



ARBEITSBEDINGUNGEN BEI ATYPISCHER ARBEIT

Neuere Untersuchungen haben ergeben, dass sich die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Union im Laufe der letzten Jahre im Allgemeinen nicht verbessert haben. Die Anzahl befristeter Arbeitsverträge hat jedoch nicht dramatisch zugenommen. In der EU zeigt sich im Hinblick auf die Beschäftigung ein vielfältiges Bild: in Bezug auf die Verteilung der verschiedenen atypischen Arbeitsformen, die Aufteilung auf die Sektoren und die rechtlichen Rahmen und Überwachungsmechanismen für diese Beschäftigungsart bestehen große Unterschiede zwischen den Ländern und innerhalb der Länder. Eine wichtige Rolle spielen entsprechende Arbeitsmarktpolitiken, da geeignete Schutz- und Präventionssysteme Schlüsselemente bei der Sicherstellung besserer Arbeitsbedingungen sind, die sich idealerweise auf alle Beschäftigungsformen gleichermaßen erstrecken sollten. In jüngster Zeit gibt es Anzeichen dafür, dass zwischen Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und solchen in befristeten Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf die Kontrolle über die Arbeitszeiten, die Abstimmung der Arbeit auf die jeweiligen Fertigkeiten und die Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten große Unterschiede bestehen.

Unter Berücksichtigung der strukturellen (Sektor, Beruf und Unternehmensgröße) und individuellen (Alter und Geschlecht) Eigenschaften lassen sich die verschiedenen Arbeitnehmerprofile in atypischen Beschäftigungsverhältnissen folgendermaßen darstellen:

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bei Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen handelt es sich eher um junge Menschen, die in Bereichen wie dem Baugewerbe, der Landwirtschaft, dem Immobilienwesen oder in sozialen Sektoren (Bildungswesen, Gesundheitswesen und Sozialarbeit) tätig sind und elementaren Beschäftigungen nachgehen. Sie können ihre Arbeit weniger selbst bestimmen und besitzen eine geringere Kontrolle über die Arbeitszeiten als Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen und gehen eher weniger qualifizierten Tätigkeiten nach.

Zeitarbeit

Bei diesen Arbeitnehmern handelt es sich häufiger um Männer als um Frauen (mit Ausnahme der nordischen Länder). Durch Zeitarbeitsagenturen vermittelte Arbeitnehmer sind eher jung, aber es gibt Anzeichen, die auf einen Anstieg des Durchschnittsalters hindeuten. Die Arbeitnehmer sind in erster Linie in der Industrie vertreten (die nordischen Länder stellen hier wieder eine Ausnahme dar), gegenwärtig sind sie jedoch seltener in diesem Bereich beschäftigt als früher. Die Dreiecksarbeitsbeziehung von Agentur, Arbeitnehmer und Kundenunternehmen scheint ein größeres Risiko in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in sich zu bergen.

Teilzeitbeschäftigung

Die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Teilzeitbeschäftigte verfügen über günstigere Bedingungen im Hinblick auf ihr physisches Umfeld als Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Zwar haben sie seltener von der Regel abweichende Arbeitszeiten als Vollzeitbeschäftigte, besitzen jedoch insgesamt weniger Kontrolle über ihre Arbeitszeiten. Teilzeitbeschäftigte werden eher in unqualifizierten Stellen beschäftigt und haben weniger Zugang zu Ausbildung. Teilzeitbeschäftigte sind vor allem in Berufen im Dienstleistungs- und Verkaufsbereich (aber nicht in leitender Stellung) vertreten und arbeiten am ehesten im sozialen Sektor sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe. Am seltensten sind sie im Baugewerbe tätig.

Selbständige Tätigkeit

Bei den Selbständigen handelt es sich typischerweise um Männer, die älter als andere Kategorien atypischer Arbeitnehmer sind und unter ungünstigen ergonomischen Bedingungen arbeiten. Diese Kategorie der Erwerbstätigen sieht sich weniger psychosozialen Arbeitsanforderungen gegenüber als angestellte Arbeitnehmer, umgekehrt fehlt es ihnen aber an sozialer Absicherung. Sie haben eher von der Regel abweichende Arbeitszeiten, gehen aber keiner Schichtarbeit nach. Im Allgemeinen haben sie mehr Kontrolle über die Arbeitszeit und besitzen eine größere Selbständigkeit, haben andererseits jedoch einen weniger flexiblen Aufgabenbereich und weniger Ausbildungsmöglichkeiten. Sie sind häufig Manager (eine beträchtliche Anzahl von Selbständigen bezeichnet sich als „Manager“) und in Berufen mit Fachausbildung tätig. Sie sind vorwiegend in Sektoren wie der Landwirtschaft, dem Dienstleistungs- und Verkaufsbereich sowie dem Hotel- und Gaststättengewerbe vertreten.



Einleitung

In den 80er und 90er Jahren vollzogen sich in der gesamten EU größere Veränderungen bei den Arbeitsverhältnissen. Obwohl die Vollzeitbeschäftigung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in den meisten Ländern noch immer die Regel darstellt und die Mehrzahl der Arbeitsplätze ausmacht, nahmen andere Beschäftigungsformen in den letzten Jahren rapide zu: befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitbeschäftigung. Parallel dazu war ein rascher Wandel in der Arbeitsorganisation zu verzeichnen, und die Arbeitsbeziehungen wurden flexibler. Diese Trends haben bedeutende Folgen für die Arbeitnehmer. Viele dieser neuen Tätigkeiten werden als „ungesicherte“ Arbeitsverhältnisse bezeichnet. Untersuchungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen weisen darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen dieser „ungesicherten“ Arbeitnehmer schlechter sind als die der Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (siehe die am Ende dieser Broschüre aufgeführten Quellen der Untersuchungen der Stiftung). Ein Vergleich der Ergebnisse der von der Stiftung durchgeführten Zweiten und Dritten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (1995 und 2000) hat ergeben, dass zwar einige der herkömmlichen Risiken möglicherweise nicht mehr so gravierend sind, dass sich die Arbeitsbedingungen im Großen und Ganzen anscheinend aber nicht verbessert haben. In den letzten Jahren sind einige neue negative Faktoren zutage getreten, wie ergonomische Probleme und Belastungen durch die Arbeitsanforderungen.

Die standardmäßigen Präventionsmaßnahmen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erstrecken sich nicht immer auf Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Arbeitnehmer mit Zeitarbeitsverträgen befinden sich beispielsweise in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz häufig in einer schwierigen Lage. Die Dreiecksbeziehung zwischen der Agentur, dem Kundenunternehmen und dem einzelnen Arbeitnehmer mit Zeitarbeitsvertrag bedeutet, dass häufig nicht klar ist, wer für den Sozialschutz, die Ausbildung und den Gesundheitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers zuständig ist. Diese Situation lässt Raum für viele potenzielle Fallstricke im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Es muss berücksichtigt werden, dass die Erhebung der Stiftung über die Arbeitsbedingungen nicht spezifisch dafür konzipiert wurde, das Ausmaß der verschiedenen Beschäftigungsformen zu erfassen. Der Schwerpunkt lag vielmehr auf der Bereitstellung von Informationen über die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer. Vergleichen mit anderen Datenquellen, wie den Erhebungen über Arbeitnehmer von Eurostat, zufolge bestehen einige Diskrepanzen bei den Zahlenangaben für verschiedene Beschäftigungsformen, auch wenn das Gesamtbild im Wesentlichen identisch ist. Wo Unterschiede auftreten, könnte eine mögliche Erklärung in der Verwendung unterschiedlicher Begriffsbestimmungen liegen, wie es wahrscheinlich bei der Teilzeitbeschäftigung der Fall ist.

Trends beim Beschäftigungsstatus

In den letzten Jahren war gemäß der Erhebung der Stiftung keine Zunahme bei befristeten Arbeitsverträgen in der EU zu verzeichnen. Im Gegenteil ist der prozentuale Anteil der befristeten Arbeitsverträge bei den Arbeitnehmern von 15 % im Jahr 1995 auf 13 % im Jahr 2000 gesunken. Dagegen hat die Teilzeitbeschäftigung [in der Erhebung über die Arbeitsbedingungen als unter 35 Stunden definiert ⁽¹⁾] weiterhin zugenommen: Der prozentuale Anteil der Arbeitnehmer in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis ist von 22 % im Jahr 1995 auf 28 % im Jahr 2000 angestiegen. Außerdem ist der Anteil der Selbständigen im Vergleich zu den Angestellten (von 9 % im Jahr 1995 auf 10 % im Jahr 2000) angestiegen.

Diese Verschiebung – eine Verringerung des Anteils befristeter Arbeitsverträge und ein Anstieg des Anteils von unbefristeten Teilzeitverträgen – ist gleichermaßen bei Männern und Frauen und in allen Alterskategorien zu finden. Obwohl große Unterschiede zwischen den Sektoren und Berufen bestehen, zeigt sich, dass dieser Trend in allen Ländern vorherrscht.

Das allgemeine Grundmuster für Arbeitnehmer in den verschiedenen Beschäftigungsverträgen hat sich im Laufe des fünfjährigen Zeitraums zwischen der zweiten und der dritten Erhebung nicht verändert:

- Männer gehen eher einer Vollzeitbeschäftigung nach.
- Mehr Männer als Frauen sind selbständig.
- Mehr Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigungen mit befristeten Arbeitsverträgen nach.
- Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen sind entweder jung (< 25 Jahre) oder alt (> 65 Jahre).
- Der Anteil derjenigen, die einer selbständigen Tätigkeit nachgehen, steigt mit zunehmendem Alter der Erwerbstätigen an.

Zwischen den EU-Mitgliedstaaten gibt es große Unterschiede beim Beschäftigungsstatus, aber aufgrund der Unterschiede bei den Arbeitsmarktstrukturen und den Rechts- und Sozialversicherungssystemen ist es schwierig – wenn nicht sogar unmöglich –, die Situation verschiedener Länder zu vergleichen. In Tabelle 1 sind Zahlen aufgeführt, die die Anzahl der in der EU in den unterschiedlichen Beschäftigungsarten Tätigen zeigen.

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsbedingungen ⁽²⁾

Anhand der Daten der Dritten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen können wir die Beziehung zwischen dem Beschäftigungsstatus und den Arbeitsbedingungen untersuchen. Der Beschäftigungsstatus ist nicht die einzige Variable, die zu widrigen Arbeitsbedingungen führen kann, und atypische Arbeitsformen beinhalten nicht unbedingt widrige Arbeitsbedingungen. Die strukturellen Eigenschaften der Tätigkeit und sogar einige individuelle Eigenschaften sind ebenfalls wichtige Faktoren bei der Bestimmung der Arbeitsbedingungen.

⁽¹⁾ Zwar kann man offensichtlich diese Definition, besonders die Höchstgrenze von 35 Stunden, in Frage stellen, wir verwenden sie aber dennoch zu Vergleichszwecken.

⁽²⁾ Arbeitsbedingungen können als praktische Bedingungen definiert werden, unter denen Menschen in einem spezifischen technischen und Organisationsumfeld arbeiten; Beschäftigungsbedingungen bezeichnen die Regeln, gemäß denen Menschen beschäftigt werden, sowie ihre Stellung, die Bereitstellung von Ausbildung und die Bezahlung.

Tabelle 1 *Unterschiedliche Arten von Beschäftigungsstatus in der EU (Gesamtbevölkerung)*

(%)

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU
Kleinunternehmen (Kleinstunternehmen)	4,6	3,6	6,7	11,9	7,8	4,3	7,1	7,5	4,0	2,2	5,6	5,8	3,6	3,4	4,2	5,4
Selbständig																
> 35 Stunden	7,8	2,4	3,5	20,1	12,0	13,6	6,4	8,7	3,0	1,3	4,8	10,2	3,2	3,6	5,1	7,0
10-35 Stunden	1,7	0,5	1,1	17,7	3,1	2,2	1,2	1,5	0,2	0,7	1,1	2,5	0,7	1,8	2,1	2,3
Insgesamt	9,5	2,9	4,6	37,8	15,1	15,8	7,6	10,2	3,2	2,0	5,9	12,7	3,9	5,4	7,2	9,3
Unbefristetes Arbeitsverhältnis																
> 35 Stunden	55,3	65,4	60,7	29,5	57,2	44,9	46,6	53,2	69,1	47,9	63,8	54,0	64,0	62,8	53,4	55,0
10-35 Stunden	22,6	20,0	19,8	13,8	12,3	9,4	29,3	18,8	18,2	35,4	11,2	13,7	20,0	18,6	24,8	19,5
Insgesamt	77,9	85,4	80,5	43,3	69,5	54,3	75,9	72,0	87,2	83,3	75,0	67,7	84,0	81,4	78,2	74,5
Befristetes Beschäftigungs- verhältnis																
> 35 Stunden	4,1	5,2	5,4	3,9	3,8	15,8	5,7	5,4	3,8	5,8	11,1	9,6	4,5	5,8	6,3	6,6
10-35 Stunden	3,8	2,0	2,9	3,2	4,1	6,3	6,5	5,2	1,7	6,8	4,4	4,2	2,0	3,9	4,1	4,2
Insgesamt	7,9	7,2	8,3	7,1	7,9	22,1	12,2	10,6	5,5	12,6	15,5	13,8	6,5	9,7	10,4	10,8

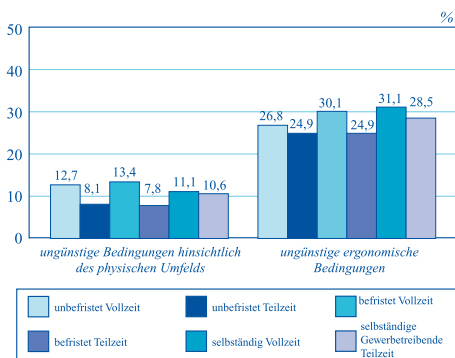
Insgesamt = 100

Quelle: Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 2000.

Arbeitsbedingungen

Aus einer Analyse der Erhebungsergebnisse geht hervor, dass es keine Belege dafür gibt, dass Arbeitnehmer mit atypischen Verträgen (befristeten oder Teilzeitverträgen) physischen Gefahren ausgesetzt werden. Einige Unterschiede sind jedoch in dieser Hinsicht zwischen Arbeitnehmern in unbefristeten und solchen in befristeten Arbeitsverhältnissen festzustellen – Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen sehen sich schlechteren ergonomischen Bedingungen gegenüber –, diese Unterschiede lassen sich jedoch mit sektor- und berufsspezifischen Unterschieden erklären. Es ist außerdem interessant festzustellen, dass sich die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern in einem unbefristeten und Arbeitnehmern in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Laufe der Zeit verringert haben, was wahrscheinlich einem Gesamtanstieg bei den Risiken zuzuschreiben ist, denen Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausgesetzt sind (siehe Abbildung 1 und Tabelle 2).

Abbildung 1 *Nach Vertrag aufgeschlüsselte ungünstige Bedingungen im Hinblick auf physisches Umfeld und Ergonomie*



Quelle: Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 2000.

Selbst wenn die strukturellen (Sektor, Beruf, Unternehmensgröße) und individuellen (Alter und Geschlecht) Eigenschaften berücksichtigt werden, so gehen Teilzeitbeschäftigte Tätigkeiten mit günstigeren Bedingungen in Bezug auf das physische Umfeld nach. Strukturelle und individuelle Eigenschaften erklären nicht die Tatsache, dass Selbständige ungünstigeren ergonomischen Bedingungen als andere Arbeitnehmer gegenüberstehen.

Beschäftigungsbedingungen

Die zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen bei den Beschäftigungsbedingungen bestehenden Unterschiede (z. B. Arbeitszeiten und Entwicklung von Fertigkeiten) lassen sich nicht vollständig erklären. Unterschiede bei den Arbeitszeiten (z. B. Arbeitszeiten außerhalb der Norm) und Unterschiede bei der sozialen Absicherung oder der Flexibilität im Aufgabenbereich sind nicht mehr von Bedeutung, wenn andere Aspekte der Tätigkeit berücksichtigt werden. Selbst wenn strukturelle und individuelle Eigenschaften berücksichtigt werden, ist festzustellen, dass die Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen weniger Kontrolle über ihre Arbeitszeiten besitzen und weniger anspruchsvolle Aufgaben wahrnehmen. Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, befinden sich jedoch in einer schlimmeren Lage, da Arbeitnehmer mit Teilzeitverträgen eine eher geringe Kontrolle über ihre Arbeitszeiten besitzen, weniger anspruchsvolle Aufgaben wahrnehmen und weniger Zugang zu Ausbildung haben (siehe Abbildung 2).

Die Selbständigkeit hat direkte Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen. Die Situation variiert jedoch von Fall zu Fall. Werden strukturelle und individuelle Eigenschaften berücksichtigt, zeigt sich, dass Selbständige weniger Ausbildungsmöglichkeiten haben, über einen weniger flexiblen Aufgabenbereich und weniger soziale Absicherung verfügen, aber mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeiten haben, über größere Selbstbestimmung verfügen und geringere Arbeitsanforderungen haben als Arbeitnehmer.

Tabelle 2 Nach Vertragsart aufgeschlüsselte Arbeitsbedingungen in der EU

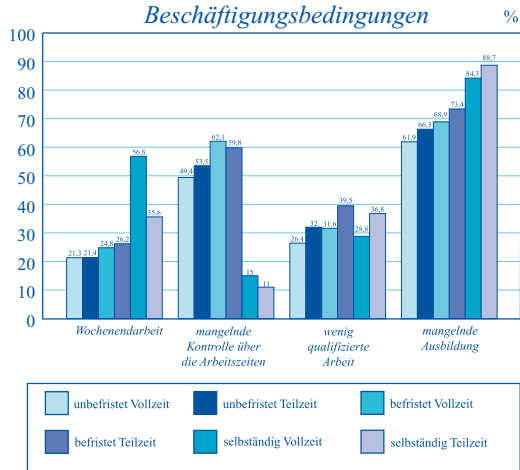
Befristete Arbeitsverträge	Ungünstige Bedingungen	Günstige Bedingungen
ausgenommen strukturelle/individuelle Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> – schlechte ergonomische Bedingungen – Diskriminierung – geringe Selbstbestimmung am Arbeitsplatz – geringe Kontrolle über die Arbeitszeiten – geringes Qualifikationsniveau 	<ul style="list-style-type: none"> – gute Bedingungen des physischen Umfelds – geringe Arbeitsanforderungen – soziale Absicherung
einschließlich struktureller/individueller Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> – geringe Selbstbestimmung am Arbeitsplatz – geringe Kontrolle über Arbeitszeiten – geringes Qualifikationsniveau 	– nicht vorhanden
Teilzeitverträge	Ungünstige Bedingungen	Günstige Bedingungen
ausgenommen strukturelle/individuelle Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> – schlechte ergonomische Bedingungen – Diskriminierung – geringe Kontrolle über die Arbeitszeiten – geringes Qualifikationsniveau – mangelnde Bereitstellung von Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> – gute Bedingungen des physischen Umfelds – geringe Arbeitsanforderungen – hohes Maß an Selbstbestimmung am Arbeitsplatz – weniger Arbeitszeit außerhalb der Norm
einschließlich struktureller/individueller Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> – geringe Kontrolle über die Arbeitszeiten – geringes Qualifikationsniveau – mangelnde Bereitstellung von Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> – gute Bedingungen des physischen Umfelds – weniger Arbeitsstunden außerhalb der Norm
Selbständig	Ungünstige Bedingungen	Günstige Bedingungen
ausgenommen strukturelle/individuelle Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> – schlechte ergonomische Bedingungen – Arbeitszeiten außerhalb der Norm – keine Flexibilität im Aufgabenbereich – geringe soziale Absicherung – mangelnde Bereitstellung von Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> – gute Bedingungen des physischen Umfelds – keine Diskriminierung – geringe Arbeitsanforderungen – hohes Maß an Selbstbestimmung am Arbeitsplatz – keine Schichtarbeit – hohes Maß an Kontrolle über die Arbeitszeiten
einschließlich struktureller/individueller Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> – schlechte ergonomische Bedingungen – Arbeitszeiten außerhalb der Norm – keine Flexibilität im Aufgabenbereich – geringe soziale Absicherung – mangelnde Bereitstellung von Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> – geringe Arbeitsanforderungen – hohes Maß an Selbstbestimmung am Arbeitsplatz – starke Kontrolle über die Arbeitszeiten – keine Schichtarbeit

Quelle: Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 2000.

Im Hinblick auf die Beziehung zwischen dem Beschäftigungsstatus und der psychosozialen Belastung werden an Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen höhere Arbeitsanforderungen gestellt als an Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen, und

Vollzeitbeschäftigte sehen sich höheren Anforderungen gegenüber als Teilzeitbeschäftigte. Berücksichtigt man jedoch die strukturellen Eigenschaften, finden sich im Bereich Arbeitsanforderungen und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz keine bedeutenden Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten mehr. In Bezug auf die Arbeitsanforderungen gibt es hier keine Unterschiede zwischen Arbeitnehmern in unbefristeten und solchen in befristeten Arbeitsverhältnissen, Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen können jedoch ihre Arbeit weniger selbst bestimmen als Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Abbildung 2 Nach Vertrag aufgeschlüsselte Beschäftigungsbedingungen



Quelle: Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 2000.

Gesundheitliche Probleme und Folgen

Die Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen liefert Informationen über mehrere gesundheitliche Probleme und Folgen. Im Hinblick auf einige physische Variablen (z. B. Vibrationen, Lärm und repetitive Tätigkeiten), denen einzelne Arbeitnehmer ausgesetzt sind, zeigte sich, dass sich die Situation in den fünf Jahren zwischen der zweiten und der dritten Erhebung nicht wesentlich verändert hat.

Zum Zwecke einer genaueren Analyse wurden sechs Gesundheitsindikatoren entwickelt. Zuerst wurden drei



Tabelle 3 Nach Beschäftigungsart aufgeschlüsselte Verteilung der Gesundheitsindikatoren

(%)

Beschäftigungsart	Unzufriedenheit	Gesundheitsbezogene Fehlzeiten	Stress	Müdigkeit	Rückenschmerzen	Muskelschmerzen
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	13,6	14,8	29,2	19,9	31,0	30,3
Vollzeit	14,1	15,4	30,2	20,6	31,6	31,1
Teilzeit	12,1	13,1	26,3	17,8	29,2	28,0
Kleinunternehmen	8,3	8,7	33,7	27,0	32,2	30,3
Selbstständige Tätigkeit	18,5	7,7	30,4	32,5	36,0	34,0
Vollzeit	17,3	8,0	30,7	31,2	25,9	33,5
Teilzeit	22,0	6,7	29,5	36,3	36,5	35,2
Befristete Beschäftigungsverhältnisse	20,3	12,3	23,8	21,2	30,6	30,5

Hinweis: Die Prozentzahlen stützen sich auf die von den im Rahmen der Erhebung befragten Personen genannten Zahlen.

Quelle: Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 2000.

Gesundheitsprobleme ausgewählt: Müdigkeit, Rückenschmerzen und Muskelschmerzen. Zweitens wurden drei gesundheitsbezogene Folgen ausgewählt, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer insgesamt zu bewerten: Stress, Unzufriedenheit mit der Arbeit und Fehlzeiten.

Ein genauerer Blick auf die sechs Indikatoren zeigt, dass ein leichter Anstieg bei der Unzufriedenheit mit der Arbeit (von 12,9 % im Jahr 1995 auf 14,6 % im Jahr 2000), den Rückenschmerzen (von 29,9 % auf 31,7 %) und der Müdigkeit (von 19,6 % auf 21,9 %) zu verzeichnen war, im Bereich der Muskelschmerzen jedoch ein deutlicher Anstieg (von 18,6 % auf 30,8 %) festzustellen ist. Im selben Zeitraum sind die gesundheitsbezogenen Fehlzeiten erheblich zurückgegangen. Obwohl die Erkenntnisse in Bezug auf diesen Indikator in Frage gestellt werden können (ein Rückgang der Fehlzeiten bedeutet nicht, dass die Arbeitnehmer gesünder sind, da es auch viele externe Faktoren gibt – wie bezahlter Krankheitsurlaub –, die die Anwesenheitsrate beeinflussen), so sind die Ergebnisse doch interessant.

Eine Analyse dieser Indikatoren zeigt außerdem, dass der Beschäftigungsstatus eng mit gesundheitlichen Folgen zusammenhängt, wie anhand von Tabelle 3 zu erkennen ist. Bei allen Beschäftigungsarten, außer bei Selbständigkeit,

leiden Vollzeitbeschäftigte gewöhnlich mehr unter arbeitsbedingten gesundheitlichen Problemen und Folgen. Dies ist – in gewissem Maße – verständlich, da Vollzeitbeschäftigte mehr Zeit am Arbeitsplatz verbringen als Teilzeitbeschäftigte. Die Tabelle zeigt darüber hinaus, dass Kleinunternehmen (weniger als 10 Arbeitnehmer) und Selbstständige bei fünf von sechs der Indikatoren eine hohe Prozentzahl erreichen – die Zufriedenheit mit der Arbeit bildet die Ausnahme. Schließlich geht aus der Tabelle klar hervor, dass Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen den höchsten Grad an Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen, jedoch am wenigsten unter Stress leiden.

Beträchtliche Unterschiede in Bezug auf diese sechs Gesundheitsindikatoren bestehen auch zwischen den einzelnen Ländern, wie Tabelle 4 zeigt. Diese Zahlen sollten jedoch wie oben gesagt aufgrund der Unterschiede bei den Arbeitsmarktstrukturen und den Rechts- und Sozialversicherungssystemen vorsichtig ausgelegt werden und direkte Vergleiche zwischen den Ländern sollten vermieden werden.

Die Situation der Zeitarbeiter

Das Ausmaß der Zeitarbeit

Es ist in vielen Ländern nicht leicht, Informationen über das Ausmaß der Zeitarbeit innerhalb der EU zu finden. Es kann

Tabelle 4 Nach Ländern aufgeschlüsselte Verteilung der Gesundheitsindikatoren

(%)

	Unzufriedenheit	Gesundheitsbezogene Fehlzeiten	Stress	Müdigkeit	Rückenschmerzen	Muskelschmerzen
B	11,7	14,6	29,2	22,8	26,8	24,2
DK	5,1	11,9	28,0	10,6	28,8	39,2
D	13,0	17,8	24,5	15,8	34,9	25,9
EL	35,1	5,9	52,4	63,7	42,1	40,6
E	22,2	10,6	27,8	35,7	39,3	35,2
F	19,6	12,6	32,5	34,0	39,2	31,0
IRL	8,1	7,7	13,1	8,9	11,3	10,5
I	20,1	7,9	35,1	23,3	32,1	24,5
L	12,4	16,4	37,7	16,9	35,6	24,5
NL	12,1	20,6	26,1	20,1	27,0	28,9
A	9,4	16,0	19,6	4,8	29,6	20,4
P	18,1	7,5	19,9	19,8	31,3	26,7
FIN	7,0	23,9	34,3	26,4	39,6	58,1
S	15,3	16,0	39,9	12,8	35,6	47,3
UK	10,9	11,6	23,1	16,5	25,3	22,8

Hinweis: Die Prozentzahlen stützen sich auf die von den im Rahmen der Erhebung befragten Personen genannten Zahlen.

Quelle: Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 2000.

Tabelle 5 *Beschäftigung und Zeitarbeiter, 1999*

	Anzahl der Beschäftigten und Wachstumsrate	Durchschnittsalter	Anteil der Frauen	Sektor
B	62 661 (1,65 %) Seit 1992 verdoppelt	30 Jahre 46 % < 25 Jahre	41 %	Industrie und Baugewerbe 65 % ⁽²⁾
DK	5 000 (0,2 %) Seit 1992 verfünffacht	k. A.	70 %	Industrie und Baugewerbe 23 % Gesundheitswesen und Verwaltung 27 %
D	243 000 (0,7 %) Seit 1992 verdoppelt	32 Jahre 37 % < 25 Jahre	22 %	Industrie und Baugewerbe 50 % ⁽²⁾
E	109 000 (0,8 %) Seit 1995 verfünffacht	27 Jahre ⁽¹⁾ < 25, 51 % ⁽¹⁾	43 % ⁽¹⁾	Industrie und Baugewerbe 40 %
F	623 000 (2,7 %) Rasches Wachstum	29 Jahre < 25, 28 % zunehmend älter	30 %	Industrie und Baugewerbe 58 %
IRL	9 000 (0,6 %) Mäßiges Wachstum	k. A.	k. A.	Industrie und Baugewerbe 80 % ⁽³⁾
I	31 000 (1,5 %) In letzter Zeit rasches Wachstum	30 Jahre 40 % < 25 Jahre	38 %	Industrie und Baugewerbe 63 %
L	6 065 (2,3 %) Seit 1992 verdoppelt	k. A.	25 %	Industrie und Baugewerbe 53 % Baugewerbe 30 %
NL	305 000 (4,0 %) Seit 1992 verdoppelt	27 Jahre 52 % < 25 Jahre zunehmend älter	49 %	Industrie und Baugewerbe 33 %
A	24 277 (0,7 %) Seit 1992 vervierfacht	k. A.	16 %	Industrie und Baugewerbe 51 %
P	45 000 (1,0 %) Seit 1995 verdoppelt	– 38 % < 25 Jahre	40 %	Industrie und Baugewerbe 43 %
FIN	15 000 (0,6 %) 11 000 im Jahr 1996	32 Jahre 19 % < 25 Jahre	78 %	Vorwiegend Dienstleistungen 22 % Verwaltung
S	32 000 (0,8 %) Zurzeit rasches Wachstum	Durchschnittlich < 25 Jahre	60 %	Industrie und Baugewerbe 12 % Außerdem Gesundheitswesen
UK	557 000 (2,1 %) LFS: 254 000 (0,9 %) Seit 1992 verdoppelt	32 Jahre 31 % < 25 Jahre Altersrückgang	47 %	Industrie und Baugewerbe 26 % Finanzdienstleistungen 29 % Außerdem Verwaltungsberufe

⁽¹⁾ Diese Zahlen sind wahrscheinlich zu hoch angesetzt, aber die einzig verfügbaren.

⁽²⁾ Zeitarbeit ist im Baugewerbe nicht zulässig.

⁽³⁾ Diese Zahl ist ungewiss.

Anmerkung: Keine Daten für Griechenland verfügbar. LFS: Erhebung über Arbeitnehmer (Eurostat).

davon ausgegangen werden, dass im Jahr 1999 zwischen 1,8 und 2,1 Millionen Arbeitnehmer in Zeitarbeit beschäftigt waren ⁽³⁾, was zwischen 1,1 % und 1,3 % der gesamten Beschäftigung gleichkommt. In Frankreich ist diese Beschäftigungsform mit über 623 000 Zeitarbeitern stärker vertreten als in irgendeinem anderen Land und macht 30 % der EU-Gesamtziffer aus. Daneben leistet das Vereinigte Königreich den größten Beitrag zur europäischen Gesamtziffer. Die Niederlande sind das „zeitarbeiterintensivste“ Land, gefolgt von Luxemburg, Frankreich, dem Vereinigten Königreich und Belgien. Österreich, Deutschland und die nordischen und südeuropäischen Länder weisen die niedrigste Rate auf. Die Länder, in denen diese Beschäftigungsform zurzeit am raschesten zunimmt, sind Italien und Schweden.

Zeitarbeiter sind jung, aber es gibt Anzeichen für einen steigenden Altersdurchschnitt. Insbesondere nimmt der Anteil der unter 25-Jährigen ab. In den meisten Ländern wird diese Art der Arbeit von männlichen Arbeitnehmern beherrscht (die nordischen Länder stellen eine bemerkenswerte Ausnahme dar), und anscheinend ist dieser Trend steigend. Zeitarbeit ist in gewerblichen Sektoren überrepräsentiert (die nordischen Länder bilden auch hier wieder die Ausnahme), es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass dies immer weniger häufig der Fall ist.

Insgesamt sind sehr wenig Informationen über Zeitarbeiter in den Mitgliedstaaten verfügbar. Wenn Länderstatistiken Auskunft über diese Beschäftigungsart geben, ist damit keinesfalls eindeutig, dass diese Zahlen Beschaffenheit und Ausmaß dieser sich rasch wandelnden Beschäftigungsform wiedergeben. Es ist jedoch möglich, auf der Grundlage

⁽³⁾ Die größte Unsicherheit besteht aufgrund der begrifflichen Schwierigkeit, Zeitarbeit im Vereinigten Königreich zu definieren. In dem von der Stiftung in Auftrag gegebenen Forschungsbericht wurden zwei Definitionen von Zeitarbeit im Vereinigten Königreich verwendet: eine, die auf der Grundlage der Erhebung über Arbeitnehmer (Eurostat) nur Personen umfasst, die hauptberuflich für eine Zeitarbeitsagentur arbeiten (254 000 – 0,9 %), und eine, die auch Personen einschließt, die als Selbständige oder nebenberuflich für eine Zeitarbeitsagentur arbeiten (557 000). Letzteres stellt die genaueste Schätzung der Anzahl von Arbeitnehmern dar, die dieser Beschäftigungsform nachgehen.

verschiedener Informationsquellen vorsichtige Schätzungen vorzunehmen; diese Zahlen sind in Tabelle 5 aufgeführt.

Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter

Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann häufig Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit des Zeitarbeiters haben. Zu den immanenten Merkmalen der Zeitarbeit zählen die potenziellen „Fallstricke“ für Arbeit und Gesundheit. Der vorübergehende Charakter dieser Art von Arbeit wird im nationalen Bericht über Frankreich treffend veranschaulicht:

Zeitarbeiter waren durchschnittlich für die Dauer von 1,9 Wochen im Rahmen eines Vertrags tätig, wobei jeder Zeitarbeiter durchschnittlich sechsmal pro Jahr vermittelt wurde. Im selben Jahr (1999) wurden 1 787 000 Personen als Zeitarbeiter beschäftigt, wobei sie mindestens einmal vermittelt wurden. Somit arbeitete jeder Zeitarbeiter durchschnittlich über einen Zeitraum, der 3 Monaten Vollzeitbeschäftigung im Jahr 1999 entsprach.

Es ist offensichtlich, dass dieses Beschäftigungsmuster zu Schwierigkeiten sowohl im Berufs- als auch im Privatleben führen kann. In vielen Ländern werden Personen mit Kurzzeitverträgen nicht im entsprechenden externen Rahmen – z. B. von den Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen – berücksichtigt. Ferner lässt eine mangelnde Klarheit bei der Zuständigkeit für Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Ausbildung von Zeitarbeitern reichlich Raum für Nachlässigkeiten. Wie die folgenden Beispiele zeigen, liefern die nationalen Berichte zahlreiche Belege dafür, dass Zeitarbeiter gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt sind (die meisten Fragen wurden in mehr als einem Länderbericht erörtert):

- Oft wird unzureichend Meldung über Arbeitsunfälle erstattet (Bericht über das Vereinigte Königreich).
- Die Arbeitszeiten werden genau vom Arbeitgeber festgelegt, die Arbeitnehmer haben wenig Kontrolle über den Arbeitsrhythmus (Bericht über Frankreich).
- Diskriminierung im Hinblick auf das Entgelt: Durchschnittlich werden zwei Drittel des Entgelts und der Arbeitgeberleistungen der Vollzeitbeschäftigten nicht gewährt, weil der Kunde die Zahlung an die Agentur versäumt (Bericht über das Vereinigte Königreich).
- Bezahlter Urlaub und Zulagen werden nur proportional zur Vertragslaufzeit angerechnet (Bericht über Portugal).
- Die Ausbildung ist minimal oder nicht vorhanden (Bericht über Deutschland).

Zeitarbeit an sich muss jedoch nicht eine Randstellung auf dem Arbeitsmarkt bedeuten. In einigen Ländern, z. B. Schweden, genießen Zeitarbeiter einen guten Schutz durch den rechtlichen Rahmen, haben Rahmenverträge und verfügen im Durchschnitt über eine gute Bildung. Sie erhalten ausreichend Unterstützung von ihren Arbeitgebern und fühlen sich wahrgenommen und gebraucht. Es gibt sogar Anzeichen dafür, dass Zeitarbeit bestimmten Berufen „mehr Einfluss auf die Aufgaben, angemessene Arbeitszeiten und höhere Gehälter“ bieten kann.

Schlussfolgerungen

Im Laufe der letzten zehn Jahre lag der Schwerpunkt der EU-Beschäftigungspolitik auf der Schaffung von Arbeits-

plätzen und der Senkung der Arbeitslosigkeit. Diesbezügliche Strategien reichten vom Versuch, die Arbeitsmarktflexibilität durch den Einsatz befristeter Verträge zu erhöhen, über Teilzeitarbeit bis hin zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in „neuen“ Sektoren. Die Ergebnisse von Untersuchungen der Stiftung zeigen, dass dies nur einen Teil des Bildes wiedergibt, das beleuchtet werden sollte, und es genauso wichtig ist, die Qualität der Arbeit als Grundstein für ein nachhaltiges Berufsleben zu betonen. Die Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsstellen, die eine bessere Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben ermöglichen, wird die Chancen des Einzelnen erhöhen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben. Der Vorrang sollte der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen eingeräumt werden mit dem Ziel, ein Gleichgewicht zwischen Sicherheit und wirklicher Arbeitsmarktflexibilität herzustellen.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass es anscheinend einen Kompromiss zwischen Selbstbestimmung am Arbeitsplatz und den Arbeitsbedingungen gibt. Hier liefern die Selbständigen ein gutes Beispiel: Diese Erwerbstätigen besitzen eine große Kontrolle über ihren Arbeitsrhythmus und verfügen über beträchtliche Selbstbestimmung, haben aber wenig Kontrolle über ihre Arbeitsbedingungen und berufliche Weiterentwicklung. Betrachtet man die gesundheitlichen Folgen, so wird ebenfalls sehr deutlich, dass geringe Fehlzeiten nicht unbedingt bedeuten, dass die Menschen gesünder sind: die Selbständigen sind auch hier ein gutes Beispiel.

Die Arbeitnehmer mit Zeitarbeitsverträgen verdienen hier besondere Erwähnung. Wenn auch die Informationsquellen über diese Beschäftigungsart eher unzureichend sind, so scheinen die wenigen verfügbaren Informationen darauf hinzudeuten, dass diese Beschäftigungsform zu ungünstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen führen kann (aber nicht immer muss). Das Bild der Zeitarbeitsagenturen ist jedoch sehr unterschiedlich: Zwischen den Ländern bestehen große Unterschiede, genauso wie zwischen den individuellen und strukturellen Eigenschaften dieser Arbeitnehmer. Vielleicht ist es die Mannigfaltigkeit dieser Beschäftigungsform, die zu ihrem raschen Wachstum geführt hat – und auch die potenziellen Fallstricke erklären kann. In vielen Ländern wird diese Beschäftigungsform aufgrund des Mangels an angemessenen Rechtsvorschriften, aktuellen Informationen und Überwachungsmechanismen nach wie vor einer gewissen Grauzone zugeordnet – sei es begründet oder nicht.

Schließlich befinden sich alle Arbeitnehmer mit atypischen Beschäftigungsverträgen auf einem wichtigen Gebiet deutlich im Nachteil: Ausbildung und lebenslanges Lernen. Die in dieser Broschüre vorgestellten Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen sowie Selbständige weniger Ausbildungsmöglichkeiten besitzen als Vollzeitbeschäftigte in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Auf lange Sicht könnte dies dazu führen, dass diese atypischen Arbeitnehmer eine ungesicherte Randstellung auf dem Arbeitsmarkt einnehmen.

Untersuchungen der Stiftung im Bereich atypische Arbeit

Primärquellen

Im Jahr 2000 führte die Stiftung in der Folge der Erhebungen von 1990 und 1995 ihre *Dritte Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen* in den 15 EU-Mitgliedstaaten durch. Die Stichprobengröße belief sich auf 21 500. Die Abschnitte über Beschäftigungsstatus, Arbeitsbedingungen sowie gesundheitliche Probleme und Folgen in dieser Broschüre bieten einen Überblick über einige Hauptentwicklungen auf diesen Gebieten in Bezug auf verschiedene Arbeitsformen. Sofern nicht anders angegeben, stammen alle Zahlen aus der dritten Erhebung. Die in dieser Broschüre verwendeten Primärquellen sind der Bericht von Anneke Goudswaard und Frank Andries, *Employment status and working conditions in the Third European survey on working conditions* (Abschnitte über Beschäftigungsstatus und Arbeitsbedingungen), und der Bericht von Joan Benach, David Gimeno und Fernando G. Benavides, *Types of employment and health indicators in the European Union* (Abschnitt über gesundheitliche Aspekte), die beide von der Stiftung im Jahr 2001 in Auftrag gegeben wurden. Der letzte Abschnitt stützt sich auf einen Bericht eines anderen Projekts über Zeitarbeit, *Temporary agency work in the European Union* von Donald Storrie, der die strukturellen Eigenschaften der Zeitarbeit in den Mitgliedstaaten untersucht, die spezifischen Arbeitsbedingungen und Gesundheitsbelange, die diese

Gruppe von Arbeitnehmern betreffen, sowie die Einstellung und Rolle der Sozialpartner in Bezug auf diese Beschäftigungsart.

Sekundärquellen

Die für die Zusammenstellung dieser Broschüre verwendeten Sekundärquellen für Untersuchungen sind im Folgenden aufgeführt. Informationen über die nachstehenden Veröffentlichungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sind auf der Website der Stiftung unter www.eurofound.ie verfügbar.

Flexibility and working conditions: A qualitative and comparative study in seven EU Member States (Bericht), 2000.

Precarious employment and health-related outcomes in the European Union (Bericht und Zusammenfassung), 1999.

Ungesicherte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (Bericht und Zusammenfassung), 1998.

Die Arbeitsbedingungen der Selbständigen in der Europäischen Union (Zusammenfassung), 1997.

Die Europäische Union setzt sich seit zehn Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein (Zusammenfassung), 2001.

WEITERE INFORMATIONEN

Informationen über Veröffentlichungen der Stiftung und die in dieser Broschüre erwähnten Erhebungen über Arbeitsbedingungen sind auf der Website der Stiftung unter www.eurofound.ie zu finden.

Weitere Informationen über die Untersuchungen der Stiftung auf diesem Gebiet erhalten Sie vom

Informationszentrum der Stiftung

Fax (353-1) 282 64 56

E-Mail: information@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/01/59/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0125-0



9 789289 701259