

ARBEITEN IN EUROPA – VERGLEICHE – TRENDS – PERSPEKTIVEN

1. Große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten	18
2. Unbefristete Arbeitsverträge sind noch die Regel	19
3. Die Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt ist unverändert stark	20
4. Die Arbeitszeit ist seit 1991 deutlich zurückgegangen – Beschäftigte bevorzugen regelmäßige Arbeitszeiten	21
5. Gesamtarbeitszeit: Frauen arbeiten am längsten	24
6. Steigende Arbeitsintensität	26
7. Arbeit und Gesundheit	27
8. Wo ist der Arbeitsplatz?	28
9. Die Anzahl der Computernutzer hat sich verdoppelt	29
10. Es hapert bei der beruflichen Bildung	29
11. Mehr Frauen sind Vorgesetzte – von Frauen ...	30

Auszug aus WISO 3/2007

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Willy Buschak

**Direktor-Stv. der
Europäischen
Stiftung zur
Verbesserung der
Lebens- und
Arbeitsbedingungen
in Dublin**

*dramatische
Veränderungen
im letzten
Jahrzehnt*

Die Europäische Union hat im letzten Jahrzehnt dramatische Veränderungen erlebt: den Beitritt von zehn neuen Mitgliedstaaten, einen wachsenden Anteil von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, mehr atypische Beschäftigungsformen, die Herausforderung durch die Globalisierung, Umstrukturierungen in der Industrie und Betriebsverlagerungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Wie hat sich das auf die Arbeitsbedingungen ausgewirkt? Welche Veränderungen hat es gegeben? Arbeiten wir alle schon rund um die Uhr, total flexibel, wie oft gesagt wird?

*Basis: Vierte
Europäische
Umfrage zu
Arbeits-
bedingungen und
Betriebsumfrage
zur Arbeitszeit*

Machen wir uns an einen Vergleich der Arbeitsbedingungen in den Ländern der Europäischen Union, werfen wir einen Blick auf Trends der letzten 15 Jahre und die Perspektiven. Ich stütze mich im Folgenden vor allem auf die Vierte Europäische Umfrage zu Arbeitsbedingungen der Europäischen Stiftung in Dublin aus dem Jahre 2005, sowie auf ihre Vorläufer (die Umfrage wird seit 1990 alle fünf Jahre durchgeführt) sowie auf die erste europäische Betriebsumfrage der Stiftung zur Arbeitszeit aus den Jahren 2004/2005.¹

1. Große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten

Dänemark und Polen trennen Welten, was die Beschäftigungsrate angeht: 52,8 % in Polen, 75,9 % in Dänemark (alle Zahlen für 2005). Polen hat eine Arbeitslosenquote von 17,7 %, die Niederlande von 4,7 %. In sieben Staaten arbeiten mehr als 20 % der Beschäftigten Teilzeit, in weiteren 13 dagegen sind es weniger als 10 %. Auf Zypern arbeiten weniger als 1 % der Beschäftigten in der Landwirtschaft, in Griechenland, Lettland, Litauen und Polen mehr als 10 % und in Rumänien mehr als 30 %. Während im europäischen Durchschnitt 66 % der Beschäftigten im Dienstleistungssektor arbeiten, dominiert in Osteuropa noch das verarbeitende Gewerbe.

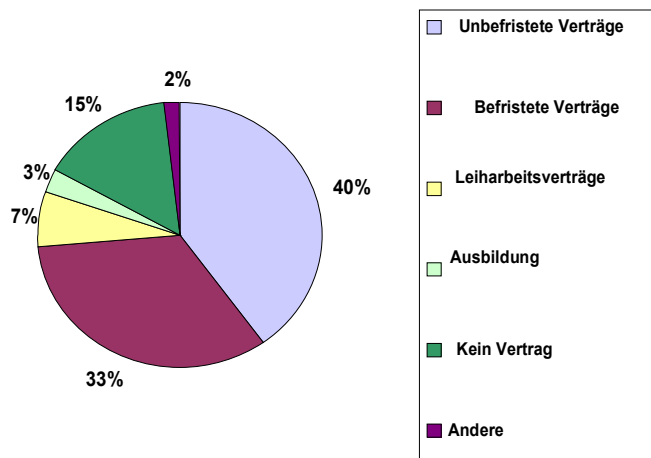
2. Unbefristete Arbeitsverträge sind noch die Regel

Allen Unkenrufen in Bezug auf das Ende des klassischen Arbeitsverhältnisses zum Trotz steht die übergroße Mehrheit der Beschäftigten in Europa immer noch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis: 78 %. Aber auch hier zeigen sich bei näherem Hinsehen bedeutende Unterschiede zwischen den Ländern: 90 % der Beschäftigten in Luxemburg, 89 % in Belgien, aber nur 50 % auf Malta und 46 % auf Zypern haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Osteuropäische Staaten haben einen höheren Prozentsatz an befristeten Arbeitsverträgen (17 %) als westeuropäische Staaten (7 %). Auf Branchenebene ist der Hotel- und Gaststättenbereich mit 21 % befristeten Arbeitsverträgen Spitzenreiter.

große Unterschiede zwischen den Ländern

Auch bei den Beschäftigten, die weniger als ein Jahr im Betrieb sind, dominiert noch der unbefristete Vertrag, allerdings mit abnehmender Tendenz und dicht gefolgt vom befristeten Arbeitsvertrag.

Tabelle 1: Arbeitsverträge von Beschäftigten mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit



Quelle: 4th European Working Conditions Survey

*7 % ohne
Arbeitsvertrag*

Während die Leiharbeit immer wieder im Zentrum der Aufmerksamkeit steht (2 % der Beschäftigten in Europa kommen von einer Leiharbeitsfirma, im Hotel- und Gaststättenbereich 4 %) wird die große Zahl der Beschäftigten ohne jedweden Arbeitsvertrag oft übersehen: 7 % im europäischen Durchschnitt, 42 % auf Zypern und immerhin noch 15 % in Großbritannien und 10 % in Slowenien haben keinen Arbeitsvertrag.

3. Die Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt ist unverändert stark

Der typische europäische Beschäftigte ist ein Mann, 40 Jahre alt, hat seine Ausbildung mit 18 Jahren abgeschlossen und ist seit mindestens 10 Jahren im Betrieb. In Hotels und Gaststätten ist die Verweildauer im Betrieb wesentlich kürzer: 25 % der Beschäftigten sind ein Jahr oder weniger bei ihrem jetzigen Arbeitgeber, in der Elektrizitäts-, Gas- und Wasserbranche sind das immerhin noch 12–13%.

*trotz Förderung
der Chancen-
gleichheit
ausgeprägte
Segmentierung*

Die Chancen unseres typischen Beschäftigten, an seinem Arbeitsplatz auf eine Frau zu treffen, sind geringer, als man glaubt. Die Segmentierung des Arbeitsmarktes steht auch nach jahrzehntelanger Politik zur Förderung der Chancengleichheit fest und unverrückt da. Frauen und Männer konzentrieren sich in unterschiedlichen Branchen. Männer dominieren in der Bauwirtschaft, in der Elektrizitäts-, Gas- und Wasserindustrie, in den Branchen Transport und Kommunikation sowie im verarbeitenden Gewerbe und in der Landwirtschaft. Frauen finden sich vor allem im Gesundheits- und Erziehungssektor, in Dienstleistungen sowie im Groß- und Einzelhandel. Die Segmentierung setzt sich bis in die Berufsgruppen fort: Manager in Führungspositionen und Maschinenführer sind mehrheitlich Männer, das Dienstleistungs- und Verkaufspersonal dagegen besteht mehrheitlich aus Frauen. Annähernd gleich verteilt sind Frauen und Männer unter dem wissenschaftlichen Personal, schaut man näher hin, entdeckt man auch hier die Segmentierung: Das wissenschaftliche

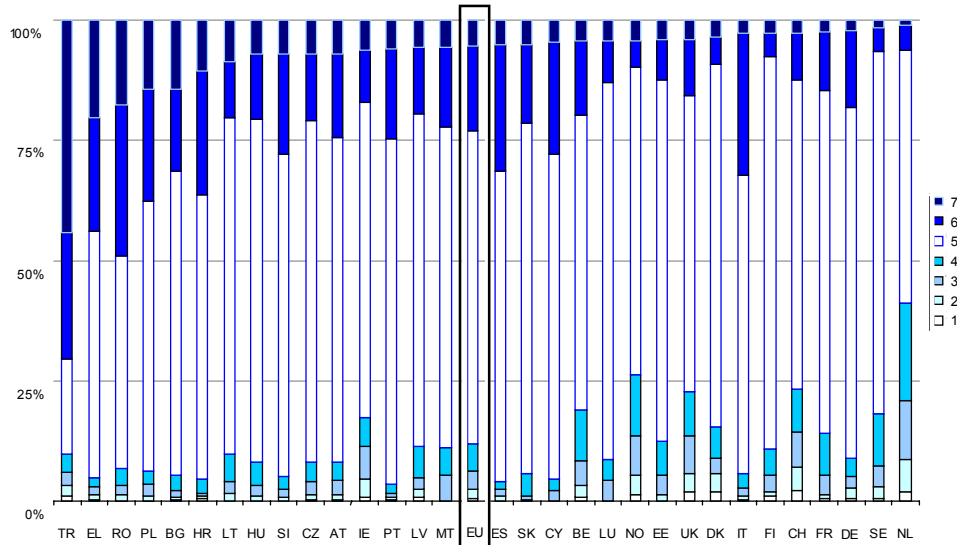
Personal im Life-Science- und Gesundheitssektor besteht mehrheitlich aus Frauen, während sich im Ingenieurbereich vor allem Männer tummeln.

4. Die Arbeitszeit ist seit 1991 deutlich zurückgegangen – Beschäftigte bevorzugen regelmäßige Arbeitszeiten

Seit 1991 geht die durchschnittliche Arbeitszeit in der Europäischen Union deutlich zurück, auch der Beitritt der zehn neuen Mitgliedstaaten 2004 hat an diesem Trend nichts geändert. Die massive Verkürzung der Wochenarbeitszeit war in den Neunzigerjahren verantwortlich für den Rückgang der Arbeitszeit, heute sind es zwei Faktoren: die Ausdehnung von Teilzeit und der Rückgang von überlangen Wochenarbeitsstunden. Es gibt heute deutlich weniger Beschäftigte, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Unterschiede im Arbeitszeitregime der einzelnen Länder Europas folgen einem klaren geografischen Muster: Die Arbeitnehmer im Osten und Süden Europas haben die längsten, die in Mittel- und Nordeuropa (Irland und Vereinigtes Königreich eingeschlossen) die kürzesten Wochenarbeitszeiten.

*zwei Faktoren:
Ausdehnung von
Teilzeit und
Rückgang
überlanger
Wochenarbeits-
stunden*

Am erstaunlichsten ist, dass ungeachtet aller Unterschiede die Arbeitszeit in fast allen Ländern bemerkenswert regelmäßig organisiert ist. Tabelle 2 zeigt, wie viel Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den einzelnen europäischen Ländern an wie viel Tagen in der Woche arbeiten.

Tabelle 2: Wöchentliche Arbeitstage²

Quelle: 4th European Working Conditions Survey

*große Mehrheit
hat Fünf-Tage-
Woche*

Die Ausnahmen sind auf der einen Seite des Extrems die Türkei mit ihrem starken landwirtschaftlichen Sektor, wo fast die Hälfte der Arbeitnehmer an sieben Tagen in der Woche arbeitet, und auf der anderen Seite die Niederlande mit weit verbreiteter Teilzeit. Überall sonst arbeitet die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fünf Tage (und um die 40 Stunden) in der Woche. Den vielfach behaupteten Trend zur 24-Stunden-Gesellschaft, zur Arbeit rund um die Uhr und zur totalen Flexibilität können wir so nicht feststellen.

*61 % haben
starre
Arbeitszeiten*

58 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa arbeiten die gleiche Anzahl von Stunden jeden Tag, 74 % die gleiche Anzahl von Tagen jede Woche und 61 % haben starre Arbeitszeiten ohne jedwede Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu verändern. Natürlich kann man diese Zahlen auch anders herum lesen: für 40 % der Beschäftigten in Europa ist jeder Arbeitstag unterschiedlich lang. Die

Arbeitszeitorganisation ist in Europa in Bewegung gekommen, aber längst nicht so erdrutschartig wie manchmal behauptet. Der Gestaltungsspielraum für Sozialpartner bleibt.

56 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa sagen, dass sie keinen Einfluss auf die Organisation ihrer wöchentlichen Arbeitszeit haben: Es ist allein der Arbeitgeber, der entscheidet. Gleichzeitig scheiden sich an dieser Frage am deutlichsten die Geister in Europa, mehr als an allen anderen Indikatoren zur Arbeitszeit: Während die Hälfte der Arbeitnehmer in Nordeuropa die Arbeitszeit in gewissen Grenzen an ihre eigenen Bedürfnisse anpassen kann, trifft das nur auf 25 % der Beschäftigten in Südeuropa zu.

Gefälle zwischen Nord- und Südeuropa

Tabelle 3: Arbeitszeiten in Österreich und einigen Nachbarländern

	EU27	AT	CZ	HU	DE
Ø wöchentliche Arbeitszeit	38,6	39,8	41,4	42,4	37,7
Relativer Anteil mit Ø fünf Arbeitstagen/Woche	65,1 %	67,3 %	71,0 %	71,2 %	73,0 %
Tägliches Pendelvolumen in Minuten	41,6	31,8	38,2	45,7	45,0
Lange Arbeitstage	16,9 %	20,1 %	20,0 %	19,6 %	12,9 %
Jeden Tag die gleiche Anzahl von Stunden	58,4 %	45,5 %	50,7 %	64,0 %	57,4 %
Jede Woche die gleiche Anzahl von Tagen	74,0 %	68,6 %	64,8 %	71,9 %	74,3 %
Mit fixen Beginn- und Schlusszeiten	60,7 %	52,3 %	60,6 %	67,0 %	65,9 %
Schichtdienst	17,3 %	13,2 %	22,2 %	20,7 %	15,7 %
Relativer Anteil mit weniger flexiblen Arbeitszeiten	65,3 %	58,1 %	69,0 %	75,6 %	70,2 %

Quelle: 4th European Working Conditions Survey

Arbeitnehmer bevorzugen regelmäßige Arbeitszeiten: Je länger die Arbeitstage unter der Woche sind, je mehr Arbeit am Wochenende geleistet werden muss, desto eher wächst die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.

*Karriere-
aussichten durch
Teilzeitarbeit
stark
eingeschränkt*

Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ihren Beschäftigten Teilzeitangebote machen, ist in den Niederlanden, Deutschland, Österreich und Schweden am größten – hier macht sich der Einfluss gesetzlicher und kollektivvertraglicher Regelungen bemerkbar. Die Karriereaussichten für Teilzeitbeschäftigte werden von Managern und Arbeitnehmervertretern in europäischen Betrieben immer noch als zu schlecht beurteilt. Im europäischen Durchschnitt meinen 27 % der Manager und 40 % der Arbeitnehmervertreter, dass Teilzeitbeschäftigte schlechtere Aussichten auf Fortkommen im Betrieb haben. In Branchen mit hohem Anteil von Teilzeit wie Finanzdienstleistungen ist der Prozentsatz noch höher. Sehr skeptisch wird die Möglichkeit eingeschätzt, von Teilzeit wieder auf Vollzeit zu wechseln. Nur in Belgien und Tschechien scheint das schnell möglich zu sein, in allen anderen Mitgliedstaaten der EU nur ausnahmsweise oder gar nicht.

5. Gesamtarbeitszeit: Frauen arbeiten am längsten

*7 % gehen
bezahlter
Nebentätigkeit
nach*

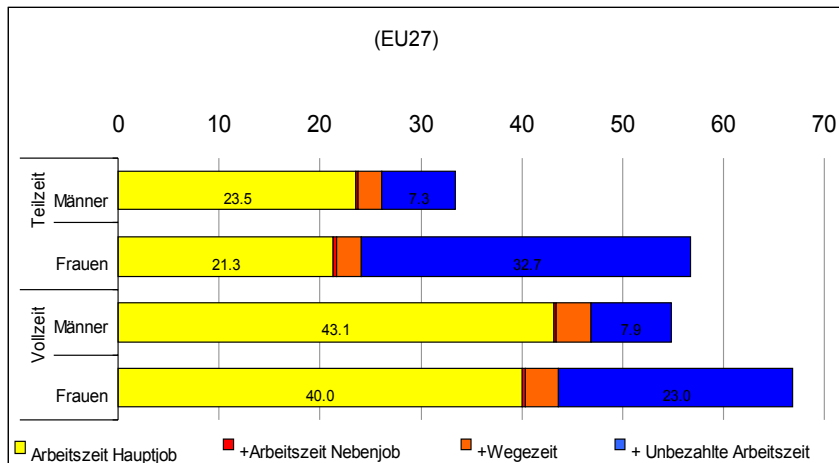
Die Arbeitszeitdebatte in Europa dreht sich heute immer noch fast ausschließlich um die Arbeitszeit im Haupterwerbsjob. Dabei gerät der wachsende Prozentsatz von Personen aus dem Blickwinkel, die einer bezahlten Nebentätigkeit nachgehen. Noch ist der Prozentsatz der Beschäftigten klein (weniger als 7 %), die im europäischen Durchschnitt regelmäßig oder gelegentlich einer bezahlten Nebentätigkeit nachgehen, in den skandinavischen und osteuropäischen Ländern liegt er schon über dem Durchschnitt – mit Norwegen (mehr als 15 %) als einsamem Spitzenreiter. Darüber hinaus verbringen Arbeitnehmer Zeit auf dem Weg zur Arbeit, durchschnittlich 40 Minuten am Tag. Wegezeit wird gemeinhin nicht zur Arbeits-

zeit gerechnet, aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmers zählt sie aber eindeutig dazu. Schließlich wird die Zeit auf dem Weg zur Arbeit oft zur Vorbereitung auf die Arbeit genutzt.

In der Vierten Europäischen Umfrage zu Arbeitsbedingungen haben wir ferner gefragt, wie viel Zeit Arbeitnehmer mit unbezahlter Arbeit zubringen (Arbeit im Haushalt, bei der Beaufsichtigung von Kindern, Pflege von Erwachsenen), und daraus einen Index für die Gesamtarbeitszeit entwickelt. Der große Unterschied zwischen Frauen und Männern springt unmittelbar ins Auge, wie Tabelle 4 zeigt. Männer haben in allen Ländern eine längere Arbeitszeit als Frauen, wenn man das Augenmerk nur auf den Hauptjob richtet, aber Frauen arbeiten in allen Ländern länger als Männer, wenn man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammenrechnet.

*Index für
Gesamtarbeitszeit*

Tabelle 4: Zusammengesetzte Arbeitszeiten: Frauen arbeiten am längsten



Quelle: 4th European Working Conditions Survey

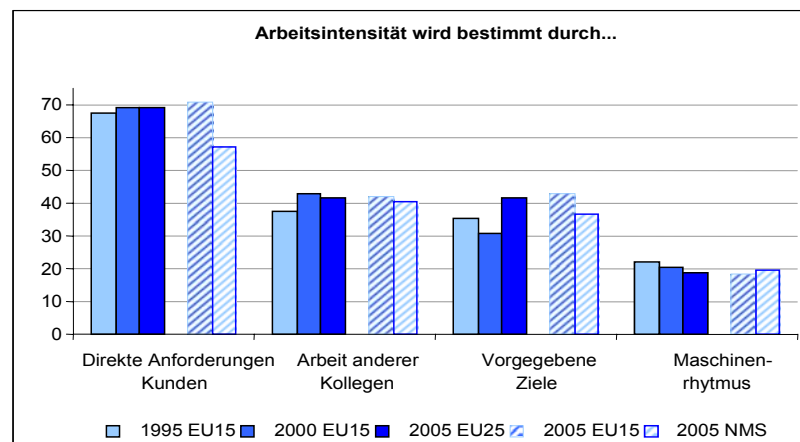
6. Steigende Arbeitsintensität

Kehrseite der Arbeitszeitverkürzung ist die ständig zunehmende Arbeitsintensität – der Zwang, sehr knappe Fristen, enge Liefertermine und ein sehr hohes Arbeitstempo einzuhalten. 1990 waren es noch 19 %, im Jahre 2005 bereits 26 % der Beschäftigten, die fast ihre gesamte Arbeitszeit bei sehr hohem Tempo tätig waren. Mit dem Stichwort „hohes Arbeitstempo“ verbindet man seit Charlie Chaplins Film „Moderne Zeiten“ die immer schneller werdende Maschine: Sie ist aber nur für 19 % der Beschäftigten in Europa der entscheidende Faktor zur Erhöhung der Arbeitsintensität. Für 68 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Kunden und ihre Anforderungen das treibende Element, für 42 % die Arbeit anderer Kollegen.

22 %
werden auch
außerhalb der
Arbeitszeit vom
Unternehmen
kontaktiert

Zur erhöhten Arbeitsintensität gehört auch, dass im europäischen Durchschnitt schon 22 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeben, außerhalb der Arbeitszeit von ihrem Unternehmen kontaktiert zu werden. In einigen Mitgliedstaaten liegt der Prozentsatz noch höher: 26 % in Deutschland, 31 % in Belgien, 39 % in den Niederlanden.

Tabelle 5: Arbeitsintensität



Quelle: 4th European Working Conditions Survey

7. Arbeit und Gesundheit

Der Anteil der Beschäftigten in Branchen, die körperlich anstrengende Arbeit verlangen, wie Landwirtschaft und verarbeitende Industrie, geht seit Jahren zurück. Arbeiten unter erhöhtem Lärm, in Rauch und Staub, im Umgang mit Gefahrstoffen (physikalische Risiken sagen die Arbeitsschützer) sind Assoziationen, die man normalerweise mit solchen Arbeitsplätzen verbindet. Der Anteil der Arbeitnehmer, die physikalischen Risiken ausgesetzt sind, geht leider nicht zurück, obwohl die klassischen Arbeitsplätze verschwinden. 30 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind an ihrem Arbeitsplatz für mindestens ein Viertel der Arbeitszeit starkem Lärm ausgesetzt (24,3 % in Österreich) und der Prozentsatz steigt seit 1991 kontinuierlich. Sich ständig wiederholende Hand- und Armbewegungen sind heute das größte Arbeitsschutzproblem: 62 % der Beschäftigten berichten, dass sie immer wieder die gleichen Hand- und Armbewegungen machen müssen, und das mindestens zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit. Österreich (57,2 %) und Deutschland (56,9 %) liegen hier unter dem EU-Durchschnitt. Dafür ist in Österreich der Anteil von Arbeitnehmern, die berichten, dass sie mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit unter ermüdenden und schmerzhaften Haltungen arbeiten müssen, mit 50,1 % über dem europäischen Durchschnitt.

*starker Lärm
und sich ständig
wiederholende
Tätigkeiten*

Rund zwei Drittel der Arbeitnehmer in Griechenland, Polen, Lettland und Slowenien geben an, dass ihre Arbeit schädliche Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat, in den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien sind das ein Viertel oder weniger (23,2 % in Österreich, das damit weit unter dem europäischen Durchschnitt von 28,6 % liegt). Im europäischen Durchschnitt und auch in vielen Ländern ist dieser Prozentsatz seit 1990 aber deutlich gesunken. Dass dreimal so viele Beschäftigte in der Landwirtschaft wie im Finanzsektor glauben, dass die Arbeit Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat, liegt auf der Hand, aber dass fast 40 % der Beschäftigten

*schädliche
Auswirkungen
auf Gesundheit*

Belastungen im Gesundheitsbereich ausgerechnet im schnell wachsenden Gesundheitsbereich über negative Folgen der Arbeit für ihre eigene Gesundheit klagen, sollte zu denken geben. Rücken- und Muskelschmerzen, Müdigkeit und Stress sind die am häufigsten genannten Beschwerden, unter denen 22–25 % der europäischen Arbeitnehmer zu leiden haben.

Tabelle 5: Auswirkungen auf die Gesundheit in Österreich und einigen seiner Nachbarländer

Prozentsatz von Arbeitnehmern mit	EU27	AT	CZ	HU	DE
Rückenschmerzen	24,7%	24,0%	22,9%	31,6%	18,8%
Muskelschmerzen	22,8%	20,0%	23,7%	26,5%	14,8%
Verletzungen	9,7%	9,7%	11,9%	15,7%	8,2%
Stress	22,3%	21,0%	17,4%	25,7%	16,0%
Angstzuständen	7,8%	1,3%	3,0%	7,5%	1,5%

Quelle: 4th European Working Conditions Survey

8. Wo ist der Arbeitsplatz?

Telearbeit

Mit dem Wort „Arbeit“ verbindet sich der Begriff „Arbeitsplatz“ – der aber liegt nur noch für 51 % der Beschäftigten im Unternehmen, im Betrieb oder in der Verwaltung, für die sie tätig sind. 13 % arbeiten sowohl im Betrieb als auch außerhalb, 10 % nur außerhalb des Betriebes. In den Neunzigerjahren glaubte man noch, der europäische Arbeitnehmer des 21. Jahrhunderts werde ein Telearbeiter sein – eine weitere Voraussage, die an der Wirklichkeit vorbeiging. Nur 8 % aller Beschäftigten in Europa verrichten mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit telearbeitend von zu Hause. Der Prozentsatz wird etwas größer, wenn man die Messlatte etwas niedriger anlegt: 8 % der Beschäftigten verbringen im europäischen Durchschnitt mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit telearbeitend von zu Hause (14 % in Österreich, aber nur 8 % in Deutschland).

9. Die Anzahl der Computernutzer hat sich verdoppelt

Seit 1990 werden ständig mehr Computer am Arbeitsplatz eingesetzt, der Anteil der Arbeitnehmer, die ständig oder fast die gesamte Arbeitszeit am Computer sitzen, hat sich seit 1990 verdoppelt: von 13 % auf jetzt 27 %. Trotzdem: Ein nennenswerter Prozentsatz von Arbeitnehmern (64 %) arbeitet nie oder fast nie mit dem Internet oder verschickt nie eine E-Mail. Jüngere Beschäftigte benutzen Informationstechnologie häufiger als ältere (obwohl die häufig zitierte Altersbarriere im Umgang mit Informationstechnologie nicht existiert). In der Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen arbeiten 20 % der Beschäftigten die gesamte Zeit mit einem Computer, gegenüber nur 11 % in der Gruppe der über 55-Jährigen. In allen Altersgruppen arbeiten übrigens mehr Frauen als Männer mit Computern, was männliche Vorurteile zerstören sollte.

*mehr Frauen als
Männer arbeiten
am Computer*

10. Es hapert bei der beruflichen Bildung

Im Allgemeinen finden Beschäftigte in Europa ihre Arbeit interessant, weil sie die Möglichkeit bietet, Neues zu lernen. Kognitive Anforderungen – die Möglichkeit, Probleme selbstständig zu lösen, komplexe Aufgaben wahrzunehmen, bei der Arbeit eigene Ideen umzusetzen und die Qualität der eigenen Arbeit selbst zu überprüfen – fördern die Entwicklung von Fähigkeiten und sind eine wesentliche Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Bedenklich ist allerdings, dass kognitive Anforderungen stark vom Status auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst werden. 82 % der Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag können unvorhergesehene Probleme selbst lösen, aber nur 75 % der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag und nur 64 % der Leiharbeitnehmer.

*betriebliche
Fortbildung
unterentwickelt*

Erstaunlich gering ist die Verbreitung betrieblicher Fortbildung. Im europäischen Durchschnitt haben nur 30 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im letzten Jahr an einer

*Fortbildung
kommt meist
bereits gut
Ausgebildeten
zugute*

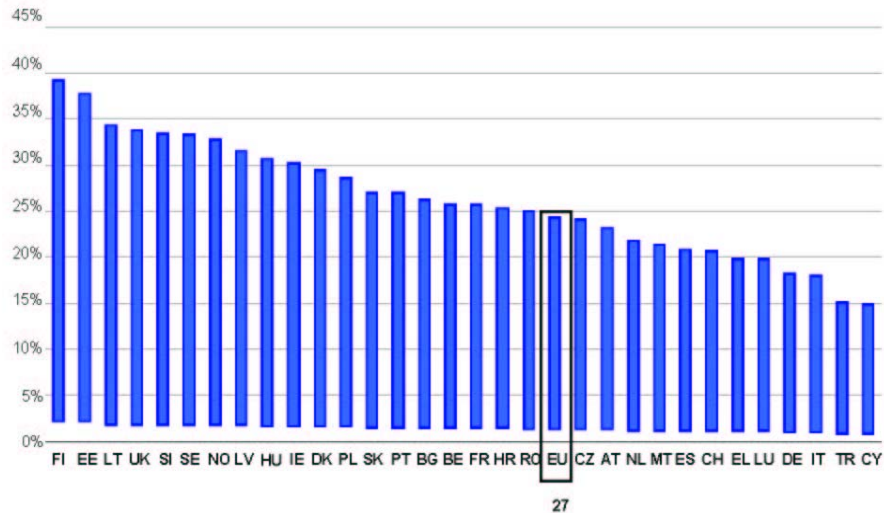
vom Arbeitgeber organisierten Fortbildungsmaßnahme teilgenommen. Der Prozentsatz ist in den letzten zehn Jahren gleich geblieben. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind enorm: über 50 % in Finnland und Schweden, 45 % in Norwegen und der Schweiz, über 40 % in Belgien, Großbritannien und Irland, knappe 40 % in Österreich, unter 30 % in Deutschland, 10 % in Bulgarien. Besonders bemerkenswert ist, dass betriebliche Fortbildung vorzugsweise den ohnehin schon gut Ausgebildeten und Inhabern von unbefristeten Arbeitsverträgen zugutekommt, zum Nachteil von Beschäftigten mit befristeten und Zeitarbeitsverträgen.

11. Mehr Frauen sind Vorgesetzte – von Frauen

*Frauen sind
vor allem
Vorgesetzte
von Frauen*

Unsere Umfrage zeigt einen langsamen, aber stetigen Anstieg an Frauen in Vorgesetztenfunktionen, von 20 % im Jahre 1995 auf 25 % im Jahre 2005. Wieder sind die Unterschiede zwischen den Ländern sehr groß (Tab. 5), der höchste Anteil von Frauen in leitenden Funktionen findet sich in Nord- und Osteuropa, Österreich liegt im unteren Mittelfeld, Deutschland bildet so ziemlich das europäische Schlusslicht. Rundum positiv kann man unser Ergebnis nicht sehen, denn Frauen sind vor allem Vorgesetzte von Frauen und nicht von Männern. Weniger als 10 % von Männern haben einen weiblichen Chef, während 47 % der Frauen eine Frau als Chef haben. Hier schlägt sich deutlich die immer noch vorhandene starke Segmentierung des Arbeitsmarktes nieder. Die Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung besteht nach wie vor. In den 25 Mitgliedstaaten der „alten“ EU (ohne Rumänien und Bulgarien) finden sich 50 % der Frauen, aber nur 20 % der Männer im unteren Drittel der Einkommensskala wieder, während Männer im oberen Drittel überrepräsentiert sind. Dass Frauen mehr Teilzeit arbeiten, ist keine hinreichende Erklärung hierfür.

Tabelle 5: Mehr Frauen sind Vorgesetzte – von Frauen
 Prozentsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit weiblichen Chefs



Quelle: 4th European Working Conditions Survey

Anmerkungen:

- 1 Die Ergebnisse der Vierten Europäischen Umfrage zu Arbeitsbedingungen finden sich auf der Webseite der Stiftung unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>. Die Umfrage ist eine repräsentative Erhebung unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 31 europäischen Ländern (EU27 plus Kroatien, Türkei, Norwegen und die Schweiz). Die Erhebung fand im Herbst 2005 statt, die Interviews wurden in der Wohnung der Betroffenen durchgeführt. Die erste europäische Betriebsumfrage zur Arbeitszeit beruht auf einer repräsentativen Auswahl von Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten in 21 europäischen Ländern (EU15 plus 6 neue Mitgliedstaaten) und telefonischen Interviews von Managern und Arbeitnehmervertretern. Die Ergebnisse finden sich ebenfalls auf der Webseite der Stiftung unter <http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt/htm>.
- 2 Abkürzungen in den Tabellen: AT (Österreich), BE (Belgien), BG (Bulgarien), CH (Schweiz), CZ (Tschechien), CY (Zypern), DE (Deutschland), DK (Dänemark), EE (Estland), EL (Griechenland), ES (Spanien), FI (Finnland), FR (Frankreich), HR (Kroatien), HU (Ungarn), IE (Irland), IT (Italien), LT (Litauen), LV (Lettland), LU (Luxemburg), MT (Malta), NL (Niederlande), NO (Norwegen), PL (Polen), PT (Portugal), RO (Rumänien), SE (Schweden), SI (Slowenien), SK (Slowakei), TR (Türkei), UK (Großbritannien).

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at