

Eurofound
Jahrbuch 2014
**Leben und Arbeiten
in Europa**

2014



Eurofound
Jahrbuch 2014
**Leben und Arbeiten
in Europa**

2014



Verwenden Sie bei Verweisen auf diesen Bericht bitte folgenden Wortlaut:

Eurofound (2015), *Eurofound Jahrbuch 2014: Leben und Arbeiten in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Fotos: Conor Healy, CH Photography; EESC (Bild S. 32); grotevriendelijkereus („Leuven - Grote Markt“, S. 46, lizenziert unter CC BY-NC-SA 2.0); COFACE (Bild S. 72); Eurofound.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union mit dem Auftrag, Wissen im Bereich der Sozial- und Arbeitspolitik bereitzustellen. Eurofound wurde im Jahr 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates errichtet, um zur Planung und Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beizutragen.

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2015

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

Telefon (+353 1) 204 31 00

E-Mail: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2015

Gedruckt in Luxemburg

Erläuterung der Ländercodes

EU12 – die 12 Mitgliedstaaten, die der EU zwischen 2004 und 2007 beigetreten sind: Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern

EU15 – die 15 Mitgliedstaaten vor der Beitrittswelle im Jahr 2004: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien und Vereinigtes Königreich.

Vorwort

Die Arbeit von Eurofound im Jahr 2014 gibt Aufschluss über die Probleme einer Region, die immer noch mit den Folgen der Wirtschaftskrise zu kämpfen hat. Die europäische Wirtschaft ist nur verhalten positiv gewachsen, und die Arbeitslosigkeit ist im Verlaufe des Jahres leicht gesunken, was zeigt, dass der Tiefpunkt der Krise überwunden war. Dennoch wurde das Vertrauen dadurch getrübt, dass die positive Entwicklung nicht dazu führte, dass der Markt wieder an Dynamik gewann, und bei den sozialen und wirtschaftlichen Unterschieden zwischen den Mitgliedsstaaten deutete nichts auf eine Annäherung hin.

Die Wahl zum neuen Europaparlament machte das Ausmaß der Ernüchterung der Unionsbürger über ihre eigenen Regierungen und die EU-Organe deutlich. Die schwache Wirtschaftsleistung und ihre sozialen Auswirkungen gereichen den Beziehungen zwischen den Bürgern und der EU zum Nachteil, wodurch antieuropäische Bewegungen Aufwind bekommen, eine Bresche schlagen und sich verstärkt politisch durchsetzen können. Der neue Präsident der Europäischen Kommission, Jean-Claude Juncker, erkannte die Gefahr des irreparablen Schadens für den Rückhalt, den die Unionsbürger der EU verleihen, als er in seiner Rede vor dem Europäischen Parlament seine neue Exekutive als die „Kommission der letzten Chance“ beschrieb und sie damit betraute, das Vertrauen der Bürger zurückzugewinnen. Als vorrangiges Ziel nannte er die Rückkehr Europas zu neuem Wachstum und die Rückkehr der Menschen in Lohn und Brot.

2014 erweiterte Eurofound sein Datenmaterial zu den Auswirkungen der Krise auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Europäer und bot Hilfestellung zu sinnvollen Alternativen für politische Entscheidungsträger bei ihren Bemühungen, in Europa eine Wende herbeizuführen.

Die Agentur erarbeitete neues Wissen in einigen Bereichen, die für die Europäer die unmittelbarsten Anliegen waren, sowie auf Gebieten, die für ihren langfristigen Wohlstand von zentraler Bedeutung sind. In ihren Berichten über die aktuellen Beschäftigungsentwicklungen wurde deutlich, wo in der Wirtschaft die meisten Arbeitsplätze geschaffen wurden bzw. verloren gingen und wohin Investitionen in das zukünftige Wachstum am besten fließen sollten.

Die extrem hohe Jugendarbeitslosigkeit ruft weiterhin in der Öffentlichkeit ebenso wie bei den politischen Entscheidungsträgern Besorgnis hervor. Eurofound hat die Übergänge Jugendlicher von der Schule ins Berufsleben genau beleuchtet, um die Dynamik des Übergangs besser zu verstehen und Einblicke bieten zu können, wo eingegriffen werden könnte, damit sie diese Übergänge erfolgreicher bewältigen können.

Die unverhältnismäßig starken Auswirkungen der Krise auf die stärker benachteiligten Bevölkerungsgruppen der

Gesellschaft sind eine Botschaft, die sich in der Arbeit von Eurofound zur Lebensqualität klar abzeichnet. Schwerpunkt der Forschungsarbeiten waren dabei Familien mit Kindern, was wiederum auf die noch größeren Herausforderungen verwies, mit denen Einzelternfamilien und erwerbslose Familien zu kämpfen haben.

Eurofound hat sich weiterhin mit dem Thema Qualität der Arbeit befasst und die Arbeitsbedingungen festgelegt, unter denen qualifizierte und leistungsfähige Arbeitnehmer aus allen Schichten der Gesellschaft sich am besten entwickeln können - solche, die in einer postindustriellen und global ausgerichteten Wirtschaft am besten bestehen und zur Verwirklichung der wirtschaftlichen Ziele Europas beitragen können. Die Zusammenarbeit von Eurofound mit ihrer Schwesteragentur EU-OSHA hat das Ausmaß der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz deutlich gemacht und gezeigt, wie psychosoziale Faktoren Arbeitnehmern und Unternehmen schaden und wie sie am besten angegangen werden können.

Über den Begriff der nachhaltigen Arbeit verknüpft Eurofound das Thema der Qualität der Arbeit mit demjenigen der demografischen Alterung und dem Bedarf der Gesellschaft an mehr Menschen in Arbeit sowie an einem längeren Erwerbsleben. Dies ist ein Forschungsgebiet, das viele Aspekte der Arbeit der Agentur umfasst, und im Rahmen dieses Themas haben wir Konzepte untersucht, damit ältere Menschen und Menschen mit chronischen Krankheiten länger im Erwerbsleben verbleiben können.

Der soziale Dialog ist eine Struktur, die für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen eine Schlüsselfunktion einnimmt, doch die Krise versetzte der Sozialpartnerschaft einen harten Schlag. Eurofound hat sich beim Thema Arbeitsbeziehungen darauf konzentriert, über Entwicklungen der Sozialpartnerschaft im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise zu berichten und zugleich Konferenzen zu organisieren und auszurichten, bei denen die Rolle des Sozialdialogs im Europa der Zukunft untersucht wurde; diese Aktivitäten bilden eine solide Basis, um den sozialen Dialog auf Ebene der EU im Jahr 2015 wieder in den Mittelpunkt zu rücken.

Diese Arbeiten vermitteln ein dynamisches Bild vom Leben und Arbeiten in Europa im Jahr 2014. Damit lassen sich einige der kritischsten Fragen festlegen und aufgreifen, die sich für Europa stellen, und sie sind ein wichtiger Beitrag zu der Arbeit politischer Entscheidungsträger bei ihrem Neuanfang.

Juan Menéndez-Valdés

Direktor
Eurofound

Erika Mezger

Directora Adjunta
Eurofound



Leben und Arbeiten in Europa

Vorwort

3

1. Beschäftigung in Europa 2014

7

Langsame Verbesserung

8

Ein gesünderer oder schwächerer öffentlicher Sektor?

14

Gestiegene Mobilität der Arbeitskräfte

18

Bekämpfung der Ausgrenzung junger Menschen

23

Quellen

31

2. Arbeitsweisen, von denen alle profitieren

33

Bessere Arbeitsplätze - ein Gewinn für alle

34

Betriebliche Verfahren, die zu Ergebnissen zum beiderseitigen Vorteil führen

37

Fünf Arten von Betrieben

41

Quelle

43

3. Auf dem Weg hin zu nachhaltiger Arbeit

45

Messung der Arbeitsplatzqualität

47

Die ungünstigsten Wirtschaftszweige und Berufe

48

Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz

54

Sozialer Dialog unter Beschuss

57

Quellen

62

4. Lebensqualität, Bürger und öffentliche Dienste

65

Neue Hindernisse für die Gesundheitsversorgung

66

Schlaglicht: ältere Menschen

69

Das Schicksal von Familien in der Krise

72

Quellen

75

5. Die wichtigsten Erkenntnisse von Eurofound

77



Beschäftigung in Europa 2014

Die Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union sinkt ganz langsam: die Zahlen der EU-Arbeitskräfteerhebung zeigen, dass sie Ende 2014 knapp unter die 10%-Marke gesunken ist. Allerdings schnitten dabei die Arbeitsmärkte der einzelnen Mitgliedstaaten recht unterschiedlich ab: Österreich und Deutschland verzeichneten Arbeitslosenquoten von weniger als 5%, während andere Länder

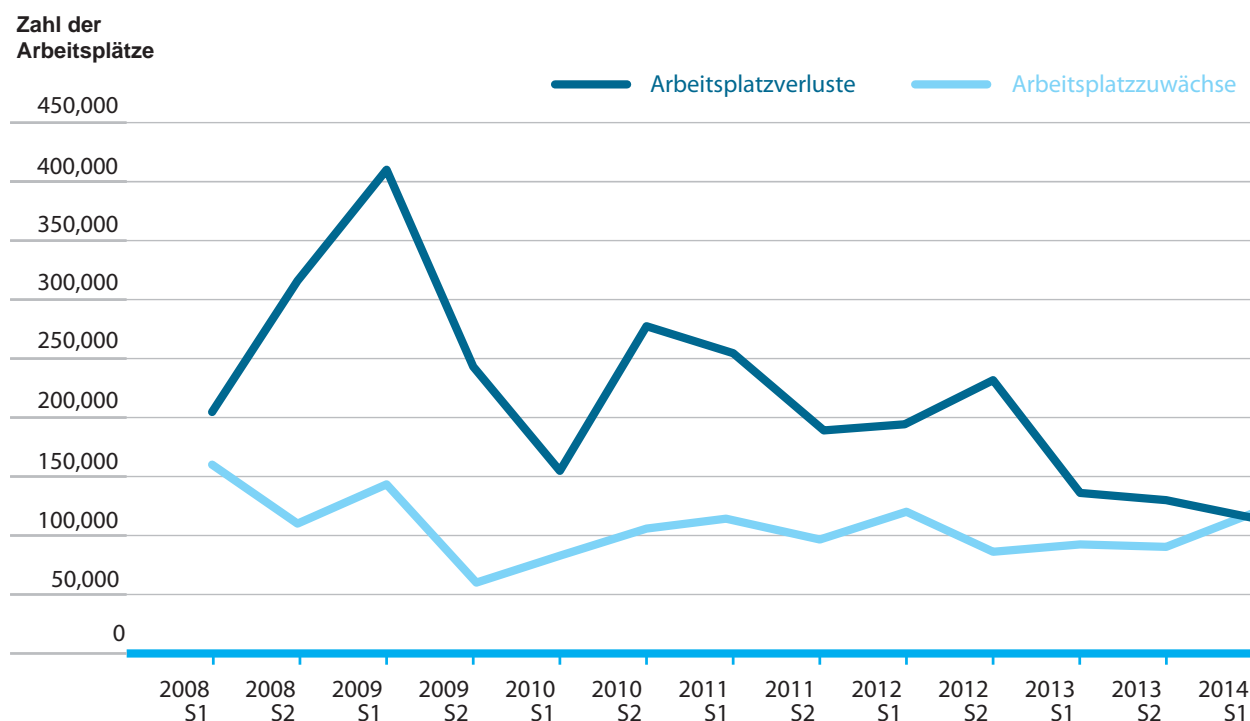
weiterhin mit erdrückenden Arbeitslosenquoten zu kämpfen hatten, vornehmlich Griechenland (25,8%), Spanien (23,7%), Zypern (16,4%) und Ungarn (16,4%). Die Langzeitarbeitslosigkeit stieg unaufhörlich weiter an, wobei die Hälfte der Arbeitslosen in Europa seit mehr als einem Jahr ohne Beschäftigung war.

Langsame Verbesserung

Der Jahresbericht für das Europäische Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen (European Restructuring Monitor, ERM) von Eurofound für 2014 weist die sinkende Arbeitslosigkeit in der EU aus und zeigt einen stetigen Rückgang bei der Vernichtung von Arbeitsplätzen seit der zweiten Jahreshälfte 2012 (Abbildung 1). Mit dem ERM werden Umstrukturierungen erfasst, die mit dem Verlust bzw. der Schaffung von

mindestens 100 Arbeitsplätzen gemäß den nationalen Medien in ganz Europa verbunden sind. In den ersten sechs Monaten des Jahres 2014 hielten sich die Arbeitsplatzzuwächse und -verluste, von denen in den Medien berichtet wurde, erstmals die Waage, seit die globale Finanzkrise begann. Diese Annäherung ist in erster Linie auf einen stetigen Rückgang der Arbeitsplatzverluste seit der zweiten Jahreshälfte 2012 zurückzuführen.

Abbildung 1: Angekündigte Arbeitsplatzverluste und -zuwächse im Rahmen von Umstrukturierungen, nach Halbjahr, 2008-2014



Hinweis: S = Halbjahr

Quelle: ERM 2013–2014

Die Zahl der im ERM erfassten Arbeitsplatzverluste bei Umstrukturierungen aufgrund von Konkurs oder Schließung ist seit der Krise angestiegen und macht mittlerweile 23% gegenüber von 15% vor der Krise aus; dies könnte auf zunehmende Hindernisse bei der Kreditvergabe für angeschlagene Unternehmen hinweisen. Es gehen allerdings weniger Arbeitsplätze aufgrund von Arbeitsplatzverlagerungen („Offshoring“), Ausgliederungen („Outsourcing“) oder Verlegungen

verloren: ihr Anteil fällt mit nur 4% aller Arbeitsplatzverluste nach der Krise, die vom ERM erfasst wurden, gegenüber von 9% vor der Krise kaum ins Gewicht, allerdings gibt es seit 2012 Anzeichen für einen erneuten Anstieg. Ebenso lässt ein leichter Zuwachs aus der jüngsten Zeit beim Anteil der Arbeitsplatzverluste, die auf das Konto von Fusionen und Übernahmen gehen, auf ein regeres Fusionsgeschehen nach einer Flaute während der Krise schließen.

Geänderte Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung

Die quantitativen Umbrüche auf den europäischen Arbeitsmärkten seit der Krise hatten erhebliche qualitative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte. Die Arbeitsplatzverluste bei Männern waren deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen, mit der Folge, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung schneller verringert haben. Der Altersdurchschnitt der Arbeitskräfte ist gestiegen: so ist die

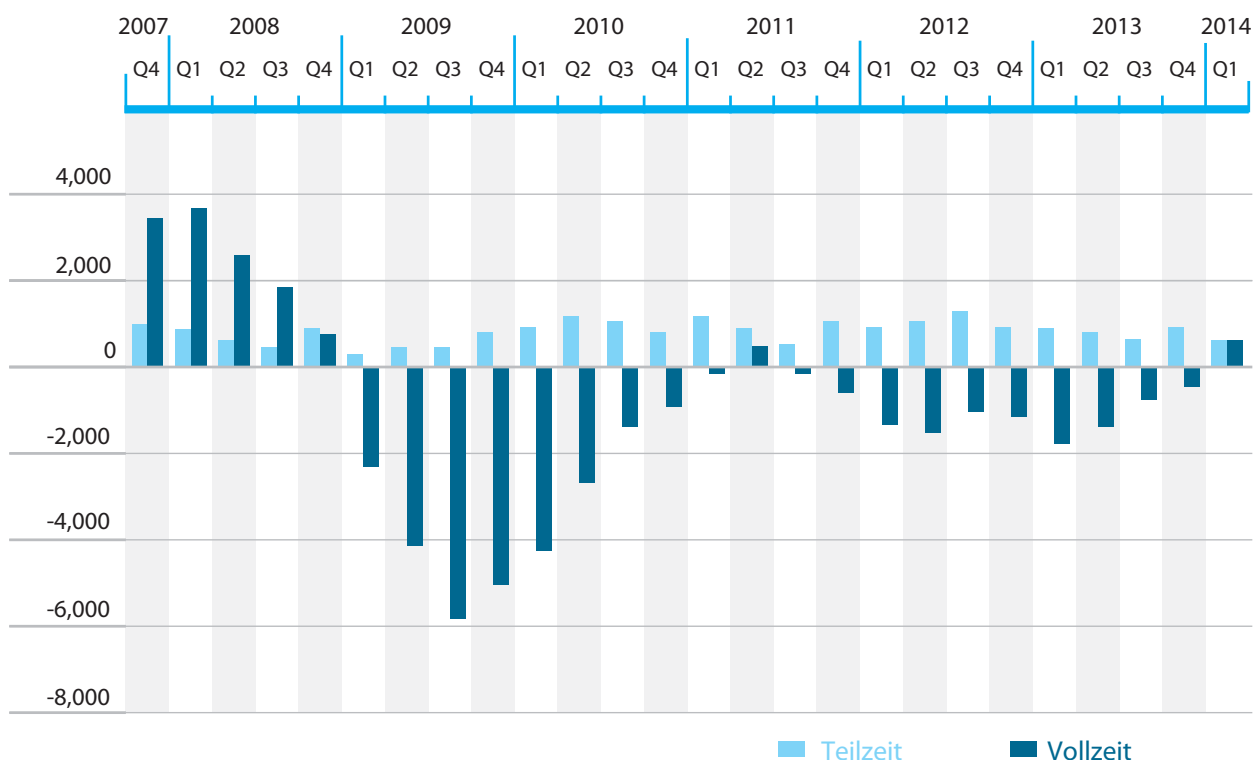
Beschäftigung bei Arbeitnehmern ab 45 Jahren gestiegen, während sie bei Arbeitnehmern unter 45 Jahren gesunken ist. Die Krise hat aber auch das Bildungsprofil der Beschäftigten angehoben, da Arbeitsplatzverluste verstärkt bei Personen mit einem mittleren und geringen Bildungsniveau zu verzeichnen waren und die neu geschaffenen Arbeitsplätze eher mit höher qualifizierten Kandidaten besetzt werden müssen.

Zunahme der Teilzeitbeschäftigung

Eine markante Veränderung in der Beschäftigungslandschaft seit der Krise ist der Rückgang der unbefristeten Vollzeitarbeitsplätze, auch im öffentlichen Sektor: so werden neue Arbeitsplätze eher in Form von

Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen. Die Teilzeitbeschäftigung ist seit Ausbruch der Krise um mehr als 10 % gestiegen; parallel dazu ist die Vollzeitbeschäftigung um 5 % gesunken (Abbildung 2).

Abbildung 2: Vierteljährlicher Anstieg der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung (in Tausend), Jahresvergleich, 2007-2014



Hinweis: Q = Quartal

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Die Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsplätzen verbessert den Arbeitsmarkt zwar, denn sie bietet Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten, ihren Beruf mit familiären Verpflichtungen zu verbinden, doch wirkt sich der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung negativ auf die Arbeitsplatzqualität aus, wenn sie mit einer geringeren

Vergütung und weniger Anrechten verbunden ist. Eine weitere Folge ist, dass der tatsächliche Arbeitskräfteaufwand (in Vollzeitäquivalenten) in der EU seit 2008 sogar noch stärker gesunken ist, als die Nettoarbeitsplatzverluste insgesamt - sechs Millionen - vermuten lassen.

Sektorale Verschiebungen

Der Jahresbericht für den Europäischen Jobmonitor (European Jobs Monitor, EJM) von Eurofound für 2014 bietet weitere Einblicke in die Beschäftigungsveränderungen auf sektoraler Ebene im Zeitraum Mitte 2011 bis Mitte 2013 auf der Grundlage der Daten aus der EU-Arbeitskräfteerhebung. So geht daraus hervor, dass das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe

weiterhin mit jeweils über einer Million abgebauten Stellen in diesem Zeitraum zu den größten Verlierern zählen. Bis 2013 wurden im Baugewerbe 3,5 Millionen weniger Stellen gezählt (ein Rückgang von nahezu 20%), und im verarbeitenden Gewerbe 4,8 Millionen weniger (eine Abnahme um 13%) als 2008.



Verarbeitendes Gewerbe

Die Vernichtung von Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe hat nach 2010 etwas nachgelassen, nachdem sie 2008-2009 ihren Höhepunkt erreicht hatte. In diesem Sektor war der Abbau von Arbeitsplätzen in den elementaren Low-Tech-Teilssektoren wie Metall-, Textil-, Bekleidungs- und Lederfertigung und Holz, Papier und Druck am stärksten ausgeprägt. In Teilssektoren wie Maschinen, Lebensmittel und Getränke sowie Arzneimittel fielen die Beschäftigungseinbrüche etwas geringer aus.



Baugewerbe

Im Baugewerbe war der Nettoarbeitsplatzverlust seit 2008 trotz der zyklischen Schwankungen in diesem Wirtschaftszweig weiterhin stark ausgeprägt (im Verhältnis höher als im verarbeitenden Gewerbe). Auch das durch die Impulse angetriebene Wachstum zwischen 2009 und 2011 reichte nicht aus, um die Beschäftigung wieder anzukurbeln. Der Stellenabbau in der Bauwirtschaft hat sich auf bestimmte Länder konzentriert, darunter die baltischen Staaten, Bulgarien, Irland und Spanien - alles Länder, die verheerende wirtschaftliche Krisenzyklen durchlebten.



Dienstleistungssektor

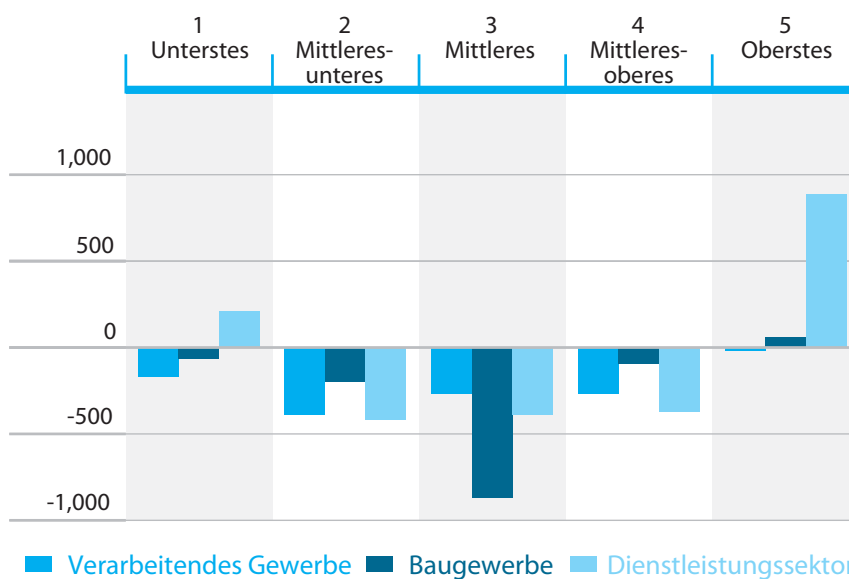
Im Dienstleistungssektor stieg die Beschäftigung sowohl während als auch nach der Finanzkrise weiter an. Dieser Anstieg war weitgehend bei gut bezahlten Arbeitsplätzen zu beobachten, ein Bereich, in dem im Zeitraum 2011 bis 2013 nahezu eine Million neuer Nettoarbeitsplätze geschaffen wurde. Auch bei den am schlechtesten bezahlten Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor war ein moderates Wachstum zu verzeichnen, allerdings ein Rückgang in jedem der mittleren Quintile.

Der Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors in Europa beträgt mehr als zwei Drittel, und sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung wächst parallel zum Rückgang des verarbeitenden Gewerbes und des primären Wirtschaftssektors (Landwirtschaft und mineralgewinnende Industriezweige). In nur drei Ländern beträgt die Beschäftigung im Dienstleistungssektor weniger als 60% der Gesamtbeschäftigung: in Polen (57%) und Rumänien (42%) aufgrund ihrer großen Landwirtschaftssektoren und in der Tschechischen Republik (59%) aufgrund ihrer großen Herstellungsindustrie.

Abbildung 3 zeigt die Beschäftigungsveränderungen im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (der Dienstleistungssektor ist ebenfalls enthalten). Die Gesamtbeschäftigung in diesen Sektoren in der EU ist in fünf gleich große Gruppen (Quintile) auf der Grundlage des Arbeitsentgelts unterteilt: Quintil 1 umfasst die am schlechtesten, Quintil 5 die am besten bezahlten Arbeitsplätze. Wie die Abbildung deutlich macht, sind das

verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe zusammen für den größeren Anteil der fortlaufenden Konzentration der Nettoarbeitsplatzverluste im 2. und 3. Quintil (Arbeitsplätze im Bereich der mittleren und mittleren-unteren Einkommensgruppen) verantwortlich. Die geringen Arbeitsplatzzuwächse bzw. -verluste im obersten und untersten Quintil für diese beiden Sektoren machen den geringen Beschäftigungsanteil in diesen Quintilen deutlich.

Abbildung 3: Beschäftigungsveränderungen (in Tausend) in breit gefassten Sektoren, nach Lohnquintil, 2011-2013



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, EU-Verdienststrukturerhebung (Berechnungen von Eurofound)



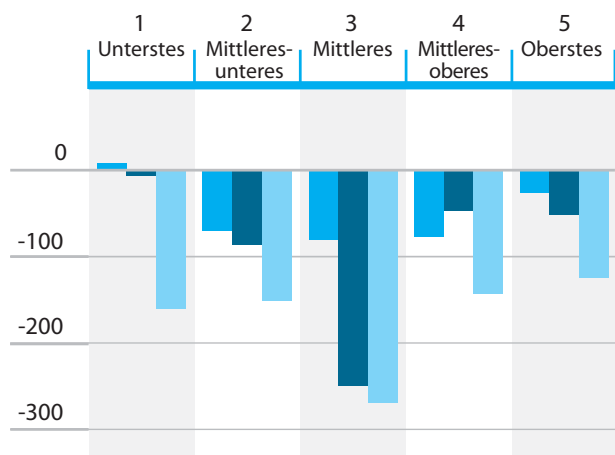
Entwicklung in einzelnen Ländern

Dieses Bild, das sich in der Summe für die EU ergibt, verdeckt unterschiedliche Entwicklungsmuster in den einzelnen Ländern. In Spanien beispielsweise war die Beschäftigung im Dienstleistungssektor stärker rückläufig als im verarbeitenden und im Baugewerbe in jedem der fünf Quintile (Abbildung 4). Auch wenn in Spanien die Beschäftigungskrise besonders tief greifend ist, ist dies dennoch ungewöhnlich. Teilweise lässt sich dies durch

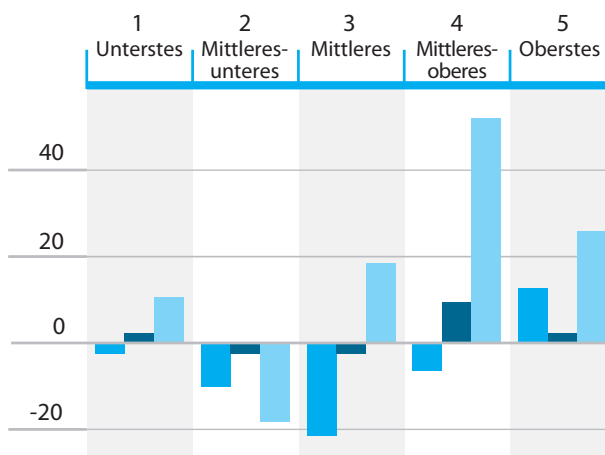
den Stellenabbau im öffentlichen Sektor erklären, der rund die Hälfte der Nettoarbeitsplatzvernichtung in den obersten drei Quintilen ausmacht. Ein weiterer Faktor hängt damit zusammen, dass die Auswirkungen der vorangegangenen schweren Einbußen bei den Arbeitsplätzen in der Bauwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe auf den Dienstleistungssektor mit zeitlicher Verzögerung zum Tragen kommen.

Abbildung 4: Beschäftigungsveränderungen (in Tausend) nach Lohnquintil, Spanien und Schweden, 2011-2013

Spanien



Schweden



■ Verarbeitendes Gewerbe ■ Baugewerbe ■ Dienstleistungssektor

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, Verdienststrukturerhebung (Berechnungen von Eurofound)

In Schweden hingegen hat der Arbeitsmarkt die Krise besser überstanden als in den meisten anderen Ländern. Hier hat der Dienstleistungssektor wie auch in anderen Ländern am stärksten zum Nettobeschäftigungszuwachs beigetragen, was sich in den obersten drei Quintilen am deutlichsten niedergeschlagen hat. Die Beschäftigung im

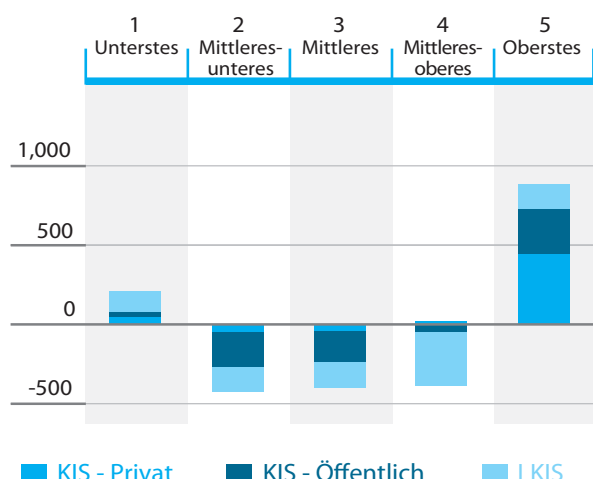
verarbeitenden Gewerbe ist in erster Linie in den mittleren Quintilen gesunken, auch wenn im obersten Quintil eine gegenläufige Entwicklung stattgefunden hat. Das Baugewerbe hat Beschäftigungszuwächse verzeichnet, die sich auf das mittlere-obere Einkommensquintil konzentriert haben (Quintil 4).

Entwicklungen im Dienstleistungsgewerbe

Während Dienstleistungen im öffentlichen Sektor - insbesondere Gesundheitswesen und Bildungswesen - für die meisten neu geschaffenen Arbeitsplätze verantwortlich waren, als die Krise 2008-2010 ihren Höhepunkt erreicht hatte, wurde das Beschäftigungswachstum im öffentlichen Sektor im Anschluss daran durch die Sparmaßnahmen gebremst. Wie

Abbildung 5 deutlich macht, haben die öffentlichen wissensintensiven Dienstleistungen - Gesundheitswesen, Bildungswesen und öffentliche Verwaltung - insgesamt zwischen 2011 und 2013 keinen Beitrag zur Beschäftigung geleistet. Zuwächse bei den Arbeitsplätzen im obersten Quintil wurden durch Verluste im mittleren Quintil wieder aufgezehrt.

Abbildung 5: Beschäftigungsveränderungen (in Tausend) nach Lohnquintil und Gruppen im Dienstleistungsgewerbe, 2011-2013



Im Bereich der privaten wissensintensiven Dienstleistungen, die ein breites Spektrum von Aktivitäten, einschließlich Medien, IT, Beratung, Werbung, Finanzdienstleistungen sowie Rechts- und Steuerberatung umfassen, wurden die meisten höchstbezahlten Arbeitsplätze geschaffen.

In den weniger wissensintensiven Dienstleistungsbereichen wie Einzelhandel, Gastgewerbe und Gastronomie ging die Beschäftigung insgesamt zurück, obwohl im obersten Beschäftigungsquintil ein Anstieg verzeichnet wurde. Der einzige Sektor, der seit 2008 einen Nettobeschäftigungszuwachs von über einer Million Arbeitsplätze verzeichnet hat, ist einer dieser Sektoren - Heimpflege und Sozialwesen.

Hinweis: Daten für 26 Mitgliedstaaten; Deutschland und die Niederlande sind aufgrund von Datenbrüchen nicht enthalten. KIS – privat = private wissensintensive Dienstleistungen; KIS – öffentlich = öffentliche wissensintensive Dienstleistungen; LKIS = weniger wissensintensive Dienstleistungen

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, Verdienststrukturerhebung (Berechnungen von Eurofound)



Einzelhandel

Im Einzelhandel fanden seit 2008 intensive Umstrukturierungen zusammen mit erheblichen Arbeitsplatzverlusten und der Schaffung neuer Arbeitsplätze statt, da sich die Konsumgewohnheiten verändert haben und eine Verlagerung von gut etablierten Supermarktketten hin zu Massendiscountern stattgefunden hat. Auf dem im Wandel befindlichen Markt haben einige der großen, gut etablierten Einzelhändler wie Woolworth, Arcandor und Dayli Insolvenz angemeldet, und Gruppen wie Aldi, Lidl und Ikea haben mit großem Tempo zugelegt. Die Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung zeigen, dass sich der Umbruch im Einzelhandel seit 2008 auf die Beschäftigung insgesamt in Form eines Nettoverlustes von rund einer Million Arbeitsplätzen im Einzelhandel ausgewirkt hat (knapp über 3% der Beschäftigung in diesem Sektor).

Politische Botschaft

Die Beobachtung des Arbeitsmarktes durch Eurofound zeigt, dass die wissensintensiven Dienstleistungen in den letzten Jahren zu den wichtigsten Beschäftigungsmotoren zählen; dies kann allerdings nicht ewig so weitergehen. Das Potenzial für einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung liegt in erheblichem Umfang in den einfachen Arbeitsplätzen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, die aufgrund der alternden Bevölkerung zunehmend nachgefragt werden. Diese Arbeitsplätze sind jedoch weitgehend am untersten Ende der Lohnskala angesiedelt, so dass ein Beschäftigungswachstum hier das Einkommensgefälle noch verschärfen dürfte, es sei denn, es geht auch mit einem Lohnwachstum einher. Die

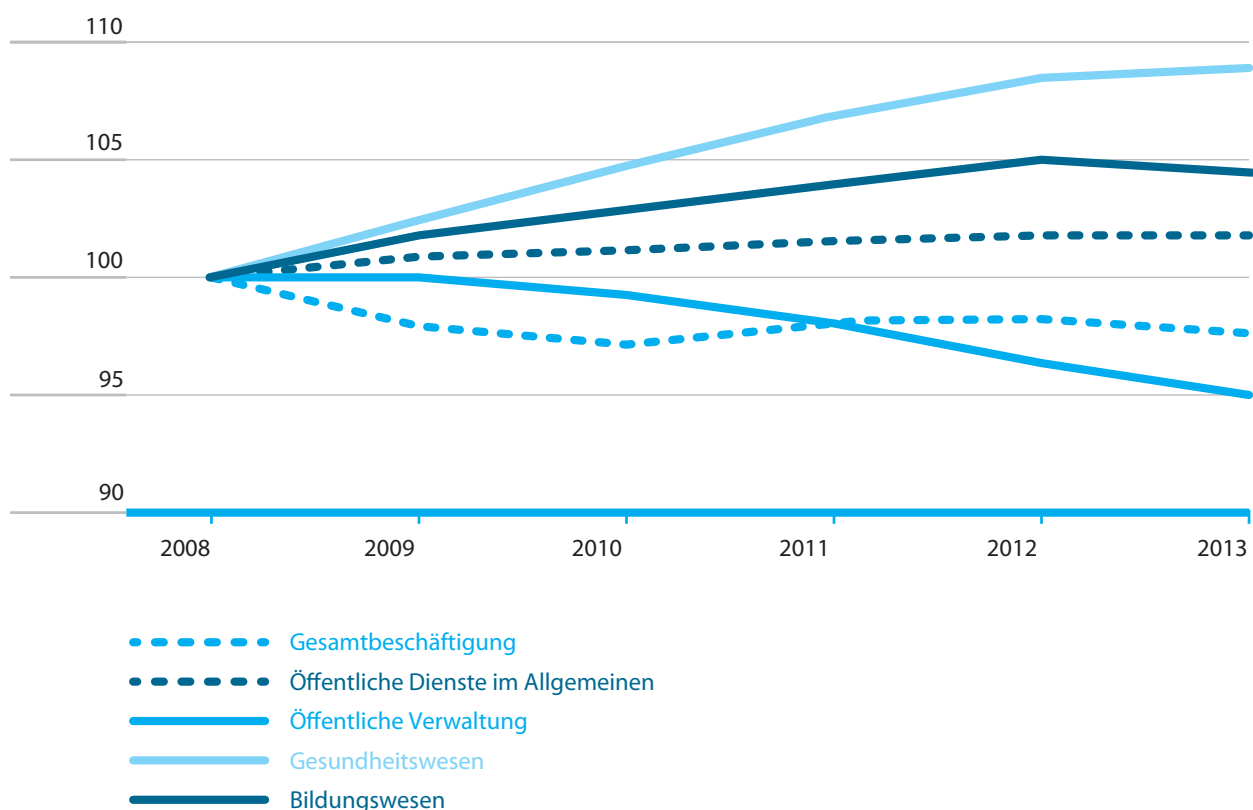
Arbeitsplätze, die dem Strukturwandel im traditionellen verarbeitenden Gewerbe zum Opfer gefallen sind, werden kaum mehr zu retten sein, doch könnte das Beschäftigungswachstum mit hoher Wertschöpfung, das Europa so dringend braucht, vorrangig aus der fortgeschrittenen Fertigungstechnik mit einem Schwerpunkt auf Arbeitsplätzen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwissenschaften und Mathematik stammen. Damit könnte auch wieder eine Fertigungsbasis hergestellt werden, die an sich wichtig ist, um die Wirtschaftstätigkeit wieder in ein Gleichgewicht zu bringen. Ob dies angesichts des globalen Wettbewerbs auf Dauer angelegt ist, bleibt abzuwarten.

Ein gesünderer oder schwächerer öffentlicher Sektor?

Der öffentliche Sektor hat den makroökonomischen Schock der Anfangsjahre der Rezession (2008-2010) durch eine wachsende Beschäftigung abgefedert, während die Beschäftigung im privaten Sektor insgesamt rückläufig war. Die Beschäftigung in diesem Sektor ist seit 2008 um rund 4% (mehr als 2,5 Millionen Arbeitsplätze) gestiegen, während die Gesamtbeschäftigung in der EU im gleichen Zeitraum um 2,6% zurückging. Dieser Zuwachs fand nahezu ausschließlich insbesondere im Gesundheitswesen, aber auch im Bildungswesen statt.

Seit 2010 allerdings hat sich die Entwicklung umgekehrt. Aufgrund der gravierenden öffentlichen Verschuldung in vielen Mitgliedstaaten sahen sich die Regierungen gezwungen, die öffentlichen Ausgaben zu kürzen und die Beschäftigten im öffentlichen Sektor umzustrukturieren. Die Beschäftigungszuwächse im Gesundheits- und Bildungswesen haben sich in den letzten beiden Jahren abgeflacht, wobei im Bildungswesen 2012-2013 ein Nettorückgang zu verzeichnen war (Abbildung 6).

Abbildung 6: Beschäftigungsniveau im öffentlichen Sektor, EU, 2008-2013



Hinweis: 2008 = 100

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (Berechnungen von Eurofound)

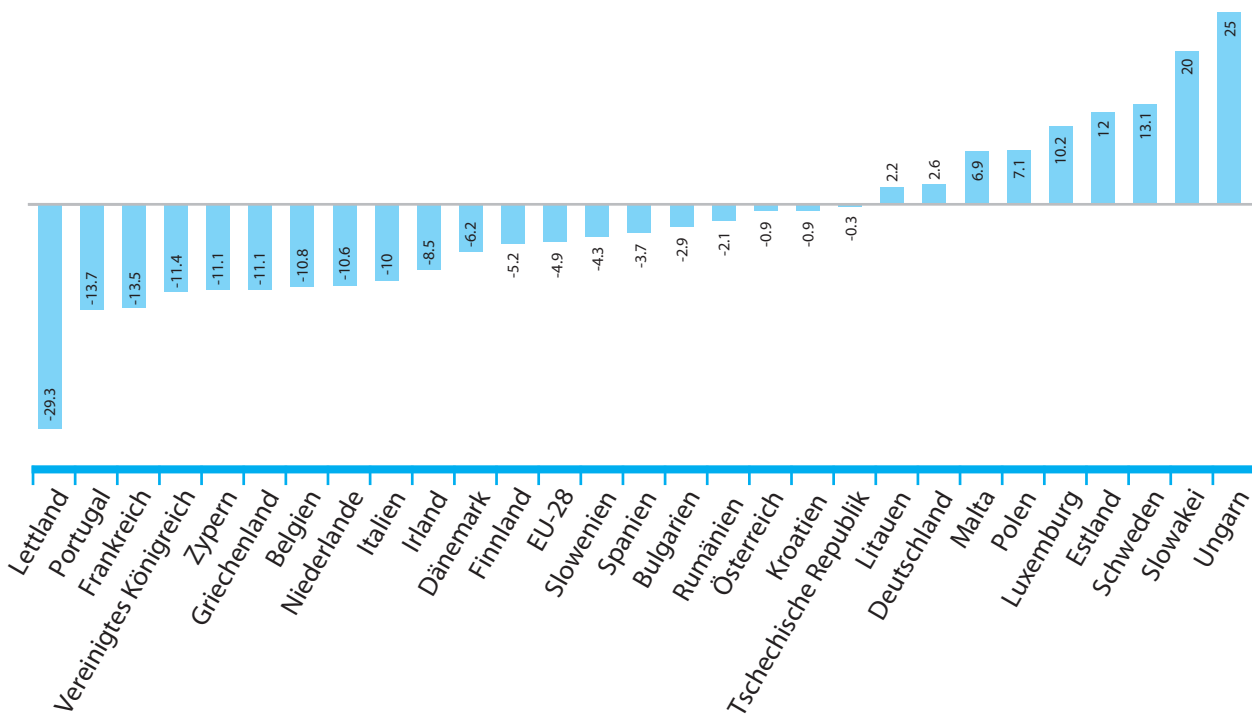
Öffentliche Verwaltung

Die Umstrukturierung in dem Teil des öffentlichen Dienstes, der für den Kernbereich der Regierungsfunktionen verantwortlich ist - die öffentliche Verwaltung -, war gravierend. Im Zeitraum 2008-2013 gingen schätzungsweise 800 000 Nettoarbeitsplätze (ein Rückgang von 5%) verloren, eine Schrumpfung, die sich schneller vollzog als bei den Arbeitskräften in diesem Zeitraum insgesamt.

In 19 der 28 Mitgliedstaaten sank die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung, wobei Lettland die stärksten

Einbrüche zu verzeichnen hatte; dort gingen 29% der Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung verloren (Abbildung 7). Zu den anderen Ländern, die einen starken Rückgang erlebten, gehörten Frankreich (-13,5%), wo die Regierung die Strategie verfolgte, jeden zweiten Beamten, der in den Ruhestand versetzt wurde, nicht zu ersetzen, ferner das Vereinigte Königreich (-11,4%) sowie die meisten Länder, die unter einer Staatsschuldenkrise litten. Demgegenüber konnten Ungarn und die Slowakei seit 2008 einen erheblichen Beschäftigungszuwachs in der öffentlichen Verwaltung verzeichnen.

Abbildung 7: Arbeitsplatzzuwächse und -verluste in der öffentlichen Verwaltung in den Mitgliedstaaten, 2008-2013



Hinweis: Die Einbeziehung Kroatiens in die Abbildung spiegelt den Beitritt des Landes 2013 zur EU wider. Da einige der Forschungsergebnisse in diesem Jahrbuch aus der Zeit vor dem Beitritt stammen, ist Kroatien nicht in jeder Zahl enthalten, mit dem Ergebnis, dass sich einige Durchschnittswerte auf die 27 und nicht die 28 EU-Mitgliedstaaten beziehen.
 Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (Berechnungen von Eurofound)

Lohnkürzungen oder Stellenabbau?

Die Regierungen der am stärksten von der Krise betroffenen Länder - Irland, Portugal und Spanien - griffen häufiger auf Lohnkürzungen oder auf Nullrunden zurück, um der öffentlichen Verschuldung Einhalt zu gebieten, und hier wurde einer Erhebung bei leitenden Angestellten im

öffentlichen Dienst zufolge (dem von der Europäischen Kommission geförderten COCOPS-Projekt) nur in geringem Umfang Personal abgebaut. Demgegenüber wurde in Dänemark, Finnland und Schweden anstelle einer Lohnzurückhaltung lieber Personal freigesetzt.

Demografischer Wandel

Die rückläufige Beschäftigung im öffentlichen Sektor hat das demografische Profil des Sektors verändert. Aufgrund der abweichenden Beschäftigungsentwicklungen in den einzelnen Teilssektoren ist dieses Profil weiblicher geworden. Die öffentliche Verwaltung, wo knapp über die Hälfte der Arbeitnehmer männlich ist, hatte die Hauptlast des Stellenabbaus zu tragen. Im Gegensatz dazu ist die Beschäftigung im Gesundheits- und im Bildungswesen gestiegen, wo überwiegend Frauen tätig sind (mehr als

70%). Das Profil wird aber auch älter. Aufgrund von Einstellungsstopps hat sich die Einstellung jüngerer Mitarbeiter verlangsamt, mit der Folge, dass mehr als ein Drittel der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes 50 Jahre und älter sind. Die Alterung der Belegschaft ist in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen am schnellsten vorangeschritten, wo der Anteil der Beschäftigten über 50 seit 2008 um 5 Prozentpunkte gestiegen ist.

Langfristige Auswirkungen der Kürzungen

Eurofound ist in vielen seiner Untersuchungen zu den jüngsten Umstrukturierungsmaßnahmen im öffentlichen Sektor zu der Feststellung gelangt, dass diese im Allgemeinen mit vielen Mängeln behaftet waren; so wurden Entscheidungen schlecht vorbereitet, Prozesse wurden auf die Schnelle und häufig nicht transparent durchgezogen, und die Sozialpartner wurden nur in beschränktem Maße angehört. Eine Abschätzung der Folgen der Veränderungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage der COCOPS-Erhebung fällt ziemlich negativ aus. Auf die Frage nach 16 Aspekten der internen Leistung wurden die Motivation des Personals und die Attraktivität des öffentlichen Sektors als

Arbeitgeber am schlechtesten bewertet. Die Bewertungen dieser Aspekte fielen in Frankreich, Italien, Spanien und im Vereinigten Königreich besonders negativ aus.

Es spricht einiges dafür, dass viele, die den öffentlichen Sektor verlassen haben, hoch qualifiziert waren. Außerdem dürften die Aushöhlung vieler Rechte und Leistungen der Arbeitnehmer dazu geführt haben, dass der öffentliche Sektor nicht als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Es ist davon auszugehen, dass beide Entwicklungen zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels im öffentlichen Sektor führen werden.

Politische Botschaft

Insgesamt zeichnet sich ein Bild ab, das auf eine Überalterung im öffentlichen Dienst hinweist, der seinen Tätigkeitsbereich verkleinert und seine frühere Attraktivität als Arbeitgeber einbüßt, ein Bereich, in dem sich der Fachkräftemangel zu einem Dauerproblem entwickeln könnte. Die Arbeitsplätze könnten genauso wie im privaten Sektor einen intensiven organisatorischen Wandel durchlaufen, und Reformen dürften im Hinblick auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitsplatz insgesamt sowie auf die empfundene Effizienz der Reformen zur Verbesserung der Erbringung öffentlicher Dienste höchstwahrscheinlich eher negativ als positiv beurteilt werden. Es gibt allerdings eine Möglichkeit zur Steigerung der Effizienz, nämlich dann, wenn das

Potenzial der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bei der Erbringung der Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung ausgeschöpft wird, was in vielen Mitgliedstaaten bereits beginnt, spürbar Wirkung zu zeigen.

Ein künftiger wirtschaftlicher Aufschwung dürfte kaum mit einem wesentlichen Beschäftigungszuwachs im öffentlichen Sektor verbunden sein. Im Gesundheitswesen, in der Pflege und im Bildungswesen werden zunehmend Arbeitsplätze und Funktionen in den privaten Sektor ausgegliedert, ein Trend, der sich verstärkt fortsetzen dürfte.

Veranstaltung – Von der aktiven Eingliederung zur sozialen Investition

Die EU-Wachstumsstrategie Europa 2020 hat dadurch, dass der Begriff der Eingliederung in Verbindung mit ihrem Wachstumsziel hervorgehoben wurde, das Versprechen abgegeben, dass noch mehr Anstrengungen unternommen würden, um Menschen in den Arbeitsmarkt einzugliedern, die davon typischerweise ausgeschlossen sind - Menschen mit Behinderungen, Migranten und gering qualifizierte Personen.

Im Vorfeld von Europa 2020 hatte die Europäische Kommission 2008 eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten über die Festlegung einer Strategie für die soziale und wirtschaftliche Eingliederung dieser marginalisierten Gruppen abgegeben. Diese Strategie zur „aktiven Eingliederung“ soll diejenigen unterstützen, die in der Lage sind, eine Arbeit zu finden; diejenigen, die nicht arbeitsfähig sind, sollen dabei unterstützt werden, ein Leben in Würde zu führen und an der Gesellschaft teilzuhaben. Aktive Eingliederung beruht auf drei Pfeilern: angemessene Einkommensunterstützung, integrative Arbeitsmärkte und Zugang zu hochwertigen Unterstützungsdiensten. Bislang wurde die Strategie zur aktiven Eingliederung allerdings nur unzureichend umgesetzt, obwohl Arbeitslosigkeit und Armut zugenommen haben.

Im Juni 2014 wurde anlässlich einer von Eurofound und vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) gemeinsam ausgerichteten Konferenz die Frage untersucht, wie die aktive Eingliederung verbessert werden kann. Die Teilnehmer diskutierten darüber, wie sie durchgängig in allen Politikfeldern berücksichtigt werden kann, welchen potenziellen Beitrag die Sozialpartner dazu leisten können und wie sie mit anderen europäischen Strategien zusammenhängt.

Eine der Schlussfolgerungen der Konferenz lautete, dass die aktive Eingliederung als ein EU-Konzept angesehen wird, das nicht auf nationaler Ebene allein ausgerollt werden kann und daher explizit zu einer der Prioritäten der Strategie Europa 2020 erklärt werden sollte, mit eigenen Arbeitsprogrammen und mit Indikatoren zur Überwachung der erzielten Fortschritte.



Gestiegene Mobilität der Arbeitskräfte

Die Mobilität der europäischen Arbeitnehmer über die Grenzen hinweg ist nach einem deutlichen Rückgang während der Rezession wieder auf dem Vormarsch. Aus EU-Sicht ist dies eine erfreuliche Entwicklung; die EU hat die Mobilität der Arbeitnehmer in der EU über lange Zeit hinweg als eine Möglichkeit gefördert, um die Dynamik der europäischen Arbeitsmärkte zu verbessern, Ungleichgewichte zu beheben und dadurch die Beschäftigung in der ganzen Region zu steigern. In vielen europäischen Ländern herrscht ein Mangel an Arbeitskräften, und zwar auch auf Arbeitsmärkten mit einer relativ hohen Arbeitslosigkeit insgesamt. So wurde beispielsweise bei der Europäischen Unternehmenserhebung (*European Company Survey*, ECS) von Eurofound im Jahr 2013 festgestellt, dass nahezu 40% der Unternehmen Schwierigkeiten haben, Personal mit den erforderlichen Fähigkeiten zu finden.

Das Thema steht auch auf der Tagesordnung der neuen Europäischen Kommission, die ein Arbeitskräfte-mobilitätspaket in ihr Arbeitsprogramm 2015 aufgenommen hat, um die Mobilität zu fördern und Hindernisse auf dem Weg dorthin auszuräumen. Die Stärkung der Mobilität ist eine erhebliche Herausforderung: die Mobilität zwischen und innerhalb der Mitgliedstaaten war immer gering ausgeprägt, selbst während des Booms vor der Krise, und die Mobilität innerhalb der EU spielte bislang bei der Bekämpfung des Problems des Auseinanderklaffens von Angebot und

Nachfrage von beruflichen Qualifikationen in der EU nur eine untergeordnete Rolle.

Neben der mangelnden Bereitschaft vieler EU-Bürger, von einem Land in ein anderes zu ziehen, ist die Kommission auch mit einem wachsenden Widerstand gegen die Zuwanderung seitens von Politikern und der Öffentlichkeit in den Aufnahmeländern konfrontiert. Die häufig vorgebrachten Ängste vor Einwanderern, die sich in erster Linie gegen Zuwanderer aus Nicht-EU-Staaten richten - die angeblich das Fürsorgesystem ausnutzen, den einheimischen Arbeitnehmern die knappen Arbeitsplätze wegnehmen und es Arbeitgebern ermöglichen, die ortsüblichen Löhne zu unterbieten -, konzentrieren sich in der öffentlichen Debatte in zunehmendem Maße auf die Mobilität innerhalb der EU.

Die Erkenntnisse aus der Forschung zeigen, dass Wanderarbeitnehmer aus der EU eher erwerbstätig sind als die EU-Staatsangehörigen. Die Erwerbsquote von Wanderarbeitnehmern aus der EU ist mit 66% im Jahr 2012 den Daten von Eurostat zufolge durchgängig höher als die von Staatsangehörigen mit 64,5%. In der Mitteilung 2013 „Freizügigkeit der EU-Bürger und ihrer Familien: fünf grundlegende Maßnahmen“ wird festgestellt, dass Wanderarbeitnehmer aus der EU in den meisten Mitgliedstaaten Nettozahler zum Sozialsystem sind, die mehr Steuern und Sozialbeiträge einzahlen, als sie an Sozialleistungen beziehen.

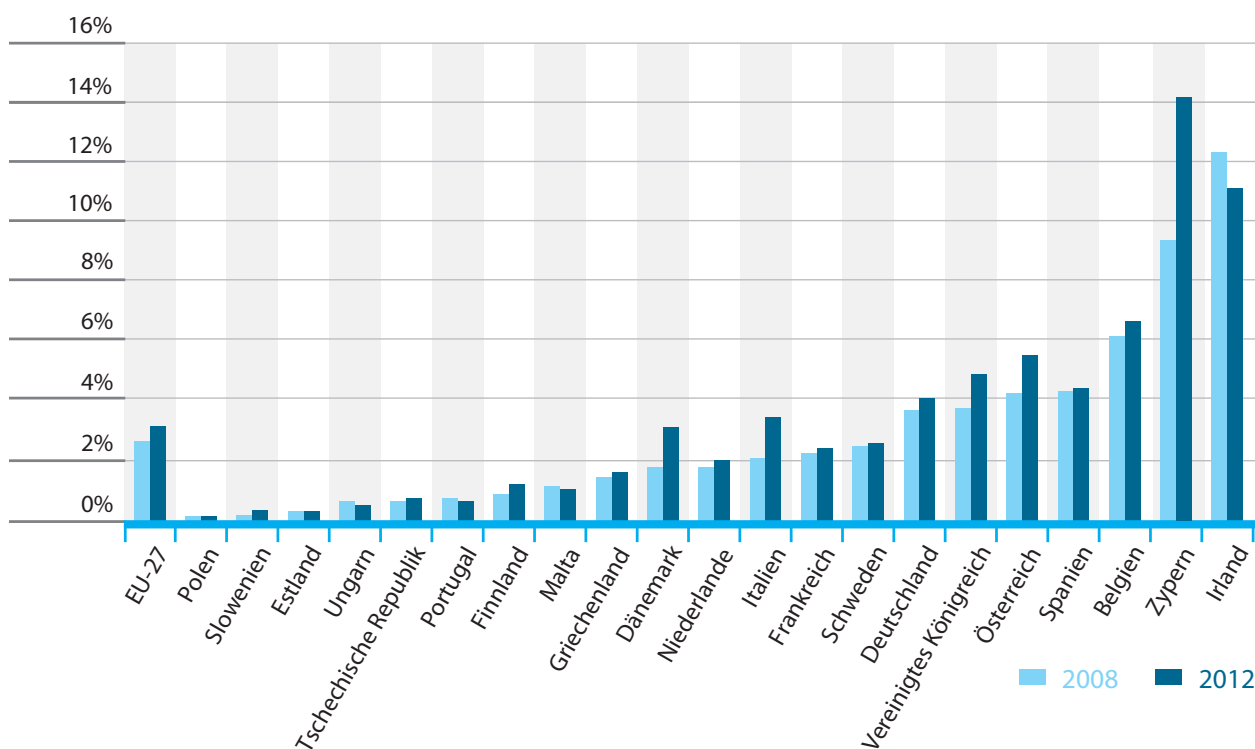


Mobilitätsmuster seit der Krise

Die Arbeitskräftemobilität ist mit der Krise drastisch zurückgegangen, doch liegen Anhaltspunkte vor, die auf einen Wiederanstieg seit 2011 hindeuten. Der Anteil der EU-Wanderarbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung insgesamt betrug 2012 in der EU gerade einmal 3%, dies entspricht 6,6 Millionen Menschen. Sie sind uneinheitlich auf die Mitgliedstaaten verteilt, wie aus Abbildung 8 deutlich wird. Zwei kleine Länder, Zypern und Irland, verzeichnen den höchsten Anteil im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung. Im Fall von Irland war die Entwicklung zwischen 2008 und 2012 rückläufig, während

auf Zypern das Gegenteil zutrifft, denn das Land wurde erst später - Ende 2012 - von der Krise getroffen. Der Anstieg des Anteils von Migranten aus der EU in Italien könnte auf die Aufhebung der Einschränkungen für Staatsangehörige aus Bulgarien und Rumänien im Januar 2012 sowie auf die sich daraus ergebende Legalisierung des Aufenthalts vieler dieser Staatsangehörigen zurückgeführt werden, die bereits im Lande lebten. Die osteuropäischen Länder weisen den niedrigsten Anteil an Wanderarbeitnehmern aus der EU auf.

Abbildung 8: Unionsbürger, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, anteilig an der Gesamtbeschäftigung, 2008-2012



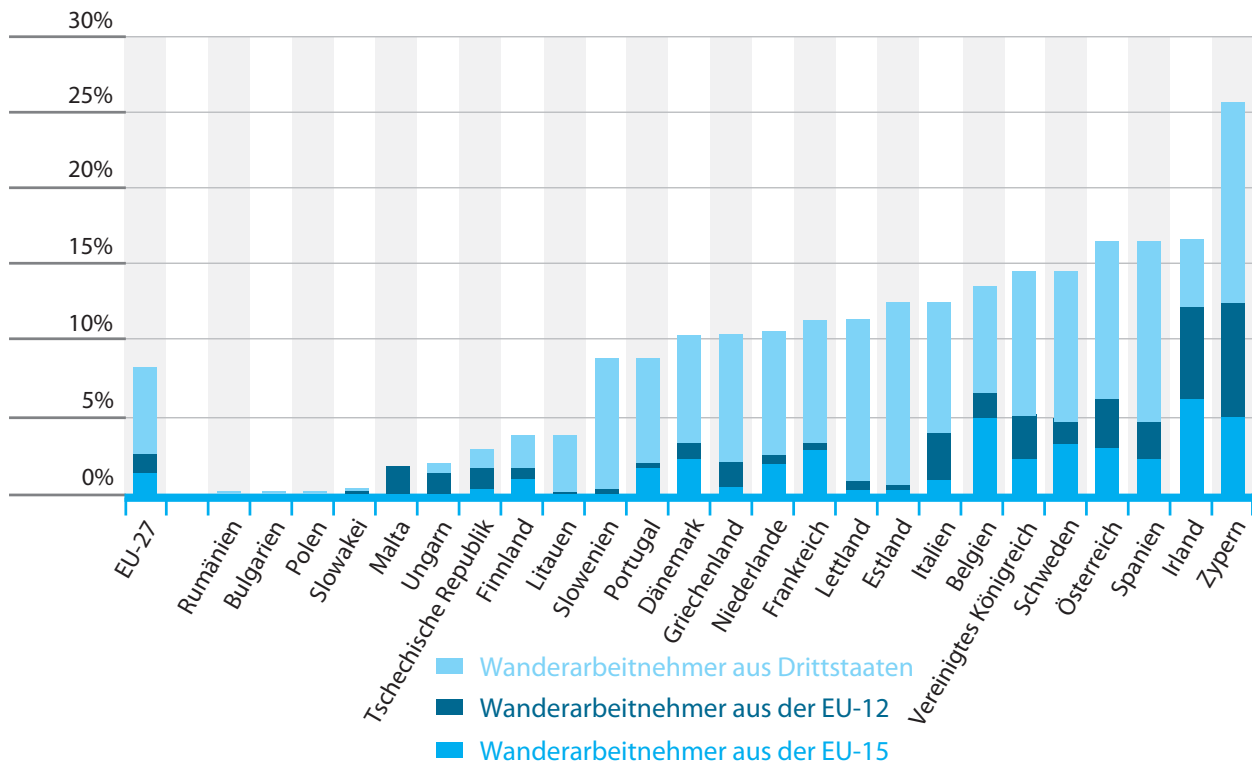
Hinweis: Luxemburg ist aufgrund der hohen Konzentration von Wanderarbeitnehmern aus der EU im Land nicht eingerechnet; der Anteil von Wanderarbeitnehmern aus der EU an der Gesamtbeschäftigung in Luxemburg betrug 2008 45% und 2012 46%.

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (Berechnungen von Eurofound)

Die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ist seit 2008 von 8,9 Millionen auf 8,6 Millionen 2012 gesunken. Zwar ist ihr Anteil an den Arbeitskräften in den EU-Mitgliedstaaten nach wie vor höher (4%) als derjenige von Wanderarbeitnehmern aus der EU, doch die Kluft verringert sich (Abbildung 9). Zu den Ländern mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Wanderarbeitnehmern

aus der EU (mit über 40% der Migranten und Migrantinnen insgesamt) gehören Belgien, Zypern, Irland und Luxemburg. Luxemburg ist jedoch das einzige Land, in dem Wanderarbeitnehmer aus der EU-15 (den 15 Mitgliedstaaten vor 2004) einen höheren Anteil (41%) ausmachen als alle anderen Kategorien der im Ausland geborenen Arbeitnehmer.

Abbildung 9: Anteil von Migranten aus der EU-15, EU-12 und aus Nicht-EU-Staaten an der Gesamtbeschäftigung in den EU-Mitgliedstaaten, 2011



*Hinweis: Die Daten für Deutschland wurden nicht mit eingerechnet, da keine Aufschlüsselung der Wanderarbeitnehmer vorliegt; die Daten für Luxemburg wurden ebenfalls nicht mit eingerechnet - der Anteil der Wanderarbeitnehmer aus der EU-15 ist höher (41 %) als derjenige aller anderen Kategorien der im Ausland geborenen Arbeitnehmer (2,4 % für Wanderarbeitnehmer aus der EU-12 und 7,8 % für Drittstaatsangehörige); in den baltischen Staaten sind Arbeitnehmer aus Drittstaaten größtenteils ethnische Russen und keine Wanderarbeitnehmer an sich.
Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (Berechnungen von Eurofound)*

Richtung der Migrationsströme

Die vorherrschende Richtung der Migrationsströme - von den osteuropäischen Mitgliedstaaten nach Westen - hat sich trotz der Krise nicht geändert. Allerdings ist bei der Abwanderung von Staatsangehörigen aus den südeuropäischen Ländern und Irland infolge der steigenden Arbeitslosigkeit in diesen Ländern ein Anstieg zu verzeichnen. Die Zahl der spanischen und griechischen Staatsbürger, die abwanderten, hat sich im Zeitraum 2007

bis 2011 mehr als verdoppelt; der Anstieg der Wanderungsbewegungen irischer Staatsangehöriger, die das Land verlassen haben, hat 2010 seinen Höhepunkt erreicht und im darauf folgenden Jahr wieder nachgelassen. Deutschland und das Vereinigte Königreich sind die wichtigsten Zielländer in der EU für diese Arbeitnehmer, ebenso wie für osteuropäische Arbeitnehmer.

Folgen für die Entsendeländer

Der Umfang der Migrationsströme aus den osteuropäischen Ländern seit ihrem EU-Beitritt hat zusammen mit rückläufigen Fruchtbarkeitsziffern zu einem erheblichen Bevölkerungsrückgang in diesen Ländern geführt. Die dramatischsten Fälle sind Bulgarien, Lettland und Litauen, wo zwischen 2002 und 2012 ein Rückgang der Gesamtbevölkerung um 7,1 %, 13 % bzw. 13,6 % zu

verzeichnen war. Junge Menschen verlassen dort ihr Land eher, was bedeutet, dass diese Gesellschaften viel von der Dynamik einbüßen, die die soziale Durchmischung ihren jüngeren Generationen verdankt. Diese Entwicklung könnte letztlich auch zu einem Anstieg der Abhängigkeitsquotienten führen.

Demografisches Profil der Migranten aus der EU



Geschlecht

Der Anteil von Frauen an den Wanderarbeitnehmern ist höher als die durchschnittliche Beschäftigungsquote der Frauen. Auf Frauen entfällt ein Anteil von 50% der Wanderarbeitnehmer aus der EU-12 und von 47% der Wanderarbeitnehmer aus der EU-15 im Vergleich zu 45% der im Land selbst geborenen Arbeitnehmer.



Alter

Wanderarbeitnehmer aus der EU-12 sind im Allgemeinen jünger als einheimische Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer aus den Ländern der EU-15 und sind in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen überrepräsentiert.



Bildung

Wanderarbeitnehmer aus der EU-12 besitzen eher ein mittleres Bildungsniveau, während diejenigen aus der EU-15 eher einen Hochschulabschluss besitzen. Nach der Krise ist das Bildungsniveau von Wanderarbeitnehmern aus der EU erheblich gestiegen: so hatten 2013 41% eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen, gegenüber 27% in den Jahren 2007 und 2008. Dies ist zum Teil auf eine veränderte Nachfrage nach Arbeitskräften - etwa den steilen Rückgang der Nachfrage im Baugewerbe, wo viele durchschnittlich qualifizierte Migranten arbeiten - und zum Teil auf die allgemeine Höherqualifizierung zurückzuführen.



Beruf

Arbeitnehmer aus der EU-12 sind teilweise aufgrund ihrer Jugend und ihres durchschnittlichen Bildungsniveaus tendenziell eher in geringer qualifizierten gewerblichen und Angestelltenberufen tätig. Demgegenüber ist die Hälfte der Wanderarbeitnehmer aus der EU-15 in hoch qualifizierten Angestelltenberufen tätig.

Politische Botschaft

In der EU gibt es kaum nationale politische Maßnahmen zur Gewinnung von Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten. Auch bilaterale Abkommen zwischen den Ländern, mit denen ein besonderer Bedarf an Arbeitskräften in einem der Unterzeichnerstaaten abgedeckt werden soll, werden nur in begrenztem Maße abgeschlossen. Selbst Länder, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht, der nicht vor Ort behoben werden kann, machen sich den Grundsatz der Freizügigkeit der EU nicht uneingeschränkt zunutze, um solchen Ungleichgewichten entgegenzuwirken. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Arbeitssuchenden in der EU finanzielle Anreize bieten, auch in einem anderen Land einen Arbeitsplatz zu suchen, können hier zum Tragen kommen; auch die verstärkte

Zusammenarbeit zwischen nationalen Arbeitsvermittlungsdiensten könnte bei der grenzübergreifenden Besetzung von Arbeitsstellen behilflich sein. Da mangelnde Sprachkenntnisse zu den größten Hindernissen für die Mobilität gehören, könnte auch ein besserer Zugang zu Sprachkursen dazu beitragen, die Zahl derjenigen, die an einer Migration interessiert sind, zu erhöhen. Die Migration in ein anderes Land wäre für Arbeitnehmer leichter, wenn ihre Qualifikationen in der gesamten Union anerkannt würden. Um hier Abhilfe zu schaffen, wurde der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) konzipiert, bei dem überall in der EU erworbene Qualifikationen für Arbeitgeber transparent gemacht werden sollen. Der EQR wurde allerdings noch nicht voll umgesetzt.

Veranstaltung – Entsendung von Arbeitnehmern

Die Entsendung von Arbeitnehmern in Europa ergibt sich aus der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen. In der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (96/71/EG) wird ein entsandter Arbeitnehmer definiert als „jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.“ Mit der Richtlinie soll die Freizügigkeit von Unternehmen zur Erbringung von Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat gewährleistet und zugleich garantiert werden, dass entsandten Arbeitnehmern die gleichen Rechte und Arbeitsbedingungen wie den Arbeitnehmern des Gastlandes zustehen. Mit der Richtlinie soll aber auch „Sozialdumping“ verhindert werden, bei dem ausländische Unternehmen niedrigere Arbeitsstandards nutzen, um Unternehmen vor Ort zu unterbieten. Eurofound

veranstaltete im November 2014 in Vilnius ein gemeinsames nationales Seminar zusammen mit dem litauischen Ministerium für Arbeit und Soziales zum Thema der Entsendung von Arbeitnehmern. Ziel des Seminars war es, die Entwicklungen in diesem Bereich näher zu beleuchten, insbesondere die Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Bei dem Seminar kamen Teilnehmer aus Dänemark, Estland, Finnland, Lettland, Litauen und Schweden zusammen, um die Entwicklung der Richtlinien sowie die mit ihrer Durchsetzung verbundenen Herausforderungen und die Wirklichkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer näher zu beleuchten. Dies war das dritte einer Reihe von nationalen Seminaren, die von Eurofound zu Themen in Verbindung mit spezifischen Ländergruppen ausgerichtet wurden.



Bekämpfung der Ausgrenzung junger Menschen

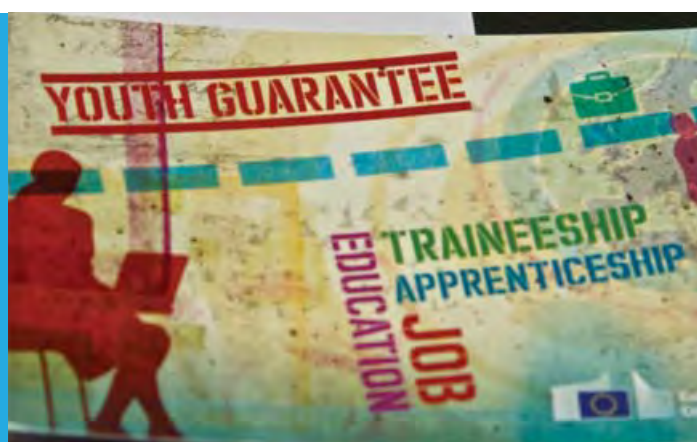
Die Dynamik hinter den Bemühungen der EU zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit schien 2014 ins Stocken geraten zu sein. Der Handlungsdruck, der 2013 die führenden Köpfe in Europa mobilisiert hatte, die Jugendgarantie einzuführen und 45 Mrd. EUR zu ihrer Finanzierung zu investieren, ließ nach. Im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen wurden 6 Mrd. EUR aus der Finanzierung für Ausgaben in den Jahren 2014

und 2015 vorgezogen, um die rasche Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der Jugendgarantie in Regionen zu unterstützen, in denen die Arbeitslosigkeit über die 25%-Marke kletterte. Doch Mitte 2014 hatten von den 20 im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen förderfähigen Mitgliedstaaten lediglich Frankreich und Italien eine Genehmigung von der Kommission für ihre operativen Programme erhalten.

Jugendgarantie

„Die Jugendgarantie ist ein neues Konzept zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Ihr Ziel ist, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren – ob beim Arbeitsamt gemeldet oder nicht – innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung oder nachdem sie arbeitslos geworden sind, ein konkretes und qualitativ hochwertiges Angebot erhalten. Dieses Angebot – eine Arbeitsstelle, ein Ausbildungsplatz, ein Praktikum oder eine Fortbildung – sollte auf die persönliche Situation und die Bedürfnisse der Person abgestimmt sein.“

Europäische Kommission, Homepage der Jugendgarantie



Die neue Kommission hat der EU-Jugendgarantie allerdings neue Impulse verliehen. Ende 2014 war die Programmplanung für die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen zu 85% abgeschlossen, und die Umsetzung der Jugendgarantie war in allen Mitgliedstaaten angelaufen. Die Tatsache, dass diese nur schleppend vorankam, ist zweifellos zum Teil auf die erheblichen Strukturreformen zurückzuführen, die geplant wurden und die eine Modernisierung der Bildungssysteme und der öffentlichen Arbeitsverwaltungen voraussetzen, die, wie die Kommission feststellte, nicht über Nacht realisierbar waren.

Schwerfälligkeit ist sicherlich keine Antwort, wenn es darum geht, Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt für junge Menschen herbeizuführen. Die Jugendarbeitslosenquote in der EU ist erst seit 2014 leicht rückläufig. Und dennoch findet mehr als jeder Fünfte auf dem Arbeitsmarkt keine Arbeit; in Spanien und Griechenland sind die Zahlen erschütternd - hier ist es jeder Zweite, während Kroatien und Italien nicht viel besser dastehen. Die Zahl der 15- bis 24-Jährigen, die weder eine Arbeit haben noch eine allgemeine oder berufliche Ausbildung absolvieren (die NEET-Gruppe: „not in education, employment or training“), hat sich bei 7,5 Millionen in der gesamten Region eingependelt, was in der EU-Wirtschaft 2012 mit schätzungsweise 162 Mrd. EUR zu Buche schlug; dies entspricht 1,26% des BIP, die sich aus Leistungszahlungen sowie Verdienst- und Steuerausfällen ergeben.



Übergänge von der Schule ins Erwerbsleben

So wichtig diese Schlüsselzahlen für die Überwachung der Jugendarbeitslosigkeit und der Nichterwerbstätigkeit auch sein mögen, so sagen sie doch wenig über die Dynamik des Einstiegs Jugendlicher in den Arbeitsmarkt aus. Auch der Prozess des Übergangs von der Ausbildung ins Erwerbsleben, etwa die Zeit, die durchschnittlich für die Suche nach dem ersten Arbeitsplatz erforderlich ist, oder die Sicherheit der Arbeitsplätze junger Arbeitnehmer, nachdem sie einen Arbeitsplatz gefunden haben, werden dabei nicht beleuchtet.

Deshalb hat Eurofound ein Projekt aufgelegt, bei dem die Übergänge Jugendlicher von der Ausbildung in den Beruf näher beleuchtet werden. Diese Übergänge verlaufen nicht unbedingt linear; sie gestalten sich bei modernen Jugendlichen vielmehr recht komplex und langwierig; häufig treten sie in den regulären Arbeitsmarkt ein und wieder aus, und auch ihr Status ändert sich häufig zwischen einer unbefristeten und einer befristeten, einer Vollzeit- und einer Teilzeitbeschäftigung. Die wirtschaftlichen Turbulenzen der letzten Zeit haben diese Komplexität noch verschärft. Hinzu kommen noch länderspezifische Muster; so sind Länder, in denen die berufliche Bildung fester Bestandteil des

Bildungssystems ist, im Allgemeinen auch diejenigen, in denen die Übergänge für junge Menschen fließend sind und am erfolgreichsten verlaufen.

Eurofound hat einige Aspekte ausgewählt, um den Übergang Jugendlicher von der formalen Bildung in das Erwerbsleben näher zu beleuchten und zu erfahren, was diese noch über die Menschen aussagen können, die eine Arbeit finden, und über diejenigen, die diesbezüglich kein Glück haben. Dabei wurde eine Reihe von statistischen Daten untersucht, darunter:

- der Anteil der Auszubildenden, die Arbeit und Ausbildung miteinander verbinden;
- die Dauer zwischen der Beendigung der Ausbildung und der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit;
- Status ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung;
- die Art des Beschäftigungsverhältnisses derjenigen, die zu diesem Zeitpunkt eine Arbeit haben.

Die dieser Analyse zugrunde liegenden Daten stammten aus dem Ad-hoc-Modul der EU-Arbeitskräfteerhebung 2009 über den Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt.

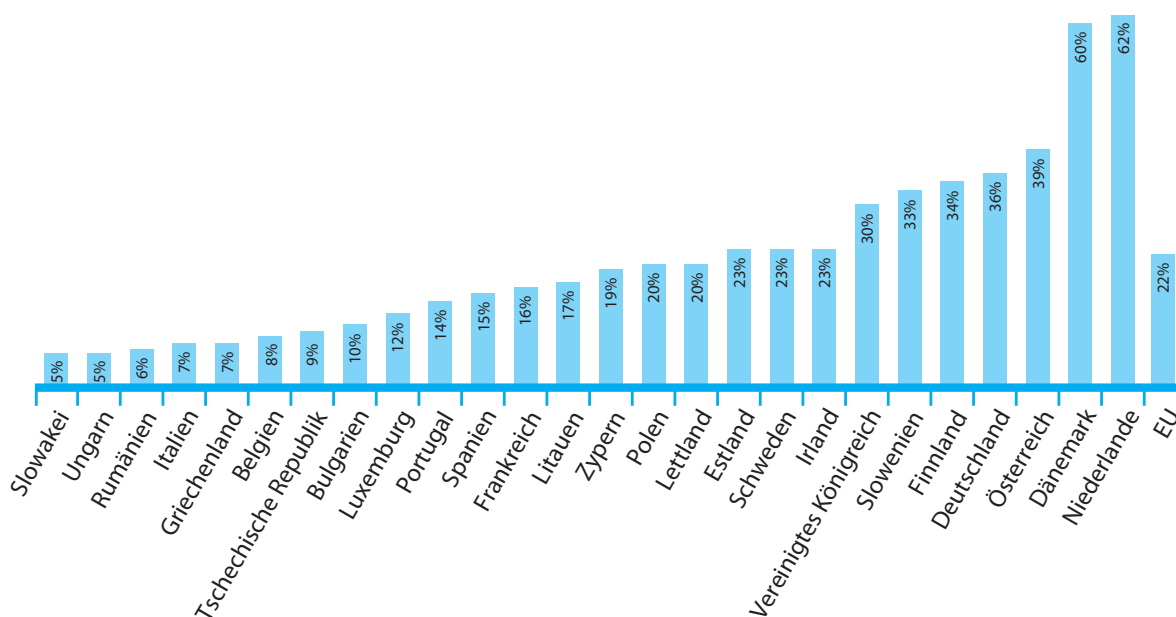


Verbindung von Arbeit und Ausbildung

Eine frühzeitige Erwerbserfahrung geht mit einer erfolgreichen Sicherung der Beschäftigung einher, und die reibungslosesten Übergänge sind bei Auszubildenden aus Bildungssystemen zu verzeichnen, bei denen die berufliche Bildung weitgehend integriert ist und die Arbeitgeber in die Gestaltung der Lehrpläne mit einbezogen werden. In Abbildung 10 ist der Anteil der

Auszubildenden in der EU dargestellt, die 2009 Arbeit und Ausbildung miteinander verbunden; der EU-Durchschnitt beträgt 22%. In Österreich und Deutschland (Länder, die für ihr duales Ausbildungssystem bekannt sind, bei dem die Lehrlingsausbildung mit einer formalen Ausbildung verbunden ist), betragen die Anteile 39% bzw. 36%; in Dänemark und dem Niederlande liegen sie in der Größenordnung von 60%.

Abbildung 10: Anteil der Auszubildenden, die Arbeit und Ausbildung miteinander verbinden, nach Mitgliedstaaten, 2009



Hinweis: Für Malta liegen keine Daten vor.

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Trotz des Vorteils, frühzeitig Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt zu sammeln, ist der Anteil der Auszubildenden, die Arbeit und Ausbildung miteinander verbinden, in Belgien, Griechenland und Italien sowie in einer Reihe osteuropäischer Länder - Bulgarien, Rumänien, Slowakei, Tschechische Republik und Ungarn - mit 10% oder weniger besonders gering.

Es ist zwar wichtig, Arbeitserfahrung mit einer Ausbildung verbinden zu können, allerdings sollte dies nicht so weit gehen, dass das Lernen im Unterricht darunter leidet. In Europa arbeiten Auszubildende, die Arbeit und Ausbildung miteinander verbinden, im Durchschnitt etwas mehr als 25 Stunden pro Woche. In Ländern mit einem hohen Anteil

an Auszubildenden, die erwerbstätig sind, liegt die Zahl der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden eher unter dem EU-Durchschnitt; eine Ausnahme davon sind Österreich und Deutschland mit 27 bzw. 29 Arbeitsstunden. Umgekehrt ist in Ländern mit einem geringeren Anteil an Auszubildenden, die Ausbildung und Arbeit miteinander verbinden, die Zahl der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden eher höher; zu diesen Ländern zählen Bulgarien, Ungarn, Rumänien, Litauen und die Slowakei, die alle 35 Wochenarbeitsstunden oder mehr pro Auszubildendem verzeichnen - eine hohe Zahl, die den Auszubildenden für die theoretische Seite ihrer Ausbildung nur sehr wenig Zeit lässt.

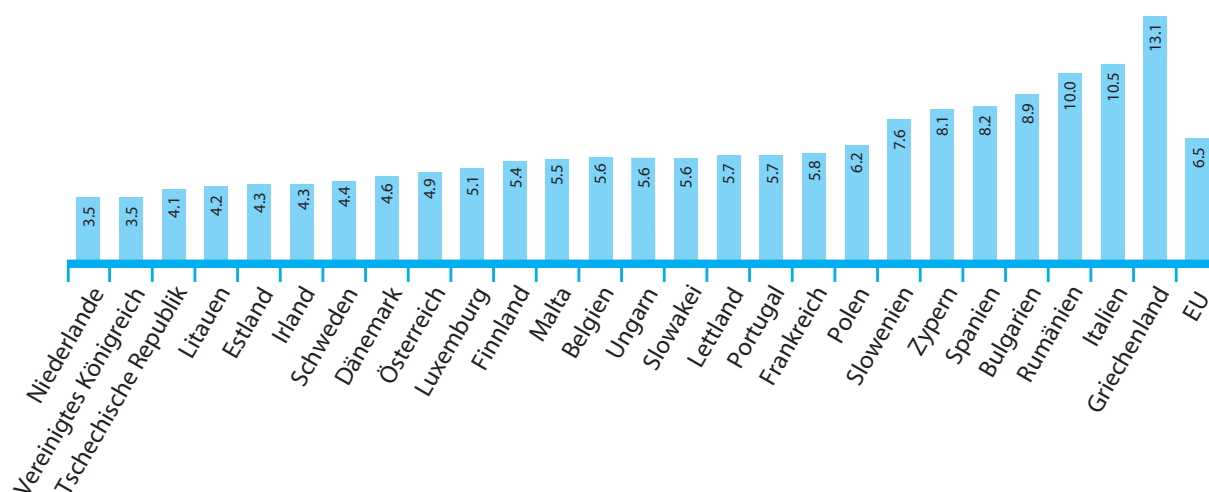
Den ersten Arbeitsplatz finden

Je kürzer die Zeitspanne zwischen Schule und Erwerbsleben, desto günstiger sind die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt für alle, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, und desto geringer ist das Risiko, dass ein Jugendlicher weder eine Arbeit hat noch eine allgemeine oder berufliche Ausbildung absolviert. Auch die Jugendgarantie stellt darauf ab, dass Jugendliche nicht länger als vier Monate erwerbslos sind.

Die durchschnittliche Übergangszeit für die EU insgesamt betrug 2009 6,5 Monate (Abbildung 11). Die Zahl schwankt

von fünf Monaten oder weniger in Österreich, der Tschechischen Republik, Dänemark, Estland, Irland, Litauen, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich bis zu acht Monaten oder länger in Bulgarien, Zypern, Griechenland, Italien, Rumänien und Spanien. Wie erwartet, sind Länder mit einem höheren Anteil von Auszubildenden, die Schule und Arbeit verbinden, mit Ausnahme von Slowenien auch diejenigen, in denen die Zeit zwischen dem Abschluss der Ausbildung und der Aufnahme der ersten beruflichen Tätigkeit im Durchschnitt kürzer ist. So finden viele direkt nach ihrem Abschluss auch eine Arbeit.

Abbildung 11: Durchschnittliche Zeitspanne zwischen dem Abschluss der Ausbildung und der Aufnahme der ersten Tätigkeit in Monaten, nach Mitgliedstaaten, 2009



Hinweis: Für Deutschland liegen keine Daten vor.
Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Die Zeitspanne zwischen dem Abschluss der Ausbildung und dem Beginn einer Tätigkeit wird kürzer, je höher das Bildungsniveau ist. Auf europäischer Ebene beträgt diese Zeitspanne für Auszubildende mit nur einem Abschluss der

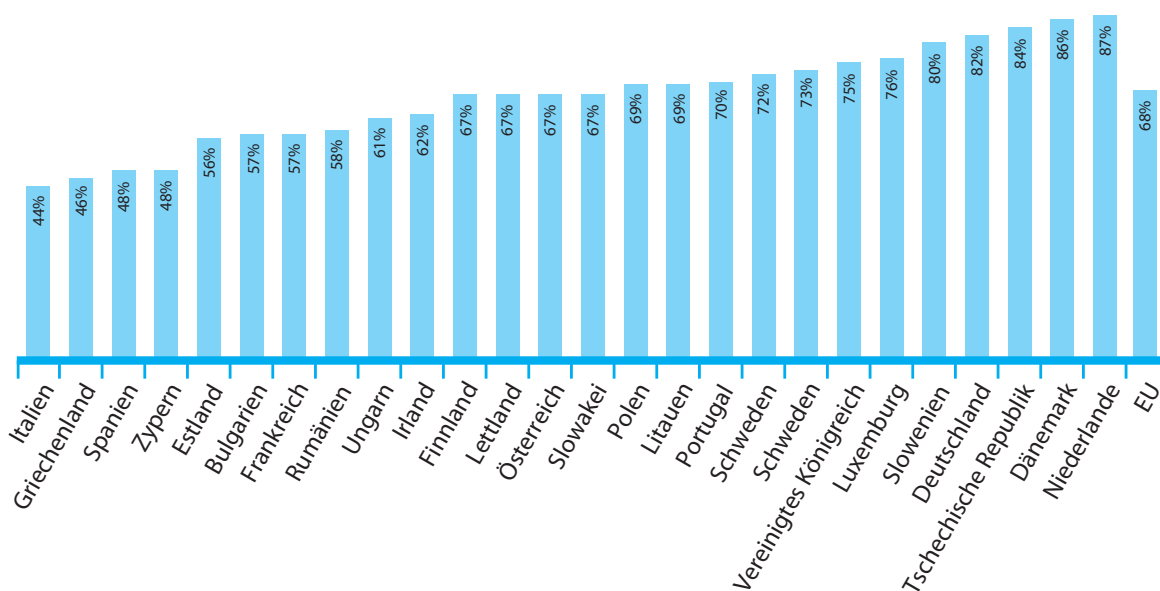
Sekundarstufe I im Durchschnitt fast 10 Monate, während er für solche mit einem Abschluss der Sekundarstufe II bei 7 Monaten liegt und für diejenigen mit einem tertiären Bildungsabschluss bei rund 5 Monaten.

Erwerbsstatus nach der Ausbildung

Der Anteil junger erwerbstätiger Menschen ein Jahr nach Abschluss ihrer Ausbildung ist ein Schlüsselindikator, der hilft, die Quote erfolgreicher Übergänge bei Jugendlichen zu verstehen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben. 2009 betrug dieser Anteil, wie aus Abbildung 12 hervorgeht, in der EU im Durchschnitt 68%. In der Tschechischen Republik, Dänemark, Deutschland und den Niederlanden liegt er bei 82% oder darüber. Im

südeuropäischen Cluster, dem Griechenland, Italien und Spanien angehören, finden weniger als 50% der jungen Menschen ein Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung eine Arbeit. Die Anteile für Finnland, Österreich und Zypern liegen unter dem EU-Durchschnitt, werden aber vermutlich dadurch beeinflusst, dass Jugendliche nach Abschluss ihrer Ausbildung ihren Militärdienst antreten müssen.

Abbildung 12: Anteil erwerbstätiger Jugendlicher ein Jahr nach Abschluss ihrer Ausbildung, nach Mitgliedstaaten, 2009



Hinweis: Für Malta liegen keine Daten vor.

Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Wie zu erwarten war, nimmt der Anteil junger Menschen, die ein Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung erwerbstätig sind, mit dem Bildungsstand zu. 2009 fand rund ein Drittel derjenigen, die ihre Ausbildung mit einem Abschluss der Sekundarstufe I beendet haben, innerhalb eines Jahres einen Arbeitsplatz. Dieser Anteil kletterte für diejenigen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II auf

65%. Der Anteil junger Menschen, die ein Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung erwerbstätig sind, steht in einem eindeutigen und positiven Zusammenhang mit dem Anteil der Auszubildenden, die Arbeit und Ausbildung verbinden. Eurofound konnte ein Korrelationsverhältnis von 65% feststellen.

Art des Beschäftigungsverhältnisses nach Abschluss der Ausbildung

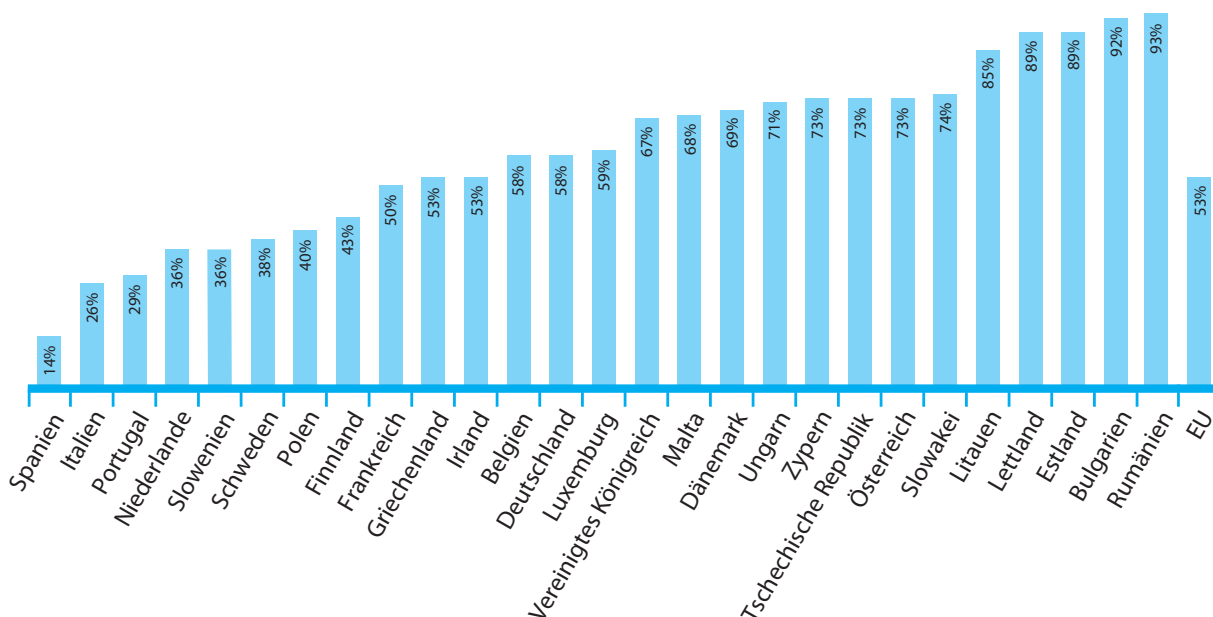
Ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis bietet Arbeitsplatzsicherheit und ein geregeltes Einkommen, doch haben junge Menschen eher unsicherere befristete oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse als ältere Altersgruppen. Manche mögen sich zwar für eine Teilzeit- oder eine befristete Beschäftigung entscheiden (diese werden nachstehend als „freiwillig“ beschrieben), doch viele in einem solchen Arbeitsverhältnis wünschen sich eine Vollzeit- oder eine unbefristete Tätigkeit oder beides (in diesem Fall wird ihr Beschäftigungsverhältnis als „unfreiwillig“ bezeichnet).

Bei ihrer Analyse hat Eurofound festgestellt, dass 2009 rund 53% der jungen Menschen, die ein Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung erwerbstätig waren, eine

unbefristete Vollzeitstellung gefunden hatten, 16% eine befristete Vollzeitbeschäftigung auf freiwilliger Basis und 14% eine befristete Vollzeitbeschäftigung, allerdings auf unfreiwilliger Basis. Etwa 4% waren befristet in einem Teilzeitarbeitsverhältnis angestellt, wobei beide Aspekte unfreiwillig waren.

Die baltischen Staaten sowie mehrere andere osteuropäische Länder gehörten zu den Ländern mit den höchsten Anteilen an Berufsanfängern in unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen - über 70% (siehe Abbildung 13). Demgegenüber hatten in der Gruppe der Mittelmeerländer - Italien, Portugal und Spanien - weniger als 30% der Schulabgänger eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung gefunden (in Spanien betrug der Anteil nur 14%).

Abbildung 13: Anteil der Berufseinsteiger mit einem unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnis, nach Mitgliedstaaten, 2009



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

In Bezug auf befristete und Teilzeitverträge wurde bei der Untersuchung festgestellt, dass in Italien, Portugal und Spanien sowie in Polen und Slowenien ebenfalls über die Hälfte aller Schulabgänger ein befristetes Vollzeitarbeitsverhältnis hatten, häufig allerdings unfreiwillig. Dänemark, Finnland, Irland, die Niederlande, Schweden und das Vereinigte Königreich verzeichneten den höchsten Anteil an Schulabgängern, die teilzeitbeschäftigt waren.

In Griechenland, Portugal, Spanien und Schweden war der Anteil der Schulabgänger in der wahrscheinlich am wenigsten wünschenswerten Situation - unfreiwillige Teilzeitjobs zusammen mit unfreiwilligen befristeten Verträgen - am höchsten. In Spanien betrug dieser Anteil 16%; die Quoten in den drei anderen Ländern lagen zwischen 7% und 9%. In Griechenland und Spanien ist demnach nicht nur die Rate der Berufseinsteiger äußerst niedrig - auch die Art des Beschäftigungsverhältnisses derjenigen, die es dann geschafft haben, ist häufig unfreiwillig befristet.

Arbeitsplatzsicherheit und Risiko von Arbeitslosigkeit

Bei der weiteren Analyse der Frage, wie gut es Berufsanfängern gelungen ist, ihren Arbeitsplatz zu behalten, wurde festgestellt, dass die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz nicht zu behalten, zunimmt, je weniger die Beschäftigung standardisiert ist (d. h., wenn die Beschäftigten keine unbefristeten Vollzeitbeschäftigten mehr sind). Eines der häufig vorgebrachten Argumente zugunsten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist, dass diese den Zugang zu einer unbefristeten Beschäftigung erleichtern; bei der Analyse stellte Eurofound jedoch fest, dass gerade einmal 23 % der

Zeitarbeitskräfte zwischen 2008 und 2009 in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden.

Bei der Analyse wurde außerdem hervorgehoben, dass die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, für junge Arbeitnehmer, die bereits zuvor einmal arbeitslos waren, erheblich höher ist. Dies legt den Schluss nahe, dass es für junge Menschen im Hinblick auf ihren künftigen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt wichtig ist, Phasen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Ländercluster

Insgesamt deuten diese Erkenntnisse darauf hin, dass es Gruppen von Ländern gibt, die ähnliche Muster aufweisen. Eine dieser Ländergruppen umfasst Österreich, Deutschland, die Niederlande und die skandinavischen Mitgliedstaaten, in denen die Übergänge von der Schule ins Berufsleben schnell vonstattengehen und ein hoher Anteil junger Menschen ein Jahr nach Abschluss der Ausbildung einen Arbeitsplatz hat. Dieser Erfolg bei den Übergangsquoten lässt sich möglicherweise durch den hohen Anteil an Auszubildenden bzw. Studenten erklären, die ihre Ausbildung in einem Bildungssystem abgeschlossen haben, das sowohl eine berufspraktische wie auch eine theoretische Ausbildung umfasst. Es gibt allerdings auch zwischen diesen Ländern Unterschiede - insbesondere der geringe Anteil an unbefristeten Vollzeitbeschäftigten in Finnland, den Niederlanden und Schweden.

Die Gruppe der Länder mit den ungünstigsten Übergängen von der Schule ins Erwerbsleben ist die Gruppe der Mittelmeerländer, der Griechenland, Italien, Spanien und Portugal angehören. Diese Länder weisen die höchsten Jugendarbeitslosenquoten in der EU auf (sie haben diesbezüglich auch schon vor der Krise schlecht abgeschnitten). Zwar ergibt sich in Bezug auf bestimmte Indikatoren insgesamt kein einheitliches Bild, doch zeichnen sie sich durch längere Zeitspannen aus, bevor Berufseinsteiger einen Arbeitsplatz finden, ferner durch die recht begrenzte Möglichkeit, Arbeit und Ausbildung zu verbinden, einen geringen Prozentsatz von Schulabgängern, die ein Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung eine Arbeit finden, und einen Mangel an unbefristeten Vollzeitverträgen. In den osteuropäischen Mitgliedstaaten gestalten sich die Übergänge ähnlich problematisch, allerdings spricht für sie, dass der Anteil junger Arbeitnehmer mit einem sicheren Arbeitsplatz hoch ist.

Politische Botschaft

Wenn die Dynamik des Übergangs junger Menschen von der Ausbildung in den Beruf besser verstanden wird, würde dies Aufschluss über wichtige Faktoren geben, die zu erfolgreichen Übergängen beitragen. Bei diesen Faktoren handelt es sich offensichtlich um Arbeitserfahrungen während der Ausbildung, kurze Übergänge von der Schule ins Erwerbsleben und normale Arbeitsverträge nach Beendigung der Ausbildung. Diese Erkenntnisse unterstreichen das Potenzial der Jugendgarantie, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Falls er wie geplant umgesetzt wird, bereitet der strukturelle Wandel im Rahmen dieses Programms junge

Menschen auf den Arbeitsmarkt vor, solange sie noch in der Ausbildung sind, und bietet ihnen anschließend maßgeschneiderte Unterstützungsleistungen an, um sie in das Erwerbsleben zu integrieren. Eine hohe Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen ist nichts Neues (sie stand bereits vor der Krise auf der EU-Agenda), doch hat sie durch die Wirtschaftskrise außergewöhnliche Dimensionen erreicht. Die Jugendgarantie ist ehrgeizig und erfordert einen erheblichen Strukturwandel, doch wenn sie erfolgreich ist, wäre sie ein maßgebliches Werkzeug zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auch über die aktuelle Krise hinaus.



Soziale Eingliederung junger Menschen

In einer Zeit, in der die Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt in aller Munde ist, könnte leicht in Vergessenheit geraten, dass sich die Arbeitslosigkeit auch über das Arbeitsumfeld hinaus auswirkt und dass soziale Ausgrenzung auch unter Jugendlichen im Ansteigen begriffen ist.

Junge Menschen sind Eurostat zufolge die Altersgruppe, die am stärksten von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht ist: 28 % der 15- bis 29-Jährigen waren 2011 durch Armut oder soziale Ausgrenzung gefährdet. Der Kontrast zu Menschen im Alter von 65 und älter ist besonders krass. EU-weit vergrößerte sich die Diskrepanz zwischen den beiden Gruppen von 3 % im Jahr 2008 auf 8 % im Jahr 2011.

Die Daten aus der von Eurofound durchgeführten Europäischen Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) zeigen, dass 22 % der Jugendlichen im Alter von 18 bis 29 Jahren 2011 unter erheblicher Deprivation litten; diese Zahl stieg bei den Arbeitslosen auf 41 %. Arbeits- oder erwerbslose Jugendlichen fühlen sich auch eher von der Gesellschaft ausgegrenzt; beim Index der empfundenen sozialen Ausgrenzung wird hier eine Punktzahl von 2,5 von insgesamt 5,0 erreicht, im Vergleich zu Auszubildenden/Studenten desselben Alters, bei denen der Wert bei 2,1 lag. Arbeitslosigkeit ist für mehr als zwei Drittel der arbeitslosen Jugendlichen, die noch zu Hause bei ihren Eltern leben, eines der Haupthindernisse für ihre Unabhängigkeit.

Neben Maßnahmen zur Eingliederung Jugendlicher in den Arbeitsmarkt müssen aber auch Schritte unternommen werden, um gegen die umfassenderen Folgen mangelnder Beschäftigung auf die Lebensbedingungen junger Menschen und auf ihr gesellschaftliches Engagement vorzugehen.

Junge Menschen, die arbeits- oder erwerbslos sind, nehmen in sehr viel geringerem Maße am sozialen, gemeinschaftlichen oder politischen Leben teil. Doch ist die Teilhabe eine der wichtigsten Möglichkeiten überhaupt,

FROM CRISIS TO RECOVERY

FOUR-YEAR WORK PROGRAM

um soziale Ausgrenzung zu bekämpfen. Teilhabe ist mehr als die Bereitstellung von Dienstleistungen und Unterstützung; sie erfordert auch, die Handlungskompetenz Jugendlicher zu stärken und sie in die Lage zu versetzen, Entscheidungen bezüglich ihres künftigen Werdegangs zu treffen, einschließlich auf Ebene der Politikgestaltung und -umsetzung.

Das Arbeitsprogramm von Eurofound für 2014 umfasste auch ein Projekt zur Untersuchung der Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen, bei dem Initiativen zur Förderung der sozialen Eingliederung Jugendlicher durch eine bessere Teilhabe aufgezeigt werden sollten. Die im Rahmen des Projekts ermittelten Initiativen zielen im Großen und Ganzen darauf ab, soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten zu verringern, das Gefühl der Zugehörigkeit und Akzeptanz zu stärken, Kenntnisse, Fertigkeiten und Verständnis zu verbessern und jungen Menschen dabei zu helfen, dass sie das Gefühl bekommen, ihr Leben in die eigenen Hände nehmen zu können. Erfolgreiche Maßnahmen sind solche, die auf mehreren Ebenen gleichzeitig ansetzen und komplexere Formen einer auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittenen Unterstützung anbieten.

Im Kurzbericht von Eurofound „Soziale Situation von jungen Menschen in Europa“ wird eine Reihe von Empfehlungen für die politische Entwicklung speziell für junge, von Ausgrenzung bedrohte Menschen formuliert. Der Bericht befasst sich insbesondere mit Lebensformen, Wahrnehmungen von sozialer Ausgrenzung, Beziehungen, Formen der Unterstützung und mit der Teilhabe an der Gesellschaft und an sozialen Aktivitäten.

Die Agentur hat den politischen Kurzbericht im März 2014 anlässlich einer Zusammenkunft mit dem nationalen Jugendrat in Irland (National Youth Council of Ireland) ausgerichtetem Veranstaltung vorgestellt, an der auch der Irische Staatsminister für Europäische Staatsangelegenheiten, Paschal Donohoe, teilnahm.

Quellen

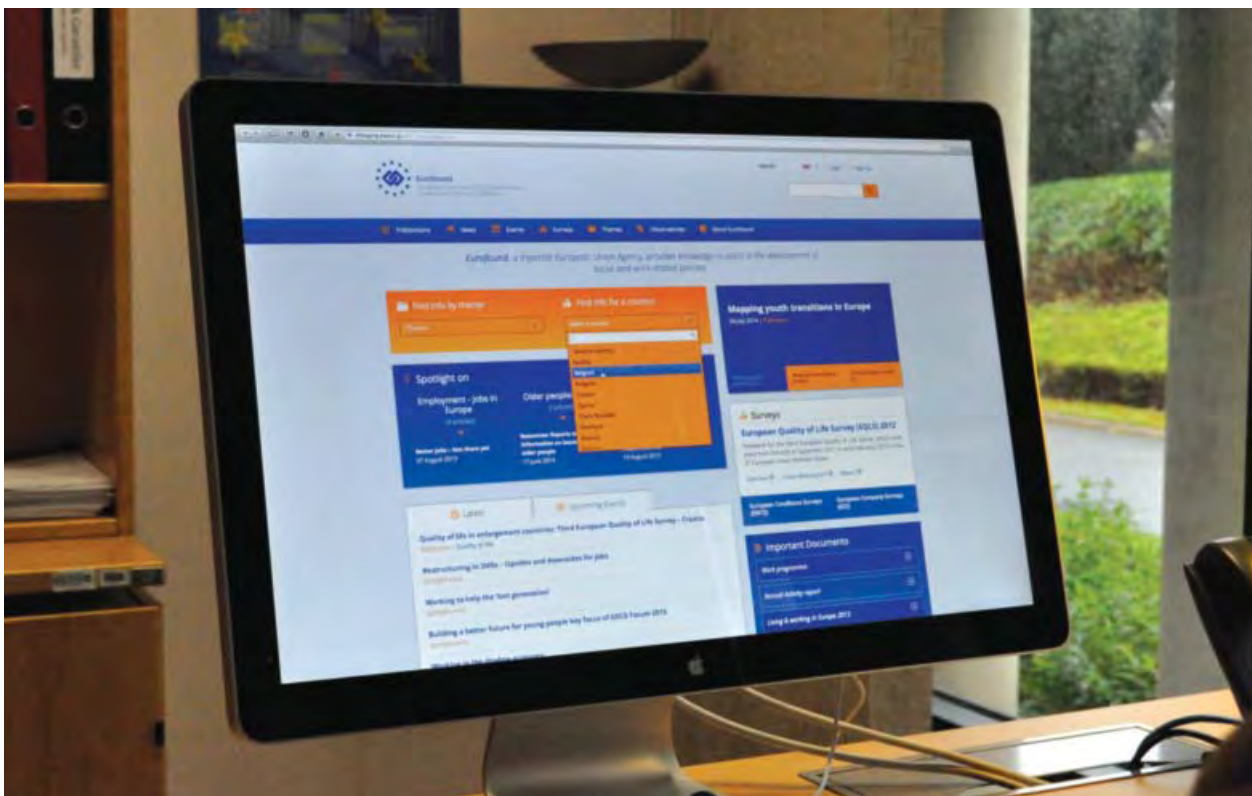
Eurofound (2015), *ERM-Jahresbericht 2014: Umstrukturierungen im öffentlichen Sektor*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Triebkräfte der Polarisierung und Aufwertung der Arbeitsplätze in Europa in jüngster Zeit: „European Jobs Monitor 2014“*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Arbeitskräftemobilität in der EU: Aktuelle Trends und Strategien*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Darstellung der Übergänge von Jugendlichen in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Soziale Situation von jungen Menschen in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.





Arbeitsweisen, von denen alle profitieren

Der Weg der EU zu mehr Wachstum beruht im Wesentlichen auf Unternehmensinnovationen als Triebfeder für die Wirtschaftstätigkeit und für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Fähigkeit von Unternehmen, Leistungen zu erbringen, innovative Produkte zu entwickeln und im Wettbewerb zu bestehen, geht auf viele Faktoren zurück, und nur wenige würden abstreiten, dass die Mitarbeiter das Kapital von Unternehmen schlechthin darstellen, das sie in die Lage versetzt, in der globalen Wirtschaft des 21. Jahrhunderts erfolgreich zu bestehen. Die betriebliche Praxis kann dieses Potenzial entfalten oder unterdrücken; so oder so beeinflusst sie die Innovationsfähigkeit und die Leistung eines Betriebes unmittelbar.

Eurofound möchte mit seiner Forschungsarbeit zu Betrieben feststellen, welche betrieblichen Verfahren – einzeln oder in Kombination – sowohl den Arbeitnehmern als auch den Betrieben, für die sie arbeiten, zugutekommen. Hierzu werden die Daten aus der Europäischen Unternehmenserhebung (ECS) von Eurofound herangezogen, eine außergewöhnliche Informationsquelle über betriebliche Praxis und Strategien. Die dritte Welle der ECS wurde 2013 durchgeführt; dabei wurden Personalleiter sowie – sofern vorhanden – Arbeitnehmervertreter in 24 000 Betrieben in ganz Europa befragt. Die Feldforschung fand zu einem Zeitpunkt statt, an dem Europa gerade begann, sich ganz langsam von der größten globalen Wirtschaftskrise seit der Weltwirtschaftskrise in den 1930er-Jahren zu erholen. Daher hatte die Krise für viele Unternehmen vermutlich einen großen Einfluss auf die Erfahrungen, von denen sie berichten.

Bessere Arbeitsplätze – ein Gewinn für alle

„Regelungen zum beiderseitigen Vorteil“ sind aus der Sicht von Eurofound Konfigurationen betrieblicher Praktiken, die mit einer guten wirtschaftlichen Leistung seitens des Betriebes sowie einem hohen Maß an Wohlbefinden seitens der Arbeitnehmer einhergehen. Eurofound hat die ECS-Daten ausgewertet, um bewerten zu können, inwieweit unterschiedliche betriebliche Praktiken mit Vorteilen für Betriebe, für Arbeitnehmer oder für beide verbunden sind. Betriebliche Verfahren, die sowohl im

Hinblick auf die wirtschaftliche Leistung als auch das Wohlbefinden der Arbeitnehmer sehr gut bewertet werden, gelten als Verfahren, die auf beiden Seiten des Beschäftigungsverhältnisses gewinnbringend sind. Die Betriebe berichten mehrheitlich von guten Ergebnissen in diesen beiden Bereichen, allerdings fallen die Ergebnisse je nach Betriebsgröße, Branche und Land oft unterschiedlich aus und weisen auf bestimmte Bereiche hin, die verbesserungsbedürftig sind.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Zur Bewertung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz werden zwei betriebliche Aspekte beleuchtet: Arbeitsklima und Ausmaß der Personalprobleme (krankheitsbedingte Abwesenheit, Personalfuktuation und geringe Motivation).

Fragen zum Arbeitsklima wurden sowohl den Führungskräften als auch den Arbeitnehmervertretern gestellt, während nur die Führungskräfte nach Personalproblemen befragt wurden.

Arbeitsklima

Die meisten Befragten (84 % der Führungskräfte und 67 % der Arbeitnehmervertreter) berichteten von einem guten oder sehr guten Arbeitsklima. In kleineren Betrieben ist das Arbeitsklima in der Regel besser. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind recht ausgeprägt, wobei über 60 % der Betriebe in der Finanzdienstleistungsbranche, im Handel und Gastgewerbe gegenüber von nur 45 % im Verkehrssektor von einem guten Arbeitsklima berichteten.

Ausgeprägte Unterschiede zwischen den Ländern liegen auf der Hand: so wurde in über 80 % der Betriebe in Bulgarien und Rumänien von einem guten Betriebsklima berichtet, in Frankreich, Ungarn, Portugal, Spanien und im Vereinigten Königreich jedoch in weniger als 50 % der Betriebe.

Personalprobleme

Von hohen Krankenständen berichteten 13 % der Betriebe, die Mitarbeiterbindung ist in 10 % ein Problem, und in 17 % ist die Motivation der Beschäftigten schlecht. Diese Probleme sind in kleineren Betrieben weniger verbreitet als in größeren. Die sektoralen Unterschiede sind gering und weisen trotz der eher stärker ausgeprägten Unterschiede zwischen den Ländern kein klares Muster auf.



Betriebliche Leistung

Die Leistung wird anhand der Antworten der Führungskräfte gemessen – zunächst im Hinblick auf die derzeitige finanzielle Lage des Betriebes und dann auf Änderungen seiner Leistung, was Änderungen seiner finanziellen Situation, der Arbeitsproduktivität und des Fertigungsvolumens in den drei Jahren vor der Erhebung betrifft.

Derzeitige finanzielle Lage

Die meisten Betriebe (62%) bewerteten ihre finanzielle Situation als gut oder sehr gut, während lediglich 9% sie als schlecht oder sehr schlecht einstufen. Die Leistung ist in größeren Betrieben etwas besser als in kleineren.

Änderungen der Leistung

In den drei Jahren vor der Erhebung hatte sich die finanzielle Situation von 29% der Betriebe verschlechtert und von 29% verbessert. Die Arbeitsproduktivität war bei 43% gestiegen und bei 15% gesunken, während das Fertigungsvolumen bei 44% zu- und bei 22% abgenommen hatte.

An den Unterschieden zwischen den Branchen und Ländern lassen sich die Auswirkungen der Krise ablesen, wobei von einer sich verschlechternden finanziellen Situation und Produktivität am häufigsten im Baugewerbe sowie, was die Länder betrifft, in Zypern, Griechenland, Italien, Portugal und Spanien berichtet wird. Demgegenüber berichten häufig Betriebe im Bereich Finanzdienstleistungen sowie auf Länderebene in Österreich, Estland, Schweden und im Vereinigten Königreich von einer guten Leistung.

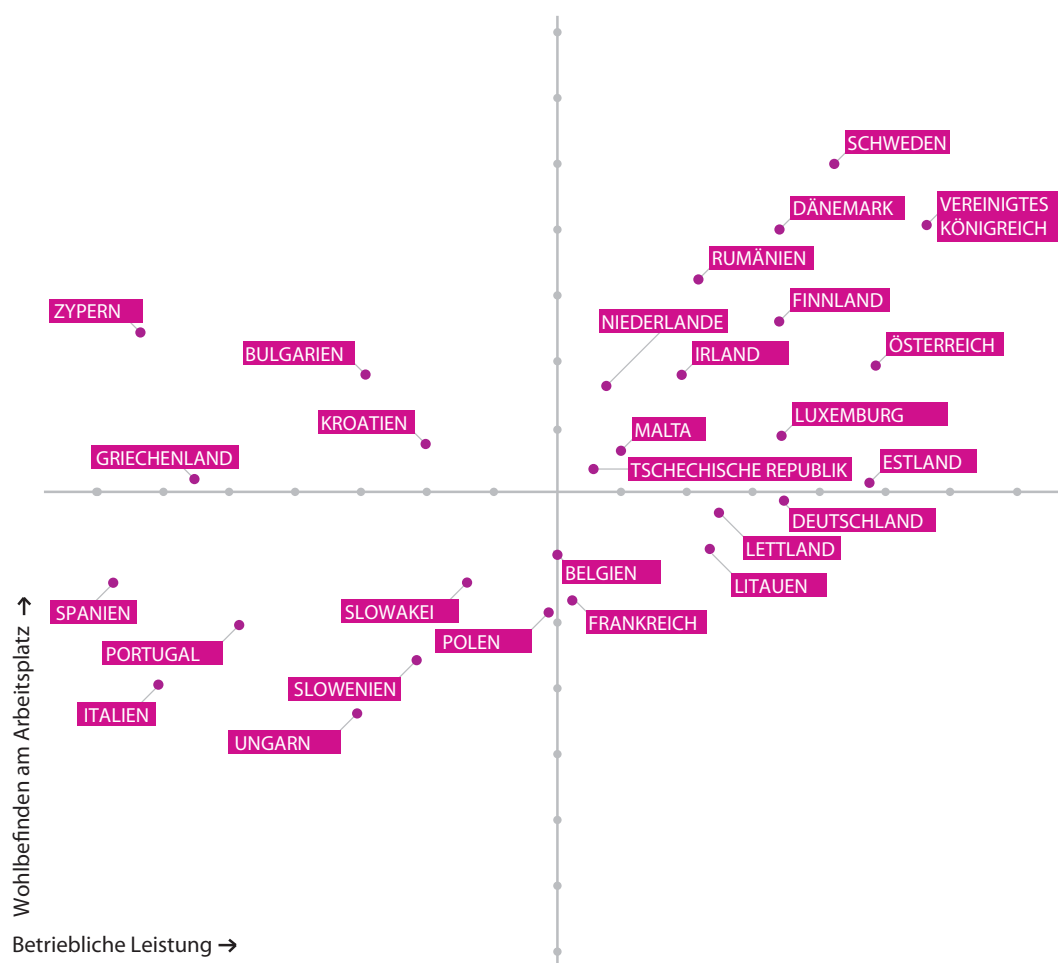


Wohlbefinden und Leistung, nach Ländern

Es wurden zwei zusammengesetzte Indizes, einer für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und einer für die betriebliche Leistung, anhand der vorstehend beschriebenen Indikatoren erstellt. Die Bewertung der Betriebe für diese Indizes bestätigt, dass zwischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz und betrieblicher Leistung ein Zusammenhang besteht: so erzielen Betriebe mit hohen Punktzahlen bei einem Index mit hoher Wahrscheinlichkeit auch hohe Werte beim anderen Index.

Dies wird in Abbildung 14 deutlich, wo das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die betriebliche Leistung in jedem der Mitgliedstaaten grafisch dargestellt sind. Länder, in denen Betriebe besser abschneiden, berichten auch eher von einem höheren Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die Abbildung zeigt aber auch, dass die Unterschiede insgesamt zwischen den Ländern im Hinblick auf die betriebliche Leistung größer sind als hinsichtlich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

Abbildung 14: Wohlbefinden am Arbeitsplatz und betriebliche Leistung, nach Mitgliedstaaten, 2013



Hinweis: In der Abbildung werden standardisierte Entfernungen dargestellt, die zwischen der vertikalen und der horizontalen Achse vergleichbar sind. Die Unterschiede beruhen auf z-Punkten, die zwischen -0.33 (Ungarn) und 0.50 (Schweden) beim Wohlbefinden am Arbeitsplatz und zwischen -0.61 (Spanien) und 0.50 (Vereinigtes Königreich) bei der betrieblichen Leistung voneinander abweichen.

Quelle: ECS 2013

Schweden, das Vereinigte Königreich und Dänemark erzielen bei beiden Aspekten die besten Ergebnisse. Länder mit den schlechtesten Ergebnissen sind in der Regel auch diejenigen, die die Hauptlast der Rezession zu tragen hatten und in denen die Erholung schleppend verläuft, nämlich Italien, Spanien, Portugal, Griechenland

und Ungarn. Litauen und in geringerem Maße auch Lettland schneiden in Bezug auf die betriebliche Leistung überdurchschnittlich ab, bezüglich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz liegen sie jedoch unter dem Durchschnitt. Für Zypern und Bulgarien ist es genau umgekehrt – überdurchschnittliche Werte für das Wohlbefinden und unterdurchschnittliche für die Leistung.

Betriebliche Verfahren, die zu Ergebnissen zum beiderseitigen Vorteil führen

Mit der ECS werden die wichtigsten betrieblichen Praktiken in den Bereichen Arbeitsorganisation, Personalmanagement, direkte Arbeitnehmerbeteiligung (Einbeziehung in organisatorische Entscheidungsfindung) und indirekte Arbeitnehmerbeteiligung (sozialer Dialog) dokumentiert. Um herauszufinden, welche Kombinationen von Praktiken als Regelungen gelten können, von denen alle profitieren – und die zum Ziel des „intelligenten“ Wachstums der Strategie Europa 2020 beitragen könnten –, hat sich Eurofound mit der Frage befasst, in welchem Zusammenhang sie mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz und der betrieblichen Leistung stehen.

Um einen Einblick in die Ergebnisse zu bekommen, werden hier nur die Praktiken im Bereich des Personalmanagements betrachtet; diese beziehen sich auf Weiterbildungsmaßnahmen, flexible Arbeitszeiten und variable Vergütung. Dazu werden unterschiedliche Arten von Betrieben anhand der Frage ermittelt, wie sie jede dieser Praktiken angehen. Anschließend wird jede Betriebsart in Bezug auf die beiden Ergebniskriterien – Wohlbefinden am Arbeitsplatz und betriebliche Leistung – bewertet, um herauszufinden, welche Praktiken Arbeitnehmern und Betrieben gleichermaßen zugutekommen.



Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter

Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter sind Bestandteil jeder Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, auf dem Weltmarkt innovativ und wettbewerbsfähig zu sein. Sie versetzen die Beschäftigten in die Lage, ihre Kompetenzen zu verbessern und auszubauen und so ihre Leistung und Produktivität zu steigern; außerdem wird dadurch ihre Beschäftigungsfähigkeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens gestärkt. Anhand der beiden Kriterien – Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen und Angebot von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen – wurden vier Arten von Betrieben ermittelt.

Selektiv (63 % aller Betriebe)

Bieten sowohl betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als auch bezahlte Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen an, allerdings nur für eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten.

Integrativ (21 %)

Bieten der Mehrheit der Beschäftigten beide Arten von Weiterbildungsmaßnahmen an.

Keine Weiterbildungsmaßnahmen (10 %)

Bieten praktisch keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen welcher Art auch immer an.

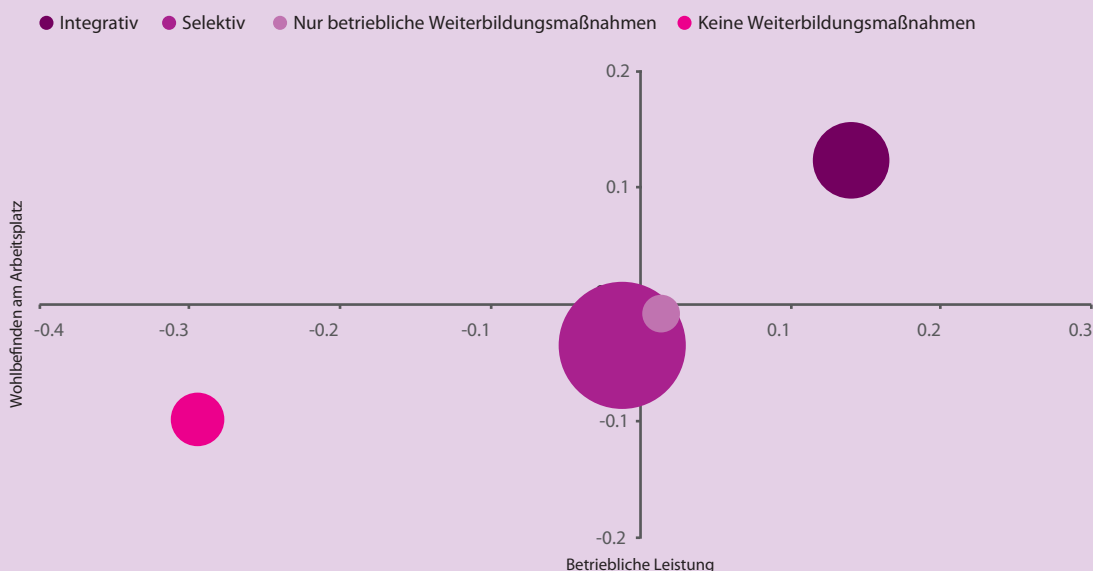
Nur betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (5 %)

Bieten fast allen Beschäftigten betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen an, jedoch überhaupt keine bezahlte Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen oder nur für eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten.

Ergebnisse bei Wohlbefinden und Leistung

Die Bewertung der unterschiedlichen Arten von Betrieben entsprechend unseren Ergebniskriterien ergibt: Je breiter die Palette der Weiterbildungsmaßnahmen und je größer ihr Erfassungsbereich, desto besser fallen die Ergebnisse

sowohl beim Wohlbefinden am Arbeitsplatz als auch bei der betrieblichen Leistung aus; bei der betrieblichen Leistung ist der Effekt am stärksten.



Interpretation der Schaubilder

Jeder Kreis steht für eine bestimmte Betriebsart, und die Größe eines Kreises bildet den Anteil aller Betriebe dieses Typs ab. Die horizontale und die vertikale Achse stehen für z-Punkte (Standardabweichungen); Nullwerte stehen für die durchschnittlichen Punktzahlen für alle Betriebe. Kreise im oberen rechten Quadranten stellen die Arten von Betrieben dar, die sowohl beim Wohlbefinden am Arbeitsplatz als auch bei der betrieblichen Leistung überdurchschnittlich abschneiden, während Kreise im unteren linken Quadranten für beide Kriterien unterdurchschnittliche Ergebnisse aufweisen.

Flexible Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen es Arbeitnehmern, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren („Work-Life-Balance“). So ist ein besserer Zugang zu Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeiten beispielsweise insbesondere für erwerbstätige Eltern von Vorteil, denn sie sind dadurch in der Lage, zu arbeiten und zugleich ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen. Flexibilität wird aber auch von Unternehmen gefördert, die versuchen, sich an die Marktnachfrage anzupassen. Mit der ECS werden drei Aspekte der flexiblen Arbeitszeit gemessen: das Ausmaß, in dem Beschäftigte selbst über Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit entscheiden können; die Frage, ob es möglich ist, Überstunden anzusammeln (und dann später im Rahmen des Freizeitausgleichs abzufeiern); und das Ausmaß, in dem Teilzeitarbeit in Anspruch genommen wird. Aufgrund dieser Kriterien wurden drei Arten von Betrieben unterschieden.

Begrenzt (44 %)

Lassen ihre Arbeitnehmer nicht selbst über Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit entscheiden oder Überstunden ansammeln; eine beachtliche Anzahl hat gar keine Teilzeitarbeit.

Selektiv (35 %)

Bieten flexible Arbeitszeitregelungen an, jedoch normalerweise nur bestimmten Mitarbeitern. Teilzeitarbeit ist relativ gängig.

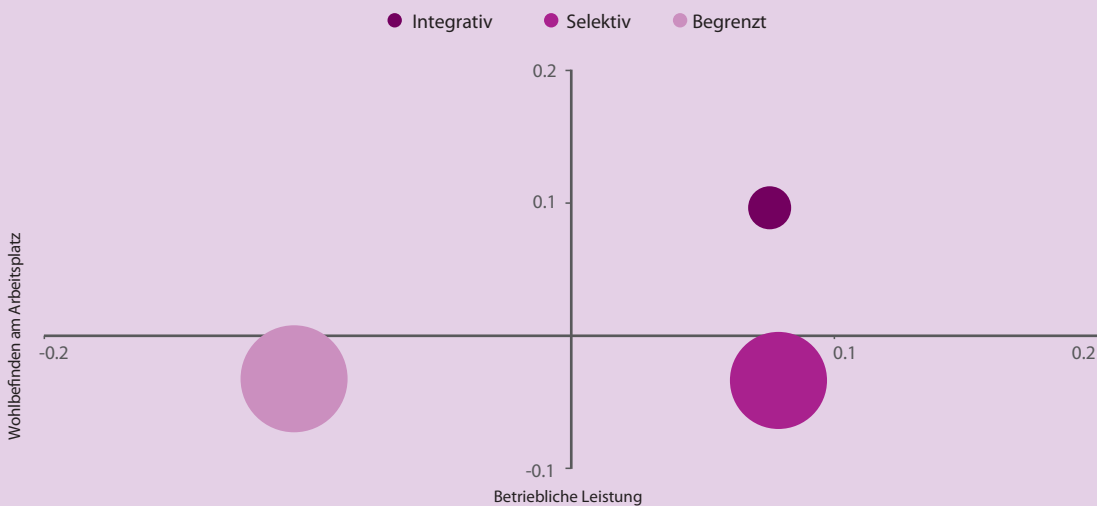
Integrativ (20 %)

Verfügen über ein breites Spektrum von flexiblen Arbeitszeitregelungen, die normalerweise den meisten oder allen Beschäftigten offen stehen; auch Teilzeitarbeit kommt hier relativ häufig vor.

Ergebnisse bei Wohlbefinden und Leistung

Betriebe, die als „integrativ“ definiert werden, erzielen die besten Ergebnisse sowohl beim Wohlbefinden am Arbeitsplatz als auch bei der betrieblichen Leistung. Betriebe vom Typ „selektiv“, die diese Regelungen nur einer ausgewählten Zahl von Mitarbeitern anbieten,

werden bei der betrieblichen Leistung besser bewertet als der Betriebstyp „begrenzt“; allerdings unterscheiden sich diese beiden Typen im Hinblick auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nur unerheblich voneinander.



Variable Vergütung

Der Begriff der variablen Vergütung ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Entgeltbestandteile, die zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt werden und deren Höhe sich im Laufe der Zeit ändern kann. Sie umfassen eine leistungsabhängige Komponente, eine Erfolgsbeteiligung und ein Mitarbeiter-Aktienprogramm für die Beschäftigten. Variable Vergütungsregelungen werden üblicherweise als Anreiz für zusätzliches Engagement, zur Anerkennung guter Leistungen oder zur Gewinnung leistungsstarker Mitarbeiter, aber auch für eine höhere Lohnflexibilität durch eine engere Kopplung von Lohnkosten und Produktivität eingesetzt. Im Hinblick auf die betrieblichen Praktiken bei variablen Vergütungsregelungen wurden drei Arten von Betrieben unterschieden:

Begrenzt (46%)

Sie bieten keine variablen Vergütungsregelungen an.

Moderat (44%)

Sie bieten begrenzt variable Vergütungsregelungen an, die sich in erster Linie auf eine leistungsabhängige Bezahlung beziehen.

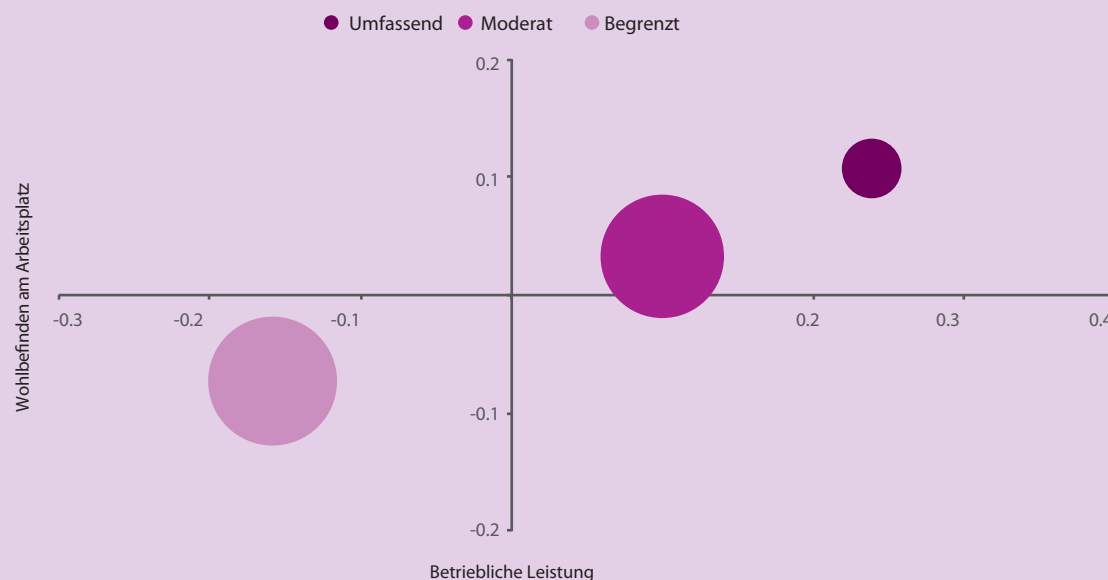
Umfassend (10%)

Bieten ein breites Spektrum von variablen Vergütungsregelungen an, sind jedoch nur eine kleine Minderheit von Betrieben. In fast allen Betrieben dieses Typs gibt es auch Regelungen zur Erfolgsbeteiligung.

Ergebnisse bei Wohlbefinden und Leistung

Je umfangreicher variable Vergütungsregelungen angelegt sind, desto besser fallen die Ergebnisse bei Wohlbefinden am Arbeitsplatz und betrieblicher Leistung aus. Betriebe vom Typ „begrenzt“ schneiden hinsichtlich Wohlbefinden

und Leistung unterdurchschnittlich ab, während diejenigen vom Typ „moderat“ und „umfassend“ überdurchschnittliche Werte erzielen und Betriebe vom Typ „umfassend“ eindeutig die besten Ergebnisse aufweisen.



Fünf Arten von Betrieben

Nachdem bei der Analyse die unterschiedlichen Konzepte der betrieblichen Praxis nachgezeichnet wurden, wurden diese je nachdem, wie sie diese Praktiken miteinander kombinieren, in Gruppen unterteilt. Insgesamt wurden fünf

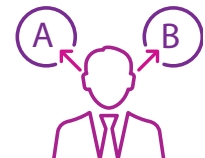
Gruppen von Betrieben anhand ihrer betrieblichen Verfahren in den Bereichen Arbeitsorganisation, Personalmanagement und Arbeitnehmerbeteiligung unterschieden.



8%

Interaktiv & integrativ

Gemeinsame Entscheidungsfindung bei täglichen Aufgaben, moderat strukturierte interne Organisation, begrenzte Investitionen in das Personalmanagement, aber umfassende Verfahren für die direkte Beteiligung.



30%

Systematisch & integrativ

Top-down-Entscheidungsfindung bei täglichen Aufgaben, stark strukturierte interne Organisation, hohe Investitionen in das Personalmanagement und umfassende Verfahren für die direkte und indirekte Beteiligung an der Entscheidungsfindung des Unternehmens.



18%

Passives Management

Top-down-Entscheidungsfindung bei täglichen Aufgaben, moderat strukturierte interne Organisation, kaum Personalmanagement und geringe direkte oder indirekte Beteiligung.



20%

Top-down & intern orientiert

Top-down-Entscheidungsfindung bei täglichen Aufgaben, wenig Zusammenarbeit und Auslagerung, stark strukturierte interne Organisation, moderate Investitionen in das Personalmanagement und mäßig unterstützte direkte und indirekte Beteiligung.



25%

Extern orientiert

Hohes Maß an Zusammenarbeit und Auslagerung, Top-down-Entscheidungsfindung bei täglichen Aufgaben, moderat strukturierte interne Organisation, moderate Investitionen in das Personalmanagement sowie wenig direkte oder indirekte Beteiligung.

Ergebnisse bei Wohlbefinden und Leistung

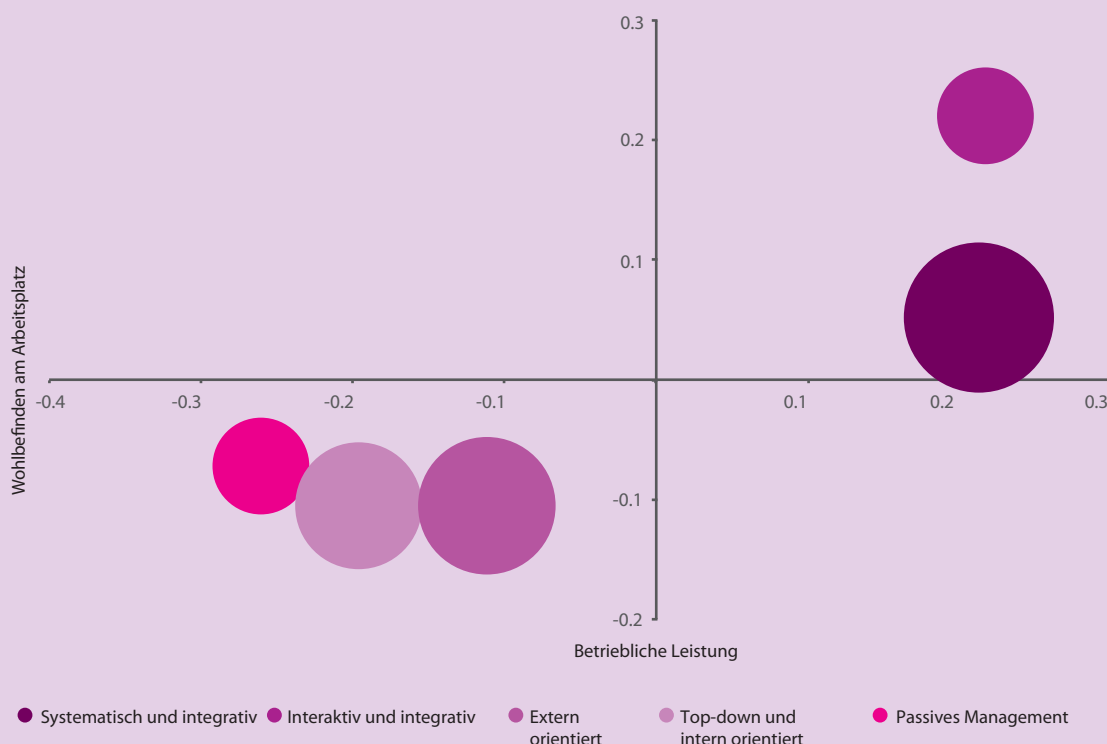
Welche Arten von Betrieben schneiden in puncto Wohlbefinden und betriebliche Leistung am besten ab? Wie die Abbildung zeigt, werden Betriebe der Gruppen „systematisch und integrativ“ und „interaktiv und integrativ“ bei der betrieblichen Leistung ähnlich bewertet und erzielen die höchsten Ergebnisse. Allerdings erzielen Betriebe vom Typ „interaktiv und integrativ“ erheblich höhere Werte beim Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Betriebe der drei anderen Arten schneiden bei beiden Indizes unterdurchschnittlich ab. Diejenigen in den Gruppen „passives Management“ und „Top-down und intern orientiert“ werden bezüglich der betrieblichen Leistung am schlechtesten bewertet, während die Betriebe der Gruppen „Top-down und intern orientiert“ und „extern orientiert“ hinsichtlich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz die niedrigsten Ergebnisse erzielen. Diejenigen in der Gruppe „passives Management“ erzielten zwar hinsichtlich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz leicht unterdurchschnittliche Ergebnisse, unterscheiden sich diesbezüglich jedoch nicht wesentlich von der Gruppe „systematisch & integrativ“.

Interessant ist, dass positive Ergebnisse in puncto Leistung und Wohlbefinden bei zwei Arten von Betrieben festgestellt wurden, die sich grundsätzlich voneinander unterscheiden. Was Betriebe in den Gruppen „systematisch und integrativ“ und „interaktiv und integrativ“ gemeinsam haben, ist allerdings, dass beide ein positives

Umfeld für die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung im Unternehmen schaffen und diese auch in erheblichem Ausmaß umsetzen. Dies könnte darauf hinweisen, dass zumindest ein Teil der Erklärung für die positiven Zusammenhänge mit der betrieblichen Leistung und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz auf diese Verfahren der direkten Einbeziehung der Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Diese Schlussfolgerung wird durch das relativ schlechte Abschneiden von Betrieben in der Gruppe „passives Management“, die in Bezug auf die direkte Arbeitnehmerbeteiligung die ungünstigste Praxis vorzuweisen hatten, noch erhärtet.

Die wesentlich besseren Werte für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz in „interaktiven und integrativen“ Betrieben im Vergleich zu Betrieben in der Gruppe „systematisch und integrativ“ hängen offenbar im Wesentlichen mit dem unterschiedlichen Ansatz bei der Entscheidungsfindung bei täglichen Aufgaben zusammen, der in vielen Betrieben der Gruppe „interaktiv und integrativ“ ein gemeinsamer Ansatz, aber ein Top-down-Ansatz in den meisten Betrieben der Gruppe „systematisch und integrativ“ ist. Somit steht ein hohes Maß an direkter und indirekter Beteiligung zwar eindeutig mit einer wesentlich besseren Leistung in Zusammenhang, weist jedoch nur dann auch erheblich bessere Werte für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus, wenn es mit umfassenderen Beteiligungsstrukturen bei der Entscheidungsfindung verbunden ist.



Politische Botschaft

Die Ergebnisse der ECS zeigen, dass bestimmte betriebliche Praktiken mit besseren Ergebnissen in puncto Wohlbefinden am Arbeitsplatz und betriebliche Leistung verbunden sind. Dabei kommt der direkten Arbeitnehmerbeteiligung offensichtlich ein besonderer Stellenwert zu. Es hat jedoch nur knapp mehr als die Hälfte der Betriebe eine Vielzahl von Instrumenten für eine direkte Beteiligung eingerichtet und verfügt über ein hohes Maß an Einbeziehung der Arbeitnehmer und eine positive Einstellung auf Seiten der Unternehmensleitung gegenüber der Arbeitnehmerbeteiligung. Und selbst dann, wenn günstige Praktiken vorhanden sind, ist dies noch lange keine Garantie dafür, dass Ergebnisse zum beiderseitigen Vorteil erzielt werden. Die Unterschiede zwischen und innerhalb der Länder im Hinblick auf die Häufigkeit der Betriebstypen und der ihnen zugrunde liegenden Praktiken legen den Schluss nahe, dass auch

Institutionen und der Kontext eine Rolle spielen. Trotzdem – die Umsetzung dieses Pakets von Praktiken, die für Betriebe und Arbeitnehmer gleichermaßen zu besseren Ergebnissen führen, besitzt das Potenzial, zur Verwirklichung der Ziele von EU-Initiativen wie z. B. Europa 2020 beizutragen. Politische Entscheidungsträger und Betriebe wollen vielleicht aber auch die Merkmale dieser Praktiken näher beleuchten, um die Rahmenbedingungen für Betriebe zu verbessern. Das Lernen aus Fehlentwicklungen sollte gefördert werden und sollte Initiativen auf Branchenebene unter Einbeziehung der Sozialpartner sowie Sensibilisierungskampagnen für Führungskräfte und Beschäftigte einschließen. Die politischen Maßnahmen auf EU-Ebene können einen hohen Mehrwert aufweisen, insbesondere mit Blick auf den Austausch von Informationen und vorbildlichen Verfahren.

Quelle

Eurofound (2015), *Dritte Europäische Unternehmenserhebung – Zusammenfassender Bericht: Betriebliche Praxis – Strukturen, Leistung und Wohlbefinden*. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.





Auf dem Weg hin zu nachhaltiger Arbeit

Die Kernidee der nachhaltigen Arbeit besteht darin, die Qualität der Arbeit im Laufe des Lebens zu verbessern, damit die zukünftige Arbeitsfähigkeit der Menschen nicht durch die Art und Weise, wie sie heute arbeiten, beeinträchtigt wird. Sie ist ein Selbstzweck, um das Wohlbefinden der Menschen in Europa zu stärken, doch muss sie darüber hinaus mit Blick auf das Ziel der Strategie Europa 2020, eine hohe Beschäftigungsquote für Europäer im erwerbsfähigen Alter zu erzielen, auch zu einer Priorität werden.

Derzeit sind die Erwerbsquoten von Frauen und älteren Arbeitnehmern relativ gering. Frauen scheiden typischerweise aus dem Arbeitsmarkt aus, wenn sich die beruflichen und familiären Verpflichtungen nicht mehr miteinander vereinbaren lassen, es sei denn, es werden Maßnahmen ergriffen, die es ihnen ermöglichen, beide Bereiche unter einen Hut zu bringen. Ältere Arbeitnehmer scheiden aus mehreren Gründen aus – sie werden hinsichtlich ihrer geistigen oder körperlichen Verfassung den Anforderungen ihrer Tätigkeit nicht mehr gerecht, sie verfügen nicht mehr über die notwendigen Kompetenzen, sie haben ihre Motivation eingebüßt, oder sie können es sich leisten, auszuscheiden. Allerdings schrumpft die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, während diejenige, die das Rentenalter bereits erreicht hat, wächst, was zu einem Ungleichgewicht führt, das eine Bedrohung für die Fähigkeit von Staaten werden könnte, ihre Sozialschutzsysteme zu finanzieren. Eine solche Krise könnte durch die Anhebung der Erwerbsquote abgewendet werden: die nachhaltige Gestaltung von Arbeit im Verlauf des Lebens kann hier etwas bewirken.

Mit nachhaltiger Arbeit wird ein zweifaches Ziel verfolgt: so soll gewährleistet werden, dass diejenigen, die nicht auf dem Arbeitsmarkt präsent sind, den Zugang dazu finden, und diejenigen, die zu den Erwerbstätigen zählen, in der Lage und entsprechend motiviert sind, dort zu verbleiben. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Arbeitsverfügbarkeit der Menschen durch den institutionellen Rahmen im weiten Wortsinne gefördert werden; hierzu müssen ihre individuellen Merkmale und Lebensumstände in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt werden; außerdem müssen Kinder- sowie Seniorenbetreuung zugänglich gemacht werden, Sozialschutzsysteme müssen daran ausgerichtet werden, dass sich Arbeit lohnt, und neuen sozialen Risiken ist Rechnung zu tragen; außerdem müssen die Bildungssysteme jede Generation mit den Fertigkeiten und Fähigkeiten ausstatten, die der jeweilige Arbeitsmarkt verlangt.

Für die eigentliche Arbeit bedeutet dies, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet sein müssen, dass die Qualifikationen, die Gesundheit und die Sinnhaftigkeit der Arbeit während des gesamten Erwerbslebens bewahrt werden. Die Forschungsarbeiten von Eurofound haben gezeigt, dass ein Fünftel der Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz mit schlechter Qualität arbeitet, der ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden gefährdet und sie möglicherweise sogar dazu verurteilt, früher aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden.



Veranstaltung – Foundation-Seminarreihe zum Thema nachhaltige Arbeit

Die Foundation-Seminarreihe ist eine jedes Jahr von Eurofound organisierte Veranstaltung, bei der Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Regierungen aus den Mitgliedstaaten zusammenkommen und Wissen, Erfahrungen und Verfahren zu hochaktuellen Fragestellungen in Verbindung mit Beschäftigung, Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen austauschen. Schwerpunkt der Foundation-Seminarreihe 2014 war die Frage, wie Arbeit ein Leben lang nachhaltig gestaltet werden kann.

Bei der ersten Veranstaltung im Mai wurden die Voraussetzungen für ein gemeinsames Verständnis des Begriffs nachhaltige Arbeit geschaffen und Konzepte zu ihrer Verwirklichung beleuchtet. In diesem Rahmen präsentierten und erörterten die Teilnehmer der zweiten Veranstaltung im November Konzepte und Praktiken, die in ihren Ländern umgesetzt wurden und die auf eine nachhaltige Gestaltung von Arbeit abzielen. Bei der Diskussion wurden zwar die auf nationaler Ebene ergriffenen Maßnahmen beleuchtet, doch der eigentliche Schwerpunkt war die betriebliche Ebene, denn dort werden die Konzepte umgesetzt und spezielle Praktiken angewandt.

Messung der Arbeitsplatzqualität

Die Arbeitsbedingungen sind je nach Arbeitsplatz unterschiedlich; folglich gilt dies auch für die Arbeitsplatzqualität. Das Ausmaß der physischen und psychosozialen Risiken ist unterschiedlich, ebenso die Ressourcen, die den einzelnen Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, um den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht zu werden, etwa Möglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen und Spielraum bei der Entscheidungsfindung. Das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer schlechten Arbeitsbedingungen sowie einer Kombination von hohem Risiko und wenig Ressourcen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, schadet erwiesenermaßen der Gesundheit und dem Wohlbefinden, was wiederum die Arbeitnehmer in ihrer Fähigkeit beeinträchtigt, länger erwerbstätig zu bleiben.

Eurofound misst die Arbeitsplatzqualität anhand von vier Indikatoren, die sie aufgrund der Merkmale der Arbeit entwickelt hat, die nachweislich in einem positiven oder negativen Kausalzusammenhang mit dem Wohlbefinden stehen.

Mit dem **Einkommen** wird die Entlohnung in Form des monatlichen Verdienstes erfasst.

Mit den **Perspektiven** werden die Kontinuität und Verbesserung der Beschäftigung gemessen. Zu den wichtigsten Merkmalen gehören die Sicherheit des

Arbeitsplatzes und die Aussichten auf einen beruflichen Aufstieg.

Mit der **Qualität der Arbeitszeit** wird bewertet, ob es die Tätigkeit erlaubt, ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben herzustellen. Dieser Indikator misst verschiedene Aspekte der Arbeitszeit, einschließlich der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, der geleisteten atypischen Arbeitszeiten und der Flexibilität bei der Änderung der Arbeitszeit.

Die **intrinsische Arbeitsplatzqualität** erstreckt sich auf ein breites Spektrum von Aspekten des Arbeitsinhalts und des Arbeitsumfelds: die Frage, ob der Arbeitsplatz Möglichkeiten für die Kompetenzentwicklung und Entscheidungsfindung vorsieht, ob das soziale Umfeld dies unterstützt und gute soziale Beziehungen fördert, das Ausmaß der physischen und psychosozialen Risiken und die Arbeitsintensität.

Diese Merkmale von Arbeit und Beschäftigung werden auf Ebene des Arbeitsplatzes gemessen, doch wenn das Ziel angestrebt wird, Arbeit gut und nachhaltig zu gestalten, ist es wichtig, nicht aus dem Blick zu verlieren, welche Bedeutung auch anderen Ebenen beigemessen werden muss: die Merkmale und Vorlieben der Arbeitnehmer, die Rolle der betrieblichen Praxis – insbesondere in Bezug auf die Arbeitsorganisation und das Personalmanagement – und der Arbeitsmarkt sowie die Frage, wie er geregelt ist.



Die ungünstigsten Wirtschaftszweige und Berufe

Im Rahmen der Projekte von Eurofound aus der jüngsten Zeit sollen die Berufe und Wirtschaftszweige in der EU ermittelt werden, die die ungünstigsten Bedingungen aufweisen und die daher im Laufe eines Lebens am wenigsten nachhaltig sein dürften. Dieses Verständnis kann dazu beitragen, Prioritäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu bewerten. Die Untersuchung beruht auf Daten der Europäischen Erhebung über die

Arbeitsbedingungen von Eurofound (EWCS) aus dem Jahr 2010, eine umfassende Erhebung bei Arbeitnehmern in Europa zu Themen wie z. B. Beschäftigungsstatus, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Aus- und Weiterbildung, physische und psychosoziale Risikofaktoren, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitnehmerbeteiligung, Einkommen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Wirtschaftszweige, nach Arbeitsplatzqualität eingestuft

Eine sektorbezogene Perspektive ist für die Untersuchung der Arbeitsbedingungen besonders hilfreich, da die Beteiligten auf dieser Ebene Maßnahmen zur Förderung bewährter Verfahren und der Qualität der Arbeit – sei es auf europäischer, nationaler oder lokaler Ebene – ergreifen können.

Zur Untersuchung der Arbeitsplatzqualität in verschiedenen Wirtschaftszweigen wurden 33 Sektoren auf der Grundlage der europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog definiert; dort, wo es keinen entsprechenden Ausschuss gab, wurde die NACE-Systematik herangezogen.

Die Sektoren wurden anhand der Antworten der Arbeitnehmer in jedem Sektor auf Fragen zu den vier Indizes für die Arbeitsplatzqualität bewertet. Die Sektoren wurden entsprechend ihrer Bewertung für jeden Index eingestuft. Eine niedrige Einstufung bei einem Indikator kann durch eine höhere Einstufung bei einem anderen ausgeglichen werden - so kann beispielsweise ein schlecht bezahlter Arbeitsplatz ein hohes Maß an intrinsischer Anerkennung bieten. Allerdings bieten Sektoren, die bei allen vier Indizes niedrig eingestuft sind, keine Möglichkeiten für einen solchen Ausgleich und wurden daher als die ungünstigsten bezeichnet, in denen man arbeiten kann.

Der Analyse von Eurofound zufolge sind 7 Sektoren für alle vier Indizes sehr schlecht platziert, was darauf hindeutet, dass dies Arbeitsplätze von überwiegend schlechter Qualität sind, während sich 10 als überwiegend hochwertige Arbeitsplätze erweisen. Die übrigen 16 Sektoren schneiden im Hinblick auf einen oder mehrere Aspekte relativ gut ab, im Hinblick auf andere wiederum eher schlecht.

Bei dieser ersten Unterscheidung wird nicht berücksichtigt, dass sich Sektoren auch im Hinblick auf die Merkmale der dort tätigen Arbeitnehmer unterscheiden – ob sie eine Männer- oder eine Frauendomäne sind, die durchschnittliche Größe des Arbeitsplatzes, Alter und Bildungsniveau der Arbeitnehmer und die verhältnismäßige Größe der Sektoren in verschiedenen europäischen Ländern. Alle diese Faktoren dürften den Branchendurchschnitt für jeden der Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität beeinflussen.

Bei der Untersuchung der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Bildung, Größe des Arbeitsplatzes und Land ergeben sich geringfügig unterschiedliche Ergebnisse. Bezüglich aller vier Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität schneiden folgende Sektoren besser ab:

- chemische Industrie
- Versorgungsbranche
- Bankwesen
- Versicherungswesen
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Rechts- und Steuerberatung
- Finanzdienstleistungen.

Computerprogrammierung, Medien und Kommunikation, öffentliche Verwaltung und die Erbringung von freiberuflichen Dienstleistungen wurden aus dieser Gruppe herausgenommen – ihre günstigen Ergebnisse korrelieren besonders stark mit dem Bildungsstand der Beschäftigten in diesen Sektoren. Die chemische Industrie wurde in die Gruppe mit aufgenommen: Arbeitnehmer in diesem Sektor schneiden im Hinblick auf die Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern mit ähnlichen Merkmalen relativ gut ab.

Hingegen schneiden folgende Sektoren bei allen vier Indikatoren mittlerweile schlecht ab:

- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- Agrar- und Nahrungsmittelindustrie
- Beherbergung und Gastronomie
- Textilwaren und Bekleidung
- Verkehr und Lagerei
- Baugewerbe/Bau.

Dies bedeutet, dass die relativ niedrigen Bewertungen, die ursprünglich für das Gastgewerbe, den Einzelhandel und das verarbeitende Gewerbe festgestellt wurden, weitgehend mit den Unterschieden hinsichtlich Geschlecht, Alter, Bildung, Größe des Arbeitsplatzes und Land erklärt werden können. Baugewerbe/Bau, Verkehr und Lagerei wurden herabgestuft und zählen jetzt zu der am niedrigsten eingestuft Gruppe.

Schlechteste Arbeitsplatzqualität
Gastgewerbe
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
Agrar- und Nahrungsmittelindustrie
Beherbergung und Gastronomie
Verarbeitendes Gewerbe
Einzelhandel
Textilwaren und Bekleidung
Beste Arbeitsplatzqualität
Bankwesen
Computerprogrammierung
Finanzdienstleistungen
Versicherungswesen
Rechts- und Steuerberatung
Medien und Kommunikation
Erbringung von freiberuflichen Dienstleistungen
Öffentliche Verwaltung
Grundstücks- und Wohnungswesen
Versorgungsbranche

Bei verschiedenen Aspekten gemischt
Tätigkeiten in privaten Haushalten
Landwirtschaft
Kunst, Unterhaltung und Erholung
Chemische Industrie
Baugewerbe/Bau
Bildungswesen
Mobiliar
Gesundheitswesen
Gebäudereinigung
Metallverarbeitende Industrie
Sonstige Dienstleistungen
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
Handel mit Kraftfahrzeugen
Sozialwesen
Verkehr und Lagerei
Großhandel

Auswirkungen einer schlechten Arbeitsplatzqualität

Wenn ein Sektor als Sektor mit einer schlechten Arbeitsplatzqualität eingestuft wird, bedeutet dies, dass ein erheblicher Anteil der dort tätigen Arbeitnehmer einer Mehrfachbenachteiligung ausgesetzt ist, einschließlich schlechte Bezahlung, eine relativ starke Exposition gegenüber physischen wie auch psychosozialen Risiken, unregelmäßige Arbeitszeitregelungen, wenig oder keine Kontrolle über die Arbeitszeit, hohe Arbeitsintensität und geringe Aufstiegschancen. In puncto Gesundheit und

Wohlbefinden berichten Arbeitnehmer in Sektoren mit einer schlechten Arbeitsplatzqualität fast zweimal so häufig von negativen Ergebnissen bei Gesundheit und Wohlbefinden wie Arbeitnehmer in Sektoren, in denen die Arbeitsplatzqualität gut ist. Außerdem geben sie fast nur halb so häufig wie Arbeitnehmer in Sektoren mit einer guten Arbeitsplatzqualität an, dass sie ihre Tätigkeit im Alter von 60 Jahren noch ausführen können.

Berufe, nach Arbeitsplatzqualität eingestuft










Zur Analyse der Unterschiede bei der Arbeitsplatzqualität in verschiedenen Berufen wurde für 38 Berufe eine ähnliche Einstufung vorgenommen wie für die Sektoren. Bei der Analyse wurde die Internationale Standardqualifikation der Berufe (ISCO-08) zugrunde gelegt, bei der Berufe entsprechend ihrem Qualifikationsniveau und ihrer Spezialisierung eingestuft werden.












Bei allen vier Dimensionen der Arbeitsplatzqualität schnitten 12 Berufe schlecht ab, was sie als ungünstige Berufe kennzeichnet; 36 % aller Berufe in der EU zählen zu dieser Gruppe. Acht waren hoch auf der Skala platziert, dies entspricht 29 % der Berufe. Bei den übrigen handelt es sich um Berufe, die unterschiedliche Kombinationen aus günstigen und ungünstigen Arbeitsbedingungen



miteinander vereinen; ihr Anteil beträgt 35 % aller Tätigkeiten.

Interessant ist, dass die Berufe mit der günstigsten Arbeitsplatzqualität diejenigen sind, die ein höheres Qualifikationsniveau erfordern, etwa Führungskräfte und Fachleute, während mehrere Berufe mit der schlechtesten Arbeitsplatzqualität ein mittleres oder geringes Qualifikationsniveau voraussetzen.

Eurofound legt auf der Grundlage dieser Arbeiten ein Forschungsprojekt auf, das sich mit Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsqualität in diesen Berufen befasst und 2015 veröffentlicht werden soll.

Führungskräfte
 Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften
 Führungskräfte im kaufmännischen Bereich
 Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
 Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen
Akademische Berufe
 Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe
Lehrkräfte
 Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
 Juristen, Sozialwissenschaftler und Kulturberufe
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
Assistenzberufe im Gesundheitswesen
Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte
Informations- und Kommunikationstechniker
Bürokräfte und verwandte Berufe
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
 Bürokräfte mit Kundenkontakt
Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe

Dienstleistungsberufe und Verkäufer
 Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen
 Verkaufskräfte
Betreuungsberufe
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
Fachkräfte in der Landwirtschaft - Marktproduktion
 Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd - Marktproduktion
Handwerks- und verwandte Berufe
 Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektriker
 Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe
Präzisionshandwerker, Drucker und kunsthandwerkliche Berufe
Elektriker und Elektroniker
 Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung usw.
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
 Bediener stationärer Anlagen und Maschinen
 Montageberufe
 Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
Hilfsarbeitskräfte
Reinigungspersonal und Hilfskräfte
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
 Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen
 Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung
Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte

Gute Qualität  Schlechte Qualität 

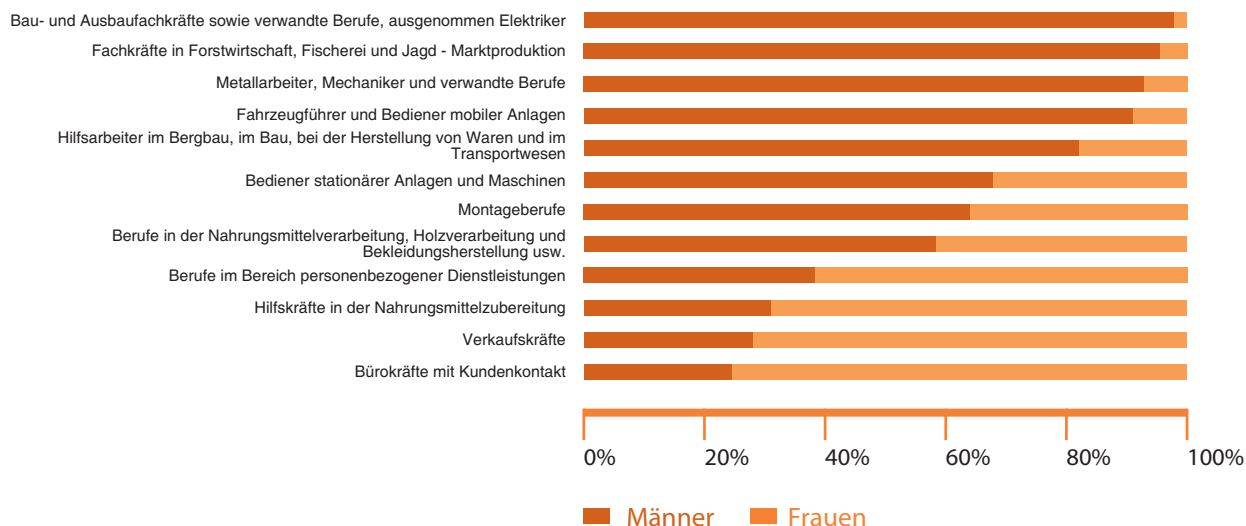
Merkmale von Arbeitnehmern in den ungünstigsten Berufen

Geschlecht

Berufe mit ungünstigen Arbeitsbedingungen werden in aller Regel auch sehr isoliert ausgeübt (Abbildung 15). Vier der Berufe, die bei allen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität am schlechtesten abschneiden – Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd -

Marktproduktion, Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe und Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen – sind überwiegend männlich dominiert. Drei andere - Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung, Verkaufskräfte und Bürokräfte mit Kundenkontakt - sind eine Frauendomäne.

Abbildung 15: Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der ungünstigen Berufe



Quelle: EWCS 2010

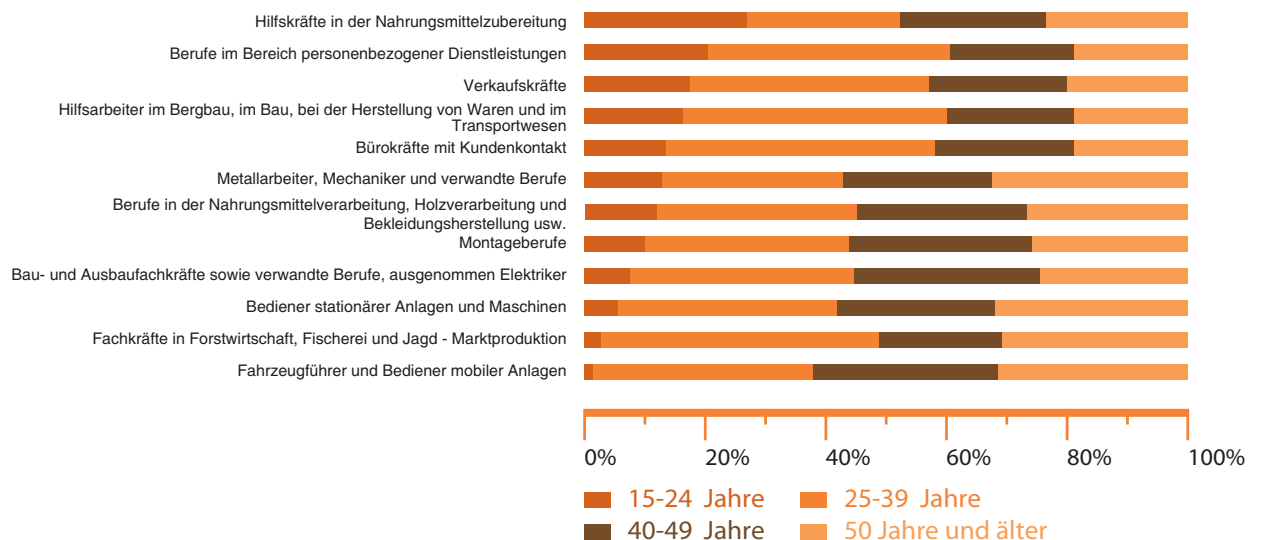


Alter

Ein erheblich höherer Anteil junger Arbeitnehmer ist in Berufen mit einer Mehrfachbenachteiligung tätig (Abbildung 16). Über die Hälfte der Arbeitnehmer in Berufen mit einer schlechten Arbeitsplatzqualität sind jünger als 40, im Vergleich zu 42 % in Berufen mit gemischten Bedingungen, und 46 % arbeiten in Berufen mit günstigen Bedingungen. Die größte Altersgruppe, die als Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung beschäftigt ist, ist zwischen 15 und 24 Jahre alt und

entspricht damit einem Anteil von 28 % an den Arbeitskräften, und ein ähnlich hoher Anteil an Arbeitnehmern im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (22 %) gehört ebenfalls dieser Altersgruppe an. Dies lässt sich dadurch erklären, dass diese Arbeitsplätze einerseits einen „Einstieg“ in den Arbeitsmarkt bieten und andererseits, dass ältere Arbeitnehmer ausscheiden, für die die Arbeitsbedingungen schwer erträglich sind.

Abbildung 16: Aufschlüsselung der ungünstigen Berufe nach Alter



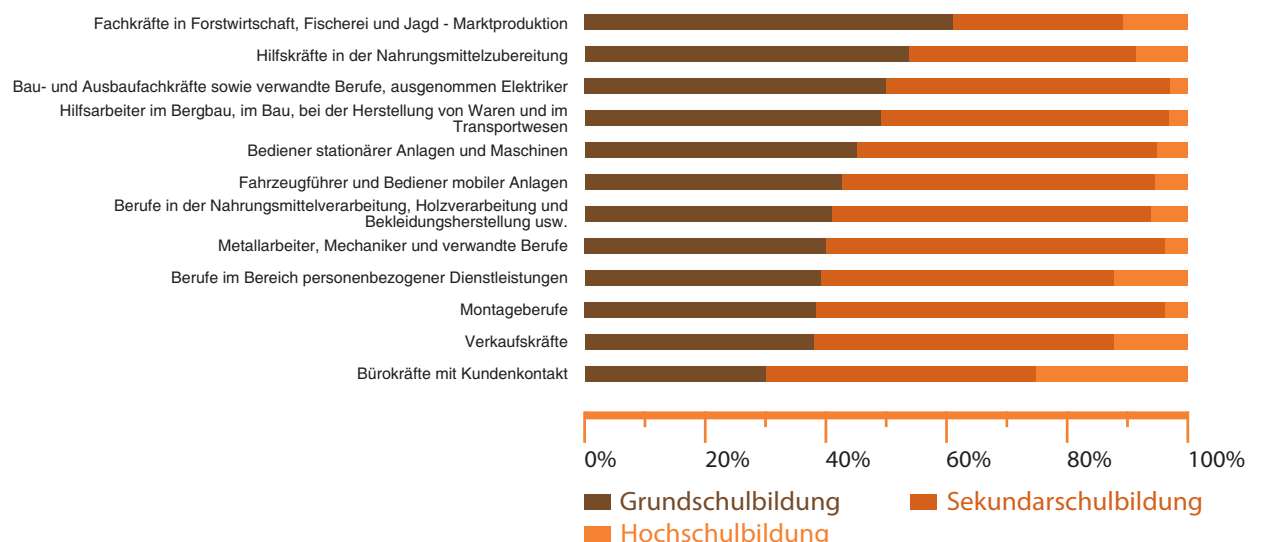
Quelle: EWCS 2010

Bildungsstand

Arbeitnehmer mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau dominieren in Berufen mit Mehrfachbenachteiligung (Abbildung 17). In 11 der 12 Berufe mit einer schlechten Arbeitsplatzqualität verfügen rund 90 % der Arbeitnehmer

oder mehr höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe (mit Ausnahme von Bürokräften mit Kundenkontakt, für die die Zahl bei unter 80 % liegt).

Abbildung 17: Aufschlüsselung der ungünstigen Berufe nach Bildungsstand



Quelle: EWCS 2010

Politische Botschaft

Die Tatsache, dass eine große Zahl von Arbeitnehmern an Arbeitsplätzen mit schlechter Qualität tätig ist, verdient ein besonderes Augenmerk. Regierungen, Sozialpartner und einzelne Arbeitgeber müssen zu einer besseren Arbeitsplatzqualität beitragen, indem sie bei den ungünstigen Arbeitsbedingungen ansetzen. Gesammelte Belege aus den Forschungsarbeiten von Eurofound und anderen zeigen, dass die Arbeitsbedingungen zusammen mit einem guten Gesundheitszustand und Wohlbefinden

der Arbeitnehmer auch mit einer höheren Motivation, mehr Kreativität und Engagement und mit geringeren Fehlzeiten zusammenhängen, was letztlich der Produktivität des Unternehmens zugutekommt. Darüber hinaus wird durch Arbeitsbedingungen, die einer besseren Arbeitnehmerbeteiligung und einem längeren Erwerbsleben förderlich sind, auch die Zukunftsfähigkeit der Volkswirtschaften und Gesellschaften langfristig gefördert.

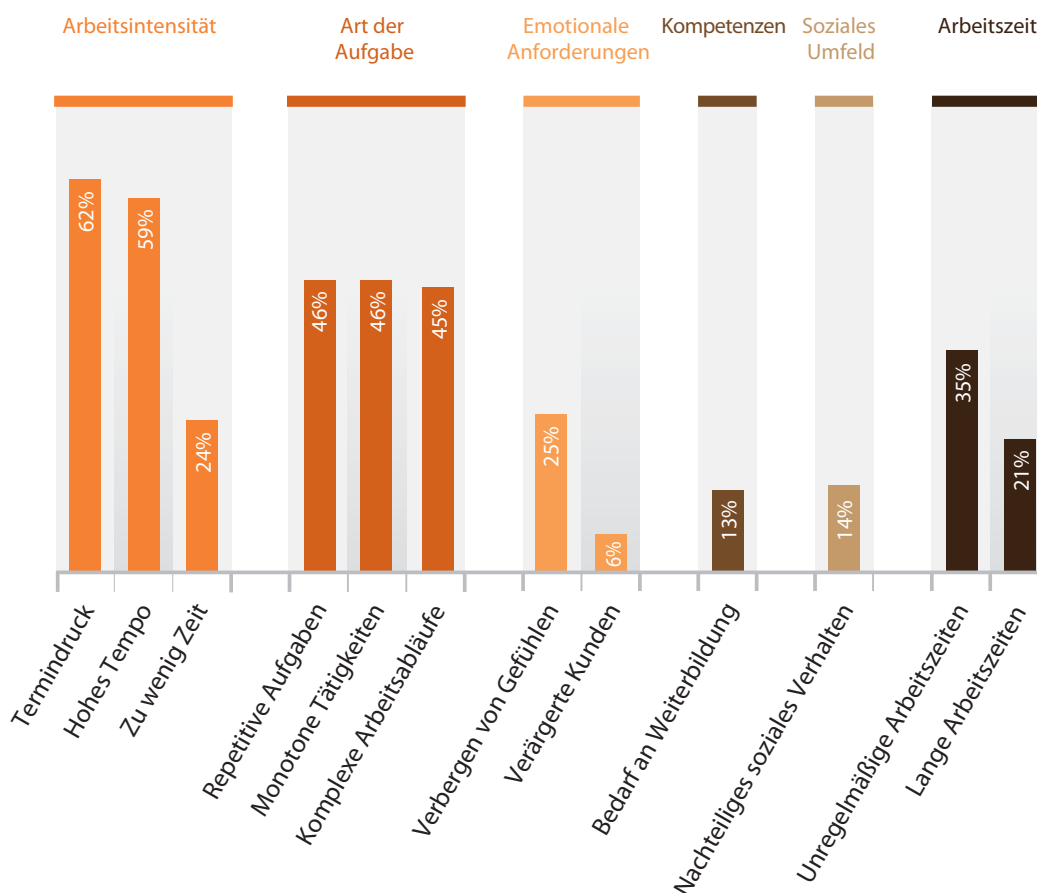


Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz

Arbeit ist mit den unterschiedlichsten psychischen und sozialen Anforderungen an Arbeitnehmer verbunden. Diese psychosozialen Anforderungen ergeben sich aus besonderen Arbeitsbedingungen – die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert ist, die Arbeitszeitregelungen, die sozialen Beziehungen, die Arbeitsinhalte und die Arbeitsbelastung. In den letzten Jahren wurde zunehmend anerkannt, dass sich diese Faktoren auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer auswirken. 2014 haben Eurofound und ihre Schwesteragentur EU-OSHA zusammen an einem Gemeinschaftsprojekt zu psychosozialen Risiken an europäischen Arbeitsplätzen im Rahmen der EU-OSHA Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ gearbeitet.

Psychosoziale Risikofaktoren haben zahlreiche negative Auswirkungen: sie können den Stress erhöhen, die Arbeitsplatzzufriedenheit verringern, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Schlafstörungen verursachen, der physischen und psychischen Gesundheit schaden und zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen beitragen. Darüber hinaus hat die Forschung gezeigt, dass die Exposition gegenüber mehrfachen Risikofaktoren noch stärkere negative Auswirkungen haben kann, insbesondere dann, wenn Menschen unter Druck arbeiten, als die Summe der Auswirkungen der einzelnen Risikofaktoren. Diese Exposition von Arbeitnehmern gegenüber den am weitesten verbreiteten oder schwerwiegendsten Risikofaktoren ist in Abbildung 18 zusammengefasst. Sie weist auf starke Schwankungen bei der Häufigkeit unterschiedlicher Arten von Risiken hin.

Abbildung 18: Häufigkeit psychosozialer Risiken in Europa



Quelle: EWCS 2010



Arbeitsintensität

Die Arbeitsintensität ist das häufigste psychosoziale Risiko an europäischen Arbeitsplätzen. Der Begriff bezieht sich auf die Anforderungen an den Arbeitnehmer, die sich aus dem Arbeitsvolumen und der für die Ausführung der Arbeit erforderlichen Zeit ergeben. Bei dieser Untersuchung wurde die Arbeitsintensität anhand von drei Variablen gemessen: Arbeiten unter hohem Tempo, Arbeiten unter Termindruck, und Arbeiten, ohne die erforderliche Zeit zu haben, um die Aufgabe zu bewältigen. Weit mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer sind den beiden erstgenannten Risikofaktoren ausgesetzt: 62 % arbeiten unter Termindruck, während 59 % unter hohem Tempo arbeiten. Fast ein Viertel hat Schwierigkeiten, die Aufgabe fristgerecht zu erledigen.

Art der Aufgaben

Das Wohlbefinden kann durch den Arbeitsinhalt gefährdet werden: repetitive und monotone Tätigkeiten können Langweile hervorrufen und demotivierend wirken; komplexe Arbeitsabläufe können vermehrt Stress verursachen, es sei denn, die Arbeitnehmer verfügen über die erforderlichen Kompetenzen, und die Tätigkeit ist so ausgelegt, dass sie sie auch bewältigen können. Fast die Hälfte der europäischen Arbeitnehmer erlebt diese Risikofaktoren, und sie sind über alle Arbeitsplätze insgesamt gleichermaßen verbreitet.

Bei einer Aufschlüsselung der Häufigkeit nach Berufen ergibt sich naturgemäß, dass komplexe Arbeitsabläufe ein Risiko auf höheren Ebenen der Berufsstruktur sind, das häufiger bei Führungskräften, Fachkräften und Technikern zu beobachten ist, während monotone und repetitive Tätigkeiten eher bei Arbeitnehmern in Fabriken und bei Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie bei Hilfsarbeitern zu beobachten sind.

Emotionale Anforderungen

Tätigkeiten, die mit dem Kontakt mit Menschen innerhalb und außerhalb der Organisation verbunden sind, wie Kunden, Patienten und Auftraggeber, beanspruchen Arbeitnehmer häufig emotional, wenn sie Konflikte bewältigen oder ihre Gefühle verbergen müssen (etwa Mitleid oder Frustration). Ein Viertel der Arbeitnehmer berichtet, Gefühle verbergen zu müssen, während ein sehr viel kleinerer Anteil mit verärgerten Kunden umgehen muss. Emotional anspruchsvolle Tätigkeiten finden sich typischerweise im Bildungs- und Gesundheitswesen und bei der Erbringung sonstiger Dienstleistungen.

Kompetenzen

Der Mangel an den für eine Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen kann problematisch sein, kommt jedoch weniger häufig bei den Arbeitskräften insgesamt vor als vielmehr das Problem, dass ein Arbeitnehmer seine Kompetenzen bei der Arbeit nicht einsetzen kann. Allerdings berichtet ein hoher Prozentsatz der Beschäftigten, die einer höher qualifizierten Tätigkeit nachgehen - in den Kategorien Führungskräfte, Fachkräfte und Techniker -, dass sie Weiterbildungsmaßnahmen benötigen. Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage ist auch bei Arbeitnehmern in den Dienstleistungsbereichen wie Finanzdienstleistungen, Bildungs- und Gesundheitswesen häufiger zu beobachten. Diese Berufe und Wirtschaftszweige sind in stärkerem Maße von Prozess- und technologischen Veränderungen betroffen, und die Arbeit ist komplexer, was erklären könnte, weshalb Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage häufig vorkommen.

Soziales Umfeld

Unter den Begriff problematisches soziales Verhalten fallen Beschimpfungen, Drohungen und Demütigungen, körperliche Gewalt, Mobbing, Belästigung und sexuelle Belästigung. Insgesamt liegt der Anteil der Arbeitnehmer in der EU, die von einem derartigen problematischen sozialen Verhalten in dem Monat vor der Erhebung berichten, bei 14%. Allerdings sind sie den einzelnen Verhaltensweisen in unterschiedlichem Maße ausgesetzt. Beschimpfungen kommen am Arbeitsplatz relativ häufig vor, denn 11% der Arbeitnehmer berichten, dass sie bereits verbalen Angriffen ausgesetzt waren. Demütigungen und Drohungen kommen etwas seltener vor - davon berichten 5% der Arbeitnehmer. Unerwünschte Annäherungsversuche sind am seltensten und werden von nur 2% berichtet.

Arbeitszeit

Die gesundheitlichen Folgen langer Arbeitszeiten, von Schicht- und Nachtarbeit und Mangel an ausreichenden Ruhezeiten, sind bestens bekannt. Gesetzlich ist die Dauer der Arbeitszeit begrenzt, und es sind Mindestruhezeiten einzuhalten. Ungünstige Arbeitszeitregelungen können Arbeitnehmer aber auch daran hindern, Arbeit und Privatleben in ein ausgewogenes Gleichgewicht zu bringen. In Europa gaben 35% der Arbeitnehmer an, dass sich ihre Arbeitszeit regelmäßig ändert, während 21% im Durchschnitt mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten.

Zusammenhang zwischen Risikofaktoren und mangelndem Wohlbefinden

Bei der Analyse wurde anschließend der Zusammenhang zwischen diesen Risikofaktoren und verschiedenen Aspekten eines eingeschränkten Wohlbefindens untersucht: Gesundheitsprobleme, Schlafstörungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, arbeitsbedingter Stress, Fehlzeiten, empfundene Unfähigkeit, die Tätigkeit auch im Alter von 60 Jahren noch ausführen zu können, und Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Der Risikofaktor, der kurzfristig am stärksten mit all diesen Ergebnissen in einem Zusammenhang stand, war ein problematisches soziales Verhalten. Diejenigen, die dieses erlebt hatten, berichteten mit einer mehr als doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit von Schlafproblemen, Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und von negativen Auswirkungen der Arbeit auf ihre Gesundheit.

Das Risiko von arbeitsbedingtem Stress wurde durch eine Reihe von Risikofaktoren erheblich vergrößert, insbesondere durch den Zwang, seine Gefühle verbergen

zu müssen, und die hohe Arbeitsintensität. Arbeitnehmer, die von einem dieser Risiken berichten, berichten auch mit fast dreifach höherer Wahrscheinlichkeit von arbeitsbedingtem Stress als Arbeitnehmer, die diesen Risiken nicht ausgesetzt sind. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer Stress empfinden, wenn eine hohe Arbeitsintensität mit einem hohen Grad an Selbstbestimmung verknüpft ist, geringer. Dies weist darauf hin, dass es Potenziale gibt, um die negativen Auswirkungen der Arbeitsintensität zu mildern, und zwar dann, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeit in stärkerem Maße selbst steuern können. Weitere Faktoren, die Arbeitnehmer einem besonders hohen Risiko von arbeitsbedingtem Stress aussetzen, sind der Umgang mit aufgebrachten Kunden, der Bedarf an mehr Weiterbildungsmaßnahmen, um seine Aufgaben erfolgreich meistern zu können, problematisches soziales Verhalten und lange Arbeitszeiten.

Politische Botschaft

Die meisten Arbeitnehmer sind bei ihrer Tätigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit der einen oder anderen Form von Risiko ausgesetzt; viele sind mit mehreren Risiken gleichzeitig konfrontiert, was die negativen Ergebnisse noch verstärken dürfte. Die Verhütung und Verringerung der Risikoexposition ist zweifelsohne ein Ansatz zum Schutz von Arbeitnehmern. Die verstärkte Förderung günstiger Arbeitsbedingungen ist ein weiterer Ansatz, wenn die Risiken nicht beseitigt werden können. Die Eintönigkeit und Wiederholungshäufigkeit von Abläufen könnte durch Jobrotation verringert werden. Mehr Selbstbestimmung könnte Arbeitnehmer in die Lage versetzen, besser mit dem Druck umzugehen, unter dem sie bei der Arbeit stehen.

Mehr Weiterbildungsmaßnahmen könnten die Fähigkeit von Arbeitnehmern stärken, mit den an sie gestellten Anforderungen besser umzugehen, ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern und die Arbeitsplatzunsicherheit verringern. Bei dieser Untersuchung wurde ferner festgestellt, dass ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben und das Gefühl, seine Arbeit gut gemeistert zu haben, die Wahrscheinlichkeit negativer Ergebnisse verringert. Daher könnte die Förderung flexibler Arbeitszeitregelungen und die Integration einer intrinsischen Anerkennung in die Arbeit Arbeitnehmer, die mit schwierigen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, widerstandsfähiger und belastbarer machen.

Sozialer Dialog unter Beschuss

Die Krise hat dem sozialen Dialog einen schweren Schlag versetzt, als eingespielte Prozesse angesichts des Rückgangs der Nachfrage nach Arbeit im privaten Sektor und der Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor zusammenbrachen. Trotz solcher Rückschläge ist der soziale Dialog der wichtigste Mechanismus, über den Veränderungen bei der Arbeit erzielt werden; hier können die Interessen und Ziele der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Ausdruck gebracht und Lösungen für Fragen von beiderseitigem Interesse ausgehandelt werden.

Die neue Kommission sieht den sozialen Dialog als eine Möglichkeit, Arbeitsmarktreformen auf EU-Ebene zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit zu konzipieren und umzusetzen. In seiner Eröffnungsansprache in der Sitzung

des Europäischen Parlaments im Juli 2014 stellte Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker fest, dass eine funktionierende soziale Marktwirtschaft vom sozialen Dialog abhängt, und versprach, die Gespräche zwischen den Sozialpartnern auf EU-Ebene wieder aufzunehmen. Im Laufe des Jahres gab Marianne Thyssen, das für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität zuständige Kommissionsmitglied, die Absicht der Kommission bekannt, „*get social dialogue started again in order to strengthen employment, speed up structural reform and unleash Europe's growth potential*“ (den sozialen Dialog erneut zum Leben zu erwecken, um die Beschäftigung zu stärken, Strukturreformen zu beschleunigen und das Wachstumspotenzial Europas freizusetzen).



Veranstaltung – Neue Impulse für den sozialen Dialog

Im Juni 2014 organisierte Eurofound zusammen mit dem griechischen EU-Ratsvorsitz eine hochrangige Konferenz zum Thema „*Social dialogue as a driver in shaping and improving employment and working conditions in the EU*“ (Der Sozialdialog als Determinante für die Gestaltung und Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der EU). Bei der Konferenz kamen Vertreter von Ministerien, nationalen und europäischen Sozialpartnerorganisationen, der Europäischen Kommission, internationalen Organisationen sowie Experten und akademische Referenten zusammen, um Erkenntnisse aus der Krise zu gewinnen und die Zukunft des sozialen Dialogs in der EU zu beleuchten.

Der Nobelpreisträger und Wirtschaftswissenschaftler Sir Christopher Pissarides hielt die Festrede, in der er feststellte, dass der soziale Dialog ein notwendiger Mechanismus sei, um der zunehmend unausgewogenen Verteilung des Reichtums infolge der digitalen Revolution und der Globalisierung entgegenzuwirken: „*Agreements about wages and working conditions based on dialogue between organised labour and organised employers are likely to have a better outcome for distribution than atomistic capitalism*“ (Abkommen über Löhne und Arbeitsbedingungen auf der Grundlage eines Dialogs zwischen organisierten Arbeitnehmern und organisierten Arbeitgebern führen vermutlich zu besseren Ergebnissen für die Verteilung als ein atomistischer Kapitalismus).

In den ersten beiden Jahren der Rezession erwies sich der soziale Dialog als widerstandsfähig und half einigen Mitgliedstaaten, den Turbulenzen der Krise zu trotzen. Doch mit fortschreitender Krise schwächelte die Sozialpartnerschaft und brach in vielen Fällen völlig zusammen. Gestützt auf Angaben nationaler Experten stufte Eurofound die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbeziehungen in vier Mitgliedstaaten als „äußerst schwerwiegend“ ein. Dies sind auch genau die Länder, die die durchschlagendsten Maßnahmen zum Schuldenabbau umsetzen mussten - Spanien, Griechenland, Irland und Portugal. Gleichwohl gibt es auch eine recht große Gruppe von Ländern, in denen die Auswirkungen als „schwerwiegend“ bezeichnet wurden.

Das Bild ist jedoch nicht durchweg negativ. In manchen Ländern wurde die Erhaltung von Arbeitsplätzen zu einer gemeinsamen Priorität, wobei beide Seiten ihren Standpunkt ändern mussten - die Gewerkschaften in Bezug auf die Löhne und die Arbeitgeber in Bezug auf die Deregulierung -, anstatt an ihren üblichen politischen Positionen festzuhalten. In Deutschland beispielsweise haben die Sozialpartner nachweislich stärker zusammengearbeitet, was der Stärke des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen insgesamt geschuldet war.

Veranstaltung – Neue Perspektiven für Arbeitsbeziehungen

Im weiteren Jahresverlauf hat Eurofound ein großes Treffen von Experten für Arbeitsbeziehungen und Wissenschaftler für die 2014 Industrial Relations in Europe Conference (IREC), „*The future of the European Social Model – New perspectives for industrial relations, social and employment policy in Europe?*“ (Die Zukunft des Europäischen Sozialmodells - Neue Perspektiven für die Arbeitsbeziehungen, die Sozial- und Beschäftigungspolitik

in Europa?) organisiert. In drei Tagen wurden mehr als 80 Vorträge gehalten, und die Teilnehmer diskutierten über vielfältige Themen in Parallelworkshops, einschließlich über länderübergreifende Umstrukturierungen und Sozialdumping, die soziale Eingliederung von Migranten und gefährdeten Arbeitnehmern und die Repräsentativität der Sozialpartner.



Einseitige Entscheidungsfindung

Im Großen und Ganzen steht der Staat offenbar zwischenzeitlich als wichtigster Akteur der Arbeitsbeziehungen in vielen Mitgliedstaaten an vorderster Front. Tendenziell ist zu beobachten, dass Regierungen Eingriffe extrem schnell beschließen und umsetzen,

häufig, ohne sich an die eingespielten Verfahren zur Anhörung der Sozialpartner zu halten. Dieser Unilateralismus seitens der Regierungen war bei Umstrukturierungen im öffentlichen Sektor und bei Lohnkürzungen und Nullrunden am stärksten ausgeprägt.

Auswirkungen auf die Sozialpartner

Der unablässige Mitgliederverlust der Gewerkschaften hat sich seit 2008 offenbar verlangsamt, und es liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass der Organisationsgrad mancher Gewerkschaften wieder zunimmt. Dies könnte auf ihre erhöhte Außenwirkung und ihren höheren Stellenwert infolge der Krise zurückzuführen sein. In einer Reihe von Ländern sind neue soziale Bewegungen entstanden, insbesondere in denjenigen, die finanziell am stärksten unter Druck gerieten, wie Griechenland, Spanien, Portugal und Slowenien. In Griechenland werden zwischenzeitlich von informellen Arbeitnehmerverbänden viele Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene abgeschlossen, während in Portugal und Spanien neue Protestbewegungen entstanden sind.

Auf Arbeitgeberseite zeichnet sich das Bild einer Mischung aus steigenden Mitgliederzahlen in Arbeitgeberverbänden in manchen Ländern (etwa Zypern) und einem Mitgliederverlust in anderen (wie Deutschland und Litauen) ab. Den neuesten Daten der Europäischen Unternehmenserhebung (ECS) zufolge war 2013 ein Viertel der Unternehmen Mitglied in einem Arbeitgeberverband, der Tarifverträge aushandelte. Durch eine solche Mitgliedschaft ist jeder vierte Arbeitnehmer in der EU abgedeckt, da größere Unternehmen dort eher häufiger vertreten sind.

Dezentralisierung der Tarifverhandlungen

Der ECS zufolge fallen 60% der Beschäftigten in Betrieben des privaten Sektors mit mindestens 10 Beschäftigten unter einen Tarifvertrag, der auf betrieblicher, regionaler, sektoraler oder beruflicher Ebene (oder einer beliebigen Kombination aus diesen Ebenen dort, wo mehrfache, miteinander verbundene Vereinbarungen geschlossen werden) ausgehandelt wird. Diese Zahl steigt auf 70%, wenn auch nationale branchenübergreifende Vereinbarungen (wie in Italien, Finnland oder Spanien) berücksichtigt werden.

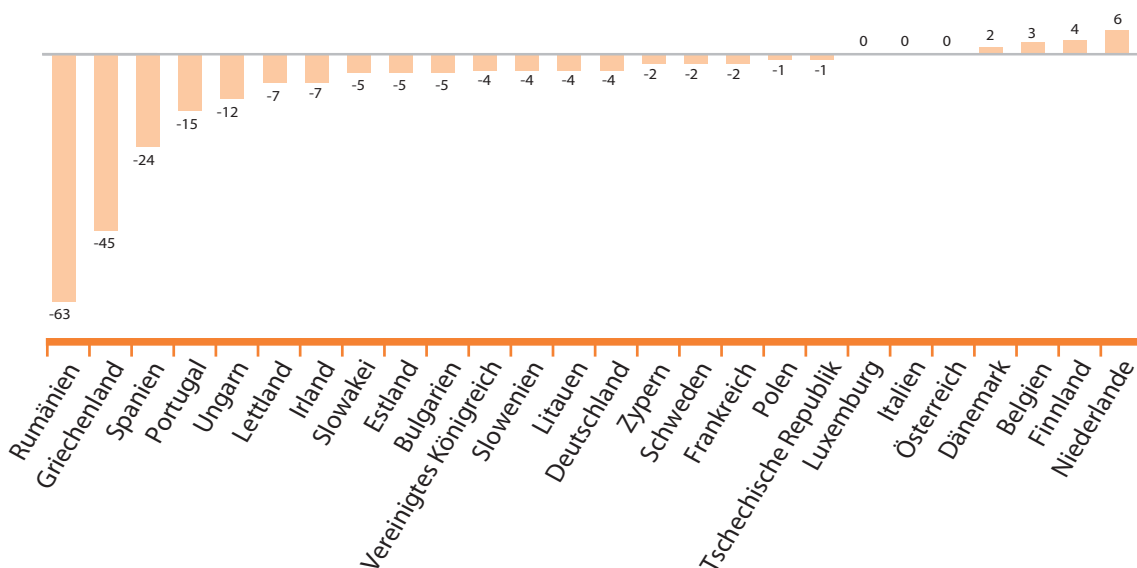
Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen hat sich im Zuge der Krise beschleunigt. Die meisten Länder haben dies in einem gewissen Ausmaß erlebt - Tarifverhandlungen, die sich von der nationalen auf die Branchen- oder die betriebliche Ebene oder von der Branchen- auf die betriebliche Ebene verlagert haben -, auch wenn die vorherrschende Verhandlungsebene in den meisten Fällen unverändert blieb. In manchen Mitgliedstaaten wird eine Dezentralisierung dadurch erreicht, dass Vereinbarungen auf einer niedrigeren Ebene Vorrang vor solchen auf einer höheren Ebene haben. Die Einführung bzw. verstärkte Inanspruchnahme von Öffnungs- und Nichtbeteiligungsklauseln trägt ebenfalls zu diesem Dezentralisierungstrend bei. (Nichtbeteiligungsklauseln ermöglichen unter bestimmten Voraussetzungen Abweichungen von den Lohnstandards in den Branchen- oder branchenübergreifenden

Tarifverträgen, während Öffnungsklauseln Spielraum für weitere Verhandlungen zu bestimmten Lohnaspekten auf betrieblicher Ebene schaffen). Generell gilt, dass für die Umsetzung von Branchentarifverträgen auf betrieblicher Ebene mehr Flexibilität vorhanden ist.

Zu den weiteren Entwicklungen bei den Arbeitsbeziehungen gehören:

- ein Rückgang des Gesamtumfangs der Tarifverhandlungen, da manche Sozialpartner keine Bedingungen vereinbaren können - so ist beispielsweise in Portugal die Zahl der abgeschlossenen Tarifverträge von 48 im Jahr 2006 auf 17 im Jahr 2012 zurückgegangen;
- eine geringere Nutzung von Verlängerungsmechanismen, um sicherzustellen, dass sich ein Tarifvertrag auf einen ganzen Sektor erstreckt;
- Vereinbarungen mit kürzerer Laufzeit, von denen man glaubt, dass sie besser an das sich verändernde Wirtschaftsklima und die ungewissen Zeiten angepasst sind;
- Einschränkungen bei den Bedingungen, wodurch Tarifverträge nach ihrem Auslaufen automatisch in Kraft bleiben.

Abbildung 19: Änderung des Anteils der Arbeitnehmer, die zwischen 2008 und 2013 in den EU-Mitgliedstaaten unter einen Tarifvertrag fielen



Hinweis: Die Datenbank ICTWSS enthält für Kroatien für 2013 und für Malta für 2008 keine Daten.
Quelle: Datenbank ICTWSS

Was sind die Triebkräfte hinter der Dezentralisierung?

Verfechter der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen bringen vor, dass diese mehr Flexibilität bei der Lohnfindung ermöglichen, insbesondere auf betrieblicher Ebene. Aufgrund der im Rahmen des Europäischen Semesters abgegebenen länderspezifischen Empfehlungen sahen sich die Mitgliedstaaten gezwungen, ihre Lohngestaltungsmechanismen so zu reformieren, dass die Wettbewerbsfähigkeit gefördert wurde. Angesichts dieser Entwicklungen hat Eurofound Untersuchungen durchgeführt, um herauszufinden, wie stark verschiedene Lohngestaltungssysteme an den Zusammenhang zwischen Löhnen und Produktivität gekoppelt sind. Bei der Untersuchung der Entwicklungen

der Arbeitskosten zwischen 1998 und 2012 in den Mitgliedstaaten konnte kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Tarifverhandlungssystem und dem Anstieg der Lohnstückkosten festgestellt werden. Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Löhnen und Produktivität können unterschiedliche Systeme zu ähnlichen Ergebnissen führen, und ähnliche Systeme können unterschiedliche Ergebnisse erzielen.

Eurofound führt eine Datenbank über Tarifentwicklungen und Tarifverhandlungssysteme in der EU. Diese Datenbank ist online unter www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/context abrufbar.

Arbeitskampf

Während bis 2008 an der Arbeitskampffront weitgehend Ruhe herrschte, waren die Krisenjahre durch einen Anstieg der Zahl der Arbeitskämpfe gekennzeichnet. Fast jeder zehnte Betrieb im privaten Sektor in der EU hat zwischen 2008 und 2013 der ECS zufolge einen

mindestens eintägigen Streik erlebt. Eine „sanftere“ Form des Arbeitskampfes wie z. B. die Weigerung, Überstunden zu leisten, Dienst nach Vorschrift oder ein Streik von weniger als einem Tag fand in 6% bis 7% der Betriebe statt.

Politische Botschaft

Die Arbeitsbeziehungen in Europa wurden durch die Krise geschwächt. Trotzdem funktionierte der soziale Dialog in manchen Ländern besser als in anderen, was den Schluss nahe legt, dass manche Systeme für den Umgang mit jähren Erschütterungen in der Wirtschaft möglicherweise besser geeignet sind. Die Systeme der Arbeitsbeziehungen der nordischen und westeuropäischen Länder sehen potenziell eine größere Flexibilität hinsichtlich der Akteure und Prozesse vor, die sie in die Lage versetzen, sich schneller auf Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds einzustellen. Darüber hinaus bestehen in diesen Ländern stärkere Verbindungen zwischen den Verhandlungsebenen, und die Arbeitsbeziehungen und die entsprechende Kultur sind weniger kontrovers. In den Ländern allerdings, in denen die Arbeitsbeziehungen am stärksten betroffen waren - Irland, Portugal, Spanien und Griechenland -, waren die Sozialpartner möglicherweise aufgrund des Ausmaßes der wirtschaftlichen Anpassungen völlig überfordert, was ihnen nur relativ wenig Spielraum

ließ. Sobald die konjunkturelle Erholung etwas mehr an Boden gewonnen hat, könnten die Sozialpartner versuchen, den sozialen Dialog wiederherzustellen und ihn gegenüber zukünftigen Erschütterungen widerstandsfähiger sowie anpassungsfähiger an wirtschaftliche und soziale Ziele machen.

Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen hat sich beschleunigt, was sich durch das Ziel begründen lässt, mehr Flexibilität bei der Lohnfindung zu ermöglichen, insbesondere auf betrieblicher Ebene. Eurofound konnte jedoch keinen klaren Zusammenhang zwischen dem Tarifverhandlungssystem der Mitgliedstaaten und dem Anstieg der Arbeitskosten feststellen. Wie bereits ausgeführt, können im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Löhnen und Produktivität unterschiedliche Systeme zu ähnlichen Ergebnissen führen, und ähnliche Systeme können unterschiedliche Ergebnisse erzielen.

Ein hypothetischer Mindestlohn

Bei ihrer Untersuchung der Löhne hat Eurofound auch die potenziellen Auswirkungen eines EU-weit koordinierten hypothetischen Mindestlohns näher beleuchtet. Bei der Analyse wurde untersucht, welcher Anteil an Arbeitnehmern in jedem Land betroffen wäre, falls der Mindestlohn in jedem Mitgliedstaat auf einen Schwellenwert von 60% des Medianlohns festgesetzt würde.

Die Untersuchung ergab, dass ein koordinierter Mindestlohn in den meisten Mitgliedstaaten zu einem Anstieg der Mindestlöhne führen würde. Das Land, das die größten Auswirkungen - hinsichtlich der Zahl der Arbeitnehmer, deren Löhne steigen würden - spüren würde, wäre Deutschland, dicht gefolgt von Litauen. In

diesen beiden Ländern war der Anteil der Arbeitnehmer (nahezu jeder Vierte), der unter diesem Schwellenwert lag, hoch. Der Bruch im institutionellen Gefüge wäre in Ländern mit branchenspezifischen Mindesttariflöhnen am stärksten ausgeprägt, da er entweder zu einer Verlagerung hin zu einer Art gesetzlichem Modell der zweiten Ebene (als Grundlage des Tarifmodells) führen oder die Zusage aller beteiligten Partner auf allen Ebenen zur Erreichung der EU-Zielvorgabe voraussetzen würde. Auch hier wäre Deutschland am stärksten betroffen.

(Im Juli 2014 stimmte der Bundestag dem ersten nationalen Mindestlohn des Landes in Höhe von 8,50 EUR pro Stunde zu, der am 1. Januar 2015 wirksam wurde).



Quellen

Eurofound (2012), *Tendenzen bei der Arbeitsplatzqualität in Europa*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in Europa*, Dublin.

Eurofound (2014), *Berufsprofile bei den Arbeitsbedingungen: Ermittlung von Gruppen mit Mehrfachbenachteiligung*, Dublin.

Eurofound (2014), *Löhne in Europa im 21. Jahrhundert*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

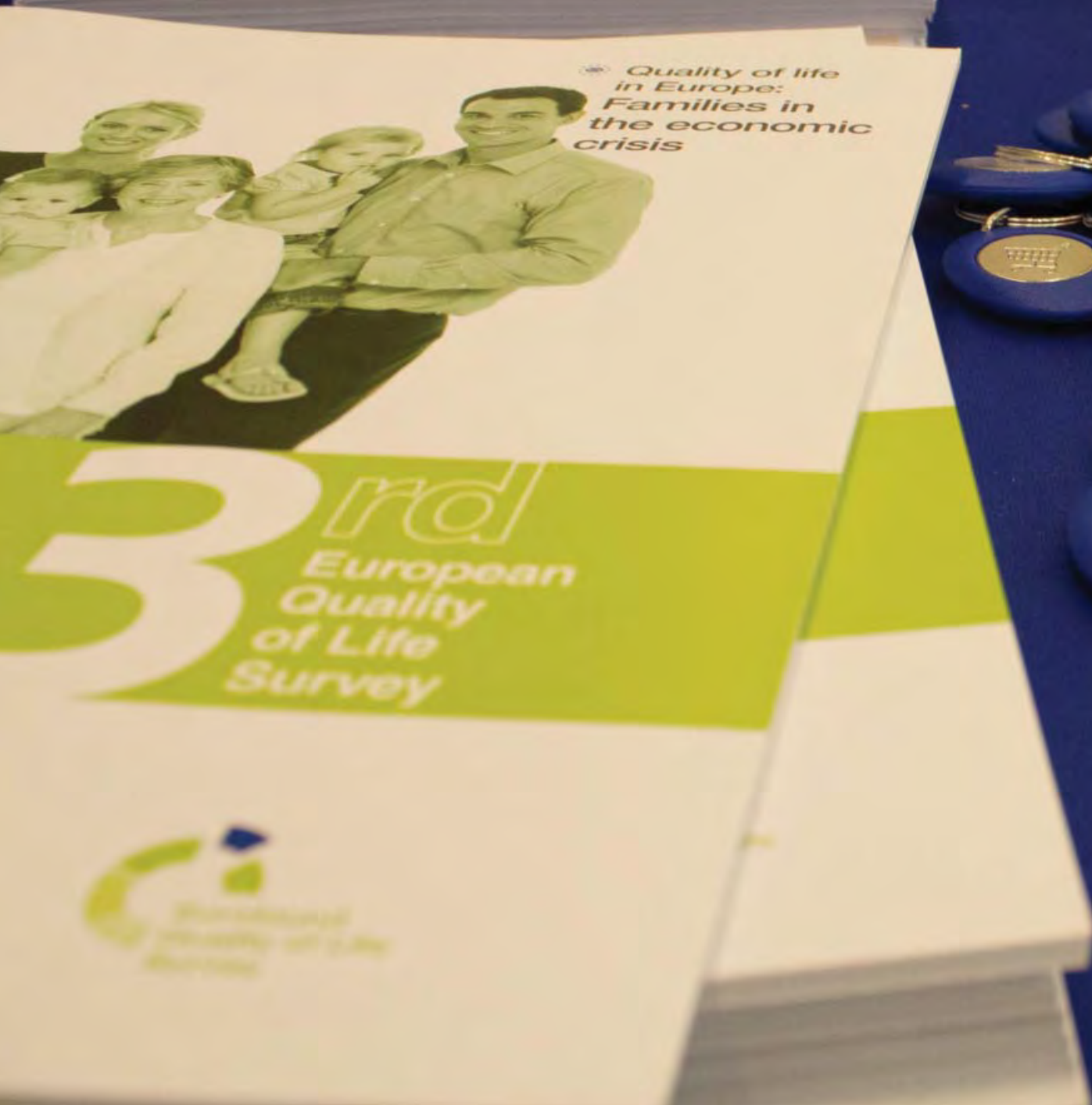
Eurofound und EU-OSHA (2014), *Psychosoziale Risiken in Europa: Prävalenz und Präventionsstrategien*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzqualität: Vergleich der Sektoren in Europa*, Dublin.

Eurofound (2015), *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.



Eurofound



Quality of life in Europe: Families in the economic crisis

3rd European Quality of Life Survey





Lebensqualität, Bürger und öffentliche Dienste

Die Sozialpolitik in der Europäischen Union stellt die sozialen Investitionen in den Aufbau der Kapazitäten von Menschen in den Vordergrund, um mit gesellschaftlichen Rückschlägen besser umzugehen, und zielt auf ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ab. Bei sozialen Investitionen kommt dem Angebot an hochwertigen öffentlichen Diensten ein zentraler Stellenwert zu. Der Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung, guten Wohnmöglichkeiten und anderen öffentlichen Dienstleistungen ist für die Förderung der Lebensqualität und der notwendigen Voraussetzungen für eine uneingeschränkte Teilhabe der Bürger an der Gesellschaft wichtig.

Für die Regierungen war es daher in den letzten Jahren eine Herausforderung, weiterhin in öffentliche Dienste zu investieren, da der Tenor bei den öffentlichen Ausgaben immer „Sparen“ lautete. Paradoxerweise haben sich die Bürger mit der sinkenden Kaufkraft der Regierungen zur Befriedigung ihrer Bedürfnisse verstärkt an öffentliche Dienste gewandt, da die privaten Dienste immer unerschwinglicher wurden.

Neue Hindernisse für die Gesundheitsversorgung

Die Gesundheitsversorgung verschlingt einen Großteil der Staatsfinanzen, und daher ist sie auch eine der herausragenden Zielscheiben für mögliche Einsparungen, wenn die öffentlichen Haushalte zusammengestrichen werden. In den im Rahmen des Europäischen Semesters abgegebenen länderspezifischen Empfehlungen, in denen Effizienz, Kürzung der Arzneimittelausgaben und eine Verlagerung von der stationären Versorgung hin zu ambulanter oder gemeindenaher Pflege hervorgehoben wurden, wurde erneut darauf verwiesen, dass Disziplin im Gesundheitswesen absolut unumgänglich war. Gelitten haben aber auch Systeme, in denen die Gesundheitsversorgung überwiegend über Krankenkassenbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert wird; die Beiträge gingen infolge von Lohnkürzungen und sinkenden Erwerbsquoten ebenfalls zurück.

Der Zugang zur Gesundheitsversorgung muss jedoch aufrechterhalten werden, auch wenn die finanzielle Freiheit der Regierungen eingeschränkt ist. Gesundheit und Armut können in einem Teufelskreis nebeneinander bestehen, in dem Menschen aufgrund einer Krankheit nicht arbeiten können, was zu einer Verschlechterung des Lebensstandards führt, was wiederum die Krankheit verschlimmert. Wenn andere von diesem Menschen abhängen, geraten auch sie in die Armutsfalle.

Die Erkenntnisse bezüglich des Zugangs zur Gesundheitsversorgung aus der EQLS 2011 von Eurofound belegen, dass die Europäer insgesamt die Situation zu diesem Zeitpunkt nicht als einen Einbruch empfanden. Dies galt sogar für Länder, die von der Krise stark getroffen wurden; so berichteten die Befragten in Italien, Portugal und Spanien, dass sich der Zugang seit 2007 verbessert hatte. Die auffälligste Ausnahme war Griechenland, wo sich der Zugang erheblich schwerer gestaltete. So stieg beispielsweise der Anteil der Griechen, die Schwierigkeiten hatten, die Kosten dieser Dienstleistungen zu tragen, zwischen 2007 und 2011 von 45 % auf 64 %.

Fast alle EU-Mitgliedstaaten haben seit 2007 ihre öffentlichen Gesundheitsausgaben gekürzt; Eurofound hat versucht herauszufinden, wo der Zugang als Folge davon erschwert wurde. Die Untersuchung beruhte auf Fallstudien aus neun Mitgliedstaaten (Griechenland, Irland, Lettland, Luxemburg, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien und Ungarn), die alle die Mittel in ihrem Gesundheitswesen gekürzt haben. Die Untersuchung erhob keinen Anspruch auf Repräsentativität, sondern sollte lediglich aufzeigen, wie Maßnahmen zum Ausgleich des Haushalts bestimmte Leistungen des öffentlichen Gesundheitswesens und den Zugang dazu beeinträchtigt haben. Dabei wurde festgestellt, dass selbst in Fällen, in denen bei den Gesundheitsleistungen eines Landes kaum Einschnitte vorgenommen wurden, trotz alledem Auswirkungen auf den Zugang zur Gesundheitsversorgung festgestellt werden konnten. Bei der Untersuchung wurden auch Maßnahmen zur Minderung oder Verringerung der negativen Auswirkungen näher beleuchtet.

Die vorliegenden Anhaltspunkte deuten darauf hin, dass sich die Regierungen gezielt auf spezifische Dienstleistungen konzentriert und nicht das Angebot generell zusammengestrichen haben, und genau in diesen Bereichen sind die Auswirkungen der Kostendämpfungsmaßnahmen am auffälligsten. Naturgemäß wurden Dienstleistungen, von denen davon ausgegangen wurde, dass sie einfacher gestrichen werden konnten - diejenigen, die als am Rande des Gesundheitswesens angesiedelt gelten -, eher stärker in Mitleidenschaft gezogen. So wurden beispielsweise die Mittel für Unterstützungsleistungen für gefährdete Bevölkerungsgruppen gekürzt, wie z. B. Gesundheitsmediatoren für Migranten in Portugal und die von den medizinischen Versorgungseinrichtungen der Gemeinden in Slowenien beschäftigten Sozialarbeiter. Beide Dienste helfen Menschen, die Schwierigkeiten haben, sich im Gesundheitssystem zurechtzufinden, und durch die Ausgabenkürzungen sind diese Gruppen noch stärker benachteiligt.



Eingeschränktes Angebot

Die Ausgabenkürzungen fanden aber auch in Form von Budgetdeckelungen und Verzögerungen bei der Bezahlung von Gesundheitsdienstleistern statt. In manchen Mitgliedstaaten (Belgien, Bulgarien, Lettland und Luxemburg) wurden Haushaltsobergrenzen für Gesundheitsdienstleister festgelegt, wodurch die Erstattung von Leistungen, die über die Schwellenwerte hinaus erbracht wurden, begrenzt wurde.

Auch der Personalbestand wurde reduziert, und bei der Einstellung neuer Mitarbeiter wurden Grenzen gezogen. In Spanien beispielsweise wurde im Januar 2012 kraft Gesetzes eine Ersatzquote bei Beschäftigten im öffentlichen Gesundheitswesen von 10 % festgelegt; bis Januar 2014 war der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Gesundheitswesen um 5,6 %, von 505 185 auf 476 689, zurückgegangen.

Kürzungen wurden sogar in Fällen vorgenommen, in denen die Nachfrage angezogen hat. In Irland wurden die Mittel für die häusliche Pflege (einschließlich Haushaltshilfen, Krankenpflege und Physiotherapie) besonders stark gekürzt: die Zahl der geleisteten Stunden sank von 13 Millionen 2008 auf 9 Millionen 2013, während die Zahl der Menschen, die in den eigenen vier Wänden betreut wurden, von 9 000 auf 11 000 anstieg.

Das reduzierte Angebot hat zu längeren Wartezeiten für diese Dienstleistungen geführt. Nach einer jahrelangen ständigen Verkürzung haben sich die durchschnittlichen Wartezeiten für bestimmte chirurgische Eingriffe in England, Irland, Portugal und Spanien geringfügig

verlängert. In Griechenland müssen Krebspatienten längere Wartezeiten für den Zugang zu geeigneten Therapiemaßnahmen in Kauf nehmen, insbesondere den kostspieligeren Behandlungen.

Die langfristige Rationalisierung der Dienstleistungen hat sich durch den Finanzierungsdruck beschleunigt. Die Gesundheitsbehörden haben die Gelegenheit genutzt, um Einrichtungen zu konsolidieren und kleinere, weniger effiziente Dienstleister zu schließen. In mehreren Ländern wurden kleinere öffentliche Krankenhäuser, insbesondere in ländlichen Gegenden, geschlossen. So wurden in Rumänien beispielsweise im April 2011 67 staatliche Krankenhäuser in ländlichen Gegenden (rund 15 % der öffentlichen Krankenhäuser des Landes) geschlossen. Solche Schritte treffen insbesondere Menschen mit eingeschränkter Mobilität oder solche, die sich die Kosten einer längeren Anreise nicht leisten können.

In Ländern mit sozialen Krankenversicherungssystemen wurde der Versicherungsschutz eingeschränkt, und bestimmte Leistungen wurden ganz aus dem Leistungspaket gestrichen. Mittlerweile sind die Zahlungen, die Patienten aus eigener Tasche leisten müssen, gestiegen. Der Anteil der Kosten für Behandlungen, für die Patienten in Vorleistung treten müssen, hat sich in vielen Ländern und für mehrere Arten von Leistungen erhöht. Während die Nutzer der Dienstleistungen die Kosten über Zuzahlungen teilweise selbst tragen müssen, sind diese Zuzahlungen gestiegen und werden auch kompromissloser durchgesetzt.

Geringere Zahlungsfähigkeit

Durch die Auswirkungen der Krise auf die Nachfrageseite hat sich auch der Zugang zur Gesundheitsversorgung verkompliziert. Der Verlust von Arbeitsplätzen oder Arbeitszeit- und Entgeltkürzungen haben die Haushaltseinkommen geschmälert; mittlerweile sind manche Haushalte völlig überschuldet. Die Haushalte sind weniger in der Lage, Zuzahlungen zu tragen oder in Systemen, in denen Leistungen erstattet werden, in Vorlage zu treten. So hat beispielsweise in den Niederlanden eine Umfrage ergeben, dass der Anteil der praktischen Ärzte, die berichten, dass sie mehrmals am Tag Patienten behandeln, die ihren Rat, sich an Fachärzte überweisen zu lassen oder sich weiteren ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen, aus Kostengründen nicht befolgen, von 9 % 2013 auf 15 % 2014 gestiegen ist.

In Ländern mit sozialen Krankenversicherungssystemen kann Arbeitslosigkeit für bestimmte Gruppen, die im Rahmen von Befreiungsregelungen keinen Anspruch auf eine kostenlose Versicherung haben, zu einem Verlust des Versicherungsschutzes führen. In Ländern, in denen der Versicherungsschutz durch die Inanspruchnahme bestimmter Sozialleistungen ausgelöst wird, hat der Verlust dieser Leistungen dazu geführt, dass die Betroffenen nicht mehr versichert waren. Privat versicherte Haushalte haben entweder ihre Versicherung gekündigt und sind auf öffentliche Versicherer umgestiegen, was den Druck dort erhöht hat, oder sie haben sich für günstigere Pakete entschieden.

Es gibt aber auch neue Gruppen von Menschen, die sich in Schwierigkeiten befinden, weil ihr Einkommen zwar gesunken ist, jedoch noch immer über dem Schwellenwert liegt, bei dem sie Anspruch auf einen kostenlosen Versicherungsschutz oder auf eine Befreiung von den Zuzahlungen hätten.

Steigende Nachfrage

Die Krise hatte negative Auswirkungen auf die Gesundheit bestimmter Bevölkerungsgruppen, wodurch der Bedarf an Gesundheitsversorgung trotz des reduzierten Angebots gestiegen ist. Immer mehr Menschen leiden an psychischen Gesundheitsproblemen, darunter auch Stimmungsschwankungen, Ängste und alkoholbedingte Probleme infolge des Verlusts ihres Arbeitsplatzes und der Einkommensunsicherheit. Schwere Depression wird mit Schwierigkeiten bei der Hypothekentilgung, mit Zwangsräumungen und Arbeitslosigkeit in Verbindung gebracht.

Die Gesundheitssysteme dürften in gewissem Maße vor der steigenden Nachfrage gefeit sein, da manche - aufgrund der geänderten Umstände - jetzt Anspruch auf kostenlosen Versicherungsschutz hätten, sich dessen jedoch gar nicht bewusst sind. In den Niederlanden zum Beispiel hatten schätzungsweise 10 % derjenigen, die 2006 Anspruch auf Zuschüsse für Gesundheitsleistungen hatten, diese bis 2008 noch nicht in Anspruch genommen; von denjenigen, die 2006 nicht anspruchsberechtigt waren, 2008 jedoch einen Anspruch erworben hatten, hatten 41 % von diesem Recht keinen Gebrauch gemacht.

Minderung der Auswirkungen

Die gekürzten Mittel waren ein weiterer Anreiz für längerfristige Strategien zur Verringerung der Abhängigkeit von der stationären Pflege und Notfallversorgung, die kostspielig sind, und zur Entwicklung einer kosteneffizienteren ambulanten Versorgung. Dank dieser Strategie waren die Gesundheitsbehörden möglicherweise in der Lage, ihr Angebot aufrechtzuerhalten und zugleich ihre Ausgaben zu senken. Die Gesundheitsbehörden haben außerdem Schritte unternommen, um den Zugang aufrechtzuerhalten. Einige haben die verstärkte Inanspruchnahme von Befreiungen von den Zuzahlungen unterstützt oder weitere Befreiungen bewilligt. Dabei wurde den vordringlichsten Gesundheitsproblemen und Dienstleistungen Vorrang eingeräumt, etwa der Ersatz eines kleinen, abgelegenen Krankenhauses durch eine Notfalleinheit.

Auch die Dienstleister haben Strategien zur Aufrechterhaltung des Zugangs eingeführt, etwa durch Einsparungen beim Energieverbrauch und bei Nahrungsmitteln. Sie haben Neuerungen bei der Art der Erbringung ihrer Dienstleistungen eingeführt. Um beispielsweise der steigenden Nachfrage nach psychologischer Gesundheitsversorgung gerecht zu werden, haben sie Gruppensitzungen anstelle der Einzelberatungen eingeführt. Mithilfe der IKT wurde Selbsthilfe, Informationen und Ferndiagnose von Bildern zur Verfügung gestellt, die von Allgemeinmedizinern vor Ort in abgelegenen Gegenden an Fachärzte in Krankenhäusern übermittelt wurden. Die Dienstleister waren aber auch bei der Durchsetzung von Zuzahlungen für Menschen in prekären Situationen nachsichtig.

Politische Botschaft

Wenn Regierungen Einschnitte bei öffentlichen Dienstleistungen vornehmen, müssen sie möglicherweise auf Probleme reagieren, nachdem Reformen umgesetzt wurden; in diesem Fall ist es besser, wenn Regierungen von vornherein planen, den Zugang aufrechtzuerhalten, indem sie Auffangmaßnahmen in ihre Strategien zur Kostendämpfung einbeziehen. Und der Einführung alternativer kostensparender Dienstleistungen gebührt dieselbe Aufmerksamkeit wie der Kürzung großer Haushaltspläne. Im Fall der Gesundheitsversorgung beispielsweise gingen Einschnitte bei der stationären Versorgung nicht immer mit Investitionen in die ambulante Versorgung als Ersatz einher. Die politischen Entscheidungsträger müssen auch mit unerwarteten oder

indirekten Konsequenzen rechnen. Einfache kostensenkende Lösungen können tatsächlich höhere Kosten nach sich ziehen. Beispielsweise liegen Anhaltspunkte für einen vermehrten Rückgriff auf die Notfallversorgung vor, auch wenn kein Bedarf an einer notfallmedizinischen Versorgung besteht, weil diese billiger und besser zugänglich ist. Die Krise hat den Zugang zur Gesundheitsversorgung spürbar verschlechtert - insbesondere für stärker benachteiligte Gruppen. Zwar wird der finanzielle Druck niemals ganz verschwinden, doch sobald die finanziellen Zwänge nachlassen, müssen die Kostendämpfungsmaßnahmen erneut auf den Prüfstand gestellt werden.

Schlaglicht: ältere Menschen

Im Beruf verbleiben oder ausscheiden?

Die Krise ist mit älteren Menschen alles in allem schonender umgegangen als mit anderen Altersgruppen. Ältere Arbeitnehmer waren vom Stellenverlust am wenigsten betroffen; von ihnen sind im Vergleich zu früheren Rezessionen erstaunlich hohe Zahlen auf dem Arbeitsmarkt verblieben. Die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sticht dabei deutlich heraus - 50% in dieser Altersgruppe waren 2013 erwerbstätig im Vergleich zu 46% im Jahr 2008. Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer dürfte zum Teil auf politische Reformen zurückzuführen sein, bei denen die Anreize für eine Frühverrentung gestrichen wurden; er kann aber auch mit einem besseren Kündigungsschutz aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit in Verbindung stehen. Eine der Folgen der rückläufigen Erwerbsquote der unter 45-Jährigen ist, dass die Alterung der Arbeitskräfte erheblich stärker ausgeprägt ist als die Alterung der Bevölkerung.

Dennoch beträgt der Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 50 bis 64 Jahren in der EU 60% und liegt damit weit unter dem Anteil der 25- bis 49-Jährigen (77%) sowie weit unter dem Ziel der Strategie Europa 2020 von einer Erwerbsquote von insgesamt 75%. Anfang fünfzig ist eine kritische Zeit in der Erwerbsbiografie eines Menschen, denn zu diesem Zeitpunkt werden Entscheidungen bezüglich der Laufbahn, der Gesundheit und der Ziele für den Rest des Lebens getroffen; viele scheiden aus, trotz der Fehlanreize des Staates für eine Frühverrentung. Aus der Beschäftigungsstatistik ergibt sich Folgendes: 75% der Menschen im Alter von 50 bis 54 Jahren sind erwerbstätig, doch in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen sinkt dieser Anteil auf 65%. Es ist entscheidend, dass die Beschäftigungsquoten bei Arbeitnehmern in den Fünfzigern nicht in diesem Umfang zurückgehen, damit ein Gleichgewicht zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen in der Bevölkerung beibehalten und so besser mit der Alterung der Gesellschaft umgegangen werden kann.

Ein Grund für den Rückgang der Erwerbsquote in dieser Gruppe ist unter anderem, dass ältere Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, große Schwierigkeiten haben, eine neue Arbeit zu finden; mit der Arbeitslosigkeit vollziehen sie den Schritt aus dem Arbeitsmarkt hinaus. Wie bereits zuvor im Zusammenhang mit dem Thema der nachhaltigen Arbeit angesprochen, müssen politische Entscheidungsträger, Sozialpartner und die Arbeitnehmer selbst sehr viel aktiver versuchen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer über ihr gesamtes Erwerbsleben hinweg aufrechtzuerhalten und die häufig negative Einstellung der Arbeitgeber gegenüber der Einstellung von Beschäftigten in einem vorgerückten Alter verändern.

Hinzu kommt, dass sich jede Strategie auch damit befassen muss, dass manche Menschen sich ganz einfach dafür entscheiden, aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden. Mit der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und der Einschränkung von Möglichkeiten der Frühverrentung wurde das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zwar unattraktiver, doch ist zu berücksichtigen, dass das Älterwerden Folgen hat: Viele ältere Arbeitnehmer sind der Meinung, dass bestimmte Aspekte ihrer Tätigkeit nicht mehr ihren Fähigkeiten entsprechen. Bei der Fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) wurde festgestellt, dass der Anteil der Arbeitnehmer, die ihre Gesundheit aufgrund ihrer Arbeit für gefährdet halten, in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen den höchsten Stand erreicht; ein ähnlicher Trend ist bei allen zu beobachten, die glauben, dass sich Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt, und ein Drittel der Arbeitnehmer im Alter von 50 bis 54 Jahren hält sich für außerstande bzw. ist nicht geneigt, die Tätigkeit bis zum Alter von 60 Jahren auszuüben.

Arbeitszeitpräferenzen

Eine weitere Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu halten, besteht darin, die Arbeitsbedingungen besser mit ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Wünschen in Einklang zu bringen. Einer der wichtigsten Bereiche, in denen solche Anpassungen vorgenommen werden können, ist die Arbeitszeit. Mit der Zeit wollen viele Arbeitnehmer weniger Zeit bei der Arbeit verbringen im Vergleich zu den Jahren, als sie der Kernaltersgruppe der 30- bis 49-Jährigen angehörten. Bei der EQLS werden Daten über die Arbeitszeitpräferenzen älterer Arbeitnehmer erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit derjenigen aller anderen entspricht, also im Durchschnitt 40 Stunden, doch auf die Frage nach ihrer idealen Arbeitszeit würden sie alles in allem gerne weniger arbeiten. Dies gilt ausnahmslos für alle Mitgliedstaaten, und zwar auch dann, wenn die finanziellen Belange der Menschen berücksichtigt werden.

Im Durchschnitt würden ältere Menschen in der gesamten EU lieber 35 Stunden pro Woche arbeiten. Ältere Arbeitnehmer in Griechenland, Polen, Portugal und im Vereinigten Königreich wünschen sich die stärksten Reduzierungen: in diesen Ländern würden sie am liebsten

mindestens sieben Stunden weniger arbeiten, als es derzeit der Fall ist. In drei dieser Länder - Griechenland, Polen und Portugal - arbeiten ältere Menschen sehr lange (zwischen 45 und 48 Stunden pro Woche), und damit liegt ihre ideale Arbeitszeit noch über der tatsächlichen regulären durchschnittlichen Arbeitszeit in manchen Mitgliedstaaten. Die derzeitige Arbeitszeit im Vereinigten Königreich gehört zu den kürzesten überhaupt (36 Stunden), und die bevorzugte Arbeitszeit älterer erwerbstätiger Menschen ist ebenfalls kurz (29 Stunden).

Für Menschen ab 50 Jahren, die außergewöhnlich lange arbeiten (58 Stunden pro Woche), ist die Diskrepanz zwischen ihrer tatsächlichen und ihrer Wunscharbeitszeit besonders stark ausgeprägt: diese Gruppe würde ihre wöchentliche Arbeitszeit gerne um mehr als 20 Stunden verkürzen.

Nicht alle älteren Arbeitnehmer wünschen sich allerdings eine Verkürzung der Arbeitszeit. Eine auffallende Minderheit (11 % im Durchschnitt) würde lieber länger arbeiten. Die Länder, in denen diese Präferenz am häufigsten genannt wird, sind Rumänien (27 %), Lettland (19 %), Irland (17 %) und Litauen (17 %).

Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitszeit

Ältere Menschen, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, sind auch häufiger mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden: nur in 5 % der Fälle ist dies nicht der Fall. Demgegenüber ist bei denjenigen, die lieber weniger oder aber mehr arbeiten würden, etwa ein doppelt so hoher Anteil nicht mit dem

Arbeitsplatz zufrieden; der Anteil beträgt bei denjenigen, die gerne länger arbeiten würden, 10 % und 9 % bei allen, die lieber weniger arbeiten würden. Die Arbeitsplatzzufriedenheit ist bei denjenigen, die außergewöhnlich lange arbeiten, besonders gering.

Politische Botschaft

Arbeitsplatzzufriedenheit ist ein entscheidender Bestandteil eines längeren Erwerbslebens. Für viele ältere Arbeitnehmer ist ein Aspekt, der zu einer höheren Zufriedenheit mit der Arbeit beiträgt, eine kürzere Arbeitszeit. Wenn die einzige Option eine Vollzeitätigkeit ist, dann entscheiden sie sich möglicherweise dafür, überhaupt nicht zu arbeiten. Allerdings unterscheiden sich die Präferenzen bezüglich der Arbeitszeit innerhalb dieser Gruppe ganz erheblich; manche wollen mehr arbeiten, als

es derzeit der Fall ist. Diese Unterschiede bezüglich der Arbeitszeitpräferenzen führen zu einer Schlussfolgerung, die für Arbeitnehmer in jeder Phase ihres Lebens zutreffen könnte: Die Konzepte zur Anpassung der Arbeitszeit müssen stärker individuell ausgerichtet werden, und bei der Anpassung des Bedarfs der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollte im Idealfall den individuellen Bedürfnissen Rechnung getragen werden.

Wohlbefinden von Menschen im Alter von 50 bis 64 Jahren

Obwohl 50- bis 64-Jährige vor den härtesten Auswirkungen des wirtschaftlichen Schlags vergleichsweise gefeit waren, schnitten sie in Bezug auf eine Reihe von Indikatoren für das Wohlbefinden, die im Rahmen der EQLS 2011 gemessen wurden, am schlechtesten ab. Bei ihnen sind Lebenszufriedenheit und Glück unter allen Altersgruppen am niedrigsten, und die Diskrepanz nimmt ständig zu. Bei einem Vergleich der drei Wellen der EQLS (aus den Jahren 2003, 2007 und 2011) wird deutlich, dass die Lebenszufriedenheit seit 2003 für alle Altersgruppen mit Ausnahme der 50- bis 64-Jährigen zugenommen hat.

Deutlich wird dabei aber auch, dass die Zufriedenheit mit dem Familienleben in allen Altersgruppen seit 2003 (außer bei den 18- bis 24-Jährigen) gesunken ist, wobei der stärkste Rückgang in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen verzeichnet wurde. Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters könnte diese sinkende Zufriedenheit mit dem Familienleben erklären: ältere Menschen sind in zunehmendem Maße verpflichtet, länger erwerbstätig zu bleiben, und verbringen weniger Zeit mit ihren Familien.



Zugang zur Gesundheitsversorgung für Rentner

Ältere Menschen im Ruhestand haben die drastischen Auswirkungen der Krise zumindest in einer Hinsicht zu spüren bekommen - hinsichtlich des eingeschränkten Zugangs zur Gesundheitsversorgung. Einschnitte bei den Gesundheitsleistungen wirken sich in der Regel immer unverhältnismäßig stark auf ältere Menschen aus, da ihr Bedarf an Gesundheitsfürsorge größer ist als bei jüngeren Menschen.

Die Fallstudien-Untersuchung von Eurofound über die Auswirkungen der Kostendämpfungsmaßnahmen auf den Zugang zur Gesundheitsversorgung macht deutlich, dass ältere Menschen in vielerlei Hinsicht betroffen sind. Aufgrund der Rentenkürzungen in manchen Ländern ist das verfügbare Einkommen gesunken, und es ist ganz einfach schwieriger geworden, für die Gesundheitsversorgung aufzukommen. Höhere Zuzahlungen stellen ebenfalls eine Belastung dar und könnten ältere Menschen davon abhalten, diese Dienste überhaupt in Anspruch zu nehmen.

Der Zugang wurde aber auch über Kürzungen und Änderungen der Dienstleistungen eingeschränkt, auf die ältere Menschen angewiesen sind. In Irland beispielsweise erhalten mehr ältere Menschen weniger häusliche Pflege (ausgedrückt in Stunden); es wurde auch berichtet, dass der Zugang zu den Dienstleistungen für alle Bewohner von

Altenpflegeheimen schwieriger geworden ist, da Personal, das ausscheidet, nicht ersetzt wird.

Die Tatsache, dass nicht genügend Betreuungsplätze in Pflegeheimen vorgehalten wurden, hat Auswirkungen auf das System der Akutkrankenhäuser, da sich dadurch die Entlassung älterer Menschen aus Krankenhäusern, die Krankenhausbetten belegen, verzögert.

Manche ältere Menschen glauben, dass ihre Altersrenten für Haushalte, die arbeitslos sind und ein vermindertes Einkommen beziehen, zu einer wichtigeren Einkommensquelle geworden sind. Aus Lettland liegen Belege dafür vor, dass Familien ältere Angehörige eher zu Hause behalten, anstatt sie in ein Pflegeheim zu geben, damit ihre Rente als zusätzliche Einkommensquelle für den Haushalt zur Verfügung steht. In manchen Fällen haben ältere Menschen Altenpflegeheime verlassen und sind nach Hause zurückgekehrt, um ihre Verwandten mit ihrer Rente zu unterstützen. Diese Entwicklungen könnten die gesunkene Zahl der Menschen auf den Wartelisten von Pflegeheimen sowie die rückläufige Zahl der Klienten von Pflegeheimen zum Teil erklären. Dies scheint auch auf Ungarn zuzutreffen, wo die Zahl der Klienten von Pflegeheimen 2008 leicht rückläufig war (von 50 903 im Jahr 2007 auf 49 894).

Das Schicksal von Familien in der Krise

In den meisten EU-Ländern sind Kinder stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht als die Bevölkerung insgesamt. Wenn sie in Haushalten aufwachsen, die aufgrund ihrer finanziellen Unsicherheit einen niedrigen Lebensstandard und eine verminderte Lebensqualität aufweisen, sind dadurch ihre Chancen im Leben möglicherweise besonders beeinträchtigt. Um zu verstehen, wie die Krise Haushalte betrifft, in denen Kinder

aufwachsen, untersuchte Eurofound verschiedene Arten von Familien mit Kindern, um aufzuzeigen, wie es ihnen angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen 2011 erging. Bei dieser Untersuchung stand der Vergleich der unterschiedlichen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und Kürzungen der öffentlichen Ausgaben auf Einelternfamilien sowie auf Familien, in denen beide Elternteile präsent sind (Paarfamilien), im Mittelpunkt.

Veranstaltung – Familien in der Krise

Die Agentur stellte einige Ergebnisse ihrer Arbeit zum Thema Familien auf der Konferenz des EU-Ratsvorsitzes im April „Familien in der Krise: Die Balance zwischen Beruf und Familie in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld“ vor, die gemeinsam vom Verband für Familienorganisationen in der EU (COFACE) und seiner griechischen Mitgliedsorganisation KMOP organisiert

wurde. Zu den vorrangigen Themen der Veranstaltung gehörten die besonderen Herausforderungen, mit denen Alleinerziehende konfrontiert sind, die größeren Schwierigkeiten von arbeitslosen Familien seit der Wirtschaftskrise und die zunehmenden Konflikte, in die Eltern geraten, wenn sie versuchen, Beruf und Familie zu vereinbaren.



Beschäftigungssituation

Rund 60 % der Alleinerziehenden sind erwerbstätig, davon arbeiten rund zwei Drittel in Vollzeit und ein Drittel in Teilzeit. Von denjenigen, die nicht arbeiten, bezeichnet sich die Hälfte als arbeitslos, während sich die übrigen überwiegend als Hausfrauen/Hausmänner sehen. Im Vergleich dazu geht bei 94% der Paare mit Kindern mindestens ein Elternteil einer bezahlten Arbeit nach. Die geläufigste Konstellation ist diejenige, in der beide Elternteile Vollzeit arbeiten (37%), gefolgt von der Konstellation, in der ein Elternteil Vollzeit arbeitet (33%), und schließlich derjenigen, in der ein Elternteil Vollzeit, das andere Teilzeit arbeitet (23%).

Eine überwiegende Mehrheit allein erziehender Mütter (mit einem Anteil von 88 % an den Alleinerziehenden), die derzeit nicht erwerbstätig ist, würde lieber arbeiten, wenn sie ihre Arbeitszeit frei wählen könnte. Gleiches gilt für Mütter in Paarfamilien. Die meisten Mütter, die Vollzeit arbeiten, würden lieber weniger arbeiten, unabhängig vom Haushaltsstatus. Für Mütter, die teilzeitbeschäftigt sind, sieht die Situation anders aus: die meisten allein erziehenden Mütter würden gerne länger arbeiten, während Mütter in Paarfamilien mit ihren Arbeitszeiten zufrieden sind.

Vereinbarkeit von Beruf - und Privatleben

Für alle Arten von Familien mit Kindern haben die Konflikte in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit 2007 zugenommen. Alleinerziehende, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, haben in der Regel einen Konflikt mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und für sie ist der Anstieg bei weitem stärker ausgeprägt (eine Zunahme um 10 Prozentpunkte bei denjenigen, die von „ernsthafte“ Konflikten berichten) als bei Elternteilen, die in einer Paarfamilie leben (3 Prozentpunkte).

unabhängig davon, ob sie einer Teilzeit- oder einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie der einzige Partner sind, der Beruf und Familie vereinbaren muss. Hinzu kommt, dass fast 75 % der Alleinverdiener - egal, ob sie einer Teilzeit- oder einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen - es lieber sähen, wenn ihr Partner arbeiten würde. Demgegenüber verspürt in Doppelverdiener-Familien ein Elternteil, das teilzeitbeschäftigt ist, einen solchen Konflikt deutlich seltener als ein Elternteil, das in Vollzeit beschäftigt ist und das wiederum weniger von Konflikten berichtet als Arbeitnehmer in Alleinverdienerfamilien.

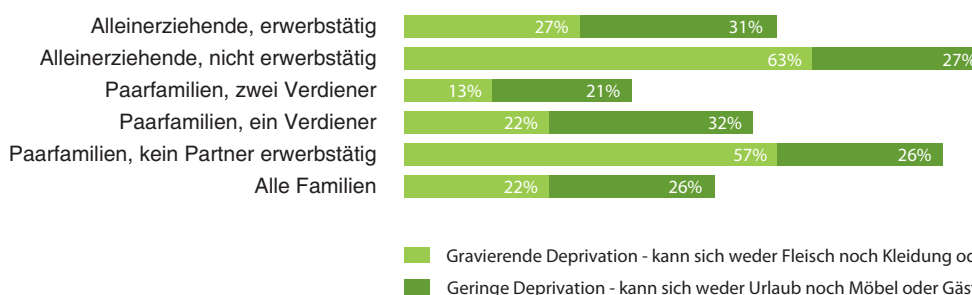
Interessanterweise erleben in Alleinverdiener-Paarfamilien die erwerbstätigen Partner Konflikte mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem starken Ausmaß,

Deprivation

Ein Haushalt leidet an gravierender Deprivation, wenn er sich eines der folgenden Dinge nicht leisten kann: eine Mahlzeit mit Fleisch oder Fisch jeden zweiten Tag; neue Kleidung; oder die Wohnung ausreichend zu heizen. Ein Haushalt, der ein geringes Maß an Deprivation erlebt, kann sich diese drei Dinge alle leisten, jedoch eines der folgenden nicht: Gäste einmal im Monat zu einem Getränk oder einer Mahlzeit einladen; einen einwöchigen Jahresurlaub weg von zu Hause (kein Urlaub bei Verwandten); oder der Austausch abgenutzter Möbel.

Arbeitslose Einelternhaushalte sind am ehesten von einem hohen Maß an Deprivation betroffen, gefolgt von arbeitslosen Paarfamilien (Abbildung 20). Der Anteil der arbeitslosen Familien, die gravierende Deprivation erfahren, ist zwischen 2007 und 2011 signifikant gestiegen, und zwar um 19 Prozentpunkte für arbeitslose Alleinerziehende und um 18 Prozentpunkte für arbeitslose Paare. Für andere Arten von Familien ist der Anteil derjenigen, die unter gravierender Deprivation leiden, nur geringfügig gestiegen. Der Anteil der Familien, die in Bezug auf einen der genannten Posten keine Deprivation erleiden, ist gesunken (insgesamt um 8 Prozentpunkte).

Abbildung 20: Ausmaß der Deprivation bei verschiedenen Arten von Familien



Verschuldung privater Haushalte

Alles in allem gerieten 2011 mehr Familien in Zahlungsrückstand als 2007; Familien hatten in der Regel eher Schwierigkeiten, für ihre Unterkunft (Miete oder Hypothek) und für Rechnungen für Versorgungsleistungen aufzukommen (Tabelle 1). Natürlich ist die Gefahr, in Zahlungsrückstand zu geraten, für arbeitslose Familien am höchsten, doch mehr als 20% der erwerbstätigen

Alleinerziehenden und der Alleinverdiener-Paarfamilien waren 2011 nicht in der Lage, ihre Rechnungen für Versorgungsleistungen zu zahlen. Informelle Darlehen von Freunden und Familien sind eine der Möglichkeiten für Familien, ihre Schulden zu bedienen, doch viele (insbesondere diejenigen, bei denen kein Elternteil arbeitet) empfinden es als schwierig, diese Darlehen zurückzahlen.

Tabelle 1: Zahlungsrückstände von Haushalten in Familien, 2011

	Keine Rückstände, in %	Rückstände bei der Miete oder Hypothek, in %	Rückstände bei Rechnungen für Versorgungsleistungen, in %	Rückstände bei Kleinkrediten, in %	Rückstände bei informellen Darlehen, in %	Rückstände in allen Bereichen, in %
Alleinerziehende, erwerbstätig	71	17	21	15	12	6
Alleinerziehende, nicht erwerbstätig	46	29	42	20	18	7
Paarfamilien, zwei Verdiener	82	11	14	11	8	6
Paarfamilien, ein Verdiener	74	16	21	14	10	6
Paarfamilien, kein Partner erwerbstätig	46	31	39	26	20	8
Alle Elternteile	75	15	19	13	10	6

Quelle: EQLS 2011



Subjektives Wohlbefinden

Beschäftigung spielt eine entscheidende Rolle für das subjektive Wohlbefinden. Arbeitslose Alleinerziehende schneiden bei Lebenszufriedenheit und Glück am schlechtesten ab (Tabelle 2). Elternteile in einer Paarfamilie, von denen keiner erwerbstätig ist, erzielen ebenfalls besonders schlechte Ergebnisse hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Leben. Elternteile in einem Alleinverdiener-Haushalt weisen niedrigere Werte beim

subjektiven Wohlbefinden auf als Elternteile in Doppelverdiener-Haushalten. Zwar haben sich die Bewertungen für Lebenszufriedenheit und Glück seit 2007 in der EU-Bevölkerung insgesamt nicht signifikant verändert, doch war bei Elternteilen in arbeitslosen Haushalten in dieser Zeit ein statistisch signifikanter Rückgang bei Lebenszufriedenheit und Glück festzustellen.

Tabelle 2: Lebenszufriedenheit und Glück in Familien, 2011

	Lebenszufriedenheit	Glück
Alleinerziehende, erwerbstätig	6,7	7,1
Alleinerziehende, nicht erwerbstätig	5,5	6,3
Elternteile in einer Paarfamilie, beide erwerbstätig	7,6	7,9
Elternteile in einer Paarfamilie, ein Elternteil erwerbstätig	wenn der Befragte arbeitet	7,2
	wenn der Partner des Befragten arbeitet	7,2
Elternteile in einer Paarfamilie, kein Elternteil erwerbstätig	6,4	7,1
Alle Elternteile	7,2	7,7

Hinweis: Skala von 1 bis 10, wobei 1 sehr unzufrieden und 10 sehr zufrieden bedeutet.

Politische Botschaft

Familien, in denen kein Elternteil erwerbstätig ist, erleben ein hohes Maß an Deprivation und verminderter Lebensqualität; die Zahl dieser Familien hat seit der Krise zugenommen. Es sind gezielte Maßnahmen in den Bereichen Kinderbetreuung, Bildung, Weiterbildung, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Wohngeld im Sinne des Pakets zu Sozialinvestitionen erforderlich, damit Eltern in diesen Haushalten einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Sowohl in Eineltern- als auch in Paarfamilien würden die meisten nicht erwerbstätigen

Mütter arbeiten, wenn sie ihre Arbeitszeit frei wählen könnten. Ein integriertes Paket aus Unterstützungsleistungen für Urlaub, Kinderbetreuung und Unterstützung am Arbeitsplatz für die Eltern von kleinen Kindern würde Familien dabei helfen, ihre beruflichen und Betreuungsaufgaben besser miteinander zu vereinbaren. Da die Kindererziehung für die kindliche Entwicklung entscheidend ist, haben politische Entscheidungsträger viele Gründe, Eltern dabei helfen zu wollen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Quellen

Eurofound (2013), *Dritte Europäische Erhebung zur Lebensqualität – Lebensqualität in Europa: Trends 2003–2012*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Zugang zur Gesundheitsversorgung in Krisenzeiten*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2014), *Arbeitspräferenzen im Alter ab 50 Jahren*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurostat, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, Ifsa_organ Datenbank, EU-Arbeitskräfteerhebung.

Eurofound (2014), *Dritte Europäische Erhebung zur Lebensqualität – Lebensqualität in Europa: Familien in der Wirtschaftskrise*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.



Die wichtigsten Erkenntnisse von Eurofound

Die Aufgabe von Eurofound besteht darin, die Entwicklungen sozial- und arbeitspolitischer Maßnahmen durch Grundlagenwissen zu unterstützen. Diese Aufgabe führt dazu, dass jedes Jahr umfangreiche Arbeiten erzeugt werden, deren Einzelheiten die vielen Facetten des

Lebens und Arbeitens in Europa deutlich machen. Die wichtigsten politischen Erkenntnisse der Arbeit der Agentur aus dem Jahr 2014, die in den vorherigen Kapiteln ausgeführt wurden, werden hier nochmals zusammengefasst.



Beschäftigung - Arbeitsplätze in Europa



Die allmähliche Aushöhlung des verarbeitenden Gewerbes in Europa seit über zwei Jahrzehnten bedeutet eine rückläufige Zahl von Arbeitsplätzen im mittleren Bereich der Lohnskala. Die bestbezahlten Arbeitsplätze haben fast überall zugenommen, und obwohl sich zwischen den Mitgliedstaaten ein uneinheitlicheres Bild ergibt, wurde auch bei den schlechtestbezahlten Arbeitsplätzen ein signifikanter Anstieg verzeichnet. Es ist also eine fortlaufende Polarisierung der Beschäftigungsstruktur zu beobachten. Was dies für die Zukunft Europas bedeutet, bleibt abzuwarten.

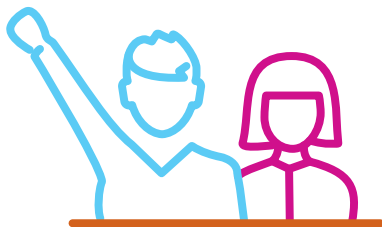
Die Beobachtung des Arbeitsmarktes durch Eurofound zeigt, dass die wissensintensiven Dienstleistungen in den letzten Jahren zu den wichtigsten Beschäftigungsmotoren zählen; dies kann allerdings nicht ewig so weitergehen. Das Potenzial für einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung liegt in erheblichem Umfang in den einfachen Arbeitsplätzen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, die aufgrund der alternden Bevölkerung zunehmend nachgefragt werden. Diese Arbeitsplätze sind jedoch weitgehend am untersten Ende der Lohnskala angesiedelt, so dass ein Beschäftigungswachstum hier das Einkommensgefälle noch verschärfen dürfte, es sei denn, es geht auch mit einem Lohnwachstum in diesen Berufen einher. Die Arbeitsplätze, die dem Strukturwandel im traditionellen verarbeitenden Gewerbe zum Opfer gefallen sind, werden kaum mehr zu retten sein, doch könnte das Beschäftigungswachstum mit hoher Wertschöpfung, das Europa so dringend braucht, vorrangig aus der fortgeschrittenen Fertigungstechnik mit einem Schwerpunkt auf Arbeitsplätzen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwissenschaften und Mathematik stammen. Mit dem Wiederaufbau in Europa nach der Krise ist auch die Chance verbunden, nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch die Bedingungen für die künftige Erwerbslandschaft der Region zu schaffen und Entscheidungen zu treffen, wo Anstrengungen und Mittel investiert werden sollen.

Mobilität und Migration



Die geografische Mobilität spielt für das europäische Aufbauwerk eine wichtige Rolle und gilt als wirksame Möglichkeit zur Verringerung der Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf den europäischen Arbeitsmärkten. In der EU gibt es nur wenige nationale politische Maßnahmen zur Gewinnung von Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten. Auch bilaterale Abkommen zwischen den Ländern, mit denen ein besonderer Bedarf an Arbeitskräften in einem der Unterzeichnerstaaten abgedeckt werden soll, werden nur in begrenztem Maße abgeschlossen. Selbst Länder, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht, der nicht vor Ort behoben werden kann, machen sich den Grundsatz der Freizügigkeit der EU nicht uneingeschränkt zunutze, um solchen Ungleichgewichten entgegenzuwirken. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Arbeitssuchenden in der EU finanzielle Anreize bieten, auch in einem anderen Land einen Arbeitsplatz zu suchen, können hier zum Tragen kommen; auch die verstärkte Zusammenarbeit zwischen nationalen Arbeitsvermittlungsdiensten könnte bei der grenzübergreifenden Besetzung von Arbeitsstellen behilflich sein. Da mangelnde Sprachkenntnisse zu den größten Hindernissen für die Mobilität gehören, könnte auch ein besserer Zugang zu Sprachkursen dazu beitragen, die Zahl derjenigen, die an einer Migration interessiert sind, zu erhöhen. Die Migration in ein anderes Land wäre für Arbeitnehmer auch leichter, wenn ihre Qualifikationen in der gesamten Union anerkannt würden. Um hier Abhilfe zu schaffen, wurde der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) konzipiert, bei dem überall in der EU erworbene Qualifikationen für Arbeitgeber transparent gemacht werden sollen. Der EQR wurde allerdings noch nicht voll umgesetzt.

Jugendliche in Europa



Wenn die Dynamik des Übergangs junger Menschen von der Ausbildung in den Beruf besser verstanden wird, würde dies Aufschluss über die wichtigen Faktoren geben, die zu erfolgreichen Übergängen beitragen. Zu den Schlüsselfaktoren gehören offensichtlich Arbeitserfahrung während der Ausbildung, kurze Übergänge von der Schule ins Erwerbsleben und normale Arbeitsverträge nach Beendigung der Ausbildung. Diese Erkenntnisse unterstreichen das Potenzial der Jugendgarantie, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Falls er wie geplant umgesetzt wird, bereitet der strukturelle Wandel im Rahmen dieses Programms junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vor, solange sie noch in der Ausbildung sind, und bietet ihnen danach maßgeschneiderte Unterstützungsleistungen an, um sie in das Erwerbsleben zu integrieren. Eine hohe Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen ist nichts Neues - sie stand bereits vor der Krise auf der EU-Agenda -, doch hat sie durch die Wirtschaftskrise bisher unerreichte Ausmaße angenommen. Die Jugendgarantie ist ehrgeizig und erfordert einen erheblichen Strukturwandel, doch wenn sie erfolgreich ist, könnte sie ein maßgebliches Werkzeug zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit über die aktuelle Krise hinaus sein.

Arbeitsweisen, von denen alle profitieren



Die Ergebnisse der ECS zeigen, dass bestimmte betriebliche Praktiken mit besseren Ergebnissen in puncto Wohlbefinden am Arbeitsplatz und betriebliche Leistung verbunden sind. Dabei ist die direkte Arbeitnehmerbeteiligung offensichtlich besonders wichtig. Es hat jedoch nur knapp mehr als die Hälfte der Betriebe eine Vielzahl von Instrumenten für eine direkte Beteiligung eingerichtet und verfügt über ein hohes Maß an Einbeziehung der Arbeitnehmer und eine positive Einstellung auf Seiten der Unternehmensleitung gegenüber der Arbeitnehmerbeteiligung. Und selbst, wenn günstige Praktiken vorhanden sind, ist dies noch lange keine Garantie dafür, dass Ergebnisse zum beiderseitigen Vorteil erzielt werden. Die Unterschiede zwischen und innerhalb der Länder im Hinblick auf die Häufigkeit der Arten von Betrieben und der ihnen zugrunde liegenden Praktiken legen den Schluss nahe, dass auch Institutionen und der Kontext eine Rolle spielen.

Trotzdem – die Umsetzung des Pakets von Praktiken, die für Betriebe und Arbeitnehmer gleichermaßen zu besseren Ergebnissen führen, verfügt über das Potenzial, zur Verwirklichung der Ziele von EU-Initiativen wie z. B. Europa 2020 beizutragen. Politische Entscheidungsträger und Betriebe sollten aber wohl auch die Merkmale dieser Arten von Praktiken näher beleuchten, um die Rahmenbedingungen für Betriebe zu verbessern. Das Lernen aus Fehlentwicklungen sollte gefördert werden und Initiativen auf Branchenebene unter Einbeziehung der Sozialpartner sowie Sensibilisierungskampagnen für Führungskräfte und Beschäftigte einschließen. Die Strategien und politischen Maßnahmen auf EU-Ebene können einen erheblichen Mehrwert darstellen, insbesondere mit Blick auf den Austausch von Informationen und vorbildlichen Verfahren.

Nachhaltige Arbeit - Die Zukunft des Erwerbslebens in Europa



Eine schlechte Arbeitsqualität hat nachteilige Auswirkungen auf Menschen und schränkt sie in ihrer Fähigkeit ein, auch noch in fortgeschrittenem Alter erwerbstätig zu sein. Dennoch arbeitet eine große Zahl von Arbeitnehmern an geringwertigen Arbeitsplätzen. Regierungen, Sozialpartner und einzelne Arbeitgeber müssen Schritte unternehmen, um zu einer besseren Arbeitsplatzqualität beizutragen, indem sie bei den ungünstigen Arbeitsbedingungen und der schlechten Arbeitsplatzqualität ansetzen. Bessere Arbeitsbedingungen sind für alle von Vorteil. Eurofound und andere Forschungseinrichtungen haben anhand der vorliegenden Erkenntnisse nachgewiesen, dass Arbeitsbedingungen zusammen mit einem guten Gesundheitszustand und Wohlbefinden der Arbeitnehmer auch mit einer höheren Motivation, mehr Kreativität und Engagement und mit geringeren Fehlzeiten zusammenhängen und letztlich der Produktivität des Unternehmens zugutekommen. Darüber hinaus wird durch Arbeitsbedingungen, die einer besseren Mitwirkung und einem längeren Erwerbsleben förderlich sind, auch die Zukunftsfähigkeit der Volkswirtschaften langfristig gefördert.

Bei nachhaltiger Arbeit geht es jedoch nicht nur um die Verbesserung der Tätigkeit; sie bedeutet auch, dass die individuellen Lebensumstände einer Beteiligung nicht im Weg stehen. Die Arbeitsverfügbarkeit einer Person nimmt zu, wenn die notwendige institutionelle Förderung vorhanden ist, einschließlich einer formellen Betreuungsinfrastruktur, einer wirksamen Beschäftigungsförderung und von Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung, die sich auf die Qualifikationen konzentrieren, die auf dem Arbeitsmarkt gesucht werden.

Lebensqualität, Bürger und öffentliche Dienste



Der Zugang zu hochwertigen öffentlichen Diensten ist eine notwendige Voraussetzung für eine uneingeschränkte Teilhabe der Bürger an der Gesellschaft. Wenn Regierungen Einschnitte bei öffentlichen Dienstleistungen vornehmen, müssen sie möglicherweise auf Probleme reagieren, nachdem Reformen umgesetzt wurden; in diesem Fall ist es besser, von vornherein zu planen, den Zugang aufrechtzuerhalten, indem sie Auffangmaßnahmen in ihre Strategien zur Kostendämpfung einbeziehen. Und der Einführung alternativer kostensparender Dienstleistungen gebührt dieselbe Aufmerksamkeit wie der Kürzung großer Haushaltspläne. Im Fall der Gesundheitsversorgung gingen Einschnitte bei der stationären Versorgung nicht immer mit Investitionen in die ambulante Versorgung als Ersatz einher. Die politischen Entscheidungsträger müssen auch mit unerwarteten oder indirekten Konsequenzen rechnen. Einfache kostensenkende Lösungen können tatsächlich höhere Kosten nach sich ziehen. Beispielsweise liegen Anhaltspunkte für einen vermehrten Rückgriff auf die Notfallversorgung vor, auch wenn kein Bedarf an einer notfallmedizinischen Versorgung besteht, weil diese billiger und besser zugänglich ist. Die Krise hat den Zugang zur Gesundheitsversorgung in manchen Fällen spürbar verschlechtert - insbesondere für stärker benachteiligte Gruppen. Zwar wird der finanzielle Druck niemals ganz verschwinden, doch sobald die finanziellen Zwänge nachlassen, müssen die Kostendämpfungsmaßnahmen erneut auf den Prüfstand gestellt werden.

Ältere Menschen



Bei der Verringerung der Zahl derjenigen, die frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, geht es nicht nur um die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und das Verbot einer Frühverrentung. Parallel dazu sollte versucht werden, die Arbeitsbedingungen besser mit den Bedürfnissen und Wünschen älterer Arbeitnehmer in Einklang zu bringen. Arbeitsplatzzufriedenheit ist ein entscheidender Bestandteil eines längeren Erwerbslebens. Für viele ältere Arbeitnehmer ist ein Aspekt, der zu einer höheren Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz beiträgt, eine kürzere Arbeitszeit. Wenn die einzige Option eine Vollzeitstätigkeit ist, dann entscheiden sich ältere Arbeitnehmer möglicherweise dafür, überhaupt nicht zu arbeiten. Allerdings unterscheiden sich die Präferenzen älterer Arbeitnehmer bezüglich der Arbeitszeit ganz erheblich; manche wollen mehr arbeiten, als es derzeit der Fall ist. Dies legt den Schluss nahe, dass Konzepte zur Anpassung der Arbeitszeit stärker individuell ausgerichtet werden müssen, und bei der Anpassung des Bedarfs der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollte im Idealfall den individuellen Bedürfnissen Rechnung getragen werden.

Sozialer Zusammenhalt



Familien, in denen kein Elternteil erwerbstätig ist, erleben ein hohes Maß an Deprivation und verminderter Lebensqualität; die Zahl dieser Familien ist seit der Krise gestiegen. Es sind gezielte Maßnahmen in den Bereichen Kinderbetreuung, Bildung, Weiterbildung, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Wohngeld im Sinne des Pakets zu Sozialinvestitionen erforderlich, damit Eltern in diesen Haushalten einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Die meisten Mütter, die derzeit sowohl in Eineltern- als auch in Paarfamilien nicht arbeiten, würden sich dafür entscheiden zu arbeiten, wenn sie ihre Arbeitszeit frei wählen könnten. Ein integriertes Paket aus Unterstützungsleistungen für Urlaub, Kinderbetreuung und Unterstützung am Arbeitsplatz für die Eltern von kleinen Kindern würde Familien dabei helfen, ihre beruflichen und Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Da eine gute Kindererziehung für die kindliche Entwicklung entscheidend ist, haben politische Entscheidungsträger viele Gründe, Eltern dabei helfen zu wollen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Sozialer Dialog in Europa



Die Arbeitsbeziehungen in Europa wurden durch die Krise geschwächt. Trotzdem funktionierte der soziale Dialog in manchen Ländern besser als in anderen, was den Schluss nahe legt, dass manche Systeme für den Umgang mit jähen Erschütterungen in der Wirtschaft besser geeignet sind. Die Systeme der Arbeitsbeziehungen der nordischen und westeuropäischen Länder sehen potenziell eine größere Flexibilität hinsichtlich der Akteure und Prozesse vor, die sie in die Lage versetzen, sich schneller auf Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds einzustellen. Darüber hinaus bestehen in diesen Ländern stärkere Verbindungen zwischen den Verhandlungsebenen, und die Arbeitsbeziehungen und die entsprechende Kultur sind weniger kontrovers. In den Ländern allerdings, in denen die Arbeitsbeziehungen am stärksten betroffen sind - Irland, Portugal, Spanien und Griechenland -, sind die Sozialpartner möglicherweise aufgrund des Ausmaßes der wirtschaftlichen Anpassungen völlig überfordert, was ihnen nur relativ wenig Spielraum lässt. Sobald die konjunkturelle Erholung etwas mehr an Boden gewonnen hat, könnten die Sozialpartner versuchen, den sozialen Dialog wiederherzustellen und ihn gegenüber zukünftigen Erschütterungen widerstandsfähiger sowie anpassungsfähiger an wirtschaftliche und soziale Ziele machen.

Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen hat sich beschleunigt, was sich durch das Ziel begründen lässt, mehr Flexibilität bei der Lohnfindung zu ermöglichen, insbesondere auf betrieblicher Ebene. Es wurde jedoch kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Tarifverhandlungssystem und dem Anstieg der Arbeitskosten festgestellt. Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Löhnen und Produktivität können unterschiedliche Systeme zu ähnlichen Ergebnissen führen, und ähnliche Systeme können unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen.

SO ERHALTEN SIE VERÖFFENTLICHUNGEN DER EU

Kostenlose Veröffentlichungen:

- Ein Exemplar: über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mehrere Exemplare oder Poster/Landkarten:
bei den Vertretungen der Europäischen Union (http://ec.europa.eu/represent_de.htm),
bei den Delegationen in Ländern außerhalb der Europäischen Union (http://eeas.europa.eu/delegations/index_de.htm),
beim zentralen Informationsdienst Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_de.htm) oder unter der Rufnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (gebührenfrei von jedem Ort in der EU)(*).

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

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

Kostenpflichtige Abonnements:

- bei den Vertriebsbüros des Amtes für Veröffentlichungen der Europäischen Union (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

Eurofound kurz gefasst

Was tut Eurofound für Sie?

- Wir vergleichen bewährte Verfahren bei Arbeitsbeziehungen, Lebens- und Arbeitsbedingungen, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit.
- Wir lenken die Aufmerksamkeit der Hauptverantwortlichen auf Herausforderungen und Lösungen.
- Wir unterstützen die politische Entscheidungsfindung durch Beobachtung der aktuellen Entwicklungen bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Eurofound ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die die Entwicklungen sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch Grundlagenwissen unterstützt.



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen - Eurofound

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

