

Unter Druck: Die finanzielle Lage europäischer Privathaushalte

Die Europäische Beschäftigungsstrategie: Einflussmöglichkeiten auf die Löhne auf EU-Ebene

Löhne in Europa im 21. Jahrhundert: Tarifabschlüsse und Tarifverhandlungssysteme

Das Lohndilemma: Kosten reduzieren oder über die Runden kommen?

Einkommen von Rentnern: arbeiten oder nicht arbeiten?

Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Europa: weniger Geld für mehr Arbeit?

Sondierung des Potenzials einer europäischen Mindestlohnpolitik

Bekommen auch Sie den Druck zu spüren?
**Löhne, Gehälter und
 Einkommen unter Druck**



**2** Editorial**3** Unter Druck: Die finanzielle Lage europäischer Privathaushalte**5** Die Europäische Beschäftigungsstrategie: Einflussmöglichkeiten auf die Löhne auf EU-Ebene**7** Löhne in Europa im 21. Jahrhundert: Tarifabschlüsse und Tarifverhandlungssysteme**11** Das Lohndilemma: Kosten reduzieren oder über die Runden kommen?**13** Einkommen von Rentnern: arbeiten oder nicht arbeiten?**15** Polarisierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsplätze mit mittlerem Einkommen am stärksten von der Krise betroffen**17** Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Europa: weniger Geld für mehr Arbeit?**18** Sondierung des Potenzials einer europäischen Mindestlohnpolitik**20** Aktuelle Einkommensentwicklungen in der EU – Ein gemischtes Bild

Diese Ausgabe des *Foundation Focus* befasst sich mit Fragen rund um Löhne, Gehälter und Einkommen in Europa angesichts der anhaltenden schwierigen Wirtschaftslage. So stellt sich beispielsweise die Frage, welche Art von Schwierigkeiten einfache Menschen erleiden? Oder, welche Arbeitnehmer von den Lohnkürzungen am stärksten in Mitleidenschaft gezogen werden? Sind Lohnkürzungen wirklich die beste Möglichkeit, wettbewerbsfähig zu werden? Wie viele Europäer steigen angesichts des Drucks, der auf den Rentensystemen lastet, wieder in das Erwerbsleben ein, nachdem sie in Rente gegangen sind? Die europäischen Länder machen von Tariflöhnen ausgiebig Gebrauch; entsprechen die Effektivlöhne den im Rahmen des sozialen Dialogs ausgehandelten Tarifen, oder liegen sie vielleicht sogar darüber? Und welche Auswirkungen hätte ein europaweiter Mindestlohn? Diese und weitere Fragen werden in dieser Ausgabe näher beleuchtet.

Abonnieren Sie *Foundation Focus* online unter www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Editorial

Angesichts des zentralen Stellenwerts, den im Leben der meisten Menschen die Arbeit einnimmt, ist es ernüchternd, wenn man erfährt, dass Ende 2013 im Vergleich zur Jahresmitte 2008 sechs Millionen weniger Europäer in Lohn und Brot stehen. Neben denjenigen, die ihre Arbeit verloren haben, mussten viele Arbeitnehmer Arbeitszeit- und Lohnkürzungen hinnehmen, andere wiederum mussten mit einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit leben lernen. Der allgemeine Einkommensverlust beeinträchtigt Arbeitnehmer, ihre Familien und die Wirtschaft und Gesellschaft im weiteren Sinne erheblich, da die gesamtwirtschaftliche Kaufkraft sinkt.

Die aktuellen Forschungsarbeiten von Eurofound zu Löhnen, Einkommen und materiellem Wohlstand weisen auf einen langfristigen Wandel im großen Maßstab hin. Die Krise hat die Beschäftigungsmuster in Europa, gemessen an den Löhnen, verändert: der Verlust von Arbeitsplätzen, die in der Lohntabelle im Mittelfeld rangieren – insbesondere in der Bauwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe –, hat dazu geführt, dass es inzwischen mehr gering bezahlte, aber auch mehr gut honorierte Arbeitsplätze gibt. Damit nimmt die Lohnungleichheit potenziell zu, und dies in einer Zeit, in der der soziale Zusammenhalt auf die Probe gestellt wird. Eine Ungleichheit einer anderen Art – nämlich zwischen dem Arbeitsalltag von Männern und Frauen – scheint in den letzten Jahren etwas nachgelassen zu haben; doch anstelle einer Verbesserung der Löhne und der Arbeitsbedingungen von Frauen könnte dies vielmehr auf eine Verschlechterung der Bedingungen hindeuten, unter denen Männer arbeiten.

Die Krise hat offenbar die tendenzielle Zunahme der Zahl von Rentnern, die wieder in das Erwerbsleben einsteigen, um ihre Rente aufzubessern und in Kontakt mit der Gesellschaft als Ganzes zu bleiben, verstärkt. Dieser Entwicklungstrend dürfte zu einer Minderung des demografischen und steuerlichen Drucks beitragen, der auf einem wachsenden Anteil älterer Menschen und einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung lastet. Zugleich darf die Situation jüngerer Arbeitnehmer nicht aus dem Blickfeld verloren werden; eine mögliche Vorgehensweise wäre ein koordinierter europaweiter Mindestlohn. Die Bandbreite der politischen Gegenreaktionen muss groß genug sein, um auch die beschränkten positiven Aspekte der Auswirkungen der Krise auf das Einkommen der Menschen einzubeziehen und zugleich auf die größten Herausforderungen einzugehen, mit denen sie konfrontiert sind.

Foundation Focus wird veröffentlicht von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland. Eurofound ist eine eigenständige Einrichtung der Europäischen Union, die durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des EU-Ministerrates vom 26. Mai 1975 gegründet wurde.

Chefredakteurin: **Mary McCaughey** | Direktor: **Juan Menéndez-Valdés**
Stellvertretende Direktorin: **Erika Mezger**

Originalsprache: Englisch
Abbildungen: shutterstock / Eurofound / Axel Hartmann

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: information@eurofound.europa.eu | Internet: www.eurofound.europa.eu

Unter Druck: Die finanzielle Lage europäischer Privathaushalte



Über die Runden kommen

Viele Europäer bekommen den Druck hauptsächlich in finanzieller Hinsicht zu spüren. Den Forschungsarbeiten von Eurofound zufolge berichteten 2007 38 % der Bürger der heutigen EU28, dass ihr Haushalt „gewisse Schwierigkeiten“ bis hin zu „große Schwierigkeiten“ hatte, über die Runden zu kommen. 2011 und 2012 war dieser Anteil um 7 % auf 45 % gestiegen. Dieser Anstieg lässt sich in allen EU-Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Österreich und Bulgarien beobachten, wo der Anteil derjenigen, die berichteten, nur schwer über die Runden zu kommen, um 4 % bzw. 6 % sank. In der Slowakei, Irland, Griechenland, Estland und im Vereinigten Königreich war der Anstieg besonders dramatisch. Der Anteil

derjenigen, die von „großen“ Schwierigkeiten berichteten, über die Runden zu kommen, kletterte im gleichen Zeitraum ebenfalls von 5 % auf 7 % - was einem Anstieg auf über 10 Millionen Europäer entspricht.

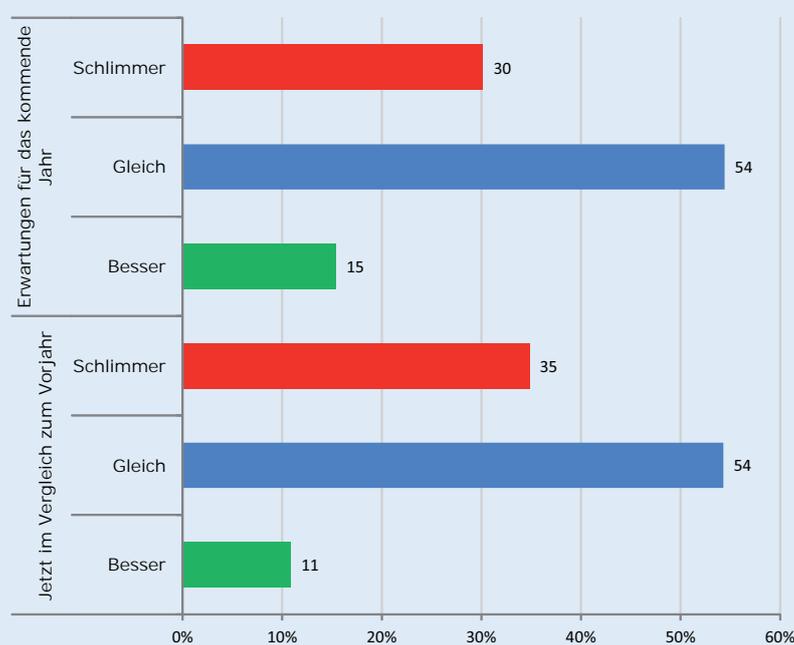
So berichteten insbesondere Personen mit tertiärem Bildungsabschluss häufiger, dass ihr Haushalt Schwierigkeiten hatte, über die Runden zu kommen; dieser Anteil stieg von 24 % 2007 auf 30 % im Jahr 2011. Bei Personen mit Grundschulabschluss oder darunter ist der Anteil sogar noch höher, allerdings fiel der Anstieg von 56 % auf 59 % geringer aus. Gleiches gilt für Menschen mit Sekundarschulabschluss; hier stieg der Anteil von 44 % auf 47 %.

Rückstände

Zwar kommen viele nur mit Mühe über die Runden, doch gibt es auch Europäer, die ihre Rechnungen nicht mehr bezahlen können. 2007 berichteten etwa 8 %, dass sie ihre Miete oder ihre Hypothek nicht fristgerecht zahlen konnten. Dieser Anteil war 2011 auf 11 % angestiegen. Der Anteil der Bürger von EU28, die berichteten, dass sie 2007 überhaupt nicht in der Lage waren, ihre Rechnungen für Verbrauchskosten zu zahlen, lag bei 13 %. 2011 war er auf 15 % gestiegen. Mit der wachsenden Unfähigkeit, Haushaltsrechnungen zu bezahlen, wuchs auch die Unsicherheit der Menschen bezüglich ihrer Wohnverhältnisse. Der Anteil derjenigen, die glauben, ihre Wohnung verlassen zu müssen, weil sie sich diese nicht länger leisten können, stieg von 4 % im Jahr 2007 auf 6 % im Jahr 2011. Traditionell sind unsichere Wohnverhältnisse am ehesten bei Menschen zu finden, die zur Miete wohnen, allerdings war der jüngste Anstieg in erster Linie auf Haushalte zurückzuführen, die in relativ großen, mit einer Hypothek belasteten Häusern leben.

Viele Europäer geraten aber auch bei Verbraucherkrediten (10 %) und bei Zahlungen in Verbindung mit informeller Verschuldung, also bei der Familie oder Freunden (8 %), in Verzug. Im Rahmen der Erhebungswelle 2011 der Europaweiten Erhebung zur Lebensqualität wurden die Umfrageteilnehmer erstmals nach solchen Zahlungsproblemen befragt; dies lässt sich deshalb nicht mit der Situation vor der Krise vergleichen. Allerdings legen Daten von Eurostat den Schluss nahe, dass ein Anstieg der säumigen Zahl auch im Bereich des Mietkaufs zu beobachten war. Außerdem legt die Tatsache, dass ein Verzug bei informeller Verschuldung besonders bei

Abbildung 1: Finanzielle Lage der Privathaushalte, EU28, 2011 (%)



Quelle: EQLS, 2011

Arbeitslosen und im Niedriglohnbereich verbreitet ist, nahe, dass sich die Krise auch in dieser Hinsicht ausgewirkt hat.

Deprivation

Im Rahmen der EQLS wurden die Umfrageteilnehmer danach gefragt, ob sich ihr Haushalt sechs bestimmte Posten leisten kann, falls dies gewünscht wird:

- ausreichende Heizung der Wohnung;
- sich einen einwöchigen Jahresurlaub weg von zu Hause (nicht bei Verwandten) leisten;
- Ersatz eines ausgedienten Möbelstücks;
- eine Mahlzeit mit Fleisch, Geflügel oder Fisch jeden zweiten Tag (sofern gewünscht);
- Kauf neuer anstelle von Second-Hand-Kleidung;
- Einladung von Freunden oder Familienangehörigen zu einem Getränk oder einer Mahlzeit mindestens einmal pro Monat.

2007 berichteten 10 % der Bürger von EU28, dass sich ihr Haushalt vier oder mehr dieser Posten nicht leisten konnte. 2011 war dieser Anteil auf 14 % angestiegen. Mit dem Benachteiligungsindex wird gemessen, wie viele dieser Posten sich die Haushalte europäischer Bürger eigenen Angaben zufolge nicht leisten können. Im Durchschnitt stieg der Benachteiligungsindex in EU28 von 1,0 auf 1,2, was bedeutet, dass sich die Bürger von EU28 im Durchschnitt 1,2 dieser sechs Posten nicht leisten können. Nur für ein einziges Land konnte zwischen 2007 und 2011 eine Verbesserung des Benachteiligungsindex beobachtet werden – in Österreich sank er von 0,6 auf 0,4. Estland, Griechenland, Irland und Portugal waren die Länder, die den absolut stärksten Anstieg bezüglich der Deprivation verzeichneten.

Finanzielle Situation

Die meisten Bürger von EU28 gaben an, dass die finanzielle Situation ihres Haushalts im Laufe des Jahres 2011 gleich blieb (54 %), und die meisten erwarteten auch für 2012 keine

Änderungen (54 %). Allerdings gab fast jeder dritte Europäer (30 %) an, dass sich seine Lage verschlimmert hatte, und ein noch höherer Anteil (35 %) erwartete eine Verschlechterung für das Jahr 2012 (Abbildung 1).

Die größten Anteile derjenigen, die eine Verschlechterung der finanziellen Lage ihres Haushalts erwarteten, wurden in Griechenland, Portugal, Ungarn und Zypern verzeichnet.

Die geringsten Anteile wurden in Dänemark, Finnland, Luxemburg und Schweden verzeichnet; dies waren auch genau die Länder mit den geringsten Anteilen von Menschen, die berichteten, dass sich ihre Lage im Vergleich zur Lage 12 Monate zuvor verschlimmert hatte.

Griechenland, Irland, Kroatien und Ungarn verzeichnen die höchsten Anteile von Personen, die angaben, dass sich ihre Haushaltssituation verschlechtert hatte. Unter den Bürgern von EU28, die glaubten, dass sich ihre Situation im Vergleich zum Stand 12 Monate zuvor verschlimmert hatte, meinten 62 %, dass sie sich im Laufe des Jahres 2012 noch weiter verschlimmern würde.

Die Krise zu spüren bekommen

Der Durchschnittseuropäer, der den Druck finanziell zu spüren bekam, hat eher Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen; er kann sich mehr Posten nicht leisten und gehört eher zu denjenigen, die ihre Rechnungen nicht bezahlen können. Dieses Muster lässt sich während der Krise in fast jedem Mitgliedstaat beobachten.

Die verschiedenen Indikatoren ergeben leicht unterschiedliche Ergebnisse; maßgeblich dafür sind Faktoren wie z. B. die Streuung der Deprivation in der Gesellschaft. Wenn beispielsweise die Ungleichheit zunimmt und damit die Deprivation auf eine begrenzte Zahl von Haushalten konzentriert ist, ist vielleicht die durchschnittliche Deprivation angestiegen, doch auf den Anteil derjenigen, die nur mit Schwierigkeiten über die Runden kommen oder ihren Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen können, trifft dies weniger zu.

In einer Reihe von Veröffentlichungen von Eurofound aus der letzten Zeit wird versucht, solche komplexen Strukturen zu entwirren – insbesondere in *Lebensqualität in Europa: Auswirkungen der Krise* und *Lebensqualität in Europa: Soziale Ungleichheit* sowie in einem in Kürze erscheinenden Bericht – *Quality of life in Europe: Trends 2003–2012*.

Hans Dubois

INTERVIEW MIT TOM BEVERS

Die Europäische Beschäftigungsstrategie: Einflussmöglichkeiten auf die Löhne auf EU-Ebene



Die Beschäftigungspolitik auf nationaler Ebene beeinflusst die Lohnfindung; zwar fallen diese Fragen in die Zuständigkeit der einzelstaatlichen Regierungen, doch greift die EU trotz alledem in diesem Bereich ein. Die Europäische Beschäftigungsstrategie, ein Rahmen, der die Mitgliedstaaten zum Informationsaustausch und zur Koordinierung ihrer beschäftigungspolitischen Maßnahmen anregen soll, ist ein solcher Fall. Die Strategie umfasst länderspezifische Empfehlungen zur Umsetzung dieser Maßnahmen.

Der Beschäftigungsausschuss hat für die Entwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie große Bedeutung, und in dieser Ausgabe von Foundation Focus spricht sein Vorsitzender Tom Bevers mit Eurofound über einige der aktuellen Fragen in Verbindung mit Löhnen.

Eurofound: Trotz jahrelanger Bemühungen und Nachdruck auf EU- wie auch auf einzelstaatlicher Ebene bleibt das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern weiterhin bestehen. Welche Rolle spielt der Beschäftigungsausschuss bei der Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, und was haben Sie geplant, um das Problem in Angriff zu nehmen?

Tom Bevers: In der Europäischen Beschäftigungsstrategie wurde die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter von Anfang an nachdrücklich unterstrichen, damit das Ziel von mehr und besseren Arbeitsplätzen in Europa verwirklicht werden kann, und wenn wir die in „Europa 2020“ anvisierten Beschäftigungsquoten erreichen wollen, liegt der Schlüssel zum Erfolg darin,

mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt zu bringen. Dabei ist die Förderung der gleichen Entlohnung von entscheidender Bedeutung. Die Beseitigung von Segmentierung und Segregation auf dem Arbeitsmarkt steht ganz oben auf unserer Tagesordnung, ebenso die Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu Bildung und lebenslangem Lernen, wobei ein besonderer Schwerpunkt darauf liegt, wissenschaftliche, technische, ingenieurtechnische und mathematische Kompetenzen für Frauen attraktiver zu machen.

Eine familienbewusste Politik, etwa die Bereitstellung einer hochwertigen und erschwinglichen Kinderbetreuung, findet in den länderspezifischen Empfehlungen und in unserer Arbeit zu deren Stärkung ebenfalls viel Beachtung. Leider stellt das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern ein sehr starkes strukturelles Merkmal unserer Arbeitsmärkte dar. Wir alle wissen, dass Segregation, die in den Grundschulen stattfindet, noch Wirkung zeigen kann, wenn diese Kinder in den Ruhestand gehen – und auch noch danach –, was bedeutet, dass es viel Zeit braucht, um Fortschritte zu erzielen. Dies sollte aber kein Grund sein, unsere Ziele aus den Augen zu verlieren.

Untersuchungen zeigen, dass immer mehr Menschen Schwierigkeiten haben, in dieser Zeit der Kosteneinsparungen über die Runden zu kommen. Die Verschuldung der privaten Haushalte ist in fast allen Mitgliedstaaten ein immer größeres Problem. Welches sind Ihre größten Sorgen in diesem Bereich, und wie wollen Sie diesen Herausforderungen begegnen?

Offenbar fallen viele Maßnahmen diesbezüglich in den Zuständigkeitsbereich unserer Kollegen, die im Ausschuss für Sozialschutz und im Ausschuss für Wirtschaftspolitik tätig

sind. Doch ist ein Arbeitsplatz natürlich nach wie vor der beste Weg, der aus der Armut herausführt, und deshalb geht es uns in erster Linie darum zu versuchen, die Langzeitarbeitslosigkeit mit allen Mitteln zu verhindern. Dies ist in Zeiten einer angespannten Haushaltslage eine anspruchsvolle Aufgabe, da die Suche nach mehr Effizienz im öffentlichen Sektor mit anhaltenden Investitionen in die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einhergehen sollte. Und was die Löhne und Gehälter anbetrifft, so haben wir unterstrichen, dass sowohl deren Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit als auch die Tatsache, dass sie einen Faktor darstellen, der die gesamtwirtschaftliche Nachfrage abstützt, nicht aus dem Blickfeld geraten dürfen. In den länderspezifischen Empfehlungen plädieren wir für eine Angleichung der Löhne und der Produktivität, doch es muss deutlich sein, dass es sich dabei entweder um eine Angleichung nach unten oder aber nach oben handeln kann.

Wie ist der aktuelle Sachstand bezüglich eines möglichen europaweiten Konzepts zur Lohnfestsetzung in allen EU-Mitgliedstaaten?

Die Festsetzung der Löhne fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten, und in vielen Fällen besitzen die Sozialpartner eine große Autonomie, die respektiert werden sollte. Abgesehen davon war bzw. ist der Rahmen für die Lohnfindung in vielen Ländern verbesserungsbedürftig, und Löhne und Gehälter haben einen Übertragungseffekt von einem Land auf ein anderes, was insbesondere in einer Währungsunion wichtig ist. Als Ausschuss haben wir uns für einen pragmatischen Ansatz entschieden und die Empfehlungsentwürfe der Kommission einzeln nach ihren

jeweiligen Vorteilen beurteilt, mit der Folge, dass wir sie in manchen Fällen aufrechterhalten, manchmal aber auch abgeändert haben. Ich kann eine gewisse Annäherung dabei erkennen, was durchaus Sinn ergibt, aber ich kann keinen unmittelbaren Anwendungsbereich bzw. keine unmittelbare Notwendigkeit für einen stärker europäisch ausgerichteten Ansatz erkennen, es sei denn, die Sozialpartner selbst verspürten das dringende Bedürfnis, die Frage zu „europäisieren“.

In diesem Zusammenhang fragt sich, wie der aktuelle Stand im Beschäftigungsausschuss in Bezug auf die Diskussionen über einen (möglichen) europaweiten Ansatz in der Frage eines Mindestlohnes aussieht?

Mindestlöhne sind nur ein Bestandteil des Lohnfindungsprozesses, bei dem sich das Kräfteverhältnis zwischen Sozialpartnern und Regierungen in vielen Mitgliedstaaten zugunsten der Letzteren bewegt. In manchen Ländern messen die Sozialpartner ihrer Autonomie in diesem Bereich allerdings große Bedeutung bei – dies schätzen wir, und wir müssen sicherstellen, dass wir nicht versuchen, Probleme zu lösen, die es gar nicht gibt. Im Rahmen eines Beitrags von Anfang dieses Jahres haben wir vorgeschlagen, dass die beschäftigungspolitischen Leitlinien bestimmte Mindestverpflichtungen zur Qualität der Arbeit einschließlich angemessener und menschenwürdiger Löhne umfassen könnten.

Dies könnte ein erster Schritt sein, doch muss nach wie vor ein sorgfältig austariertes Gleichgewicht hergestellt werden. Auf jeden Fall wären weitere fachliche Untersuchungen auf Seiten von Eurofound zu der Frage, was getan werden könnte, sowie zu den möglichen Konsequenzen hilfreich.

Seit 2005 sind die Beschäftigungsquoten bei Rentnern in Deutschland, Finnland, Litauen, Österreich und im Vereinigten Königreich am stärksten gestiegen. Arbeit im Ruhestand kann bereichernd und einträglich sein, doch könnte ihre Förderung für die sozialpolitischen Entscheidungsträger durchaus auch negative Folgen haben. Wie gehen Sie und andere Mitglieder des Beschäftigungsausschusses mit dieser Herausforderung um?

Wenn es eine Lektion gibt, die wir als beschäftigungspolitisches Gremium im Laufe der Jahre gelernt haben, dann die, dass man niemals versuchen sollte,

Menschen vom Arbeitsmarkt fern zu halten. Fähigkeiten, Talente und Persönlichkeiten ergänzen sich gegenseitig ungemein. Natürlich sind angemessene Renten wichtig, doch wenn Menschen arbeiten wollen und dazu auch in der Lage sind und so einen Beitrag zur Gesellschaft – und somit auch zu ihrer Finanzierung – leisten wollen, dann verstehe ich nicht, weshalb dies problematisch sein sollte.

Wie wichtig sind vergleichende Informationen, Analysen und Ergebnisse von Organisationen wie Eurofound für Ihre Arbeit? Wie nutzen Sie die Art von Informationen, die Sie von uns erhalten, bei Ihrer Arbeit?

Wir wollen uns bei unserer Arbeit auf Fakten stützen; deshalb müssen wir wissen, was funktioniert und was nicht. Wenn wir 28 Länder sinnvoll und multilateral beobachten wollen, benötigen wir auch eine Fülle von spezifischen Informationen über alle EU-Länder. Dies bedeutet, dass wir Beiträge, Anregungen und Analysen von vielen Organisationen in- und außerhalb der Union sehr schätzen. Allerdings kommt Eurofound diesbezüglich aufgrund der engen Verflechtungen mit Betrieben in ganz Europa und aufgrund dessen, dass Eurofound Wissenslücken zu Fragen wie z. B. Lohnfindung, Qualität der Arbeit und wirtschaftliche Umstrukturierung als zentrale Anliegen schließt, ein besonderer Stellenwert zu. Wir wissen diesen Beitrag zu schätzen und freuen uns auf einen Ausbau unserer Zusammenarbeit.

Der Beschäftigungsausschuss (EMCO)

Der Beschäftigungsausschuss (EMCO) ist ein beratender Ausschuss für den Rat (Beschäftigung und Sozialpolitik) (EPSCO) (die Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik) im Bereich Beschäftigung.

Er ist in erster Linie für die Europäische Beschäftigungsstrategie zuständig, die in den letzten Jahren in die Strategie „Europa 2020“ und das Europäische Semester eingebettet wurde. Der Beschäftigungsausschuss bereitet die Schlussfolgerungen des Rates und eine Reihe von Kernaussagen für den gemeinsamen Beschäftigungsbericht vor, der dem Jahreswachstumsbericht beigelegt wird.

Er überprüft die nationalen Reformprogramme der Mitgliedstaaten und erörtert (und ändert ggf.) Entwürfe von länderspezifischen Empfehlungen, bevor sie zu Empfehlungen des Rates werden.

Der Ausschuss verfolgt das ganze Jahr über die Umsetzung dieser länderspezifischen Empfehlungen im Rahmen seiner multilateralen Überwachung.

Interview: Måns Mårtensson

Löhne in Europa im 21. Jahrhundert: Tarifabschlüsse und Tarifverhandlungssysteme



Seit über einem Jahrzehnt berichtet Eurofound nunmehr jedes Jahr über die Entwicklungen der Tariflöhne in Europa.¹ Vor dem Hintergrund eingehender Gespräche auf europäischer Ebene im Rahmen des Europäischen Semesters über Tarifabschlüsse und Tarifverhandlungssysteme bietet sich jetzt eine günstige Gelegenheit, zurückzuschauen und weitere Fakten auf den Tisch zu legen.

In dem Bericht von Eurofound *Pay in Europe in the 21st century* wird versucht, durch Erweiterung des Bildes um die Dimension der Tariflöhne in Zusammenhang mit den Unterschieden zwischen den Tarifverhandlungssystemen einen Beitrag zur politischen Debatte zur Frage der Löhne zu leisten.

Tariflöhne werden bei Diskussionen über Lohnentwicklungen häufig vernachlässigt; so liegen keine harmonisierten Daten vor, und Daten- und Wissenslücken rund um die Frage, wie Löhne gestaltet werden, halten sich hartnäckig.

Tariflöhne sind jedoch in vielen Ländern wichtige Triebfedern für die Effektivlöhne, und sie sind genau der Lohnbestandteil, der von den beteiligten Akteuren am ehesten beeinflusst werden kann.

Das neue Online-Portal von Eurofound über Tariflöhne gibt einen Überblick über quantitative und qualitative Informationen zu den Tarifabschlüssen im 21. Jahrhundert.²

Tarifabschlüsse in den einzelnen Tarifverhandlungssystemen

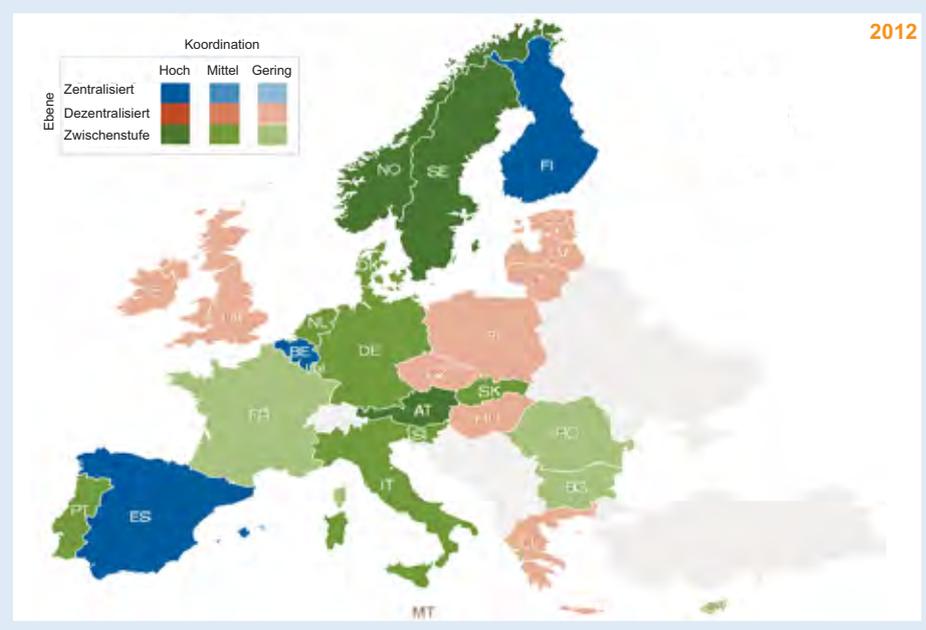
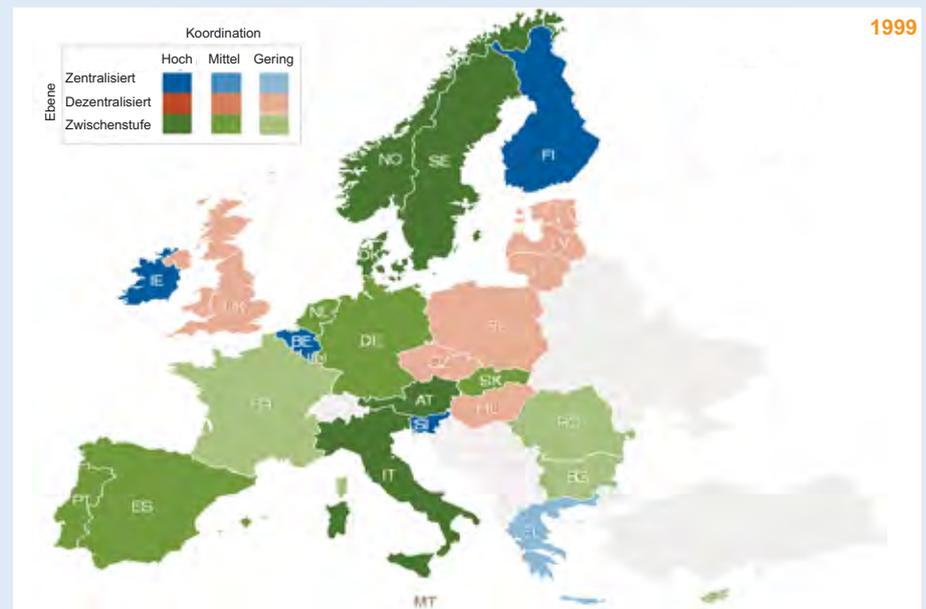
Trotz des anhaltenden Trends hin zu einer stärkeren Dezentralisierung von Tarifverhandlungen sind die Tarifverhandlungssysteme in der EU seit

der Jahrtausendwende recht stabil geblieben (Abbildung 2).

Die Daten über Effektiv- und Tariflöhne haben seit 1998 keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Tarifabschlüssen und Tarifverhandlungssystemen ergeben (Abbildung 3). Ähnliche Tarifverhandlungssysteme ergaben

unterschiedliche Tarifabschlüsse, und ähnliche Tarifabschlüsse wurden mit unterschiedlichen Tarifverhandlungssystemen in Verbindung gebracht. Im Schnitt scheinen allerdings die stärker zentralisierten Tarifverhandlungssysteme zu eher moderaten Tarifabschlüssen geführt zu haben als andere Systeme. Es lässt sich aber auch ein „antizyklischer“

Abbildung 2: Ebene für die tariflichen Lohnverhandlungen und Grad der Koordination

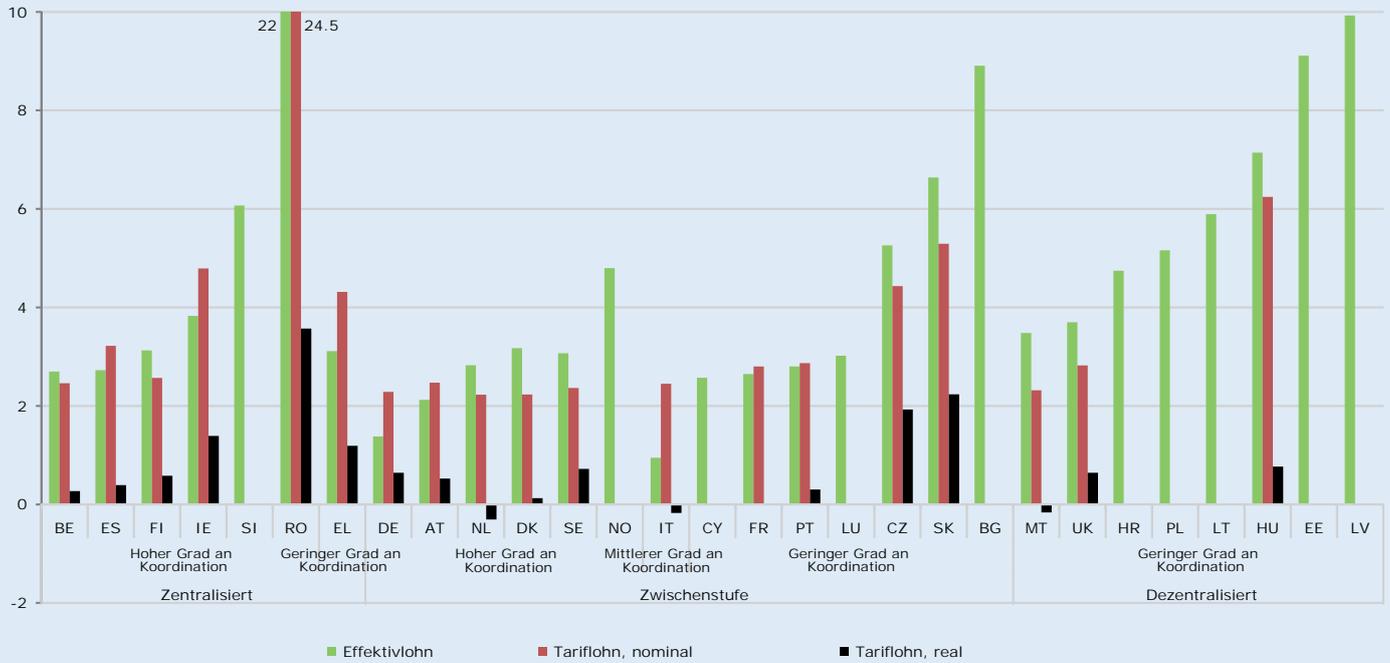


¹ Siehe Eurofound, EIRO (2013), *Developments in collectively agreed pay 2012*.

² <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/cwb/>

Quelle: Auf der Grundlage von Visser, ICTWSS 4.0, 2012 von Eurofound aktualisiert und zum Teil geändert.

Abbildung 3: Durchschnittliche jährliche Lohnzuwachsrate, 1998–2012 (%)



Quelle: Jährliche makroökonomische Datenbank der Europäischen Kommission (AMECO) (Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen), verschiedene nationale Quellen für Tariflöhne

Aspekt in Verbindung mit Tariflöhnen beobachten. Tariflöhne scheinen – in stärkerem Maße als Effektivlöhne – in Krisenzeiten als eine Art Versicherung für Arbeitnehmer zu fungieren. Sie folgen den Höhen und Tiefen der Produktionsschwankungen nicht vollständig.

Offenbar fungieren Systeme mit eher dezentralisierten Verhandlungsstrukturen und einer geringeren Tarifbindung weniger als Versicherung für Arbeitnehmer, mit der Folge, dass diese den Risiken für Löhne (und Arbeitsplätze) in größerem Maße ausgesetzt sind.

Lohndrift: ein positiver oder negativer Trend?

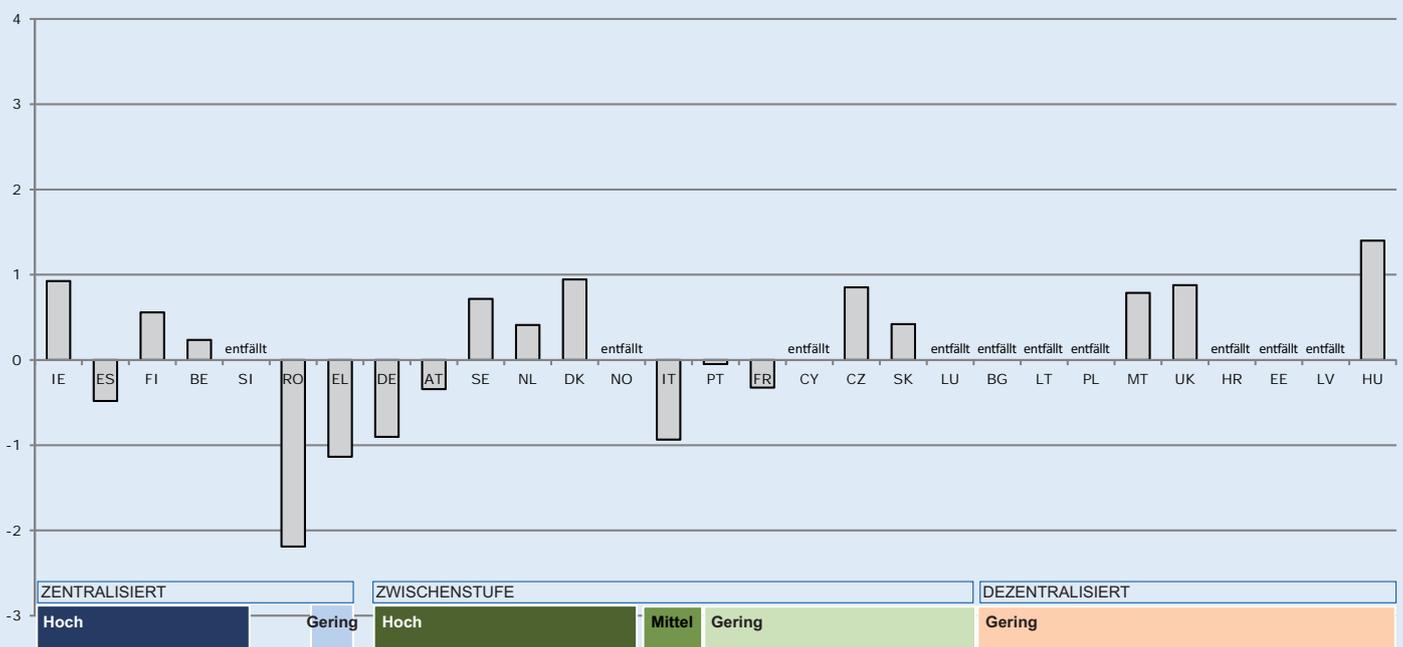
Es gibt eine ganze Reihe von Gründen, weshalb Tariflöhne von den Effektivlöhnen abweichen können.

- Tariflöhne beziehen sich meist nur auf die Grundlöhne, während die Lohnabrechnungen mit den Effektivlöhnen auch Überstundenzuschläge, Prämien, Aktienoptionen oder andere Formen einer variablen Vergütung umfassen. supplémentaires, les primes, les options d'achat d'actions ou d'autres formes de rémunération variable.

- Unternehmen sind möglicherweise bereit, Löhne über den vereinbarten Tarif hinaus zu zahlen.
- In Ländern mit geringer Tarifbindung besteht die Gefahr, dass in dem nicht tariflich gebundenen Bereich andere Marktlöhne pro Arbeitnehmer gezahlt werden als im tarifgebundenen Sektor.
- Die Unterschiede könnten auch auf die vorhandenen Ausnahmeregelungen zurückgeführt werden.

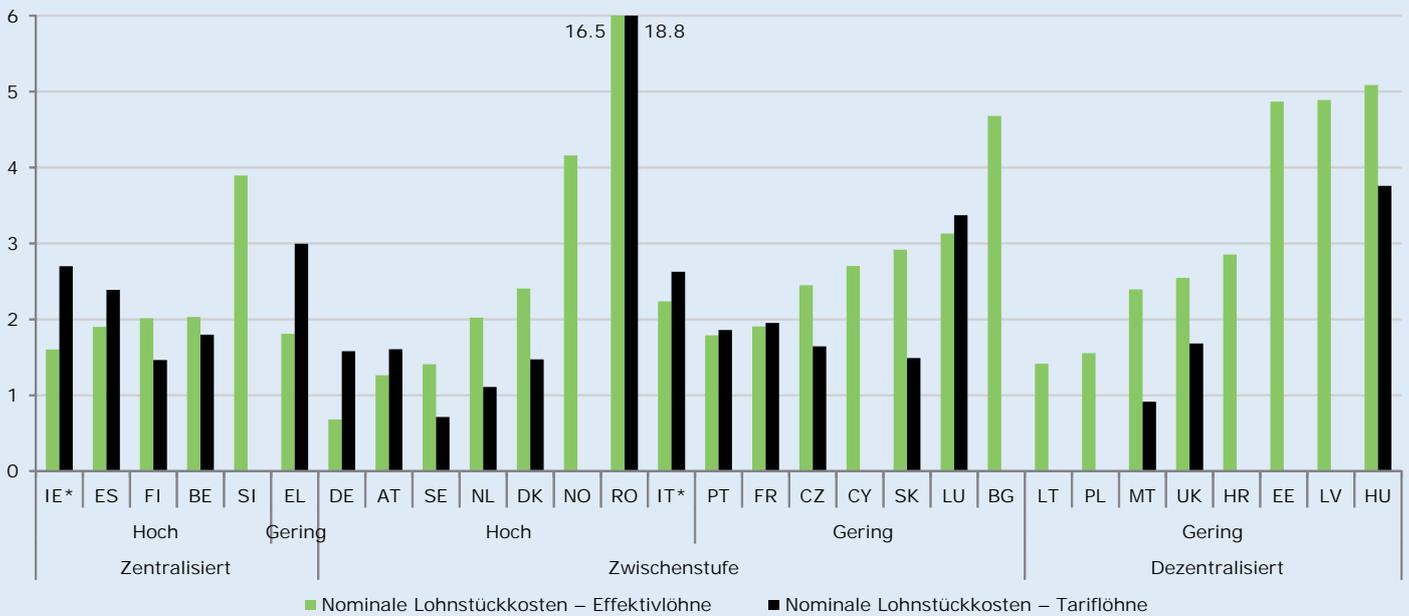
Eine negative Lohndrift bedeutet, dass die Tariflöhne stärker angestiegen sind als die Effektivlöhne, während eine positive Lohndrift genau das Gegenteil

Abbildung 4: Durchschnittliche Erhöhung der Lohndrift, 1999–2012 (in Prozent)



Quelle: AMECO, verschiedene nationale Quellen, eigene Berechnungen von Eurofound.

Abbildung 5: Durchschnittlicher jährlicher Anstieg der nominalen Lohnstückkosten, 1999–2012



Hinweis: * In Ländern, für die kürzere Zeitreihen für Tariflöhne vorliegen, wird der Jahresdurchschnitt für einen kürzeren Zeitraum ausgewiesen.
 Quellen: AMECO, verschiedene nationale Quellen, eigene Berechnungen von Eurofound.

bedeutet. In der Regel ist die Lohndrift in Zeiten eines Booms höher und in Krisenzeiten geringer. In diesem Sinne reagiert sie auch leicht auf das ausgewählte Basisjahr oder allgemein gesprochen auf den Bezugszeitraum.

Abbildung 4 macht deutlich, dass die meisten Länder, für die Daten vorliegen, im Laufe der Zeit eine positive Lohndrift erlebt haben: die Effektivlöhne sind schneller gestiegen als die Tariflöhne. Aber auch hier ist kein klarer Zusammenhang zwischen Lohndrift und Tarifverhandlungssystemen zu erkennen. Bei Systemen mit einem geringen Grad der Koordination ist eine positive Lohndrift häufiger zu beobachten.

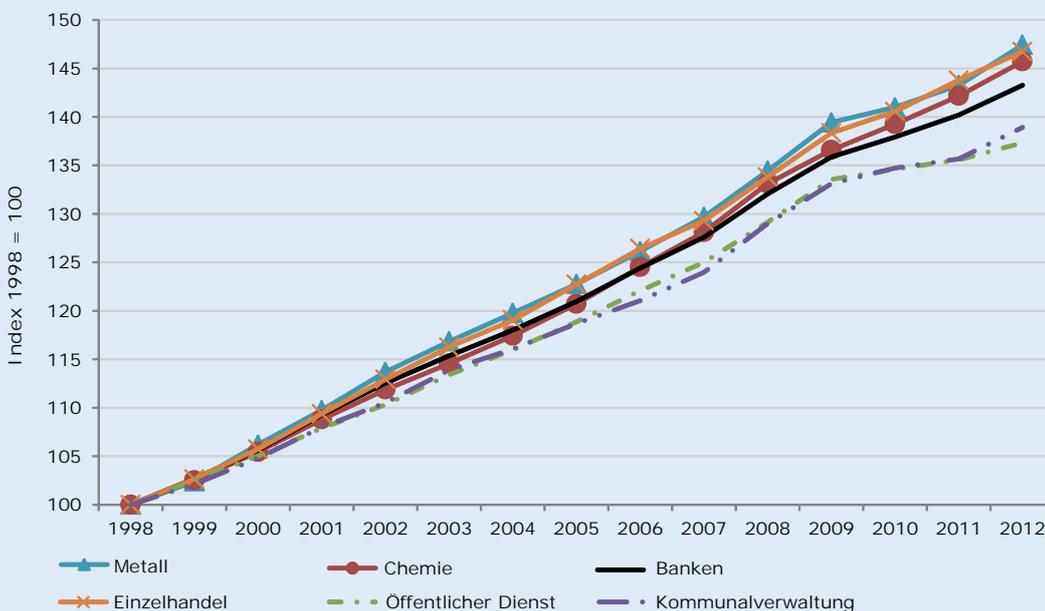
Lohnabhängige Wettbewerbsfähigkeit

Einigen Mitgliedstaaten wurde vor einiger Zeit empfohlen, das Lohnwachstum enger an das Wachstum der Arbeitsproduktivität anzugleichen. Mit dem Scoreboard des Gesamtwirtschaftlichen Ungleichgewichtsverfahrens wird die Entwicklung der nominalen Lohnstückkosten überwacht, in der das Verhältnis zwischen Lohnanstieg und Wachstum der Arbeitsproduktivität seinen Niederschlag findet. Wenn das Wachstum der Lohnkosten zu hoch ist (d. h. die Löhne steigen schneller als die

Arbeitsproduktivität), wird dies als Verlust an lohnabhängiger Wettbewerbsfähigkeit eines Landes gewertet.

Zwischen den Tarifverhandlungssystemen und den nominalen Lohnstückkosten ist mittelfristig wie bei anderen Untersuchungen auch kein klarer Zusammenhang erkennbar. Es liegen allerdings Anhaltspunkte vor, wonach stärker koordinierte Tarifverhandlungssysteme – bei denen vornehmlich auf Sektorebene verhandelt wird – mittelfristig (1999–2012) den engsten Zusammenhang zwischen Löhnen und Produktivität und damit den geringsten

Abbildung 6: Durchschnittliche nominale Tariflöhne, nach Sektor, 1999–2012



Quelle: AMECO, verschiedene nationale Quellen, eigene Berechnungen von Eurofound.

Verlust an lohnabhängiger Wettbewerbsfähigkeit aufweisen (Abbildung 5).

Rückkehr auf den Wachstumspfad bei manchen Systemen

Bei der Studie wurde noch ein weiterer lohnbezogener Aspekt – die Verteilungsseite – im Hinblick auf die realen Lohnstückkosten bzw. die gesamtwirtschaftliche Lohnquote untersucht. Zwar war die Entwicklung generell dadurch gekennzeichnet, dass die Lohnquote in den meisten Mitgliedstaaten rückläufig war, doch konnte in vielen Ländern während und nach der Krise ein erneuter Anstieg beobachtet werden. Der Grund dafür ist, dass Lohnschwankungen im Konjunkturverlauf nicht so ausgeprägt sind wie Produktionsschwankungen.

Zwar war der übliche Rückgang der Lohnquote gleichmäßig auf alle Arten von Tarifverhandlungssystemen verteilt, doch fand die Rückkehr auf den Wachstumspfad weitgehend bei nicht dezentralisierten Systemen statt. Dies kann jedoch nicht völlig losgelöst davon gesehen werden, dass in den Ländern,

die von der Krise am stärksten betroffen waren (und die somit auch die tiefgreifendsten Lohnkürzungen hinnehmen mussten), eine solche Trendwende nicht zu erkennen war.

Branchenspezifische Unterschiede bei den Tarifabschlüssen

Die Forschungsarbeiten haben ergeben, dass die Lohnunterschiede zwischen den Branchen im Laufe der Zeit zugenommen haben, insbesondere zwischen dem öffentlichen Sektor (Kommunalverwaltungen und öffentlicher Dienst) und den in Abbildung 6 dargestellten Branchen.

Diese Entwicklung hat bereits vor der Krise eingesetzt, hat jedoch in den Jahren nach der Rezession an Tempo zugelegt.

Multivariate Forschungsrahmenbedingungen

Dieser Bericht ist lediglich ein bescheidener Anfang und soll darauf hinweisen, dass noch mehr Untersuchungen in diese Richtung erforderlich sind.

Eurofound möchte diese Forschungsarbeiten mithilfe eines multivariaten Modellierungsrahmens weiter voranbringen, um herauszufinden, ob die beobachteten Zusammenhänge (bzw. fehlenden Zusammenhänge) zwischen Tarifverhandlungssystemen und Tarifabschlüssen fortbestehen, wenn andere Faktoren berücksichtigt und überwacht werden.

Bei einer solchen auf Makrodaten basierenden Forschung sollten auch die Determinanten einer möglichen Lohndrift sowie die Frage untersucht werden, inwieweit dies durch unterschiedliche Systeme der Lohnfindung ausgelöst werden könnte. Stärker disaggregierte Ansätze auf Branchenebene könnten zusätzliche Erkenntnisse liefern.

Mittel- und langfristig könnte die Forschung mithilfe von stärker harmonisierten Daten über Tariflöhne vorangebracht werden.

Christine Aumayr-Pintar



Das Lohndilemma: Kosten reduzieren oder über die Runden kommen?



Seit Ausbruch der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise nahm der Druck auf die Löhne und die Mechanismen der Lohnfindung ständig zu – was weitgehend darauf zurückzuführen ist, dass Löhne als eine wichtige Variable zur Erzielung von Wettbewerbsvorteilen gesehen werden. Vor der Wirtschafts- und Währungsunion konnten die Länder mithilfe der Währungspolitik ihre Wettbewerbsfähigkeit ankurbeln. Da dieses Instrument keine Option mehr darstellt, erwies sich die Lohndämpfung oder sogar die Lohnsenkung als eine Möglichkeit, mit makroökonomischen Ungleichgewichten umzugehen und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern – insbesondere in Sektoren, die dem internationalen Handel stärker ausgesetzt sind.

Kosten contra Einkommen

Löhne in all ihren Formen haben unterschiedliche Funktionen, je nachdem, wessen Perspektive man einnimmt – die des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers. Für Arbeitgeber sind Löhne ein Teil der Produktionskosten und machen damit einen Teil des Preises der Waren und Dienstleistungen aus. Löhne können aber auch als Instrument angesehen werden, mit dem Unternehmen Arbeitnehmer anziehen und binden. Allerdings bestehen die Lohnkosten nicht nur aus Löhnen (und deren unterschiedlichen Bestandteilen) und damit verbundenen Leistungen; auch andere „Kosten“ spielen bei den Lohnkosten eine Rolle – etwa Steuern, Sozialabgaben und Rentenbeiträge, die in Verbindung mit den Löhnen der Arbeitnehmer gezahlt werden. Arbeitnehmer erhalten einen Lohn als Entschädigung für die von ihnen geleistete Arbeit, und ohne weitere Einkommensquellen dienen sie diesen Menschen der Existenzsicherung.

Ein einfacher buchhalterischer Vergleich macht deutlich, dass Löhne in der Bilanz

eines Arbeitgebers zwar als Kosten ausgewiesen werden, in den Bilanzen einzelner Arbeitnehmer und privater Haushalte allerdings werden sie als Einkommen (und häufig als die einzige Einkommensform) „verbucht“. Daher kann eine Kostenreduzierung in Form einer Lohnsenkung zu einer Verringerung des Haushaltseinkommens führen. Eine wichtige Auswirkung davon in makroökonomischer Hinsicht ist die, dass Löhne eine zentrale Rolle bei der Preisfestsetzung, aber auch hinsichtlich des Konsums und damit der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage spielen.

Auswirkungen von Lohnänderungen auf die Arbeitsbedingungen

In einem Bericht von Eurofound über einen möglichen Ausgleich zwischen Lohnentwicklungen und bestimmten Aspekten der Arbeitsbedingungen in den Krisenjahren seit 2008 wurde festgestellt, dass sich ein anhaltendes und übermäßiges Einfrieren der Löhne negativ auf die Motivation, das Engagement und die Produktivität der Beschäftigten auswirken kann.³ Diese Effekte wirken sich unmittelbar auf das Unternehmen und seine Leistung aus; sie sind jedoch auch mit der Gefahr verbunden, dass aufgrund des rückläufigen Konsums und der sinkenden Nachfrage weitere makroökonomische Ungleichgewichte entstehen. Der Bericht untersucht anhand von Daten aus der fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen von Eurofound (EWCS) den Rückgang der Löhne bzw. des Einkommens in Verbindung mit einer steigenden Arbeitsplatzunsicherheit (wenn Arbeitnehmer dem Satz zustimmen „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren“), und er beschreibt die Arbeitnehmergruppen, die davon am stärksten betroffen sind. Er gelangte zunächst zu dem Schluss, dass der Anteil der Arbeitnehmer, die 2010 von einer Kombination aus Lohnsenkung und gestiegener Arbeitsplatzunsicherheit berichteten, innerhalb der

Erwerbsbevölkerung in den EU-Mitgliedstaaten nicht gleichmäßig verteilt war. So waren Arbeitnehmer in den mitteleuropäischen und skandinavischen Ländern offenbar weniger betroffen als diejenigen in den neueren Mitgliedstaaten und den Mittelmeerländern, was niedrigere Löhne und eine größere Arbeitsplatzunsicherheit anbelangt. Hinzu kommt, dass Beschäftigte mit bestimmten Merkmalen innerhalb der Länder selbst stärker betroffen waren als andere. Gering qualifizierte Arbeiter und (nicht einheimische) Wanderarbeitnehmer, also Gruppen, die ohnehin schon gefährdet und von sozialer Ausgrenzung und Armut betroffen sind, berichten häufiger von einer Kürzung ihrer Löhne oder Einkommen und von einer gestiegenen Arbeitsplatzunsicherheit.

Strategien zur Bewältigung der Krise

Die Untersuchung empfiehlt im Hinblick auf Strategien für den Umgang mit der Krise hauptsächlich zwei Ansätze (bzw. einen Ansatz mit zwei Bestandteilen). Generell wurden Menschen auf geringwertigen (gering qualifizierten, schlecht bezahlten) Arbeitsplätzen deshalb in Mitleidenschaft gezogen, weil die Stellen schlicht und ergreifend abgebaut oder aber die Arbeitszeit gekürzt wurde. Menschen auf höherwertigen (hoch qualifizierten, gut bezahlten) Arbeitsplätzen wurden hauptsächlich aufgrund der Kürzungen ihrer „übertariflichen Entlohnung“ betroffen, die sich aus einem variablen Entgelt und/oder weiteren zusätzlichen Prämien und Leistungen zusammensetzt. In beiden Fällen sind die Lohnkosten gesunken. Doch während sich Kürzungen der übertariflichen Entlohnung kaum auf die Fähigkeit der einzelnen Arbeitnehmer auswirken, ihre Grundbedürfnisse zu decken, ist die erstgenannte Situation mit einer massiven Verringerung dieser Fähigkeit verbunden. Dies ist für Haushalte, in denen zwei Ernährer arbeitslos wurden oder beide Lohnkürzungen infolge der Arbeitszeitverkürzungen hinnehmen mussten, besonders besorgniserregend.

³ Eurofound, EIRO (2013), *Wages and working conditions in the crisis*

Dies bedeutet, dass Maßnahmen oder Aktionen, die sich auf Unternehmen auswirken (Reduzierung der Kosten, insbesondere der Lohnkosten), möglicherweise für Personen je nach Art ihrer Tätigkeit unterschiedliche Effekte haben können. Wenn nur die variable Vergütung und sonstige Zusatzleistungen gekürzt werden, dann wird lediglich das Konsumverhalten angepasst, wobei die Grundbedürfnisse der betroffenen Person nach wie vor befriedigt werden. Doch wenn ein Arbeiter mit einer schlecht bezahlten Arbeit eine Kürzung seiner Arbeitszeit hinnehmen muss oder seinen Job verliert, dann passiert wahrscheinlich mehr als nur eine Anpassung des Konsumverhaltens. Dies könnte für die Person bedeuten, dass sie sich in einer Situation wiederfindet, in der sie um ihren Lebensunterhalt kämpfen oder sich abmühen muss, um über die Runden zu kommen – um über genügend Geld zur Deckung ihrer Grundbedürfnisse zu verfügen.

Finanzielle Sicherheit und über die Runden kommen

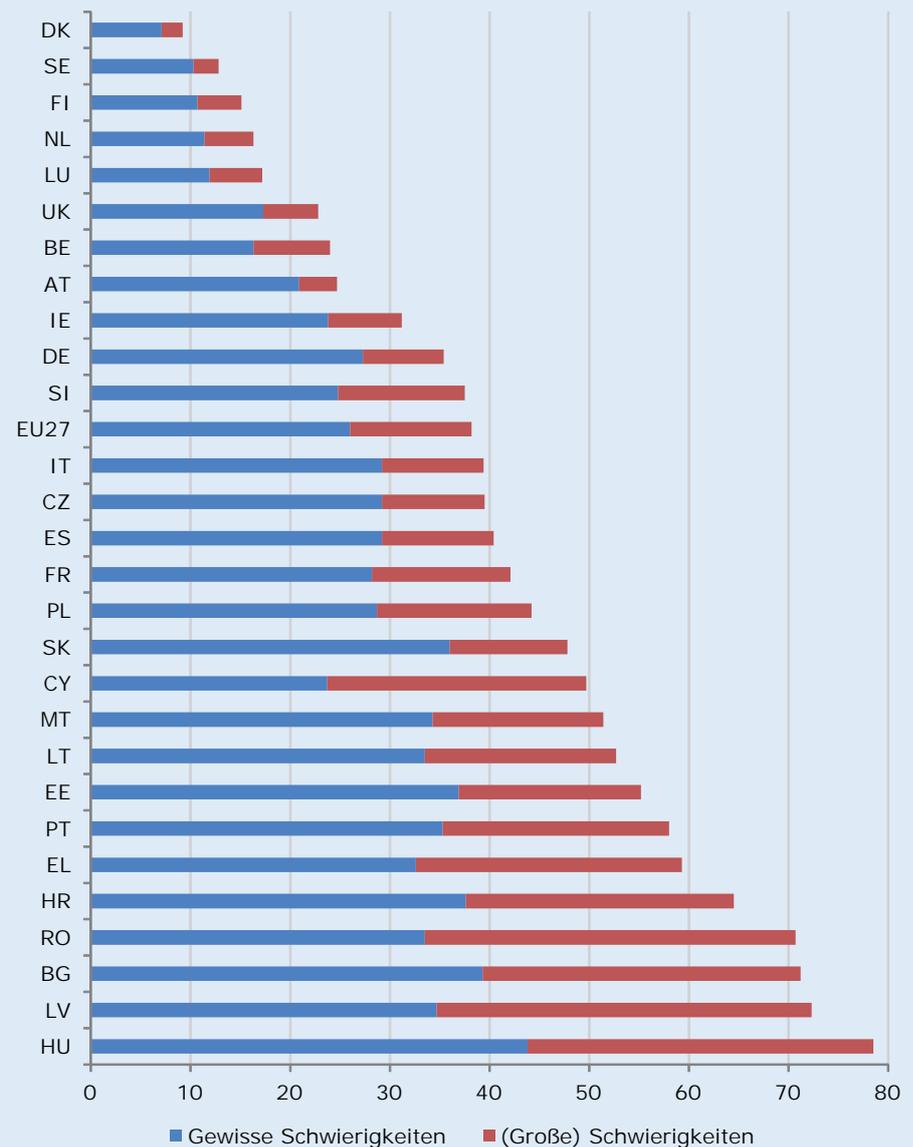
Der fünften EWCS zufolge berichteten 38 % der Arbeitnehmer in den 27 EU-Mitgliedstaaten, dass sie 2010 „gewisse Schwierigkeiten hatte, über die Runden zu kommen. Davon berichtete ein Drittel von „großen“ Schwierigkeiten. In der Gruppe der gering qualifizierten Arbeiter berichteten 52 %, dass sie gewisse Schwierigkeiten hatten, und davon gaben 38 % an, große Schwierigkeiten gehabt zu haben. Doch klettert der Anteil der gering qualifizierten Arbeiter, die von großen Schwierigkeiten berichteten, in Ungarn auf 55 %, in Lettland auf 52 % und in Bulgarien auf 46 %. Dies bedeutet nicht, dass hoch qualifizierte Büroangestellte nicht angaben, große Schwierigkeiten gehabt zu haben, über die Runden zu kommen. So berichteten 6 % der Beschäftigten in dieser Gruppe in EU27 ebenfalls von großen Schwierigkeiten (Abbildung 7).

Überlegungen für die Zukunft

Die Krise ist in vielerlei Hinsicht sehr schwierig. Selbst der soziale Dialog hat es nicht vermocht, Lösungen zu generieren, um der Rezession ein Ende zu bereiten. In vielen Fällen, insbesondere auf Unternehmensebene, standen im Mittelpunkt des sozialen Dialogs Lohnzugeständnisse als Verhandlungsmasse zur Rettung von Arbeitsplätzen – also fast eine „Alles-oder-Nichts“-Situation. In Wirklichkeit spielen nur bei ganz wenigen nationalen Beispielen die Beschäftigungsfähigkeit oder bestimmte Aspekte der Arbeitsplatzqualität bei diesen Verhandlungen überhaupt eine Rolle.

Es hat den Anschein, als ob die Chance, die sich durch die Krise eröffnete, langfristig angelegte Strategien zu ihrer Bewältigung zu erarbeiten und zugleich

Abbildung 7: Anteil der Arbeitnehmer, die berichteten, dass ihr Haushalt Schwierigkeiten hatte, über die Runden zu kommen, EU27 und Kroatien, 2010



Quelle: Eurofound: Fünfte EWCS

die Weichen für das in der Strategie Europa 2020 angestrebte „integrative Wachstum“ zu stellen, gewissermaßen verspielt wurde.

Im Verlauf der Krise wurden viele wichtige soziale und wirtschaftliche Errungenschaften der letzten Jahrzehnte in der EU in Frage gestellt. Die vorstehend beschriebene Untersuchung wirft ein Schlaglicht auf drei Aspekte, die größte Beachtung verdienen.

Erstens ist es wichtig sicherzustellen, dass die differenzierten Auswirkungen jeder der getroffenen Maßnahmen (bzw. jeder der abgegebenen Empfehlungen) hinsichtlich der Löhne richtig verstanden werden und dass die Verantwortung für etwaige nachteilige Wirkungen übernommen wird: bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern sind bereits stark benachteiligt, und bestimmte Maßnahmen könnten diese Anfälligkeit nur noch verstärken.

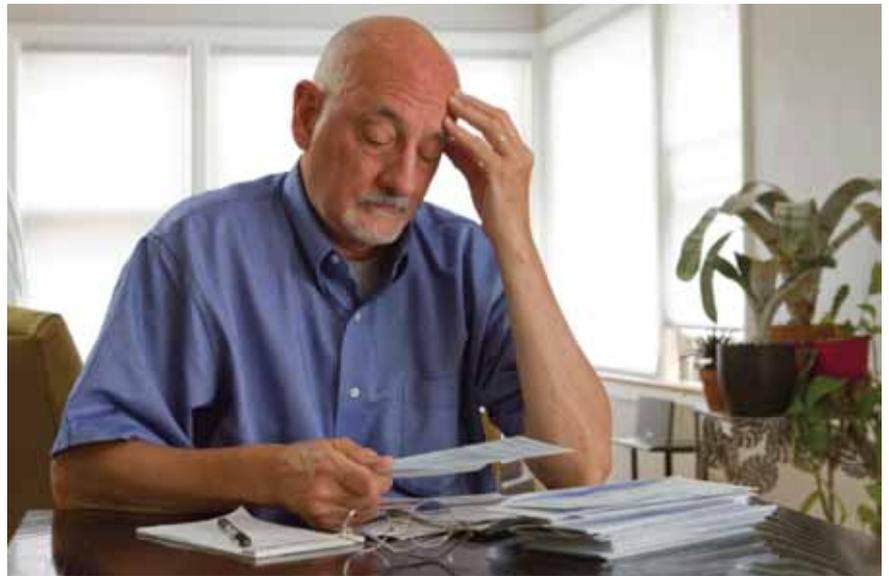
Zweitens ist es von grundlegender Bedeutung sicherzustellen, dass die

aktuellen Diskussionen über die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Anpassung der Löhne und Gehälter hinausgehen, damit auch die Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden kann; dies könnte der ideale Zeitpunkt sein, um (erneut) darüber nachzudenken, welche Rolle das europäische Sozialmodell im Rahmen des Konjunkturaufschwungs spielen könnte, und um strategische Überlegungen zur Qualität der Arbeitsplätze in der EU auf lange Sicht anzustellen.

Und schließlich muss auch die Frage gestellt werden, weshalb das Thema der Wettbewerbsfähigkeit der Länder derzeit hauptsächlich unter Kostengesichtspunkten diskutiert wird. Bislang lag das Hauptaugenmerk auf den Löhnen als ein Kostenfaktor, der gekürzt werden kann bzw. sollte. Es gibt jedoch noch andere Möglichkeiten zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, die ebenfalls in die Diskussion eingebracht werden könnten.

Jorge Cabrita

Einkommen von Rentnern: arbeiten oder nicht arbeiten?



Bekommen denn auch Rentner den Druck zu spüren? Ein Indikator legt diese Vermutung nahe. Fast alle Europäer, die 65 Jahre und älter sind, haben Anspruch auf eine Altersversorgung. Dennoch ist die Zahl der Menschen, die dieser Altersgruppe angehören und einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, im Anstieg begriffen. Das Phänomen der „erwerbstätigen Rentner“ ist in den letzten Jahren immer häufiger zu finden (Abbildung 8) – es ist in einer Zeit, die von einer der schwersten Krisen geprägt ist, die die Europäische Union jemals erlebt hat, schon beachtenswert. Wurde das Einkommen dieser Menschen von der Krise betroffen, und sehen sie keine andere Alternative, als zu arbeiten?

Arbeit zur Existenzsicherung

Dem Bericht von Eurofound *Einkommen aus Erwerbstätigkeit nach Rentnereintritt*

in der EU aus dem Jahr 2012 zufolge haben bestimmte Gruppen von Rentnern Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen, insbesondere in denjenigen Mitgliedstaaten, die der EU nach 2004 beigetreten sind, und insbesondere bei Personen im Alter von über 65 Jahren, die alleine leben.

Aufgrund der Krise ist es für viele Rentner in zweierlei Hinsicht schwieriger geworden, über die Runden zu kommen.

- Die Einkommen mancher Rentner sind gesunken – staatliche Renten sind die Haupteinkommensquelle, und in manchen Mitgliedstaaten wurden sie gekürzt, derweil betriebliche oder private Renten ebenfalls in Mitleidenschaft gezogen wurden.
- Die Kosten sind für viele Menschen gestiegen – Kürzungen der öffentlichen Ausgaben haben dazu geführt, dass die Eigenbeteiligung an öffentlichen Dienstleistungen

gestiegen und Wohngelder sowie Zuschüsse für die Nebenkosten gesunken sind. So sind in vielen Mitgliedstaaten insbesondere die Zuzahlungen für Dienstleistungen im Gesundheitswesen gestiegen.⁴

Eine bezahlte Beschäftigung ist für viele, die mit diesen gestiegenen Kosten und gesunkenen Einkommen konfrontiert sind, eine Möglichkeit, um über die Runden zu kommen. Insgesamt stammen 7 % des Einkommens von Menschen zwischen 65 und 80 Jahren aus einer Erwerbstätigkeit.

Entlohnung für bezahlte Arbeit

Wenn die Zunahme der Zahl derjenigen, die nach ihrem Rentnereintritt einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ausschließlich auf den „Druck“ zurückzuführen wäre, dann hätte man beim Ausbruch der Krise erwartet, dass diese Zahl schlagartig zunimmt. Die Daten in Abbildung 8 zeigen, dass dies ganz eindeutig nicht der Fall ist. Stattdessen ist vielmehr ein anhaltender Trend auf längere Sicht zu beobachten.

Schätzungen des Berichts *Einkommen aus Erwerbstätigkeit nach Rentnereintritt in der EU* zufolge arbeitet etwa ein Fünftel der erwerbstätigen Rentner allein aus finanzieller Notwendigkeit; diese Rentner sind jedoch der Ansicht, dass sich ihre Lebensqualität verbessert hätte, wenn sie nicht arbeiten müssten. Auch wenn die übrigen vier Fünftel das zusätzliche Einkommen vielleicht zu schätzen wissen, spielen andere als finanzielle Beweggründe ebenfalls eine wichtige Rolle. Rentner leben heutzutage länger und gesünder als jemals zuvor. Für viele ist eine bezahlte Beschäftigung eine Möglichkeit, mit anderen Menschen in Kontakt zu bleiben und einen Beitrag zur

Abbildung 8: Beschäftigungsquoten der 65- bis 69-Jährigen in der EU, 2004–2012 (%)



Quelle: Zusammengestellt von Eurofound anhand der Eurostat Online Datenbank

⁴ Eurofound (2013), *Impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU*.

Gesellschaft zu leisten. Und die Arbeit hilft ihnen außerdem dabei, aktiv und gesund und darüber hinaus in einem Bereich, der sie interessiert, auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Diese Erkenntnis wird durch die europaweite Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) von Eurofound untermauert: So sind Menschen, die nach ihrem Renteneintritt einer Erwerbstätigkeit nachgehen, in der Regel sehr mit ihrer derzeitigen Tätigkeit zufrieden, unabhängig von ihrem Einkommen (so die Ergebnisse einer in Kürze erscheinenden Analyse der Erhebungsergebnisse). Europäische Arbeitnehmer im Alter von 65 Jahren und darüber stufen ihre derzeitige Tätigkeit mit einer durchschnittlichen Punktzahl von 8,4 von insgesamt 10 Punkten im Vergleich zu 7,4 Punkten in der Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen ein. Dies ist ganz eindeutig ein „Selektionseffekt“ geschuldet: Diejenigen, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, bleiben auch am ehesten dabei. Andere haben vielleicht Arbeitsbedingungen nach dem Renteneintritt gefunden – insbesondere kürzere Arbeitszeiten –, die ihren Bedürfnissen besser entsprechen.

Anreize für Arbeitnehmer, länger erwerbstätig zu bleiben

Angesichts der alternden EU-Bevölkerung versuchen die politischen Entscheidungsträger, die Menschen zu motivieren, länger am Erwerbsleben teilzunehmen, indem sie keine Anreize für eine Frühverrentung bieten und das

gesetzliche Rentenalter anheben (wie im Weißbuch der Europäischen Kommission zu Pensionen und Renten hervorgehoben wird). Derartige Maßnahmen stoßen allerdings schnell an ihre Grenzen: so ist es manchen Menschen beispielsweise aufgrund der Arbeitsbedingungen noch nicht einmal möglich, so lange zu arbeiten, bis sie das derzeitige gesetzliche Rentenalter erreichen. Aus dieser Sicht sind es gute Nachrichten für politische Entscheidungsträger, dass das Erreichen des Rentenalters viele Rentner nicht davon abhält, weiter zu arbeiten, und dass viele mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Wer sind diese erwerbstätigen Rentner? Wo arbeiten sie? Um welche Gruppen von erwerbstätigen Rentnern handelt es sich in den einzelnen Mitgliedstaaten im Einzelnen? Weshalb sind so viele Rentner selbständig? Warum stellen Arbeitgeber Rentner ein? Der Bericht *Einkommen aus Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt in der EU* befasst sich mit dieser und vielen anderen Fragen und unterbreitet Vorschläge, wie eine Erwerbstätigkeit nach dem Renteneintritt gefördert werden kann; dabei werden auch die möglichen Herausforderungen kurz angeschnitten.

Gespräche zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor dem Renteneintritt können Auffassungen, die ein Hindernis darstellen können, klären. So gehen Rentner vielleicht von der Vorstellung aus, dass der Arbeitgeber ihnen nicht gestatten wird, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen; und Arbeitgeber nehmen möglicherweise an, dass Rentner nicht länger arbeiten wollen. Innovative Ansätze können durchaus erfolgversprechend sein: Die Förderung des Unternehmertums, von Beratungs- und Betreuungsangeboten für Rentner, die weiter arbeiten wollen,

könnte jüngere Menschen durchaus beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Bedeutung der Rentensysteme

Wenn man verhindern möchte, dass nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zunimmt, und zugleich denjenigen eine Chance bieten möchte, die arbeiten wollen und können, ist es wichtig, dass sich eine Erwerbstätigkeit für Rentner auch lohnt und dass das entsprechende Lohn Einkommen nicht direkt von den Renten in Abzug gebracht wird. Die Untersuchung hat dokumentiert, dass Rentner manchmal außergewöhnlich geringe Löhne beziehen. Da Rentner normalerweise auch ein gewisses Einkommen aus der Grundrente beziehen, kommen sie damit immer noch über die Runden. Allerdings entsteht dadurch auch ein gewisses Dilemma in Bezug auf den Lohnwettbewerb mit Menschen, die keine Rente beziehen. Eine Möglichkeit, die aus diesem Dilemma herausführen könnte, sind Systeme, bei denen die Auszahlung der staatlichen Rente aufgeschoben wird, so dass sich zukünftige höhere Renten ansammeln, anstatt ein Einkommen zusätzlich zur Rente zu beziehen. Für Rentner und Unternehmen ist es außerdem entscheidend, dass die geltenden Steuer- und Versorgungsregelungen leicht verständlich sind, da komplexe und unsichere Regelungen die Menschen davon abhalten, nach ihrem Renteneintritt eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Außerdem zeitigen Reformen, mit denen eine Erwerbstätigkeit nach dem Renteneintritt gefördert werden soll, möglicherweise keine Wirkung, wenn sie nicht gut kommuniziert werden.

In der Gesellschaft gibt es Klischeevorstellungen über ältere Arbeitnehmer generell, aber auch über Rentner – „Sollten unsere pensionierten Kollegen ihren Ruhestand nicht vielmehr genießen?“ Gegen derartige Vorurteile muss ebenfalls vorgegangen werden. Das Pensionsrecht umfasst wichtige Regelungen in Bezug auf eine Erwerbstätigkeit nach dem Renteneintritt. Politische Maßnahmen sind zwar nach wie vor vonnöten, doch könnte die wachsende Zahl von Personen, die nach dem Renteneintritt arbeiten, bedeuten, dass die Vorurteile im Laufe der Zeit verblasen werden.

Viele Rentner gehen derzeit keiner bezahlten Erwerbstätigkeit nach, würden dies jedoch gerne, meist auf Teilzeitbasis. Für ältere Menschen, die weiterhin erwerbstätig bleiben, ist es unabdingbar, dass sie lange vor Erreichen des Rentenalters bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind. Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen sind wichtige Faktoren, wenn das Ziel einer längeren Teilnahme am Erwerbsleben auch im größeren Maßstab erreicht werden soll.

Hans Dubois



Polarisierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsplätze mit mittlerem Einkommen am stärksten von der Krise betroffen



Die Arbeitsmärkte in Europa haben sich infolge der Krise geändert. Im Vergleich zur Jahresmitte 2008, die Zeit der schwersten Rezession bzw. Beinahe-Rezession, sind sechs Millionen weniger Menschen in der EU erwerbstätig. Aufgrund der zugrunde liegenden langfristigen Trends verändern sich aber auch die Arbeitsmärkte, was jedoch eher den Entwicklungen der Technologie, des internationalen Handels und der Arbeitsmarkteinrichtungen geschuldet ist. Die Technologie verdrängt bestimmte Berufsbilder (etwa in Fabrikhallen und Schreibbüros), schafft zugleich aber auch neue (Webdesign oder Biotechnologie). Durch den Handel werden bestimmte Sektoren – etwa Schiffsbau oder Textilbranche – einem starken Wettbewerbsdruck ausgesetzt, und infolgedessen schrumpft die Beschäftigung in der EU; diese verloren gegangenen Arbeitsplätze

werden jedoch zum Teil durch neu entstehende Wirtschaftszweige wie z. B. erneuerbare Energien ersetzt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass diese Faktoren auf längere Sicht auf aggregierter Ebene nicht zu einer sinkenden Nachfrage nach Arbeitskräften geführt haben; so sind die Beschäftigungsquoten in EU28 im Zeitraum 2002-2012 trotz der Krise um 5 % gestiegen.

Betroffene Bereiche des Arbeitsmarktes

Der „arbeitsplatzorientierte Ansatz“ des Europäischen Jobmonitors (EJM) ist eine sinnvolle Möglichkeit, die Auswirkungen dieser schöpferischen Zerstörung auf den Arbeitsmärkten in der EU zusammenzufassen. Er zeigt, wo (also in welchen Sektoren und Berufen und in welchen Bereichen der Lohnskala) Arbeitsplätze geschaffen oder vernichtet

werden. Bei diesem Konzept werden nicht speziell die Löhne oder die Lohndrift analysiert, sondern es werden Arbeitsplätze anhand von Lohndaten eingestuft, und damit kann beispielsweise ein Beitrag zur Debatte rund um die Entwicklungstrends bei der Lohn(un)gleichheit geleistet werden.

Die aktuelle EJM-Analyse beschreibt Beschäftigungsverlagerungen in einzelnen Mitgliedstaaten sowie auf aggregierter Ebene in EU27 für drei Zeiträume: die Expansion vor der Krise bis 2007, die wichtigsten Jahre der großen Rezession (2008–2010) und der Aufschwung, der nur zögerlich einsetzt (2011–2012).

Polarisierungseffekt der Krise

Eine der wichtigsten Erkenntnisse ist, dass die Krise in den meisten Ländern die Polarisierung des Arbeitsmarktes verschärft hat. Dies geht auf eine relativ höhere Nachfrage nach gut bezahlten und nach gering bezahlten Arbeitsplätzen zurück, zu Lasten der Arbeitsplätze mit mittlerem Einkommen. Die Krise hat aber auch die Vielfalt in Europa in Bezug auf das Muster des Strukturwandels erheblich verringert. Während des Beschäftigungswachstums vor der Krise (seit Ende der 1990er-Jahre bis 2007) wurden mit europäischen institutionellen Familien unterschiedliche Muster assoziiert (vereinfacht gesagt, Polarisierung in Kontinentaleuropa, Aufwertung in den Ländern im Norden und Wachstum der Arbeitsplätze mit mittlerem Einkommen im Süden); während der Krise allerdings fand in den

Europäischer Jobmonitor

Der Europäische Jobmonitor von Eurofound (EJM) analysiert Veränderungen bei der Beschäftigung in struktureller Hinsicht anhand des „arbeitsplatzorientierten Ansatzes“ auf der Grundlage der Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU LFS) und der Verdienststrukturerhebung (VESTE). Dabei handelt es sich um einen einfachen, jedoch sehr aussagekräftigen Ansatz, bei dem ein Arbeitsplatz als eine Beschäftigung in einem bestimmten Sektor anhand standardisierter internationaler Klassifikationen (ISCO für Berufe und NACE für Sektoren) eingestuft und anschließend die Veränderungen bei der Beschäftigung in den einzelnen Mitgliedstaaten sowie in der EU insgesamt beschrieben werden. Durch eine Einstufung der Arbeitsplätze nach Lohnniveau, Bildungsniveau oder einem allgemeineren mehrdimensionalen Index für die Arbeitsplatzqualität wird die Analyse um eine qualitative Dimension ergänzt.

Der arbeitsplatzorientierte Ansatz wurde in den 1990er-Jahren in den USA durch den Nobelpreisträger Joseph Stiglitz entwickelt und später von Erik Olin Wright und Rachel Dwyer verfeinert. Das Thema der früheren Arbeiten in den USA – nämlich die Frage, ob Beschäftigungswachstum auf Kosten von Arbeitsplatzqualität erreicht wird – wurde im Laufe der Zeit differenzierter. Der arbeitsplatzorientierte Ansatz wurde insbesondere zugrunde gelegt, um den Umfang zu bewerten, in dem Beschäftigungsstrukturen in den entwickelten Volkswirtschaften zu einer Polarisierung und zu einem „Rückgang“ oder „Verschwinden“ von Arbeitsplätzen mit mittlerer Bezahlung oder zu einer Verbesserung entsprechend den Prognosen einer durch den technologischen Wandel bedingten zunehmenden Nachfrage nach Fachkräften führen.

meisten Ländern die eine oder andere Polarisierung statt.

Eine Schlüsselkomponente für eine schärfere Polarisierung des Arbeitsmarktes im Zeitraum 2008–2010 war die unverhältnismäßig hohe Vernichtung von Arbeitsplätzen in zwei Sektoren – Baugewerbe und verarbeitendes Gewerbe –, wo die Arbeitsplätze eher im Mittelfeld der Lohnskala angesiedelt sind. Die Tatsache, dass beide Sektoren weitgehend eine Männerdomäne sind, führte dazu, dass die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigungssituation vor allem geschlechterdifferenziert waren. Zwischen 2008 und 2010 war der Nettobeschäftigungsabbau bei den Männern viermal höher als bei den Frauen. Anschließend fand wieder eine gewisse Annäherung statt.

Wachstum bei besser bezahlten Arbeitsplätzen

Arbeitsplätze mit einer besseren Bezahlung erwiesen sich während der Krise als widerstandsfähiger und sind in vielen Ländern (wenn auch nur geringfügig) gestiegen, selbst während der wichtigsten Jahre der großen Rezession. Im Zeitraum 2008–2010 wurde dieses Wachstum bei den höher bezahlten Arbeitsplätzen weitgehend durch wissensintensive Dienstleistungen im öffentlichen Sektor (hauptsächlich Gesundheits- und Bildungswesen) gestützt. Zwischen 2011 und 2012 verlagerte sich das Schwergewicht auf wissensintensive Dienstleistungen im privaten Sektor, wo in diesem Zeitraum EU-weit mehr als 400 000 neue Arbeitsplätze im obersten Quintil der Lohnskala geschaffen wurden. Daher hat sich der Motor des Beschäftigungswachstums im Dienstleistungsbereich vom öffentlichen auf den privaten Sektor verlagert. Dies ist angesichts der weit verbreiteten Ausgabenkürzungen im öffentlichen Sektor seit 2010 keine unerwartete Entwicklung.

Auswirkungen auf die Lohnstruktur und die Lohnabschlüsse für die Arbeitnehmer

Der Prozess der Arbeitsplatzpolarisierung war im Wesentlichen auf die Lohnstruktur beschränkt, sogar während der Rezession. Was die Einstufung der

Arbeitsplätze entsprechend ihrem durchschnittlichen Bildungsabschluss oder den nicht-finanziellen Qualitätsparametern anbetrifft, so war der Prozess des strukturellen Wandels seit 1995 in fast allen EU-Ländern in erster Linie ein Prozess der Aufwertung. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitsplätze, die für den Rückgang der mittleren Lohnquintile verantwortlich sind, tendenziell eher untere Positionen besetzen, wenn sie anhand ihres durchschnittlichen Bildungsabschlusses bzw. von nicht-finanziellen Qualitätsparametern und nicht anhand der Löhne beschrieben werden: so werden von Männern dominierte Arbeitsplätze im verarbeitenden und im Baugewerbe beispielsweise im Vergleich zum durchschnittlichen Bildungsniveau der Beschäftigten gut bezahlt.

Dies hat einige wichtige Konsequenzen. Arbeitnehmer, die diese gering qualifizierten Arbeitsplätze mit mittlerem Einkommen (und/oder branchenspezifischen Fachkenntnissen) verlieren, werden nur schwer einen Ersatzarbeitsplatz mit einem vergleichbaren Lohnniveau finden, und sie werden die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben womöglich als besonders schwierig empfinden. In manchen Ländern (etwa in Irland) wurden Initiativen ins Leben gerufen, um Bauarbeiter umzuschulen, damit sie im Bereich der energieeffizienten Sanierung von Häusern eingesetzt werden können, doch in Ländern, in denen zwischen 40 % und 60 % der Arbeitnehmer in diesem Sektor ihren Arbeitsplatz verloren haben, ist dies eher nur eine kleine Teillösung.

Änderungen in der EU und Ausblick auf die zukünftigen Entwicklungen

Im aktuellen, vom EJM erfassten Zeitraum (2011–2012) fielen Verlagerungen bei der Beschäftigung etwas weniger polarisierend aus, wobei ein höheres Wachstum bei den besser bezahlten Arbeitsplätzen, ein weniger stark ausgeprägter Rückgang bei den Arbeitsplätzen mit mittlerer Bezahlung und relativ höhere Rückgänge bei den schlecht bezahlten Arbeitsplätzen stattfanden. So wiesen insbesondere Beschäftigungsmuster in Ländern mit elastischeren Arbeitsmärkten (wie Belgien, Deutschland, Österreich und Schweden) eine stärker ausgeprägte Verbesserung auf, während sie in Ländern mit anhaltenden

Beschäftigungsrückgängen (beispielsweise Griechenland, Irland, Portugal und Spanien) weiterhin polarisierend wirkten.

Daher entwickelten sich die europäischen Arbeitsmärkte sowohl quantitativ als auch qualitativ immer weiter auseinander. Eine zusätzliche Komplikation ergibt sich daraus, dass die beiden wichtigsten Muster bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen – Aufwertung und Polarisierung – auf unterschiedliche Art und Weise die allgemeine Lohnungleichheit innerhalb der Länder verschärfen und so potenziell den sozialen Zusammenhalt gefährden. Diese Entwicklungen stellen die EU bei ihren Bemühungen, die makroökonomische Politik und die Beschäftigungspolitik zu koordinieren, vor erhebliche Herausforderungen. Es ist dadurch noch schwieriger geworden, eine einheitliche „Universalpolitik“ oder gemeinsame Ansätze aufzuzeigen.

John Hurley

Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Europa: Weniger Geld für mehr Arbeit?



Women, men and working conditions, eine vor kurzem von Eurofound vorgelegte Untersuchung auf der Grundlage der Ergebnisse der fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) anhand von Daten von 44 000 Arbeitnehmern in 34 europäischen Ländern, beleuchtet das Problem der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Trotz jahrelanger lobenswerter Rechtsvorschriften und erheblicher Fortschritte bei der Förderung und Verwirklichung der Gleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsplatz gibt es nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf viele Aspekte des Arbeitsmarktes, einschließlich der Vergütung.

Ein Schritt nach vorne, zwei zurück?

Die Auswirkungen der aktuellen Wirtschaftskrise drohen einige der Fortschritte, die mit sozialpolitischen Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen erzielt wurden, wieder zunichte zu machen. Auch wenn es auf den ersten Blick so aussehen mag, als ob sich das geschlechtsspezifische Gefälle in manchen EU-Ländern aufgrund der aktuellen Krise verringert, so geht dies nicht auf wesentliche Verbesserungen bei der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zurück, sondern ist in der Tat eine Folge der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Löhne der Männer. Bei der Untersuchung der mittel- und langfristigen Auswirkungen der Krise auf das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Europa unterstreicht *Women, men and working conditions*, dass die Erwerbserfahrungen mancher Männer, insbesondere der geringer qualifizierten, sich denjenigen der Frauen annähern, da immer mehr von ihnen zeitlich befristet oder auf Teilzeitbasis eingestellt werden und ein geringeres Arbeitsentgelt beziehen.

Der Druck auf Arbeitsplätze und Löhne während der Krise hat sich weitgehend auf den öffentlichen Sektor konzentriert (wo etwa 28 % der Frauen, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit in EU27 nachgehen, arbeiten). Der öffentliche Sektor gilt häufig als Wegbereiter, der den Weg zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Arbeit geebnet hat: so

entspricht beispielsweise der durchschnittliche Monatsverdienst von Frauen im privaten Sektor nur 70 % des Verdienstes von Männern, ein Anteil, der im öffentlichen Sektor auf 78 % steigt.

Allgemein gilt, dass das Monatsverdienst von Männern in jedem Beruf, der in dieser Studie untersucht wurde, höher ist und das Lohngefälle in dem männlich dominierten Angestelltenbereich am stärksten ausgeprägt ist. Hinzu kommt, dass Beschäftigte in weiblich dominierten Berufen einem überdurchschnittlichen Risiko ausgesetzt sind, im untersten Einkommensdrittel angesiedelt zu sein. Das durchschnittliche Monatseinkommen von Männern, die in einem Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten arbeiten, beträgt 1 754 EUR, während es für Frauen in einem Unternehmen derselben Größe bei 1 122 EUR liegt – ein Einkommensgefälle von 632 EUR. Für die 34 in der EWCS untersuchten Länder beläuft sich das monatliche geschlechtsspezifische Lohngefälle auf rund 23,8 %. Während der Unterschied bei den Monatsverdiensten zwischen Frauen und Männern in mittelständischen Unternehmen (zwischen 50 und 99 Beschäftigte) am geringsten ist, berichten Frauen an Arbeitsplätzen aller Größen von schlechteren Karrierechancen als Männer, insbesondere diejenigen, die Teilzeit arbeiten.

Teilzeitbeschäftigung – Hilfe oder Hindernis?

Teilzeitarbeit ist in der EU unterschiedlich verteilt: in den süd- und osteuropäischen Ländern wie Griechenland und Polen arbeiten weniger als 10 % der Arbeitskräfte auf Teilzeitbasis; demgegenüber arbeiten in westlichen und nordischen Ländern wie Dänemark, Frankreich und im Vereinigten Königreich mindestens 15 % der Arbeitskräfte Teilzeit. Zu den Berufen, bei denen ein hoher Anteil der Menschen auf Teilzeitbasis arbeitet, gehören Lehrer, Reinigungskräfte, Verkäufer und Pflegekräfte – alle diese Tätigkeiten sind am weiblich dominierten Ende der Beschäftigungsskala angesiedelt. Insgesamt arbeiten 5 % der erwerbstätigen Männer und rund 10 % der erwerbstätigen Frauen in EU27 Teilzeit mit geringem Stundenvolumen (weniger als 20 Stunden pro Woche). Etwa 25 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit mit hohem Stundenvolumen (zwischen 20 und 34 Stunden), gegenüber von 8 % der

Männer. Auch wenn die Teilzeitarbeit von vielen Frauen häufig als positiv und zweckmäßig erachtet wird, insbesondere von Frauen, die außerhalb ihrer Arbeit noch Betreuungsaufgaben übernommen haben, ist eine Teilzeitbeschäftigung in den meisten Fällen am unteren Ende der Beschäftigungsskala angesiedelt, und die Beschäftigten sind häufig von Leistungen ausgenommen und in Bezug auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten benachteiligt.

Eine wesentliche Komponente der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern an den Arbeitsplätzen in Europa heute ist die uneinheitliche Aufteilung der Zeit, die mit unbezahlten, jedoch mühevollen Tätigkeiten außerhalb einer Erwerbstätigkeit verbracht wird. Männer in Europa verbringen im Durchschnitt 41 Stunden pro Woche bei ihrer Arbeit, während dieser Durchschnittswert für Frauen bei nur 34 Stunden pro Woche liegt. Bei einem eingehenderen Vergleich jedoch, bei dem auch unbezahlte Arbeit und andere Verpflichtungen (etwa ehrenamtliche Tätigkeiten oder die Betreuung von Kindern und älteren Verwandten) berücksichtigt werden, arbeiten Frauen im Durchschnitt 64 Stunden pro Woche, dies sind insgesamt 11 Stunden mehr als Männer mit durchschnittlich 53 Stunden. Somit verbringen Frauen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben im Wochendurchschnitt allein schon 26 Stunden, dies ist fast das Dreifache im Vergleich zu den Männern (9 Stunden).

Wenig erfreuliche Aussichten

Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Europa ist nach wie vor stark ausgeprägt und verändert sich nur langsam. Die meisten Politiker und Analytiker sprechen von einem langsamen Fortschritt beim Abbau dieses Lohngefälles, doch dürfte die aktuelle Krise ein Vorzeichen für eine Vergrößerung des Gefälles sein, insbesondere dann, wenn sich Kürzungen im öffentlichen Sektor auf die Löhne von hoch qualifizierten Frauen auswirken und sich aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit ein Druck aufbaut, die gesetzlichen oder tariflich vereinbarten Mindestlöhne zu kürzen oder einzufrieren – von alledem werden in erster Linie Frauen in Mitleidenschaft gezogen.

James Harrington

Sondierung des Potenzials einer europäischen Mindestlohnpolitik



Die EU besitzt im Hinblick auf das Lohnniveau oder auf die Mechanismen der Lohngestaltung grundsätzlich zwar keine Zuständigkeit, doch legen die europäischen politischen Entscheidungsträger seit Ausbruch der Krise ihr Augenmerk zunehmend auf die nationalen Lohnentwicklungen. Die europäischen Organe haben mehrfach ihr Besorgnis über die niedrigen Löhne und Mindestlöhne in ganz Europa Ausdruck verliehen, und 2010 hat das Europäische Parlament die Europäische Kommission ersucht, die Auswirkungen der Einführung eines Mindesteinkommens auf EU-Ebene in den einzelnen Mitgliedstaaten zu untersuchen.⁵

Vor diesem Hintergrund analysierte Eurofound die Frage einer koordinierten Mindestlohnpolitik in der EU im Rahmen

einer breiter angelegten Studie – *Pay in Europe in the 21st century*. Bei der Analyse wurden die möglichen Auswirkungen (sowohl hinsichtlich der Politik als auch der Lohnskala) einer hypothetischen, auf EU-Ebene koordinierten Mindestlohnpolitik untersucht, bei der Mindestlöhne bei 60 % des Medianeinkommens in jedem EU-Mitgliedstaat angesetzt würden, was auf einen koordinierten Anstieg der Mindestlöhne in den meisten Staaten hinauslaufen würde.⁶

Auswirkungen eines Mindestlohnes auf EU-Ebene

In Tabelle 1 sind die Auswirkungen, die ein hypothetischer Mindestlohn in der EU in Höhe von 60 % des

Medianeinkommens in jedem einzelnen Mitgliedstaat haben könnte, nach zwei Kriterien – einem institutionellen und einem quantitativen – Kriterium zusammengefasst. In institutioneller Hinsicht wäre die Koordinierung einer Mindestlohnpolitik in Ländern mit dem gesetzlichen Modell (eine einheitliche, flächendeckende Lohnuntergrenze, die von der Regierung in Form einer Mindestlohnregelung festgelegt wird) einfacher, da die Komplexität des Systems und die Anzahl der beteiligten Akteure geringer sind und bei dieser Politik daher lediglich eine Zusage seitens der Regierungen erforderlich wäre, sich schrittweise dem auf EU-Ebene vereinbarten Rahmen anzunähern.

In Ländern, in denen Mindestlöhne zwar auf nationaler Ebene, jedoch tariflich vereinbart werden, wäre das Ausmaß des institutionellen Bruchs zwar größer, da die Annäherung an einen gemeinsamen Schwellenwert in der EU die Bedeutung der Sozialpartner bei der Festlegung der Mindestlöhne schmälern würde. Das höchste Maß an institutionellem Bruch und an Schwierigkeiten wäre in Ländern mit tariflichen branchenspezifischen Mindestlöhnen (ohne eine einheitliche, flächendeckende Lohnuntergrenze) zu finden, da damit entweder eine Verschiebung hin zu einer Art gesetzlichen Modell der zweiten Ebene (als Grundlage des Tarifvertragssystems) verbunden oder aber eine Zusage von allen beteiligten Partnern auf allen Ebenen, das EU-Ziel zu erreichen, erforderlich wäre.

In quantitativer Hinsicht würden die Auswirkungen weitgehend von dem Anteil der Beschäftigten abhängen, deren derzeitige Löhne unter dem hypothetischen gemeinsamen Schwellenwert in jedem Land liegen, wie in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Auswirkungen eines hypothetischen Mindestlohns in der EU

		Institutionelle Auswirkungen			
		Hoch	Mittel	Gering	
Quantitative Auswirkungen	Hoch	Deutschland	Estland, Polen, Zypern	Italien, Litauen, Lettland, Rumänien, Vereinigtes Königreich	Mehr als 15 % der Beschäftigten unter dem EU-Mindestlohnniveau
	Mittel	Dänemark, Italien, Österreich	Bulgarien, Griechenland	Luxemburg, Malta, Niederlande, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn	Zwischen 10 % und 15 % der Beschäftigten unter dem Schwellenwert
	Gering	Finnland, Schweden	Belgien, Slowakei	Frankreich, Portuga	Weniger als 10 % der Beschäftigten unter dem Schwellenwert
		Tarifliche branchen- und berufsbezogene Mindestlöhne	Tarifliche nationale Mindestlöhne	Gesetzliche nationale Mindestlöhne	

⁵ Europäisches Parlament (2010), „Bedeutung des Mindesteinkommens für die Bekämpfung der Armut und die Förderung einer integrativen Gesellschaft in Europa“, am 20. Oktober 2010 angenommene Entschließung (2010/2039(INI)).

⁶ Diese Analyse beruht auf den zwei wichtigsten bestehenden EU-weiten Erhebungen über Einkommen und Löhne, die EU-Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen 2010 (EU-SILC) und die europäische Verdienststrukturhebung 2010.

Institutionelle gegenüber quantitativen Auswirkungen

Wichtig zu wissen ist, dass die institutionellen und quantitativen Auswirkungen offenbar in entgegengesetzte Richtungen verlaufen. In den meisten Ländern, in denen ein hoher Anteil der Arbeitskräfte betroffen wäre (hohe quantitative Auswirkungen), wären die institutionellen Auswirkungen gering. Der Grund dafür ist, dass Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen, die auf EU-Ebene einfacher zu koordinieren wären, im Allgemeinen durch ein größeres Niedriglohnsegment bei den Beschäftigten gekennzeichnet sind: dies gilt für das Vereinigte Königreich, Irland und die baltischen Staaten.

Demgegenüber sind diejenigen Länder, in denen Mindestlöhne nicht flächendeckend sind und im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgehandelt werden (wobei die institutionellen Auswirkungen stärker wären), im Allgemeinen durch ein kleineres Niedriglohnsegment gekennzeichnet, und die quantitativen Auswirkungen wären in diesem Fall geringer – wie in den skandinavischen Ländern. Die süd- und osteuropäischen Länder mit Ausnahme der baltischen Staaten zeichnen sich durch mittlere quantitative und/oder institutionelle Auswirkungen aus. In beiden Fällen gibt es wichtige Ausnahmen: Deutschland

besitzt einen großen Anteil gering bezahlter Arbeitnehmer, obwohl es dem Tarifmodell angehört, während der Anteil in Frankreich sehr klein ist, trotz des dort vorherrschenden gesetzlichen Modells.

Beschäftigte und Arbeitsplätze, die am stärksten betroffen sind

Europäische Arbeitnehmer wären von der Einführung eines Mindestlohnes auf EU-Ebene in unterschiedlichem Maße betroffen, je nachdem, für welche Art von Unternehmen sie arbeiten, welcher Art von Tätigkeit sie nachgehen, sowie entsprechend ihren persönlichen Merkmalen. Arbeitnehmer mit einer weniger wertschöpfungsintensiven Dienstleistungstätigkeit (etwa Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel oder Kunst und Unterhaltung) und Arbeitnehmer, die in kleineren Unternehmen tätig sind, die nicht an die derzeitigen Tarifverträge gebunden sind, dürften stärker von der Einführung eines Mindestlohnes auf EU-Ebene betroffen sein, der einen Anstieg ihres Verdienstes mit sich bringen würde.

Betroffen wäre aber auch ein größerer Anteil von Arbeitnehmern in weniger qualifizierten Beschäftigungen, mit einer Teilzeitbeschäftigung oder mit befristeten Verträgen. Und auch jüngere, weibliche oder geringer qualifizierte Arbeitnehmer wären tendenziell davon betroffen.

Erhebliche Auswirkungen auf jüngere Arbeitnehmer

Ein hypothetischer Mindestlohn in der EU hätte auf die einzelnen Altersgruppen sehr unterschiedliche Auswirkungen. Durch die Einführung eines gemeinsamen Mindestlohnes in der EU wären die Löhne von rund 80 % der Personen im Alter von 14 bis 19 Jahren, von 35 % der 20- bis 24-Jährigen und von 16 % in der Altersgruppe der 25- 29-Jährigen betroffen. Bei Arbeitnehmern, die 30 Jahre und älter sind, belief sich dieser Anteil auf 12 %.

Ab der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen würde dieser Anteil erneut steigen. Während die verschiedenen Gruppen junger Arbeitnehmer unter 30 Jahren von der Einführung des EU-Mindestlohnes sehr viel stärker betroffen wären, insbesondere die jüngsten unter ihnen, ist ihre relative Bedeutung in Bezug auf die Beschäftigung unterschiedlich und rechtfertigt einen ganz anderen politischen Ansatz.

Auf die potenziellen Auswirkungen eines gemeinsamen Mindestlohnes für Beschäftigte im Alter von 20 bis 29 Jahren, deren Anteil an der Arbeitnehmerschaft in EU27 fast 20 % beträgt, könnte ein größeres Augenmerk gelegt werden als auf das Segment der ganz jungen Beschäftigten, die weniger als 2 % der europäischen Erwerbsbevölkerung ausmachen.

Enrique Fernández und Carlos Vacas



Aktuelle Einkommensentwicklungen in der EU – Ein gemischtes Bild

Die Wirtschaftskrise prägt die Tarif- und sonstigen Verhandlungen in ganz Europa nach wie vor. Die aktuellen Lohnrunden fanden in manchen Ländern bereits statt. In anderen gelten weiterhin mehrjährige Tarifverträge. Vor diesem Hintergrund wurden in einem vor kurzem vorgelegten Bericht von Eurofound, *Die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbeziehungen*, die wichtigsten Änderungen untersucht, die seit Einsetzen des Wirtschaftsabschwungs in europäischen Ländern stattgefunden haben. In dem Bericht wurde festgestellt, dass nicht alle Veränderungen auf die Krise zurückgeführt werden können, sondern vielmehr die Folge einer Kombination mehrerer Faktoren sind. Reformen des öffentlichen Sektors oder die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen sind gewissermaßen das Ergebnis von Entwicklungen auf nationaler Ebene und von globalen Megatrends, die bereits vor der Krise zu beobachten waren.

Thematischer Dreh- und Angelpunkt sind allerdings nach wie vor die Löhne, die von den Sparmaßnahmen wie Haushaltskürzungen, Lohnkürzungen und Nullrunden maßgeblich beeinflusst werden. Es werden auf Regierungsebene viele Anpassungen vorgenommen, mit oder ohne Mitwirkung der Sozialpartner. In manchen Fällen wirken die Sozialpartner nicht unmittelbar an der Schaffung staatlicher Maßnahmen mit, sondern reagieren vielmehr darauf, wie dies auch im Bereich der Mindestlöhne der Fall ist, dort, wo die Einkommen am stärksten gefährdet sind.



Im Allgemeinen kam es bei der Gestaltung der Mindestlöhne zu Verzögerungen, mit einer bemerkenswerten positiven Ausnahme, nämlich Litauen. Dieser Fall wird nachstehend näher beschrieben.

Verhandlungsrunden über Mindestlöhne geraten ins Stocken

In Krisenzeiten sind reguläre Tarifverträge unmittelbar gefährdet. In der Slowakei gerieten die üblichen Verhandlungen über den Mindestlohn vor kurzem ins Stocken. Obwohl Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgeber an den dreiseitigen Verhandlungen des Wirtschafts- und Sozialrats über den Mindestlohn im Jahr 2014 teilnahmen, konnten sie keine Einigung erzielen. Der Mindestlohn in der Slowakei wurde seit 1993 fast jedes Jahr angehoben. Die Regierung wird mit hoher Wahrscheinlichkeit sowohl die Forderung der Gewerkschaften nach einer Lohnerhöhung als auch die beharrliche Forderung der Arbeitgeber, den derzeitigen Mindestlohn beizubehalten, ablehnen und sich auf eine geringfügige Erhöhung von 10 EUR pro Monat einigen.

In der Tschechischen Republik gibt es seit 1991 einen Mindestlohn, der normalerweise jährlich erhöht wird. Doch aufgrund des politischen Wandels stagnierte er seit 2007 bis vor kurzem, als alle Parteien sich auf einen Kompromissanstieg einigten.

Löhne wiederhergestellt

Auch in Lettland kam es bei der Festlegung eines neuen Mindestlohnes zu Verzögerungen. 2011 beschloss die Regierung, dass Lohnerhöhungen nur dann erfolgen können, wenn die wirtschaftliche Situation des Landes es zulässt, und lehnte jede weitere Verhandlung ab. Aufgrund eines Berichts der Weltbank, der ein Schlaglicht auf die Armut in Lettland warf, hat die Regierung tatsächlich einer Lohnerhöhung zugestimmt. Mehr als ein Viertel der Einwohner Lettlands verdient nur den Mindestlohn. Darüber hinaus hat Lettland aufgrund des anhaltenden Drucks durch die Gewerkschaften die Löhne und Gehälter im Gesundheitswesen und in der Sozialfürsorge wieder auf das frühere Niveau angehoben und Erhöhungen in Bereichen mit historisch geringem Lohnniveau zugebilligt. Auch wenn die unverändert anhaltende Krise mit hoher Wahrscheinlichkeit die Umsetzung des eher ganzheitlichen Konzepts für diesen Bereich, das die Gewerkschaften fordern, bremst, sind dies erfreuliche Anzeichen für den derzeitigen Stand der Arbeitsbeziehungen in Lettland.

Positive Entwicklungen

Der stärkste Anstieg war möglicherweise in Litauen zu verzeichnen. Hier stieg der monatliche Mindestlohn nach einem fünfjährigen Lohnstopp nach der Wirtschaftskrise innerhalb von sechs Monaten um 6 % und dann nochmals um 18 %.

Beachtenswert war auch der Vertrag im Vereinigten Königreich über die Aufrechterhaltung des Mindestlohnes, auch wenn ein Quäntchen Unsicherheit dahingehend zurückbleibt, dass in den geänderten Fassungen des Vertrags „Sachleistungen“ – etwa Unterbringung – mit dem Lohn der Beschäftigten verrechnet werden dürfen.

Offenbar waren im Bereich Mindestlöhne entweder Änderungen oder Verzögerungen der Schlüsselfaktor. Der Auffassung der Arbeitgeber zufolge beeinträchtigen Mindestlöhne die Überlebensfähigkeit von Unternehmen.

Die Gewerkschaften argumentieren allerdings, dass die Aufrechterhaltung und Erhöhung der Mindestlöhne zu einer Stärkung der effektiven Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen führen. Die Regierungen argumentieren weiterhin für die wirtschaftlichen Interessen des Landes. Doch gibt es auch Staaten ohne gesetzlichen Mindestlohn.

In Deutschland geht die Auseinandersetzung über die Einführung eines Mindestlohnes weiter, doch hat das Thema aufgrund eines Gesetzesentwurfs einen festen Platz auf der derzeitigen Agenda für 2013 gefunden. Trotz der Verzögerungen führte eine bayerische Initiative der Metall- und Elektroindustrie zu einem neuen Branchentarifvertrag, der in Deutschland auf breiterer Ebene geschlossen wird. Die Lohnerhöhung von 5,6 % in zwei Stufen kommt 3,7 Millionen Arbeitnehmern zugute, und parallel dazu sollen behinderte junge Arbeitnehmer mit Mitteln aus einem Fonds, der mit über 200 Mio. EUR ausgestattet ist, unterstützt werden.

Sozialpartnerschaftlicher Dialog in Mitleidenschaft gezogen

Die Krise hat auch andere Länder und die Art und Weise, wie die wichtigsten Akteure organisiert sind, in Mitleidenschaft gezogen. Die finnische Regierung konnte nur mit Mühe einen Vertrag zwischen den widerstreitenden Kräften auf Seiten der Arbeitgeber und der Gewerkschaften herbeiführen. Die Konfliktparteien wurden letztlich aufgrund der immer aussichtsloseren

finanziellen Lage zusammengebracht; sie kehrten an den Verhandlungstisch zurück und sprachen über Flächentarifverträge im Interesse der wirtschaftlichen Stabilität des Landes.

Im Gegensatz hierzu stand die Leichtigkeit, mit der in Irland ein Tarifvertrag zustande kam; hier gilt seit einiger Zeit ein dreiseitiger Vertrag. Nachdem im Zeitraum 2010 bis 2013 ein Tarifvertrag galt, lehnten die Gewerkschaften zunächst einen weiteren Plan, im öffentlichen Dienst Kosten in Höhe von 1 Mrd. EUR einzusparen, ab. Allerdings verständigten sich fast alle Gewerkschaften des öffentlichen Sektors auf einen neuen Plan, der die gesetzlich vorgeschriebenen Lohnkürzungen verhindern sollte. Auf diese Weise konnte ein Entgeltverzicht wie in Portugal verhindert werden. Dank des Dialogs in Irland konnte ein Kompromiss herbeigeführt werden, ebenso wie in Belgien nach den sozialen Unruhen.

In Griechenland stellten drakonische lohnpolitische Maßnahmen sowie Einschnitte bei den Sozial- und sonstigen Leistungen die Weichen für einen neuen Tarifvertrag, mit dem umfangreiche Lohnkürzungen abgewendet werden konnten, was allerdings seinen Preis hatte. Die Sozialpartner schlossen den Allgemeinen Nationalen Beschäftigungstarifvertrag – dem nachgesagt wird, dass er inhaltlich und hinsichtlich seiner Einflussmöglichkeiten nur begrenzt von Bedeutung ist – ab, ohne dass er sich auf die Mindestgrundeinkommensregelung auswirkt. Trotz der Wiedereinführung des Ehegattensplittings wirkte sich die Krise in erster Linie so aus, dass die Sozialpartner in Fragen des Mindesteinkommens kraft Gesetzes keinen Einfluss mehr haben.

Auswirkungen auf Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen

Alle diese Entwicklungen finden vor dem Hintergrund langfristiger Trends im Bereich der Arbeitsbeziehungen statt. Diese lassen sich in zwei Gruppen unterteilen: krisenbedingte Entwicklungen und Megatrends, die durch die Krise beschleunigt werden.

Es ist derzeit ein klarer Trend von Fusionen und Umstrukturierungen bei verschiedenen Akteuren zu erkennen. Andere Faktoren sind weniger und schwächere Tarifabschlüsse, was von der Krise abhängen mag oder auch nicht – es geht um das Gesamtpaket aus Tarifverhandlungen, Erwerbsquoten und Gewerkschaftszugehörigkeit.

Unter den vielschichtigen Reaktionen auf die Krise könnte der Abschluss von Null-Stunden-Verträgen im Vereinigten Königreich, bei denen Arbeitgeber ihre Beschäftigten „in Bereitschaft“ halten, einen tief greifenden Wandel der Art und Weise der Einstellung von Arbeitnehmern einleiten. Auch die Verlagerung von Verhandlungsthemen aus dem Einflussbereich der Sozialpartner heraus in denjenigen der Regierung kündigt eine mögliche Reaktion auf die vorstehend beschriebenen Megatrends an.

In der Regel sind die Sozialpartner in ihrer Fähigkeit, auf die Krise anders als mit Kompromissen mit den nationalen Regierungen zu reagieren, offenbar stärker eingeschränkt. Lohnkürzungen haben die Beschäftigung, die der staatlichen Steuerung unterliegt, tendenziell beeinträchtigt. Der beeinträchtigte partnerschaftliche Umgang und das spätere Vordringen der partnerschaftlichen Diskussionen in den Zuständigkeitsbereich der Regierung ist ebenfalls ein Trend, den die Krise zu Tage gefördert hat.

Dieser Artikel beruht auf Artikeln und Berichten, die vor kurzem in der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) und in der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen (EWCO) von Eurofound erschienen sind.

Camilla Galli da Bino

Eurofound „Collective wage bargaining database“, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/cwb/>.

Eurofound (2012), *Einkommen aus Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt in der EU*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2012), *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2012), *Schuldnerberatungsangebote für Privathaushalte in der Europäischen Union*, Dublin.

Eurofound (2012), *Einkommen aus Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt in der EU*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2012), *Dritte Europaweite Erhebung zur Lebensqualität – Lebensqualität in Europa: Auswirkungen der Krise*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2012), EWCO, *Wages and working conditions in the crisis*, Dublin.

Eurofound (2013), *Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers*, Dublin.

Eurofound (2013), *Polarisierung des Arbeitsmarkts und Arbeitsplatzqualität in der Krise: „European Jobs Monitor“ 2013*, Dublin.

Eurofound (2013), *Foundation Findings – Überschuldung von privaten Haushalten in der EU: Die Rolle von informellen Schulden*, EQLS Kurzdossier, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2013), *Impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU* (im Erscheinen), Dublin.

Eurofound (2013), *Mobilität und Migration von Arbeitskräften im Gesundheitswesen in Mittel- und Osteuropa*, Dublin.

Eurofound (2013), *Pay in Europe in the 21st century*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, im Erscheinen.

Eurofound (2013), *Lebensqualität in Europa: Soziale Ungleichheit*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, im Erscheinen.

Eurofound (2013), *Quality of life in Europe: Trends 2003–2012*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, im Erscheinen.

Eurofound (2013), *Umstrukturierungen in KMU in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2013), *Rolle der Regierungen und Sozialpartner bei der Erhaltung älterer Beschäftigter für den Arbeitsmarkt*, Dublin.

Eurofound (2013), *Self-employed or not self-employed? Working conditions of ‘economically dependent workers’*, Dublin.

Eurofound (2013), *Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Kroatien und in vier EU-Kandidatenländern*, Dublin.

Eurofound (2013), *Tackling undeclared work in 27 EU Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Dublin.

Eurofound (2013), *Wages: A working conditions and industrial relations perspective*, Dublin.

Eurofound (2013), *Women, men and working conditions in Europe*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound, EIRO (2013), *Developments in collectively agreed pay 2012*, Dublin.

Eurofound, EIRO (2013), *Die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbeziehungen*, Dublin.

Eurofound, EIRO (2013), *Wages and working conditions in the crisis*, Dublin.

Eurofound, EWCO (2013), *Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbedingungen in Europa*, Dublin.

Eurofound, EWCO (2013), *Arbeitsbedingungen in der zentralen öffentlichen Verwaltung*, Dublin.

Eurostat, „Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen“, abrufbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc.

Eurostat, „Verdienststrukturerhebung der Europäischen Union“, abrufbar unter <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/ses>.

Ländercodes

BE Belgien	HR Kroatien	PL Polen
BG Bulgarien	IT Italien	PT Portugal
CZ Tschechische Republik	CY Zypern	RO Rumänien
DK Dänemark	LV Lettland	SI Slowenien
DE Deutschland	LT Litauen	SK Slowakei
EE Estland	LU Luxemburg	FI Finnland
IE Irland	HU Ungarn	SE Schweden
EL Griechenland	MT Malta	UK Vereinigtes Königreich
ES Spanien	NL Niederlande	
FR Frankreich	AT Österreich	

www.eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige EU-Einrichtung, die die Aufgabe hat, im Bereich der Sozial- und Arbeitspolitik Kenntnisse zur Verfügung zu stellen. Eurofound wurde im Jahr 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates gegründet, um einen Beitrag zur Planung und Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa zu leisten.

