



DIE EUROPÄISCHE UNION SETZT SICH SEIT ZEHN JAHREN FÜR DIE VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN EIN

Exposition gegenüber physikalischen Risikofaktoren am Arbeitsplatz, steigende Arbeitsintensität und flexible Beschäftigungspraktiken zählen nach wie vor zu den Hauptursachen für Gesundheitsprobleme bei Arbeitnehmern in der Europäischen Union. Von 159 Millionen Erwerbspersonen in der EU im Jahr 2000 waren 83 % abhängig Beschäftigte und 17 % Selbständige. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen führte im Jahr 2000 ihre Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen durch (die beiden vorangegangenen Umfragen wurden 1990 und 1995 durchgeführt). Insgesamt wurden 21 500 Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten der EU – abhängig Beschäftigte und Selbständige – zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Die Umfrage macht deutlich, dass es in den zehn Jahren seit der ersten Umfrage über die Arbeitsbedingungen weder bei den Risikofaktoren noch bei den Bedingungen am Arbeitsplatz insgesamt zu einer wesentlichen Verbesserung gekommen ist. Die im Jahr 2000 durchgeführte Umfrage liefert einen Überblick über den Status der Arbeitsbedingungen in der EU und zeigt Tendenzen sowie wichtige Faktoren und Veränderungen am Arbeitsplatz auf.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Als häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme werden genannt:
 - Rückenschmerzen (33 % der Befragten);
 - Stress (28 %);
 - Muskelschmerzen (Nacken- und Schulterbereich) (23 %);
 - Allgemeine Erschöpfungszustände (23 %).
- Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen diesen gesundheitlichen Problemen und schwierigen Arbeitsbedingungen. Hauptursache sind eine hohe Arbeitsintensität sowie repetitive Arbeitsabläufe.
- Nach wie vor sind viele Arbeitnehmer physikalischen Risikofaktoren ausgesetzt (Lärm, Vibrationen, gefährliche Stoffe, Hitze, Kälte usw.) und an schlecht gestalteten Arbeitsplätzen tätig (Tragen schwerer Lasten und beschwerliche Körperhaltungen).
- Die Arbeitsintensität steigt stetig: mehr als 50 % der Arbeitnehmer arbeiten wenigstens während eines Viertels ihrer Arbeitszeit mit hohem Arbeitstempo oder unter Zeitdruck.
- Die Möglichkeiten des selbstbestimmten Arbeitens haben sich nicht wesentlich verbessert: ein Drittel der Arbeitnehmer gab an, dass sie nur wenig oder gar keinen Einfluss auf ihre Arbeit haben; nur drei von fünf Arbeitnehmern können den Zeitpunkt ihres Urlaubs selbst bestimmen.
- Die Art der Arbeit verändert sich: während die Abhängigkeit von Maschinen und Produktionszielen zurückgegangen ist, sind nun vor allem die Anforderungen des Kunden ausschlaggebend.
- Der Anteil der Arbeitnehmer, die am Computer arbeiten, ist von 39 % im Jahr 1995 auf 41 % im Jahr 2000 gestiegen.
- Flexibilität wird in allen Bereichen der Arbeit groß geschrieben: Arbeitszeit (Arbeiten „rund um die Uhr“ und Teilzeitarbeit), Arbeitsorganisation (Mehrfachqualifikation, Teamarbeit und Eigenverantwortung) und Beschäftigungsstatus (18 % aller Arbeitnehmer stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis).
- Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen (Arbeitnehmer mit Zeitverträgen und Zeitarbeitskräfte) sind auch laut dieser Umfrage in höherem Maße Risikofaktoren ausgesetzt als Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.
- Die Geschlechtertrennung sowie die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind nach wie vor groß und benachteiligen die Frauen.
- Gewalt, Belästigung und Einschüchterung am Arbeitsplatz sind nach wie vor anzutreffen (zwischen 4 % und 15 % der Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern berichten, dass sie Einschüchterungsversuchen ausgesetzt waren).

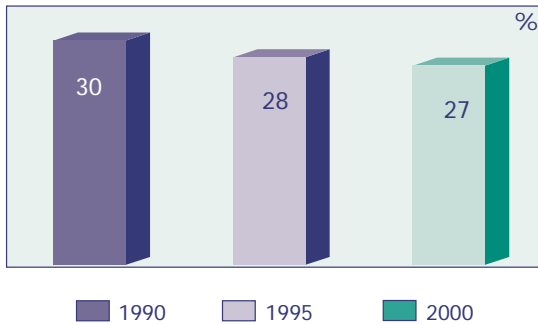


EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Gesundheit und Arbeit

Generell hat die Einschätzung der Arbeitnehmer, dass ihre Gesundheit und Sicherheit durch ihre Tätigkeit beeinträchtigt wird, in den letzten zehn Jahren abgenommen. Wie Abbildung 1 zeigt, war die Zahl der Arbeitnehmer, die über Gesundheitsrisiken berichten, im Jahr 2000 niedriger als in den vorhergehenden beiden Umfragen.

Abbildung 1: Arbeitnehmer, die über arbeitsbedingte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken berichten, 1990-2000



Ein größerer Anteil der Arbeitnehmer berichtet jedoch über arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme (siehe Abbildung 2). Beschwerden des Muskel- und Skeletapparates (Rücken- und Muskelschmerzen, insbesondere im Nacken- und Schulterbereich) nehmen ebenso zu wie allgemeine Erschöpfungszustände. Die Belastung durch Stress bleibt in den Umfragen von 1995 und 2000 unverändert (28 %). Zwischen Stress und Beschwerden des Muskel- und Skeletapparates und den Merkmalen der Arbeitsorganisation wie repetitiven Arbeiten und Arbeitstempo besteht ein enger Zusammenhang (siehe Tabelle 1).

Wie hoch der Arbeitsdruck ist, dem sich die Arbeitnehmer ausgesetzt sehen, geht aus Abbildung 3 hervor. Demnach sind mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmer (42 %) und mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in bestimmten Berufsgruppen der Überzeugung, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zum Alter

Abbildung 2: Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme, 1995 und 2000

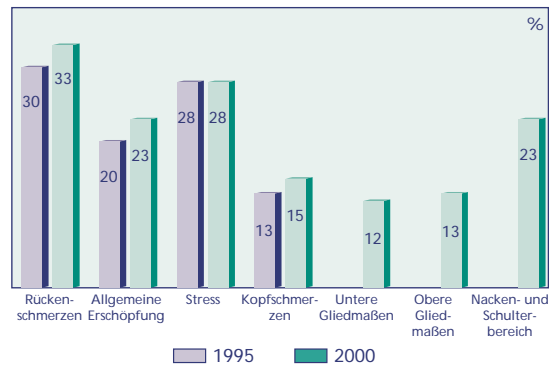
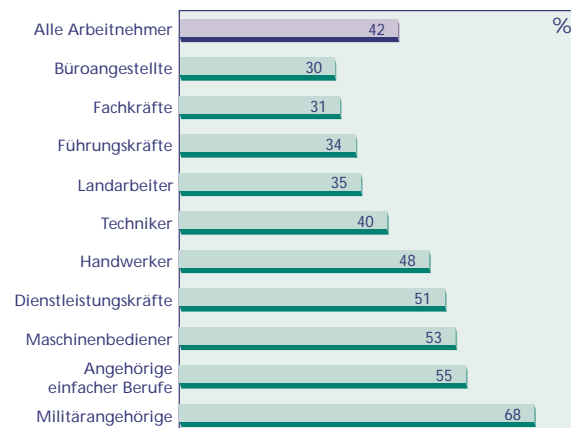


Abbildung 3: Arbeitnehmer, die angeben, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zum Alter von 60 Jahren ausüben können oder wollen, nach Berufsgruppe



von 60 Jahren ausüben können oder wollen. Betrachtet man diese Frage als Indikator für die „Erträglichkeit einer Tätigkeit“, so weisen die Tätigkeiten von Arbeitern, Militärangehörigen sowie Verkaufs- und Dienstleistungskräften die geringste Erträglichkeit auf.

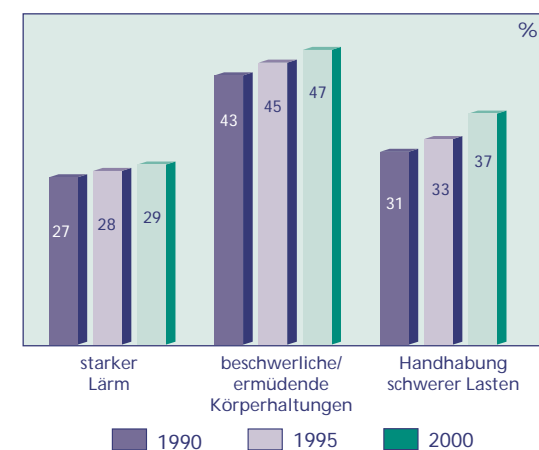
Gefährdung durch Exposition

Von 1990 bis 2000 ist bei den klassischen Gefährdungen am Arbeitsplatz wie Lärm, Vibrationen, Einatmen von Dämpfen und gefährliche Stoffe, Hitze, Kälte, dem Tragen schwerer Lasten oder dem Arbeiten in beschwerlichen oder ermüdenden Körperhaltungen keine Verbesserung zu beobachten. Abbildung 4 zeigt, dass nach wie vor ein großer Teil der Arbeitnehmer wenigstens 25 % der Zeit unter derartigen Belastungen arbeitet.

Wie bereits in früheren Umfragen festgestellt, waren Männer auch im Jahr 2000 diesen Gefährdungen stärker ausgesetzt als Frauen, lediglich durch Arbeiten in beschwerlichen und ermüdenden Körperhaltungen waren Männer und Frauen gleich stark belastet.

Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen (Zeitarbeitskräfte und Arbeitnehmer mit Zeitverträgen) sind häufiger belastenden Arbeitsbedingungen wie dem Tragen schwerer Lasten und dem Arbeiten in beschwerlichen

Abbildung 4: Durch Exposition gefährdete Arbeitnehmer 1990-2000



Körperhaltungen ausgesetzt als Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen (siehe Abbildung 12).

Repetitive Arbeitsabläufe

Repetitive Arbeitsabläufe sind am Arbeitsplatz noch immer häufig anzutreffen. Der Anteil der Arbeitnehmer, die ständig repetitive Bewegungen ausführen, hat sich nur leicht verringert – von 33 % im Jahr 1995 auf 31 % im Jahr 2000. Der Anteil der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die repetitive Bewegungen ausführen, ist identisch.

Die Fragestellung nach repetitiven Arbeitsabläufen wurde 2000 geändert, daher ist es schwierig, Tendenzen zu beurteilen. Im Jahr 2000 gab fast ein Drittel der Arbeitnehmer (32 %) an, stets gleiche Arbeitsabläufe von weniger als 10 Minuten Dauer auszuführen, 22 % führten Arbeitsabläufe von weniger als 1 Minute Dauer aus.

Tabelle 1 belegt, dass Arbeitnehmer, die repetitive Arbeitsabläufe ausführen, in hohem Maße für Beschwerden des Muskel- und Skeletapparates anfällig sind.

Tabelle 1: Gesundheitsprobleme durch repetitive Hand-/Armbewegungen, 2000

%	Rücken-schmerzen	Muskelschmerzen im Nacken- und Schulterbereich	Muskelschmerzen in den oberen Gliedmaßen	Muskelschmerzen in den unteren Gliedmaßen
Repetitive Bewegungen	48	37	24	21
Keine repetitiven Bewegungen	19	11	4	5
Alle Arbeitnehmer	33	23	13	11

Arbeitsintensität

Die Arbeitsintensität ist in den letzten zehn Jahren gestiegen, und zwar von 1990 bis 1995 stärker als von 1995 bis 2000.

Im Jahr 2000 gaben mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer an, dass sie wenigstens während eines Viertels ihrer Arbeitszeit mit hohem Arbeitstempo und unter Zeitdruck arbeiten, wie aus Abbildung 5 hervorgeht. Es ist bezeichnend, dass mehr als zwei von fünf Arbeitnehmern darüber klagen, nicht genügend Zeit zur Erledigung ihrer Arbeit zu haben.

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Arbeitsintensität sowie gesundheitlichen Problemen und Verletzungen bei der Arbeit (siehe Tabelle 2 und 3).

Abbildung 5: Arbeiten mit hohem Arbeitstempo und unter großem Zeitdruck, 1990-2000

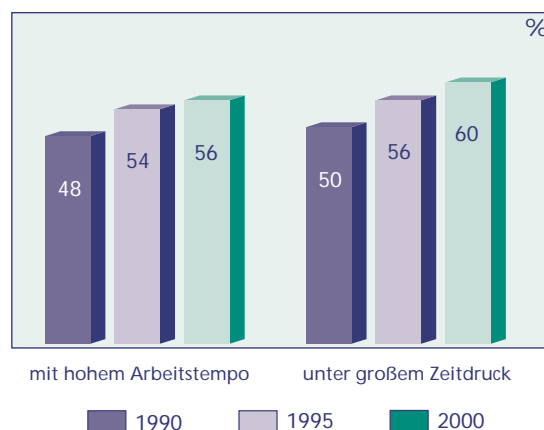


Tabelle 2: Gesundheitsprobleme durch hohes Arbeitstempo, 2000

%	Rücken-schmerzen	Stress	Muskelschmerzen im Nacken- und Schulterbereich	Verlet-zungen
Ständiges Arbeiten mit hohem Arbeitstempo	46	40	35	11
Kein Arbeiten mit hohem Arbeitstempo	25	21	15	5

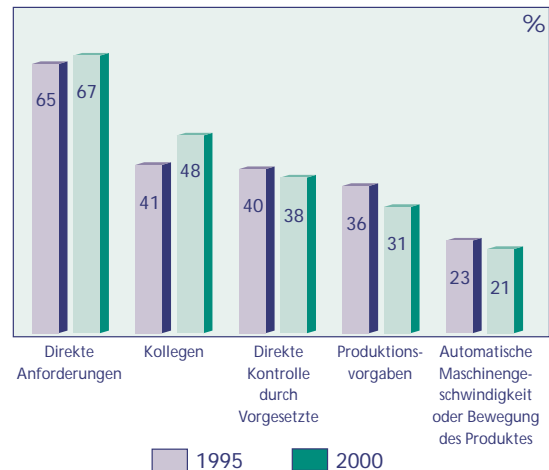
Tabelle 3: Gesundheitsprobleme durch großen Zeitdruck, 2000

%	Rücken-schmerzen	Stress	Muskelschmerzen im Nacken- und Schulterbereich	Verlet-zungen
Ständiges Arbeiten unter großem Zeitdruck	42	40	31	10
Kein Arbeiten unter großem Zeitdruck	27	20	17	5

Arbeitstempo

Im Zeitraum von 1995 bis 2000 wurde das Arbeitstempo stärker durch die Anforderungen bestimmter Personengruppen (Anforderungen externer Beteiligter wie Kunden, Passagiere, Anwender, Patienten usw.) sowie durch die Arbeit von Kollegen diktiert. Gleichzeitig haben produktionstechnische Zwänge wie Produktionsziele und die automatische Maschinengeschwindigkeit oder bürokratische Zwänge wie die direkte Kontrolle durch Vorgesetzte an Bedeutung verloren, wie aus Abbildung 6 hervorgeht.

Abbildung 6: Faktoren mit Einfluss auf das Arbeitstempo, 1995 und 2000



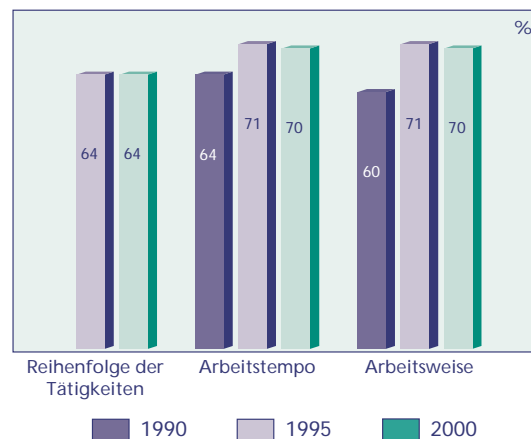
Selbstbestimmung der Arbeitnehmer

Wie aus Abbildung 7 ersichtlich ist, stieg die Zahl der Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsrhythmus selbst bestimmen können, zwischen 1990 und 1995 stark an (von 64 % auf 71 %), während im Zeitraum bis zum Jahr 2000 keine weitere Verbesserung zu verzeichnen ist. Auch was die Selbstbestimmung über die Arbeitsweise anbelangt, ist im ersten Zeitraum ein erheblicher Anstieg und im zweiten Zeitraum fast keine Verbesserung zu verzeichnen. Der Anteil der Arbeitnehmer, die Einfluss auf die Reihenfolge ihrer Tätigkeiten hatten, lag 1995 wie im Jahr 2000 bei zwei Dritteln.

Hinter diesen Durchschnittsangaben verbergen sich jedoch häufig beträchtliche Unterschiede innerhalb einzelner Berufsgruppen und Sektoren. Bei bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern, zum Beispiel bei Anlagen- und Maschinenbedienern sowie bei Verkaufs- und Dienstleistungskräften, haben sich die Möglichkeiten der Selbstbestimmung stark verringert. Ähnliches gilt auf sektoraler Ebene für die Beschäftigten im Verkehrs- und Kommunikationssektor.

Im Jahr 2000 können fast zwei von fünf Arbeitnehmern (44 %) den Zeitpunkt ihres Urlaubs nicht selbst bestimmen. Dies bedeutet einen leichten Anstieg dieser Quote gegenüber 1995, als dieser Anteil bei 43 % lag.

Abbildung 7: Selbstbestimmung der Arbeitnehmer, 1990-2000



Zwei von fünf Arbeitnehmern (44 %) können ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen. Selbständige (84 %) haben größere Möglichkeiten der Selbstbestimmung als abhängig Beschäftigte (36 %), was nicht weiter überrascht. Männer (47 %) haben größeren Einfluss auf ihre Arbeitszeiten als Frauen (41 %). Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen haben mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeiten als Arbeitnehmer mit Zeitverträgen oder Zeitarbeitskräfte. Bei Berufsgruppen mit höherer Qualifikation ist die Selbstbestimmung am größten.

Computerarbeit

Der Anteil der Arbeitnehmer, die zumindest gelegentlich am Computer arbeiten, ist von 39 % im Jahr 1995 auf 41 % im Jahr 2000 gestiegen. Dieser Wert ist bei Selbständigen stärker gestiegen, obwohl Selbständige Computer generell in geringerem Maße nutzen als abhängig Beschäftigte (33 % gegenüber 43 %).

Etwas mehr als 1 % der gesamten Erwerbsbevölkerung leistet auf Vollzeitbasis oder nahezu auf Vollzeitbasis Telearbeit, und zwar zumeist in den höher qualifizierten Berufsgruppen sowie in den Bereichen Finanzdienstleistungen und Immobilien.



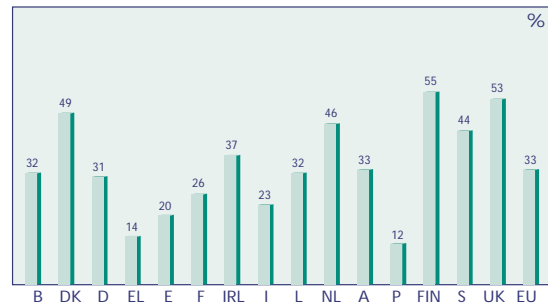
Fähigkeiten sowie Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2000 gab ein etwas größerer Anteil von Arbeitnehmern (33 %) als im Jahr 1995 (32 %) an, dass sie in den vergangenen 12 Monaten betriebliche oder externe, vom Arbeitgeber bezahlte Aus- oder Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen konnten. Eine begrüßenswerte Entwicklung ist die Tatsache, dass Zeitarbeitskräfte gegenüber Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen aufholen, was die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsangeboten angeht.

Wie Abbildung 8 verdeutlicht, sind in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Tendenzen erkennbar. Da jedoch die genaue Art der angebotenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht bekannt ist, ist bei Schlussfolgerungen aufgrund von Ländervergleichen Vorsicht geboten.

Die Zahl der Arbeitnehmer (8 %), die ihre Arbeitsanforderungen im Verhältnis zu ihren beruflichen Qualifikationen als zu hoch einschätzen, liegt im Jahr 2000

Abbildung 8: Arbeitnehmer, die in den vergangenen 12 Monaten an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben

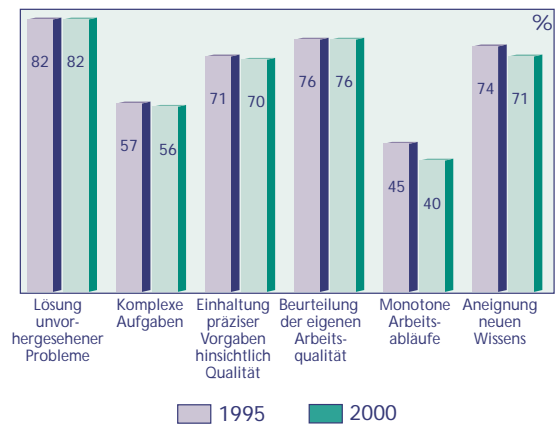


mit 8 % geringfügig über der Zahl von 1995 (7 %). Eine gleich bleibend hohe Zahl von Arbeitnehmern (11 %) schätzte ihre Arbeitsanforderungen im Jahr 1995 und im Jahr 2000 als zu niedrig im Verhältnis zu ihren beruflichen Qualifikationen ein. In beiden Jahren gab außerdem eine gleich bleibend hohe Zahl von Arbeitnehmern (89 %) an, dass sie bei Bedarf Hilfe von Kollegen in Anspruch nehmen können.

Arbeitsinhalt

Insgesamt gesehen sind die Werte für den Arbeitsinhalt, die auf den Aufgaben der Arbeitnehmer basieren (selbständiges Lösen von Problemen, Erledigung komplexer Aufgaben und Einhalten von Qualitätsstandards) über den Zeitraum von 1995 bis 2000 hinweg konstant geblieben. Der Anteil der monotonen Arbeitsabläufe ist in diesem Zeitraum stark zurückgegangen (von 45 % auf 40 %), und auch die Zahl der Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz ist rückläufig.

Abbildung 9: Arbeitsinhalt, 1995 und 2000



Arbeitszeit

Arbeitsdauer

Hinter den Durchschnittangaben zur Wochenarbeitszeit verbergen sich große Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen der Befragten. Während die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt bei etwa 38 Stunden liegt, arbeiten Selbständige nach eigenen Angaben 46 Stunden pro Woche und abhängig Beschäftigte etwa 36,5 Stunden. Wie aus Tabelle 4 hervorgeht, arbeiten viele der Befragten weniger als 30 Stunden pro Woche, während andererseits ein hoher Anteil 45 oder mehr Stunden pro Woche arbeitet. Längere Arbeitszeiten sind naturgemäß bei Selbständigen häufiger anzutreffen als bei abhängig Beschäftigten.

Teilzeitarbeit

17 % aller Befragten arbeiten Teilzeit, doch muss berücksichtigt werden, dass Teilzeit in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich definiert wird. Der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten, ist höher als der der Männer

(32 % gegenüber 6 %). Zudem ist Teilzeitarbeit in einigen Ländern, wie in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich, weiter verbreitet als in anderen. Auf die Frage nach ihrer Wunscharbeitsdauer antworteten 23 % der Teilzeitbeschäftigten, dass sie ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden, während 9 % lieber eine kürzere Arbeitszeit hätten.

Pendeln zwischen Wohnung und Arbeitsort

Angesichts der Entwicklungen bei der Teilzeitarbeit ist eine Beobachtung der Tendenzen beim Pendeln zwischen Wohnung und Arbeitsort von besonderem Interesse. Im Jahr 2000 betrug die tägliche Wegezeit für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort 38 Minuten. Hier bestehen allerdings große Unterschiede zwischen Arbeitnehmern (18 % der Befragten haben eine tägliche Fahrtzeit von mehr als einer Stunde) und Ländern. In den Niederlanden ist die tägliche Fahrtzeit mit 46,5 Minuten am höchsten.

Tabelle 4: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit, 1995 und 2000

%	1995	2000
Weniger als 30 Stunden pro Woche	15	17
Mehr als 45 Stunden pro Woche	16	14
Teilzeitbeschäftigte (spontan)	-	18

Arbeit „rund um die Uhr“

Die Ergebnisse der im Jahr 2000 durchgeführten Umfrage entsprechen denen von 1995. Die Arbeit „rund um die Uhr“ ist weit verbreitet – mehr als jeder zweite Arbeitnehmer arbeitet mindestens einmal pro Monat am Samstag, jeder vierte Arbeitnehmer leistet einmal pro Monat Sonntagsarbeit. Schichtarbeit ist für 20 % der Arbeitnehmer die Regel und 19 % geben an, mindestens eine Nacht pro Monat zu arbeiten.

Flexible Arbeitszeiten

Nicht nur verteilt sich die Arbeitszeit auf alle Wochentage und alle Tageszeiten, auch unregelmäßige Arbeitszeiten sind häufig anzutreffen: bei 24 % der Arbeitnehmer ändern sich die Arbeitszeiten wöchentlich und bei 41 % sogar täglich.

Fast ein Fünftel der Arbeitnehmer (19 %) ist der Ansicht, dass sich die flexiblen Arbeitszeiten nicht mit familiären und sozialen Verpflichtungen vereinbaren lassen.

Geschlechterspezifische Unterschiede

Noch immer gibt es eine Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz. Dies zeigt sich nicht nur in der Beschäftigungsstruktur, in der Männer und Frauen unterschiedliche Tätigkeiten ausüben (bei Büroangestellten, im Vertrieb, bei Fach- und Führungskräften sind Männer stärker vertreten als Frauen), auch innerhalb von Berufsgruppen werden die gehobeneren Positionen im Allgemeinen von Männern besetzt.

Die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen wird auch bei den Einkommensunterschieden innerhalb derselben Berufsgruppen deutlich, die sich unmittelbar aus der Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz ergeben (siehe Abbildung 10). Zudem ist die Arbeitszeitsouveränität bei Frauen weniger ausgeprägt.

Schließlich ist die Arbeit von Frauen noch immer stark durch die Doppelbelastung von Familie und Berufstätigkeit geprägt, wie Tabelle 5 zeigt. So spielen erwerbstätige Frauen eine aktivere Rolle bei Hausarbeit und Kindererziehung.

Abbildung 10: Einkommensverteilung nach Geschlecht

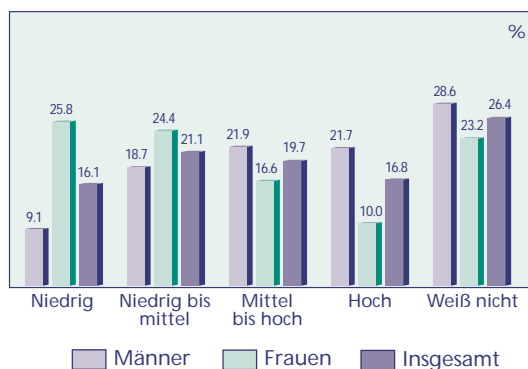


Tabelle 5: Wer übernimmt welchen Teil der häuslichen Arbeiten?

% der Befragten, die täglich 1 Stunde oder mehr dafür aufwenden	Frauen	Männer
Betreuung und Erziehung der Kinder	41	24
Kochen	64	13
Hausarbeit	63	12

Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in der Arbeitswelt nach wie vor eine wichtige Rolle. Im Jahr 2000 hatten 10 % der Arbeitnehmer Zeitverträge und 2 % waren Zeitarbeitskräfte. Wie aus Abbildung 11 hervorgeht, hat nur die Hälfte der Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr in einem Unternehmen tätig sind, einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Ergebnisse der 1995 durchgeführten Umfrage belegen, dass ein direkter Zusammenhang zwischen befristeten Arbeitsverhältnissen und schlechten Arbeitsbedingungen besteht. Dies bestätigt auch die im Jahr 2000 durchgeführte Umfrage: Die Abbildungen 12 und 13 machen deutlich, dass Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, häufiger Risikofaktoren ausgesetzt sind und häufiger von einer hohen Arbeitsintensität und einem hohen Arbeitstempo betroffen sind als Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen.

Abbildung 11: Beschäftigungsstatus von Arbeitnehmern, die weniger als ein Jahr im Unternehmen tätig sind (%)

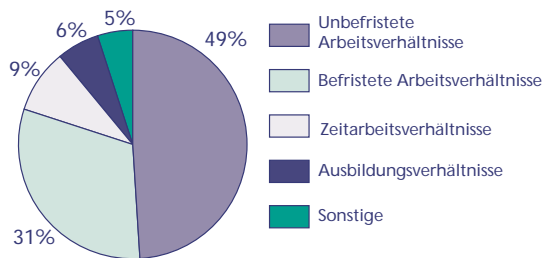


Abbildung 12: Gefährdung durch Exposition nach Arbeitsverhältnis

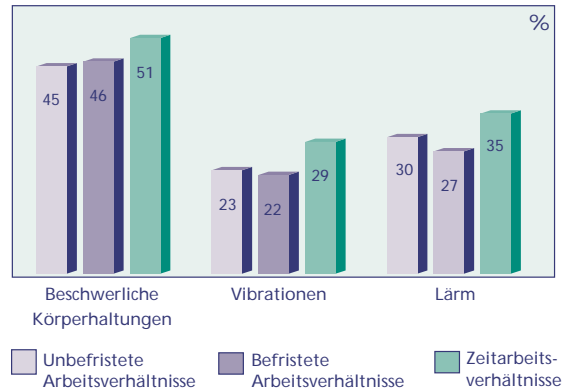
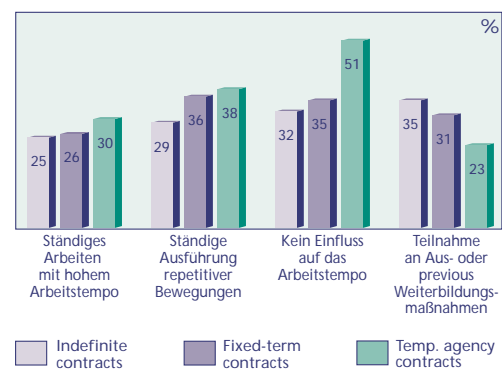


Abbildung 13: Arbeitsintensität und -tempo nach Arbeitsverhältnis



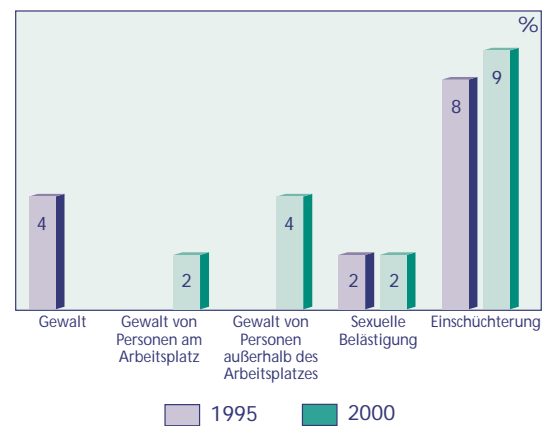
Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Wie Abbildung 14 zeigt, sind Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor präsent. Zwischen den einzelnen Ländern bestehen jedoch erhebliche Unterschiede, was ihr Ausmaß angeht (von 4 % bis 15 % beim Thema Einschüchterung). Dies ist möglicherweise auf die unterschiedliche Beurteilung dieser Problematik in den einzelnen Ländern sowie darauf zurückzuführen, dass diese Themen in einigen Ländern öffentlich diskutiert werden, in anderen jedoch nicht. In einigen Ländern ist die Berichterstattung in diesem Zusammenhang sicherlich unzureichend.

Abbildung 15: Einschüchterungsversuchen ausgesetzte Arbeitnehmer nach Land



Abbildung 14: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, 1995 und 2000



DIE EUROPÄISCHEN UMFRAGEN ÜBER ARBEITSBEDINGUNGEN

Alle fünf Jahre führt die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen eine Umfrage über die Arbeitsbedingungen auf europäischer Ebene durch. Die erste Umfrage wurde 1990, die zweite 1995 und die dritte im Jahr 2000 durchgeführt.

Ziel dieser Umfragen ist es, einen Überblick über den Status der Arbeitsbedingungen in der EU zu gewinnen und dabei wichtige Faktoren und Veränderungen aufzuzeigen, die für das Arbeitsumfeld von Belang sind. Vor allem aber soll ein Beitrag zu einer besseren Überwachung der Qualität von Arbeit und Beschäftigung in der Europäischen Union geleistet werden.

Bei der im Jahr 2000 durchgeführten Umfrage wurden insgesamt 21 500 Arbeitnehmer in persönlichen Gesprächen außerhalb des Arbeitsplatzes befragt. Die Zahl der befragten Personen lag in jedem Mitgliedstaat bei etwa 1 500, mit Ausnahme von Luxemburg, wo mit insgesamt 527 Personen Gespräche geführt wurden. Parallel wurde die Umfrage auch in Haushalten in allen 15 Mitgliedstaaten durchgeführt. Dabei wählten die Interviewer willkürlich eine Person pro Haushalt aus (die Person zwischen 15 und 65 Jahren, deren Geburtstag am nächsten lag). Als Basis für die Stichprobenbildung dient die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat aus dem Jahr 1997. Der Fragebogen deckt den gesamten Bereich der Arbeitsbedingungen ab: physikalische, organisatorische, psychosoziale und soziale Faktoren der Arbeit, Arbeitszeitmuster und Arbeitszeiten sowie arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme.

Diese Broschüre ist eine Zusammenfassung des vollständigen Berichtes über die Umfrage und wird in Englisch, Französisch und Deutsch veröffentlicht. Der Bericht kann als Datei von der Webseite der Stiftung (www.eurofound.ie) heruntergeladen werden und ist außerdem in gedruckter Form erhältlich. Die gedruckte Fassung ist beim Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, L-2985 Luxembourg, erhältlich (<http://eur-op.eu.int/>). Weitere Informationen zu den Umfragen über Arbeitsbedingungen sowie alle Sprachfassungen dieser Broschüre stehen auf der angegebenen Webseite der Stiftung zur Verfügung.

Als Ausdruck ihrer dreigliedrigen Struktur hat die Stiftung Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Regierungsvertreter der 15 Mitgliedstaaten sowie die Europäische Kommission (insbesondere Mitarbeiter von Eurostat) in die Gestaltung dieser Umfrage einbezogen.

Dieses Dokument wurde von Damien Merllié, Maison des Sciences de l'Homme, Paris, und Pascal Paoli, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, verfasst.

WEITERE INFORMATIONEN

Informationen zu den Umfragen der Stiftung über Arbeitsbedingungen stehen auf der Webseite der Stiftung unter www.eurofound.ie/working/surveys.htm zur Verfügung. Weitere Informationen zu diesem Thema erhalten Sie unter folgender Adresse:

Dimitrios Politis

Beauftragter für Informationsaustausch und -koordination

Tel. (353-1) 204 31 40 Fax (353-1) 282 64 56 E-Mail: dmp@eurofound.ie

Copyright: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Außer für kommerzielle Zwecke ist der Nachdruck unter Angabe der Quelle gestattet, jedoch ist der Stiftung eine Kopie zuzusenden.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Tel. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-Mail: postmaster@eurofound.ie

EF/00/128/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0090-4



9 789289 700900