

Frage zu Projekt:

European Working Conditions Survey (EWCS)

Thema der Frage:

Arbeit & Beruf/ Arbeitssituation & Berufstätigkeit

Konstrukt:

Art der Beschäftigung

Allgemeine Informationen:

Hinweis: Diese Frage(n) wurde(n) auf Englisch getestet. Dies/Dies ist/sind (eine) deutsche Übersetzung/en des/der englischen Originalwortlauts/e.

Online Probing & Kognitive Interviews

Fragetext:

Sind Sie angestellt oder sind Sie selbstständig?

Antwortkategorien:

Angestellt

Selbstständig

Weiß nicht (spontan)

Verweigert (spontan)

Eingesetzte kognitive Technik/en:

Confidence Rating (OP)

General/ Elaborative Probing, Specific Probing, Difficulty Probing. (CI)

Befund zur Frage:

Online Probing

Gemäß den festgelegten Quoten gibt etwa die Hälfte der Befragten in jedem Land an, als Arbeitnehmer zu arbeiten, und mit Ausnahme von zwei polnischen Teilnehmern

(R112PL, R430PL) wählt niemand die Antwortoption "Weiß nicht" (DK). Die Absicht der Vertrauensbewertung bestand darin, die Schwierigkeit und die Genauigkeit dieser Arbeitsfrage zu überprüfen.

Von den beiden Teilnehmern, die mit "Weiß nicht" antworteten, bewertete R112PL die Frage als "eher einfach" zu beantworten und erhielt daher keine Folgesondierung, in der sie gebeten wurde, diese Antwort weiter zu erklären. R430PL fand es "ziemlich schwierig", die Frage zu beantworten, weil er "offen gesagt beide Begriffe nicht verstand". In Beantwortung von Frage 8a (siehe Seite 13) geben beide Befragten an, dass sie ein Gehalt oder einen Lohn von einem Arbeitgeber erhalten und daher hier idealerweise "Arbeitnehmer" wählen sollten. Leider bleiben die Gründe, warum sie dies nicht tun, auf der Grundlage der aktuellen Daten unklar.

In allen drei Ländern bewerten die meisten Teilnehmer (96%) die Frage 7 als "eher einfach" oder "sehr einfach" zu beantworten, während nur 4% der Befragten sie "eher schwierig" oder "sehr schwierig" finden. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede in diesen Bewertungen zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen. Von denjenigen, die Frage 7 als schwierig einstufen, geben fünf Teilnehmer eine aussagekräftige Erklärung für ihre Bewertung:

- *"Weil ich sowohl Teilzeit als Angestellter als auch als Selbständiger arbeite."* (R71DE; Antwort zu Q7: Selbständig)
- *"Ich bin sowohl als Kindermädchen angestellt als auch als Lohnarbeiter und Selbständiger."* (R593PL; Antwort zu Q7: Selbständig)
- *"Die Frage bietet nur zwei Möglichkeiten, und ich würde vorschlagen, zusätzlich 'Arbeiter' oder 'geringfügig Beschäftigte' einzubeziehen."* (R51DE; Antwort zu Q7: beschäftigt)
- *"Die Frage ist seltsam formuliert, wenn Sie ein Lohnarbeiter/Kurzzeitbeschäftigter sind."* (R152PL; Antwort zu Q7: beschäftigt)
- *"Ich bin Mitbegründer einer Vorgründungsorganisation, die nicht weiß, welche Formation wir wählen werden."* (R202UK; Antwort zu Q7: beschäftigt)

Die Antworten von R71DE und R593PL deuten darauf hin, dass es überlegenswert sein könnte, den Befragten die Möglichkeit zu geben, mehr als eine Antwortkategorie auszuwählen (oder eine dritte Kategorie wie "sowohl Angestellte als auch Selbständige" einzubeziehen), um diese Art der Beschäftigung korrekt zu erfassen.

Die Antworten von R51DE und R152PL deuten darauf hin, dass es für Befragte, die Lohnarbeiter (statt Gehaltsempfänger/Angestellte) sind, manchmal unklar ist, ob sie unter die Antwortkategorie "Angestellter" fallen oder nicht. Daher könnte es überlegenswert sein, diese Beschäftigungsart in den Antwortmöglichkeiten ausdrücklich zu erwähnen.

Kognitive Interviews

In der Frage wird der Befragte gebeten, zu erklären, ob er angestellt oder selbständig ist. Die Befragten sollten diese Single-Choice-Frage nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit beziehen. Da der Fragetext dies jedoch nicht ausdrücklich angibt, wird mit der Sondierung versucht herauszufinden, ob Befragte in Mehrfachbeschäftigung sich immer noch auf ihre bezahlte Haupttätigkeit beziehen und ob Befragte, die sowohl abhängig beschäftigt als auch selbständig sind, diese Frage korrekt beantworten. Darüber hinaus soll die Sondierung zeigen, ob sich Befragte in atypischen Arbeitssituationen als abhängig Beschäftigte oder Selbständige identifizieren können, oder ob eine andere Kategorie erforderlich ist.

In Deutschland berichten alle Befragten, dass diese Frage für sie einfach zu beantworten war. Sieben Befragte in Mehrfachstätigkeit fragen jedoch ausdrücklich, ob sich die Frage auf alle ihre Arbeitsplätze bezieht (DE02, DE14, DE16), wählen aber schließlich den Beschäftigungsstatus ihrer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit. DE13 erläutert kurz den Wortlaut: "*Schwer zu sagen, eher wie ein Selbständiger*". Sie wählt dann korrekterweise die Selbständigkeit und erklärt, dass ihr Zögern darauf zurückzuführen sei, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, selbständig zu sein, wie z.B. als Freiberufler oder mit einer eigenen Firma, und sie einen Moment lang überlegen musste, ob damit auch ihre Selbständigkeit gemeint ist.

Unter den polnischen Befragten fanden 11 Befragte die Frage leicht zu beantworten, obwohl drei von ihnen Schwierigkeiten hatten, den Begriff "Angestellter/angestellter Arbeiter" zu verstehen (PL07, PL10, PL16). Ein Befragter (PL11) fand die Frage mäßig schwierig, während drei Befragte (PL04, PL05, PL12) angaben, dass die Frage schwer zu beantworten sei. Sie alle hatten Schwierigkeiten mit der Formulierung "Angestellter/Angestellter".

Drei Befragte zeigen negative Reaktionen auf den Ausdruck "Angestellter/Angestellter" und wollen sich nicht mit ihm identifizieren (PL04, PL05, PL11). PL04 gibt an, dass dieser Ausdruck sie erschreckt hat und sich weigert, diese Frage zu beantworten. Sie erklärt weiter, dass der Begriff einen arbeitenden Menschen seiner Menschenwürde beraubt habe. PL11 assoziierte den Begriff "Angestellter/Hausarbeiter" zunächst mit Zeitarbeit und später mit einem "Sklaven". Sie gab zu, dass sie es vorziehen würde, diese Frage nicht zu beantworten. PL10 verstand unter "eingestellte Person" auch eine Person mit einem kurzfristigen Vertrag.

Zusätzlich gaben drei Befragte Probleme mit dem Verständnis des Begriffs "gemieteter Arbeiter" an (PL07, PL11, PL16). PL16 ist der Ansicht, dass es sich bei einem gemieteten Arbeitnehmer um jemanden von einer Arbeitsagentur handelt. Er entscheidet sich für die "Selbständigkeit", obwohl er einen Vollzeitarbeitsvertrag hat, und argumentiert, dass er selbst ohne die Hilfe einer Agentur eine Arbeitsstelle gefunden hat. PL07 gibt auch an, dass ihm eine Definition des Begriffs gefehlt habe. Insgesamt wünschen sich fünf Befragte eine Ersetzung des Begriffs "Angestellter/eingestellter Arbeiter" und schlagen

"Angestellter pro Sohn" vor.

Sowohl PL05 als auch PL14 wählten "angestellt", indem sie die andere Option ausschließen. PL05 erklärt weiter, dass diese Antwort gewählt wurde, indem andere Optionen abgelehnt wurden, und dass es sich nicht um eine bejahende Entscheidung handelte.

Zwei Befragte, die auf der Grundlage von Auftragsverträgen arbeiten, wählen die Option "angestellt" (PL02, PL12), ein anderer, der auf der Grundlage von Auftragsverträgen arbeitet und als "selbständig" (PL13) identifiziert wurde, was zeigt, dass die Befragten immense Schwierigkeiten haben, gängige Beschäftigungsformen mit den derzeitigen Antwortoptionen zuzuordnen.

Polnischer Arbeitsmarkt

Arbeitsverträge können in Polen unter zwei verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen laufen. Der erste ist das Arbeitsgesetzbuch. Es regelt Beschäftigungs- und Arbeitnehmerrechte einschließlich Sozialleistungen. Der zweite ist das Zivilgesetzbuch. Es sieht viel weniger Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. Personen, die unter dem Zivilgesetzbuch arbeiten, können nicht als Arbeitnehmer oder Selbständige im engeren Sinne eingestuft werden.

Der polnische Begriff "Umowa o pracę". (Arbeitsvertrag) bezieht sich nur auf Verträge, die unter dem Arbeitsgesetzbuch laufen. Sie können unbefristet oder gekündigt sein. Sie können Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverträge sein, wobei Vollzeitarbeit weitaus häufiger anzutreffen ist. Aus diesem Grund werden viele polnische Befragte wahrscheinlich "Vollzeitbeschäftigung" sagen, wenn sie einen unbefristeten Vertrag unter "umowa o pracę" meinen. Nur Personen mit einem "umowa o pracę" haben Anspruch auf alle klassischen Arbeitnehmerrechte und Sicherheiten, wie z.B. bezahlten Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Krankheitsurlaub, Rentenbeiträge.

Alle anderen Verträge werden nach dem Zivilgesetzbuch geregelt. Formell handelt es sich dabei um die Beauftragung der zu leistenden Sonderarbeit. Es gibt zwei Arten solcher Verträge: "umowa zlecenie" (Auftragsvertrag) und "umowa o dzieło" (Vertrag über ein bestimmtes Werk).

"umowa zlecenie" (Auftragsvertrag) sind derzeit die beliebteste Rechtsform der Beschäftigung in Polen, da sie für Arbeitgeber sehr attraktiv sind. Sie können einer Anstellungssituation insofern ähneln, als ein Arbeitnehmer mit einem Auftragsvertrag über einen längeren Zeitraum 40 Stunden pro Woche in einem Unternehmen arbeiten kann. Diesen Status haben sie jedoch nicht im Sinne des Arbeitsgesetzes. Arbeitgeber, die mit Auftragsverträgen arbeiten, sind unter den meisten Bedingungen nicht zur Zahlung von Sozialbeiträgen verpflichtet, oder wenn doch, dann reduzieren sie den vereinbarten Lohn um die Höhe der Sozialbeiträge. Es besteht kein automatischer Anspruch auf bezahlten Urlaub.

"Umowa o dzieło" (Vertrag für ein bestimmtes Werk) sind dadurch gekennzeichnet, dass sie projektbezogen sind. Der Vertrag enthält keinerlei Form von Arbeitnehmerrechten, und der Lohn wird nur um die Einkommenssteuer gemindert, wobei alle anderen Beiträge fakultativ sind und im Namen des Arbeitnehmers zu zahlen sind. Sie sind bei Angestellten, Künstlern und Wissenschaftlern, die geistige Güter in Form von Reporten, Analysen, Übersetzungen oder künstlerischer Arbeit produzieren, sehr beliebt.

Das polnische Recht sieht keine stündliche Begrenzung der Wochenarbeitszeit vor. Ein polnischer Arbeitnehmer kann so viele Verträge und verschiedene Arten von Verträgen unterzeichnen, wie er/sie sich in der Lage fühlt.

Empfehlungen:

Frage: In das aktuelle Frageformular sollte die Anweisung aufgenommen werden, dass sich die Antwortenden nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit beziehen sollten. Diese Anweisungen sollten nur dann vorgelesen werden, wenn sich der Befragte in einer Mehrfachstätigkeit befindet, die zuvor beurteilt werden muss.

Wir empfehlen jedoch an dieser Stelle eine Überarbeitung der Fragebogenstruktur, so dass Befragte in Mehrfachstätigkeit dies zuerst angeben können und dann für jeden Arbeitsplatz angeben können, ob es sich um eine abhängige oder selbständige Tätigkeit handelt.

Antwortkategorien: Die Antwortkategorien stellen die Befragten in atypischen Arbeitssituationen vor Probleme.

Der Begriff "selbständig Erwerbstätige" führt zu Unsicherheit darüber, was darunterfallen soll. In Deutschland sind die selbständigen Befragten unsicher, ob sowohl Unternehmer (Gründer und Chefs eigener Unternehmen, oft mit eigenen Mitarbeitern) gemeint sind, als auch Freiberufler, die selbständig und auf Provisionsbasis arbeiten. In Polen verursacht der Zwischenstatus der Befragten, die nach dem Zivilgesetzbuch arbeiten, zusätzliche Probleme bei der Klassifizierung.

Wir empfehlen, entweder zusätzliche Kategorien aufzunehmen, wie z.B. Freiberufler als Auftragsverträge, oder diese Arbeitssituationen in die bestehenden Antwortkategorien einzubeziehen.

Im Polnischen führt die Formulierung "pracownik najemny" für angestellt zu negativen Assoziationen bei einigen Befragten und verursacht Verwirrung bei anderen. Er umfasst nicht eindeutig alle Formen des Angestelltendaseins. Eine alternative Formulierung könnte sein: "osoba zatrudniona" [Angestellter].