

JAHRBUCH 2010



Leben und Arbeiten in Europa



Eurofound



Bibliografische Angaben – Eurofound Jahrbuch 2010

Die Katalogisierungsdaten befinden sich am Ende dieser Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010

doi: 10.2806/20289
ISBN 978-92-897-1015-2

Bilder: Eric Luntang – Brüssel/Shutterstock
Diagramme: image+, Brüssel
Gestaltung: image+, Brüssel

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2010

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

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

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

Gedruckt in Belgien

GEDRUCKT AUF ELEMENTAR CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER (ECF)

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

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

VORWORT

Wir freuen uns, unser zweites Jahrbuch über Leben und Arbeiten in Europa 2010 vorstellen zu können, das einen Überblick über die politikorientierte Forschung von Eurofound im Jahr 2010 bietet. In dieser Publikation sollen nicht unsere gesamten Tätigkeiten im vergangenen Jahr vorgestellt werden, vielmehr werden im Jahrbuch die wichtigsten Erkenntnisse unserer aktuellen Forschungsschwerpunkte präsentiert, insbesondere die Ergebnisse und Analysen unserer drei gesamteuropäischen Erhebungen zu betrieblichen Praktiken, Arbeitsbedingungen und Lebensqualität. Alle unsere Erhebungen ermöglichen es uns jetzt, die Trends, die für das Verständnis der Entwicklung von Europa und der sich verändernden Herausforderungen maßgeblich sind, im Zeitverlauf zu beobachten. Nicht zuletzt zählt zu diesen Herausforderungen die Schaffung einer wirklich multikulturellen europäischen Gesellschaft, eine Aufgabe, die täglich von der Mehrheitsbevölkerung und den Minderheitsgemeinschaften wahrgenommen wird. Wie in der Publikation des Vorjahres dargelegt, haben die europäischen Regierungen und Sozialpartner noch mit

den Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu kämpfen. In vielen Ländern wurden in der Folge Kurzarbeitsregelungen ausgeweitet oder eingeführt. Ferner wird im Jahrbuch von Eurofound beschrieben, wie diese Antworten auf die Krise auch eine Chance bieten können, indem die Möglichkeiten für die Anpassung dieser Maßnahmen zur Vereinbarkeit einer größeren Flexibilität und größerer Sicherheit aufgezeigt werden. Diese Anpassung kann nur mit der Kooperation der Sozialpartner erfolgen: Im Jahrbuch 2010 wird beleuchtet, wie sich Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen ausrichten, um den mit den Veränderungen unserer Zeit verbundenen Herausforderungen zu begegnen.

Wir laden Sie ein, sich über einige dieser wichtigsten Feststellungen aus dem Jahr 2010 zu informieren, und sind sicher, Ihr Interesse an einem Besuch unserer Website unter www.eurofound.europa.eu für weitere Informationen über unsere Tätigkeiten zu wecken.

Juan Menéndez-Valdés
Direktor

Erika Mezger
Stellvertretende Direktorin



WELCHE ERKENNTNISSE HABEN WIR GEWONNEN?



KAPITEL 1

UMSTRUKTURIERUNGEN IM JAHR 2010

S. 4



KAPITEL 2

EUROPAS UNTERNEHMEN IN NAHAUFNAHME

S. 16



KAPITEL 3

BLICK AUF DIE ARBEITSWELT

S. 28



KAPITEL 4

ARBEITSBEZIEHUNGEN – SOZIALPARTNER IM FOKUS

S. 36



KAPITEL 5

HEUTIGE LEBENSQUALITÄT IN EUROPA

S. 48



KAPITEL 6

INTEGRATION IN EUROPÄISCHEN STÄDTEN

S. 58



A large, stylized number '17' is positioned in the upper left quadrant. The number is filled with a blue and white checkered pattern. The background of the entire page is a green, textured surface with a repeating pattern of small, circular motifs, resembling a fine mesh or a woven fabric. The top and bottom edges of the page are framed by a blurred blue and white checkered pattern, matching the number's design.

UMSTRUKTURIERUNGEN IM JAHR 2010

UMSTRUKTURIERUNGEN IM JAHR 2010

Die Europäer spürten 2010 weiterhin die anhaltenden Folgen der Rezession auf den Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingungen und die Lebensqualität. Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor hatte angesichts von Haushaltssorgen in den Mitgliedstaaten zu leiden. Gleichzeitig waren überall Stellenzuwächse zu verzeichnen und die Zahl der Arbeitsplatzverluste war schwankend. Das Verarbeitende Gewerbe hatte weiter zu kämpfen und nach dem öffentlichen Sektor die stärksten Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen. Bei den Finanzdienstleistungen setzten sich die Umstrukturierungen fort. Im Rahmen der Forschung von Eurofound wurden die Auswirkungen der Krise auf den Sektor und seine mögliche künftige Entwicklung analysiert.



Wie kommt das ERM zu seinen Daten?

Das Europäische Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen (ERM) beobachtet in den Medien die Ankündigungen der Unternehmen von Umstrukturierungen und der damit verbundenen Arbeitsplatzverluste und -zuwächse innerhalb der EU-27 und Norwegens. Bei der Datenerhebung werden alle Ankündigungen berücksichtigt, die den Abbau oder die Schaffung von mindestens 100 Stellen bzw. 10 % der Arbeitskräfte an Standorten mit mindestens 250 Beschäftigten betreffen. Diese Vorgehensweise hat den entscheidenden Vorteil, dass die Ankündigungen zu einem frühen Zeitpunkt des Entlassungsverfahrens erfasst werden. In der täglich aktualisierten ERM-Datenbank können weitere Informationen über Einzelfälle abgerufen werden: www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

Die im Jahr 2010 veröffentlichten Forschungsergebnisse von Eurofound spiegeln weiterhin die anhaltenden Auswirkungen der Rezession auf die Wirtschaft und die Gesellschaft wider. Am Ende des turbulenten Jahres 2010 dominierten Bedenken hinsichtlich der Stabilität des Euro-Systems – und eng damit verbunden – die Defizite einiger EU-Mitgliedstaaten die politische Agenda der EU. Die steigenden Haushaltsdefizite führten in zahlreichen Mitgliedstaaten zu umfassenden Ausgabenkürzungen, die erhebliche Auswirkungen auf den öffentlichen Beschäftigungssektor nach sich zogen, der von den Arbeitsplatzverlusten in den Privatunternehmen in den Jahren 2008 und 2009 größtenteils verschont geblieben war.

Beschäftigung im öffentlichen Sektor gerät unter Druck

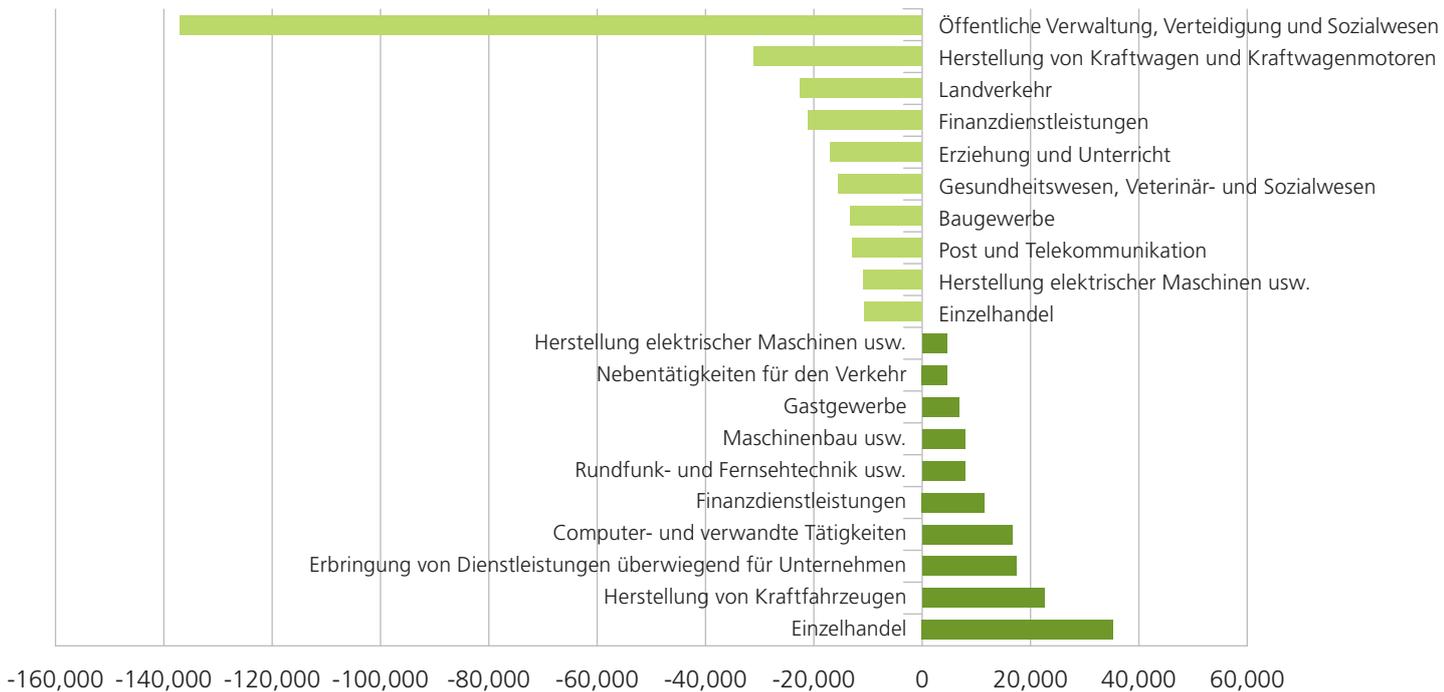
Die sich ändernden Aussichten der einst sicheren Beschäftigung im öffentlichen Sektor, in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und im Sozialwesen spiegeln sich in der hohen Zahl der angekündigten Arbeitsplatzverluste wider – knapp 140 000 im Laufe des Jahres. Der größte Einzelfall war bei der öffentlichen Verwaltung in Rumänien festzustellen. Als Teil des Sparprogramms, um die Finanzen wieder ins Gleichgewicht zu bringen, plant die rumänische Regierung einen umfassenden Stellenabbau in der öffentlichen Verwaltung des Landes sowie Lohn- und Gehaltskürzungen in Höhe von 25 % für Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors. Ende 2010 waren im öffentlichen Sektor mehr als 60 000 Arbeitsplatzverluste angekündigt worden, insbesondere die Entlassung von 50 000 Mitarbeitern des Ministeriums für Inneres und Verwaltung im August.

Weiterhin waren Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen, wenn auch in geringerem Umfang als 2008 und 2009. Die Zahl der angekündigten Arbeitsplatzverluste, wie vom Europäischen Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen (ERM) dokumentiert, war hingegen schwankend. Die Zahl der Umstrukturierungen, die zu Arbeitsplatzverlusten führten, war im Laufe des Jahres rückläufig, doch im vierten Quartal war ein deutlicher Anstieg festzustellen. Unterdessen war im Laufe der zwölf Monate ein leichter Anstieg bei der Zahl der angekündigten neuen Stellen zu verzeichnen.

Rumänien ist nicht das einzige Land, in dem Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor abgebaut werden. Im Herbst kündigte die tschechische Regierung an, sie werde zwischen 3 500 und 5 600 Stellen streichen, um die Leistung zu verbessern und die Effizienz der öffentlichen Dienstleistungen zu steigern. Im Vereinigten Königreich kündigte der Stadtrat von Birmingham gegen Ende des Jahres als Teil eines Plans, die Zahl seiner Beschäftigten in den kommenden vier Jahren um ein Drittel zu verringern, den Abbau von 3 700 Stellen an, wenn auch über Sozialpläne und Vorruhestandsregelungen. Und in den Niederlanden gab die Stadtregierung von Rotterdam bekannt, sie werde in den kommenden Jahren 1 000 Stellen (von insgesamt 14 000 Stellen) streichen. Selbst die Streitkräfte sind nicht vor Umstrukturierungen gefeit. Die polnische Armee kündigte einen umfassenden Umstrukturierungsplan an, der den Abbau von 2 400 Arbeitsplätzen bis Ende des Jahres vorsieht.

Reaktionen der Gewerkschaften auf Stellenstreichungen im öffentlichen Sektor

Die bei der öffentlichen Verwaltung von Rumänien geplanten Stellenstreichungen werden nicht begrüßt. Die nationalen Gewerkschaftsverbände Rumäniens leiteten eine Reihe von Demonstrationen in die Wege und bündelten ihre Kräfte, um bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine Klage gegen die Regierung einzureichen, nach der die Sparmaßnahmen gegen das IAO-Übereinkommen über den Lohnschutz verstoßen. In ganz Europa haben die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors auf die angekündigten Stellenstreichungen durch die Organisation von Massendemonstrationen in den jeweiligen Mitgliedstaaten reagiert, die in einer vom Europäischen Gewerkschaftsbund organisierten Kundgebung mit 100 000 Arbeitnehmern in Brüssel am 29. September 2010 ihren Höhepunkt fanden.

Abbildung 1: Angekündigte Arbeitsplatzverluste und -zuwächse für wichtige Sektoren, 2010


Quelle: ERM

Liberalisierung des Postsektors

Die Reformen des europäischen Postmarktes begannen Anfang der neunzehnhundertneunziger Jahre im Rahmen der Bemühungen zur Schaffung eines europäischen Binnenmarktes. Ziel der Reformen war es, die nationalen Monopole zu öffnen, um Postdienstleistungen günstiger und effizienter zu machen sowie sie auf die zunehmenden elektronischen Alternativen zur Briefpost vorzubereiten. Mit Ausnahme von Griechenland und Luxemburg wurden die fünfzehn alten Mitgliedstaaten verpflichtet, die Liberalisierung des Postsektors bis zum 31. Dezember 2010 abzuschließen und sämtliche rechtlichen Monopole auf Postdienstleistungen abzuschaffen. Für die übrigen Mitgliedstaaten läuft die Frist Ende 2012 ab. Im Vorfeld der 2010 endenden Frist fanden erhebliche Umstrukturierungen der nationalen Postdienste in den Mitgliedstaaten statt: Da der Sektor arbeitsintensiv ist, führte die Liberalisierung zu Arbeitsplatzverlusten (die teilweise durch die Einstellungen neuer Wettbewerber ausgeglichen wurden). Im Dezember 2009 kündigte das staatliche Postunternehmen Irlands „An Post“ die Entlassung von 1 300 seiner insgesamt 10 000 Beschäftigten innerhalb von drei Jahren an. In Schweden und Dänemark gab „Post Norden“ – das fusionierte nationale Postunternehmen für beide Länder – im Februar 2010 bekannt, es plane zur Straffung seiner Organisation den Abbau von zwischen 1 000 und 2 000 Arbeitsplätzen im Laufe des Jahres. In beiden Fällen wurden auch Rückgänge des Postvolumens als Gründe für die Arbeitsplatzverluste genannt. Allerdings haben die prekäreren Arbeitsverträge und niedrigeren Löhne bei den neuen Wettbewerbern dazu geführt, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der früheren Monopolgesellschaften unter Druck gerieten, sowie Tarifkonflikte ausgelöst.

Struktur der Arbeitsplatzverluste und -zuwächse – der European Jobs Monitor

Fünf Millionen Arbeitsplätze gingen in der EU der 27 im Laufe der großen Rezession verloren – nach einem Zeitraum, in dem mehr als 20 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen worden waren. Frühere Studien von Eurofound aus dem Jahr 2008 bestätigten, dass in den zehn Jahren vor der Rezession vor allem höher bezahlte Arbeitsplätze entstanden sind. Es wurden relativ wenige Arbeitsplätze mit einer mittleren Bezahlung geschaffen, vielmehr entstanden am Ende des Lohnspektrums mehr neue Arbeitsplätze. Die jüngsten Analysen des European Jobs Monitor von Eurofound, die 2011 veröffentlicht werden, befassen sich mit den Strukturen der Arbeitsplatzverluste und -zuwächse während der Krise.

Es wurde festgestellt, dass sich die Zunahme der höher bezahlten Beschäftigung zwischen 2008 und 2010 fortgesetzt hat, insbesondere in den vorwiegend öffentlich finanzierten Sektoren Bildung und Gesundheitswesen. Die Arbeitsplatzverluste konzentrierten sich auf Stellen mit niedrigerer bis mittlerer sowie mit mittlerer Bezahlung – insbesondere im Baugewerbe und Verarbeitenden Gewerbe. Das Phänomen der „schrumpfenden Mitte“ des Arbeitsmarktes scheint während der Rezession noch ausgeprägter geworden zu sein. Damit ist besonders ein deutlicher Rückgang der Beschäftigung für Männer, insbesondere jüngere Arbeiter, verbunden. (Siehe *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* (Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in Europa während der großen Rezession)).

Arbeitsplatzverluste und -zuwächse

Nach dem öffentlichen Sektor hatte das Verarbeitende Gewerbe die zweithöchsten Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen – insbesondere im Automobilssektor wurden im Jahr 2010 30 000 Stellenstreichungen angekündigt. In einem bemerkenswerten Fall führte ein deutlicher Umsatzrückgang des Opel-Montagewerks in Antwerpen (Belgien) zur Ankündigung von mehr als 2 000 Stellenstreichungen. Die Entlassungen in Belgien sind Teil eines umfassenden Umstrukturierungsplans des Unternehmens, der auf den Abbau von 8 000 Arbeitsplätzen in Europa und die Rückführung von Kapazitäten abzielt.

Die Gewerkschaften reagierten auf die Ankündigung mit einer Blockade des Werks und der Drohung, zu verhindern, dass Neuwagen das Werk verlassen, bis General Motors – die Eigentümerin des Werks – zu einem akzeptablen Sozialplan für die entlassenen Arbeitnehmer einwilligte. Nach Aussagen des Managements beabsichtigte das Unternehmen, den betroffenen Arbeitnehmern Weiterbildungsprogramme anzubieten, und suchte nach einem neuen Investor für den Standort. Das Werk wurde im Dezember 2010 jedoch schließlich geschlossen.

Auch wenn die Beschäftigung in der Automobilproduktion in Europa nur relativ gering ist (1 % der Gesamtbeschäftigung in der EU der 27), gewinnt der Sektor durch die Verbindungen zwischen dem Sektor und anderen Teilen der Wirtschaft

– Stahlindustrie, Transportwesen, Finanzwesen, Handel, Versicherungen und Instandhaltung – eine besondere Bedeutung: Nahezu 5 % der Arbeitsplätze in der EU hängen direkt oder indirekt von der Automobilindustrie ab.

Zeitgleich zu den Arbeitsplatzverlusten waren in der Automobilproduktion deutliche Arbeitsplatzzuwächse festzustellen – im Unterschied zu den Arbeitsplatzverlusten zu Beginn der Wirtschaftskrise. Die Unternehmen nutzten die höhere Nachfrage, die auch durch verschiedene Abwrackprämien ausgelöst wurde. Beispielsweise wurden von der Automobilbranche in der Tschechischen Republik wesentliche Zuwächse vermeldet. Dort kündigte Škoda Auto, der größte tschechische Automobilhersteller, die Einstellung von 1 000 Leiharbeitskräften an.

Auch die Umstrukturierungen in der Finanzbranche setzten sich 2010 fort. Im Jahr 2009 baute die Bank BPH in Polen etwa 930 Arbeitsplätze ab. 2010 kündigte sie weitere 1 500 Entlassungen bis zum Ende des Jahres an. Auch die französische Bankengruppe Société Générale baute Arbeitsplätze ab und kündigte 2010 an, sie werde 900 Stellen in ihren landesweit 3 000 Filialen im Laufe der kommenden drei Jahre streichen. Ausscheidende Mitarbeiter würden nicht ersetzt. (Allerdings plant die Gruppe auch die Einstellung von unternehmensweit 1 200 Mitarbeitern bis 2012).

Der größte Gewinner in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen war der Einzelhandel. Dies mag angesichts des

stagnierenden oder schrumpfenden verfügbaren Einkommens zahlreicher europäischer Bürger überraschen. Mehr als 35 000 neue Arbeitsplätze wurden in dem Sektor während des Jahres angekündigt. Zu Beginn des Jahres kündigte beispielsweise die Supermarktkette ASDA im Rahmen des Ausbaus von zehn ihrer Geschäfte und der Schaffung von zehn neuen Geschäften 6 000 neue Arbeitsplätze im Vereinigten Königreich an. Der Einzelhandel ist für die europäische Wirtschaft von großer Bedeutung und beschäftigt mehr als 14 % der Arbeitskräfte. Er bietet für viele junge Menschen und Menschen mit niedrigem Qualifikationsniveau einen Zugang zum Arbeitsmarkt. Seit 2008 waren zwar erhebliche Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen, doch der Sektor ist sehr wettbewerbsfähig und die kostengünstigeren Ketten reagieren auf den Rückgang der Kaufkraft mit einer Ausweitung ihrer Geschäftstätigkeit (zu Lasten anderer Einzelhandelsgruppen). Die im Vereinigten Königreich ansässige Supermarktkette Iceland hat sich vor fünf Jahren vom irischen Markt zurückgezogen, da die Nachfrage nach Tiefkühlkost und Billigwaren rückläufig war. Nach der erfolgreichen Expansion zahlreicher Discountketten (wie Lidl und Aldi) während der Rezession steigt das Unternehmen wieder in den Markt ein und kündigte angesichts der Eröffnung von 40 neuen Geschäften und 15 Discountgeschäften 2 000 neue Arbeitsplätze im Laufe der nächsten vier Jahre an.



DIE KRISE ALS CHANCE?

Die breite Einführung und Ausweitung von öffentlich finanzierten Kurzarbeitsregelungen – dies ist allgemein anerkannt – spielten eine entscheidende Rolle, um die Arbeitsplatzverluste zu minimieren, die sonst das Verarbeitende Gewerbe in Europa in Folge des Abschwungs getroffen hätten. Die Forschungsarbeiten von Eurofound zeigen jedoch auch das Potenzial auf, das diese Regelungen für die Realisierung des Grundsatzes von Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“) (siehe Seitenleiste) bietet.

Wie im Eurofound Jahrbuch 2009 dargelegt, bestand die wichtigste Antwort der europäischen Länder auf die Rezession in einem koordinierten Programm von Kurzarbeit und zeitweiligen Entlassungen in den von der Krise besonders betroffenen Branchen, wie der Automobilindustrie und den damit verbundenen Teilsektoren. Diese Regelungen waren bei der Abmilderung einiger der schlimmsten Folgen der Rezession entscheidend. Der ERM-Bericht für 2010, *Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes* (Ausweitung von

Flexicurity – das Potenzial von Kurzarbeitsregelungen), ging über die Beschreibung dieser Kurzarbeitsregelungen hinaus und zeigte auf, wie diese möglicherweise den Weg zu flexibleren und effektiveren politischen Rahmenbedingungen für Beschäftigung, Einkommen und soziale Sicherung weisen und damit einigen der strukturellen Probleme, mit denen die EU derzeit zu kämpfen hat, begegnet werden kann.

Einige Länder führten diese Maßnahmen erstmals während der Rezession ein. In anderen Ländern bestanden diese Regelungen schon vor der Krise (in Deutschland seit fast einem Jahrhundert), wurden dort aber ausgeweitet und an die neuen Umstände angepasst. Ein wichtiger Schritt bestand in einigen Ländern in der Erweiterung der Kategorien von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die diese Regelungen in Anspruch nehmen konnten. Auch die Einkommensbeihilfen wurden erhöht und der Zeitraum, in dem die Leistungen bezogen werden konnten, wurde

ausgeweitet. Die Zahlung von Beihilfen wurde von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen abhängig gemacht oder es wurden Anreize für die Teilnahme an Weiterbildungen geschaffen, indem diese an höhere Zahlungen gekoppelt wurde.

Seit mehr als einem Jahrzehnt diskutieren Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen in ganz Europa über die Vorteile des sogenannten „Flexicurity“-Ansatzes, bei dem Flexibilität und Sicherheit – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber – kombiniert werden sollen. Darunter wurde häufig eine Kombination aus größerer Flexibilität für Arbeitgeber (damit diese besser auf die Marktanforderungen reagieren können) sowie Einkommens- und Beschäftigungssicherheit für Arbeitnehmer verstanden. Im Rahmen der Forschungstätigkeiten von Eurofound wurde festgestellt, dass sich auch die Arbeitnehmer eine größere Flexibilität wünschen, während die Kurzarbeitsregelungen in Europa größtenteils auf die für die Arbeitgeber notwendige Sicherheit zurückgingen, über die Arbeitskräfte

Beispiele für Maßnahmen aus ganz Europa

In ganz Europa wurden unterschiedliche auf dem Flexicurity-Konzept beruhende Maßnahmen eingeführt, einige davon unter dem Blickwinkel der Krise, andere schon vor längerer Zeit. Flexicurity-Maßnahmen werden zwar in der Regel im nationalen Rahmen eingeführt, Eurofound stellt jedoch eine Reihe von Beispielen für Maßnahmen auf Unternehmens- und Sektorebene vor.

In Belgien, Frankreich und Deutschland haben Arbeitgeber sogenannte „Arbeitgeberpools“ eingerichtet. Diese üblicherweise höchstens fünf Arbeitgeber umfassenden Unternehmen stellen Arbeitskräfte ein und stellen diese den Unternehmen in dem Pool zur Verfügung. Arbeitskräfte werden nur eingestellt, wenn

die Mitgliedsunternehmen eine vollständige Arbeitsauslastung garantierten können, und zwischen den zu dem Pool gehörenden Unternehmen saisonal, wöchentlich, täglich oder halbtäglich, je nach den Anforderungen und Regelungen der Unternehmen, ausgetauscht. Derzeit sind in Frankreich etwa 13 000 Arbeitnehmer bei circa 400 Arbeitgeberpools beschäftigt.

Eine rumänische Initiative, bei der Flexibilität und Sicherheit kombiniert werden, ist das System „Casa Socială a Constructorilor“ (Sozialplan der Handwerker). Hierbei handelt es sich nicht um eine staatliche, sondern eine auf Tarifverträgen der Baubranche beruhende Maßnahme. Mit ihr wird gewährleistet, dass die Arbeitnehmer bei

Was ist „Flexicurity“?

Das erstmals in den neunziger Jahren in Dänemark eingeführte „Flexicurity“-Modell bestand ursprünglich aus einer Kombination aus dem Abbau des Kündigungsschutzes (Flexibilität für Arbeitgeber) und hohen Leistungen für Arbeitslose (Sicherheit für Arbeitnehmer). Seitdem wurde das Konzept weiterentwickelt und umfasst eine breitere Perspektive, darunter auch Qualifikationsmaßnahmen. Die Europäische Kommission beschreibt Flexicurity als optimales Verhältnis zwischen Flexibilität des Arbeitsmarktes und Sicherheit für Arbeitnehmer. Flexicurity impliziert eine Verlagerung des Schwerpunkts vom Schutz einzelner Arbeitsplätze zum Schutz der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte.

In der Praxis sieht die Europäische Kommission dies als ein auf vier Ansätzen beruhendes Konzept, das eine aktive

Arbeitsmarktpolitik zur Unterstützung der Eingliederung von Menschen in den Arbeitsmarkt, flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen, soziale Sicherungssysteme, die einen angemessenen Schutz für Bedürftige bieten, sowie Strategien für lebenslanges Lernen, um den Arbeitskräften den Erhalt und die Verbesserung ihrer Qualifikationen zu ermöglichen, umfasst. Die erfolgreiche Einführung dieser vier Elemente wiederum hängt von einem engagierten und durchgreifenden Prozess des sozialen Dialogs ab. Die politischen Entscheidungsträger hoffen, dass Flexicurity ein Mittel zur Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber sein kann, um eine bessere Anpassung an die Unsicherheiten des heutigen globalen Marktes zu erreichen.

zu verfügen und in der Lage zu sein, die Produktion wieder aufzunehmen, sobald sich die Bedingungen verbessern.

Die diesem Konzept inhärenten Rechte und Pflichten sind eng mit einem Schlüsselement des europäischen Sozialmodells verbunden, d. h. dass in schweren Zeiten die Kosten einer Anpassung von der gesamten Gesellschaft getragen werden. Durch öffentliche Mittel subventionierte Kurzarbeitsregelungen und zeitweilige Entlassungen sind ein gutes Beispiel, wie die Kosten der Arbeitsmarktanpassungen breiter getragen werden können, um das Allgemeinwohl zu fördern: Die Unternehmen verringern ihre Produktion, um sich den Marktschwankungen anzupassen; die Einkommen der Arbeitnehmer werden durch öffentliche Mittel gesichert, möglicherweise müssen

sie jedoch an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, durch die das Qualifikationsniveau in dem Unternehmen insgesamt und die Beschäftigungsfähigkeit einzelner Arbeitnehmer ausgebaut werden. Regierungen und Steuerzahler subventionieren teilweise die Kosten für die Maßnahmen, durch die zum einen Arbeitsplatzverluste minimiert und zum anderen die Gesamtkaufkraft in der Wirtschaft auf einem ausreichend hohen Niveau gehalten wird, um eine weitere Schrumpfung der Wirtschaft zu verhindern.

Ein weiteres wichtiges Element dieser Regelungen ist der Umfang, in dem Sozialpartner und Regierungen einen Konsens zu Kurzarbeitsregelungen gefunden haben – zudem in einer Zeit der Krise. (Die meisten

Regelungen in Europa werden durch Arbeitslosenfonds finanziert und durch eine dreiseitige Vereinbarung zwischen Regierungen und Sozialpartnern verwaltet.) In dem Bericht wird vorgeschlagen, diesen Konsens für eine aktivere Politikausrichtung dieser Regelungen zu nutzen – sodass sie im Wesentlichen eine Ausweitung des Flexicurity-Konzepts umfassen. Ferner wird dargelegt, dass dieser Prozess dazu genutzt werden könnte, neue Qualifikationen für die Arbeitsplätze zu schaffen, die in Europa entstehen müssen, um das in der Agenda Europa 2020 gesetzte Ziel eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums zu erreichen.

schlechtem Wetter, wenn die Bauarbeiten nicht fortgesetzt werden können, bis zu drei Monate 75 % ihres monatlichen Einkommens erhalten. Das System wird von den Mitgliedsunternehmen und Empfängern der Investitionen in die Baumaßnahmen finanziert.

In Österreich zielt die Regelung zum Bildungsurlaub darauf ab, die Qualifikationsbasis der österreichischen Arbeitskräfte zu verbessern. Die Arbeitnehmer können bezahlten Urlaub nehmen, um an Weiterbildungsmaßnahmen externer Anbieter teilzunehmen. Als Reaktion auf die Krise wurde die Regelung ausgeweitet und ihr Titel auf „Bildungskarrenz Plus“ geändert. Zudem wurden die Bestimmungen der Regelung großzügiger gestaltet. Für mindestens 20 Stunden pro Woche für bis zu zwölf Monate erhalten die Teilnehmer einen öffentlich finanzierten Zuschuss, der etwas mehr als die Hälfte ihres Nettogehalts beträgt. Für

die Dauer der Krise werden die Weiterbildungskosten zu gleichen Teilen zwischen dem Arbeitgeber und der Landesregierung getragen. Die Akzeptanz der Regelung nahm 2008 deutlich zu. Der Anstieg war den geänderten Zulassungskriterien und höheren Zahlungen zuzuschreiben.

Der Stahlproduzent ArcelorMittal führte als Reaktion auf die Krise in seinen rumänischen Niederlassungen eine Regelung auf Grundlage von Arbeitsplatzrotation ein. Durch dauerhafte Stillstände einiger Operationen gingen Arbeitsplätze verloren. Doch den von Entlassung bedrohten Arbeitskräften, die im Unternehmen bleiben wollten, wurde die Chance einer Neubewertung ihrer Qualifikation angeboten und sie wurden ermutigt, an Umschulungen teilzunehmen und freie Stellen in anderen Bereichen des Unternehmens anzunehmen.

SYSTEME IN DER PRAXIS – HERAUSFORDERUNGEN

Wenn Kurzarbeit mit einem aktiven Arbeitsmarktkonzept verbunden wird, kann sie die interne Umstrukturierung eines Unternehmens bei einem wirtschaftlichen Abschwung erleichtern. Des Weiteren können „unterbeschäftigte“ Arbeitskräfte ihre Zeit dafür nutzen, Qualifikationen zu erwerben, die bei einem künftigen Aufschwung benötigt werden. Dadurch wird auch ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht, sollten sie schließlich doch entlassen werden. Die Kurzarbeitsregelungen wirkten sich eindeutig auf die Arbeitslosenzahlen aus: Länder, in denen diese Regelung auf breiter Ebene eingeführt wurde, hatten einen deutlich geringeren Beschäftigungsrückgang (bei einem bestimmten Rückgang des BIP) zu verzeichnen, als Länder, in denen dies nicht der Fall war. Interessanterweise war für Unternehmen offenbar der maßgebliche Grund, Kurzarbeit und zeitweilige Entlassungen in Anspruch zu nehmen, dass sie ihre Belegschaften halten wollten, um auf einen künftigen Aufschwung vorbereitet zu sein. Dies gilt nicht nur für hoch qualifizierte Arbeitskräfte, wie man erwarten könnte, sondern auch für Arbeitskräfte mit einer niedrigen formellen Qualifikation, die jedoch umfangreiche Erfahrungen in dem Unternehmen gesammelt haben und einen wichtigen Beitrag zu seinen Geschäftstätigkeiten leisten.

Die Verwaltung von Kurzarbeitsregelungen ist jedoch komplex. Zudem kann eine wesentliche Verzögerung zwischen der Beantragung einer Finanzierung für eine entsprechende Regelung durch das Unternehmen und dem Erhalt der Erstattung auftreten. Das

Weiterbildungselement wurde in zahlreiche Kurzarbeitsregelungen aufgenommen und ist wesentlich, um einen Beitrag zum Beschäftigungswachstum und zur Qualifikationsentwicklung im Allgemeinen sicherzustellen. Die Sozialpartner sind sich über die Bedeutung von Weiterbildungen einig – sowohl um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu fördern als auch um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu verbessern. Wie der ERM-Bericht verdeutlicht, war die Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen während der Krise begrenzt und häufig war ihre Qualität nicht ideal. Ein Hauptproblem dabei ist, dass bei Kurzarbeitsregelungen die Weiterbildungskosten selten subventioniert werden, wodurch sich die Finanzierung problematisch gestaltet. Zudem kann der Umfang des Weiterbildungsangebots begrenzt sein, insbesondere bei KMU, und die Weiterbildungsprogramme sind möglicherweise nicht ausreichend flexibel, um bei Kurzarbeitsregelungen erfolgreich eingesetzt zu werden.

Aktuell wird laut dem Bericht durch das Fehlen von umfassenden und geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen verhindert, dass diese Regelungen ihr Potenzial entfalten, um den Herausforderungen der modernen Arbeitsmärkte zu begegnen. Des Weiteren sollten die Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausschließlich auf die speziellen Anforderungen der aktuellen Position des Arbeitnehmers oder des Unternehmens ausgerichtet sein: Vielmehr sollten sie allgemeinere Qualifikationen umfassen, um die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers insgesamt zu verbessern. Durch eine modu-

larere Gestaltung wird zudem eine größere Flexibilität und bessere Angleichung an die Arbeitszeitpläne erreicht.

Angesichts des schwierigen Unterfangens, dass Flexicurity-Maßnahmen sowohl für größere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt als auch für mehr Beschäftigungssicherheit sorgen sollten, ist es vielleicht unvermeidbar, dass diese von den beiden Seiten vertretenden Sozialpartnern unterschiedlich bewertet werden. Die Einbeziehung beider Seiten ist jedoch von wesentlicher Bedeutung, um zu gewährleisten, dass Flexicurity-Maßnahmen umgesetzt werden und dabei hilfreich sind, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, sowie gleichzeitig Schutz für Arbeitnehmer bieten: Die Erfahrung zeigt, dass ein dreiseitiger Ansatz unter Beteiligung von Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern ein wichtiger Faktor ist, um den Erfolg einer Regelung zu sichern. Wenn die Sozialpartner eingebunden sind, können diese zudem die Informationen über die Regelung unter ihren Mitgliedern verbreiten, wodurch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Teilnahme bereit sind. Offenbar hat die Krise zu einem grundlegenden Konsens zwischen traditionell gegensätzlichen Parteien beigetragen, dass Maßnahmen wie Kurzarbeit und zeitweilige Entlassungen kurzfristig ein wertvolles Instrument für den Arbeitsplatzhalt sind, während gleichzeitig die Kosten des Arbeitgebers gesenkt und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gesichert wird.



Vorteile der Regelungen

Kurzarbeit und zeitweilige Entlassungen bieten eine Reihe von weiteren Vorteilen: Neben dem Arbeitsplatz- und Einkommenserhalt werden Phasen der Arbeitslosigkeit von Arbeitnehmern vermieden, was für ihr Selbstbewusstsein und ihre künftige Beschäftigungsfähigkeit positiv ist. Trotz der Förderung mit öffentlichen Mitteln sind diese Regelungen kostengünstiger als Arbeitslosenleistungen: Bei Kurzarbeitsregelungen zahlt das Unternehmen normalerweise mindestens für einen Teil der Arbeitszeit des Arbeitnehmers, während die öffentlichen Zahlungen für einen zeitweilig entlassenden Arbeitnehmer natürlich nur vorübergehend sind. Die positiven Auswirkungen können über das Unternehmen und die betreffenden Arbeitskräfte hinaus spürbar sein: Wenn in einem Unternehmen Arbeitskräfte entlassen werden, hat dies Rückwirkungen auf die Wertschöpfungs- und Lieferketten. Somit können durch diese Regelungen Arbeitsplätze in dem Unternehmen, in dem sie eingeführt werden, aber auch in

anderen Unternehmen gesichert werden. Ferner ist aufgrund der Weiterbeschäftigung der Arbeitskräfte, des Erhalts ihrer Einkommen und somit des Verbrauchervertrauens anzunehmen, dass die Verbraucherausgaben nicht einbrechen, wie dies bei einer höheren Arbeitslosigkeit der Fall sein kann.

Des Weiteren haben die Erfahrungen gezeigt, dass diese Regelungen am besten funktionierten, wenn sie bereits vor der Krise bestanden: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitgeberverbände, Regierungen und öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste waren bereits mit den Maßnahmen vertraut. Dies trug zu einer größeren Effizienz bei. Des Weiteren waren eine höhere Akzeptanz der Maßnahmen unter den Parteien, deren Beteiligung für das Funktionieren erforderlich war, sowie eine höhere Beteiligung festzustellen.

Warum sollten Unternehmen angesichts der offensichtlichen Vorteile die öffentlichen Mittel nicht nutzen, um den Druck zu mildern und gleichzeitig Arbeitsplätze

zu sichern? Ein wichtiger Grund sind das belastende Antragsverfahren sowie die mit dem Erhalt der Mittel verbundenen laufenden Verwaltungsanforderungen. Dies gilt insbesondere für KMU, die häufig nicht auf die für solche Aufgaben erforderlichen internen Ressourcen zurückgreifen können. Angesichts der besonderen Schwierigkeiten von KMU und der Tatsache, dass sie zusammen die wichtigsten Arbeitgeber in Europa sind, haben zahlreiche Länder besondere Maßnahmen eingeführt, um ihnen Hilfestellung zu bieten. Beispielsweise sind in Frankreich die Beihilfen für Lohnausgleichszahlungen für KMU höher als für große Unternehmen. In Italien müssen kleine Unternehmen niedrigere Beiträge leisten als große Unternehmen und in Deutschland führte eine Lockerung der Vorschriften zum Anteil und zur Zahl der betroffenen Mitarbeiter zu einem deutlichen Anstieg der Inanspruchnahme der Maßnahmen durch kleine Unternehmen.



Finanzdienstleistungsbranche

Die jüngste Finanzkrise hat die großen Probleme, die die europäische Finanzdienstleistungsbranche zu bewältigen hat, deutlich gemacht. Kann eine tragfähige und widerstandsfähigere Finanzbranche aus der Krise hervorgehen? Im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit zum industriellen Wandel untersuchte Eurofound 2010 die ökonomischen Trends der Banken- und Versicherungsbranche, die in verschiedenen Segmenten des Sektors angewandten Geschäftsmodelle und die Diskussion über die Regulierung der Finanzmärkte, um den aktuellen Stand zu bewerten und einige Prognosen für die künftige Entwicklung zu treffen.

Die Finanzkrise ist der wichtigste Faktor für die Veränderungen, die sich heute auf die Banken- und Versicherungsbranche auswirken. In der Folge sind die Aussichten für den Sektor mittelfristig höchstens moderat. Dies ist die

Schlussfolgerung des Übersichtsberichts zu der Studie *Financial services: challenges and prospects* (Finanzdienstleistungen: Herausforderungen und Perspektiven), bei der die Auswirkungen der Globalisierung auf den Sektor untersucht wurden. Es wird erwartet, dass der Sektor eine umfassende Neuregulierung erfährt, der Einfluss der Regierungen zunimmt und seitens der Anleger unter stärkeren Druck gerät, sodass das Marktwachstum sehr begrenzt bleiben wird. Positiv ist anzumerken, dass sich dem Bericht zufolge in den Jahren 2009 und 2010 die Stabilität des Finanzsystems verbesserte. Trotz der nach wie vor bestehenden Risiken in Bezug auf die Finanzstabilität wächst die Weltwirtschaft. Das laufende Deleveraging (Schuldenabbau) im Bankensektor trägt dazu bei, die Krisenanfälligkeit des Sektors zu verringern. Und bei steigenden Kursen sind die meisten Banken wieder in die Gewinnzone zurückgekehrt. Allerdings ging diese Wiedererlangung

der Rentabilität zu Lasten erheblicher Arbeitsplatzverluste: 2009 wurden 10 % der Stellen der in dem Bericht berücksichtigten staatseigenen Banken abgebaut, während etwa 5 % der Arbeitsplätze in Privatbanken verloren gingen. Die in dem Bericht enthaltenen Fallstudien liefern ein detailliertes Bild, wie sich die Umstrukturierung auf die Beschäftigung ausgewirkt hat.

Die meisten Unternehmen änderten ihre Vergütungssysteme für Manager und Investment-Broker. Allgemein wurde die Höhe der Boni verringert und Zahlungen wurden um drei bis fünf Jahre aufgeschoben. Ein erheblicher Teil der Boni wird inzwischen in Form von Unternehmensanteilen vergeben. Wie sich diese Veränderungen auf Investitionsverhalten und Risikobereitschaft auswirken, bleibt abzuwarten.

Die Vergangenheit ist die Zukunft

In dem Bericht werden drei potenzielle alternative Richtungen aufgezeigt, in die sich die europäische Finanzbranche entwickeln kann.

Dieses Szenario geht von der Annahme aus, dass die großen Akteure stark genug sind, um zu verhindern, dass eine wesentliche Reform des Finanzsystems stattfindet. Die Krise wird allgemein als Häufung ungünstiger Umstände und nicht als Versagen des Systems angesehen. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine weitere Finanzkrise mit geringen Anpassungen des Regulierungsrahmens verhindert werden kann. Angesichts der immer stärkeren Position der „liberalen“ Banken geraten die „staatseigenen“ Banken unter Druck und die Regierungen versuchen, ihr Engagement in solchen Institutionen zurückzufahren.

Eine neue Weltordnung für die Finanzmärkte – das Ende des goldenen Zeitalters

Dieses Szenario geht davon aus, dass die G20-Regierungen eine grundlegende Reform des internationalen Finanzsystems vereinbaren. Die Reform beinhaltet höhere und risikoabhängige Eigenkapitalquoten, die Trennung des Investmentgeschäfts vom Privat- und Firmenkundengeschäft und eine wirksame Überwachung. Durch die Einführung dieser Regelungen verringert sich der Wettbewerbsvorteil der liberalen Banken und die nachhaltigen und staatseigenen Unternehmen werden sehr viel besser gestellt. Den Schlüssel zu derartigen Anpassungen bilden höhere Eigenkapitalquoten, was eine lange und schwierige Übergangszeit erfordert.

Gespaltene Wirtschaft – der schlimmste Fall

Dieses Szenario geht von der Annahme aus, dass die Finanzkrise nicht kontrolliert werden kann. Steigende Ausfallquoten und überlastete öffentliche Haushalte zwingen einige Regierungen in der Eurozone zur Verringerung der Verbindlichkeiten um 20 % bis 30 % und zur Auflösung einer Reihe von Banken. Sparprogramme in den europäischen Staaten bedeuten eine weitere Belastung für die Realwirtschaft und die steigende Inflationsrate in den USA und im Vereinigten Königreich schafft weitere Ungleichgewichte. Dieses Szenario geht davon aus, dass die internationale Regulierung der Finanzmärkte fehlschlägt und deshalb eine stark gewinn- und wachstumsorientierte Gruppe von Führungskräften und Fachleuten weiterhin kurzfristige Spekulations- und Arbitragegeschäfte betreibt, unterstützt von einigen Ländern, die liberale Finanzmärkte bieten. Dieses Vorgehen trifft bei einigen Teilen der Gesellschaft auf Widerstand, die beginnen, lokale, netzwerkbasierende Wirtschaftssysteme zu schaffen. Eine grundlegende Kritik an der globalisierten Wirtschaft führt zu neuen Ansätzen auf der Grundlage von „Mikro-Organismen“ anstelle von Makro-Institutionen.

Alle Szenarien sehen einen weiteren Stellenabbau in der Finanzbranche voraus. Im dritten Szenario einer gespaltenen Wirtschaft ist dieser Abbau besonders einschneidend. Der Kosteneinsparungsdruck ist jedoch in allen Prognosen hoch, während die Informations- und Kommunikationstechnologie Raum für kontinuierliche Produktivitätssteigerungen bietet.

Weitere Informationen über die Studien von Eurofound zum Finanzsektor sind abrufbar unter:

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

In dem Bericht werden die Geschäftsmodelle der Unternehmen eingehend beleuchtet:

- Eine Gruppe „liberaler“ Banken, Investmentfonds und sonstiger Finanzintermediäre muss ihre Geschäftsprozesse zwar anpassen, behält ihre gewinnorientierte Strategie aber bei und drängt darauf, den Regulierungsrahmen nur geringfügig zu ändern.
- Eine zweite Gruppe von Banken, die während der Krise in staatliche Hände übergingen, steht vor einer umfassenden Umstrukturierung. Sie müssen sich auf erhebliche Verluste im Wertpapiergeschäft und eine Neuausrichtung ihrer Geschäftsstrategien auf ihr Kerngeschäft im Privat- und Firmenkundenbereich einstellen.
- Eine dritte Gruppe wird als „nachhaltig“ beschrieben. Dazu zählen Institutionen, die langfristige Geschäftsstrategien mit geringerer Verschuldung und weniger ehrgeizigen Gewinnzielen verfolgen. Diese Gruppe ist in den neuen Finanzmärkten nicht besonders aktiv und hatte nur geringfügige Verluste durch Abschreibungen von Finanzanlagen zu verzeichnen. Zu dieser Gruppe zählen ein Teil der Sparkassen und Genossenschaftsbanken sowie die neuen „ethischen“ Banken und die meisten Versicherungsgesellschaften.





7231191
CEMBALO
NASSAU

A large, white, stylized number '21' is positioned in the upper left quadrant of the image. The background is a blue-tinted photograph of a port or industrial facility, featuring a large white ship with a tall crane and other structures. The overall aesthetic is clean and professional.

21

EUROPAS
UNTERNEHMEN
IN NAHAUFNAHME

EUROPAS UNTERNEHMEN IN NAHAUFNAHME

Bei der zweiten europäischen Unternehmenserhebung von Eurofound wurden detailliert die betrieblichen Praktiken der Unternehmen beleuchtet – darunter die verschiedenen Formen von Arbeitszeiten sowie vertragliche Flexibilität, Teamarbeit und Formen variabler Vergütung. Des Weiteren wurden der soziale Dialog und die Arbeitnehmervertretung in europäischen Unternehmen untersucht und die damit einhergehenden Auswirkungen für das Funktionieren der Unternehmen ermittelt. Die Europäische Unternehmenserhebung (ECS) wurde 2009 in 30 Ländern durchgeführt: den 27 EU-Mitgliedstaaten und den drei Kandidatenländern (Kroatien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und die Türkei). Im Rahmen der Erhebung wurden die für Humanressourcen zuständigen Führungskräfte und – soweit vorhanden – Arbeitnehmervertreter von über 27 000 Unternehmen mit mindestens zehn Arbeitnehmern befragt. Die Ergebnisse der Erhebung werden in dem Bericht European Company Survey 2009 dargelegt, der unter www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm abgerufen werden kann und dem alle Informationen über die Erhebung zu entnehmen sind.





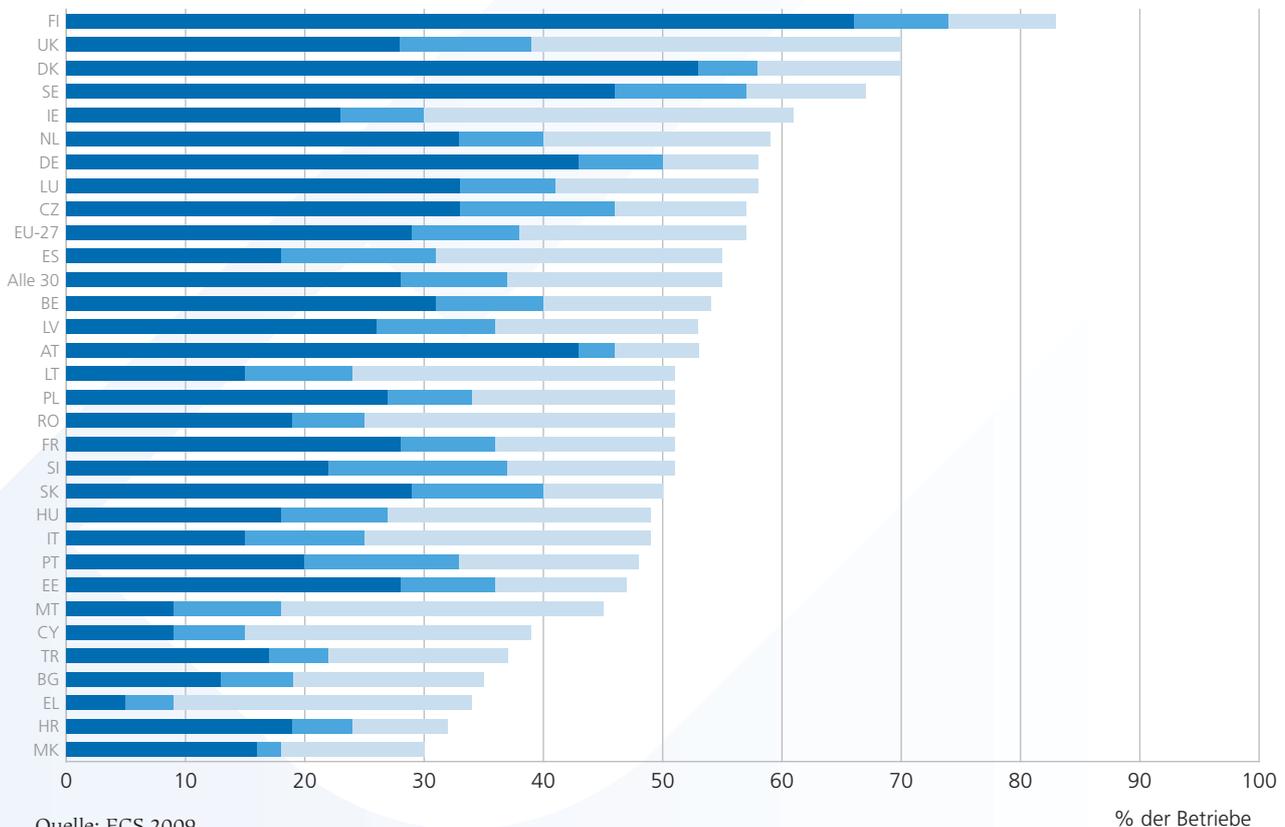
ZUNEHMENDE ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT

Beim Vergleich der von Eurofound durchgeführten europäischen Unternehmenserhebung (ECS 2009) mit der ersten Erhebung (im Jahr 2003) ist festzustellen, dass für eine steigende Zahl von Arbeitsplätzen in Europa flexible Arbeitszeitregelungen eingeführt werden. An einem Ende des Spektrums finden sich Basisgleitzeitmodelle, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit zu variieren. Am anderen Ende haben zahlreiche Unternehmen solche Gleitzeitmodelle mit „Arbeitszeitkonten“ kombiniert. Bei diesen Konten können die Arbeitnehmer

die Dauer der Tages- oder Wochenarbeitszeit variieren. Über eine bestimmte Zahl geleistete Arbeitsstunden können als Habenstunden angesammelt werden, werden zu wenige Arbeitsstunden geleistet, werden diese als Sollstunden im Konto des Arbeitnehmers ausgewiesen. Diese Gleitzeitregelungen, bei denen Arbeitsstunden gesammelt werden können, werden häufig als eine Art von Flexibilität gesehen, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Rechnung trägt. Für Arbeitgeber bieten diese Regelungen eine größere Flexibilität bei Schwankungen der

Arbeitsbelastung und ermöglichen es ihnen, flexibel auf sich verändernde Marktbedingungen zu reagieren. Arbeitnehmer gewinnen durch sie eine größere Arbeitszeitsouveränität und einen größeren Spielraum für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bei besonders differenzierten Arbeitszeitkonten können die Arbeitnehmer langfristig Arbeitsstunden sammeln, um beispielsweise in Vorruhestand zu gehen.

Abbildung 2: Flexible Arbeitszeitregelungen, nach Land und Umfang der Flexibilität (%)



Quelle: ECS 2009

- Möglichkeit, angesammelte Arbeitsstunden durch freie Tage auszugleichen
- Möglichkeit, Arbeitsstunden anzusammeln, aber kein Ausgleich durch freie Tage
- Möglichkeit, Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit zu variieren, aber keine Ansammlung von Arbeitsstunden

Beim Vergleich mit den Zahlen aus dem Jahr 2004 ist der Anteil der Unternehmen, bei denen die Möglichkeit besteht, Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit zu variieren, von 48 % auf 57 % gestiegen. (Diese Zahlen gelten für die 21 in der ersten Erhebung erfassten Länder.) Durchschnittlich haben knapp 40 % der Betriebe Arbeitszeitkonten für ihre Arbeitnehmer eingerichtet. Etwa 29 % aller Betriebe bieten Gleitzeitregelungen mit einer ausreichenden Flexibilität, um es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, angesammelte Arbeitsstunden mit freien Tagen auszugleichen. Auch der Anteil dieser Betriebe hat seit 2004 zugenommen.

Allerdings werden Gleitzeitregelungen nicht in allen Ländern gleichermaßen genutzt. Am stärksten sind sie in Finnland verbreitet. Dort gilt in über 80 % der Betriebe eine entsprechende Regelung. Auch im Vereinigten Königreich, Dänemark und Schweden sind sie weit verbreitet. In

der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien werden sie hingegen in nur 30 % und in Bulgarien und Griechenland in etwa 35 % der Betriebe angewandt. Zudem bestehen qualitative Unterschiede bei der Art der Gleitzeitregelungen. In den nordischen Ländern, Österreich und Deutschland sind die Gleitzeitregelungen generell flexibler und ermöglichen es den Arbeitnehmern, Arbeitsstunden anzusammeln und mit freien Tagen auszugleichen. In Ungarn, Irland, Litauen, dem Vereinigten Königreich und den meisten südeuropäischen Ländern ist diese Ansammlung von Arbeitsstunden in der Regel nicht möglich.

Unternehmen in allen Sektoren haben flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt, selbst in Sektoren wie dem Gastgewerbe und Catering, bei denen es wichtig ist, dass die Mitarbeiter zu bestimmten Zeiten für die Kunden zur Verfügung stehen. Am stärksten verbreitet sind sie jedoch in Sektoren wie

der Finanz- und Immobilienbranche und am wenigsten im Baugewerbe sowie im Bereich Bildung und Unterricht. Zwar sind flexible Arbeitszeiten in großen Betrieben am stärksten verbreitet, doch auch ein wesentlicher Teil der kleineren Betriebe hat flexible Arbeitszeitregelungen eingeführt, darunter auch komplexere Formen mit der Ansammlung von Arbeitsstunden. Angesichts der erheblichen Anstrengungen, die mit der Einrichtung und Verwaltung dieser Regelungen verbunden sind, und der Tatsache, dass die Gemeinkosten für ein kleineres Unternehmen proportional höher sind, sind die Arbeitgeber offenbar davon überzeugt, dass die Vorteile durch die Einführung dieser Regelungen die Kosten überwiegen. Langfristige Arbeitszeitkonten werden hingegen in kleineren Betrieben nur selten eingeführt.





Teilzeitarbeit – gemischte Ergebnisse

Teilzeitarbeit ist eine der am häufigsten genutzten Formen von atypischen Arbeitsmodellen in Europa. Zwar betrachten viele Menschen Teilzeitarbeit als Möglichkeit für eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, doch hängt es stark von der Grundlage des Teilzeitarbeitsplatzes und der Struktur der Tätigkeit in einer Organisation ab, ob sich dies in der Realität bewahrheitet.

Der Umfang, in dem Unternehmen Teilzeitarbeitsplätze anbieten, ist in Europa sehr unterschiedlich. In den Niederlanden gibt es in mehr als 90 % der Unternehmen Teilzeitbeschäftigte. Die Niederlande sind zwar führend in diesem Bereich, doch auch in Belgien, Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Schweden ist Teilzeitbeschäftigung sehr verbreitet, in den südosteuropäischen Ländern aber weniger üblich. Am häufigsten sind die Europäer in Dienstleistungsbranchen, insbesondere in Hotels und Restaurants, im Bildungswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen in Teilzeit beschäftigt. Diese sind übrigens auch die Sektoren mit dem höchsten Anteil von weiblichen Beschäftigten. Teilzeitbeschäftigung ist überwiegend ein Phänomen, das Frauen betrifft.

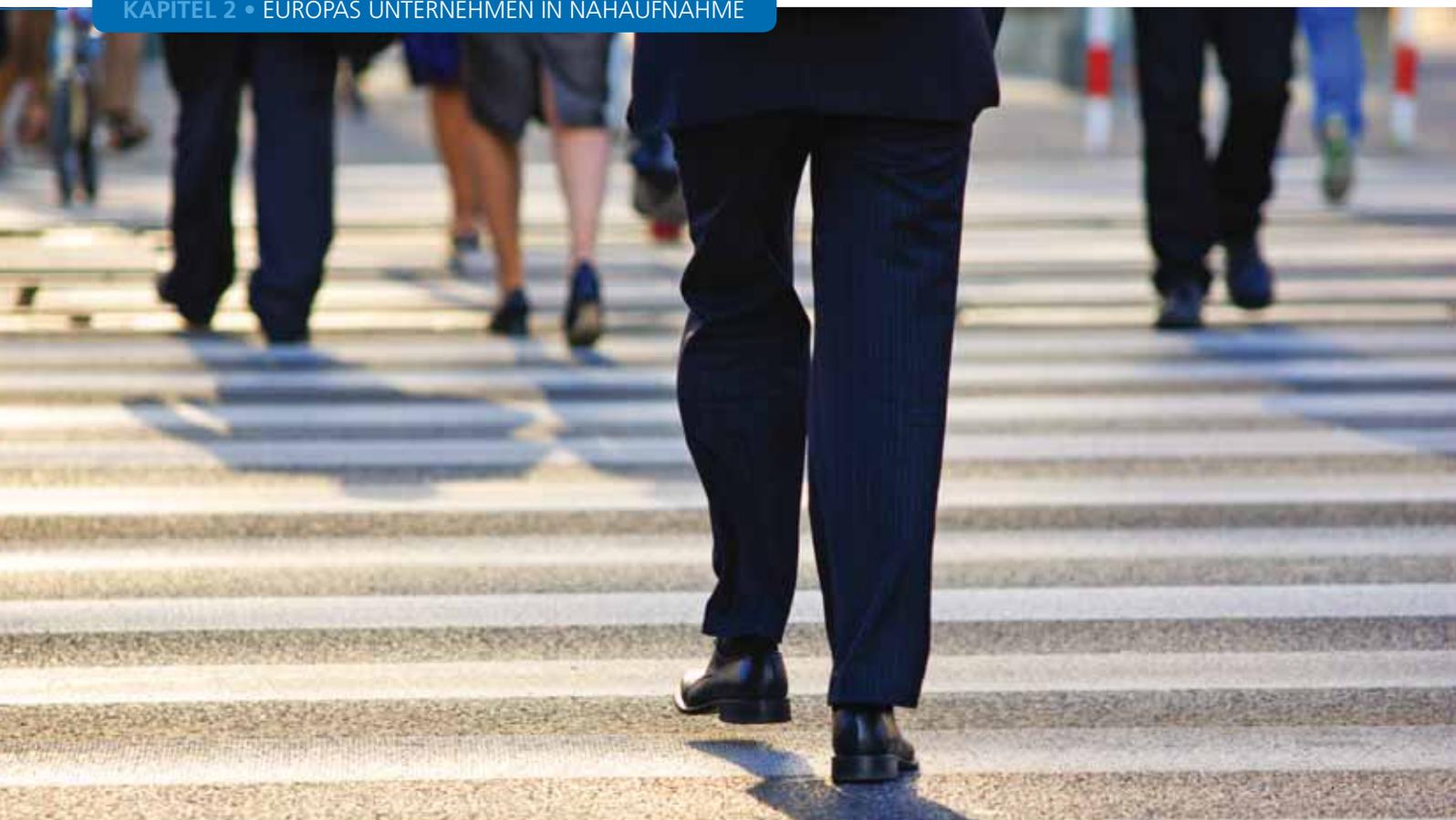
Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird üblicherweise eine kürzere Tagesarbeitszeit in einer Standardarbeitswoche mit fünf Arbeitstagen geleistet. Nahezu die Hälfte aller Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten ermöglicht es den Arbeitnehmern, nach anderen Regelungen zu arbeiten – beispielsweise arbeiten sie ganze Arbeitstage und haben an anderen frei. Während diese Formen der Teilzeitarbeit rasch an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer angepasst werden können, sind flexible Arbeitsstunden, die innerhalb nur weniger Tage oder in einigen Fällen einiger Stunden im Voraus festgelegt werden, eine relativ weitverbreitete Form der Teilzeitarbeit. Bei dieser Option verfügen die Arbeitgeber über die größte Flexibilität, sie ist aber die am wenigsten arbeiterfreundliche Form, da sich die Planung von familiären und privaten Pflichten schwierig gestaltet.

Einige Arbeitnehmer sind in geringem Umfang in Teilzeit beschäftigt und arbeiten weniger als 15 Stunden in der Woche. Diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel sehr schlecht bezahlt und erfordern eine höhere Flexibilität seitens der Arbeitnehmer. In einer Reihe von Ländern (Malta, die Niederlande, Irland, das Vereinigte Königreich und Deutschland) sind einige oder sämtliche Teilzeitbeschäftigten in mehr

als 40 % der Betriebe auf dieser Basis tätig – am häufigsten im Bildungsbereich, in Hotels und Restaurants sowie sonstigen Dienstleistungen wie persönliche Dienstleistungen. (Weitere diesbezügliche Informationen finden sich im Bericht von Eurofound Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements (Flexible Arbeitsformen: „sehr atypische“ Arbeitsverträge)).

Generell keine guten Karriereaussichten für Teilzeitbeschäftigte

In der Regel beschäftigen die Betriebe in Europa keine Teilzeitbeschäftigten in hochqualifizierten Positionen oder mit Aufsichtsfunktionen. Bei drei Viertel der europäischen Unternehmen sind keine Teilzeitbeschäftigten in Positionen tätig, für die eine hohe Qualifikation oder Erfahrung in Führungspositionen erforderlich ist. In den Niederlanden hingegen, in denen eine ausgeprägte Tradition von Teilzeitarbeit besteht, ist dies üblich: In nahezu der Hälfte der niederländischen Betriebe sind Teilzeitbeschäftigte in solchen Positionen tätig. Dies ist die höchste Rate in der EU.



NORMALARBEITSZEITEN BESTEHEN WEITER

Beim Vergleich der Ergebnisse der europäischen Unternehmenserhebung 2009 mit der früheren Erhebung im Jahr 2004 ist festzustellen, dass die außerhalb der Normalarbeitszeit liegende Arbeitszeit (Nacht- oder Wochenendarbeit) offenbar nicht weiter verbreitet ist als vor fünf Jahren. (Die von Eurofound durchgeführte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen kam beim

Vergleich der Entwicklung der außerhalb der Normalarbeitszeit liegenden Arbeitszeit über einen Zeitraum von zwanzig Jahren zu demselben Ergebnis, siehe S. 32). Vielleicht nicht ganz unerwartet ist Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen am meisten verbreitet. Nachtarbeit ist in der Türkei am stärksten verbreitet, wo

dies bei den Arbeitnehmern in 36 % der Betriebe der Fall ist. Auch Samstagsarbeit ist in türkischen Unternehmen am häufigsten, wobei knapp drei Viertel der Betriebe an Samstagen arbeiten. In den EU-Mitgliedstaaten ist Samstags- (und Sonntags-)arbeit in Lettland, dem Vereinigten Königreich, Malta und Irland am stärksten verbreitet.

NEUE ARBEITSFORMEN?

Schaffung größerer Flexibilität am Arbeitsplatz

Angesichts des steigenden Wettbewerbs versuchen die europäischen Unternehmen zunehmend, flexibler zu werden. Dazu können sie hauptsächlich auf drei Möglichkeiten zurückgreifen. Sie können Arbeitnehmer in autonomen Teams beschäftigen, deren Mitglieder miteinander entscheiden, wie sie ihre Arbeit organisieren und sich für die Lösung von Problemen einsetzen können. Sie können Weiterbildungen anbieten, um die Qualifikation von Arbeitnehmern auszubauen, sodass sie andere Aufgaben erfüllen können. Oder sie führen größere Flexibilität bei der Belegschaft ein,

indem sie Arbeitnehmer auf Basis verschiedener Vertragsgrundlagen beschäftigen, wodurch sich die Einstellung und das Ausscheiden von Mitarbeitern einfacher gestalten. Dadurch kann das Unternehmen besser auf Marktanforderungen reagieren. Zu diesen Vertragsformen gehören befristete Beschäftigungsverhältnisse, über Zeitarbeitsfirmen beschäftigte Arbeitnehmer und freiberuflich Beschäftigte.

Die sogenannte „autonome Teamarbeit“ ist nur für einen relativ kleinen Anteil der Unternehmen in Europa ein wichtiges Element für die Organisation der Arbeit. In Dänemark, Schweden und den Niederlanden sind sie jedoch bei zwischen 40 %

und 50 % der Organisationen die Hauptform der Teamarbeit. In Griechenland, Zypern und Italien hingegen sind diese Teams nur in 10 % bis 15 % der Unternehmen die Hauptform von Teamarbeit. Die Arbeit in autonomen Teams ist zudem in bestimmten Sektoren stärker verbreitet: Am häufigsten ist diese Form im Bildungswesen anzutreffen, wo sie in knapp 40 % der Organisationen praktiziert wird. Im Gesundheits- und Sozialwesen wenden sie knapp 35 % der Unternehmen an. Ferner findet autonome Teamarbeit häufiger in Organisationen statt, in denen ein wesentlicher Teil der Arbeitskräfte über eine hohe Qualifikation verfügt.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Mitarbeiter mit flexibleren Verträgen einzustellen, hat sich auf dem europäischen Arbeitsmarkt stärker durchgesetzt, wenn auch nicht in gleicher Weise in den einzelnen europäischen Ländern. In den Niederlanden und in Polen setzen mehr als 70 % der Betriebe befristete Arbeitsverträge ein, während dies in Zypern, Österreich und Malta nur bei etwa 20 % der Fall ist. Sie stellen in den meisten Organisationen eine seltenere gewählte Vertragsform dar: In mehr als der Hälfte der erfassten Unternehmen machen befristete Beschäftigungsverhältnisse weniger als 20 % der Gesamtbelegschaft aus. In einer Minderheit von Unternehmen sind befristete Beschäftigungsverhältnisse jedoch die wichtigste Form der Beschäftigung. In etwa 8 % der Unternehmen sind mindestens 80 % der Arbeitnehmer auf Grundlage solcher Verträge tätig. Diese Unternehmen sind vorwiegend in bestimmten Ländern angesiedelt – beispielsweise dem Vereinigten Königreich, wo mehr

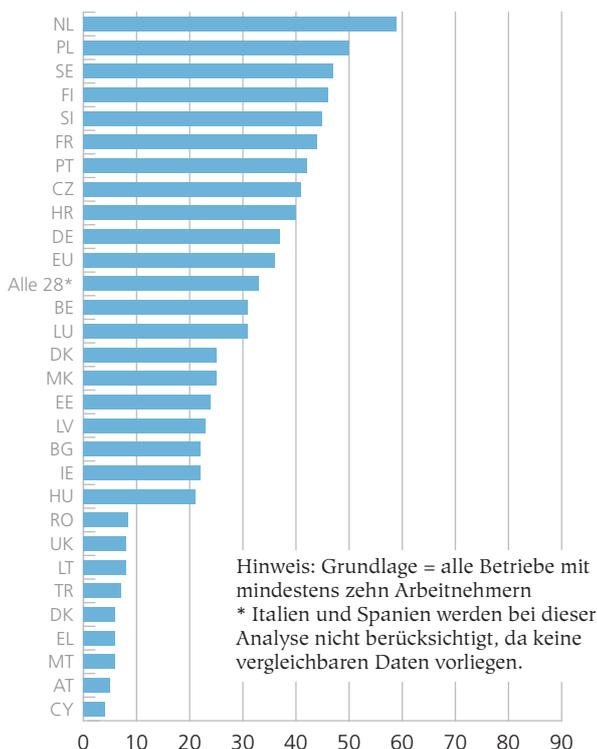
als 25 % der Unternehmen mindestens 80 % ihrer Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen beschäftigen, oder der Türkei, wo dieser Anteil 22 % ausmacht. Befristete Beschäftigungsverhältnisse treten in einigen Sektoren konzentriert auf, darunter das Gastgewerbe und das Baugewerbe, die beide durch wesentliche saisonale Schwankungen bei der Arbeitsauslastung gekennzeichnet sind.

Ein Problem in Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverträgen besteht darin, dass sie naturgemäß unsicher sind, obwohl sie auch Zugang zu längerfristigeren Beschäftigungsmöglichkeiten bieten können. In mehr als 50 % der europäischen Unternehmen wurde den meisten oder allen befristet Beschäftigten ein weiterer Vertrag im selben Unternehmen angeboten. Im Finanzdienstleistungssektor erfolgte dies am häufigsten.

Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen

Die Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen wird in der EU immer verbreiteter, die Nutzung ist in den verschiedenen Ländern jedoch unterschiedlich ausgeprägt: In Belgien beschäftigen knapp 60 % der Unternehmen Leiharbeitskräfte, in Polen ist dies hingegen nur bei etwa 3 % der Fall. Die Rezession scheint sich jedoch auf die Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen ausgewirkt zu haben. Anfang 2009 gaben etwa 20 % der Unternehmen an, sie hätten Leiharbeitskräfte in den vorhergehenden zwölf Monaten beschäftigt, zum gegenwärtigen Zeitpunkt sei dies aber nicht der Fall. Die Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Leiharbeitskräfte mehr beschäftigten, waren in der Regel klein mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern. Die größeren Firmen hatten nur selten die Beschäftigung von Leiharbeitskräften aufgegeben. (Dabei ist darauf hinzuweisen, dass auch saisonale Schwankungen bei der festgestellten Differenz von Bedeutung gewesen sein können.)

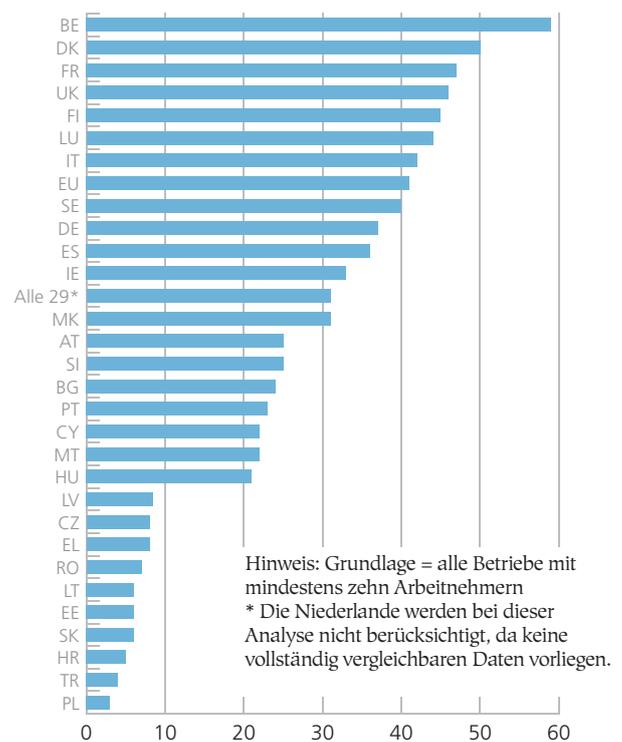
Abbildung 3: Betriebe mit Mitarbeitern mit befristeten Verträgen in den letzten 12 Monaten, nach Land (%)



Hinweis: Grundlage = alle Betriebe mit mindestens zehn Arbeitnehmern
* Italien und Spanien werden bei dieser Analyse nicht berücksichtigt, da keine vergleichbaren Daten vorliegen.

Quelle: ECS 2009

Abbildung 4: Betriebe mit Leiharbeitskräften in den letzten 12 Monaten, nach Land, 2009 (%)



Hinweis: Grundlage = alle Betriebe mit mindestens zehn Arbeitnehmern
* Die Niederlande werden bei dieser Analyse nicht berücksichtigt, da keine vollständig vergleichbaren Daten vorliegen.

Quelle: ECS 2009



VARIABLE FORMEN DER VERGÜTUNG

Zusätzlich zur Grundvergütung eines Arbeitnehmers leisten die Unternehmen weitere Zahlungen, häufig als Anreiz für eine bessere Leistung. Der Umfang der leistungsbezogenen Vergütung variiert deutlich in Europa. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die hier vorgestellten Erhebungsdaten aus der Anfangsphase der Wirtschaftskrise stammen. Das Bild kann sich zwischenzeitlich geändert haben. In der Tschechischen Republik leisten knapp 70 % der Unternehmen von der Leistung der einzelnen Person abhängige Zahlungen. In Schweden und Lettland hingegen ist dies bei nur etwa 15 % der Unternehmen der Fall. Unternehmen, die die individuelle Leistung belohnen, verfügen auch häufiger über Mechanismen zur Honorierung von Teamleistung. Erwartungsgemäß sind finanzielle Vergütungen für Teamleistungen in Unternehmen, die Teamarbeit als wichtiges

Element ihrer Geschäftsprozesse betrachten, sehr viel verbreiteter – nahezu doppelt so oft wie beim Durchschnitt. Eine leistungsbezogene Zusatzvergütung scheint zudem stärker mit höher qualifizierten Arbeitsplätzen verbunden zu sein: Je höher qualifiziert die Positionen in einem Unternehmen sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Leistung finanziell honoriert wird. Bei der Erhebung wurde eine positive Korrelation zwischen dem Bestehen leistungsbezogener Vergütungssysteme und einer höheren Arbeitsproduktivität festgestellt. Des Weiteren besteht eine Korrelation zwischen Unternehmen mit einer guten Finanzlage und Unternehmen, die leistungsbezogene Vergütungssysteme eingeführt haben. Dies spricht stark dafür, dass europäische Unternehmen, wenn dies möglich ist, leistungsbezogene Vergütungen einführen.

Ein anderes Konzept, das den Unternehmen zur Verfügung steht, ist die finanzielle Beteiligung, bei der die Arbeitnehmer durch Gewinnbeteiligungssysteme und Kapitalbeteiligungssysteme eine finanzielle Beteiligung an den Ergebnissen des Unternehmens erhalten. Interessanterweise wurde bei der Erhebung festgestellt, dass die Einführung eines Gewinnbeteiligungssystems bei Bestehen einer Arbeitnehmervertretung wahrscheinlicher ist. Durchschnittlich besteht in etwa 20 % der Privatunternehmen mit einer Arbeitnehmervertretung ein Gewinnbeteiligungssystem, während dies nur bei 10 % der Unternehmen ohne eine Arbeitnehmervertretung der Fall ist. Bei einer Arbeitnehmervertretung umfassen diese Systeme zudem in der Regel einen größeren Teil der Belegschaft.

Wichtigste Ergebnisse

Am häufigsten wird in Europa über Vergütungsfragen im Rahmen von Tarifverhandlungen entschieden: Für zwei von drei Arbeitnehmern gilt ein Tarifvertrag, der innerhalb des Unternehmens oder auf höherer Ebene (z. B. dem Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist) geschlossen wurde. In Italien, Finnland, Spanien, Slowenien und Schweden ist dieser Wert deutlich höher und liegt bei etwa 90 % oder mehr. In den baltischen Staaten beträgt der Anteil 30 % oder weniger – in Lettland unter 20 %.

Die meisten Arbeitnehmervertretungsgremien haben Zugang zu den Ressourcen, die sie für die Erfüllung ihres Auftrags benötigen. 85 % erhalten mindestens einmal jährlich Informationen über die Finanz-, Wirtschafts- und Beschäftigungslage des Betriebes. Etwa 72 % erhalten regelmäßige Weiterbildungen, während ein vergleichbarer Anteil der Ansicht ist, sie erhalten ausreichend bezahlte Freistellungszeit für die Erfüllung ihrer Vertretungsaufgaben. Allerdings ist die Funktion der Arbeitnehmervertreter häufig auf Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz beschränkt oder in informeller Weise organisiert.

Allerdings scheinen die Arbeitnehmervertreter bei der Art der Verwaltung dieser Systeme keine wichtige Rolle zu spielen. Nur bei einer Minderheit der Privatunternehmen (38 %) mit leistungsbezogenen Vergütungssystemen waren Arbeitnehmervertreter an den Diskussionen über deren Einführung beteiligt. Unterdessen waren in 26 % der Betriebe die Arbeitnehmervertreter nicht an der Einführung des Systems beteiligt. Auch wenn sie in die Einführung dieser Systeme möglicherweise nicht stark eingebunden sind, unterstützen mehr als die Hälfte der Arbeitnehmervertreter leistungsbezogene Vergütungssysteme. Nur eine kleine Minderheit von etwa 9 % spricht sich gegen ihre Einführung aus. Allerdings ist in den Unternehmen, in denen keine entsprechenden Systeme bestehen, die Ablehnung deutlich höher. Etwa 28 % geben an, gegen ihre Einführung zu sein. Dies ist wenig überraschend: In einigen Betrieben bestehen keine leistungsbezogenen Vergütungssysteme, gerade weil ihre Einführung von der Arbeitnehmervertretung abgelehnt wird.

Für 63 % der befragten Führungskräfte war die Stärkung der Motivation der Mitarbeiter der wichtigste Grund für die Einführung leistungsbezogener Systeme. Als weitere wichtige Gründe wurden genannt, die Arbeitnehmer stärker in die Verbesserung von Arbeitsprozessen und Endprodukten einzubinden und dadurch die Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Die Nutzung von Gewinnbeteiligungssystemen als automatischer Mechanismus für eine Verringerung der Lohnkosten bei sinkenden Umsätzen und einem Auftragsrückgang ist tatsächlich keiner der Hauptgründe für die Einführung dieser Systeme. Allerdings sind deutliche

Unterschiede zwischen den Ländern festzustellen. In einer Reihe von Ländern nannten mehr als 20 % der Betriebe dies als wichtiges Motiv. Irland war diesbezüglich mit 27 % der Unternehmen, die diesen Grund angaben, führend.

Kapitalbeteiligungssysteme sind in der EU deutlich weniger verbreitet als Gewinnbeteiligungssysteme. Während etwa 14 % aller Privatunternehmen in Europa ein Gewinnbeteiligungssystem eingeführt haben, bieten nur 5 % eine Kapitalbeteiligung an. In Dänemark, wo diese Form am stärksten verbreitet ist, besteht in 13 % der Privatunternehmen eine Art Kapitalbeteiligungssystem. In der Tschechischen Republik, der Slowakei, Österreich und Griechenland bieten höchstens 2 % der Privatunternehmen diese Möglichkeit an. Diese nationalen Unterschiede dürften wahrscheinlich auf Unterschiede beim Rechtsrahmen, einschließlich der Steuervorschriften, sowie die Haltung der Sozialpartner zurückzuführen sein.

In den größten Unternehmen besteht am häufigsten eine Kapitalbeteiligung. Es wird darauf hingewiesen, dass viele kleinere Unternehmen Familienbetriebe sind, für die diese Systeme nicht geeignet wären. Ferner ist es grundsätzlich einfacher, Mitarbeiter in einer kleinen Organisation einzubinden und zu motivieren. Schließlich hat die Verwaltung eines Kapitalbeteiligungssystems erhebliche Gemeinkosten zur Folge, die leichter zu tragen sind, wenn eine große Zahl von Personen das System nutzt. Dies gilt gleichermaßen für andere Formen der variablen Vergütung, die bereits erörtert wurden: Je größer ein Unternehmen ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass leistungsbezogene Vergütungssysteme

und Gewinnbeteiligungssysteme bestehen. Zudem finden sich diese beiden Vergütungsformen (sowie Kapitalbeteiligungssysteme) am häufigsten im Finanzdienstleistungssektor. (Angesichts der traditionellen Rolle von Provisionszahlungen beim Verkauf von Finanzprodukten überrascht dies im Fall von Gewinnbeteiligungssystemen möglicherweise wenig.) Zudem ist es bei Unternehmen mit einer hohen ausländischen Kapitalbeteiligung wahrscheinlicher, dass sie über leistungsbezogene Vergütungssysteme und Kapitalbeteiligungssysteme verfügen, als bei Unternehmen, die sich in inländischem Eigentum befinden.

Wie sich die aktuelle Krise auf die Haltung zu Kapitalbeteiligungssystemen auswirken wird, bleibt abzuwarten. Probleme im Bankenbereich, durch die sich die Kapitalbeschaffung schwieriger gestaltet, könnten Führungskräfte dazu bewegen, diese Systeme einzuführen oder auszuweiten. Aufgrund der Turbulenzen an den Aktienmärkten sind Kapitalbeteiligungen für Arbeitnehmer allerdings zu einem risikoreicheren Angebot geworden. Ferner wird durch Kapitalbeteiligungssysteme die Abgrenzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern fließender. Wenn das Management beabsichtigt, im Rahmen einer Umstrukturierung des Unternehmens Arbeitsplätze abzubauen, wird dies schwieriger sein, wenn die meisten oder sogar alle betroffenen Arbeitnehmer gleichzeitig die Eigentümer des Unternehmens sind.

Ein Drittel der Arbeitnehmervertreter erhält nur selten aktuelle Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, meistens einmal jährlich, und etwa 17 % haben keinen Anspruch auf bezahlte Freistellungszeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben.

Die starke Umsetzung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene ist im Norden Europas viel weiter verbreitet als in den südlichen Ländern. In vielen südeuropäischen Ländern ist die Umsetzung weniger entwickelt und findet häufig in einem konfrontativen Ton statt.



SOZIALER DIALOG AUF UNTERNEHMENSEBENE

Sozialer Dialog ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern bei Entscheidungen über Themen wie Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverhältnisse und Organisationsformen am Arbeitsplatz. Diese Beteiligung kann in der bloßen Information über die Arbeitsplatzentwicklung durch die Unternehmensführung bestehen, kann sich aber auch auf Konsultationen, Verhandlungen oder selbst gleichberechtigte Beteiligung an der Entscheidungsfindung ausweiten. In der EU besteht eine Vielfalt von institutionellen Strukturen in Bezug auf die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen. Sie können in Form von Betriebsräten oder einer Gewerkschaft bestehen. Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder, Betriebsräte

hingegen vertreten normalerweise alle Arbeitnehmer eines Betriebs. In einer Reihe von Ländern bestehen beide Gremien in einem Betrieb, wobei die Gewerkschaften aktiv mit der Unternehmensführung über die Bezahlung und Arbeitsbedingungen verhandeln und die Betriebsräte an den Verfahren zur Unterrichtung und Konsultation beteiligt sind. Mitglieder eines Betriebsrates sind häufig auch Mitglieder der örtlichen Gewerkschaft.

Europaweit besteht in etwa 37 % der Betriebe eine Form der Vertretung, die mehr als 60 % der Belegschaft abdeckt. Es sind jedoch deutliche Unterschiede festzustellen: In Schweden und Dänemark gibt es in mehr als 70 % der

Betriebe eine Form der Vertretung, in Griechenland und Portugal nur in etwas mehr als 10 % der Betriebe. In größeren Organisationen besteht deutlich häufiger eine Arbeitnehmervertretung. In kleinen Unternehmen verfügen etwa 30 % der Beschäftigten über eine Vertretung, in großen Unternehmen beträgt dieser Wert hingegen etwa 90 %. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst (insbesondere im Bildungsbereich) besteht deutlich häufiger eine Vertretung als für Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor. Auch bei Tochtergesellschaften eines großen Unternehmens bzw. bei Unternehmen in ausländischem Besitz ist es üblicher, dass eine Arbeitnehmervertretung besteht.



Einfluss von Arbeitnehmervertretern

Doch über wie viel Macht verfügen Arbeitnehmervertreter tatsächlich? Insgesamt verfügen Arbeitnehmervertreter in Unternehmen nach eigener Einschätzung über einen erheblichen Einfluss bei Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit und in geringerem Umfang bei Arbeitszeitregelungen und einzelnen Disziplinarproblemen. Bei strategischen Angelegenheiten, wie strukturelle Veränderungen, Karrieremanagement und persönliche Laufbahnplanung, ist ihrer Ansicht nach ihr Einfluss noch begrenzter. Vertreter in Rumänien, Deutschland und Dänemark gaben

am häufigsten an, sie hätten Einfluss bei strategischen Angelegenheiten (wenn auch in begrenztem Umfang), Arbeitnehmervertreter in Kroatien, Portugal und Slowenien verfügen nach eigener Einschätzung am seltensten über einen entsprechenden Einfluss. Interessanterweise gaben die Vertreter in den kleinsten Unternehmen (mit zwischen zehn und zwanzig Beschäftigten) und den größten Unternehmen (mit mehr als 500 Beschäftigten) am häufigsten an, sie verfügten über Einfluss bei strategischen Themen. Das scheint plausibel zu sein: In kleinen Unternehmen ist es für die Arbeitnehmervertreter einfacher, mit der Unternehmensführung in Kontakt zu treten, während Arbeitnehmervertreter in größeren Unternehmen in der Regel besser ausgestattet sind und somit ihre Funktion erfüllen können.

Ferner haben die Arbeitnehmervertreter nach eigener Einschätzung den größten strategischen Einfluss, wenn sie die erforderlichen Informationen erhalten, über die erforderliche Zeit zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktion verfügen und Weiterbildungen erhalten, die ihnen dabei eine Hilfestellung bieten. Die Bereitstellung von Informationen, Zeit und Weiterbildung ist üblicher, wenn eine größere Gewerkschaftsdichte und/oder ein Kanal für den Betriebsrat besteht, um sich Gehör zu verschaffen. Je kooperativer die Unternehmenskultur bewertet wird, desto größer ist der Einfluss der Arbeitnehmervertreter nach eigener Einschätzung auf strategische Entscheidungen.

Beurteilung der Rolle des sozialen Dialogs durch das Management

Die europäischen Manager sehen die Auswirkungen des sozialen Dialogs am Arbeitsplatz generell recht positiv. In den Unternehmen, in denen eine Arbeitnehmervertretung besteht, gaben 70 % der Führungskräfte an, die Arbeitnehmervertreter bieten konstruktive Unterstützung, um Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes zu finden. Der gleiche Anteil ist der Ansicht, dass die Konsultation der Arbeitnehmervertreter bei wichtigen Entscheidungen zu einem besseren Engagement seitens der Belegschaft für die Umsetzung von Veränderungen führt. Nur 30 % der Führungskräfte gaben an, die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern führe zu erheblichen Verzögerungen bei wichtigen Entscheidungen der Unternehmensleitung.

Die Führungskräfte im Vereinigten Königreich, in Rumänien und Irland sind am stärksten vom Wert der Einbindung von Arbeitnehmervertretern bei der Entscheidungsfindung überzeugt. Dort halten diese knapp 90 % für wünschenswert. In Italien, Polen, Estland und der Türkei hingegen ist diese Haltung am wenigsten verbreitet und weniger als 60 % halten eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter für hilfreich.

Obwohl die Unternehmensführung möglicherweise eine positive Einstellung zur Einbindung von Arbeitnehmervertretern hat, zieht es dennoch die überwiegende Mehrzahl (60 %) vor, direkt mit Arbeitnehmern auf individueller Basis zu verhandeln, insbesondere die Führungskräfte in kleineren Unternehmen.







3/

BLICK AUF
DIE ARBEITSWELT

BLICK AUF DIE ARBEITSWELT

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) ist die am längsten bestehende Erhebung von Eurofound. Bei dieser Erhebung werden Themen wie Beschäftigungsstatus, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Weiterbildung, physische und psychosoziale Risiken, Gesundheit und Sicherheit, betriebliche Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Bezahlung berücksichtigt. Im Jahr 2010 führte Eurofound die fünfte Welle der Erhebung durch. Neben einem Überblick über die Arbeitsbedingungen in Europa im Jahr 2010 können durch die Aufbereitung von Daten, die bis zum Jahr 1991 zurückreichen, Schlussfolgerungen gezogen werden, wie sich die Arbeitswelt in den vergangenen zwanzig Jahren verändert hat. Weitergehende Informationen über die Ergebnisse der Erhebung finden sich auf der Homepage zu der Erhebung unter www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.



EINE GRÖßERE UND VIELFÄLTIGERE ERWERBSBEVÖLKERUNG

Zwischen 1990 und 2010 führten der Beitritt von fünfzehn neuen Mitgliedstaaten zur EU sowie die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen zu einem Anstieg der Erwerbsbevölkerung der Europäischen Union von etwa 150 Millionen auf rund 235 Millionen Personen¹. Während die Erwerbstätigenquote der Männer in diesem Zeitraum stets über 75 % lag, stieg die entsprechende Quote der Frauen von 50 % auf etwa 63 %. Unterdessen nahm die Erwerbstätigenquote unter älteren Menschen (zwischen 50 und 64 Jahren) von etwa 49 % im Jahr 2000 auf mehr als 56 % im Jahr 2009 zu. Da mehr Frauen ins Erwerbsleben eingetreten sind,

stieg auch ihr Anteil in Führungspositionen. Wie durch die EWCS bestätigt wird, waren 1991 26 % aller Vorgesetzten in den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten Frauen, 2010 machten sie 33 % aller Vorgesetzten in der erweiterten EU der 27 aus. Allerdings sind zwar mehr Frauen als Vorgesetzte tätig, doch meistens sind die Arbeitskräfte, für die sie zuständig sind, selbst Frauen: Im Jahr 2010 erklärte knapp die Hälfte der weiblichen Beschäftigten, eine weibliche Vorgesetzte zu haben, gegenüber nur 12 % der Männer.



DIENSTLEISTUNGEN GEWINNEN WEITER AN BEDEUTUNG

In den vergangenen zehn Jahren hat sich ein langfristiger Trend fortgesetzt: Der Anteil der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft und im Verarbeitendem Gewerbe ist weiter sukzessiv gesunken und beim Anteil der

Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor war ein leichter Anstieg zu beobachten. Die Geschlechtersegregation bei der Beschäftigung hat sich fortgesetzt: Frauen bilden die Mehrheit im Dienstleistungssektor,

insbesondere im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, sowie in der öffentlichen Verwaltung. Demgegenüber stellen Männer den Großteil der Arbeitskräfte im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauwesen.

GRÖßERE FLEXIBILITÄT DES BESCHÄFTIGUNGSSTATUS

Der traditionelle unbefristete Vertrag ist nach wie vor die am weitesten verbreitete Form des Beschäftigungsvertrags (etwa 80 % der Arbeitnehmer haben einen solchen Vertrag). Der Anteil der Beschäftigten mit einem zeitlich befristeten Vertrag ist in

den letzten zwanzig Jahren aber deutlich gestiegen. Während im Jahr 1991 in den damaligen zwölf Mitgliedstaaten nur 10 % aller Arbeitskräfte einen befristeten Vertrag hatten, war dieser Anteil nach der Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2007 in EU der 27

auf 13 % gestiegen, bevor 2010 ein leichter Rückgang zu verzeichnen war. (Genauere Informationen über befristete Arbeitsverträge finden sich auf S. 23.)

ARBEITNEHMER SIND VERUNSICHERT

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise waren die Arbeitnehmer generell nicht zuversichtlich, dass sie einen anderen Arbeitsplatz finden würden, sollten sie ihre aktuelle Position verlieren. Nur etwa ein Drittel der Arbeitnehmer mit einem festen Vertrag (und ein Viertel der befristet Beschäftigten) waren der Ansicht, es wäre einfach, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Zudem betrachten befristet Beschäftigte ihre Arbeitsplätze als weniger sicher als Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen. Im Jahr 2010 machten sich 10 % der Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen Sorgen, sie könnten ihren Arbeitsplatz in den kommenden sechs Monaten verlieren; dagegen waren 35 % der Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen und 43 % der

Zeitarbeiter in dieser Hinsicht besorgt. Auch die Art des Arbeitsplatzes hat Einfluss, wie seine Sicherheit bewertet wird: Arbeiter – insbesondere gering qualifizierte Arbeiter – betrachten ihre Arbeitsplätze seltener als sicher als Angestellte und sind auch seltener der Ansicht, im Falle des Verlusts ihrer derzeitigen Beschäftigung einen anderen Arbeitsplatz finden zu können.

¹ Die Daten der EWCS wurden hier durch die Daten der Arbeitskräfteerhebung (Eurostat) ergänzt.

DURCHSCHNITTLICH SINKENDE ARBEITSZEITEN

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Europa verringert sich. In den damaligen zwölf Mitgliedstaaten der EU betrug die Wochenarbeitszeit 40,5 Stunden. 2010 ist sie in den gleichen Ländern auf 36,4 Stunden gesunken. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf vier Faktoren zurückzuführen. Erstens ist der Anteil der Arbeitskräfte mit langen Arbeitszeiten (über 48 Wochenstunden) gesunken. Zweitens sind mehr Personen als Teilzeitbeschäftigte mit weniger Wochenstunden tätig (weniger als 20 Stunden wöchentlich). Diese Zahl hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren in den damaligen zwölf Mitgliedstaaten der EU knapp verdoppelt. Drittens ist die tariflich vereinbarte Arbeitszeit in vielen Ländern und Sektoren zurückgegangen. Und schließlich wurden in zahlreichen Unternehmen, wie vorstehend dargelegt, die Arbeitszeiten als Reaktion auf den Rückgang der Nachfrage verkürzt.

Lange Arbeitszeiten, kurze Arbeitszeiten

Lange Arbeitszeiten waren und sind nach wie vor ein Phänomen, das hauptsächlich Männer betrifft: 18 % der Männer in der EU der 27 haben eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden, während dies für nur 8 % der Frauen zutrifft. Auch Selbstständige haben häufiger lange Arbeitszeiten, obwohl dieser Anteil seit 2000 rückläufig ist. Lange Arbeitszeiten sind nach wie vor im Verarbeitenden Gewerbe weiter verbreitet als im Dienstleistungssektor, obwohl auch bei diesen beiden Sektoren ein ähnlicher Rückgang zu beobachten ist. Kürzere Arbeitszeiten sind vorwiegend unter Frauen verbreitet: 20 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten weniger als 20 Wochenstunden, während dies für nur 7 % der männlichen Erwerbstätigen zutrifft. Hinsichtlich der Prävalenz kurzer Arbeitszeiten bestehen zwischen den einzelnen Ländern erhebliche Unterschiede, die sowohl auf kulturelle Unterschiede hinsichtlich

der Teilzeitbeschäftigung als auch auf Faktoren wie die Verfügbarkeit von Betreuungsdiensten und die Schulöffnungszeiten zurückzuführen sind.

Standardarbeitszeiten sind noch immer die Regel

Obwohl allenthalben eine Verschiebung hin zu einer 24-Stunden-Gesellschaft prognostiziert wird, sind die Arbeitszeiten in Europa – insgesamt – relativ im normalen Bereich geblieben. 2010 leisteten 67 % der Erwerbstätigen jede Woche und 58 % jeden Tag dieselbe Zahl von Arbeitsstunden – damit ist seit 2000 keine wesentliche Veränderung festzustellen. Während 1995 30 % der Erwerbstätigen mindestens einen Sonntag pro Monat arbeiteten, ist diese Zahl 2010 in den gleichen Mitgliedstaaten leicht auf 27 % gesunken.





WEITERENTWICKLUNG IM BERUF

Die europäische Politik zielt nicht nur darauf ab, die Zahl der Arbeitsplätze zu erhöhen, sondern strebt außerdem an, die Fähigkeiten und Fachkenntnisse der Erwerbstätigen zum Zweck der Produktionssteigerung besser zu nutzen und befriedigendere Arbeitsplätze zu schaffen. Um dies zu erreichen, wird versucht, Bedingungen zu schaffen, die den Erwerb von Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie die Selbstbestimmung der Erwerbstätigen fördern. Dabei spielen sowohl die Weiterbildung als auch die Arbeitsorganisation eine wichtige Rolle.

Mehr Erwerbstätige nehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, aber nicht alle

Die Erhebung ergab, dass die Teilnahme an arbeitgeberfinanzierten Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2010 den höchsten Stand seit 1995 (für die fünfzehn alten Mitgliedstaaten) erreichte. Allerdings haben nicht alle Arbeitskräfte gleichen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen. Ältere Arbeitnehmer nehmen weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als jüngere Arbeitskräfte, obwohl sich der Unterschied zwischen den beiden Gruppen in den vergangenen fünfzehn Jahren etwas verringert hat. Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen kommen weit häufiger

in den Genuss einer arbeitgeberfinanzierten Weiterbildung als Erwerbstätige mit anderen Verträgen. Im Jahr 2010 nahmen 39 % der Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen an arbeitgeberfinanzierten Weiterbildungsmaßnahmen teil, gegenüber nur 26 % der übrigen Arbeitnehmer. (Zudem hat sich dieses Ungleichgewicht in den letzten zehn Jahren erhöht: Im Jahr 2010 machte die Differenz vierzehn Prozentpunkte aus, während diese im Jahr 2000 bei nur sieben Punkten lag.) Auch die Art des Arbeitsplatzes spielt dabei eine wichtige Rolle. Hoch qualifizierte Angestellte schnitten bei Weiterbildungsmaßnahmen 2010 am besten ab, wobei ein größerer Anteil dieser Erwerbstätigen arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungen erhält als die geringer qualifizierten Angestellten. Für Arbeiter ist das Angebot noch geringer.

Wie beim Rückgang der Arbeitszeit kann dieser Anstieg der Weiterbildungsmaßnahmen jedoch auch teilweise durch die Folgen der Rezession erklärt werden. Wie vorstehend in diesem Jahrbuch dargelegt, umfassten viele der seit 2008 eingeführten Kurzarbeitsregelungen auch Weiterbildungsmaßnahmen, die während der nicht geleisteten Arbeitsstunden absolviert wurden. Ferner ist anzunehmen, dass die Angst vor Arbeitsplatzverlust mehr

Arbeitnehmer veranlasst hat, Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen. Zwischen 2005 und 2010 ist der Anteil der Beschäftigten, die selbst für die Kosten ihrer Weiterbildungsmaßnahmen aufkommen ist, um ein Drittel gestiegen.

Eigene Entscheidungen treffen – Selbstbestimmung bei der Arbeit

Die Förderung einer stärkeren Selbstbestimmung – indem den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben wird, selbst zu entscheiden, wie sie den im Rahmen ihrer Tätigkeit auftretenden Anforderungen entsprechen – kann die Bewältigung der Arbeitsanforderungen erleichtern. Im Rahmen der Erhebung wurde die Selbstbestimmung gemessen, indem untersucht wurde, wie leicht die Beschäftigten wesentliche Aspekte ihrer Tätigkeit verändern können: Tempo, eingesetzte Methodik oder Reihenfolge der Aufgaben. Es sind leichte Veränderungen – in beide Richtungen – im Laufe der vergangenen zehn Jahre festzustellen. Naturgemäß verfügen die einzelnen Berufsgruppen über eine unterschiedlich hohe Selbstbestimmung. Gering qualifizierte Arbeiter verfügen über die geringste Selbstbestimmung aller Berufsgruppen.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND FÖRDERUNG DES WOHLBEFINDENS

Arbeitsintensität

Eine höhere Arbeitsintensität (beispielsweise ein hohes Arbeitstempo oder das Arbeiten unter Termindruck) hat starke negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Erwerbstätigen. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese nur über geringe Selbstbestimmung verfügen oder kaum Unterstützung durch Kollegen erfahren.

Je mehr Faktoren das Arbeitstempo der Erwerbstätigen bestimmen – die so genannten „Determinanten des Arbeitstempos“ (wie Anpassung an das Arbeitstempo von Kollegen, direkte Anforderungen von Kunden, Patienten oder Bürgern, produktionsbezogene Zielvorgaben oder Leistungsziele, das automatische Tempo einer Maschine oder die Erfüllung der direkten Anforderungen

des Vorgesetzten) – desto höher sind die Anforderungen, denen die Beschäftigten genügen müssen, und desto größer ist somit auch die Gefahr, dass sich die Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. In den meisten europäischen Ländern hat die Arbeitsintensität in den letzten zwanzig Jahren zugenommen. Die Abbildung verdeutlicht die insgesamt steigende Tendenz bei dem Anteil der Erwerbstätigen, die unter Termindruck arbeiten (nahezu identisch ist die Situation im Hinblick auf die Erwerbstätigen, die mit hohem Tempo arbeiten). Allerdings scheint sich die Zunahme seit 2005 zumindest auf diesem hohen Niveau stabilisiert zu haben.

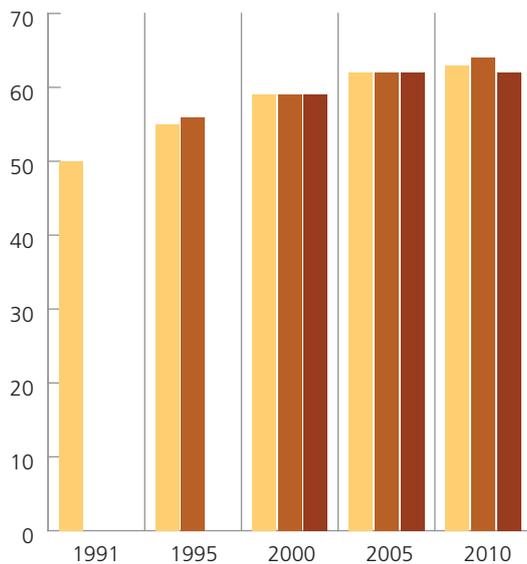
Für die meisten Erwerbstätigen (67 %) wird das Arbeitstempo durch direkte Anforderungen anderer Personen

vorgegeben – beispielsweise im Rahmen der Interaktion mit Kunden.

Dagegen müssen sich nur 18 % der europäischen Erwerbstätigen in ihrem Arbeitstempo an die automatische Geschwindigkeit einer Maschine anpassen. Dieser Anteil ist in den letzten fünfzehn Jahren gesunken und spiegelt die fortschreitende Verlagerung bei der Beschäftigung vom Verarbeitenden Gewerbe zum Dienstleistungssektor wider.



Abbildung 5: Arbeit unter Termindruck, 1991–2010, EU-12, EU-15 und EU-27, (%)

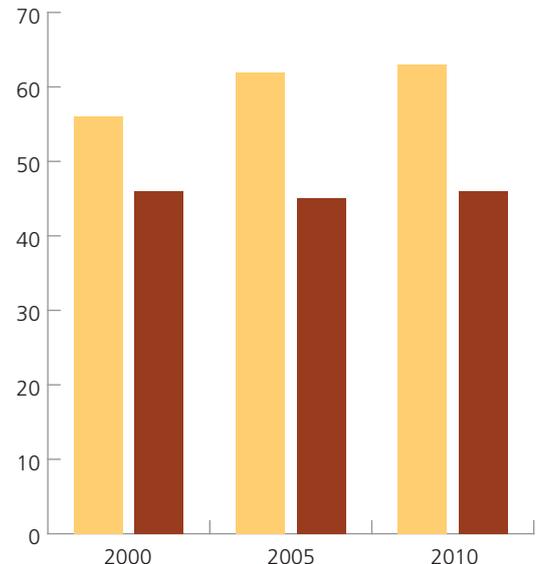


Quelle: EWCS 2010

■ EU-12 ■ EU-15 ■ EU-27

Hinweis: Anteil der Arbeitnehmer, die mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit unter Termindruck arbeiten

Abbildung 6: Tendenzen bei den physischen Arbeitsanforderungen, 2000 bis 2010, EU-27 (in %)



Quelle: EWCS 2010

■ Sich wiederholende Hand-/Armbewegungen
 ■ Ermüdende/schmerzhaft Körperhaltungen

Hinweis: Die Daten beziehen sich auf die Befragten, die erklärten, diesen Risiken mindestens während eines Viertels ihrer Arbeitszeit ausgesetzt zu sein.

Physische Risiken sind gleichbleibend weit verbreitet

Die europäischen Erwerbstätigen sind physischen Risiken in ebenso hohem Maße ausgesetzt wie vor zwanzig Jahren. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass in Europa viele Arbeitsplätze nach wie vor mit körperlicher Arbeit verbunden sind. Beispielsweise verbringen 33 % der Erwerbstätigen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit dem Tragen schwerer Lasten. Dieser Wert ist seit dem Jahr 2000 unverändert geblieben. Auch sind nicht nur Arbeiter physischen Risiken ausgesetzt: Nahezu die Hälfte aller Erwerbstätigen verbringt mindestens ein Viertel der Arbeitszeit

in ermüdenden oder schmerzhaften Körperhaltungen. Insbesondere ist der Anteil der Europäer, die bei der Arbeit sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen ausführen, heute höher als noch vor zehn Jahren. (Im Rahmen anderer Forschungsarbeiten von Eurofound wurde festgestellt, dass arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen die häufigste Berufskrankheit in der EU sind. Allerdings scheinen die direkt mit anstrengenden Arbeitsbedingungen verbundenen Erkrankungen zu sinken, während auf Stress und Arbeitsüberlastung zurückgehende Erkrankungen zunehmen.) Frauen und Männer sind in unterschiedlichem Maße und verschiedenen Arten von physischen Risiken

ausgesetzt. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass Männer und Frauen nach wie vor in erheblichem Umfang in unterschiedlichen Sektoren und Berufen tätig sind. Beispielsweise haben 42 % der Männer und nur 24 % der Frauen als Teil ihrer Tätigkeit regelmäßig schwere Lasten zu tragen. Dagegen müssen 13 % der Frauen im Rahmen ihrer Arbeit Menschen heben oder bewegen, gegenüber nur 5 % der Männer.





MIT 64 JAHREN? LÄNGERE LEBENSARBEITSZEIT

In den einzelnen Berufen und Tätigkeiten ist der Grad der „langfristigen Arbeitsfähigkeit“ der Erwerbstätigen davon abhängig, ob die Arbeitszeiten die Wahrnehmung anderer Verpflichtungen erlauben, ob die Fertigkeiten der Erwerbstätigen zur Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit stets auf dem neuesten Stand gehalten werden, über wie viel persönliche Selbstbestimmung

ein Erwerbstätiger bei der Bewältigung der Arbeitsanforderungen verfügt und in welchem Maße die Arbeitsbedingungen einen langfristigen Gesundheitsschutz bieten. Etwa 60 % der Erwerbstätigen in Europa sind der Auffassung, dass sie ihren derzeitigen Beruf auch noch im Alter von 60 Jahren ausüben können – ein leichter Anstieg seit dem Jahr 2000. Naturgemäß vertreten

die Erwerbstätigen unterschiedlicher Berufsgruppen diesbezüglich verschiedene Ansichten: Nahezu drei Viertel der hoch qualifizierten Angestellten sind der Auffassung, sie können bis zum Alter von 60 Jahren ihre Tätigkeit ausüben, während weniger als die Hälfte der geringer qualifizierten Arbeiter diese Ansicht teilen.

Erhebungen

Eurofound hat drei gesamteuropäische Erhebungen entwickelt, die eine einzigartige Quelle von vergleichenden Informationen darüber bieten, wie die Menschen leben und arbeiten. Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) ist die am längsten bestehende Erhebung. In ihrem Rahmen werden seit 1991 Informationen über die Qualität der Arbeit und Beschäftigung erfasst. Die Europäische Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) bietet einen umfassenden Überblick über die Lebensbedingungen in den europäischen Ländern. Da die Lebensqualität der europäischen Bürger immer wichtiger wird, gewinnt die Europäische Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) zunehmend an Bedeutung für den Beitrag von Eurofound zur politischen Diskussion. Die Europäische Unternehmenserhebung bietet einen Überblick über die betriebliche Praxis und wie diese in europäischen Betrieben ausgehandelt wird. Dabei werden die Ansichten von Führungskräften und Arbeitnehmervertretern einbezogen. Aufgrund einer detaillierten Analyse der Erhebungsdaten kann Eurofound neue und entstehende Trends ermitteln sowie Erkenntnisse in den für die europäische Politik zentralen Themen erlangen. Die Ergebnisse bieten eine solide Grundlage für politische Entscheidungsträger, um Chancen für Verbesserungen zu erkennen und vorausschauende Perspektiven zu entwickeln. Die Erhebungen sind ein Schlüsselement des Auftrags von Eurofound, hochwertige Informationen und Beratung für politische Entscheidungsträger auf EU-Ebene und nationaler Ebene, Sozialpartner, Wissenschaftler und europäische Bürger bereitzustellen. Alle drei Erhebungen von Eurofound weisen die folgenden Merkmale auf: Sie sind repräsentative Stichproben, die zuverlässige Vergleichsdaten auf EU-Ebene liefern, sie beruhen auf standardisierten Fragebögen, durch die die länderübergreifende Vergleichbarkeit verbessert wird, und sie umfassen mehrere Wellen, sodass Eurofound die Veränderungen im Zeitverlauf analysieren kann.





4/

ARBEITSBEZIEHUNGEN – SOZIALPARTNER IM FOKUS

ARBEITSBEZIEHUNGEN – SOZIALPARTNER IM FOKUS

Ein Schlüsselement der Tätigkeit von Eurofound besteht in der Kartierung von Entwicklungen auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen in der EU, wobei der soziale Dialog zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Regierungen einen Grundpfeiler des europäischen Sozialmodells bildet. Neben den im Rahmen der Europäischen Unternehmenserhebung durchgeführten Forschungstätigkeiten zur Ermittlung, wie der soziale Dialog auf Unternehmensebene funktioniert, hat Eurofound 2010 auch Forschungsberichte veröffentlicht, die sich mit bestimmten Herausforderungen und Umständen der Sozialpartner befassen.





Sozialer Dialog während der Krise

Trotz Anzeichen für eine zögerliche Erholung im Jahr 2010 haben die meisten EU-Mitgliedstaaten die Notwendigkeit zur Fortführung von Sparmaßnahmen bekräftigt. Während die Sozialpartner im Allgemeinen an der Ausarbeitung dieser Maßnahmen beteiligt sind, hat sich in der Krise das Erreichen einer Einigung in manchen Fällen besonders schwierig gestaltet. Ferner sind seit Beginn der Krise einige traditionelle Arbeitsbeziehungssysteme ins Wanken geraten, wie der Zusammenbruch der nationalen dreiseitigen Partnerschaften in Irland und Spanien zeigt. 2010 schien dieser Trend auf weitere nationale Arbeitsbeziehungssysteme überzugreifen – beispielsweise in Portugal. Der soziale Dialog ist bei der Reaktion auf die Krise hilfreich, wie 2010 erneut zu sehen war – sowohl bei der Ausweitung und Einführung von Kurzarbeitsregelungen (siehe S. xxx) als auch bei der Verhandlung niedrigerer Lohn- und Gehaltserhöhungen. Im Laufe des Jahres haben die Arbeitsbeziehungssysteme angesichts der Herausforderungen ihre Flexibilität weiter unter Beweis gestellt. Für ein erfolgreiches Funktionieren benötigen die Arbeitsbeziehungssysteme jedoch Akteure. Wie die im Folgenden dargelegten Feststellungen zeigen, haben sich die Sozialpartnerorganisationen im Jahr 2010 weiterentwickelt.

STRATEGIEN DER GEWERKSCHAFTEN ZUR WERBUNG NEUER GRUPPEN VON ARBEITNEHMERN

In den vergangenen Jahren entfachten die Schwierigkeiten der Gewerkschaften, ihre Mitgliederbasis zu halten, hitzige Debatten. Die rückläufige Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und der daraus resultierende Rückgang der Tarifbindung werden als eindeutige Zeichen für eine Schwächung der Rolle der Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im heutigen Europa gewertet. Interessanterweise ist die Diskussion über die rückläufige Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und mögliche Lösungsstrategien in den Ländern am lebhaftesten, in denen ihre Dichte am höchsten ist – wie in den nordischen Ländern. Offenbar wird der jüngste Rückgang bei der Gewerkschaftszugehörigkeit als Bedrohung für die nationalen Modelle der Arbeitsbeziehungen in diesen Ländern gesehen.

Die Mitgliedschaft ist ein zentrales Element für Gewerkschaften: Sie ist von wesentlicher Bedeutung, um sicherzustellen, dass sich Menschen für gewerkschaftliche Aktivitäten engagieren, die Aufgaben der Gewerkschaften zu finanzieren und eine formelle Anerkennung als repräsentative Organisation zu erhalten. Nicht zuletzt

ist die Gewerkschaftszugehörigkeit eine wesentliche Komponente der organisatorischen Stärke: In Situationen, in denen Tarifkonflikte entstehen, ist die Zahl der Mitglieder ein wesentliches Element für die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften, da sie der Androhung von Streiks Glaubwürdigkeit verleihen kann.

Aber die Struktur der europäischen Industrie hat sich verändert: Die traditionellen Hochburgen der Gewerkschaften im Verarbeitenden Gewerbe sind stark vom Stellenabbau betroffen und neue Arbeitsplätze entstehen in Sektoren, die gewerkschaftlich weniger organisiert sind. Unterdessen haben Reformen des öffentlichen Sektors – und die Auslagerung von zuvor von staatlichen Stellen erbrachten Dienstleistungen – zu einem erheblichen Beschäftigungsrückgang in diesem Sektor geführt, der traditionell einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufwies. Im privaten Sektor werden die Arbeitsbeziehungen zunehmend individualisiert und die Globalisierung der Geschäftsprozesse schwächt die traditionellen Arbeitsbeziehungen – nicht zuletzt

durch die Androhung einer Verlagerung ins Ausland. Bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern gehören deutlich seltener einer Gewerkschaft an: Junge Arbeitnehmer sind die Gruppe von Arbeitnehmern, die sich am schwierigsten gewerkschaftlich organisieren lässt. Arbeitnehmer in KMU sind weniger gewerkschaftlich organisiert als Mitarbeiter großer Unternehmen und auch zeitlich befristete Beschäftigte und Arbeitnehmer mit sonstigen atypischen Beschäftigungsverhältnissen lassen sich schwerer gewerkschaftlich organisieren. Natürlich können diese Faktoren gemeinsam auftreten: Junge Arbeitnehmer sind häufig in privaten Dienstleistungssektoren beschäftigt, die von einer schwachen gewerkschaftlichen Präsenz und nicht regulären Arbeitsverträgen gekennzeichnet sind. Entsprechend weisen Wanderarbeitnehmer durchschnittlich einen niedrigeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf, teilweise weil sie häufig in Sektoren tätig sind, die von einer geringen gewerkschaftlichen Organisation geprägt sind, und oft im Rahmen atypischer Verträge beschäftigt werden.

Vor diesem Hintergrund des Wandels, wie der Bericht von Eurofound *Trade union strategies to recruit new groups of workers* (Strategien der Gewerkschaften zur Werbung neuer Gruppen von Arbeitnehmern) verdeutlicht, zielen die Gewerkschaften auf neue Mitgliedergruppen, um ihre Mitgliederzahlen anzuheben. Sie haben eine Reihe von Initiativen zur Erhöhung ihrer Mitgliederzahl und zur Demonstration ihrer Relevanz für Arbeitnehmergruppen, für die zuvor ein Gewerkschaftsbeitritt nicht in Betracht kam, gestartet. Beispielsweise bieten einige Gewerkschaften bestimmten Arbeitnehmergruppen an, als ihre interne „Stimme“ zu fungieren: In Österreich, Belgien und Griechenland wurden spezielle Abteilungen für Frauen eingerichtet. In Dänemark ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter Wanderarbeitnehmern im Bausektor deutlich niedriger als der der dänischen Arbeiter. Deshalb wurden Wanderarbeitnehmer als Zielgruppe für eine gewerkschaftliche Organisation ermittelt.

Um die Mitgliedschaft junger Arbeitnehmer zu steigern, hat der bulgarische Gewerkschaftsbund CITUB eine NRO gegründet, die Sachverständigenetzwerke zu Jugend- und Arbeitsmarktthemen sowie Netzwerke junger Gewerkschaftsmitglieder zur Stärkung ihrer Qualifikation und ihrer Position aufbaut. Eine weitere übliche Strategie besteht darin, junge Menschen, die sich noch in formalen Bildungsgängen befinden, durch Besuche von Berufsschulen oder Universitäten einzubeziehen. Die Gewerkschaften in Dänemark haben z. B. besondere Programme aufgelegt, um neue Mitglieder unter Lehrlingen und Auszubildende an technischen Bildungseinrichtungen zu werben.

Des Weiteren können die Gewerkschaften interne Netzwerke zur Erweiterung ihrer Kapazitäten nutzen. In Belgien bauen die Gewerkschaften seit Ende der neunzehnhundertachtziger Jahre Netzwerke von Kontaktpersonen in KMU auf, um Arbeitnehmer in kleinen Betrieben besser in die Gewerkschaftsaktivitäten einzubinden.

Ferner versuchen die Gewerkschaften auch einfach, eine Gewerkschaftszugehörigkeit attraktiver zu machen, indem sie z. B. wie in Finnland die Beitrittsgebühren senken. In Luxemburg bieten die Gewerkschaften ihren Mitgliedern eine Reihe von Dienstleistungen an, darunter Gesundheitsprogramme, Versicherungsschutz und

Steuerberatung. Die General Workers' Union in Malta stellt ihren Mitgliedern besondere Dienstleistungen zur Verfügung, wie etwa Gesundheitsprogramme und Rabatte. In den Niederlanden bieten die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Versicherungsschutz bei Krankheit und Erwerbsunfähigkeit sowie Rentenversicherungen für Bauarbeiter an, die aus der Gewerkschaft ausgetreten sind, weil sie sich infolge einer Umstrukturierung des Unternehmens selbstständig gemacht haben.

Unterdessen haben andere Gewerkschaften ihre Leistungen umbenannt. Um bei jüngeren, mit dem Umgang mit dem Computer stärker vertrauten Menschen für eine Mitgliedschaft zu werben, bietet De Unie in den Niederlanden (die allgemeine Gewerkschaft für Manager und leitende Mitarbeiter) seit 2006 eine begrenzte Mitgliedschaft mit einem deutlich geringeren Beitrag an, die auf internetbasierte Dienstleistungen beschränkt ist. Diese Form der Mitgliedschaft umfasst den Zugang zu Informationen und Unterstützung bei Beschäftigungsfragen sowie Weiterbildungen und Laufbahnentwicklung (ebenfalls zu ermäßigten Gebühren).

Interessanterweise wird in der Studie auch aufgezeigt, wie sich die Selbsteinschätzung der Gewerkschaften verändert. Traditionell bestand das Ziel von Gewerkschaftsaktivitäten darin, die Vorteile einer gewerkschaftlichen Vertretung und von Tarifverhandlungen als „öffentliches Gut“ allgemein verfügbar zu machen. In der Praxis führt dies jedoch häufig zu einem Trittbrettfahrerverhalten, wenn Arbeitnehmer, die keine Beiträge zahlen und nicht der Gewerkschaft angehören, Anspruch auf dieselben Leistungen wie Vollmitglieder der Gewerkschaften haben. Dadurch wiederum verliert für zahlende Vollmitglieder die Zugehörigkeit an Attraktivität. In einigen Fällen haben die Gewerkschaften versucht, dem dadurch zu begegnen, dass sie Beratungen auf Mitglieder beschränkt haben und nicht allen Arbeitnehmern anbieten sowie bestimmte Vorteile ihren Mitgliedern vorbehalten. In Deutschland startete die IG Metall in Nordrhein-Westfalen eine umfassende Strategie zur Förderung der Mitgliedschaft, die im Wesentlichen darin bestand, Gewerkschaftsaktivitäten mit einer Mitgliedschaft zu verknüpfen. Beispielsweise wurden Beschlüsse über Abweichungen von Branchentarifverträgen

im Rahmen von Konsultationen getroffen, an denen nur Mitglieder und nicht alle Arbeitnehmer beteiligt waren. Die Gewerkschaft versuchte ferner, in Vereinbarungen, insbesondere bei Ausnahmeregelungen, besondere Leistungen für Mitglieder aufzunehmen.



LANGFRISTIGE ENTWICKLUNGEN VON ARBEITGEBERORGANISATIONEN

Die Veränderungen in der Industrie hatten auf die betreffenden Arbeitgeberorganisationen bereits vor dem Beginn der Krise Auswirkungen, wie der Bericht *Developments in social partner organisations – employer organisations* (Entwicklungen bei den Sozialpartnerorganisationen – Arbeitgeberorganisationen) aufzeigt.

In den fünfzehn alten Mitgliedstaaten, in denen Arbeitgeberverbände eine lange Tradition haben, ist ein langfristiger Trend zu Konsolidierung und Verschmelzung auszumachen, um die Stimme der Arbeitgeber zu stärken und ihr Gewicht zu verleihen. In der Regel erfolgte dies durch

Fusionen von Organisationen mit kleinerer Mitgliederbasis, wodurch allgemeine, sektorübergreifende nationale Spitzenorganisationen der Arbeitgeber (NPEO) entstanden, oder durch Fusionen von Berufs-/Branchenverbänden und Arbeitgeberorganisationen zu „dualen“ NPEO.

Diese Konsolidierung fand größtenteils bis 2000 statt. Somit besteht jetzt im Allgemeinen eine enorme Stabilität und künftig sind nur wenige Fusionen von NPEO geplant. In den Mitgliedstaaten in Mittel- und Osteuropa, die 2004 oder später zur EU beigetreten sind, stellt sich die Lage etwas anders dar. Hier bestehen

erst seit etwa zwanzig Jahren Arbeitgeberorganisationen und seit dem Beitritt dieser Mitgliedstaaten zur EU hat eine gewisse Konsolidierung stattgefunden. Beispielsweise waren in Bulgarien in jüngster Zeit Fusionen zu beobachten und es gibt Anzeichen für eine Konsolidierung der komplexen NPEO-Struktur in Rumänien. Gleichwohl ist in einer Reihe von Ländern die Situation noch im Fluss. Dies spiegelt die laufende wirtschaftliche Umstrukturierung und die sich verändernden Einschätzungen der Arbeitgeber wider, wie ihre Interessen auf Spitzenebene am besten vertreten werden können. Seit 2003 wurden neue NPEO in Polen, Rumänien und Slowenien gegründet.



Während sich die Rolle der NPEO bei Tarifverhandlungen und der Vertretungsfunktion in den letzten zehn Jahren wenig geändert hat, haben zahlreiche Organisationen ihren Schwerpunkt auf die Erbringung von Leistungen gelegt. Die Art der für ihre Mitglieder erbrachten Leistungen und deren Umfang wurden geändert, um den Anforderungen der Arbeitgeber in einem sich wandelnden Umfeld besser gerecht zu werden. Zu den im Allgemeinen angebotenen Dienstleistungen zählen Lobbyarbeit, Beratung, Informationen und Analysen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Kontakte, Netzwerkbildung sowie Unterstützung beim Außenhandel. Darüber hinaus können Finanzmechanismen oder Kreditfazilitäten, Management- und Rechtsberatung angeboten werden.

Die jüngsten Änderungen bei der Struktur der sektoralen Arbeitgeberorganisationen spiegeln weitgehend den Rückgang der klassischen verarbeitenden Industrien und das Wachstum von Dienstleistungen und Industrien mit hoher Technologieintensität wider. In einigen Ländern fand zudem die Privatisierung von ehemals öffentlichen Dienstleistungen statt und soziale Unternehmen oder Unternehmen ohne Erwerbszweck nehmen eine wichtigere Rolle ein. In vielen Ländern haben sich sektorale Arbeitgeberorganisationen zu größeren Organisationen zusammengeslossen – manchmal als Reaktion auf das Schrumpfen des Verarbeitenden Gewerbes. In einigen Fällen hat dies zur Gründung von „Superverbänden“ geführt, die eine Reihe verwandter Sektoren integrieren. In Zusammenhang mit diesen Fusionen, die

zu einer kleineren Zahl von sektoralen Arbeitgeberorganisationen geführt haben, werden neue Organisationen in neuen oder wachsenden Sektoren, wie Informationstechnologie und Beratung, oder in neuen deregulierten oder privatisierten ehemals öffentlichen Sektoren, z. B. Postdienste und Stromversorgung, gegründet.

Eine zentrale Funktion der sektoralen Arbeitgeberorganisationen ist ihre direkte Beteiligung an sektoralen Tarifverhandlungen. Wenn Tarifverhandlungen vorwiegend auf betrieblicher Ebene stattfinden, bieten sektorale Arbeitgeberorganisationen in vielen Fällen Unterstützung für die Mitgliedsunternehmen bei diesen Verhandlungen. Aufgrund der von den Unternehmen angestrebten größeren Flexibilität erfolgte in zahlreichen Ländern eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen. Häufig lassen sektorale Arbeitgeberorganisationen in Branchentarifverträgen flexiblere Regelungen auf Betriebsebene zu und treten einen Teil ihrer Tarifhoheit ab, um ihre Position zu sichern und den Verlust von Mitgliedern zu vermeiden.

Ferner wurde in der Studie untersucht, ob Organisationen entstehen, bei denen sich Arbeitgeber nach anderen als den traditionellen Kategorien von Branche, Region oder Unternehmensform organisieren. Offenbar setzen sich bestimmte Organisationen für Unternehmerinnen und Unternehmensinhaberinnen sowie für Menschen mit Migrationshintergrund in zahlreichen Ländern immer mehr durch. Allerdings liegen keine Hinweise vor, dass diese Organisationen als Arbeitgeberorganisationen fungieren oder sich umfassend

mit Beschäftigungsfragen befassen. In Bezug auf Beschäftigungsfragen sind als wichtigste „nicht-traditionelle“ Organisationen die Arbeitgeberorganisationen zu nennen, deren Mitglieder sich dem Engagement für soziale Unternehmensverantwortung oder für bestimmte Fragen im Zusammenhang mit Gleichstellung und Vielfalt verschrieben haben. Ein weiterer gemeinsamer Faktor – die Nationalität des Eigentums des Unternehmens – ist die Grundlage für Unternehmensorganisationen, die in verschiedenen Ländern ausländische Investoren vertreten und einen erheblichen Einfluss auf Beschäftigungsfragen und Arbeitsbeziehungen haben.

Die Arbeitgeberorganisationen haben offenbar weitgehend ihre Mitgliederzahlen gehalten oder sogar erhöht, indem sie sich, soweit erforderlich, an die sich ändernden Bedürfnisse ihrer Mitglieder angepasst haben.² In einem Bereich hat sich jedoch wenig geändert: die allgemeine Unterrepräsentation von Frauen und einer ethnischen Minderheit angehörenden Menschen in der Leitung von Arbeitgeberorganisationen. Angesichts der geringen Zahl von Frauen in höheren Positionen werden in einigen Ländern Geschlechterquoten für die Leitungsgremien von Unternehmen eingeführt.

² Auch hier ist ein Hinweis erforderlich: Die Daten stammen aus dem 2010 veröffentlichten Bericht, spiegeln aber die zuvor bestehende Situation wider. Möglicherweise werden die Auswirkungen der Krise auf die Mitgliederzahlen nicht wiedergegeben.

Das europäische Netzwerk von Eurofound

Die Beobachtungsstellen von Eurofound – die Europäische Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen (EIRO), die Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen (EWCO) und das Europäische Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen (ERM), das wiederum eine der Haupttätigkeiten der Europäischen Stelle zur Beobachtung des Wandels (EMCC) ist – beobachten Entwicklungen und Trends in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen und betriebliche Umstrukturierungen. Die Beobachtungsstellen beruhen auf den Tätigkeiten eines Sachverständigennetzes auf nationaler und europäischer Ebene, das Informationen und Forschungsergebnisse zum Arbeitsleben beschreibt, vergleicht und den Hintergrund beleuchtet. Das Netzwerk europäischer Beobachtungsstellen (NEO) bildet den Rahmen, in dem diese Tätigkeiten geplant und koordiniert werden. Die Beobachtungsstellen veröffentlichen auf ihren Websites jeweils einen Jahresüberblick über ihren Forschungsbereich sowie aktualisierte Informationen, vergleichende Analyseberichte, Berichte über Erhebungsdaten und Factsheets über betriebliche Umstrukturierungen.





57

HEUTIGE
LEBENSQUALITÄT
IN EUROPA

HEUTIGE LEBENSQUALITÄT IN EUROPA

Bei der alle vier Jahre durchgeführten Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) von Eurofound werden Themen wie Beschäftigung, Einkommen, Bildung, Wohnungssituation, Familie, Gesundheit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Lebenszufriedenheit und wahrgenommene Qualität der Gesellschaft untersucht. Sie bietet eine weitreichende Übersicht über Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Lebensbedingungen in der EU der 27 sowie in Norwegen und den Kandidatenländern Türkei, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und Kroatien. Die Feldarbeit für die dritte Welle der Erhebung beginnt Ende 2011.





BLICK AUF UNSERE LEBENSBEDINGUNGEN

Die Verbesserung der Lebensqualität der Menschen und der Gesellschaft wird in einer aus 27 verschiedenen Ländern bestehenden Union zunehmend schwieriger. Dazu ist es erforderlich, den sozialen Zusammenhalt in Gesellschaften zu fördern, die in sich immer vielfältiger werden. Ferner ist es durch die Wirtschaftskrise noch dringlicher geworden, sicherzustellen, dass die europäischen Gesellschaften nicht zwischen den unmittelbar von dem Abschwung betroffenen Menschen und den Menschen, bei denen dies nicht der Fall ist, auseinanderfallen.

Wie wir unser Leben wahrnehmen, hängt von vielen Faktoren ab. Einige sind objektiver Art, wie das Einkommen und der daraus resultierende Lebensstandard. Allerdings spielt auch eine Reihe von weiteren Faktoren eine wichtige Rolle: Bei der zuletzt 2007 durchgeführten Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) von Eurofund wurden die Menschen gefragt, wie sie ihr Leben wahrnahmen, und ihre Antworten wurden mit den Antworten auf eine breit gefächerte Palette von weiteren Fragen, wie Wohnverhältnisse, Wohnort, Familiensituation und Beschäftigungssituation, um nur wenige zu nennen, verglichen. Durch eine eingehende Analyse der Ergebnisse konnte Eurofound ermitteln, welche Faktoren am wichtigsten für die Lebenszufriedenheit der Menschen sind bzw. welche Elemente ihre Lebenszufriedenheit am meisten beeinträchtigen.

Die Länder stellen bislang ihre Wirtschaftsleistung, gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in den Mittelpunkt. Allerdings ist ein steigendes Interesse an den Möglichkeiten festzustellen, mit denen die Lebensqualität über diese traditionellen Wirtschaftsindikatoren hinaus gemessen werden kann. Wirtschaftliche Schwierigkeiten stellen für viele Bürger natürlich ein Problem dar. Die tiefgreifenden Veränderungen in den europäischen Gesellschaften – wie Globalisierung, Überalterung der Bevölkerung, Verlagerung von den traditionellen verarbeitenden Tätigkeiten zu stärker technologiebasierten Dienstleistungen und die angespannten öffentlichen Haushalte – können jedoch einen negativen emotionalen Einfluss haben, selbst wenn die üblichen Wirtschaftsindikatoren eine Verbesserung aufzeigen. Es entsteht eine wachsende Kluft zwischen dem von der Statistik gezeichneten Bild und der Wahrnehmung der Lebensbedingungen durch die Menschen, der durch politische Entscheidungen begegnet werden kann, die die Realität der europäischen Bürger besser widerspiegeln.

Wie leben die Europäer?

Ein Leben als Paar mit Kindern und weiteren Haushaltsmitgliedern ist unter den Menschen in den 2004 und 2007 zur Europäischen Union beigetretenen neuen Mitgliedstaaten und den drei Kandidatenländern deutlich verbreiteter als in den fünfzehn alten Mitgliedstaaten, sodass die Haushalte in diesen

Ländern größer sind. Beispielsweise beträgt die Durchschnittsgröße eines Haushalts in Dänemark 2,5 Personen und in der Türkei 4,2 Personen. Für Menschen in den mittleren Jahren (im Alter zwischen 35 und 49 Jahren) ist ein Leben als Paar die häufigste Lebensform. Diese Feststellung kann generell getroffen werden: Sie gilt für mehr als 60 % in den fünfzehn alten Mitgliedstaaten und mehr als 70 % in den neuen Mitgliedstaaten und Kandidatenländern.

Ältere Menschen – im Alter über 65 Jahren – leben häufiger allein oder als Paar ohne Kinder. Während im Allgemeinen die meisten Männer in dieser Altersgruppe mit einer Partnerin leben, hat die längere Lebenserwartung der Frauen zur Folge, dass ältere Frauen häufiger allein leben. Dadurch stellen sich bestimmte Fragen nach Betreuungsdiensten und der Erfüllung der Bedürfnisse dieser speziellen Gruppe. Prognosen für die Zukunft, die auf einen Anstieg der älteren Bevölkerung hinweisen, lassen auch höhere Anforderungen an informelle Pflegekräfte aus der Familie (hauptsächlich Frauen) erwarten.

Allerdings gibt es bei der Zusammensetzung der Haushalte unter jüngeren Menschen (im Alter zwischen 18 und 34 Jahren) und älteren Menschen (im Alter über 65 Jahren) sehr viel mehr Unterschiede.

Vereinbarkeit von Berufsleben und Familie

Der demografische Wandel und die Entwicklungen des Arbeitsmarktes spielen für das Berufs- und Familienleben der Europäer eine wichtige Rolle und haben weitreichende Folgen für die Zukunft. Die Menschen haben jetzt weniger Kinder, leben länger und ziehen häufiger an einen anderen Ort oder in ein anderes Land um. Frauen arbeiten häufig außerhalb des Hauses. Dies hat zu einem veränderten Rollenbild von Männern und Frauen in der Familie geführt. Unterdessen sind die Arbeitsplätze unsicherer geworden, da Umstrukturierungen und industrieller Wandel größere Instabilität schaffen – ganz zu schweigen von den Folgen der Rezession. Zudem sind die betrieblichen Praktiken von einer größeren Flexibilität und einer geringeren Vorhersehbarkeit wie in früheren Jahren gekennzeichnet.

Die europäische Politik betont die Bedeutung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, damit sich die Menschen – insbesondere die Frauen – nicht zwischen Kindern und Berufsleben entscheiden müssen. Durch eine höhere Zahl von Erwerbstätigen, so die Argumentation, wird das Wirtschaftswachstum unterstützt. Gleichzeitig steigt die Geburtenrate und wirkt so wenigstens in gewissem Umfang der Überalterung der Bevölkerung entgegen.

Obwohl Frauen in ganz Europa in großer Zahl einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind die traditionellen Familienmodelle mit einem „männlichen Ernährer“ und eines ganztags zu Hause arbeitenden Frauen nach wie vor in vielen Ländern üblich. In der Türkei sind nur bei 4 % der Paare beide Partner berufstätig, in Schweden hingegen ist dies bei 57 % der Paare der Fall. Beide Partner sind deutlich häufiger berufstätig, wenn sie keine Kinder oder nur ein Kind haben. Es ist nicht überraschend, dass beide Partner berufstätig sind, wenn problemlos Kinderbetreuungseinrichtungen in Anspruch genommen werden können. In den Benelux-Ländern und in Frankreich beispielsweise, wo eine Kinderbetreuung ab dem Alter von zwei Monaten angeboten wird, sind bei zwei Dritteln aller Paare mit Kindern beide Partner berufstätig. Alleinerziehende Mütter befinden sich jedoch in einer besonderen Position. In allen Ländern sind sie häufiger arbeitslos und nicht erwerbstätig, als Mütter mit einem Partner.

Wie zufrieden sind wir mit unserem Leben?

Es sind eindeutige Unterschiede bei der Lebenszufriedenheit der Europäer in verschiedenen Gruppen von Ländern festzustellen. Die Menschen in den fünfzehn alten Mitgliedstaaten sind am zufriedensten, die in den drei Kandidatenländern sind am

wenigsten zufrieden und die Bürger der neuen Mitgliedstaaten befinden sich im Mittelfeld. Dabei ist zu betonen, dass die Umstände in den fünfzehn alten Mitgliedstaaten nicht grundsätzlich zufriedenstellender sind. Die Unterschiede bei der Bewertung der Bürger sind nahezu ausschließlich auf Unterschiede bei den persönlichen Umständen zurückzuführen – in Bezug auf Beschäftigung, Einkommen, Alter, Gesundheitszustand, Umfang der sozialen Unterstützung und Qualität der sozialen Dienste und Einrichtungen für Bürger.

Zwar kann man Glück nicht mit Geld kaufen, doch ein angemessener materieller Lebensstandard ist das wichtigste Einzelement für die Lebenszufriedenheit. Eine Person, die nicht über die allgemein als Grundversorgung geltenden Güter verfügt, ist mit ihrem Leben deutlich weniger zufrieden. Diese Wahrnehmung kann durch bestimmte Faktoren abgemildert werden: Für eine Person, die materielle Entbehrungen erfährt und in einem Notfall von jemandem einen erheblichen Geldbetrag erhält, sind die Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden schwächer. Auch hochwertige öffentliche Dienste können einen Beitrag zur Förderung der Lebenszufriedenheit von Personen, die Entbehrungen erfahren, leisten.

Messung der materiellen Entbehrung – sechs Grundbedürfnisse

Im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) wurde die materielle Entbehrung gemessen, indem die Menschen gefragt wurden, ob sie sich alle sechs Artikel aus einer Liste mit sechs Grundgütern leisten könnten³, falls sie diese wünschten: angemessenes Heizen des Wohnraumes, Finanzierung eines einwöchigen Jahresurlaubs weg von zu Hause, Ersatz abgewohnter Möbel, jeden zweiten Tag eine Mahlzeit mit Fleisch, Huhn oder Fisch, Kauf neuer Kleidung statt Second-Hand-Waren sowie mindestens einmal im Monat, Familie oder Freunde zum Essen oder für einen kurzen Besuch zu Hause einladen.

³ Für diese Skala wurde eine ursprünglich von Eurostat entwickelte Skala angepasst.



Eine gute Gesundheit ist der zweitwichtigste Faktor für die Lebenszufriedenheit: Menschen, die an einem schlechten Gesundheitszustand leiden, sind deutlich weniger zufrieden als Menschen mit einer guten Gesundheit. Auch Arbeitslosigkeit, ein niedriges Einkommen und ein niedrigeres Bildungsniveau haben zur Folge, dass sich Menschen weniger zufrieden fühlen. Dies bedeutet jedoch nicht unbedingt, dass Menschen mit einem höheren Einkommen automatisch mit ihrem Leben mehr zufrieden sind. Das Einkommen hat hauptsächlich dann einen wesentlichen Einfluss, wenn die Grundbedürfnisse nicht befriedigt werden können. Sind diese Bedürfnisse abgedeckt, fühlen sich die Menschen bei einem höheren Einkommen möglicherweise zufriedener, aber es ist kein wesentlicher Anstieg der Zufriedenheit festzustellen.

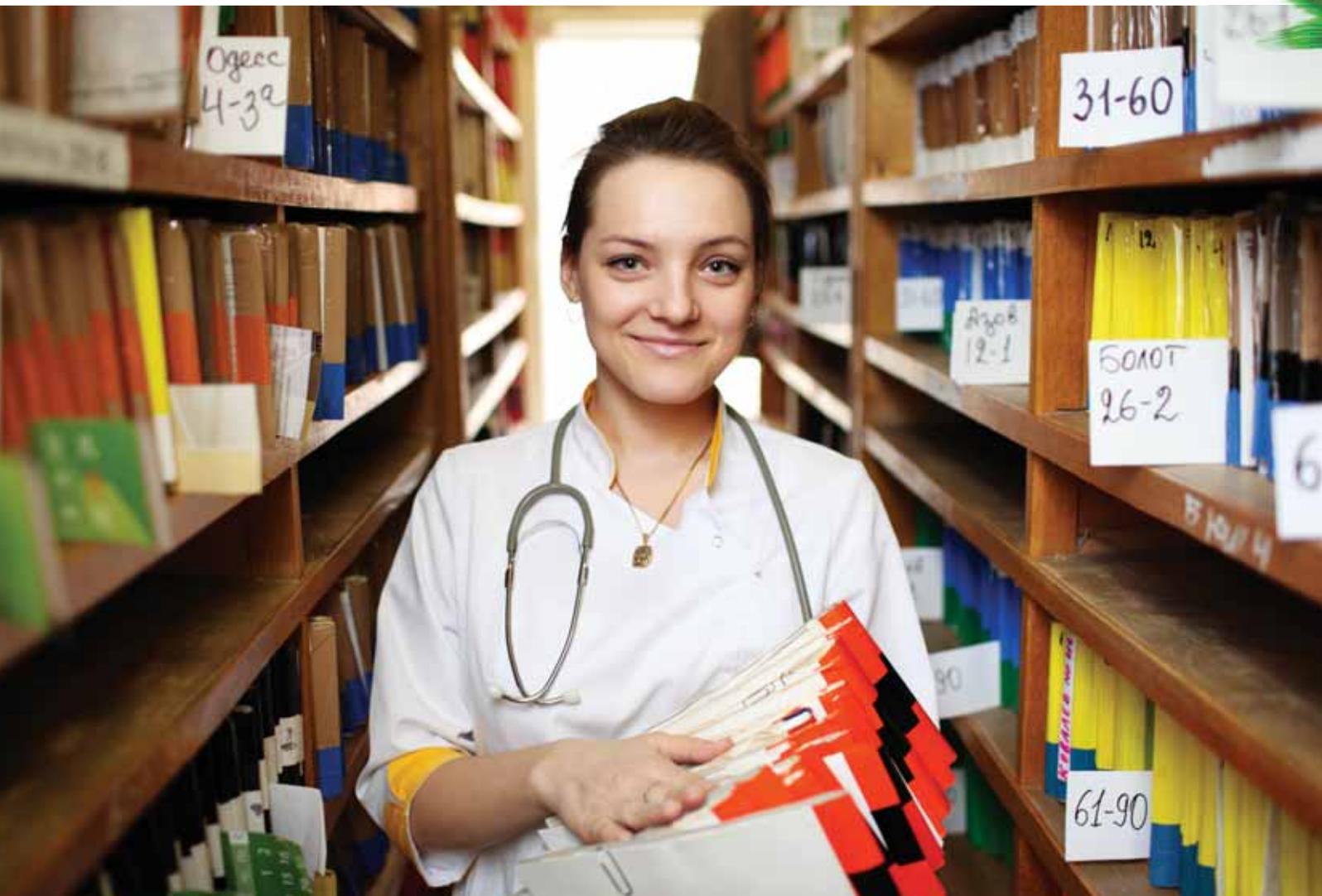
Selbstverständlich spielt die Arbeit eine wichtige Rolle dabei, wie sich die Menschen fühlen. Zwar sind Arbeitslose möglicherweise weniger zufrieden als Erwerbstätige, doch Menschen im Ruhestand sind zufriedener (selbst unter Berücksichtigung

von Faktoren wie Einkommen und soziale Unterstützung). Dies legt nahe, dass der Stress des Berufslebens und die Probleme bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben das Wohlbefinden der Menschen wesentlich beeinträchtigen. Naturgemäß spielt die Qualität des Arbeitsplatzes eine wichtige Rolle: Menschen in akademischen Berufen und leitenden Positionen waren mit ihrem Leben insgesamt etwas zufriedener.

Menschen mit einem niedrigeren Bildungsniveau sind weniger zufrieden – vorwiegend weil das Bildungsniveau einer Person für die Art des Arbeitsplatzes, das Einkommen und den daraus resultierenden Lebensstandard maßgeblich ist. In den neuen Mitgliedstaaten scheint jedoch ein niedriges Bildungsniveau sich direkt darauf auszuwirken, wie die Menschen ihr Leben erfahren. Wiederum gilt diese Beziehung nicht automatisch in umgekehrter Richtung: Ein hohes Bildungsniveau macht die Menschen offenbar nicht zufriedener mit ihrem Leben.

Die Forschung von Eurofound zeigt auf, dass ein Leben als Paar für die meisten Menschen eine zufriedenstellende Lebensform ist. In einer Partnerschaft lebende Personen waren mit ihrem Leben doppelt so zufrieden wie alleinlebende Menschen, Paare mit Kindern sogar noch mehr. Geschiedene, verwitwete oder getrennte Personen sind weniger glücklich: Tatsächlich sind geschiedene oder getrennte Personen weniger glücklich als Menschen, deren Partner verstorben ist. Alleinerziehende Mütter oder Väter sind am wenigsten zufrieden. Für die meisten Menschen ist die Unterstützung durch Familie und Freunde verständlicherweise ein wichtiger Faktor, der zum Wohlbefinden beiträgt.

Die Feststellungen legen nahe, dass es zur Verbesserung des Wohlbefindens und der Lebensqualität insgesamt am wichtigsten ist, den Schwerpunkt auf eine Verbesserung der materiellen Umstände der am stärksten benachteiligten Personen zu legen und weniger auf eine Hebung des durchschnittlichen Lebensstandards (obwohl dieses Ziel in den armen Kandidatenländern weiterhin wichtig ist). Daher ist es von wesentlicher



Bedeutung, weiterhin die Unterschiede der Lebensstandards und insbesondere Armut zu bekämpfen.

Soziale Ausgrenzung

Eine Folge der Erweiterung der EU auf 27 Mitgliedstaaten war der Beitritt einer Reihe von Ländern mit einem niedrigeren Lebensstandard als in den bereits bestehenden fünfzehn Mitgliedstaaten. Viele dieser Länder und die drei Kandidatenländer hatten zum Zeitpunkt der Erhebung die höchsten Erwerbslosenquoten, die höchsten Armutsraten und eine schlechtere soziale Infrastruktur. Durch diese ausgeprägten Unterschiede bei den Lebensbedingungen gestaltet sich die Realisierung des Ziels einer Kohäsion in der Union deutlich schwieriger.

Während die daraus resultierenden materiellen Belastungen zwar sehr wichtig sind, ist für die Sozialpolitik die

soziale Ausgliederung, die häufig mit Armut einhergeht, zunehmend ein noch größeres Problem. Soziale Ausgrenzung ist das Problem „eines verarmten Umfeldes und nicht nur leerer Brieftaschen“ (wie es Amartya Sen beschrieben hat). Das Konzept impliziert, dass eine Person gefährdet und anfälliger ist. Des Weiteren spiegelt es die Bedeutung von relativer Armut wider: Eine Person kann einen bestimmten grundlegenden Lebensstandard erreicht haben, aber wenn die Umstände deutlich schlechter sind als die der Mitbürger, ist sie dennoch verarmt. Soziale Ausgrenzung impliziert ferner, dass die Beziehungen einer Person mit anderen geschwächt oder zerbrochen sind. Nach Ansicht der Wissenschaftlicher von Eurofound sind bei sozialer Ausgrenzung drei Faktoren von Bedeutung: Zugang zu Beschäftigung, Gewährleistung einer Grundversorgung sowie Unterstützung durch die Familie oder einen Freundeskreis.



Messung sozialer Ausgrenzung

Die Europäische Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) enthält eine Reihe von Aussagen zur sozialen Ausgrenzung. In welchem Umfang die Befragten zustimmen oder nicht zustimmen, kann als Messgröße für ihre soziale Integration herangezogen werden.

- „Ich fühle mich von der Gesellschaft ausgegrenzt.“
- „Das Leben ist heute so kompliziert, dass ich mich fast nicht zurechtfinde.“
- „Ich habe nicht das Gefühl, der Wert meines Handels wird von anderen anerkannt.“
- „Einige Menschen schauen auf mich herab, wegen meiner beruflichen Situation oder meines Einkommens.“

Insgesamt fühlt sich die überwiegende Mehrheit (86 %) der europäischen Bürger sozial gut integriert. Ein erheblicher Anteil – 14 % – fühlt sich in gewissem Umfang und 2 % fühlen sich sehr ausgegrenzt. Die Menschen in ärmeren Ländern (gemessen am Pro-Kopf-BIP) fühlen sich häufiger ausgegrenzt. Allerdings bestehen erhebliche Unterschiede. Beispielsweise haben die skandinavischen Länder ein vergleichbares Pro-Kopf-BIP wie Österreich, Belgien und Frankreich, doch es fühlen sich weniger Bürger ausgegrenzt. Auch die Arbeitslosenquote und Einkommensarmut spielen eine Rolle, obwohl es einigen Ländern offenbar besser gelingt, die soziale Integration bei einer höheren Arbeitslosigkeit zu bewahren. Das Gefühl sozialer Ausgrenzung ist in den Kandidatenländern offenbar am stärksten verbreitet, an zweiter Stelle folgen die neuen Mitgliedstaaten. (Die sozialen und wirtschaftlichen Umwälzungen in diesen Ländern in den letzten Jahrzehnten spielen bei diesen Erfahrungen sicher auch eine Rolle.)

Menschen, die materielle Entbehrungen erfahren, fühlen sich häufiger ausgegrenzt (als Arbeitslose). Obwohl der Umfang der materiellen Entbehrungen in den drei Kandidatenländern deutlich größer ist, scheint interessanterweise in diesen Ländern die Deprivation am wenigsten Einfluss auf das Gefühl der Ausgrenzung zu haben. Möglicherweise ist dies genau darauf zurückzuführen, dass mehr Menschen

unter Deprivation leiden und sie sich somit weniger von ihren Mitbürgern ausgegrenzt fühlen.

Es dürfte kaum überraschen, dass auch die häusliche Situation eine Rolle dabei spielt, wie die Menschen sich fühlen. Paare und Paare mit Kindern fühlen sich weniger ausgegrenzt als alleinlebende Personen oder Alleinerziehende (bei denen dies bei Weitem am stärksten zutrifft). Ferner kann die Situation von Bürgern, die unter Deprivation leiden, durch angemessene soziale Unterstützung verbessert werden. Im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) wurden der Umfang und die Art der Unterstützung untersucht, die Menschen von Freunden und Familie möglicherweise erhalten. Es wurde festgestellt, dass die Bürger in den fünfzehn alten Mitgliedstaaten im Allgemeinen sich deutlich häufiger an ihre Familienmitglieder für eine dringend benötigte finanzielle Unterstützung wenden. 70 % der Bürger würden sich in diesen Fällen an Familienmitglieder wenden, während in Bulgarien und Lettland beispielsweise nur 42 % bzw. 48 % dies tun würden. Allerdings hat eine signifikante Minderheit von Europäern niemanden, an den sie sich wenden kann, wenn eine finanzielle Unterstützung benötigt wird. In Portugal gaben 30 % der Menschen an, sie hätten keine Quelle für eine finanzielle Unterstützung, dicht gefolgt von den Menschen in Ungarn, in denen 29 % diese Aussage machten, und von Bulgarien (23 %).

Natürlich ist Geld nicht die einzige Möglichkeit, wie Menschen sich gegenseitig helfen können. Noch üblicher ist es, sich an jemanden wenden zu können, dem man sich anvertrauen kann. In Spanien und Malta gaben 74 % der Befragten an, sie würden sich an ein Familienmitglied wenden. In Frankreich und der Tschechischen Republik waren dies 52 %. Wiederum gab eine Minderheit – die in diesem Fall kleiner ist – an, sie könnten sich an niemanden wenden, wobei in den folgenden Ländern die meisten Bürger sagten, sie seien im Wesentlichen allein: 10 % in Luxemburg, 9 % in Estland und 8 % in Frankreich.

Im Eurofound Jahrbuch 2009 – Leben und Arbeiten in Europa wurde dargelegt, wie die Europäer eine gewisse Verschlechterung der Qualität ihrer Gesellschaft z. B. einen Vertrauensverlust in ihre politische Institutionen wahrnahmen. Die Qualität der Gesellschaft ist ein Schlüsselement für das europäische Sozialmodell. Die Forschung von Eurofound zur Lebensqualität kann dazu beitragen, ihre Entwicklung im Zeitverlauf zu beobachten. Die Ergebnisse der dritten Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS), für die die Feldarbeit Ende 2011 beginnt, werden beleuchten, wie sich die Qualität der europäischen Gesellschaften darstellt.





Psychische Gesundheit

Im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) wurde generell die psychische Gesundheit der Menschen bewertet. Beim psychischen Wohlbefinden sind in Europa große Unterschiede festzustellen. Bei einer möglichen Punktzahl von 100 erreicht die Türkei mit einem durchschnittlichen Wert von 46 den letzten Platz, während die Menschen in Norwegen sich der besten psychischen Gesundheit erfreuen und sich selbst mit knapp 70

bewerten. Die zehn letzten Länder des Rankings gehören alle zu den neuen Mitgliedstaaten und den drei Kandidatenländern. Dies legt nahe, dass ein Zusammenhang zwischen dem psychischen Wohlbefinden und der wirtschaftlichen Lage eines Landes besteht, was der Fall zu sein scheint. Die nachstehende Grafik zeigt auf, dass ein Zusammenhang zwischen dem Pro-Kopf-BIP eines Landes und dem psychischen Wohlbefinden seiner Bürger besteht.

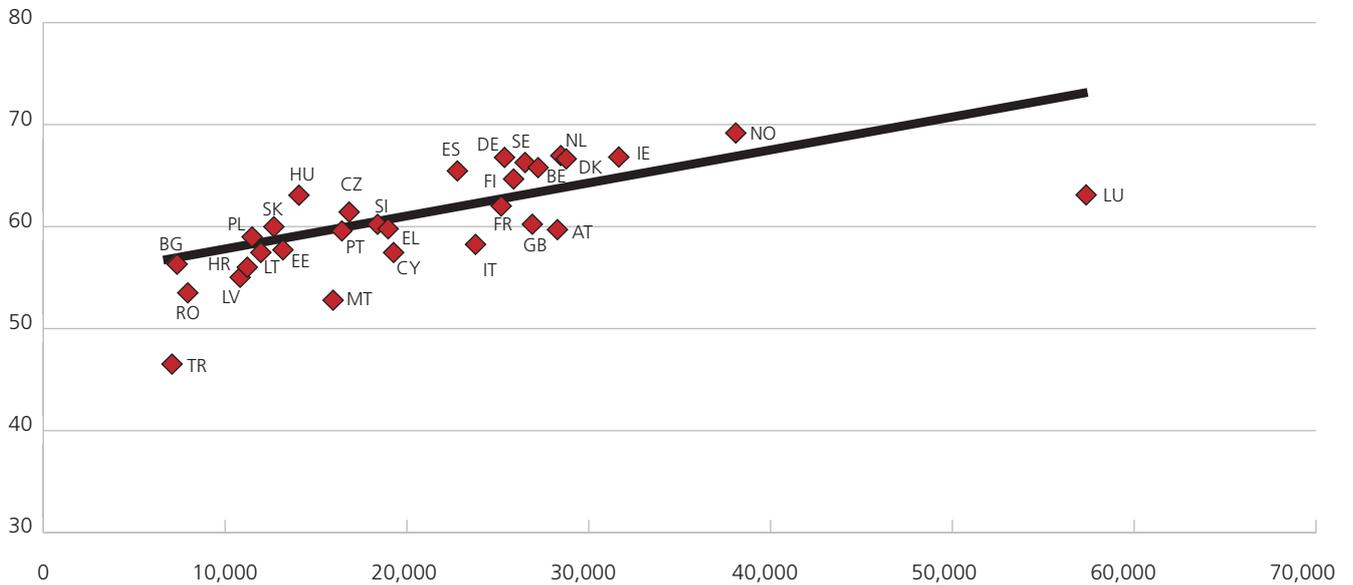
Allerdings werden bei der in der Grafik aufgezeigten Struktur nicht nur das BIP der betreffenden Länder, sondern auch andere mit der Gesundheit verknüpfte Faktoren – wie die soziale und institutionelle Entwicklung – berücksichtigt. Beispielsweise geben Länder mit einem höheren Pro-Kopf-BIP mehr Mittel für die Gesundheitsversorgung aus und verfügen über besser entwickelte Sozialsysteme.

Messung der psychischen Gesundheit

Beim Index der psychischen Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) werden die Antworten auf fünf Fragen für die Erstellung eines Index der psychischen Gesundheit kombiniert. Obwohl die Fragen relativ allgemeiner Art zu sein scheinen, haben sie sich als gutes Screening-Instrument für die Feststellung von Depressionen in der Allgemeinbevölkerung und somit als hilfreiche Messgröße für die allgemeine psychische Gesundheit erwiesen. In der Erhebung wurden die Menschen gefragt, ob die folgenden Aussagen über ihr Befinden die ganze Zeit, meistens oder überhaupt nicht in den vorhergehenden zwei Wochen zutreffend waren:

- „Ich fühlte mich fröhlich und war guter Laune.“
- „Ich fühlte mich ausgeglichen und entspannt.“
- „Ich fühlte mich aktiv und lebendig.“
- „Ich wachte frisch und erholt auf.“
- „Mein Alltag ist voller Dinge, die mich interessieren.“

Abbildung 7: Durchschnittliche Punktzahl für das psychische Wohlbefinden nach der WHO-5, nach Land und Pro-Kopf-BIP (in KKS in EUR), 2005



Auch innerhalb von Ländern scheint ein Zusammenhang zwischen Einkommen und psychischem Wohlbefinden zu bestehen, wobei Menschen mit dem höchsten Einkommen sich im Alltag besser fühlen als diejenigen mit dem niedrigsten Einkommen. Interessanterweise sind die Unterschiede zwischen Menschen in wohlhabenderen und

in ärmeren Ländern weniger ausgeprägt: Die psychologischen Vorteile eines höheren nationalen Wohlstands scheinen sich gleichmäßig zu verteilen. Zudem fühlen sich in reicheren Ländern lebende Menschen mit einem geringeren Einkommen häufig besser als diejenigen mit den höheren Einkommen in ärmeren Ländern. Beispielsweise haben

Menschen im untersten Einkommensquartil in den fünfzehn alten Mitgliedstaaten ein besseres Ergebnis in Bezug auf die psychische Gesundheit als Menschen im mittleren Einkommensquartil in den neuen Mitgliedstaaten und im höchsten Einkommensquartil in den drei Kandidatenländern.





6/

INTEGRATION
IN EUROPÄISCHEN
STÄDTEN

INTEGRATION IN EUROPÄISCHEN STÄDTEN

Im Rahmen des europäischen Netzwerkes für kommunale Migranten-Integrationspolitik (CLIP) arbeiten 31 europäische Städte zusammen, um die soziale und wirtschaftliche Integration von Migranten zu unterstützen. Durch das Netzwerk können die Kommunen voneinander lernen und eine wirksamere Integrationspolitik für Migranten betreiben. Zuvor lag der Schwerpunkt des Netzwerkes auf Fragen der Wohnverhältnisse, Gleichstellung und Strategien zur Diversität beim Leistungsangebot kommunaler Arbeits- und Stadtverwaltungen. In diesem Jahr werden im Jahrbuch die Erfahrungen in Bezug auf die interkulturellen Strategien und Beziehungen der Städte beleuchtet. Der letzte Abschnitt befasst sich mit dem ethnischen Unternehmertum.

Weitere Informationen können unter folgender Adresse abgerufen werden:
www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm



DER HERAUSFORDERUNG DER DIVERSITÄT BEGEGNEN

In den letzten Jahrzehnten sind die europäischen Städte zunehmend von ethnischer, kultureller und religiöser Diversität geprägt. Dieser wachsende kulturelle Reichtum kann jedoch auch eine Herausforderung für die Kommunen darstellen, konstruktive Beziehungen zwischen den verschiedenen Gruppen zu erhalten: In der Tat lassen die aktualisierten Ergebnisse der Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS) von Eurofound aus dem Jahr 2009 in der gesamten EU die Wahrnehmung erkennen, dass sich die Beziehungen zwischen den ethnischen Gruppen verschlechtert haben.

Der im Rahmen des CLIP-Projekts im Jahr 2010 veröffentlichte *Bericht Intercultural policies in European cities* (Interkulturelle Politik in europäischen Großstädten) zeigt auf, wie mehr als 30 Städte in ganz Europa nach Wegen suchen, um das gegenseitige Verständnis zu verbessern und die Unterschiede zwischen den verschiedenen ethnischen und religiösen Gruppen in einer Stadt zu überbrücken. Ein besonderer Akzent wurde auf muslimische Gemeinschaften gelegt, da der Islam die größte „neue“ Religion in diesen Städten ist.

Die Wissenschaftler erörtern die Themen mit 700 Personen in den 31 Städten des CLIP-Netzwerkes – darunter Stadtvertreter, Vertreter von Migrantenorganisationen, der Kirchen, von Nichtregierungsorganisationen, Wohlfahrtsverbänden und den Sozialpartnern. Etwa 40 % der Befragten waren Migranten oder Mitglieder von Migrantenorganisationen bzw. Organisationen ethnischer Minderheiten.

Wie sieht das Zusammenleben der verschiedenen Gruppen in den europäischen Städten aus? Insgesamt war das von der CLIP-Studie gezeichnete Bild gemischt. Die Gruppen



pflügen einen friedlichen Umgang miteinander, aber es gibt nur wenig Kooperation. Die Beziehungen scheinen pragmatisch und freundlich zu sein. Des Weiteren werden zunehmend Antidiskriminierungsrichtlinien und -maßnahmen eingeführt. Glücklicherweise sehen die meisten an dem Projekt teilnehmenden Städte wenig Hinweise auf eine wesentliche Radikalisierung der jüngeren Menschen, seien es junge muslimische Männer, die totalitären Versionen des Islams anhängen, oder in der Mehrheitsbevölkerung Anhänger ultranationalistischer und rassistischer Ideologien. Einige Städte wie Amsterdam (siehe Seite 64) verfolgen jedoch einen proaktiven Ansatz, um das Auftreten von Extremismus zu verhindern.

Ungeachtet dessen haben Migranten nur wenig Einfluss auf die interkulturelle Politik in den Städten, in denen sie leben. Nur wenige Migranten sind z. B. in gewählten Positionen, in einigen Städten überhaupt keine. Ein wichtiger Grund dafür ist in

vielen Ländern das Wahlrecht für ausländische Staatsangehörige. Da die Vertretung von Migranten und Minderheiten in den Stadträten so begrenzt ist, erfolgt die Artikulierung ihrer Interessen auf lokaler Ebene größtenteils in beratenden Gremien. Zudem scheint „interkulturelle Kompetenz“ – Kommunikationskompetenz über kulturelle Grenzen hinweg – unter Angehörigen der Minderheiten und der Mehrheitsbevölkerung nicht sehr weit verbreitet zu sein. In vielen Städten besteht die weitverbreitete Wahrnehmung einer Diskriminierung von Migranten in Bereichen wie Beschäftigung, Wohnraum und Bildung. Die Ergebnisse der Europäischen Erhebung über die Lebensqualität (EQLS), nach denen die Bürger wachsende ethnische Spannungen wahrnehmen, scheinen durch die CLIP-Forschung in einigen Städten bestätigt zu werden.

Ein wichtiger Aspekt der Diskriminierung ist der Wohnungsmarkt: Migranten haben häufig Schwierigkeiten, eine hochwertige und

bezahlbare Wohnung in einem nicht segregierten Viertel zu finden. Stadtvertreter und Migrantenvertreter in vielen dieser Städte betonen, dass sich segregierte, benachteiligte Viertel negativ auf die Beziehungen zwischen verschiedenen Gesellschaftsgruppen auswirken können. Migranten – insbesondere Muslime – haben zudem mit Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen, sei es bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, eine Lehrstelle oder sogar einen Praktikumsplatz.

In zahlreichen Städten sind die Arbeitslosenquoten unter Migranten höher als in der einheimischen Bevölkerung, gleichzeitig üben viele Migranten eine Niedriglohn-Beschäftigung aus. (Dies trifft zwar auf die meisten Migrantengruppen zu, ist aber insbesondere bei Muslimen der Fall.) Als Gründe wurden unter anderem ein niedrigeres Bildungsniveau unter Migranten, die mangelnde Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes, Probleme bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungswesen genannt. Arbeitslosigkeit kann sich in Armut niederschlagen, wodurch wiederum weitere Schwierigkeiten für die Integration und Partizipation entstehen. Die aktuellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Europa dürften dieses Problem noch weiter verschärfen.

Zahlreiche Migrantenvertreter bringen Bedenken hinsichtlich Diskriminierung im Bildungssystem zum Ausdruck. Obwohl Maßnahmen wie Vorschulerziehung, Kommunikation mit Eltern mit Migrationshintergrund und Sprachunterricht in den meisten CLIP-Städten eingeführt wurden, vertreten viele von ihnen die Ansicht, dass die Schulen nicht genug unternähmen, um Diskriminierung zu bekämpfen oder die

Ungleichbehandlung im Bildungssektor zu überwinden. Angesichts der Bedeutung des Bildungswesens für den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen geben diese Unterschiede im Bildungsniveau Anlass zu großen Bedenken.

Förderung besserer Beziehungen

Die meisten Migrantenorganisationen verfügen über sehr begrenzte Mittel. Die meisten zum CLIP-Netzwerk gehörenden Städte unterstützen Migrantenorganisationen entweder im Wege einer direkten finanziellen Unterstützung oder durch die Bereitstellung von Räumen bzw. Mietzuschüssen für die Anmietung von Räumen. Am häufigsten stellen die städtischen Behörden den Organisationen finanzielle Mittel für Aktivitäten wie kulturelle Veranstaltungen, Betreuung älterer Menschen, Unterstützung von Studierenden oder Sprachunterricht bereit. Einige Städte fördern die gemeinschaftliche Nutzung von Gebäuden, um informelle Treffen und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Gruppen zu stärken. In Amsterdam sind beispielsweise in großen Räumlichkeiten 25 Migrantenorganisationen untergebracht. Zudem gibt es einen großen Saal, der von externen Organisationen zu einem relativ günstigen Preis angemietet werden kann.

Während Finanzierung und Stärkung von Migrantenorganisationen wichtig sind und in den meisten Städten entsprechende Strategien eingeführt wurden, ist auch die Anerkennung von hoher Bedeutung. Die Fallstudien zu den Städten weisen darauf hin, dass sich die meisten Migrantenverbände von den Städten, in denen sie tätig sind, eine größere Anerkennung wünschen. Eine Möglichkeit für Städte, eine entsprechende Politik einzuführen, besteht darin, ein beratendes

Gremium von Migrantenorganisationen einzurichten, das den Stadtrat zur lokalen Politik berät. Durch einen solchen Schritt wird das Bestehen von Migrantengruppen offiziell anerkannt und ihnen eine Funktion zugewiesen (die tatsächlichen Befugnisse dieser Gremien sind Gegenstand von Diskussionen).

Aufbau interkultureller Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz – das Verständnis unterschiedlicher Kulturen, die Fähigkeit, zwischen verschiedenen Kulturen zu navigieren, und Sensibilität bei der Kommunikation mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund – kann dazu beitragen, kulturelle Missverständnisse abzubauen und die Beziehungen zu verbessern. Mehrere an dem Netzwerk teilnehmende Städte bemühen sich, die interkulturelle Kompetenz ihrer Bürger durch verschiedene Maßnahmen zu verbessern. Zu diesen zählen unter anderem:

- Interkulturelle Weiterbildungen für Verwaltungsmitarbeiter;
- Projekte für interkulturelle Bildung;
- Programme zur Förderung der Sprachkenntnisse von Migranten.

In mehr als einem Drittel der Städte bieten die Behörden für das Personal vor Ort mit Kundenkontakt oder für Führungskräfte mit Personalverantwortung interkulturelle Weiterbildungen und Schulungen zur Diversität an, um diese über die Bedürfnisse von Menschen, die einer ethnischen oder religiösen Minderheit angehören, zu informieren.





Förderung der Sprachkenntnisse

Die Sprache ist ein Schlüsselement für die Integration in einem Aufnahmeland, am wichtigsten ist sie im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Somit bieten die meisten zu dem Netzwerk gehörenden Städte Kurse in der Sprache des Aufnahmelandes für Migranten an. Ferner bewerten die Städte eine Verbesserung der Kenntnisse der Migranten in ihrer Muttersprache als positiv – sowohl für das kulturelle Selbstwertgefühl als auch zur Stärkung der kollektiven sprachlichen Kompetenz der Stadt. In einigen Städten werden Sprachkurse in Kombination mit Kinderbetreuung angeboten, ein Schritt, der von Müttern sehr begrüßt wird.

Verbesserung der Beziehungen mit der Polizei

Die am CLIP-Netzwerk teilnehmenden Städte gehen das Thema einer Verbesserung der Beziehung zwischen Polizei und Migrantengruppen auf unterschiedliche Weise an: Schulungen in interkultureller Kompetenz für Polizeibeamte, Informationskampagnen für Migranten, um diese über die Polizeiarbeit zu unterrichten, sowie Institutionalisierung eines Dialogs und der Zusammenarbeit zwischen Polizei und

Migrantenorganisationen. Eine Verbesserung der interkulturellen Kompetenz der Polizei ist ein wichtiges Element, um Missverständnisse zu verringern, die zu Spannungen führen können. Zudem unterstützt sie die Polizeibeamten bei der wirksameren Verhinderung oder Entschärfung von Konfliktsituationen. Da die Kommunikation ein weiteres wichtiges Element der Polizeiarbeit darstellt, haben einige Städte Kurse in Migrantensprachen für Beamte eingeführt.

Religion

Die „neuen“ Religionen in den europäischen Städten bieten einerseits das Potenzial einer weiteren kulturellen Bereicherung, lösen aber in vielen Fällen Angst aus und geben Anlass zu interkulturellen Konflikten. Da die muslimische Gemeinschaft die größte religiöse Minderheit in Europa ist, zielen die meisten von den europäischen Städten eingeleiteten Maßnahmen auf eine Förderung des interkulturellen Dialogs mit dieser Gruppe. Religiöse Gebäude – insbesondere Moscheen – sind das greifbarste Symbol für die Präsenz einer Religion. Zudem bieten sie einen wichtigen Raum für die Ausübung der Religion und die Zusammenkunft einer Gemeinschaft. Manche Städte wie Frankfurt, Turin und Stuttgart unterstützen aktiv

den Bau oder den Erhalt von religiösen Gebäuden durch die Bereitstellung von Grundstücken, Informationen und politischer Unterstützung. Das Thema der religiösen Gebäude scheint für die kommunalen Behörden die größte Herausforderung zu sein. In 17 Städten gaben die Befragten an, dass die Planung und der Bau von religiösen Stätten ein Problem für die Gruppenbeziehungen darstellen, insbesondere der Bau einer Moschee. Als weiterer Aspekt ist beim Bau religiöser Gebäude die Reaktion der Mehrheitsbevölkerung zu berücksichtigen. In Frankfurt entstand ein Konflikt über den Bau einer neuen Moschee. Als Reaktion auf die Bedenken organisierten die Stadtvertreter Treffen mit den Anwohnern und Vertretern der Moschee.

BEISPIELE VON STÄDTISCHEN INITIATIVEN



Die Lebensbibliothek

/Malmö

Die Zentralbibliothek von Malmö hat ein Projekt zum Aufbau von Beziehungen zwischen Personen entwickelt. In ihrer „Lebensbibliothek“ können Bürger – statt eines Buches – 45 Minuten eine Person „leihen“, um mehr über ihr Leben und ihre besonderen Erfahrungen zu erfahren. Die „geliehene“ Person wechselt wöchentlich und die Themen gehen auf zahlreiche unterschiedliche Hintergründe zurück. An diesem populären Projekt nehmen Minderheits- und Mehrheitsgruppen teil.



Bekämpfung von Radikalisierung

/Amsterdam

Nach der Ermordung des Regisseurs Theo van Gogh hat Amsterdam eine umfassende Strategie zur Bekämpfung von Radikalisierung, sowohl bei der Mehrheitsbevölkerung als auch bei Minderheiten, entwickelt. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der muslimischen Bevölkerungsgruppe. Das Programm verfolgt eine allgemeine Bekämpfungsstrategie, mit der die Sorgen junger Muslimen angegangen werden sollen – zum Beispiel deren Frustration über die Ausgrenzung. Auf individueller Ebene unterstützt die Stadt Interventionsformen wie Betreuung, Coaching, soziale Unterstützung und das Infragestellen von Ideologien, die junge Menschen auf der Suche nach kultureller Identität radikalieren könnten.



Kinder zu einem Miteinander anregen

/Athens

Die Städte können die Partizipation von Migrantengruppen in Organisationen der Mehrheitsbevölkerung fördern. Die Stadt Athen fördert z. B. die Teilnahme von Kindern mit Migrationshintergrund an der griechischen Pfadfinderbewegung (derzeit 2 500 eingetragene Mitglieder in der Stadt). Diese Maßnahme wird in Zusammenarbeit mit dem städtischen interkulturellen Zentrum der Abteilung für Migrantendienstleistungen durchgeführt, das die Auslagen der Kinder für Anmeldung, Uniformen und Teilnahme an Aktivitäten übernimmt. Das Programm läuft sieben Jahre lang und soll 500 Kindern mit Migrationshintergrund im Alter zwischen 7 und 12 Jahren die Teilnahme an der Bewegung ermöglichen.





Vermittlung bei Konflikten

/Barcelona

Einige Städte nutzen Mediationsstellen, um die Lösung von interkulturellen Konflikten zu unterstützen. Die Mediationsstelle in L'Hospitalet, die vom Provinzrat von Barcelona unterstützt wird, besteht aus zwölf Mitgliedern, die in Nachbarschaftskonflikte eingreifen sowie Beschwerden über die Nutzung des öffentlichen Raums und Streitfälle im Beschäftigungsbereich bearbeiten.

Verbesserung der Beziehungen mit der Polizei

/Frankfurt and Amsterdam

Ein Projekt in Frankfurt, „Polizei und Migrantinnen und Migranten im Dialog“ zielt darauf ab, Spannungen zwischen der städtischen Polizei und Migranten abzubauen, indem beiden Seiten die Möglichkeit geboten wird, mehr übereinander zu erfahren. In anderen Städten, z. B. Amsterdam, haben Migranten und religiöse Organisationen die Initiative ergriffen und Polizeibeamte zum Besuch ihrer Gemeinschaften eingeladen. Eine Gruppe junger Muslime in Amsterdam begann, Polizeivertreter zum Besuch ihrer Programme einzuladen, um das Problem anzugehen, dass sich Mitglieder der Gruppe als Zielscheibe der Polizei fühlten.

Integration in Kirklees

/England

Das Kirklees Faith Forum in England unterstützt alle Religionsgemeinschaften vor Ort bei einer besseren Zusammenarbeit, um Diskriminierung zu bekämpfen. Das Forum bietet „Glaubensmahlzeiten“ an, bei denen den Menschen unterschiedlichen Glaubens ein „Themenmenü“ vorgelegt wird, um dieses bei einem günstigen Abendessen zu erörtern. Des Weiteren werden in dem Projekt „Tea for Two“ Angehörige unterschiedlicher ethnischer Gruppen ermutigt, sich gegenseitig zu Hause auf einen Tee zu besuchen, um kulturelle Barrieren abzubauen. Ferner haben sieben Religionsgemeinschaften interreligiöse Zentren in ihren Gebetshäusern eingerichtet, die Buddhisten, Sikh, Hindu, Muslime und Christen zusammenbringen. Neben anderen Funktionen organisieren die Zentren Besuche von Schulkindern, um diese über bestimmte religiöse Praktiken zu informieren. Trotz der anfänglichen Bedenken seitens einiger Eltern hat das Projekt im Allgemeinen ein positives Feedback von den Kindern und Schulen erhalten. Zudem werden die verschiedenen religiösen Gemeinschaften füreinander sensibilisiert und beginnen, weitere Partnerschaften aufzubauen.

A blue and black microphone is mounted on a stand, positioned on the right side of the frame. The background is a solid green color. The text "EUROFOUND VERANSTALTUNGEN" is overlaid on the left side of the image in white, bold, uppercase letters.

EUROFOUND VERANSTALTUNGEN

Ein wichtiges Element der Tätigkeit von Eurofound besteht in der Kommunikation ihrer Forschungsergebnisse durch Präsentationen und persönliche Gespräche. Eurofound stellt ihre Tätigkeit regelmäßig den wichtigen Interessengruppen vor – wie den europäischen Organen und Sozialpartnern. Des Weiteren organisiert Eurofound Veranstaltungen in ganz Europa, häufig in Partnerschaft mit den Ländern, die den turnusmäßig wechselnden Ratsvorsitz der EU innehaben.

- Im Juli nahm Eurofound an der irischen Veranstaltung der „Zirkus“-Kampagne der Europäischen Kommission teil, deren Ziel es ist, die Vorteile eines sozialen Europas für die Bürger hervorzuheben. Eurofound lieferte Informationen und Feststellungen zu der von Ort zu Ort ziehenden Kampagne, die 2010, dem europäischen Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, in etwa zwanzig europäischen Städten stattfand.
- Im September 2010 richtete Eurofound zusammen mit dem European Policy Centre (EPC) eine Konferenz in Brüssel aus („Economic growth for better quality of life in Europe“ – Wirtschaftswachstum für eine bessere Lebensqualität in Europa). Dabei wurden Daten präsentiert, die den Einfluss des wirtschaftlichen Abschwungs auf die Lebensqualität beleuchteten.
- Ebenfalls im September richtete Eurofound zusammen mit der bulgarischen Regierung in Sofia eine Konferenz zum Problem der Schwarzarbeit aus (Arbeit, die zwar nicht illegal ist, aber den Steuerbehörden nicht für die Zwecke der Steuer, Sozialversicherung und des Arbeitsrechts gemeldet wird). Bei der Forschung von Eurofound zu diesem Thema wurden zwei allgemeine politische Ansätze ermittelt: Schwerpunkt auf Prävention (durch eine Verbesserung der Aufdeckung oder Erhöhung der Geldbußen) und Förderung der Einhaltung der Vorschriften beispielsweise durch die Legitimierung von früherer Schwarzarbeit. Bei der Konferenz stellte Eurofound ihre Feststellungen eingehend dar und unterlegte diese mit konkreten Beispielen für Maßnahmen auf nationaler Ebene zur Bekämpfung der Schwarzarbeit aus ihren gesammelten Fallstudien.
- Im November stellte Eurofound in Brüssel die ersten Ergebnisse ihrer fünften europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen in einer gemeinsam mit dem belgischen EU-Ratsvorsitz veranstalteten Konferenz vor. An der Konferenz „Working longer through better working conditions, new modes of work and career organization“ (Länger arbeiten durch bessere Arbeitsbedingungen, neue Arbeitsformen und Karriereorganisation) nahmen hochrangige politische Entscheidungsträger teil, um gemeinsam über die künftigen Arbeitsbedingungen in Europa zu diskutieren. Die Diskussionen werden ausführlich in Ausgabe 9 des Magazins von Eurofound „Foundation Focus – Work and health: A difficult relationship?“ dargelegt.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Jahrbuch 2010 – Leben und Arbeiten in Europa

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2011 – 67 S. – 21 x 29,7 cm

doi:10.2806/20289

ISBN: 978-92-897-1015-2

WIE ERHÄLT MAN EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

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

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

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

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

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

Eurofound kurzgefasst

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

Was macht Eurofound für Sie?

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

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen – 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



Amt für Veröffentlichungen

ISBN: 978-92-897-1015-2



9 789289 710152