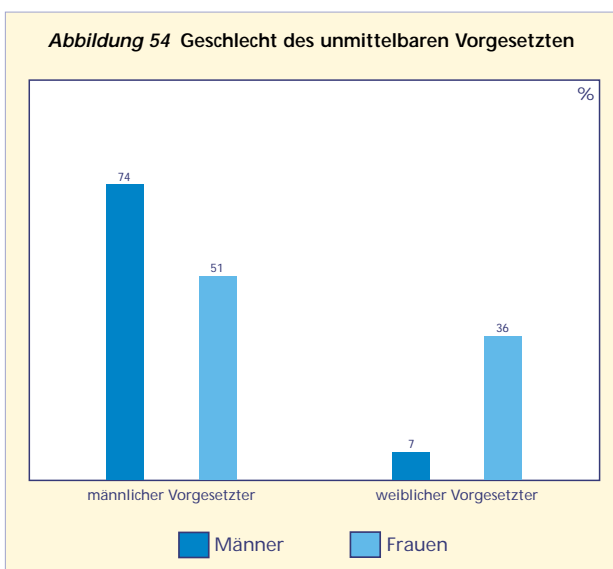
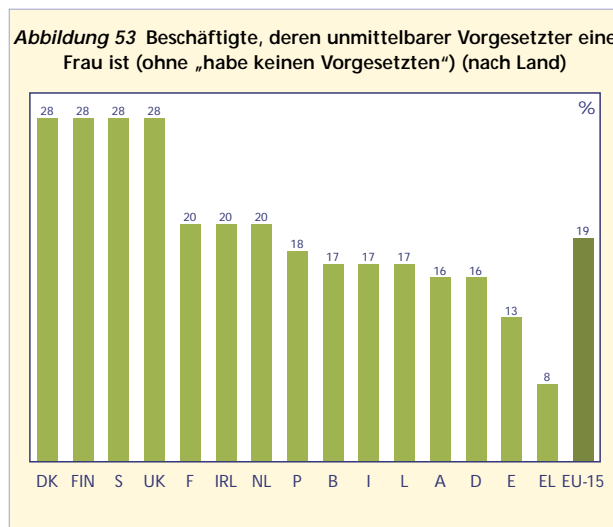
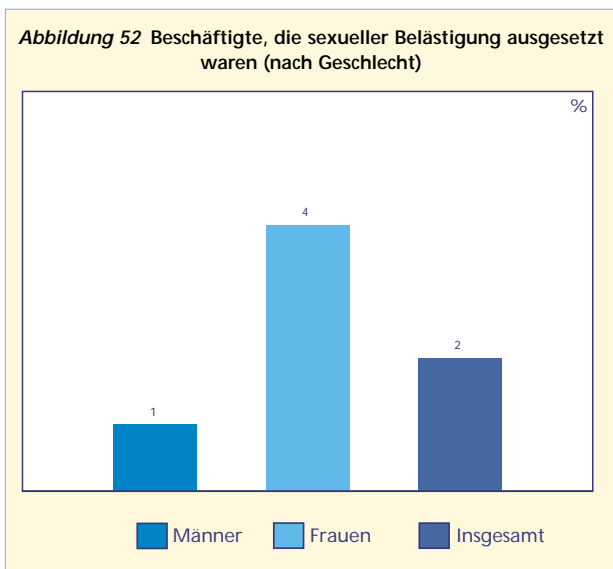


Abbildung 51 Beschäftigte, die Einschüchterungen ausgesetzt waren (nach Sektor)





sagen aber diese Werte eher etwas über den Grad der Sensibilisierung für diese Thematik aus als über die Realität. Bei Frauen ist die Exposition höher (+ 2) als bei Männern, bei abhängig Beschäftigten höher (9 %) als bei Selbständigen (5 %). Dabei gibt es keine signifikanten Unterschiede nach Beschäftigungsstatus. Unter den Berufsgruppen ist das Dienstleistungs-/Verkaufspersonal am stärksten betroffen (13 %), während Berufsgruppen mit hohem Selbständigenanteil (Landwirtschaft, Handwerk) in geringerem Maße mit Einschüchterung konfrontiert sind.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung wird von 2 % der Befragten angegeben und kommt in den nordischen Ländern häufiger vor (Anstieg auf 4 %) als in Südeuropa (Rückgang auf 1 %). Weibliche Arbeitnehmer berichten häufiger über sexuelle Belästigung (+ 2) als männliche. Die jeweiligen Anteile bei abhängig

Beschäftigten und Selbständigen sind gleich, unter Ersteren sind die Zeitarbeiter am stärksten betroffen.

Die Abbildungen 50 und 52 zeigen die Geschlechterrelationen bei Einschüchterung und sexueller Belästigung. Frauen sind in weitaus höherem Maße betroffen als Männer.

Benachteiligung (Q31 und Q32)

Die Analyse der Benachteiligung bezog sich auf verschiedene Dimensionen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Nationalität, Behinderung und sexuelle Neigung.

Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

Diese Art der Benachteiligung wird in einigen Ländern (Niederlande, Vereinigtes Königreich) von 3 % der Befragten angegeben. Ebenso hoch sind die jeweiligen Anteile bei den weiblichen Befragten (3 %), bei Verkäufern/Dienstleistungs-

personal (3 %) (und generell in typischen Frauenberufen) sowie bei Zeitarbeitskräften (3 %).

Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Aus einigen Ländern werden hohe Anteile vermeldet (2 % in Frankreich and Luxemburg).

Benachteiligung aufgrund des Alters

Hier liegt der Durchschnitt bei 3 %, wobei die nationalen Werte zwischen 1 % und 4 % schwanken. Zwischen den Berufsgruppen bestehen dabei keine signifikanten Unterschiede. Besonders häufig trat diese Form der Benachteiligung bei Arbeitnehmern in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen auf.

Benachteiligung aufgrund von Nationalität, Behinderung oder sexueller Neigung

Aufgrund der geringen Antwortquoten bei diesen Fragen (1 % oder weniger) lassen sich die Unterschiede schwer einschätzen.

Geschlechterspezifische Unterschiede (Q33 und Q8)

Auf die horizontalen geschlechterspezifischen Unterschiede, d. h. die Tatsache, dass Männer und Frauen in unter-

schiedlichen Berufen dominieren, wurde bereits in Kapitel 2 verwiesen.

Die vertikalen Unterschiede lassen sich anhand zweier Indikatoren bewerten (Q33: „Ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ein Mann oder eine Frau?“ und Q8: „Für wie viele Personen sind Sie der/die Vorgesetzte?“).

1995 hatten 54 % der Frauen einen Mann zum Vorgesetzten, 2000 nur noch 51 %. Von den Männern gaben 2000 7 % (1995: 6 %) an, dass ihr Vorgesetzter eine Frau ist. Am geringsten sind die geschlechterspezifischen Unterschiede in den nordischen Ländern und im Vereinigten Königreich, am größten in Deutschland und Südeuropa. In den von Frauen beherrschten Berufsgruppen wie z. B. Bürokräfte und Verkäufer/Dienstleistungsberufe (67 % bzw. 66 %) haben Männer häufiger eine übergeordnete Position inne (68 % der Bürokräfte und 55 % des Verkaufs-/Dienstleistungspersonals haben einen männlichen Vorgesetzten).

Männer (24 %) sind häufiger für andere Personen der Vorgesetzte als Frauen (13 %).

Tabelle 32 Gewalt am Arbeitsplatz

(%)

Frage Nummer	Alle Beschäftigten – folgenden Dingen ausgesetzt ...	1990	1995	2000
Q31.1	körperliche Gewalt durch Personen in der Firma		4 (*)	2
Q31.2	körperliche Gewalt durch andere Personen			4
Q31.3	Einschüchterung		8	9
Q31.4	Benachteiligung aufgrund des Geschlechts		2	2
Q31.5	sexuelle Belästigung		2	2
Q31.6	Benachteiligung aufgrund des Alters		3	3
Q31.8	Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit		1	1
Q31.9	Benachteiligung aufgrund einer Behinderung		1	1
Q33	Ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter:	ein Mann	66	64
		eine Frau	17	19
		habe keinen	17	17

(*) Die beiden Fragen wurden 1995 zusammengelegt.

Kapitel 9 Ergebnisse

Gefahren für die Gesundheit (Q34)

27 % der Beschäftigten glauben, dass ihre Gesundheit und Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet sind. Dies ist ein leichter Rückgang gegenüber 1990 (30 %) und 1995 (28 %), was sowohl für Selbständige als auch abhängig Beschäftigte gilt. Von allen Arbeitnehmern schätzen die Zeitarbeiter das Risiko für Gesundheit und Sicherheit am geringsten ein (22 %), womit ihr diesbezüglicher Anteil gegenüber 1995 (28 %) deutlich abgenommen hat.

Am höchsten ist das wahrgenommene Risiko im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, in der Fischerei und im Verkehrswesen, wie die sektorale Aufschlüsselung in Abbildung 56 belegt. Unter den verschiedenen Berufsgruppen legen lediglich die Führungskräfte 2000 ein gewachsenes Risikobewusstsein an den Tag (+ 3); bei allen anderen sind die Anteile seit 1995 etwa gleich geblieben oder leicht gesunken.

Es bestehen große länderspezifische Unterschiede (das Spektrum reicht von 5 bis 48 %), die jedoch mit Vorbehalt zu interpretieren sind, da die jeweiligen soziokulturellen Gegebenheiten hierbei eine bedeutende Rolle spielen.

Weibliche Beschäftigte schätzen sich seltener als gefährdet ein als männliche (23 % gegenüber 31 %).

Gesundheitliche Probleme (Q35)

Waren 1995 57 % der Befragten der Ansicht, dass sich ihre Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt, so sind es diesmal 60 %. Der diesbezügliche Anstieg fällt bei Selbständigen und abhängig Beschäftigten gleich stark aus. In der letzteren Kategorie geben Zeitarbeiter am seltensten negative gesundheitliche Auswirkungen an (49 %), und ihr entsprechender Anteil ist seit 1995 (56 %) erheblich zurückgegangen. Die insgesamt beobachtete Zunahme gilt

für alle Berufsgruppen mit Ausnahme der Arbeiter (sowohl Facharbeiter als auch ungelernete Arbeiter), deren Anteile gleich geblieben sind. Die Frauen waren an der Steigerung stärker beteiligt (+ 4) als die Männer (+ 2).

Die am häufigsten genannten Gesundheitsbeschwerden sind Rückenschmerzen, Stress, allgemeine Erschöpfung und Muskelschmerzen. Es ist eine Zunahme der Fälle von Rückenschmerzen (+ 3) und allgemeiner Erschöpfung (+ 3) zu beobachten. In der Umfrage von 2000 wurde zwischen fünf verschiedenen Arten von Muskelschmerzen unterschieden.

Rückenschmerzen

Von der Zunahme der Rückenschmerzen sind Selbständige in gleichem Maße wie abhängig Beschäftigte und Männer in gleichem Maße wie Frauen betroffen (jeweils 34 %). Unter den Arbeitnehmern geben die befristet Beschäftigten am häufigsten Rückenschmerzen an (36 %), während 1995 in dieser Hinsicht keine wesentlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen bestanden hatten. Unter den Berufsgruppen wurde die stärkste Steigerung bei den Wissenschaftlern (von 18 auf 24 %) und Technikern (von 23 auf 31 %) verbucht. Die getrennte Darstellung für die einzelnen Berufsgruppen in Abbildung 57 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten mit Rückenschmerzen in der Landwirtschaft sehr hoch ist (57 %).

Allgemeine Erschöpfung

Ein Anstieg ist vor allem bei den Selbständigen zu erkennen (von 23 % 1995 auf 29 % 2000). Die Werte gehen in den einzelnen Ländern stark auseinander und sind in Griechenland, Spanien und Frankreich besonders hoch. Bei den abhängig Beschäftigten fällt auf, dass befristet Beschäftigte 2000 häufiger über Erschöpfung berichteten (26 %) als 1995 (23 %). Unter den Berufsgruppen ist der

Abbildung 56 Beschäftigte, die glauben, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet ist (nach Sektor)

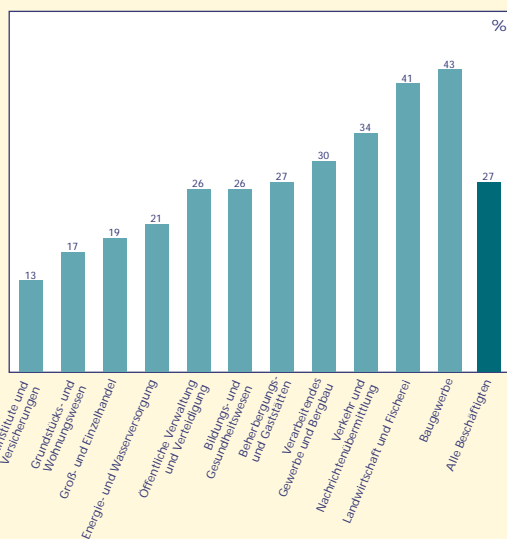


Abbildung 57 Beschäftigte, die über Rückenschmerzen berichten (nach Beruf)

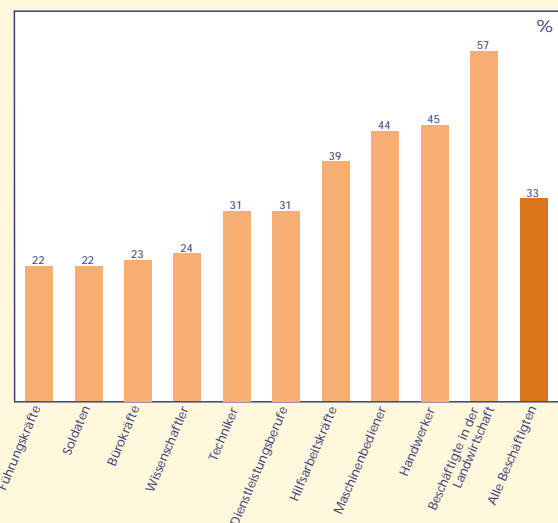


Abbildung 58 Beschäftigte, die über allgemeine Erschöpfung berichten (nach Art des Arbeitsverhältnisses)

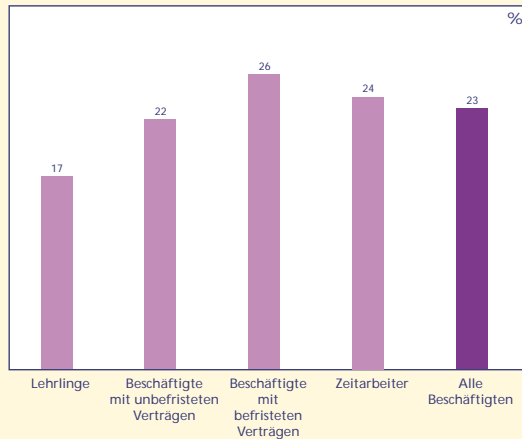


Abbildung 59 Beschäftigte, die über Muskelschmerzen in Schultern und Nacken berichten (nach Beruf)

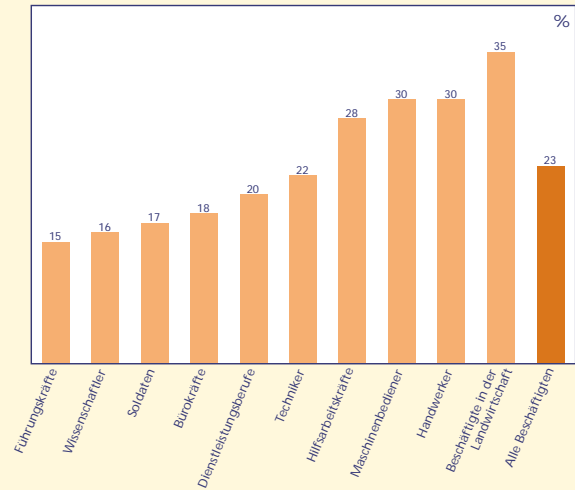


Abbildung 60 Beschäftigte, die über Verletzungen berichten (nach Geschlecht)

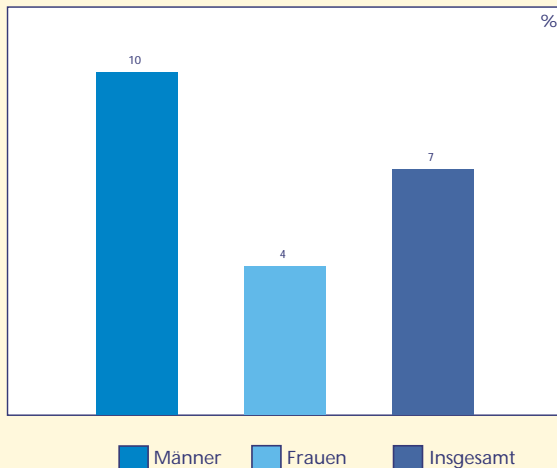
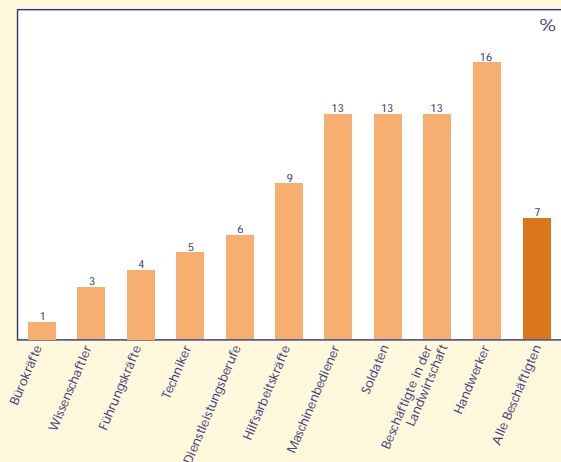


Abbildung 61 Beschäftigte, die über Verletzungen berichten (nach Beruf)



höchste Anstieg bei Wissenschaftlern (+ 4), Technikern (+ 4), Verkaufs-/Dienstleistungspersonal (+ 4) und Handwerkern (+ 4) zu beobachten.

Muskelschmerzen

Ein Viertel der Befragten gibt Schulter- und Nackenschmerzen an. Zwischen Männern und Frauen bestehen diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede, wenn man von Muskelschmerzen in den oberen Gliedmaßen einmal absieht (Frauen: +3). Wie aus Abbildung 59 ersichtlich, leiden Arbeiter und Beschäftigte in der Landwirtschaft am häufigsten unter Muskelschmerzen.

Sonstige gesundheitliche Probleme

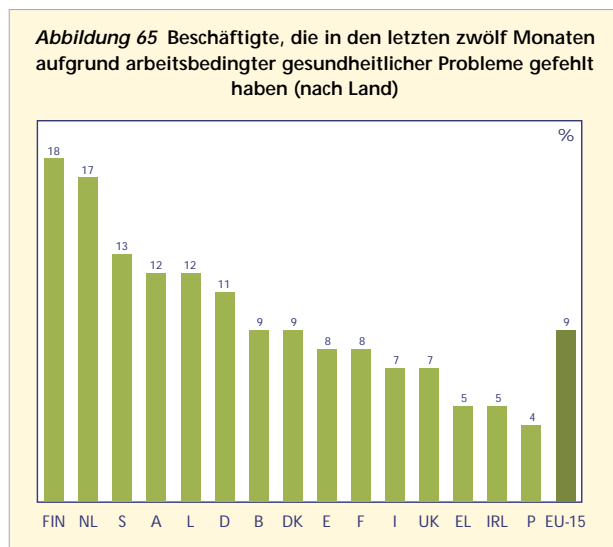
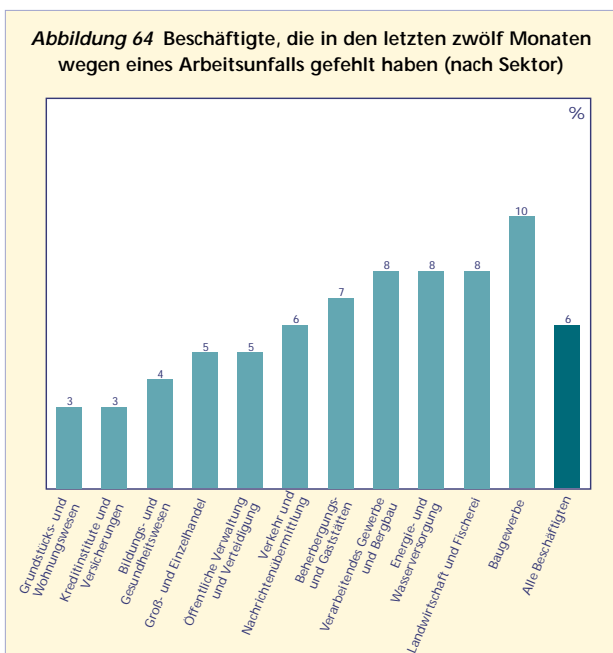
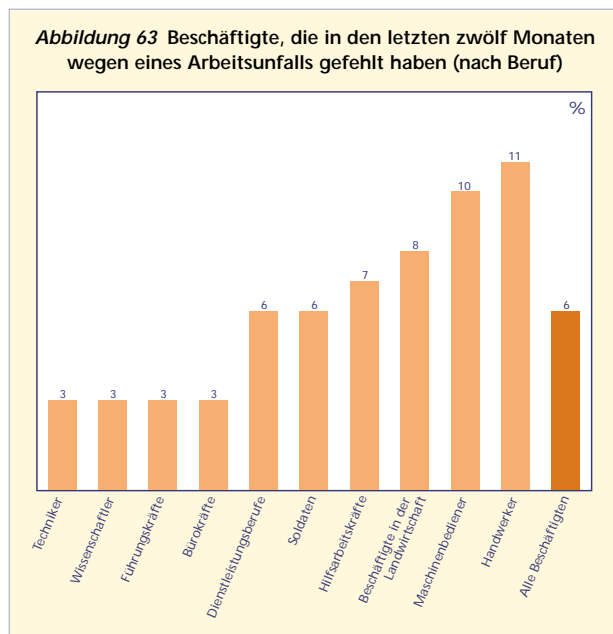
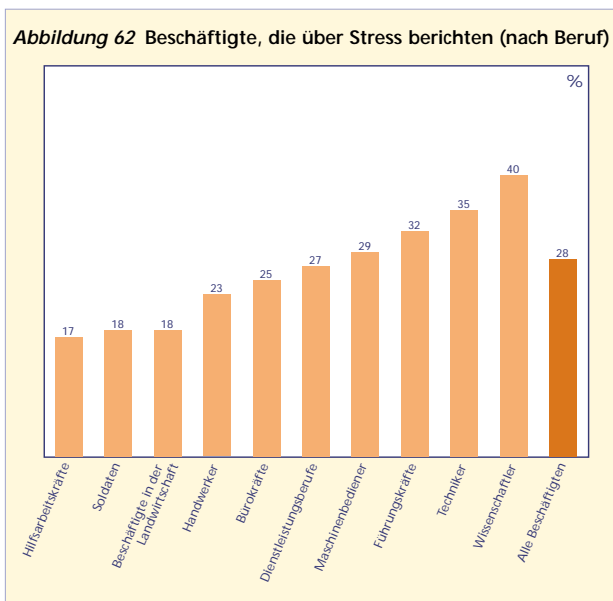
Arbeitsbedingte Verletzungen treten bei Männern häufiger auf (10 %) als bei Frauen (4 %). Unter den abhängig Beschäftigten sind Auszubildende davon besonders stark betroffen (11 %). Im Vergleich zwischen den Berufsgruppen liegen Handwerker (16 %), Facharbeiter (13 %) und Beschäftigte in der Landwirtschaft (13 %) ganz vorn.

Stress

Im Hinblick auf Stress haben die Frauen (29 %) die Männer (28 %) überholt. 1995 betrug ihr Anteil 27 % und der der Männer 28 %. Wie schon 1995 fielen die Werte in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich aus. Die vordersten Plätze nehmen damals wie heute Griechenland, Schweden, Finnland, Italien und Luxemburg ein. Frankreich ist neu in dieses Spitzenfeld vorgestoßen.

Unter den abhängig Beschäftigten geben die Dauerbeschäftigten häufiger Stress an (1995 28 %, 2000 30 %) als die befristet Beschäftigten und Zeitarbeiter.

Auch in den einzelnen Berufsgruppen waren seit 1995 unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten, so insbesondere ein Rückgang bei den Führungskräften (von 37 auf 32 %) und ein Anstieg bei Technikern (von 29 auf 35 %) und Bürokräften (von 22 auf 25 %). Abbildung 62 zeigt das 2000 registrierte Stressniveau nach Berufsgruppen und lässt



erkennen, dass die höher qualifizierten Beschäftigten wie Führungskräfte, Techniker und Wissenschaftler am stärksten betroffen sind.

Fehlzeiten

Während 1995 ermittelt wurde, wie viele Tage die Befragungspersonen in den letzten zwölf Monaten in ihrem Hauptberuf aus gesundheitlichen Gründen fehlten, wurde die Frage nach den Fehlzeiten bei der Umfrage von 2000 dreigeteilt (Fehltag wegen eines Arbeitsunfalls; Fehltag wegen gesundheitlicher Probleme, die durch die Arbeit verursacht wurden; Fehltag wegen anderer gesundheitlicher Probleme). Infolge dieser Änderung ist ein Vergleich erschwert. Tabelle 33 zeigt die Zahl der Fehltag nach Beschäftigungsstatus unter Verweis auf die jeweiligen Gründe.

Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen

6 % der Befragten gaben diesbezügliche Fehlzeiten an (3 % unter zehn Tage). Überdurchschnittlich hoch waren die Anteile der Arbeiter und der männlichen Befragten (+ 4).

Fehlzeiten aufgrund arbeitsbedingter gesundheitlicher Probleme

Derartige Fehlzeiten wurden von 9 % der Befragten angegeben (4 % unter zehn Tage). Die Werte der einzelnen Länder reichen von 17 % bis zu 5 %. Arbeiter sind häufiger betroffen. Es bestehen keine geschlechterspezifischen Unterschiede.

Fehlzeiten aufgrund anderer gesundheitlicher Probleme

Aufgrund anderer gesundheitlicher Probleme fehlte ein Drittel der Befragten (33 %). Im Ländervergleich treten große Unterschiede zutage (das Spektrum reicht von 53 bis 29 %). Frauen berichten häufiger über Fehlzeiten (+ 4).

Tabelle 33 Durchschnittliche Zahl der Fehltage in den letzten zwölf Monaten

Durchschnittliche Zahl der Fehltage in den letzten zwölf Monaten (Q36)	Alle Beschäftigten	Selbständige	Abhängig Beschäftigte			
			Alle	Unbefristeter Vertrag	Befristeter Vertrag	Zeitarbeit
Arbeitsunfall (Q36.a)	1,26	0,76	1,36	1,43	0,94	1,13
Arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme (Q36.b)	1,80	0,86	1,99	2,17	1,04	2,09
Nicht arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme (Q36.c)	4,20	2,24	4,58	4,96	2,96	1,81

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (Q37 und Q38)

Es wurden zwei Indikatoren verwendet. Zum einen wurde erfragt, ob die betreffende Person glaubt, den derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben zu können („Nein, denke ich nicht“) oder zu wollen („Das würde ich nicht wollen“). Diese Indikatoren können als Maß für die „Zukunftsfähigkeit“ des derzeitigen Berufs gelten.

Die Fähigkeit zur weiteren Ausübung des Berufs im Alter von 60 Jahren wurde von 31 % der Befragten angezweifelt. Auf die Frage nach der diesbezüglichen Bereitschaft antworteten 11 % negativ. Damit betrug der Anteil der negativen Antworten insgesamt 42 %. Am höchsten war der Anteil der Verneinungen bei den Frauen (44 %) und den abhängig Beschäftigten (68 % der Selbständigen und 56 % der Selbständigen antworteten positiv). Von allen abhängig Beschäftigten antworteten die Zeitarbeiter (64 %) und die befristet Beschäftigten (50 %) am häufigsten mit einem Nein.

Unter den Berufsgruppen hoben sich Arbeiter und Personen in Dienstleistungsberufen durch die meisten Verneinungen hervor, während Wissenschaftler, Bürokräfte und Führungskräfte häufiger positiv antworteten.

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Als zweiter Indikator wurde die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Hauptberuf verwendet. Mehr als vier Fünftel aller Beschäftigten äußerten sich zufrieden. Die Durchschnittswerte haben sich nicht wesentlich verändert. Der Anteil der positiven Antworten lag bei 84 % (wie 1995), obwohl die Frage anders formuliert war (2000 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, 1995 Zufriedenheit mit dem Beruf). Insgesamt waren die Selbständigen zufriedener als die abhängig Beschäftigten, von denen wiederum die Zeitarbeiter (28 %) und die befristet Beschäftigten (20 %) die größte Unzufriedenheit äußerten.

Abbildung 66 Beschäftigte, die nicht davon ausgehen, dass sie ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können oder wollen – ohne „weiß nicht“ (nach Beruf)

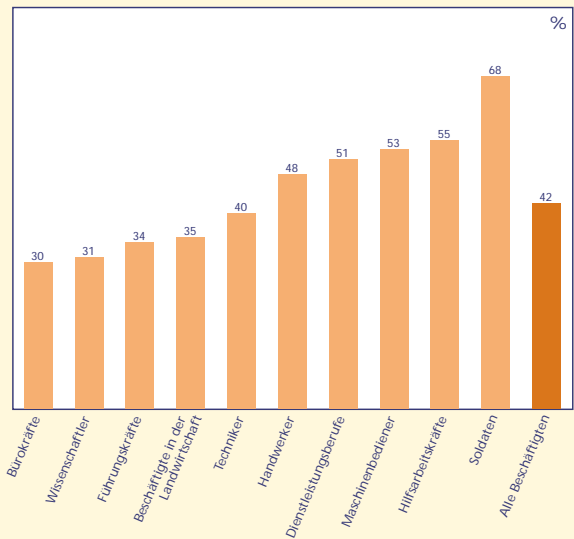


Abbildung 67 Beschäftigte, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind (nach Art des Arbeitsverhältnisses)

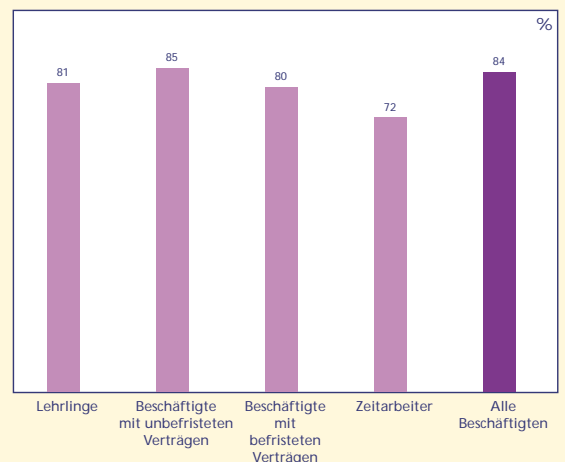


Tabelle 34 Ergebnisse

Frage Nummer	Alle Beschäftigten	1990	1995	2000	
Q34	Gesundheit und Sicherheit gefährdet	Ja	30	28	27
		Weiß nicht		4	5
Q35.1	Arbeit wirkt sich negativ auf Gesundheit aus	–	57	60	
Q35.5	Rückenschmerzen	–	30	33	
Q35.14	Stress	–	28	28	
Q35.15	Allgemeine Erschöpfung	–	20	23	
Q35.8/9/10	Muskelschmerzen in ...	Nacken und Schultern	–	–	23
		oberen oder unteren Gliedmaßen	–	17	17
		oberen und unteren Gliedmaßen	–	–	8
		oberen Gliedmaßen	–	–	13
		unteren Gliedmaßen	–	–	12
Q35.6	Kopfschmerzen	–	13	15	
Q35.19	Reizbarkeit	–	11	11	
Q35.16	Schlafstörungen		7	8	
Q35.3	Sehprobleme		10	8	
Q35.2	Hörprobleme		6	7	
Q35.13	Verletzungen		–	7	
Q35.18	Angst		7	7	
Q35.4	Hautprobleme		6	6	
Q35.11	Atembeschwerden		4	4	
Q35.7	Magenschmerzen		5	4	
Q35.17	Allergien		4	4	
Q35.20	Psychisches Trauma		–	2	
Q35.12	Herzkrankheiten		1	1	
	Sonstiges	–	2	2	
Q36a	Fehlzeiten wegen Unfall in den letzten zwölf Monaten			6	
Q36b	Fehlzeiten wegen arbeitsbedingter gesundheitlicher Probleme		23 (*)	9	
Q36c	Fehlzeiten wegen sonstiger gesundheitlicher Probleme			34	
Q37	Können Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben?	Ja	–	–	54
		Nein	–	–	29
		Würde ich nicht wollen	–	–	11
		Weiß nicht			7
Q38	Sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen zufrieden? (**)	Sehr bzw. ziemlich	–	84	84
		Nicht bzw. überhaupt nicht	–	15	16

(*) Frage wurde geändert.

(**) Frage wurde geändert. 1995 wurde nach der Zufriedenheit mit dem Beruf gefragt, 2000 nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.

Kapitel 10 Einkommen und Entlohnungssysteme

Einkommensniveau (EF21)

Das Einkommensniveau in den 15 Ländern wurde anhand einer 12-Punkte-Skala erfasst. Auf jedes Land wurde eine gesonderte Skala angewandt. Außerdem wurde eine harmonisierte Skala (vier Kategorien und Antwortverweigerungen) erstellt.

In den Einkommensskalen kommt der Zusammenhang zwischen Beruf und Einkommen sowie Arbeitszeit und Einkommen zum Ausdruck. Bei einer Kontrolle anhand der Teilzeitarbeit bleiben die Unterschiede bestehen, wenn auch in geringerem Umfang.

In Abbildung 68 werden die Einkommenskategorien des Jahres 2000 getrennt nach Geschlecht dargestellt. Danach sind die Frauen in der untersten Einkommenskategorie fast dreimal so stark vertreten wie die Männer, während in der höchsten der Anteil der Männer das Doppelte beträgt. In den Kategorien „niedrig-mittel“ und „mittel-hoch“ verringert sich der Abstand zwischen den Geschlechtern. Auffallend ist, dass ein Viertel (26,4 %) aller Befragten Unsicherheit bei der Zuordnung zu einer Einkommenskategorie zeigte. Die Abbildungen 68 und 69 zeigen die Einkommenskategorien getrennt nach Geschlechtern für alle Beschäftigten bzw. für Führungskräfte.

Tabelle 35 Einkommenskategorien nach Geschlecht

Einkommens-kategorien	Männer	Frauen	Gesamt
Niedrigste	9,1	25,8	16,1
Niedrig-mittel	18,7	24,4	21,1
Mittel-hoch	21,9	16,6	19,7
Höchste	21,7	10,0	16,8
Verweigert	28,6	23,2	26,4

(%)

Entlohnungssysteme

Ein Vergleich mit 1995 ist problematisch, da sich die Frage verändert hat. 2000 wurde den abhängig Beschäftigten eine andere Frage gestellt als den Selbständigen. Außerdem wurden verschiedene weitere Einkommensarten erfasst (Gewinnbeteiligungsmodelle, Zahlungen basierend auf der Gesamtleistung der Gruppe, Einkommen aus Unternehmensanteilen).

Tabelle 36 enthält eine Gegenüberstellung der verschiedenen Einkommensarten abhängig Beschäftigter in den Jahren 1995 und 2000. Bei allen Entlohnungsformen ist im Fünfjahreszeitraum ein Rückgang zu beobachten, der besonders drastisch bei den Sonntagszuschlägen ausfiel, die um fast 50 % reduziert wurden.

Abbildung 68 Einkommenskategorien der Beschäftigten (nach Geschlecht)

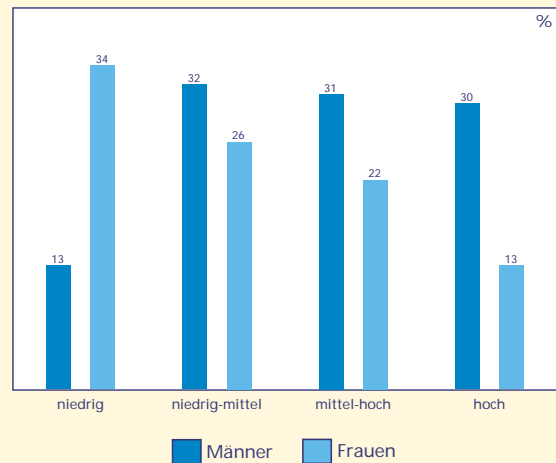


Abbildung 69 Einkommenskategorien von Führungskräften (nach Geschlecht)

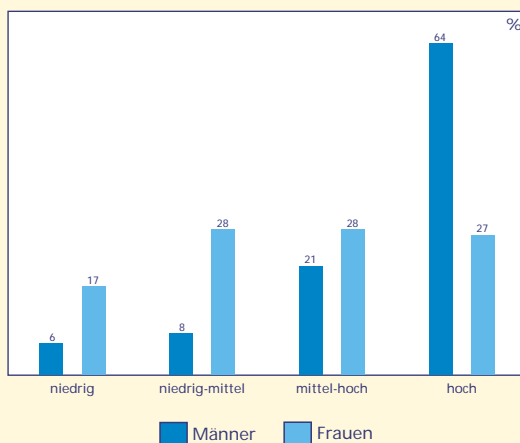
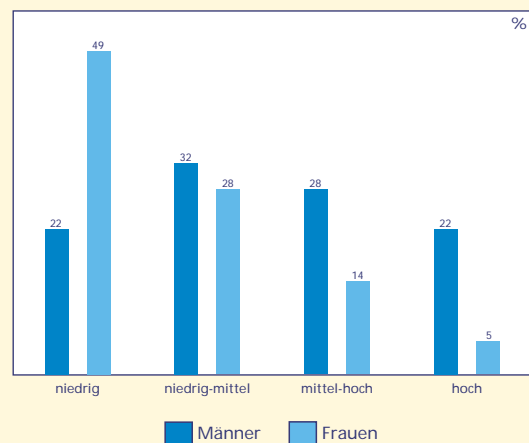
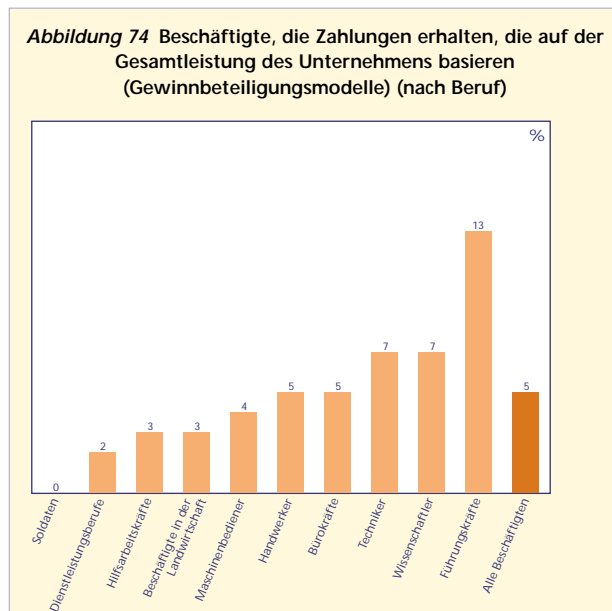
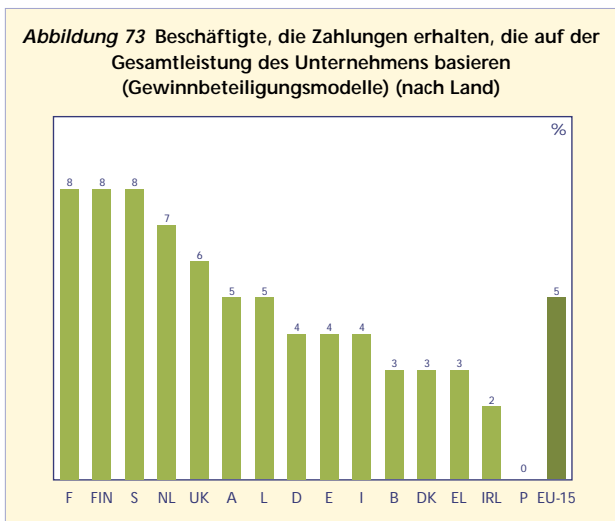
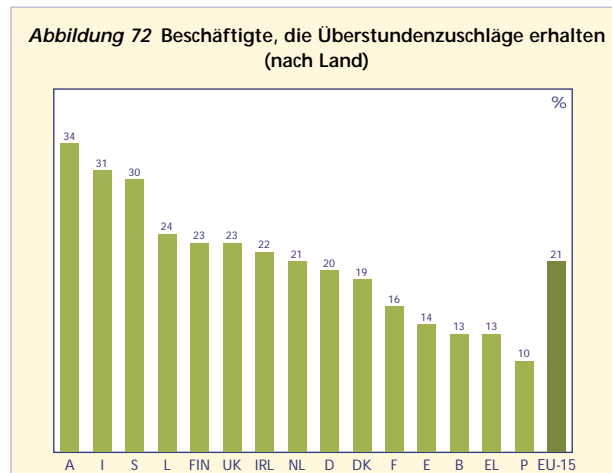
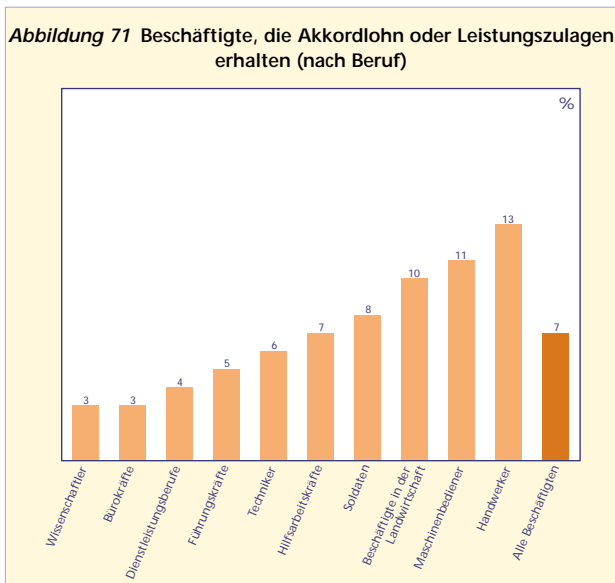


Abbildung 70 Einkommenskategorien von Beschäftigten in Dienstleistungsberufen (nach Geschlecht)





Abhängig Beschäftigte (EF22)

Akkordlohn

Hier stiegen die Anteile der Handwerker (13 %) und Facharbeiter (11 %).

Überstundenzuschläge

Diese werden in den Ländern sehr unterschiedlich gehandhabt. Der Anteil der Befragten, die Überstundenzuschläge erhalten, beträgt in Österreich 34 %, in Italien 31 % und in Schweden 30 %. Dagegen erreicht er in Portugal lediglich 10 %, in Belgien 13 % und in Spanien 14 %.

Unter den Berufsgruppen sind die Anteile bei Facharbeitern (35 %) und Handwerkern (31 %) am höchsten und bei Führungskräften (13 %) am niedrigsten.

Bei einem Vergleich nach Beschäftigungsstatus liegen die Zeitarbeiter mit 26 % in Führung, während die befristet

Beschäftigten mit 14 % den letzten Platz einnehmen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten Überstundenzuschläge (15 %).

Zuschläge für Sonntagsarbeit

Die höchsten Anteile wurden in Schweden (29 %) und Finnland (19 %) registriert, der niedrigste Wert in Portugal (2 %) (allerdings ist Sonntagsarbeit in Portugal weniger verbreitet als im übrigen Europa). Facharbeiter (15 %) und Techniker (14 %) erhalten am häufigsten Sonntagszuschläge.

Gewinnbeteiligungsmodelle (basierend auf der Gesamtleistung des Unternehmens)

Der Anteil der Arbeitnehmer, die an Gewinnbeteiligungsmodellen beteiligt sind, ist in Frankreich, Schweden und Finnland überdurchschnittlich hoch (2000: 8 %) und in Irland am niedrigsten (siehe Abbildung 73). Abbildung 74 illustriert, dass Führungskräfte (13 %) besonders häufig in den Genuss einer Gewinnbeteiligung kommen, während der Anteil bei ungelerten Arbeitern und Verkäufern nur 3 % und bei unbefristet Beschäftigten 6 % beträgt.

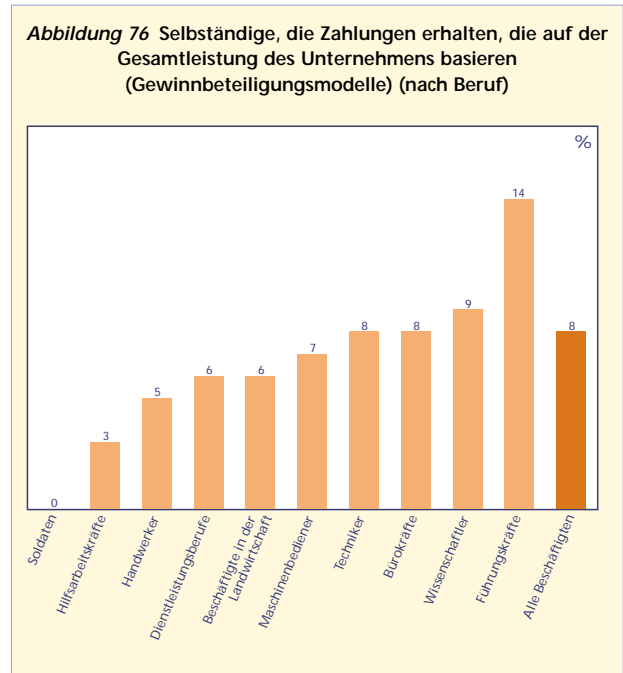
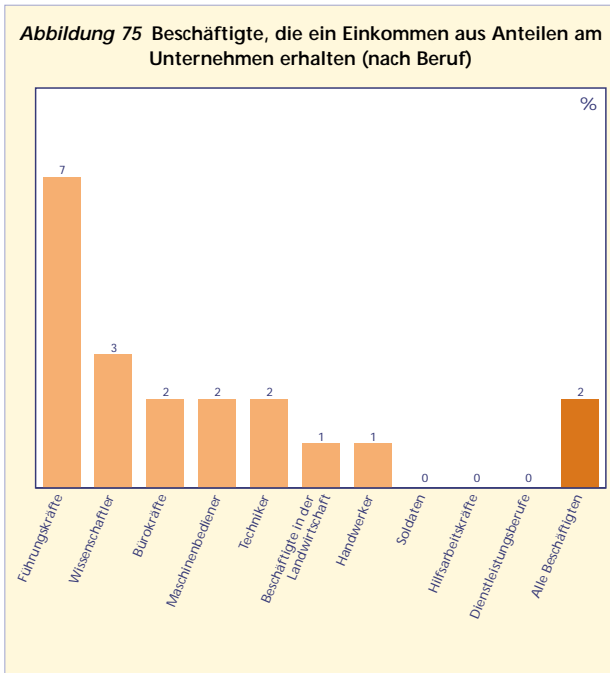


Tabelle 36 Entlohnungssysteme

Frage Nummer	Alle Beschäftigten	1990	1995	2000
EF21	Monatliches Nettoeinkommen (harmonisierte Kategorien) (*)	-	-	-
	Abhängig Beschäftigte			
EF22.1	Grundgehalt/Grundlohn	-	94	92
EF22.2	Akkordlohn/Leistungszulagen	-	10	7
EF22.3	Überstundenzuschlag	-	27	21
EF22.4	Zuschlag für schlechte Arbeitsbedingungen	-	4	3
EF22.5	Zuschlag für Sonntagsarbeit	-	17 (**)	9
EF22.6	Sonstige Zuschläge	-	-	13
EF22.7	Gewinnbeteiligungsmodell	-	-	5
EF22.8	Zahlungen basierend auf Gruppenleistung	-	-	2
EF22.9	Einkommen aus Anteilen	-	-	2
EF22.10	Sonstiges	-	-	5
	Selbständige			
EF23.1	Einkommen aus selbständiger Arbeit	-	-	83
EF23.2	Gewinnbeteiligungsmodell	-	-	8
EF23.3	Zahlungen basierend auf Gruppenleistung	-	-	2
EF23.4	Einkommen aus Anteilen	-	-	2

(*) Die genauen Angaben dazu sind in den detaillierten Tabellen enthalten, auf denen dieser Bericht beruht.

(**) Die Frage bezog sich auf Sonntagsarbeit, Nachtarbeit und sonstige „unsoziale“ Arbeitszeiten.

Zahlungen basierend auf der Gesamtleistung der Gruppe

Die Anteile sind mit durchschnittlich 2 % sehr gering. Die höchsten Werte wurden im Vereinigten Königreich (4 %) und bei den Führungskräften (7 %) beobachtet.

Einkommen aus Anteilen am Unternehmen

Bei generell niedrigen Werten (2 %) schneiden Frankreich, Deutschland und das Vereinigte Königreich am besten ab. Gleiches gilt für die Führungskräfte (7 %).

Selbständig Erwerbstätige (EF23)

Der Anteil der Selbständigen, die angeben, auf der Gesamtleistung des Unternehmens basierende Zahlungen zu erhalten, beträgt im Durchschnitt 8 %, doch verbergen sich hinter diesem Wert große länderspezifische Unterschiede (Schweden 16 %, Griechenland 2 %). Am häufigsten stammt das Einkommen aus selbständiger Arbeit (83 %), doch auch hier besteht ein starkes Gefälle zwischen den einzelnen Ländern (Griechenland und Niederlande 92 %, Schweden 75 % und Deutschland 76 %). Große Unterschiede bestehen auch zwischen den Berufsgruppen (Arbeiter beziehen seltener ein Einkommen aus dem eigenen Unternehmen) und Sektoren (die höchsten Anteile finden sich in der Landwirtschaft).

Kapitel 11 Arbeit und Familienleben

In der Umfrage von 2000 wurden verschiedene Haushaltsmerkmale erfasst, darunter mehrere zum ersten Mal. Einige davon hatten zuvor wertvolle Informationen geliefert (z. B. Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Familienstruktur). Bei der Beantwortung der Frage, wie viel Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit aufgewandt wird, treten krasse Unterschiede zwischen den Geschlechtern zutage. Berufstätige Frauen leisten aufgrund ihrer aktiveren Rolle in Haushalt und Familie weiterhin das doppelte Arbeitspensum.

Familienstand (EF7)

Die Lage gestaltete sich in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. So reicht der Anteil der verheirateten Auskunftspersonen von 48 % (Schweden) bis 67 % (Griechenland) und der Anteil der geschiedenen, getrennt lebenden und verwitweten Auskunftspersonen von 5 %

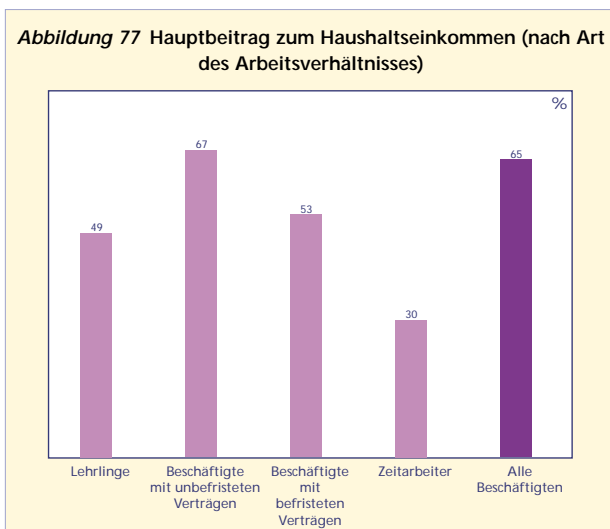
(Spanien) bis 15 % (Österreich). Bedeutend sind auch die geschlechterspezifischen Unterschiede: 13 % der befragten Frauen, aber nur 7 % der Männer sind geschieden, verwitwet oder leben getrennt.

Zahl der im Haushalt lebenden Personen (EF12)

Während im Durchschnitt 15 % der Befragungspersonen in einem Einpersonenhaushalt leben, reichen die Anteile in den einzelnen Ländern von 29 % (Schweden) bzw. 24 % (Niederlande) bis zu lediglich 5 % (Portugal) bzw. 8 % (Spanien).

Zahl der Erwerbstätigen im Haushalt (EF13b)

39 % aller Befragten waren in ihrem Haushalt die einzige Person, die einer bezahlten Arbeit nachging. Bei den abhängig Beschäftigten waren 36 % der Zeitarbeiter und 37 % der befristet Beschäftigten in ihrem Haushalt Alleinverdiener.

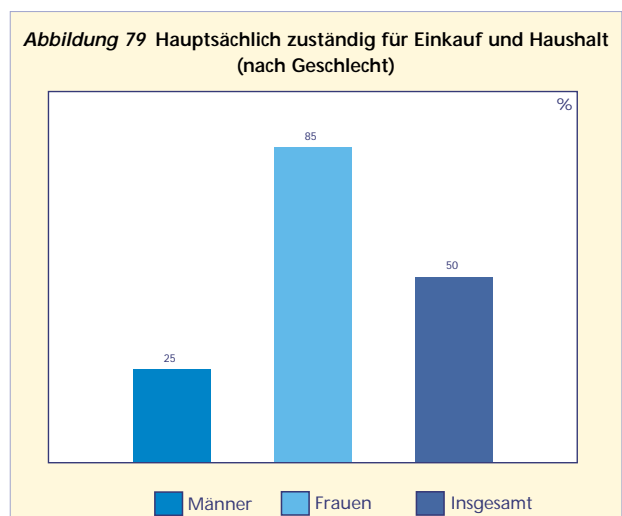
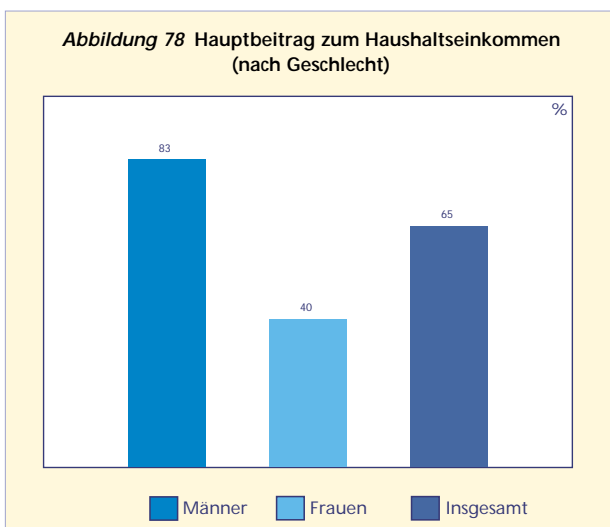


Person, die am meisten zum Haushaltseinkommen beiträgt (EF19b)

83 % der männlichen und 40 % der weiblichen Auskunftspersonen tragen in ihrem Haushalt am meisten zum Haushaltseinkommen bei. Bei den abhängig Beschäftigten traf dies auf 49 % der Zeitarbeiter und 53 % der befristet Beschäftigten zu.

Person, die hauptsächlich für Einkauf und Haushalt zuständig ist (EF19a)

86 % der befragten Frauen, aber nur 25 % der Männer tragen in diesem Bereich die Hauptverantwortung. Die Anteile gehen in Abhängigkeit vom Geschlecht weit auseinander, denn Männer beteiligen sich nur wenig an solchen Aktivitäten wie Kochen, Hausarbeit und Kindererziehung. Die Einteilung nach Geschlecht in Abbildung 80 zeigt, dass mehr als drei Viertel der Frauen (85 %) in diesem Bereich Verantwortung übernehmen, verglichen mit lediglich einem Viertel der Männer (25 %).



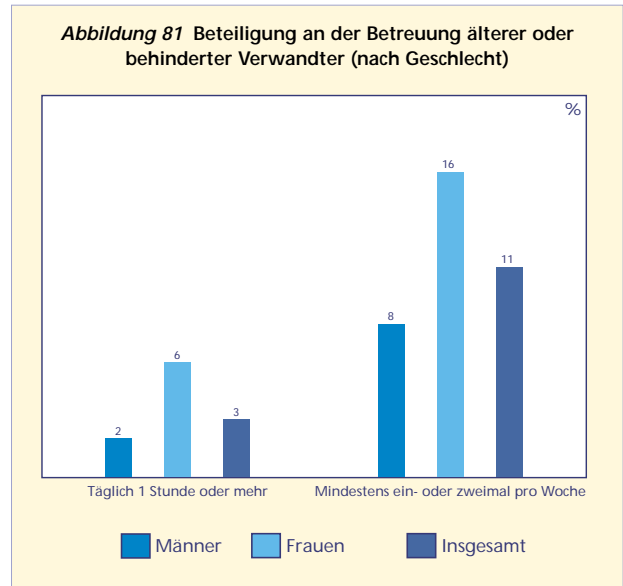
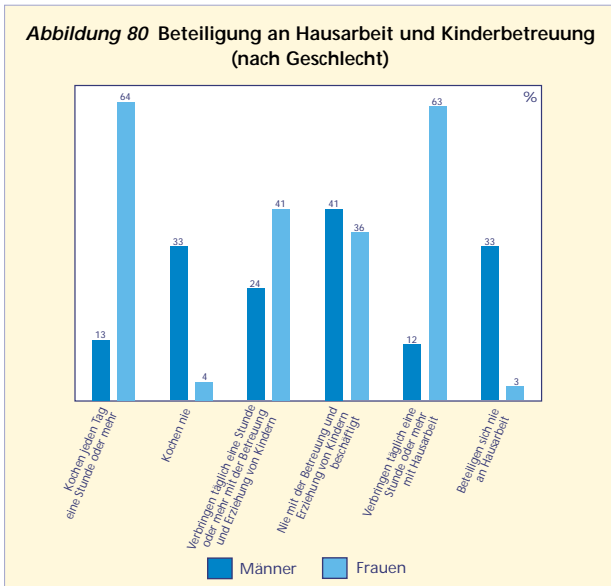


Tabelle 37 Häufigkeit der Beteiligung an Aktivitäten außerhalb der Arbeit (Frage Nr. EF20)

(%)

Aktivität	Häufigkeit	Männer	Frauen	Alle
Ehrenamtlich oder wohltätig	Nie	72	69	71
	Ein-/zweimal in der Woche	6	6	6
Politisch oder gewerkschaftlich	Nie	41	36	87
	Ein-/zweimal im Monat	4	2	3
Kinderbetreuung und -erziehung	Nie	41	36	39
	Jeden Tag mind. 1 Stunde	24	41	31
Kochen	Nie	33	4	21
	Jeden Tag mind. 1 Stunde	13	64	34
Hausarbeit	Nie	33	3	20
	Jeden Tag mind. 1 Stunde	12	63	33
Betreuung älterer/ behinderter Verwandter	Nie	73	64	69
	Jeden Tag mind. 1 Stunde	2	6	3
	Ein-/zweimal in der Woche	5	8	6
Ausbildungs-/ Fortbildungskurs	Nie	65	62	64
	Ein-/zweimal im Jahr	20	20	20
Sport	Nie	41	49	45
	Ein-/zweimal in der Woche	29	25	27
Kulturell	Nie	7	46	48
	Ein-/zweimal in der Woche	49	12	12
Freizeitaktivitäten	Nie	17	19	18
	Jeden Tag mind. 1 Stunde	11	8	10

Beteiligung an Aktivitäten außerhalb der Arbeit (EF20)

Auch hier sind starke geschlechterspezifische Unterschiede und eine geringe Beteiligung der Männer an solchen Aktivitäten wie Kochen, Hausarbeit und Kindererziehung zu beobachten.

Erhebliche nationale Unterschiede bestehen im Hinblick auf die Betreuung älterer oder behinderter Verwandter (in Ländern wie Frankreich oder Dänemark geringere

Beteiligung als in Italien oder Portugal). Dies könnte durch spezifische nationale Gegebenheiten in Bezug auf Familienzusammenhalt, Betreuungssysteme usw. bedingt sein.

In den nordischen Ländern und den Niederlanden wird überdurchschnittlich viel Zeit für Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen aufgewandt. Dies kommt auch in Q29 (Schulung oder Fortbildung) zum Ausdruck.

Kapitel 12 Norwegen

Im Vergleich zur EU-15 weist die erwerbstätige Bevölkerung Norwegens folgende Charakteristika auf:

- höherer Anteil abhängig Beschäftigter (91 % abhängig Beschäftigte und 9 % Selbständige, in der EU dagegen 84 % bzw. 16 %);
- gleiche Erwerbsquoten bei Frauen und Männern (50/50), in der EU dagegen eine Relation von 42/58;
- geringerer Anteil von Beschäftigten in der Industrie (besonders im verarbeitenden Gewerbe: 25 %, EU 21 %), höherer Anteil im Gesundheits- und Bildungswesen (28 %, EU 17 %);
- höherer Anteil von Zeitarbeitskräften (in Norwegen 7 %) und ein geringerer Anteil von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen.

Gesundheitliche Probleme

Die norwegischen Erwerbstätigen schätzen das Risiko für Gesundheit und Sicherheit geringer ein als die Beschäftigten im EU-Durchschnitt. Sie berichten seltener über Erschöpfung und Rückenschmerzen und sind im Allgemeinen zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen. Andererseits gibt ein größerer Anteil Stress und Muskelschmerzen an.

Tabelle 38 Gesundheitliche Ergebnisse, Norwegen und EU-15

(%)

	Norwegen	EU-15
Gesundheit für gefährdet erachtet	20	27
Stress	32	28
Rückenschmerzen	27	33
Muskelschmerzen in Nacken und Schultern	33	23
Mit Arbeitsbedingungen zufrieden	90	84
Kann oder will derzeitigen Beruf mit 60 nicht mehr ausüben	38	40

Physikalische Arbeitsfaktoren

Die Exposition gegenüber allen physikalischen Arbeitsfaktoren ist geringer. Allerdings ist hierbei der vergleichsweise niedrigere Anteil der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe zu beachten.

Tabelle 39 Physikalische Arbeitsfaktoren, Norwegen und EU-15

(%)

	Norwegen	EU-15
Lärm	31 (8)	29 (11)
Umgang mit gefährlichen Substanzen	14 (2)	16 (5)
Schwere Lasten	41 (7)	37 (12)
Stets gleiche Bewegungen	53 (16)	57 (31)
Schmerzhafte Körperhaltungen	39 (6)	47 (18)

Zahlen bedeuten „Mindestens 25 % der Zeit“; in Klammern gesetzte Zahlen: die ganze/fast die ganze Zeit.

Arbeitszeit

Kennzeichnend für Norwegen sind kürzere Arbeitszeiten und ein geringerer Anteil von Beschäftigten, deren Arbeitszeit länger bzw. kürzer ist als die Normalarbeitszeit. Außerdem liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten über dem EU-Durchschnitt.

Stärker verbreitet sind auch unregelmäßige Arbeitszeiten sowie Schichtarbeit, Nachtarbeit, Arbeit am Abend und Sonntagsarbeit.

Tabelle 40 Arbeitszeit, Norwegen und EU-15

(%)

	Norwegen	EU-15
30 Wochenarbeitsstunden	24	16
> 45 Wochenarbeitsstunden	14	21
Nachtarbeit	23	19
Abendarbeit	59	47
Sonntagsarbeit	40	27
Samstagsarbeit	51	52
Teilzeitarbeit (spontan)	23	17
Schichtarbeit	23	20

Arbeitsorganisation

In Norwegen herrscht ein deutlich höheres Arbeitstempo als in der EU-15, und die Beschäftigten geben an, weniger Zeit für die Erledigung der Arbeit zu haben. Hierbei ist zu beachten, dass das Arbeitstempo stärker von externen Anforderungen der Kunden sowie der Kollegen bestimmt wird als von technischen Faktoren oder Normvorgaben.

Tabelle 41 Art der Arbeit, Norwegen und EU-15

(%)

	Norwegen	EU-15
Umgang mit Personen, die nicht zur Firma gehören	73	64
Arbeitstempo von Kunden abhängig	75	69
Arbeitstempo von Kollegen abhängig	54	43
Arbeitstempo von Maschinen abhängig	16	20
Telearbeit	11 (2)	5 (1)

Zahlen bedeuten „Mindestens ein Viertel der Zeit“. In Klammern gesetzte Zahlen: die ganze/fast die ganze Zeit.

Tabelle 42 Arbeitsorganisation, Norwegen und EU-15

%

	Norwegen	EU-15
Hohes Arbeitstempo	85	57
Termindruck	73	60
Eintönige Arbeiten	28	40
Neues lernen	86	72
Kein Einfluss auf Reihenfolge der Aufgaben	17	35
Kein Einfluss auf Arbeitstempo	22	29
Nicht genug Zeit, um Arbeit zu erledigen	70	79
Schulung in den letzten zwölf Monaten erhalten	50	31

Generell besteht ein höherer Grad an Verantwortung, während seltener eintönige Arbeiten zu verrichten sind und ein häufigerer Wechsel bei der Erledigung der Aufgaben erfolgt.

Auch die Selbstbestimmung liegt über dem EU-Durchschnitt. Die Beschäftigten geben häufiger an, Einfluss auf Arbeitsorganisation und Arbeitstempo zu haben und das Vorgehen bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben mitbestimmen zu können.

Über dem EU-Durchschnitt liegt auch der Anteil derer, die bei der Arbeit Neues lernen bzw. die in den letzten zwölf Monaten eine Schulung erhalten haben.

Zusammenfassung der Arbeitsbedingungen – EU-Durchschnittswerte

PHYSIKALISCHE ARBEITSFAKTOREN (*)	
Folgenden Faktoren ausgesetzt:	
• starker Lärm	29 %
• Vibrationen	24 %
• Strahlung	6 %
• hohe Temperaturen	22 %
• niedrige Temperaturen	21 %
Einatmen von Dämpfen	23 %
Umgang mit gefährlichen Substanzen	15 %
Tragen von Schutzausrüstungen	30 %
ARBEITSPLATZGESTALTUNG	
Schmerzhafte Körperhaltungen (*)	47 %
Bewegen schwerer Lasten (*)	37 %
INFORMATION ÜBER RISIKEN	
„Sehr gut“ und „gut“ informiert (*)	76 %
ARBEITSSTÄTTE	
Arbeiten zu Hause (*)	9 %
Telearbeit	5 %
Arbeiten am Computer	41 %
ARBEITSZEIT	
Wochenstunden:	
• weniger als 30	16 %
• 30-39	35 %
• mehr als 40	49 %
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Stunden)	38,2
Teilzeitarbeit	17 %
Schichtarbeit mindestens 25 % der Zeit	22 %
Nachtarbeit	19 %
Samstagsarbeit	47 %
Sonntagsarbeit	24 %
Durchschnittliche tägliche Wegezeit (Minuten)	37,5

ARBEITSRHYTHMUS	
Hohes Arbeitstempo (*)	56 %
Termindruck	60 %
Nicht genug Zeit, um Arbeit zu erledigen	21 %
Arbeitstempo abhängig von (**)	
• Kollegen	43 %
• Kunden usw.	69 %
• Produktionsnormen	31 %
• automatischer Geschwindigkeit einer Maschine	20 %
• direkter Kontrolle des Vorgesetzten	32 %
SELBSTBESTIMMUNG UND EINFLUSS AUF DIE ARBEIT (**)	
Keine Möglichkeit zum Aussuchen oder zur Veränderung von:	
• Arbeitstempo	29 %
• Vorgehen bei Erledigung einer Aufgabe	29 %
• Reihenfolge der Aufgaben	35 %
Keine Pause nach Wunsch	39 %
Keine freie Entscheidung, wann Urlaub oder freie Tage genommen werden	42 %
Kein Einfluss auf Arbeitszeit	44 %
ARBEITSINHALT	
Arbeit beinhaltet:	
• komplexe Arbeitsaufgaben (**)	57 %
• eintönige Arbeiten (**)	40 %
• Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit (**)	76 %
• präzise Qualitätsstandards (**)	70 %
• selbständiges Lösen von Problemen (**)	82 %
• kurze sich wiederholende Tätigkeiten (weniger als 10 Minuten) (*)	32 %
• stets gleiche Hand-/ Armbewegungen (*)	57 %
Hilfe von Kollegen, wenn erbeten (**)	82 %
Anforderungen für Fähigkeiten zu hoch	8 %
Anforderungen für Fähigkeiten zu gering	7 %
Neues lernen bei der Arbeit (**)	71 %
Fortbildung in den letzten zwölf Monaten	31 %
Arbeiten am Computer (*)	41 %

(*) 25 % der Zeit.

(**) Ja oder keine Antwort.

ENTLOHNUNG	
Lohn/Gehalt schließt ein:	
• festes(n) Grundgehalt/Grundlohn	92 %
• Akkordlohn/Leistungszulage	7 %
• Überstundenzuschläge	21 %
• Zuschläge für besondere Arbeitszeiten	10 %
• Zuschläge für schlechte Arbeitsbedingungen	4 %
MITSPRACHE UND KONSULTATION (**)	
Kann über Arbeitsbedingungen im Allgemeinen diskutieren	73 %
Kann über organisatorische Veränderungen diskutieren	71 %
Diskussion über arbeitsspezifische Fragen (in den letzten zwölf Monaten)	
• mit Betriebsratsmitgliedern	43 %
• mit Vorgesetzten	83 %
• mit Kollegen	90 %
• mit externen Fachleuten	25 %
CHANCENGLEICHHEIT	
Vorgesetzter ist ein Mann	64 %
Vorgesetzter ist eine Frau	20 %
War Folgendem ausgesetzt (**):	
• Benachteiligung aufgrund des Geschlechts	1 %
• Benachteiligung aufgrund der Nationalität	1 %
• Benachteiligung aufgrund von Behinderung	1 %
• Benachteiligung aufgrund der Rasse	1 %
• Benachteiligung aufgrund des Alters	3 %
GEWALT AM ARBEITSPLATZ (**)	
War Folgendem ausgesetzt:	
• körperlicher Gewalt	4 %
• sexueller Belästigung	2 %
• Einschüchterung	9 %

BERUFLICHE RISIKEN UND GESUNDHEITLICHE PROBLEME	
Arbeit beeinträchtigt Gesundheit	60 %
Stress	28 %
Rückenschmerzen	33 %
Allgemeine Erschöpfung	23 %
Kopfschmerzen	15 %
Muskelschmerzen in oberen Gliedmaßen	13 %
Muskelschmerzen in unteren Gliedmaßen	12 %
Schlafstörungen	8 %
Allergien	4 %
Herzkrankheiten	1 %
Angst	7 %
Reizbarkeit	11 %
Psychisches Trauma	4 %
Atembeschwerden	2 %
Magenschmerzen	4 %
Hautprobleme	6 %
Sehprobleme	9 %
Hörprobleme	7 %
Arbeit wirkt sich positiv auf meine Gesundheit aus	1 %
KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN (in den letzten 12 Monaten)	
Keine Fehlzeiten	84 %
Weniger als 5 Tage	5 %
5-20 Tage	9 %
Mehr als 20 Tage	3 %
WAHRNEHMUNG DES RISIKOS (**)	
Glaube, dass Gesundheit durch Arbeit gefährdet ist	27 %
ARBEITZUFRIEDENHEIT	
Mit der Arbeit zufrieden	84 %

(**) Ja oder keine Antwort.



Anhang 1 – Fragebogen

Ihre Umfragenummer	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ländercode				<input type="text"/>	<input type="text"/>
Unsere Umfragenummer			<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Interview Nummer	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

INTERVIEWER: NUR PERSONEN ÜBER 15 JAHREN BEFRAGEN

1) DIE ALS NÄCHSTE IM HAUSHALT GEBURTSTAG HABEN

2) DIE BESCHÄFTIGT/SELBSTÄNDIG TÄTIG SIND

1. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? Nennen Sie mir bitte das Land bzw. die Länder, deren Staatsangehörigkeit Sie besitzen. (Mehrfachnennungen möglich)

Belgien	17	1
Dänemark		2
Deutschland		3
Griechenland		4
Spanien		5
Frankreich		6
Irland		7
Italien		8
Luxemburg		9
Niederlande		10
Portugal		11
Vereinigtes Königreich		12
Österreich		13
Schweden		14
Finnland		15
Andere Länder (Welche?):		16
Weiß nicht		17
Interview abbrechen		

34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69

2. Was ist Ihr Hauptberuf?

Nennen Sie mir bitte Ihre Berufsbezeichnung.
(INTERVIEWER bitte genau nachfragen und detailliert notieren!)

--	--

70-71

3a. Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrem jetzigen Unternehmen oder Ihrer Organisation?

INTERVIEWER: Wenn kürzer als 1 Jahr – wie viele Monate (bei Jahr 00 eintragen)?

Jahre	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>			72-73
Monate	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>			74-75

3b. Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrem derzeitigen Hauptberuf?

INTERVIEWER: Wenn kürzer als 1 Jahr – wie viele Monate (bei Jahr 00 eintragen)?

Jahre	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>			76-77
Monate	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>			78-79

4a. Sind Sie hauptsächlich –

(INTERVIEWER Liste Q4a vorlegen – vorlesen!)

- | | | | |
|---------------------------------------|----|---|---------------|
| – selbständig ohne Arbeitnehmer | 80 | 1 | weiter Fr. 5 |
| – selbständig mit Arbeitnehmer | | 2 | weiter Fr. 5 |
| – unselbständig beschäftigt | | 3 | weiter Fr. 4b |
| Sonstiges (spontan) | | 4 | weiter Fr. 5 |

4b. Ist diese unselbständige Beschäftigung –

INTERVIEWER Liste Q4b vorlegen – vorlesen!

- | | | | |
|---|----|---|---------------|
| – mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag | 81 | 1 | weiter Fr. 5 |
| – mit einem befristeten Arbeitsvertrag | | 2 | weiter Fr. 4c |
| – mit einem Vertrag mit einer Personal-Leasingfirma | | 3 | weiter Fr. 5 |
| – eine Lehre oder ein anderes Ausbildungsprogramm | | 4 | |
| Anderes (spontan) | | 5 | |
| Weiß nicht | | 6 | |



4c. **Auf welchen Zeitraum ist dieser Vertrag befristet? Sagen Sie mir bitte die genaue Anzahl der Jahre und Monate.**

Jahre

--	--

82-83

Monate

--	--

84-85

AN ALLE

5. **Womit beschäftigt sich das Unternehmen bzw. die Organisation, bei der Sie arbeiten, hauptsächlich?**

(INTERVIEWER bitte genau nachfragen und detailliert notieren!)

--	--

86-87

6. **Arbeiten Sie –**

(INTERVIEWER Liste Q6 vorlegen! vorlesen!)

- im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder oder Gemeinden 88 1
- in einem staatlichen Unternehmen 2
- in einem anderen Unternehmen, anderen Geschäftszweig 3
- Anderes (spontan) 4
- Weiß nicht 5

7. **Wie viele Personen arbeiten in der selben Niederlassung Ihres Unternehmens wie Sie?**

- Arbeite alleine 89 1
- 2 bis 4 2
- 5 bis 9 3
- 10 bis 49 4
- 50 bis 99 5
- 100 bis 249 6
- 250 bis 499 7
- 500 und mehr 8
- Weiß nicht 9

8. **Wie viele Personen arbeiten unter Ihrer Leitung, d. h., wie viele Personen sind bezüglich Lohnerhöhungen, Prämien oder Beförderungen von Ihnen abhängig?**

- Keine 90 1
- 1 bis 4 2
- 5 bis 9 3
- 10 und mehr 4
- Weiß nicht 5

9. Haben Sie neben Ihrem Hauptberuf noch irgendeine andere bezahlte Arbeit? (VORLESEN!)

Wenn ja – Arbeiten Sie nebenbei – (VORLESEN!)

Nein, keine andere bezahlte Arbeit	91	1	weiter Fr. 11
– regelmäßig		2	weiter Fr. 10
– gelegentlich		3	} weiter Fr. 11
– saisonweise		4	
Anderes (spontan)		5	
Weiß nicht		6	

10. Wie viele Stunden in der Woche?

(Halbe Stunden bitte zu vollen Stunden aufrunden!)

		92-93
--	--	-------

PHYSISCHES UMFELD

AN ALLE

11. Sagen Sie mir bitte nach dieser Skala, ob Sie bei Ihrer Arbeit folgenden Bedingungen ausgesetzt sind:

INTERVIEWER Skala Q11 vorlegen

VORLESEN!	ständig	fast ständig	ungefähr 3/4 der Zeit	ungefähr 1/2 der Zeit	ungefähr 1/4 der Zeit	fast nie	nie	weiß nicht			
1. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw.	94	1	2	3	4	5	6	7	8		
2. Der Lärm ist so groß, dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann	95	1	2	3	4	5	6	7	8		
3. Hohe Temperaturen, man schwitzt sogar, wenn man nicht arbeitet	96	1	2	3	4	5	6	7	8		
4. Niedrige Temperaturen drinnen oder draußen	97	1	2	3	4	5	6	7	8		
5. Einatmen von Dämpfen, Rauch, Staub oder gefährlichen Substanzen wie Chemikalien, verseuchten Materialien usw.	98	1	2	3	4	5	6	7	8		
6. Umgang mit oder Berührungen von gefährlichen Substanzen oder Materialien			99	1	2	3	4	5	6	7	8
7. Strahlung wie Röntgenstrahlen, radioaktive Strahlung, Schweißlicht, Laserstrahlen	100	1	2	3	4	5	6	7	8		



12. Nach der gleichen Skala, schließt Ihre Arbeit Folgendes ein?

(INTERVIEWER bei jedem Bogen mit einer anderen Aussage beginnen!)

VORLESEN!	ständig	fast ständig	ungefähr 3/4 der Zeit	ungefähr 1/2 der Zeit	ungefähr 1/4 der Zeit	fast nie	nie	weiß nicht	
1. Schmerzhaft oder ermüdende Körperhaltungen	101	1	2	3	4	5	6	7	8
2. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten	102	1	2	3	4	5	6	7	8
3. Sich ständig wiederholende Arm- oder Handbewegungen	103	1	2	3	4	5	6	7	8
4. Arbeiten mit Computern (PCs, Netzwerk, Großrechner)	104	1	2	3	4	5	6	7	8
5. Telearbeit von zu Hause mit einem PC	105	1	2	3	4	5	6	7	8
6. Arbeit zu Hause, wo Ihr normaler Arbeitsplatz ist, ausgenommen Telearbeit	106	1	2	3	4	5	6	7	8
7. Umgang mit firmenfremden Personen wie Kunden, Passagieren, Schülern, Patienten usw.	107	1	2	3	4	5	6	7	8
8. Tragen von Schutzkleidung	108	1	2	3	4	5	6	7	8

13. Würden Sie sagen, dass Sie über die Risiken beim Gebrauch von Materialien, Geräten oder Produkten, mit denen Sie bei Ihrer Arbeit umgehen, sehr gut informiert sind, ziemlich gut informiert sind, ziemlich schlecht informiert sind oder sehr schlecht informiert sind?

Sehr gut informiert	109	1
Ziemlich gut informiert		2
Ziemlich schlecht informiert		3
Sehr schlecht informiert		4
Trifft nicht zu (spontan)		5
Weiß nicht		6

ARBEITSZEIT

14. **Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise in der Woche in Ihrem Hauptberuf?**
 (Halbe Stunden bitte zu vollen Stunden aufrunden! Z. B. 38,5 aufrunden und 039 eintragen!)
- Stunden pro Woche** 110-112
15. **Wie viele Minuten pro Tag brauchen Sie normalerweise für den Weg zur Arbeit und zurück insgesamt?**
- Minuten pro Tag** 113-115
- Trifft nicht zu (spontan) 116 1
 Weiß nicht 2
- 16a. **Wie oft arbeiten Sie normalerweise pro Monat in der Nacht, das heißt, mindestens 2 Stunden zwischen 22 Uhr und 5 Uhr morgens?**
 (Falls „Nicht“: bitte 00 eintragen; falls „Weiß nicht“: 99 eintragen!)
- Anzahl der Nächte pro Monat** 117-118
- 16b. **Und wie oft arbeiten Sie pro Monat am Abend, das heißt, mindestens 2 Stunden zwischen 18 Uhr und 22 Uhr?**
 (Falls „Nicht“: bitte 00 eintragen; falls „Weiß nicht“: 99 eintragen!)
- Anzahl der Abende pro Monat** 119-120
- 16c. **Und wie oft im Monat arbeiten Sie am Sonntag?**
 (Falls „Nicht“: bitte 0 eintragen; falls „Weiß nicht“: 9 eintragen!)
- Anzahl der Sonntage pro Monat** 121
- 16d. **Und an wie vielen Samstagen arbeiten Sie im Monat?**
 (Falls „Nicht“: bitte 0 eintragen; falls „Weiß nicht“: 9 eintragen!)
- Anzahl der Samstage pro Monat** 122
- 16e. **Und wie oft im Monat arbeiten Sie mehr als 10 Stunden am Tag?**
 (Falls „Nicht“: bitte 00 eintragen; falls „Weiß nicht“: 99 eintragen!)
- Anzahl der Tage pro Monat** 123-124
- 17a. **Sind Sie teilzeitbeschäftigt?**
- Ja 125 1 weiter Fr. 17b
 Nein 2 weiter Fr. 18a
- 17b. **Würden Sie lieber – (VORLESEN!)**
- mehr Stunden arbeiten 126 1
 – weniger Stunden arbeiten 2
 – genauso viele Stunden arbeiten 3
 Weiß nicht 4



AN ALLE!

18a. Arbeiten Sie –

(VORLESEN!)

	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Jeden Tag die gleiche Anzahl von Stunden	127 1	2	3
2. Jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen	128 1	2	3
3. Mit fixen Beginn- und Schlusszeiten	129 1	2	3
4. Tagsüber	130 1	2	3

18b. Arbeiten Sie im Schichtbetrieb?

Ja	131	1	weiter Fr. 18c
Nein		2	weiter Fr. 19a
Weiß nicht		3	weiter Fr. 19a

18c. Arbeiten Sie –

INTERVIEWER Liste Q18c vorlegen – VORLESEN! NUR EINE ANTWORT!

– in geteilter Schicht (mit einer Pause von mindestens 4 Stunden dazwischen)	132	1	
– immer Nachtschicht		2	
– immer Nachmittagsschicht		3	
– immer Frühschicht		4	
– abwechselnd Früh- und Nachmittagsschicht		5	
– abwechselnd Tag- und Nachtschicht		6	
– abwechselnd Früh-, Nachmittags- und Nachtschicht		7	
Sonstiges (spontan)		8	

AN ALLE

19a. Wie oft im Monat ändert sich üblicherweise Ihre festgesetzte Arbeitszeit?

Ändert sich nie	133	1	weiter Fr. 20a
Ändert sich		2	weiter Fr. 19b

		134-135
--	--	---------

19b. Wie viele Tage im vorhinein wissen Sie üblicherweise von dieser Änderung?

Während des Tages/am selben Tag	136	1	
---------------------------------------	-----	---	--

Anzahl der Tage:

Kommt darauf an (spontan)		2	
---------------------------------	--	---	--

		137-138
--	--	---------

AN ALLE

20. Passt Ihre Arbeitszeit im Allgemeinen sehr gut, ziemlich gut, nicht sehr gut oder gar nicht gut zu Ihrem Familienleben oder Ihren gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit?

Sehr gut	139	1
Ziemlich gut		2
Nicht sehr gut		3
Gar nicht gut		4
Weiß nicht		5

ARBEITSORGANISATION

21a. Bitte sagen Sie mir, schließt Ihre Arbeit kürzere sich wiederholende Aufgaben mit ein, von weniger als –

VORLESEN!	Ja	Nein	Weiß nicht
1. 5 Sekunden	140 1	2	3
2. 30 Sekunden	141 1	2	3
3. 1 Minute	142 1	2	3
4. 5 Minuten	143 1	2	3
5. 10 Minuten	144 1	2	3

21b. Und schließt Ihre Arbeit auch mit ein – INTERVIEWER Skala Q 21b vorlegen!

VORLESEN!	ständig	fast ständig	ungefähr 3/4 der Zeit	ungefähr 1/2 der Zeit	ungefähr 1/4 der Zeit	fast nie	nie	weiß nicht
1. Ein hohes Arbeitstempo	145 1	2	3	4	5	6	7	8
2. Einhalten von knappen Terminen	146 1	2	3	4	5	6	7	8

22. Alles im allem, ist Ihr Arbeitstempo abhängig.....

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Von der Arbeit der Kollegen	147 1	2	3
2. Von direkten Wünschen von Leuten wie Kunden, Passagieren, Schülern, Patienten usw.	148 1	2	3
3. Von vorgegebenen Produktionszahlen	149 1	2	3
4. Vom automatischen Tempo einer Maschine oder der Bewegung des Produktes	150 1	2	3
5. Von der direkten Kontrolle Ihres Vorgesetzten	151 1	2	3



23a. Wie oft müssen Sie Ihre Tätigkeit unterbrechen, um eine unvorhergesehene Aufgabe zu übernehmen?

INTERVIEWER Liste Q23a vorlegen – VORLESEN!

– mehrmals am Tag	152	1	} weiter Fr. 23b
– einige Male am Tag		2	
– mehrmals pro Woche		3	
– einige Male pro Woche		4	
– nie		5	} weiter Fr. 24
Weiß nicht		6	

23b. Sind diese Unterbrechungen hauptsächlich zurückzuführen auf –

INTERVIEWER Liste Q23b vorlegen – VORLESEN – MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH

Die Art Ihrer Tätigkeit	153	1
Die schlechte Organisation der Arbeit		2
Anfragen von Kollegen oder Vorgesetzten		3
Anfragen von Außen z. B. von Kunden		4
Schlechtes Funktionieren von Maschinen oder Ausrüstungen		5
Schlechte Gestaltung des Arbeitsplatzes		6
Anderes (spontan)		7
Weiß nicht		8

23c. Sind diese Unterbrechungen für Ihre Arbeit –

INTERVIEWER Liste 23c vorlegen – VORLESEN – NUR EINE ANTWORT!

Störend	161	1
Ohne Auswirkungen		2
Positiv		3
Nicht relevant (spontan)		4
Weiß nicht		5

AN ALLE

24. Im Allgemeinen, schließt Ihr Hauptberuf folgende Dinge mit ein?

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Genaue Qualitätsstandards erfüllen	162 1	2	3
2. Beurteilung der Qualität Ihrer Arbeitsleistung durch Sie selbst	163 1	2	3
3. Das selbständige Lösen unvorhergesehener Probleme	164 1	2	3
4. Monotone Aufgaben	165 1	2	3
5. Komplexe Aufgaben	166 1	2	3
6. Das Lernen neuer Dinge	167 1	2	3

25. Können Sie sich Folgendes aussuchen oder ändern?

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Die Reihenfolge der Aufgaben	168 1	2	3
2. Die Arbeitsmethoden	169 1	2	3
3. Das Tempo oder die Einteilung Ihrer Arbeit	170 1	2	3

26. Beantworten Sie mir bitte jede der folgenden Aussagen mit Ja oder Nein:

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Sie können Hilfe von Kollegen bekommen, wenn Sie danach fragen	171 1	2	3
2. Sie können Ihre Pause machen, wann Sie wollen	172 1	2	3
3. Sie können frei entscheiden, wann Sie in Urlaub gehen oder sich frei nehmen	173 1	2	3
4. Sie können Ihre Arbeitszeit beeinflussen	174 1	2	3
5. Sie haben genügend Zeit für Ihre Arbeit zur Verfügung	175 1	2	3
6. Sie können ein Telefon für Privatgespräche benutzen	176 1	2	3

27a. Sind Sie in Ihrem Beruf für Folgendes verantwortlich?

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Produktionsplanung	177 1	2	3
2. Personalfragen	178 1	2	3
3. Arbeitszeiten und Schichtenteilung	179 1	2	3

27b. Schließt Ihre Beschäftigung ein ...?

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Wechselnde Aufgaben zwischen Ihnen und Ihren Kollegen	180 1	2	3
2. Gesamte oder teilweise Erledigung der Arbeit in einem Team	181 1	2	3

28. Wie gut, glauben Sie, entsprechen Ihre Fähigkeiten den Anforderungen, die bei Ihrer Arbeit an Sie gestellt werden?

INTERVIEWER Q28 vorlegen – VORLESEN

Die Anforderungen sind zu hoch	182	1
Die Anforderungen sind genau richtig		2
Die Anforderungen sind zu gering		3
Weiß nicht		4

29. Haben Sie innerhalb der letzten zwölf Monate eine Ausbildung zur Verbesserung Ihrer Fähigkeiten gemacht, die von Ihrem Arbeitgeber bezahlt oder zur Verfügung gestellt wurde bzw. von Ihnen selbst bezahlt, wenn Sie selbständig sind?

Anzahl der Tage in den letzten 12 Monaten

--	--

183-185



SOZIALES UMFELD

30a. Können Sie an Ihrem Arbeitsplatz Folgendes besprechen ...?

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Ihre Arbeitsbedingungen allgemein	186 1	2	3
2. Die Organisation Ihrer Arbeit, wenn es Änderungen gibt	187 1	2	3

Wurde bei Frage 30a zumindest einmal Punkt 1 (Ja) genannt?

30b. Findet dieser Meinungsaustausch statt –

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Mit Ihren Kollegen	188 1	2	3
2. Mit Ihren Vorgesetzten	189 1	2	3
3. Mit Personalvertretern	190 1	2	3
4. Mit Experten von außen	191 1	2	3
5. Regelmäßig	192 1	2	3
6. Auf organisiertem Wege, z. B. Dienstbesprechungen	193 1	2	3

30c. Und führt dieser Meinungsaustausch zu Verbesserungen –

(VORLESEN!)	Ja	Nein	Weiß nicht
1. An Ihrem persönlichen Arbeitsplatz	194 1	2	3
2. In Ihrem Büro oder Ihrem Werk	195 1	2	3
3. Im gesamten Unternehmen	196 1	2	3

AN ALLE

31. Waren Sie innerhalb der letzten zwölf Monate bei Ihrer Arbeit folgenden Dingen ausgesetzt?

	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Körperliche Gewalt durch Personen an Ihrem Arbeitsplatz	197 1	2	3
2. Körperliche Gewalt durch andere Personen	198 1	2	3
3. Einschüchterung	199 1	2	3
4. Benachteiligung aufgrund des Geschlechts	200 1	2	3
5. Sexuelle Belästigung	201 1	2	3
6. Benachteiligung aufgrund des Alters	202 1	2	3
7. Benachteiligung aufgrund der Nationalität	203 1	2	3
8. Benachteiligung aufgrund des ethnischen Hintergrunds/der Rasse	204 1	2	3
9. Benachteiligung aufgrund einer Behinderung	205 1	2	3
10. Benachteiligung aufgrund sexueller Neigungen	206 1	2	3

32. Sind Ihnen im Unternehmen, in dem Sie arbeiten, folgende Dinge aufgefallen?

AN ALLE	Ja	Nein	Weiß nicht
1. Körperliche Gewalt durch Personen an Ihrem Arbeitsplatz	207 1	2	3
2. Körperliche Gewalt durch andere Personen	208 1	2	3
3. Einschüchterung	209 1	2	3
4. Benachteiligung aufgrund des Geschlechts	210 1	2	3
5. Sexuelle Belästigung	211 1	2	3
6. Benachteiligung aufgrund des Alters	212 1	2	3
7. Benachteiligung aufgrund der Nationalität	213 1	2	3
8. Benachteiligung aufgrund des ethnischen Hintergrunds/der Rasse	214 1	2	3
9. Benachteiligung aufgrund einer Behinderung	215 1	2	3
10. Benachteiligung aufgrund sexueller Neigungen	216 1	2	3

33. Ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ein Mann oder eine Frau?

Ein Mann	217	1
Eine Frau		2
Trifft nicht zu (spontan)		3

ERGEBNISSE

34. Glauben Sie, dass Ihre Gesundheit oder Sicherheit durch Ihre Arbeit gefährdet ist?

Ja	218	1
Nein		2
Weiß nicht		3

35. Wird Ihre Gesundheit durch Ihre Arbeit beeinträchtigt? Wenn ja:

In welcher Weise beeinträchtigt sie Ihre Gesundheit?

INTERVIEWER Liste Q35 vorlegen – VORLESEN – MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH!

Nein, beeinträchtigt meine Gesundheit nicht	219	1
Ja, Probleme mit dem Gehör		2
Ja, Probleme mit den Augen		3
Ja, Hautprobleme		4
Ja, Rückenschmerzen		5
Ja, Kopfschmerzen		6
Ja, Magenschmerzen		7
Ja, Muskelschmerzen in Schultern und Nacken		8
Ja, Muskelbeschwerden in den oberen Gliedmaßen		9



Ja, Muskelbeschwerden in den unteren Gliedmaßen	10
Ja, Atembeschwerden	11
Ja, Herzbeschwerden	12
Ja, Verletzungen	13
Ja, Stress	14
Ja, ständige Müdigkeit	15
Ja, Schlafstörungen	16
Ja, Allergien	17
Ja, Angstzustände	18
Ja, Reizbarkeit	19
Ja, Trauma	20
Anderes (spontan)	21
Nein, meine Arbeit verbessert meine Gesundheit (spontan)	22
Weiß nicht	23

36a. Wie viele Tage in den letzten zwölf Monaten konnten Sie aufgrund eines Arbeitsunfalls nicht in Ihrem Hauptberuf arbeiten?

(Falls „Nicht“: bitte 000 eintragen; falls „Weiß nicht“: 999 eintragen!)

--	--	--

242-244

36b. Wie häufig haben Sie wegen gesundheitlicher Probleme gefehlt, die durch Ihre Arbeit verursacht wurden?

(Falls „Nicht“: bitte 000 eintragen; falls „Weiß nicht“: 999 eintragen!)

--	--	--

245-247

36c. Und wie oft aufgrund anderer Gesundheitsprobleme?

(Falls „Nicht“: bitte 000 eintragen; falls „Weiß nicht“: 999 eintragen!)

--	--	--

248-250

EF11. Darf ich fragen, wie alt Sie sind?

Wenn Befragter jünger als 60

--	--

251-252

37. Glauben Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können?

Ja, ich denke schon	253	1
Nein, das glaube ich nicht		2
Das möchte ich gar nicht (spontan)		3
Weiß nicht		4

AN ALLE

38. Alles in allem, sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, ziemlich zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?

Sehr zufrieden	254	1
Ziemlich zufrieden		2
Nicht sehr zufrieden		3
Überhaupt nicht zufrieden		4
Weiß nicht		5

STATISTIK

EF 7. Würden Sie mir sagen, was Ihrer derzeitigen Situation am besten entspricht?

INTERVIEWER Liste EF7 vorlegen – VORLESEN! NUR EINE ANTWORT!

	255-256
Verheiratet	1
Wiederverheiratet	2
Unverheiratet, lebe derzeit mit einem Partner zusammen	3
Unverheiratet, habe noch nie mit einem Partner gelebt	4
Unverheiratet, habe früher mit einem Partner gelebt, lebe jetzt aber alleine	5
Geschieden	6
Lebe getrennt	7
Verwitwet	8
Anderes (spontan)	9
Verweigert (spontan)	10

INTERVIEWER: Fragen EF8 und EF9 entfallen

EF 10. Geschlecht –

Männlich	257	1
Weiblich		2

INTERVIEWER: Frage EF11 entfällt

EF 12. Wie viele Personen (Erwachsene und Kinder) leben in Ihrem Haushalt, Sie selbst mit eingeschlossen?

EF 13. Wie viele Kinder unter 15 Jahren leben derzeit in Ihrem Haushalt?


EF 13b. Wie viele Personen in Ihrem Haushalt gehen einer bezahlten Beschäftigung nach?

	EF.12 Personen	EF.13 Kinder	EF.13 b Bezahlten Beschäftigung
1	258 1	259-260 1	261-262 1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9 Personen und mehr	9	9	9
Keine		10	10

INTERVIEWER: Fragen EF 14 BIS 18 entfallen

EF.19

VORLESEN!

	Ja	Nein
a) Sind Sie in Ihrem Haushalt diejenige Person, die hauptsächlich für den Einkauf und den Haushalt zuständig ist?	263 1	2
b) Und sind Sie in Ihrem Haushalt diejenige Person, die am meisten zum Haushaltseinkommen beiträgt?	264 1	2

EF 20. Wie oft beschäftigen Sie sich außerhalb Ihrer Arbeit mit folgenden Aktivitäten –

INTERVIEWER Liste EF20 mit Skala vorlegen

VORLESEN!	Täglich mindestens 1 Stunde	Täglich bzw. jeden 2. Tag weniger als 1 Stunde	Ein- oder zweimal in der Woche	Ein- oder zweimal im Monat	Ein- oder zweimal im Jahr	Nie	Trifft nicht zu
1. Ehrenamtliche Tätigkeit oder Arbeit für wohltätige Zwecke	265 1	2	3	4	5	6	7
2. Politische Tätigkeit, Gewerkschaftstätigkeit	266 1	2	3	4	5	6	7
3. Betreuung und Erziehung Ihrer Kinder	267 1	2	3	4	5	6	7
4. Kochen	268 1	2	3	4	5	6	7
5. Hausarbeit	269 1	2	3	4	5	6	7
6. Pflege von älteren/behinderten Verwandten	270 1	2	3	4	5	6	7
7. Besuch von Aus- und Weiterbildungskursen	271 1	2	3	4	5	6	7
8. Sportliche Aktivitäten	272 1	2	3	4	5	6	7
9. Kulturelle Aktivitäten	273 1	2	3	4	5	6	7
10. Freizeitaktivitäten	274 1	2	3	4	5	6	7

EF 21. Wie hoch ist zur Zeit Ihr durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen aus Ihrem Hauptberuf?

275-276

B	1
T	2
P	3
F	4
E	5
H	6
L	7
N	8
R	9
M	10
S	11
K	12
Verweigert	13
Weiß nicht	14

EF22. Was ist in Ihrem Lohn/Gehalt alles enthalten?

INTERVIEWER Liste EF22 vorlegen – VORLESEN; Mehrfachnennungen möglich!

– Fixer Grundlohn/Grundgehalt	277	1
– Stückakkord oder Produktivitätsprämie		2
– Überstundenzuschläge		3
– Zuschläge für schlechte Arbeitsbedingungen wie Gefahrenzulage usw. ...		4
– Zuschläge für Sonntagsarbeit		5
– Andere Zuschläge		6
– Zahlungen aus Gewinnbeteiligungen am Unternehmen, in dem Sie arbeiten		7
– Zahlungen für Gruppenleistungen		8
– Einkommen aus Unternehmensanteilen		9
Andere		10
Weiß nicht		11
Verweigert		12



EF23. Was ist in Ihrem Einkommen alles enthalten?

INTERVIEWER Liste EF23 vorlegen – VORLESEN – Mehrfachnennungen möglich!

- Einkommen aus Selbständigkeit
(eigenes Unternehmen, Bauernhof) 289 1
- Zahlungen aus Gewinnbeteiligungen am Unternehmen in dem
Sie arbeiten 2
- Zahlungen für Gruppenleistungen 3
- Einkommen aus Unternehmensanteilen 4
- Andere 5
- Weiß nicht 6
- Verweigert 7

INTERVIEWPROTOKOLL

P.1 – Datum

Tag	Monat
<input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 296-297	<input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 298-299

P.2 – Uhrzeit bei Beginn des Interviews

Stunde	Minuten
<input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 300-301	<input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 302-303

P.3 – Dauer des Interviews (in Minuten)

Minuten
<input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 304-306

P.4 – Zahl der anwesenden Personen im Laufe des Interviews

- Zwei [Interviewer und Befragte(r)] 307 1
- Drei 2
- Vier 3
- Fünf und mehr 4

P.5 – Mitarbeit der/des Befragten

- Ausgezeichnet 308 1
- Ziemlich gut 2
- Gut 3
- Schlecht 4



P.6 – Wohnortgröße

bis 2 000 Einwohner	309	1
2 001-20 000		2
20 001-100 000		3
100 000 und darüber		4

P.7 – Bundesland

PUNCHER NOTE: NO COL 312

P.8 – Postleitzahl

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	313-320
---	---------

P.9 – Sample-Point-Nummer

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	321-328
---	---------

P.10 – INTERVIEWER NUMMER:

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	329-336
---	---------

P.11 – GEWICHTUNGSFAKTOR:

<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	337-344
---	---------

P.12 – Ist ein Telefon im Haushalt verfügbar?

ja	345	1	nein	2
----------	-----	---	------------	---

Anhang 2 – NACE-Codes

Statistische Klassifizierung der Wirtschaftstätigkeit (NACE Rev. 1)

Abschnitt			
A, B		Landwirtschaft, Jagd, Forstwirtschaft und Fischerei	(einstellig)
C		Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	(einstellig)
D		Herstellung von Waren	(zweistellig)
	15+16	Nahrungs- und Genussmittel, Getränke, Tabakverarbeitung	
	17+18+19	Bekleidung, Textilien, Leder und Lederwaren	
	20+21	Holz, Papier	
	22	Verlags- und Druckerzeugnisse	
	23+24+25+26	Chemische Erzeugnisse, Gummi, Steine und Erden	
	27+28+29+30	Metallerzeugnisse und Maschinenbau	
	31+32+33	Elektrische und elektronische Geräte, Präzisionsinstrumente	
	34+35	Herstellung von Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau	
	36	Möbel	
E		Energie- und Wasserversorgung	(einstellig)
F		Bau	(einstellig)
G		Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	(einstellig)
H		Beherbergung und Gaststätten	(einstellig)
I		Verkehr und Nachrichtenübermittlung	(zweistellig)
	60	Landverkehr	
	61+62+63	Schifffahrt, Luftfahrt, Entnahme von Wasser- und Luftproben	
	64	Post- und Nachrichtenübermittlung	
J		Kreditinstitute und Versicherungen (ohne Sozialversicherung)	(zweistellig)
	65+67	Kreditinstitute und damit verbundene Tätigkeiten	
	66	Versicherungen	
K		Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	(einstellig)
L		Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	(einstellig)
M		Erziehung und Unterricht	(einstellig)
N		Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	(einstellig)
O		Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	(einstellig)
P+Q		Private Haushalte mit Hauspersonal; exterritoriale Organisationen und Körperschaften	(einstellig)



Anhang 3 – ISCO-Codes

Internationale Standardklassifikation der Berufe [ISCO-88 (COM)]

- | | | |
|-----|--|--------------|
| 1. | Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft | (einstellig) |
| 2. | Wissenschaftler | (einstellig) |
| 3. | Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe | (einstellig) |
| 4. | Bürokräfte, kaufmännische Angestellte | (einstellig) |
| 5. | Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten | (einstellig) |
| 6. | Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei | (einstellig) |
| 7. | Handwerks- und verwandte Berufe | (einstellig) |
| 8. | Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer | (einstellig) |
| 9. | Hilfsarbeitskräfte | (einstellig) |
| 10. | Soldaten | (einstellig) |

Anhang 4 – Expertenarbeitsgruppe

Jesús Alvarez-Hidalgo
Europäische Kommission
EUFO 03/3265
Bâtiment Jean Monnet
Plateau de Kirchberg
L-2920 Luxembourg

Steven Dhondt
TNO Arbeid
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
Nederland

Didier Dupré
Eurostat
JMO C3 39
Rue A. Wehrer
L-2920 Luxembourg

Johnny Dyreborg
Eurostat
JMO C3 39
Rue A. Wehrer
L-2920 Luxembourg

Inger Eklund
Statistiska Centralbyran
AM-avdelningen
S-10451 Stockholm

Michel Gollac
Centre d'Études de l'Emploi
29, promenade Michel Simon
Noisy-le-Grand
F-93166 Marne-la-Vallée Cedex

Irene Houtman
TNO Arbeid
Postbus 718
2130 Hoofddorp
Nederland

Rolf Jansen
Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10
D-53113 Bonn

Kaisa Kauppinen
Department of Psychology
Finnish Institute of Occupational Health
Topeliuksenkatu 41 a A
Fin-00250 Helsinki

Christine Kotarakos
INRA (Europe)
European Coordination Office
18, Avenue R. Vandendriessche
B-1150 Brüssel

Elisabeth Lagerlöf
NIVA
Topeliuksenkatu 41 aA
FIN-00250 Helsinki

Michaela Moritz
Österreichisches Bundesinstitut für
Gesundheitswesen (ÖBIG)
Stubenring 6
A-1010 Wien

Clotilde Nogareda
INSHT
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo
C./ Dulcet 2-10
E-08034 Barcelona

Elsa Ørhede
Arbejds miljøinstituttet
Lersø Park Allé 105
DK-2100 København

Pascal Paoli
Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens-
und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland

Olivier Richard
UNICE
Rue Joseph II, 40, Box 4
B-1200 Brüssel



Anette Rückert
Europäische Agentur für Sicherheit und
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
Gran Via, 33
E-48009 Bilbao

Marc Sapir
Trade Union Technical Bureau (TUTB)
Boulevard Albert II no. 5
B-1210 Brüssel

Laurent Vogel
Trade Union Technical Bureau (TUTB)
Boulevard Albert II no. 5
B-1210 Brüssel

Anders Wikman
NIWL
Ekelundsvägen 16
S-112 79 Stockholm

Anhang 5 – INRA – Technische Spezifikationen und nationale Korrespondenten

TECHNISCHE SPEZIFIKATIONEN

Im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen führte INRA (Europe), ein europäisches Netz von Markt- und Meinungsforschungsagenturen, in der Zeit vom 1. März bis zum 30. April 2000 die Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen durch.

Im Rahmen dieser Umfrage wurden in allen EU-Mitgliedstaaten Erwerbstätige befragt, die mindestens 15 Jahre alt sind, ihren Wohnsitz in dem jeweiligen Land haben und die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaats besitzen. In allen Mitgliedstaaten kam eine mehrstufige Zufallsstichprobe zum Einsatz, und nach dem Zufallsprinzip wurde eine bestimmte Anzahl von Sampling-Points gezogen, die die Struktur der Grundgesamtheit in Bezug auf ihre regionale Verteilung (für eine vollständige Erfassung des Landes) repräsentativ abbildet.

Die Sampling-Points wurden systematisch auf der Grundlage der „regionalen Verwaltungseinheiten“, geschichtet nach Gebietstyp und regionaler Einheit, gezogen. Sie bilden damit das gesamte Gebiet der EU-Mitgliedstaaten gemäß Eurostat-NUTS II (oder einer äquivalenten Einteilung) und entsprechend der Verteilung der Wohnbevölkerung der jeweiligen EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf großstädtische, mittel- bzw. kleinstädtische und ländliche Gebiete repräsentativ ab. In jedem Sampling-Point wurde nach dem Zufallsprinzip eine Startadresse gezogen. Ausgehend von der Startadresse erfolgte die Auswahl weiterer Adressen als die jeweils x-te Adresse nach der Random-Route-Regel. In jedem auf diese Weise ermittelten Haushalt wurde die Zielperson nach dem Zufallsprinzip bestimmt. Alle Befragungen wurden persönlich im Haushalt des Befragten und in der jeweiligen Landessprache durchgeführt.

Länder	Institute	Anzahl der Befragungen	Feldzeit	Erwerbstätige Bevölkerung (Mindestalter: 15 Jahre)
Belgien	INRA Belgium	1 523	1.3.-14.4.	3 837 000
Dänemark	GfK Danmark	1 506	11.3.-12.4.	2 672 000
Deutschland	INRA Deutschland	1 540	7.3.-29.3.	35 298 000
Griechenland	KEME	1 500	6.3.-13.4.	3 853 000
Spanien	INRA España	1 500	6.3.-31.3.	12 706 000
Frankreich	CSA-TMO	1 502	3.3.-30.3.	22 160 000
Irland	Lansdowne Market Research	1 502	6.3.-20.4.	1 376 000
Italien	Pragma	1 500	4.3.-4.4.	20 031 000
Luxemburg	ILReS	1 502	6.3.-26.4.	168 000
Niederlande	NIPO	1 516	14.3.-19.4.	7 187 000
Portugal	Metris	1 502	4.3.-15.4.	4 525 000
Vereinigtes Königreich	INRA UK	1 514	1.3.-29.3.	26 610 000
Österreich	Spectra	1 526	1.3.-15.4.	3 611 000
Schweden	GfK Sverige	1 574	3.3.-28.4.	3 915 000
Finnland	MDC Marketing Research	1 496	1.3.-30.4.	2 117 000

Gesamtzahl der Befragten = 21 703

Für jedes Land wurde die Struktur der Nettostichprobe mit der Grundgesamtheit verglichen. Die Beschreibung der Grundgesamtheit basiert auf den Ergebnissen der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung (AKE) von 1997. Ausgehend von der Beschreibung der Grundgesamtheit wurden die Daten jedes EU-Mitgliedstaats auf nationaler Ebene in Bezug auf die Zellen und Randverteilung iterativ gewichtet, wobei pro Land mindestens eine Wichtung nach Geschlecht, Alter und Region nach NUTS II durchgeführt wurde. Zu den verwendeten Quellen gehören neben der AKE das *Statistische Jahrbuch der Regionen 1998* von Eurostat und die Reihe *Eurobarometer*. Für die internationale Wichtung (d. h. EU-Durchschnittswerte) legte INRA (Europe) die offiziellen Erwerbstätigenzahlen zugrunde, wie sie in den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 1997 veröffentlicht wurden. Für diese Ex-post-Wichtung wurden die oben genannten Bevölkerungszahlen benutzt.

Der Leser wird darauf hingewiesen, dass es sich bei den Erhebungsergebnissen um Schätzwerte handelt, deren Genauigkeit bei sonst gleichen Voraussetzungen vom Stichprobenumfang und dem Stichprobenanteil des erhobenen Merkmals abhängt. Bei Stichprobengrößen von etwa 1 000 Interviews liegen die wahren Werte innerhalb der folgenden Konfidenzintervalle:

Gewichtungsverfahren

1. Vergleich der Nettostichprobe mit der Grundgesamtheit und Gewichtung

Für jedes Land wurde die Struktur der Nettostichprobe mit der Grundgesamtheit verglichen. Ausgehend von der Beschreibung der Grundgesamtheit sind die Daten jedes EU-Mitgliedstaats auf nationaler Ebene in Bezug auf die Zellen und Randverteilung gewichtet worden.

Die Beschreibung der Grundgesamtheit wurde den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung von 1997 entnommen. Ausgehend von der Beschreibung der Grundgesamtheit sind die Daten auf nationaler Ebene iterativ gewichtet worden, wobei pro Land mindestens eine Wichtung nach Geschlecht und Alter, jedoch auch nach Beruf (ISCO), Wirtschaftszweig (NACE) und Region gemäß NUTS II erfolgte. Für die internationale Wichtung (d. h. EU-Durchschnittswerte) wurden die offiziellen Erwerbstätigenzahlen zugrunde gelegt, wie sie in den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 1997 veröffentlicht wurden.

Die Verteilung der einzelnen Gewichte und die Anzahl der für die Bestimmung der Verteilung erforderlichen Iterationen sind im Anhang je Stichprobengebiet (Land)

aufgeführt. Dort finden sich auch ausgewählte Tabellen, in denen für die einzelnen Länder die gewichteten Daten mit den ungewichteten Daten verglichen werden.

Mit dem Datensatz zu den Arbeitsbedingungen bereitgestellte Gewichte

In der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen wurden folgende Gewichte verwendet:

- W.1 Gewichtsergebnis aufgrund der Zielvorgabe (auch WEIGHTP oder WSAMPLE)
- W.2 Auf Standardgröße bereinigtes Gewicht (auch WEIGHTS)
- W.11 Gewicht Europa-15 (auch WEIGHT15 oder WEURO)

Es bestehen 15 Stichprobengebiete, d. h., jedes Land der Europäischen Union stellt ein solches Gebiet dar.

Für jedes Stichprobengebiet liegt ein bestimmte Anzahl an Befragungen vor. Da die Zielvorgabe (1 500 je Stichprobengebiet) für die Befragungen jedoch nicht in jedem Fall erreicht worden ist (Ausnahme: Luxemburg mit 500), wird eine Bereinigung vorgenommen, mit der die Anzahl auf die Zielvorgabe korrigiert wird (W.2).

Nun können die Angaben für die verschiedenen Länder so miteinander kombiniert werden, dass sich das europäische Gewicht ergibt. Hierzu werden die Daten unter Verwendung der entsprechenden Zahlen für jedes der Stichprobengebiete extrapoliert. Durch die Verknüpfung der Angaben zu den einzelnen Stichprobengebieten erhält man ein Gewicht für die Erwerbstätigen in der Europäischen Union zum gegenwärtigen Zeitpunkt (15 Mitgliedstaaten = 15 Stichprobengebiete) (W.11).

Genauigkeit der Gewichte

Die Einheit je Gewicht lautet 10 000. Dementsprechend hat eine Person mit dem Wert 1 das Gewicht 10 000, eine Person mit dem Wert 1,5340 das Gewicht 15 340. Es werden also vier Stellen hinter dem Komma verwendet. Anders gesagt: Mit Hilfe der Division des Gewichts durch 10 000 ergibt sich die Größenordnung der Anzahl der befragten Personen, die in den Daten enthalten ist.

2. Datenkit, Variablen und Dateibeschreibung

Die Variablenamen lauten wie folgt:

V.001-181 = Q.02-Q.38 (Q für „Frage“): sämtliche inhaltsbezogenen Fragen zu den verschiedenen Themen

Stichprobenanteil	10 % bzw. 90 %	20 % bzw. 80 %	30 % bzw. 70 %	40 % bzw. 60 %	50 %
Konfidenzintervall	+1,9 %	+2,5 %	+2,7 %	+3,0 %	+3,1 %



V.173–179 = EF.11 (EF für „Demografie“)

V.182–218 = EF.7–EF.23c7: beschreibende Fragen soziodemografischer und soziopolitischer Natur

V.219–224 = P.1–P.12 (P für „Protokoll“): Protokollvariablen

V.225–227 = W.1–W.11 (W für „Gewicht“): sämtliche Wichtungsvariablen

V.228 = Diese Variable dient der Länderidentifizierung.

V.229–287 = Länderspezifische Variablen. Die Variablen-
gruppen „EF“ und „P“ enthalten Fragen (d. h. EF.21, P.6
und P.7), die sich von Land zu Land unterscheiden. Sie sind
unter Verwendung des zusätzlichen Länderkürzels nach
Ländern geordnet (siehe unten).

Länderkürzel

Belgien	BEL
Dänemark	DEN
Deutschland	GER
Griechenland	GRE
Spanien	SPA
Frankreich	FRA
Irland	IRL
Italien	ITA
Luxemburg	LUX
Niederlande	NET
Österreich	AUS
Portugal	POR
Finnland	FIN
Schweden	SWE
Vereinigtes Königreich	UK

Datendatei:

DUB3t0.DAT:

Vollständige Datendatei mit einem Datensatz = ein

Befragter im Standard-ASCII-Format
Research Machine Software:

DUB3t0.QL:

Vollständige Beschreibung sämtlicher Fragen, Antworten
(sinnvoll nur für Nutzer von „The Research Machine
Software“)

DUB3t0.MAP:

Auflistung sämtlicher Variablennamen, Variablentypen und
entsprechender Spaltenpositionen (sinnvoll nur für Nutzer
von „The Research Machine Software“)

SPSS-Software:

DUB3t0p.SPS:

Vollständige Beschreibung sämtlicher SPSS-Variablennamen,
Variablenetiketten und Werteetiketten (sinnvoll nur für
Nutzer von „SPSS PC Software“ und sofern der
Syntaxbefehl „execute“ hinzugefügt wird)

DUB3t0x.SPS:

Vollständige Beschreibung sämtlicher SPSS-Variablennamen,
Variablenetiketten und Werteetiketten (sinnvoll nur für
Nutzer von „SPSS VAX Software“, sofern der Syntaxbefehl
„execute“ hinzugefügt wird)

DUB3t0.SAV:

Vollständige integrierte SPSS-Systemdatei zur sofortigen
Nutzung (sinnvoll nur für Nutzer von „SPSS PC + VAX
software“)

Referenzdokumente:

DUB3t0q.LIS:

Vollständige Beschreibung des gesamten Fragentextes und
der Antwortcodes (im ASCII-Format)

DUB3t0u.LIS:

Vollständige Beschreibung des gesamten Fragentextes mit
den ungewichteten Ergebnissen (im ASCII-Format)

DUB3t0q.LIS:

Vollständige Beschreibung des gesamten Fragentextes mit
den gewichteten EU15-Ergebnissen (im ASCII-Format)

READMEDUB3.DOC:

Hinweise zur Benutzung der Eurobarometer-Daten

Beteiligte Institute und Ansprechpartner

INRA (Europe) European Coordination Office SA/NV
Christine Kotarakos
Avenue R. Vandendriessche 18
B-1150 Brüssel
Tel. (32-2) 775 01 11
Fax (32-2) 772 40 79
E-Mail: christine.kotarakos@inra.com
harald.piitters@inra.com

Belgien
INRA Belgien
Eleonore Snoy
Avenue Louise 430
B-1050 Brüssel
Tel. (32-2) 648 80 10
Fax (32-2) 648 34 08
inra.belgium@skynet.be

Dänemark

GfK Danmark
Erik Christiansen
Sylows Alle, 1
DK-2000 Frederiksberg
Tel. (45) 38 32 20 00
Fax (145) 38 32 20 01
erik.christiansen@gfk.dk

Deutschland

INRA Deutschland
Christian Holst
Papenkamp 2-6
D-23879 Mölln
Tel. (49-4542) 801-0
Fax (49-4542) 801-201
christian.holst@inra.de

Griechenland

KEME
Fotini Panoutsou
Ippodamou Street, 24
GR-11635 Athen
Tel. (30-1) 701 80 82
Fax (30-1) 701 78 37
fpanoutsou@gr.memrb.com

Spanien

INRA España
Carmen Mozo
C/ Alberto Aguilera, 7-5°
E-28015 Madrid
Tel. (34-91) 594 47 93
Fax (34-91) 594 52 23
carmen.mozo@inra.es

Frankreich

CSA-TMO
Bertrand Dosseur
22, rue du 4 Septembre
F-75002 Paris
Tel. (33) 144 94 40 00
Fax (33) 144 94 40 01
Dosseur@tmo.fr

Irland

Lansdowne Market Research
Roger Jupp
49, St. Stephen's Green
Dublin 2
Ireland
Tel. (353-1) 661 34 83
Fax (353-1) 661 34 79
roger@lmr.ie

Italien

Pragma
Maria-Adelaide Santilli
Via Salaria, 290
I-00199 Rom
Tel. (39-06) 84 48 81
Fax (39-06) 84 48 82 98
pragma.inter@iol.it

Luxemburg

ILReS
Charles Margue
46, rue du Cimetière
L-1338 Luxembourg
Tel. (352) 49 92 91
Fax (352) 499 29 55 55
charles.margue@ilres.com

Niederlande

NIPO
Vincent Groen
Grote Bickersstraat 74
1013 KS Amsterdam
Nederland
Tel. (31-20) 522 54 44
Fax (31-20) 522 53 33
vincent.groen@nipo.nl

Österreich

Spectra
Jitka Neumann
Brucknerstraße 3-5/4
A-4020 Linz
Tel. (43-732) 69 01
Fax (43-732) 69 01-4
neji@spectra.at

Portugal

Metris
Mafalda Brasil
Av. Eng. Arantes e Oliveira, 3-2°
P-1900 Lissabon
Tel. (351-21) 843 22 00
Fax (351-21) 846 12 03
mafaldabrasil@metris.pt

Finnland

MDC Marketing Research LW
Juhani Pehkonen
Itatuolenkuja 10 A
FIN-02100 Espoo
Tel. (358-9) 61 35 00
Fax (358-9) 61 35 04 23
Juhani.Pehkonen@mdc.fi

Schweden

GfK Sverige
Rikard Ekdahl
St Lars vag 46
S-221 00 Lund
Tel. (46-46) 18 16 00
Fax (46-46) 18 16 11
rikard.ekdahl@gfksverige.se

Vereinigtes Königreich

Inrauk
Paul Durrant
Monarch House, Victoria Road
London W3 6RZ
United Kingdom
paul.durrant@inra.co.uk
Tel. (44-208) 18 19 93 22 20
Fax (44-208) 993 11 14

Index

- Arbeit
 - Kollegen, 19
 - und Familienleben, 40
 - zu Hause, 9
 - Gefährdungen, 11
 - Gesundheit und Sicherheit, 10
 - Abbrechung, 16
 - “Just-in-time“-Logistik, 9
 - Verschlankeung, 9
 - direkter Umgang mit, 8-9; Arbeiten am Computer, 9;
 - und direkter Umgang mit Kunden, 9; Telearbeit, 8
 - Organisation, 12-19
 - Tempo, 31; Erledigung der Arbeit und
 - Arbeitsintensität, 31; gesundheitliche Probleme und
 - hohes Arbeitstempo, 31
 - Teilzeitarbeit, 21
 - physikalische Risiken, 10-11
 - repetitive, 12
 - Verantwortung, 19
 - Teamarbeit, 19
 - Schulung, 19 (siehe Arbeit)
- Arbeiter
 - mit zweiter Arbeit, 6
 - selbständig, 8
- Arbeitsbedingungen, 5
 - Zufriedenheit mit, 34
 - (EU-Durchschnittswerte), 43
 - Arbeitsumwelt, 4
- Arbeitsinhalt, 17
 - und Qualitätsstandards, 17
 - Selbstbeurteilung der Qualität, 17
 - und komplexe Arbeitsaufgaben, 18
 - und neues Lernen, 18-19
 - und eintöniges Arbeiten, 18
 - und unvorhergesehene Probleme
 - selbständig lösen, 18
- Arbeitskräfteerhebung (Eurostat), 1-2
- Arbeitszeit, 20
 - Wegezeiten und, 23
 - Dauer der, 20-21
 - Nachtarbeit, 23
 - Teilzeitarbeit, 21
 - Lage, 23
 - Schichtarbeit, 24
 - Wochenendarbeit, 24
- Aufsichtsfunktion, 7
- Belgien, 2, 37
- Belästigung, 28
 - Einschüchterung, 28-29
 - sexuelle, 28
- Benachteiligung, 29
 - Benachteiligung aufgrund des Alters, 29
 - Benachteiligung aufgrund des
 - Geschlechts, 29
 - Benachteiligung aufgrund der
 - ethnischen Zugehörigkeit, 30
- Dänemark, 1, 6, 40
- Deutschland, 2, 30, 37
- Einkommensniveau, 36
 - und Anteile am Unternehmen, 37
 - selbständige Erwerbstätige, 38
- Entlohnungssystem, 36-38
 - Überstundenzuschlag, 37
 - Gesamtleistung von Unternehmen, 37
 - Gewinnbeteiligung, 37
 - Gesamtleistung der Gruppe, 37
 - Sonntagsarbeit, 37
- Erwerbsbeteiligung
 - Alterung, 6
 - Größe des Unternehmens, 5
 - Tätigkeit nach Altersgruppe, 6
 - Verteilung nach Hauptwirtschaftsbereichen, 4
 - Verteilung nach Geschlecht, 4
 - Verteilung nach Beruf, 4
 - Verteilung nach Sektor, 4
 - Beschäftigungsstatus, 5
 - Dauer der Beschäftigung, 6
 - Struktur von, 4-7
- Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen
 - Expertenarbeitsgruppe, 65-66
 - Durchführung, 1
 - INRA –Technische Spezifikationen und nationale
 - Korrespondenten, 67-70
 - Grenzen der, 3
 - Methodik, 1-3; Stichprobenbildung, 1
 - Random-Walk-Verfahren, 1
 - Gewichtung, 1-2
 - nationale Korrespondenten, 67-70
 - Fragebogen, 3, 45-62
 - Antwortquoten, 2-3
- Eurostat (siehe auch Arbeitskräfteerhebung)
- Fähigkeiten, 18-19
- Fehlzeiten, 33
 - Fehltage, 33
- Finnland, 2, 16, 26, 28, 32, 37
- Fortbildung
- Frankreich, 2, 30, 32, 37, 40
- Frauenarbeit
 - der erwerbstätigen Bevölkerung, 4
 - nach Beruf, 9
- Gesundheit
 - Probleme, 31-32
 - Rückenschmerzen, 32; Erschöpfung, 31

- Muskelschmerzen, 32
 - arbeitsbedingte Verletzungen, 32
 - Stress, 32
- Gefahren, 31
 - und Sicherheit (siehe Arbeit), 32
- Gewalt, 28
- Griechenland, 2, 8, 16, 21, 32
- Haushalt
 - Beteiligung, 39
 - Beiträge, 39
- Information und Konsultation, 26-27
 - und Arbeitsbedingungen diskutieren, 26-27
 - Austausch von, 27
 - Risiken am Arbeitsplatz und, 26
- INRA-European Union, 1
- Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO)
 - Codes, 64
- Irland, 2, 6, 37
- Italien, 2, 6, 32, 37, 40
- Lernmöglichkeiten (siehe Arbeitsinhalt), 17
- Luxemburg, 1, 2, 3, 29, 32
- NACE-Codes, 63
- Niederlande, 3, 5, 8, 21, 23, 26, 29, 38, 39, 40
- Norwegen, 41-42
 - gesundheitliche Probleme, 41
 - physikalische Arbeitsfaktoren, 41
 - Arbeitszeit, 41
 - Arbeitsorganisation, 42
- Österreich, 2, 37, 39
- Portugal, 3, 5, 8, 16, 21, 26, 28, 37, 39, 40
- Schweden, 2, 16, 32, 38, 39
- Selbstbestimmung, 12
 - Pausen und Urlaub, 13
 - und Arbeitszeiten, 13
- Spanien, 3, 6, 13, 31, 37, 39
- Unterschiede, 29
 - Geschlecht, 29, 39
- Unterschiede zwischen Geschlechtern, 39
- Unzureichende Fähigkeiten, 19
- Vereinigtes Königreich, 3, 8, 21, 29, 30, 39
- Wegezeiten (siehe Arbeitszeit)

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002

2002 – XI, 72 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0129-3

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 25

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy
Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 205 25 39
Fax (32-2) 735 06 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusaales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: <http://www.hellasnet.gr>

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageeries du livre SARL

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: <http://www.mdl.lu>

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./tfn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjeu-pub@btj.se
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustig, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BÄLGARIJA

Euopress Euromedia Ltd

59, blvd Vitosha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: <http://www.euopress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt.12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: <http://www.swetsblackwell.com>

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str. Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk
URL: <http://www.sltk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: <http://www.incm.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza MBF (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
Commerce in Korea**

5th Fl, The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: eucock@eucock.org
URL: <http://www.eucock.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebicsl@slnet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: <http://www.bernan.com>

**ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS**

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer
Wahl/Please contact the sales office of
your choice/Veuillez vous adresser au
bureau de vente de votre choix**

Office for Official Publications of the European
Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int



Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): 25 EUR



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0129-3



9 789289 701297