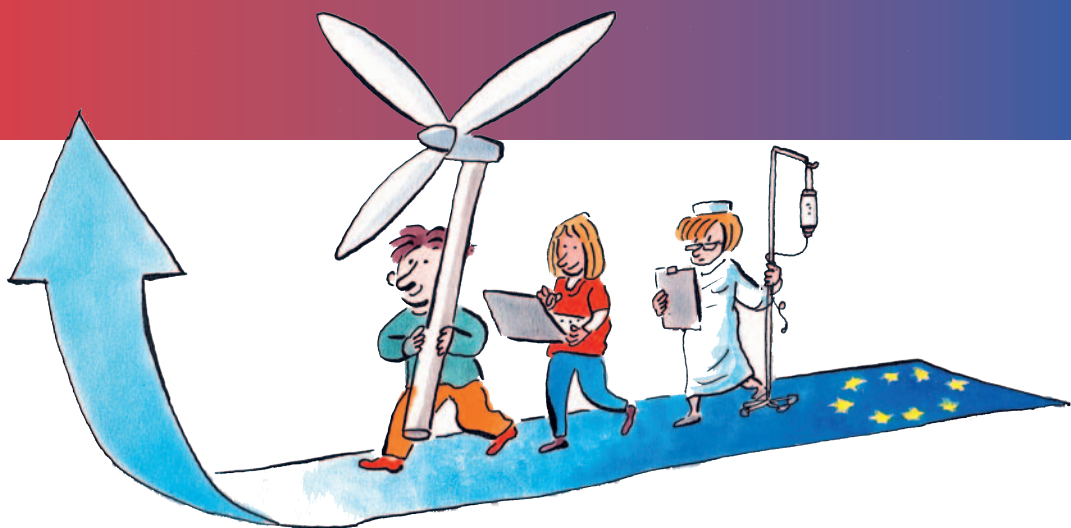


Die Qualität neuer Arbeitsplätze und Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen

Das Beschäftigungspaket Europa 2020 und die Qualität
der Arbeitsplätze im grünen Wirtschaftszweig,
dem IKT- und dem Pflegesektor





Mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union

Impressum

Herausgeber: Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter
www.eza.org

Autoren: Monique Ramioul, Lise Szekér und Sem Vandekerckhove

Projektleitung: Monique Ramioul

Gestaltung: HellaDesign, Emmendingen

Illustrationen: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Druck: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Stand: März 2014

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	6
Abkürzungsverzeichnis	13
Tabellenverzeichnis	14
Abbildungsverzeichnis	15
Einführung	16
TEIL 1 BESCHÄFTIGUNGSZUNAHME UND ARBEITSPLATZQUALITÄT IN EUROPA	19
1 Beschäftigungswachstum in Europa	19
1.1 Strategie Europa 2020	19
1.2 Beschäftigungszunahme	20
1.3 Drei Wachstumssektoren	24
1.4 Schlussfolgerungen	26
2 Qualität der Arbeit	27
2.1 Theorien zur Arbeitsqualität	27
2.2 Indikatoren der Arbeitsplatzqualität	31
2.3 Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität	32
3 Arbeitsplatztypen	34
3.1 Methodologie der Arbeitsplatztypen	34
3.2 Arbeitsplatztypen in Europa im Jahre 2010	35
3.3 Arbeitsqualität der Arbeitsplatztypen	43
3.4 Arbeitsplatztypen unter dem Mikroskop	49
3.5 Schlussfolgerungen	58
TEIL 2 ARBEITSPLÄTZE UND IHRE QUALITÄT IN DEN WACHSTUMS- SEKTOREN	58

4	Definition eines Sektors	58
5	Umweltfreundliche Arbeitsplätze	60
5.1	Was sind umweltfreundliche Arbeitsplätze?	60
5.2	Beschäftigungszunahme grüner Arbeitsplätzen	65
5.3	Arbeitsplatzqualität und -typen in den grünen Sektoren	70
5.4	Arbeitsplatztypen im grünen Sektor unter dem Mikroskop	75
5.5	Der Bausektor: Ein Beispiel für gute und schlechte Praxis	79
5.6	Schlussfolgerungen	83
6	Arbeitsplätze im IKT-Sektor	84
6.1	Was sind IKT-Arbeitsplätze?	85
6.2	Beschäftigungszunahme bei den IKT-Arbeitsplätzen	86
6.3	Arbeitsplatzqualität und Arbeitsplatztypen im IKT-Sektor	88
6.4	Unter dem Mikroskop	92
6.5	Schlussfolgerungen	94
7	Gesundheits- und Pflegeberufe	96
7.1	Was sind Gesundheits- und Pflegeberufe?	96
7.2	Beschäftigungszunahme in den Gesundheits- und Pflegeberufen	98
7.3	Arbeitsplatzqualität und Arbeitsplatztypen im Gesundheits- und Pflegesektor	99
	7.3.1 Trends	99
	7.3.2 Folgen für die Arbeitsplatzqualität	101
7.4	Unter dem Mikroskop	106
7.5	Beispiele guter Praxis aus Italien	107
7.6	Schlussfolgerungen	110

8	Strategien der Arbeitnehmer	112
8.1	Allgemeine Strategien der Arbeitnehmer zur Steigerung der Arbeitsplatzqualität	112
8.2	Arbeitnehmerstrategien im grünen Sektor	116
8.3	Arbeitnehmerstrategien im IKT-Sektor	118
8.4	Arbeitnehmerstrategien im Gesundheits- und Pflegesektor	120
9	Fazit	123
	Anhänge	133
	Bibliographie	143

Zusammenfassung

Mit der Strategie Europa 2020 möchte die Europäische Union eine intelligente, nachhaltige und integrative Volkswirtschaft werden. Die Strategie legt ehrgeizige Ziele fest, wie zum Beispiel die Beschäftigung von 75% der 20- bis 64-jährigen bis 2020. Das dazugehörige Beschäftigungspaket befasst sich vorrangig mit der arbeitsplatzintensiven Erholung von der Krise und definiert drei Sektoren mit großem Beschäftigungspotenzial: der Pflege-sektor, die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und der grüne Wirtschaftszweig. Das Beschäftigungspaket soll jedoch nicht nur die Schaffung von Arbeitsplätzen in diesen Sektoren ankurbeln, sondern auch sicherstellen, dass es hochwertige Arbeitsplätze sind.

Dieser Bericht wurde im Rahmen des Arbeitsprogramms 2011-2013 von EZA-HIVA erstellt und behandelt vor allem die Frage, wie Arbeitnehmerorganisationen die Umsetzung der Strategie Europa 2020 beeinflussen können. Der Schwerpunkt des Jahresprogramms 2013 lag auf der Qualität der Arbeitsplätze in den Sektoren, in denen eine Beschäftigungszunahme erwartet wird, und die Rolle der Arbeitnehmerorganisationen bei der Sicherung hochwertiger Arbeitsplätze.

Beschäftigungszunahme und Arbeitsplatzqualität in Europa

Beschäftigungszunahme

Zwischen 2000 und 2007 entstanden in Europa 58 Millionen neue Arbeitsplätze. Seit Einsetzen der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 wurden etwa 6 Millionen davon abgebaut und es gibt bis dato keine Anzeichen einer echten Verbesserung. Bei den Auswirkungen (auf die Beschäftigung) sind große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern zu beobachten. Während der Krise tendierte die allgemeine Beschäftigungslage zur Polari-

sierung, vor allem durch massive Verluste von Arbeitsplätzen in den mittleren Entgeltgruppen. Die Krise hat sich jedoch nicht im gleichen Maße in allen europäischen Ländern niedergeschlagen. Die am härtesten von der Krise betroffenen Ländern weisen eine Polarisierung oder Verschlechterung ihrer Beschäftigungsstruktur auf, während sie sich in den weniger betroffenen Ländern verbesserte, da in den höher verdienenden Gruppen (im Vergleich zu den anderen Entgeltgruppen) weniger Arbeitsplätze abgebaut wurden.

Arbeitsplatzqualität und Arbeitsplatztypen

Die Arbeitsplatzqualität ist ein mehrdimensionales Konzept, das über die Arbeitsplatzmerkmale definiert werden kann, die sich für den Arbeitnehmer positiv und förderlich auswirken. Ergebnisse sind das körperliche und psychische Wohlergehen des Arbeitnehmers, eine positive Einstellung zum Arbeitsplatz und entsprechende Folgen, wie Arbeitsplatzzufriedenheit und die Sicherheit und empfundene Nachhaltigkeit des Arbeitsplatzes etc. (Green, 2006). Ausgehend von drei Gruppen von Arbeitsplatzmerkmalen – Arbeitsplatzorganisation, Beschäftigungsbedingungen und soziale Beziehungen – können spezifische Kombinationen, in denen diese Arbeitsplatzmerkmale gegeben sind/fehlen, gebildet und acht verschiedene Arbeitsplatztypen abgeleitet werden. Jeder weist seine eigene Kombination von Merkmalen auf, die sich positiv auf die Arbeitsplatzqualität auswirken, wie Eigenständigkeit, gute Beschäftigungsbedingungen, Unterstützung etc., und Merkmalen, die ein Risiko für die Arbeitsplatzqualität darstellen, wie Druck durch hohes Arbeitstempo, emotionaler Druck, Gesundheitsrisiken etc. Drei der Arbeitsplatztypen sind hochwertig: aktive, anspruchsvolle und unterstützende Arbeit. Zwei sind von moderater Qualität: leichte Teilzeitarbeit und monotone Arbeit. Die drei verbleibenden Arbeitsplatztypen – emotional belastende, passive und anstrengende Arbeit – sind von geringer Qualität. Jedoch birgt jeder der drei letztgenannten Typen eigene typische Risiken für die Arbeitsplatzqualität. Bei emotional belastender Arbeit bedeu-

tet der hohe emotionale Druck ein hohes Risiko für die (körperliche und psychische) Gesundheit des Arbeitnehmers. Körperlich anstrengende Arbeit hingegen beansprucht den Arbeitnehmer vor allem durch das hohe Arbeitstempo und die begrenzte Eigenständigkeit.

Arbeitsplätze und ihre Qualität in Sektoren mit Beschäftigungspotenzial

Grüne Arbeitsplätze

Die so genannten „grünen“ (umweltfreundlichen) Arbeitsplätze sind eine große und schwer zu definierende Gruppe, die sich grundsätzlich in aufstrebende, umweltfreundliche Branchen und die Ökologisierung traditioneller und emissionsintensiver Sektoren unterteilen lässt. Mit geschätzten 3,4 bis 4,8 Millionen neuen Arbeitsplätzen bis 2020 haben die grünen Arbeitsplätze ein riesiges Beschäftigungspotenzial. Es gibt wenig Hinweise darauf, dass sich die Arbeitsplatzqualität in den „ökologisierten“ Branchen grundlegend unterscheidet. Die Ökosektoren weisen jedoch einige Merkmale auf, die im Zusammenhang mit einer geringeren Arbeitsplatzqualität stehen. Der hohe Anteil kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) kann sich potenziell (negativ) auf die Arbeitsplatzqualität auswirken. KMUs haben in der Regel wenig Arbeitnehmervertretung, sie wandeln sich schnell und häufig etc. Letztendlich scheinen die Managementstrukturen in diesen Firmen den größten Einfluss auf die Arbeitsplatzqualität zu haben.

Arbeitsplätze im IKT-Sektor

Die Informations- und Kommunikationstechnologien sind ein Sektor, der sich schnell verändert und wächst und der einen hohen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften hat. Die Europäische Kommission schätzt, dass 2015 im IKT-Sektor 700.000 Stellen unbesetzt sein werden. Auch wenn sich die Branche durch eine hohe Anzahl hochwertiger Arbeitsplätze auszeichnet, können die steigende Arbeitsbelastung und der Druck die Arbeitsplatz-

qualität beeinträchtigen. Außerdem kann auch das typische Wesen des IKT-Sektors mit seinen schnellen Veränderungen – in Verbindung mit hohen Anforderungen an die (eigenständige) Fortbildung – und den vielen KMUs und Selbständigen die Arbeitsplatzqualität gefährden. Die geringe Arbeitnehmervertretung könnte den Schutz der Arbeitsplatzqualität zusätzlich erschweren.

Arbeitsplätze im Gesundheits- und Pflegesektor

Der Gesundheits- und Pflegesektor gehört zu den größten der europäischen Wirtschaft und ist auch während der Krise weiter gewachsen. Der Sektor steht bereits heute vor dem Problem, dass viele freie Stellen nicht besetzt werden können, und durch die Alterung der Bevölkerung wird der Bedarf noch weiter steigen. Bis 2020 werden hier 8 Millionen Arbeitsplätze verfügbar, wobei eine Million neu entstehen und 7 Millionen neu besetzt werden müssen. Neben dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften war der Sektor in den letzten Jahren mit einigen Veränderungen konfrontiert. Die zunehmende Privatisierung des Gesundheitswesens hat sich in Verbindung mit der Verlagerung zur häuslichen Pflege stark auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewirkt. Diese Veränderungen scheinen auch die Kluft zwischen hochqualifizierten medizinischen Pflegekräften und geringer qualifizierten Kräften in der häuslichen Pflege weiter zu vergrößern, deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sich stark unterscheiden.

Strategien der Arbeitnehmer

Alle Sektoren, in denen die Europäische Kommission ein großes Beschäftigungspotenzial sieht, scheinen vor laufenden und grundlegenden Veränderungen und Innovationen zu stehen. Daneben ist Europa mit gesellschaftlichen Herausforderungen und einem Fachkräftemangel konfrontiert. Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen sollten überzeugt werden, dass die Steigerung der Arbeitsplatzqualität eine wesentliche Strategie und

wichtige Säule zur Bewältigung dieser Herausforderungen ist. Daher können und müssen sie eine wichtige Rolle bei der Förderung und Verbesserung der Arbeitsplatzqualität spielen. Sie sollten dabei ihre alten defensiven Strategien gegenüber den Arbeitgebern aufgeben und bei Veränderungen eine kooperativere Haltung und Rolle einnehmen. Durch die Gestaltung von und Beteiligung an neuen Formen des sozialen Dialogs sollten die Arbeitnehmerorganisationen aktiv mit den Arbeitgebern und anderen Akteuren an der Umsetzung dieser Veränderungen mitwirken.

Der grüne Sektor

Der Klimawandel setzt die Unternehmen in vielen Sektoren unter Druck und jedes muss sich an dem Übergang zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft beteiligen. Bei diesem Wandel sollten die Arbeitnehmerbewegungen eine aktive Rolle spielen und voll eingebunden sein. Dazu sollten sie die Diagnose dessen, was in der Organisation nicht funktioniert, ausweiten. Außerdem sollten die Arbeitnehmer ermutigt werden, sich an den Veränderungen zu beteiligen, um auf der Suche nach strategischen Lösungen als Partner der Arbeitgeber aufzutreten.

Arbeitnehmerorganisationen können neben der Verbesserung der Arbeitnehmervertretung im grünen Sektor auch wesentlich dazu beitragen, das Bewusstsein für diese Veränderungen unter den Arbeitnehmern und die Unterstützung und Bereitschaft, sie anzunehmen, zu erhöhen. Sie können zum Beispiel einen Umweltschutzbeauftragten ernennen, Energieeffizienzziele festlegen und Schulungen zum Umweltschutz anbieten. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern bei der Umsetzung umweltfreundlicher Veränderungen und die Einrichtung neuer Arbeitsabläufe können dazu beitragen, gute Beschäftigungsbedingungen zu schaffen und im Rahmen der „Ökologisierung“ eines Unternehmens und als Teil dieses Prozesses auf hochwertige Arbeitsplätze hinzuwirken.

Der IKT-Sektor

Die ständigen Veränderungen im IKT-Sektor führen dazu, dass sich die Arbeitsbeziehungen wandeln und flexibler werden. Die Arbeitnehmerorganisationen können unter diesen spezifischen Beschäftigungsbedingungen neue Wege zum Schutz der Arbeitnehmer mitgestalten und die Qualität der Arbeitsplätze sichern. Dabei sollten sie drei Kernelemente im Fokus haben: erstens die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der IKT-Arbeitnehmer, die Förderung ihrer Lernaktivitäten und Entwicklung übertragbarer Kompetenzen. Zweitens sollten die Organisationen versuchen, eine Verhandlungsbasis zu schaffen. Dies ist der erste Schritt zum Aufbau einer Plattform, um die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzqualität zu diskutieren und zu verbessern und den Arbeitnehmern Instrumente an die Hand zu geben, um ihre kollektiven Interessen durch einen formellen sozialen Dialog zu vertreten. Schließlich können Gewerkschaften auch eine wichtige Rolle dabei spielen, durch Förderung der Arbeitsplatzmobilität und Karriereplanung, durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die Minderung von Druck und Stress etc. großen Bedrohungen der Arbeitsplatzqualität entgegenzuwirken.

Gesundheits- und Pflegesektor

Die jüngsten und fortwährenden Veränderungen im Gesundheits- und Pflegesektor stellen Arbeitnehmerorganisationen vor besondere Herausforderungen. Mit der zunehmenden Bestellung vormals öffentlicher Dienste durch den privaten Sektor hat sich der Fokus von der Qualität zur Rentabilität verlagert. Es sind Rechtsvorschriften zum Schutz der Qualität erforderlich, die auch Kriterien zur Arbeitsplatzqualität beinhalten sollten. Die jüngsten Veränderungen wirken sich erheblich auf mehrere Aspekte der Arbeitsplatzqualität aus, denen die Arbeitnehmerorganisationen entgegenwirken sollten. Der Privatisierungstrend hat zum Beispiel zu einer Verschlechterung und Zersplitterung der Arbeitnehmervertretung geführt, weshalb deren Verbesserung und Stärkung ein vorrangiges Anliegen sein sollte.

Da viele Pflegekräfte ihren Beruf als Berufung empfinden, ist die Sicherung und Verbesserung der Arbeitsplatzqualität eine wichtige Maßnahme, um zu verhindern, dass aus Berufung und Motivation Selbstausschöpfung werden. Die Arbeitsplatzqualität kann unter anderem dadurch erhöht werden, dass ein angemessenes Entgelt sichergestellt, die steigende Zahl unqualifizierter Pflegekräfte geschult, das Bewusstsein für Probleme aufgrund Rassismus und Mobbing geschärft und Fortbildung zur Verringerung der ergonomischen Risiken angeboten wird etc. Der Privatisierungstrend geht außerdem mit zunehmender Standardisierung und Intensivierung der Arbeit einher. Die Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten und die Bemessung ausreichender Zeit für einzelne Aufgaben sind wichtige Aspekte. Ein weiterer hilfreicher Schritt wäre die Schaffung von Möglichkeiten, mit den Kolleg/innen Gemeinschaften zu bilden und die soziale Unterstützung zu fördern, um Beschäftigten zu helfen und ihnen ein Sicherheitsnetz zu geben, das sie angesichts der (hohen) emotionalen Belastung auffängt.

Abkürzungsverzeichnis

BIP	Bruttoinlandsprodukt
EES	Erneuerbare Energien-Sektor
EGSS	<i>Environmental Goods and Services Sector</i> Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen
EJMB	European Job Mobility Bulletin
EK	Europäische Kommission
EU	Europäische Union
Eurofound	Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen
EWCS	<i>European Working Conditions Survey</i> Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ISCO	<i>International Standard Classification of Occupations</i> Internationale Klassifizierung der Berufe
JWES /4-A-Modell	<i>Job content, Working conditions, Employment conditions and Social relations</i> 4-A-Modell (vier Dimensionen der Arbeitsplatzqualität): Arbeitsinhalt (<i>„job content“</i> = J); Arbeitsbedingungen (<i>„working conditions“</i> = W), Anstellungsbedingungen (<i>„employment conditions“</i> = E) und Arbeitsbeziehungen (<i>„social relations“</i> = S)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NACE	<i>Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne</i> Statistische Klassifizierung der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft
o. A.	ohne Angabe

OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in Europa
STEM / MINT	<i>Sciences, Technology, Engineering, and Mathematics</i> Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
THG	Treibhausgase
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Klassifizierung der Arbeitsplatzqualität	29
Tabelle 2.2	Übersicht der Unterdimensionen der Arbeitsplatzqualität	31
Tabelle 3.3	Arbeitsplatztypen und ihre Bewertungen für verschiedene Arbeitsplatzmerkmale	42
Tabelle 3.4	Arbeitsplatztypen nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau	51
Tabelle 3.5	Arbeitsplatztypen nach institutioneller Aufstellung	52
Tabelle 3.6	Arbeitsplatztypen nach Sektor: Gesundheits-/Pflegesektor, IKT und grüner Sektor	56
Tabelle 4.7	Überblick über die Beschäftigung in den grünen Sektoren und ihr Beschäftigungspotenzial	67
Tabelle 5.8	Grüne Arbeitsplätze und Arbeitsplatztypen nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau	78
Tabelle 6.9	Arbeitsplatztypen im IKT-Sektor nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau	95
Tabelle 7.10	Arbeitsplatztypen im Gesundheits- und Pflegesektor nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau	105

Abbildungsverzeichnis

Abb. 3.1	Einstufung der Arbeitsplatztypen anhand der Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität	45
Abb. a.2	Einstufung der Arbeitsplatztypen bei den verschiedenen Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität	87

Einführung

Die Europäische Union stellte 2010 die Strategie Europa 2020 vor, deren Ziel eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft ist. Diese drei Prioritäten, die sich gegenseitig verstärken, dürften der EU und ihren Mitgliedstaaten helfen, ein hohes Maß an Beschäftigung, Produktivität und sozialem Zusammenhalt zu erreichen. Konkret hat die Europäische Union ehrgeizige Ziele in den fünf Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Integration und Klima/Energie formuliert, die bis 2020 verwirklicht werden sollen. Das EU-Beschäftigungspaket, das zu mehr und besseren Arbeitsplätzen beitragen soll, wurde als Ergänzung zur Strategie Europa 2020 und der Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten erarbeitet. Damit möchte die Europäische Kommission die Schaffung von Arbeitsplätzen ankurbeln und sich auf einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung konzentrieren (Europäische Kommission, 6. Juli 2013). Eines der Beschäftigungsziele lautet, 75% der 20- bis 64-jährigen bis 2020 in Beschäftigung zu bringen (KOM(2010) 2020 endgültig). Vor der Krise (2000-2007) entstanden überall in Europa neue Arbeitsplätze. In den ersten Jahren der Krise verloren jedoch 6 Millionen Menschen ihre Arbeit, wovon sich Europa 2012 noch nicht erholt hatte. Daher wird dem potenziellen Beschäftigungsanstieg in einigen vielversprechenden Sektoren besonderes Augenmerk gewidmet. Die Europäische Kommission veröffentlichte 2012 die Strategie ‚Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten‘, in der sie mehrere Sektoren mit großem Beschäftigungspotenzial nennt: das Gesundheitswesen, persönliche und Haushaltsdienstleistungen (häusliche Pflege), die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und den grünen Wirtschaftszweig (KOM(2012) 173 endgültig). Das Beschäftigungspaket soll aber nicht nur die Beschäftigungsquote steigern, sondern auch die Qualität der neuen Arbeitsplätze sicherstellen.

Das Konzept der Arbeitsplatzqualität lässt sich jedoch nicht leicht definieren, was es erschwert, es adäquat zu messen. Die Arbeitsplatzqualität hat viele Dimensionen und wird durch unterschiedlichste Arbeitsplatzmerkmale beeinflusst. Daher sind die meisten Arbeitsplätze nicht nur gut oder schlecht. Jeder Arbeitsplatz weist eine Reihe positiver und negativer Merkmale auf, die in der Summe seine Qualität ausmachen (Ecorys & IDEA, 2009).

Das Hauptaugenmerk des Arbeitsprogramms von EZA-HIVA für 2011-2013 lag auf der Frage, wie Arbeitnehmerorganisationen die Umsetzung der Strategie Europa 2020 beeinflussen können. Das Jahresprogramm 2013 befasste sich schwerpunktmäßig mit der Qualität der Arbeitsplätze in den Sektoren, in denen ein Beschäftigungszuwachs erwartet wird, und beleuchtete die Rolle, die die Arbeitnehmerorganisationen bei der Sicherung und Verbesserung der Arbeitsplatzqualität spielen können, dort wo sich neue Risiken abzeichnen oder bekannte Risiken zunehmen.

Dieser Forschungsbericht konzentriert sich auf die Sektoren mit Potenzial zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Merkmale der neuen Arbeitsplätze und die mögliche Rolle der Sozialpartner bei deren Verbesserung.

Der erste Teil schildert den Beschäftigungsanstieg in Europa in den letzten Jahren und die Aussichten auf eine Beschäftigungszunahme bis 2020.

Anschließend wird erörtert, wie die Wachstumssektoren in internationalen Erhebungen definiert werden. Veröffentlichungen jüngerer Datums und Modelle der Arbeitsplatzqualität werden ebenso behandelt wie die Indikatoren und Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität, die hier verwendet werden sollen. Abschließend werden acht Arbeitsplatztypen konstruiert, die jeweils spezifische gute und schlechte Merkmale aufweisen. Diese Arbeitsplatztypen werden beschrieben und eingehender analysiert.

Im zweiten Teil des Berichts werden die drei ausgewählten Sektoren tiefer beleuchtet. Ausgehend von deren Definition wird anschließend die Beschäf-

tigungszunahme in den Sektoren und ihr Beschäftigungspotenzial in den nächsten Jahren behandelt. Anschließend analysieren wir die Verteilung der Arbeitsplatztypen und die Arbeitsplatzqualität im Sektor. Hierzu werden detaillierte Analysen unter den Aspekten Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau vorgenommen. Es werden außerdem Erkenntnisse früherer Studien zur Arbeitsplatzqualität in diesen Sektoren und Beispiele berücksichtigt. Dieser Teil endet mit allgemeinen und sektorspezifischen Vorschlägen für Arbeitnehmerstrategien zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität in den jeweiligen Sektoren.

TEIL 1 BESCHÄFTIGUNGSZUNAHME UND ARBEITSPLATZQUALITÄT IN EUROPA

1 Beschäftigungswachstum in Europa

Seit 2008 hat Europa wie auch andere Teile der Welt eine schwere Finanz- und Wirtschaftskrise und Rezession erlebt. Die Rezession hat sich in erheblichem Maße auf die Beschäftigungsraten in ganz Europa ausgewirkt. Dennoch setzte sich Europa 2010 in der Strategie Europa 2020 ehrgeizige Ziele, unter anderem für die Beschäftigungsraten, Treibhausgasemissionen und das Armutsrisiko. Der langsame Aufschwung der europäischen Wirtschaft nach der Krise trägt jedoch nicht dazu bei, die ehrgeizigen Ziele der Strategie Europa 2020 zu verwirklichen.

1.1 Strategie Europa 2020

Die Strategie Europa 2020 wurde 2010 beschlossen und beinhaltet das Ziel einer 75-prozentigen Beschäftigungsquote (bei den 20- bis 64-jährigen) (KOM(2010) 2020 endgültig). Dieses Ziel wird durch eine Reihe von Arbeitsunterlagen und das Beschäftigungspaket (2012) zur Gestaltung eines arbeitsplatzintensiven Aufschwungs (KOM(2012) 173 endgültig) ergänzt. Das Beschäftigungspaket soll die Mitgliedstaaten ermutigen, gute Bedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Nachfrage nach Arbeitskräften zu fördern, indem das Beschäftigungspotenzial von Kernsektoren wie dem Gesundheits- und Pflegesektor, dem grünen und dem IKT-Sektor genutzt wird und EU-Fördermittel zur Schaffung von Arbeitsplätzen mobilisiert werden. Darüber hinaus sollen die Mitgliedstaaten die Dynamik des Arbeitsmarkts durch Reformen, Investitionen in Kompetenzen und die Schaffung eines europäischen Arbeitsmarkts wiederherstellen. Außerdem soll die

Steuerung durch die EU über die stärkere Beteiligung der Sozialpartner, nationale Berichte und die Koordinierung (mit multilateraler) Überwachung gefördert werden. Die Strategie der EU zielt jedoch nicht nur auf die Beschäftigungssteigerung ab, sondern auch auf die Qualität der neuen Arbeitsplätze. Die Überwachung der Strategie Europa 2020 durch Eurostat zeigt jedoch keinen positiven Trend, da mehr als 5 Millionen Arbeitsplätze während der Krise abgebaut wurden (KOM(2012) 173 endgültig).

1.2 Beschäftigungszunahme

Um die Beschäftigungsentwicklung in Europa im letzten Jahrzehnt zu beleuchten, kann man zunächst die absoluten Beschäftigungszahlen betrachten. So sieht man die allgemeinen Folgen der Krise für die Beschäftigung. Daher vergleichen wir die Beschäftigungszunahme in den Jahren 2000 bis 2007 mit der Zunahme zwischen 2008 und 2012. In der EU entstanden zwischen 2000 und 2007 mehr als 58 Millionen Arbeitsplätze, aber während der Krise – zwischen 2008 und 2012 – gingen etwa 6 Millionen Arbeitsplätze verloren. Was die jährliche Zuwachsrate betrifft, nahm die Beschäftigung vor der Krise jährlich um 7,266 Millionen Arbeitsplätze zu, während sie seit Einsetzen der Krise um 1,204 Millionen Arbeitsplätze pro Jahr zurückgegangen ist. Damit hat sich die Krise auf EU-Ebene maßgeblich auf die Beschäftigung und Beschäftigungszunahme ausgewirkt (Eurofound, 2013b). Die allgemeinen Zahlen für die gesamte EU verbergen die Tatsache, dass es große Unterschiede zwischen den Entwicklungen in den einzelnen Mitgliedstaaten gibt.¹ Mit Ausnahme von Rumänien nahm die Beschäftigung in allen Ländern vor der Krise zu und die jährlichen Wachstumsraten waren positiv. Seit Beginn der Krise hat sich dieser positive Trend jedoch in den meisten Ländern ins Negative umgekehrt. Nur in den weniger von der Krise betroffenen Ländern – wie Polen, Deutschland, Malta, Österreich, Belgien und

¹ Detaillierte Zahlen für die EU und ihre Mitgliedstaaten sind Tabelle a1.1 im Anhang zu entnehmen.

Schweden (Eurofound, 2013b) – ist weiterhin (bis 2012) eine – wenn auch schwächere – Beschäftigungszunahme zu beobachten. Die Krise hat die EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich stark betroffen. In den von der Krise zwischen 2008 und 2012 am härtesten getroffenen Ländern, wie Griechenland und Spanien, war der Beschäftigungsrückgang sehr hoch. Andererseits ist in den weniger betroffenen Ländern, wie Polen und Deutschland, (derzeit) noch eine gewisse Beschäftigungszunahme zu beobachten (Eurofound, 2013b).

Ein interessierter Ansatz zur Beschäftigungsstruktur und ihren Veränderungen ist der European Job Monitor. Diese Methode wird von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) in ihren Berichten über Muster der Beschäftigungszunahme (Eurofound, 2008), Verschiebungen der Arbeitsplatzstrukturen während der Krise (Eurofound, 2011) und Polarisierung der Beschäftigung in der Krise (Eurofound, 2013a) verwendet. Der Job Monitor basiert auf der Klassifizierung jeder Beschäftigung in Kategorien von ‚Arbeitsplätzen‘. Ein Arbeitsplatz wird als eine bestimmte Beschäftigung (auf Grundlage der ISCO-Klassifizierung) in einem bestimmten Wirtschaftszweig (auf Basis der NACE-Klassifizierung) betrachtet. Dann werden die Arbeitsplätze anhand der mittleren Stundenlöhne eingeteilt und in Quantilen von niedrig bis hoch gruppiert: geringes, geringes bis mittleres, mittleres, mittleres bis hohes und hohes Entgelt. Außerdem wird die Veränderung in der Anzahl der Arbeitnehmer in jedem Quantil dargestellt, was die Beschäftigungsstruktur widerspiegelt (Eurofound, 2008).

Dank der dauerhaften Datenerfassung und der zeitnahen Berichte ist es möglich, Verschiebungen in den Beschäftigungsstrukturen in drei verschiedenen Zeiträumen zu vergleichen. Dies zeigt eindeutig die Auswirkungen der Krise auf das Beschäftigungswachstum. Die Zeiträume sind:

- Phase der Beschäftigungszunahme vor der Rezession (1995-2007 oder 1995-2006)

- Phase der großen Rezession (2008-2010)
- Phase des verhaltenen wirtschaftlichen Aufschwungs (2011-2012).

Man kann verschiedene Trends beobachten:

- *Verbesserung*: Die Beschäftigung bei den mittleren bis gutbezahlten Arbeitsplätzen nimmt zu und es gibt weniger Wachstum oder sogar einen Rückgang in anderen Gruppen.
- *Verschlechterung*: In diesem Fall nehmen die gering bis mittelmäßig bezahlten Arbeitsplätzen zu und es gibt weniger Wachstum oder Rückgang in anderen Gruppen.
- *Polarisierung*: Dieser Trend bedeutet eine Zunahme bei den schlechtbezahlten und gutbezahlten Arbeitsplätzen, aber kein oder wenig Zuwachs im mittleren Entgeltsegment.
- *Zunahme im Mittelfeld*: Wie der Name sagt, nehmen die Arbeitsplätze im mittleren Entgeltsegment zu, aber es ist kein oder ein viel geringeres Wachstum in anderen Gruppen festzustellen.

Bei der Betrachtung der Trends in den Beschäftigungsstrukturen über die drei Zeiträume kann man einige Feststellungen treffen. Vor der Krise, als die Beschäftigung zunahm, war das Wachstum im mittleren Segment dominant, aber es ist auch ein Trend zur Verbesserung und abgeschwächten Aufwertung und zur Polarisierung zu beobachten. Dies hat sich während der Krise durch die großen Arbeitsplatzverluste in ganz Europa grundlegend verändert. Während der Krise wurde die Polarisierung der Beschäftigung zum vorherrschenden Trend. In vielen Ländern hat sich die Beschäftigungsstruktur verschlechtert. Und dennoch war in manchen Ländern ein abgeschwächter Verbesserungstrend oder Wachstum im mittleren Segment zu beobachten. Zwischen 2011 und 2012, einer Zeit des langsamen und schwachen Aufschwungs, war die Polarisierung stärkster Trend. Außerdem hat sich die Beschäftigungsstruktur zum Teil verbessert und zum Teil verschlechtert. Eine wichtige Feststellung ist jedoch, dass im mittleren Segment kaum noch

Wachstum zu verzeichnen ist. Die Trends der Beschäftigungsstruktur sind für jedes EU-Mitgliedsland für die drei Zeiträume in Tabelle a1.2 im Anhang dargestellt.

Analysiert man die Entwicklungen in jedem Land einzeln, kann man kaum klare Trends erkennen, da große Unterschiede zwischen den Ländern bestehen und jedes Land anscheinend seinen eigenen Weg eingeschlagen hat. Eine Gruppierung von Ländern gibt zusätzlichen Aufschluss über die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur zwischen 1995 und 2012. Die Krise hat nicht alle europäischen Länder in gleichem Maße getroffen. Griechenland und Spanien haben zum Beispiel sehr unter der Krise gelitten, mit schweren Folgen für die Beschäftigung in diesen Ländern.

Für diese Analyse ziehen wir eine vorläufige Klassifizierung heran, die im Bericht von Eurofound zu den Folgen der Krise für die Arbeitsbedingungen in Europa verwendet wird (Eurofound, 2013b). Dieser nennt Polen als das am wenigsten von der Krise betroffene Land, Griechenland als das am meisten betroffene. Was Beschäftigungsverschiebungen betrifft, kann man Unterschiede zwischen Ländern feststellen, die die Krise unterschiedlich getroffen hat. Krisengeplagte Länder (wie Griechenland, Lettland, Irland, Spanien, Portugal, Estland und Litauen) wiesen vor der Krise im mittleren Segment eine Zunahme (oder Verbesserung) der Beschäftigung auf. Dies schlug während der Krise im Allgemeinen in eine Polarisierung um, während im Zeitraum 2011–2012 zwei unterschiedliche Muster zu beobachten sind: einerseits eine Fortsetzung der Polarisierung oder andererseits eine Verschlechterung der Beschäftigungsstruktur. Die Länder, die die Krise deutlich weniger getroffen hat (wie Polen, Deutschland, Malta, Österreich, Belgien, Schweden und die Slowakei) zeigten im Allgemeinen vor der Krise eine abgeschwächte Aufwertung. Die Krise hat dazu geführt, dass sich die Beschäftigungsstruktur in zwei Mustern entwickelt hat: zum einen die fortgesetzte abgeschwächte Aufwertung und zum anderen die Verbesserung, die 2011–2012 zu einer allgemeinen Verbesserung der Struktur führte. In den Ländern, die die Krise

durchschnittlich getroffen hat, sind die Verschiebungen in der Beschäftigungsstruktur vielschichtiger, wie Tabelle a1.2 (im Anhang) zeigt. Aktuell tendieren diese Länder zur Polarisierung und Verschlechterung (Eurofound, 2008, 2011, 2013a, 2013b).

Insgesamt kann man festhalten, dass die Krise die Beschäftigungsstruktur in Europa in hohem Maße beeinflusst hat und in den Ländern, die am wenigsten von der Krise betroffen waren, eher zur Aufwertung der Beschäftigungsstrukturen geführt hat, während sie in den krisengeschüttelten Staaten Polarisierung (und manchmal eine Verschlechterung) zur Folge hatte.

1.3 Drei Wachstumssektoren

In den Arbeitsunterlagen zur Mitteilung ‚Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten‘ der Europäischen Kommission konzentriert sich diese auf drei Sektoren oder Berufsgruppen mit Beschäftigungspotenzial: Arbeitsplätze in den grünen Wirtschaftszweigen, im Gesundheits- und Pflegesektor und IKT-Fachkräfte.

Die Ökologisierung der Wirtschaft bildet die Schnittmenge zwischen zwei Zielen der Strategie Europa 2020. Neben dem Beschäftigungsziel umfasst die Priorität des nachhaltigen Wachstums auch die Leitinitiative eines ‚ressourcenschonenden Europas‘ mit dem Ziel, den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) bis 2020 um mehr als 20% (oder sogar 30%) zu senken und die Energieeffizienz um 20% zu erhöhen (KOM(2010) 2020 endgültig). Damit wird die Beschäftigungszunahme in den umweltfreundlichen Sektoren zu einer der wichtigsten Prioritäten der Europäischen Union. Sie erwartet, dass eine Steigerung der individuellen Ressourceneffizienz 1,4 bis 2,8 Millionen neue – umweltfreundliche – Arbeitsplätze schaffen wird. Darüber hinaus sollen weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz bis 2020 zu 2 Millionen neuen Arbeitsplätzen oder dem Erhalt bestehender Arbeitsplätze führen (SWD(2012) 92 endgültig).

Innerhalb der Strategie Europa 2020 und in der Digitalen Agenda für Europa nennt die EU unter den Leitinitiativen für die Priorität des intelligenten Wachstums den IKT-Sektor als Branche mit einem hohen Beschäftigungspotenzial. Es wird geschätzt, dass bis 2015 etwa 700,000 IKT-Stellen in Europa unbesetzt sein werden (KOM(2010) 2020 endgültig; SWD(2012) 96 endgültig).

Außerdem legt die Strategie Europa 2020 erneut das Augenmerk auf den Gesundheits- und Pflegesektor. Er gehörte 2012 mit 17.6 Millionen Beschäftigten – etwa 8,3% der Erwerbstätigen der EU-27 – zu den größten Wirtschaftssektoren Europas. Der Gesundheits- und Pflegesektor wuchs auch während der gesamten Krise und es entstanden in dieser Zeit trotz der verheerenden Folgen für die Beschäftigung hier etwa 1,3 Millionen neue Arbeitsplätze (Eurostat 2013, NACE Rev. 2 Kategorien 86 & 87). Es ist heute bereits schwierig, Stellen im Gesundheitswesen und der (persönlichen) Pflege zu besetzen, und es ist davon auszugehen, dass sich die Probleme noch verschärfen werden. Aufgrund der alternden Bevölkerung Europas steigt der Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen weiter, insbesondere im Bereich der Langzeitpflege (Eurofound, 2013c). Die Europäische Kommission schätzt, dass zwischen 2010 und 2020 noch einmal 1 Million Arbeitsplätze entstehen und 7 Millionen neu besetzt werden müssen (CEDEFOP, 2010).

Diese Zahlen verdeutlichen das große Beschäftigungspotenzial dieser Sektoren. Daher verdienen sie eine gründlichere Analyse. Es ist jedoch schwierig, neben den sehr allgemeinen und spekulativen Zahlen der Kommission detaillierte Messungen der Beschäftigungszunahme in diesen Sektoren zu finden. Diese scheinen sich zudem über mehrere Branchen zu verteilen. Eine IKT-Fachkraft kann zum Beispiel in einem Krankenhaus arbeiten und dort für die IKT zuständig sein. In diesem Fall ist es schwer zu sagen, ob er oder sie dem IKT- oder dem Gesundheits- und Pflegesektor zuzuordnen ist. Das Problem der Definition der Sektoren innerhalb einer Erhebungsstichprobe

und die hier gewählte Methodik werden zu Beginn des zweiten Teils dieses Berichts im Detail erörtert.

1.4 Schlussfolgerungen

Infolge der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise wurden seit deren Beginn 2008 etwa 6 Millionen Arbeitsplätze abgebaut. Bis heute ist keine echte Verbesserung der Beschäftigungslage zu erkennen. In der Krise hat sich der allgemeine Beschäftigungstrend polarisiert, vor allem aufgrund des massiven Arbeitsplatzabbaus in den mittleren Einkommensgruppen. Dieser Trend ist jedoch von einem europäischen Land zum anderen unterschiedlich. Die von der Krise am härtesten getroffenen Länder weisen vor allem eine Polarisierung oder Verschlechterung ihrer Beschäftigungsstruktur auf. Andererseits ist in den weniger krisengeschüttelten Ländern eine Verbesserung der Beschäftigungsstruktur festzustellen, da weniger Arbeitsplätze in den höheren Einkommensgruppen abgebaut wurden. Die Europäische Kommission nennt drei Sektoren mit einem hohen Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen zwischen 2010 und 2020: die IKT, die umweltfreundlichen Technologien und das Gesundheits- und Pflegewesen.

2 Qualität der Arbeit

Die Arbeits- oder Arbeitsplatzqualität ist ein Konzept, das von Wissenschaftlern, Gewerkschaftern, Politikern etc. häufig herangezogen wird. Dennoch ist es schwierig, eine allgemeingültige Definition der Arbeitsplatzqualität in der Literatur zu finden. Die Frage ‚Wie kann man die Arbeitsplatzqualität messen?‘ führt folglich zu einer großen Bandbreite von Modellen und Indikatoren. Auf Basis der Erkenntnisse mit mehreren führenden, aktuellen Modellen sprechen wir uns für ein Modell der Arbeitsplatzqualität mit drei Dimensionen aus – Arbeitsorganisation, Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsbeziehungen – die sich jeweils aus unterschiedlichen Indikatoren zusammensetzen.

2.1 Theorien zur Arbeitsqualität

Die erste Frage zur Arbeitsplatzqualität ist auch die grundlegendste: Was bedeutet der Begriff? Welches sind wichtige Dimensionen und Unterdimensionen der Arbeitsplatzqualität? Die Wissenschaft ist sich über das komplexe und multidimensionale Wesen der Arbeitsplatzqualität einig und auch darüber, wie schwierig es ist, das Konzept in einer schlüssigen und spezifischen Definition einzufangen. Es wurde jedoch noch kein Konsens über die konkrete Definition und Konzeptualisierung gefunden. Holman (2012) definiert die Arbeitsplatzqualität wie folgt:

‚Das Maß, in dem ein Arbeitsplatz arbeits- und beschäftigungsbedingte Faktoren bietet, die ein günstiges Ergebnis für den Arbeitnehmer fördern, insbesondere das psychische Wohlbefinden, das körperliche Wohlbefinden und positive Einstellungen, wie die Arbeitsplatzzufriedenheit.‘ (Green, 2006 in Holman, 2012).

Diese Definition legt nahe, dass die Arbeitsplatzqualität von den Merkmalen des Arbeitsplatzes selbst abhängt sowie von den Beschäftigungsbedingungen, unter denen die Arbeit ausgeführt wird. Diese Definition lässt auch auf positive Ergebnisse schließen, die ein Anzeichen für eine hohe Arbeitsplatzqualität sind, wie das Wohlbefinden und die Arbeitsplatzzufriedenheit (Green & Mostafa, 2012; Holman, 2012).

Im Laufe der Studien zur Arbeitsplatzqualität hat die Wissenschaft viele Konzeptualisierungen vorgelegt. Auch wenn die verschiedenen Modelle hier nicht im Einzelnen vorgestellt werden, konzentrieren wir uns auf drei aktuelle Modelle der Arbeitsplatzqualität, die als Grundlage für die Erarbeitung von drei Arbeitsplatztypen gedient haben, die nachfolgend erörtert werden. Holman und McClelland (2011) haben die Dimensionen der Arbeitsplatzqualität klassifiziert und versucht, dabei ihr multidimensionales Wesen einzufangen. Sie unterscheiden zwischen drei Bereichen, die von fünf Dimensionen und einer Reihe von Unterdimensionen erfasst werden (Tabelle 2.1). Der erste Bereich ist die Arbeitsqualität, die von der Dimension Arbeitsorganisation abgedeckt wird. Die Arbeitsorganisation kann man in zwei Unterdimensionen aufteilen, mit den Arbeitsplatzanforderungen (wie Arbeitsbelastung, den Anforderungen des Umfelds und kognitiven Anforderungen) einerseits und den Ressourcen des Arbeitsplatzes (wie sozialer Unterstützung, Entscheidungsbefugnisse, Eigenständigkeit) andererseits. Die Beschäftigungsqualität als zweiter Bereich umfasst die Dimension der Bezahlung und des Entgeltsystems (andere Leistungen) und die Dimension der Sicherheit und Flexibilität (einschließlich flexible Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit). Der dritte Bereich konzentriert sich auf die Qualität der Mitarbeiterpolitik und erfasst sowohl die Dimension der Fähigkeiten und Weiterentwicklung (wie Fortbildung, Aufstiegsmöglichkeiten) als auch die Dimension der Beteiligung und Vertretung (Holman, 2012).

Tabelle 2.1 Klassifizierung der Arbeitsplatzqualität

Bereich der Arbeitsplatzqualität	Dimension	Beispiele von Indikatoren
Arbeitsqualität	Arbeitsorganisation	Gestaltung des Arbeitsplatzes, z. B. Entscheidungsbefugnisse, Anforderungen, Umfeldbedingungen, Teamaufbau, z. B. Teams, die an einem Ort oder dezentral zusammenarbeiten, eigenständige Arbeitsgruppen
	Beschäftigungsqualität	Entgelthöhe, leistungsabhängige Bezahlung, zusätzliche Leistungen
Qualität der Mitarbeiterpolitik	Sicherheit und Flexibilität	Vertragsstatus, flexible Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten
	Fähigkeiten und Weiterentwicklung	Erforderliche Fähigkeiten, Fortbildungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung
	Beteiligung und Vertretung	Einbindung der Mitarbeiter und Kommunikationspraxis

Quelle: Tabelle von Holman und McClelland (2011)

Green und Mostafa (2012) haben für Eurofound einen anderen konzeptuellen Rahmen der Arbeitsplatzqualität entwickelt. In diesem Rahmen basiert die Arbeitsplatzqualität auf vier Blöcken oder Dimensionen, von denen sich zwei aus extrinsischen Arbeitsplatzmerkmalen zusammensetzen und die anderen beiden intrinsische Arbeitsplatzmerkmale abdecken. Der erste Block besteht aus der Bezahlung und umfasst sowohl die Höhe als auch die Angemessenheit des Entgelts. Das zweite äußere Arbeitsplatzmerkmal beinhaltet die Aussichten mit den Arbeitsplatzmerkmalen, die zum Beschäftigungsbedürfnis eines Menschen beitragen, einschließlich Aspekten wie Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit. Daneben betrifft die intrinsische Arbeitsplatzqualität Aspekte, die mit dem Arbeitsplatz selbst und seinem Umfeld zusammenhängen, wie die Nutzung von Fähigkeiten und Entscheidungsbefugnisse, das bauliche und soziale Umfeld und die Arbeitsintensität. Die letzte Dimension umfasst Aspekte des Arbeitsplatzes, die die Notwendigkeit eines guten Gleichgewichts zwischen Beruf und Privatleben oder den außerberuflichen Aktivitäten des Arbeitneh-

mers betreffen. Diese Dimension hängt mit Faktoren wie den Arbeitszeiten, dem Kinderbetreuungsangebot etc. zusammen (Green & Mostafa, 2012).

Eine dritte Herangehensweise an die Arbeitsplatzqualität, die große Überschneidungen mit den vorgenannten Modellen aufweist, ist das belgische ‚4-A-Modell‘ (englisch: JWES-Modell). Dieses unterscheidet zwischen vier Dimensionen der Arbeitsplatzqualität: Arbeitsinhalt („*job content*“ = J) wie Arbeitsbelastung und Eigenständigkeit, Arbeitsbedingungen („*working conditions*“ = W), d.h. Druck, Risiken etc., Anstellungsbedingungen („*employment conditions*“ = E) mit Faktoren wie Vertragsart, Entgelt, Aufstiegschancen etc. und Arbeitsbeziehungen („*social relations*“ = S) als letzter Dimension, die die soziale Unterstützung, Mitsprache etc. abdeckt (Vandenbrande et al., 2012).

Vor dem Hintergrund dieser Modelle definieren wir einen Rahmen der Arbeitsplatzqualität (Szekér, Vandekerckhove, De Spiegelaere, & Ramioul, Veröffentlichung in Kürze) mit drei Dimensionen, die jeweils mehrere Unterdimensionen haben. Die erste Dimension ist die Arbeitsorganisation, die den Arbeitsinhalt und die Arbeitsbedingungen zusammenfasst – zwei Dimensionen aus dem 4-A-Modell. Unterdimensionen der Dimension ‚Arbeitsorganisation‘ sind: Eigenständigkeit der Arbeit, Komplexität der Aufgaben, eigenständige Teamarbeit, Planungsautonomie, monotone Aufgaben, emotionaler Druck und Umgang mit Menschen, Druck durch hohes Arbeitstempo und Risiken (wie Ergonomie, Umfeld und biochemische Risiken) und die Frage, ob es sich um einen festen Arbeitsplatz handelt oder nicht. Die zweite Dimension der Beschäftigungsbedingungen deckt die rechtlichen und vertraglichen Aspekte des Arbeitsplatzes ab, wie Einkommen, Vertragsart, Arbeitszeiten etc., aber auch die Karriere- und Fortbildungsmöglichkeiten. Die sozialen Beziehungen schließlich dienen der Erfassung der sozialen Dimension eines Arbeitsplatzes einschließlich der sozialen Unterstützung durch die Kollegen und Vorgesetzten einerseits – bzw. im negativen Fall Gewalt und Mobbing – und Mitsprache andererseits.

2.2 Indikatoren der Arbeitsplatzqualität

Um die Arbeitsplatzqualität messen zu können, müssen wir jede ihrer drei Dimensionen bewerten können. Dazu sind Indikatoren für die einzelnen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität erforderlich. Wir haben in den Daten der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) 2010, die durchgängig in diesem Bericht genutzt werden, nach geeigneten Indikatoren gesucht.

Für unsere Analysen werden die Indikatoren der Arbeitsplatzqualität, die Vandenbrande et al. (2012) für den Bericht über die Arbeits- und Beschäftigungsqualität in Belgien entwickelt haben, herangezogen. Diese Indikatoren geben einen umfassenden und multidimensionalen Überblick der Arbeitsplatzqualität und basieren auf dem 4-A-Modell. Wir gehen von unserem Modell mit den drei Dimensionen der Arbeitsplatzqualität aus, d.h. Arbeitsorganisation, Beschäftigungsbedingungen und soziale Beziehungen. Vandenbrande et al. haben die Indikatoren entweder auf Basis theoretischer Rahmen, die für frühere Erhebungen entwickelt wurden (wie die risikobezogenen Konstrukte von Eurofound für die EWCS), oder Faktorenanalysen für ordinalskalierte Variablen mit den Daten der EWCS 2010 für Belgien erarbeitet.

Tabelle 2.2 Übersicht der Unterdimensionen der Arbeitsplatzqualität

Arbeitsorganisation	Beschäftigungsbedingungen	Soziale Bedingungen
Eigenständigkeit der Aufgaben	Entgelt	Mitsprache
Komplexität der Aufgaben	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Mitbestimmung
Eigenständige Teamarbeit	Vollzeitarbeit	Soziale Unterstützung
Planungsautonomie	Variable Arbeitszeiten	Unterstützender Führungsstil
Monotone Aufgaben	Atypische Arbeitszeiten	
Emotionaler Druck & Umgang mit Menschen	Aufstiegsmöglichkeiten	
Druck durch hohes Arbeitstempo	Fortbildung	
Risiken		
Fester Arbeitsplatz		

Quelle: Basiert auf Vandenbrande et al. (2012)

Tabelle 2.2 enthält eine Übersicht der Indikatoren der Arbeitsplatzqualität, die nach Ausschluss von zwei Indikatoren, der Umbenennung einiger Indikatoren und der Anpassung anderer an den europäischen Umfang unserer Untersuchung ausgewählt wurden. Einzelheiten sind in unserem Arbeitspapier zu den Arbeitsplatztypen (Szekér et al., in Kürze) nachzulesen. Tabelle a1.3 im Anhang liefert einen detaillierten Überblick der Indikatoren und eine Beschreibung jedes einzelnen.

2.3 Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität

Die Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität sind nicht mit den Indikatoren gleichzusetzen. Während die Arbeitsqualitätsindikatoren inhärente Aspekte des Arbeitsplatzes oder Beschäftigungsumfelds erfassen (vgl. Definition von Holman), sind die Ergebnisse die Auswirkungen des Arbeitsplatzes in ihrer Gesamtheit auf das körperliche und psychische Wohlergehen, die positive Einstellung, die Arbeitsplatzzufriedenheit etc. des Arbeitnehmers. Bei der Untersuchung der Arbeitsplatzqualität ist es wichtig, sich diese Unterscheidung immer zu vergegenwärtigen und zwischen Indikatoren und Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität zu trennen.

Vandenbrande et al. (2012) haben auch Indikatoren für die Arbeitplatzergebnisse (subjektive Sicherheitsvariablen, Arbeitshaltung und Gesundheitsvariablen) unter Heranziehung der aus der EWCS 2010 verfügbaren Punkte herausgearbeitet, von denen eigene für unsere Analysen nützlich erscheinen. Als erste Gruppe sind die subjektiven Sicherheitsvariablen zu nennen: die subjektiv empfundene Unsicherheit des Arbeitsplatzes und subjektive Sicherheit des Arbeitsmarkts. Die subjektiv empfundene Unsicherheit des Arbeitsplatzes wird mit der Aussage ermittelt: ‚Ich könnte in den nächsten sechs Monaten meinen Arbeitsplatz verlieren.‘ Die subjektiv empfundene Sicherheit des Arbeitsmarkts wird mit der Frage ermittelt: ‚Sollte ich meinen jetzigen Arbeitsplatz verlieren oder aufgeben, wäre es für mich einfach, einen ähnlich bezahlten Arbeitsplatz zu finden?‘ Diese Fragen messen ein Ergebnis eindeutig, das von der Arbeitsplatzqualität bestimmt wird. Eine

zweite Gruppe von Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität sind die Gesundheitsvariablen. Dazu gehören das körperliche Wohlbefinden, das psychische Wohlergehen, die allgemeine Gesundheit, Gesundheit und Arbeit und der WHO-5-Wohlfühl-Index. Dieses Indikatorensystem der Arbeitsplatzqualität gibt einen guten Überblick über die Gesundheit des Arbeitnehmers. Wir werden uns in diesem Bericht in unserer Analyse auf das körperliche und seelische Wohlbefinden beschränken, da diese beiden Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität einen guten Einblick geben, welche Auswirkungen die Arbeitsplatzmerkmale auf die Gesundheit des Arbeitnehmers haben. Die dritte Gruppe von Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität ist die Haltung zur Arbeit, einschließlich der wahrgenommenen Nachhaltigkeit des Arbeitsplatzes („Glauben Sie, dass Sie mit 60 Jahren noch in der Lage sein werden, Ihre jetzige Arbeit auszuüben?“) und der Arbeitsplatzzufriedenheit („Wie zufrieden sind Sie – insgesamt – mit den Arbeitsbedingungen Ihrer Haupterwerbstätigkeit?“) (Eurofound, 2010). Diese beiden Variablen helfen, die Einstellung und das allgemeine Gefühl eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitsplatz einzufangen (Vandenbrande et al., 2012).

3 Arbeitsplatztypen

Arbeitsplatztypen sind ein Weg, Arbeitnehmer nach Arten von Arbeitsplätzen zu gruppieren, die jeweils eine Reihe typischer Arbeitsmerkmale aufweisen. Mithilfe dieser Arbeitsplatztypen entsteht ein vereinfachtes Bild der Art von Arbeitsplätzen, die Erwerbstätige haben, und es können Schlüsse über die Qualität dieser Arbeitsplatztypen gezogen werden. In diesem Kapitel wird die Entwicklung von Arbeitsplatztypen unter Zuhilfenahme der Daten aus der EWCS 2010 erläutert. Es werden die Arbeitsplatztypen beschrieben und die Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität im Verhältnis zu diesen Arbeitsplatztypen erörtert. Außerdem wird die Verteilung dieser Arbeitsplatztypen nach Sektoren, Geschlecht, Qualifikation, Herkunft und Ländern bzw. Ländergruppen beschrieben.

3.1 Methodologie der Arbeitsplatztypen

In seinem Beitrag über die Arbeitsplatztypen und Arbeitsplatzqualität in Europa entwickelt Holman (2012) ein Klassifizierungsschema mit sechs Arbeitsplatztypen, die Gruppen von Arbeitsplätzen mit bestimmten Kombinationen von Indikatoren der Arbeitsplatzqualität beschreiben. Auf Basis der Daten der EWCS 2005 der 27 EU-Länder ermittelt Holman in einer zweistufigen Cluster-Analyse ein Sechs-Cluster-Modell als beste Lösung.

In seinem Beitrag erörtert Holman (2012) die Relevanz und Vorteile der Verwendung von Arbeitsplatztypen. Zunächst weist er auf die Bedeutung für die Politik und andere Stakeholder hin. Arbeitsplatztypen können einen detaillierten Einblick vermitteln, wie sich die Arbeitsplatzqualität im Ländervergleich und innerhalb von Ländern verändert, und auch der Arbeitsplatzmerkmale, die für die Gestaltung der Arbeitsplatzqualität eine wichtige Rolle spielen. Ein besseres Verständnis der Komplexität der Arbeitsplatzqualität kann Politikern helfen, ihre Politiken genauer auszurichten. Außerdem können Arbeitsplatztypen sehr nützlich sein, um Unterschiede der Arbeitsplatz-

qualität zwischen verschiedenen Gruppen zu untersuchen, zum Beispiel unter den Aspekten Geschlecht, Alter, Unterschiede zwischen Sektoren etc. Des Weiteren eignen sie sich, um die Gesamtqualität eines Arbeitsplatzes zu bewerten und so festzustellen, ob es unterschiedliche Arten hochwertiger und geringwertiger Arbeitsplätze je nach den verschiedenen Indikatoren der Arbeitsplatzqualität gibt. Für diese Untersuchung, die die Arbeitsplatzqualität der drei Wachstumssektoren beleuchten soll, ist die Nutzung von Arbeitsplatztypen sicher hilfreich.

Es wurde zunächst eine latente Klassenanalyse mit der Software Latent GOLD vorgenommen, um die Arbeitsplatzcluster zu ermitteln. Die Analyse ermöglicht es, Cluster innerhalb einer Stichprobe herauszuarbeiten, die ähnliche Arbeitsplatzmerkmale aufweisen. In unserem Arbeitspapier zu den Arbeitsplatztypen wird die Methode beschrieben (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze).

Unsere Analyse basiert auf den aktuellsten verfügbaren Daten der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zum Zeitpunkt der Veröffentlichung, d.h. der fünften Erhebung, die 2010 durchgeführt wurde. Die EWCS wurde 1990 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ins Leben gerufen. Alle fünf Jahre werden die Daten durch persönliche Befragungen erhoben, die bei den Befragten zu Hause in der Landessprache stattfinden. Die fünfte EWCS deckte 34 Länder einschließlich der EU 27 ab. Unsere Stichprobe wurde aus der fünften EWCS gezogen und umfasst Daten aus den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (2010) mit einer Stichprobengröße von 35.372 (Green & Mostafa, 2012).

3.2 Arbeitsplatztypen in Europa im Jahre 2010

Die latente Klassenanalyse ergab, dass eine Lösung mit acht Clustern der beste Ansatz ist (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze). Die Software Latent GOLD benötigt Bewertungen für alle Variablen, damit eine Feststel-

lung bei der Clusterbildung berücksichtigt werden kann. Da bei unserer Stichprobe die Arbeitgeber und Selbständigen bei mehreren Aspekten unserer Indikatoren für Arbeitsplatzqualität keine Punkte erhielten, wurden die Selbständigen aus der latenten Klassenanalyse ausgenommen. Dies gilt auch für Feststellungen zu den abhängig Beschäftigten, bei denen Werte für einzelne Aspekte der Indikatoren fehlten. Damit reduzierte sich unsere Stichprobe rein auf abhängig Beschäftigte ($N = 22,398$). Dank der großen Grundgesamtheit der EWCS 2010 bedeutet die Reduzierung der Stichprobe aber keine wesentliche Beeinträchtigung der Ergebnisse, denn selbst die kleineren Cluster mit nur 3% aller Feststellungen bestehen noch aus einer ausreichend großen Anzahl von Feststellungen ($n = 629$) für weitere Analysen.

Die acht Arbeitsplatztypen können jeweils durch eine eindeutige Kombination unterschiedlicher Arbeitsplatzmerkmale beschrieben werden. Tabelle 3.1 liefert einen Überblick der Profile dieser acht verschiedenen Arbeitsplatztypen. Mithilfe der Klassifizierung ISCO-08 ist es auch möglich, die vorherrschenden Berufe für jeden Arbeitsplatztyp zu bestimmen. Tabelle a1.4 (im Anhang) enthält die detaillierten Bewertungen der Arbeitsplatztypen für einzelne Arbeitsplatzmerkmale. Die acht Arbeitsplatztypen sind: aktive Arbeit, anspruchsvolle Arbeit, unterstützende Arbeit, leichte Teilzeitarbeit, monotone Arbeit, passive Arbeit, emotional belastende Arbeit und anstrengende Arbeit.

Aktive Arbeit

Das erste Cluster umfasst Arbeitsplätze, die hohe Eigenständigkeit (höchstes Maß), eigenständige Teamarbeit und Planungsautonomie aufweisen, eine hohe Aufgabenkomplexität, starken Rückhalt durch die Vorgesetzten und Kollegen sowie das höchste Maß an Mitbestimmung und ein mittleres Mitspracheniveau. Die Risiken und Anforderungen sind moderat: Druck durch das Arbeitstempo, emotionaler Druck und Risiken, wiederkehrende Aufgaben und ein fester Arbeitsplatz. Diese Arbeitnehmer haben viele berufliche

Aufstiegsmöglichkeiten und erhalten ein moderates Maß an Fortbildung. Der durchschnittliche Arbeitnehmer in dieser Gruppe arbeitet Vollzeit, mit einem unbefristeten Vertrag und einem moderaten Maß an flexiblen und atypischen Arbeitszeiten. Das Entgelt liegt knapp über dem Durchschnitt. Dieses Cluster hat hohe Ähnlichkeit mit den Clustern der ‚aktiven Arbeitsplätze‘, die in früheren Untersuchungen beschrieben wurden (Holman, 2012; Karasek, 1979). Daher nennen wir es *aktive Arbeit*, in Anlehnung an die frühere Benennung durch andere Wissenschaftler. Viele Arbeitnehmer im Cluster der ‚aktiven Arbeit‘ sind als IKT-Fachkraft beschäftigt oder in einer anderen Position als Fachkraft oder Facharbeiter. Führungskräfte im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes (HORECA) und im Einzelhandel sowie Facharbeiter in der Fischerei, Forstwirtschaft und Jagd haben diese Art von Arbeitsplatz. Beispiele für Berufe sind IKT-Fachkräfte, Finanzanalysten oder Wissenschaftler.

Anspruchsvolle Arbeit

Die Aspekte, die diesen Arbeitsplatztyp am stärksten von der aktiven Arbeit abgrenzen, sind die äußerst gute Bezahlung dieser Arbeitnehmer sowie die hohe Frequenz atypischer Arbeitszeiten. Was die Merkmale der Arbeitsorganisation betrifft, haben diese Arbeitnehmer ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Komplexität in ihrer Arbeit und nur sehr wenig wiederkehrende Aufgaben. Die Risiken an diesen Arbeitsplätzen sind sehr gering und der Druck aufgrund des Arbeitstempos ist ebenfalls leicht unterdurchschnittlich, während der emotionale Druck etwas über dem Schnitt liegt. Ein wichtiges Merkmal ist auch, dass diese Beschäftigten oft keinen festen Arbeitsplatz haben. Die Beschäftigungsbedingungen sind in diesem Cluster als sehr gut einzustufen, mit sehr vielen Aufstiegsmöglichkeiten, moderater Fortbildung und unbefristeter Vollzeitarbeit. Die Arbeit ist von hoher Planungsautonomie und variablen Arbeitszeiten gekennzeichnet. Die Beschäftigten haben bei ihrer Arbeitsorganisation ein hohes Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht, erhalten aber nur mäßige Unterstützung. Diese Gruppe wird als *anspruchsvolle*

volle Arbeit bezeichnet, da die Ähnlichkeit mit den anspruchsvollen Arbeitsplätzen in den Untersuchungen anderer Autoren (Holman, 2012; Vandenberg et al., 2012) nicht von der Hand zu weisen ist. Viele Führungs- und Fachkräfte haben diese Art von Arbeitsplatz. Weitere Beispiele für Berufe in diesem Cluster sind Manager, Mediziner, Richter oder Chirurgen.

Unterstützende Arbeit

Die unterstützende Arbeit erzielt bei fast allen Indikatoren der Arbeitsplatzqualität eine mittlere Bewertung. Bei der Arbeitsorganisation liegen alle Indikatoren leicht über dem Durchschnitt, mit Ausnahme der Eigenständigkeit der Arbeit, die im Vergleich mit allen anderen Arbeitsplatztypen den niedrigsten Wert erhält. Diese Arbeitnehmer haben moderate Anforderungen, wie Druck durch das Arbeitstempo, emotionalen Druck und Risiken. Ihre Arbeitsplätze sind mäßig anspruchsvoll, mit moderater Monotonie und Aufgabenkomplexität und einem durchschnittlichen Maß an eigenständiger Teamarbeit. Die Beschäftigungsbedingungen sind ebenfalls moderat: berufliche Aussichten und Fortbildung, unbefristete Verträge und Vollzeitarbeit sowie atypische und variable Arbeitszeiten und Planungsautonomie. Das Entgelt wie auch die Mitbestimmung und Mitsprache innerhalb der Organisation sind durchschnittlich. Neben der geringen Eigenständigkeit der Arbeit ist ein weiteres wesentliches Merkmal das hohe Maß an Unterstützung, das diese Arbeitnehmer von ihren Kollegen und Vorgesetzten erhalten: sowohl der soziale Rückhalt wie auch die Unterstützung bei ihren Aufgaben. Die bemerkenswert hohen Einstufungen bei allen Indikatoren der sozialen Beziehungen und vor allem der Unterstützung führen zu der Namengebung für dieses Cluster: *unterstützende Arbeit*. Typische Berufe dieses Typus sind Aufgaben mit Schutzfunktion (z. B. Polizeibeamte) und Support-Funktion, wie Telefonmitarbeiter im Callcenter, Pflegekräfte (Pfleger und Krankenschwestern) und Berufe im Umfeld von Wissenschaft und Ingenieurwissenschaften.

Leichte Teilzeitarbeit

Das Cluster der *leichten Teilzeitarbeit* besteht aus Arbeitsplätzen, denen ein typisches Merkmal gemein ist, nämlich dass die Arbeit dieser Beschäftigten keine (oder sehr wenig) Aspekte aufweist, die Stress verursachen (können). Sie haben wenig Druck durch das Arbeitstempo, emotionalen Druck und Risiken und eine sehr geringe Wahrscheinlichkeit atypischer Arbeitszeiten. Die Eigenständigkeit (eigenständige Aufgaben und eigenständige Arbeit im Team) liegt unter dem Durchschnitt, ebenso wie die Komplexität der Aufgaben. Sie haben nur begrenzte Veränderungen in der Arbeitszeit, aber auch nur eine begrenzte Planungsautonomie, die leicht unterdurchschnittlich ist. Typischerweise arbeiten sie nicht in Teilzeit und dies spiegelt sich auch in ihrem unterdurchschnittlichen Entgelt wider. Sie haben nur beschränkte berufliche Aussichten und Fortbildungsmöglichkeiten. Typischerweise haben diese Arbeitnehmer einen festen Arbeitsplatz. Negativ ist zu bewerten, dass die Anzahl der unbefristeten Verträge nur mäßig ist. Diese Arbeitnehmer sind oft als Lehrkräfte, Büroangestellte (oder zur Unterstützung im Büro) oder in vertriebsbezogenen Funktionen tätig.

Monotone Arbeit

Dieses Cluster schneidet bei allen Arbeitsplatzmerkmalen moderat ab. Doch ein Merkmal bildet die Ausnahme von diesem allgemeinen Trend: wiederkehrende Aufgaben. Diese Arbeitnehmer führen in hohem Maße immer wiederkehrende Aufgaben aus. Daher heißt dieses Cluster als *monotone Arbeit*. Mit moderaten Beschäftigungsbedingungen und durchschnittlichen sozialen Beziehungen hebt sich dieser Arbeitsplatztyp in keiner anderen Hinsicht ab. Berufe, in denen dieser Arbeitsplatztyp häufig anzutreffen ist, sind unterstützende Bürofunktionen (z. B. Sachbearbeiter in der Buchhaltung), Maschinenführer und andere Handwerksberufe (z. B. Handwerker in einer Holzfabrik), paramedizinische Fachkräfte, Verwaltungs- und Vertriebsleiter.

Emotional belastende Arbeit

Dieser Arbeitsplatztyp, der als *emotional belastende Arbeit* bezeichnet wird, ist von einigen besonderen Merkmalen geprägt: hoher emotionaler Druck und relativ hoher Druck durch das Arbeitstempo in Verbindung mit sehr wenig Unterstützung durch die Kollegen und Vorgesetzten auf sozialer und beruflicher Ebene. Diese Arbeitnehmer erhalten sehr viel Fortbildung und haben meistens einen unbefristeten Arbeitsvertrag, auch wenn ihr Arbeitsplatz oft nicht fest ist. Was ihre Aufgaben betrifft, haben sie ein hohes Maß an Selbständigkeit und Komplexität und arbeiten häufiger als andere Cluster in eigenständigen Teams. Andererseits haben sie eine überdurchschnittliche Bewertung bei den monotonen Aufgaben. Die mit ihrer Arbeit verbundenen Risiken sind moderat. Dieser Arbeitsplatztyp umfasst ein hohes Maß an atypischen Arbeitszeiten in Verbindung mit variablen Arbeitszeiten. Das Entgelt dieser Arbeitnehmer liegt auch weit über dem Durchschnitt. Außerdem haben die Arbeitnehmer mäßige Mitsprache und Mitbestimmung in ihrer Organisation. Die Verbindung aus geringer Unterstützung und hohen emotionalen Anforderungen (wie emotionalem Druck und Teamarbeit) spiegelt sich im Namen des Clusters wider. Bei diesem Arbeitsplatztyp, den wir emotional belastende Arbeit nennen, findet man viele Führungskräfte, Fachkräfte, Techniker und ähnlich qualifizierte Arbeitnehmer. Besonders häufig sind Ärzte und andere medizinische Berufe wie Psychiater, Zahnärzte etc. und Pflegekräfte anzutreffen.

Passive Arbeit

Arbeitnehmer in diesem Cluster, das als *passive Arbeit* bezeichnet wird, haben nur sehr wenig Eigenständigkeit und Aufgabenkomplexität und arbeiten fast nie in eigenständigen Teams. Sie haben nur sehr wenig emotionalen Druck und der Druck durch das Arbeitstempo ist mäßig. Die Risiken sind andererseits bei dieser Art von Arbeitsplatz recht hoch und die Arbeitnehmer haben viele monotone Aufgaben. Die Beschäftigungsbedingungen sind ungünstig, mit sehr wenig beruflichen Aussichten und Fortbildungsmöglich-

keiten. Außerdem haben viele einen befristeten Vertrag und weniger als der Durchschnitt arbeitet Vollzeit. Die Arbeitszeit ist von geringer Planungsautonomie und einem moderaten Maß an variablen und atypischen Arbeitszeiten geprägt. Diese Gruppe hat die niedrigste Bezahlung von allen Clustern. Mitbestimmung und Mitsprache sind äußerst gering. Dieses Cluster wird aufgrund der Ähnlichkeit zu den passiven Arbeitsplätzen von Karasek (1979), die ein geringes Maß an Kontrolle (wie Eigenständigkeit) in Verbindung mit geringen Anforderungen an den Arbeitsplatz haben, ‚passive Arbeit‘ genannt. Berufe in diesem Cluster sind Maschinenführer, Bedienpersonal, Bandarbeiter oder einfache Berufe (z. B. Reinigungskräfte, Müllabfuhr, Straßenverkäufer, Hilfskräfte, Fahrer, mobile Maschinenführer etc.).

Anstrengende Arbeit

Der letzte Arbeitsplatztyp wird als *anstrengende Arbeit* bezeichnet, da die Arbeitnehmer ein hohes Arbeitstempo mit Druck, hohen Risiken, leicht höherem emotionalen Druck und monotonen Aufgaben haben. Die Eigenständigkeit (eigenständiges Arbeiten, Planungsautonomie und eigenständige Teamarbeit) und Komplexität dieser Arbeitsplätze sind eher gering. Dieses Cluster ähnelt sehr den anstrengenden Arbeitsplätzen bei Karasek (1979) und ähnlichen Clustern bei anderen Wissenschaftlern (Holman, 2012; Vandenbrande et al., 2012). Die Arbeitnehmer haben moderate Flexibilität in ihrer Arbeit, variable Arbeitszeiten und ein moderates Maß an atypischen Arbeitszeiten. Obwohl sie Fortbildung erhalten, haben sie kaum berufliche Aufstiegschancen. Unterdurchschnittlich wenige haben einen unbefristeten Vollzeitvertrag und ihr Entgelt liegt auch unter dem Durchschnitt. Was die sozialen Beziehungen betrifft, bekommen Arbeitnehmer in diesem Cluster äußerst wenig Unterstützung und haben wenig Mitsprache und Mitbestimmung. Man findet oft Maschinenführer, Bedienpersonal und Bandarbeiter sowie einfache Büroangestellte in dieser Arbeitsplatzkategorie.

Tabelle 3.1 Arbeitsplatztypen und ihre Bewertungen für verschiedene Arbeitsplatzmerkmale

	Aktive Arbeit	Anspruchsvolle Arbeit	Unterstützende Arbeit	Leichte Teilzeitarbeit	Monotone Arbeit	Emotional belastende Arbeit	Passive Arbeit	Anstrengende Arbeit
Arbeitsorganisation								
Eigenständigkeit & Komplexität	H	H	Eigenständig: G Komplexität: M	Eigenständig: G Komplexität: M	M	H	G	G
Monotone Aufgaben	M	G	M	G	H	H	H	H
Druck & Risiken	M	Hoher Druck Geringe Risiken	M	G	M	Hoher Druck Moderate Risiken	Hohes Risiko Arbeitsstempel: M Emotionaler Druck: G	H
Fester Arbeitsplatz	M	G	M	H	M	H	M/H	H
Beschäftigungsbedingungen								
Entgelt	M/H	Sehr hoch	M	G	M	H	G	G
Unbefristeter Vertrag & Vollzeit	H	H	M	Unbefristet: M Vollzeit: Gering	M	M/H	G	G
Variable & atypische Arbeitszeiten	M	H	M	G	M	H	M	M
Karrierechancen & Fortbildung	Hohe Chancen Fortbildung: M	H	M	M	M	Mod. Chancen Fortbildung: H	G	Wenig Chancen Fortbildung: H
Soziale Beziehungen								
Mitsprache und Mitsprachebestimmung	Mitsprache: H Mitsprache: M	H	M	M	M	M/H	G	G
Unterstützung	H	M	H	M	M	Unterstütz.: G Soziale Unter: M	G/M	G

* H = Hoher Wert des Indikators; M = Moderater Wert des Indikators; G = Geringer Wert des Indikators;
 Chancen = Berufliche Aussichten, Karrierechancen; Unterstütz. = Unterstützung durch die Vorgesetzten/die
 Geschäftsleitung; Soziale Unter= soziale Unterstützung

Quelle: Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

3.3 Arbeitsqualität der Arbeitsplatztypen

Betrachtet man die Beschreibungen der acht Arbeitsplatztypen, kann man eindeutig feststellen, dass jeder eine typische Kombination aus guten und schlechten Arbeitsplatzmerkmalen aufweist. Keiner der Arbeitsplatztypen hat nur gute oder nur schlechte Merkmale. Man kann dennoch Unterschiede in der Gesamtbilanz guter und schlechter Arbeitsplatzmerkmale beobachten. Die aktive und die anspruchsvolle Arbeit – in geringerem Umfang auch die unterstützende Arbeit – verbinden viele gute Arbeitsplatzmerkmale. Auch wenn einige negative Arbeitsplatzmerkmale vorliegen (zum Beispiel der hohe Anteil atypischer Arbeitszeiten bei der anspruchsvollen Arbeit), ist die Bilanz eindeutig positiv. Daher kann man sagen, dass es sich bei diesen drei Arbeitsplatztypen um gute Arbeitsplätze handelt. Die Arbeitsplatzqualität der leichten Teilzeitarbeit und monotonen Arbeit ist allgemein durchschnittlich. Daher ist auch die Gesamtqualität dieser beiden Arbeitsplatztypen moderat. Die anderen drei Arbeitsplatztypen – emotional belastende, passive und anstrengende Arbeit – haben jeweils einige positive oder moderate Merkmale. Die schlechten Merkmale überwiegen jedoch eindeutig die guten, entweder zahlenmäßig oder in ihrer Wirkung. Diese drei Cluster können daher als schlechte Arbeitsplätze betrachtet werden.

Wir wenden uns jetzt den Unterschieden in den Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität zwischen den Arbeitsplatztypen zu. Abb. 3.1 zeigt die Einstufung der Arbeitsplatztypen anhand der Bewertung ihrer Arbeitsplatzqualitätsergebnisse. Werden zwei oder mehr Arbeitsplatztypen ähnlich eingestuft, zeigt dies, dass sie ihre Ergebnisse bei der Arbeitsplatzqualität keine wesentlichen Unterschiede aufweisen. Die in der Abbildung gezeigten Einstufungen basieren auf einer mehrstufigen Regressionsanalyse der Arbeitsplatztypen, um für jeden einzelnen (mithilfe der Betadaten) die Höhe der Arbeitsplatzqualitätsergebnisse zu bestimmen. Weitere Einzelheiten zu dieser Analyse sind im Arbeitspapier zu finden (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze). Der Anhang enthält eine Übersicht (Abb. a1.1) der Einstufungen der Arbeitsplatzqualität für die Arbeitsplatztypen.

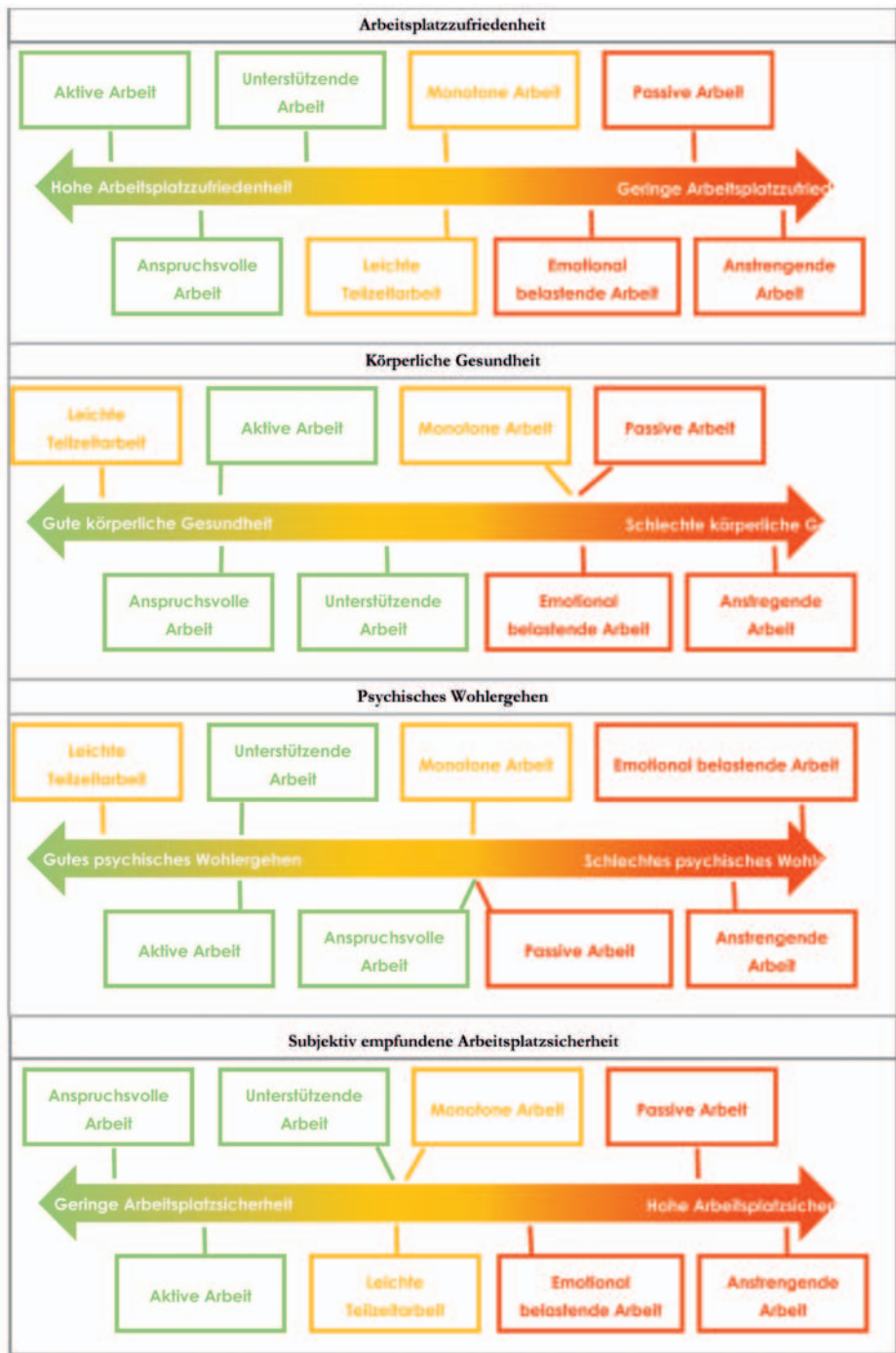
Arbeitsplatzzufriedenheit

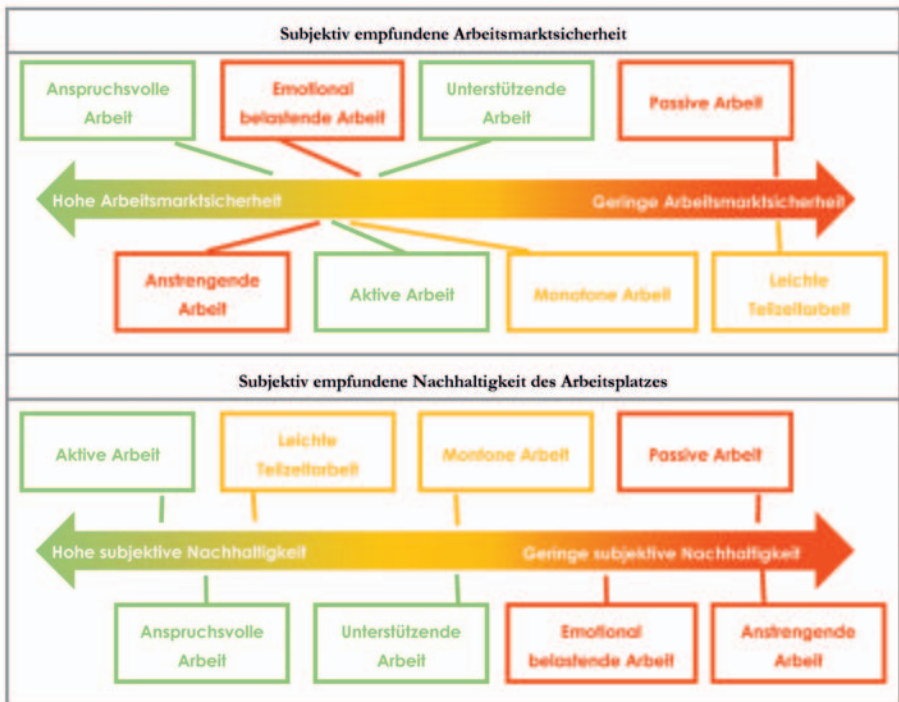
Die Arbeitsplatzzufriedenheit ist ein wichtiges Arbeitsplatzergebnis, das mit der Arbeitsplatzqualität zusammenhängt (Loher, Noe, Moeller, & Fitzgerald, 1985; Spector, 1997). Bei unserer Stichprobe zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer höheren Arbeitsplatzqualität auch eine höhere Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz bekunden. Die aktive Arbeit zeigt die höchste Arbeitsplatzzufriedenheit, gefolgt von der anspruchsvollen und der unterstützenden Arbeit. Die Arbeitsplätze mit moderater Qualität unterscheiden sich in puncto Zufriedenheit jedoch nicht wesentlich. Die Arbeitsplätze mit schlechter Qualität hingegen weisen entschieden niedrigere Werte bei der Arbeitsplatzzufriedenheit auf als die mit hoher und moderater Qualität. Die geringste Arbeitsplatzzufriedenheit ist bei der anstrengenden Arbeit festzustellen.

Körperliche Gesundheit und psychisches Wohlergehen

Die Beziehung zwischen Arbeit und Gesundheit ist nicht von der Hand zu weisen. Wissenschaftler haben nachgewiesen, dass die Qualität der Arbeit beträchtliche Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit hat (Green, 2006; Van der Doef & Maes, 1999). Diese Beziehung bestätigt sich auch in unserer Stichprobe der EWCS 2010. Insgesamt haben Arbeitnehmer mit einer guten oder moderaten Arbeitsplatzqualität eine entschieden bessere körperliche und psychische Gesundheit als Beschäftigte mit schlechten Arbeitsplätzen.

Abb. 3.1 Einstufung der Arbeitsplatztypen anhand der Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität





Arbeitnehmer mit einem leichten Teilzeitjob haben die höchsten Ergebnisse bei der körperlichen und psychischen Gesundheit. Was die körperliche Gesundheit betrifft, liegen die drei hochwertigen Arbeitsplatztypen auf dem zweiten bis vierten Rang, auch wenn die Unterschiede zwischen ihnen zum Teil gering und zu vernachlässigen sind. Bei der anstrengenden Arbeit wird die körperliche Gesundheit am meisten beeinträchtigt. Interessanterweise ist das psychische Wohlbefinden bei Beschäftigten mit aktiver Arbeit und unterstützender Arbeit (die auf dem gleichen Niveau liegen) etwas geringer als bei Beschäftigten mit leichter Teilzeitarbeit. Außerdem ist der Wert für das psychische Wohlergehen bei der anspruchsvollen Arbeit auffällig. Beschäftigte mit einem emotional belastenden Beruf oder anstrengender Arbeit schneiden bei der psychischen Gesundheit jedoch noch bedeutend schlechter ab.

Subjektive Unsicherheit und Nachhaltigkeit des Arbeitsplatzes

In Krisenzeiten wie der aktuellen Rezession sind Arbeitsplatzergebnisse wie die subjektive Unsicherheit des Arbeitsplatzes und subjektive Sicherheit des Arbeitsmarkts für die Arbeitnehmer sehr wichtig (mehr noch als in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums). Es gibt große Unterschiede zwischen den Arbeitstypen im Hinblick auf ihre Unsicherheit. Die passive, die anstrengende und die emotional belastende Arbeit haben die höchste subjektive Arbeitsplatzunsicherheit. Die anspruchsvolle Arbeit weist hingegen die geringste empfundene Arbeitsplatzunsicherheit auf.

Die subjektiv empfundene Arbeitsmarktsicherheit der verschiedenen Arbeitstypen ist schwer zu analysieren, da die meisten sich hier nicht wesentlich voneinander unterscheiden (wie Abb. 3.1 zeigt). Man kann jedoch die beiden Arbeitstypen mit der geringsten Arbeitsmarktsicherheit ermitteln: die leichte Teilzeitarbeit und die passive Arbeit. Die höchste Arbeitsmarktsicherheit weisen hingegen die anspruchsvolle Arbeit und in geringerem Maße die emotional belastende Arbeit auf. Die anderen Arbeitstypen haben weniger Arbeitsmarktsicherheit und unterscheiden sich nicht wesentlich.

Die empfundene Nachhaltigkeit eines Arbeitsplatzes – oder die Frage, ‚ob der/die Beschäftigte meint, die jetzige Arbeit noch mit 60 Jahren ausüben zu können‘ – ist sicher ein relevanter Indikator. Auch hier sind die Arbeitnehmer mit einem anstrengenden oder passiven Arbeitsplatz in der schlechtesten Situation, während die aktive und anspruchsvolle Arbeit und leichte Teilzeitarbeit die höchste empfundene Nachhaltigkeit des Arbeitsplatzes aufzuweisen scheinen.

3.4 Arbeitsplatztypen unter dem Mikroskop

Unterschiede zwischen den Arbeitsplatztypen unter den Aspekten Geschlecht, Herkunft und Qualifikation

Die Betrachtung der Arbeitsplatztypen in Europa im Überblick vermittelt einen ersten Eindruck der Arbeitsplatzqualität in Europa. Wie immer verborgen sich jedoch unter der Oberfläche einige wesentliche Unterschiede. Untersucht man die Verteilung der Arbeitsplatztypen für verschiedene Gruppen, die anhand persönlicher Merkmale definiert werden, deckt man einige dieser verborgenen Unterschiede auf. Tabelle 3.2 zeigt die Verteilung der Arbeitsplatztypen nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau. Allgemein haben 53,1% aller Arbeitsplätze eine hohe Qualität, 26% eine schlechte und die verbleibenden 20,7% eine moderate Arbeitsplatzqualität. Die größte Gruppe von Arbeitnehmern findet man in den Clustern der aktiven Arbeit (24,6%), passiven Arbeit (19,7%) und der unterstützenden Arbeit (19%). Neben der Verteilung aller Arbeitnehmer über die Arbeitsplatztypen kann man große Unterschiede für verschiedene Bevölkerungsgruppen feststellen, wie Tabelle 3.2 zeigt.

Unterteilt man die Stichprobe nach Geschlecht, treten einige Unterschiede zutage. Obwohl 56,6% der männlichen Arbeitnehmer einen hochwertigen Arbeitsplatz haben, können dies weniger als die Hälfte der Frauen (49,5%) von sich behaupten. Dieser Unterschied hängt mit der geringeren Anzahl von Frauen in anspruchsvoller oder unterstützender Tätigkeit zusammen. Auf der anderen Seite haben mehr Frauen einen Arbeitsplatz von moderater Qualität, da mehr Frauen (16,7%) als Männer (10,5%) in leichter Teilzeitarbeit beschäftigt sind. Außerdem ist der Anteil von Frauen in passiver Arbeit (20,3%) etwas höher als bei den Männern (19,2%).

Die Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Arbeitnehmern sind noch ausgeprägter als die Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Auch wenn die ausländischen Arbeitnehmer in unserer Stichprobe weniger stark vertreten sind, kann ihre Verteilung über die Arbeitsplatztypen verglichen werden. Ausländische Arbeitnehmer (48,3%) sind seltener in guten Arbeitsplätzen anzutreffen als inländische Arbeitnehmer (53,8%) und sind auch in der Kategorie der Arbeitsplätze mit moderater Qualität schwächer vertreten (Ausländer: 17,1%, Inländer: 21,3%). Das bedeutet, dass man mehr ausländische Arbeitnehmer in schlechten Arbeitsplätzen findet, vor allem in passiver Arbeit (Ausländer: 26,8%, Inländer: 18,8%).

Unterteilt man die Daten unter dem Aspekt der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ergibt sich erneut eine andere Verteilung über die Arbeitsplatztypen. Arbeitnehmer mit maximal unterem Sekundarabschluss findet man überdurchschnittlich oft in schlechten Arbeitsplätzen (34,1%) mit hohen körperlichen Anforderungen und hohem tempobedingten Druck, vor allem in passiver Arbeit (28,6%) und anstrengender Arbeit (3,4%). Andererseits sind sie nur wenig in hochwertigen Arbeitsplätzen anzutreffen (45,1%). Auch wenn sie überdurchschnittlich bei der unterstützenden Arbeit vertreten sind (20,4%), erklärt sich dies durch ihre geringe Präsenz bei der aktiven Arbeit (20,1%) und vor allem anspruchsvollen Arbeit (4,6%). Die zweite Gruppe von Arbeitnehmern hat eine höhere Sekundar- oder Postsekundarausbildung, aber kein Hochschulstudium absolviert. Diese ist die größte Gruppe und weist die durchschnittlichste Verteilung über die Arbeitsplatztypen auf. Im Vergleich zum Durchschnitt finden sich weniger Arbeitnehmer mit einem anspruchsvollen Beruf (6,3%) und mehr in unterstützender Arbeit (21,0%) und passiver Arbeit (21,4%). Die letzte Gruppe umfasst die Arbeitnehmer mit abgeschlossenem Hochschulstudium. Sie hat den höchsten Anteil hochwertiger Arbeitsplätze (64%) im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen und dem Schnitt. Konkret bedeutet dies, dass sich mehr Beschäftigte in aktiver Arbeit (30%) oder anspruchsvoller Arbeit (19,1%) befinden und weniger eine unterstützende Arbeit (14,9%) ausüben. Schlechte Arbeitsplätze sind weniger vertreten (15,7%) und nur 2,3% dieser Arbeitnehmer verüben

anstrengende Arbeit und nur 8,2% passive Arbeit (der Durchschnitt liegt bei passiver Arbeit bei 19,7%). Die emotional belastende Arbeit hat hingegen in der Gruppe einen höheren Anteil (5,2%).

Zusammenfassend kann man sagen, dass Männer stärker in hochwertigen Arbeitsplätzen vertreten sind als Frauen, die einen größeren Anteil bei den Arbeitsplätzen moderater Qualität aufweisen, vor allem bei der leichten Teilzeitarbeit. Ausländische Arbeitnehmer haben viel häufiger schlechte Arbeitsplätze als Inländer und sie verüben in der Regel passive Arbeit. Was die Qualifikation betrifft, hängt die Arbeitsplatzqualität eindeutig vom Bildungsstand ab. Arbeitnehmer mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium sind häufiger in Berufen anzutreffen, die emotionalem Druck und Stress ausgesetzt sind, während Arbeitnehmer mit nur unterem Sekundarabschluss häufiger in Arbeitsplätzen mit hohem Arbeitstempo und körperlichen Risiken vertreten sind.

Tabelle 3.2 Arbeitsplatztypen nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau

	Gesamt % der Erwerbstätigen	Geschlecht		Herkunft ¹		Qualifikationsniveau ²		
		Männer	Frauen	Inländer	Ausländer	Geringqualifiziert	Durchschnittlich qualifiziert	Hochqualifiziert
Hohe Qualität								
Aktive Arbeit	24,6	24,5	24,8	25,0	21,2	20,1	23,6	30,0
Anspruchsvolle Arbeit	9,5	11,4	7,5	9,7	8,3	4,6	6,3	19,1
Untersstützende Arbeit	19,0	20,7	17,2	19,1	18,8	20,4	21,0	14,9
<i>Gesamt</i>	<i>53,1</i>	<i>56,6</i>	<i>49,5</i>	<i>53,8</i>	<i>48,3</i>	<i>45,1</i>	<i>50,9</i>	<i>64,0</i>
Moderate Qualität								
Leichte Teilzeitarbeit	13,4	10,5	16,7	13,9	10,3	12,6	14,0	13,6
Monotone Arbeit	7,3	7,5	7,2	7,4	6,8	7,6	7,6	6,7
<i>Total</i>	<i>20,7</i>	<i>18,0</i>	<i>23,9</i>	<i>21,3</i>	<i>17,1</i>	<i>20,2</i>	<i>21,6</i>	<i>20,3</i>
Geringe Qualität								
Emotional belastende Arbeit	3,4	3,4	3,4	3,3	4,3	2,1	3,1	5,2
Passive Arbeit	19,7	19,2	20,3	18,8	26,8	28,6	21,4	8,2
Anstrengende Arbeit	2,9	2,9	3	2,9	3,6	3,4	3,1	2,3
<i>Gesamt</i>	<i>26,0</i>	<i>25,5</i>	<i>26,7</i>	<i>25,0</i>	<i>34,7</i>	<i>34,1</i>	<i>27,6</i>	<i>15,7</i>

- 1 Herkunft: Inländisch: Der/die Befragte und beide Eltern wurden im Wohnsitzland geboren. Ausländisch: Der/die Befragte, ein Elternteil, beide Elternteile oder alle drei wurden außerhalb des Wohnsitzlands geboren.
- 2 Qualifikation: Geringqualifiziert = keine Ausbildung, Grundschule und untere Sekundarstufe. Durchschnittlich qualifiziert = obere Sekundarstufe und Postsekundarstufe einschließlich Berufsvorbereitungsschule oder Berufsausbildung, aber kein Hochschulstudium. Hochqualifiziert = Hochschulstudium – Grundstudium und Abschluss – weiterführendes Studium.

Quelle Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

Arbeitsplatztypen in Europa

Wissenschaftler unterscheiden in der Regel zwischen verschiedenen Ländergruppen innerhalb der EU-27 (Holman, 2012; Vandenbrande et al., 2012). Die Gruppierung kann den Vergleich von Arbeitsplatztypen und der Arbeitsplatzqualität innerhalb Europas vereinfachen. Die Frage, wie man die europäischen Länder gruppiert, ist jedoch nicht leicht zu beantworten. Der Einfachheit halber verwenden wir die Gruppierung von Holman (2012), der die Länder nach ihrer institutionellen Aufstellung einstuft. Die Ergebnisse sind in Tabelle 3.3 abgebildet.

Zunächst stellen wir fest, dass – trotz einiger geringfügiger Abweichungen – die prozentuale Verteilung der Arbeitsplatztypen in den Ländergruppen abgesehen von einigen Ausreißern relativ gleich ist. Wichtige Ausnahmen sind der sehr hohe Anteil der anspruchsvollen Arbeit in den sozialdemokratischen Ländern und sehr geringe Anteile in Südeuropa und den Übergangsländern. In den sozialdemokratischen Ländern ist der Anteil der passiven Arbeit (9,9%) im Vergleich zum gesamteuropäischen Durchschnitt von 19,7% ebenfalls sehr gering. Im gleichen Maße weisen die südeuropäischen Länder auch einen sehr hohen Anteil (27,45%) passiver Arbeit auf.

Tabelle 3.3 Arbeitsplatztypen nach institutioneller Aufstellung

	Gesamt	Sozialdemokratie	Kontinental	Liberal	Südeuropa	Übergangsländer
Hohe Qualität						
Aktive Arbeit	24,6	28,7	22,1	28,9	24,3	26,6
Anspruchsvolle Arbeit	9,5	15,5	10,7	10,1	6,8	6,3
Unterstützende Arbeit	19,0	16,4	18,3	22,2	17,1	21,8
Moderate Qualität						
Leichte Teilzeitarbeit	13,4	7,1	13,4	10,4	13,6	17,6
Monotone Arbeit	7,3	10,4	8,4	7,5	5,9	5,3
Geringe Qualität						
Emotional belastende Arbeit	3,4	8,7	4,1	3,9	2,1	1,5
Passive Arbeit	19,7	9,9	19,8	12,1	27,5	18,6
Anstrengende Arbeit	2,9	3,4	3,2	3,0	2,8	2,3

- 1 Hinweis: Länder nach institutioneller Aufstellung: Sozialdemokratie = Dänemark, Finnland und Schweden; kontinental = Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, die Niederlande und Österreich; liberal = Vereinigtes Königreich und Irland; südeuropäisch = Griechenland, Italien, Malta, Portugal, Spanien und Zypern; Übergangsländer = Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien, Slowakei, Tschechische Republik und Ungarn (Holman, 2012).

Quelle: Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

Die Verteilung der Arbeitsplatztypen in jeder Ländergruppe ermöglicht Rückschlüsse für jeden Typus (Tabelle 3.3). Der höchste Anteil aktiver Arbeit ist in den sozialdemokratisch und liberal regierten Ländern anzutreffen, der niedrigste Anteil in den kontinentalen Ländern. Die anspruchsvolle Arbeit ist in den sozialdemokratischen Ländern viel stärker vertreten als im Rest Europas. Die südeuropäischen Länder und Übergangsländer haben den geringsten Anteil dieser Arbeitsplatztypen. Die unterstützende Arbeit kommt am häufigsten in den liberal regierten und den Übergangsländern vor und weist den geringsten Prozentsatz in den sozialdemokratischen Ländern auf. Den größten Anteil leichter Teilzeitarbeit findet man in den Übergangsländern, den niedrigsten in den sozialdemokratischen Ländern. Die monotone, die anstrengende und die emotional belastende Arbeit sind in den sozialdemokratischen Ländern stärker und in den Übergangsländern weniger vertreten. Die passive Arbeit schließlich findet man am seltensten in den sozialdemokratischen Ländern und am häufigsten in Südeuropa.

Es sind auch einige allgemeine Tendenzen in dieser Verteilung nach Ländergruppen festzustellen (Tabelle 3.3). Die Verteilung der Arbeitsplatztypen in sozialdemokratisch regierten Ländern und den Übergangsländern scheint sich gegenseitig zu spiegeln. Haben die sozialdemokratischen Länder den höchsten Anteil eines Arbeitsplatztyps, ist er in den Übergangsländern am schwächsten vertreten und umgekehrt. Die liberal regierten Länder weisen höhere Anteil der aktiven und unterstützenden Arbeit auf, während sie bei allen anderen Arbeitsplatztypen etwa durchschnittliche Werte haben.

In den südeuropäischen Ländern ist die passive Arbeit viel stärker vertreten als in Europa insgesamt. Außerdem findet man in diesen Ländern seltener anspruchsvolle Arbeit. Die kontinentalen Länder verzeichnen in etwa durchschnittliche Werte bei allen Arbeitsplatztypen, mit Ausnahme der aktiven Arbeit, die hier im Vergleich zu allen anderen Ländergruppen weniger häufig anzutreffen ist. Tabelle a1.5 (im Anhang) zeigt die Verteilung der Arbeitsplatztypen in jedem EU-Mitgliedstaat (außer Kroatien, das zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht der EU angehörte).

Arbeitsplatztypen in den Wachstumssektoren

Das führt uns zur nächsten Frage: Welche Arbeitsplatztypen sind in den Sektoren festzustellen, die Gegenstand dieses Berichts sind? Tabelle 3.4 liefert einen Überblick der Gesamtverteilung, der Verteilung der Arbeitsplatztypen nach Sektoren mit Beschäftigungspotenzial (den so genannten ‚Wachstumssektoren‘) und für die Restgruppe aller anderen Sektoren. Wir geben hier einen ersten Einblick in die Verteilung der Arbeitsplatztypen in den Wachstumssektoren. Der zweite Teil des Berichts befasst sich eingehender mit den Arbeitsplatztypen und ihrer jeweiligen Qualität in jedem der Wachstumssektoren und sucht nach möglichen Erklärungen und Verbesserungsvorschlägen für die Arbeitsplatzqualität.

Bei den Gesundheits- und Pflegeberufen sind außer der passiven Arbeit, deren Anteil (10,3%) unter dem Durchschnitt liegt (19,7%), alle Arbeitsplatztypen überdurchschnittlich vertreten. Über die Hälfte (59,2%) der Arbeitsplätze im Gesundheits- und Pflegesektor sind hochwertig und mehr als ein Drittel sind aktive Arbeitsplätze (36,3%). Die unterstützende Arbeit ist der zweitstärkste Arbeitsplatztyp in diesem Sektor. Nur 19,2% der Arbeitsplätze werden als schlecht eingestuft.

Im IKT-Sektor sind fast 70% der Arbeitsplätze aufgrund des hohen Anteils aktiver Arbeit (38,7% gegenüber dem Mittel von 24,6%) und anspruchsvoller Arbeit (16,6% gegenüber dem Mittel von 9,5%) hochwertig. Diese beiden Arbeitsplatztypen haben im IKT-Sektor den größten Anteil. Die unterstützen-

de Arbeit kommt hingegen weniger häufig vor. Der Sektor bietet gute berufliche Aussichten in punkto Arbeitsplatzqualität, angesichts der großen Anzahl hochwertiger Arbeitsplätze und der Tatsache, dass nur 10,3% der Arbeitsplätze als schlecht eingestuft werden.

Im umweltfreundlichen Wirtschaftszweig sieht die Situation hingegen weniger rosig aus. Nur 43,1% der Arbeitsplätze werden als hochwertig eingestuft, während der Durchschnitt bei 53,1% liegt. Die Differenz erklärt sich durch die niedrigeren Anteile aktiver und unterstützender Arbeit, da der Anteil anspruchsvoller Arbeit ebenfalls über dem Durchschnitt liegt. Außerdem sind die Arbeitsplätze moderater Qualität im umweltfreundlichen Sektor stärker vertreten (26,4% gegenüber 20,7%) und auch die schlechten Arbeitsplätze (30,4% gegenüber 26%). In diesem Sektor sind passive Arbeit und anstrengende Arbeit viel häufiger anzutreffen.

Tabelle 3.4 Arbeitsplatztypen nach Sektor: Gesundheits-/Pflegesektor, IKT und grüner Sektor

	Gesamt	Wachstumssektoren			Andere Sektoren
	% aller Erwerbstätigen	Gesundheits-/Pflegerberufe	IKT-Arbeitsplätze	Grüne Arbeitsplätze	
Hohe Qualität					
Aktive Arbeit	24,6	26,3	38,7	17,7	23,8
Anspruchsvolle Arbeit	9,5	10,3	16,6	12,5	9,0
Unterstützende Arbeit	19,0	21,6	13,9	12,9	19,9
<i>Gesamt</i>	<i>53,1</i>	<i>58,2</i>	<i>69,2</i>	<i>43,1</i>	<i>53,7</i>
Moderate Qualität					
Leichte Teilzeitarbeit	13,4	14,0	12,8	17,7	13,3
Monotone Arbeit	7,3	8,2	7,6	8,7	7,2
<i>Gesamt</i>	<i>20,7</i>	<i>22,2</i>	<i>20,4</i>	<i>26,4</i>	<i>20,5</i>
Geringe Qualität					
Emotional belastende Arbeit	3,4	5,8	3,9	3,4	3,0
Passive Arbeit	19,7	10,3	5,6	22,2	21,9
Anstrengende Arbeit	2,9	3,1	0,8	4,8	3,0
<i>Gesamt</i>	<i>26,0</i>	<i>19,2</i>	<i>10,3</i>	<i>30,4</i>	<i>27,9</i>

Quelle: Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

Zusammenfassend kann man festhalten, dass zwei der drei Wachstumssektoren mehr hochwertige Arbeitsplätze bieten als die europäische Wirtschaft im Allgemeinen, was vielversprechend klingt. Man muss jedoch betonen, dass die Datenlage es nicht ermöglicht, die neuen Arbeitsplätze in diesen Sektoren zu erfassen, da das Wachstum nicht vom Bestand isoliert werden kann. Daher ist es nicht möglich, anhand dieser Informationen Schlüsse über die Qualität der neuen Arbeitsplätze in diesen Sektoren zu ziehen. Man kann nur die Arbeitsplatzqualität insgesamt für alle Arbeitsplätze in diesen Sektoren bestimmen. Es ist zum Beispiel nicht auszuschließen, dass der IKT-Sektor zwar einen hohen Anteil an aktiver und anspruchsvoller Arbeit hat,

ein großer Teil der neuen Arbeitsplätze aber passive oder anstrengende Arbeit beinhalten. Um die Qualität der neuen Arbeitsplätze zu bewerten, könnte ein Vergleich im Zeitverlauf einen gewissen Aufschluss bieten. Es ist derzeit jedoch nicht möglich, eine Längsschnittanalyse der Cluster anhand der verschiedenen Auflagen der EWCS vorzunehmen.

3.5 Schlussfolgerungen

Wir können festhalten, dass es unterschiedliche Arten guter und schlechter Arbeitsplätze gibt, die man in Arbeitsplatztypen erfassen kann. Die Arbeitsplatztypen beschreiben jeweils eine einzigartige Kombination verschiedener Aspekte der Arbeitsplatzqualität, die für diese Art von Arbeitsplätzen typisch sind und mit einer bestimmten Arbeitsplatzqualität und einer einzigartigen Kombination positiver und negativer Ergebnisse einhergehen. Die Arbeitsplatztypen sind ungleich über die Länder, Sektoren usw. verteilt. Bei der Verteilung über die einzelnen Arbeitsplatztypen sind auch klare Unterschiede zwischen Männern und Frauen, inländischen und ausländischen Arbeitnehmern sowie verschiedenen Qualifikationsniveaus festzustellen.

TEIL 2 ARBEITSPLÄTZE UND IHRE QUALITÄT IN DEN WACHSTUMSSEKTOREN

4 Definition eines Sektors

Unser Ziel ist, jeden der drei Sektoren mit hohem Beschäftigungspotenzial möglichst breit zu definieren, damit alle damit verbundenen Aktivitäten erfasst werden. So gehört zum Beispiel eine Arbeitsmediziner an einem Produktionsstandort – aus unserer Sicht – auch zum Gesundheits- und Pflegesektor. Andererseits versuchen wir, auch Arbeitnehmer mit untypischen Arbeitsplätzen in den Wachstumssektoren zu berücksichtigen, wie Arbeitnehmer eines Pharmaunternehmens, die für unsere Zwecke ebenfalls dem Gesundheits- und Pflegesektor zugerechnet werden. Außerdem gibt es spezifische Berufe, deren Arbeitnehmer man mehr als einem der betrachteten Sektoren zuordnen kann. Eine IKT-Fachkraft kann in einem Unternehmen arbeiten, das Windturbinen herstellt, sodass der Arbeitnehmer dem IKT-Sektor und auch den grünen Technologien zugerechnet werden kann. Krankenhäuser haben Mitarbeiter, die für das Abfallrecycling zuständig sind und folglich sowohl dem grünen Sektor als auch dem Gesundheits- und Pflegesektor angehören.

Um die Arbeitnehmer zu ermitteln, die in diesen Wachstumssektoren tätig sind, benötigt man Indikatoren. Die meisten nationalen und internationalen Erhebungen nutzen mehrere Indikatoren für Berufe, Arbeitsplätze und Sektoren. Häufig verwendete Indikatoren sind die Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE Rev. 2 und die Berufsklassifikation ISCO-08. Die NACE Rev. 2 klassifiziert alle Sektoren und Untersektoren mit bis zu vier Unter-ebenen. Die ISCO-08 gruppiert in ähnlicher Weise die Berufe in Klassen, ebenfalls mit vier Detailebenen. Da wir eine möglichst breite Definition der

betreffenden Sektoren möchten, können wir nicht auf eine rein berufsbezogene Klassifikation wie ISCO-08 oder eine reine sektorenbezogene Klassifikation wie NACE Rev. 2 zurückgreifen. Eine Kombination dieser beiden Klassifikationen kann jedoch dazu dienen, auch die Arbeitnehmer zu erfassen, die sonst unberücksichtigt bleiben würden. Mithilfe dieser Methodik, die in unserem Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze) detailliert beschrieben wird, erhalten wir einen sektoralen Indikator, der jeden Arbeitnehmer nur einem Wirtschaftszweig zuordnet: dem Gesundheits- und Pflegesektor, dem IKT-Sektor, dem umweltfreundlichen Sektor oder einer Restgruppe, die alle anderen Wirtschaftszweige erfasst. In den nachfolgenden Kapiteln dieses Berichts wird dieser sektorale Indikator herangezogen, um die Arbeitsplatzqualität von Beschäftigten in diesen Sektoren und in den verschiedenen Arbeitsplatztypen zu analysieren.

5 Umweltfreundliche Arbeitsplätze

Die Ökologisierung der Wirtschaft bildet die Schnittmenge zwischen zwei Hauptzielen der Strategie Europa 2020: Das erste befasst sich mit der Beschäftigung, das zweite mit der Frage, wie man die Wirtschaft umweltfreundlicher machen kann. In punkto Beschäftigung und integratives Wachstum möchte die EU mehr und bessere Arbeitsplätze durch verbesserte Bedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und die Sicherung besserer Arbeitsbedingungen, durch Investitionen in die Entstehung der notwendigen Qualifikationen für (künftige) Arbeitsplätze usw. schaffen. Das Ziel des nachhaltigen Wachstums umfasst außerdem die Leitinitiative für ‚ein ressourceneffizientes Europa‘, die eine Senkung des Treibhausgasausstoßes (THG) um mehr als 20% (oder sogar 30%) bis 2020 und eine Steigerung der Energieeffizienz um 20% (KOM(2010) 2020 endgültig) anstrebt. Daher gehören das Wachstum des umweltfreundlichen Sektors und umweltfreundliche Arbeitsplätze zu den Hauptprioritäten der Europäischen Union.

In diesem Kapitel werden die umweltfreundlichen Arbeitsplätze definiert und wir versuchen, sie soweit wie möglich einzugrenzen. Anschließend wird die Zunahme der grünen Arbeitsplätze und ihr Beschäftigungspotenzial (bis 2020) untersucht. Da es nicht nur darum geht, mehr Arbeitsplätze zu schaffen, sondern auch bessere, beleuchten wir die Qualität der grünen Arbeitsplätze. Dieser Teil schließt mit einem Beispiel für Ökologisierung im Bauwesen ab und untersucht, wie sich dies auf die Arbeitsplatzqualität auswirkt.

5.1 Was sind umweltfreundliche Arbeitsplätze?

Es ist kein einfaches Unterfangen, umweltfreundliche Arbeitsplätze zu definieren, auch wenn sie derzeit ein beliebtes Forschungsthema sind. Die Europäische Kommission definiert die ‚grünen‘ Arbeitsplätze in ihrer Arbeits-

unterlage (SWD(2012) 92 endgültig) ‚Exploiting the employment potential of green growth‘ (Nutzung des Beschäftigungspotenzials des grünen Wachstums) so:

‚Grüne Arbeitsplätze sind alle Arbeitsplätze, die von der Umwelt abhängen oder durch den Übergang zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft entstehen, ersetzt oder neu definiert werden (im Hinblick auf Fähigkeiten, Arbeitsmethoden, umweltfreundlichere Profile etc.‘ (Ecorys, 2012; ‘Green jobs: employment potential and challenges’, 2012; SWD(2012) 92 endgültig).

Neue grüne Berufe sind zum Beispiel der Installateur, der Solarplatten oder Wasserpumpen einbaut, oder der Energieprüfer. Andere Berufe werden ersetzt, weil Unternehmen, die größeres Augenmerk auf den Umwelt- und Klimaschutz legen, auf energieeffizientere oder umweltfreundliche Produktionsprozesse umstellen. Dies betrifft zum Beispiel Arbeitsplätze in der Müllentsorgung oder -verwertung, wenn Unternehmen von der Müllverbrennung zur Müllverwertung wechseln. Andere Arbeitsplätze werden im Zuge der Ökologisierung umgestellt oder neu definiert. Arbeitnehmer, die im Bauwesen für die Dämmung zuständig sind, müssen zum Beispiel mit anderen Normen als vor zehn Jahren arbeiten. Aufgrund steigender Energiepreise und allgemeiner Kosten und Gebühren für die Müllverarbeitung und -lagerung standen viele fertigende Sektoren vor der Notwendigkeit, zu energieeffizienteren Produktionsprozessen und geschlossenen Kreislaufsystemen² zu wechseln, was häufig auch bedeutete, dass die jeweiligen Arbeitsplätze in den Unternehmen ökologisiert wurden (UNEP/ILO, 2009).

² Im Gegensatz zum klassischen ‚Cradle-to-Grave‘-Ansatz (wörtlich: von der Wiege bis zur Bahre; Konzept, bei dem Nebenprodukte aus der Verarbeitung von Rohstoffen, die keinen unmittelbaren Nutzen für die Fertigung haben, zu Abfall werden) möchte das Produktionssystem nach dem ‚Cradle-to-Cradle‘-Ansatz ein geschlossenes Kreislaufsystem schaffen. In diesen geschlossenen Kreisläufen werden die ungewollten Nebenprodukte eines Unternehmens zu Vorstoffen eines anderen Unternehmens. So können Firmen ihre Abfallproduktion mindern (UNEP/ILO, 2009).

Ausgehend von dieser Definition kann man zwei Arten von Sektoren in der ‚grünen‘ Wirtschaft unterscheiden: die Ökosektoren und die emissionsintensiven Branchen, die sich bemühen, ihren Treibhausgasausstoß zu senken. Letztere sind vor allem Energieerzeuger und -verbraucher und das Verkehrswesen. Jeder der grünen/ökologisierten Sektoren hat spezifische beschäftigungsbezogene Herausforderungen und bedarf unterschiedlicher Strategien (‘Green jobs: employment potential and challenges’, 2012).

Die *Ökosektoren* umfassen ein breites Spektrum von Aktivitäten im Bereich des Umweltschutzes (wie die Wasserwirtschaft) und des Ressourcenmanagements (wie die erneuerbaren Energien (EE) und erneuerbare Rohstoffe und Produkte), aber auch umweltabhängige Aktivitäten (wie die Biolandwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei, Wassergewinnung und -versorgung etc.). Die Beschäftigungszunahme in diesen Ökosektoren steht dem zunehmenden Arbeitskräftemangel gegenüber, vor allem bei Geringqualifizierten. Es muss ein Kernanliegen dieser Sektoren sein, Kompetenzdefizite bei den bestehenden Arbeitnehmern (durch Fortbildung) und bei möglichen jungen Arbeitnehmern (durch die schulischen und beruflichen Ausbildungssysteme) zu beheben.

Andererseits hat die zunehmende Beachtung des Klimas und der Umwelt, wie in den Klima- und Energiezielen der Strategie Europa 2020 (KOM(2010) 2020 endgültig) auch die *Ökologisierung der traditionellen und emissionsintensiven Wirtschaftszweige* gefördert. Die Europa-2020-Ziele sind große Herausforderungen für die Wirtschaftszweige, die im Vergleich zu ihrem Mehrwert einen hohen Treibhausgasausstoß haben (‘Green jobs: employment potential and challenges’, 2012), wie die Schiff- und Luftfahrt und andere Binnentransportarten, Hersteller von Koks, Erdölprodukten und Atombrennstoffen, Gaserzeuger und Wasserversorger etc. (OECD, 2012). Ausgehend von der Strategie Europa 2020 und ihren Zielen werden verschiedene Strategien zur Emissionsminderung umgesetzt. Diese wirken sich offensichtlich auf das BIP

und die Beschäftigung aus. Im Allgemeinen hängen die Folgen dieser Politiken stark von der regionalen Konzentration dieser Sektoren ab (am höchsten in den neuen osteuropäischen Mitgliedstaaten) und von der Re-Investition der Steuern und anderen Einnahmen (die zum Beispiel in Form von CO₂-Steuern oder Emissionshandel erzielt werden) in die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, zum Beispiel durch Senkung der Lohnkosten oder Investitionen in Fortbildungsprogramme für diese Arbeitnehmer. Eine jüngste Folgenabschätzung der Europäischen Kommission (EK) kommt zu dem Schluss, dass eine Senkung der THG allein über einseitige Maßnahmen der EK möglich wäre, wie die Schaffung von Einnahmen über die Erhebung von Steuern und Investitionen zur Senkung der Lohnkosten, ohne wesentliche Folgen für das BIP und die Beschäftigung. Im optimistischsten Szenario könnten diese Politiken sogar netto zur Entstehung von 1.5 Millionen neuer – grüner – Arbeitsplätze bis 2020 führen (KOM(2011) 112 endgültig; SEC(2011) 288 endgültig).

Im Bericht zur Wettbewerbsfähigkeit der Ökosektoren (Ecorys & IDEA, 2009) wird noch eine dritte Definition dieser Wirtschaftszweige geliefert, die auf der Begriffsbestimmung von Eurostat (Eurostat, 2009) basiert und diese Sektoren näher spezifiziert:

„Ökosektoren sind die Branchen, in denen der Hauptteil – oder ein wesentlicher Teil – der Aktivitäten dem primären Zweck der Entwicklung von Technologien und der Produktion von Gütern und Dienstleistungen zur Messung, Vermeidung, Begrenzung, Minderung oder Behebung von Umweltschäden im Wasser, der Luft und dem Boden sowie von Problemen im Zusammenhang mit Abfall, Lärm und Ökosystemen dient“ (Ecorys, 2012).

Diese Definition wirft ein neues Licht auf das breite Spektrum grüner Arbeitsplätze, die man in einer modernen Volkswirtschaft findet. Man kann daher schlussfolgern, dass es schwierig bleibt, eine allgemeingültige Defi-

dition der grünen Arbeitsplätze zu finden, die alle verschiedenen Aspekte, Berufe, Sektoren etc., die von Wissenschaftlern in diesem Bereich genannt werden, abdeckt.

Folglich ist es nicht einfach, die grünen Arbeitsplätze aus methodologischer Sicht zu definieren. Sie verteilen sich über mehrere Berufe und Sektoren und es ist schwierig, sie in einer gemeinsamen Erhebung (wie der Europäischen Arbeitskräfteerhebung oder der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen) zu erfassen und zu bemessen, da die Codierungen der NACE Rev. 2 und ISCO-08 keine eigene Kategorie für grüne Berufe oder Sektoren vorsehen (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze). Devogelaer (2013) erörtert die Schwierigkeit, die Technologien der erneuerbaren Energien zu definieren. Unternehmen, die in diesem Bereich arbeiten, verteilen sich oft über verschiedene traditionelle Wirtschaftsaktivitäten. Die richtige Zuordnung eines einzelnen Arbeitnehmers danach, ob er/sie einen grünen Arbeitsplatz hat oder nicht, kann man an der Berufsgruppe festmachen, der der Hauptteil der Arbeit entspricht, oder an einer bestimmten Aktivität im Unternehmen, die in eine ‚grüne‘ Aktivität umgewandelt wird.

Auch wenn mehrere Studien zu den umweltfreundlichen Aktivitäten und Sektoren Definitionen des grünen Sektors liefern, bleibt es dennoch schwierig, die grünen Arbeitsplätze in Erhebungen vollumfänglich zu definieren und zu erfassen. Dies führt dazu, dass die Beschäftigung im grünen Sektor unterschätzt wird, da sowohl die direkte als auch die indirekte Beschäftigung schwer zu messen sind. Daher wurde ein Indikator für grüne Arbeitsplätze erarbeitet, der eine Kombination der Klassifikationen NACE Rev. 2 und ISCO-08 zur Analyse der Arbeitsplatztypen verwendet (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze).

5.2 Beschäftigungszunahme grüner Arbeitsplätzen

Aufgrund des breiten Spektrums grüner Arbeitsplätze ist es schwierig, umfassende Messungen ihres Beschäftigungsniveaus und ihrer Zunahme zu finden. Dennoch können uns einige Studie, die oft nur einen bestimmten Aspekt der grünen Arbeitsplätze und der Ökologisierung behandeln, einen Eindruck der Beschäftigungssteigerung der grünen Arbeitsplätzen vermitteln. Tabelle 5.1 enthält einen Überblick der wichtigsten Erkenntnisse dieser Studien.

Der Bericht von Ecorys (2012) enthält eine Übersicht der Beschäftigungszunahme in den Ökosektoren (nach deren Definition). Der Schwerpunkt liegt auf der Ökoindustrie, die 2000 in der Europäischen Union (EU-27) 2.2 Millionen Menschen beschäftigte. Diese Zahl stieg bis 2008 auf 2.7 Millionen und bis 2012 sogar auf 3.4 Millionen. Aufgrund der oben erläuterten Probleme bei der Bemessung sind diese Schätzungen der Größe der Ökosektoren vermutlich zu gering angesetzt. Die Ökosektoren hatten 2008 einen Anteil von 1,22% an der Gesamtbeschäftigung in der EU-27 (Ecorys & IDEA, 2009; Ecorys, 2012).

Die emissionsintensiven Wirtschaftszweige beschäftigten 2010 etwa 15.8 Millionen Menschen, was 7,45% der Gesamtbevölkerung der EU-27 entsprach. Die Größe dieser Sektoren ist von einem EU-Land zum anderen sehr unterschiedlich. Zypern hat den geringsten Anteil von Erwerbstätigen in diesen Sektoren (etwa 4,5%), während sie in der Tschechischen Republik etwa 11% der Erwerbsbevölkerung beschäftigen. Daher bietet die Ökologisierung dieser Sektoren sicher ein großes Wachstumspotenzial (wenn auch mit einer ungleichen Verteilung über Europa) für den grünen Sektor (OECD, 2012).

Der grüne Wirtschaftszweig gehört zu den wenigen Sektoren, in denen die Beschäftigung während der gesamten Rezession weiter zugenommen hat. Es wird erwartet, dass sich dieser Trend nach der Krise noch stärker fortsetzt

(KOM(2012) 173 endgültig). Die Europäische Kommission stellt in der Arbeitsunterlage (SWD(2012) 92 endgültig) Schätzungen zur Entstehung neuer umweltfreundlicher Arbeitsplätze an. Durch die Steigerung der persönlichen Ressourceneffizienz könnten in Europa 1.4 bis 2.8 Millionen Arbeitsplätze entstehen (GWS, 2011). Neue Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz könnten außerdem bis 2020 zur Entstehung oder zum Erhalt weiterer 2 Millionen Arbeitsplätze führen und die Förderung der erneuerbaren Energien bis 2020 zusätzlich 3 Millionen Arbeitsplätze schaffen (KOM(2011) 109 endgültig; KOM(2011) 31 endgültig; SWD(2012) 92). Des Weiteren könnte bis 2030 durch die Umsetzung der überarbeiteten Energiebesteuerungsrichtlinie (KOM(2011) 168/3 endgültig) 1 Million Arbeitsplätze entstehen. Der Übergang zu einer umweltfreundlicheren, ressourceneffizienten Wirtschaft wird zunächst vor allem hochqualifizierten Arbeitnehmern nützen. Sobald der ökologisierte Fertigungs- und Dienstleistungssektor jedoch größere Nachhaltigkeit erreicht, werden auch viele Arbeitsplätze für durchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmer entstehen und die Arbeitsplätze der Geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmer werden sich ändern (KOM(2012) 173 endgültig).

Tabelle 5.1 Überblick über die Beschäftigung in den grünen Sektoren und ihr Beschäftigungspotenzial

<i>Beschäftigung in den grünen Sektoren</i>				
Wirtschaftszweig	Jahr	Absolute Zahlen	% der gesamten Erwerbsbevölkerung (15-64 Jahre)	Bemerkungen & Quelle
Ökosektor	2000	2,2 Mio.		(Ecorys, 2012)
	2008	2,7 Mio.	1,22	(Ecorys, 2012)
	2012	3,4 Mio.		Hochrechnung (Ecorys, 2012)
Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen (EGSS)	2011	1,6 Mio.	0,77	EGSS = vier Sektoren: Wassergewinnung und -versorgung, Abwasser, Müllabfuhr, Müllaufbereitung und -entsorgung und Werkstoffrückgewinnung, Sanierung und andere Abfallwirtschaftsleistungen. Große Unterschiede innerhalb der EU. (Eurostat, 2009)
Erneuerbare Energien (EE)	2010	1,1 Mio.	0,5	(‘European Renewable Energy Council: Jobs’, k. A.)
Umweltabhängige Aktivitäten	2007	28,4 Mio. (davon 10,7 Mio. in der Landwirtschaft)	16,7	= direkte und indirekte Beschäftigung im grünen Sektor (Ecorys, 2012)
Traditionelle emissionsintensive Wirtschaftszweige	2011	15,8 Mio.	7,45	(OECD, 2012)
<i>Beschäftigungszunahme in den grünen Sektoren</i>				
Wirtschaftszweig	Zeitraum	Absolute Anzahl neuer/ abgebauter Arbeitsplätze	Bemerkungen & Quelle	
Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen	2008-2010	+ 45.000 Arbeitsplätze	(Eurostat, 2009)	
Erneuerbare Energien	2005-2009	+ 300.000 Arbeitsplätze	Schnell wachsender Sektor (‘European Renewable Energy Council: Jobs’, k. A.)	
<i>Beschäftigungspotenzial der grünen Sektoren und Maßnahmen zur Ökologisierung der Wirtschaft</i>				
Maßnahme/ Aktivität	Beschäftigungspotenzial	Bis (Jahr)	Bemerkungen & Quelle	
Steigerung der Energieeffizienz im Bausektor um 20%	+ 400.000 Arbeitsplätze	2020	(‘Green jobs: employment potential and challenges’, 2012)	
Höhere Ressourceneffizienz in der Abfallwirtschaft	+ 526.000 Arbeitsplätze	2025		
2020-Ziel für die erneuerbaren Energien	+ 2,8 Mio. Arbeitsplätze	2020		
Investitionen (200 Milliarden €) in nachhaltige Landbeförderung	+ 650.000 Arbeitsplätze			
Politische Maßnahmen zur Ressourceneffizienz: Senkung des Materialeinsatzes um 17%	+ 1,4 bis 2,8 Mio. Arbeitsplätze		(GWS, 2011)	
Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz	+ 2 Mio. Arbeitsplätze (oder Erhalt)	2020	(KOM(2011) 109 endgültig)	
Ausbau der erneuerbaren Energien	Insgesamt 3 Mio. Arbeitsplätze	2020	(KOM(2011) 31 endgültig)	
Umsetzung der überarbeiteten Energiebesteuerungsrichtlinie	+ 1 Mio. Arbeitsplätze	2030	(KOM(2011) 168/3 endgültig)	
Preisbelastung von Kohlenstoffemissionen	+ 1,5 Mio. Arbeitsplätze	2020	(SEK(2011) 288 endgültig)	
Vollständige Umsetzung des EU-Abfallrechts	+ 400.000 Arbeitsplätze	2020	(Friends of Earth, 2010)	
Erreichen der Ziele der EU-Biodiversitätsstrategie bis 2020	Direkt und indirekt: insgesamt 14,6 Mio.		(GHK, 2011)	

Mehrere Wissenschaftler haben sich mit dem Beschäftigungspotenzial infolge der Ökologisierung der Wirtschaft befasst. Dieser Übergang und die stärkere Nutzung (bis zu 100%) der erneuerbaren Energien bergen ein großes Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen (Tabelle 5.1). Dennoch warnt Devogelaer (2013) vor dem so genannten Innovationseffekt (Lachenmaier & Rottmann, 2011). Das heißt, dass durch die Einführung von Innovationen in der Industrie zunächst viele neue Arbeitsplätze entstehen, die Innovationen aber langfristig zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen, wenn Arbeitsverfahren optimiert werden. Diese Idee wird auch im Beschäftigungsbericht 'Employment in Europe 2009' (Europäische Gemeinschaften, 2009) geäußert:

„die Entwicklungen bei den erneuerbaren Energien könnten auch zusätzliche Kosten nach sich ziehen, die die insgesamt positive Beschäftigungswirkung aufheben; daher ist ihre Wirkung auf die Nettobeschäftigung ungewiss“.

Devogelaer (2013) stellt außerdem fest, dass die Beschäftigungszunahme durch die Ökologisierung nicht zwangsläufig lokal stattfinden muss. So lassen sich Solarmodule möglicherweise günstiger im Ausland herstellen, was zur Produktionsverlagerung führen kann. Andere grüne Arbeitsplätze – wie im Bauwesen oder die Installation von Solarmodulen etc. – können nicht ins Ausland verlagert werden. Kanelos weist daraufhin (2008 in Devogelaer, 2013), dass im grünen Sektor vor allem Arbeitsplätze in den Bereichen Bauwesen, Ingenieurwissenschaften, Nahrungsmittel und Gesundheit (Landwirtschaft) geschaffen und gebraucht werden. Weitere Berufe, denen die Ökologisierung nutzen könnte, sind Informatiker, Biologen und Chemiker, Flächennutzungsplaner, Ingenieure und Architekten. Diese Berufe werden sehr nachgefragt sein und beklagen derzeit alle einen Fachkräftemangel.

Trotz dieser relativ positiven Aussichten für die Entstehung von Arbeitsplätzen birgt das große Beschäftigungspotenzial des grünen Sektors auch

einige politische Herausforderungen. Zunächst sollte die Politik durch mehr Investitionen dazu beitragen, den Arbeitskräftebedarf in den Ökosektoren zu fördern. Regierungen sollten ein investitionsfreundliches Klima und Möglichkeiten öffentlicher Finanzierungen für Investitionen in die Ökologisierung oder die Erforschung und Entwicklung umweltfreundlicher Aktivitäten schaffen. Darüber hinaus sollte die öffentliche Hand klimawandelrelevante Normen bei öffentlichen Investitionen verschärfen und Anreize für Unternehmen bieten, diese zu erfüllen. Zweitens erfordert die Ökologisierung in Unternehmen und der Wirtschaft neue Kompetenzen und Investitionen in die Anpassung bestehender Fähigkeiten. Politiken zur Antizipation und Steuerung dieser Veränderungen im Anforderungsprofil sind daher in vielerlei Hinsicht sehr wichtig. Der Berufseintritt junger Hochschulabsolventen sollte durch das Angebot schulischer und beruflicher Ausbildung (in den sogenannten MINT-Fächern)³ gefördert werden, sodass sie einen reibungslosen Übergang von der Schule in die grünen Berufe schaffen, auch durch eine engere Verzahnung zwischen Betrieben und Schulen. Bestehende Arbeitnehmer sollten gezielte Fortbildungsangebote erhalten, um mögliche Kompetenzdefizite zu beheben und ihnen die notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln, damit sie während der Ökologisierung weiter effizient ihre Arbeit ausüben können. Besondere Aufmerksamkeit erfordert der große Anteil Geringqualifizierter oder älterer Arbeitnehmer, um einen Fachkräftemangel und die Polarisierung zugunsten hochqualifizierter Arbeitnehmer zu verhindern. Als dritten Punkt sollte die Politik sich außerdem mit dem Erhalt der Beschäftigung in den traditionellen Wirtschaftszweigen beschäftigen. Dies könnte unter anderem durch vermehrte Re-Investitionen von Einnahmen (die beispielsweise durch die Besteuerung von CO₂-Emissionen und die Versteigerung von Emissionszertifikaten erzielt werden) zur Senkung der Lohnkosten erreicht werden. Außerdem sind Frauen in den grünen Wirtschaftszweigen unterrepräsentiert. Ihre Beschäftigung sollte durch politi-

³ MINT-Fächer vermitteln Fähigkeiten in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (Eurofound, 2012), d.h. allen Bereichen, die für die Arbeit in den Ökosektoren und zur Ökologisierung der traditionellen Wirtschaftszweige wichtig sind.

sche Maßnahmen wie Gleichstellungsgesetze, Quoten, die gezielte Einstellung von Frauen, Minderung der Entgeltkluft zwischen Männern und Frauen etc. gefördert werden. Und zuletzt muss die Qualität der neuen und umgestalteten Arbeitsplätze für gering-, durchschnittlich und hochqualifizierte Berufe gewährleistet werden (KOM(2011) 112 endgültig; Eurofound, 2012; 'Green jobs: employment potential and challenges', 2012).

5.3 Arbeitsplatzqualität und -typen in den grünen Sektoren

Die stetige Zunahme grüner Arbeitsplätze ist zweifelsohne ein wichtiger Beitrag für Europa und ermöglicht, das Beschäftigungsziel zu erreichen, ‚mehr Arbeitsplätze‘ zu schaffen. Deren Qualität ist aber ein ebenso wichtiges und keineswegs zweitrangiges Ziel der Beschäftigungsagenda der EU.

Bisher gibt es nur wenige Studien zur Qualität der grünen Arbeitsplätze. Eurofound (2012) fasst einige Beobachtungen und Schätzungen zur Qualität grüner Arbeitsplätze in Europa zusammen und konzentriert sich dabei auf die aufstrebenden Ökosektoren. Unter Berücksichtigung von vier Dimensionen der Arbeitsplatzqualität – Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten, Karriere und Beschäftigungssicherheit, Gesundheit und Wohlergehen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ermittelt die Dubliner Stiftung mehrere Indikatoren für die positive und negative Wirkung der Ökologisierung auf die Arbeitsplatzqualität.

Der Bericht von Eurofound lässt darauf schließen, dass die Arbeitsplatzqualität in diesen neuen (entstehenden) grünen Wirtschaftszweigen wegen mehrerer Aspekte und Merkmale der grünen Arbeitsplätze vermutlich schlechter als in den traditionellen Sektoren ist. Ein erster Aspekt ist der hohe Anteil kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU) in den grünen Sektoren (Eurofound, 2012, S. 28). Man kann direkte und indirekte Folgen für die Arbeitsplatzqualität in KMUs ableiten. Die Arbeitnehmer haben in KMUs tendenziell schlechtere Arbeitsbedingungen, vor allem was Risikoprä-

vention und -management sowie die Fachkenntnis zum Arbeitsschutz etc. angeht. Die Arbeitnehmervertretung ist in der Regel in KMUs schwächer, was zu einer begrenzten Organisation und Schutz der Arbeitnehmer, einer geringen Tarifabdeckung und einem schwächeren sozialen Dialog führt. Der soziale Dialog kann jedoch bei der Erarbeitung gemeinsamer Strategien durch die Sozialpartner eine wichtige Rolle spielen, unter anderem um die Arbeitsplatzqualität zu verbessern (Eurofound, 2012, S. 28; ILO, 2012; SWD(2012) 92 endgültig). KMUs werden außerdem mit einem höheren Anteil von Schwarz- und Leiharbeit sowie mehr selbständiger Arbeit in Zusammenhang gebracht, die alle tendenziell schlechtere Arbeitsbedingungen bedeuten (Eurofound, 2012, S. 28).

Zweitens ist der grüne Sektor ein Wirtschaftszweig, der sich schnell entwickelt und mehr Wandel bei den Firmen als traditionelle Branchen aufweist. Die – überwiegend kleinen – Firmen entstehen schnell und nutzen neuentwickelte Technologien mit hohem Wachstums- und Gewinnpotenzial. Sinken die Gewinne aus ihren Wirtschaftsaktivitäten (zum Beispiel aufgrund geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen, Qualitätsanforderungen, Steuern, Senkung öffentlicher Zuschüsse etc.), verschwinden sie genauso schnell wieder oder schlagen einen neuen Kurs ein, der sich an anderen gewinnträchtigen Aktivitäten orientiert. Diese Schnellebigkeit bedeutet eine höhere Unsicherheit des Arbeitsplatzes für die Beschäftigten, da sie möglicherweise ihren Arbeitsplatz verlieren (oder sich dieser grundlegend ändert), wenn die Firmen ihre Aktivitäten einstellen oder verändern. Die höhere Arbeitsplatzunsicherheit kann die Arbeitsplatzqualität mindern (Eurofound, 2012, S. 29). Gleichmaßen wichtig sind der Zeitrahmen und die Geschwindigkeit der Ökologisierung in den Unternehmen. In Firmen und Sektoren, die zur schnellen Ökologisierung gezwungen und nur schlecht auf die Veränderungen vorbereitet waren, ist die Arbeitsplatzqualität tendenziell geringer. In Sektoren, in denen Ökologisierungsinitiativen eine längere Tradition haben, scheint die Arbeitsplatzqualität weniger beeinträchtigt zu werden (Eurofound, 2012, S. 29).

Drittens spiegelt sich der Wandel der grünen Wirtschaftszweige auch in den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wider, die hier vorherrschen.

Industrielle Arbeit geht mit gewissen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Arbeitnehmer einher, was für die umweltfreundlichen Branchen und die im Prozess der Ökologisierung begriffenen Sektoren nicht anders ist. Der Wandel und die Umsetzung neuer Technologien führen zu neuen und unbekanntem Risiken für die Gesundheit und Sicherheit. Außerdem können sich bekannte Risiken verändern. Die Arbeitnehmer haben wenig Erfahrung mit den neuen oder geänderten Risiken, was diese für sie noch gefährlicher macht. Außerdem bringen die schnellen Veränderungen und die Wandelbarkeit dieser Wirtschaftszweige ständig andere Gesundheits- und Sicherheitsrisiken mit sich, mit denen diese Unternehmen wenig Erfahrung haben (Eurofound, 2012, S. 35). Jüngste Erkenntnisse der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bestätigen dies. Die Agentur hat festgestellt, dass die Ökologisierung und Entwicklung neuer Technologien neue Risikokombinationen entstehen lassen. Daher ist es wichtig, auch diese neuen Risiken ordentlich zu bewerten und zu steuern. Neben den neuen Risiken sind in den grünen Wirtschaftszweigen außerdem die gleichen Risiken wie in den traditionellen Sektoren anzutreffen. Die Installation von Solarmodulen auf dem Dach birgt ein ähnliches Risiko wie andere – nicht umweltfreundliche – Arbeiten auf dem Dach. Andere aktuelle Risiken entfallen. Die Gefahren, die mit der Verwendung bestimmter traditioneller und ungesunder Baumaterialien (wie Asbest) einhergehen, werden gemindert, wenn diese Stoffe durch weniger giftige (umweltfreundliche) Alternativen ersetzt werden. Die Arbeitgeber sollten in die Antizipation dieser neuen, geänderten und sich wandelnden Risiken in den grünen Sektoren und die Anpassung ihrer Unternehmen investieren, um diese Risiken erkennen, bewerten und kontrollieren zu können (EU-OSHA, 2011a, 2011b).

Positiv ist, dass die Ökologisierung der Sektoren mit der Entwicklung neuer Technologien und neuer Kompetenzen einhergeht. Dies kann für die Arbeits-

bedingungen und die Arbeitsplatzqualität förderlich sein, vor allem für hochqualifizierte Arbeitnehmer (Devogelaer, 2013; Eurofound, 2012, S. 29). Der grüne Sektor scheint zur Schaffung überwiegend technischer, wissenschaftlicher und qualifizierter Arbeitsplätze zu tendieren. In einigen Bereichen des grünen Sektors, wie zum Beispiel der Installation von Solarmodulen, werden jedoch sicher auch weniger qualifizierte Arbeitnehmer gebraucht (ASES, 2008). Die höheren Anforderungen an die Kompetenz können sich positiv auf die Arbeitsplatzqualität auswirken. Der Bedarf an neuen Fähigkeiten erfordert Investitionen in die Fortbildung der Arbeitnehmer. Mehr Fortbildung wirkt sich positiv auf die Arbeitsplatzqualität aus. Außerdem wirkt sich die Entwicklung der Fähigkeiten auch positiv auf andere Dimensionen der Arbeitsplatzqualität aus: höheres Einkommen, bessere berufliche Aussichten, bessere Gesundheit und eine höhere Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etc. Zunächst führt das neue Anforderungsprofil jedoch zu einem höheren Bedarf an hochqualifizierten Arbeitnehmern und weniger Bedarf (Rückgang oder keine Wirkung) an gering oder durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmern, was einen großen Unterschied in der Arbeitsplatzqualität der Geringqualifizierten gegenüber den Hochqualifizierten bedeuten könnte. Organisationen im Prozess der Ökologisierung haben häufig ein stärkeres Bewusstsein für den Bedarf an hochqualifizierten Arbeitnehmern und investieren tendenziell mehr Mühe, um diese für sich zu gewinnen und sie zu halten (Eurofound, 2012). Langfristig wird erwartet, dass der Bedarf an gering- und durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmern steigt, sodass sich die Kluft wieder schließt. So könnte die Ökologisierung letztlich zu höheren Lebens- und Arbeitsstandards für alle Beschäftigten führen (CEDEFOP, 2011a, 2011b; Eurofound, 2012; Europäische Gemeinschaften, 2009; SWD(2012) 92).

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Ökologisierung positive und negative Folgen für die Arbeitsplatzqualität hat. Der hohe Anteil von KMUs – die häufig schlechtere Arbeitsbedingungen bieten – in diesem Sektor beein-

trächtigt die Arbeitsplatzqualität insgesamt. Andere Aspekte, die sich negativ auf die Arbeitsplatzqualität auswirken, sind die hohe Anzahl schnellleibiger Unternehmen und die damit verbundene Unsicherheit der Arbeitsplätze und der hohe Anteil befristeter Verträge, von Schwarzarbeit und Selbständigen. Neue und unbekannte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken erhöhen die Gefährdung der Arbeitnehmer in den grünen Sektoren. Das hohe Anforderungsprofil im grünen Sektor ist außerdem der Arbeitsplatzqualität der Geringqualifizierten abträglich, die sich zunehmend in sehr schlechten Arbeitsplätzen wiederfinden.

Zieht man die oben beschriebenen Arbeitsplatztypen heran, kann man deren Verteilung im grünen Sektor untersuchen (Tabelle 5.2). Bei der Betrachtung der Verteilung dieser Arbeitsplatztypen im grünen Sektor fällt auf, dass der Anteil der passiven Arbeit, der aktiven Arbeit und der leichten Teilzeitarbeit hoch ist. Anstrengende Arbeit und emotional belastende Arbeit kommen weniger oft vor. Der Vergleich mit der mittleren Verteilung dieser Arbeitsplatztypen in der Gesamtwirtschaft ist besonders aufschlussreich. Grüne Arbeitsplätze beinhalten im Vergleich zu allen Arbeitsplätzen in der Wirtschaft mit viel höherer Wahrscheinlichkeit anspruchsvolle Arbeit (12,5% statt 9,5%) und leichte Teilzeitarbeit (17,7% statt 13,4%). Man findet auch höhere Werte für die anstrengende, die passive und die monotone Arbeit. Die emotional belastende Arbeit liegt auf einem mittleren Niveau und die aktive Arbeit und unterstützende Arbeit sind in den grünen Sektoren unterdurchschnittlich vertreten. Der geringere Anteil dieser beiden hochwertigen Arbeitsplatztypen erklärt zum Teil den vergleichsweise geringen Anteil (nur 43,1%) guter Arbeitsplätze in den grünen Sektoren gegenüber der Gesamtwirtschaft (53,1%). Der geringere Anteil guter Arbeitsplätze bedeutet im Umkehrschluss einen höheren Anteil von Arbeitsplätzen geringer und moderater Qualität. Die Differenz erklärt sich durch die aktive Arbeit und die unterstützende Arbeit, da die anspruchsvolle Arbeit auch über dem Durchschnitt liegt. Die passive Arbeit und anstrengende Arbeit sind in den grünen

Sektoren viel häufiger anzutreffen. Dieses typische Sektorenprofil lässt sich wiederum durch die Art der Arbeitsplätze und Aktivitäten erklären. Im grünen Sektor findet man viele industrielle Tätigkeiten (wie die Herstellung von Windrädern, Solarmodulen, Erzeugung grüner Energie im Allgemeinen und Abfallverwertung). Industrielle Arbeitsplätze erfordern tendenziell häufiger anstrengende oder passive Arbeit als die Beschäftigung im Dienstleistungssektor (Vandenbrande et al., 2012).

Dieses Gesamtbild liegt zum Teil am Aufbau des Indikators für die grünen Arbeitsplätze. Durch die Verwendung der Klassifikationen ISCO und NACE war es schwierig, die grünen Arbeitsplätze und Aktivitäten zu ermitteln. Die Auswahl ist daher möglicherweise leicht tendenziös, da in der Klassifikation Industrietätigkeiten gegenüber Dienstleistungsaktivitäten einer höheren Spezifikation unterliegen. Daher wurden die industriellen grünen Arbeitsplätze in der Stichprobe besser erfasst, während gleichzeitig vermutlich viele grüne Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor und primären Sektor durch das Netz gegangen sind, da sie mit den Variablen der Klassifikationen NACE und ISCO nicht erfasst werden konnten. Für künftige Untersuchungen wäre eine bessere Einordnung der grünen Arbeitsplätze innerhalb dieser Klassifikationen hilfreich. Da diese Zahlen keine Aussage zulassen, in welchen Arbeitsplatztypen die neuen grünen Arbeitsplätze geschaffen werden, kann nur ein allgemeiner Schluss gezogen werden, d.h. dass die Qualität der grünen Arbeitsplätze unter dem Durchschnitt liegt.

5.4 Arbeitsplatztypen im grünen Sektor unter dem Mikroskop

Im Allgemeinen scheinen Arbeitsplätze im grünen Sektor häufiger von geringerer (oder mäßiger) Qualität zu sein. Außerdem verbirgt die allgemeine Verteilung der Arbeitsplatztypen beträchtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, inländischen und ausländischen Arbeitnehmern und verschiedenen Qualifikationsniveaus (Tabelle 5.2). Bevor wir uns den Details

zuwenden, muss erwähnt werden, dass unsere Untergruppe des grünen Sektors einen höheren Männeranteil als die allgemeine Stichprobe aufweist (was eventuell den industriellen Charakter der grünen Arbeitsplätze in unserer Stichprobe widerspiegelt) und auch einen höheren Anteil inländischer Arbeitnehmer.

Männer (35,9%) sind im grünen Sektor viel häufiger in schlechten Arbeitsplätzen anzutreffen als Frauen (21,5%), wobei große Unterschiede vor allem bei der passiven und der anstrengenden Arbeit bestehen. Das könnte mit dem hohen Anteil industrieller Tätigkeiten in der Definition des grünen Sektors zusammenhängen. Männer üben außerdem häufiger leichte Teilzeitarbeit und emotional belastende Arbeit aus. Die höheren Anteile der Männer bei den schlechten Arbeitsplätzen gehen vor allem zulasten der aktiven und der unterstützenden Arbeit. Der Großteil der Frauen hat einen moderat guten Arbeitsplatz (40,4%), vor allem leichte Teilzeitarbeit (31%). Weitere 30% der Frauen verüben eine aktive Arbeit, was über dem Durchschnitt liegt. Bei den Kompetenzen und dem Ausbildungsniveau kann man drei Gruppen von Arbeitnehmern unterscheiden: geringqualifiziert (untere Sekundarstufe oder weniger), durchschnittlich qualifiziert (weiterführende Sekundar- und Postsekundarausbildung, aber kein Studium) und hochqualifiziert (Hochschulabschluss). Jede dieser Gruppen ist bei einem der Arbeitsplatztypen stärker vertreten als die anderen Gruppen. Vergleicht man sie mit dem Durchschnitt, sind die Geringqualifizierten im grünen Sektor häufiger bei anspruchsvoller Arbeit (14,8%) und passiver Arbeit (32,1%) anzutreffen. Die durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmer haben den geringsten Anteil an hochwertigen Arbeitsplätzen, was sich zum Teil durch den äußerst geringen Anteil anspruchsvoller Arbeit (1,2%) erklärt. 26,3% dieser Arbeitnehmer haben einen Arbeitsplatz von moderater Qualität, hauptsächlich leichte Teilzeitarbeit (24,3%). Bei den schlechten Arbeitsplätzen wird emotional belastende Arbeit (6%) und anstrengende Arbeit (8,1%) häufiger von durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmern ausgeführt. 69,7% der Hochquali-

fizierten im grünen Sektor haben einen guten Arbeitsplatz, vor allem aktive Arbeit (40,1%) und anspruchsvolle Arbeit (28,7%). Nur sehr wenig Hochqualifizierte verüben unterstützende Arbeit (0,9%), bei der schlechten Arbeit sind sie quasi nicht vertreten (5%).

Man kann die Unterschiede in der Arbeitsplatzqualität der inländischen Arbeitnehmer gegenüber den ausländischen Arbeitnehmern im grünen Sektor nicht übersehen. Nur 20,1% der ausländischen Beschäftigten haben einen hochwertigen Arbeitsplatz, wohingegen es bei den Inländern 48,6% sind. Die ausländischen Arbeitnehmer sind vor allem bei der anspruchsvollen Arbeit und der unterstützenden Arbeit seltener anzutreffen. Hier sind zwei zusätzliche Aspekte wichtig. Erstens ist festzustellen, dass 99% der ausländischen Arbeitnehmer im grünen Sektor Männer sind, die hier häufiger schlechte Arbeitsplätze haben als in der Gesamtwirtschaft. Zweitens sind 62% der ausländischen Arbeitnehmer (gegenüber 40% der Inländer) durchschnittlich qualifiziert – eine Gruppe mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an aktiver und anspruchsvoller Arbeit im grünen Sektor. Die Kombination aus diesen hohen Anteilen ausländischer Arbeitnehmer in den Gruppen, die in Sachen Arbeitsplatzqualität im grünen Sektor ohnehin schon im Nachteil sind, erklärt zum Teil den großen Unterschied zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmern in hochwertigen Arbeitsplätzen. Über die Hälfte der ausländischen Arbeitnehmer verübt passive Arbeit, was auch frühere Erkenntnisse (Eurofound, 2012) bestätigt, dass die ausländischen Arbeitnehmer im grünen Sektor in einem begrenzten, spezifischen Bereich geringwertiger Arbeit beschäftigt zu sein scheint, wie Reinigungskräfte, Abfallbeseitigung und -verwertung etc.

	Total % del total de empleados con empleos ecológicos	Género		Origen ¹		Nivel de cualificación ²		
		Hombres	Mujeres	Autóctonos	No autóctonos	Cualificación baja	Cualificación media	Cualificación alta
Calidad alta								
Trabajo activo	17,7	16,2	31,4	19,7	16,9	13,1	18,9	40,1
Trabajo saturado	12,5	13,3	0,6	12,7	1,3	14,8	1,2	28,7
Trabajo con apoyo	12,9	15,7	6,1	16,2	1,9	15,2	17,1	0,9
<i>Total</i>	<i>43,1</i>	<i>45,2</i>	<i>38,1</i>	<i>48,6</i>	<i>20,1</i>	<i>43,1</i>	<i>37,2</i>	<i>69,7</i>
Calidad moderada								
Trabajo a tiempo parcial con poca tensión	17,7	15,3	31,0	17,2	24,3	15,5	24,3	10,6
Trabajo repetitivo	8,7	3,7	9,4	5,8	0,3	4,1	2,0	14,8
<i>Total</i>	<i>26,4</i>	<i>19,0</i>	<i>40,4</i>	<i>23,0</i>	<i>24,6</i>	<i>19,6</i>	<i>26,3</i>	<i>25,4</i>
Calidad baja								
Trabajo de alta demanda emocional	3,4	4,3	1,2	3,9	2,8	2,3	6,0	0,5
Trabajo pasivo	22,2	25,1	20,3	18,2	52,5	32,1	24,5	4,5
Trabajo de alta presión	4,8	6,5	0	6,3	0	3,8	8,1	0
<i>Total</i>	<i>30,4</i>	<i>35,9</i>	<i>21,5</i>	<i>28,4</i>	<i>55,3</i>	<i>38,2</i>	<i>38,6</i>	<i>5,0</i>

1 Herkunft: Inländisch: Der/die Befragte und beide Eltern wurden im Wohnsitzland geboren. Ausländisch: Der/die

Befragte, ein oder beide Elternteile oder alle drei wurde/n in einem anderen Land als dem Wohnsitzland geboren.

2 Qualifikationsniveau: Geringqualifiziert = keine Schulbildung, Grundschule und untere Sekundarstufe.

Durchschnittlich qualifiziert = Obere Sekundarstufe und Postsekundarstufe einschließlich Berufsvorbereitungs- oder Berufsschule, aber kein Hochschulstudium. Hochqualifiziert = Hochschulabschluss = Grundstudium und weiterführendes Studium.

Abschließend kann man die auffälligsten Unterschiede festhalten: Ein hohes Qualifikationsniveau zahlt sich im grünen Sektor klar durch hohe Arbeitsplatzqualität aus. 70% der hochqualifizierten Arbeitnehmer in diesem Sektor haben hochwertige Arbeitsplätze. Nur 5% von ihnen haben einen schlechten Arbeitsplatz. Ausländische Arbeitnehmer sind hier in einer sehr ungünstigen Situation, denn 53% haben einen schlechten, passiven Arbeitsplatz. Im grünen Sektor verüben Männer im Vergleich zur Gesamtwirtschaft häufiger geringwertige Arbeit (passive und anstrengende Arbeit), was wiederum dem industriellen Charakter der Arbeit zugeschrieben werden kann. Frauen sind in Arbeitsplätzen von moderater Qualität stark vertreten, vor allem bei der leichten Teilzeitarbeit, wo man häufig Büroarbeit findet.

5.5 Der Bausektor: Ein Beispiel für gute und schlechte Praxis

Die Ökologisierung der Wirtschaft hat große Auswirkungen auf den Bausektor, weil vermehrt energie- und umweltfreundlich und nach Passivhausstandard gebaut wird. Dies führt zu neuen Anforderungen im Bauwesen, wie schärferen Genauigkeits- und Qualitätskriterien, zu höherer Komplexität im Bauprozess mit größerer Spezialisierung und Standardisierung und zu strengerer Bauplanung. Diese Veränderungen können sich auf die Arbeit und Arbeitsplatzqualität in diesem Sektor auswirken. Ramioul und Van Peteghem (2012) beschreiben zwei verschiedene Strategien, um diese Veränderungen zu bewältigen, und ihre möglichen Folgen für die Arbeitsplatzqualität, wie anhand der folgenden Fallstudie gezeigt wird (siehe Kasten 5.1).

Kasten 5.1 **Eigenständigkeit und Lernen beim grünen Bauen: Hohe Standards sind möglich**

Neue Produktionsanforderungen ...

Die Ökologisierung des Bauwesens, die durch immer strengere Anforderungen an die Energieeffizienz in europäischen und nationalen Bestimmungen beschleunigt wird, hat weitreichende Auswirkungen auf die Organisation des privaten Wohnungsbaus. Am wichtigsten sind Genauigkeit, Qualität und Detailsinn in allen Prozessphasen. Die Abstimmung der Bauelemente, die Verarbeitung von Ecken, Türen, Steckdosen und Leitungen, das Anbringen von Dämmmatten in Hohlwänden, der standardmäßige Einbau von Dreifachverglasung: Alle Schritte müssen mit äußerster Sorgfalt ausgeführt werden, denn sonst sind Kältebrücken unvermeidbar und die Luftdichtigkeit ist nicht gegeben.

... Erarbeitung neuer Organisationsformen

Dies verändert in mehrerlei Hinsicht die Organisation des Bauprozesses: Die detaillierte Arbeitsvorbereitung erfolgt zunehmend durch Techniker in zentralen Abteilungen.

Bei Baumodulen wie Wänden und Dächern ist eine zunehmende Standardisierung zu beobachten.

Diese werden immer häufiger in zentralen Werkstätten vorgefertigt, um vor Ort punktgenau als Module montiert zu werden.

Es gibt immer mehr kleine, unabhängige Subunternehmer, die nur auf einen Aspekt spezialisiert sind (z. B. Wärmepumpen).

Im Ergebnis wird die Wertschöpfungskette im Bausektor immer länger und komplexer, mit einer steigenden Anzahl beteiligter Firmen und Personen. Dies erhöht die Anforderungen an die Koordinierung und Logistik (punktgenaue Auslieferung, kurze Vorlaufzeiten) und ‚Totzeiten‘ müssen weitestgehend vermieden werden. Ein solches System ist jedoch auch anfälliger für Störungen und Probleme mit Werkstoffen, Werkzeugen, Verkehr etc.

und der Handlungsspielraum, diese vor Ort zu lösen, reduziert sich auf ein Minimum. Abhilfe auf der Baustelle oder im nächsten Schritt des Bauprozesses ist nahezu unmöglich geworden...

Sind die Eigenständigkeit und das handwerkliche Können in Gefahr?

In einem solchen Organisationsumfeld mag es für das Management wie ein verlockender Lösungsansatz erscheinen, die Kontrolle zu maximieren und die Risiken zu minimieren, was zu mehr Zentralisierung, Standardisierung, Bürokratisierung und einer Prozesskoordinierung von oben nach unten führt. Dies kann wiederum eine stärkere Arbeitsteilung, standardisierte und kurze Produktionszyklen fernab der Baustelle, Strategien ständiger Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungen zur Folge haben. In einer solchen Arbeitsorganisation ist eine angemessene Arbeitsplatzqualität mit ausreichenden Möglichkeiten zum Lernen und minimalen Stressrisiken nicht leicht zu realisieren.

Aber der Königsweg ist möglich

Es gibt jedoch auch Unternehmen, die verstehen, dass unter solchen Produktionsbedingungen genau die gegenteilige Strategie zum Erfolg führt und eine höhere Arbeitsplatzqualität und bessere Lernmöglichkeiten der Arbeitnehmer fördert. Dies gilt zum Beispiel für Unternehmen, deren Strategie auf Politiken und Prozessen der systematischen Beteiligung basiert. Bei dieser Unternehmensstrategie herrschen die Notwendigkeit der Kontextkenntnis, dezentralen Koordinierung, Problemlösungsfähigkeiten und starken Beteiligung aller vor. Hier verbindet die Arbeitsorganisation die zentrale Konstruktion und Vormontage einiger Komponenten außerhalb der Baustelle mit einem Vor-Ort-Team, das großen Ermessensspielraum hat. Das Management ist von den Vorteilen und der Notwendigkeit der aktiven Teilhabe aller an der Baustelle Beteiligten überzeugt. Subunternehmer werden als Baustellenpartner eingebunden, nach ihren jeweiligen Fähigkeiten und wegen ihrer hochwertigen Arbeit. Die Arbeit-

nehmer werden umfassend und zeitnah über Produktionspläne, Änderungen in der Planung und Arbeitsvorbereitung, technische Details, neue Werkzeuge und Baustoffe etc. informiert. Das Unternehmen investiert in die Entwicklung aller Arbeitnehmer. Sie werden regelmäßig in Theorie und Praxis geschult, um ihr Bewusstsein für und ihr Wissen über ökologische Bauverfahren, Baustoffe und Werkzeuge zu verbessern. Zusätzliche Personalmaßnahmen, wie Leistungsbeurteilungen und Mitarbeiterveranstaltungen, unterstützen diese arbeitnehmerorientierte Unternehmensstrategie.

Aus: Ramioul & Van Peteghem (2012) in Holtgrewe & Sardadvar (2012b).

Ein erster Ansatz von Unternehmen im Umgang mit den Anforderungen an umweltfreundliches Bauen ist, die Kontrolle zu maximieren und die Risiken zu minimieren. Das Ergebnis ist eine stärkere Standardisierung der Arbeit. Der Hausbau wird auf die Montage normierter Fertigelemente reduziert, Aufgaben werden kürzer getaktet und monotoner. Die Arbeitnehmer rotieren zwischen den Baustellen und führen jeden Tag die gleichen Aufgaben aus. Das Outsourcing wird maximiert, zum Beispiel bei der Vorfertigung der Bauelemente. Top-Down-Management und mehr Bürokratie halten Einzug, und es sind detaillierte Anweisungen, strenge Zeitpläne und anspruchsvolle Prozesskontrollen zu befolgen, was den Arbeitnehmern Eigenständigkeit und Kontrolle nimmt.

Eine alternative Führungsstrategie im Umgang mit den neuen Bauanforderungen besteht in der maximalen Beteiligung der Arbeitnehmer. Es beginnt mit der Einstellung erfahrener Arbeitnehmer und der Hochachtung vor ihrem handwerklichen Können und setzt sich mit einem ausreichenden Fortbildungsangebot fort, sodass die Arbeitnehmer ihr Wissen über ökologische Bauverfahren verbessern können. Sie arbeiten in Baustellenteams mit hoher Eigenständigkeit und einer abwechslungsreichen Aufgabenverteilung. Dies erfordert dezentrale Entscheidungsprozesse mit der Planung und Regulierung vor Ort unter Einbindung aller Teammitglieder. Dabei muss auch die

nötige Zeit für den Informationsaustausch, die Feinabstimmung der Pläne etc. eingeplant werden.

Diese gegensätzlichen Führungsstrategien führen zu vollkommen unterschiedlichen Aufgaben- und Arbeitsorganisationen, was sich auf die Arbeitsplatzmerkmale der grünen Arbeitsplätze im Sektor und damit auch auf ihre Qualität auswirkt. Die Ökologisierung des Bausektors kann zur Verbesserung oder zur Verschlechterung der Arbeitsplatzqualität führen und es scheint, dass die Unternehmenspolitiken in dieser Frage den Ausschlag geben (Ramioul & Van Peteghem, 2012).

5.6 Schlussfolgerungen

Der grüne Sektor ist sehr breit und differenziert und bietet Beschäftigungspotenzial in mehreren Berufen für Hochqualifizierte und (in geringerem Umfang) Geringqualifizierte. Aufgrund dieser Vielfalt von Tätigkeiten und Untersektoren ist es schwer, die Arbeitsplatzqualität im grünen Sektor zu untersuchen. Ein gemeinsamer Nenner der Arbeitsplätze ist, dass sie vor Herausforderungen in punkto Arbeitsplatzqualität stehen, die vor allem durch die Schnelllebigkeit und Unsicherheit der vielen KMUs im grünen Sektor bedingt sind. KMUs haben – häufiger als Großunternehmen – prekäre Beschäftigungsbedingungen. Das oben geschilderte Beispiel verdeutlicht jedoch auch, dass die Arbeitsplatzqualität letztendlich in hohem Maße von den Unternehmenspolitiken abhängt (vor allem der Arbeitsorganisation).

6 Arbeitsplätze im IKT-Sektor

In einer modernen Volkswirtschaft spielen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eine wichtige Rolle bei der Globalisierung und Innovation wirtschaftlicher Prozesse. Die IKT sind auch im zunehmenden internationalen Wettbewerb bedeutend. Da globale Kommunikation dank Internet immer flexibler und einfacher wird, sind Managementstrategien wie Outsourcing, Off-Shoring und Verlagerungen für jede Form von Organisation leichter und machbar geworden. Die Wirtschaft hat einen immer höheren Technologisierungsgrad und Unternehmen, die in diesem Umfeld überleben wollen, müssen sich diesen Veränderungen stellen und IKT in alle Aspekte ihrer Arbeitsprozesse integrieren. Die Tatsache, dass IKT allgegenwärtig und überall verfügbar sind, erklärt den wachsenden Bedarf an IKT-Fachkräften in Europa.

In der Beschäftigungsstrategie Europa 2020 (KOM(2010) 2020 endgültig) und in der Digitalen Agenda für Europa (*Digital Agenda: ICT for Jobs*, k. A.), einer der Leitinitiativen im Rahmen der Priorität des intelligenten Wachstums, definiert die EU die IKT als einen der Sektoren mit großem Beschäftigungspotenzial. Die Unternehmen müssen jedoch schnell reagieren und sicherstellen, dass die Arbeitnehmer in der EU die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln, um den Verlust dieses Beschäftigungspotenzials an andere Regionen der Welt zu vermeiden. Wie bereits erläutert, möchte die EU außerdem nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze schaffen (KOM(2010) 2020 endgültig; SWD(2012) 96 endgültig). Dieses Kapitel definiert zunächst den IKT-Sektor und die IKT-Arbeitsplätze genauer und untersucht dann das Potenzial dieses Sektors zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Danach wird die Qualität dieser Arbeitsplätze erörtert.

6.1 Was sind IKT-Arbeitsplätze?

Der IKT-Sektor umfasst unterschiedlichste Tätigkeiten und verteilt sich über diverse Branchen und Geschäftsaktivitäten. Heute hat fast jedes Unternehmen IKT-Aktivitäten als Teil seiner tagtäglichen Prozesse (wie die Erarbeitung von Webseiten, Personalführungstools etc.). Die Arbeitsunterlage der Europäischen Kommission (SWD(2012) 96 endgültig) unterscheidet zwischen drei Typen von Arbeitnehmern mit einem unterschiedlichen Verhältnis zur IKT in der Ausführung ihrer Arbeit. Die erste Gruppe sind *IKT-Fachkräfte*, die IKT als Schwerpunkt ihrer Arbeit haben. Sie entwickeln, verkaufen, warten oder unterstützen zum Beispiel IKT-Systeme. Die *IKT-Nutzer* sind hingegen Arbeitnehmer, die IKT nur als unterstützendes Tool verwenden, dies ist aber nicht Kern ihrer Aufgabe. Sie verwenden ‚gängige und spezielle Software-Tools, die Geschäftsfunktionen in einer Branche unterstützen‘. Drittens gibt es eine Gruppe, die oft Unternehmer und Führungskräfte sind und strategische Chancen im Bereich der IKT und potenzielle Innovationen suchen, was bestimmte Fähigkeiten erfordert, vor allem im Bereich des Online-Handels. Nicht alle Arbeitnehmer, die in ihrer Arbeit IKT nutzen, haben einen IKT-Arbeitsplatz im engeren Sinn. Daher beschränken wir die Analyse der IKT-Arbeitsplätze auf IKT-Fachkräfte, da bei ihnen die IKT Kernaufgabe ist.

Trotz der Beschreibung der Rolle, die die IKT in den Berufen spielt, bleibt es schwierig, den IKT-Sektor genau einzugrenzen, da er verschiedenste Dienstleistungen umfasst, angefangen bei der Herstellung von IKT-Produkten (der Ingenieur, der neue Technologien entwickelt, und der Arbeitnehmer, die diese Produkte herstellt), über den Groß- und Einzelhandel mit IKT-Produkten, die Unterstützung und Entwicklung von Software, Webseiten (für die berufliche/gewerbliche und private Nutzung) und verwandte Produkte bis hin zu Reparaturleistungen im Problemfall (Lumio, 2006; Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze). Mas, Robledo und Pérez (2012) nennen in ihrem technischen Bericht über die Definition des IKT-Sektors drei Typen von IKT-

Branchen unter Bezugnahme auf die Klassifikation NACE Rev. 2. Die erste Gruppe sind die fertigen Branchen, die die Herstellung fertiger IKT-Produkte sowie von Teilen und Komponenten umfasst. Zweitens gibt es die IKT-Dienstleistungen, wie Softwareentwicklung, Programmierung und Beratung, Erstellung von Webseiten, Reparaturdienstleistungen etc. Die dritte Gruppe umfasst den Handel mit IKT-Produkten, d.h. den Groß- und Einzelhandel. Diese Unterscheidung ist eine gute Ausgangsbasis, um einen Indikator für den IKT-Sektor zu entwickeln. Unter Zuhilfenahme weiterer Daten aus der Klassifikation ISCO-08 wurde ein Indikator für den IKT-Sektor auf Basis der Codierung von NACE und ISCO erarbeitet (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze).

6.2 Beschäftigungszunahme bei den IKT-Arbeitsplätzen

In der Arbeitsunterlage der Europäischen Kommission zum IKT-Sektor (SWD(2012) 96 endgültig) wird dem akuten Mangel an IKT-Fachkräften große Bedeutung beigemessen. Auch wenn die junge Generation sich als ‚Digital Natives‘ (‚digitale Eingeborene‘, die mit IKT groß geworden sind) bezeichnet, fehlen ihr Computerfähigkeiten, die einen kompetenten, professionellen und kritischen IKT-Nutzer ausmachen. Oft haben sie nur IKT-Grundkenntnisse, die ausreichen, um das Internet, Internetanwendungen und einige einfache Softwareanwendungen zu nutzen. Auch wenn diese Fähigkeiten nur rudimentär sind, haben die jungen Leute den älteren Arbeitnehmern etwas voraus, denen oft auch diese grundlegende Erfahrung mit neuen IKT-Anwendungen fehlt. Unternehmen müssen künftig in die Entwicklung von IKT und den entsprechenden Fähigkeiten investieren, um sicherstellen, dass ihre Arbeitnehmer über die nötigen Kompetenzen verfügen, um in einem sich ständig verändernden IKT-Umfeld effektiv arbeiten zu können. Die Europäische Kommission schätzt, dass bis 2015 etwa 90% aller Arbeitsplätze zumindest Computergrundkenntnisse erfordern. Zum Vergleich: 2010 brauchten etwa 18,5% der Arbeitnehmer IKT-Fähigkeiten. Wie zu

erwarten, bestehen große Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten, wobei der Anteil fortgeschrittener IKT-Nutzer von 9% in Rumänien bis zu 31% in Luxemburg reicht (Eurofound, 2013a; IDC Weißbuch, 2009; SWD(2012) 96 endgültig).

Die Europäische Kommission stellt in ihrer Arbeitsunterlage über einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung (KOM(2012) 173 endgültig) fest, dass die Beschäftigung von IKT-Fachkräften in der jüngsten Wirtschaftskrise um jährlich 3% zugenommen hat und viele freie IKT-Stellen unbesetzt bleiben. Daher kann die EU durch die gezielte Förderung von IKT-Kenntnissen das große Beschäftigungspotenzial dieses Sektors nutzen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen erhöhen. Der Arbeitsmarkt der EU-27 muss darauf vorbereitet werden, die steigende Anzahl freier IKT-Stellen zu besetzen. Im European Job Mobility Bulletin (EJMB, 2013b) stehen IKT-Fachkräfte an fünfter Stelle der Berufe mit der höchsten Anzahl freier Stellen in Europa (zum Beispiel 27.290 Arbeitsplätze im Vereinigten Königreich, 11.300 in Deutschland, 2.500 in Belgien). Die EK erwartet bis 2015, dass 700.000 Stellen für IKT-Fachkräfte in der EU unbesetzt sein werden (*Digitale Agenda für Europa: ICT for Jobs*, k. A.). Neben der Schaffung neuer IKT-Stellen wird der Druck, freie Stellen zu besetzen, steigen, da viele IKT-Fachkräfte in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen (es wird erwartet, dass bis zu 120.000 IKT-Fachkräfte bis 2015 in Rente gehen). Gleichzeitig bleibt die Zahl der Studierenden und jungen Absolventen in den IKT-Fächern niedrig. Die europäischen Unternehmen und Staaten müssen investieren, um junge Menschen für IKT-Berufe zu gewinnen. Sie sollten außerdem Politiken und Initiativen für Quereinsteiger entwickeln. Des Weiteren sollten alle Arbeitnehmer in den IKT-Grundkenntnissen geschult werden, wenn die Unternehmen in einer zunehmend digitalisierten Welt wettbewerbsfähig bleiben wollen (KOM(2012) 173 endgültig; IDC Weißbuch, 2009; Rubery & Grimshaw, 2001).

Diese Zahlen zeigen deutlich, dass der IKT-Sektor ein großes Beschäftigungspotenzial hat und man von einer weiteren Zunahme der Arbeitsplätze in dieser Branche ausgehen darf. Da Europa heute bereits Mühe hat, viele IKT-Stellen zu besetzen, braucht der Sektor mehr Aufmerksamkeit, um die Beschäftigung zu steigern und (künftige) Arbeitnehmer für diesen Sektor zu gewinnen.

6.3 Arbeitsplatzqualität und Arbeitsplatztypen im IKT-Sektor

Es gibt in Europa nur wenig Untersuchungen, die sich speziell mit der Arbeitsplatzqualität im IKT-Sektor befassen. Einige allgemeine Studien behandeln einen oder mehrere Aspekte von IKT-Arbeitsplätzen, die die Arbeitsplatzqualität betreffen. Anhand dieser Studien kann man einige allgemeine Trends und Schlussfolgerungen zur Arbeitsplatzqualität im IKT-Sektor formulieren.

Der IKT-Sektor wächst schnell und verändert sich ständig, was Wachstumchancen für neue Unternehmen schafft. Die Anzahl kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) ist in diesem Sektor überdurchschnittlich hoch. Daher arbeiten viele IKT-Fachkräfte in KMUs, die in der Regel ungewissere und instabilere Beschäftigungsbedingungen und weniger Arbeitsplatzsicherheit als große Unternehmen bieten. Der IKT-Sektor hat viele Leiharbeitnehmer und Selbständige (zum Teil weil sie in einem KMU arbeiten) oder Nichtnormbeschäftigungsverhältnisse. Diese Verträge bergen mehr und höhere Risiken für den Arbeitnehmer, wie mehr Unsicherheit im Vergleich zu einem unbefristeten Normarbeitsverhältnis. Dies ist jedoch nicht nur nachfrageseitig bedingt, sondern könnte auch damit zusammenhängen, dass IKT-Arbeitnehmern eine höhere Wechselbereitschaft unterstellt wird, weil sie sich eine ‚grenzenlose‘ Karriere mit weniger Bindung an eine einzige Firma aufbauen möchten (Carnoy, Castells, & Benner, 1997; McMullin & Marshall, 2010).

Valenduc (Valenduc, Vendramin, Krings, & Nierling, 2007; Valenduc, Vendramin, Pedaci, & Piersanti, 2009) hat sich mit der beruflichen Laufbahn von IKT-Fachkräften befasst und Hinweise gefunden, dass es sowohl organisationsgebundene als auch ungebundene Karrieren gibt. Manche IKT-Arbeitnehmer entscheiden sich für eine von drei Arten der organisationsgebundenen Karriere: eine klassische, fachliche oder institutionelle Laufbahn. Bei der klassischen Laufbahn schlägt der Arbeitnehmer einen Pfad mit zunehmender Führungsverantwortung ein. Die Fachlaufbahn beinhaltet schwierigere, komplexere Aufgaben und eine zunehmende Spezialisierung. Diese Arbeitnehmer werden zum Experten in ihrem Fachgebiet. Die institutionelle Laufbahn ist typisch für Arbeitnehmer, die von einem Arbeitsplatz in einer öffentlichen Behörde in den privaten IKT-Sektor wechseln (müssen), zum Beispiel infolge von Umstrukturierungen oder Fusionen. Ihr berufliches Hauptaugenmerk liegt darauf, trotz dieser Veränderungen ihre Karriere zu erhalten. Diese Arbeitnehmer mit einer organisationsgebundenen Laufbahn entscheiden sich dafür, ihre berufliche Tätigkeit mit einem Unternehmen oder einer Organisation zu verbinden und verspüren entsprechende Loyalität. IKT-Fachkräfte mit einer ungebundenen, nomadischen Laufbahn sind hingegen individualistischer und haben einen Werdegang, der durch berufliche Veränderungen, Fortbildungsphasen, Karriereunterbrechungen, Phasen der Arbeitslosigkeit oder freiberuflichen Tätigkeit, Versuchen der Unternehmensgründung geprägt etc. Bei ungebundenen Karrieren haben außerdem der Wissenserwerb und die Vernetzung großes Gewicht. Damit hängt auch zusammen, dass der Ruf dieser IKT-Fachkräfte und ihrer Netzwerke für ihre Karriere sehr wichtig und wertvoll ist (Rubery & Grimshaw, 2001). Der Werdegang, den eine IKT-Fachkraft einschlägt, zeigt auch in gewissem Umfang die Merkmale, die sie an einem Arbeitsplatz am meisten schätzt. Ein IKT-Arbeitnehmer, der sich eine ungebundene Karriere aufbaut, sieht befristete Verträge und die Arbeitsplatzunsicherheit vermutlich eher als inhärenten und vielleicht auch positiven Aspekt des Berufs, während diese Arbeitsplatzunsicherheit für Arbeitnehmer, die eine organisationsgebundene

Laufbahn verfolgen, negativ ist, da sie die Arbeitsplatzsicherheit zum Ziel haben.

Die Schnellebigkeit des IKT-Sektors zieht große Erwartungen an die Fähigkeiten und Kapazitäten der Arbeitnehmer nach sich, ungeachtet des von ihnen gewählten Karrierepfads. Arbeitnehmer im IKT-Sektor müssen ihr Leben lang lernen, flexibel und anpassungsfähig sein und ständig über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden sein. Da viele dieser Arbeitnehmer befristete Verträge haben oder selbständig arbeiten, liegt die Verantwortung für dieses Lernen oft beim Arbeitnehmer selbst (vor allem bei denen, die sich für eine ungebundene Karriere entscheiden). Diese Anforderung der ständigen Fortbildung in Eigeninitiative kann großen Druck auf den Arbeitnehmer ausüben. Dieser Druck ist besonders für die Arbeitnehmer hoch, die noch andere Verpflichtungen neben ihrer Arbeit haben, wie zum Beispiel Kinder. Auch ältere Arbeitnehmer können sich zunehmend unter Druck fühlen, weil es für sie möglicherweise schwieriger ist, Neues zu erlernen. IKT-Arbeitnehmer müssen (mehr als in anderen Sektoren) Autodidakten und sehr organisiert sein und sich auf ihre Karriere, ihre Beschäftigungsfähigkeit und die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten konzentrieren, um immer auf dem neuesten Stand und für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben (McMullin & Marshall, 2010; Rubery & Grimshaw, 2001; Valenduc et al., 2007).

Andere Studien erörtern das von hohem Druck geprägte Arbeitsumfeld im IKT-Sektor. Die Arbeit im IKT-Bereich geht oft mit einer hohen und zunehmenden Arbeitsbelastung einher (aufgrund des Wettbewerbs und der Internationalisierung), was Druck für die Arbeitnehmer bedeutet, mehr Arbeit in weniger Zeit zu erledigen und mit knappen Fristen zu arbeiten (McMullin & Marshall, 2010; Valenduc et al., 2007). In vielen IKT-Firmen gilt es als normal, lange Arbeitstage von bis zu 16 Stunden abzuleisten oder ganze Nächte durchzuarbeiten, und es ist in der Unternehmenskultur verankert. Valenduc et al. (2007) haben IKT-Arbeitnehmer zu ihrer Wahrnehmung der Arbeits-

belastung befragt und kamen zu dem Schluss, dass sie diese als nachhaltig ansehen und der Meinung sind, dass sie in einem Beruf unvermeidbar ist, der aus Projektarbeit mit Fristen und hohen Qualitätsanforderungen besteht. Dennoch kann die hohe Arbeitsbelastung zu Stress im Job und zunehmenden Problemen führen, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Einige Studien sehen Hinweise für stressbedingte Gesundheitsprobleme und eine hohe Zahl an Burnout-Fällen bei IKT-Fachkräften (McMullin & Marshall, 2010). IKT-Arbeitnehmer haben eine hohe Eigenständigkeit bei der Organisation ihrer Aufgaben, ihrer Arbeitszeiten, beim Lernen etc. und schätzen dies sehr. Die Arbeitszeiten sind flexibel und von der Arbeitsbelastung abhängig, was es ihnen ermöglicht, lange Arbeitszeiten vor oder nach Hochphasen auszugleichen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird im Allgemeinen von den Arbeitnehmern positiv bewertet, obwohl sie sagen, dass die Arbeitsbelastung einen gewissen Druck auf sie ausübt (Valenduc et al., 2007).

Die Arbeitsplatztypologie auf Basis der EWCS 2010 bietet zusätzliche Einblicke in die Qualität der IKT-Arbeitsplätze (Tabelle 6.1). Betrachtet man den Anteil von IKT-Fachkräften in hochwertigen Arbeitsplätzen, kann man feststellen, dass IKT-Arbeitsplätze als gut zu bezeichnen sind. 69% der IKT-Arbeitsplätze sind von hoher Qualität, gegenüber einem Durchschnitt von nur 53%. Der Anteil von IKT-Arbeitsplätzen moderater Qualität entspricht dem Durchschnitt aller Arbeitsplätze. Die Anzahl schlechter Arbeitsplätze (10%) liegt jedoch deutlich unter dem Durchschnitt (25%), was auch die hohe Qualität der IKT-Arbeitsplätze bestätigt. Dies lässt sich durch die typischen Berufe in diesem Sektor erklären, Ein großer Teil der Arbeitnehmer im IKT-Sektor sind Fachkräfte oder hochqualifizierte Techniker, d.h. Berufe, die man häufig bei diesen Arbeitsplatztypen antrifft.

Untersucht man die einzelnen Arbeitsplatztypen näher, stellt man fest, dass vor allem die aktive Arbeit (39%) und die anspruchsvolle Arbeit (17% gegenüber 10% im Mittel) einen hohen Anteil im IKT-Sektor haben. Dies sind die

beiden am häufigsten vertretenen Arbeitsplatztypen. Andererseits sind die anstrengende Arbeit und passive Arbeit im IKT-Sektor ebenso wie die unterstützende Arbeit viel seltener anzutreffen (Tabelle 6.1). Diese Erkenntnisse scheinen im Gegensatz zu dem Eindruck zu stehen, den die Literatur von IKT-Fachkräften als selbstgesteuerten Arbeitnehmern schaffen möchte, die hohe Arbeitsplatzunsicherheit, eine hohe Arbeitsbelastung und hohen Druck haben. Man kann aber auch in dieser Stichprobe feststellen, dass der Anteil von Arbeitnehmern mit anspruchsvoller Arbeit, emotional belastender Arbeit und (in geringerem Umfang) aktiver Arbeit – Arbeitsplatztypen, die ein höheres Maß an Druck aufweisen – über dem Durchschnitt liegt.

Im Allgemeinen scheinen IKT-Arbeitnehmer hochwertige Arbeitsplätze mit positiven Merkmalen zu haben. Es gibt jedoch einige Faktoren, die die Arbeitsplatzqualität bedrohen könnten, wie die hohe Arbeitsbelastung und der ständig hohe Fortbildungsdruck, die für den Sektor so typisch sind.

6.4 Unter dem Mikroskop

Die Verteilung der Arbeitnehmer im IKT-Sektor kann nach verschiedenen Gruppen der Stichprobe unter den Aspekten Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau unterschieden werden. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6.1 zusammengefasst.

Der IKT-Sektor ist eine männerdominierte Branche (Habu, 2003; SWD(2012) 96 endgültig), was sich auch in unserer Stichprobe widerspiegelt, die aus 987 Männern und nur 209 Frauen besteht. Von den Männern haben 71% einen hochwertigen Arbeitsplatz, wobei 42% aktive Arbeit leisten. Bei den Frauen haben weniger einen guten Arbeitsplatz (nur 58%), während überdurchschnittlich viele unterstützende Arbeit (21%) verrichten. Davon abgesehen, verüben 22% der Frauen leichte Teilzeitarbeit und sie sind überdurchschnittlich häufig (und öfter als Männer) in emotional belastender (4,5%) und passiver Arbeit (8,8%) anzutreffen.

Was die Unterschiede zwischen den inländischen und ausländischen Arbeitnehmern im IKT-Sektor betrifft, weist dieser ein ungewöhnliches Muster auf: 67% der inländischen Arbeitnehmer haben einen hochwertigen Arbeitsplatz, während dies 87% der ausländischen Arbeitnehmer von sich sagen können. 53% der ausländischen Arbeitnehmer haben eine aktive Arbeit, gegenüber 36% der Inländer. Ausländische Arbeitnehmer (7%) sind in Arbeitsplätzen moderater Qualität im Vergleich zu den Inländern (22%) deutlich schwächer vertreten. Diesen Unterschied sieht man vor allem bei der Anzahl inländischer Arbeitnehmer mit leichter Teilzeitarbeit (14%) gegenüber 5% ausländischer Arbeitnehmer. Dies erklärt sich zum Teil durch die sehr geringe Anzahl ausländischer Arbeitnehmerinnen im IKT-Sektor, da in der Regel mehr Frauen eine leichte Teilzeitarbeit verüben.

Der IKT-Sektor hat viele hochqualifizierte Arbeitnehmer (Habu, 2003; McMullin & Marshall, 2010). Sie sind vor allem in guten Arbeitsplätzen anzutreffen (73%), gefolgt von geringqualifizierten (64%) und durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmern (55%). Auffällig ist die geringe Anzahl durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer (21%) mit aktiver Arbeit im Vergleich zu den Geringqualifizierten (42%) und Hochqualifizierten (42%). Die durchschnittlich Qualifizierten findet man viel häufiger bei der unterstützenden Arbeit und leichten Teilzeitarbeit. Diese Arbeitnehmer weisen auch einen viel höheren Anteil bei der emotional belastenden Arbeit (5%) auf.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Arbeitnehmer im IKT-Sektor sehr häufig hochwertige Arbeitsplätze haben (im Vergleich zu anderen Sektoren). Vor allem Männer, ausländische und hochqualifizierte Arbeitnehmer haben in 70% der Fälle einen guten Arbeitsplatz. Die Anzahl der Arbeitnehmer mit einem schlechten Arbeitsplatz ist sehr gering, vor allem mit anstrengender Arbeit. Frauen sowie durchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmer sind überdurchschnittlich oft in schlechten Arbeitsplätzen anzutreffen, vor allem in emotional belastender und passiver Arbeit.

6.5 Schlussfolgerungen

Der IKT-Sektor ist aufgrund der Unterscheidung zwischen IKT-Fachkräften (die hier als IKT-Arbeitnehmer bezeichnet werden) und IKT-Nutzern, die einen großen und wachsenden Teil der Arbeitnehmer ausmachen, aber keine IKT-Fachkräfte sind, sehr komplex. Dieser Sektor hat in der Tat ein enormes Beschäftigungspotenzial und kann zur Schaffung von Millionen Arbeitsplätzen beitragen, sofern Wege gefunden werden, um das Problem der vielen unbesetzten Stellen zu lösen, und junge Menschen ermutigt werden, sich für eine berufliche Laufbahn in diesem Sektor zu entscheiden. Die Arbeitsplatzqualität scheint sehr hoch zu sein. Die Arbeitsplätze bieten häufig sehr viel Eigenständigkeit und Komplexität, eine gute Entlohnung etc.. Andererseits weisen sie jedoch auch hohen Zeit- und Arbeitsdruck auf, der die Arbeitsplatzqualität gefährden kann. Daher ist es nötig, diesen Arbeitnehmern genügend Aufmerksamkeit zu widmen, um zu verhindern, dass diese guten Arbeitsplätze durch Probleme bei der Einstellung und Bindung der Mitarbeiter abwandern. Eine aktive Politik zur Besetzung der steigenden Anzahl freier IKT-Stellen ist wichtig, um das Ziel des Beschäftigungspakets zu erreichen, den IKT-Sektor zum Motor für Beschäftigungswachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu machen. Dies erfordert nicht nur die Unterstützung der Fortbildung, damit diese nicht der Verantwortung des einzelnen Arbeitnehmers überlassen wird, sondern auch aktive Politiken zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitregelungen, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen, und Begleitpolitiken, wie ein ausreichendes Angebot an hochwertigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Tabelle 6.1 Arbeitsplatztypen im IKT-Sektor nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau

	Total	Geschlecht		Herkunft ¹		Qualifikationsniveau ²		
		Männer	Frauen	Inländisch	Ausländisch	Gering-qualifiziert	Durchschnittlich qualifiziert	Hochqualifiziert
Hohe Qualität								
Aktive Arbeit	28,7	41,7	25,1	36,3	52,5	42,3	20,7	41,7
Anspruchsvolle Arbeit	16,6	17,8	11,5	16,1	21,5	7,3	16,3	19,2
Unterstützende Arbeit	13,9	12,3	21,2	14,3	12,7	13,9	18,1	11,8
<i>Gesamt</i>	<i>69,2</i>	<i>71,8</i>	<i>57,8</i>	<i>66,7</i>	<i>86,7</i>	<i>63,5</i>	<i>55,1</i>	<i>72,7</i>
Moderate Qualität								
Leichte Teilzeitarbeit	12,8	10,7	21,8	13,8	4,9	10,1	14,5	12,6
Monotone Arbeit	7,6	8,1	5,3	8,5	2,1	12,7	5,9	7,2
<i>Gesamt</i>	<i>20,4</i>	<i>18,8</i>	<i>27,1</i>	<i>22,3</i>	<i>7,0</i>	<i>22,8</i>	<i>20,4</i>	<i>19,8</i>
Geringe Qualität								
Emotional belastende Arbeit	3,9	3,7	4,5	4,1	2,6	1,3	5,1	3,9
Passive Arbeit	5,6	5,0	8,8	6,1	3,4	12,4	8,9	2,5
Anstrengende Arbeit	0,8	0,6	1,9	0,9	0,3	0	0,5	1,2
<i>Gesamt</i>	<i>10,3</i>	<i>9,3</i>	<i>15,2</i>	<i>11,1</i>	<i>6,3</i>	<i>13,7</i>	<i>14,5</i>	<i>7,6</i>

- 1 Herkunft: Inländisch: Der/die Befragte und beide Eltern wurden im Wohnsitzland geboren. Ausländer: Der/die Befragte, ein Elternteil, beide Elternteile oder alle drei wurden außerhalb des Wohnsitzlands geboren.
- 2 Qualifikation: Geringqualifiziert = keine Ausbildung, Grundschule und untere Sekundarstufe. Durchschnittlich qualifiziert = obere Sekundarstufe und Postsekundarstufe einschließlich Berufsvorbereitungsschule oder Berufsausbildung, aber kein Hochschulstudium. Hochqualifiziert = Hochschulstudium – Grundstudium und Abschluss – weiterführendes Studium.

Quelle Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

7 Gesundheits- und Pflegeberufe

Die Strategie Europa 2020 lenkt zusammen mit der Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten (KOM(2010) 2020 endgültig) und dem Beschäftigungspaket „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ (KOM(2012) 173 endgültig) die Aufmerksamkeit auf den Gesundheits- und Pflegesektor. Er gehört zu den größten Wirtschaftssektoren Europas. Er umfasst 8,3% aller Arbeitsplätze der EU-27 und ist trotz Krise weiter gewachsen. Andererseits steht der Sektor jedoch vor beschäftigungspolitischen Herausforderungen, die gelöst werden müssen, vor allem bei der Langzeitpflege (Eurofound, 2013c). Er wird als einer der Sektoren mit einem großen Beschäftigungspotenzial in der EU definiert. Diesem Sektor besonderes Augenmerk zu widmen, vor allem der Schaffung neuer Arbeitsplätze und der Besetzung freier Stellen bei gleichzeitiger Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, um das Ziel eines arbeitsplatzintensiven Aufschwungs nach der Krise zu erreichen (KOM(2012) 173 endgültig), könnte eine sinnvolle Strategie sein.

7.1 Was sind Gesundheits- und Pflegeberufe?

Die Definition des Gesundheits- und Pflegesektors scheint auf den ersten Blick eine einfache und klare Angelegenheit zu sein. Dennoch verwenden Wissenschaftler verschiedene Definitionen des Gesundheits- und Pflegesektors. Dijkgraaf et al. (2009) beschränken auf die direkten Gesundheits- und Pflegeberufe, die im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden sind. Dies umfasst die Veterinär- und Humanmedizin und Pflegeberufe, wie die medizinische Versorgung (Krankenhäuser, Haus- oder Zahnärzte und andere Tätigkeiten), die häusliche Pflege (medizinische Pflege, Betreuung von Menschen mit einer geistigen Behinderung, geistigen Erkrankung oder Suchterkrankung, die Pflege älterer und behinderter Menschen und andere Tätigkeiten)

und die Sozialarbeit ohne Unterbringung (für ältere und behinderte Menschen, Kindertagesbetreuung und andere Tätigkeiten).

Die Arbeitsunterlage der Europäischen Kommission (SWD(2012) 93 endgültig) liefert eine andere Definition des Gesundheits- und Pflegesektors.

Einerseits wird der Gesundheitssektor enger definiert und umfasst nur die direkten Gesundheits- und Pflegeberufe (die Veterinärmedizin und Sozialarbeit werden ausgenommen). Andererseits wird festgestellt, dass es eine große Gruppe gibt, die indirekt für den Gesundheits- und Pflegesektor arbeitet (zum Beispiel: Hersteller medizinischer Geräte, Arbeitsmediziner, ...) (Alchimed, 2010 in SWD(2012) 93). Um einen umfassenden und qualifizierten Überblick über den Gesundheits- und Pflegesektor zu erhalten, sollten auch die berücksichtigt werden, die indirekt in diesem Bereich tätig sind. Daher sind andere Klassifikationen des Sektors und der Arbeitsplätze sinnvoll, um unsere Definition möglichst breit anzulegen.

Im European Job Mobility Bulletin (EJMB, Mai 2013) werden unbesetzte Stellen im Gesundheits- und Pflegesektor ‚weiße Arbeitsplätze‘ genannt. Am häufigsten unter den weißen Arbeitsplätzen sind Stellen für medizinische Fachkräfte, Pflegekräfte, ausgebildete Hebammen und gleichrangige Berufe, für die persönliche Pflege/Betreuung und verwandte Tätigkeiten unbesetzt. Diese Liste von Schlüsselberufen im Gesundheits- und Pflegesektor diene als Leitlinie für die Ermittlung der Gesundheits- und Pflegeberufe in der Klassifikation ISCO-08 für Arbeitsplätze, die direkt und indirekt mit diesem Sektor zusammenhängen. Ausgehend von dieser Methodik und unter Nutzung einer Kombination der Klassifikation der Berufe nach ISCO-08 und der Wirtschaftszweige nach NACE Rev. 2 wird der Gesundheits- und Pflegesektor im Arbeitspapier zu den Arbeitsplatztypen in Europa eingegrenzt (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze) und ein Indikator erarbeitet.

7.2 Beschäftigungszunahme in den Gesundheits- und Pflegeberufen

Mit 17,6 Millionen Beschäftigten gehörte der Gesundheits- und Pflegesektor 2012 zu den größten Wirtschaftszweigen Europas. Auf den Sektor entfielen etwa 8,3% aller Arbeitsplätze in der EU-27. Zwischen 2000 und 2010 entstanden ca. 4 Millionen neue Arbeitsplätze im Gesundheits- und Pflegesektor. Selbst in der Krise, als Europa 5 Millionen Arbeitsplätze verlor, wurden in diesem Sektor 1,3 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen (Eurostat: Arbeitskräfteerhebung für NACE Rev. 2, Sektoren 86 und 87). Es wird erwartet, dass von 2010 bis 2020 etwa 1 Million neue Arbeitsplätze entstehen. Weitere 7 Millionen Stellen werden aufgrund des Ersatzbedarfs frei, da viele Arbeitnehmer im Gesundheits- und Pflegesektor bereits älter sind. Zwischen 2000 und 2009 stieg der Anteil der Beschäftigten, die älter als 50 Jahre sind, von 20% auf 28%. Außerdem ist die Zahl junger Berufseinsteiger zu gering, um die in Rente gehenden Beschäftigten zu ersetzen (CEDEFOP, 2010; Europäische Kommission, 2010, SWD(2012) 93 endgültig).

Dieser Sektor steht schon lange vor dem Problem unbesetzter Stellen und des Fachkräftemangels (EJMB, May 2013). Bereits in mehreren europäischen Ländern rekrutieren die Arbeitgeber im Ausland, was zu einer erhöhten Migration in diesem Sektor führt. Mit der Entstehung weiterer Arbeitsplätze wird das Problem sicher nicht geringer werden. Die Arbeitnehmer im Gesundheits- und Pflegesektor sind häufig durchschnittlich bis hochqualifiziert (Eurofound, 2013c; Europäische Kommission, 2010), was sich auch in den Beschäftigungsaussichten bis 2020 widerspiegelt. Die meisten Arbeitsplätze (über 5 Millionen) erfordern eine gute Ausbildung. Es werden weitere 3 Millionen Arbeitsplätze für durchschnittlich Qualifizierte entstehen. Für Geringqualifizierte werden hingegen nur etwa 200.000 Stellen frei (SWD(2012) 93 endgültig).

Die oben genannten Beschäftigungszahlen erfordern einen Hinweis, da viele Arbeitnehmer indirekt in Gesundheits- und Pflegeberufen arbeiten. Da diese

Beschäftigten für gewöhnlich nicht in den Statistiken erscheinen, stellen die oben genannten Zahlen die Gesamtbeschäftigung im Gesundheits- und Pflegesektor womöglich nur unzureichend dar (KOM(2012) 173 endgültig; Eurofound, 2013c). Trotz des großen Beschäftigungspotenzials dieses Sektors steht er auch vor großen Herausforderungen, die angegangen werden müssen, um sein Potenzial nutzen zu können.

7.3 Arbeitsplatzqualität und Arbeitsplatztypen im Gesundheits- und Pflegesektor

7.3.1 Trends

Bevor wir uns der Arbeitsplatzqualität und den Arbeitsplatzmerkmalen im Gesundheits- und Pflegebereich zuwenden, sind einige wichtige Trends and Veränderungen in diesem Sektor hervorzuheben: die zunehmende Privatisierung und externe Vergabe, eine Verlagerung von der institutionellen zur häuslichen Pflege und eine Segmentierung anhand der Qualifikation.

In den letzten Jahren nimmt die Privatisierung zu, weil die direkte Erbringung öffentlicher Dienste durch den Staat abnimmt. Die Krise und der Haushaltsdruck durch die staatlichen Sparprogramme haben den Trend noch verschärft. Die Regierungen und der öffentliche Dienst haben neue Modelle für den Einkauf von Pflegeleistungen durch die öffentliche Vergabe und Outsourcing eingeführt, wobei ein immer größerer Teil der Beschäftigung auf private und gemeinnützige Organisationen entfällt. Außerdem hat die Krise den Kostendruck erhöht, der auf den Dienstleistungen und damit den Entgelten und Verträgen lastet.

Daneben verkomplizieren die Privatisierung und Vergabe häufig das Beschäftigungsverhältnis, da Dreiecks- und Vierecksbeziehungen entstehen. Eine Pflegekraft in der häuslichen Pflege kann zum Beispiel bei einem privaten Pflegeanbieter beschäftigt sein, der vom Staat für die Erbringung dieser Dienstleistung bezahlt wird, und bei einzelnen Klienten zu Hause arbeiten.

In diesem komplexen Verhältnis ist es für den Arbeitnehmer schwierig zu sagen, wer der eigentliche Kunde und wer der Arbeitgeber ist.

Ein zweiter Trend ist die Verlagerung von der institutionellen Pflege (in Krankenhäusern, Heimen etc.) zur häuslichen Pflege (wo der Mensch bei sich zu Hause versorgt wird), was zur Personalisierung dieser Pflege führt.

Verschiedene Anbieter erbringen diese Art von Pflegeleistung: öffentliche, private, gemeinnützige und selbständige. Bei den Arbeitnehmern ist ebenfalls eine Verschiebung von (hoch-)qualifizierten Pflegekräften zu immer mehr ungelerten Arbeitnehmern festzustellen, und es entstehen neue Typen von Arbeitsplätzen, die häufiger weniger reguliert und geschützt sind als die traditionellen Gesundheits- und Pflegearbeitsplätze im öffentlichen Dienst.

Der dritte damit verwandte Trend ist die zunehmende Segmentierung der Arbeitnehmer im Gesundheits- und Pflegesektor aufgrund ihrer Qualifikation. Die Kluft zwischen Arbeitnehmern, die persönliche Pflegeleistungen erbringen, und denjenigen, die Aufgaben im Haushalt ausführen, wird immer größer. Einerseits gibt es eine zunehmende Differenzierung zwischen den Typen und dem Professionalitätsgrad spezifischer (medizinischer) Tätigkeiten, die streng reguliert sind und in der Regel Fachkräfte erfordern. Andererseits werden Haushaltsaufgaben, die Hilfe bei der Körperpflege, Reinigung etc. häufiger von geringer qualifizierten Arbeitnehmern übernommen. Dies verstärkt die Segmentierung der Pflegekräfte aufgrund ihrer Qualifikation und häufig auch Herkunft, da Migranten häufig entweder geringqualifiziert sind oder nicht die erforderlichen Bescheinigungen für die Ausführung medizinischer Aufgaben haben. Die Grenzen zwischen persönlicher Pflege und Haushaltsaufgaben verschieben sich ständig und sind in der Praxis unscharf. Die Aufgaben, die von beiden Gruppen von Arbeitnehmern ausgeführt werden, überschneiden sich und die Bedürfnisse einzelner Patienten verändern sich im Laufe der Zeit, was eine sich wandelnde Kombination aus Pflege- und Haushaltsleistungen erfordert. Außerdem gehört die zwischenmenschliche,

soziale und emotionale Unterstützung der Patienten bei keiner der beiden Gruppen zum Aufgabenprofil und ist daher Teil der impliziten Aufgaben (Holtgrewe, Sardadvar, & Wagner, 2012; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a).

7.3.2 Folgen für die Arbeitsplatzqualität

Die drei oben erörterten Trends haben eindeutig große Auswirkungen auf den Sektor und die Arbeitsbedingungen seiner Beschäftigten.

Zunächst führen diese Trends zur Unterwanderung der Beschäftigung im öffentlichen Sektor – ein Modell, das hohe/n Beschäftigungssicherheit und -schutz, eine gute Entlohnung etc. bot. Die zunehmende Privatisierung und der damit verbundene Wettbewerb im Markt üben großen Druck auf die Beschäftigungsbedingungen aus, was zu niedrigeren Löhnen, mehr prekärer Arbeit, wie Leiharbeit, Teilzeitarbeit, Null-Stunden-Verträgen und Minijobs, geteilten Diensten etc. führt. Dies wirkt sich nicht nur auf die Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit aus, sondern hat auch zur Folge, dass immer mehr Arbeitnehmer in diesem Sektor prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben (Eurofound, 2013c; Europäische Kommission, 2010; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a; SWD(2012) 93 endgültig).

Die Anzahl der Geringqualifizierten steigt, bei gleichzeitiger Segmentierung der Pflegekräfte aufgrund ihrer Qualifikation. Daneben nimmt die Zahl der Arbeitsmigranten zu, die eher bereit sind, halblegale oder Schwarzarbeit zu akzeptieren, mit weniger Lohn und Beschäftigungsschutz. So existieren formelle und informelle Beschäftigung nebeneinander (Holtgrewe & Sardadvar, 2012a), was auch Druck auf die qualifizierten Arbeitnehmer ausübt, da sie im Vergleich teurer sind.

Außerdem ist der Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen im Gesundheits- und Pflegesektor überdurchschnittlich hoch. Die wenigen Männer, die in diesem frauendominierten Sektor arbeiten, sind häufiger als Frauen in höheren Positionen mit besserem Entgelt beschäftigt (SWD(2012) 93 endgültig).

Zweitens schwächen die steigende Anzahl kleiner privater/gemeinnütziger Firmen, die in den Gesundheits- und Pflegesektor einsteigen, und die Verlagerung zur häuslichen Pflege die Arbeitnehmervertretung und das kollektive Verhandlungsgewicht der Arbeitnehmer, da sie sich auf mehr kleine Firmen verteilen, in denen oft wenig oder keine Vertretungsmöglichkeiten existieren. Mitsprache und kollektives Handeln werden durch das Dreiecksverhältnis erschwert (Holtgrewe & Sardadvar, 2012a).

Drittens stehen Pflegekräfte vor (zunehmend) belastenden Arbeitsbedingungen. Sie arbeiten im Schichtdienst, nachts und am Wochenende und haben unsoziale Arbeitszeiten, unvorhergesehene Änderungen im Dienstplan und geteilte Dienste. Lange Arbeitszeiten und Überstunden sind hier gängig. Die ungewöhnlichen Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem für Frauen, die einen Pflegeberuf mit familiären Aufgaben verbinden (Eurofound, 2013c; Europäische Kommission, 2010; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a; SWD(2012) 93 endgültig).

Die Pflege wird zunehmend standardisiert und für jede Pflegeaufgabe eine strenge Zeitvorgabe festgelegt, was die Arbeitsbelastung erhöht und die Zeit für unvorhergesehene Dinge begrenzt, wie die emotionale und zwischenmenschliche Unterstützung. Die Segmentierung und fließende Grenze zwischen Pflegekräften und Haushaltshilfen führen zu unklaren Prioritäten im Aufgabenbereich (Eurofound, 2013c; Europäische Kommission, 2010; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a).

Die Beziehung zum Klienten ist ein wichtiger Aspekt der Arbeit und birgt großes Potenzial für die Pflegekräfte, Sinn und Anerkennung aus ihrer Arbeit zu beziehen. Viele von ihnen sehen die Pflege als Berufung. Die erhöhte Arbeitsbelastung, Standardisierung und der Zeitdruck bedrohen jedoch diese Beziehung und damit die inhärente Arbeitsmotivation und Arbeitsplatzzufriedenheit der Pflegekräfte (Eurofound, 2013c; Europäische Kommission, 2010; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a; SWD(2012) 93 endgültig).

Arbeitnehmer mit einem Migrationshintergrund erfahren oft Ablehnung durch ihre Klienten. Der private Rahmen der häuslichen Pflege beim Klienten bringt diese Arbeitnehmer in eine sehr schwache Position. Sie sind hier anfälliger für Mobbing, Belästigung und Rassismus, was für die Pflegekräfte eine große Belastung darstellt (Eurofound, 2013c; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a).

Ein fünfter Aspekt, der die Arbeitsplatzqualität beeinflusst, ist der Inhalt der Pflegearbeit: Diese erfordert häufig schwere körperliche Arbeit, das Heben von Menschen, Tragen schwerer Lasten, das Arbeiten in ungesunder Haltung, der Kontakt mit eventuell gefährlichen Krankheiten oder Infektionen (wie Krankenhauskeimen), was schwere Gesundheits- und Sicherheitsrisiken birgt (wie Rückenleiden, Muskel-Skelett-Erkrankungen) (Holtgrewe & Sardadvar, 2012a; SWD(2012) 93 endgültig).

Darüber hinaus ist die emotionale Belastung hoch, da die Arbeitnehmer häufig mit Krankheit und Tod konfrontiert sind. In der häuslichen Pflege arbeiten die Pflegekräfte meist allein beim Klienten, sodass sie wenig Möglichkeiten für den sozialen Kontakt und Rückhalt durch die Kollegen und Vorgesetzten haben. Daher haben Pflegekräfte ein hohes Risiko, emotionale Erschöpfung oder einen Burnout zu erleiden (Eurofound, 2013c; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a).

Mithilfe der Daten der EWCS 2010 können die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsplatztypen im Gesundheits- und Pflegesektor von einem anderen Blickwinkel aus analysiert werden (Tabelle 7.1). Zunächst stellen wir fest, dass alle Arbeitsplatztypen überdurchschnittlich vertreten sind, mit Ausnahme der passiven Arbeit (10,3%), deren Anteil deutlich unter dem Mittel liegt (19,7%). Mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze im Gesundheits- und Pflegesektor sind hochwertige Arbeitsplätze (59%) und ca. ein Viertel (26,3%) sind aktive Arbeitsplätze. Es folgt die unterstützende Arbeit mit dem zweithöchsten Anteil. Dies ist ein positives Anzeichen für die Arbeitsplatzqualität

von Gesundheits- und Pflegeberufen. Aber 19% der Arbeitsplätze sind als schlecht zu bezeichnen. Unsere Top 2 der Arbeitsplatztypen lässt sich durch das Wesen vieler Arbeitsplätze im Gesundheits- und Pflegesektor erklären. Diese Arbeitsplatztypen lassen die Arbeitsplatzqualität im Gesundheits- und Pflegesektor in einem positiveren und ausgewogeneren Licht erscheinen, was die Literatur zu den Arbeitsplatzmerkmalen mit negativer Wirkung auf die Arbeitsplatzqualität zum Teil aufwiegt.

Tabelle 7.1 Arbeitsplatztypen im Gesundheits- und Pflegesektor nach Geschlecht, Herkunft und Qualifikationsniveau

	Gesamt % der insgesamt im Gesundheits- und Pflegesektor Beschäftigten	Geschlecht		Herkunft ¹		Qualifikationsniveau ²		
		Männer	Frauen	Inländisch	Ausländisch	Gering- qualifiziert	Durchschnittlich qualifiziert	Hochqualifiziert
Hohe Qualität								
Aktive Arbeit	26,3	28,3	26,0	26,9	23,1	28,0	25,5	26,5
Anspruchsvolle Arbeit	10,3	16,6	8,9	10,1	14,9	6,1	8,0	15,5
Unterstützende Arbeit	21,6	20,0	21,8	21,7	19,4	25,0	21,7	19,2
<i>Gesamt</i>	<i>58,2</i>	<i>64,9</i>	<i>56,7</i>	<i>58,7</i>	<i>57,4</i>	<i>59,1</i>	<i>55,2</i>	<i>61,2</i>
Moderate Qualität								
Leichte Teilzeitarbeit	14,0	9,4	15,6	14,8	17,3	14,9	16,1	12,3
Monotone Arbeit	8,2	8,2	8,2	8,5	5,9	9,3	7,9	7,6
<i>Gesamt</i>	<i>22,2</i>	<i>17,6</i>	<i>23,8</i>	<i>23,3</i>	<i>23,2</i>	<i>24,2</i>	<i>24,0</i>	<i>19,9</i>
Geringe Qualität								
Emotional belastende Arbeit	5,8	7,1	5,4	5,7	6,3	1,9	5,5	8,4
Passive Arbeit	10,3	8,0	10,9	10,1	10,9	11,8	12,6	7,2
Anstrengende Arbeit	3,1	2,5	3,3	3,2	2,2	3,1	2,8	3,4
<i>Gesamt</i>	<i>19,2</i>	<i>17,6</i>	<i>19,6</i>	<i>19,0</i>	<i>19,4</i>	<i>16,8</i>	<i>20,9</i>	<i>19</i>

1 Herkunft: Inländisch: Der/die Befragte und beide Eltern wurden im Wohnsitzland geboren. Ausländisch: Der/die Befragte, ein Elternteil, beide Elternteile oder alle drei wurden außerhalb des Wohnsitzlands geboren.

2 Qualifikation: Geringqualifiziert = keine Ausbildung, Grundschule und untere Sekundarstufe. Durchschnittlich qualifiziert = obere Sekundarstufe und Postsekundarstufe einschließlich Berufsvorbereitungsschule oder Berufsausbildung, aber kein Hochschulstudium. Hochqualifiziert = Hochschulstudium – Grundstudium und Abschluss – weiterführendes Studium.

Quelle: Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

7.4 Unter dem Mikroskop

Die Arbeitnehmer im Gesundheits- und Pflegesektor weisen eine sehr atypische Zusammensetzung auf, mit einem hohen Frauenanteil (78% aller Beschäftigten) und dem höchsten Anteil an hoch- oder durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmern (Eurofound, 2013c; SWD(2012) 93 endgültig; SWD(2012) 95 endgültig). Es ist daher sinnvoll, sich die Verteilung der Arbeitsplatztypen unter dem Aspekt der verschiedenen Arbeitnehmergruppen genauer anzuschauen (Tabelle 7.1).

Zunächst kann man Männer und Frauen vergleichen. Männer haben eindeutig häufiger hochwertige Arbeitsplätze (65% gegenüber 57% Frauen), vor allem anspruchsvolle Arbeit (17%), die nur einen sehr geringen Frauenanteil aufweist (8,9%). Wie in vielen anderen Sektoren sind Frauen hingegen bei der leichten Teilzeitarbeit (15,6%) stärker vertreten als Männer (9,4%). Letztere verüben häufiger als Frauen emotional belastende Arbeit. Dieser Arbeitsplatztyp kommt außerdem im Gesundheits- und Pflegesektor häufiger vor als in der Gesamtwirtschaft.

Die Verteilung der Arbeitsplatztypen bei den inländischen und ausländischen Arbeitnehmern ist relevant, denn in diesem Sektor kommen viele Arbeitnehmer aus dem Ausland. Es scheint im Allgemeinen nur geringe Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen zu geben. Bei näherer Betrachtung kann man jedoch einige Unterschiede feststellen: Die ausländischen Arbeitnehmer verrichten häufiger anspruchsvolle Arbeit, leichte Teilzeitarbeit und emotional belastende Arbeit. Die inländischen Arbeitnehmer sind hingegen häufiger bei der monotonen Arbeit anzutreffen.

Was das Qualifikationsniveau betrifft, haben hochqualifizierte Arbeitnehmer (61%) häufiger gute Arbeitsplätze als die gering- (59%) und durchschnittlich qualifizierten (55%). Es bestehen jedoch Unterschiede zwischen den Arten von hochwertigen Arbeitsplätzen. Die Hochqualifizierten sind häufiger bei anspruchsvoller Arbeit als die anderen anzutreffen, während die Gering-

qualifizierten stärker bei der aktiven und der unterstützenden Arbeit vertreten sind. Die leichte Teilzeitarbeit weist einen höheren Anteil durchschnittlich qualifizierter Arbeitnehmer auf, während die Geringqualifizierten häufiger monotone Arbeit verüben. Einen schlechten Arbeitsplatz haben 21% der Durchschnittlichqualifizierten, 19% der Hochqualifizierten und 17% der Geringqualifizierten. Für die Hochqualifizierten ist vor allem die emotional belastende Arbeit ein Schreckgespenst, denn 8,4% von ihnen haben einen solchen Arbeitsplatz, was aber nur für 2% der Geringqualifizierten gilt (Tabelle 7.1).

7.5 Beispiele guter Praxis aus Italien

In den Kästen 7.1 und 7.2 werden zwei Beispiele guter Praxis für Pflegereinrichtungen aus Italien geschildert. Das erste Beispiel zeigt, wie eine Kommune die Professionalität geringqualifizierter Pflegekräfte über eine Fortbildung während der Arbeitszeit, für die diese freigestellt werden, verbessert. Das zweite Beispiel beleuchtet ein Ausbildungsprogramm, das sich mit Rassismus und der Diskriminierung von Arbeitsmigranten beschäftigt. Durch die Schulung der Arbeitnehmer und kostenlose Probeeinsätze bei Klienten bietet dieses Projekt älteren Menschen Erfahrungen und die Chance, ihre Vorurteile zu überwinden. Die ersten Ergebnisse des Programms sind positiv: Viele der Auszubildenden fangen jetzt ihr Praktikum an und die älteren Menschen reagieren positiv auf die Arbeitsmigranten.

Kasten 7.1: Beispiel 1 – Fortbildung für geringqualifizierte Pflegekräfte: Fallbeispiel eines kommunalen Pflegediensts für ältere Menschen in Italien

Situation

Wer in Italien in der häuslichen Pflege als Pflegehelfer für Senioren (Altenpfleger ohne Ausbildung) arbeiten möchte, benötigt dafür keine formelle Qualifikation. Eine Kommune im Nordwesten Italiens, die einen häuslichen Pflegedienst für ältere Menschen betreibt, bietet Fortbildungskurse für Pflegehelfer an. Das Ziel ist, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern. Der Abschluss eines solchen Kurses stellt eine formelle staatliche Qualifikation dar, mit der Kompetenzen anerkannt werden, die ausländische Pflegekräfte (die meisten der Pflegehelfer) ggf. im Herkunftsland erworben haben. Außerdem sind die Kurse ein erster Schritt zur Qualifikation als Sozialhilfekraft (Pflegefachkraft), wenn der Arbeitnehmer diesen Karriereweg fortsetzt. Mithilfe dieses Programms konnte die Kommune Hunderte von Pflegekräften qualifizieren.

Voraussetzungen

Ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Fortbildungskurse waren die Nutzer des kommunalen häuslichen Pflegediensts und ihre Verwandten, die es ‚ihren‘ Pflegekräften ermöglicht haben, während der Arbeitszeit die Kurse zu besuchen.

Grenzen

Die von der Kommune angebotene Fortbildung hat die Professionalität der Pflegehelfer erhöht, gleichzeitig aber auch das Berufsbild der Sozialhilfekraft (Pflegefachkraft) abgewertet, denn für sie werden nach Erreichen dieser Qualifikation keine weiteren Fortbildungen angeboten.

Aus: Bizzotto, Villosio, & Revelli (n.d.) in Holtgrewe et al. (2012).

Kasten 7.2: Beispiel 2 – Abbau von Rassismus und Diskriminierung gegenüber Migranten mithilfe einer ‚Probezeit‘: Ein mit ESF-Mitteln finanziertes Fortbildungsprojekt im italienischen Pflegesektor

Situation

COOPCARE (Pseudonym der Fallstudie) ist ein privater häuslicher Pflegedienst für ältere Menschen im Nordosten Italiens, der von einem Genossenschaftskonsortium (gemeinnützige Unternehmen) betrieben wird. Der private Dienst wurde gegründet, um Haushalten mit pflegebedürftigen älteren Menschen einen häuslichen Vollpflegedienst anzubieten, der nicht unter den staatlichen häuslichen Pflegedienst fällt.

Eine der beteiligten Genossenschaften, die auf Fortbildungen spezialisiert ist, initiierte 2011 ein mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds finanziertes Schulungsprojekt für Pflegekräfte. Es umfasste 100 Theoriestunden, einige Beratungsstunden, die Betreuung durch einen Tutor und ein 64-stündiges Abschlusspraktikum im Haushalt eines älteren Menschen.

Das Abschlusspraktikum hat zwei Ziele: Einerseits bietet es den Pflegekräften die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln. Andererseits können ältere Menschen kostenfrei Pflege erhalten, aber ihre Pflegekraft nicht wählen. So schafft das Projekt Raum für ältere Menschen, jemanden schätzen zu lernen, der ansonsten wegen seiner Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit nur schwer akzeptiert würde. Das Projekt ist ein wichtiger Schritt, der den Klienten hilft, ihre Vorurteile gegenüber Arbeitnehmern einer Minderheit oder mit Migrationshintergrund zu überwinden. Wird die Pflege erst einmal durch die Migranten erbracht, ändert sich meistens im Laufe der Zeit die Einstellung des Pflegeempfängers und wird positiver. Haben sie sie erst kennengelernt, fühlen sich die älteren Menschen mit ihren ausländischen Pflegekräften wohler.

Die ersten Fortbildungskurse wurden gerade abgeschlossen: 24 Pflegehelfer, 90% von ihnen ausländischer Herkunft, wurden geschult und die Hälfte

te hat ihr Praktikum begonnen. Das Feedback der Pflegeempfänger ist äußerst positiv.

Der Projektleiter sagte dazu: „Wenn der Prozess erst einmal beginnt, verstärkt sich die positive Erfahrung und die Menschen werden von einer Integrationskultur erfasst.“

Voraussetzungen

Pflegehelfer müssen für ihre Einstellung keine formelle Qualifikation nachweisen, aber die an diesem privaten häuslichen Pflegedienst für ältere Menschen beteiligten Genossenschaften sind sich der Bedeutung der Fortbildung für Pflegekräfte bewusst, besonders zu Sicherheits- und Hygienefragen.

Aus: Villosio & Revelli (k. A.) in Holtgrewe et al. (2012).

7.6 Schlussfolgerungen

Der Gesundheits- und Pflegesektor ist ein sehr großer Wirtschaftszweig, der Gesundheits-, Pflege- und persönliche Dienstleistungen erbringt. Dieser frauendominierte und hochqualifizierte Sektor steht vor mehreren Bedrohungen und Herausforderungen für die Arbeitsplatzqualität. Wir stellen fest, dass eine Reihe grundlegender Entwicklungen bei der Erbringung von Pflegeleistungen die Situation der Arbeitnehmer schwächt. Insbesondere die Arbeitsintensivierung, die personelle Unterbesetzung und die Standardisierung können die Pflegekräfte der Gefahr der Selbstaussbeutung aussetzen, wenn ihre Sorge um die Patienten die Oberhand über die Normen gewinnt, die sie erfüllen müssen. Damit geht ein wachsendes Risiko einher, dass durch die vielschichtige Beziehung zum Patienten die Erfüllung und innere Zufriedenheit, die die Arbeit der Pflegekraft vielleicht gibt, immer mehr unter Druck gerät und einer stärkeren Anfälligkeit und Selbstaussbeutung weicht. Die Arbeitsplatztypen zeigen jedoch auch, dass ein großer Teil der

Arbeitnehmer gute Arbeitsplätze hat. Die Gesundheits- und Pflegearbeit ist überdurchschnittlich oft emotional belastend, was an der emotionalen Beanspruchung liegt, die damit einhergeht. Die Beschäftigungszahlen zeigen das große Potenzial, aber die hohe Anzahl an unbesetzten Stellen und der Fachkräftemangel könnten die Beschäftigungszunahme in diesem Sektor gefährden. Die Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber sollten diesen Fragen die nötige Aufmerksamkeit widmen, um sicherzustellen, dass das Beschäftigungspotenzial voll ausgeschöpft werden kann. Die Arbeitsmarktlage verleiht der Sorge um eine angemessene Arbeitsplatzqualität noch größere Relevanz. Arbeitsplätze sollten nicht nur von ausreichender Qualität sein, um neue Arbeitnehmer zu gewinnen und so dem großen und steigenden Bedarf an hochwertigen Pflegeleistungen gerecht werden zu können, sondern diese Anstrengungen sollten auch zu ‚nachhaltigeren‘ Arbeitsplätzen führen, d.h. die die Arbeitnehmer bis zum Erreichen des Rentenalters bekleiden können und möchten. Die Arbeitsplatzqualität der Pflegekräfte hängt unmittelbar von den Rechtsvorschriften über das öffentliche Auftragswesen und der Regulierung des ‚Pfleagemarkts‘ ab. Werden Pflegeaufgaben nicht mehr von öffentlichen Trägern erbracht, sondern auf dem Markt von privaten Anbietern eingekauft, erfordert die Qualität der Dienstleistung besondere Aufmerksamkeit. Es versteht sich von selbst, dass Pflegekräfte auch ausreichend Zeit und Ressourcen, die Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten und Fortbildung erhalten müssen, um den steigenden Anforderungen immer komplexerer, vielfältiger und sich verändernder häuslicher Pflegeaufgaben gerecht werden zu können.

8 Strategien der Arbeitnehmer

Die bisherigen Teile dieses Berichts befassten sich mit der Arbeitsplatzqualität des europäischen Arbeitsmarkts im Allgemeinen und drei Sektoren, die Kern des Europäischen Beschäftigungspakets sind: dem grünen Wirtschaftszweig, dem Gesundheits- und Pflegesektor und der IKT-Branche. Die Arbeitsplatzqualität jedes Sektors wurde analysiert und diskutiert und Hemmnisse hochwertiger Arbeit wurden ermittelt. In diesem Teil des Berichts geht es um den Beitrag, den Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen zu einer höheren Arbeitsplatzqualität leisten können. Zunächst werden allgemeine Arbeitnehmerstrategien erörtert. Im Anschluss daran werden spezifische Vorschläge für jeden der Sektoren unterbreitet.

8.1 Allgemeine Strategien der Arbeitnehmer zur Steigerung der Arbeitsplatzqualität

Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisation müssen eine wichtige Rolle bei der Förderung und Verbesserung der Arbeitsplatzqualität spielen. Sie haben eine lange Tradition, geeignete Strukturen und gut entwickelte Praktiken, um die Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu verteidigen. Diese bieten eine notwendige Grundlage, um effektive Strategien und Maßnahmen zu neuen Themenfeldern zu entwickeln, wie der Arbeitsplatzqualität. Damit dies wirksam erfolgen kann, ist vielleicht ein neuer Schwerpunkt erforderlich. Vor allem die Gewerkschaften haben sich traditionell eher mit den Konsequenzen wirtschaftlicher Veränderungen und Umstrukturierungen befasst. Die vorherrschende Strategie bestand in der Sicherung der Besitzstände und der Beschäftigungsbedingungen, der Löhne und des bestehenden Beschäftigungsniveaus. Andere Dimensionen des Arbeitslebens wie die Arbeitsplatzqualität und Teilhabe an Innovationen und unternehmerischen Veränderungen fehlten nur allzu häufig in proaktiven Strategien.

In unserer sich schnell wandelnden Welt müssen Arbeitnehmerorganisationen mehr denn je ihren Blickwinkel ändern. In einer Zeit, in der Massenarbeitslosigkeit, vor allem unter jungen Menschen, und Erwerbsarmut die Lebensqualität vieler EU-Bürger beeinträchtigen, ist es nicht leicht, Strategien zu erarbeiten, um gute Arbeit zu fördern. Durch die Weltwirtschaftskrise stehen die Unternehmen zusätzlich unter Druck, Innovationen durchzuführen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu erhöhen. Auch hier scheint sich alles mehr denn je nur um die Lohnkosten und Flexibilität als oberstes Anliegen und Ziel zu drehen. Und nicht zuletzt sind auch die öffentlichen Haushalte aufgrund der Krise unter Druck. Das Fundament des Sozialstaats ist infrage gestellt und die öffentliche Meinung und politische Richtung scheinen sich von Solidarität und Mitgefühl zur individuellen Verantwortung zu verlagern. Kürzungsprogramme regieren die Politik, was die Gestellung öffentlicher Dienstleistungen betrifft. Die Forderung angemessener Arbeit für alle ist vor einem solchen wirtschaftlichen und politischen Hintergrund keine Selbstverständlichkeit. Es ist verlockend, sich mit mehr Arbeitsplätzen zufriedenzugeben, anstatt mehr und bessere Arbeitsplätze zu fordern. Nichtsdestotrotz sollten Arbeitnehmerorganisationen davon überzeugt sein, dass die Förderung einer hohen Arbeitsplatzqualität eine wichtige Strategie zur Bewältigung der aktuellen sozialen Herausforderungen ist, wie dem Klimawandel, der Alterung der Gesellschaft und der Notwendigkeit hochwertiger Pflege für alle sowie einer qualifizierten Arbeitnehmerschaft in einer wissensbasierten Gesellschaft.

Innovationen und ständige Veränderungen vollziehen sich in allen Sektoren und Branchen, und damit für alle Arbeitnehmer, immer schneller und spielen eine wichtige Rolle in allen drei Sektoren, die Ziel des Europäischen Beschäftigungspakets sind. Der umweltfreundliche Sektor befindet sich im konstanten Wandel, mit neuen Technologien, die für eine umweltfreundlichere Produktion und zur Ökologisierung entwickelt werden. Die Ressourceneffizienz muss jedem ein Anliegen sein und niemand kann es sich leisten, die riesige Herausforderung des Klimawandels zu ignorieren. Für Unternehmen

bedeutet dies, dass der Umweltschutz in allen Produkt- und Prozessinnovationen strukturell integriert werden muss. Auch der IKT-Sektor ist von seiner Schnelllebigkeit, raschen Veränderungen und unumkehrbaren Globalisierung geprägt. Der Gesundheits- und Pflegesektor steht vor einer Reihe elementarer gesellschaftlicher Veränderungen, die weitreichende Folgen für die Arbeitsplatzqualität der Pflegekräfte haben werden. Die alternde Bevölkerung hat dringenden und steigenden Bedarf an hochwertiger Pflege. Und es scheint so, dass alle drei Sektoren infolge der sich abzeichnenden Veränderungen vor zunehmendem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel stehen werden. Das Problem der vielen unbesetzten Stellen wird durch die Notwendigkeit verschärft, Ersatz für ältere und häufig unzureichend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Die Kombination aus grundlegenden und dringenden gesellschaftlichen Veränderungen einerseits und dem Fachkräftemangel andererseits sollte als Argument ausreichen, um die Arbeitsplatzqualität auf der Agenda der Politiker aller Ebenen und auch der Unternehmen und Interessensvertreter einschließlich der Arbeitnehmerbewegung ganz nach oben zu rücken. Nur wenn Arbeitsplätze von guter Qualität sind, wird es Unternehmen und Organisationen gelingen, die (qualifizierten) Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, die nötig sind, um den Bedarf zu decken, innovative Produkte herzustellen und hochwertige Dienstleistungen zu erbringen. Die Arbeitsplatzqualität spielt hier eine wichtige Rolle, um Synergien zwischen den gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen auf dem Arbeitsplatz zu bilden. Diese Synergie strebt die europäische Politik im Beschäftigungspaket an, aber sie sollte für die Interessensvertreter wie Arbeitnehmerorganisationen auf allen Ebenen, einschließlich der betrieblichen, die Kernstrategie sein. Auf Ebene der EU-Politik wird die Synergie zwischen den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen nicht vollumfänglich erreicht. Eine solche Synergie würde zumindest erfordern, dass die Arbeitsplatzqualität in das Monitoring der wirtschaftlichen und sozialen Reformen der EU-Mitgliedstaaten aufgenommen wird, um die Ziele der Strategie Europa 2020 zu errei-

chen, wie es im Rahmen des Europäischen Semesters (der EU-Zyklus zur Ausgestaltung der Wirtschaftspolitik) vorgesehen ist. Vielleicht gibt es diesbezüglich Grund zu verhaltenem Optimismus: der gemeinsame Beschäftigungsbericht für 2014, der im Anhang des Jahreswachstumsberichts zu finden ist, enthält erstmals eine Anzeige sozialer Indikatoren (ein so genanntes ‚Scoreboard‘). Dieses soll große soziale und Beschäftigungsprobleme im Rahmen des Europäischen Semesters aufzeigen und damit eine bessere Analyse und zeitnähere Erkennung ermöglichen. Es sind jedoch keine Sanktionen für Länder vorgesehen, die die Indikatoren nicht einhalten. Der Ausschuss für Sozialschutz und der Beschäftigungsausschuss haben in der Zwischenzeit ihre Monitoring-Instrumente aktualisiert und verstärkt. Es werden neue Indikatoren und Daten verwendet, um die soziale Integration zu erfassen. Diese Entwicklungen werden innerhalb eines Steuerungsrahmens organisiert, der seit 2012 unter anderem ein soziales Investitionspaket und die Jugendgarantie umfasst. In einem Bericht fordert der Ausschuss des Europäischen Parlaments für Beschäftigungs- und soziale Fragen weitere Beschäftigungsindikatoren. Der Ausschuss beklagt, dass die Beschäftigungs- und Sozialindikatoren der Kommission unzureichend sind, um die Beschäftigungssituation und soziale Lage in den Mitgliedstaaten umfassend abzubilden. Er spricht sich dafür aus, das Scoreboard um zusätzliche Indikatoren zu erweitern, die eine angemessene Bewertung der sozialen Lage in den Mitgliedstaaten ermöglichen, vor allem was Kinderarmut, Zugang zu medizinischer Versorgung, Obdachlosigkeit und einen Index guter Arbeit betrifft.

Auf Ebene der Organisationen und Unternehmen sollten sich die Arbeitnehmerorganisationen in Veränderungsprozessen im Dialog mit dem Management einbringen. Man kann Innovationen und Veränderungen auch als Chance anstatt einer Bedrohung begreifen, sowohl für die Schaffung von Arbeitsplätzen (die dringend nötig sind, um nach der Krise den Aufschwung zu schaffen) und als gemeinsames Interesse und Ziel mit den Arbeitgebern. Außerdem kommt ein innovativeres und wettbewerbsfähigeres Unternehmen auch den Arbeitnehmern (und ihren Organisationen) zugute.

8.2 Arbeitnehmerstrategien im grünen Sektor

Wie schon erörtert, ist die Ökologisierung ein vorherrschender Trend in vielen Sektoren. Vor dem Hintergrund der Klimaschutzziele ist es auch klar, dass die Unternehmen die mit dem Klimawandel verbundenen Herausforderungen nicht ignorieren können und sich jedes Unternehmen beim Übergang zu einer umweltfreundlicheren und CO₂-armen Wirtschaft und Gesellschaft einbringen muss (ACV VRC, 2013; Ramioul & Roskams, 2011).

Bei solchen Übergangsprozessen sollten die Gewerkschaften und Arbeitnehmerbewegungen eine aktive Rolle spielen, indem sie sich vollumfänglich an der Gestaltung des Prozesses beteiligen und alle Arbeitnehmer einbinden. Für diese aktive Teilhabe gibt es drei Grundvoraussetzungen. Erstens sollten die Gewerkschaften bereit sein, sich von den traditionellen Diagnosen der Missstände zu lösen und sich einer Analyse verwehren, die nur Lohnkosten, Produktivität und Kompetenzdefizite sieht. Eine umfassendere Sicht der Unternehmensergebnisse beinhaltet auch Qualitätsprobleme, die Entwicklung eines Bewusstseins für die Nutzung (und Verschwendung) von Werkstoffen und Energie und die Überwachung unsicherer Arbeitsumgebungen und Risiken für Arbeitnehmer.

Zweitens sollten die Arbeitgeber ermutigt werden, die Arbeitnehmer bei Innovationen von Produkten und Prozessen aktiv einzubinden. Die Arbeitnehmer sind die Fachleute, was ihre Arbeit betrifft, und wissen daher am besten, wie Innovationen erzielt, die Arbeitsplatzqualität verbessert und Ausschuss vermindert werden kann. Daher ist es wichtig, sie in den Prozess der Veränderung ihres Arbeitsplatzes einzubinden. Dann können die Arbeitnehmer und ihre Organisationen Partner des Arbeitgebers bei der Suche nach strategischen Lösungen werden. So gesehen, ist es wichtig, dass sich die Gewerkschaften in Innovationsprozesse einbringen und durch die Tarifverhandlungen über Arbeitsbedingungen nicht daran gehindert werden. Vielmehr sollten sich die Gewerkschaften an der Diagnose, Analyse, Suche nach Problemlösungen und der Umsetzung von Veränderungen beteiligen.

Die Gewerkschaftsvertreter haben eine wichtige Rolle bei der Motivation der Kollegen und Information darüber, was im Unternehmen passiert (ACV VRC, 2013; Ramioul & Roskams, 2011). Kurz gesagt, sollten die Gewerkschaften überdenken, ob übermäßig defensive Strategien sinnvoll sind, und eher eine kooperative Haltung einnehmen und bereit sein, sich bei Innovationen und Veränderungen, wie sie die Herausforderung der Ökologisierung mit sich bringt, einzubringen.

Ihre üblichen Praktiken und Strategien sind natürlich eine gute Grundlage, dienen aber auch als Anregung bei der Ökologisierung der Unternehmen.

Es lassen sich einige einfache Maßnahmen ableiten:

- Die Ernennung eines ‚Umweltbeauftragten‘ auf Arbeitnehmerseite kann die Beteiligung der Arbeitnehmer auf dem Weg zum energieeffizienten Unternehmen stärken.
- Die Übertragung von Umweltaufgaben an Arbeitnehmer, wie zum Beispiel die Überwachung der Ökologisierung/Umweltauflagen.
- Die Aufnahme von Energieeffizienzzielen in Tarifverträge kann helfen, den Einsatz für das gemeinsame Ziel eines umweltfreundlicheren Unternehmens, das seine Ziele einhält, zu zeigen. So werden die Ökologisierungsmaßnahmen nicht einseitig durch den Arbeitgeber auferlegt, sondern die Arbeitnehmer haben zusätzliche Anreize, sich ebenfalls an diesem Prozess zu beteiligen.
- Umweltschulungen auf betrieblicher Ebene können sowohl vom Arbeitgeber als auch den Gewerkschaften geplant und durchgeführt werden. Diese Schulungen erhöhen das Bewusstsein für Umweltfragen in der Organisation und stellen sicher, dass die Arbeitnehmer die notwendigen Fähigkeiten entwickeln, um den Übergang zu bewältigen und in dem sich wandelnden, umweltfreundlichen Arbeitsumfeld weiterhin effizient ihre Arbeit verrichten können.
- Gewerkschaften können Energieaudits und Informationsinitiativen unterstützen, um den nötigen Rückhalt unter den Arbeitnehmern für die Ökologisierung zu sichern.

Diese Maßnahmen können zu einem innovativeren Sozialdialog auf betrieblicher Ebene beitragen und die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmern stärken. Sie können auch die Schaffung angemessener Beschäftigungsbedingungen und hochwertigerer Arbeit im Rahmen der Übergangsprozesse des Unternehmens zu einer umweltfreundlicheren Produktion fördern (ACV VRC, 2013; Holtgrewe & Sardadvar, 2012a; Ramioul & Roskams, 2011).

8.3 Arbeitnehmerstrategien im IKT-Sektor

Es gibt wenige Studien zur Arbeitsplatzqualität im IKT-Sektor und damit verwandten Fragen. Auch wenn die meisten IKT-Arbeitsplätze als hochwertig betrachtet werden können, kann man dennoch einige spezifische Risiken ermitteln: Stress, die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die ständige Notwendigkeit, die eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen an die Veränderungen anzupassen, die/der zum Teil schwache Arbeitnehmervertretung und soziale Dialog. Einige Studien zum IKT-Sektor enthalten nützliche Vorschläge für Arbeitnehmerstrategien. Sie regen an, dass die Gewerkschaften den sich verändernden Beschäftigungsverhältnissen im IKT-Sektor, die sehr viel flexibler werden, mehr Aufmerksamkeit widmen sollten. Gewerkschaften können dazu beitragen, neue Wege zum Schutz der Arbeitnehmer in diesen Beschäftigungsverhältnissen zu entwickeln (Digital Agenda: ICT for jobs, n.d., 'The Grand Coalition for digital job creation: Closing the gap by 2020', 2013). Rubery und Grimshaw (2001) nennen drei Hauptbereiche, in die Gewerkschaften investieren können, um die Arbeitsplatzqualität für IKT-Fachkräfte zu verbessern. Erstens sollten die Gewerkschaften die Arbeitnehmer dabei unterstützen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und zu sichern und übertragbare Fähigkeiten zu erwerben, die es ihnen bei einer Umstrukturierung ermöglichen, leicht und schnell einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Zweitens sollten sie eine Grundlage für Verhandlungen für alle IKT-Arbeitnehmer schaffen, um sicherzustellen, dass sie in formellen Strukturen des sozialen Dialogs vertreten sind, in denen sie ihre kollektiven

Interessen angesichts der zunehmenden Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse verteidigen können. Dies schafft beiderseitige Versicherungen für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber und schützt sie vor der wirtschaftlichen Unsicherheit, die so typisch für den Sektor ist. Drittens sollten sie in die Arbeitsplatzqualität aller Arbeitnehmer investieren und der Arbeitsplatzmobilität, Karriereplanung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besondere Aufmerksamkeit widmen.

Andere Wissenschaftler raten, dass Gewerkschaften in die Ausbildung junger Neueinsteiger und älterer Quereinsteiger und die Anpassung ihrer Fähigkeiten investieren sollten. Dies kann man durch eine enge Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen erzielen. Schüler, Studierende, Erwerbstätige/Arbeitssuchende und insbesondere Frauen sollten ermutigt werden, sich für den IKT-Sektor zu entscheiden. Auch die Arbeitsplatzmobilität sollte gefördert werden, zum Beispiel durch die Schaffung eines europäischen Zertifizierungssystems (McMullin & Marshall, 2010). Ein wesentlicher Aspekt ist, dass Fortbildungsbemühungen unterstützt und nicht der individuellen Verantwortung des Arbeitnehmers überlassen werden.

McMullin und Marshall (2010) formulieren weitere Ziele. Arbeitnehmerorganisationen können Arbeitgeber dazu anzuhalten, aktive Strategien zur Minderung der hohen Belastung durch Stress und Arbeitsdruck zu verfolgen. Dies erreicht man, indem man eine angenehme Arbeitsatmosphäre schafft, die Arbeitnehmer ermutigt, sich Freizeit zu gönnen, Optionen für flexible Arbeitszeiten anbietet etc. Darüber hinaus sollten sie das Bewusstsein der Arbeitgeber für die sich wandelnden Bedürfnisse und Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmer im Laufe des Berufslebens schärfen. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber sollten Lösungen erarbeitet werden, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, länger produktiv zu bleiben und Probleme mit der Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu behandeln. Strategien für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für die oft jungen Arbeitnehmer in diesem Sektor sehr wichtig. Dazu gehören auch flexible Arbeitszeitregelungen, die auf die (sich wandelnden) Bedürfnisse der Arbeitnehmer einge-

hen, und Begleitmaßnahmen, wie ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Es ist eine aktive Politik erforderlich, um diese spezifischen Risiken zu mindern und die Arbeitsplatzqualität zu erhöhen, sodass ausreichend Arbeitnehmer gewonnen und die steigende Zahl freier IKT-Stellen besetzt werden können. Dies ist eine Voraussetzung, wenn Europa das Ziel des Beschäftigungspakets erreichen möchte, den IKT-Sektor zum Motor für die Steigerung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit zu machen.

8.4 Arbeitnehmerstrategien im Gesundheits- und Pflegesektor

Im Zuge der Privatisierung und Liberalisierung wird die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen zunehmend dem Markt überlassen. Auch wenn dies erforderlich sein mag, um dem steigenden Bedarf der Gesellschaft an Pflegeleistungen gerecht zu werden, bedeutet es doch, dass eine neue Logik Einzug hält und der Gewinn die Qualität der Leistung als Kernkriterium bei der Organisation der Pflege ablöst. Um zu verhindern, dass die Privatisierung und die knappen öffentlichen Kassen die Qualität der Leistungen mindern, sind proaktive und explizite staatliche Regelungen nötig. Diese sollten auch klare Kriterien zur Arbeitsplatzqualität enthalten: Eine hohe Qualität der Pflege setzt eine angemessene Arbeitsplatzqualität und ein gutes Arbeitsumfeld für alle Pflegekräfte voraus, unabhängig davon, ob sie einen Arbeitsvertrag haben oder die Pflege freiwillig leisten.

Die Anzahl der grundlegenden Veränderungen in der Organisation und Regulierung der Pflege haben weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte, die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigungsverhältnisse, d.h. die drei Kerndimensionen der Arbeitsplatzqualität. Angesichts der inhärenten Schwächen des Pflegeberufs, der in engem Kontakt mit den Patienten und häufig in deren privatem Umfeld ausgeübt wird, ist ein aktives Bewusstsein für die (alten und) neuen Risiken unabdingbar. Die Standardisierung und Arbeitsin-

tensivierung sind Kernfragen und beeinflussen sehr wahrscheinlich die Qualität der Dienstleistung, die von Pflegekräften erbracht werden kann. Eine ausreichende personelle Besetzung, realistische Arbeitszeiten (die zum Beispiel geteilte Dienste vermeiden) und ausreichend Zeit und Flexibilität, um auf unerwartete Pflegeanforderungen oder Probleme reagieren zu können, sind wichtig. Auch wenn die Arbeit in diesem Sektor für viele der Pflegekräfte eine Berufung ist und diese der Hauptgrund für ihr Engagement und ihre Motivation sind, sollte man dennoch ständig darauf achten, ihre Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Dies sind wesentliche Maßnahmen, um zu verhindern, dass aus Berufung und Motivation Selbstausschöpfung werden.

Außerdem sollten Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität durch die Sicherung angemessener Bezahlungen, die für die Arbeitnehmer kalkulierbar sind, erreicht werden. Die Gewerkschaften sollten daraufhin arbeiten, die Flexibilität bei den Arbeitszeiten, Überstunden und Verträgen zu regulieren, und gegen den Trend der zunehmenden Prekarisierung in diesem Sektor vorgehen und den Arbeitnehmern eine höhere Arbeitsplatzsicherheit verschaffen. Eine weitere wichtige Strategie besteht darin, der steigenden Zahl unqualifizierter Arbeitskräfte ausreichende Fortbildungsmöglichkeiten zu bieten, um sie in die Lage zu versetzen, ihre Arbeit professioneller zu machen. Dies nützt sowohl ihnen wie auch ihren Patienten/Klienten. Bei diesen Fortbildungsstrategien sollten die künftigen und sich wandelnden Bedürfnisse der (älteren) Patienten antizipiert werden. Angesichts der wachsenden Zahl zugewanderter Arbeitskräfte und der Besonderheiten der häuslichen Pflege kann Rassismus zum Problem werden. Die Anbieter der Pflegedienste sollten sich dessen bewusst sein und kreative Lösungen finden, sodass die Patienten diese Vielfalt und ihre Vorzüge als Reichtum erleben können. Auch der Arbeitsschutz zum Erhalt der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfordert besondere Maßnahmen, vor allem die Schulung der Pflegekräfte in ergonomischeren Arbeitsmethoden, damit sie sich selbst vor den Risiken schützen können, die in ihrem Arbeitsumfeld auftreten.

Eine weitere sinnvolle Maßnahme wäre, mehr Möglichkeiten für die Arbeitnehmer zu schaffen, Kollektive mit ihren (ehrenamtlichen und angestellten) Kollegen zu bilden. Dies fördert den sozialen Rückhalt, der sehr wichtig ist, um auf emotionale Belastungen reagieren zu können, und bietet den Arbeitnehmern eine Art Sicherheitsnetz (Eurofound, 2013c; Holtgrewe & Sardar, 2012a; SWD(2012) 93 endgültig).

Und nicht zuletzt ist es dringend notwendig, die Arbeitnehmervertretung im Gesundheits- und Pflegesektor zu verbessern. Durch die Privatisierung sind viele kleine Firmen mit begrenzter Arbeitnehmervertretung entstanden, was das bestehende Vertretungssystem bei den öffentlichen Anbietern von Pflegeleistungen stört. Daher sollten die Gewerkschaften in den Aufbau effektiver Strukturen und Praktiken des sozialen Dialogs investieren.

9 Fazit

Das Europäische Beschäftigungspaket, das auf einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung abzielt, ist von kritischer Bedeutung, wenn Europa die tiefgreifenden Auswirkungen der großen Rezession angehen und soziale Ausgrenzung und Armut bekämpfen möchte. Sein Schwerpunkt liegt auf dem potenziellen Beschäftigungszuwachs im Gesundheitssektor, bei den persönlichen und Haushalts- bzw. häuslichen Pflegeleistungen, im IKT-Sektor und im umweltfreundlichen Wirtschaftszweig, was ebenfalls von hoher Relevanz ist. Zwei dieser Sektoren, der Pflegesektor und der grüne Wirtschaftszweig, sollen nicht nur zu mehr Beschäftigung beitragen, sondern auch noch zwei dringende und weitreichende gesellschaftliche Herausforderungen behandeln: die Alterung der Bevölkerung mit ihrem steigenden Bedarf an hochwertigen Pflegeleistungen und den Klimawandel. Der IKT-Sektor soll einen Beitrag zur Schaffung einer starken, innovativen und wissensbasierten europäischen Wirtschaft leisten, die angesichts der unumkehrbaren wirtschaftlichen Globalisierung ausreichend wettbewerbsfähig ist. Der Schwerpunkt des Arbeitsprogramms von EZA für 2011-2013 liegt auf dem Beschäftigungspotenzial dieser Sektoren, der Qualität ihrer Arbeitsplätze und der Rolle der Arbeitnehmerorganisationen bei der Förderung beider und ist damit gut gewählt. Die Schätzungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in allen drei Sektoren sind wahrlich beeindruckend: Sie sprechen von 3,4 bis 4,8 Millionen neuer Arbeitsplätze im grünen Sektor bis 2020 und 8 Millionen neuer Arbeitsplätze im Pflegebereich (ein Großteil davon betrifft den Ersatz älterer Arbeitnehmer, die in den Ruhestand gehen). Es wird angenommen, dass in der IKT-Branche sehr kurzfristig (2015) 700.000 freie Stellen unbesetzt bleiben werden. Es ist außerdem bemerkenswert, dass in diesen drei Sektoren die Beschäftigung auch während der Krise weiter zugenommen hat. Die Ziele der EU beschränken sich jedoch nicht nur auf die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen. Seit 2000 gibt es die Lissabonner Strategie, die auch

‚bessere‘ Arbeitsplätze schaffen soll. Vor dem Hintergrund der andauernden wirtschaftlichen Unsicherheit und der knappen Haushalte wird die Herausforderung, die Arbeitsplatzqualität zu fördern oder auch nur das aktuelle Niveau zu halten, noch größer. Die Erkenntnisse in diesem Bericht zeigen, dass sich Arbeitnehmerorganisationen – trotz der hohen Arbeitslosenzahlen in ganz Europa, vor allem der hohen Jugendarbeitslosigkeit – vehement gegen die Denkweise wehren sollten, man müsse sich mit ‚jeder Art von Arbeitsplatz‘ zufriedengeben.

Dieser Bericht soll Arbeitnehmerorganisationen bessere Argumente an die Hand geben, warum es so wichtig ist, das Ziel von mehr und besseren Arbeitsplätzen systematisch zu fördern und zu überwachen. Wir haben uns schwerpunktmäßig mit dem Beschäftigungspotenzial des IKT-Sektors, des Pflegesektors und des grünen Wirtschaftszweigs befasst und haben die Arbeitsplatzqualität in diesen Sektoren detailliert untersucht. Unsere Erkenntnisse zeigen, dass es angebracht ist, sich auch weiter über die Folgen der Weltwirtschaftskrise zu sorgen. Bis heute kann man nach dem massiven Arbeitsplatzabbau während der Krise keinen echten Aufschwung feststellen. Auch wenn die weniger von der Krise betroffenen Länder ein relatives Beschäftigungswachstum in den besser bezahlten Arbeitsmarktsegmenten aufweisen, sollte unsere Sorge vor allem den krisengeschüttelten Ländern gelten. Sie haben eindeutig höhere Anteile gering bezahlter Arbeitsplätze. Außerdem ist eine zunehmende Polarisierung der Beschäftigungsstrukturen in vielen EU-Mitgliedstaaten zu beobachten. Diese wird vor allem von einem beschleunigten Arbeitsplatzabbau in den mittleren Entgeltgruppen verursacht, deren Arbeitsplätze häufig in traditionellen Branchen zu finden sind, wie der fertigen Industrie. Diese Arbeitsplätze mit durchschnittlicher Bezahlung bieten oft relativ stabile Arbeitsplätze für eine (alternde) Arbeitnehmerschaft, die gering bis durchschnittlich qualifiziert ist (Erstausbildung). Dieser Polarisierungstrend deutet jedoch auch auf eine relative Zunahme von Arbeitsplätzen hin, die äußerst schlecht bezahlt sind, oft weil sie nur in Teilzeitarbeit angeboten werden. Diese Arbeitsplätze fin-

det man unter anderem in den unteren Segmenten des Dienstleistungssektors, wo wenig Anzeichen der so genannten wissensbasierten Wirtschaft zu erkennen sind. In diesen Arbeitsmarktsegmenten beobachtet man eine Akkumulation negativer Arbeitsplatzmerkmale: geringes Entgelt, kurze Verträge, Zeitarbeit, anspruchslose Arbeitsinhalte, keine Eigenständigkeit, wenig Unterstützung und Mitsprache und kaum Fortbildungs- oder Aufstiegsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer mit solchen Arbeitsplätzen sind natürlich in einer besonders schwachen Situation, nicht nur wegen des geringen Einkommen, das sie zum Leben haben, sondern auch wegen ihrer Lebensqualität, die durch ihre prekäre Lage auf dem Arbeitsmarkt und ihre schlechte Arbeitsplatzqualität beeinträchtigt wird. Sie sollten daher bei den Arbeitnehmerorganisationen auf der Suche nach Maßnahmen und Strategien zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Vordergrund stehen.

Unsere tiefere Analyse der heutigen Arbeitsplatzqualität verdeutlichte, dass das Spektrum von Merkmalen, die einen Arbeitsplatz ausmachen, unterschiedliche Folgen und Ergebnisse für den Arbeitnehmer haben kann. Die drei Dimensionen der Arbeitsplatzqualität – Arbeitsorganisation (Arbeitsinhalt, Eigenständigkeit, Entscheidungsfreiheit über die eigenen Arbeitszeiten,...), Beschäftigungsbedingungen (Vertrag, Bezahlung,...) und soziale Beziehungen (Mitsprache und Unterstützung am Arbeitsplatz, sowohl individuell wie auch kollektiv) – können Chancen bieten oder Risiken bedeuten oder Kombinationen aus beidem sein. Ein Arbeitsmerkmal kann ein anderes ausgleichen: Manche Arbeitnehmergruppen sind ernstzunehmenden Risiken durch Stress ausgesetzt und haben lange Arbeitszeiten, verdienen jedoch sehr gut. Andere haben wenig berufliche Aussichten und eine langweilige Arbeit, aber vertretbare Arbeitszeiten und einen unbefristeten Vertrag. Wieder andere haben einen Arbeitsplatz, bei dem der Kontakt mit Klienten oder Patienten im Vordergrund steht. In diesem Fall liegt ein großes Risiko in der emotionalen Belastung, die der Arbeitnehmer hat. Diese kann durch ausreichenden sozialen Rückhalt ausgeglichen werden, den aber leider nicht

alle betroffenen Arbeitnehmer erhalten. Dieser multidimensionale Ansatz zur Arbeitsplatzqualität und ihren Ergebnissen birgt das Potenzial, wirksamere Politiken zur Verbesserung der Arbeitssituation zu gestalten, weil diese darauf abzielen können, spezifische Risiken und Bedrohungen zu bekämpfen und Vorteile und Chancen zu stärken.

Insgesamt zeigt die Analyse der jüngsten Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (EWCS, 2010), dass 26% der Arbeitnehmer in Europa einen schlechten Arbeitsplatz und 21% einen Arbeitsplatz moderater Qualität haben. Das bedeutet, dass heute nur etwa die Hälfte der Erwerbsbevölkerung Europas einen Arbeitsplatz hat, der die Kriterien dessen erfüllt, was als ‚guter Arbeitsplatz‘ gilt. Man findet beispielsweise erhebliche Unterschiede in der Arbeitsplatzqualität verschiedener Gruppen: Das Geschlecht und vor allem die ethnische Zugehörigkeit und das Ausbildungsniveau sind persönliche Merkmale, die noch immer zur Segmentierung der Beschäftigtengruppen unter dem Aspekt ihrer Arbeitsplatzqualität führen.

Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluss sind hohem emotionalen Druck und Stress ausgesetzt, während Beschäftigte, die nur die untere Sekundarbildung abgeschlossen haben, häufiger in Arbeitsplätzen anzutreffen sind, die ein hohes Arbeitstempo und körperliche Risiken mit sich bringen. Es ist offensichtlich, dass die Beschäftigten in den drei vom Beschäftigungspaket behandelten Sektoren ebenfalls eine unterschiedliche Arbeitsplatzqualität haben. Wir haben festgestellt, dass zwei der drei Wachstumssektoren mehr hochwertige Arbeitsplätze bieten als die Gesamtwirtschaft. Im IKT-Sektor sind fast 70% der Arbeitsplätze von hoher Qualität und im Gesundheits- und Pflegesektor sind es über die Hälfte (59%). In letzterem Sektor haben nur 19% der Arbeitsplätze geringe Qualität. Diese guten Ergebnisse zweier wichtiger Sektoren klingen vielversprechend, sollten jedoch nicht von den spezifischen Risiken ablenken, vor denen ihre Arbeitnehmer stehen, vor allem die emotionale Belastung, stressbedingte Risiken und die Schwierigkeit, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Im umweltfreundlichen Sektor sieht die Situation weniger rosig aus. Nur 43% der

Arbeitsplätze sind gut, während der Durchschnitt bei 53% liegt, und auch der Anteil von Arbeitsplätzen moderater Qualität ist viel höher (26% gegenüber 21%). Fast ein Drittel der Arbeitsplätze ist von geringer Qualität (30%). Betrachtet man die jüngsten Trends in diesen drei Sektoren eingehender, kann man spezifische Schwächen besser erkennen und damit auch Verbesserungsstrategien erarbeiten. Unter diesen drei Sektoren sind die Arbeitsplätze im so genannten grünen Wirtschaftszweig am vielfältigsten. Ein großer Teil der grünen Arbeitsplätze gehört zu den traditionellen fertigen Branchen (auch dem Bau-, Energie- und Verkehrswesen) und befindet sich im Übergang zu mehr Ressourceneffizienz und Minderung der Treibhausgasemissionen, die auch vorrangige Ziele der EU-Politik sind. Es ist klar, dass der Wechsel zu einer umweltfreundlicheren Produktion in diesen Branchen sich nicht zwangsweise grundlegend auf die Arbeitsplatzqualität auswirkt. Hier wird oft die Frage gestellt, wie man im scharfen Wettbewerb mit anderen Regionen der Welt bestehen kann, wo solche Umweltauflagen fehlen oder unterentwickelt sind. In diesen Sektoren sind die Globalisierung und Verlagerungen eine ernstzunehmende Bedrohung. Eine wichtige Frage ist daher, inwiefern man die Senkung der Treibhausgasemissionen erreichen kann, ohne die Wettbewerbsfähigkeit insgesamt und das damit verbundene Beschäftigungsniveau zu beeinträchtigen. Studien zu diesem Thema kommen zu dem Schluss, dass die Verwendung von Ökosteuern zur Senkung der Lohnkosten ein guter Ausgleichsmechanismus sein kann.

Außerdem sind verstärkte Bemühungen um Innovationen und proaktive Investitionen in die Qualifizierung der Arbeitnehmer wichtig, um sie zu befähigen, an diesen Innovationen teilzuhaben. Die passive und die anstrengende Arbeit, vor allem für Geringqualifizierte, herrschen in den grünen Sektoren aufgrund von deren industriellem Charakter vor. Ein hohes Qualifikationsniveau zahlt sich in punkto Arbeitsplatzqualität eindeutig aus, da 70% der Hochqualifizierten einen guten und nur 5% einen schlechten Arbeitsplatz. Daher sollte dem großen Anteil Geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, um zu vermei-

den, dass es zu einem Fachkräftemangel und einer Polarisierung der Beschäftigungsmöglichkeiten zugunsten hochqualifizierter Arbeitnehmer kommt. Mehr Fortbildung als solches wirkt sich positiv auf die Arbeitsplatzqualität aus. Die Arbeitnehmerorganisationen sollten auch weiterhin Investitionen in die Fortbildung und Teilhabe der Arbeitnehmer an Produkt- und Prozessinnovationen und in höhere Ressourceneffizienz fördern. Es ist wichtig, das Wissen der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene systematisch für Innovationen zu nutzen, um die Arbeitsplatzqualität zu verbessern und Verschwendung zu bekämpfen. Die Arbeitnehmer sollten bei Innovationen, der Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Ökologisierung eine aktive Rolle spielen, nicht nur als gut ausgebildete Individuen, sondern auch im Kollektiv.

Neue Unternehmen in den grünen Wirtschaftszweigen, den so genannten Ökosektoren, stehen vor ganz speziellen Herausforderungen. Man könnte bei vielen neuen Unternehmen mit dieser Art von Geschäftszweck von ihrer Sorge um die Ressourceneffizienz und den Klimawandel auf eine ähnliche Sorge um das Wohlergehen der Arbeitnehmer schließen. Das ist jedoch nicht unbedingt der Fall. In diesen Ökounternehmen stellt man ebenfalls ernste Risiken für die Arbeitsplatzqualität fest: prekäre oder nicht angemeldete Arbeit, geringe Bezahlung, befristete Arbeitsverträge, wenig Mitbestimmung und Arbeitnehmervertretung. Diese Risiken hängen teilweise mit der schnelllebigen Natur dieser kleinen und jungen Firmen zusammen. Außerdem besteht zunehmend das Problem neuer berufsbedingter Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Die Arbeitgeber sollten investieren, um neue und sich wandelnde Risiken in den grünen Sektoren zu antizipieren und sich darauf einstellen, indem Sie die Ermittlung, Bewertung und Steuerung der Gefahren fördern.

Man kann schlussfolgern, dass ein grüner Anstrich heute nicht mehr ausreicht, um hochwertige Arbeitsplätze zu garantieren. Beide Ziele müssen ausdrücklich, aktiv und strukturell behandelt werden. Obwohl die gemeinsamen EU-Ziele, mehr und bessere Arbeitsplätze in den grünen Sektoren zu

schaffen und die Treibhausgasemissionen zu senken, auf die makroökonomische Ebene abzielen, sollten auf betrieblicher Ebene ähnliche Synergien zwischen Ökologisierung und höherer Arbeitsplatzqualität angestrebt werden. Damit die Produktion umweltfreundlicher wird, sollte das Ziel der Ressourceneffizienz in die Unternehmensstrukturen und -verfahren eingebettet werden, was auch für eine höhere Arbeitsplatzqualität erforderlich ist. So gesehen haben die Strategien der Arbeitnehmerorganisationen auf dem Weg zu CO₂-ärmeren Sektoren im Grundsatz viel mit ihrer traditionellen Interessensverteidigung gemein: Die Arbeitnehmerbeteiligung und Vertretung sind in beiden Bereichen wichtig, um die Ziele zu erreichen und Synergien zwischen ihnen zu schaffen.

Neben der grünen Wirtschaft setzt das Beschäftigungspaket bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auch auf den IKT-Sektor. Dieser steht wie kein anderer für die wissensbasierte Wirtschaft, die eine stabile Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit Europas in einer globalisierten Wirtschaft liefern soll. Hier betrifft die Arbeitsplatzqualität nicht vorwiegend prekäre Arbeitsverträge oder schlecht bezahlte Arbeit. Im Gegenteil: Die Arbeitsverträge und Bezahlung bewegen sich tendenziell eher am oberen Ende der Skala, müssen aber andere ermittelte Risiken aufwiegen – Stress und wenig Arbeitnehmermitbestimmung und Mitsprache. Aufgrund der Schnellebigkeit des IKT-Sektors werden große Erwartungen an die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten gestellt. Die Arbeitnehmer müssen ihr Leben lang lernen, flexibel und anpassungsfähig und immer auf dem neuesten Stand der Entwicklung sein. Da viele der Beschäftigten Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen oder selbständig sind, liegt die Verantwortung für die Weiterbildung oft bei ihnen. Dies kann Stress und große Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verursachen. Gleichzeitig steht der Sektor vor einer großen und ständig wachsenden Zahl unbesetzter Stellen. Eine aktive Politik, um die steigende Zahl freier IKT-Stellen zu besetzen, ist wichtig, um die Ziele des Beschäftigungspakets zu erreichen und den IKT-Sektor zum Motor der Beschäftigungszunahme und Wettbewerbsfähigkeit zu machen.

Dies erfordert nicht nur, dass Fortbildungsbemühungen unterstützt und nicht der individuellen Verantwortung des Arbeitnehmers überlassen werden, sondern auch aktive Politiken zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. durch flexible Arbeitszeitregelungen, die auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer abgestimmt sind, und Flankierungsmaßnahmen, wie ausreichende und hochwertige Kinderbetreuungsangebote. Die jüngsten Zahlen zeigen, dass diese spezifischen Risiken für die Arbeitsplatzqualität dieser allgemein höher qualifizierten Arbeitnehmer nicht abnehmen und die Herausforderung für die Arbeitnehmerbewegung darin besteht, diese Gruppen anzusprechen und sie aktiver in ihre Aktionen und Strategien einzubinden.

Die Untersuchung der Arbeitsplatzqualität im Pflegesektor beleuchtete schließlich die spezifische Situation der vielen und zunehmenden vorwiegend weiblichen Pflegekräfte in Europa. Die Analyse ihrer Arbeitsplatzqualität ermöglichte es, ‚alte‘ und inhärente Schwächen besser zu beschreiben und neue Risiken zu ermitteln. Diese bekannten Probleme sind die hohe emotionale Belastung und die zweiseitige Beziehung zu den Patienten. Letztere hat ihren Ursprung in dem sehr engen Kontakt und – bei der häuslichen Pflege – dem privaten Umfeld, in dem die Pflegeleistung erbracht wird. Auch wenn die Beziehung zum Patienten/Klienten einerseits die Arbeitsplatzzufriedenheit bedingt und die äußerst hohe Motivation der Pflegekräfte erklärt, bringt es sie gleichzeitig in eine schwache Position und macht sie anfällig für Mobbing, Belästigung und Rassismus. Noch wichtiger ist, dass diese inhärente Zweiseitigkeit durch eine Reihe neuer, grundlegender Entwicklungen bei der Erbringung von Pflegeleistungen zunehmend zur Schwäche der Pflegekräfte wird.

Erstens ist die Gestellung angemessener Pflegedienste durch die voranschreitende Privatisierung, den Abbau der direkten öffentlichen Dienstleistungserbringung und knappe öffentliche Kassen bedroht. Pflegeleistungen werden zunehmend durch öffentliche Ausschreibung auf dem Markt eingekauft. Oft ist der Preis bei öffentlichen Ausschreibungen das einzige/wesent-

liche Kriterium. In diesem arbeitskräfteintensiven Sektor bedeutet das in letzter Instanz mehr Arbeit für weniger Lohn bei kürzeren Arbeitsverträgen. Zweitens ist eine zunehmende Verlagerung von der Pflege in Einrichtungen zur häuslichen Pflege zu beobachten, wobei diese von unterschiedlichsten Anbietern durchgeführt wird: öffentliche, private und gemeinnützige Anbieter sowie Selbständige. Drittens kann man eine zunehmende Segmentierung der Arbeitnehmer im Gesundheits- und Pflegesektor anhand ihrer Qualifikation beobachten, wobei qualifizierte Pflegekräfte die persönliche Pflege übernehmen und die Geringqualifizierten für Haushaltsaufgaben zuständig sind. Dies verschärft die Segmentierung der Pflegekräfte aufgrund ihrer Qualifikation und häufig auch ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Viertens werden die Pflegeaufgaben aufgrund der zunehmenden Bedeutung der marktwirtschaftlichen Angebote standardisiert: Für jede Aufgabe wird ein strenges Zeitkontingent festgelegt, was die Arbeitsbelastung erhöht und weniger Zeit für die emotionale und zwischenmenschliche Unterstützung des Patienten oder für unerwartete Pflegeanforderungen lässt.

All diese Trends sind dazu angetan, die schwache Position der Pflegekräfte in der häuslichen Pflege weiter zu erschweren. Vor allem die Intensivierung der Arbeitsbelastung, die personelle Unterbesetzung und die Standardisierung können dazu führen, dass häusliche Pflegekräfte sich selbst ausbeuten, weil ihre Sorge um den Patienten die Oberhand über die Standards gewinnt, die sie befolgen müssen. Es besteht ein vermehrtes Risiko, dass in der zweiseitigen Beziehung zum Patienten die ‚Erfüllung‘ und Zufriedenheit, die ihre Arbeit den Pflegekräften gibt, immer mehr unter Druck gerät und einer zunehmenden Selbstausschöpfung und Schwäche weicht.

Da im Gesundheits- und Pflegesektor in Europa bereits heute immer mehr Stellen unbesetzt bleiben und erwartet wird, dass dieser Arbeitskräftemangel sich noch verschärfen wird, bekommt das Streben nach angemessener Arbeitsplatzqualität noch größere Relevanz. Die Arbeitsplätze sollten nicht nur von ausreichender Qualität sein, um neue Arbeitskräfte für den Sektor gewinnen zu können und so den großen und weiter steigenden Bedarf an

hochwertigen Pflegeleistungen zu decken. Die Bemühungen sollten auch zu ‚nachhaltigeren‘ Arbeitsplätzen führen, d.h. Arbeitsplätze, die die Beschäftigten bis zum Erreichen des Rentenalters bekleiden können und möchten. Die Arbeitsplatzqualität der Pflegekräfte hängt direkt von den Rechtsvorschriften zum öffentlichen Auftragswesen und der Regulierung des ‚Pflegemarkts‘ ab. Die Pflegeleistungen werden nicht mehr ausschließlich von öffentlichen Behörden erbracht, sondern auch auf dem Markt von privaten Anbietern eingekauft. Auch wenn dies notwendig und unabdingbar sein mag, um die riesige und steigende Nachfrage nach Pflegeleistungen zu decken, erfordert es ein entsprechendes Bewusstsein und aktive Maßnahmen, um die Qualität der Pflege zu sichern. Daher ist es sehr wichtig, die Erbringung von Pflegeleistungen durch den Markt in umfassenden staatlichen Rechtsvorschriften zu regeln, um den Zugang zu hochwertiger Pflege für jeden bedürftigen Bürger zu gewährleisten. Die angemessene Arbeitsplatzqualität sollte Kernstück dieser Rechtsvorschriften sein und nicht nur für bezahlte Pflegekräfte gewährleistet werden, sondern auch für die vielen freiwilligen Pflegekräfte. Dies erfordert natürlich, dass die Pflegekräfte ausreichend Zeit und Ressourcen, die Unterstützung der Kollegen und Vorgesetzten und genug Fortbildungsmöglichkeiten haben, um die steigenden Anforderungen immer komplexerer, vielfältigerer und sich wandelnder Pflegeaufgaben zu erfüllen.

Wir wenden uns zum Schluss noch einmal der EU-Ebene zu, wo die Ziele und Ansprüche letztendlich gestaltet werden. Wenn Europa wirklich eine integrative Gesellschaft werden möchte, muss das Ziel der Arbeitsplatzqualität untrennbar mit den Fragen der Wirtschaft, der Beschäftigung und des Arbeitsmarkts verbunden werden und auf allen Ebenen die gleiche Aufmerksamkeit erfahren. Die große Herausforderung besteht darin, echte Synergien zwischen gesellschaftlichen Anforderungen und wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen zu schaffen. Die Arbeitsplatzqualität ist ein Eckpfeiler dieses ehrgeizigen Ziels.

Anhänge

Tabelle a.1 Beschäftigungszunahme (1.000) im Zeitverlauf und jährliche mittlere Wachstumsrate¹ (1.000) nach Ländern zwischen 2000 und 2007 sowie 2008 und 2012

Land	Beschäftigungszunahme		Mittleres jährliches Wachstum		Land	Beschäftigungszunahme		Mittleres jährliches Wachstum	
	2000-2007	2008-2012	2000-2007	2008-2012		2000-2007	2008-2012	2000-2007	2008-2012
EU	58.129,4	-6.023,7	7.266,2	-1.204,7	LT	124,1	-238,7	15,5	-47,7
BE	255,1	67,3	31,9	13,5	LU	22,7	33,4	2,8	6,7
BG	374,6	-381,9	46,8	-76,4	HU	115,5	10,6	14,4	2,1
CZ	238,6	-104,2	29,8	-20,8	MT	13,1	10,0	1,6	2,0
DK	62,7	-206,6	7,8	-41,3	NL	538,6	-222,6	67,3	-44,5
DE	1.420,5	1.196,2	177,6	239,2	AT	315,2	107,8	39,4	21,6
EE	77,9	-28,2	9,7	-5,6	PL	851,1	-281,6	106,4	-56,3
IE	435,4	-274,1	54,4	-54,8	PT	131,2	-509,8	16,4	-101,9
EL	419,5	-820,2	52,4	-164,0	RO	-922,5	-29,4	-115,3	-5,9
ES	4.878,3	-3.030,4	609,8	-606,1	SI	84,1	-8.807,0	10,5	-17,7
FR	2.396,2	-197,5	299,5	-39,5	SK	272,2	-130,2	34,0	-26,0
IT	2.226,3	-593,3	278,3	-118,7	FI	108,6	-59,5	13,6	-11,9
CY	81,9	807	10,2	1,7	SE	402,9	6,9	50,4	1,4
LV	156,9	-200,3	19,6	-40,1	UK	1.673,3	-67,1	209,2	-13,4

- 1 Mittleres jährliches Wachstum = Absolutes Wachstum im Zeitraum / Anzahl von Jahren im Zeitraum.
- 2 2008 = Q3/2008; 2012 = Q3/2012

Quelle: Eurostat (EU-AKE)

Tabelle a.2 Verschiebungen in der Beschäftigungsstruktur zwischen 1995 und 2011

Land	1995-2006	2008-2010	2011-2012*
Polen	Nicht bekannt	Abgeschwächte Aufwertung	Verbesserung
Deutschland	Abgeschwächte Aufwertung	Verbesserung	Verbesserung
Malta	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Verbesserung
Österreich	Abgeschwächte Aufwertung	Abgeschwächte Aufwertung	Verbesserung
Belgien	Abgeschwächte Aufwertung	Abgeschwächte Aufwertung	Polarisierung
Schweden	Wachstum in der Mitte	Verbesserung	Verbesserung
Slowakei	Polarisierung	Verbesserung	Verschlechterung
Rumänien	Nicht bekannt	Wachstum in der Mitte	Verschlechterung
Niederlande	Polarisierung	Wachstum in der Mitte	Verschlechterung
Luxemburg	Verbesserung	Verbesserung	Polarisierung
Tschechische Republik	Wachstum in der Mitte	Verschlechterung	Polarisierung
Frankreich	Polarisierung	Polarisierung	Verbesserung
Finnland	Verbesserung	Abgeschwächte Aufwertung	Polarisierung
Bulgarien	Nicht bekannt	Polarisierung	Verschlechterung
Zypern	Polarisierung	Polarisierung	Polarisierung
Vereinigtes Königreich	Abgeschwächte Aufwertung	Polarisierung	Polarisierung
Dänemark	Verbesserung	Verschlechterung	Verbesserung
Ungarn	Polarisierung	Verschlechterung	Verschlechterung
Slowenien	Abgeschwächte Aufwertung	Polarisierung	Verschlechterung
Italien	Wachstum in der Mitte	Verschlechterung	Verschlechterung
Litauen	Wachstum in der Mitte	Verschlechterung	Verbesserung
Estland	Wachstum in der Mitte	Nicht bekannt	Verschlechterung
Portugal	Verbesserung	Polarisierung	Polarisierung
Spanien	Wachstum in der Mitte	Polarisierung	Polarisierung
Irland	Verbesserung	Polarisierung	Polarisierung
Lettland	Wachstum in der Mitte	Polarisierung	Verschlechterung
Griechenland	Wachstum in der Mitte	Polarisierung	Polarisierung

* Daten für 2011-2012 basieren auf Q2/2011 und Q2/2012.

Quelle: European Jobs Project Database (Eurofound, 2008) und European Jobs Monitor (Eurofound, 2011, 2013a)

Tabelle a.3 Endgültige Auswahl der Indikatoren für Arbeitsplatzqualität

Indikator	Beschreibung
<i>Arbeitsorganisation</i>	
Eigenständiges Arbeiten	Umfang, in dem der Arbeitnehmer Kontrolle über die Arbeitsmethoden und die zeitlichen Abläufe seiner Aufgaben hat
Planungsautonomie	Umfang, in dem der Arbeitnehmer Kontrolle über die Planung der Arbeitszeitregelungen, wichtige arbeitsrelevante Entscheidungen etc. hat
Eigenständige Teamarbeit	Umfang, in dem ein Team eigenständig arbeitet und Kontrolle über die Arbeitsmethoden, die Arbeitsteilung etc. hat
Komplexität der Aufgaben	Ausmaß unvorhergesehener Probleme, komplexer Aufgaben und der Notwendigkeit, neue Tätigkeiten am Arbeitsplatz zu erlernen
Monotone Aufgaben	Umfang, in dem der Arbeitsplatz immer wiederkehrende Aufgaben umfasst
Druck durch Arbeitstempo	Umfang, in dem der Arbeitnehmer unter Zeitdruck, mit knappen Fristen etc. arbeiten muss
Emotionaler Druck	Umfang, in dem der Mitarbeiter im Rahmen der Arbeit mit Menschen (nicht Kollegen) zu tun hat und mit emotionalem Druck, Stress etc. konfrontiert ist
Risiken	Risiken im Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeit (biochemische, ergonomische und umfeldbedingte Risiken)
Fester Arbeitsplatz	Umfang, in dem der Arbeitsplatz (Ort) gleichbleibt (anstatt im Laufe des Monats zu wechseln)
<i>Beschäftigungsbedingungen</i>	
Entgelt	Höhe des monatlichen Nettoentgelts aus der bezahlten Haupttätigkeit (Quintile)
Unbefristeter Arbeitsvertrag	Hat der Arbeitnehmer einen unbefristeten Beschäftigungsvertrag?
Vollzeitbeschäftigung	Hat der Arbeitnehmer eine Vollzeitbeschäftigung?
Atypische Arbeitszeiten	Umfang atypischer Arbeitszeiten (abends, samstags, sonntags, mehr als 10 Stunden täglich)
Variable Arbeitszeiten	Umfang, in dem sich die Arbeitszeiten an einzelnen Arbeitstagen unterscheiden, variable Anfangs- und Endzeiten, Bereitschaftsdienst, Schichtarbeit, Änderungen im Dienstplan
Aufstiegsmöglichkeiten	Umfang beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten, die der Arbeitsplatz bietet
Fortbildung	Umfang arbeitsrelevanter Fortbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz
<i>Soziale Beziehungen</i>	
Mitbestimmung	Umfang der Mitarbeitervertreter, der Beteiligung der Arbeitnehmer etc.
Mitsprache	Umfang, in dem der Arbeitnehmer bei den eigenen Arbeitsplatz betreffenden Veränderungen mitreden kann (Ziele, Wahl der Arbeitspartner, ...)
Soziale Unterstützung	Umfang der sozialen Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte
Unterstützende Leitung	Umfang der arbeitsbezogenen Unterstützung durch das Management/die Vorgesetzten

Quelle: Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

Tabelle a.4 Profile der Arbeitsplatztypen

Cluster	M	1	2	3	4	5	6	7	8
Clustergröße		24,6%	9,5%	19%	13,4%	7,3%	3,4%	19,7%	2,9%
<i>Arbeitsorganisation</i>									
Eigenständiges Arbeiten	0,636	1,000	1,000	0,353	0,563	0,596	0,671	0,390	0,370
Planungsautonomie	0,377	0,457	0,557	0,331	0,332	0,397	0,501	0,240	0,232
Eigenständige Teamarbeit	0,336	0,423	0,397	0,388	0,246	0,395	0,432	0,225	0,303
Komplexität der Aufgaben	0,678	0,769	0,825	0,719	0,641	0,718	0,799	0,487	0,589
Monotone Aufgaben	0,342	0,379	0,000	0,450	0,000	0,557	0,507	0,502	0,523
Druck durch Arbeitstempo	0,355	0,333	0,329	0,399	0,266	0,391	0,439	0,386	0,494
Emotionaler Druck	0,460	0,484	0,526	0,479	0,396	0,492	0,566	0,404	0,499
Risiken	0,183	0,165	0,115	0,217	0,115	0,224	0,195	0,235	0,269
Fester Arbeitsplatz	0,592	0,575	0,322	0,613	0,743	0,570	0,508	0,639	0,641
<i>Beschäftigungsbedingungen</i>									
Entgelt	2,704	2,881	3,755	2,697	2,543	2,813	3,160	2,120	2,443
Unbefristeter Arbeitsvertrag	0,793	0,828	0,876	0,797	0,808	0,820	0,890	0,732	0,777
Vollzeitbeschäftigung	0,760	0,762	0,852	0,795	0,687	0,803	0,779	0,731	0,737
Atypische Arbeitszeiten	0,316	0,281	0,480	0,424	0,000	0,412	0,451	0,320	0,428
Variable Arbeitszeiten	0,282	0,270	0,422	0,312	0,150	0,337	0,374	0,251	0,339
Aufstiegsmöglichkeiten	0,440	0,513	0,533	0,491	0,428	0,466	0,464	0,247	0,249
Fortbildung	0,367	0,455	0,546	0,505	0,303	0,522	0,664	0,000	0,675
<i>Soziale Beziehungen</i>									
Mitbestimmung	0,502	0,572	0,656	0,571	0,465	0,565	0,611	0,295	0,472
Mitsprache	0,489	0,661	0,638	0,521	0,439	0,502	0,552	0,226	0,146
Soziale Unterstützung	0,695	0,784	0,706	0,766	0,684	0,710	0,619	0,558	0,453
Unterstützende Leitung	0,832	1,000	0,716	1,000	0,850	0,750	0,438	0,689	0,369

* Ergebnisse der latenten Klassenanalyse mit der Software Latent Gold
 1 = Aktive Arbeit; 2 = Anspruchsvolle Arbeit; 3 = Unterstützende Arbeit; 4 =
 Einfache Teilzeitarbeit; 5 = Monotone Arbeit; 6 = Emotional belastende
 Arbeit; 7 = Passive Arbeit; 8 = Anstrengende Arbeit

Quelle: Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

Tabelle a.5 Arbeitsplatztypen nach Land und institutioneller Ausrichtung

	Aktive Arbeit	Anspruchsvolle Arbeit	Unterstützende Arbeit	Leichte Teilzeitarbeit	Monotone Arbeit	Emotional belastende Arbeit	Passive Arbeit	Anstrengende Arbeit
<i>Sozialdemokratie</i>								
Dänemark	30,8	22,5	12,4	7,1	7,9	8,1	9,1	2,1
Finnland	34,5	13,3	16,0	6,0	11,2	9,0	6,3	3,8
Schweden	24,0	11,8	19,4	7,6	11,7	8,9	12,4	4,1
<i>Kontinental</i>								
Österreich	20,9	10,6	24,9	14,2	7,5	3,1	16,4	2,4
Belgien	22,6	12,5	14,7	13,2	10,2	5,1	18,5	3,3
Frankreich	18,1	9,7	15,2	14,9	9,7	5,4	23,4	3,7
Deutschland	23,8	9,9	20,4	12,6	8,1	2,6	19,6	3,0
Luxemburg	21,0	12,2	15,2	15,9	9,3	6,9	17,4	2,1
Niederlande	26,2	16,4	15,9	12,5	6,3	6,8	13,2	2,7
<i>Liberal regiert</i>								
Irland	27,1	9,9	26,9	13,6	6,9	2,8	10,2	2,6
Vereinigtes Königreich	29,0	12,2	21,9	10,2	7,5	4,0	12,2	3,0
<i>Südeuropäisch</i>								
Zypern	28,3	4,2	25,2	27,4	1,0	0,2	13,0	0,7
Spanien	23,7	5,6	21,4	9,7	7,0	2,7	26,5	3,4
Griechenland	21,2	3,4	25,9	17,9	1,5	0,5	28,5	1,3
Italien	24,3	9,5	9,5	16,3	6,4	1,7	29,8	2,5
Malta	54,9	9,6	7,7	10,6	2,4	2,0	11,0	1,7
Portugal	27,1	4,1	23,1	13,2	4,4	2,1	23,3	2,8
<i>Im Übergang</i>								
Bulgarien	23,9	1,8	21,6	21,7	4,2	0,0	25,0	1,7
Litauen	28,8	4,5	15,4	14,9	3,6	2,1	26,9	3,7
Ungarn	25,5	8,5	17,9	18,3	4,5	2,4	21,4	1,7
Rumänien	27,3	4,4	23,9	15,3	4,7	1,0	22,8	0,6
Tschechische Republik	28,7	9,0	22,1	13,8	5,4	1,8	15,0	4,3
Estland	41,0	9,5	15,3	12,4	3,9	4,1	11,9	1,8
Lettland	32,0	9,5	17,3	14,9	5,7	3,4	15,9	1,4
Polen	25,5	6,4	21,9	20,4	6,2	1,1	16,2	2,4
Slowenien	29,4	7,6	23,0	8,0	6,8	5,2	16,0	4,0
Slowakei	24,1	5,7	27,9	17,7	5,0	1,2	13,9	4,6

- * Hinweis: Länder nach institutioneller Ausrichtung: Sozialdemokratie = Dänemark, Finnland und Schweden; Kontinental = Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Luxemburg und Niederlande; Liberal = Vereinigtes Königreich und Irland; Südeuropäisch = Zypern, Spanien Griechenland, Italien, Malta und Portugal; Im Übergang = Bulgarien, Tschechische Republik; Estland, Ungarn, Litauen, Lettland, Polen, Rumänien, Slowenien und Slowakei

Quelle: Auf Basis von Holman, 2012

Abb. a.2 Einstufung der Arbeitsplatztypen bei den verschiedenen Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität

	Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes	Empfundene Nachhaltigkeit	Psychische Gesundheit	Körperliche Gesundheit	Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz
Höchste Stufe	2	1	4	4	1
	1	2	1	2	2
		4	3	1	3
	3	5	7	3	4
	4	5	5	5	5
	6	6	2	7	6
	7	7	8	8	7
Niedrigste Stufe	8	8	6	8	8

- * 1 = Aktive Arbeit, 2 = Anspruchsvolle Arbeit, 3 = Unterstützende Arbeit, 4= Leichte Teilzeitarbeit, 5 = Monotone Arbeit, 6 = Emotional belastende Arbeit, 7 = Passive Arbeit und 8 = Anstrengende Arbeit.

In dieser Abbildung werden die Arbeitsplatztypen nach ihren Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität eingestuft und gegenübergestellt, um sie zu vergleichen. Umso höher ein Arbeitsplatztyp eingestuft wird, umso besser schneidet er bei den Ergebnissen der Arbeitsplatzqualität ab. Stehen Arbeitsplatztypen nebeneinander, heißt dies, dass es keine wesentlichen Unterscheide zwischen diesen Arbeitsplatztypen hinsichtlich der Bewertung ihrer Ergebnisse der Arbeitsplatzqualität gibt.

Quelle: Arbeitspapier (Szekér et al., Veröffentlichung in Kürze)

Bibliographie

ACV VRC. (2013). Thema 1: Jobs van de toekomst.

Alchimed. (2010). Study on healthcare services, sectors and products in Europe for the European Commission (Abschlussbericht).

ASES. (2008). Defining, estimating, and forecasting the renewable energy and energy efficiency industries in the U.S. and in Colorado. American Solar Energy Society (ASES) and Management Information Services, Inc.

Aufgerufen unter: <http://alexanderhamiltoninstitute.org/lp/NatureFirst%20USA/Special%20Reports%5CGreen%20Jobs%20%20USA%5CGreen%20Collar%20Jobs%20in%20the%20US%20and%20Colorado%20%E2%80%93%20Economic%20Drivers%20for%20the%2021st%20Century.pdf>

Bizzotto, G., Villosio, C., & Revelli, L. (k. A.). Providing training for low-qualified caregivers: the case of a municipal elderly home care service in Italy. Aufgerufen am 24. Februar 2014,

<http://www.walqing.eu/index.php?id=126>

Carnoy, M., Castells, M., & Benner, C. (1997). Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. Int'l Lab. Rev., 136(27).

CEDEFOP. (2011a). The anatomy of the wider benefits of VET in the workplace. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Aufgerufen unter: <http://wrap.warwick.ac.uk/49832/>

CEDEFOP. (2011b). The economic benefits of VET for individuals. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Aufgerufen unter:

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5511_en.pdf

Devogelaer, D. (2013). Walking the green mile in Employment. Employment projections for a green future (Arbeitspapier 7-13). Aufgerufen unter

http://be2020.be/admin/uploaded/201309180917490.WP_1307.pdf

Digital Agenda: ICT for jobs (Themenblatt). (k. A.).

Dijkgraaf, E., Gijsbers, G., de Jong, J.M., Jonkhoff, W., Zandvliet, K., Treutlein, D., ... van der Zee, F. (2009). Sector Report. Health and Social Services. Europäische Union, GD Beschäftigung.

Ecorys. (2012, April 3). The number of Jobs dependent on the Environment and Resource Efficiency Improvements. Ecorys.

Ecorys, & IDEA. (2009). Study on the competitiveness of the EU eco-industry (Abschlussbericht - Teil 1). Auftraggeber: DG Unternehmen und Industrie. Aufgerufen unter:
<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/1459/attachments/1/translation/en/renditions/native>

EJMB. (2013, Mai). European Job Mobility Bulletin, 9.

EU-OSHA. (2011a). Foresight of new and emerging risks to occupational safety and health associated with new technologies in green jobs by 2020. Phase 1 - Key drivers of change. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: Aufgerufen unter:
<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/foresight-green-jobs-drivers-change-TER011001ENN>

EU-OSHA. (2011b). Opportunities and challenges for occupational health associated with new technologies in green jobs by 2020. Phase 2 - Key technologies. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Aufgerufen unter: <http://www.ijoehy.it/Archivio/2/76%20-%2077%20Keynote%20Neira.pdf>

Eurofound. (2008). ERM report 2008: more and better jobs : patterns of employment expansion in Europe. Dublin; Luxemburg: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen; Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Eurofound. (2010). 5th Europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (2010) (Fragebogen). Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Aufgerufen unter:
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/documents/masterquestionnaire.pdf>

Eurofound. (2011). Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen; Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
Eurofound. (2012). Greening of Industries in the EU: anticipation and managing the effects on quantity and quality of jobs. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen; Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Eurofound. (2013a). Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis. Aufgerufen unter: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/244/>

Eurofound. (2013b). Impact of the crisis on working conditions. Status: Veröffentlicht. Aufgerufen unter
<https://lirias.kuleuven.be/handle/123456789/411019>

Eurofound. (2013c). More and better jobs in home-care services. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Europäische Gemeinschaften. (2009). Employment in Europe 2009. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Aufgerufen unter:
http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/beskaeftigelse/091215_employmentreport_en.pdf

Europäische Kommission. (2010). Second Biennial Report on social services of general interest. Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration. Aufgerufen unter
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6828&langId=en>

Europäische Kommission. (17. Juni 2013). Europa 2020 im Überblick – Europäische Kommission. Aufgerufen am 14. Februar 2014 unter http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm
Europäische Kommission, Mitteilung. (2012). Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.

European Renewable Energy Council: Jobs. (k. A.). Aufgerufen am 19. Februar 2014 unter <http://www.erec.org/statistics/jobs.html>

Eurostat. (2009). The environmental goods and services sector. Aufgerufen unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-012/EN/KS-RA-09-012-EN.PDF

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. (2010). Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Friends of Earth. (2010). More jobs, less waste - potential for job creation through higher rates of recycling in the UK and EU. Aufgerufen unter http://www.foe.co.uk/sites/default/files/downloads/jobs_recycling.pdf

GHK. (2011). The Social Dimension of Biodiversity (Abschlussbericht). Aufgerufen unter:

<http://ec.europa.eu/environment/enveco/biodiversity/pdf/Social%20Dimension%20of%20Biodiversity.pdf>

Green, F. (2006). Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton, NJ und Oxford: Princeton University Press. Aufgerufen unter: <http://press.princeton.edu/titles/8060.html>

Green, F., & Mostafa, T. (2012). Trends in job quality in Europe. Europäische Union. Aufgerufen unter: <http://eprints.ioe.ac.uk/16320/>

Green jobs: employment potential and challenges. (18. April 2012). Europäische Kommission. Aufgerufen unter:

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/19_green_jobs.pdf

GWS. (2011). Macroeconomic modelling of sustainable development and the links between the economy and the environment (Bericht für die Europäische Kommission, GD Umwelt), erstellt von Cambridge Econometrics, GWS, SERI und WI. Aufgerufen unter:

http://ec.europa.eu/environment/enveco/studies_modelling/pdf/report_macroeconomic.pdf

Habtu, R. (2003). Information technology workers. Perspectives - Statistics Canada, 5-11.

Holman, D. (2012). Job types and job quality in Europe. Human Relations, 66(4), 475-502. doi:10.1177/0018726712456407

Holman, D., & McClelland, C. (2011, May). Job quality in growing and declining economic sectors of the EU (Walqing Working Paper n° 2011-3.

Holtgrewe, U., & Sardadvar, K. (2012a). Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors (Zusammenfassender Bericht von Unternehmens-Fallstudien). Walqing. Aufgerufen unter:

http://www.walqing.eu/fileadmin/WALQING_Del6.13_fin.pdf

Holtgrewe, U., & Sardadvar, K. (2012b). The construction sector: 'Green' construction (Vol. 2 The construction sector: 'Green' construction). Projekt Walqing. Aufgerufen unter:

http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_2_Construction.pdf

Holtgrewe, U., Sardadvar, K., & Wagner, C. (2012). The Health & social work sector: Elderly care (Vols. 1-5, Vol. 4). Aufgerufen unter

http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_4_Elderly-Care.pdf

IDC White paper. (2009, November). Post Crisis: e-skills are needed to drive Europe's innovation society. Aufgerufen unter

http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/idc_wp_november_2009_en.pdf

ILO. (2012). Promoting safety and health in a green economy: World day for safety and health at work: 28. April 2012. Genf: Internationale Arbeitsorganisation (ILO).

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2). Aufgerufen unter:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=00018392&AN=4009891&h=Q3uqQC17nt68FzH%2BJs0VH2f7tWIfu380weyAMhD0Qyylvz0qNofy8YAnRHQ8Tz0j65G8D8WEk2%2BIFxHY2UC9cQ%3D%3D&crl=c>

KOM(2011) 109 endgültig. Energieeffizienzplan 2011. Mitteilung der Europäischen Kommission. Aufgerufen unter
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0109:FIN:EN:PDF>

KOM(2011) 112 endgültig. Fahrplan für den Übergang zu einer wettbewerbsfähigen CO₂-armen Wirtschaft bis 2050. Europäische Kommission. Aufgerufen unter:
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0112:FIN:de:PDF>

KOM(2011) 168/3 endgültig. Intelligenter Energiebesteuerung in der EU: Vorschlag für eine Änderung der Energiebesteuerungsrichtlinie. Europäische Kommission. Aufgerufen unter:
http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/com_2011_168_de.pdf

KOM(2012) 173 endgültig. Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten.

KOM(2010)2020 endgültig. Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Mitteilung der Europäischen Kommission.

KOM(2011) 31 endgültig. Erneuerbare Energien: Fortschritte auf dem Weg zum Ziel für 2020. Mitteilung der Europäischen Kommission. Aufgerufen unter:

http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=_COM:2011:0031:FIN:EN:PDF

Lachenmaier, S., & Rottmann, H. (2011). Effects of innovation on employment: A dynamic panel analysis. *International Journal of Industrial Organisation*, 29(2), 210-220. doi:10.1016/j.ijindorg.2010.05.004

Loher, B.T., Noe, R.A., Moeller, N.L., & Fitzgerald, M.P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280-289. doi:10.1037/0021-9010.70.2.280

Lumio, M. (2006, June 15). Convergence challenging ICT measurement: The new NACE scheme. Vorgestellt beim Workshop e-Business Watch 2006, Brüssel.

Mas, M., Robledo, J.C., & Pérez, J. (2012). ICT sector definition. Transition from NACE Rev. 1.1 to NACE Rev. 2. A Methodological Note (JRC Technical Reports). Gemeinsame Forschungsstelle der Europäischen Kommission.

McMullin, J.A., & Marshall, V.W. (2010). Aging and working in the new economy: changing career structures in small IT firms. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.

OECD. (2012). The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy. GD Beschäftigung, Europäische Kommission. Aufgerufen unter <http://www.oecd.org/els/emp/50503551.pdf>

Ramioul, M., & Roskams, J. (2011). De industrie is dood? Leve de industrie! De Gids op Maatschappelijk Gebied: Blad met Mening (m/v), 102(5), 35-41.

Ramioul, M., & Van Peteghem, J. (n.d.). Green construction: a straight road to teamwork?

Ramioul, M., & Van Peteghem, J. (2012). Autonomy and learning in green construction: The high road is possible (Vol. 2 The construction sector: 'Green' construction). Projekt Walqing. Aufgerufen unter http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_2_Construction.pdf

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2001). ICTs and employment: The problem of job quality. *International Labour Review*, 140(2), 165-192.

SEC(2011) 288 endgültig. Folgenabschätzung. Begleitdokument zum Fahrplan für den Übergang zu einer wettbewerbsfähigen CO2-armen Wirtschaft bis 2050 (Arbeitsunterlage der Kommissionsbediensteten). Aufgerufen unter: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2011:0288:FIN:EN:PDF>

Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE.

SWD(2012) 92 endgültig. Exploiting the employment potential of green growth.

SWD(2012) 93 endgültig. An action plan for the EU health Workforce.

SWD(2012) 95 endgültig. Exploiting the employment potential of the personal and household services. Aufgerufen unter <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7623&langId=en>

SWD(2012) 96 endgültig. Exploiting the employment potential of ICTs.

Szekér, L., Vandekerckhove, S., De Spiegelaere, S., & Ramioul, M. (Veröffentlichung in Kürze). Work title: Job types in Europe: the job quality of green jobs, ICTs jobs and health and care jobs anno 2010 (HIVA-Arbeitspapier).

The Grand Coalition for digital job creation: Closing the gap by 2020.

(21. Januar 2013).

UNEP/ILO. (2009). Green jobs towards decent work in a sustainable, low-carbon world. Nairobi, Kenia: UNEP.

Valenduc, G., Vendramin, P., Krings, B.J., & Nierling, L. (2007). How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations. Leuven: WORKS project, Higher Institute of labour studies (KU Leuven). Aufgerufen unter: http://worksproject.be/Works_pdf/D11.1.pdf#page=49

Valenduc, G., Vendramin, P., Pedaci, M., & Piersanti, M. (2009). Changing careers and trajectories: how individuals cope with organisational change and restructuring. Leuven: HIVA.

Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114. doi:10.1080/026783799296084

Vandenbrande, T. (ed.) (2011). Quality of work and employment in Belgium, HIVA – KU Leuven, Leuven.

Bosmans, K. (2012). Quality of work and employment in Belgium. Dublin: EUROFOUND. Aufgerufen unter: http://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456a_en.pdf

Villosio, C., & Revelli, L. (n.d.). Reducing racism and discrimination over migrants through the use of a 'try-out' stage: an ESF training project in Italy's care sector. Aufgerufen am 24. Februar unter: <http://www.walqing.eu/index.php?id=106>