

JAHRBUCH 2011



Leben und arbeiten in Europa



Eurofound



Eurofound Jahrbuch 2011: Leben und Arbeiten in Europa

Die Katalogisierungsdaten befinden sich am Ende dieser Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union 2012

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2012

Anträge auf Übersetzungs- und Nachdruckrechte sind zu richten an den Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine eigenständige Einrichtung der Europäischen Union, die gegründet wurde, um zur Konzipierung der künftigen Politik in sozialen und die Arbeitswelt betreffenden Angelegenheiten beizutragen. Weitere Informationen finden Sie auf der Eurofound-Website unter www.eurofound.europa.eu.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irland
Tel.: (+353 1) 204 31 00
Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
E-Mail: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) wurde errichtet, um zur Konzipierung und Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beizutragen.

Sie wurde 1975 vom Europäischen Rat gegründet und hat ihren Sitz in Dublin, Irland.

Ergebnisse

Vorwort		v
Kapitel 1:	Arbeitsplätze 2011: bessere aber nicht mehr	1
Kapitel 2:	Sind gute Arbeitsbedingungen ein Luxus?	15
Kapitel 3:	Harte Zeiten am Verhandlungstisch	23
Kapitel 4:	Jugend und Alter	31
Kapitel 5:	Auf der Suche nach aktiven, inklusiven Gemeinschaften	41
EUROFOUND Datenquellen 2011		53

Vorwort

Auch wenn sich 2011 die Wirtschaftsnachrichten in einigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union verbessert haben, fragen sich viele Bürger nach wie vor, wie sicher die Zukunft ist und ob sie ihren Lebensstandard halten können. Diese Gegebenheiten spiegeln sich im dritten Eurofound *Jahrbuch*. Es präsentiert einige der hauptsächlichen Ergebnisse unserer Forschung und beschreibt die wichtigsten Entwicklungen, die das Leben und die Arbeit der europäischen Bürgerinnen und Bürger und ihrer Familien prägen. Drei europaweite Erhebungen bieten eine Sammlung von Daten über die alltäglichen Arbeitsbedingungen der europäischen Arbeitnehmer, die Lebensbedingungen und den Lebensstandard der Bürger und die in europäischen Unternehmen vorherrschende betriebliche Praxis. Alle drei Erhebungen wurden in regelmäßigen Abständen wiederholt, sodass Trends erfasst werden können. Dadurch können wir z. B. Antwort auf die Fragen geben, ob gute Arbeitsbedingungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein Luxus sind oder ob wir Fortschritte bei der Entwicklung zu aktiven und inklusiven Gemeinschaften machen. Die enge Überwachung der Arbeitsmarktentwicklungen führt auch zu anderen interessanten Einblicken, wie etwa der Tatsache, dass Europa bessere, aber nicht mehr Arbeitsplätze geschaffen hat. Die von Eurofound 2011 angestregten Untersuchungen haben aber nicht nur Probleme zu Tage gefördert. Wir haben auch die Prozesse untersucht, die zu innovativen Lösungen führen, wie die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf den unterschiedlichen Ebenen, und haben die Ergebnisse dieses zuweilen schwierigen Dialogs analysiert.

Das *Jahrbuch* 2011 vermittelt nur ein Teilbild der vielfältigen Tätigkeiten, die die Stiftung im letzten Jahr unternommen hat. Wir hoffen jedoch, Ihr Interesse an weiterführenden Informationen geweckt zu haben und laden Sie zu einem Besuch unserer Website www.eurofound.europa.eu ein.

Juan Menéndez-Valdés

Direktor

Erika Mezger

Stellvertretende Direktorin

EUROFOUND 2011

105 Mitarbeiter

Haushalt: **20 381 000** EUR

Wir erstellten intern **855** Veröffentlichungen
und
810 wurden in mindestens eine andere Sprache übersetzt

Wir verteilten **73 952** Veröffentlichungen
Wir hielten Redebeiträge auf **167** Veranstaltungen in ganz Europa

Unsere Arbeiten wurden in mindestens **873**
veröffentlichten Fachartikeln zitiert

Unsere Website verzeichnete in diesem Jahr **2 021 489**
Besuche mit **118 576** Downloads unserer Veröffentlichungen

Unser Personal kaufte **13 276** Tassen Kaffee in der Kantine,
um diese Ergebnisse zu erzielen.

Arbeitsplätze 2011: 1 bessere aber nicht mehr

Arbeitsplätze 2011: bessere aber nicht mehr

Die Rezession 2008-2009 brachte das Beschäftigungswachstum in Europa zum Stillstand und 2011 gab es kaum Anzeichen für eine Besserung. Die Erholung der Wirtschaft stockte, und im Laufe des Jahres wurden die Wachstumsprognosen nach unten korrigiert, was sicher auch die Ängste in Bezug auf den Zusammenhalt der Eurozone widerspiegelte. Vom ersten Quartal 2010 bis zum ersten Quartal 2011 stieg die Zahl der Erwerbstätigen um etwas mehr als eine Million. Doch das Nettoergebnis für den Zeitraum vom ersten Quartal 2008 bis zum ersten Quartal 2011 ergab laut europäischer Arbeitskräfteerhebung einen Verlust von mehr als fünfseinhalb Millionen Arbeitsplätzen. Ende 2011 hatte die Arbeitslosenquote in der EU die 10-%-Marke erreicht.

Den Untersuchungen von Eurofound zufolge gingen vor allem Arbeitsplätze im mittleren und unteren Verdienstbereich im Bausektor, im verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel verloren, während die neu geschaffenen Stellen höher qualifizierte und besser bezahlte Tätigkeiten im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen betrafen. Das lässt darauf schließen, dass Europa gegenwärtig verhältnismäßig mehr höherwertige, (zumindest in Bezug auf die Bezahlung) „bessere“ Arbeitsplätze schafft, wie es den Zielen der Lissabon-Strategie entspricht – es sind jedoch nicht genug, um die große Zahl derjenigen aufzufangen, die ihre Arbeit durch den Personalabbau in den traditionellen Sektoren verloren haben.

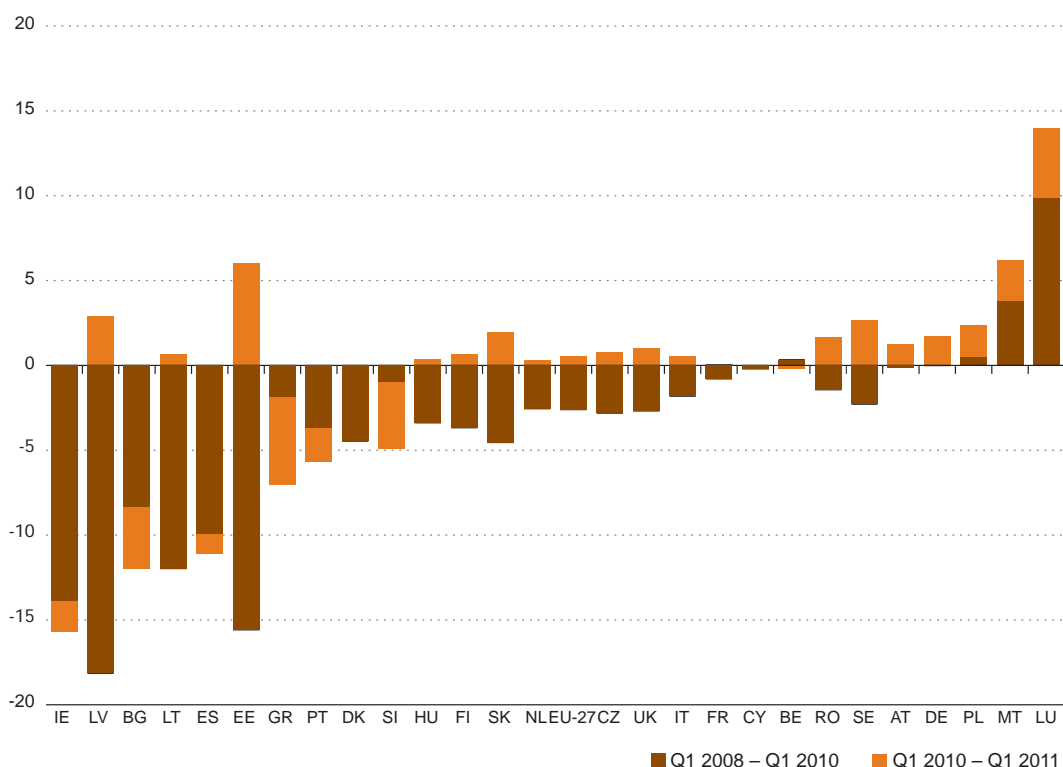
Viele Tätigkeiten von Eurofound im Jahr 2011 drehten sich um diese Dualität von weniger aber besseren Arbeitsplätzen, wobei Quantität und Qualität der neu geschaffenen und der vernichteten Arbeitsplätze untersucht wurden.

Beschäftigungstrends nach Ländern

Der Bericht *„Public instruments to support restructuring in Europe“* (Öffentliche Unterstützungsinstrumente für Umstrukturierungen in Europa) bietet eine detaillierte Untersuchung der Arbeitsmarkttrends in den Mitgliedstaaten und Sektoren.

Ein besonderes Merkmal der Wirtschaftskrise war ihre unterschiedliche Auswirkung auf die einzelnen Länder und Industriezweige und im Bericht wird festgestellt, dass sich dieses Muster in der Erholungsphase auf den Arbeitsmärkten fortgesetzt hat. In den fünf Quartalen ab Anfang 2010 nahm die Beschäftigung in 19 Mitgliedstaaten zu, in acht Mitgliedstaaten ging sie zurück.

Abbildung 1: Veränderung der Beschäftigung nach Ländern während der Rezession und danach (in %)



Für die Zeit der Rezession und die Zeit nach der Rezession sind unterschiedliche Trends erkennbar:

- Einige Länder, wie Deutschland, Luxemburg und Polen, überstanden die Rezession relativ unbeschadet und verzeichneten einen Anstieg der Beschäftigung. Die Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen war ein wichtiger Faktor für die Krisenfestigkeit des Arbeitsmarktes in diesen Mitgliedstaaten.
- Die meisten Länder verzeichneten während der Rezession hohe Arbeitsplatzverluste und danach nur geringfügige Zunahmen.
- Die baltischen Staaten, die besonders hohe Arbeitsplatzverluste hinnehmen mussten, zeigten deutliche Zeichen der Erholung. Vor allem Estlands Arbeitsmarkt wies nach der Rezession einen deutlichen Beschäftigungsanstieg auf.
- In einigen Ländern gingen auch in der Phase der wirtschaftlichen Erholung weiterhin Arbeitsplätze verloren, vor allem in den von einer massiven Schuldenkrise betroffenen Ländern Irland, Griechenland, Portugal und Spanien. Das Arbeitsplatzschaffungspotenzial in vielen dieser Staaten wurde durch den desolaten Zustand der Staatsfinanzen behindert.

Dänemark stach heraus, weil dort die Beschäftigung im Gegensatz zu den anderen nördlichen Mitgliedstaaten während der Krise dramatisch zurückging und sich dieser Trend auch nach der Krise fortsetzte. Dänemarks Flexicurity-Modell führte dazu, dass Arbeitsmarktanpassungen infolge der wegen der Kurzarbeitsprogramme anderer Länder rückläufigen Nachfrage vor allem durch Personalabbau erfolgten. Positiv zu vermerken ist, dass die dänischen Beschäftigungsquoten hoch blieben. Die Flexicurity-Regelungen müssten zu höheren Beschäftigungszunahmen führen, wenn die Wirtschaft wieder anzieht.

Beschäftigungstrends nach Sektoren

Was die sektorbezogenen Trends angeht, bestätigt der Bericht den weiteren Rückgang der Beschäftigung im Bausektor und im verarbeitenden Gewerbe. Dem Bericht zufolge gingen zwischen 2008 und 2011 in beiden Sektoren zusammengenommen mehr als 6,4 Millionen Arbeitsplätze verloren. Damit haben die beiden Sektoren den größten Anteil am Rückgang der Beschäftigung in diesem Zeitraum. Die Beschäftigung im Bausektor ging um 14 % zurück, wobei die höchsten Arbeitsplatzverluste in den Ländern zu verzeichnen waren, in denen der Immobilienboom zum Stillstand kam. In Spanien fielen der Immobilienkrise fast die Hälfte der Arbeitsplätze im Bausektor zum Opfer, im Vereinigten Königreich ging ein Arbeitsplatz von fünf verloren, in Irland waren es sogar drei von fünf.

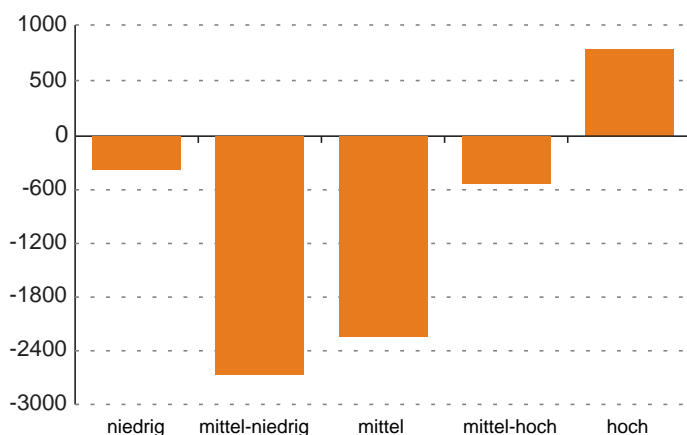
Der langfristige Rückgang der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe beschleunigte sich während der Rezession und machte im Zeitraum 2008 bis 2011 10 % aus. Alle Mitgliedstaaten verzeichneten Rückgänge bei der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe; 2011 hatte dieser Sektor einen Anteil von weniger als einem von sechs Arbeitsplätzen in der EU. In vielen Teilsektoren des verarbeitenden Gewerbes stieg die Beschäftigung nach der Rezession jedoch an, insbesondere in den Teilsektoren mit hoher Technologieintensität, wie z. B. in der Computer-/Elektronikbranche und im Fahrzeugbau, aber auch in Teilsektoren mit traditionell niedriger Technologieintensität, wie der Herstellung von Nahrungsmitteln. In langfristig rückläufigen Teilsektoren, wie Textilien/Bekleidung und Holz- und Papierwaren, setzte sich der Rückgang der Beschäftigung auch in der Erholungsphase fort.

Während der Rezession waren vor allem die vorwiegend vom Staat finanzierten Sektoren ein Stabilitätsfaktor für Beschäftigung. Zwischen dem ersten Quartal 2008 und dem ersten Quartal 2011 stieg die Beschäftigung im Gesundheitssektor um 7 % und im Bildungssektor um 4 %. Diese Beschäftigungszunahme wurde jedoch bald gestoppt und verkehrte sich aufgrund der immer spürbareren Auswirkungen der Sparmaßnahmen der öffentlichen Haushalte ins Gegenteil. Ein Anzeichen der veränderten Rahmenbedingungen war der geringfügige Rückgang der Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung um 1 %.

Die begrenzten Stelleneinbußen in der Finanz- und Versicherungsbranche wurden in der Erholungsphase wieder ausgeglichen, während das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe in beiden Phasen eine geringfügige Beschäftigungszunahme aufwies.

Strukturelle Verschiebungen – Die „schrumpfende Mitte“

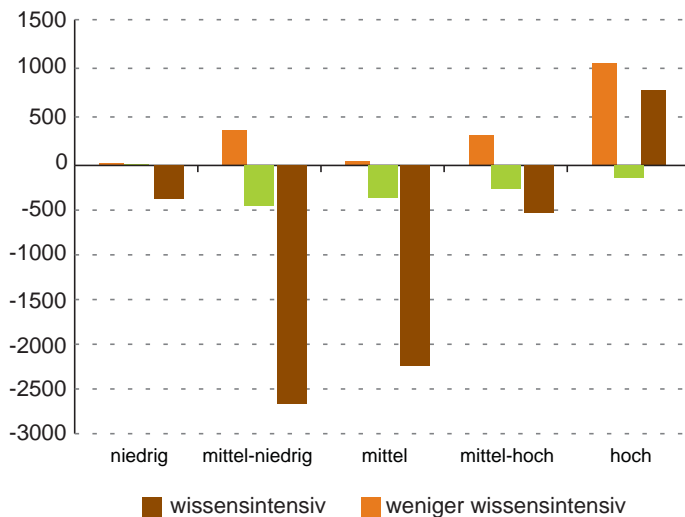
Abbildung 2: Beschäftigungsrückgänge und -zunahmen in fünf Vergütungskategorien, Q2 2008-Q2 2010



Neben der Analyse der Trends bei den Beschäftigungsquoten untersuchte Eurofound, ob bestimmte Arten von Arbeitsplätzen überproportional von der Rezession betroffen waren oder von ihr verschont wurden. Die Forscher untersuchten die Beschäftigungsveränderungen von Mitte 2008 bis Mitte 2010 von fünf gleich großen Vergütungskategorien von der niedrigsten bis zur höchsten, die der Verteilung der Arbeitsplätze von den geringqualifizierten bis zu den hochqualifizierten entsprechen. Das im Bericht „Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession“ (Veränderungen der Tätigkeitsstruktur während der großen Rezession) veröffentlichte Ergebnis dieser Untersuchung zeigte für die einzelnen Vergütungskategorien sehr unterschiedliche Beschäftigungsentwicklungen (Abbildung 2).

Die am besten bezahlten Tätigkeiten hielten den Auswirkungen der Rezession stand und die Beschäftigung nahm in dieser Kategorie sogar zu. In allen anderen Vergütungskategorien ging die Beschäftigung jedoch zurück, besonders in der mittleren und mittleren bis niedrigen Vergütungskategorie.

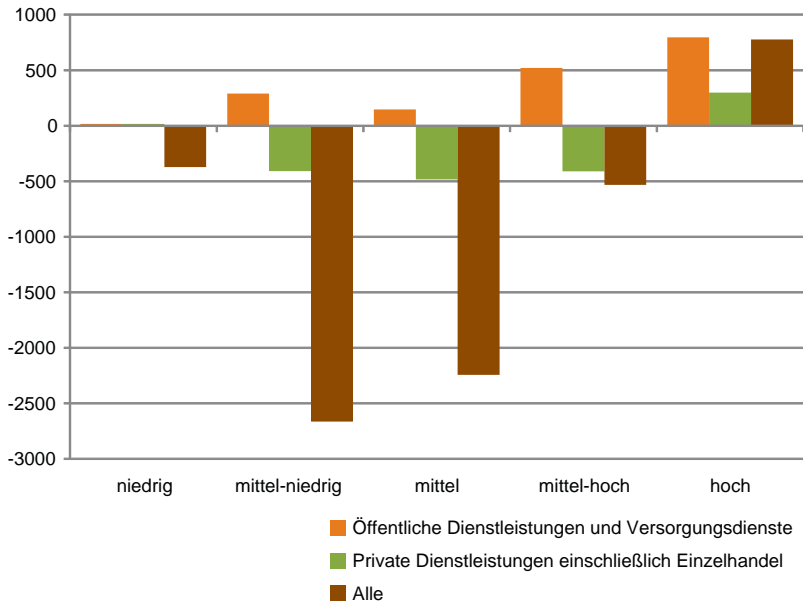
Abbildung 3: Beschäftigungsveränderungen bei den wissensintensiven Dienstleistungen in fünf Vergütungskategorien, Q2 2008-Q2 2010



Zunahme bei den am besten bezahlten Tätigkeiten

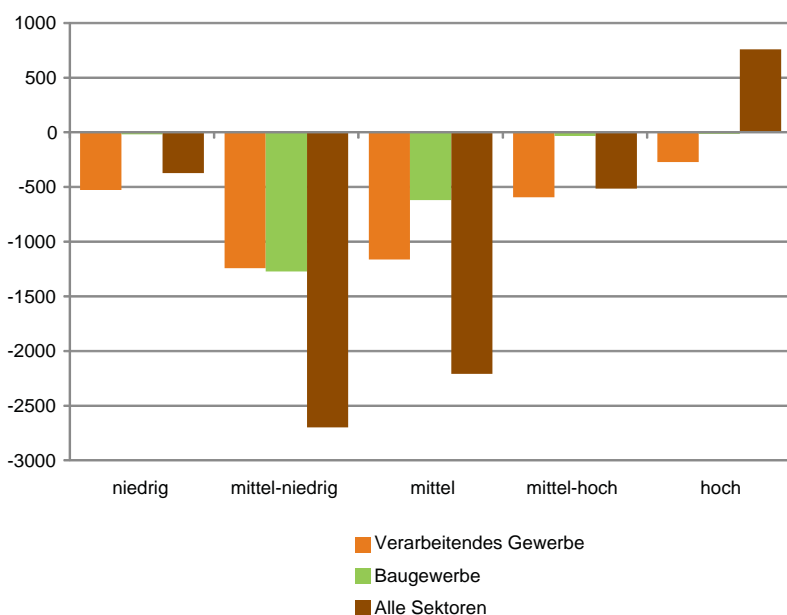
Die Zunahme bei den am besten bezahlten Tätigkeiten ist auf die Beschäftigungszunahme bei den wissensintensiven Dienstleistungen, besonders in den Bereichen Bildung, Gesundheitsdienste und Dienste für Unternehmen zurückzuführen (Abbildung 3). Diese Dienstleistungen blieben von der Rezession weitgehend unberührt und verzeichneten Beschäftigungszuwächse in allen Vergütungskategorien. Weniger wissensintensive Dienstleistungen mussten Rückgänge bei der Beschäftigung in allen Kategorien hinnehmen. Der Einzelhandel hatte den größten Anteil am Beschäftigungsrückgang, insbesondere in den niedrigen Vergütungskategorien. Doch auch die Postdienste, Vorratslagerung und die Transport- und Personaldienste verzeichneten hohe Rückgänge.

Abbildung 4: Beschäftigungsveränderungen bei den Dienstleistungen des öffentlichen und privaten Sektors in fünf Vergütungskategorien, Q2 2008-Q2 2010



Bei der Betrachtung der Vergütungskategorien nach öffentlichem und privatem Dienstleistungssektor (Abbildung 4) wird deutlich, dass vor allem die Beschäftigung in öffentlichen Diensten – insbesondere im Bildungs- und im Gesundheitsbereich – für die Beschäftigungszunahme in der höchsten Vergütungskategorie verantwortlich ist, doch auch in den übrigen Vergütungskategorien waren in diesem Sektor durchweg Zunahmen festzustellen. Die Beschäftigung im privaten Dienstleistungssektor stieg nur in der höchsten Vergütungskategorie. In den mittleren Vergütungsgruppen ging sie deutlich zurück.

Abbildung 5: Beschäftigungsveränderungen im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in allen Sektoren in fünf Vergütungskategorien, Q2 2008-Q2 2010



Stellen im mittleren Vergütungsbereich abgebaut

Der deutliche Rückgang der Beschäftigung im mittleren Vergütungsbereich wurde weitgehend durch den Abbau von Arbeitsplätzen im Baugewerbe und im verarbeitenden Gewerbe verursacht. Entlassungen im Bausektor konzentrierten sich vor allem auf die Stellen im mittleren und mittleren bis unteren Vergütungssegment. Dagegen gingen im verarbeitenden Gewerbe Arbeitsplätze in allen Vergütungskategorien verloren, besonders viele jedoch auch in diesen beiden Kategorien.

Der Großteil der Arbeitsplatzverluste im verarbeitenden Gewerbe war in Teilsektoren mit niedriger Technologieintensität zu verzeichnen, in denen Niedriglohngruppen vorherrschen. Aber auch in den Bereichen mit hoher Technologieintensität, in denen die Löhne und Gehälter im mittleren Verdienstbereich liegen, kam es zu Arbeitsplatzverlusten, besonders in kapitalintensiven Wirtschaftszweigen wie Metallwaren, Fahrzeug- und Maschinenbau.

Muster in den einzelnen Mitgliedstaaten

In Bezug auf die Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen waren in den Mitgliedstaaten drei Hauptmuster zu erkennen:

- Upgrading, wobei sich die Beschäftigungszunahme auf das obere Ende der Lohn- und Gehaltsskala verlagert – festgestellt in Deutschland, Luxemburg, Schweden und der Slowakei;
- Polarisierung, mit Zunahmen an den oberen und unteren Enden des Lohn- und Gehaltsspektrums, aber Schrumpfung in der Mitte – festgestellt in Bulgarien, Zypern, Spanien, Frankreich, Griechenland, Irland, Lettland, Portugal, Slowenien und dem Vereinigten Königreich;
- Downgrading, mit größeren Arbeitsplatzverlusten im höheren Lohn- und Gehaltssegment, während die Beschäftigung im niedrigeren Lohnbereich entweder zunahm oder nur geringfügig zurückging – festgestellt in Dänemark, der Tschechischen Republik, Ungarn, Italien und Litauen.

Verringerung geschlechtsbezogener Ungleichheiten

Die größere Auswirkung der Krise auf männerdominierte Sektoren hatte eine Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Beschäftigung zur Folge. Der größte Teil (80 %) des Nettorückgangs der Beschäftigung betraf männliche Beschäftigte, die zum überwiegenden Teil einer Beschäftigung im mittleren oder mittleren bis niedrigen Verdienstbereich nachgingen. Dagegen sorgte die anhaltende Zunahme bei den Arbeitsplätzen mit hohen Qualifikationsanforderungen im Gesundheits- und Bildungsbereich für positive Beschäftigungseffekte am oberen Ende der Vergütungsskala. Diese hochqualifizierten Stellen wurden mehrheitlich eher mit Frauen als mit Männern besetzt. Die Arbeitsplatzverluste bei den Frauen betrafen ausschließlich Tätigkeiten in der mittleren und niedrigen Vergütungskategorie, wie z. B. die von Verkäuferinnen im Einzelhandel und Arbeiterinnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie und in der Landwirtschaft.

Veränderungen im Beschäftigungsstatus

In Bezug auf die Veränderungen beim Beschäftigungsstatus vermittelt der Bericht ein heterogenes Bild. Es zeigt einen deutlichen Rückgang der Zeitarbeit, der jedoch vor allem auf die Entwicklungen im spanischen Baugewerbe zurückzuführen ist. Außer in Spanien nahm die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zu, eine Entwicklung, die ab 2009 noch schneller verlief. Auch die Teilzeitarbeit verzeichnete in allen Lohn- und Gehaltskategorien Zuwächse, die größten waren jedoch am oberen und am unteren Ende der Verdienstskala festzustellen. Die Zunahmen der Teilzeitstellen waren gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilt. Neue Teilzeitbeschäftigungen für Männer entstanden in erster Linie im Niedriglohnsegment in der Landwirtschaft, im Lebensmittel- und Getränkektor, im Baugewerbe und bei den Landschaftsdienstleistungen. Mehr als zwei Drittel der Zunahme der Teilzeitarbeit bei den Frauen entfielen auf die höher bezahlten Tätigkeiten im Bildungs- und Gesundheitsbereich und die freiberuflichen Dienstleistungen.

Eine Verschiebung hin zu mehr Teilzeitarbeit zeigte sich besonders deutlich in den Niederlanden, wo die Teilzeitarbeit auch vor der Krise schon einen großen Anteil an der Beschäftigung hatte. Diese Entwicklung verstärkte sich während der Rezession. Fast 200 000 Vollzeitstellen gingen verloren und 100 000 neue Teilzeitstellen wurden vorwiegend in den höheren Vergütungskategorien geschaffen. Teilzeitbeschäftigung machte 2011 fast die Hälfte der Beschäftigung in den Niederlanden aus.

Jüngste Trends bei der Umstrukturierung

Das *Europäische Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen* (*European Restructuring Monitor* - ERM) von Eurofound ist eine indikative (im Gegensatz zu einer repräsentativen) Datenquelle zu den jüngsten Trends der tiefgreifenden Umstrukturierungen in der EU und Norwegen. Es stützt sich auf die Auswertung der Bekanntmachungen in den wichtigsten Presseorganen sowie in Rundfunk und Fernsehen in den einzelnen Ländern. Den ERM-Daten zufolge gingen die Umstrukturierungen ab Mitte 2009 zurück, die Zahl der angegebenen Arbeitsplatzverluste war jedoch weiterhin höher als die Zahl der angegebenen neuen Arbeitsplätze.

Am bemerkenswertesten waren die vom ERM erfassten Daten bezüglich der zwischen 2010 und Mitte 2011 beschleunigten Zunahme der angegebenen Stellenstreichungen in der öffentlichen Verwaltung, einem Sektor, der, wie weiter oben erwähnt, während der Rezession als Bastion der Beschäftigung gegolten hatte. Die öffentliche Verwaltung war für mehr als 30 % der angegebenen Entlassungen verantwortlich und löste damit das verarbeitende Gewerbe als Sektor mit dem größten Stellenabbau ab, da die Regierungen sowohl in den von der Finanzkrise besonders hart getroffenen Ländern als auch in den weniger betroffenen Ländern Sparprogramme auf den Weg brachten, um die zunehmende öffentliche Verschuldung in den Griff zu bekommen. Die massivsten Kürzungen erfolgten in vier Ländern - Polen, Vereinigtes Königreich, Rumänien und die Niederlande.

Dem ERM zufolge war in den ersten sechs Monaten des Jahres 2011 ein Rückgang der Arbeitsplatzverluste im verarbeitenden Gewerbe und eine Bestätigung des Aufwärtstrends in den technologieintensiven Branchen festzustellen. In der Automobilbranche beispielsweise wurden mehr neue Stellen (44 000) geschaffen als Stellen abgebaut (30 000). Der Einzelhandel wies moderate Stellenverluste auf, im Baugewerbe setzte sich der Beschäftigungsrückgang jedoch fort. Im Transport- und Kommunikationssektor stieg die Zahl der Entlassungen drastisch an, vor allem aufgrund der Umstrukturierung von La Poste in Frankreich. In der breitgefächerten Kategorie der Dienstleistungen für Unternehmen, denen die IT-/Computerbranche, Beratungsdienste, die Werbebranche und juristische Dienstleistungen zuzurechnen sind, nahm die Beschäftigung jedoch zu.

Düstere Aussichten

Die von Eurofound durchgeführten Untersuchungen der Veränderungen des Arbeitsmarktes ließen darauf schließen, dass die Aussichten für ein Beschäftigungswachstum Ende 2011 schlecht standen. Die europäische Wirtschaft insgesamt blieb angeschlagen, was die Hoffnungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen im Privatsektor dämpfte. Vom staatlich finanzierten Sektor kann keine stabilisierende Wirkung mehr erwartet werden. Breit angelegte staatliche Konjunkturprogramme sicherten kurzfristig die Beschäftigung, doch liefen sie 2011 aus oder wurden zurückgeschraubt. Dies wird sich wahrscheinlich auch im gesamten Jahr 2012 auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor auswirken, da viele Mitgliedstaaten ihn schon jetzt für Einsparungen im Visier haben. Teile der Finanzdienstleistungsindustrie, die staatliche Hilfen erhalten haben, werden vermutlich auch in Mitleidenschaft gezogen werden. Außerdem könnte die durch Verhandlungen oder Anreize erreichte Arbeitszeitflexibilität, die dazu beigetragen hat, die Beschäftigungsverluste während des wirtschaftlichen Abschwungs abzufedern, einen Puffer geschaffen haben, der die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Phase des Wiederaufschwungs bremsen könnte.

Verstärkung langfristiger Trends

Die Rezession scheint insgesamt die bereits vorhandenen Trends auf den Arbeitsmärkten aller Länder beschleunigt zu haben. Sie verstärkte die langfristige Verschiebung der Beschäftigung vom ersten Sektor (Landwirtschaft, Fischerei und Rohstoffindustrie) und zweiten Sektor (verarbeitende Industrien) hin zu den Dienstleistungstätigkeiten. Der Dienstleistungssektor hatte 2008 einen Anteil von 69 % und 2010 einen Anteil von 71 % an der Beschäftigung in der EU. Die Veränderungen waren außerdem stark qualifikationsabhängig. Zumindest im Untersuchungszeitraum waren höherqualifizierte Angestellte kaum von Stellenstreichungen betroffen, während Arbeitsplätze am unteren Ende des Qualifikationsspektrums reihenweise gestrichen wurden.

Aufschwung ohne Arbeitsplätze?

Die erhoffte Zunahme der Schaffung von Arbeitsplätzen nach der Rezession ist ausgeblieben. Den Untersuchungen von Eurofound zufolge könnte dies vor allem auf das Verhältnis der strukturell bedingten Entlassungen zu den zyklischen Entlassungen während der Rezession zurückzuführen sein. Zyklische Entlassungen sind auf Rückgänge der Nachfrage zurückzuführen und in der Regel zeitlich begrenzt. Sobald die Wirtschaft wieder anzieht, werden die entlassenen Arbeitnehmer wieder eingestellt oder finden eine gleichwertige Beschäftigung in einem ähnlichen Unternehmen. Strukturelle Veränderungen hingegen verändern ein Unternehmen oder eine Branche und zerstören dabei dauerhaft Arbeitsplätze, sodass es unwahrscheinlich ist, dass Arbeitnehmer ihre alten Arbeitsplätze wieder einnehmen können. Arbeitsplätze zu schaffen, um diese Arbeitnehmer aufzufangen, erfordert mehr Zeit, als Arbeitnehmer auf ihre früheren Arbeitsplätze zurückzuholen.

Die amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler Erica Groshen und Simon Potter argumentieren, die Schaffung von Arbeitsplätzen nach den jüngsten Rezessionen komme nur schleppend voran, weil die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vorwiegend struktureller Art seien. Während der Rezession 2008-2009 waren zwei Drittel der Arbeitnehmer in der EU in Sektoren beschäftigt, in denen Arbeitsplätze aufgrund des Strukturwandels verloren gingen. Diese Arbeitsplätze sind wahrscheinlich für immer verloren. Unter diesen Voraussetzungen kann eine Beschäftigungszunahme nur durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze erreicht werden. Dieser Prozess braucht Zeit und ist für die Arbeitgeber mit einigen Risiken behaftet, was mit einer Erklärung dafür sein könnte, dass die wirtschaftliche Erholung bis jetzt noch so wenige neue Arbeitsplätze mit sich gebracht hat.

Sektor im Fokus: Allgemeine und berufliche Bildung

Das Interesse am Bildungssektor hat aufgrund seiner entscheidenden Rolle als Fundament für Europas wissensbasierte Wirtschaft zugenommen. Die 2008 von der Europäischen Kommission auf den Weg gebrachte Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ hat den Bildungssektor zu vorausschauenderem Denken und einer stärkeren Fokussierung auf die Unterstützung eines nachhaltigen Wachstums sowie zu einer besseren Abstimmung des Angebots auf die künftigen Bedürfnisse der europäischen Wirtschaft im Kontext des verstärkten globalen Wettbewerbs aufgefordert. In dem Bericht *Educational and training services: Anticipating the challenges* (Dienstleistungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung: Künftige Herausforderungen) hat Eurofound versucht, empirische Nachweise dazu bereitzustellen, wie Veränderungen im Sektor der allgemeinen und beruflichen Bildung in der EU die derzeitigen und künftigen Berufsaussichten, Kompetenzen und Arbeitsbedingungen von Lehrkräften und Ausbildern beeinflussen.

Mehr Anbieter im Privatsektor

Das traditionelle institutionelle Bildungsmodell entwickelt sich weg von der staatlichen Dominanz und Festlegung, da die Nachfrage nach übertragbaren Qualifikationen steigt und neue Akteure aus dem Privatsektor auf den Bildungsmarkt drängen. Bislang liegen nur wenige Daten über den Umfang privater Bildungsangebote vor, Zahlen aus dem Vereinigten Königreich zeigen jedoch eine schnelle Zunahme der Zahl privater Anbieter bis 2008, was darauf hindeutet, dass die Kommerzialisierung stärker zunehmen wird, insbesondere, wenn sich die Einschränkungen bei den

öffentlichen Ausgaben fortsetzen. Die Auswirkungen der Kommerzialisierung sind nicht vorhersehbar, denkbar wäre jedoch zum Beispiel, dass der private Sektor bessere Berufsaussichten bietet, weil er den staatlichen Bildungseinrichtungen die besten Lehrkräfte abwirbt.

Inwieweit formale Qualifikationen ihren Wert behalten, ist eine andere Frage, die nicht sicher beantwortet werden kann. Möglicherweise wird Lernen künftig von den Akteuren in sehr viel fragmentierterer und kontextabhängiger Weise bewertet werden.

Steigerung des Kompetenzniveaus

Als ziemlich sicher kann jedoch gelten, dass die aktuellen Kompetenzen der Lehrkräfte den Bedürfnissen der neuen Lernenden innerhalb der neuen Wirtschaft nicht gerecht werden. Der Sektor muss in der Lage sein, die für eine wissensbasierte Wirtschaft erforderlichen Kompetenzen, insbesondere im Bereich der IKT, zu vermitteln. Die Bereitstellung von Angeboten des lebenslangen Lernens für Arbeitnehmer über die gesamte Berufslaufbahn hinweg wird Normalität werden. Aufgrund der zunehmenden Globalisierung müssen niedrig qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit veralteten Kompetenzen durch Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Auch die steigenden Zahlen von Migranten werden neue Qualifikationen benötigen, um sich in ihren Gastländern integrieren zu können. Ob die aktuelle Kohorte der Lehrkräfte diesen Herausforderungen gerecht werden kann, ist umstritten. Schon jetzt fehlen die Möglichkeiten für Lehrkräfte, ihre beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen laufend den aktuellen Anforderungen entsprechend weiterzuentwickeln. Ihre Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung liegt in der EU bei 20-30 %.

Veränderte Erwartungen der Lernenden

Außerdem verändern sich auch die Lernformen. Die Lernenden fordern zunehmend flexible Lehrmethoden, die es ihnen ermöglichen, dann zu lernen, wenn es in ihren persönlichen Zeitplan passt. Von den Lehrkräften wird erwartet, dass sie sich auf die neuen Technologien einlassen, die neue Lernansätze, wie E-Learning, mobiles Lernen und durch IKT unterstützte virtuelle Lernumgebungen ermöglichen. Passive Lehrmethoden wie z. B. Vorlesungen fallen immer mehr in Ungnade; von den Lehrkräften wird erwartet, dass sie sich eher zu Coaches mit hohen kommunikativen Kompetenzen entwickeln. Die Aalto-Universität in Finnland zum Beispiel entfernt sich immer mehr vom traditionellen Modell des Lehrvortrags zugunsten von kooperativen Lernprozessen. Die Lernenden interessieren sich weniger für Qualifikationen, mit denen die Teilnahme an bestimmten Kursen attestiert wird, sondern vielmehr für Lernergebnisse mit einem unmittelbaren Nutzen.

Umstrukturierung unterstützen

Maßnahmen zur Unterstützung der Umstrukturierung

Arbeitsplatzverluste aufgrund von Unternehmensumstrukturierungen verursachen hohe soziale Kosten, daher sollten die Unternehmen während der Umstrukturierungsphase unterstützt werden, damit die schlimmsten Folgen so gut wie möglich abgedeckt oder vermieden werden. Eine Umstrukturierung ist für Unternehmen ein Ausnahmeereignis: Die meisten haben keine Erfahrungen damit und es fehlt ihnen das Know-how, um richtig damit umzugehen. Als Antwort auf diesen Bedarf haben Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften in ganz Europa verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die von der Umstrukturierung betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmer zu unterstützen. Eurofound hat Informationen über diese Unterstützungsinstrumente erfasst und in einer neuen Datenbank zugänglich gemacht (siehe Box).

Eurofound's Bericht „*Public instruments to support restructuring in Europe*“ (Öffentliche Unterstützungsinstrumente für Umstrukturierungen in Europa) lieferte einige Hintergrundinformationen über die Maßnahmen, eine Beschreibung der Hauptakteure, die diese Maßnahmen zur Verfügung stellen und finanzieren, sowie detaillierte Informationen zu den

einzelnen Aspekten der Umstrukturierung, die sie anstreben. Obwohl nicht speziell für Umstrukturierungen konzipiert, waren doch viele dieser Maßnahmen flexibel genug, um für den Einzelfall optimiert zu werden und kamen speziell in „Härtefällen“ – von denen hauptsächlich Großunternehmen betroffen waren – zum Einsatz, bei denen Entlassungen schwerwiegende Folgen für die regionale Wirtschaft gehabt hätten. Bei den meisten Instrumenten in dieser Datenbank ist wenig über ihre tatsächliche Wirksamkeit bekannt – ob und inwieweit sie dazu beitragen, ein gutes oder zumindest annehmbares Ergebnis für beide Seiten, Unternehmen und Belegschaft, zu erreichen.

ERM Datenbank zu Unterstützungsinstrumenten für Umstrukturierungen

2011 richtete Eurofound die ERM-Datenbank der Unterstützungsinstrumente für Umstrukturierungen ein. In dieser Datenbank sollten relevante öffentliche Maßnahmen zur Antizipation und Gestaltung des Wandels erfasst werden. Sie enthält verschiedene Beispiele für aktuelle und potenzielle Maßnahmen und fungiert damit als Ideenpool für öffentliche und private Entscheidungsträger, die mit Umstrukturierungen konfrontiert sind. Bei den gespeicherten Instrumenten handelt es sich um allgemein verfügbare Maßnahmen. Zeitlich begrenzte rezessionspezifische Unterstützungsinstrumente wurden nicht erfasst. Bislang wurden nahezu 400 anschauliche Beispiele in die Datenbank aufgenommen, die regelmäßig aktualisiert wird.

Beteiligte Akteure

Die meisten Unterstützungsinstrumente für Umstrukturierungen entstehen durch die Zusammenarbeit verschiedener Akteure. Nationale Regierungen sind – meistens als Geldgeber – an 80 % der in der Datenbank gespeicherten Maßnahmen beteiligt. Sie erlassen aber auch die zur Unterstützung der Instrumente erforderlichen Rechtsvorschriften und stellen technische und fachkundige Unterstützung zur Verfügung. Die Sozialpartner sind an den Verhandlungen, der Konzeption von Maßnahmen und ihrer Umsetzung sowie an der Verwaltung der Unterstützungsinstrumente beteiligt. Weitere Akteure sind die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, staatliche Stellen (einschließlich Sozialversicherungsträger und statistische Ämter), Bildungs- und Weiterbildungsanbieter, Beratungsdienste und Forschungsstellen sowie Finanzinstitute.

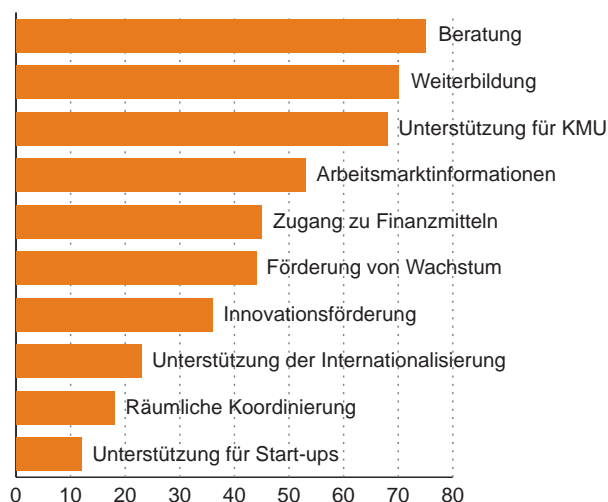
Finanzierungsquellen

70 % der analysierten Instrumente werden teilweise oder vollständig durch die nationalen Regierungen finanziert, 17 % erhalten Zuschüsse aus EU-Fördermitteln und die Arbeitgeber finanzieren 13 % der Instrumente. Die Sozialpartner stellen gemeinsam oder separat Mittel für 10 % der Instrumente bereit und rund 5 % erfordern keine spezielle finanzielle Unterstützung. Am weitesten verbreitet ist die Kombination von staatlichen und europäischen Fördermitteln, die in manchen Fällen durch weitere Zuschüsse ergänzt werden (Beiträge, zum Beispiel von regionalen oder lokalen Behörden oder von den Sozialpartnern oder den Unternehmen).

Instrumente zur Unterstützung antizipierter Veränderungen

Zwei Drittel der in der ERM-Datenbank beschriebenen Instrumente sind Maßnahmen zur Unterstützung künftiger Umstrukturierungen (siehe Abbildung 6). Sie dienen langfristigen Zielen zur Entwicklung der regionalen Wirtschaft und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, der Nachhaltigkeit und Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Rahmenbedingungen. Insofern umfasst diese Kategorie vor allem Maßnahmen, die Beratungsleistungen und -dienste für Unternehmen bereitstellen, die expandieren oder ihre Tätigkeit diversifizieren wollen, zum Beispiel Strategien für Innovation, Internationalisierung und Wachstum. Eine vergleichsweise hohe Anzahl von Instrumenten ist auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) abgestellt.

Abbildung 6: Die 10 wichtigsten Instrumente zur Unterstützung künftiger Veränderungen (Zahl)



Außerdem stehen Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung auf Unternehmensebene im Vordergrund, um die Unternehmen auf den künftigen Qualifikationsbedarf vorzubereiten. Dazu gehören Zuschüsse für die Weiterbildung der Arbeitnehmer, um deren Kompetenzen an die Veränderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, steuerliche Anreize, um die Weiterentwicklung von Kompetenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiver zu machen, und der Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bei gleichzeitiger Verpflichtung der Arbeitgeber, sie dafür von der Arbeit freizustellen.

Beispiel: Beratung

Das finnische Programm Globaali richtet sich an KMU, die ihre Geschäftstätigkeit internationalisieren wollen. Das Programm bewertet das Potenzial eines Unternehmens, auf globalen Märkten erfolgreich zu sein, und berücksichtigt dabei auch die Gründe für eine solche Expansion, die Vorstellung des Unternehmens von den Wachstumsmöglichkeiten und seine Wettbewerbsfähigkeit auf den internationalen Märkten. Das Programm entwickelt dann ein Internationalisierungsmodell für das Unternehmen, damit dieses seine Leistung im Zielmarkt optimieren kann, und zeigt Investitions- und Entwicklungsbereiche ebenso auf wie Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, wichtiges Personal, das die Verantwortung für den Prozess übernimmt, und die Zeitplanung sowie die erforderlichen Finanzmittel. Durch Globaali haben mehr als 700 Unternehmen ihre Voraussetzungen für eine Internationalisierung verbessert.

Beispiel: Weiterbildung

In Italien wird berufliche Weiterbildung in bestimmten Wirtschaftssektoren oder für sektorübergreifende Tätigkeiten durch sektorübergreifende Fonds ermöglicht. Diese finanzieren die Weiterbildungspläne für einzelne Arbeitnehmer oder die gesamte Belegschaft eines Unternehmens. Die Arbeitgeber müssen 0,3 % ihrer an den nationalen Sozialversicherungsträger abgeführten Sozialversicherungsabgaben für die Weiterbildung ihrer Belegschaft an den Fonds zahlen. Aus dem Fonds werden die gesamten Kosten der Projekte in wirtschaftlich schwachen Gebieten und die Hälfte der Kosten in anderen Gebieten bestritten. Zwischen 2009 und 2010 genehmigte der sektorübergreifende Fonds für berufliche Weiterbildung 9 800 Weiterbildungspläne mit über 1,3 Millionen beteiligten Arbeitnehmern aus über 32 500 Unternehmen.

Andere wichtige Maßnahmen beinhalten die Bereitstellung von:

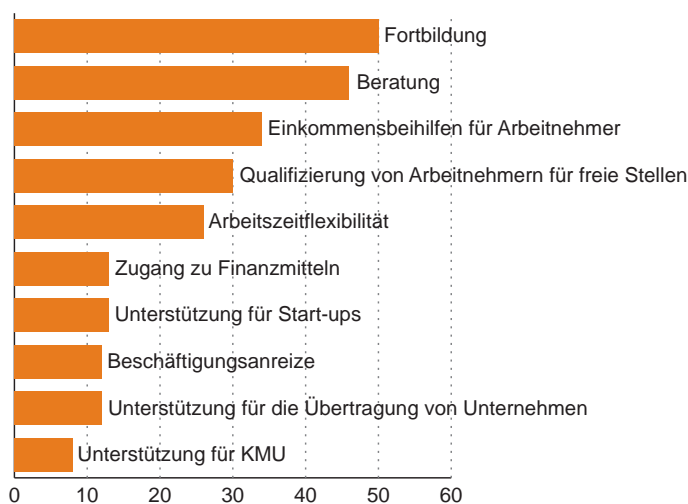
- Informationen über die Trends in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt als Orientierungshilfe für die Entscheidungsprozesse der Unternehmen und politischen Entscheidungsträger;
- Zugang zu Finanzmitteln in Form von Zuschüssen und Subventionen, günstigen Krediten oder Bürgschaften, die mit bestimmten Phasen der Unternehmensentwicklung (z. B. Wachstums-, Innovations-, Diversifizierungs- oder Internationalisierungsphase) oder mit der Schaffung von Arbeitsplätzen verbunden sind.

Instrumente für das Management aktueller Umstrukturierungen

Rund ein Drittel der Instrumente dienen der Bewältigung der Auswirkungen aktueller Umstrukturierungen (Abbildung 7). Diese Kategorie von Instrumenten enthält vorwiegend Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer und zielt auf Beschäftigte ab, die im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen von Arbeitszeitverkürzungen oder Entlassung bedroht sind. Die Maßnahmen werden daher häufig mit anderen Formen von Unterstützung kombiniert, z. B. mit Einkommensbeihilfen oder Diensten zur Qualifizierung von Arbeitnehmern für freie Stellen, oder sie konzentrieren sich auf bestimmte Bereiche, wie z. B. die Vermittlung von Know-how für die Existenzgründung.

Maßnahmen, bei denen die Beratung im Vordergrund steht, richten sich vor allem an Arbeitnehmer, die entlassen wurden oder von Entlassung bedroht sind. Diese Beratungsdienste bieten häufig Hilfestellungen, die über das Standardangebot der staatlichen Arbeitsagenturen hinausgehen. Sie sorgen z. B. für einen rascheren und leichteren Zugang zu Unterstützungsleistungen, indem sie etwa Kontaktstellen direkt in den betroffenen Unternehmen einrichten. Für die Unternehmen steht ein Beratungsangebot zur Verfügung, das aufzeigt, wie eine Umstrukturierung unter Einbeziehung der Belegschaft durchgeführt werden kann. Die Beratung kann sich auf bestimmte Themen (wie z. B. den Zugang zur Finanzierung der Übertragung des Unternehmens oder auf operative Angelegenheiten (wie z. B. Lohnkostenzuschüsse oder andere Beschäftigungsanreize) konzentrieren.

Abbildung 7: Die 10 wichtigsten Instrumente zur Bewältigung der derzeitigen Veränderungen (Zahl)



Wichtig sind auch Instrumente, die eine Kombination von Einkommensbeihilfe und flexibler Arbeitszeitregelung unterstützen, einschließlich von Maßnahmen, die den Arbeitgebern gestatten, die Arbeitszeit zeitlich befristet zu verkürzen und den betroffenen Arbeitnehmern einen (anteiligen) finanziellen Ausgleich für die Einkommensverluste zu bezahlen.

Beispiel: Flexible Arbeitszeitregelung

In Deutschland helfen Arbeitszeitkonten die Beschäftigung zu sichern und bieten Arbeitgebern Spielraum, um kurzfristige Schwankungen der Nachfrage nach Arbeitskräften zu bewältigen, ohne die für Überstunden oder Zuschlagszahlungen erforderlichen Verfahren einhalten zu müssen. Arbeitnehmer können Arbeitszeitguthaben aufbauen und diese später verwenden, um Überstunden abzufeiern. Die häufigste Form von Arbeitszeitkonten sind kurzfristige Arbeitszeitkonten (wie z. B. Gleitzeitkonten und Überstundenkonten), bei denen die Konten innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden. 2009 und 2010 nutzten ca. 45 % aller Unternehmen (mit einem Betriebsrat) Arbeitszeitkonten.

Sind gute Arbeitsbedingungen ein Luxus? 2

Sind gute Arbeitsbedingungen ein Luxus?

In einer perfekten Welt würden alle Unternehmen danach streben, zufriedene Arbeitnehmer zu haben, ihnen interessante Tätigkeiten zu bieten und dafür mit reichlichen Gewinnen belohnt zu werden. In der realen Welt liegen die Dinge etwas komplizierter. Woher wollen wir wissen, dass Unternehmen, die bessere Arbeitsplätze bieten – solche, die mehr Eigenverantwortung, bessere Kompetenzentwicklung und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zulassen – tatsächlich besser dastehen als Unternehmen, die einen weniger fortschrittlichen Ansatz verfolgen? Einige Unternehmen haben diesbezüglich – häufig im Rahmen von Sozialverhandlungen – große Fortschritte erzielt, aber in einer stagnierenden Wirtschaft befürchten viele von ihnen negative Auswirkungen auf die Produktivität. Allerdings könnten fortschrittliche arbeitsorganisatorische Verfahren, die die Arbeitsqualität verbessern und die Leistung steigern, zumindest Teil der Antwort Europas auf der Suche nach neuen Quellen für Produktivitätszuwächse in der globalen Wirtschaft sein.

Eurofound hat über mehrere Jahre ein Projekt verfolgt, um Nachweise für die Zusammenhänge zwischen sozialem Dialog und Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Leistung der Arbeitnehmer und der Unternehmen zu finden. Die im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Studien zielten darauf ab, tiefere Erkenntnisse über diese Zusammenhänge zu gewinnen. Dazu wurden eine umfangreiche Literaturübersicht zusammengestellt und Analysen der im Rahmen der Europäischen Unternehmenserhebung (ECS) erhobenen Daten sowie eingehende Fallstudien durchgeführt. 2011 veröffentlichte Eurofound eine Reihe dieser Studien, von denen einige in diesem Kapitel besprochen werden.

Europäische Unternehmenserhebung (ECS)

Die Europäische Unternehmenserhebung, die Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten in den 27 Mitgliedstaaten der EU, in Kroatien, der früheren jugoslawischen Republik Mazedonien und in der Türkei untersucht, wird von Eurofound alle vier Jahre durchgeführt. Sie dokumentiert die Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen und ist eine einzigartige Quelle vergleichbarer Informationen über den sozialen Dialog am Arbeitsplatz. Die letzte Erhebung fand 2009 statt und umfasste mehr als 27 000 Befragungen von Personalleitern und mehr als 6 500 Befragungen von Arbeitnehmervertretern.

Was sind High Performance Work Practices?

Dem Konzept der *High Performance Work Practices* (HPWP) liegt – ausgehend vom AMO-Modell (*Ability, Motivation and Opportunity* - Kompetenzen, Motivation und Chancen) – die Theorie zugrunde, dass die richtigen Anreize die Fähigkeit der Arbeitnehmer, ihre Arbeit zu machen, ihre Motivation, über die Grenzen ihrer speziellen Tätigkeit hinauszugehen und die Chance, mit zusätzlichem Engagement über die Grundanforderungen ihres Arbeitsplatzes hinaus Leistungen zu erbringen, steigern.

Durch die verbesserte Arbeitnehmerleistung wird wiederum die Unternehmensleistung gesteigert. HPWP umfassen mehrere Verfahren, die kategorisiert werden können als Verfahren, die

- für eine hohe Qualität des Arbeitsinputs sorgen, was sorgfältige Personalbeschaffung und -auswahl, Weiterbildung und Personalentwicklung einschließt;
- die Arbeitsorganisation und -gestaltung strukturieren, z. B. in Form von Teamarbeit und flexiblen Arbeitszeitregelungen;
- Hierarchien dezentralisieren und Entscheidungsprozesse delegieren;
- die Anerkennung von Leistung ermöglichen, z. B. durch leistungsbezogene Vergütung und Laufbahnentwicklung.

High performance work practices

Bei bestimmten arbeitsorganisatorischen Verfahren, die als High Performance Work Practices (HPWP) bezeichnet werden, wird vermutet, dass sie die Leistung der Arbeitnehmer und der Unternehmen, für die sie arbeiten, verbessern. Die von Eurofound durchgeführte Studie, mit der herausgefunden werden sollte, ob sich solche Zusammenhänge nachweisen lassen, hat im Rahmen der europäischen Unternehmenserhebung gesammelte Daten zu einer Reihe von HPWP in Bezug auf Weiterbildung, Vergütung, Teamarbeit, flexible Arbeitszeiten und sozialen Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgewertet. Die Ergebnisse, die im Bericht „Management practices and sustainable organisational performance“ (Managementverfahren und nachhaltige Unternehmensleistung) veröffentlicht wurden, belegen durchgängig einen Zusammenhang zwischen dem Einsatz von HPWP und besseren Leistungsergebnissen sowohl der Beschäftigten als auch des Unternehmens.

Gute Mitarbeiterergebnisse

In Bezug auf die Mitarbeiterleistung zeigte sich der stärkste Zusammenhang zwischen HPWP und einer Verringerung der Fehlzeiten, besserer Motivation und stärkerer Mitarbeiterbindung. Ein deutlicher Zusammenhang ergab sich zwischen eigenverantwortlicher Teamarbeit und allen drei Ergebnissen, während Teamarbeit ohne Eigenverantwortung keine Auswirkungen auf die Fehlzeiten und negative Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung hatte. Auch die Weiterbildungspraxis spielte eine wichtige Rolle. Alle weiterbildungsbezogenen HPWP – regelmäßige Überprüfung des Weiterbildungsbedarfs, 40 % der Belegschaft sind hoch qualifiziert, Freistellung für Weiterbildung und Schulungen für neue Aufgaben – wirkten sich positiv auf die Motivation aus. Regelmäßige Überprüfungen des Weiterbildungsbedarfs und ein Anteil an hoch qualifizierten Mitarbeitern von 40 % führten zu einer Verringerung der Fehlzeiten.

Flexible Arbeitszeitregelungen, die von mindestens einem Fünftel der Belegschaft in Anspruch genommen wurden, führten zu verringerten Fehlzeiten und verbesserter Motivation. Das reine Angebot flexibler Arbeitszeiten allein hatte jedoch keine Auswirkungen auf die Motivation bzw. negative Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung. Teilzeitregelungen scheinen keine positiven Auswirkungen auf die Leistung zu haben.

Bei den variablen Vergütungen scheinen sich nur Gewinnbeteiligungen vorteilhaft auszuwirken – es wurden Zusammenhänge mit verringerten Fehlzeiten und größerer Motivation festgestellt. Leistungsbezogene Vergütung stand entweder in keinem oder in einem negativen Zusammenhang mit Fehlzeiten, Motivation und Mitarbeiterbindung, während zwischen diesen Ergebnisindikatoren und einer Kapitalbeteiligung ein geringfügiger Zusammenhang festzustellen war.

Zwischen dem Vorhandensein von Arbeitnehmervertreter- und Ad-hoc-Konsultations-Mechanismen zeigte sich ein weitgehend negativer bzw. gar kein Zusammenhang mit der Leistung; der einzige positive Zusammenhang bestand zwischen dem Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung und der Mitarbeiterbindung.

Gute Unternehmensergebnisse

In Bezug auf die Unternehmensleistung zeigte sich ein weitreichender und positiver Zusammenhang zwischen Weiterbildungsmaßnahmen und verbesserter Unternehmensleistung in Form einer überdurchschnittlichen Produktivität, höherer Produktivität in den letzten drei Jahren, gutem Arbeitsklima und guter wirtschaftlicher Situation des Unternehmens.

Leistungsbezogene Vergütung und Gewinnbeteiligungsmaßnahmen wirkten sich positiv auf das wirtschaftliche Wohlergehen der Unternehmen und die Produktivität aus, eine positive Auswirkung auf das Arbeitsklima wurde nicht festgestellt. Maßnahmen der Kapitalbeteiligung zeigten nur begrenzte Auswirkungen, die sich auf eine überdurchschnittliche Produktivität beschränkten. Flexible Arbeitszeitregelungen und Teamarbeitsverfahren waren mit verbesserter Produktivität assoziiert, hingegen zeigte sich kein Zusammenhang zwischen dem Arbeitsklima und der

wirtschaftlichen Situation der Unternehmen. Zwischen Teilzeitregelungen und Unternehmensleistung ergab sich ein negativer Zusammenhang.

Ad-hoc-Konsultationen bei nicht vorhandener Arbeitnehmervertretung waren mit allen vier Ergebnissen positiv assoziiert. Das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung wirkte sich unterschiedlich auf die Indikatoren der Unternehmensleistung aus: positiv in Bezug auf eine höhere Produktivität in den vergangenen drei Jahren, jedoch negativ in Bezug auf ein gutes Arbeitsklima und eine gute wirtschaftliche Situation des Unternehmens.

Wichtigste Ergebnisse

Die Erkenntnisse der Studie lassen darauf schließen, dass Teamarbeit und Weiterbildung besonders wichtig für die Leistung sind, weil sie Kompetenzen, Motivation und Chancen fördern. Diese Verfahren sind wahrscheinlich die Kernelemente von HPWP-Paketen für die Mehrheit der Unternehmen und Schwerpunktbereiche für politische Maßnahmen, die auf die Förderung und Verbreitung dieser Verfahren abzielen.

Die 10 wichtigsten HPWP

1. Eigenverantwortliche Teamarbeit
2. Teamarbeit als wichtiges Merkmal des Arbeitsplatzes
3. Weiterbildungsbedarf wird regelmäßig überprüft
4. Mindestanteil hoch qualifizierter Arbeitskräfte von 40 %
5. Arbeitsfreistellung für Weiterbildung
6. Schulungen für neue Aufgaben
7. Angebot von Gewinnbeteiligung
8. Angebot von flexiblen Arbeitszeitregelungen
9. Flexible Arbeitszeitregelungen werden von mindestens 20 % der Belegschaft wahrgenommen
10. Ad-hoc-Konsultation der Beschäftigten, sofern keine formale Arbeitnehmervertretung vorhanden

Veranstaltung: Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Mitarbeiter- und Unternehmensleistung

Eurofound hat im November 2011 in Warschau eine Konferenz ausgerichtet, auf der untersucht wurde, ob Unternehmen bessere Arbeitsbedingungen bieten und gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit und Leistung verbessern können. Betrachtet wurden bewährte Verfahren aus der Praxis sowie die Rolle von Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Konferenz, an der europäische und polnische Entscheidungsträger aus dem Bereich der Sozialpolitik teilnahmen, wurde im Rahmen des polnischen Ratsvorsitzes vom polnischen Verband der privaten Arbeitgeber (PKPP Lewiatan) mit organisiert.

Win-win-Situation für alle

„Wir haben festgestellt, dass ein erhebliches Gewinnpotenzial für Arbeitnehmer und Unternehmen darin liegt, Maßnahmen zu den Arbeitsbedingungen und zur Arbeitsorganisation angemessen umzusetzen und zu verwalten. Außerdem haben unsere Untersuchungen gezeigt, dass vor allem weniger erfolgreiche Unternehmen von diesen Maßnahmen profitieren können“

Radosław Owczarzak, Eurofound-Forschungsleiter

Unterstützung von Arbeitnehmern mit Betreuungsverantwortung

HPWP sind nicht das einzige Mittel, um Arbeitnehmer zu Bestleistungen anzuspornen. Unternehmen können davon profitieren, wenn sie arbeitsorganisatorische Verfahren an die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Arbeitnehmer anpassen. Eurofound hat eine Untersuchung zu Initiativen durchgeführt, die Unternehmen für Arbeitnehmer mit Betreuungsverantwortung ergriffen haben, und hat dafür mehr als 50 Fallstudien aus 11 Mitgliedstaaten ausgewertet. Der Studie zufolge sind viele Arbeitgeber davon überzeugt, dass Maßnahmen für Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung neben anderen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dem Unternehmen konkrete Vorteile einbringen, z. B. Verringerung der Fehlzeiten, geringere Personalfuktuation, höhere Motivation, stärkere Identifikation mit dem Unternehmen sowie größere Arbeitszufriedenheit.

Die Arbeitgeber stellten außerdem fest, dass flexible Arbeitszeitregelungen Arbeitnehmern mit Betreuungsverantwortung die Notwendigkeit eines längeren Betreuungsurlaubs ersparen können, wovon Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleichermaßen profitieren. In vielen Fällen wurde deutlich, dass Arbeitnehmer mit Betreuungsverantwortung im Allgemeinen lieber flexible Arbeitszeitregelungen als Betreuungsurlaub in Anspruch nehmen (obwohl einige von ihnen Freistellungsregelungen nutzten, wenn dies für sie die einzige praktikable Lösung war).

Einige Arbeitgebervertreter waren davon überzeugt, dass die Unterstützung von Arbeitnehmern mit Betreuungsverantwortung einen positiven Einfluss auf die Motivation und Loyalität der Belegschaft insgesamt haben kann, da sie darauf vertraut, dass sie am Arbeitsplatz die nötige Unterstützung findet, wenn sie mit einem Betreuungsnotfall konfrontiert sein sollte. In einigen Fällen wurde angegeben, dass das Angebot betreuungsfreundlicher Maßnahmen hilfreich für die Personalbeschaffung gewesen sei, da es dazu beigetragen habe, dass das Unternehmen als „guter Arbeitgeber“ wahrgenommen wird. Allgemein wurde in einer Reihe von Fällen ein besseres Unternehmensimage als Vorteil genannt. Beispiele waren die Aufwertung des Unternehmensprofils durch die Verleihung von Personalwirtschaftspreisen oder durch bestandene Familienfreundlichkeitsprüfungen. Diese Ergebnisse wurden nicht nur als nützlich für die Personalbeschaffung, sondern auch für ein positives Unternehmensbild bei den Kunden betrachtet.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern mit Betreuungsverantwortung auf Unternehmensebene sind:

- Maßnahmen zur Regelung von Betreuungsurlaub;
- Möglichkeiten der Arbeitszeitverringerung;
- flexible Arbeitszeitregelungen und Anpassung der Tätigkeit;

- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung von Führungskräften und Arbeitskräften;
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und Wohlergehen am Arbeitsplatz;
- betreuungsbezogene Unterstützung wie Informationen, Beratung und praktische Hilfe für Betreuungsaufgaben.

Die Entwicklung arbeitsorganisatorischer Verfahren zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Betreuungsverantwortung ist auch für die künftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts von Bedeutung. Für Betreuungsaufgaben in der Familie waren traditionell die Frauen zuständig. Da ihre Beteiligung am Erwerbsleben zunimmt, wird die Vereinbarkeit von Betreuungstätigkeit und Berufsleben immer wichtiger. Zudem erfordert die Nachhaltigkeit langfristiger Betreuungssysteme einen hohen Beitrag informeller Betreuungspersonen, vor allem weil die Zahl der älteren betreuungsbedürftigen Menschen aufgrund der Bevölkerungsalterung steigt.

Leistungsbezogene Vergütung in europäischen Unternehmen

Die mit wachsendem Wettbewerb konfrontierten Arbeitgeber stehen seit zehn Jahren zunehmend unter dem Druck, über mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Löhne zu verfügen. Aus Gründen der Kosteneinsparung und Leistungssteigerung bemühen sie sich darum, variable Vergütungsformen, wie Gewinnbeteiligung, Kapitalbeteiligung und leistungsbezogene Vergütung, auf der Grundlage der individuellen, gruppenbezogenen, arbeitsplatzbezogenen oder unternehmensbezogenen Leistung einzuführen. Ein Trend hin zur Dezentralisierung der Lohnverhandlungssysteme und Lohnregelungen für mehrere Arbeitgeber hat den Rahmen für Lohnflexibilität erweitert und variable Vergütungssysteme sind in der EU auf dem Vormarsch. Ein Drittel der Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten nutzen Vergütungselemente, die von der individuellen Leistung abhängen. Diese Form der Vergütung betrifft etwas mehr als die Hälfte (53 %) aller Beschäftigten.

Profil der Unternehmen, die ein leistungsbezogenes Vergütungssystem anwenden

Eurofound's Bericht *Performance-related pay and employment relations in European companies* (Leistungsbezogene Vergütung und Arbeitsbeziehungen in europäischen Unternehmen) fasst die Ergebnisse einer Studie zusammen, die anhand der Daten aus der Europäischen Unternehmenserhebung untersucht hat, welche Faktoren für Unternehmen bezeichnend sind, die leistungsbezogene Vergütungssysteme eingeführt haben, und ob ein Zusammenhang zwischen der Anwendung solcher Vergütungssysteme und Verfahren des sozialen Dialogs festgestellt werden konnte. Im Rahmen der Studie wurden Systeme, bei denen die Einzel- oder die Gruppenleistung honoriert wird, untersucht.

Unternehmensmerkmale

Insgesamt stellte die Studie fest, dass 37 % der Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten in der EU-Stichprobe ein leistungsbezogenes Vergütungssystem anwandten, das auf der individuellen Leistung basierte. Demgegenüber verwendeten 23 % der Unternehmen ein auf Gruppenleistung abgestelltes Vergütungssystem. In beiden Fällen waren ungefähr die Hälfte der Systeme breit angelegt (galten für über die Hälfte der Belegschaft). Bestimmte Unternehmensmerkmale spielten für die Voraussage der Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen ein leistungsbezogenes Vergütungssystem hat, eine wichtige Rolle:

- *Größe* – Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten hatten mit höherer Wahrscheinlichkeit ein leistungsbezogenes Vergütungssystem für Einzel- oder Gruppenleistungen;
- *Sektor* – Bei Unternehmen im Finanzdienstleistungssektor war die Wahrscheinlichkeit, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem vorzufinden, um das Zweieinhalbfache höher; außerdem hatten sie mit höherer Wahrscheinlichkeit ein auf Gruppenleistung basierendes Vergütungssystem;
- *Inhaberschaft* – Unternehmen mit ausländischem Eigentümer hatten mit 60 % höherer Wahrscheinlichkeit ein leistungsbezogenes Vergütungssystem als einheimische Unternehmen;

- *wirtschaftliche Situation* – leistungsbezogene Vergütungssysteme waren häufiger in wirtschaftlich sehr gut aufgestellten Unternehmen anzutreffen.

Außerdem spielte der Standort eine wichtige Rolle: Unternehmen mit Sitz in mittel- oder osteuropäischen Ländern hatten mit größerer Wahrscheinlichkeit ein auf individuelle Leistungen ausgerichtetes Vergütungssystem.

Flexible Arbeitszeitregelungen

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, inwieweit flexible Arbeitszeitregelungen einen Einfluss auf die Einführung von leistungsbezogenen Vergütungssystemen haben. Dem lag die Annahme zugrunde, dass sich bei vorhandenen flexiblen Arbeitszeitregelungen die Notwendigkeit verringert, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem einzuführen. Die Ergebnisse zeigten jedoch, dass leistungsbezogene Vergütungssysteme neben flexiblen Arbeitszeitregelungen bestehen können, wie z. B. der Möglichkeit, Arbeitsstunden anzusammeln, Überstunden durch Bezahlung oder Freizeit abzugelten oder für Weiterbildung von der Arbeit freigestellt zu werden. Leistungsbezogene Vergütungssysteme sind außerdem in Unternehmen wahrscheinlicher, die eine Umstrukturierung durchlaufen haben. Unternehmen, die auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückgreifen oder einen hohen Anteil an Teilzeitkräften haben, wenden kaum leistungsbezogene Vergütungssysteme an. Kein nennenswerter Zusammenhang konnte zwischen leistungsbezogener Vergütung und dem Einsatz von Leiharbeitskräften festgestellt werden.

Sozialer Dialog

Leistungsbezogene Vergütungssysteme werden normalerweise im Rahmen der Strukturen der Arbeitsbeziehungen auf Unternehmensebene behandelt. Eine bestehende lange Tarifverhandlungstradition fördert die Einführung solcher Systeme. Beispielsweise sind leistungsbezogene Vergütungssysteme mit höherer Wahrscheinlichkeit in Unternehmen anzutreffen, die eine Arbeitnehmervertretung haben, über einen Tarifvertrag verfügen oder die einen lohnbezogenen Sozialdialog praktizieren. Es gibt keine Hinweise darauf, dass Abweichungen von Tarifverträgen in irgendeiner Weise mit der Inzidenz von leistungsbezogenen Vergütungssystemen im Zusammenhang stehen, und es konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein (oder Nichtvorhandensein) leistungsbezogener Vergütungssysteme und lohnbezogenen Arbeitskämpfen in Unternehmen festgestellt werden.

Haltung der Arbeitnehmervertreter

Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen, die ein leistungsbezogenes Vergütungssystem unterstützen, haben mit größerer Wahrscheinlichkeit ein solches Vergütungssystem, als solche, in denen die Arbeitnehmervertretung dem ablehnend gegenübersteht. Arbeitnehmervertretungen sind eher geneigt, diese Vergütungssysteme zu unterstützen, wenn sie in die Gespräche zu ihrer Einrichtung einbezogen werden. Zwischen der Haltung der Arbeitnehmervertreter und dem Land besteht ein enger Zusammenhang und zwischen den Ländern gibt es große Unterschiede. Die größte Unterstützung finden leistungsbezogene Vergütungssysteme in den Mitgliedstaaten, die nach 2004 beigetreten sind, sowie in den 15 EU-Mitgliedstaaten mit dem niedrigsten Lohnniveau (z. B. Griechenland, Italien und Portugal).

Unternehmen, die Freiwilligentätigkeit fördern

Unternehmen können altruistische Wege gehen und Moral und Motivation ihrer Belegschaft durch Freiwilligentätigkeit Auftrieb verleihen. Die Unterstützung und Förderung von Freiwilligentätigkeit der Mitarbeiter kann für Unternehmen den Vorteil bieten, dass Arbeitsteams besser funktionieren und der innere Zusammenhalt gestärkt wird. Freiwilligenengagement von Mitarbeitern konzentriert sich häufig auf die lokale Gemeinschaft, vor allem auf benachteiligte Gebiete und soziale Randgruppen. Laut Umfragen unter Arbeitnehmern, die eine Freiwilligentätigkeit ausüben, verhilft ein Engagement für die Gemeinschaft zu Erfolgserlebnissen, ist persönlich bereichernd und verbessert die Arbeitsmoral. Ehrenamtlich Aktive erweitern ihren Horizont und gewinnen neue Einsichten in soziale Fragen. An ihrem Arbeitsplatz können sie neue Kompetenzen, Vertrauen und Begeisterung einfließen lassen.

Freiwilligentätigkeit bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihre soziale Verantwortung als Unternehmen zu stärken. CSR Europe, das europäische Netzwerk für *Corporate Social Responsibility* (CSR), und seine nationalen Partnerorganisationen, wie „*Business in the Community*“ (in Irland und dem Vereinigten Königreich) fördern aktiv freiwilliges gesellschaftliches Engagement der Mitarbeiter von Unternehmen. In den meisten Mitgliedstaaten gibt es jedoch keinen rechtlichen Rahmen oder spezifische Unterstützungsinstrumente, mit denen die Beteiligung der Unternehmen am *Corporate Volunteering* (Förderung des Mitarbeiterengagements) gefördert würde. 2011 war das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit. Es bot Gelegenheit, die Möglichkeiten des sozialen Engagements aufzuzeigen und die Notwendigkeit zu unterstreichen, ein Umfeld zu schaffen, das der Freiwilligentätigkeit als festem Bestandteil der Zivilgesellschaft die nötige Wertschätzung erweist.

Die nationalen Regierungen könnten dazu beitragen, indem sie die rechtlichen Rahmenbedingungen schaffen, die dieser Art von Initiative (z. B. durch steuerliche Erleichterungen) fördern, und indem sie für die Infrastrukturen sorgen, die Partnerschaften zwischen Unternehmen und dem Freiwilligensektor ermöglichen. Weitere Informationen über *Corporate Volunteering* finden Sie im Factsheet „*Companies and Volunteering*“ (Unternehmen und Freiwilligentätigkeit) (siehe Liste am Ende dieses Berichts).

Welche Rolle spielt der soziale Dialog?

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen haben häufig ihren Ursprung im Rahmen der Gespräche zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Eurofound hat in diesem Themenfeld seit 2008 umfangreiche Untersuchungen durchgeführt, die die Grundlage für den 2011 veröffentlichten Bericht „*Social dialogue and working conditions*“ (Sozialer Dialog und Arbeitsbedingungen) bildeten, der die Lösungsansätze im Rahmen des sozialen Dialogs aufzeigt, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Der Studie zufolge bestimmen die folgenden Faktoren den Prozess des sozialen Dialogs: eine etablierte Problemerkennungsstruktur, der soziale Dialog findet auf allen Ebenen des Unternehmens statt, die Akteure haben das Mandat, zu handeln und Maßnahmen umzusetzen, und die Kommunikation zwischen Führungskräften und Arbeitnehmern funktioniert.

In der Folge richtete Eurofound im September 2011 in Belgrad, Serbien, eine Konferenz zum Thema „*Eurofound and its Observatories: contributing to better working conditions and social dialogue across Europe*“ (Eurofound und seine Beobachtungsstellen: ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des sozialen Dialogs in Europa) aus. Die Konferenz sollte durch den Austausch von Wissen und Expertise auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und des sozialen Dialogs zum Ausbau der Arbeitsbeziehungen mit sechs osteuropäischen Beitritts- bzw. (potenziellen) Kandidatenländern – Bosnien-Herzegowina, Kroatien, die frühere jugoslawische Republik Mazedonien, Kosovo, Montenegro und Serbien – beitragen.

Fallstudien zu Arbeitsqualität und Leistung

Die Europäische Unternehmenserhebung belegt mit statistischen Daten den Zusammenhang innovativer, die Arbeitsbedingungen verbessernder arbeitsorganisatorischer Verfahren und einer gesteigerten Leistung der Beschäftigten und der Unternehmen. Um zu untersuchen, auf welche Weise solche Verfahren zur Verbesserung der Arbeitsorganisation in Unternehmen angewendet werden, führte Eurofound eine qualitative Studie über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsqualität und Leistung durch. Die Studie basiert auf 21 Fallstudien von Unternehmen in vier Wirtschaftszweigen (Elektrotechnik und Maschinenbau, Lebensmittelindustrie, Finanz- und Versicherungsgewerbe und Groß- und Einzelhandel).

Die im Rahmen der Studie untersuchten Unternehmen verbesserten verschiedene Dimensionen der Arbeit durch unterschiedliche Maßnahmen: Aus- und Weiterbildung für bessere Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit,

Verbesserung der Laufbahnentwicklung und Beschäftigungssicherheit, Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden des Personals und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Viele Unternehmen gaben zwar an, dass diese Investitionen in die Arbeitsqualität zu einer Leistungssteigerung beigetragen hätten, der Zusammenhang jedoch nicht eindeutig und nicht unbedingt garantiert ist. Die Unternehmen selbst haben den Einfluss auf die Leistung nicht gemessen und tatsächlich hat die Studie ergeben, dass der Einfluss oft nicht erkannt wird. Zusätzlich verzeichneten einige Unternehmen nach der Einführung der Verbesserungen ein negatives Wachstum, wobei es jedoch schwierig ist, Auswirkungen der Verbesserungen und allgemeine Auswirkungen der Konjunkturschwäche zu trennen.

Momentaufnahmen

Aus- und Weiterbildung, Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit: Alle neuen Beschäftigten von Osram, einem Hersteller der Elektro-/Elektronikbranche mit Sitz in der Tschechischen Republik, nehmen an einem umfangreichen und teuren Ausbildungsprogramm teil. Das Unternehmen profitiert jedoch auch von einer Verringerung der durch Nichtnutzung oder falsche Bedienung verursachten Stillstands- oder Ausfallzeiten der teuren Maschinen und die dadurch gestiegene Arbeitsproduktivität. Die Ausbildungsmaßnahme führte außerdem zu einer Neugestaltung der Arbeitsprozesse nach den „Lean-Grundsätzen“ und somit zu einer Verringerung der Ressourcenverschwendung. Die hohen Investitionen des Unternehmens in Ausbildungsmaßnahmen dienen der innerbetrieblichen Laufbahnentwicklung und verringern den Bedarf an neuem Personal.

Laufbahnentwicklung und Beschäftigungssicherheit: Die Beschäftigten des deutschen Lebensmittelherstellers Münsterländische Margarine-Werke (MMW) waren saisonbedingten Produktionsschwankungen unterworfen, die zu zeitweiligen Entlassungen und Beschäftigungsunsicherheit führten. Das Unternehmen führte neue, saisonangepasste Arbeitszeitmodelle ein. Die Zahl der Gesamtarbeitsstunden hat sich für die Beschäftigten nicht geändert, jedoch sind die Stunden besser über das Jahr verteilt, sodass eine geringe Produktionsauslastung nicht zu Entlassungen führt. Diese höhere Beschäftigungssicherheit führte zu einem niedrigen Personalabgang, was zu Produktivitätssteigerungen und höheren Gewinnspannen bei den MMW beigetragen hat.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen: Senior & Cie ist ein französisches Versandhaus im Groß- und Einzelhandel. Die große Herausforderung des Unternehmens und des Sektors insgesamt ist die hohe Zahl der arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD). Mehr als die Hälfte der Beschäftigten des Unternehmens musste ihre Tätigkeit aufgrund der Folgen von Fehlbelastungen bei der Arbeit einschränken, ein Drittel musste 2006 aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen ärztlich behandelt werden. Um dieses Problem in den Griff zu bekommen und die Risiken für Muskel-Skelett-Erkrankungen zu verringern, optimierte Senior & Cie die Ausrüstung und passte die Arbeitsprozesse an. Außerdem führte das Unternehmen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen durch, um die Beschäftigten im effizienten Umgang mit den neuen Arbeitsausrüstungen zu schulen. Seit Einführung dieser Maßnahmen verzeichnet das Unternehmen deutlich weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten und entsprechend sinkende Versicherungszahlungen sowie einen Anstieg der Arbeitsproduktivität um 20 %.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Bis vor Kurzem endete der Arbeitstag bei Kutxa, einem spanischen Finanzdienstleistungsunternehmen um 20.00 Uhr und den Beschäftigten blieb wenig Zeit für Familie und Freizeit. Das rief große Unzufriedenheit bei den Beschäftigten hervor und verursachte hohe Fehlzeiten. Kutxa und die verschiedenen im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften suchten gemeinsam in Gesprächen, die sich über 18 Monate zogen, nach einer Lösung. Studien zufolge führten die meisten Kunden ihre Geschäfte vor 16.00 Uhr durch. Daher wurde eine Vereinbarung dahingehend getroffen, das tägliche Arbeitsende auf 16.50 Uhr vorzulegen, was den Bedürfnissen der Belegschaft entgegenkam, ohne für die Kunden mit Unannehmlichkeiten verbunden zu sein. Eine Befragung der Beschäftigten 2011 ergab den niedrigsten Grad an Unzufriedenheit in der Geschichte des Unternehmens. Da die Veränderungen bis 2010 jedoch noch nicht vollständig umgesetzt waren, ist es noch zu früh für eine Bewertung dieses Ergebnisses.

Harte Zeiten am Verhandlungstisch 3

Harte Zeiten am Verhandlungstisch

Eurofound unterhält ein Netzwerk von Beobachtungsstellen in Europa, um zuverlässige und aktuelle Nachrichten und vergleichbare Informationen über die Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und Antriebsfaktoren für den Wandel in den Mitgliedstaaten, den Beitritts- und Kandidatenländern und Norwegen vorzulegen. 2011 wurden die Jahresberichte 2010 der Europäischen Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen (EIRO) und der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen (EWCO) zu dem Bericht „*Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010*“ (Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in Europa 2010) zusammengefasst. Europa war 2010 gerade dabei, sich von der Rezession zu erholen, daher konzentrierte sich der Bericht auf die Anstrengungen der Regierungen und der Sozialpartner, das Wirtschaftswachstum wieder anzukurbeln und die Beschäftigung zu fördern. Einige der wichtigsten im Bericht angesprochenen Bereiche werden in diesem Kapitel vorgestellt.

Förderung von Beschäftigungswachstum

Politische Reaktionen auf die Krise

EIRO berichtete, dass die Sparanstrengungen sehr wenig Spielraum für eine Erhöhung der Staatsausgaben zur Abfederung der durch die Krise bedingten Einbrüche der Beschäftigung und der Arbeitsmärkte ließen. Mehrere Regierungen hatten 2008-2009 Maßnahmen eingeleitet, um Entlassungen zu verhindern, Arbeitslose wieder in Arbeit zu bringen und Menschen ohne Arbeit zu unterstützen. Diese Maßnahmen wurden 2010 in Österreich, Belgien, Zypern, Estland, Luxemburg, Malta, Norwegen und der Slowakei ausgeweitet. Außerdem wurden in Belgien, Bulgarien, Frankreich, Irland, Luxemburg, Österreich und der Slowakei die Kurzarbeitsregelungen ausgeweitet. Sie sind ein wichtiges Instrument, um Arbeitnehmer vor Entlassung zu schützen und Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, auf die rückläufige Nachfrage zu reagieren.

In vielen Ländern zählten die Unterstützung der Unternehmen und Förderung des Unternehmertums zu den wichtigsten politischen Rahmenmaßnahmen. So wurde beispielsweise die Körperschaftssteuer gesenkt. In den Niederlanden und in Spanien wurden die Verfahren für Unternehmensgründungen optimiert und die maltesische Regierung stellte Finanzhilfen für Unternehmen bereit, die wegen der einbrechenden Nachfrage planten, Mitarbeiter zu entlassen.

Arbeitsbeziehungen

In Bezug auf den Stand der Arbeitsbeziehungen stellte der Bericht fest, dass die Sozialpartner in den meisten Ländern sektorübergreifend in unterschiedlichem Grad am Entscheidungsprozess für beschäftigungserhaltende Maßnahmen beteiligt waren, die häufig in dreiseitigen oder zweiseitigen nationalen Organen diskutiert wurden. In Bulgarien gelang zum Beispiel dem Nationalen Rat für dreiseitige Zusammenarbeit nach intensiver Debatte zwischen der Regierung und den Sozialpartnern, eine Einigung über ein neues Anti-Krisen-Paket zu erzielen. In Frankreich unterzeichneten die Sozialpartner im Gefolge der Krise auf nationaler Ebene – mit Ausnahme der CGT (*Confédération Générale du Travail*) – eine Vereinbarung über beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Bewältigung der Krise.

In einigen Ländern hatten die Sozialpartner jedoch Schwierigkeiten, eine Einigung zu erzielen. Sektorübergreifende Lohnverhandlungen brachen in Griechenland, Irland und Spanien 2009 aufgrund der drastischen Auswirkungen des wirtschaftlichen Abschwungs auf diese Länder zusammen und veranlasste Irlands und Spaniens Regierungen, einseitige Maßnahmen gegen die Folgen zu ergreifen. Griechenland und Spanien kehrten 2010 jedoch zur Sozialpartnerschaft zurück. In Portugal scheiterten die Verhandlungen zu einem dreiseitigen „Pakt für Beschäftigung“.

Lohnverhandlungen finden in den meisten westeuropäischen und in mehreren mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten der Europäischen Union hauptsächlich auf Sektorebene statt. In Österreich, Frankreich, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Portugal, der Slowakei und Slowenien verlief die jährliche Lohnverhandlungsrunde 2010 im Wesentlichen relativ normal. In Finnland und Schweden, wo sich normalerweise alle Kollektivvereinbarungen an den Tarifverträgen der gewerblichen Wirtschaft orientieren, gab es 2010 in einigen Fällen Abweichungen von diesem Vorgehen. In Zypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen und dem Vereinigten Königreich blieb die Unternehmensebene die wichtigste Ebene für Lohnverhandlungen. Ein zunehmender Trend zu dezentralisierten Vereinbarungen war in Dänemark, Deutschland, Finnland, Italien und Schweden festzustellen.

In einigen Ländern erlebten die Tarifverhandlungen einen Niedergang (zum Beispiel in der Tschechischen Republik). Portugals Schwierigkeiten von 2009 setzten sich 2010 fort, es wurden weniger tarifliche Vereinbarungen ausgehandelt, was offenbar im Zusammenhang mit Rechtsvorschriften steht, die es für Arbeitgeber leichter machen, Vereinbarungen aufzukündigen.

Arbeitskampfmaßnahmen

Während in vielen Ländern 2010 nur geringfügige oder keine Streiktätigkeit zu beobachten war, haben Unternehmensumstrukturierungen, Arbeitsplatzverluste und die Schließung von Betriebsstätten in mehreren anderen Ländern erhebliche Arbeitskämpfe ausgelöst. Beträchtliche Auseinandersetzungen gab es bei Finnair in Finnland, British Airways, den Textilherstellern Kalil Agro und Slo.vi in der Slowakei und in der deutschen Stahlindustrie. Renault kündigte eine mögliche Betriebsstättenverlegung von Frankreich in die Türkei an, was mit Protesten der Gewerkschaften quittiert wurde. In den Niederlanden und in Norwegen traten die Reinigungskräfte für bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen in den Streik. In Polen kam es zu Arbeitsunruhen bei den Flugbegleitern der nationalen Fluglinie (LOT), im Einzelhandel und bei den Stromversorgungsunternehmen der Energa Group.

Außerdem kam es zu Auseinandersetzungen über die Erneuerung der Tarifvereinbarungen. In Zypern wurde beispielsweise zu Streiks aufgerufen, nachdem im metallverarbeitenden Sektor keine Tarifeinigung herbeigeführt werden konnte. In Norwegens Baugewerbe wurden Streiks über für den gesamten Sektor geltende Mindesttarife organisiert, die hauptsächlich ausländische Arbeitnehmer betreffen.

Konflikte im öffentlichen Sektor hatten verschiedene Ursachen – in Polen und Griechenland etwa die Privatisierung des Schienenverkehrs und neue Tarifvereinbarungen in Deutschland und Ungarn – zu den größten und weithin von der Öffentlichkeit beachteten Arbeitskämpfen kam es aber hauptsächlich wegen der Einfrierung oder Kürzung der Bezüge im öffentlichen Sektor. In Ungarn entbrannte der Streit über Abfindungszahlungen für öffentlich Bedienstete, bei London Underground über Kosteneinsparungen und Entlassungen und in Lettland, Malta und Luxemburg über Kürzungen bei der Gesundheitsversorgung.

Sektor im Fokus: Banken

Die Erschütterung des Bankensektors war Gegenstand einer eingehenden Sektoranalyse von Eurofound 2011 („*Recession and social dialogue in the banking sector: A global perspective*“ – Die Rezession und der soziale Dialog im Bankensektor – eine globale Analyse). Darin wird der Stand des sozialen Dialogs im Sektor nach den durch die Finanzkrise ausgelösten Beben untersucht. Nur durch beispiellose Bankenrettungsprogramme des Staates konnten die Vereinigten Staaten und Europa den Zusammenbruch ihrer Finanzsysteme verhindern. Angesichts dieser Turbulenzen war das Beschäftigungsbild, das der Sektor bot, insofern überraschend, als es nicht durchgängig verheerend war. Während im Vereinigten Königreich, dem europäischen Finanzzentrum, ein Viertel der Arbeitsplätze im Bankensektor

verloren gingen und auch andere Länder, wie beispielsweise Belgien und Portugal, hohe Arbeitsplatzverluste (jeweils 15 %) hinnehmen mussten, verzeichneten einige Länder, zum Beispiel in Rumänien (25 %), Luxemburg (23 %) und Litauen (17 %), Beschäftigungszuwächse.

Arbeitsbeziehungen

In Europa zeichnet sich der Sektor durch gut etablierte Arbeitsbeziehungen, einen tief verankerten sozialen Dialog, einem in den meisten Ländern über dem nationalen Durchschnitt liegenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer relativ hohen Tarifdeckung aus. Die Arbeitsbeziehungen wurden durch die Krise vor große Herausforderungen gestellt, aber die Sozialpartner haben den Sektor bei der Bewältigung der negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung unterstützt. Im Rahmen des sozialen Dialogs bemühten sich die Beteiligten, die Situation zu analysieren und Maßnahmen für den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen im Bankensektor vorzuschlagen.

Die in erster Linie reaktiven Tarifverhandlungen gestalteten sich schwierig. Daher standen moderate Lohnabschlüsse auf Unternehmens- oder Sektorebene im Mittelpunkt sowie die Bemühung, das Ausmaß und die sozialen Folgen von Entlassungen zu begrenzen, bei umfassenden Umstrukturierungsmaßnahmen vor allem durch die Aushandlung von Sozialplänen auf Unternehmensebene. Sozialpläne, Bildungs- und Umschulungsmaßnahmen und die Einrichtung von Beschäftigungsgesellschaften mögen für die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen wichtig sein, es sind aber reaktive Maßnahmen, da sie erst aufgestellt werden, wenn die Umstrukturierungsentscheidungen schon gefällt worden sind.

Ehrgeizigere, pro-aktive Lohnverhandlungen, die darauf abzielen, die Gesamtbeschäftigung im Sektor durch innovative Lösungen (wie z. B. Kurzarbeitsprogramme, Antizipation von Veränderungen und branchenspezifische Umschulungsprogramme) zu erhalten, gab es im Bankensektor während der Krise nicht oder nur am Rande.

Trends im Überblick

Zeitarbeit

Die Nutzung befristeter Arbeitsverträge nahm zwischen 2009 und 2010 in 23 Ländern zu, was darauf schließen lässt, dass Arbeitgeber in Zeiten verlangsamter Konjunktur eher auf flexible Beschäftigungsformen zurückgreifen. Im Durchschnitt der 27 Mitgliedstaaten nahm die Zeitarbeit nur um 0,5 Prozentpunkte (von 13,6 % 2009 auf 14 % 2010) zu, war aber in einigen Ländern deutlich höher. In Lettland verzeichnete die größte Zunahme (von 4,3 % auf 6,8 %), gefolgt von der Slowakei (von 4,4 % auf 5,8 %).

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Nur wenige Länder ergriffen neue Maßnahmen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu verbessern und die Arbeitnehmer vor Verletzung der Rechtsvorschriften gegen Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen. Der lettische Arbeitgeberverband (Latvijas Darba Devēju Konfederācija, LDDK) führte beispielsweise ein elektronisches System zur Beurteilung der Umweltrisiken am Arbeitsplatz ein und in Ungarn wurden Kleinstunternehmen gesetzlich verpflichtet, die jährlichen Gesundheitsprüfungen ihrer Beschäftigten sicherzustellen.

Krankenstand

In der Tschechischen Republik ging der Krankenstand um 12,6 % und die durchschnittliche Dauer um 3,9 % zurück. In den Niederlanden waren die Fehlzeiten wegen Krankheit 2009 auf einem historischen Tiefstand (4 %), während unveränderte 3 % der Beschäftigten angaben, einen Arbeitsunfall mit körperlichen oder psychischen Verletzungen erlitten zu haben, der mindestens vier Krankheitstagen zur Folge hatte. In Deutschland und Norwegen nahm der Krankenstand 2009 jedoch deutlich zu. Die Sozialpartner und die Regierungen diskutierten Maßnahmen zur Umkehrung des Trends.

Weiterbildung

In den meisten europäischen Ländern ist die Zahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, bzw. sind die Ausgaben für Weiterbildung zurückgegangen. Nur in drei Ländern – Estland, Italien und Niederlande – ist die Zahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, hoch oder kürzlich angestiegen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Unternehmen in den meisten europäischen Ländern nutzten weiterhin vor allem flexible oder atypische Arbeitsverträge (hauptsächlich Teilzeitverträge), um ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu ermöglichen. Flexible Arbeitszeitregelungen scheinen dagegen immer noch recht begrenzt Anwendung zu finden.

In Belgien hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben verbessert. 2004 hatten 11,8 % der Beschäftigten Probleme, Beruf und Familienleben miteinander zu vereinbaren, 2010 war dieser Anteil leicht gesunken und betrug 10,6 %. Den Daten nach waren Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben am häufigsten in hochqualifizierten und Führungspositionen festzustellen.

Arbeitszeit

In der Slowakei sind flexible Arbeitszeitregelungen (und in geringerem Umfang Arbeit von zu Hause bzw. Telearbeit) üblich, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu ermöglichen. Aus den Daten für 2010 ist jedoch abzulesen, dass die Zahl der Unternehmen, die flexible Arbeitszeitregelungen einsetzen, von 33 % im Jahr 2009 auf 30,8 % 2010 zurückgegangen ist.

Lohnentwicklungen

Jedes Jahr untersucht EIRO, wie sich Vergütung und Arbeitszeit im Vorjahr entwickelt haben. In dem Bericht „*Pay developments – 2010*“ (Entwicklung der Löhne und Gehälter – 2010) der sich auf tariflich vereinbarte Löhne und Gehälter konzentriert, wird festgestellt, dass seit 2009 in 13 von 14 Ländern, für die Daten vorlagen (für Malta waren keine Daten verfügbar), die Löhne und Gehälter nicht mehr gestiegen sind. Die Krise hatte folgende Auswirkungen auf die Tarifverhandlungen: schwierige Verhandlungen, längere Diskussionen, um zu einer Vereinbarung zu kommen und Verlängerung der Geltung bestehender Vereinbarungen. In einigen Fällen wurden die Tarifverhandlungen ausgesetzt. Nationale Akteure, insbesondere in den Ländern, die am härtesten von der Krise betroffen waren, begannen, ihre normalen Verfahren zur Festsetzung der Löhne zu diskutieren und anzupassen. Unterdessen hat die Analyse von über 180 Tarifabschlüssen ergeben, dass nur in einigen wenigen Aspekten berücksichtigt wurden, die zu einer Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Bezahlung (die gegenwärtig bei 17 % liegen) führen würden.

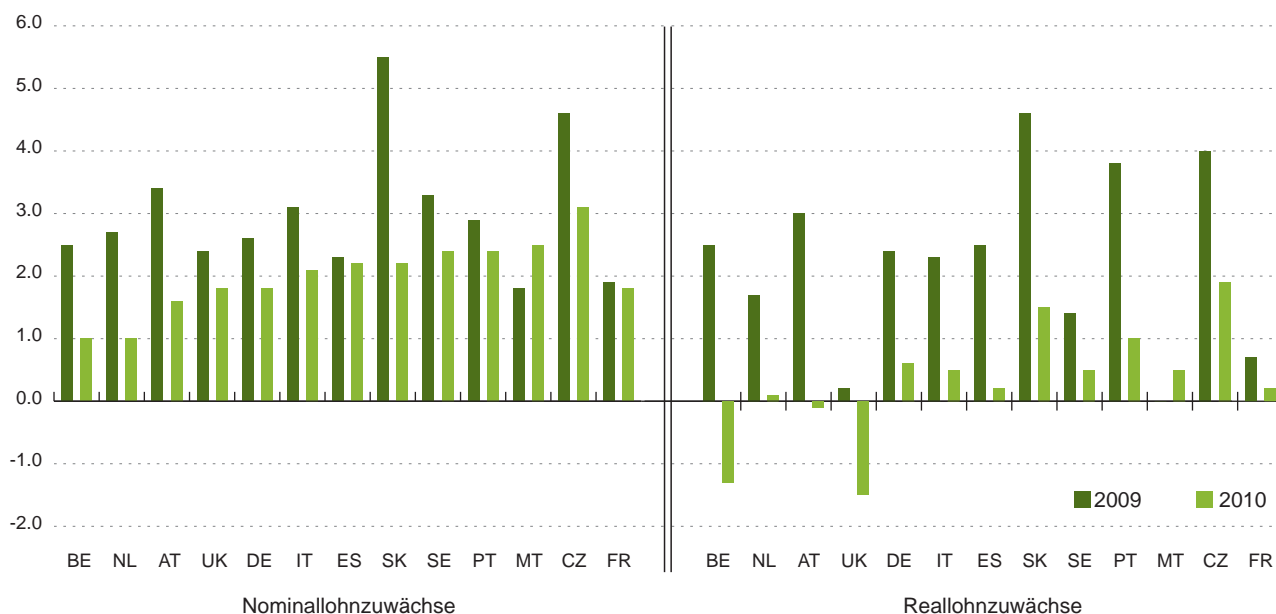
Nominale Lohnzuwächse

Die Nominallohnzuwächse gingen am stärksten in der Slowakei, in Österreich, den Niederlanden und Belgien zurück (Abbildung 8). Moderate Verringerungen waren im Vereinigten Königreich, in Deutschland, Italien, Schweden und der Tschechischen Republik festzustellen, während in Portugal, Spanien und Frankreich die Nominallöhne nur leicht sanken.

Reale Lohnzuwächse

In vielen Ländern konnten die tariflich vereinbarten Lohnerhöhungen die Preisentwicklung nicht kompensieren, die Inflation stieg von 1 % 2009 auf 2,1 % 2010. Negative Reallohnzuwächse gab es im Vereinigten Königreich, in Belgien und Österreich, moderate (weniger als 0,6 %) in den Niederlanden, Spanien und Frankreich, Italien, Schweden, Malta und Deutschland und leicht erhöhte in Portugal, der Slowakei und in der Tschechischen Republik.

Abbildung 8: Tariflich vereinbarte Nominallohnzuwächse im Vergleich zu den Reallohnzuwächsen in 13 EU-Mitgliedstaaten



Nationale Mindestlöhne

Die von EIRO vorgenommene Analyse der 20 EU-Mitgliedstaaten, in denen gesetzliche Mindestlöhne gelten, ergab für 2010 allgemein niedrige oder keine Lohnzuwächse in diesen Ländern. In neun Ländern – Belgien, Bulgarien, der Tschechischen Republik, Estland, Griechenland, Irland, Lettland, Litauen und Rumänien – wurde 2010 eine Nullrunde festgesetzt oder vereinbart. Moderate Zuwächse gab es in Frankreich, den Niederlanden, Spanien und im Vereinigten Königreich, etwas deutlicher stiegen die Löhne und Gehälter in Ungarn, Luxemburg, Malta, Polen und Portugal.

Die Mindestlöhne für Jugendliche blieben 2010 weitgehend gleich. In der Slowakei und in einigen Sektoren in Belgien haben diese kürzlich abgeschafft, in Griechenland und im Vereinigten Königreich wurden 2010 neue Regelungen für Auszubildende eingeführt, um den Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Arbeitszeit

Vereinbarte Wochenarbeitszeit

Dem EIRO-Bericht „*Working time developments – 2010*“ (Entwicklung der Arbeitszeit – 2010) zufolge gab es in den meisten Ländern zwischen 2009 und 2010 keine Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit. Nur in der Slowakei wurde ein Rückgang von 0,1 Stunden festgestellt. Die vereinbarte Arbeitszeit stieg in Spanien und im Vereinigten Königreich um 0,2 Wochenstunden und in Schweden um 0,1 Wochenstunden. Frankreich blieb mit 35,6 Stunden das Land mit der niedrigsten Wochenarbeitszeit, was auf das Aubry-Gesetz zurückzuführen ist, das im Jahr 2000 die 35-Stunden-Woche fest schrieb. Die nordischen Länder sowie das Vereinigte Königreich und die Niederlande liegen mit ihrer ebenfalls

niedrigen Wochenarbeitszeit – die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt im Durchschnitt 37,6 Stunden – unter dem Durchschnitt der 15 EU-Mitgliedstaaten, aus denen die EU bis 2004 bestand. (Siehe Abbildung 9)

Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden

Die tatsächlich pro Woche geleisteten Arbeitsstunden liegen in den meisten Ländern über den tariflich vereinbarten bzw. gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsstunden. Die höchste tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in ihrer Haupttätigkeit wurde 2010 in Rumänien und Luxemburg festgestellt, gefolgt vom Vereinigten Königreich, Polen, Deutschland, Bulgarien, Estland und der Tschechischen Republik. Der Unterschied zwischen der niedrigsten (Finnland) und der höchsten (Rumänien) Wochenarbeitszeit betrug 3,5 Stunden. Elf der 12 Mitgliedstaaten, die ab 2004 der Europäischen Union beigetreten sind, hatten eine tatsächliche Wochenarbeitszeit, die dem Durchschnitt der 27 EU-Mitgliedstaaten von 39,7 Stunden entsprach oder leicht darüber lag. Eine Ausnahme machte die Slowakei, die mit 39,4 Stunden unter dem Durchschnitt lag. Die kürzeste tatsächliche Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten hatten Finnland, Frankreich und Irland.

Abbildung 9: Vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit in der EU und Norwegen 2010

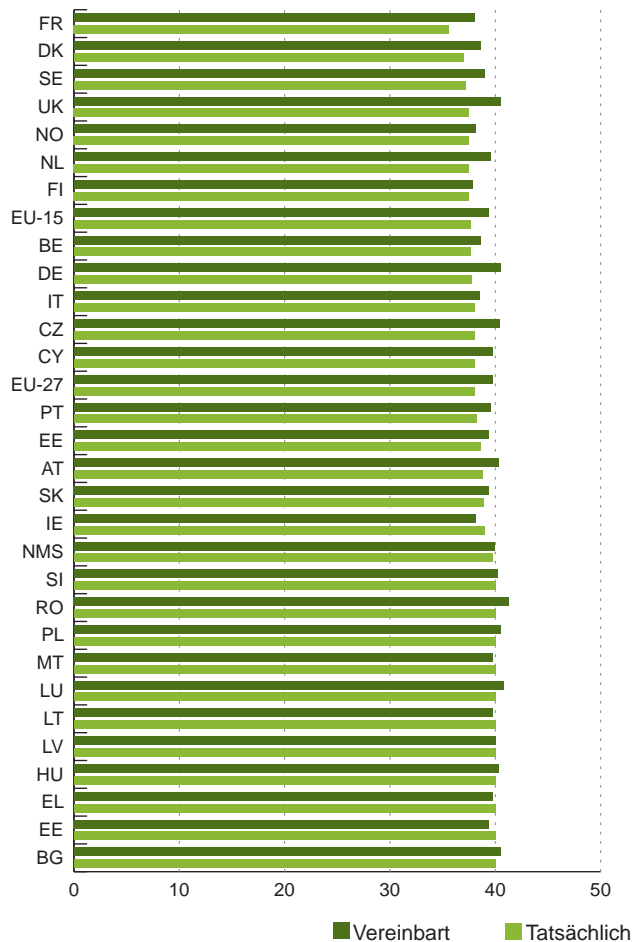
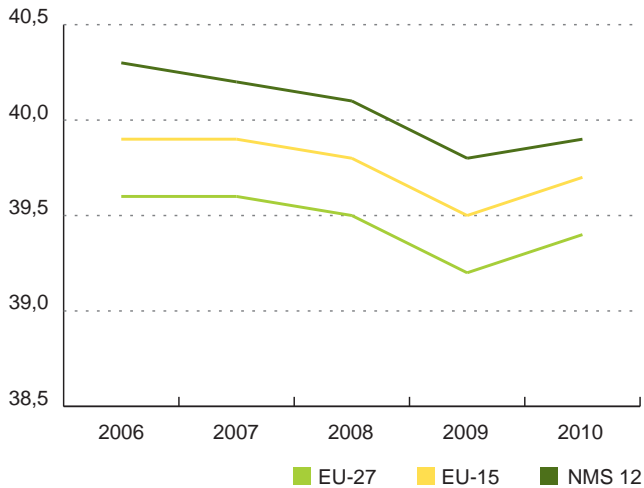


Abbildung 10: Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der EU-27, EU-12 und den zuletzt beigetretenen Mitgliedstaaten 2006 bis 2010



EIRO stellte eine Zunahme der Diskrepanz zwischen der vereinbarten und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit fest. Der Abstand zwischen beiden Werten hatte sich zwischen 2006 und 2009 verringert.

In allen Ländern, die in die Studie eingeschlossen waren, leisteten männliche Beschäftigte pro Woche mehr bezahlte Stunden als weibliche Beschäftigte, im EU-Durchschnitt waren es 2,1 Stunden mehr. In der EU-15, wo die Männer 2,3 Stunden pro Woche mehr arbeiteten als die Frauen, war der Unterschied größer. In den 12 ab 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten arbeiteten die Männer nur 1,5 Stunden pro Woche mehr als die Frauen.

Gemäß dem Bericht gab es zwischen 2009 und 2010 keine signifikanten Veränderungen beim tariflich vereinbarten bezahlten Jahresurlaub, jedoch war er in den 12 jüngsten Mitgliedstaaten kürzer. Durchschnittlich hatten die Beschäftigten in diesen Ländern weiterhin eine höhere Jahresarbeitszeit mit längerer Wochenarbeitszeit, weniger Jahresurlaub und weniger Feiertagen als die Beschäftigten in den 15 alten Mitgliedstaaten.

Momentaufnahmen

GreenWorkplaces (grüne Arbeitsplätze, Vereinigtes Königreich) – Eine auf den Arbeitsplatz ausgerichtete Initiative des britischen Gewerkschaftsdachverbands (Trades Union Congress -TUC): Beschäftigte und Management arbeiten zusammen, um Energieeinsparungen zu erzielen und belastende Umweltauswirkungen am Arbeitsplatz zu verringern.

Netzwerk Ressourceneffizienz (Deutschland) – Ein von der IG Metall und dem Bundesumweltministerium organisiertes Projekt, das Weiterbildung im Betrieb, Konferenzen und Workshops und den sektoralen sozialen Dialog umfasst und darauf abzielt, Ressourceneffizienz mit dem Erhalt von Arbeitsplätzen zu verbinden.

Weiterbildungsinitiativen der staatlich anerkannten paritätischen Ausbildungskasse für das Baugewerbe (Frankreich) – Die Initiativen umfassen verschiedene Programme zur Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer im Bausektor in neuen grünen Technologien.

Euroeneff (Rumänien) – Euroeneff ist eine länderübergreifende Initiative mit dem Ziel, einen Multimedia-Leitfaden über Energieeffizienz bei der Gebäuderenovierung für die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern im Baugewerbe in Bezug auf die Verwendung energieeffizienter Technologien zu entwickeln; betrieben durch die paritätische Organisation der Sozialpartner im rumänischen Baugewerbe.

Ökoschecks (Belgien) – Die Initiative zielt auf eine Steigerung der Kaufkraft der Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Förderung des Kaufs ökologischer Produkte und damit indirekte Unterstützung längerfristiger Beschäftigung. Die Initiative wird vom nationalen Betriebsrat organisiert.

Die Fallstudien zeigen auf, dass gut entwickelte Strukturen für den sozialen Dialog und gute Sozialpartnerschaften Projekten zum Erfolg verhelfen, die zur Ökologisierung der Wirtschaft und Vermittlung grüner Qualifikationen der Arbeitnehmer beitragen. Die gemeinsame Verständigung, ein gemeinsames Bewusstsein für Umweltbelange und die Bereitschaft, einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, sind wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung dieser Projekte. In allen beschriebenen Fällen waren sich Gewerkschaften und Arbeitgeber darüber einig, dass eine Notwendigkeit zur Durchführung ökologischer Maßnahmen am Arbeitsplatz, im Unternehmen, Sektor oder Land besteht. Die Studie machte deutlich, dass der nationale und internationale politische Rahmen ein wesentlicher Faktor für Initiativen für eine nachhaltigere Wirtschaft ist.

Nähere Informationen finden Sie in dem Bericht: *Industrial relations and sustainability: The role of social partners in the transition towards a green economy* (Arbeitsbeziehungen und Nachhaltigkeit; Die Rolle der Sozialpartner beim Übergang zu einer umweltverträglichen Wirtschaft).

Sozialpartner und die Ökologisierung der Wirtschaft

In der letzten Zeit war der größte Teil der Energien der Regierungen und Sozialpartner darauf gerichtet, die wirtschaftlichen Turbulenzen in den Griff zu bekommen, doch die Frage des Klimawandels stellt sich mit unverminderter Vehemenz. Die Notwendigkeit, die Herstellungsverfahren und Arbeitsweisen für Produkte und Dienstleistungen zu ändern – weniger Energie und Rohstoffe zu verbrauchen und die Emissionen zu verringern – steht weiterhin ganz oben auf der politischen Agenda der EU. Diese „Ökologisierung der Wirtschaft“ wird ganze Wirtschaftszweige verändern, was sich auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen auswirken wird. Der soziale Dialog wird in diesem Prozess von entscheidender Bedeutung sein, da er die Möglichkeit bietet, in einem potenziell konfliktreichen Kontext für beide Seiten vorteilhafte Ergebnisse zu erzielen.

Um stärker zu beleuchten, wie die Sozialpartner zur Entwicklung ökologisch verträglicher Arbeitsweisen beitragen können, hat Eurofound fünf Fallstudien über die Beteiligung von Sozialpartnern an Initiativen zur umweltverträglicheren Ausrichtung der Wirtschaft in verschiedenen Mitgliedstaaten durchgeführt. Hauptauswahlkriterium war, dass der soziale Dialog eine aktive Rolle bei der Umsetzung der Maßnahme spielte.

Jugend und Alter

Der längere Verbleib im Erwerbsleben wird von Vielen als Instrument betrachtet, um die Verschlechterung des Verhältnisses von Erwerbstätigen zu Rentnern aufzuhalten und die vorausgesagte Rentenkrise, die sowohl die Staatshaushalte als auch die privaten Pensionsfonds torpedieren könnte, zu verhindern. Um zu erreichen, dass Arbeitskräfte länger erwerbstätig bleiben, ist ein generationenübergreifender Ansatz erforderlich, der Möglichkeiten bietet, junge Arbeitskräfte schnell aus der Arbeitslosigkeit herauszuführen (bzw. ihnen überhaupt die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen) und nachhaltige Berufslaufbahnen zu entwickeln, die einen längeren Verbleib im Berufsleben ermöglichen. Das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012 gibt Gelegenheit, verstärktes Augenmerk auf diese Fragen zu legen. Der Überblick über die von Eurofound 2011 durchgeführten Arbeiten macht deutlich, dass die Wirtschaftskrise in diesem Bereich, wie in vielen anderen, die besten Absichten der politischen Entscheidungsträger durchkreuzt hat. Die Jugendarbeitslosigkeit ist drastisch angestiegen und die Arbeitgeber haben erneut auf Vorruhestandsregelungen zurückgegriffen, um Personal abzubauen.

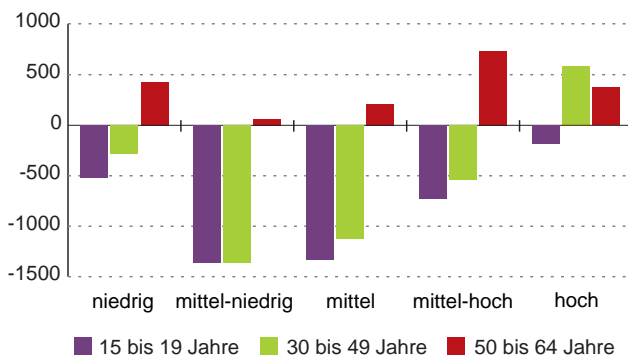
Situation junger Arbeitnehmer

Junge Arbeitnehmer sind die großen Verlierer der Rezession

Im Eurofound-Bericht „Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession“ (Veränderungen der Tätigkeitsstruktur während der großen Rezession) wird eine starke Diskrepanz zwischen den Arbeitsmarkttrends für jüngere und ältere Arbeitnehmer festgestellt. Die Rezession und ihre Folgen haben die jüngeren Arbeitnehmer besonders hart getroffen. Bis Mitte 2011 stieg die Jugendarbeitslosigkeit in der EU auf 21 %, d. h. rund fünf Millionen Menschen, in Spanien kletterte sie sogar auf 43 %.

Abbildung 11 zeigt den Beschäftigungsrückgang von Mitte 2008 bis Mitte 2010 nach Altersgruppen für fünf Vergütungskategorien. Das Diagramm zeigt, dass die Arbeitsplatzverluste jüngere Arbeitnehmer (15- bis 29-Jährige) und die Kernaltersgruppe (30- bis 49-Jährige) hauptsächlich im mittleren und im mittleren bis niedrigen Verdienstbereich getroffen haben. Der relative Anteil am Rückgang der Gesamtbeschäftigung war jedoch bei den jüngeren Erwerbstätigen viel höher, weil sie zahlenmäßig eine kleinere Gruppe bilden. Diese Gruppe verzeichnete durchgängig in allen Vergütungskategorien Arbeitsplatzverluste und profitierte im Gegensatz zu den beiden höheren Altersgruppen nicht vom Nettobeschäftigungszuwachs im Spitzenverdienstbereich.

Abbildung 11: Rückgang und Zunahme der Beschäftigung in fünf Vergütungskategorien, nach Altersgruppen, Q2 2008-Q2 2010



Beim aktuellen wirtschaftlichen Stillstand schützt Bildung nicht mehr vor Arbeitslosigkeit. In mehreren Ländern – Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Litauen, Portugal, Rumänien und Slowenien – besteht inzwischen für Hochschulabsolventen ein ebenso großes Arbeitslosigkeitsrisiko wie für junge Arbeitnehmer ohne Qualifikationen.

Ältere Arbeitnehmer auf der Gewinnerseite

Im deutlichen Gegensatz zur Situation der jüngeren Arbeitnehmer ist die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer (50- bis 64-Jährige) von Mitte 2008 bis Mitte 2009 in allen fünf Vergütungskategorien gestiegen, am stärksten in den höheren Vergütungsgruppen. Sogar in Spanien, dem Land mit der höchsten Jugendarbeitslosigkeit der EU, lagen die Beschäftigungsquoten für ältere Arbeitnehmer nach der Rezession auf dem Niveau von 2006. Ältere Arbeitnehmer profitierten besonders vom Beschäftigungswachstum bei den öffentlichen Dienstleistungen – im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialbereich. Im Gesundheitswesen profitierten nur die älteren Arbeitnehmer vom Nettobeschäftigungswachstum, während das Wachstum im Bildungs- und Heimbetreuungsbereich gleichmäßiger zwischen den Älteren und der Kernaltersgruppe verteilt war. Die stärkste Abweichung vom gesamteuropäischen Muster gab es in der Tschechischen Republik, wo die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer vor allem in besser bezahlten Positionen in der öffentlichen Verwaltung stark zurückging.

Insgesamt haben diese strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt bewirkt, dass sich das Altersprofil der EU-Erwerbsbevölkerung nach oben verschoben hat, während die wachsende Gruppe der Arbeitslosen jünger wurde. Die Situation verdeutlicht die gegensätzlichen Zwänge, denen die Politiker und politischen Entscheidungsträger unterliegen: Einerseits müssen sie junge Menschen in Arbeit bringen, und andererseits ältere länger in Arbeit halten, während der Arbeitsmarkt schrumpft.

Veranstaltung: Gemeinsam gegen die Jugendarbeitslosigkeit: Von der Ausbildung zum Arbeitsplatz – eine globale Herausforderung

Im Juni organisierte Eurofound mit drei weiteren EU-Agenturen – dem Europäischen Zentrum zur Förderung der Berufsbildung (Cedefop), der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) – ein Seminar zur Jugendarbeitslosigkeit, das vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments ausgerichtet worden ist. Auf dem Seminar sollten die Arbeiten der verschiedenen Agenturen zur Förderung der Jugendbeschäftigung zusammengebracht und Optionen für europäische politische Entscheidungsträger formuliert werden.

Die Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und Moderatorin des Seminars, Pervenche Berès, kritisierte, für die Jugendförderung würden keine angemessenen öffentlichen Mittel bereitgestellt und in Zeiten angespannter Haushaltslage fielen Jugendbelange als Erstes den Einsparungen zum Opfer. In ihren Schlussfolgerungen stellte sie fest, dass die Jugendbeschäftigung als Querschnittsfrage auch Querschnittsantworten erfordere, dass jedoch Humankapitalentwicklung, allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungszugang absolut vorrangig seien.

László Andor, Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, betonte zudem die Komplexität des Problems der Jugendarbeitslosigkeit, dessen Hauptherausforderung darin liege, die im Rahmen verschiedenster Portfolios auf europäischer und internationaler Ebene ergriffenen Maßnahmen kohärent zu gestalten.

„Jugendbeschäftigung ist eine große Herausforderung, die nicht die gebührende Beachtung findet. Die Diskussionsteilnehmer sind in Bezug auf die Problemlösungsmaßnahmen unterschiedlicher Meinung, aber sie sind sich darin einig, dass alle Akteure an einem Strang ziehen müssen“, erklärte Emilie Turunen, stellvertretendes Mitglied des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten.

NEET

Anlass zu großer Sorge bietet die Gruppe junger Menschen, die als NEET – „not in employment, education or training“ bezeichnet werden, d. h. junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren, die weder eine Arbeit haben, noch eine allgemein oder berufliche Ausbildung absolvieren. In der von Eurofound veröffentlichten Zusammenfassung „Junge Menschen und NEETs in Europa: erste Ergebnisse“ werden die vorläufigen Ergebnisse der Forschungsarbeiten zu den NEET vorgestellt. Die NEET bilden eine heterogene Gruppe, die sich aus verschiedensten Teilgruppen zusammensetzt: Menschen, die aktiv eine Beschäftigung suchen, Menschen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen oder solche, die keine Arbeit suchen, langfristig kranke Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen, die Pflegeverantwortung für Kinder oder andere Familienangehörige haben. Diese Teilgruppen unterscheiden sich sehr in ihren Erfahrungen und Bedürfnissen, allen gemeinsam ist jedoch, dass sie ein erhöhtes Risiko haben, von der Gesellschaft ausgegrenzt zu werden, da sie weder erwerbstätig sind noch eine Ausbildung absolvieren. Berechnungen von Eurostat zufolge belief sich der Anteil der NEET 2010 auf 13 % der 15- bis 24-Jährigen in der EU (rund 7,5 Millionen), doch bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Die Bandbreite reicht von 4 % in den Niederlanden bis hin zu 22 % in Bulgarien.

Risikofaktoren

NEET weisen bestimmte nachteilige soziale und wirtschaftliche Merkmale auf. Ein junger Mensch hat ein höheres Risiko, zur Gruppe der NEET zu stoßen, wenn er:

- Eltern hat, die arbeitslos waren oder sind, ein niedriges Bildungsniveau haben oder geschieden sind;
- über ein niedriges Haushaltseinkommen verfügt;
- ein niedriges Bildungsniveau aufweist;
- einen Migrationshintergrund hat;
- eine körperliche oder geistige Behinderung hat;
- in einem abgelegenen Gebiet wohnt.

Die Rezession hat jedoch auch mehr junge Menschen mit günstigen Voraussetzungen in die Gruppe der NEET abgedrängt: in Griechenland, Estland und Italien sind zum Beispiel 20 % der NEET Hochschulabsolventen.

NEET-Quoten in Europa

12,8 % der Bevölkerung der Europäischen Union im Alter zwischen 15 und 24 Jahren

19,7 % der Bevölkerung der Europäischen Union im Alter zwischen 25 und 29 Jahren

15,2 % der Bevölkerung der Europäischen Union im Alter zwischen 15 und 29 Jahren

13,9 Millionen junge Menschen in der EU gehören zur Gruppe der NEET

Kosten für die Gesellschaft

Freiwilligentätigkeit: Nur 26 % der NEET-Gruppe engagieren sich in mindestens einer Organisation, verglichen mit 46 % der EET-Gruppe („in employment, education or training“ – Menschen, die eine Arbeit haben oder eine allgemeine oder berufliche Ausbildung absolvieren).

Politik: Angehörige der NEET-Gruppe beteiligen sich mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit an nationalen Wahlen und sind weniger an Politik interessiert als Angehörige der EET-Gruppe. Nur 1,6 % der NEET arbeiten in einer politischen Partei mit.

Vertrauen: Angehörige der NEET-Gruppe haben weniger Vertrauen in die Institutionen (4,2 %) als Angehörige der EET-Gruppe (4,8 %).

Aktive Inklusion junger Menschen mit Behinderungen

Junge Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen sind nahezu vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, da dieser zu wenige Möglichkeiten bietet, die ihren Bedürfnissen gerecht werden. Eine aktive Inklusionspolitik für diese am meisten gefährdete Gruppe ist in Europa unterschiedlich weit entwickelt, wird jedoch als grundlegender Mechanismus für eine wirtschaftliche Beteiligung dieser Menschen angesehen. 2011 begann Eurofound, einen Überblick über Aktivierungsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten, mit denen die Abhängigkeit junger Menschen von Unterstützungsleistungen des Staates verringert und ihre Integration in den Arbeitsmarkt gefördert werden sollen. Der erste Bericht behandelte die Niederlande, wo 2010 einer von 20 jungen Menschen ab 18 Jahren als „Wajong“ bezeichnete Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen bezog. Die durch die Zunahme von Anträgen auf Unterstützungsleistungen alarmierten holländischen Behörden stellten fest, dass junge Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Menschen mit Behinderungen unterstützt wurden, die arbeitsfähig waren, jedoch aufgrund ihres niedrigen Bildungsstands, unzureichender Qualifikationen, Verhaltensauffälligkeiten und eines Mangels an behindertengerechten Arbeitsplätzen keine Arbeit hatten. Diese Erkenntnisse bewirkten einen Politikwechsel mit den folgenden Schwerpunkten:

- Hervorhebung der Fähigkeiten dieser jungen Menschen anstatt ihrer Einschränkungen;
- Förderung besserer Übergänge vom Bildungsbereich in den Arbeitsmarkt und einer arbeitsbezogenen Ausbildung;
- bessere Unterstützung für Arbeitgeber, die junge Menschen mit Behinderungen einstellen;
- Förderung anderer Einstellungen, damit Eltern, Lehrkräfte, medizinische Fachkräfte und Arbeitgeber akzeptieren, dass diese jungen Menschen nicht nur in einem beschützenden Umfeld arbeiten, sondern einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen können.

Das neue System verpflichtet junge arbeitsfähige Menschen mit Behinderungen, ihre Qualifikationen zu verbessern und Arbeit zu suchen und unterstützt sie dabei.

Strategien zur Förderung der Jugendbeschäftigung

Verzögerungen bei der Erstbeschäftigung oder lange Zeiten ohne Beschäftigung nach der Ausbildung haben nicht nur unmittelbare Folgen für die Jugendlichen, sondern können sich auch nachteilig auf ihre langfristige persönliche und berufliche Entwicklung auswirken. Die Folgen sind ein verringertes Lebenseinkommen, fortgesetzte Arbeitslosigkeit, höhere Armutsraten und psychische und körperliche Gesundheitsbeeinträchtigungen. Neuere Forschungsarbeiten zeigen zudem, dass fortgesetzte Arbeitslosigkeit junge Menschen dazu bewegen kann, ihre Beteiligung an der Zivilgesellschaft aufzukündigen, was weiterreichende Folgen für den sozialen Zusammenhalt und das Engagement für die Demokratie hat.

Ein auf der Grundlage nationaler Berichte aus den Mitgliedstaaten und Norwegen erstellter *Bericht der Europäischen Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen (EIRO)* untersucht die Anstrengungen der Sozialpartner und der Regierungen zur Beseitigung der Hindernisse, die einer Beteiligung junger Menschen am Arbeitsmarkt im Wege stehen.

Aktive Arbeitsmarktpolitiken

Die Sozialpartnerschaftsmechanismen stehen seit Ausbruch der Wirtschaftskrise unter erheblichem Druck. In Irland, Portugal und Spanien sind sie gescheitert mit dem Ergebnis, dass die Regierungen zur hauptsächlichen Triebkraft für Maßnahmen geworden sind, mit denen die Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung junger Menschen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt beseitigt werden sollen. Diese aktiven Arbeitsmarktpolitiken heben vor allem auf die Entwicklung von betrieblichen Ausbildungsformen und Berufsbildungswegen ab, die den Erwerb übertragbarer Qualifikationen

ermöglichen. Darüber hinaus bieten sie Arbeitgebern finanzielle Anreize für die Einstellung und Ausbildung junger Arbeitskräfte beinhalten Maßnahmen zur Kostensenkung, wie beispielsweise die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge. Es wurde jedoch festgestellt, dass Ausbildungsmaßnahmen unter Umständen nur den Eintritt in die Arbeitslosigkeit verzögern. Die Programme müssen koordiniert werden, um jungen Arbeitskräften mehr Unterstützung in den verschiedenen Ausbildungsphasen und bei den Übergängen zwischen Ausbildungsabschnitten und Erwerbstätigkeit zu bieten, wobei auch sichergestellt sein muss, dass am Ende der Aus- oder Weiterbildung geeignete Stellenangebote vorhanden sind.

Insgesamt stand bei den Regierungspolitiken zur Förderung junger Arbeitskräfte das Ziel im Vordergrund, junge Menschen in Arbeit zu bringen – unabhängig von der Qualität der verfügbaren Stellen. Vergleichsweise wenig Beachtung fanden die Auswirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse auf junge Menschen. Umstritten ist die Entscheidung einiger Regierungen, den Beschäftigungsschutz für junge Beschäftigte aufzuheben oder einzuschränken oder die Mindestlöhne für diese Altersgruppen zu senken, um ihre Einstellung zu erleichtern. Die Gefahr liegt darin, dass diese Strategien eine Kluft zwischen den Generationen schaffen oder vertiefen und junge Menschen unverhältnismäßig stark benachteiligen.

Perspektiven der Sozialpartner

Obwohl die Sozialpartner ein ausgeprägtes Bewusstsein für die Schwierigkeiten haben, mit denen junge Menschen konfrontiert sind, spielten die Tarifverhandlungsmechanismen eine untergeordnete Rolle bei den Maßnahmen zur Bewältigung der Krise. In der Studie zeigte sich, dass innovative Ansätze für Problemlösungen in den Tarifverhandlungen in Belgien, Frankreich und Deutschland häufiger gefunden wurden, wo die Beschäftigung junger Menschen seit Langem als Herausforderung gesehen wird und vorhandene Initiativen angesichts der Krise ausgeweitet worden sind. In den Ländern, die noch nicht so lange vom Problem zunehmender Jugendarbeitslosigkeit betroffen sind, gab es Beispiele für nationale und sektorbezogene Initiativen, hauptsächlich zur Bereitstellung von mehr Lehrstellen und beruflicher Bildung zusammen mit Maßnahmen zur Erleichterung der Übergänge von der Ausbildung in den Beruf.

Über einige politische Maßnahmen, etwa die Entwicklung von betrieblichen Ausbildungsprogrammen und Reformen des Bildungssystems, sind die Sozialpartner sich einig, bei anderen gehen ihre Meinungen jedoch auseinander. Die Arbeitgeber werfen Argumente für die Aufhebung von Arbeitsschutzbestimmungen in die Waagschale, die ihrer Meinung nach Beschäftigungshindernisse darstellen, u. a. Mindestlöhne, gesetzliche Beschränkungen bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen sowie Kündigungs- und Arbeitslosenschutz. Die Gewerkschaften haben dagegen Vorbehalte gegen die Einführung von Ausnahmeregelungen für junge Menschen und die Aushöhlung hart erkämpfter Schutzmechanismen und betonen die Bedeutung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze für junge Menschen, insbesondere im Anschluss an Trainee-Programme oder betriebliche Ausbildungen.

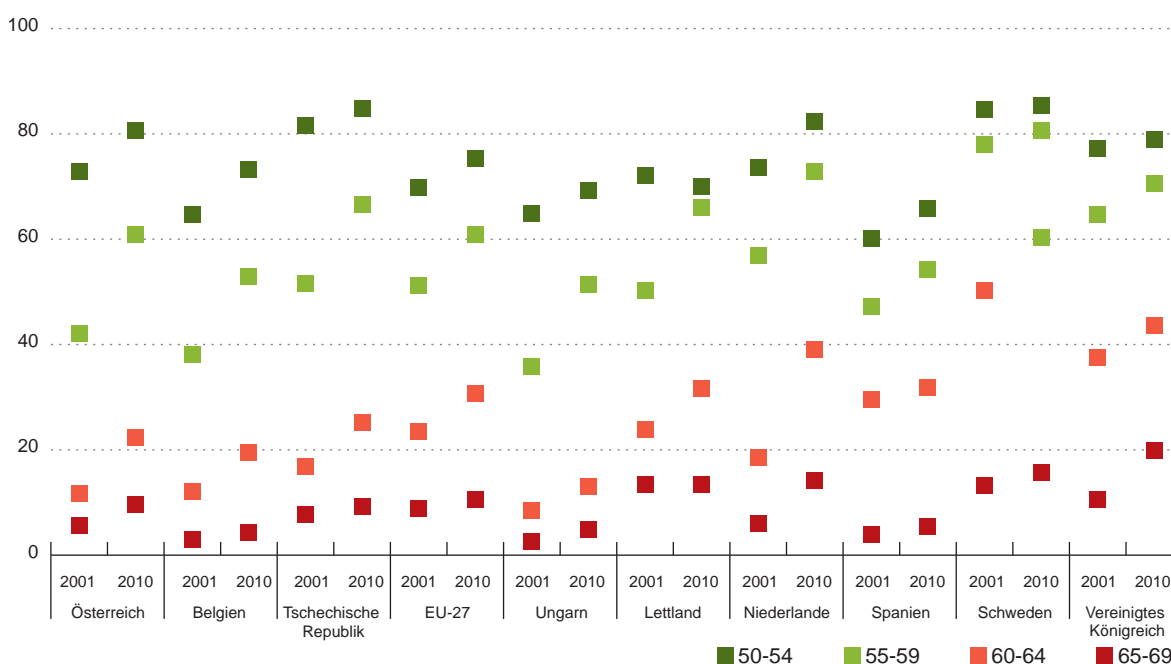
Ältere Menschen länger in Arbeit halten

Die dramatische Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit hat in letzter Zeit die Problematik älterer Arbeitnehmer in den Hintergrund gedrängt. Da jedoch die ältere Generation bei gleichzeitiger Abnahme der Erwerbsbevölkerung wächst, wird die Notwendigkeit, ältere Arbeitnehmer länger in der Erwerbstätigkeit zu halten immer zwingender, wenn die Länder ihre Rentenzahlungen mit Steuereinnahmen finanzieren wollen. Gleichzeitig stellen ältere Arbeitnehmer mit einem großen Wissens- und Erfahrungsschatz für die Unternehmen und Organisationen ein wertvolles Kapital dar, und ihr Ausscheiden ist für Arbeitsplätze ein spürbarer Verlust/ist für Arbeitsplätze mit Kosten verbunden. Die Ressourcenmappe *Living longer, working better – Active ageing in Europe* (Länger leben, besser arbeiten - Aktives Altern in Europa) bietet einen Überblick über die umfangreichen Forschungsarbeiten von Eurofound zur Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben.

Senkung des Abhängigkeitsquotienten

Die Zusammenfassung „Auswirkungen der Rezession auf die Altersmanagementpolitik“ beschreibt die Entwicklungen der Politiken zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer in neun Mitgliedstaaten (Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Ungarn, Lettland, Niederlande, Spanien, Schweden und Vereinigtes Königreich). Die Beschäftigungsquoten älterer Menschen sind in den letzten zehn Jahren in diesen Ländern gestiegen, weisen jedoch große Unterschiede auf (Abbildung 12). In Schweden beispielsweise sind mehr als 60 % in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen erwerbstätig, während in Belgien und Ungarn die entsprechenden Anteile bei unter 20 % liegen. Die länderspezifischen Unterschiede bei den Erwerbsquoten sind in der Alterskohorte unmittelbar vor der Verrentung (60- bis 64-Jährige) am stärksten ausgeprägt. In den meisten Ländern sind niedrigere Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer auf frühere politische Maßnahmen zur Förderung der Frühverrentung als Mittel zur Arbeitsmarktanpassung zurückzuführen.

Abbildung 12: Beschäftigungsquote nach Altersgruppen in neun EU-Mitgliedstaaten, (in %)



Die politischen Instrumente der Mitgliedstaaten zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer unterscheiden sich ebenso wie die Priorität, die gezielten Maßnahmen für diese Gruppe beigemessen wird. Zu den am weitesten verbreiteten Maßnahmen zählen:

- finanzielle Anreize für Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer und Förderung ihres Wiedereintritts in die Erwerbstätigkeit;
- finanzielle Anreize für Arbeitnehmer, die länger erwerbstätig bleiben;
- schrittweise oder gestaffelter Übergang in den Ruhestand; Altersteilzeitregelungen für eine stufenweise Reduzierung der Arbeitszeit;
- Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation für ältere Arbeitnehmer;
- Sensibilisierungs- und Informationskampagnen zur Förderung einer anderen Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern.

Diese Maßnahmen scheinen gewisse Erfolge gezeigt zu haben. In einigen der untersuchten Länder – Österreich, Belgien, Ungarn, Niederlande und Schweden – sind die Erwerbsquoten der 60- bis 64-Jährigen 2011 höher als in der Zeit vor der Krise 2008.

Nachhaltige Arbeit

Die Diskussionen über ältere Arbeitnehmer werfen unweigerlich die Frage auf, ob Arbeitnehmer dieselbe Arbeit auch noch im Alter ausüben können. Die Meinungen der Arbeitnehmer driften in der EU dabei weit auseinander – 70 % der Arbeitnehmer in den Niederlanden glauben, sie können ihren jetzigen Beruf auch noch mit 60 ausüben, in Slowenien glauben dies nur 26 %. Die Ansichten unterscheiden sich auch je nach Berufsfeld. Bei hoch qualifizierten nichtmanuellen Tätigkeiten sind die Arbeitnehmer diesbezüglich zuversichtlicher als gering qualifizierte manuelle Arbeiter. Bei Arbeitnehmern, die am Arbeitsplatz im hohen Maße ergonomischen oder psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, wird davon ausgegangen, dass sie ihren Beruf mit 60 eher nicht mehr ausüben werden.

Bei Arbeitnehmern, die mit fortschreitendem Alter im Arbeitsleben verbleiben, ist für qualitativ hochwertige Arbeitsbedingungen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben, Beschäftigungssicherheit und die Möglichkeiten für lebensbegleitendes Lernen zu sorgen, damit diese nicht gezwungen sind, ihren Beruf zu wechseln oder aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Wenn eine berufliche Neuorientierung dennoch unvermeidbar ist, müssen Arbeitnehmer bei einem solchen Wechsel unterstützt werden.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer war das Thema des ersten Abschnitts einer Reihe von Seminaren der Stiftung 2011, die dem Austausch von Wissen dienten. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer in den drei Bereichen, in denen sich ältere Arbeitnehmer besonderen Herausforderungen gegenüber sehen könnten: die Verbesserung der Fortbildungsmöglichkeiten, die Entwicklung eines Gesundheitsmanagements und die Gewährleistung einer angemessenen Arbeitsorganisation. Ein Konzeptpapier, der Entwurf des Programms und die Präsentationen der Sprecher sind auf der Internetseite: [Improving working conditions: Contribution to active ageing](#) verfügbar.

Eurofound setzt seine Anstrengungen in diesem Bereich fort und nutzt Daten der Fünften Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen vom August 2012, um die Möglichkeiten für nachhaltige Arbeit für ältere Arbeitnehmer zu erkunden. Die Daten aus der Erhebung sind auch auf dem Survey Mapping Tool von Eurofound verfügbar: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>.

Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Immer mehr ältere Menschen arbeiten auch nach ihrer Pensionierung weiter. Da sich die Menschen mit fortschreitendem Alter zunehmend einer guten Gesundheit erfreuen, können ältere Arbeiter weiterhin arbeiten, und viele von ihnen möchten dies auch. Einige Pensionäre arbeiten, weil sie mit 65 einfach noch nicht aus dem Berufsleben ausscheiden wollen. Andere benötigen das Einkommen, da die Rente und andere Einkünfte nicht ausreichen, um den Lebensstandard aufrecht zu erhalten und finanziellen Verpflichtungen nachzukommen. Diese Gruppe der arbeitenden Altersrentner ist im Zuge der Wirtschaftskrise extrem stark angewachsen. Viele von ihnen haben während ihrer Beschäftigungsjahre nicht ausreichend Rentenrechte erworben. Diese Rentner sind darüber hinaus mit höheren Kosten konfrontiert, die oftmals durch Gesundheitsausgaben bedingt sind. Erschwerend kommt hinzu, dass ihnen der Staat seine Unterstützung infolge von Sparmaßnahmen entzieht.

EU-weit ist einer von zehn Menschen im Alter von 65 bis 69 arbeitstätig, viele von ihnen sind Rentner. Am höchsten ist diese Quote in Portugal, Rumänien, im Vereinigten Königreich und Zypern, relativ niedrig in Frankreich, Belgien und der Slowakei. Rentner arbeiten in allen Sektoren: In Portugal und Rumänien arbeiten zahlreiche Pensionäre in der Landwirtschaft und in Schweden als Berater.

Profile der arbeitstätigen Pensionäre

Arbeitenden Rentner sind meist:

- relativ jung und zwischen 65 und 69 Jahren alt;
- männlich;
- besser ausgebildet;
- selbstständig;
- Teilzeitarbeiter.

Mehr Details zu diesem Thema sind im Factsheet Work after retirement enthalten.

Veranstaltung: Alterung, global und lokal

Im November 2011 organisierte Eurofound ein Symposium zu „*CARDI Working after retirement – an inter-national perspective*“ (Arbeiten im Ruhestand – eine internationale Perspektive) auf der von CARDI (*Centre for Ageing Research and Development in Ireland*) in Dublin ausgerichteten Konferenz „*Ageing Globally, Ageing Locally*“.

Anliegen des Symposiums war es, auf ein ganzheitliches Verständnis der Erwerbstätigkeit im Ruhestand hinzuwirken. Untersucht wurde, welche Faktoren zu diesem Trend führen und welche Möglichkeiten Rentnern offenstehen. Ein weiteres Thema waren die unterschiedliche Prävalenz der Erwerbstätigkeit im Ruhestand in den Mitgliedstaaten und ihre Entwicklung sowie ihre unterschiedlichen Merkmale in den verschiedenen Ländern. Außerdem wurden betriebliche und staatliche Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten untersucht, die auch als Rentner noch arbeiten wollen.

„Über eine angemessene Rente zu verfügen, ist für Menschen in aller Welt wichtig. Während die Rentensysteme reformiert werden, reicht bei vielen Rentnern ihr Einkommen nicht aus. Für Einige ist die Erwerbstätigkeit im Ruhestand eine Notwendigkeit, während andere darin eine Möglichkeit sehen, weiterhin einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten“, sagt Hans Dubois, Eurofound-Forschungsbeauftragter.

Veränderungen bei den Ruhestandspolitiken nach der Rezession

Staatliche Initiativen

Die Wirtschaftskrise löste einige Reformen der Ruhestandspolitik aus, die darauf abzielten, Anreize für einen späteren Rückzug aus dem Arbeitsleben zu schaffen und die strapazierten Sozialsysteme zu entlasten. Die Reaktionen der einzelnen Mitgliedstaaten waren unterschiedlich, was zum Teil auf das unterschiedliche Ausmaß der Krise in den Ländern und die divergierende Einschätzung der Notwendigkeit beschleunigter Reformen zurückzuführen ist.

- Die vor der Rezession vollzogene Abkehr von der Politik der Frühverrentung wurde zurückgenommen: Als Alternative zu Zwangsentlassungen erhielt der Vorruhestand neuen Auftrieb als Möglichkeit, in der Wirtschaftskrise Personal abzubauen.
- Teilrentensysteme wurden reformiert, sodass sie nicht mehr eine de facto-Form der Frühverrentung darstellten; zudem wurden sie ausgeweitet, um mehr Arbeitnehmer zu erreichen.
- Es gab verstärkte Bemühungen, das Rentenalter zu erhöhen. Einige Länder erwägen, dem Vorbild Schwedens zu folgen, wo die gestiegene Lebenserwartung an das Rentenalter gekoppelt worden ist, um die Finanzierung des Rentensystems zukunftssicher zu machen.
- Leistungsorientierte Rentenversicherungssysteme erhöhten die Beiträge der Arbeitnehmer, in den meisten Fällen durch Verlängerung der Beitragszeiten oder durch Kürzung der Rentenzahlungen.
- Es zeigten sich Bestrebungen hin zu einer Teilprivatisierung bzw. zur Einführung gemischter mehrstufiger öffentlicher und privater Rentensysteme.
- Regierungen haben steuerliche Anreize oder sozialversicherungsrechtliche Vergünstigungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen oder ausgebaut, um ältere Arbeitnehmer länger in der Erwerbstätigkeit zu halten.

Betriebliche Maßnahmen

In den Unternehmen stehen Qualifikationsentwicklung und flexible Arbeitszeitregelungen Qualifikationsentwicklung und flexible Arbeitszeitregelungen häufig im Mittelpunkt fortschrittlicher Altersmanagementstrategien. Die Qualifikationen der Arbeitnehmer auf dem neuesten Stand zu halten, trägt zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit bei. Nicht alle Arbeitsstätten gehen den Erhalt der Qualifikation aus der Perspektive des Altersmanagements an, viele verfolgen allgemeinere Strategien für alle Altersgruppen über die gesamte Berufslaufbahn. Flexible Arbeitsformen für Arbeitnehmer, die sich dem Rentenalter nähern, bieten ihnen Anreize, über das Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten, da sie einen sanften Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Teilruhestand, Altersteilzeit oder flexible Ruhestandsregelungen – bei denen die Arbeitnehmer ihre Arbeitsstunden oder Aufgaben reduzieren und dennoch Leistungsansprüche auf Ruhegeldzahlung haben – sind eine weitere Möglichkeit, die zunehmend von politischen Entscheidungsträgern und Arbeitgebern bevorzugt wird.

Mehr über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Entwicklung dieser Politiken erfahren Sie im Forschungsprojekt von Eurofound über die Auswirkungen der Rezession auf das Altersmanagement, das neun Länderberichte und 18 Fallstudien von Unternehmen umfasst.

Aktive, integrative Gemeinschaften schaffen 5

Aktive, integrative Gemeinschaften schaffen

Die sozialpolitische Agenda Europas ist weit gespannt – sie umfasst die Reduzierung der Armut, die Verbesserung des Sozialschutzes und die Bekämpfung von Diskriminierung – ihr oberstes Ziel aber ist die Steigerung der Lebensqualität der Menschen, die in der EU leben. Die Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) ist Eurofound's Instrument für die Überwachung der Lebensqualität in Europa. Die in dieser Erhebung enthaltenen Fragen zu Aspekten der sozialen Beziehungen, Partizipation und Integration ermöglichen eine Einschätzung des sozialen Zusammenhalts in Europa. 2011 hat Eurofound verschiedene Forschungsprojekte durchgeführt, in denen die Daten aus der Erhebung 2007 ausgewertet wurden, um die im Hinblick auf die Gestaltung einer aktiven und integrativen Gesellschaft erzielten Fortschritte zu untersuchen. Eines davon war ein breit angelegtes Projekt zum Thema Freiwilligentätigkeit, einer Form der Partizipation, von der sowohl die Begünstigten als auch die Akteure und Gemeinschaften profitieren. In einem zweiten Projekt wurde die Lebensqualität von Menschen in von ethnischer Vielfalt geprägten Wohngebieten untersucht – ein Thema, dem im Kontext der fortschreitenden Migration eine besondere Bedeutung zukommt.

Dritte Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS)

Die Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) ist eine einzigartige, europaweite Erhebung, die sich sowohl mit den objektiven Lebensbedingungen der Menschen in Europa als auch mit der (subjektiven) Wahrnehmung der Qualität dieser Lebensbedingungen befasst. Untersucht werden die Themenbereiche Beschäftigung, Einkommen, Bildung, Wohnverhältnisse, Familie, Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gleichzeitig werden aber auch persönliche Themen mit Fragen nach dem Glück, der Lebenszufriedenheit und der wahrgenommenen Qualität der Gesellschaft erhoben. Die EQLS-Indikatoren stellen eine Ergänzung zu den traditionellen Indikatoren für Wirtschaftswachstum und Lebensstandard wie BIP und Einkommen dar. Die Erhebung wird alle vier Jahre durchgeführt und ermöglicht eine Langzeitbeobachtung der wichtigsten Entwicklungen.

Die Feldarbeit für die dritte Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) wurde im September 2011 eingeleitet und – für die EU-Staaten und Norwegen – Ende des Jahres abgeschlossen. 2012 wird die Erhebung darüber hinaus in Kroatien, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Montenegro, der Türkei sowie im Kosovo und in Serbien durchgeführt. Insgesamt werden mehr als 35 000 Menschen in ganz Europa für diese Erhebung befragt.

Freiwilligentätigkeit in der EU

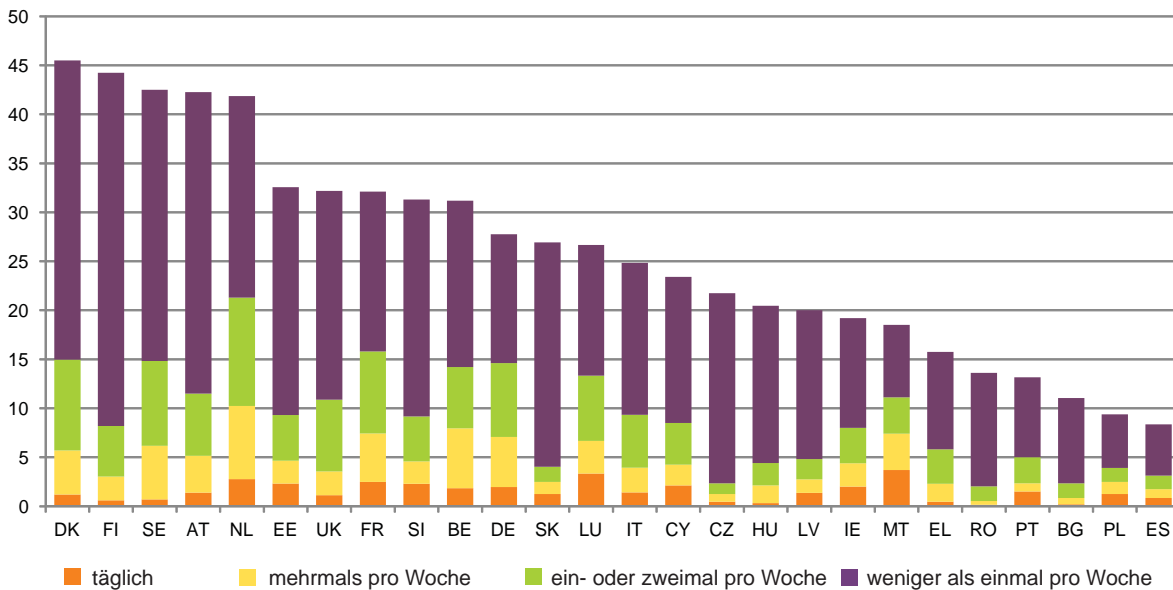
Freiwilligenarbeit ist ein Ausdruck sozialer Verbundenheit mit der Gemeinschaft, mit der der Einzelne seine Verantwortung, zum Gemeinwohl beizutragen, anerkennt. Sie ist Ausdruck von Solidarität, einem Grundwert des Sozialmodells der Europäischen Union. Um die Öffentlichkeit für das Thema Freiwilligenarbeit zu sensibilisieren und die Möglichkeiten der Teilnahme an Freiwilligentätigkeiten auszubauen, wurde das Jahr 2011 zum „Europäischen Jahr freiwilliger Tätigkeiten zur Förderung der aktiven Bürgerbeteiligung“ ausgerufen. Als Beitrag zum Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit hat Eurofound eine Ressourcenmappe „*Volunteering – a force for change*“ erstellt, die Informationen zur Freiwilligentätigkeit aus unterschiedlichen Perspektiven bietet. Die Mappe enthält unter anderem die Ergebnisse einer Studie zur formellen Freiwilligentätigkeit, d. h. der im Rahmen einer Organisation geleisteten freiwilligen Arbeit in der Europäischen Union: „*Participation in volunteering and unpaid work*“ (Teilnahme an Freiwilligentätigkeit und unbezahlter Arbeit).

Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten

Die Untersuchung hat deutlich gemacht, dass innerhalb der Europäischen Union erhebliche Unterschiede im Umfang der Beteiligung an Freiwilligenarbeit bestehen (Abbildung 13). Insgesamt gab ein Fünftel der im Rahmen der EQLS-

Erhebung Befragten an, an einer organisierten Freiwilligentätigkeit teilzunehmen. Die höchsten Teilnahmequoten hatten die nord- und westeuropäischen Staaten zu verzeichnen (40 % – 45 % in Dänemark, Finnland, Schweden, Österreich und den Niederlanden), was darauf schließen lässt, dass in diesen Staaten die Freiwilligentätigkeit traditionell fest verankert ist. Deutlich niedriger war die Beteiligung in Süd- und Osteuropa, hier lagen die Teilnahmequoten im Durchschnitt zwischen 10 % und 15 %.

Abbildung 13: Häufigkeit der Teilnahme an Freiwilligentätigkeiten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (in %)



Wer leistet Freiwilligenarbeit?

Aus den EQLS-Daten geht hervor, dass das Alter einen wichtigen Einfluss auf die zu erwartende Teilnahmebereitschaft hat. Die Teilnahmequoten steigen mit dem Alter der Befragten an und erreichen ihren Höhepunkt in der Altersgruppe der 45- bis 50-Jährigen. Menschen, die an Freiwilligentätigkeiten teilnehmen, verfügen den Daten zufolge über eine bessere Gesundheit und einen höheren Bildungsstand als Menschen, die dies nicht tun. Auch engagieren sich Menschen, die mit ihrem Leben zufrieden sind, sowie Menschen, die regelmäßig Gottesdienste besuchen, mit höherer Wahrscheinlichkeit ehrenamtlich. Menschen, die in schwierigen finanziellen Verhältnissen leben, Menschen, die relativ viel Zeit für unbezahlte Betreuungsarbeit aufwenden, sowie Menschen, die in dicht besiedelten Gebieten wohnen, insbesondere in Städten und Vorstädten, beteiligen sich vergleichsweise selten an Freiwilligentätigkeiten.

Förderung der Freiwilligentätigkeit

Anhand der Ergebnisse der Studie wurden eine Reihe von Empfehlungen für Maßnahmen formuliert, die zur Förderung der Beteiligung an Freiwilligentätigkeiten beitragen können. Benötigt wird insbesondere ein professionelles Management der Freiwilligenorganisationen, in erster Linie eine wirksamere Werbungs- und Informationsarbeit, um die Öffentlichkeit stärker für den Wert von Freiwilligentätigkeit zu sensibilisieren. Des weiteren müssen sich die Organisationen verstärkt auf die Gewinnung und Einbindung von Freiwilligen konzentrieren, deren Interessen mit den Mitwirkungsmöglichkeiten abgleichen und den Freiwilligen in der zeitlichen Gestaltung ihres Engagements (Häufigkeit und Dauer ihres Einsatzes) Flexibilität einräumen. Außerdem gilt es, innerhalb der Organisation eine Kultur der Wertschätzung zu etablieren, um den Beitrag der Freiwilligen und den Erfolg der Arbeit zu würdigen.

Auf EU-Ebene wäre ein Austausch unter den Mitgliedsstaaten über bewährte Verfahren und die Verständigung über Möglichkeiten, vorhandene Hindernisse abzubauen, nützlich. Ein möglicher Schwerpunkt wären beispielsweise Freiwilligentätigkeiten, die keine besonders hohen oder speziellen Qualifikationen erfordern, um mehr Menschen mit

geringeren Qualifikationen in die Freiwilligenarbeit einzubeziehen. Eine wertvolle Hilfe könnte dabei auch ein Angebot gezielter Vorbereitungsmaßnahmen sein, in deren Rahmen sich potenzielle Freiwillige bestimmte Kompetenzen aneignen können. Ferner wäre zu prüfen, inwieweit einzelne gesetzliche Vorgaben, etwa bestimmte einschränkende versicherungstechnische Bestimmungen, gelockert werden können. Gleichzeitig sind aber auch verschiedene praktische Vorkehrungen erforderlich, damit die im Rahmen der Freiwilligenarbeit erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen anerkannt werden. Eine Reihe von Staaten haben bereits Verfahren zur Validierung von Kompetenzen eingerichtet, die im Rahmen von nicht formalen und informellen Lernprozessen erworben wurden, andere Staaten haben Vorbereitungen für die Einrichtung solcher Verfahren getroffen.

Freiwilligentätigkeit in den ehemals kommunistischen Staaten

Im Rahmen der Forschungsarbeiten zur Freiwilligenarbeit in der Europäischen Union wurde in den ehemals kommunistischen osteuropäischen Mitgliedstaaten eine relativ niedrige Beteiligung an Freiwilligentätigkeiten festgestellt. Diese niedrige Beteiligung wurde als das politische Erbe eines Systems gewertet, das der Freiwilligenarbeit gegenüber eher misstrauisch eingestellt war. Die Mobilisierung „der Basis“, die das Kernstück der ehrenamtlichen Tätigkeit darstellt, wurde gewissermaßen als Herausforderung der Autorität des kommunistischen Staates aufgefasst, der für sich in Anspruch nahm, in der Lage zu sein, für alle seine Bürgerinnen und Bürger zu sorgen. Hinzu kommt, dass die damaligen Zentralbehörden unter dem Aushängeschild der „Freiwilligenarbeit“ zum Teil obligatorische unbezahlte Arbeitseinsätze organisierten – mit dem Ergebnis, dass dieser Begriff in diesen Staaten heute eher negativ besetzt ist. Die Studie zeigte aber keineswegs ein einheitliches Bild auf: Die Teilnahmequoten reichten von „mehr als 30 %“ in Estland und Slowenien bis zu „weniger als 10 %“ in Polen.

Die ehemaligen kommunistischen Staaten haben Maßnahmen ergriffen, um die Teilnahme ihrer Bevölkerungen an Freiwilligentätigkeiten zu steigern. Zum Beispiel haben sowohl Polen als auch Ungarn Gesetze eingeführt, die Bürgern, die in anerkannten Organisationen offiziell als Freiwillige registriert sind, steuerliche Vorteile zusichern. Beide Staaten haben außerdem Zuschüsse von der Europäischen Union zur Förderung von Freiwilligentätigkeiten erhalten. Um freiwilliges Engagement für die Gesellschaft erfolgreich zu bewerben, müssen die Entscheidungsträger allerdings auf nationaler Ebene auch Programme umsetzen, die vor allem junge Menschen dazu bringen, sich zu engagieren. Die Regierung in Ungarn zum Beispiel hat eine Initiative ins Leben gerufen, um die Teilnahme von Schülern an Sekundarschulen an der Freiwilligenarbeit zu fördern. Geplant ist unter anderem, dass die Sekundarschüler künftig ein bestimmtes Pensum an Freiwilligenarbeit absolvieren müssen, um zu den Abschlussprüfungen zugelassen zu werden.

Nähere Informationen hierzu finden Sie in dem Merkblatt *Volunteering – What's different in the new member states?* (Freiwilligentätigkeit – Was ist anders in den neuen Mitgliedstaaten?)

Mitarbeiterinnen von EUROFOUND bei der Freiwilligenarbeit für FOCUS IRELAND

Ältere Menschen und Freiwilligenarbeit

Dem Engagement älterer Menschen in der Freiwilligenarbeit wird in der Regel kaum Beachtung geschenkt: Ältere Menschen werden meist eher als Angehörige einer zu betreuenden Zielgruppe wahrgenommen denn als Akteure, die sich aktiv in der Freiwilligentätigkeit engagieren könnten. Angesichts der zunehmenden Anzahl rüstiger älterer Menschen im Ruhestand ist es jedoch an der Zeit, umzudenken und anzuerkennen, dass sie in der Lage sind, einen konkreten Beitrag zur Verbesserung ihrer Gemeinschaften leisten. Zum anderen sind ältere Menschen in besonderem Maße von sozialer Ausgrenzung bedroht. Ihre Einbeziehung in Freiwilligentätigkeiten könnte insofern auch dazu beitragen, der Marginalisierung älterer Menschen entgegenzuwirken.

Der Eurofound-Bericht „*Volunteering by older people in the EU*“ (Freiwilligentätigkeit älterer Menschen in der EU) basiert auf 30 Fallstudien über Freiwilligeninitiativen in 11 Mitgliedstaaten, die gezielt auf ältere Menschen zurückgreifen, insbesondere ältere Menschen, die in hohem Maße von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Freiwilligenprojekte

Die Studie konzentrierte sich vor allem auf Initiativen, die hauptsächlich auf der lokalen Ebene tätig sind, wobei deutlich wurde, dass sich ältere Menschen an einem breiten Spektrum von Freiwilligenaktivitäten beteiligen. Neben den üblichen Projekten zu traditionellen altersbezogenen Themen, wie etwa die Unterstützung für gebrechliche und kranke ältere Menschen, bot sich ein auffallend großes Spektrum an Betätigungsfeldern. So fanden sich Projekte, in denen ältere Freiwillige in Workshops oder Seminaren ihr Wissen in verschiedenen Themenbereichen (z. B. regionale Küche, Sprachen, Gesundheit oder neue Medien) austauschen. Andere bieten Urlaubsreisen oder kulturelle Veranstaltungen an, führen Theaterstücke auf oder organisieren Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen. Zum Teil übernehmen die Freiwilligen auch selbst organisatorische Aufgaben, sei es als Assistenten professioneller Projektmanager, oder auch, vor allem in kleineren Initiativen, als Projektleiter.

Momentaufnahmen

Letland: Der Verein der Pensionäre der Stadt Saldus organisiert kulturelle Veranstaltungen, besucht ältere Menschen und kümmert sich um deren Bedürfnisse, betreibt einen telefonischen Hilfsdienst und bietet aktive Lerndienste. Der Verein hat in Saldus, einer kleinen Stadt im Westen Lettlands mit einer hohen Armutsrate, ein Haus gekauft und renoviert, und bietet dort verschiedene Dienstleistungen an: So können ältere Menschen hier die Duschen nutzen, Wäsche waschen lassen und zum Friseur gehen. Da das Haus für ältere Menschen in Saldus eine wichtige Anlaufstelle ist, ist die Wahrscheinlichkeit, dass potenzielle Freiwillige das Haus bereits kennen, recht hoch und die Hemmschwelle, sich dort an der Freiwilligenarbeit zu beteiligen, entsprechend niedrig.

Polen: Im Verein Rat der Frauen engagieren sich ältere Frauen aus einer Agrarregion Polens. Ziel des Vereins ist der Erhalt und die Bekanntmachung der lokalen Bräuche und Traditionen (z. B. regionale Rezepte). Die Aktivitäten des Vereins werden von den örtlichen Behörden unterstützt, die in ihm auch einen Förderer des naturnahen Tourismus sehen.

Vereinigtes Königreich: *Seniors Show the Way* (Senioren weisen den Weg) ist eine Initiative zur Gesundheitsförderung in Bradford. Die Teilnehmer besuchen zunächst kurze Workshops zu den Themen Ernährung und körperliche und seelische Gesundheit. Wenn sie Interesse haben, können sie dann im nächsten Schritt eine Ausbildung zum Senior Community Health Champion (in etwa Meister der Gemeinschaftsgesundheit) absolvieren und damit die Aufgabe übernehmen, das erworbene Wissen anschließend in ihren Gemeinschaften an ihre Mitmenschen weiterzugeben. Darüber hinaus können sie sich auch als Super Champions in einem organisierten Rahmen regelmäßig engagieren. Die hier gewählte Strategie der Mundpropaganda hat sich sehr bewährt, um neue Freiwillige zu gewinnen, insbesondere gelang es, einen hohen Anteil an Migranten für die Freiwilligenarbeit zu gewinnen.

Nutzen

Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass die älteren Menschen sehr von der Freiwilligenarbeit profitierten. Sie konnten dadurch ihre sozialen Netzwerke ausbauen, waren weniger isoliert, hatten das Gefühl, gebraucht zu werden, konnten ihr Selbstwertgefühl stärken und sich neue Kompetenzen aneignen.

Strategien entwickeln

Trotz all dieser positiven Auswirkungen nehmen ältere Menschen eher selten an Freiwilligentätigkeiten teil. Wenn sie sich doch dafür entscheiden, ist der Auslöser für das ehrenamtliche Engagement oftmals ein einschneidendes Ereignis, das eine Lücke in ihrem Leben hinterlässt, wie der Übergang in den Ruhestand oder der Tod des Partners. Ältere Menschen für die Freiwilligenarbeit zu gewinnen erfordert allerdings ein gewisses Engagement. Die Organisationen müssen Strategien entwickeln, um gezielt ältere Menschen anzuwerben und in die Freiwilligentätigkeiten einzubinden, indem sie sie über die bestehenden Möglichkeiten informieren, sie gegebenenfalls schulen, bei ihren Tätigkeiten unterstützen und ihren Beitrag entsprechend würdigen.

Konferenz: Aufbau einer aktiven und solidarischen Gesellschaft – Innovation, Partizipation, Gemeinschaft

Im Juli 2011 bot Eurofound auf der vom Europäischen Sozialen Netzwerk veranstalteten 19. Europäischen Konferenz des Sozialwesens in Warschau einen Workshop an. In dem Workshop mit dem Titel „*Measures to promote volunteering by older people*“ (Maßnahmen zur Förderung der Freiwilligentätigkeit von älteren Menschen) wurde die Frage untersucht, inwiefern nationale Strategien und Politiken zur Förderung der sozialen Integration älterer Menschen die Aspekte Freiwilligenarbeit, Rolle des öffentlichen und des privaten Sektors, NRO und Organisationen der lokalen Gemeinschaften sowie die Rolle der Freiwilligenarbeit in Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Berufstätigkeit in den Ruhestand berücksichtigen.

In diesem Workshop wurde unter anderem thematisiert, dass es hilfreich wäre, den wirtschaftlichen Nutzen von Freiwilligenarbeit – zum Beispiel anhand von Kosten-Nutzen-Analysen – zu evaluieren. Insbesondere könnte dies zum Beispiel dazu beitragen, Sponsoren davon zu überzeugen, Projekte finanziell zu unterstützen. Gleichzeitig wurde allerdings darauf hingewiesen, dass der konkrete Nutzen von Freiwilligentätigkeit mit Hilfe traditioneller Wirtschaftsindikatoren nur schwer zu erfassen ist.

In diesem Zusammenhang wurde auch auf die positiven Auswirkungen von Freiwilligenarbeit auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Helfer hingewiesen. Nach Einschätzung der Workshop-Teilnehmer wäre die Förderung der Freiwilligentätigkeit ein wichtiges Element der lokalen Gesundheitspolitik, doch stellten sie fest, dass die lokalen Regierungen bisher selten bereit sind, Freiwilligenarbeit in diesem Kontext zu fördern.

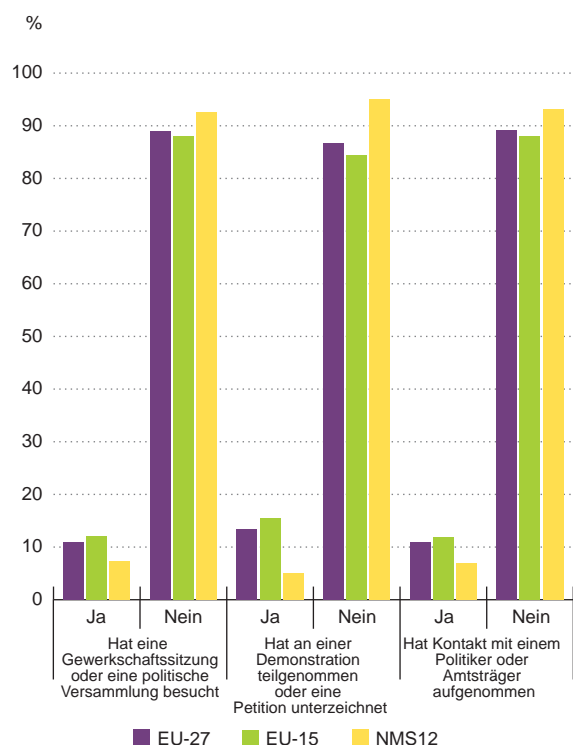
Die Teilnehmer waren sich darin einig, dass es einer stärkeren Professionalisierung im Aufbau von Strukturen zur Unterstützung der Freiwilligenarbeit bedarf, dies gelte jedoch nicht für die Freiwilligenarbeit selbst.

Die Teilnehmer erörterten ferner die Frage, inwieweit zukünftige Kohorten älterer Menschen, die erwartungsgemäß gesünder und besser gebildet sein werden als die heutigen, eventuell eher bereit sein werden, sich in der Freiwilligenarbeit zu engagieren und welche Anreize ihnen geboten werden könnten, um sie zur Teilnahme zu motivieren.

Bürgerbeteiligung

Die Beteiligung an der Zivilgesellschaft ist ein wichtiges Rad im Getriebe einer demokratischen Gesellschaft. Sie entspricht den Grundwerten der Europäischen Union. Die Analyse der EQLS-Daten zeigt allerdings, dass sich die überwiegende Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union nicht an politischen oder staatsbürgerlichen Aktivitäten beteiligen. Im Vorjahr der Erhebung 2007 hatten etwas mehr als 10 % der Befragten die Sitzung einer Gewerkschaft, einer politischen Partei oder einer politischen Aktionsgruppe besucht, 13 % hatten sich an einer Protestveranstaltung Demonstration beteiligt oder eine Petition unterzeichnet, und 11 % der Befragten hatten in einer politischen Angelegenheit Kontakt mit einem Politiker oder einer Amtsperson aufgenommen. Die Ergebnisse der Eurofound-Erhebungen zeigen auch, dass sich die Menschen in den 15 Mitgliedstaaten der EU vor 2004 in einem deutlich höheren Maße an politischen und staatsbürgerlichen Aktivitäten beteiligen als die Menschen in den 12 Mitgliedstaaten, die der Europäischen Union seit 2004 beigetreten sind.

Abbildung 14: Beteiligung an einer freiwilligen oder gemeinnützigen Tätigkeit (in Prozent)



Migration im Blickpunkt

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gehört zu den Grundprinzipien der Europäischen Union. László Andor, Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration bestätigte, dass sowohl die EU-interne Mobilität als auch eine gut gesteuerte Einwanderung von Migranten aus Drittstaaten unverzichtbar sind, um die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit, das Wirtschaftswachstum und letztlich die Beschäftigung in Europa anzukurbeln. Migration bedeutet allerdings immer auch eine Herausforderung für die Integration, und Einwanderer landen oftmals auf der untersten Stufe der Gesellschaft. Im Rahmen seiner Arbeiten zum Thema Diversität benchmarkt Eurofound verschiedene Aspekte der Migrationsentwicklung in der Europäischen Union, insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, Integration und Auswirkungen auf die Gemeinschaften.

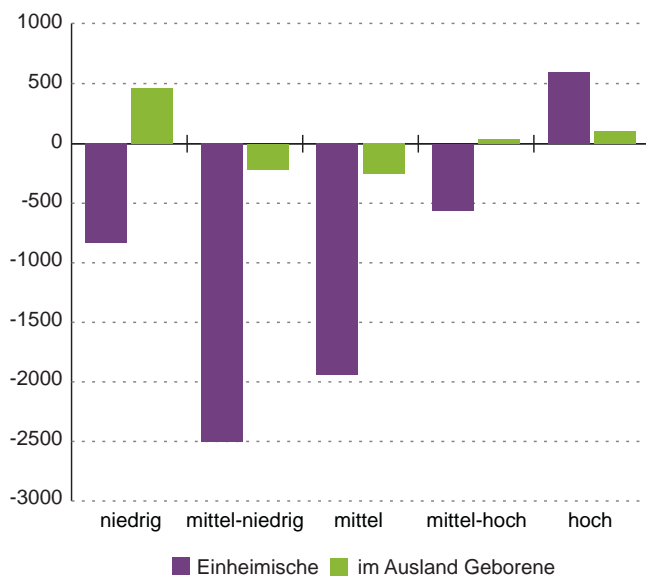
Arbeitsmigranten

Aus den Ergebnissen der Forschungsarbeiten von Eurofound geht hervor, dass eingewanderte Arbeitnehmer (in diesem Fall Nicht-EU-Bürger und EU-Bürger, die in einem anderen als ihrem Geburtsland arbeiten) die Auswirkungen der Rezession weniger stark zu spüren bekamen als einheimische Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, die in ihrem Geburtsland arbeiten). Im Zeitraum Mitte 2008 bis Mitte 2010 stieg die Beschäftigungsquote in der Gruppe der eingewanderten Arbeitnehmer minimal an (um weniger als 1 %), während sie in der Gruppe der in ihrem Geburtsland erwerbstätigen Arbeitnehmer im gleichen Zeitraum um 2,7 % zurückging. Nur in vier Staaten sank die Anzahl der eingewanderten Arbeitnehmer, wobei Irland und Spanien die stärksten Rückgänge zu verzeichnen hatten.

Allerdings wurde in der Studie zu den Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in Europa während der großen Rezession („Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession“) auch berichtet, dass Migranten in der Regel nicht die bestbezahlten Arbeitsplätze haben. In der gesamten Europäischen Union waren fast doppelt so viele Migranten in den beiden untersten Lohn- und Gehaltskategorien beschäftigt wie in den beiden obersten Lohn- und Gehaltsstufen. Außerdem erfolgte der seit 2008 zu beobachtende Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der Migranten vor allem im Niedriglohnssektor. Vom Rückgang der Beschäftigung waren aber vor allem die mittleren Lohn- und Gehaltsstufen betroffen, insbesondere im Bausektor und im verarbeitenden Gewerbe (Abbildung 15).

Im Rahmen des polnischen EU-Ratsvorsitzes hat Eurofound in Zusammenarbeit mit dem polnischen Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik im November 2011 in Warschau eine Konferenz zum Thema „Economic impact of migration: Central and East-European perspectives“ (Soziale und wirtschaftliche Auswirkungen von Migration: mittel- und osteuropäische Perspektiven) veranstaltet. Zentrale Themen waren die sozialen Folgen der Migration für die Zurückgebliebenen – Familienangehörige, Kinder und ältere Menschen – sowie Umfang und Art der Migrationsflüsse in die mittel- und osteuropäischen Länder.

Abbildung 15: Zunahme und Rückgang der Beschäftigung, Arbeitnehmer in der Europäischen Union nach Vergütungskategorie, Q2 2008 – Q2 2010



Das in der untersten Lohn- und Gehaltskategorie zu beobachtende Beschäftigungswachstum in der Gruppe der im Ausland geborenen Arbeitnehmer war in einigen Mitgliedstaaten – Österreich, Belgien, Zypern, Griechenland, Italien, Schweden und Vereinigtes Königreich – besonders stark und ging in allen Staaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs mit einem deutlichen Rückgang der Beschäftigung von einheimischen Arbeitnehmern in derselben Gehaltsklasse einher. Dies legt die Vermutung nahe, dass hier auf den geringer bezahlten und geringer qualifizierten Arbeitsplätzen einheimische Arbeitnehmer zum Teil durch Migranten ersetzt wurden. In den obersten Gehaltskategorien war ebenfalls ein leichter – im Verhältnis zu den Verschiebungen im Niedriglohnsektor jedoch zu vernachlässigender – Anstieg in der Beschäftigung von Migranten festzustellen.

Eine weitere Gruppe, mit der sich die Eurofound-Forschung beschäftigt hat, ist die Gruppe der Staatsangehörigen mit Migrationshintergrund.

Der Eurofound-Bericht „*Working conditions of nationals with a foreign background*“ (Arbeitsbedingungen von Staatsangehörigen mit Migrationshintergrund) stellt fest, dass die Beschäftigungsquoten der Staatsangehörigen mit Migrationshintergrund in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union erheblich variieren. In einigen Ländern ist die Beschäftigungsquote in dieser Gruppe niedriger als in der Gruppe der Staatsangehörigen ohne Migrationshintergrund, in anderen Staaten sind kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten beider Gruppen festzustellen. In einigen Staaten ist eine ausgeprägte ethnische Segmentierung des Arbeitsmarkts zu erkennen, wobei Staatsangehörige mit Migrationshintergrund (und ausländische Staatsangehörige) in weniger „attraktiven“ Berufen und Branchen erwerbstätig sind als Staatsangehörige ohne internationalen Migrationshintergrund. In anderen Staaten besteht praktisch keine ethnische Segmentierung.

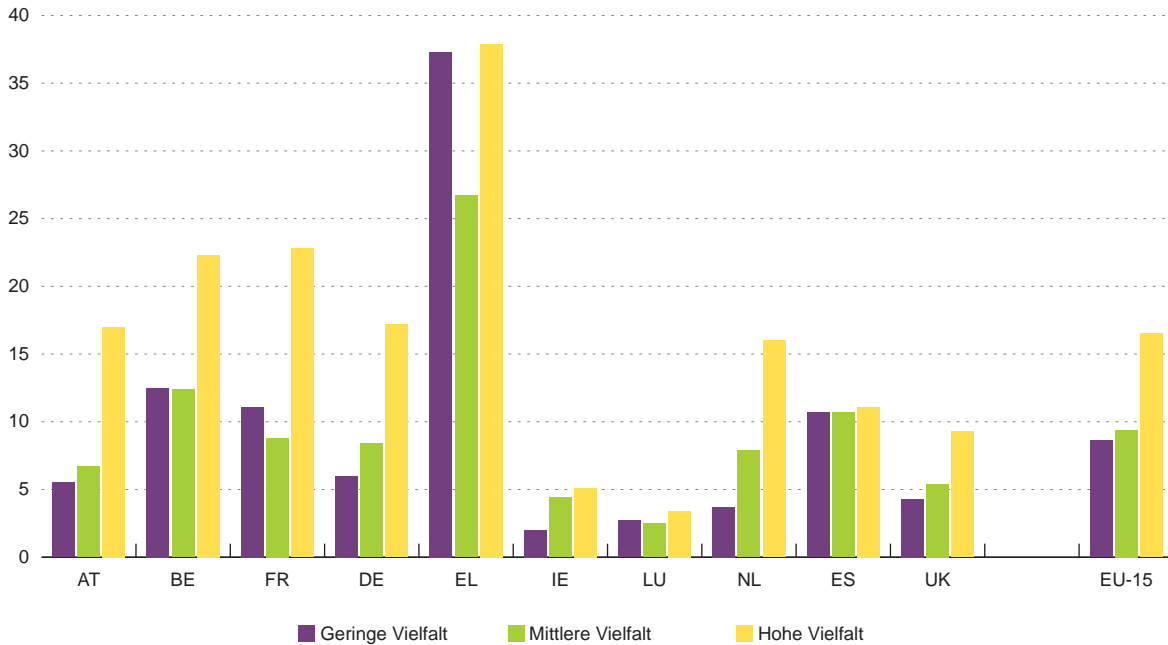
Arbeitsplätze in ethnischen Unternehmen schaffen

In den Debatten über Beschäftigung und Arbeitsmärkte werden Migranten normalerweise als Arbeitnehmer wahrgenommen. Dabei wird in der Regel nicht bedacht, dass viele Migranten aufgrund verschiedener Faktoren, die ein Hindernis für eine Anstellung darstellen, wie beispielsweise eine mangelnde Ausbildung oder Qualifikation, Diskriminierung oder unzulängliche Kenntnisse der Landessprache, in die Selbständigkeit gelenkt werden. Eine zunehmende Zahl von Migranten gründen in den europäischen Städten ihre eigenen Unternehmen, stellen Produkte und Dienstleistungen bereit, die von einheimischen Unternehmen nicht angeboten werden. Sie schließen Lücken auf den lokalen Märkten und stärken gleichzeitig die Handelsverbindungen mit ihren Heimatländern. Diese ethnischen Unternehmer schaffen sich nicht nur ihre eigenen Arbeitsplätze. Wenn sie erfolgreich sind, schaffen sie auch Arbeitsplätze für andere Menschen, in der Regel für Mitglieder ihrer ethnischen Gruppe.

2011 veröffentlichte Eurofound die Ergebnisse ihrer Studie zu den Maßnahmen, die europäische Städte ergriffen haben, um das ethnische Unternehmertum im Rahmen ihrer lokalen Strategien zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung und Integration von Migranten zu fördern. Diese Forschungsarbeit ergab sich aus der Teilnahme von Eurofound am CLIP-Netzwerk. Im europäischen Städtenetzwerk CLIP (*Cities for Local Integration Policies for Migrants* – Städte für kommunale Integrationspolitik) haben sich mehr als 30 mittlere und große Städte aus allen Regionen Europas in einem gemeinsamen Lernprozess zur Förderung einer wirksameren Integration von Migranten zusammengeschlossen.

Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass ethnisches Unternehmertum das Potenzial hat, die beiden Stränge Beschäftigung und Integration zusammenzubringen und dadurch dazu beizutragen, Arbeitslosigkeit abzubauen, illegale Beschäftigung in den Griff zu bekommen und besonders benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen (z. B. Frauen oder junge Menschen aus bestimmten ethnischen Gruppen) einen Zugang zur Beschäftigung zu eröffnen. Die örtlichen Behörden und die zentralen Verwaltungen bieten derzeit jedoch nur selten auf die spezifischen Bedürfnisse von ethnischen Unternehmen abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen an. Dabei könnten ethnische Unternehmer eine stärkere Förderung dringend gebrauchen, da sie oftmals mit einer ganzen Reihe von Herausforderungen konfrontiert sind: mangelnder Zugang zu Finanzierung, mangelnde formale unternehmerische Fähigkeiten, begrenzter Zugang zu den allgemeinen Wirtschaftsnetzwerken und mangelnde Kenntnis der bestehenden allgemeinen Existenzgründungs- und Unternehmensförderungsmaßnahmen. Der Bericht „*Promoting ethnic entrepreneurship in European cities*“ (Förderung von ethnischem Unternehmertum in europäischen Städten) empfiehlt den Behörden auf allen Ebenen, Maßnahmen zu ergreifen, um die Chancen, die das ethnische Unternehmertum für das Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen darstellt, wahrzunehmen.

Abbildung 16: Prozentualer Anteil der Menschen, die angeben, dass sie Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen, nach ethnischer Zusammensetzung des Wohnviertels (%)



Leben in multiethnischen Wohngebieten

Infolge der starken Zunahme der Migration seit dem Jahr 2000 haben sich in den europäischen Städten Wohngebieten herausgebildet, die sich durch hohe ethnische Vielfalt auszeichnen. Häufig handelt es sich dabei um Viertel mit einem hohen Grad an sozioökonomischer Benachteiligung. Ziehen hier noch überwiegend wirtschaftlich bedürftige Migranten dazu, ist davon auszugehen, dass sich die Situation weiter verschärft, was eine große Herausforderung im Hinblick auf die soziale Integration der ethnischen Minderheitengruppen bedeutet. Eurofound hat unter Verwendung von Daten aus der EQLS einen Bericht über die Lebensqualität in von ethnischer Vielfalt geprägten Wohngebieten in den 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union vor den Beitritten im Zeitraum 2004–2007 erstellt, wobei 10 Staaten für eine eingehendere einzelstaatliche Analyse ausgewählt wurden.

Armut und Bedürftigkeit

Ein hoher Grad an Bedürftigkeit wurde in sehr unterschiedlichen Gebieten festgestellt. Fast ein Fünftel (17 %) der Befragten aus Haushalten in Wohngebieten mit einer hohen ethnischen Vielfalt gaben an, dass sie Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen, im Vergleich zu 9 % in Bezirken mit einer geringen oder mittleren Diversität (Abbildung 16). Beim Vergleich der Einkommensverhältnisse ergab sich folgendes Bild: der Anteil der Haushalte der niedrigsten Einkommenskategorie war in den von starker Vielfalt geprägten Wohngebieten am höchsten (35 %) und in den Wohngebieten mit geringer Diversität am niedrigsten (22 %). Der Zusammenhang zwischen hoher ethnischer Vielfalt und Haushalten mit niedrigem Einkommen war je nach Staat unterschiedlich stark ausgeprägt, am deutlichsten war er in Österreich und im Vereinigten Königreich, am schwächsten in Griechenland und in Irland.

Soziale Ausgrenzung

Der wichtigste Aspekt der sozialen Ausgrenzung, die in Wohngebieten mit einem hohen Grad an ethnischer Vielfalt zu erwarten ist, war der Mangel an sozialer Unterstützung (Hilfe aus der Nachbarschaft bei Krankheit, Zuspruch und Ratschläge in persönlichen oder familiären Angelegenheiten oder jemandem zum Reden haben, wenn man niedergeschlagen ist). Die soziale Isolierung und das Gefühl, unfähig zu sein, die eigenen Ziele zu erreichen, waren in Wohngebieten mit hoher ethnischer Vielfalt stärker ausgeprägt.

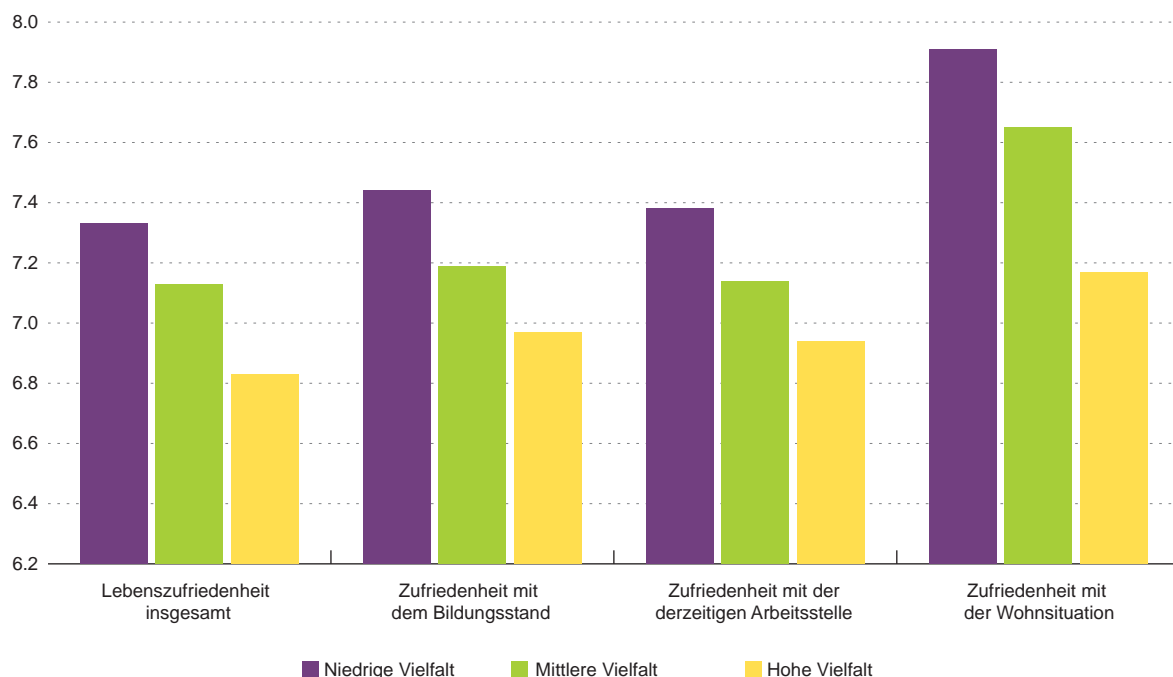
Wohnverhältnisse

Der Faktor „Beengtes Zusammenleben mit vielen Menschen auf wenig Raum“ ist ein starker Indikator für benachteiligte Wohnverhältnisse. Dieser Indikator war in den Wohngebieten mit ethnischer Vielfalt relativ hoch. Auch die physische Qualität der Wohnverhältnisse – gemessen an Faktoren wie Platzmangel, maroden Fenstern, Türen oder Böden; Feuchtigkeit in Wänden und Decken oder Undichtigkeiten im Dach, Fehlen einer Toilette mit Wasserspülung innerhalb der Wohnung, Fehlen einer Badewanne oder Dusche und Fehlen von Sitzflächen im Freien – war in Wohngebieten mit hoher ethnischer Diversität meist geringer, obwohl in einigen Staaten vergleichsweise schlechte Wohnverhältnisse auch in Wohngebieten mit einem älteren Wohnungsbestand und einer relativ niedrigen Diversität anzutreffen waren. Der Zusammenhang zwischen geringer Wohnungsqualität und hoher ethnischer Vielfalt zeigte sich am stärksten im Vereinigten Königreich.

Wohlbefinden

Das subjektive Wohlbefinden wurde mithilfe mehrerer Einzelfaktoren eingeschätzt – Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt, Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitsstelle, Zufriedenheit mit dem Bildungsstand und Zufriedenheit mit der Wohnsituation. Das so ermittelte persönliche Wohlbefinden war in Gegenden mit geringer ethnischer Vielfalt eindeutig höher als in Gegenden mit hoher ethnischer Vielfalt (Abbildung 17). Ein Großteil der Unzufriedenheit mit dem Leben in multiethnischen Wohngebieten war auf die heruntergekommene Umgebung zurückzuführen, für die ein hoher Grad an Kriminalität sowie herumliegender Abfall charakteristisch sind.

Abbildung 17: Grad der Zufriedenheit in vier Lebensbereichen auf einer 8-Punkte-Skala und nach Grad der ethnischen Vielfalt im Wohnviertel



Ethnische Spannungen

Die Befragten aus multiethnischen Wohnvierteln empfanden stärkere ethnische, religiöse und immigrationsbezogene Spannungen. Dies gilt in besonderem Maße für die Niederlande und Frankreich, was vor allem darauf zurückgeführt wurde, dass in diesen beiden Staaten in den letzten zehn Jahren Ereignisse stattgefunden haben, die die Diskussion um die Migrationspolitik verschärft und zu einer Polarisierung der Meinungen beigetragen haben. Überraschenderweise scheinen ländliche Gebiete für gesellschaftliche Spannungen anfälliger zu sein als Städte. Die Menschen, die in Großstädten lebten, gaben tendenziell am seltensten an, dass es in ihrem Umfeld starke Spannungen gibt.

Verbesserung der Lebensqualität

Der Bericht von Eurofound ergab, dass ethnische Vielfalt heute ein Marker für Wohngebiete ist, die in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht besonders stark benachteiligt sind. Im Rahmen der in dem Bericht formulierten Empfehlungen wurde auf die Notwendigkeit einer gezielten sozialen Wohnungspolitik mit einer starken Einbindung der lokalen Gemeinschaften hingewiesen. Empfohlen wurden, Maßnahmen zur Förderung eines guten Zusammenwirkens von Polizei und Bürgern („*Community Policing*“) sowie zur Verbesserung der Müllentsorgung. Dadurch könnte sich die Qualität des Alltagslebens in diesen Bezirken verbessern. Außerdem kam der Bericht zu dem Schluss, dass eine auf Toleranz, Anerkennung der kulturellen Unterschiede und dem Recht des betreffenden Landes basierende präventive interkulturelle Politik erheblich zum Abbau von Spannungen beitragen kann.

Veranstaltungen: Beteiligung von EUROFOUND an Veranstaltungen im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaften

Ein wichtiges Element der Tätigkeit von Eurofound besteht in der Kommunikation ihrer Forschungsergebnisse durch Präsentationen und persönliche Gespräche. Eurofound stellt ihre Tätigkeit regelmäßig den wichtigen Interessengruppen vor und organisiert Veranstaltungen in ganz Europa, häufig in Partnerschaft mit den Ländern, die den turnusmäßig wechselnden Ratsvorsitz der EU innehaben. Im Jahr 2011 hatten Ungarn und Polen den Ratsvorsitz der Europäischen Union inne. Darüber hinaus stellt Eurofound Redner und Teilnehmer für verschiedene hochrangige Veranstaltungen im Rahmen des Ratsvorsitzes bereit.

Ungarn

2011 hielten Mitarbeiter des Forschungsteams von Eurofound Vorträge auf verschiedenen im Rahmen des ungarischen Ratsvorsitzes organisierten Veranstaltungen zum Thema „Europa für die Familien, die Familien für Europa“, so auf der Konferenz zum Thema „Auswirkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die demografischen Prozesse“ im März 2011 in Budapest und auf der im gleichen Rahmen veranstalteten Konferenz zum Thema „Förderung der Integration von Migranten durch die Medien und den interkulturellen Dialog“ im Mai 2011.

Polen

Eurofound organisierte 2011 in Zusammenarbeit mit dem polnischen Ratsvorsitz zwei große Veranstaltungen zu den Themen „Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Mitarbeiter- und Unternehmensperformance“ und „Soziale und wirtschaftliche Auswirkungen von Migration: mittel- und osteuropäische Perspektiven“.

Donald Storrie, Leiter des Referats Beschäftigung und Wettbewerb, sprach 2011 unter anderem auf der Konferenz „*Financial instruments for employment*“, die im September in Gdansk stattfand, sowie auf einer Konferenz zum Thema „*Innovative responses to the social impact of the crisis*“ (Innovative Antworten auf die sozialen Auswirkungen der Krise) in Wrocław. Außerdem beteiligte sich Eurofound mit Redebeiträgen auf der Sitzung der Europäischen Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung in Kraków.

EUROFOUND Datenquellen 2011

Active inclusion of young people with health problems or disabilities (executive summary) (Aktive Inklusion junger Menschen mit gesundheitlichen Problemen oder Beeinträchtigungen, Zusammenfassung)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12261.htm>.

Companies and volunteering (Unternehmen und Freiwilligentätigkeit)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11035.htm>.

Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults (Unternehmensinitiativen zur Unterstützung von Arbeitnehmern mit Fürsorgepflichten für behinderte Kinder oder Erwachsene – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/html/ef1147.htm>.

Educational and training services: Anticipating the challenges (Dienstleistungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung: Künftige Herausforderungen – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11641.htm>.

ERM database on support instruments for restructuring (Datenbank des ERM über die Instrumente zur Unterstützung der Umstrukturierung) <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>.

ERM Report 2011 – Public instruments to support restructuring in Europe (Öffentliche Unterstützungsinstrumente für Umstrukturierungen in Europa – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

Europäische Unternehmenserhebung (ECS) http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index_de.htm.

Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls/index_de.htm.

Europäische Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen (ERM) – ERM quarterly, issues 1 – 4, 2011

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly>.

Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)

http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index_de.htm.

Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities (Hilfen für junge Arbeitnehmer während der Krise: Beiträge der Sozialpartner und staatlicher Behörden)

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/tn1101019s_1.htm.

Auswirkungen der Rezession auf die Altersmanagementpolitik (Zusammenfassung)

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1175_de.htm.

Arbeitsbeziehungen und Nachhaltigkeit: Die Rolle der Sozialpartner beim Übergang zu einer umweltverträglichen Wirtschaft http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1114_de.htm.

Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010 (Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in Europa 2010) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1150.htm>.

Living longer, working better – Active ageing in Europe (Länger leben, besser arbeiten – aktiv älter werden in Europa)

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>.

Living longer, working better – Work after retirement (Länger leben, besser arbeiten – Arbeiten im Ruhestand, Informationsblatt) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11663.htm>.

Pay developments – 2010 (Entwicklung der Löhne und Gehälter – 2010)
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109060s/tn1109060s.htm>.

Performance-related pay and employment relations in European companies (Leistungsbezogene Vergütung in europäischen Unternehmen – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm>.

Promoting ethnic entrepreneurship in European cities (Förderung von ethnischem Unternehmertum in europäischen Städten – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1138.htm>.

Quality of life in ethnically diverse neighbourhoods (Lebensqualität in von ethnischer Vielfalt geprägten Wohngebieten – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1122.htm>.

Recession and social dialogue in the banking sector: A global perspective (Der soziale Dialog und die Rezession im Bankensektor: eine globale Perspektive – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1115.htm>.

Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession (Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in Europa während der großen Rezession – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1141.htm>.

Social dialogue and working conditions (Sozialer Dialog und Arbeitsbedingungen – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11121.htm>.

Volunteering – A force for change (Freiwilligentätigkeit – ein Katalysator für Veränderungen - Ressourcenmappe) <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/volunteering.htm>.

Volunteering by older people in the EU (Freiwilligentätigkeit älterer Menschen in der EU – ausführlicher Bericht in englischer Sprache, Zusammenfassung in deutscher Sprache verfügbar) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1134.htm>.

Arbeitsbedingungen von Staatsangehörigen mit Migrationshintergrund (Zusammenfassung) http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11331_de.htm.

Working time developments – 2010 (Entwicklungen bei der Arbeitszeit – 2010)
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm>.

Junge Menschen und NEETs in Europa: erste Ergebnisse (Zusammenfassung) http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1172_de.htm.

Europäische Kommission

Jahrbuch 2011 – Leben und Arbeiten in Europa

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2012 — 78 Seiten — 21 x 29.7 cm

WIE ERHÄLT MAN EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- beim EU-Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Union. Die entsprechenden Kontaktdaten finden sich unter [http://ec.europa.eu/](http://ec.europa.eu) oder können per Fax unter der Nummer +352 292942758 angefragt werden.

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- beim EU-Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);

Kostenpflichtige Abonnements (wie z. B. das Amtsblatt der Europäischen Union oder die Sammlungen der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union):

- über eine Vertriebsstelle des Amtes für Veröffentlichungen der Europäischen Union (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm)

Eurofound kurzgefasst

Eurofound stellt Sozialpartnern, Regierungen und Entscheidungsträgern der EU relevante, rechtzeitige und unparteiische wissenschaftliche Forschungsergebnisse zur Verfügung, die dazu beitragen, das Leben der europäischen Bürger zu verbessern.

Was macht Eurofound für Sie?

- Wir vergleichen bewährte Verfahren bei Arbeitsbeziehungen, Lebens- und Arbeitsbedingungen, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit.
- Wir sensibilisieren Schlüsselakteure für Herausforderungen und Lösungen.
- Wir unterstützen die politische Entscheidungsfindung durch die Beobachtung der aktuellen Entwicklungen bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18,

Irland

Tel.: (353-1) 204 31 00

Fax: (353-1) 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu