

# Europa 2020 – Wie kann das Beschäftigungsziel von 75% angemessen erreicht werden?





Mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union

## Impressum

**Herausgeber:** Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autoren:** Tom Vandenbrande, Michael Schwarz & Hubert Cossey

**Gestaltung:** HellaDesign, Emmendingen

**Illustrationen:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Druck:** Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

**Stand:** April 2012

# Inhalt

1	Einführung	4
2	Beschäftigungsziele in europäischen Strategien des 21. Jahrhunderts	5
3	Die für 2020 erwartete Beschäftigungsquote kann näher am Ziel sein als 2010	10
4	Das europäische Rezept für höhere Beschäftigungsquoten ist nicht ausgewogen	19
5	Wie man Arbeit attraktiv macht – die Alternative	29
6	Schlussfolgerungen	53
7	Bibliographie	55

# 1 Einführung

EZA und HIVA haben ein neues gemeinsames Arbeitsprogramm verabschiedet, in dessen Rahmen eine Reihe von Studien zur Wachstumsstrategie Europa 2020 veröffentlicht werden soll. Mit der Strategie Europa 2020 möchte die EU „eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft für Europa [erreichen]. Diese drei Prioritäten, die sich gegenseitig verstärken, dürften der EU und den Mitgliedstaaten helfen, ein hohes Maß an Beschäftigung, Produktivität und sozialem Zusammenhalt zu erreichen. Dieser Wunsch findet seinen konkreten Ausdruck in den ehrgeizigen Zielen, die die Union in den fünf Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Integration und Klima/Energie bis 2020 verwirklicht sehen will. Jeder Mitgliedstaat hat für jeden dieser Bereiche seine eigenen nationalen Ziele festgelegt. Ferner wird diese Strategie durch konkrete Maßnahmen auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten untermauert.“

Diese Broschüre fasst das Ergebnis des ersten Arbeitsjahres zusammen. Der Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf dem ersten Ziel des Europa-2020-Programms: bis 2020 bei den 20-64-Jährigen eine Beschäftigungsquote von 75% zu erreichen. Bei verschiedenen EZA-Seminaren in Europa wurden 2011 vorbereitende Untersuchungen vorgestellt. Diese Broschüre fasst die Überlegungen zu diesen Vorträgen zusammen.



## 2 Beschäftigungsziele in den europäischen Strategien

### Lissabon-Strategie

Der Europäische Rat 2000 in Lissabon sollte sich als einer der einflussreichsten Momente der europäischen Regierungsgeschichte erweisen. Bei diesem Ratstreffen verabschiedeten die politischen Entscheidungsträger Europas die ‚Lissabon-Strategie‘, um die EU bis 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Erstmals befasste sich eine wichtige Strategie ausdrücklich mit Fragen, die über reine Wirtschaftspolitiken hinausgingen. Die Vorstellung dieser Strategie wurde weithin als grundlegender Wandel des EU-Projekts in seiner wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension gesehen (Natali, 2010).

Zu diesem Zweck wurde eine Reihe von Zielen veröffentlicht. Drei dieser Ziele bezogen sich auf die Beschäftigungsquote in Europa und sind für die Diskussion in dieser Broschüre relevant. Die Lissabon-Strategie sollte dazu dienen, bis 2010 folgende Beschäftigungsquoten zu erreichen:

- 70% bei den 15-64-Jährigen
- 60% bei den Frauen
- 50% bei den älteren Arbeitnehmer/innen (55-64 Jahre)

Die Einführung dieser Strategie ging mit einer neuen Art der Politikführung seitens der Europäischen Kommission einher. Die ‚offene Methode der Koordinierung‘ sollte einen Geist der Kooperation und Teilhabe fördern, um sicherzustellen, dass alle Akteure an der Politikgestaltung beteiligt sind und

das Lernen aus guten Erfahrungen gefördert wird. Diese Strategie sollte sicherstellen, dass Länder mit Entwicklungsrückstand die quantitativen Indikatoren als realistische Ziele sehen, indem sie Ideen aus den Ländern übernehmen, die am besten abschneiden.

In der Bewertung dieser Strategie stellte die Kommission 2010 fest: „Insgesamt hat sich die Lissabon-Strategie in der EU positiv ausgewirkt, auch wenn ihre Kernziele [...] nicht erreicht werden.“ (Europäische Kommission, 2010). Die Europäische Kommission verweist auf die Konsensbildung der EU-Mitgliedstaaten zum Reformbedarf und einen allgemeinen Anstieg der Beschäftigungsquote im Zeitraum 2000–2010 als wichtige positive Ergebnisse dieser Strategie. Dennoch müssen die politischen Entscheidungsträger der EU angesichts des klaren Verfehlens der ursprünglichen Ziele enttäuscht gewesen sein. Tabelle 1 zeigt die Zahlen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) 2010, die belegen, dass kein einziges Beschäftigungsziel der Lissabon-Strategie erreicht wurde:

- Beschäftigungsziel von 70%: Die EU als Ganzes erreichte eine Beschäftigungsquote von 64% und nur fünf der 27 Mitgliedsstaaten erzielten 2010 eine Quote, die über dem Ziel lag (Niederlande, Dänemark, Schweden, Österreich und Deutschland).
- 60% Beschäftigungsquote bei den Frauen: Die Gesamtquote für Europa lag bei 58%, wobei in elf Mitgliedsstaaten mehr als 60% der Frauen im erwerbsfähigen Alter beschäftigt waren.
- 50% Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer/innen: Die Quote der EU lag 2010 bei den älteren Arbeitnehmer/innen bei 46%, wobei acht Mitgliedsstaaten den Zielwert übertrafen.

Betrachtet man Europa als Ganzes, muss man angesichts der Zahlen – 16 der 27 Mitgliedstaaten verfehlten alle drei angestrebten Ziele – den Schluss ziehen, dass die Festlegung von Zielen in der Europäischen Union im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts nicht die gewünschte Wirkung zeigte.

Tabelle 1: Beschäftigungsquote in der EU (Gesamt, Frauen, ältere Arbeitnehmer/innen; 2010)

	2010 15-64 Jahre Gesamtbevölkerung	2010 15-64 Jahre Frauen	2010 55-64 Jahre Gesamtbevölkerung	Anzahl der Ziele
Ziel	70	60	50	-
EU (27 Länder)	64,1	58,2	46,3	0
EU (25 Länder)	64,5	58,5	46,6	0
EU (15 Länder)	65,4	59,5	48,4	0
Belgien	62	56,5	37,3	0
Bulgarien	59,7	56,4	43,5	0
Dänemark	<b>73,4</b>	<b>71,1</b>	<b>57,6</b>	3
Deutschland	<b>71,1</b>	<b>66,1</b>	<b>57,7</b>	3
Estland	61	<b>60,6</b>	<b>53,8</b>	2
Finnland	68,1	<b>66,9</b>	<b>56,2</b>	2
Frankreich	63,8	59,7	39,7	0
Griechenland	59,6	48,1	42,3	0
Irland	60	56	50	0
Italien	56,9	46,1	36,6	0
Lettland	59,3	59,4	48,2	0
Litauen	57,8	58,7	48,6	0
Luxemburg	65,2	57,2	39,6	0
Malta	56,1	39,3	30,2	0
Niederlande	<b>74,7</b>	<b>69,3</b>	<b>53,7</b>	3
Österreich	<b>71,7</b>	<b>66,4</b>	42,4	2
Polen	59,3	53	34	0
Portugal	65,6	<b>61,1</b>	49,2	1
Rumänien	58,8	52	41,1	0
Schweden	<b>72,7</b>	<b>70,3</b>	<b>70,5</b>	3
Slowakei	58,8	52,3	40,5	0
Slowenien	66,2	<b>62,6</b>	35	1
Spanien	58,6	52,3	43,6	0
Tschechische Republik	65	56,3	46,5	0
Ungarn	55,4	50,6	34,4	0
Vereinigtes Königreich	69,5	<b>64,6</b>	<b>57,1</b>	2
Zypern	69,7	<b>63</b>	<b>56,8</b>	2
Anzahl der MS, die Ziel erreichten	5	11	8	-

## Strategie Europa 2020

Die EU beschloss 2010 eine neue Strategie für die 2010er Jahre mit dem Titel „Europa 2020“. Diese Strategie soll „eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft für Europa [sicherstellen]. Diese drei Prioritäten, die sich gegenseitig verstärken, dürften der EU und den Mitgliedstaaten helfen, ein hohes Maß an Beschäftigung, Produktivität und sozialem Zusammenhalt zu erreichen.“

Obwohl die Vorgängerstrategie der EU die Mitgliedstaaten nicht dazu veranlasst hatte, Politiken zu erarbeiten, die die Beschäftigungsquoten erfolgreich zu steigern vermocht hätten, beschloss die Europäische Kommission wieder die gleiche Politik für das nächste Jahrzehnt. „Dieser Wunsch findet seinen konkreten Ausdruck in den ehrgeizigen Zielen, die die Union in den fünf Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Integration und Klima/Energie bis 2020 verwirklicht sehen will. Jeder Mitgliedstaat hat für jeden dieser Bereiche seine eigenen nationalen Ziele festgelegt. Ferner wird diese Strategie durch konkrete Maßnahmen auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten untermauert.“ Das Beschäftigungsziel klingt sogar noch ehrgeiziger als im vorherigen Zeitraum, da Europa erreichen möchte, dass 2020 „75% der 20-64-Jährigen beschäftigt“ sind.

Bevor diese Ziele eingehender erörtert werden, möchten wir eine wichtige Vorbemerkung zur Beschäftigungsdefinition der EU machen. Da die Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat herangezogen wird, um die Entwicklung der Beschäftigungsquote zu bewerten, dient diese Definition als Politikstandard für Europa. In der Arbeitskräfteerhebung gilt jemand als erwerbstätig, der in der Referenzwoche gegen Entgelt oder Gewinn gearbeitet hat. „Arbeit“ bezeichnet jede Form der bezahlten oder gewinnorientierten Beschäftigung in der Referenzwoche, selbst wenn es sich nur um eine Stunde handelt. Man kann argumentieren, dass diese politische Sicht Europas die Schaffung kurzfristiger, atypischer

Beschäftigungsverhältnisse fördert, weil diese Strategie auf dieser Definition von Beschäftigung basiert. Auch wenn wir der Ansicht sind, dass diese Form der Erwerbstätigkeit in einer Definition angemessener ‚Beschäftigung‘ nicht berücksichtigt werden sollte, werden wir dennoch die Daten aus der Arbeitskräfteerhebung in unserer Arbeit verwenden. Das Thema der Arbeitsqualität ist Gegenstand eines späteren Kapitels dieser Broschüre.

Im nächsten Abschnitt soll die Strategie Europa 2020 untersucht werden. Zunächst werden wir einige Prognosen durchführen, um Aufschluss darüber zu erhalten, inwiefern das neue Beschäftigungsziel realistisch ist. Zweitens werden wir über die ersten Reaktionen der 27 Mitgliedsstaaten auf dieses neue Beschäftigungsziel sprechen.

### 3 Die für 2020 erwartete Beschäftigungsquote kann näher am Ziel sein als 2010

Im letzten Kapitel wurde hervorgehoben, dass nur fünf Länder das wichtigste Beschäftigungsziel der Lissabon-Strategie erreicht haben, und die ebenso frustrierende Feststellung gemacht, dass eine große Anzahl von Ländern das Ziel erheblich verfehlt hat. Die Beschäftigungsquote war 2010 in elf der 27 Mitgliedstaaten unter 60%. Wir müssen schlussfolgern, dass dieser Zeitraum zur Überwindung der großen Kluft in Europa nicht viel beigetragen hat.

In Anbetracht dessen glauben wir, dass ein realistisches Ziel wichtig ist, um die Mitgliedstaaten mit einer geringen Beschäftigungsquote zu motivieren, effiziente nationale Strategien zu erarbeiten. In diesem Kapitel soll untersucht werden, ob die neuen Indikatoren der Strategie Europa 2020 für Europa insgesamt und seine einzelnen Mitgliedstaaten erreichbar sind. Wir meinen, dass dies ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist, um den 27 nationalen Regierungen einen Anreiz zu geben.

Zu diesem Zweck haben wir die Beschäftigungsquoten in allen Mitgliedstaaten prognostiziert, unter der Annahme, dass sich die (Entwicklung der) Erwerbsmuster der europäischen Bürger/innen in den nächsten zehn Jahren nicht verändern wird. Dem nachfolgenden Kasten sind weitere Informationen zu der relativ einfachen Prognosemethode zu entnehmen.

#### ***Prognose der Beschäftigungsquote in Europa***

*Wir haben für diese Untersuchung drei öffentlich verfügbare Datenbanken verwendet. Zunächst haben wir uns auf die Arbeitskräfteerhebung gestützt, um die Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Alterskategorien zwischen 1983 und 2010 zu schätzen. Zweitens haben wir die Bevölke-*

rungsdaten von Eurostat zum 1. Januar in Fünfjahresgruppen und nach Geschlecht gegliedert von 1983 bis 2010 verwendet. Die dritte war die Bevölkerungshochrechnung von Eurostat zum 1. Januar für die Jahre 2015 und 2020. Alle Daten wurden am 22. November 2011 auf der Webseite von Eurostat abgerufen.

Die Anzahl der Erwerbstätigen und die Bevölkerungsdaten wurden genutzt, um die alters- und geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten in allen Mitgliedsstaaten für die Vergangenheit zu berechnen. Im zweiten Schritt wurden die alters- und geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten für 2015 und 2020 mithilfe einer linearen Trendanalyse der Vergangenheit hochgerechnet.

Es wurden drei wichtige Regeln angewandt, um eine ‚realistische‘ künftige Beschäftigungsquote zu gewährleisten. Zunächst wurde angenommen, dass Kohorten über 30 nicht beschäftigungsfähiger sein werden als im letzten Jahrzehnt. Das Modell hat dies berücksichtigt, indem keine schnelleren ‚Änderungsbeschäftigungsquoten‘ als die Durchschnittsquote der Jahre 2000-2010 zugelassen wurden. Eine Änderungsbeschäftigungsquote ist der Quotient zwischen der Beschäftigungsquote einer Fünfjahreskohorte und deren Beschäftigungsquote fünf Jahre früher. Ein Beispiel: Lag die Beschäftigungsquote von Frauen zwischen 30 und 34 Jahren 2005 bei 80% und die von Frauen zwischen 35 und 39 Jahren 2010 bei 82%, beträgt die Änderungsquote 1,025 (oder  $82/80$ ).

Eine zweite Regel soll sicherstellen, dass die europäische Politik ältere Arbeitnehmer/innen effektiv motiviert, länger erwerbstätig zu bleiben. Daher akzeptieren wir eine Änderungsquote von 1 (was Kohorten widerspiegelt, die länger auf dem Arbeitsmarkt bleiben) in Fällen, wo der Durchschnitt im Zeitraum 2000-2010 kleiner 1 war (was Kohorten entspricht, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden).

*Die dritte ist eine Logikregel. Die maximale Beschäftigungsquote, die für eine bestimmte alters- und geschlechtsspezifische Gruppe zugelassen wird, ist 100%. Die Anzahl der Erwerbstätigen kann niemals höher als die Anzahl der Einwohner/innen sein.*

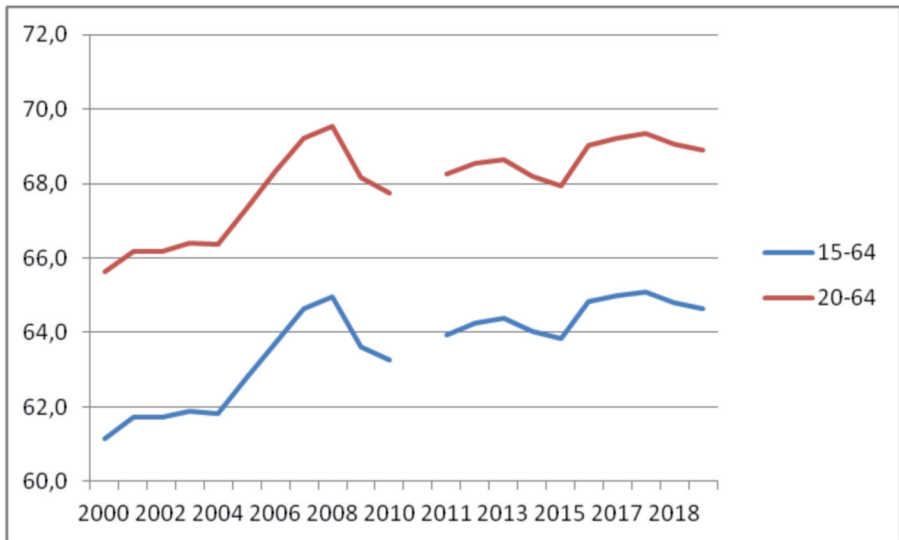
## Gesamtergebnis

Ein erstes positives Ergebnis hängt nicht mit unserer Hochrechnung zusammen, sondern ist vielmehr einem semantischen Kniff der Europäischen Kommission geschuldet. Das Ziel von 75% bis 2020 klingt ehrgeiziger als 70% bis 2010. Dies ist jedoch nicht unbedingt richtig, da die Europäische Kommission in den beiden Strategien mit unterschiedlichen Referenzgruppen arbeitet. Das Lissabon-Ziel von 70% für 2010 bezog sich auf die Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren, während die 75% in der Europa-2020-Strategie für die Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren gelten. Die Ausklammerung der Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren erhöht die Beschäftigungsquote künstlich, da ein großer Teil dieser Gruppe noch zur Schule geht oder studiert und nicht erwerbstätig ist. Dieses neue Ziel führt automatisch zu einer 5-prozentigen Zunahme, wie Abb. 1 zeigt, die die Entwicklung der Beschäftigungsquoten über den Zeitraum 2000 bis 2020 vergleicht. Anders gesagt: Das neue 75-prozentige Ziel bis 2020 ist vergleichbar mit dem alten Ziel von 70%. Nachdem Europa 2010 mit dem Scheitern der alten Strategie konfrontiert war, beschloss man, am ursprünglichen Ziel festzuhalten und den Zeitraum für dessen Erreichen um zehn Jahre zu verlängern.

Abb. 1 verdeutlicht außerdem, dass der neue Indikator nicht unbedingt erreicht werden wird. Wir erwarten, dass die Beschäftigungsquote zwischen 2010 und 2020 leicht ansteigen und 2020 knapp unter 70% liegen wird. Unserer Untersuchung zufolge bleibt die Benchmark weiterhin unerreichbar.



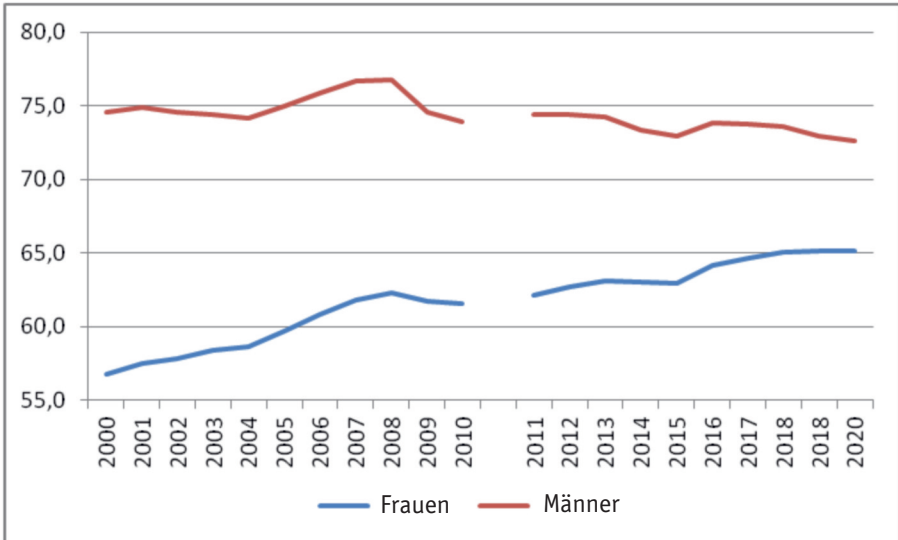
Abb. 1: Entwicklung der Beschäftigungsquoten der Bevölkerung im Alter von 15-64 und 20-64 Jahren (EU27, 2000-2020)



## Geschlechts- und altersspezifische Ergebnisse

Wenn wir bei der erwarteten Entwicklung der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen unterscheiden, erhalten wir ein realistisches Bild unseres Gesamtergebnisses. Einerseits erwarten wir, dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen geringer wird. Der Abstand zwischen der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen sank von 17,8 Prozentpunkten im Jahr 2000 auf 12,4 Prozentpunkte 2010. Die Kluft wird sich bis 2020 noch weiter schließen und unter 8 Prozentpunkten liegen. Dies wird das Ergebnis einer nahezu unveränderten Beschäftigungsquote der Männer von etwa 75% und eines Anstiegs der weiblichen Beschäftigungsquote auf 65% sein.

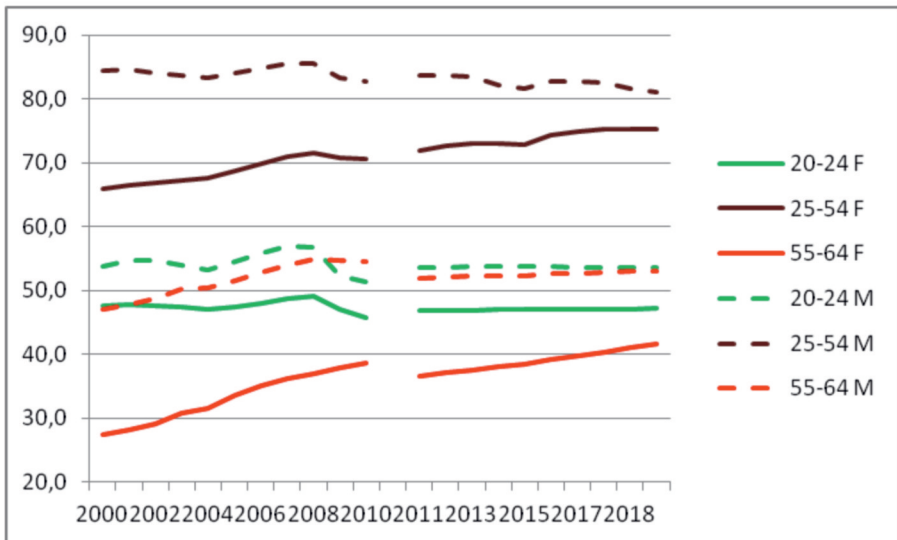
Abb. 2: Entwicklung der Beschäftigungsquoten der 20- bis 64-jährigen Männer und Frauen (EU27, 2000-2020)



Die nächste Abbildung unterteilt die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten in verschiedene Alterskategorien. Die Zahlen zeigen, dass es über die Prognose von 69% für 2020 hinaus nur begrenzte Möglichkeiten für einen weiteren Anstieg der Beschäftigungsquote gibt. Die Gruppen im ‚mittleren Alter‘ von 25 bis 54 Jahren weisen alle einen hohen Beschäftigungsgrad auf. Die Männer in diesen Kategorien haben durchweg eine Beschäftigungsquote von über 80%, während die Quote bei den Frauen nach und nach auf über 75% steigt. Die ‚älteren‘ Gruppen ab 55 Jahren verzeichnen zwischen 2010 und 2020 einen mäßigen Anstieg der Beschäftigungsquote und könnten die Gruppe sein, wo zusätzliche Arbeitnehmer/innen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Die ‚jüngste‘ Gruppe zwischen 20 und 24 Jahren hat eine unveränderte Beschäftigungsquote von etwa 50%.

Angesichts des Bedarfs an immer besser ausgebildeten Arbeitnehmer/innen kann man davon ausgehen, dass die Anzahl der Studierenden in dieser Altersgruppe steigen und sich die Beschäftigungsquote der jungen Männer und Frauen nicht verändern wird.

Abb. 3: Entwicklung der altersspezifischen Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen (EU27, 2000-2020)



## Die erwartete Beschäftigungsquote in den EU-Mitgliedstaaten

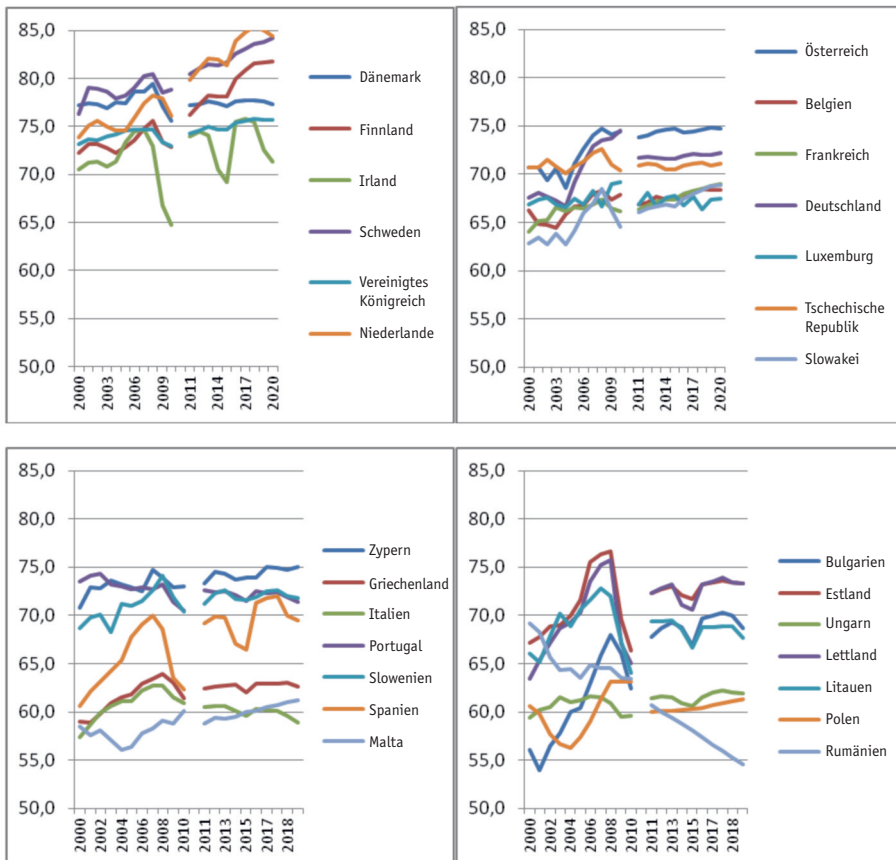
Vor der Auslegung der Prognoseergebnisse muss darauf hingewiesen werden, dass die Genauigkeit nachlässt, je tiefer die Ebene. Das Gesamtbild für die EU liefert vermutlich eine bessere Schätzung des künftigen Arbeitsmarkts als die Prognosen für die einzelnen Länder. Die nächsten Abbildungen zeigen diese Ergebnisse für alle Mitgliedstaaten der EU.

Wir haben die Vergangenheit herangezogen, um die Zukunft vorherzusagen. So sollten einige der Länderergebnisse auch ausgelegt werden. Die Finanzkrise 2008-2010 hat den Arbeitsmarkt in einigen Ländern schwer getroffen, die Beschäftigungsquote brach ein. Die Ergebnisse unserer Prognose zeigen außerdem eine konjunkturelle Entwicklung der Beschäftigungsquote in diesen Ländern im nächsten Jahrzehnt. Gute Beispiele für dieses Phänomen sind Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Irland und Spanien. In anderen Ländern folgte die Beschäftigungsquote nicht dem allgemeinen positiven Trend in Europa im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts. Aufgrund unserer Methodologie sieht unser Modell in absehbarer Zukunft keinen Fortschritt voraus. So lassen sich die niedrigen Beschäftigungsquoten in Rumänien und Italien 2020 erklären. Aber es kann natürlich sein, dass diese Länder künftig ihre Politik mit einer positiveren Beschäftigungswirkung ändern werden.

### **Bewertung des Beschäftigungsziels von 75%**

Zwei Elemente sprechen für das Beschäftigungsziel, das die Europäische Kommission für das nächste Jahrzehnt festgelegt hat. Unsere Prognose ist für die europäischen Politiker ermutigend, da die Anzahl der Länder, die das Ziel erreichen, von fünf auf sechs steigen wird. Und in unserer Übung kommen acht weitere Länder nah an das Beschäftigungsziel heran. Die Anzahl der Länder, die die Zielquote um mehr als 10 Prozent verfehlen, wird vermutlich von elf auf sechs fallen. Das bedeutet, dass die Hälfte aller Mitgliedstaaten das Ziel in Sichtweite hätte und die Ungleichheit zwischen den Ländern, die gut abschneiden, und denen, die hinterherhinken, geringer würde. So gesehen, kann man jetzt schon den Schluss ziehen, dass Europa 2020 etwas realistischer ist als das Lissabon-Ziel.

Abb. 4-7: Entwicklung der Beschäftigungsquote in den EU-Mitgliedstaaten (EU27, 2000-2020)



Zweitens ist die von der Europäischen Kommission geschaffene Möglichkeit, die 75-Prozent-Marke in nationale Ziele zu übersetzen, ein Impuls und hat vermutlich die Mitgliedstaaten motiviert, eine machbare nationale Strategie

zur Steigerung der Beschäftigungsquote auszuarbeiten. Letztere haben unterschiedliche Ziele festgelegt: Einige haben sich für die Quote von 75% entschieden, während die meisten Staaten ein ehrgeizigeres oder niedrigeres Ziel für 2020 formuliert haben. Tabelle 2 vergleicht die nationalen Ziele für 2020 mit unserer Prognose der Beschäftigungsquote in der Annahme, dass die aktuellen Politiken und Kulturen im nächsten Jahrzehnt beibehalten werden. Es gibt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen den Zielen und Erwartungen. Länder mit einer prognostizierten Beschäftigungsquote von über 75% haben in der Regel auch ehrgeizigere Ziele festgelegt. Die Länder mit einer schlechteren Prognose hingegen haben ihre Ziele auf einen realistischen Wert korrigiert.

Tabelle 2: Vergleich zwischen Prognosen und Zielen für die Beschäftigungsquote 2020 in den 27 Mitgliedstaaten

\ Prognose Nationales Ziel	Unter 65%	65-70%	70-75%	Über 75%
Unter 70%	Italien, Malta			
70-74%	Griechenland, Polen, Rumänien	Belgien, Spanien, Luxemburg, Litauen, Slowakei	Irland, Lettland	
75%	Ungarn	Frankreich	Tschechische Republik, Slowenien, Portugal	
Über 75%		Bulgarien	Österreich, Estland, Deutschland	Zypern, Dänemark, Finnland, Schweden, Niederlande
Kein Ziel				Vereinigtes Königreich

## 4 Das europäische Rezept für höhere Beschäftigungsquoten ist nicht ausgewogen

### Der Mix europäischer Politiken zur Beschäftigungsförderung

Europa hat nicht nur die Beschäftigungsquote beziffert, sondern auch einen Lösungsansatz vorgelegt, wie dieses Ziel bis 2020 erreicht werden soll. In „Die nächsten Schritte: Bemühung um mehr Beschäftigung“ (3. Kapitel des Gemeinsamen Berichts zur Beschäftigung 2011) schlagen die europäischen Entscheidungsträger einen Mix verschiedener Politiken vor, der mehr Erwerbstätige garantieren soll. Dieses Kapitel befasst sich mit diesen politischen Empfehlungen und zitiert einige empirische Daten zur Beziehung zwischen den Politiken und Beschäftigungsquoten, um das Politikpaket zu bewerten.

Die Kommission schlägt Prioritäten und politische Lösungsansätze im Bereich der strukturellen Arbeitsmarktreformen vor, die beachtenswert sind und als Anleitung für die Mitgliedstaaten dienen, die sie in ihren nationalen Reformprogrammen berücksichtigen können. Kurz gesagt, schlagen die europäischen Politikgestalter drei Wege zur Förderung der Beschäftigung vor:

- Eine Reihe von Vorschlägen zielt auf eine Kürzung der Arbeitskosten ab: Senkung der Sozialversicherungsbeiträge, Flexibilität bei den Einstiegslohnen, stärkere Nutzung von beschäftigungsabhängigen Beihilfen ...
- Andere Initiativen zielen darauf ab, nicht erwerbstätige Menschen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen: Steigerung der internen Flexibilität (z.B. durch Arbeitszeitkonten), flexible Arbeitszeiten, Ausbau von Betreuungseinrichtungen, Kopplung von Arbeitslosenhilfe mit Fortbildung/Arbeitssuche (aktive Integration),

- Kombination von flexiblen und festen Beschäftigungsverhältnissen, Verringerung der Frühruhestandsmaßnahmen ...
- Einige Vorschläge betreffen die schulische und berufliche Ausbildung: Abstimmung zwischen Ausbildung und dem Arbeitsmarkt, Förderung zielgerichteter Aus- und Weiterbildung ...

Die Europäische Kommission betont, dass die für die Beschäftigungspolitik Verantwortlichen die richtigen Entscheidungen treffen müssen. Zuerst müssen die Arbeitslosigkeit gesenkt und effektive Arbeitsmarktreformen durchgeführt werden, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist außerdem, so die Kommission, sehr wichtig, um mehr Menschen zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen und soziale Ausgrenzung zu mindern. In Anbetracht dessen möchten wir diese Vorgabe der Europäischen Kommission überprüfen. Wir argumentieren, dass dieser Mix an Politiken nicht ausgewogen ist. Es sind zahlreiche Maßnahmen vorgesehen, um die Arbeitskosten zu senken, aber es fehlen Initiativen, um über die Schaffung besserer Arbeitsplätze mehr Bürger/innen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

## **Gegenüberstellung von Arbeitskosten und Beschäftigungsquoten**

Europa betont, dass die Mitgliedstaaten investieren müssen, um die Arbeit attraktiver zu machen, damit Arbeitslosigkeit und die Fallen der Erwerbslosigkeit vermieden werden. Die entsprechenden Lösungsansätze konzentrieren sich auf eine Senkung der Arbeitskosten. Es heißt, die Steuer- und Sozialleistungssysteme sollten wachstums- und beschäftigungsfreundlich sein und, wo möglich, die Arbeit möglichst wenig besteuern (...). Die Begründung ist einfach und überzeugend. Wenn die Arbeitgeber niedrigere Lohnkosten pro Arbeitnehmer/in haben, bleibt ihnen mehr Geld, das sie in neue Arbeitnehmer/innen investieren können. Es besteht also ein positiver



Zusammenhang zwischen geringeren Arbeitskosten und mehr Arbeitsplätzen und einer höheren Beschäftigungsquote.

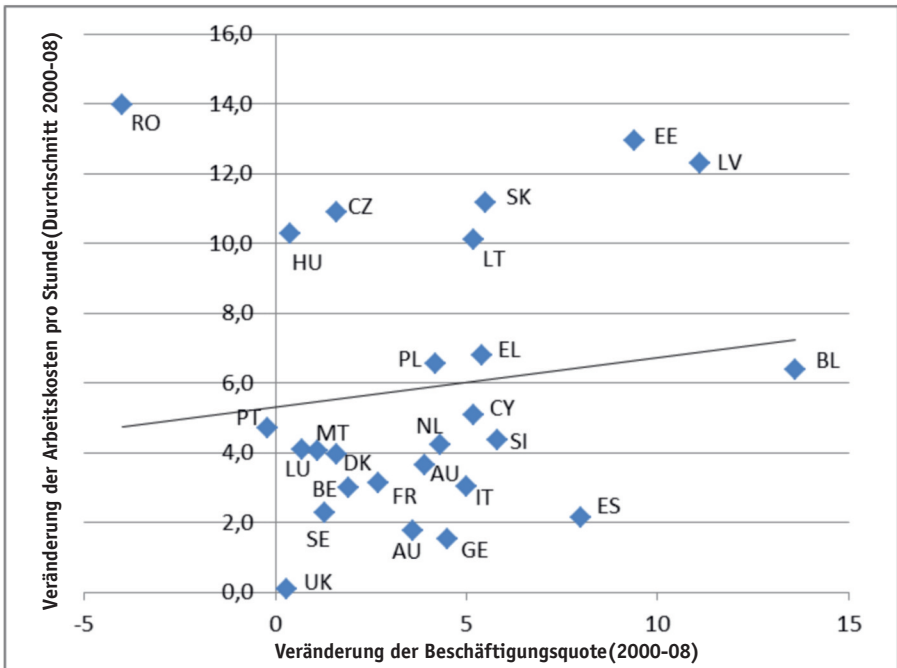
Empirische Daten liefern keinen schlüssigen Nachweis für diesen Zusammenhang. Die Schätzung der Lohnelastizität der verfügbaren Arbeitskräfte variiert in der Regel zwischen  $-0,1$  und  $-0,2$  (Evers, De Mooij und Van Vuuren, 2008), was darauf schließen lässt, dass eine Lohn(kosten)senkung von 10% nur zu einer 1- bis 2-prozentigen Veränderung der Beschäftigungsquote führt. Auch wenn die Elastizität je nach Geschlecht (Evers, De Mooij und Van Vuuren, 2008), Sektor oder institutionellen Merkmalen (wie gewerkschaftlicher Organisationsgrad) (Vandekerckhove, Vermandere und Van Gyes, 2010) variiert, bestätigen alle Schätzungen die starre Lohnwirkung in den europäischen Ländern. Darüber hinaus wäre die Wirkung auf Makroebene (d.h. der Arbeitsmarkt als Ganzes) weniger ausgeprägt als auf Ebene des einzelnen Arbeitnehmers (Laenen, Moons & Persyn, 2011).

Wir illustrieren die minimale Wirkung einer Arbeitskostensenkung auf die Beschäftigungsquote mit empirischen Daten von Eurostat zu den Arbeitskosten pro Stunde bzw. deren Entwicklung und den Beschäftigungsquoten im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts. Die Zeitreihen zu den Arbeitskosten pro Stunde waren für die meisten Länder unvollständig. Wir haben den längstmöglichen Zeitraum zwischen 2000 und 2008 pro Land ausgewählt und die Entwicklung der Beschäftigungsquote im jeweiligen Land über den gleichen Zeitraum herangezogen. Wie in der Literatur zur Lohnelastizität vorhergesagt, haben wir keine enge Übereinstimmung zwischen den beiden Zeitreihen feststellen können. Es gibt keinen schlüssigen Zusammenhang zwischen einer Senkung der Arbeitskosten und einer positiven Entwicklung der Beschäftigungsquote in den europäischen Mitgliedstaaten.

- Von 2000 bis 2008 war die Korrelation zwischen einer Veränderung der Arbeitskosten und der Beschäftigungsquote in den europäischen Ländern  $0,134$ . Wenn überhaupt ein Zusammenhang

bestand, stellen wir eher fest, dass in den Ländern mit steigenden Arbeitskosten in diesem Jahrzehnt die Beschäftigung zunahm. In der Ländergruppe, in der sich die Arbeitskosten kaum veränderten, finden wir Länder, die einerseits eine große Beschäftigungszunahme verzeichneten, und Länder, die in dieser Hinsicht keinerlei Veränderung zeigten. Ein ähnliches Spektrum findet man in den Gruppen, die große Veränderungen der Arbeitskosten verzeichneten. (Eine Analyse dieser Ergebnisse ausschließlich auf die Inflation hin bestätigte die Inelastizität der Arbeitskosten.)

Abb. 8: Verhältnis zwischen der Veränderung der Arbeitskosten pro Stunde und den Beschäftigungsquoten in den EU-Mitgliedstaaten (2000-2008)



- Es gibt eine leicht höhere Korrelation zwischen den strukturellen Arbeitskosten (AK) und der Veränderung der Beschäftigungsquote (BQ) ( $\Delta AK \& BQ = -0,317$  und  $AK \& \Delta BQ = -0,312$ ). Das heißt, dass wir eine stärkere Zunahme der Beschäftigungsquote in den Ländern feststellen, wo die Arbeitskosten gering sind (und eine stärkere Senkung der Arbeitskosten in Ländern mit einer höheren Beschäftigungsquote).
- Schließlich ist der Zusammenhang zwischen den absoluten Arbeitskosten und der Beschäftigungsquote recht groß (mit 0,503). Das heißt, dass wir (entgegen dem, was man vermuten würde) in Ländern mit den höchsten Arbeitskosten auf die höchste Beschäftigungsquote treffen!

Die Ergebnisse sprechen für Politiken zur Steuerung der Arbeitskosten, nicht aber für eine drastische Senkung. Hohe Arbeitskosten sind eindeutig mit hohen Beschäftigungsquoten vereinbar. Aber heute wird die größte Wirkung auf die Beschäftigungsquote in Ländern erzielt, die geringe Arbeitskosten haben (strukturell betrachtet). Die strukturellen Unterschiede in der Höhe der Arbeitskosten scheinen zu groß zu sein, um Wettbewerbsvorteile durch eine Veränderung der Kostenstruktur erzielen zu können. Eine Änderung der Arbeitskosten wirkt sich nur auf die Beschäftigungsquote aus.

## **Höhere Beschäftigungsquoten in Volkswirtschaften mit hochwertigen Arbeitsplätzen**

Das letzte Kapitel hat gezeigt, dass eine Senkung der Arbeitskosten keine Garantie für attraktivere Arbeit bietet. Die Arbeitgeber entscheiden sich anscheinend nicht, die eingesparten Lohnkosten in die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu investieren. Die Attraktivität der Arbeit wird durch die Senkung der Arbeitskosten nur geringfügig verbessert.

Es gibt einen alternativen Ansatz, um die Arbeit attraktiver zu gestalten, der in den aktuellen Vorschlägen der EU nicht vorkommt. Im vorgelegten Politikpaket versucht Europa die Arbeit für die Arbeitgeber attraktiv zu machen (indem sie die Arbeitskraft billig macht). Eine Alternative ist, die Arbeit für die Arbeitnehmer/innen attraktiver zu machen (indem angemessene Arbeitsplätze sichergestellt werden). Die Idee ist, dass Arbeitnehmer/innen (und Erwerbslose) in einem Arbeitsmarkt mit attraktiven, hochwertigen Arbeitsplätzen eher motiviert sind, (länger) zu arbeiten. Die Begründung ist ebenso einfach. Wenn Arbeitnehmer/innen Aussicht auf einen hochwertigen Arbeitsplatz haben, ist die Befriedigung, die sie durch die Arbeit beziehen, höher als die, die ihnen Freizeit verspricht. So sind mehr Menschen motiviert, ihre Zeit in Arbeit zu investieren. Es besteht somit ein positiver Zusammenhang zwischen der Erhöhung der Arbeitsplatzqualität und der Anzahl der Erwerbstätigen und einer höheren Beschäftigungsquote.

Bei der Schaffung dieses positiven Zusammenhangs geht es um zwei wichtige Aspekte. Zunächst steigert die Verbesserung des Humankapitals der Arbeitnehmer/innen die Wachstumsrate. Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und Lernmöglichkeiten erhöhen die Produktivität des Einzelnen, aber auch die Produktivität der Kolleg/innen, die von dieser Person lernen können. Zweitens führt Sicherheit bei den Arbeitnehmer/innen zu Wirtschaftswachstum. Elemente wie Arbeitsplatzschutz, sichere Arbeitsbedingungen, faires Entgelt und Zugang zu Sozialleistungen können ebenfalls die Produktivität und Teilhabe steigern und somit Wachstum und das Angebot an Arbeitskräften begünstigen. Außerdem funktionieren viele Sicherungsmechanismen wie automatische Stabilisatoren, die in Phasen des wirtschaftlichen Abschwungs besonders wirkungsvoll sind (Erhel und Guergoat-Larivière, 2010)

Die Definition hochwertiger Arbeit ist nicht so einfach wie die Bestimmung der Arbeitskosten. Das Thema der Arbeitsplatzqualität wurde von der Politik

aufgegriffen. Die Europäische Sozialcharta hob bereits 1961 die Bedeutung vieler Dimensionen, die mit der Arbeitsplatzqualität zusammenhängen, hervor, wie das „Recht auf Arbeit“ (Art. 1) bis zum „Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt“ (Art. 4), „gerechte Arbeitsbedingungen“ (Art. 2) oder „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ (Art. 3). Und in jüngerer Vergangenheit stand die Arbeitsplatzqualität auf der Tagesordnung der Rats-treffen in Lissabon, Nizza und Stockholm und wurde vor allem seit dem Rat in Laeken 2001 zur wichtigen Dimension. Infolge der Aufmerksamkeit, die das Thema der Schaffung von ‚mehr und besseren Arbeitsplätzen‘ erfährt, wurde in Europa eine Reihe von Studien und Initiativen durchgeführt, um die Frage nach der Bemessung der Qualität von Arbeit und Beschäftigung zu beantworten. Innerhalb relativ kurzer Zeit wurden unterschiedliche Indikatoren für die Qualität der Arbeit in der EU erstellt. Munoz-Bustillo et al. (2009) waren sich einig, dass „auf EU-Ebene ein arbeitnehmerorientierter, individuell aufgebauter (Vergleich für spezifische Gruppen) und wissenschaftlich basierter Indikator der Arbeitsplatzqualität dringend notwendig ist, um die Arbeitsplatzqualität in den einzelnen Mitgliedstaaten zu messen, zu vergleichen und zu überwachen“ und überprüften 19<sup>1</sup> einzelne Indikatoren der Arbeitsplatzqualität. Sie erarbeiteten ein Modell der Arbeitsplatzqualität, das auf zwei Bereichen aufbaut (Qualität der Arbeit und der Beschäftigung) und eine Liste wesentlicher Merkmale und schlugen dabei eine 20. Liste mit Indikatoren der Arbeitsplatzqualität vor. Sieht man sich diese verschiedenen Bemühungen an, scheint Einigkeit unter Arbeitsökonom-  
men, Soziologen und Arbeitspsychologen zu bestehen, dass die Bewertung der Arbeitsplatzqualität viele Komponenten umfassen sollte. Die ‚offensichtlichen, in Frage kommenden Variablen‘, die Munoz-Bustillo et al. als

---

1 Laeken-Indikatoren der Arbeitsplatzqualität/ European Job Quality Index (EJQI)/ Überlegungen der Arbeitgeber zur Arbeitsplatzqualität/ Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)/ Indikatoren der ILO für gute Arbeit/ Good Jobs Index (GJI)/ Quality of Employment Indicators (QEI)/ Indicators of Job Quality (IJQ)/ Subjective Quality of Working Life Index (SQWLI)/ DGB-Index Gute Arbeit (DGBI)/ Österreichischer Arbeitsklimaindex/ Indicator of Quality of the Labour Market (IQL)/ Quality of Work in Flanders (QWF)/ Tangians zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen/ Ritters und Ankers Index für gute und schlechte Arbeitsplätze (GBJI)/ Duncan Gallies „Employment Regimes and the Quality of Work“/ Tillys Bewertung der Arbeitsqualität/ Greens Befähigungsansatz “Capabilities approach“/ Index of the characteristics related to the quality of employment – Index der Merkmale der Qualität der Beschäftigung (ICQE).

Ergebnis ihrer Überprüfung in die engere Auswahl nahmen, umfassen das Einkommen (Entgelt und Sozialleistungen), Arbeitszeit, Flexibilität und Sicherheit des Arbeitsplatzes, Beteiligung, Entwicklung der eigenen Fähigkeiten, Eigenverantwortung, physische und psychosoziale Risiken, Arbeitsintensität und Sinn der Arbeit (Vandenbrande et al., Veröffentlichung in Kürze).

Leschke und Watt (2008) und das ETUI leisteten mit ihrem „European Job Quality Index“ (JQI) – der europäische Index für Arbeitsqualität – einen Beitrag. Der europäische JQI basiert auf sechs Unterindikatoren, die verschiedene Aspekte der Arbeitsplatzqualität erfassen: Entgelte, Nichtnorm-Beschäftigungsverhältnisse, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit, Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Karriereentwicklung und die kollektive Vertretung von Arbeitnehmerinteressen und Beteiligung.

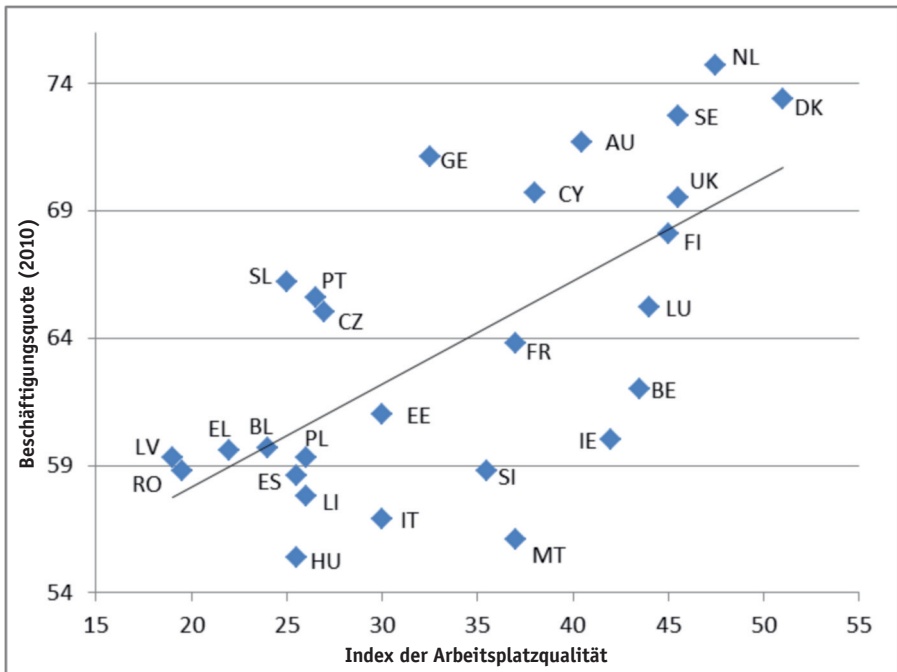
Ein ähnlicher zusammengesetzter Indikator ist der deutsche DGB-Index Gute Arbeit (DGBI), der auf einer Umfrage unter 6.000 Personen basiert, die es ermöglicht, Einkommen und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu vergleichen und alle Sektoren, Einkommensgruppen, Regionen, Firmengrößen, Berufsgruppen und Vertragsarten zu berücksichtigen. Der DGBI besteht aus drei Unterdimensionen: verfügbare Ressourcen (Art der Arbeit/persönliche und berufliche Entwicklung), Arbeitsbelastung und Stress sowie Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen. Der DGBI umfasst sowohl einen zusammengesetzten Index als auch ein System von Indikatoren.

In Abb. 9 haben wir die Einstufungen der einzelnen Länder nach dem Arbeitsqualitätsindikator des ETUI und die Beschäftigungsquoten der jeweiligen Länder gegenübergestellt. Wie erwartet, scheint eine gute Korrelation (0,654) zwischen beiden Indikatoren zu bestehen. Wir finden die höchsten Beschäftigungsquoten in Ländern, die die beste Arbeitsqualität bieten, und

niedrigere Beschäftigungsquoten in Ländern mit einer schlechteren Bewertung der Arbeitsplatzqualität.

Diese Ergebnisse stimmen mit der positiven Beziehung zwischen der Arbeitsqualität und -quantität überein, die Erhel und Guergoat-Larivière (2010) festgestellt haben. Sie verwendeten einen alternativen, synthetischen Index der Arbeitsplatzqualität und kamen zu dem Schluss, dass ein Zusammenhang zwischen dem Index der Arbeitsplatzqualität und der hohen Beschäftigung als auch der niedrigeren Langzeitarbeitslosigkeit in den europäischen Ländern besteht.

Abb. 9: Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsquote und der Arbeitsqualität in den EU-Mitgliedstaaten (2010)



Diese Daten sprechen für eine ausgewogenere Berücksichtigung der Frage, wie man die Arbeit attraktiver machen kann, im europäischen Politikpaket. Die Lissabon-Strategie erklärte, dass Europa sich nicht nur auf die Schaffung von mehr, sondern auch besseren Arbeitsplätzen konzentrieren müsse. Die Strategie Europa 2020 braucht eine ähnliche Kurskorrektur, um die Beschäftigungsquoten erfolgreicher steigern zu können. Mitgliedstaaten, die die richtigen Entscheidungen treffen, müssen nicht nur die Arbeitskosten kontrollieren (um die Schaffung von Arbeitsplätzen für die Arbeitgeber attraktiver zu machen), sondern müssen auch investieren, um die Qualität der Arbeit auf den Arbeitsmärkten zu steigern (damit sie für die Arbeitnehmer/innen attraktiv ist). Es wurde der Nachweis erbracht, dass letztgenannte Strategie zu einer hohen Beschäftigungsquote beiträgt.



## 5 Wie man Arbeit attraktiv macht – die Alternative

Aus Sicht der Arbeitnehmerorganisationen zielt das Beschäftigungsziel von 75% vorrangig auf die Dimension der Beschäftigungsquantität statt -qualität ab. Im letzten Kapitel wurde argumentiert, dass Europa seine Herangehensweise um diese qualitative Dimension ergänzen muss. Es wurde erörtert, dass sich diese Herangehensweise nicht ausschließlich mit einer Senkung der Arbeitskosten beschäftigen darf, sondern auch danach streben sollte, die Arbeitsqualität zu steigern, um mehr Arbeitnehmer/innen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Die Schaffung und der Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze sind gleichermaßen wichtig. Es wird darauf ankommen vorherzusagen, wann aus hochwertigen Arbeitsplätzen aufgrund quantitativer Aspekte prekäre werden. Ein jüngster europäischer Bericht bestätigt, dass die heutigen Arbeitsmärkte Gefahr laufen, eine Verschlechterung der Qualität geringfügig qualifizierter Arbeitsplätze zu erleben. „Vor der Krise zeichnete sich bereits ein Trend zur Polarisierung von Arbeitsplätzen in der EU ab, da sich die neuen Arbeitsplätze vor allem in den relativ gut und schlecht bezahlten Bereichen konzentrieren, insbesondere im Dienstleistungssektor, wobei die besser bezahlten Arbeitsplätze augenscheinlich vorherrschen. Die Intensität der Rezession von 2008 und die darauffolgende Arbeitsplatzverlagerung haben diese Polarisierung weiter verschärft, da Arbeitsplätze im mittleren Lohnsegment in der Fertigung und im Bau massiv abgebaut wurden. (...) Die Lohnpolarisierung ist ein Faktor, der sich auf ein allgemeines soziales Problem der EU auswirkt, nämlich die zunehmenden Ungleichheiten und die Polarisierung der Einkommen.“ (Europäische Kommission, 2011)

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in einer Rechtssache, dass jeder Mensch, der 5,5 Stunden pro Woche mit einem monatlichen Einkommen von 175 Euro arbeitet, als erwerbstätig zu betrachten ist, darf in diesem Kontext als problematisch gesehen werden und widerspricht der Auffassung von Beschäftigung aus Sicht der Arbeitnehmerorganisationen.

## **5.1 Erörterung relevanter Elemente für die Festlegung eines Indikators für Arbeitsplatzqualität**

Wir wissen, dass es wichtig ist, die Frage der Arbeitsplatzqualität zu beleuchten, daher stellt sich die Frage, wie man einen entsprechenden Indikator wählt. Der Ansatz zur Definition der Arbeits- und Beschäftigungsqualität ist aus Sicht einer Arbeitnehmerorganisation wesentlich, um den Begriff Beschäftigung in der Strategie Europa 2020 zu verstehen und die wichtige Rolle der Qualität im Kontext des Wirtschaftswachstums und der wirtschaftlichen Erholung nach der Krise zu betonen.

Holman (2011) hat die beiden Hauptansätze zur Arbeitsplatzqualität verglichen. Der subjektivistische Ansatz nimmt die Bewertung des Arbeitnehmers selbst als Maßstab für die Arbeitsplatzqualität. Beispiele dieses Ansatzes sind in der neoklassischen Wirtschaftslehre zu finden (in der Regel wird die Arbeitsplatzqualität auf die Entlohnung/das Entgelt reduziert) oder in psychologischen Theorien (die annehmen, dass man die Arbeitsplatzqualität messen kann, indem man die Arbeitsplatzzufriedenheit als Gesamtindikator heranzieht).

Ein objektivistischer Ansatz zur Arbeitsplatzqualität geht davon aus, dass objektive Merkmale des Arbeitsplatzes vorrangig die Erfahrung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz bestimmen. Die objektiven Merkmale eines Arbeitsplatzes bestimmen das individuelle Ergebnis (z.B. Zufriedenheit,

Gesundheit, Dauerhaftigkeit), aber auch das auf Mesoebene (z.B. Produktivität, Umsatz) und auf Makroebene (vgl. die Aussage, dass eine höhere Arbeitsplatzqualität mit einer höheren Beschäftigungsquote auf volkswirtschaftlicher Ebene zusammenhängt). Dieser Ansatz wird für gewöhnlich in der soziologischen und psychologischen Untersuchungstradition gewählt. Holman (2011) betont die Parallelen zwischen dem objektivistischen Ansatz und Sens Befähigungsansatz (Capability Approach). „Die persönliche Befähigung ist nicht nur die Frage, ob jemand in der Lage ist, eine hoch geschätzte Funktion zu erreichen, sondern bezieht sich auch auf die Chancen und Optionen, die ein Mensch hat, ein Spektrum geschätzter Handlungen auszuführen. (...) Eine Folge ist, dass die Ergebnisse eines Arbeitsplatzes nicht nur eng im Hinblick auf die Erfüllung von Präferenzen oder Zufriedenheit betrachtet werden dürfen. Eine weitere Konsequenz ist, dass die Merkmale des Arbeitsplatzes (...), die das Erreichen eines geschätzten Ergebnisses fördern oder hemmen, ausgewählt werden sollten“, wenn man nach Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität sucht.

In dieser Hinsicht besteht eine klare Verbindung zwischen dem objektivistischen Ansatz und der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die von der ILO definiert und der internationalen Staatengemeinschaft bestätigt wurde. Menschenwürdige Arbeit ist „produktive Arbeit für Männer und Frauen in Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und menschlicher Würde. Menschenwürdige Arbeit umfasst Chancen auf Arbeit, die produktiv ist und ein faires Entgelt sichert; die Sicherheit am Arbeitsplatz und sozialen Schutz für die Arbeitnehmer/innen und ihre Familien bietet; die bessere Zukunftsaussichten für die persönliche Entwicklung bietet und die soziale Integration fördert; die Menschen die Freiheit gibt, ihre Anliegen zu äußern, sich zu organisieren und an Entscheidungen teilzuhaben, die sich auf ihr Leben auswirken; und die gleichberechtigte Chancen und Gleichbehandlung für alle gewährleistet“.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Siehe [http://www.global-unions.org/IMG/pdf/WDDW\\_brochure.en.pdf](http://www.global-unions.org/IMG/pdf/WDDW_brochure.en.pdf) am 31. März 2011 – eigene Übersetzung.

Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen sind wir geneigt, der letztgenannten Definition von Arbeitsplatzqualität zu folgen.

Wir haben im letzten Kapitel den europäischen Konsens hervorgehoben, dass die Bewertungen der Arbeitsplatzqualität mehrere Komponenten berücksichtigen sollten. Unsere Auswahl der Indikatoren basiert auf der Berücksichtigung mehrerer Klassifizierungen von Holman (2011). Ausgehend von den Klassifizierungen der Arbeitsplatzqualität, die im letzten Jahrzehnt von Tangian, EK, Tilly, ETUI (siehe oben), Green, Eurofound und Grimshaw & Lehndorff erarbeitet wurden, wurde eine objektivistische Klassifizierung mit drei Bereichen und fünf Dimensionen entwickelt (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Klassifizierung der Indikatoren für Arbeitsplatzqualität

Bereich	Dimension	Beispielindikatoren
Arbeitsplatzqualität	Arbeitsorganisation	Gestaltung des Arbeitsplatzes, z.B. Eigenverantwortung und Anforderungen des Arbeitsplatzes, Ergonomie, physische Bedingungen Teamgestaltung, z.B. Offline und Online-Teams, eigenverantwortliche Arbeitsgruppen
	Entgelt- und Bezahlungssystem	Höhe des Entgelts, leistungsabhängige Bezahlung, Sonderleistungen
Beschäftigungsqualität	Sicherheit und Flexibilität	Vertragsstatus, flexible Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit
	Fähigkeiten und Entwicklung	Geforderte Fähigkeiten, Fortbildung, Chancen zur Weiterentwicklung
Befähigungsqualität	Beteiligung und Vertretung	Mitarbeiterbeteiligung und Kommunikationspraxis

Quelle: Holman, 2011

## 5.2 Auswahl der Indikatoren der Arbeitsplatzqualität

Die Auswahl der relevanten Indikatoren der Arbeitsplatzqualität wird stringent erfolgen. Um mit unserem Konzept der Arbeitsplatzqualität ein großes Spektrum abzudecken, werden wir unsere Indikatoren anhand der o.g. Klassifizierung auswählen und die Arbeitsplatzqualität in drei weit gefasste Bereiche untergliedern: Arbeitsqualität, Beschäftigungsqualität und Befähigungsqualität.

Wir haben außerdem Indikatoren ausgewählt, die europaweit quantifiziert werden können. Wir möchten die Qualität der Arbeit mithilfe unserer Klassifizierung in allen europäischen Ländern typisieren. Alle unten genannten Indikatoren können drei umfassenden europäischen Erhebungen entnommen werden: die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)<sup>3</sup>, die Europäische Unternehmenserhebung über neu auftretende Risiken der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSHA), die Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE)<sup>4</sup> und die Europäische Verdienststrukturerhebung (VSE)<sup>5</sup>.

Ein dritter praktischer Hinweis zur Liste unserer Indikatoren betrifft die Benutzerfreundlichkeit. Wir haben komplizierte Konstrukte vermieden. Bei der Auswahl der Indikatoren haben wir solchen Vorrang gegeben, die von interessierten Nutzern leicht zu finden sind und somit eine Aktualisierung der Zahlen ermöglichen.

---

3 Die EWCS ist die beste verfügbare Quelle für Informationen zur Arbeitsplatzqualität in Europa. Es sind jedoch zwei negative Aspekte zu nennen. Der erste ist die begrenzte Größe der Stichprobe, die 1.000 Fälle pro Land umfasst, was eine Analyse der Arbeitsbedingungen bestimmter Gruppen in einzelnen Ländern relativ schwierig macht. Der zweite ist die Aktualität, denn die EWCS wird nur alle fünf Jahre durchgeführt, während die meisten Indikatoren der Arbeitsplatzqualität jährlich aktualisiert werden.

4 Das Hauptproblem der AKE im Hinblick auf die Arbeitsplatzqualität ist, dass die Erhebung sich nur mit Beschäftigungsfragen befasst und keine Informationen über die Dimension der Arbeit und die Folgen für das Wohlergehen der Arbeitnehmer/innen und die Arbeitsausübung liefert.

5 Die VSE erfasst den Verdienst der Arbeitnehmer/innen, basiert auf einer großen Stichprobe und umfasst Informationen zu den Arbeitszeiten.

## 5.2.1 Arbeitsqualität

Die Arbeitsqualität drückt aus, wie die ausgeführte Arbeit und die Bedingungen und Eigenschaften, unter denen sie stattfindet, sich auf das Wohlergehen des Arbeitnehmers auswirken. Sie bezieht sich auf die wesentlichen Merkmale der ausgeführten Arbeit und das Umfeld, in dem sie erfolgt. Die Variablen und Indikatoren, die die Arbeitsqualität ausmachen, sind die Eigenverantwortung, die Arbeitsbedingungen, Gesundheitsfaktoren und Unfallrisiken, psychosoziale Risikofaktoren, die Arbeitsintensität und Sinn der Arbeit.

### 5.2.1.1 Eigenverantwortung

Die Eigenverantwortung, die Arbeitnehmer/innen bei ihrer Aufgabe genießen, ist ein wesentlicher Aspekt der Arbeitsqualität. Die EWCS misst die Eigenverantwortung, die Arbeitnehmer/innen haben, indem sie fragt, ob sie die Reihenfolge ihrer Aufgaben, die Methoden, Geschwindigkeit ihrer Arbeit, die Kolleg/innen, mit denen sie arbeiten, und Zeiten ihrer Pausen selbst bestimmen oder ändern können. Wir haben die Frage q50a aus der EWCS als Indikator für die Eigenverantwortung gewählt: „Können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen oder ändern?“.

### 5.2.1.2 Arbeitsintensität

Eine hohe Arbeitsintensität erhöht die Anstrengung, die für eine Arbeit erforderlich ist, und verkürzt die verfügbare Zeit zwischen zwei Aufgaben, was sich nachteilig auf die Arbeitsqualität auswirkt. Sie hat außerdem große indirekte Wirkung, da sie eine wichtige Stressquelle ist und die Zahl der Unfälle am Arbeitsplatz erhöhen kann. Ein Index der Arbeitsintensität kann

auf zwei Fragen aufbauen: Muss an einem Arbeitsplatz sehr schnell gearbeitet werden und sind knappe Fristen einzuhalten. Wir haben Frage q45a der EWCS als Indikator der Arbeitsintensität gewählt: „Kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie in sehr hohem Tempo arbeiten müssen (wenigstens ein Viertel der Zeit)?“.

*Gute Praxis: Flanders Synergy fördert aktive Arbeitsplätze und soziale Innovationen*

*Die staatlich geförderte Initiative ‚Flanders Synergy‘ hilft Organisationen, ihre Arbeitsorganisation zu erneuern. Um die Arbeitsorganisation in Flandern innovativer zu gestalten, werden wissenschaftliche Studien unterstützt, Fortbildungen angeboten, Netzwerkaktivitäten organisiert, Firmen beraten und über gute Methoden informiert. In einer neuen Arbeitsorganisation sind die Kolleg/innen in Teams, die sich selbst leiten, gemeinsam und weitestgehend selbst für ein Produkt oder eine Dienstleistung verantwortlich. Es entsteht ein dynamisches Umfeld, das die Produktivität, Qualität, Flexibilität und Nachhaltigkeit fördert. Diese Form der Arbeitsorganisation schafft aktive Arbeitsplätze, die den Arbeitnehmer/innen bei der Lösung anspruchsvoller Anforderungen größere Eigenverantwortung überträgt. Gleichzeitig gewinnen die Unternehmen durch die aktiven Arbeitsplätze höhere Produktivität und gesunde Arbeitnehmer/innen.*

*Weitere Informationen: <http://flanderssynergy.be/index.php>*

### 5.2.1.3 Physische Gefährdung

Die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen für die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen werden in vielen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen behandelt. Um diese Fragen des Arbeitsschutzes in einen mehrdimensionalen Indikator der Arbeitsplatzqualität aufzunehmen, sind folgende Ansätze möglich: Konzentration auf die physischen Bedingungen, in denen eine Arbeit verrichtet wird (Lärm, Temperatur, Rauch, Umgang mit Gefahrstoffen), Konzentration auf die subjektiven Folgen der Arbeitsbedingungen für die Gesundheit (was Arbeitnehmer/innen selbst berichten) oder auf die Unfallquote am Arbeitsplatz, die die verschiedenen Unfallrisiken in den einzelnen Ländern erfasst. Zur Schätzung der physischen Gefährdung am Arbeitsplatz, verwenden wir die Frage der ESENER-Erhebung „Bitte sagen Sie mir für jeden der folgenden Aspekte, ob ‚Unfälle‘ in Ihrem Betrieb ein wichtiges Thema, ein weniger wichtiges Thema oder gar kein Thema sind.“

### 5.2.1.4 Psychosoziale Risiken

Mit dem Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft treten verschiedene Risiken auf. Die größten psychosozialen Risiken sind die verschiedenen Formen der Gewalt am Arbeitsplatz, wie körperliche Gewalt, Androhung von Gewalt, Mobbing und Belästigung. Diese sind am schlimmsten in Funktionen, die viel Kundenkontakt haben. Trotz der Bedeutung dieses Themas bestehen große Probleme mit der Vergleichbarkeit zwischen den Ländern aufgrund der starken kulturellen Besonderheiten. Wir behandeln diese Frage ähnlich wie das Risiko der physischen Gefährdung und bewerten, ob die Gefährdung durch diese Risiken die Aufmerksamkeit des Managements hat. Wir arbeiten mit der Frage aus der ESENER-Erhebung zur Schätzung der psychosozialen Risiken der Arbeitnehmer/innen: „Gibt es in Ihrem Betrieb ein Verfahren zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress?“.



### *Gute Praxis: Kampagnen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz*

*Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz hat seit 2000 eine jährliche Kampagne durchgeführt. Mit über 30 teilnehmenden Ländern und etwa 4 Millionen Kopien des Informationsmaterials, das in allen Amtssprachen der Gemeinschaft verteilt wird, hat sich die Europäische Kampagne zu einer der größten jährlichen Initiativen zur Bewusstseinsbildung entwickelt. Die Kampagne 2012-2013 beschäftigt sich mit der Risikoprävention. Beispiele früherer Kampagnen sind ‚Pack’s leichter an‘, ‚Stress lass nach - Bewusster Umgang mit Stress‘ oder ‚Schluss mit Lärm‘. Die Kampagnen sollen sowohl die Gefährdung durch mentale als auch physische Risiken am Arbeitsplatz verringern.*

*Weitere Informationen: <http://osha.europa.eu/en/campaigns>*

#### 5.2.1.5 Eigenverantwortung des Teams

Unser konzeptueller Rahmen betont nicht nur die Gestaltung des einzelnen Arbeitsplatzes, sondern auch die Bedeutung der Teamarbeit für die Verbesserung der Arbeitsqualität. Eurofound hat einen Index der Eigenverantwortung des Teams vorgestellt, der auf den Fragen q57a und q57b der EWCS basiert. Ein Team hat ein hohes Maß an Eigenverantwortung, wenn es über die Aufgabenverteilung und Teamleitung selbst entscheidet. Wir verwenden dieses Konstrukt, um die Eigenverantwortung des Teams in den europäischen Ländern zu bewerten.

### 5.2.1.6 Sinn der Arbeit

Arbeit trägt zur persönlichen Entfaltung und zur Entwicklung des eigenen Humankapitals bei. Ist die ausgeübte Arbeit sinnvoll und für einen selbst nützlich, ist dies ein eindeutiger Indikator der Arbeitsqualität.

Arbeitnehmer/innen in verschiedenen Ländern, die gefragt wurden, ob ihre Arbeit sinnvoll sei, weisen weniger große Unterschiede auf als bei den meisten anderen Aspekten der Arbeitsplatzqualität, was einen Vergleich auch aufgrund kultureller Unterschiede erschwert. Wir haben dennoch entschieden, diesen Indikator zu dieser Frage aufzunehmen. Menschen, die meinen, dass ihre Arbeit immer oder meistens nützlich ist (EWCS q51j), werden als Menschen mit einer sinnvollen Arbeit betrachtet.

### *Christliche Arbeitsethik*

*Der Sinn der Arbeit hängt auch mit den verschiedenen Dimensionen und Funktionen der Arbeit aus sozioethischer Sicht zusammen. Das kreative Dreieck der menschlichen Arbeit bezieht sich auf diese Funktionen. In diesem Konzept besteht die natürliche Funktion der Arbeit in der Entwicklung des materiellen Lebensunterhalts, was direkt mit der ökologischen Dimension zusammenhängt. Die persönliche Funktion der Arbeit unterstützt unmittelbar die Entwicklung und Selbstverwirklichung des Arbeitnehmers und hat eine Verbindung zur menschlichen Dimension und der Form der Arbeit. Die soziale Funktion bezieht sich auf die Tatsache, dass Arbeit soziale Kontakte und aufgrund der Arbeitsteilung innerhalb der Gesellschaft soziale Anerkennung bringt und hat mit der Frage der Arbeit und Einkommensverteilung und mit der Beteiligung und Mitbestimmung im Arbeitsprozess zu tun. Versteht man die Arbeit aus sozioethischer Sicht als zentralen menschlichen und kulturellen Ausdruck des Lebens, bedeutet dies, dass Kapital im Hinblick auf die menschliche Arbeit nur einen geringeren Status und einen funktionalen, dienenden Wert hat (Hengsbach, 1982). Dieses Verständnis entspricht der Kernaussage von *Laborem exercens*.*

Weitere Informationen: <http://www.ethik-und-gesellschaft.de>

### **5.2.2 Beschäftigungsqualität**

Die Beschäftigungsqualität bezieht sich auf solche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, die Auswirkungen auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer/innen haben können. Dies hängt mit dem Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in zusammen. Beispiele für solche Größen, die sich auf die Beschäftigungsqualität auswirken, sind das Entgelt und Sozialleistungen, die Vertragssicherheit oder die Arbeitszeiten.

### 5.2.2.1 Entgelt und Sozialleistungen

Nach den Leitlinien der ILO ist der Hauptaspekt, der bestimmt, ob ein Mensch erwerbstätig ist oder nicht, ob er einen Lohn oder ein Gehalt für seine Arbeit erhält. Bei der Analyse der individuellen Arbeitsplatzqualität kann das Jahres- oder Monatsentgelt direkt aufgrund der unmittelbaren Beziehung zur Arbeitsplatzqualität betrachtet werden. Aussagen zur Arbeitsplatzqualität anhand der Höhe des Entgelts müssen durch Informationen zu seiner Verteilung untermauert werden, weshalb es sich empfiehlt, eher den Bruttolohn als Indikator heranzuziehen.

Das Einkommen eines Arbeitnehmers kann durch Sozial- oder Zusatzleistungen aufgestockt werden. Sozialleistungen sind Zahlungen, die das Einkommen und die Beschäftigungsqualität erhöhen. Beim Vergleich der Beschäftigungsqualität, zum Beispiel in Europa und den USA, ist es wichtig, die verschiedenen Systeme zu berücksichtigen. Diese Dimension ist bei der Untersuchung der Arbeitsplatzqualität in sozialen Systemen ohne universelle Versorgung ein bedeutender Faktor.

Wir wählen den Indikator für Armut im Niedriglohnbereich der EU-SILC (Statistik der Europäischen Union über Einkommens- und Lebensbedingungen), um die (prekäre) Qualität der Arbeit anhand dieser Kriterien zu bewerten. Die Verbindung aus angemessenen Entgelten und einem guten Sozialversicherungssystem sollte gewährleisten, dass Arbeitnehmer/innen vor Armut sicher sind.

### *Gute Praxis: Wintergeld für Bauarbeiter in Rumänien*

*Die konjunkturell bedingte, vorübergehende Arbeitslosigkeit ist ein wiederkehrendes Phänomen in der Baubranche, wenn es im Winter aus technischer und menschlicher Sicht zu kalt zum Arbeiten ist. Daher haben die Sozialpartner in der Baubranche 1998 eine Stiftung mit dem Namen „Sozialkasse der Bauarbeiter“ (rumänischer Name: Casa Sociala a Constructorilor) ins Leben gerufen. Die Sozialkasse ist eine freiwillige Organisation. Durch diese Einrichtung sind ein Drittel der Arbeitnehmer in der Baubranche für maximal 90 Tage (von November bis März) durch ein Wintergeld abgedeckt. Das Wintergeld entspricht 75% ihres vorherigen Bruttolohns der letzten drei Monate. In diesen 90 Tagen ist der Arbeitnehmer nicht arbeitslos gemeldet und behält die Verbindung zu seinem Unternehmen. Alle anderen Sozialversicherungsbeiträge werden durch das Wintergeld abgedeckt und von der Casa Sociala bezahlt.*

*Quelle: <http://www.efbww.org/pdfs/26%20-%20Romania%20GB.pdf>*

*Weitere Informationen: <http://www.bwint.org/default.asp?index=1808>*

#### 5.2.2.2 Angemessene Arbeitszeiten

Der lange Kampf der Gewerkschaften, die Gesamtarbeitszeit auf einen durchschnittlichen Arbeitstag von acht Stunden zu verkürzen, zeigt, wie wichtig es ist, die Arbeitsplatzqualität zu definieren. Umso länger die Arbeitszeit, umso weniger Zeit bleibt für soziale Aktivitäten, was sich wiederum auf die Qualität der Arbeit auswirkt.

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und die Fähigkeit der Arbeitnehmer/innen, ihre Arbeitszeit an ihre persönlichen und familiären Bedürfnisse anzupassen, ist eine wesentliche Frage, die sich auf die Beschäfti-

gungsqualität auswirkt. Daher verwenden wir eine Frage zu Konflikten zwischen Beruf und Familie oder Privatleben als Indikator, um die Qualität der Arbeitszeit zu bewerten. Der vorgeschlagene Indikator ist der prozentuale Anteil von Arbeitnehmer/innen, der Frage 41 der EWCS mit gut oder sehr gut beantwortet: „Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten mit familiären oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?“

#### *Gute Praxis: Familienfreundliche Angebote bei SAS*

*Verschiedene familienfreundliche Angebote seitens des Arbeitgebers können das Leben der Arbeitnehmer/innen erleichtern und die Beschäftigungsqualität maßgeblich steigern, vor allem in Berufen mit einer hohen Arbeitsintensität. Die Möglichkeit, Kinder mit in die Kantine zu nehmen, das Angebot einer Haushaltshilfe in Zeiten hoher Arbeitsbelastung, Betreuung von Kindern und älteren Menschen, Unterstützung durch Geld- oder Sachleistungen, Kindergartenplätze und die allgemeine finanzielle Unterstützung von Arbeitnehmer/innen mit Familie sind Maßnahmen, die zu nennen sind. SAS Business Analytics, eine global agierende Softwarefirma aus den USA, hat die meisten dieser Maßnahmen umgesetzt. Das Unternehmen erreichte den dritten Platz der Liste der 100 besten Arbeitgeber der USA in der Zeitschrift FORTUNE („100 Best Companies to Work For“).*

*Weitere Informationen: <http://www.sas.com/>*

#### 5.2.2.3 Arbeitsplatzsicherheit

Die Arbeitsplatzsicherheit ist weltweit ein hoch eingestuftes Arbeitsmerkmal; ein unsicherer Arbeitsplatz oder instabile Beschäftigung führt zu niedrigeren

Löhnen, weniger Zugang zu Fortbildung und erschwert die Karriereplanung. Sie kann mit subjektiven Indikatoren gemessen werden - mit der Frage, ob der/die Arbeitnehmer/in befürchtet, seinen/ihren Arbeitsplatz zu verlieren - oder mit objektiven Indikatoren, wie dem Prozentsatz von Arbeitnehmer/innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Eine Alternative ist die Messung der Beschäftigungssicherheit, die Aufschluss darüber gibt, ob ein/e Arbeitnehmer/in der Meinung ist, schnell wieder Arbeit finden zu können, sollte er/sie den derzeitigen Arbeitsplatz verlieren. Diese Logik folgt der europäischen Politikausrichtung der „Flexicurity“ für alle Arbeitnehmer/innen. Wir nehmen einen Indikator für Beschäftigungssicherheit in unsere Bewertung auf und verwenden als Maßstab die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die Frage q77F der EWCS bejahen: „Wenn ich meine derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würde, wäre es einfach für mich, eine Arbeit mit ähnlichem Gehalt zu finden.“

*Gute Praxis: Kurzarbeit als „Flexicurity“-Maßnahme während der Wirtschaftskrise in Europa*

*In vielen EU- und EWR-Mitgliedstaaten gehörte die Kurzarbeit zu den vorrangigen Maßnahmen, die im Kampf gegen die sozialen und beschäftigungspolitischen Folgen der Wirtschaftskrise durchgeführt wurden. Kurzarbeit wird von den Arbeitgebern genutzt, um eine zeitweilig schlechte Auftragslage und ungünstige Handelsbedingungen zu bewältigen, ohne Mitarbeiter/innen entlassen zu müssen. Bei diesen Maßnahmen wird in der Regel die Arbeitszeit kurzfristig flexibel verringert und die betroffenen Arbeitnehmer/innen erhalten im Gegenzug langfristig einen sicheren Arbeitsplatz.*

*Weitere Informationen: [http://www.mutual-learning-employment.net/index.php?mact=PeerReviews,cntnt01,detail,0&cntnt01options=11&cntnt01orderby=start\\_date%20DESC&cntnt01returnid=59&cntnt01item\\_id=83&cntnt01returnid=59](http://www.mutual-learning-employment.net/index.php?mact=PeerReviews,cntnt01,detail,0&cntnt01options=11&cntnt01orderby=start_date%20DESC&cntnt01returnid=59&cntnt01item_id=83&cntnt01returnid=59)*

### 5.2.3 Befähigungsqualität

Die Befähigungsqualität bewertet die langfristige Lage eines Arbeitnehmers. Während sich die Beschäftigungsqualität auf die aktuelle Situation eines Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt bezieht, steht die Befähigungsqualität für die Merkmale, die eine lebenslange Integration in den Arbeitsmarkt gewährleisten. Indikatoren, die für diese Dimension der Arbeitsplatzqualität relevant sind, umfassen die Fortbildung und Karriereentwicklung und Möglichkeiten zur individuellen und kollektiven Beteiligung an der Arbeitsorganisation.

#### 5.2.3.1 Entwicklung von Fähigkeiten

Angesichts des rasanten technologischen Wandels, der dazu führt, dass Fähigkeiten veralten, wenn sie nicht aufgefrischt und kontinuierlich aktualisiert werden, ist die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten für die künftige Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer/innen von kritischer Bedeutung. Daher sind die Teilnahme an Schulungen oder die praktische Fortbildung am Arbeitsplatz sehr wichtig. Ein Indikator, der die Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung bewertet, die ein wesentlicher Faktor der Arbeitsplatzqualität sind, empfiehlt sich. Der Indikator für die Entwicklung von Fähigkeiten, den wir ausgewählt haben, ist die „Teilnahme von Erwerbstätigen an schulischer und beruflicher Bildung“ aus den AKE-Daten von Eurostat.



*Gute Praxis: Malta bildet die Ausbilder aus*

*CEDEFOP hat in einem Arbeitspapier eine Reihe guter Beispiele für die professionelle Entwicklung der internen Fortbildung vorgestellt. Einer der vorgestellten Fälle ist der Ausbildungskurs für Ausbilder der Employment and Training Corporation (ETC) in Malta. Das Programm bietet Teilnehmer/innen das Wissen und die Fähigkeiten, die für die Bewertung des Fortbildungsbedarfs sowie für die Planung, Gestaltung und Umsetzung von interaktiven und motivierenden Fortbildungsprogrammen im Betrieb erforderlich sind. Beantragt ein Unternehmen finanzielle Unterstützung bei der ETC für die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen, bedeutet dies konkret, dass der interne oder externe Ausbilder das „Train the Trainers“-Programm erfolgreich absolviert haben muss.*

*Weitere Informationen:*

*[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6106\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6106_en.pdf)*

### 5.2.3.2 Karrieremöglichkeiten

Organisationen können Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung sicherstellen, wenn sie eine Arbeitsorganisation haben, die den Arbeitnehmer/innen Aufstiegschancen bietet. Wir messen die Karrieremöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen anhand ihrer Antwort in der EWCS (q77c), ob sie der Aussage „Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen“ (eindeutig) zustimmen.

### 5.2.3.3 Mitsprache

Die Beteiligung an der Organisation der Arbeit und weiterer Arbeitsbedingungen ist ein wichtiges Element der Arbeitsplatzqualität.

Arbeitnehmer/innen, die an der Führung des Unternehmens beteiligt sind, können eher ihre Arbeitsplatzqualität im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verbessern. Es ist außerdem ein Aspekt, der die Arbeitnehmer/innen befähigt und ihnen das Gefühl gibt, dass sie ihre Veränderung selbst gestalten. Ein offensichtlicher Indikator für Arbeitnehmerbeteiligung ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Was Tarifverträge betrifft, reicht die Wirkung der Gewerkschaften in der EU über die Beteiligung durch Mitgliedschaft hinaus. Unter diesem Blickwinkel betrachtet, kann der Anteil von Arbeitnehmer/innen, die Gewerkschaften angehören oder von Tarifverträgen abgedeckt werden, als Indikator verwendet werden.

Es mag überraschend erscheinen, aber in einigen Ländern ist die Tarifabdeckung höher als der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Das zeugt in der Regel von einem bestimmten Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen in den jeweiligen Ländern. Da die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die unter einen Tarifvertrag fallen, wichtiger ist als der gewerkschaftliche Organisationsgrad, wählen wir die Tarifabdeckung als Indikator der kollektiven Mitsprache. Eine Schätzung der Tarifabdeckung liefert EIRO.

### *Gute Praxis: Systeme der Arbeitsbeziehungen in den nordischen Staaten*

*Das hohe Ergebnis, das die nordischen Länder bei den meisten Indikatoren der Arbeitsqualität erzielen, könnte mit ihrem besonderen System der Arbeitsbeziehungen zusammenhängen, das den Sozialpartnern wichtige Aufgaben der Politikgestaltung überträgt. Der Sozialstaat hat seit jeher eine makroökonomische Politik der Vollbeschäftigung nach Keynes vertreten und eine vermittelnde Rolle in den Arbeitsbeziehungen gespielt. Die Interessen werden relativ zentral organisiert; die Gewerkschaftsdichte und -disziplin sind sehr hoch. Die Sozialpartner erkennen sich auf allen Ebenen gegenseitig an und werden bei politischen Entscheidungen vom Staat konsultiert. Mit Unterstützung des Staats verlaufen Tarifverhandlungen sehr institutionalisiert und erfüllen selbstregulierende Funktionen über bipartitische zentrale Vereinbarungen oder durch den politischen Austausch mit dem Staat im Gegenzug für die Sozialgesetzgebung.*

*Weitere Informationen: <http://www.eurofound.europa.eu>*

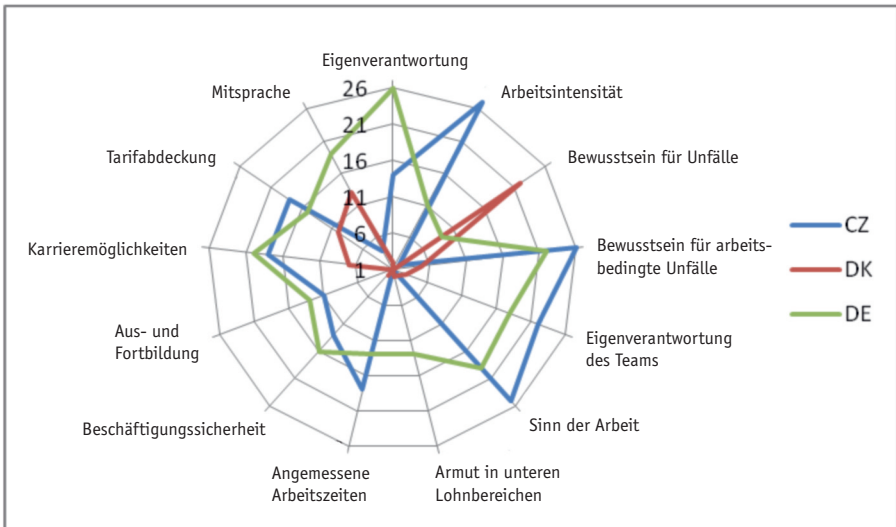
#### 5.2.3.4 Mitarbeiterbeteiligung

Die Mitarbeiterbeteiligung muss nicht zwangsläufig über Kollektivmaßnahmen organisiert werden. Vor allem die angelsächsischen Arbeitsmärkte sind überzeugt, dass die Mitsprache der Arbeitnehmer/innen genauso wichtig ist, um eine partizipative Führung an der Basis zu garantieren. Wir übernehmen einen Indikator zur Beteiligung aus der EWCS. Menschen, die Frage q58e bejahen – „Werden Sie von Ihrem direkten Vorgesetzten dazu ermutigt, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken“ – werden als Arbeitnehmer/innen betrachtet, die am Arbeitsplatz Mitsprache genießen. Dieser Indikator gibt auch Aufschluss darüber, ob am Arbeitsplatz soziale Unterstützung vorhanden ist.

### 5.3 Eine erste Bewertung der länderspezifischen Ergebnisse

Diese Indikatorenliste sollte freiwillig interpretiert werden. Sie kann der Ausgangspunkt einer Analyse sein, wie die Arbeitsqualität in einem Mitgliedstaat erhöht werden kann. Die Indikatoren bieten den Vorteil, dass sie ein Spektrum von Merkmalen der Arbeitsqualität abdecken, aber sie sind in der Anzahl begrenzt und können natürlich nicht das Gesamtbild erfassen. Die einzelstaatlichen Lektionen, die man aus dieser Liste ziehen kann, sollten zu einer detaillierten Analyse des nationalen Profils der Arbeitsqualität führen. Betrachten Sie in diesem Sinne diese Länderbewertungen (siehe Anhang) als einen ersten Eindruck, der durch die nationalen Experten überprüft und näher beschrieben werden muss. Eine grafische Darstellung für eine Auswahl von Ländern (siehe Beispiel in Abb. 10 und Anhang 2) kann helfen, um sich einen schnellen Überblick über die Arbeitsqualität in einem bestimmten Mitgliedstaat zu verschaffen. In diesen Abbildungen wird ein Land relativ gesehen besser bewertet, wenn es dichter an der Mitte des Spinnennetzes liegt.

Abb. 10: Darstellung der Einstufungen der ‚Arbeitsqualität‘ in Europa für drei Mitgliedstaaten



Belgien (BE): Relativ wenig Aufmerksamkeit für Unfälle und begrenzte Eigenverantwortung des Teams, mehr Fortbildungsmöglichkeiten und Optionen für die Beteiligung des Einzelnen.

Bulgarien (BG): Sehr geringes Ergebnis bei Eigenverantwortung der Arbeitnehmer/innen, Fortschritt bei Beschäftigungsqualität (keine angemessenen Arbeitszeiten, Beschäftigungssicherheit) und Befähigungsqualität (Fortbildung, Karrieremöglichkeiten und Mitsprache) erforderlich.

Dänemark (DK): Gute Bewertung bei fast allen Themen, mit Ausnahme der Aufmerksamkeit für arbeitsbedingte Unfälle in Unternehmen.

Deutschland (DE): Relativ geringe Arbeitsplatzqualität, da eine hohe Arbeitsintensität nicht mit Eigenverantwortung oder Strategien zur Stressbewältigung einhergeht; die Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten scheinen begrenzt zu sein, durchschnittliche Beschäftigungssicherheit.

Estland (EE): Angemessene Arbeitsplatzqualität, auch wenn Arbeitsunfälle nur bedingt ein Thema sind, Beschäftigungssicherheit und Karrieremöglichkeiten sind nicht sehr gut und nur 33% der Arbeitnehmer/innen fallen unter einen Tarifvertrag.

Griechenland (EL): Relativ schlechte Bewertung bei der Arbeitsqualität, bei fast allen Indikatoren Fortschritt möglich, um die Arbeit attraktiver zu machen.

Finnland (FI): Gute Bewertung bei fast allen Themen, mit Ausnahme der Sorge um Arbeitsunfälle.

Frankreich (FR): Ein wichtiger Punkt ist die Verbindung aus hoher Arbeitsintensität und wenig Sorge um arbeitsbedingten Stress in Unternehmen,

außerdem haben Arbeitnehmer/innen nur begrenzte Mitsprache und Fortbildungsmöglichkeiten.

Irland (IE): Sehr geringe Beschäftigungssicherheit, vermutlich wegen der schweren Arbeitsmarktkrise; typisches angelsächsisches Profil, da ein hohes Maß an individueller Mitsprache mit einer geringen Tarifabdeckung einhergeht.

Italien (IT): Geringe Bewertung bei der Teamarbeit, hohes Risiko der Armut trotz Beschäftigung, die Arbeitnehmer/innen haben oft keine angemessenen Arbeitszeiten oder Karrieremöglichkeiten und wenig individuelle Mitsprache im Unternehmen.

Lettland (LV): Die Beschäftigungsqualität scheint der Aufmerksamkeit zu bedürfen (10% Armut im unteren Lohnbereich, Probleme mit angemessenen Arbeitszeiten und Arbeitsplatzsicherheit) und nur 34% der Arbeitnehmer/innen fallen unter einen Tarifvertrag.

Litauen (LT): Es sind Anstrengungen zur Verbesserung der Befähigungsqualität erforderlich, da die Arbeitnehmer/innen niedrige Bewertungen bei den Fortbildungsmaßnahmen, Karrieremöglichkeiten, Beschäftigungssicherheit und Tarifverhandlungen und eine mittlere Bewertung bei der individuellen Mitsprache haben.

Luxemburg (LU): Insgesamt relativ gute Bewertungen, aber ein bemerkenswertes Ergebnis von 9% Armut im unteren Lohnbereich.

Malta (MT): Gute bis mittlere Bewertungen bei den meisten Indikatoren, Fortbildungsmöglichkeiten und angemessene Arbeitszeiten liegen knapp unter dem Durchschnitt.

Niederlande (NL): Gute Bewertung bei fast allen Themen, mit Ausnahme der Sorge um Arbeitsunfälle in den Unternehmen.

Österreich (AT): Durchschnittliche Bewertungen bei den meisten Indikatoren, Eigenverantwortung des Teams und Karrieremöglichkeiten scheinen leicht unter dem Durchschnitt zu liegen.

Polen (PL): Hoher Wert bei der Armut in unteren Lohnbereichen, nur 30% der Arbeitnehmer/innen sind von Tarifverträgen erfasst.

Portugal (PT): Begrenzte Eigenverantwortung des Teams und Sorge um arbeitsbedingten Stress in Unternehmen, Fortbildungsmöglichkeiten und Beschäftigungssicherheit sind vergleichsweise gering.

Rumänien (RO): Besonderer Aufmerksamkeit bedürfen die Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten, Beschäftigungssicherheit ist gering.

Slowenien (SI): Der prozentuale Anteil der Arbeitnehmer/innen mit angemessenen Arbeitszeiten ist gering, alle anderen Indikatoren der Arbeitsqualität erzielen mittlere bis hohe Bewertungen.

Slowakei (SK): Hohe Arbeitsintensität in Verbindung mit begrenzter Eigenverantwortung bei der Arbeit bedürfen der Aufmerksamkeit; viele Slowaken bezweifeln den Sinn ihrer Arbeit; Bemühungen zur Verbesserung der Befähigungsqualität sind erforderlich, da die Arbeitnehmer/innen geringe Ergebnisse bei Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Tarifverhandlungen und individueller Mitsprache haben.

Spanien (ES): Besonders niedrige Bewertungen bei der Beschäftigungsqualität (Armut in unteren Lohnbereichen, angemessene Arbeitszeiten, Beschäftigungssicherheit).

Schweden (SE): Gute Bewertung bei fast allen Themen, mit Ausnahme der Sorge um Arbeitsunfälle; die Schweden scheinen ebenfalls Zweifel am Sinn ihrer Arbeit zu haben.

Tschechische Republik (CZ): Arbeitsorganisationen sehen arbeitsbedingten Stress kaum als Thema, keine Eigenverantwortung des Teams, Karrieremöglichkeiten und niedrige Einstufung beim Sinn der Arbeit.

Ungarn (HU): Die Unternehmen scheinen sich fast nicht um Unfälle oder arbeitsbedingten Stress zu sorgen; es sind Bemühungen zur Verbesserung der Befähigungsqualität erforderlich, da die Arbeitnehmer/innen mit niedrigen Ergebnissen bei Fortbildungsangeboten, Karrieremöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Tarifverhandlungen und individueller Mitsprache konfrontiert sind.

Vereinigtes Königreich (UK): Nur 76% der britischen Arbeitnehmer/innen sind der Meinung, dass ihre Arbeit sinnvoll ist, kein anderes Land hat eine schlechtere Bewertung; typisch angelsächsisches Profil, da ein relativ hohes Maß an individueller Mitsprache mit einer geringen Tarifabdeckung einhergeht.

Zypern (CY): Vor allem bei der Arbeitsplatzqualität Verbesserungsbedarf, besonders niedrige Bewertung der Eigenverantwortung des Teams und des Einzelnen in der Arbeitsorganisation.



## 6 Schlussfolgerungen

Die Strategie Europa 2020 beinhaltet das ehrgeizige Beschäftigungsziel von 75% für die 20-64-Jährigen. Die Ergebnisse unserer Prognoseanalyse lassen darauf schließen, dass sich dieses Ziel für die EU27 und viele Mitgliedstaaten als zu hoch erweisen wird. Die Beschäftigung der Männer wird auf dem gleichen Stand bleiben, die der Frauen wird weiter ansteigen. Im Ergebnis wird 2020 eine Beschäftigungsquote von knapp 70% erreicht.

Europa hat einzelnen Mitgliedstaaten Strategien zur Schaffung von Arbeitsplätzen vorgeschlagen. Dieser Politikmix erfordert zahlreiche Initiativen, die die Arbeitskosten senken sollen. Wir haben argumentiert, dass dies keine Garantie für eine weitere Beschäftigungszunahme ist. Menschen werden nicht durch die Aussicht auf billige Arbeit für den Arbeitsmarkt gewonnen, sondern durch interessante, hochwertige Arbeit. Die Länder, die bei der Arbeitsqualität gut bewertet werden, haben die höchsten Beschäftigungsquoten. Wir laden die Arbeitnehmerorganisationen im EZA-Netzwerk ein, an einer Neuausrichtung dieses unausgewogenen Politikpakets zu arbeiten und der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze mehr Aufmerksamkeit beizumessen.

Unter dem Aspekt der Arbeitsqualität kann man bei der Politikgestaltung sogar noch weiter gehen. Arbeitnehmerorganisationen sollten eine Definition des Begriffs „Arbeit“ festlegen, die bestimmte Mindestqualitätsstandards vorschreibt und die Beschäftigungsdauer, die wöchentliche Arbeitszeit, die Höhe des Entgelts und den Sozialversicherungsschutz regelt und überall in Europa Anwendung finden kann. Die Arbeitnehmerorganisationen sollten dieses Konzept bei den europäischen Politikern aktiv bewerben und so auf eine Berücksichtigung in der europäischen Gesetzgebung und in der Strategie Europa 2020 abzielen. Die für Europa angestrebte Beschäftigungsquote sollte überprüft oder zumindest durch eine ‚Quote der guten Beschäftigung‘

flankiert werden. Die ‚Quote der guten Beschäftigung‘ wird berechnet, indem die Anzahl der Erwerbstätigen mit einer angemessenen Beschäftigung durch die Gesamtbevölkerungszahl dividiert wird.

Die Arbeitnehmerorganisationen sollten die wirtschaftlichen und sozialen Vorteile, die sich für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen durch die Einführung von Politiken zur Förderung guter Arbeit ergeben, aktiv bewerben. Zu den positiven Ergebnissen der ‚hohen Arbeitsqualität‘ zählen zufriedene und gesunde Mitarbeiter/innen, ein geringer Krankenstand, geringere Mitarbeiterfluktuation, niedrigere Einstellungskosten, ein attraktives Unternehmen und höhere Produktivität. Die Arbeitnehmerorganisationen sollten ebenfalls darauf pochen, dass Beispiele für gute Verfahren aus den europäischen Ländern nach Möglichkeit betrachtet, gefördert und weitestgehend in anderen Mitgliedstaaten übernommen werden.

## 7 Bibliographie

Erhel, C., und M. Guergoat-Lariviere (2010), Job quality and labour market performance. CEPS Arbeitsdokument Nr. 330.

Europäische Kommission (2011), Employment and Social Developments in Europe 2011.

Evers, M., R. De Mooij und D. Van Vuuren (2008), "The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates", De Economist, Band 156, Nr. 1, S. 25-43.

Hengsbach F. (1982), Das kreative Dreieck menschlicher Arbeit.

Holman, D., und C. McClelland (2011): Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Walqing-Arbeitspapier 2011.3, Ergebnis 4 des WALQING-Projekts, SSH-CT-2009-244597. Manchester, Mai 2011.

Laenen W., C. Moons und D. Persyn (2011), De invloed van loonlasten op de vraag naar arbeid: een vergelijkende studie van België en de buurlanden, Brüssel: HUB-Forschungspapier 2011/10.

Leschke, J., A. Watt und M. Finn (2008) 'Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index', WP 2008/03, Brüssel: ETUI-REHS.

Munoz-Bustillo et al (2009), Indicators of job quality in the European Union. Brüssel: Europäisches Parlament.

Natali D. (2010), The Lisbon Strategy, Europe 2020 and the crisis in between. European Social Observatory, Deliverable 4, Mai 2010.

Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO-Rat)(Hrsg.): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2011, März 2011, S. 20-26 (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/11/st07/st07396.de11.pdf>).

Vandekerckhove S., C. Vermandere und G. Van Gyes (2010), Loondrift in België sinds de invoering van de loonnorm. Het verschil tussen de conventionele en effectieve brutoloonevolutes sectoraal ganalyseerd, Brüssel: CRB.

## Anhang 1: Arbeitsplatzqualität in den verschiedenen europäischen Mitgliedstaaten Bewertungen der ausgewählten Indikatoren

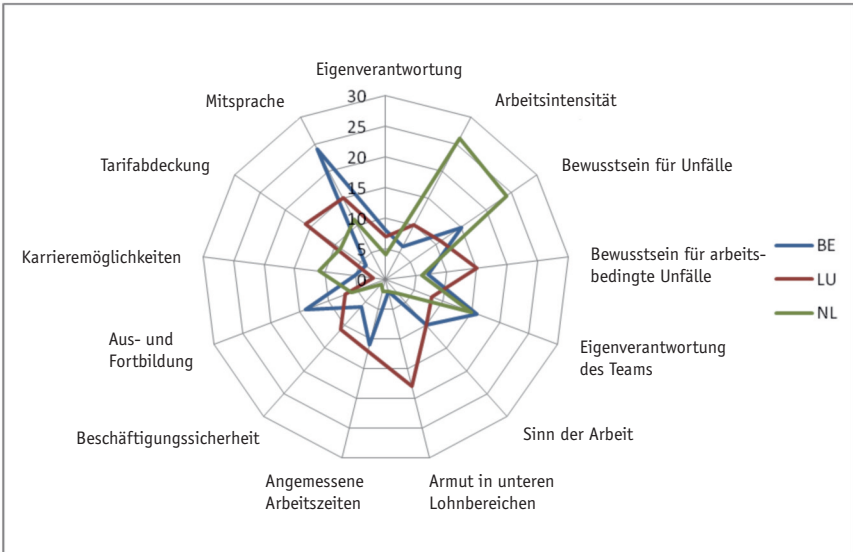
	Eigenverantwortung		Sorge um Unfälle		Sorge um arbeitsbedingten Stress		Eigenverantwortung des Teams		Sinn der Arbeit		Armut der unteren Lohnbereiche		Angemessene Arbeitszeiten		Beschäftigungssicherheit		Aus- und Weiterbildung		Karrieremöglichkeiten		Tarifverhandlungen		Mitsprache		
	EWCS	EWCS	ESENER	ESENER	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EU-SILC	EU-SILC	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	LFS	LFS	EWCS	EWCS	EWCS	EWCS	EIRO	EIRO	EWCS
2010	2010	2010	2009	2009	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2007	2007	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2009	2009	2010	2010
<b>BE</b>	71%	72%	46%	33%	19%	88%	4%	84%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	42%	8%	42%	96%	96%	60%	60%
<b>BG</b>	55%	55%	75%	22%	18%	89%	3%	78%	20%	1%	78%	20%	78%	20%	78%	20%	78%	20%	78%	20%	78%	30%	30%	71%	71%
<b>CZ</b>	68%	29%	85%	10%	17%	77%	3%	79%	30%	9%	3%	79%	30%	79%	30%	9%	3%	79%	30%	9%	28%	50%	50%	76%	76%
<b>DK</b>	85%	82%	17%	40%	35%	95%	4%	94%	45%	33%	4%	94%	45%	94%	45%	33%	4%	94%	45%	33%	40%	80%	80%	66%	66%
<b>DE</b>	57%	65%	61%	15%	19%	84%	7%	83%	24%	8%	7%	83%	24%	83%	24%	8%	7%	83%	24%	8%	28%	62%	62%	63%	63%
<b>EE</b>	73%	73%	9%	28%	26%	90%	8%	81%	21%	13%	8%	81%	21%	81%	21%	13%	8%	81%	21%	13%	26%	33%	33%	70%	70%
<b>EL</b>	60%	68%	37%	6%	16%	83%	14%	65%	25%	3%	14%	65%	25%	65%	25%	3%	14%	65%	25%	3%	30%	65%	65%	64%	64%
<b>ES</b>	63%	60%	70%	18%	29%	84%	11%	75%	24%	11%	11%	75%	24%	75%	24%	11%	11%	75%	24%	11%	28%	71%	71%	61%	61%
<b>FR</b>	68%	71%	73%	16%	22%	84%	6%	79%	40%	6%	6%	79%	40%	79%	40%	6%	6%	79%	40%	5%	32%	98%	98%	56%	56%
<b>IE</b>	67%	55%	60%	56%	34%	85%	6%	86%	18%	6%	6%	86%	18%	86%	18%	6%	6%	86%	18%	6%	45%	44%	44%	77%	77%
<b>IT</b>	69%	73%	24%	20%	14%	83%	10%	75%	30%	6%	10%	75%	30%	75%	30%	6%	10%	75%	30%	6%	25%	80%	80%	61%	61%
<b>CY</b>	58%	59%	48%	17%	10%	89%	6%	81%	24%	8%	6%	81%	24%	81%	24%	8%	6%	81%	24%	8%	40%	75%	75%	76%	76%
<b>LV</b>	70%	70%	67%	30%	21%	90%	10%	76%	17%	10%	10%	76%	17%	76%	17%	10%	10%	76%	17%	5%	30%	34%	34%	63%	63%
<b>LT</b>	61%	56%	28%	22%	26%	77%	8%	76%	15%	8%	8%	76%	15%	76%	15%	8%	8%	76%	15%	5%	17%	15%	15%	62%	62%
<b>LU</b>	71%	66%	51%	18%	28%	88%	9%	83%	32%	9%	9%	83%	32%	83%	32%	9%	9%	83%	32%	15%	48%	60%	60%	65%	65%
<b>HU</b>	64%	45%	5%	10%	19%	88%	6%	79%	15%	3%	6%	79%	15%	79%	15%	3%	6%	79%	15%	3%	23%	33%	33%	60%	60%
<b>MT</b>	89%	53%	24%	16%	23%	97%	4%	80%	36%	9%	4%	80%	36%	80%	36%	7%	7%	80%	36%	7%	49%	51%	51%	78%	78%
<b>NL</b>	80%	38%	17%	34%	20%	93%	4%	91%	48%	4%	4%	91%	48%	91%	48%	4%	4%	91%	48%	18%	32%	85%	85%	69%	69%
<b>AT</b>	69%	54%	47%	18%	18%	86%	6%	87%	31%	6%	6%	87%	31%	87%	31%	6%	6%	87%	31%	15%	26%	98%	98%	61%	61%
<b>PL</b>	65%	62%	68%	15%	16%	84%	12%	85%	37%	12%	12%	85%	37%	85%	37%	6%	6%	85%	37%	6%	36%	30%	30%	63%	63%
<b>PT</b>	63%	40%	88%	13%	8%	87%	9%	81%	19%	8%	9%	81%	19%	81%	19%	5%	5%	81%	19%	5%	29%	90%	90%	70%	70%
<b>RO</b>	62%	45%	81%	26%	32%	89%	8%	86%	18%	8%	8%	86%	18%	86%	18%	1%	1%	86%	18%	1%	20%	100%	100%	66%	66%
<b>SI</b>	63%	63%	25%	18%	33%	90%	5%	75%	35%	9%	5%	75%	35%	75%	35%	18%	18%	75%	35%	18%	32%	96%	96%	74%	74%
<b>SK</b>	59%	77%	21%	21%	19%	80%	5%	85%	22%	3%	5%	85%	22%	85%	22%	3%	3%	85%	22%	3%	20%	35%	35%	60%	60%
<b>FI</b>	84%	75%	17%	47%	41%	86%	5%	86%	45%	7%	5%	86%	45%	86%	45%	25%	25%	86%	45%	25%	32%	91%	91%	72%	72%
<b>SE</b>	78%	56%	8%	68%	43%	81%	7%	86%	45%	7%	7%	86%	45%	86%	45%	23%	23%	86%	45%	23%	29%	90%	90%	74%	74%
<b>UK</b>	70%	45%	49%	57%	26%	76%	8%	87%	43%	8%	8%	87%	43%	87%	43%	21%	21%	87%	43%	21%	47%	33%	33%	67%	67%

## Relative Position der europäischen Länder im Hinblick auf die ausgewählten Indikatoren für Arbeitsplatzqualität

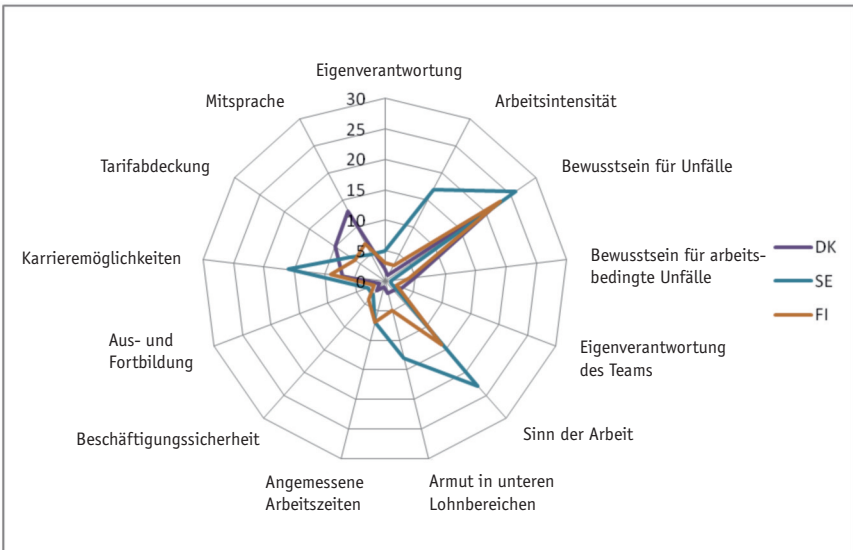
	Eigenverantwortung		Arbeitsplatzintensität		Sorge um Unfälle		Sorge um Arbeitsbedingungen/ Stress		Eigenverantwortung des Teams		Sinn der Arbeit		Armut der unteren Lohnbereiche		Angemessene Arbeitszeiten		Beschäftigungssicherheit		Aus- und Weiterbildung		Karriere möglichkeiten		Tarifverhandlungen		Mitsprache		
	EWCS 2010	EWCS 2010	ESENER 2009	ESENER 2009	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EU-SILC 2007	EU-SILC 2007	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	LFS 2010	LFS 2010	EWCS 2010	EWCS 2010	EIRO 2009	EIRO 2009	EWCS 2010
BE	8	6	15	7	16	10	2	11	6	14	5	4	24														
BG	27	19	4	12	20	7	#k.A.	21	21	26	17	25	8														
CZ	14	27	2	26	22	25	1	18	13	11	18	18	4														
DK	2	1	22	5	3	2	2	1	2	1	7	10	13														
DE	26	11	9	22	18	19	13	13	16	13	20	15	19														
EE	6	5	25	9	10	5	15	15	20	9	21	22	9														
EL	23	9	16	27	23	22	24	27	15	24	14	14	16														
ES	19	14	6	18	7	18	22	24	18	10	19	13	23														
FR	13	7	5	21	13	17	8	19	7	20	10	2	27														
IE	15	18	10	3	4	16	8	5	23	17	4	19	2														
IT	11	4	20	14	25	21	20	26	14	18	23	10	22														
CY	25	15	13	19	26	9	8	15	16	12	6	12	3														
LV	10	8	8	8	14	6	20	23	25	19	13	21	17														
LT	22	16	17	11	9	26	15	22	26	22	27	27	20														
LU	7	10	11	15	8	10	18	12	11	7	2	16	15														
HU	17	24	27	25	18	12	8	20	27	25	24	22	26														
MT	1	21	19	20	12	1	#k.A.	17	9	15	1	17	1														
NL	4	26	24	6	15	3	2	2	1	6	11	9	11														
AT	12	20	14	16	21	15	8	4	12	7	21	2	21														
PL	16	13	7	23	24	20	23	10	8	16	8	25	17														
PT	20	25	1	24	27	13	18	14	22	21	15	7	10														
RO	21	22	3	10	6	8	#k.A.	6	24	27	25	1	14														
SI	18	12	18	17	5	4	5	25	10	5	12	4	6														
SK	24	2	21	13	17	24	5	9	19	23	26	20	25														
FI	3	3	23	4	2	14	5	7	4	2	9	6	7														
SE	5	17	26	1	1	23	13	7	3	3	16	7	5														
UK	9	23	12	2	10	27	15	3	5	4	3	22	12														

## Anhang 2: Präsentation der Bewertung der ‚Arbeitsqualität‘ für die 27 EU-Mitgliedstaaten

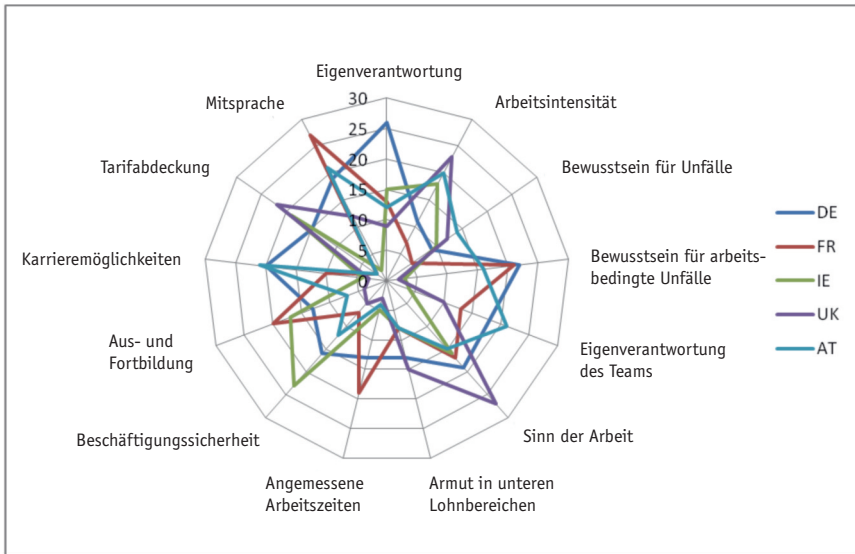
### 1. Benelux-Länder: Belgien, Luxemburg, Niederlande



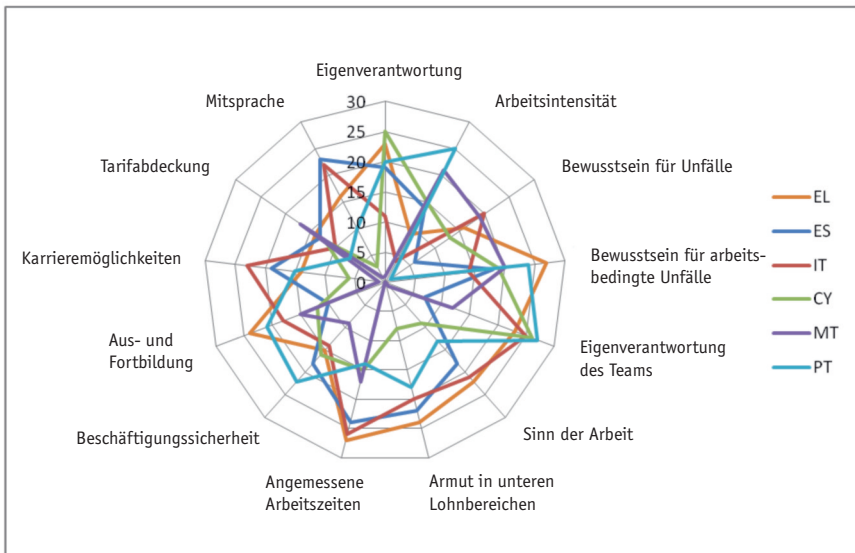
### 2. Nordeuropa: Dänemark, Schweden, Finnland



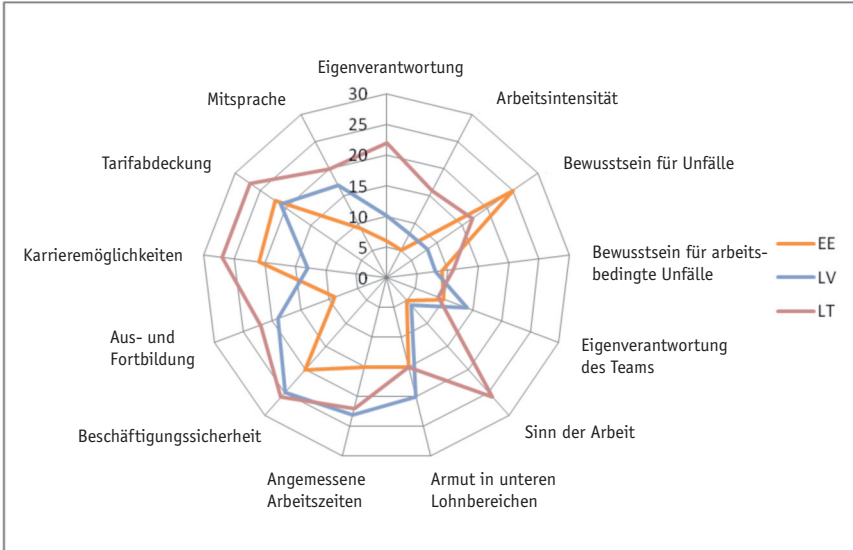
### 3. Westeuropa: Deutschland, Frankreich, Österreich, Irland, Vereinigtes Königreich



### 4. Südeuropa: Griechenland, Spanien, Italien, Zypern, Malta, Portugal



### 5. Baltische Staaten: Estland, Lettland, Litauen



### 6. Osteuropa: Bulgarien, Rumänien, Tschechische Republik, Ungarn, Polen, Slowakei, Slowenien

